

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Ärikorralduse Instituut
Organisatsiooni ja juhtimise õppetool

Kaie Liivorg

**PSÜHHOSOTSIAALSETE RISKIDE JUHTIMINE EESTI
TÖÖSTUSETTEVÕTETES**

Magistritöö

Juhendaja: dotsent Karin Reinhold

Tallinn 2015

SISUKORD

ABSTRAKT	3
SISSEJUHATUS	4
1. PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID, UURINGUTE TEOREETILISED ALUSED JA RISKIDE JUHTIMINE.....	6
1.1. Psühhosotsiaalsed riskid ja – ohutegurid: taust, terminoloogia ja liigitus.....	6
1.2. Psühhosotsiaalse töökeskkonna uurimise teoreetilised alused	9
1.3. Psühhosotsiaalsete ohutegurite tervisemõju	14
1.4. Psühhosotsiaalsete riskide juhtimine	16
1.4.1. Psühhosotsiaalsete riskide juhtimise õiguslik raamistik, meetmed ja vahendid	16
1.4.2. Psühhosotsiaalsete riskide juhtimine organisatsioonis.....	19
1.4.3. Psühhosotsiaalsete riskide juhtimise tähtsus	24
2. PSÜHHOSOTSIAALSETE RISKIDE JUHTIMISE UURING EESTI TÖÖSTUSETTEVÕTETES.....	28
2.1. Ülevaade Eesti tööstussektorist	28
2.2. Uuringu meetodika ja valimi kirjeldus	31
2.3. Uuringu tulemused.....	33
3. UURINGU JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD.....	62
3.1. Arutelu ja järeldused	62
3.2. Ettepanekud ettevõtetele ja soovitused edaspidisteks uuringuteks.....	67
KOKKUVÕTE	70
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU	73
SUMMARY	78
LISAD	81
Lisa 1. Küsimustiku vorm.....	81

ABSTRAKT

Töö pealkiri on: Psühhosotsiaalsete riskide juhtimine Eesti tööstusettevõtetes

Käesolevas magistritöös uuriti psühhosotsiaalseid riske ja seda, kuidas Eesti tööstusettevõtteid on üritanud riskidest tulenevat stressiohtu vähendada. Süsteemne lähenemine psühhosotsiaalsete riskide juhtimisele on kerkimas üha rohkem päevakorda, sest tööstress on laialt levinud probleem ja psühhosotsiaalsete aspektide eiramine töökeskkonnas võib paljud inimesed tööstressist põhjustatud tervisehädade tõttu ajutiselt või täielikult tööst eemale jätta. See aga ei soosi ettevõtete konkurentsivõimet ja majanduse arengut tervikuna.

Uuringus keskenduti tööstusettevõtetele omastele stressifaktoritele, kuid lisaks uuriti ka laiemalt töökohtade kujundamise kohta arvestades psühholoogilisi tegureid ja ettevõtete sotsiaalset sisekliimat. Uuringu läbiviimiseks küsitleti erineva suuruse ja erinevas valdkonnas tegutsevaid tööstusettevõtteid ja saadud andmete põhjal teostati kvalitatiivne ja kvantitatiivne analüüs.

Uuringust selgus, et lähenemised psühhosotsiaalsetele riskidele on väga erinevad. Osaliselt sõltuvad tegevused ka ettevõtte suurusest. On neid, kes ei tunnista üldse taoliste riskide olemasolu, kuid ka neid, kes võtavad probleeme üsna tõsiselt. Paljud ettevõtteid tegelevad küll riskide vähendamisega, kuid ei tee seda väga sihipäraselt ja teadlikult. See tähendab, et tegeletakse juba probleemi ilmnemisel, aga vajaka jääb ennetustööst. Nii magistritöö teoreetilisest osast kui ka autori poolsetest ettepanekutest saaksid ettevõtete juhid ja personali eest vastutavad töötajad ideid, kuidas antud teemale oma organisatsioonis paremini läheneda.

Võtmesõnad: psühhosotsiaalsed riskid, psühhosotsiaalsed ohutegurid, töötervis, sotsiaalne töökeskkond, tööelu kvaliteet, tööstress, suhted töökohal, töökorraldus, vaimne töövõime

SISSEJUHATUS

Töömaastik on viimastel kümnenditel palju muutunud, mille tulemusena seisavad paljud ettevõtted silmitsi uute riskidega – ühed neist on psühhosotsiaalsed riskid. Kehval psühhosotsiaalsel töökeskkonnal ja tööstressil võib mõlemal olla nii otsene kui kaudne mõju töötaja psüühilisele tervisele ja vaimsele heaolule. Psühhosotsiaalsed organisatsioonilised riskifaktorid, nagu näiteks töökoormus, ajasurve, pikad või ebaregulaarsed tööajad, on seostatud haigustega, mis tekivad vaimse pinge tagajärjel. Tööstressi levikut on palju uuritud ja ka olukord Eestis on selles osas kaardistatud 2009. aastal tehtud uuringuga, kuid probleemide põhjustajaid ehk organisatsioone ja nende teadlikkust psühhosotsiaalsetest riskidest ei ole väga palju uuritud, Eestis praktiliselt mitte üldse. Töötajate vaimse tervise ja psühholoogiline heaolu ning psühhosotsiaalsete riskifaktorite komplekssete uuringute teostamine, samuti programmide ja strateegiate väljatöötamine, on seatud üheks prioriteediks ka Euroopa 2020 tööohutuse ja töötervishoiu strateegias. (Priorities...2013, 52) Seega on psühholoogiliste aspektidega arvestamine töökeskkonnas ja töötajate psühholoogiline järelevalve üha rohkem **aktuaalne** ja ettevõtete jaoks **uudne** lähenemine. Teema tundlikkuse tõttu võib aga olla keeruline leida uurimisobjekte või saada küsimustele ausaid vastuseid.

Tööelu kvaliteedi küsimused pole tähtsad mitte pelgalt töötaja heaolu ja tervise seisukohast, vaid ka ettevõtte konkurentsivõime tagamise ja ühiskonna mõttes laiemalt. Psühhosotsiaalsete riskide kontrolli all hoidmine avaldab mõju ettevõtte majandustulemustele läbi töötajate pühendumuse, motivatsiooni, produktiivsuse suurenemise ja tööjõu volavuse vähenemise. Eriti oluline on töötajate hoidmine praeguse vananeva ühiskonna valguses, kus tööealiste inimest arv üha väheneb ja tekib tõsine probleem töötajate leidmisega.

Mingit laadi stressifaktorid on igas ettevõttes olemas. Seetõttu on oluline, et inimesed, kes teiste inimeste tööd korraldavad, teaksid stressifaktorite olemasolust ja vajadusel võtaksid ette meetmeid, et nende mõju minimeerida. Nii oli ka antud töös peamiselt uuritud erinevate stressifaktorite esinemise ja vähendamise kohta.

Magistritöö **sihtrühmaks** oli valitud Eesti tööstusettevõtted, sest kõrgete riskidega valdkonnas nagu tööstus, on ametikohtade segmenteeritus väga lai, mis muudab tööohutuse ja töötervishoiu tagamise ettevõttes väga keeruliseks. Seetõttu oli ka huvi uurida kuivõrd nad füüsiliste töökeskkonnast tingitud riskide kõrval pööravad tähelepanu ka psühhosotsiaalsetele riskidele. **Eesmärk** oli teada saada, mil määral teemaga

organisatsioonides tegeletakse ja arvestatakse töökeskkonna kujundamisel. Lisaks anda soovitusi Eesti tööstusettevõtetele, kuidas efektiivsemalt psühhosotsiaalseid riske maandada.

Lähtuvalt töö eesmärgist püstitati alljärgnevad **uurimisküsimused**:

1. Mil määral Eesti tööstusettevõtted tegelevad psühhosotsiaalsete ohutegurite ohjamisega?
2. Kuivõrd on töökeskkonna kujundamisel arvestatud psühhosotsiaalsete ohuteguritega?
3. Millise hinnangu annavad tööstusettevõtted oma sotsiaalsele kliimale?
4. Kuivõrd mängib psühhosotsiaalsete riskidega tegelemisel rolli ettevõtte suurus?

Uurimismeetoditena kasutas autor kombineeritult kvalitatiivset ja kvantitatiivset meetodit. Kvalitatiivse uuringuna analüüsiti pool-struktureeritud intervjuusid ja kvantitatiivsena viidi läbi küsitlus uuringu sihtrühma kuuluvate ettevõtete seas.

Töö koosneb kolmest peatükist. **Esimeses peatükis** seletatakse lahti psühhosotsiaalsete riskidega seotud mõisted ja näidatakse ära psühhosotsiaalsete ohutegurite liigutus, käsitletakse mitmeid tööstressi ja töörahulolu uuringute aluseks olevaid mudeleid ja teooriad, psühhosotsiaalsete riskide juhtimise õiguslikku raamistikku ja meetmeid ning praktilisi riskijuhtimise etappe. Peatutakse ka psühhosotsiaalsete riskide juhtimise tähtsusel erinevate autorite uuringute põhjal.

Magistritöö **teises osas** on antud ülevaade uurimisobjektiks olevast Eesti tööstussektorist ja seal hetkel aktuaalseteks olevatest töajõuga seotud probleemidest, empiirilise uuringu metoodikast ja tulemustest.

Töö **kolmandas peatükis** teeb autor tulenevalt uuringu tulemustest omapoolsed järeldused, annab vastused püstitatud uurimisküsimustele ja teeb ettepanekuid Eesti tööstusettevõtetele, et teadlikumalt psühhosotsiaalsete riskidega tegeleda.

Magistritöö teoreetilise osa koostamisel on tuginetud peamiselt inglise keelsele materjalile ja välismaistele uuringutele, sest eestikeelset kirjandust selles vallas on väga vähe. Töö on vormistatud lähtudes Tallinna Tehnikaülikooli Majandusteaduskonna üliõpilaste kirjalike tööde koostamise ja vormistamise juhendist.

Autor tänab juhendajat Karin Reinholdi.

1. PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID, UURINGUTE TEOREETILISED ALUSED JA RISKIDE JUHTIMINE

Esimeses peatükis antakse ülevaade psühhosotsiaalsete ohutegurite temaatikaga seonduvatest erinevatest terminitest ja liigitusest, seadusandlikest ja muudest meetmetest, mille eesmärk on kohustada ja aidata ettevõtetel psühhosotsiaalseid riske juhtida ning lisaks selgitatakse, kuidas läbi riskianalüüsi ohutegureid tuvastada ja kontrollida. Samuti on kirjutatud psühhosotsiaalsete ohutegurite seotusest eelkõige tööstressiga, aga ka muude terviseprobleemidega ning psühhosotsiaalsete riskide juhtimise tähtsusest nii indiviidi, organisatsiooni kui ka ühiskonna seisukohast.

1.1. Psühhosotsiaalsed riskid ja – ohutegurid: taust, terminoloogia ja liigitus

Psühholoogilised ja sotsiaalsed töö aspektid on olnud huviorbiidis varastest 1950ndatest. Algselt oli fookus töötaja kohandumisel oma töö ja töökohaga, kuid 1960ndatel hakkas fookus kalduma töökohtade kujundamise ja juhtimise, kui probleemide allikate, poole. Teooria põhialused loodi ühendades ühelt poolt töö ja organisatsiooni psühholoogia ning teiselt poolt töötervishoiu ja –ohutuse juhtimine. Teadlaste mureks on olnud küsimus, kuidas töökohtade kujundamine ja juhtimine oma sotsiaalses ja organisatsioonilises kontekstis mõjutab inimese tervist ja organisatsioonide tervislikkust. Keskseks kontseptsiooniks on kujunenud tööstressi juhtimine. (Cox *et al* 2000, 1 viidatud Johnson, Hall 1996, Gardell 1982, Griffiths 1998)

Psühhosotsiaalse definitsiooniks on „psühholoogiliste ja sotsiaalsete tegurite koosmõju, mis tähendab mõlemasuunalist mõju nii sotsiaalsetelt tegurilt psühholoogilistele kui vastupidi“ (Psühhosotsiaalsed ohutegurid...). „Ohutegur on sündmus või situatsioon, antud teema raames töö aspekt, mis võib potentsiaalselt kahju tekitada“ (Cox *et al* 2000, 1). Teisisõnu „**psühhosotsiaalsed ohutegurid** on need töökorralduse, juhtimise ja töökeskkonna sotsiaalse konteksti aspektid, mis võivad tekitada töötajale psühholoogilist või füüsilist kahju.“ (Tööstress...)

Organisatsioonist tulenevad psühhosotsiaalsed ohutegurid sõltuvad konkreetsest tööst ja töökohast. Üldjoontes saab psühhosotsiaalsed töö karakteristikud liigitada töö nõuete ja töö

kontekstist lähtuvalt kümnesse kategooriasse vastavalt tabelile 1, kuid uute töövormide tekkimisega saaks sinna lisada juba ka uusi tegureid.

Tabel 1. Organisatsioonist tulenevad psühhosotsiaalsed ohutegurid

Töö nõuded	Töö kontekst
<p>Töö sisu</p> <ul style="list-style-type: none"> • vähe vaheldust • killustatud või vähe mõtestatud töö • ei saa kasutada piisavalt oma oskusi • ebameeldivad tööülesanded • suur ebakindlus • suure tähelepanu all olemine 	<p>Organisatsioonikultuur/-kliima</p> <ul style="list-style-type: none"> • kehv kommunikatsioon • ebapiisav toetus probleemide lahendamisel ja isiklikus arengus • ebaselgus töö või organisatsiooni eesmärkide osas • kehv juhtimise kvaliteet
<p>Töökoormus ja –tempo</p> <ul style="list-style-type: none"> • töö üle- või alakoormus • masina seadistused • ajasurve • pidev tähtaegadest kinnipidamine 	<p>Inimestevahelised suhted</p> <ul style="list-style-type: none"> • sotsiaalne või füüsiline isolatsioon • halvad suhted juhtidega • inimestevahelised konfliktid • vähene sotsiaalne toetus • kiusamine, ahistamine, vägivald • puuduvad protseduurid probleemide ja kaebustega tegelemiseks
<p>Tööaeg</p> <ul style="list-style-type: none"> • graafikuga töö • öötöö • mittepaindlik graafik • etteteadmata tööaeg • pikad või erakorralised töötunnid 	<p>Roll organisatsioonis</p> <ul style="list-style-type: none"> • rollide ebaselgus • rollikonfliktid • ebaselge vastutuse määr • pidevalt teiste inimeste probleemidega tegelemine
<p>Töökeskkond ja -vahendid</p> <ul style="list-style-type: none"> • töövahendite ebapiisavus ebasobivus või korrashoid • kehvad töötingimused nagu näiteks vähe ruumi, kehv valgustus, tugev müra 	<p>Karjäär ja areng</p> <ul style="list-style-type: none"> • karjääri võimaluste puudus või ebamäärasus • üle- või ala edutamine • väike töötasu • töökoha ebakindlus • vähese väärtusega töö • ebaõiglane hindamissüsteem
	<p>Kontroll</p> <ul style="list-style-type: none"> • vähene otsustusvabadus • ei oma kontrolli töömahu suhtes • ei saa sättida töögraafikut jne

	<p style="text-align: center;">Töö ja eraelu tasakaal</p> <ul style="list-style-type: none"> • töö ja pereelu raske sobitada • koduste vähene toetus • probleemid töö geograafilise asukoha tõttu
--	---

Allikas: (Leka *et al* 2003, 6)

Eestis 1999. aastal vastu võetud Töötervishoiu ja Tööohutuse seadus sätestab, et „psühholoogilised ohutegurid on monotoonne või töötaja võimetele mittevastav töö, halb töökorraldus ja pikaajaline töötamine üksinda ning muud samalaadsed tegurid, mis võivad aja jooksul põhjustada muutusi töötaja psüühilises seisundis“. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO – *International Labour Organization*) 1986. aasta definitsiooni järgi viitavad „psühhosotsiaalsed faktorid tööl ühelt poolt töökeskkonna, töö sisu, töökorralduse ning teiselt poolt töötaja suutlikkuse ja vajaduste koostoimele, mis läbi arusaamade ja kogemuste võivad mõjuda töötaja tervisele, töövõimele ja töörahulolule“ (Psychosocial factors...). Mõnedes allikates on psühhosotsiaalseid ohutegureid nimetatud ka tööstressoriteks, vaimse stressi- või pingeallikateks. Laiemalt vaadates „püüab psühhosotsiaalsete ohutegurite kontseptsioon enese alla hõlmata nii stressitekitamise riskiga töökeskkonnategurid kui sotsiaalse toetuse ja mitmesugused kohandamisstrateegiad, mis võimaldavad stressiga toime tulla või seda vältida“ (Seppo *et al* 2010, 11).

Psühhosotsiaalne risk on tõenäosus, et ohutegurist tekib reaalne kahju töötaja tervisele. „Psühhosotsiaalsed riskid on seotud negatiivsete psühholoogiliste, füüsiliste ja sotsiaalsete tagajärgedega, mille on põhjustanud töö puudulik kavandamine, korraldus ja juhtimine“ (Tervislikud...2014, 4). Psühhosotsiaalsete ohutegurite, riski ja töötajale tekkida võiva tervisekahju kontseptsioon on kujutatud joonisel 1.



Joonis 1. Ohutegur, risk ja kahju kontseptsioon

Allikas: (Cox *et al* 2000, 1)

Psühhosotsiaalseid riske on võimalik juhtida ja kontrollida ning nende analüüs peaks üldjuhul toimuma koos ettevõtte üleüldise tööohutusalase riskianalüüsiga, mille käigus tuvastatakse ohuallikad, analüüsitakse riski määra seotust konkreetse ohuallikaga ja tehakse ettepanekud ohtude kõrvaldamiseks või kontrolli alla saamiseks. (Hazard...)

1.2. Psühhosotsiaalse töökeskkonna uurimise teoreetilised alused

Empiirilised uuringud töötajate heaolu, töökoha kujundamise ja tööstressi vallas toetuvad peamiselt mõnede laiemalt tuntud mudelitele, millega on püütud psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju üldistavalt seletada.

Siiamaani enim uuritud on Karasek'i (1979) tööalaste nõudmiste-kontrolli (*demand-control model*) mudel, mille aluseks on väide, et kõrged tööalased nõudmised (eriti ülekoormus ja ajasurve) koos vähese kontrolli ja otsustusvabadusega oma töö üle, põhjustavad vaimset pinget ja haigusi. Tööalased nõudmised jagunevad kaheks: kvantitatiivsed nõudmised (töökoormus, ajasurve jne) ja kvalitatiivsed ehk emotsionaalsed nõudmised. Kontroll viitab samuti kahele komponendile: töötaja võimalustele kasutada oma oskusi ja otsustusvabadus selle üle, kuidas oma tööd teha. Uuendatud mudelisse on teadlaste poolt lisatud lisaks tööalastele nõudmistele ja kontrollile ka sotsiaalne toetus (sotsiaalne suhtlus, mis abistab töö tegemist) ja töötaja isikuomadused nagu sisemine kontrollkese (Johnson, Hall 1988). Kuna nii kontroll kui ka sotsiaalne suhtlus aitavad rahuldada inimese põhivajadusi, siis nende puudumine võib tekitada stressi.

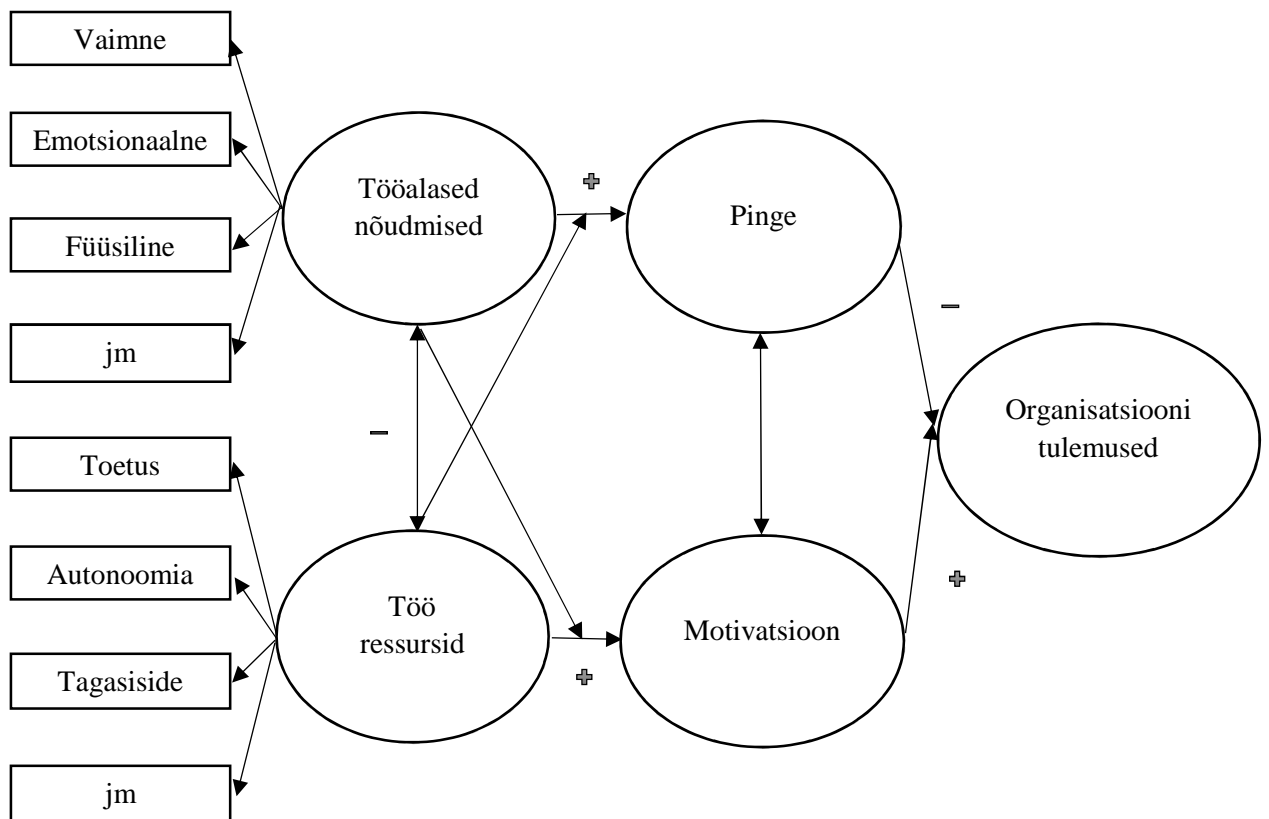
Alternatiiviks Karasek'i mudelile on Siegrist'i (1996) pingutuse-tasu tasakaalustamatuse mudel (*effort-reward imbalance model*), mis põhineb oletusel, et stressitase suureneb kui töötaja tajub, et tema tehtud individuaalsed pingutused ja selle eest saadava tasu (palk, tunnustus, arenguvõimalused jne) ei ole kooskõlas. Suurimat pinget tajuvad need, kes saavad suure pingutuse eest väga väikest tasu.

Kui eelmisele kahele teorialle on ette heidetud liigset lihtsustatust ja lineaarset seost mõne töö karakteristikuga ja töötaja heaolu vahel (näiteks, mida suurem on autonoomsus, seda parem on töörahulolu), siis Warr'i vitamiinimudeli (*vitamin model*) abil saab määrata mittelineaarset seost mõne töö aspekti ja töörahulolu vahel. Töö karakteristikuid võrdleb ta vitamiinidega, mille puhul on need teatud koguses kasulikud, kuid mingist kogusest positiivne efekt peatub või muutub negatiivseks ehk teatud tööga seotud aspektide nagu töötasu,

turvalisuse, väärtustamise ja juhi toetuse suurenemine mingi tasemeni rahulolu enam ei suurenda või muutub mõju hoopis negatiivseks tegurite nagu töö nõudmiste, iseseisva töö, sotsiaalse toetuse, oskuste kasutamise, tagasiside ja mitmekesiste tööülesannete suurenemisel. (Jonge, Schaufeli 1998 viidatud Warr 1987, 1994)

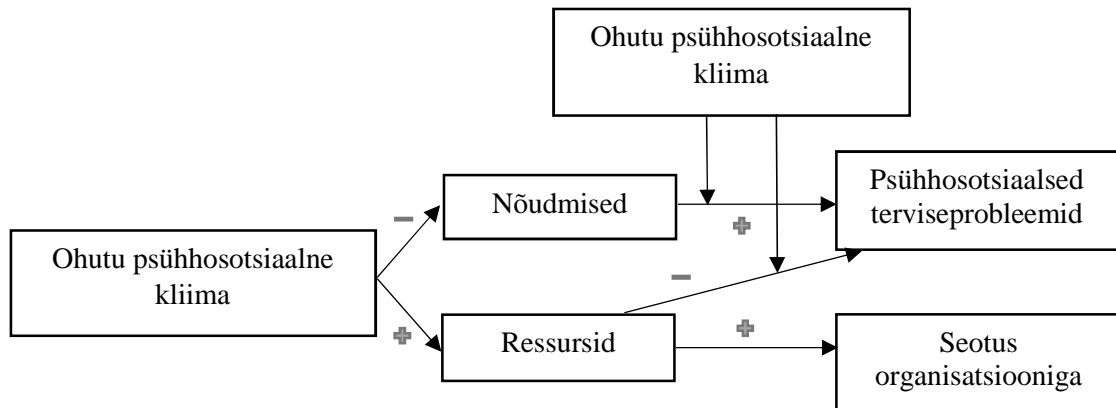
Tööstressi mõjudest aitab aru saada ka organisatsiooni tervise raamistik (*organizational health framework*), kus töökeskkonna psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks on nii töötajaga kui ka organisatsiooniga seotud faktorid. Psühhosotsiaalsed ohutegurid mõjuvad töötaja psühholoogilisele heaolule/rahulolematusele ja seetõttu ka töötaja tööalasele sooritusele, mis omakorda avaldab positiivset või negatiivset mõju organisatsiooni tegevusele ja soovitud tulemustele (käive, kliendirahulolu jm). (Hart, Cooper 2001) Mudel on teistest erinev, sest arvestab ka töötaja isikust tulenevaid ohutegureid, mis tähendab, et stress, mis on tekkinud tööväliselt, võib inimese käitumist mõjutada töökeskkonnas.

Mõnevõrra uuem on Bakker'i ja Demerouti (2007) tööalaste nõudmiste-ressursside mudel (*job demand-resource model*), mille järgi on igal elualal omad riskifaktorid, mille võib jagada kaheks: tööalased nõudmised ja töö ressursid. Mudeli järgi on tööalased nõudmised need töö füüsilised, psühhosotsiaalsed või organisatsioonilised aspektid, mis vajavad püsivat füüsilist ja/või psühholoogilist (tunnetuslikku ja emotsionaalset) pingutust või oskusi. Töö ressursid on füüsilised, psühholoogilised, sotsiaalsed ja organisatoorsed aspektid, mis on abiks eesmärkide saavutamisel, tööalaste nõudmiste vähendamisel ning personaalse arengu ja õppimisvõime tagamisel (näiteks karjäärivõimalused, juhendamine, rolliselgus ja autonoomia). Tööalased nõudmised ei ole tingimata negatiivsed, aga saavad stressoriteks juhul, kui nõuavad väga suurt pingutust, millega töötaja tunneb, et ei tule enam oma ressurside piires toime. Töötaja heaolu sõltub tööalaste nõudmiste ja ressurside erinevatest kombinatsioonidest. Joonis 1 näitab, et kui tööalased nõudmised on suured, aga töö ressursse pakutakse vähe, siis tekitab see töötajates pinget, mis omakorda mõjub negatiivselt organisatsiooni tulemuslikkusele. Töö ressurside piisav olemasolu, aga tõstab motivatsiooni ja mõjub organisatsiooni tulemuslikkusele positiivselt. Mudel aitab ennustada töötaja läbipõlemise ohtu või emotsionaalset seotust organisatsiooniga ning lõppkokkuvõttes ka organisatsiooni tulemusi.



Joonis 2. Töölaste nõudmiste-töö ressurside mudel (+ näitab positiivset seost, - negatiivset)
 Allikas: (Bakker, Demerouti 2007)

Lähtudes eelnevast mudelist on Dollard ja Bakker (2010) välja pakkunud ohutu psühhosotsiaalse kliima mudeli (*psychosocial safety model*), kus ohutu psühhosotsiaalne kliima on vajalik ressurss, mis võib kaudselt mõjutada töötajate tervist või organisatsiooniga seotust. (vt joonis 3) Hüpoteesiliselt omab ohutu psühhosotsiaalne kliima kõrgetele töölastele nõudmistele otseselt vastukaaluks leevendavat mõju ning kaudselt vähendab töötajate terviseprobleeme. Töö ressurssidele on aga mõju positiivne, mis suurendab töötajate seotust oma töökohaga ja vähendab terviseprobleeme. Ohutu psühhosotsiaalne sisekliima all mõeldakse poliitike, protseduuride ja praktikate olemasolu, et kaitsta töötaja psühhosotsiaalset ohutust ja tervist. See eeldab juhtkonna toetust ja pühendumust tegevustele, mis on suunatud tööstressi vähendamiseks.



Joonis 3. Ohutu psühhosotsiaalse kliima mudel

Allikas: (Dollard, Bakker 2010)

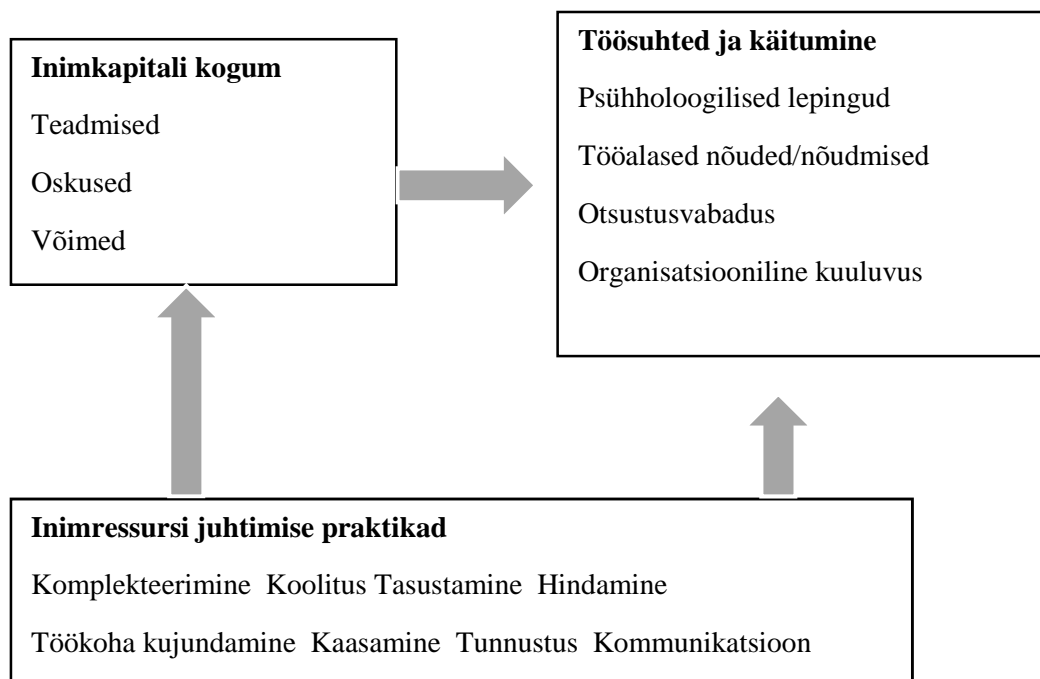
Väljapakutud mudel on, aga üsna uus ja selle paikapidavust pole jõutud piisavalt testida, et saaks öelda, et püstitatud hüpoteesid on laialdaselt kinnitust leidnud.

Esimesed kolm kirjeldatud mudelit sobivad mõne konkreetse või mõnede väljavalitud töö karakteristikute ja tööstressi või töörahuloluga seoste uurimiseks, sest annavad olukorrast lihtsama ja selgema pildi. Seetõttu on antud mudeleid kombineerides välja töötatud ka mitmed tööstressi levikut mõõtvad praktilised vahendid, mida iga ettevõtte saab kasutada. Ettevõtte juhtidele annavad saadud uuringute tulemused kindlasti väärtuslikku informatsiooni oma ettevõttes valitseva olukorra kohta ja aitavad otsustada, milliseid meetmeid tarvidusele võtta, et olukorda parandada nendes aspektides, mis positiivset tulemust ei näidanud. Tööalaste nõudmiste-töö ressursside ja psühhosotsiaalse kliima mudelid on pisut keerukamad ja nõuavad järelduste tegemiseks sügavamalt analüüsi, sest sisendeid ja omavahelisi seoseid on rohkem. Need võimaldavad näha kuidas organisatsiooni sisekliima, kui väärtus omaette, mõjutab töökohti ja sellest tulenevalt töötajate heaolu ja töömoraali. Kuna aga suured organisatsioonid on keerukad süsteemid ning inimesed ja nende vajadused väga erinevad, siis ehk saab mitmekülgsemate mudelitega tulevikus uurida ka keerukamaid olukordi ja saada adekvaatsema ülevaate uuritava objekti või nähtuse kohta.

Kuna psühhosotsiaalsete riskide juhtimine on ettevõtte juhtimispraktikate üks osa, mis seostub tihedalt töötajate hoidmise ja arendamisega, siis on oluline teada inimressurssi juhtimise peamisi lähtekohti. Ressursipõhine lähenemine (*resource-based view*) töötajaskonda

tähendab, et konkurentsieelise saab saavutada läbi inimeste, kui ettevõtte sisemise ressursi, kaitsmise ja efektiivse juhtimise (Wright *et al* 1994). Kui inimesed on ettevõtte strateegiline ressurss, siis tuleb otsuste langetamisel töötajatega arvestada ja läheneda probleemidele inimkeskselt. Organisatsiooni edu taga on efektiivselt juhitud ressursid s.h inimressursid. (Gilbreath, Montesino 2006) Ressursid peavad võimaldama ettevõttel ellu viia oma lühi- ja pikaajalisi eesmärgi. Iga ettevõtte ressursside kooslus on erinev ja seetõttu ka unikaalne. Väärtuslike ja püsiva konkurentsieelise tagavate ressursside tunnusteks on haruldus, jälgendamatus ja asendamatus ning need omadused on olemas ka inimressursil. Inimkapital kui ettevõtte ressurss hõlmab juhtide ja töötajate koolitust, kogemusi, arusaamisi, intelligentsust, suhteid ja nägemusi. Organisatsiooniline kapital hõlmab formaalset struktuuri, formaalset ja mitteformaalset planeerimist, kontrolli- ja koordineerimissüsteemi, aga ka mitteformaalseid suhteid gruppide vahel ning grupi ja ettevõtte vahel selles keskkonnas, kus nad on. (Wright *et al* 1994; Barney 1991)

Kaasaegsed inimressurssi juhtimise praktikad joonduvad ettevõtte üldisest strateegiast ja on peamine vahend, mille abil ettevõtte saab kujundada ja juhtida töötajate oskusi, suhtumisi ja käitumist ning nõndaviisi parandada organisatsioonikultuuri ja saavutada organisatsioonilisi eesmärgi. Praktikad hõlmavad planeerimist, töötajate koolitust ja arendust, värbamist ja valikut, tasustamist ja motiveerimist ning hindamist. Kõik need tegevused mõjutavad ka ettevõtte psühhosotsiaalset kliimat. Joonis 4 näitab strateegilise inimressursside juhtimise komponentide omavahelist seotust. Esmaseks komponendiks on inimkapitali kogum, mis hõlmab neid oskusi, teadmisi ja võimeid, mis töötajaskonnal parasjagu on, kuid mida on vaja arendada ja aeg-ajalt monitoorida, et teada saada, kas need vastavad organisatsiooni vajadustele. Järgneva oluliseks komponendiks inimressurssi juhtimisel on suhted ja käitumine, mille puhul arvestatakse, et igal indiviidil on oma tunnetus ja emotsioonid ning nad soovivad omada vaba tahet, mille põhjal teha oma käitumist mõjutavaid otsuseid. (Wright *et al* 2001)



Joonis 4. Strateegiliste inimressursi juhtimise põhilised komponendid

Allikas: (Wright *et al* 2001, 705)

Kõige olulisem eeldus antud mudeli puhul on see, et ettevõtted ei oma neid teadmisi, oskusi ja võimeid, vaid inimesed ise. Seega pelgalt inimkapitali olemasolu ei taga edu, vaid selle strateegilise mõju saavutamiseks tuleb inimesed panna neid ettevõtte hüvanguks kasutama. Seda aitab teha töökorralduse ja inimeste eesmärgipärase juhtimine ning töökohtade kujundamine arvestades inimeste eripärasid. Ettevõttele on parim, kui inimesed vabatahtlikult valivad nii individuaalselt kui kollektiivselt käitumismallid, mis toovad ettevõttele kasu. Eesmärkide täitmiseks peaks kõiki inimressursi juhtimise komponente vaatlema ja arendama koos. (Ibid.)

1.3. Psühhosotsiaalsete ohutegurite tervisemõju

Psühhosotsiaalsete riskide tervisemõju avaldub tavaliselt stressireaktsioonina. „Iseseisvalt ei ole stress haigus, kuid pikaajaline viibimine stressikeskkonnas võib viia vaimse või füüsilise terviserikkeni. Stressiga kaasneb organismi üldine pingeseisund - vererõhu tõus,

lihaspinge, immuunsüsteemi nõrgenemine, mistõttu on stress riskifaktoriks paljudele haigustele.“ (Seppo *et al* 2010, 13) Lazaruse ja Folkmani levinud teooria järgi on „stress pingeseisund, mis tekib, kui inimene tajub vastuolu keskkonna poolt esitatud väljakutsete ja oma toimetulekuvõimaluste vahel“ (Seppo *et al* 2010, 9 viidatud Lazarus, Folkman 1984), seega tööstress tekib interaktsioonist inimese ja töökeskkonna vahel. Tööstressil on mõju indiviidi tervisele, elukvaliteedile, organisatsioonile, kus ta töötab, tema töö kvaliteedile ja produktiivsusele, aga ka ühiskonnale tervikuna. Seetõttu on huvi teemaga tegelemise vastu kasvanud. (Seppo *et al* 2010, 9)

Pikaajaline stress võib tervisele mõjuda laastavalt. Tööstressiga seotud terviseriskid on Euroopa Liidus tööga seotud terviseprobleemidest luu- ja lihaskonnaaevuste järel teisel kohal. Stress on lisaks seotud südamehaiguste, depressiooni, ärevushäirete, keskendumisraskuste ja mitmete teiste haigustega. Pole välistatud ka seos uimastite ja alkoholi kuritarvitamise suurenemisega. (Levi 2000; Tervislikud...2014, 5)

Uuringud on tõestanud, et psühhosotsiaalseid töö omadusi saab seostada suurenenud riskiga depressiooni ja ärevushäirete tekkimisel. Liiga kõrgeid tööalased nõudmised võivad viia mõlema – nii depressiooni kui ärevushäireteni. Madal sotsiaalne toetus võib viia ärevushäireteni ja ebakindlus töö suhtes aga depressioonini. (Andrea *et al* 2009) Kõrgete tööalaste nõudmiste-kontrolli mudeli ja pingutuse-tasu mudeli testimisel on leitud, et psühhosotsiaalsed faktorid võivad põhjustada erinevaid vaimseid tervisehädasid, seega on hea psühhosotsiaalne töökeskkond oluline töötajate vaimse tervise säilitamisel. (Stansfeld, Candy 2006) Hiljutine uuring Rootsis näitas, et kehvval psühhosotsiaalsel töökeskkonnal on mõnede inimeste puhul seos astma ja teiste hingamisteede haiguste ägenemisega (Runtson-Broberg, Norbäck 2014).

Negatiivsetel psühhosotsiaalsetel faktoritel võib olla naistele suurem terviserisk kui meestele. Rootsis tehtud uuring näitas, et mehed lahkuvad ebasobivate tingimuste tõttu töölt kergemini kui naised. Naised kipuvad oma ametikohal jätkama ka isegi juhul, kui see tekitab neis vaimseid pingeid. See viitab ka psühhosotsiaalsete ohutegurite ja tööjõu voolavuse vahelisele seosele. (Söderberg *et al* 2014)

2009. aastal viis Tööinspeksioon koostöös Rakendusuringute keskusega CentAR ja Turu-uuringute AS-iga läbi üle-eestilise tööstressiuuringu, et saada pilt psühhosotsiaalsete ohutegurite levikust. Selgus, et võrreldes teiste Euroopa riikidega, on Eesti inimesed tööstressi tajumiselt esirinnas. Võrdluses Taaniga olid Eesti töötajad kogunud töökohal palju rohkem

kiusamist otsese juhi poolt, ebasoovitavat seksuaalset tähelepanu või füüsilist vägivalda. Ka otsustusvabadust ja kaasaráäkimist töökorralduse suhtes oli vähem. Samas positiivse külje pealt hindavad töötajad enamasti heaks organisatsiooni sisekliimat, kolleegide toetust ja selget rollide jaotust. Stressitaseme hindamisel ei olnud erinevusi lihttöötajate, tippspetsialistide ega juhtide vahel. (Seppo *et al* 2010)

1.4. Psühhosotsiaalsete riskide juhtimine

1.4.1. Psühhosotsiaalsete riskide juhtimise õiguslik raamistik, meetmed ja vahendid

Tööstressi ja psühhosotsiaalsete riskide vähendamine pole tööandjale mitte üksnes moraalne, vaid ka õiguslik kohustus. Et jõuda kogu Euroopa Liidu liikmesriike hõlmavate kokkulepeteni, tuli 1980ndatel alustada sotsiaalse dialoogi tekitamisest huvigruppide vahel ning programmide ja kampaaniate rahastamisest. Erilist tähelepanu pöörati uuematele liikmesriikidele, sest oli teada, et psühhosotsiaalsete riskide ohjamisega saavad paremini hakkama vanemad liikmesriigid, uuemaid liikmesriike tuleb järele aidata, sest tööohutuse tagamine võib nõuda suuri investeeringuid. Kampaaniate eesmärk oli tõsta teadlikkust nii töötajate kui ka tööandjate seas. (Ertel *et al* 2010) Tulemuseks oli 1989. aasta Tööohutuse ja Töötervishoiu raamdirektiiv 89/391/EMÜ, millega said liikmesriigid kohustuse seadused kohandada vastavalt direktiiviga. Raamdirektiivi 5 artikkel kehtestab, et „tööandjal on kohustus tagada töötajate ohutus ja tervis kõigis tööga seotud aspektides“. Vastavalt raamdirektiivi artiklile 6.2. peab „töö kohandama üksikisiku järgi, eelkõige töökohtade kujundamise, töövahendite valiku ning töö- ja tootmismeetodite valiku osas, pidades eriti silmas üksluisse töö ja etteantud kiirusel töötamise leevendamist ning nendega seotud tervist kahjustavate mõjude vähendamist“. Lisaks peab välja töötama sellise ühtse ja üldise ennetuspoliitika, mis hõlmab tehnikat, töökorraldust, töötingimusi, sotsiaalsuhteid ja töökeskkonnaga seotud tegurite mõju. Artikli 9 järgi on „tööandja käsutuses töötervishoiu ja -ohutusega seotud riskide analüüs, mis käsitleb muu hulgas eririske, millega töötajate rühmad kokku puutuvad“. Hiljem on direktiivi mitmeid kordi täiendatud. Sotsiaalpartnerite seisukohtade ühisosa tulemusena sõlmisid 2004. aastal Euroopa sotsiaalpartnerid tööga seotud stressi raamlepingu, millest tulenevalt on mitmed Euroopa riigid omakorda sõlminud

siseriiklikud kokkulepped. (Nõukogu direktiiv; Psühhosotsiaalsed ohutegurid...; van Stolk *et al* 2012, 19)

2010. aastal tehti huvigruppide seas laiaulatuslik uuring teada saamaks, kas regulatsioonid on avaldanud positiivset mõju psühhosotsiaalsete riskide juhtimise parandamisele. Vaid 33,8% vastajatest hindasid regulatsioonide mõju efektiivseks. See on pannud teadlased küsima, kas regulatsioonid on ehk liiga „pehmed“ ja üldsõnalised, sest ei ole paljudes riikides taganud soovitud tulemusi. (Ertel *et al* 2010)

Nagu teistes Euroopa Liidu liikmesriikides, tuleneb Eestiski tööandja kohustus hoolitseda töötaja tervise eest igas tööga seotud olukorras Töötervishoiu ja Tööohutuse seadusest (1999). Seaduse paragrahv 9 lõige 3 sätestab, et “töötaja füüsilise ja vaimse ülekoormuse vältimiseks peab tööandja kohandama töö töötajale võimalikult sobivaks. Töökoha kujundamisel ja töö korraldamisel peab arvestama töötaja kehalisi, vaimseid, soolisi ja ealisi iseärasusi, tema töövõime muutumist tööpäeva või vahetuse jooksul ning võimalikku pikaajalist üksinda töötamist“. „Tööandjal tuleb tööstressile läheneda nii nagu igale teisele töökeskkonnast tulenevale ohutegurile, hinnates töökeskkonna psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevat ohtu töötaja tervisele riskianalüüsi abil“ (Strauss-Raats 2014). Samas, mil määral ja mis vahenditega ettevõtte ohuteguritest tulenevaid riske juhib ja kontrollib, seadus otseselt ei sätesta ja see on iga ettevõtte enda reguleerida.

Tööandjatel puudub tihtipeale teadlikkus, erialased spetsialistid ja vahendid, et psühhosotsiaalsete küsimustega tegeleda. Olukorra parandamiseks, ja et aidata ettevõtetel psühhosotsiaalsete riskidega toime tulla, on mitmed rahvusvahelised organisatsioonid ja nende eeskujul ka riiklikud asutused välja töötanud selleteemalisi meetmeid ja juhiseid, kuid need on kasutamiseks ja järgimiseks vabatahtlikud. (Ertel *et al* 2010)

ILO standard ISO 10075-3:2004 kehtestab põhimõtted ja nõuded, et mõõta ja hinnata vaimset töökoormust ning annab infot erinevate meetodite ja aspektide kohta, et parandada osapoolte omavahelist suhtlust. (Ergonomic ...) ILO üks eesmärke on propageerida ennetustegevust, et vähendada tööst tulenevat stressi ja pooldab seisukohta, et psühhosotsiaalsete riskidega peaks tegelema samamoodi nagu kõikide muude riskide ja ohuteguritega. Probleemide lahendamine selles vallas peaks käima juhtkonna, töötajate ja riigi vastavate organite koostöös. Olukorra parandamiseks on ILO välja töötanud tasulise treeningpaketi SOLVE, mis peaks aitama ettevõtetel ennetada psühhosotsiaalseid riske ja

propageerida töötajate tervise ja heaolu parandamist läbi tööhutusega seotud poliitika kujundamise ja terviseedendusprogrammide kasutamise. (The SOLVE...)

Euroopa Komisjon on rahastanud psühhosotsiaalsete riskide juhtimise raamistiku väljatöötamist, mis koondab Euroopa parimaid praktikaid ja meetodeid, tulemuseks „Psühhosotsiaalsete riskide ja meetmete mudel (PRIMA-EF)“. See toob välja ohuallikad vastavalt stressoritele ja nendel vastavad tagajärjed organisatsioonile ja üksikisikule ning seejärel võimalikud meetmed. Raamistiku koostajad S. Leka jt ütlevad raamistiku esimeses peatükis, et „psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevate riskide kontrollimiseks ja ennetamiseks, on vaja, et ettevõttes oleks kehtestatud vastavad poliitikad, mis oleks ühildatud ettevõtte juhtimispraktikatega. See, kuidas juhitakse psühhosotsiaalseid ohutegureid, peegeldab ka seda, milline on ettevõtte üleüldine juhtimine, sotsiaalne vastutustunne ja kuidas töötajaskonda suhtutakse. Seega peaks taoliste probleemidega tegelema pidevalt, süsteemselt ja strateegiliselt. Selliselt käituvad hästi juhitud ettevõtted. Protsess peaks algama probleemkohtade tuvastamisega ja riskide hindamisega ning seejärel saab võtta kasutusele vastavad meetmed“. (The European... 2008)

Eesti Tööinspeksioon koostöös Euroopa Tööhutuse ja Töötervishoiu Agenduuriga (EU-OSHA) on projektide raames alustanud psühholoogilise ja sotsiaalse töökeskkonna hindamist ning kujundamist võimaldavate vahendite eestindamist ja tutvustamist. Kampania „Tervislikud töökohad – vähem stressi“ raames on läbi viidud 2014. aasta jooksul mitmeid seminare ja pressikonverentse psühhosotsiaalsete ohutegurite teemadel ja tegevused jätkuvad ka 2015. aastal. (Töökeskkonna ülevaade...2014) Analüüsivahend Tööstressi kaardistaja, mis on välja töötatud võttes aluseks Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööhutuse Ameti (HSE - *Health and Safety Executive*) poolt välja töötatud küsimustiku, on ettevõtte juhtkonnale või personalitöötajatele suunatud abivahend, mis võimaldab hinnata võimalike stressorite esinemist töökeskkonnas ja seeläbi planeerida samme tööstressi vähendamiseks. Saadud andmed näitavad asutuse olukorda võrreldes Eesti keskmisega ja toovad välja tähelepanu nõudvad valdkonnad. See võimaldab seada organisatsioonisiseseid eesmärke ja jälgida nende täitmist. (Seppo *et al* 2010) Lisaks on Tallinna Tehnikaülikool välja töötanud internetipõhise testi Organisatsiooni Psühhosotsiaalse Tervise Indikaator (OHI-2), mis mõõdab psühhosotsiaalseid töökeskkonna faktoreid ja nende esinemistugevust. (Organisatsiooni...) Tööstressi on raske mõõta, kuid mingi indikatsiooni saavad mainitud praktilised vahendid anda.

1.4.2. Psühhosotsiaalsete riskide juhtimine organisatsioonis

Selleks, et paremini aru saada psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ja nende seotusest riskidega, on vaja teada, kuidas neid hinnata ja vähendada. „Järelevalve psühhosotsiaalsete ohutegurite üle peaks olema sama tähtis kui füüsilise töökeskkonna ohutuse jälgimine“ (The European... 2008, 6).

Makrotasandi ja ettevõtte tasandi võimekused, mis oleks tarvis, et psühhosotsiaalsete riskidega edukalt tegeleda (Ibid.):

- osapoolte piisavad teadmised (juhid, töötajad ja poliitikakujundajad);
- asjakohane ja usaldusväärne informatsioon, et teha õigeid otsuseid;
- efektiivsete meetodite ja töövahendite kättesaadavus ja kasutajasõbralikkus;
- tugistruktuuride olemasolu (eksperdid, konsultandid, vajalikud teenused ja institutsioonid, uurimis- ja arendusorganisatsioonid).

„Riskide juhtimine on süsteemne ja loogiline probleemide lahendamine“ (Cox *et al* 2000, 7). Eelkõige on riskide juhtimise põhiliseks eesmärgiks alati ohtude ennetamine. Nende elimineerimine pole tihtipeale võimalik, aga organisatsioon peaks tegema kõik endast oleneva, et neid kontrollida ja vähendada. (Tufof 2014, 334) Psühhosotsiaalsete riskide juhtimisel toetatakse põhiliselt süsteemset ja probleemikeskset lähenemist. Sõltuvalt probleemi olemusest ja eesmärkidest on kirjanduses välja pakutud mitmeid erinevaid mudeleid riskide juhtimiseks, kuid riskianalüüsi tegemisel, ja et ohutegurite ohjamine oleks tõhus, peaks jälgima peamiselt neid samme (How to...; Gilbreath, Montesino 2006; The European... 2008; Tehrani 2014; van Stolk *et al* 2012):

1) Riskide tuvastamine

Osad riskid on ilmselged, osade leidmine võib aga nõuda sügavamat analüüsi. Paljude tegevusalade ja ametikohtade puhul on võimalik ette näha, mis võiks põhjustada psühhosotsiaalset kahju ja seega on neid juba ennetavalt võimalik jälgida ja kontrollida. Väga oluline on, et organisatsioonis oleksid määratletud kindlad rollid, kohustused ja vastutus ning paremal juhul ka välja töötatud vastavad poliitikad.

Riske saab tuvastada peamiselt andmete kogumisega. Paljud andmed on ettevõttel juba niikuinii olemas. Näiteks töölt puudunud päevade arv, personali voolavuse näitajad, lahkujate arv, lisaks saab koguda andmeid rahuoluküsitluste või muul moel antud tagasiside

kaudu. Intervjueerides töötajaid, on võimalik teada saada võimalikud ohukohad. Kogutud andmeid saab ära kasutada, et töötajate heaolu parandada.

Tuleks ka tuvastada, kes on ohus ja kuidas. Osad töötajad võivad olla suurema riski all, kui teised ja võivad vajada eraldi jälgimist. Näiteks võivad sellisteks töötajateks olla rasedad või väga noored inimesed. Haavatavus mõnede terviseriskide suhtes võib olla mõjutatud inimese soost, vanusest, haridustasemest ja varasematest tervisekahjustustest ning seetõttu peaksid need olema arvesse võetud ka värbamisel, töökoha kujundamisel ja ettevõtte poolse toe pakkumisel;

2) Analüüs ja riskide hindamine

Üks objektiivsemaid viise psühhosotsiaalsete riskide süstemaatiliseks hindamiseks on töötajate psühholoogiline jälgimine, kuid see nõuab usaldusväärse ja valideeritud küsimustiku. Seejuures on oluline, et inimene, kes tulemusi tõlgendab, on koolitatud ja omab vastavat kompetentsi psühholoogiliste testide tegemiseks. Kättesaadavad on mitmed spetsialistide poolt välja töötatud küsimustikke.

Veel üks vahend probleemide analüüsimiseks on juhtide ja töötajate omavahelised arutelud. See on üks parimaid viise, kuidas osapooled saavad üksteist ära kuulata ja teha ettepanekuid teemade suhtes nagu töökoormus, -korraldus ja -keskkond. Töötajad peaksid saama hinnata, kas nad on suutelised töökoha nõudmistega kohanduma või on neil selles osas mingeid individuaalseid muresid. Hea tööandja võtab ettepanekud arvesse ja kohandab töökohad nii, et inimese oskused ja võimed oleksid parimal viisil ära kasutatud.

Tööstressoritest põhjalikuma ülevaate saamiseks võiks kaaluda stressiauditi läbiviimist. Et stressiaudit täidaks oma eesmärgi, tuleks see läbi viia spetsialisti poolt konkreetse organisatsiooni vajadusi silmas pidades;

3) Tegevusplaani koostamine riskide vähendamiseks

Kui töökeskkonnas on ilmnunud probleemid, tuleb läbi viia muudatused. Kiireid lahendusi probleemidele tavaliselt ei ole. Kontrollisüsteemi muudatused peaks hõlmama parandusi igapäevastes praktikates ja protseduurides. Riske on võimalik vähendada andes mingile grupile suurema otsustusvabaduse oma töö üle, parandades kommunikatsiooni ja info liikumist ning koolitades keskastmejuhte inimeste juhtimise oskuste osas. Töötajate osas arvatakse, et kõige paremini saab ohutegureid vähendada nende koolitamise ja informeerimise kaudu või individuaalse toe pakkumisega, et nad julgeksid riskide juhtimisel ka ise vajalikke samme astuda. Pakkuda võiks koostöö ja suhtlemise koolitusi, ajajuhtimise koolitusi, õpetada

lõõgastustehnikaid, oskusi, et tulla toime kiusamise, vägivalda või ahistamisega jm. Tegevuskava koostamiseks ja jälgimiseks võib vajalik olla spetsiaalse töögrupi moodustamine. Vastavalt vajadusele peaks muudatused toimuma indiviidi, meeskonna, osakonna või divisjoni tasandil ja tähtis on need muudatused õieti kommunikeerida.

Psühhosotsiaalsete ohutegurite vähendamisel saaks kasutada ka jäljendamist ehk uurida, kuidas teised organisatsioonid on taoliste probleemidega tegelenud kohandades erinevaid praktikaid oma ettevõtte töötajaskonnast lähtuvalt.

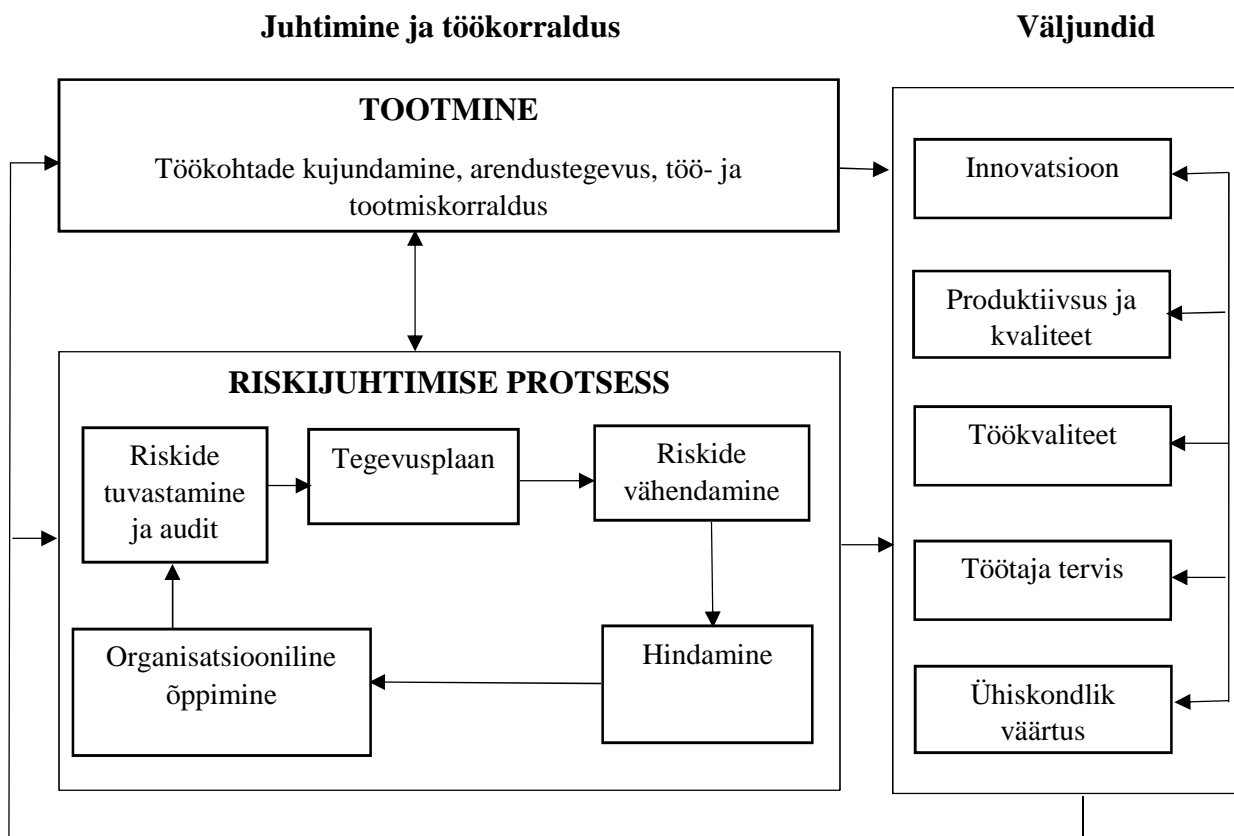
Igasugusele sekkumisele peaks olema olemas juhtkonna nõusolek ja toetus. Kui selgub, et töötajal on tekkinud kliinilised sümptomid, siis tuleks ta suunata teraapiasse või psühholoogilise nõustamisele;

4) Järelekontroll ja organisatsiooniline õppimine

Peale muudatuste tegemist tuleb jälgida, kas tehtud tegevused on andnud planeeritud ajakava raames soovitud tulemusi. Mõelda tuleks ka sellele, mida tulevikus vältida, ja säilitada kogu tegevust puudutavad andmed, et samad probleemid ei korduks või saaks samu meetodeid ka hiljem kasutada. Andmeid ja tõestusmaterjali võib vaja minna ka juhul, kui ettevõtte peab tõestama, et täidab oma seadusest tulenevaid kohustusi. Tööstressi vältimine peaks olema pidev protsess.

Igapäevases tegevuses tuleks probleemidele läheneda praktilisest seisukohast ja kohandada riskide juhtimisega seotud tegevused vastavalt ettevõttele ja konkreetsele situatsioonile, sest olukorrad on väga erinevad ja ohutegur, mis võib mõjutab ühte töötajat, ei pruugi mõjutada teisi. Samas on hea, kui oleks teada tegevused ka pikas perspektiivis. Ettevõtte tasandil tuleks arvesse võtta ettevõtte suurust (eriti väikeetevõtetel ei piisa tihtipeale vajalikke ressursse), tegevusvaldkonda, töötajaskonna omadusi (sugu, vanus jm) ja laiemalt ka riiki, kus tegutsetakse. Riskide juhtimisel oleks hea kasutada ennetavat ja kaasavat lähenemist, mitte nõuda töötajatelt lihtsalt olukorraga kohandumist. Tähtis on tekitada sotsiaalne dialoog osapoolte vahel, sest iga organisatsiooni liige teab oma töökeskkonda kõige paremini ja oskab ka seetõttu õigeid parandusettepanekuid teha. (The European... 2008, 4)

Joonis 5 kujutab psühhosotsiaalsete riskide juhtimise raammudelit ettevõtte tasandil. Igapäevane töökorraldus ja riskide juhtimise protsess on üksteisest mõjutatud, mis efektiivselt juhituna viib ettevõttele kasulikele väljundite tekkimiseni.



Joonis 5. Psühhosotsiaalsete riskide juhtimise raammudel – ettevõtte tasandil

Allikas: (The European... 2008, 8)

Hästi kujundatud töökohad peaksid sisaldama (Leka *et al* 2003, 16):

- **selget organisatsiooni struktuuri ja praktikaid** – töötajatele on antud selget informatsiooni struktuuri, eesmärkide ja igapäevase töökorralduse kohta;
- **asjakohast töötajate valikut, koolitamist ja arendamist** – iga töötaja teadmised ja oskused peaks vastama konkreetse töö nõudmistele ja vastavust nendele nõudmistele tuleks hinnata. Kui vaja, tuleks töötajaid koolitada ja juhendada;
- **töö kirjeldusi (ametijuhendeid vm)** – sõltuvalt organisatsiooni eesmärkidest peaks dokumentides olema ära kirjeldatud töötajale esitatavad nõuded, kohustused, vastutus, eesmärgid ja viisid, kuidas tulemusi hinnatakse;
- **kommunikatsiooni** – juhatajad peaksid oma töötajatega rääkima, neid kuulama ja võtma räägitu arvesse;
- **head sotsiaalsed keskkonda** – sotsialiseerumine ja meeskonnatöö suurendavad produktiivsust ja pühendumust.

Töötajatel on vähem stressi ja nad on produktiivsemad, kui (Grabovac, Mustajbegovic 2015):

- nad saavad oma töö eest väärilist tasu ja neil on finantsiline kindlus, nende tasu sõltub töö kvaliteedist ja organisatsiooni tulemustest;
- neil on oma roll otsustusprotsessis ja kontroll oma tööülesannete üle;
- mõistlikud tööalased nõudmised, mis lähevad kokku nende võimete, vajaduste ja ootustega;
- on tingimused, et olla edukas;
- on olemas sotsiaalne toetus nii töökaaslaste kui juhtide poolt;
- töökeskkond soosib mitmekesisust.

Seega tuleks nendest põhimõtetest lähtuda, et saavutada parem psühhosotsiaalne kliima ettevõttes ja ennetada tööstressi tekkimist.

Psühhosotsiaalsete riskide juhtimisel on võtmeroll juhtidel. Juhtimise kvaliteedil on oluline osa töötajate afektiivse (emotsionaalse) pühendumuse suurendamisel (Clausen, Borg 2010). Juhid peaksid looma õhkkonna, mis toetab eesmärkide ja teadmiste jagamist ning vastastikust austust organisatsiooni liikmete vahel. Koos töötajatega peaksid nad oskama vigadest õppida. (Carmeli, Gittel 2009) Üks omadusi, mida töötajad oma vahetus juhis hindavad on emotsionaalne intelligentsus, see tähendab oskust mõista, kuidas teised end tunnevad ja kuidas tema käitumine teistele mõjub. Kui juht on arvestav ja hooliv, siis see mõjub positiivselt kogu organisatsiooni sisekliimale. Kui töö ise on pingeline, siis on hea kui vähemalt inimeste omavahelised suhted tööl ei tekita lisastressi. Igal inimesel on emotsioonid, nii positiivsed kui negatiivsed, ning neid on enamusel raske kontrollida. Seega mõjutavad eraelus toimuvad sündmused ka tööelu ja vastupidi ning tihti on keeruline nende vahele piiri tõmmata. Hea juht peaks töötajate emotsioone tajuma, märkama olukordi ja neid hindama ning probleemide tekkimisel lahenduse leidma, seejuures jäädes ise rahulikuks ja tasakaalukaks. Juht peaks märkama töötaja tujumuutusi või tujutust, pinges olemist või kui inimene käitub tavapärasest teistmoodi. (Ashkanansy, Daus 2002)

Töötajate stressitase võib sõltuda usaldusest juhtkonna vastu, õiglusest ja aususest organisatsioonis, ülemuse toetusest ning tunnustusest. Need on otseselt näitajad, mida saavad juhid ja juhtimine mõjutada. (Seppo *et al* 2010) Tööstressist tulenevate probleemide ennetamiseks tuleks regulaarselt jälgida töötajate rahulolu ja tervist ning anda infot, kuhu probleemide korral pöörduda. (Leka *et al* 2003, 19)

Juhtimise kvaliteedi tähtsust hindab ka magistritöö autor väga oluliseks, sest nende teadlikkusest sõltub paljuski kas psühhosotsiaalseid ohutegureid märgatakse ja kuivõrd nendega tegeletakse, kuigi, kui alluvaid on palju, siis on see raske ülesanne. Siiski tänapäeva juhtidelt oodataksegi palju enam kui lihtsalt numbriliste näitajate jälgimist, sest inimeste, organisatsiooni, tehnoloogia ja keskkonna kooskõla saavutamine ettevõtte edukaks toimimiseks ja eesmärkide saavutamiseks on äärmiselt keeruline. Tihtipeale töötajad ei julge oma muredest rääkida, sest kardetakse teiste hukkamõistu või töökoha kaotust, mistõttu ei toimu sel teemal piisavalt ausat ja kahepoolset kommunikatsiooni. Sellepärast on töö autori arvates oluline märgata vähemalt kõige kriitilisemaid ohutegureid ja võtta ette reaalseid samme muudatusteks, sest tagantjärele tekkinud kahju enam olematuks teha ei saa.

1.4.3. Psühhosotsiaalsete riskide juhtimise tähtsus

Psühhosotsiaalsete riskide juhtimine pole tähtis mitte ainult tervishoiu ja –ohutuse seisukohalt, vaid ka laiemalt, et propageerida tervislikkust, tööelu kvaliteeti, innovatsiooni ja tõsta ettevõtete konkurentsivõimet. (The European... 2008, 6)

Töötav inimene veedab tavaliselt üle poole oma päevast töökeskkonnas. Seega mõjutab töökeskkond nii inimese tervist kui ka tehtava töö kvantiteeti ja kvaliteeti. Viimastel aastakümnetel, kui on muutunud tööjõud, tehnoloogia ja majanduslik situatsioon, on muutunud ka probleemid töökeskkonnas - vähenenud on füüsiliselt raske töö tegemisest tekkivate probleemide aktuaalsus ja kasvanud muude tegurite, nagu näiteks psühholoogiliste tegurite, aktuaalsus. (Kristjuhan 2002, 5) Töömaastik on mõjutatud uute töövormide tekkimisest, suurenenud ebakindlusest töökoha püsivuse suhtes ning ebaregulaarsest ja paindlikumast tööajast. Lisaks peavad tööandjad arvestama demograafiliste teguritega nagu mitmekesisem töötajaskond, naiste ja vanemaealiste suurem osalus tööturul ning naiste ja meeste soolise võrdõiguslikkusega seotud teemad, mis teeb tööelu hea kvaliteedi tagamise keerulisemaks. Parimad praktikad, mis on seotud psühhosotsiaalsete riskide juhtimisega, on võrreldavad parimate praktikatega üldises juhtimises, organisatsioonilise õppimise ja arenguga, sotsiaalse vastutuse ja tööelu kvaliteedi parandamisega ehk efektiivne psühhosotsiaalsete riskide juhtimine tuleb kasuks kogu äritegevusele (The European... 2008, 3). Tõendeid selle kohta leiab teadlaste poolt tehtud uuringutest, mis üritavad selgitada töökeskkonna mõju inimesele ja organisatsioonile.

Töötaja vaimne tervis mõjutab tema intellektuaalset, emotsionaalset ja sotsiaalselt arengut, lisaks ka töövõimet, produktiivsust ja lõpuks organisatsiooni produktiivsust ja konkurentsivõimet turul. Töökohad, mis on stabiilsed, autonoomsed ja pakuvad mõistlikul määral füüsilist või vaimset väljakutset, tekitavad suure tõenäosusega palju vähem stressi ja tõstavad töörahulolu. Ka töötaja võimustamine on üks parimaid viise, et saavutada hea psühhosotsiaalne töökeskkond. (Grabovac, Mustajbegovic 2015)

Clausen'i ja Borg'i (2010) uuringu järgi on osadel psühhosotsiaalsetel töö karakteristikutel, nagu juhtimise kvaliteet, töö tempo, emotsionaalne panus, sisekliima ja rollide selgus, seos organisatsioonilise pühendumusega ja seda nii meeskonna kui üksiktöötaja tasandil. Parandades psühhosotsiaalset töökeskkonda võib suurenedagi nii üksikute töötajate kui ka meeskondade organisatsioonilise pühendumuse määr.

Kõik ettevõtted on mingil määral ühiskonnas toimuvaga ja sotsiaalsete probleemidega seotud. Nüüdisajal peetakse sotsiaalset vastutust üha olulisemaks ning see on iga suure korporatsiooni mainekujunduse vajalik osa, kuid siiani on üsna vähe uuritud, mil määral seostavad ettevõtted oma sotsiaalse vastutuse põhimõtted töökeskkonna ja oma töötajate heaoluga. Üks võimalus selleks on kasutada psühhosotsiaalsete riskide juhtimise raamistikku, kuid vähese teadlikkuse tõttu seda ei tehta. Enamus küsitatud Euroopa ettevõtetest on olnud nõus, et nende sotsiaalse vastutuse poliitika võiks olla rohkem seotud psühhosotsiaalsete riskide juhtimisega ja tööstressi vältimisega. On leitud, et sellel oleks mõlemapoolne kasu. Ettevõttele võiks see kaasa tuua pikaajalisema ja järjepidevama tegevuse ning parema avaliku maine nii üleüldiselt kui ka tööandjana. Töötajatele parema tervise, paremad suhted klientide ja juhtkonnaga ning töötajate suurema kaasatuse organisatsiooni eesmärkidesse ja poliitikate kujundamisse. (Jain *et al* 2011)

Mõningatel juhtudel on psühhosotsiaalsete töötingimuste parandamisel oluline muuta organisatsiooni struktuuri. Õigesti valitud organisatsioonilise hierarhiaga saab parandada psühhosotsiaalseid töötingimusi, mis on seotud tööalaste nõudmistega ja kontrolliga, sest see aitab suunata fookuse õigesse kohta ning paigutada õiged inimesed õigetele positsioonidele. Samas, kuna organisatsioonid ja nende töötingimused on väga erinevad, siis vajab seos ettevõtte struktuuri ja psühhosotsiaalsete tegurite vahel veel täiendavat uurimist. (Bolin *et al* 2008)

Isegi kui formaalne struktuur ettevõttes on hea, mõjutab ettevõtte sisest sotsiaalset suhtlust mitteformaalne organisatsioonikultuur. See määrab ära millised on ettevõttes

sotsiaalsed normid - töötajate uskumused, suhtumised ja käitumine. Iga kõrvalekalle nendest normidest võib viia pingete ja stressini ning hiljem produktiivsuse languseni. Seega on oluline, et ettevõtte tegeleks „tervisliku“ organisatsioonikultuuri juurutamisega, mis tähendab investeerimist inimkapitali, käitumislake, sotsiaalsete ja kultuuriliste protsesside jälgimist ja parandamist. Töökohad peaksid olema kujundatud viisil, mis motiveerib töötajaid täitma ülesandeid võimalikult tõhusalt ja produktiivselt, see nõuab aga häid füüsilisi ja sotsiaalsed töötingimusi. (Grebovac, Mustajbegovic 2015; Quick, J.C, Quick, J.D 2004)

Igas organisatsioonis on aegajalt vaja läbi viia muudatusi. Uuringud on näidanud, et psühhosotsiaalne töökeskkond on sageli organisatsioonilistest muudatustest mõjutatud. (Tvedt *et al* 2009 viidatud Kivimäki *et al* 2003) Suurenenud tööalased nõudmised, ebakindlus ja vähene kontroll indiviidi tasandil, lisaks rollide ebaselgus või muutused suhetes ja võimalustes sotsiaalseks toetuseks, on kõik võimalikud muudatuste protsessi tagajärjed. See võib omakorda kaasa tuua suurema stressitaseme ja mõjutada üksikute töötajate tervist, mis lõppkokkuvõttes vähendab tootlikkust. (Saksvik *et al* 2007) Muudatuste protsessi tulemused sõltuvad sellest kui võrd on juhid teadlikud sellest, et erinevad inimesed või grupid võivad muudatusi tajuda erinevalt, juhtide toetusest kogu protsessi jooksul, kas konfliktid lahendatakse konstruktiivselt ja kui hästi on uued rollid lahti seletatud. Muudatused ei suurenda stressitaset kui muudatused viiakse läbi õieti ja need täidavad oma eesmärgi. (Tvedt *et al* 2009)

Mõningatel elualadel on psühhosotsiaalsete riskide juhtimine ülioluline (näiteks lennundus ja meditsiin), sest kaalul on ka klientide ohutus ja rahulolu. Vead süsteemis viivad töötajad stressini, mis mõjutab otseselt ka kliente või patsiente. (Carmeli, Gittel 2009)

Kehv psühhosotsiaalne töökeskkond pole kahjulik mitte üksnes töötaja füüsilisele ja vaimsele tervisele ning ohutusele, vaid ka kulukas nii töötajale, tööandjale kui ühiskonnale tervikuna. Hoel *et al* (2001) tõid oma uuringu tulemusena välja tööstressi ja –vägivalla potentsiaalsed kulukohad. Indiviidile võib see kaasa tuua vähenenud sissetuleku ja lisakulud seoses meditsiinilise abiga. Tööandjatele tekivad kulud seoses puudunud päevade, enneaegsete pensionile siirdumiste, asendamiste, töö- ja kohtuvaidluste, õnnetustest ja vigadest kahjustunud seadmete, töösoorituse ja produktiivsuse languse ning avaliku maine kahjustumisega. Ühiskonnas kasvavad kulud riigi poolt rahastatud meditsiinilistele teenustele ning suurenevad puudumistest ja enneaegsest pensionile minekust tingitud tootluse langusest tulenevad kaod. Euroopa Liidu 15 liikmesriiki hõlmav uuring leidis tööstressiga seotud

rahaliseks kuluks 20 miljardit eurot aastas ja stressi ning sellega seotud vaimsetest tervisehädadest tingitud kulud varieerusid riigiti keskmiselt 2,6-3,8% vahel riigi SKTst (Levi 2000, 12). Mis näitab, et psühhosotsiaalsete riskide levikut ei saa pidada ebaoluliseks.

2. PSÜHHOSOTSIAALSETE RISKIDE JUHTIMISE UURING EESTI TÖÖSTUSETTEVÕTETES

Teises peatükis antakse ülevaade uurimisobjektiks valitud Eesti tööstussektorist. Seejärel tutvustatakse läbi viidud uuringut ja analüüsitakse tulemusi. Saadud tulemuste põhjal tehakse järeldused ja ettepanekud, mille alusel teeb töö autor omapoolsed ettepanekuid, kuidas Eesti tööstusettevõtetes paremini toime tulla psühhosotsiaalsete ohuteguritega töökeskkonnas ja juhtida nendest tulenevaid riske.

2.1. Ülevaade Eesti tööstussektorist

Magistritöö uuringu sihtrühmaks olid Eesti tööstusettevõtted. Äriregistri andmetel, kasutades tegevusala järgset otsingusõna „tööstus“, on Eestis ligikaudu 5000 tööstusettevõtet. Töötlev tööstus on Eesti suurim majandussektor. Viimasel kümnel aastal on töötleva tööstuse osatähtsus Eesti SKPst olnud keskmiselt 15,9%. Tööstustoodangu maht on olnud mitmendat aastat järjest rekordtasemel kasvades 2010-2014 +31,6%. Töötleva tööstuse kaupade eksport on kasvanud 5 aastat järjest. Kaupade netoeksport on kasvanud 2007. aastast 1,57 mld euro pealt 2,64 mld euroni. Välisturgudest olulisimad on Rootsi (18%), Soome (15%) ja Läti (11%). (Tööstusettevõtete...2015)

2014. aasta IV kvartali andmetel töötab töötlevas tööstuses ca 117 000 inimest. Swedbank AS poolt läbi viidud tööstusettevõtete küsitluse järgi prognoosib 59% ettevõtjatest 2015. aastal töötajate arvu samaks jäämist ja 10% kahanemist. Kasumlikkust kahandab töäjõukulude kasv - 2014. aastal +9,1%. Küsitluse järgi prognoosivad 44% küsitletud ettevõtetest (peamiselt väikeettevõtted) siiski kasumlikkuse paranemist. 20% ettevõtetest arvavad, et suudaks ilma investeeringuid tegemata käivet kasvatada, kuid 91% küsitletud ettevõtetest plaanib siiski 2015. aasta jooksul investeerida. Küsitletud trüki-, elektriseadmete- ja elektroonikatööstuse ettevõtetest plaanivad seda teha kõik. (Ibid.)

Toiduainetööstus on tootmisvõimsuselt Eesti suurim. Selles valdkonnas tegutseb ligikaudu 400 ettevõtet andes tööd ligi 14 000 inimesele. Toodetakse peamiselt Eesti turule, kuid otsitakse aktiivselt võimalusi laienemiseks ka välisturgudele, viimasel ajal peamiselt alternatiiviks Venemaa turule. Ekspordiks läheb umbkaudu 1/3 toodangust. Geograafiliselt on ettevõtted laiale üle kogu Eesti. Olulisim alamsektor on piimatööstus, kus toodetakse

toorpiima, võid, juustu, jogurtit ja muid piimatooteid. Suurimad toiduainetootjad Eestis on Valio Eesti AS, Tere AS, Rakvere Lihakombinaat AS, Tallegg AS ja HKScan Estonia AS. (Sectors; Tööstusettevõtete...2015)

Eesti suuruselt teine tööstussektor on puidutööstus, mis kasutab kohalikku ja iseuuenevat toormaterjali. Üle 1000 ettevõtte, milles töötab ligikaudu 14 000 töötajat, on seotud puidu töötlemise ja puidust toodete valmistamisega. Sektor ekspordib umbes 2/3 oma toodangust. 2011. aastal olid põhilisteks ekspordisihtkohtadeks Rootsi, aga ka Saksamaa ja Norra. Ettevõtted paiknevad üle Eesti, peamiselt maapiirkondades. Toodete valik on lai, hõlmates nii saematerjali töötlemist kui ka puitmajade, -akende ja -uste tootmist. Puidutöösturid on viimastel aastatel palju investeerinud automatiseerimisse. Silmapaistvamad ettevõtted on olnud Estonian Cell AS, Stora Enso AS, Balti Spoon OÜ ja Viljandi Aken ja Uks AS. (Ibid.)

Suuruselt kolmas on metallitööstus, kus tegutseb samuti üle 1000 ettevõtte umbes 11 000 töötajaga. Enamus selles valdkonnas tegutsejaid asub Tallinnas ja Ida-Virumaal. Peamised ekspordipartnerid on Soome, Rootsi ja Poola. Peamised tootmisartiklid on raua ja terase tooted. Viimase kümnendi jooksul on olnud keskmine tootmisvõimsuse kasv 25% aastas. Tuntumad tootjad on Saku Metall AS, Kohimo AS, Fortaco Estonia OÜ, Ruukki Products AS ja Metec OÜ. (Ibid.)

Eesti tekstiili- ja rõivatööstuses tegutseb üle 600 ettevõtte ja need annavad tööd 11 000 töötajale. Enamus toodangust läheb ekspordiks, peamiselt Soome, Rootsi, Saksamaale ja Lätisse. Suurimad tootjad on Baltika AS, Sangar AS, Ilves-Extra AS, Wendre AS, Toom Tekstiil AS ja Mistra-Autex AS. (Ibid.)

Üle 600 ettevõtte Eestis toodab mööblit. Ettevõtted tegutsevad peamiselt Harjumaal ja Kagu-Eestis. Umbes 2/3 toodetest eksporditakse Põhja-Euroopa riikidesse. (Ibid.)

Üks enamarenevaid tööstusharusid on elektroonikatoodete ja optiliste seadmete valmistamine. Peamised eksporditurud on Rootsi ja Soome. (Ibid.)

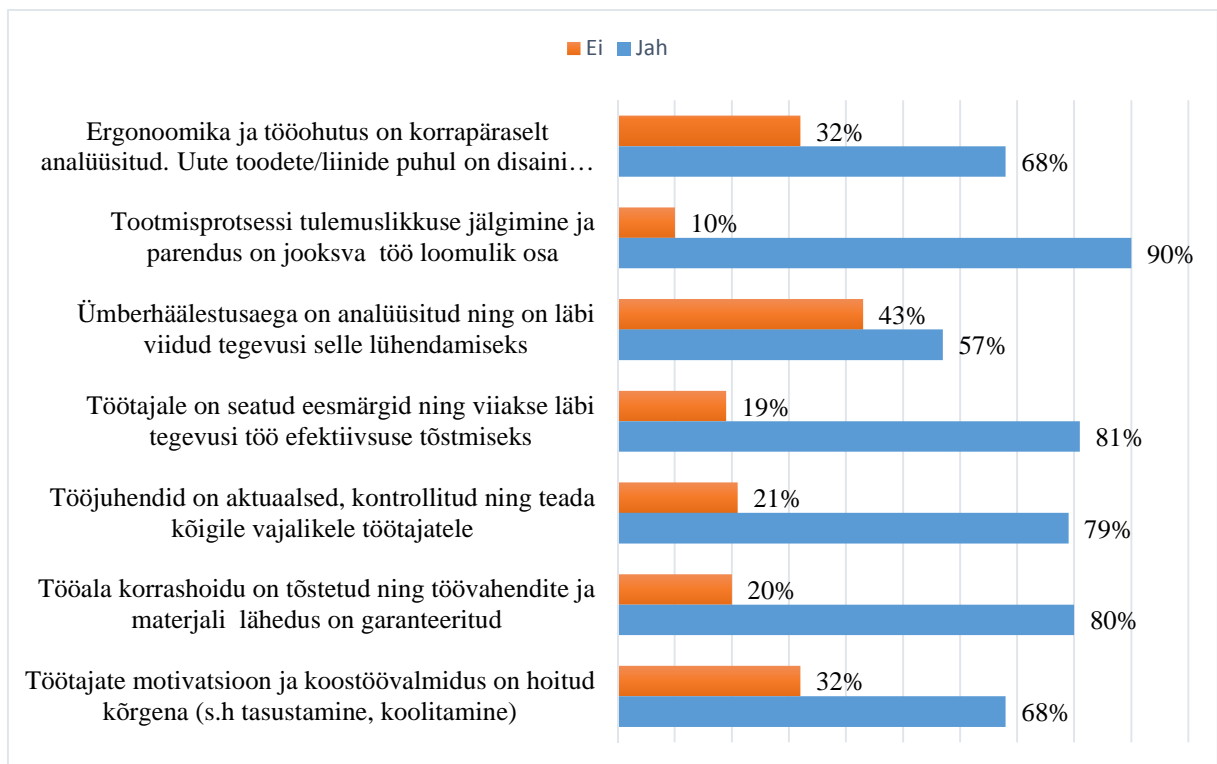
Eesti masinatööstussektor sõltub paljuski välisturgudest – kuni 92% toodangust läheb ekspordiks. (Ibid.)

Eesti tööstussektori arengut pidurdavad samad probleemid, mis Eesti ettevõtlust tervikuna. Eesti majanduse tootmisvõimsus pole viimasel kahel aastal eriti suurenenud, sest ebakindlus nõudluse taastumise suhtes on piiranud investeringuid. Eelseisvateks aastateks prognoositakse tööjõupuuduse süvenemist - ainuüksi järgmise kahe aasta jooksul kahaneb

tööealiste inimeste arv umbes 15 000 võrra. Investeeringuid tehakse seega eelkõige tootmise tõhustamiseks. Ka jääb kestma tööjõunappusest tingitud surve palgakasvule ja jätkub miinimumpalga tõus, kuid samal ajal aga ei ole võimalik tõsta müügihindasid. Tööjõukulude püsiv kasv ja tihedam konkurents töötajate pärast tõrjub turult välja neid ettevõtteid, kes ei suuda tootlikkust kasvatada. Hoolimata tööjõu vähenemisest tööpuudus Eesti Panga hinnangul kahel järgmisel aastal märgatavalt ei kahane, sest suureks probleemiks on endiselt tööotsijate oskuste sobimatus ettevõtete nõutuga. Struktuurse tööpuuduse vähendamiseks ja tööturu efektiivsemaks toimimiseks oleks vaja rohkem pöörata tähelepanu tööjõu arendamisele. (Eesti majanduskasv...) Ettevõtjate kogemuse põhjal tuleb suur osa värvatavast tööjõust koha peal välja koolitada, mis omakorda nõuab märkimisväärseid ressursse. Enim napib spetsialiste, insenere, seadmete operaatoreid ja projektijuhte. Rasketööstuses on spetsialistide puudus eriti aktuaalne, sest lähiriikidega on tihe konkurents. Samas efektiivsusinvesteeringud masinatesse vähendavad vajadust lihtsamaid töid tegevate töötajate järele. (Tööstusettevõtete...2015)

Personali puudutavaid muresid on tööstusettevõtetes palju ja tootmise igapäevase juhtimise ning eesmärkide saavutamise seisukohalt on läbivaimaks probleemiks töötajate koostöövalmidus, distsipliin ja motivatsioon. Tootmistöölise peamine motiveerimisvahend on üldjuhul töötasu, ent sageli jääb ainult heast palgast väheks, et saada töötajatelt parendusettepanekuid ja pühendunud suhtumist, mis tähendab, et inimkapitali tuleks rohkem panustada. Paljudes firmades kogutakse töötajatelt parendusettepanekuid, aga juhid on maininud, et sageli reaalselt rakendatavaid sisulisi ettepanekuid saadakse nendest vähe. (Tootmisjuhtimise...2011)

Tallinna Tehnikaülikooli 2011. aastal läbi viidud tootmisjuhtimise uuring (vt joonis 6) näitab, et vähe on tegeletud töökeskkonda puudutavate aspektidega – lausa 32% ei ole motivatsiooni tõstmise ja ergonoomia valdkonnaga üldse tegelenud. (Ibid.)



Joonis 6. Teostatud tegevused tootmise igapäevases juhtimises

Allikas: (Tootmisjuhtimise... 2011, 42)

Sama uuringu järgi koolitusvajaduse osas vastas 67%, et tootmisjuhid vajaksid rohkem inimeste juhtimise koolitust ja 60%, et meeskonnakoolitust. (Ibid.)

2.2. Uuringu metoodika ja valimi kirjeldus

Magistritöö eesmärgiks oli kaardistada olukord Eesti tööstusettevõtetes psühhosotsiaalsete riskidega tegelemise osas, välja selgitada uuritavate ettevõtete esindajate teadlikkus psühhosotsiaalsete riskidega seotud teemast ja tead saada, mil määral arvestatakse ohuteguritega töökeskkonna kujundamisel. Lähtuvalt magistritöö eesmärgist kasutati empiirilise uuringu läbi viimiseks kombineeritult nii kvalitatiivset kui ka kvantitatiivset meetodit, et saada üldistavaid andmeid statistiliseks analüüsiks ja sinna juurde intervjueritavate erinevaid seisukohti.

Lähtuvalt töö eesmärgist on püstitatud alljärgnevad uurimisküsimused:

1. Mil määral Eesti tööstusettevõtted tegelevad psühhosotsiaalsete ohutegurite ohjamisega?
2. Kuivõrd on töökeskkonna kujundamisel arvestatud psühhosotsiaalsete ohuteguritega?
3. Millise hinnangu annavad tööstusettevõtted oma sotsiaalsele kliimale?
4. Kuivõrd on psühhosotsiaalsete riskidega tegelemisel on roll ettevõtte suurusel?

Valim koosnes 841 erineva suuruse ja tööstusharuga ettevõttest. Andmete kogumiseks kasutati pool-struktureeritud intervjuusid ettevõtete tegevjuhtide, personalijuhtide või töökeskkonna spetsialistidega/ -volinikega ja valikvastustega internetipõhist ankeetküsitlust, kus oli samuti välja toodud, et küsimustik on eelkõige mõeldud vastamiseks samadel ametikohtadel olevatele isikutele, sest neil on eeldatavalt ettevõtte töökeskkonnast kõige laialdasem pilt ja mingid teadmised psühholoogilistest aspektidest töökeskkonnas. Valimist 825-le saadeti ajavahemikus 06.04.-29.04.2015 e-posti teel *online* ankeet ja kaaskiri kasutades *Google Form* internetipõhist küsitluskeskkonda, sest seda on mugav ja lihtne kasutada nii küsimustiku koostajal kui ka vastajal. Esmalt saadeti aprilli alguses küsimustik 420 ettevõttele, kuid kuna respondentide arv osutus väikseks, siis saadeti küsimustik veel lisaks 405 ettevõttele.

Mitmete ettevõtetega viis detsembris 2014 intervjuud läbi Tallinna Tehnikaülikooli doktorant Önnela Paas, kes tegi antud ettevõtetes doktoritöö raames töökeskkonna auditeid. Antud magistritöös on kasutatud neist intervjuudest 16. Intervjuudes käsitleti laialdaselt töökeskkonnaga seotud teemasid ning osaliselt hõlmasid küsimused ka psühhosotsiaalseid ohutegureid ja nende ohjamist. Uuringus kasutatud küsimustiku puhul on tegemist soomlase Arto Kuusisto 2000. aasta doktoritöö raames välja töötatud valideeritud küsimustikuga, mis on üks osa ohutusauditi läbiviimise meetodist MISHA, ja mille eesmärk on saada ülevaadet ettevõtte tööohutuse juhtimise süsteemi toimimisest. Küsimustik sobib just hästi tööstusettevõtete olukorra hindamiseks, sest sisaldab nendele spetsiifilisi töökeskkonna tegureid nagu müra, tootmisliinid, suurt tähelepanu nõudvad tööd jm. Analüüsis kasutatakse intervjuudest seda osa, mis seostub psühhosotsiaalse töökeskkonnaga ja mis aitab leida vastused uurimisküsimustele. Intervjuud viidi läbi intervjuueeritavate tööruumides ja need salvestati helikandjale. Intervjuueeritavad ettevõtted olid erinevate suurustega ja tegutsesid erinevates tööstusharudes. Ettevõtted jäävad antud töö raames anonüümseteks.

E-posti teel saadetud ankeedi küsimused olid jaotatud teemade alusel gruppidesse sisaldades kokku 19 valikvastusega kohustuslikku küsimust ja kahte avatud küsimust, üks neist kohustuslik (vt Lisa 1). Nii intervjuudes kui kirjalikus küsimustikus on küsimuste ametlikke sõnastusi mõnevõrra lihtsustatud, intervjuudes esitatud ka suunavaid lisaküsimusi, et üritada tagada vastajate parem arusaamine, sest antud teemaga seotud terminoloogia ei pruugi olla kõigile mõistetav. Et vastajal oleks võimalik teemast paremini aru saada, oli ka kaaskirjas lühidalt ära seletatud, mida mõeldakse psühhosotsiaalsete ohutegurite all. Erinevalt intervjuudest oli ankeetküsimustikule lisatud küsimus ettevõtte suuruse, tegevusvaldkonna ja vastaja ametipositsiooni kohta (intervjuude puhul olid need intervjuueerijale teada), hinnangu andmine ettevõtte üleüldisele sotsiaalsele kliimale skaalal 1-5 ja vaba kommentaari lahter, kus vastajal oli võimalus antud teemaga seoses midagi selgitada või kirjutada, mida on nende ettevõttes ette võetud, et psühhosotsiaalseid ohutegureid vähendada.

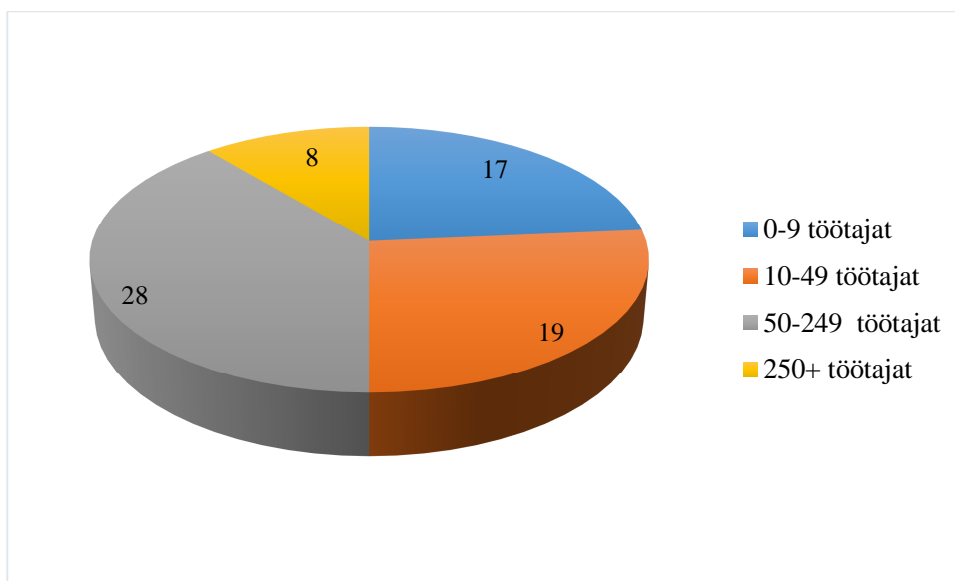
Ankeetküsimustiku saajate valimi moodustamisel kasutati mitte-tõenäosuslikku sihipärase mugavusvalimi meetodit ehk valimisse võeti ettevõtted, kelle tegevusala oli kodulehe andmetel mingit laadi tööstus/tootmine ja kontaktandmetes oli avalikustatud e-posti aadress. Küsimustikule vastamine toimus vabatahtlikkuse alusel ja kompensatsiooni ega auhinna loosimist ei lubatud. Seda teema tundlikkuse tõttu, sest mõnede vastajate jaoks oleks see ära kaotanud küsitluse anonüümsuse. Andmete statistiliseks töötlemiseks kasutati *MS Excel* andmetöötluskeskkonda.

Intervjuusid analüüsiti helisalvestiste alusel ja kasutati sisuanalüüsi, mis on tavapärane suulise teksti ja konteksti uurimisel. Meetod ei võimalda analüüsida suurt valimit ja teha üldistusi üldkogumi kohta, seega on saadud andmed statistilistele andmetele täienduseks, tunnetuse saamiseks ja valikuliseks tõendusmaterjaliks.

2.3. Uuringu tulemused

Ankeetküsimustikule laekus 72 vastust, mis ka kõik kvalifitseerusid korrektseteks. Ootus vastajate arvu osas oli suurem, arvestades valimi mahtu, kuid teema delikaatsus ja võib-olla ka vähene teadlikkus, võis vastata soovijate arvu vähendada. Samuti ka see, et õigete positsioonide töötajate e-posti aadressid ei olnud paljudel juhtudel kättesaadavad ja küsimustik tuli saata üldisele e-posti aadressile, kust see ei pruukinud jõuda õigete inimesteni.

Uuringus osalesid Eesti erinevate suurustega tööstusettevõtted. Vastanute jaotus on näha joonisel 7. Rahvusvahelise ettevõtte puhul paluti märkida Eesti üksuses töötavate inimeste arv. Vastusevariantideks olid antud numbrilised vahemikud, mille põhjal töö autor liigendas ettevõtted järgnevalt: kuni 9 töötajat – mikroettevõtted, 10-49 töötajat – väikeettevõtted, 50-249 töötajat – keskmised ettevõtted, üle 250 töötaja - suurettevõtted.



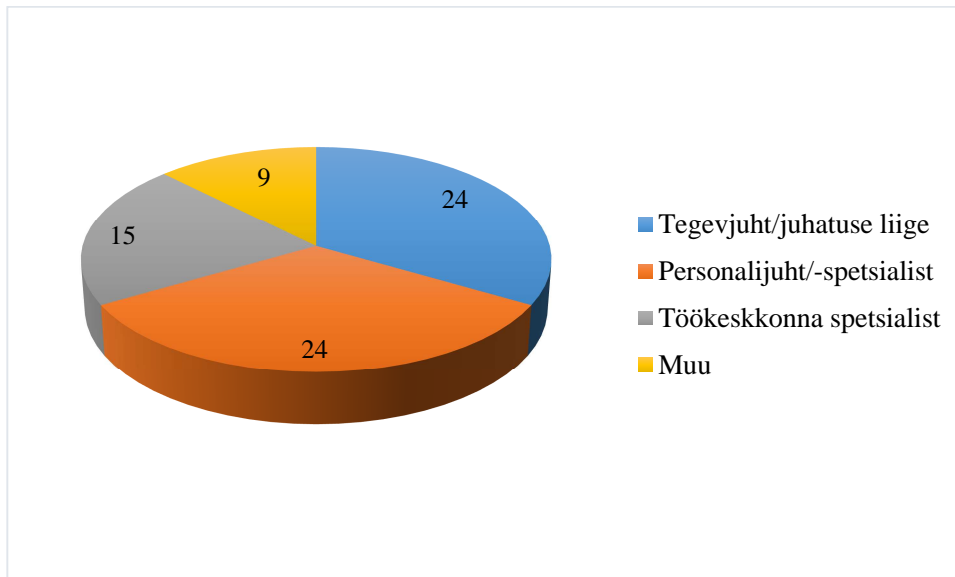
Joonis 7. Vastanute jaotus töötajate arvu järgi ettevõttes

Allikas: (Autori uuring)

Uuringule vastanute seas leidis kõikide ettevõtte suurusgruppide esindajaid. Enim ehk 38,9% (n=28) oli vastanute seas ettevõtteid, kelle töötajate arv jääb vahemikku 50-249 inimest. Pisut vähem ehk 26,4% (n=19) oli 10-49 töötajaga ettevõtteid. Mikroettevõtetest ehk kuni 9 töötajaga ettevõtetest oli vastajaid 23,6% (n=17) ja väikseim vastanute arv oli üle 250 töötajaga suurettevõttest, neid oli 11,1% (n=8). Eestis tegutseb palju väikseid- ja keskmise suurusega ettevõtteid ning ka uuringu tulemused kajastavad samasugust läbilõiget ja olid selles osas ootuspärased.

Lisaks paluti märkida vastaja ametipositsioon ettevõttes. Küsimustik oli suunatud eelkõige täitmiseks ettevõtte juhile või personalivaldkonnas töötavale inimesele. Ametikohtade ning tööülesannete jaotus võib ettevõtetes olla erinev, kuid küsimustiku koostaja arvates võisid just nende ametikohtade esindajat teemat parimini vallata. Samas võidi vastamine delegerida ka näiteks tootmis- või mõnele keskastmejuhile. Valikuteks olid antud

tegevjuht/juhatuse liige, personalijuht/-spetsialist, töökeskkonna spetsialist ja muu. Vastajate jagunemine ametikoha järgi on toodud joonisel 8.

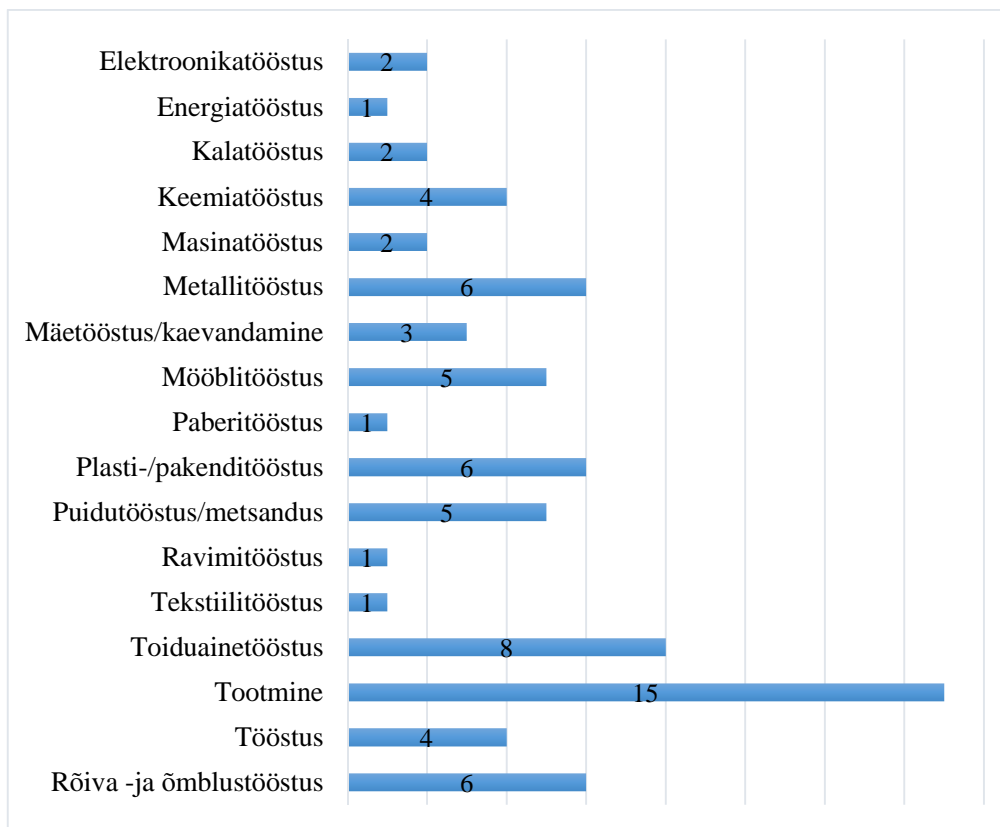


Joonis 8. Vastuste jagunemine vastaja ametikoha järgi

Allikas: (Autori uuring)

Võrdselt 33,3% (n=24) oli küsimustiku täitjate seas ettevõtte tegevjuhte/juhatuse liikmeid ja personalijuhte/-spetsialiste. Vähem ehk 20,8% (n=15) olid töökeskkonna spetsialistid ja muu positsiooni esindajaid 12,5% (n=9). Uuringu vastustest oli näha, et mikroettevõtete puhul oli enamasti vastajaks tegevjuht/juhatuse liige, väikeste- ja keskmiste ettevõtete puhul oli vastajate seas kõiki pakutud variante, siiski vähem ettevõtte juhtkonna esindajaid ning rohkem personali- ja töökeskkonna spetsialiste. Suurettevõtete puhul ei olnud vastajaks ühelgi juhul ettevõtte juht.

Ettevõtte peamise tegevusala/tööstusharu sai kirjutada avatud küsimuse lahtrisse. Magistritöö autor pani vastused joonisel 9 toodud gruppidesse. Et saada võimalikult laiaulatuslikku pilti, oli küsimustik saadetud väga paljusid erinevaid tööstus – ja tootmisharusid esindavatele ettevõtetele, seetõttu on mitmetest tegevusaladest esindatud vaid üks vastaja (näiteks energiatööstus, paberitööstus, tekstiilitööstus, ravimitööstus).



Joonis 9. Vastajate jagunemine tegevusala/tööstusharu järgi.

Allikas: (Autori uuring)

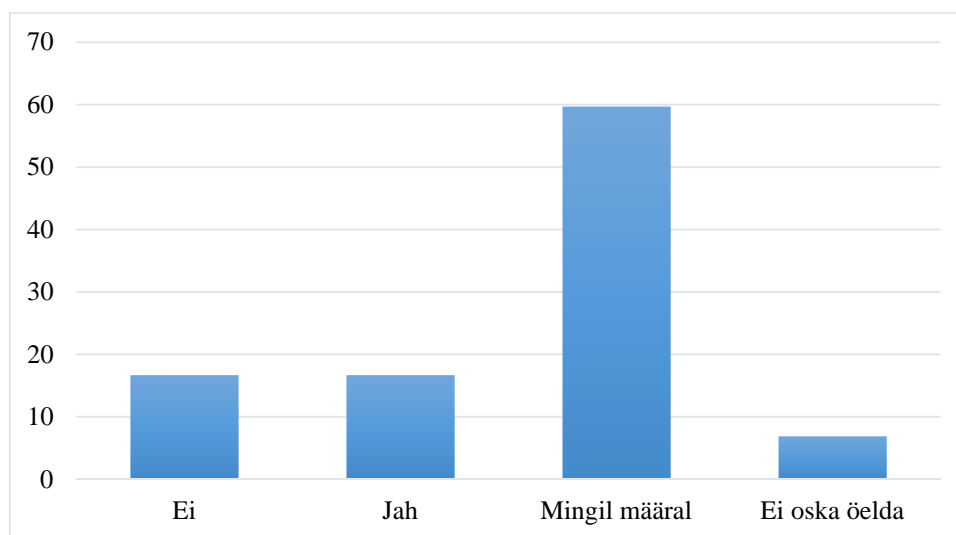
Mitmed märkisid tegevusalaks lihtsalt tööstus või tootmine, seega ei saanud neid liigitada konkreetse tööstusharu alla. Tegevusalaks tootmine märkiski enamik vastajatest (n=15), täpsustamata konkreetselt, mida toodetakse. Sellele järgnes toiduainetööstus kaheksa vastajaga ning metalli-, plasti-/pakendi- ja rõiva-/õmblustööstused igaüks kuue vastajaga. Keemiatööstuse märkis oma tegevusalaks 4 vastajat. Ülejäänud gruppides oli vastajaid 1-3.

Psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutavad küsimused olid jagatud teemade kaupa viide gruppi.

Psühhosotsiaalsed töötingimused

Esimeses grupis sooviti teada töökohtade kujundamise kohta, kuna töökoha loomisel on tähtis arvestada lisaks ergonoomilistele aspektidele ka seda, kas leidub tegureid, mis võivad inimest psühholoogiliselt mõjutada. Siia alla võivad kuuluda näiteks teiste inimeste lähedus (avatud või seintega eraldatud tööruumid, piisav isikliku ruumi olemasolu, pidev

klientide tähelepanu, informatsiooni hankimise võimalused, sõltumine kaastöötajast jm). Esmalt küsiti, kas töökeskkond ja tööprotsessid on kujundatud arvestades psühholoogilisi aspekte. Joonisel 10 on toodud vastajate valikud.



Joonis 10. Töökeskkonna ja tööprotsesside kujundamine arvestades psühholoogilisi aspekte (% vastajatest)

Allikas: (Autori uuring)

Vastajatest 16,7% märkis, et ei arvesta psühholoogilisi aspekte töökoha kujundamisel. Sama paljud vastasid ka, et arvestavad. Ülekaalukalt oldi arvamusel, et mingil määral siiski arvestatakse (59,7%). „Ei oska öelda“ vastas 6,9% vastajatest. „Mingil määral“ oli levinuim vastus kõikide küsimustikule vastanud inimeste ametikohtade ja ettevõtte suuruste lõikes.

Intervjuude põhjal võis täheldada intervjuueeritavate mõningast mõttesse jäämist ja nad vajasid küsimusele vastamisel intervjuueeri selgitusi. Enamus oskasid siiski välja tuua, et mingil määral võetakse psühholoogilisi tegureid arvesse.

Int 2 „Kontoris näiteks, kui kaaluti otsust teha üks suur kontoriruum või siis seintega eraldatud, siis otsustati just psühholoogilise aspekti tõttu, et eraldi. Aga tootmises on inimesed ikka päris palju omavahel seotud.“

Int 4 „See on juhi üks ülesannetest, vaadata psühholoogiline pool ka läbi.“

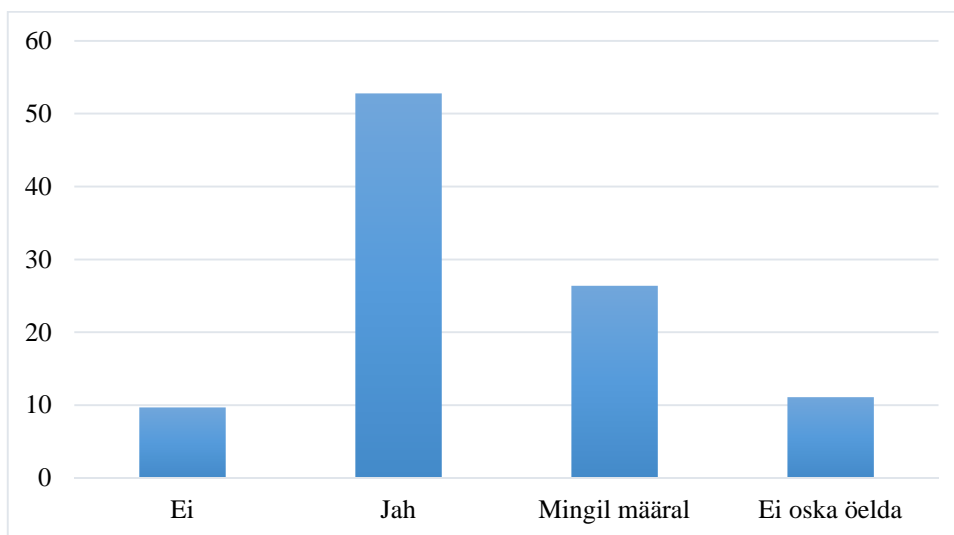
Int 13 „Ikka on jah, mingid inimesed istuvad kinnisemas ruumis, kui teised.“

Oli ka neid, kes julgesid tunnistada, et ei võta psühholoogilisi tegureid arvesse.

Int 6 „Mina selle peale ei mõtle. /.../ Täiskasvanud meeste puhul ma arvan, et ma ei pea seda jälgima. /.../ Ma ei saa sellega arvestada igakord, meil ei ole inimesi niimoodi valida ja võtta.“

Int 12 „Ma arvan, et psühholoogilisi tegureid ei võta keegi arvesse praegu veel.“

Teiseks sooviti psühhosotsiaalsete töötingimuste kohta teada, kas inimene, kes tegeleb töökohtade kujundamisega, teab mõistete vaimne üle- ja alakoormus tähendusi. Ülekoormuse puhul on inimesel tööd rohkem, kui ta suudab ära teha või ta ei suuda seda teha enda teadmiste ja oskuste piires. Alakoormuse puhul on aga tööd liiga vähe ja inimene võib tunda end kasutuna või ei paku töö piisavalt tema teadmistele vastavat vaimset väljakutset. Vastuste jagunemine on näha joonisel 11.



Joonis 11. Töökohtade kujundaja teadmised vaimse üle- ja alakoormuse tähendusest (% vastanutest)

Allikas: (Autori uuring)

52,8% vastanutest arvas, et inimene, kes nende ettevõttes tegeleb töökohade loomise ja kujundamisega, teab mõistete vaimne üle- ja alakoormus tähendusi. Nii vastasid enamasti personalijuhid/-spetsialistid. Arvatavasti on nad ka ise ühed nendest, kes teevad töökohtade kujundamisel otsuseid, sest nende ametipositsioonid seda eeldaks. Tegevjuhtidest/juhatuse liikmetest, töökeskkonna spetsialistidest ja muude ametikohtade esindajatest vastasid enamik pigem, et teadmised on mingil määral olemas. Kokkuvõttes arvas mõningaste teadmiste olemasolu 26,4% vastanutest, eitavalt vastas 9,7%. Päris mitmed ehk kaheksa vastajat (11,1%) ei osanud öelda. Ka intervjueeritavad ütlesid, et vaimse ala- ja ülekoormusega on mingil määral arvestatud, seega peavad ka nende tähendust teadma.

Int 5 „Ajutööd me eraldi ei hinda, aga kui ma annan mingi töö näiteks meistrile, siis ma ikka mõtlen enne, kas ta on võimeline seda tegema.“

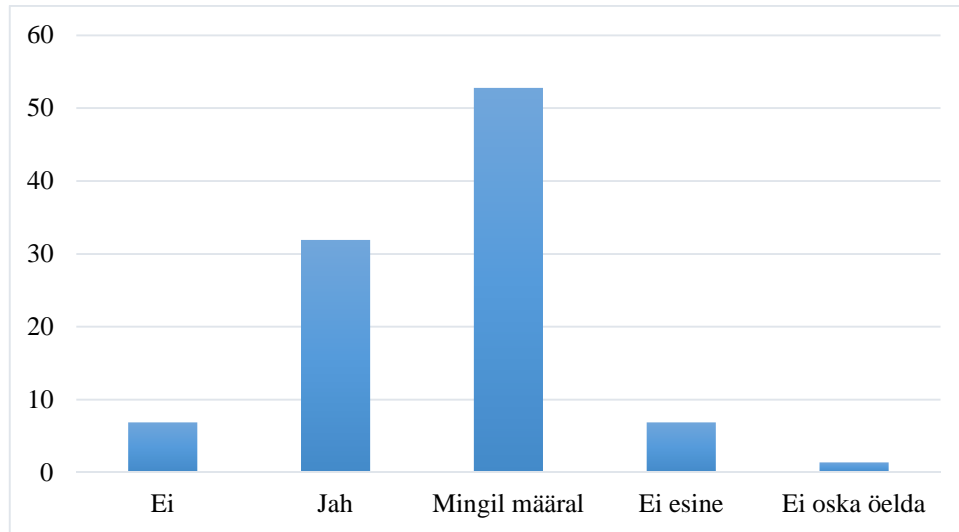
Int 12 „Mingil määral nad mõtlevad, aga see on nii ja naa.“

Int 15 „Ma tahaks uskuda, et seda teatakse, aga sellest keegi ei räägi.“

Psühhosotsiaalsed stressifaktorid

Järgnevas alagrupis olid loetletud erinevad tööstressorid ja oli küsitud, kas ettevõttes on püütud taolisi stressifaktoreid vähendada. Tööstress on psühhosotsiaalsete ohutegurite üks peamistest tagajärgedest, mille tulemusena võivad tekkida mitmed tervisehädad. Tööandja nii seadusest tulenev kui ka moraalne kohustus on töötajat stressi tekkimise eest kaitsta ja teha kõik endast olenev, et vähendada stressi tekitavaid faktoreid töökeskkonnas.

Esmalt oli küsitud stressi kohta, mis on tingitud ebapiisavast planeerimisest ja töökorraldusest. Tulemused on näha joonisel 12.



Joonis 12. Ebapiisavast planeerimisest ja töökorraldusest tingitud tööstressi vähendamine (% vastanutest)

Allikas: (Autori uuring)

Üle poolte ehk 52,8% inimestest vastas antud küsimusele „mingil määral“ ja 31,9%, et on püütnud vähendada. Eitavalt vastas 6,9%. Sama protsent vastanutest arvas, et neil taolist stressifaktorit üldse ei esine. Nii arvasid osa juhte ja töökeskkonna spetsialiste, kuid mitte ükski personalijuht/-spetsialist. Oma arvamust selles osas ei osanud öelda üks töökeskkonna spetsialist, kes moodustas vastajatest 1,4%. Kõikide ettevõtete suuruste osas oli valdavaks vastuseks, et on kindlasti või mingil määral üritatud taolisi stressifaktoreid vähendada, mis on positiivne. Osad intervjuueeritavad mõnsid, et mingil määral neil võib sellist stressifaktorit esineda ning nad püüavad sellega arvestada.

Int 2 „Kindlasti võib esineda jah. /.../ Aga võimalus on muidugi ennetada, selles mõttes, et võib tulla hooajalisi meeletuid tellimuste kasve ja see võib psühholoogiliselt mõjuda.“

Int 6 „Jah, oleme selgitanud inimestele, millest stress tekib.“

Int 12 „Stress tekib müügi ja tootmise vahel, nad püüavad plaane üle vaadata ja teevad koosolekuid, et asja paremaks teha. See on päevakorral olnud.“

Int 13 „Jaa esineb. See käib minu meelest hästi palju ka juhtimisoskuste valdkonda“

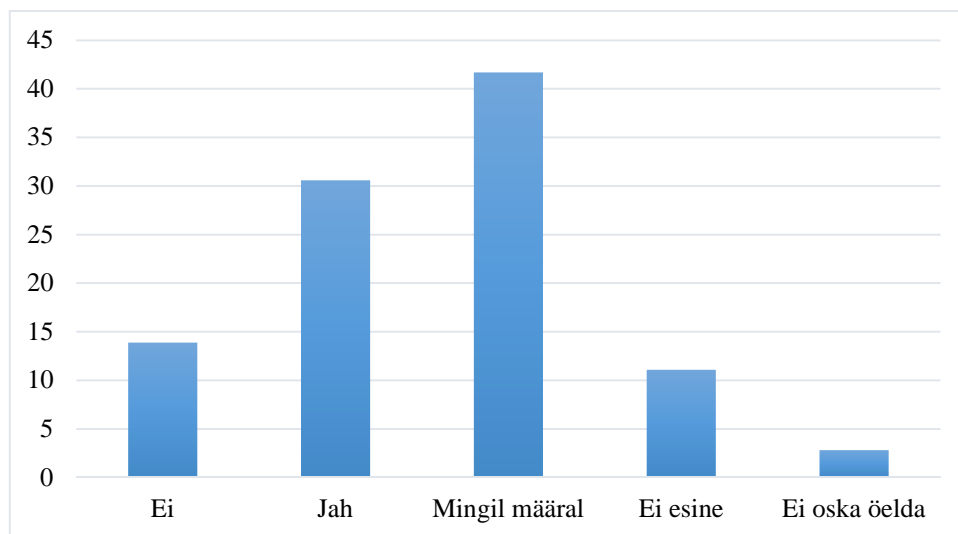
Int 15 „See faktor on täitsa olemas ja sellega püütakse tegeleda. /.../ Planeerimine tekitab probleeme väga paljuski. Võib-olla isegi teadmatus on.“

Oli ka vastupidist arvamust.

Int 9 „Ei ole, see on pigem inimeses endas kinni.“

Int 8 „Kui kõik teevad oma tööd õieti, siis seda ei ole.“

Järgnevalt oli küsitud stressi vähendamise kohta, mis on tingitud monotoonsest ja üksluisest tööst. Vastused on välja toodud joonisel 13.



Joonis 13. Monotoonselt ja üksluiselt tööst tingitud stressifaktorite vähendamine (% vastanutest)

Allikas: (Autori uuring)

Nagu eelneva küsimuse puhulgi, olid ka siin populaarsemateks vastusteks „jah“ ja „mingil määral“ vastavalt 30,6% ja 41,7%. Rohkem kui eelmise stressifaktori puhul (11,1%), arvasid vastajad, et monotoonsust nende töökeskkonnas ei esine, mis võib tõesti nii olla, sest

olenevalt töö laadist ei pruugi kõik tööstressorid esindatud olla. 13,9% vastajatest nendib, et taolisi tööstressoreid neil esineb, kuid nad pole püüdnud neid vähendada. Kaks vastajat ehk 2,8% ei omanud selles osas infot. Erinevate ametipositsioonide ja ettevõtete suuruste puhul oli antud kõiki vastusevariante ja midagi valdavalt ei saanud välja tuua. Intervjueeritavatel oli selles osas erinevaid seisukohti. Oli neid, kellel seda esineb ja nad on püüdnud olukorda parandada andes töötajale võimaluse teha periooditi teisi tööoperatsioone.

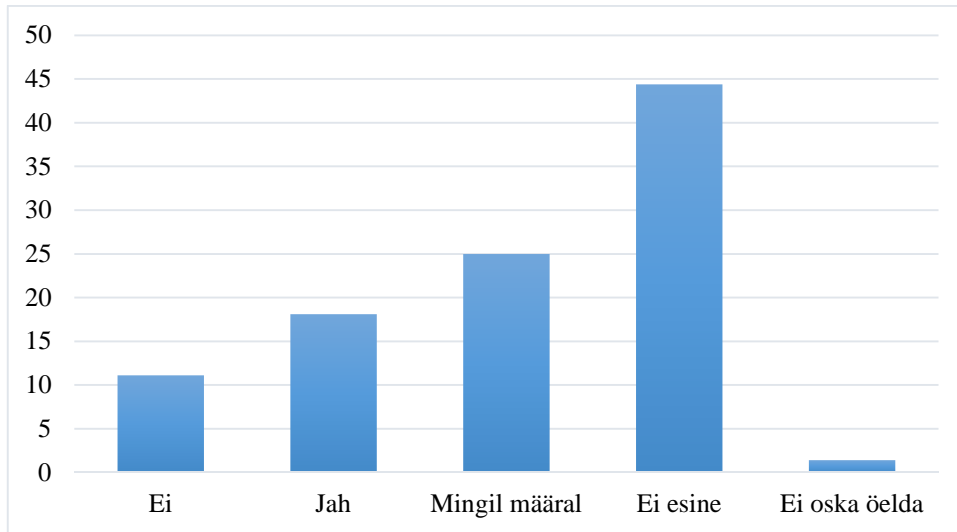
Int 3 „Jah, ma arvan, seda püütakse vältida ümberpaigutamisega, samas üksuses erinevad tööoperatsioonid.“

Int 16 „Palju on tööülesandeid juurde pandud, nii et see monotoonsus kaob ära. Rotatsiooni kasutatakse palju.“

Oli ka arvamust, et see on paratamatus.

Int 5 „Meil ei ole muud varianti, töötaja peab mingi aja tegema neid korduvliigutusi.“

Järgnevalt oli küsitud tööstressorite vähendamise kohta, mis on tingitud tööst automatiseeritud tööliinidel (näiteks konveieriliinil). Vastused graafilisel kujul on näha joonisel 14. Vastustest tuleb välja, et enamik automatiseeritud tootmisliine ei kasuta (44,4%) ja seega ei ole ka nendest tingitud tööstressi vaja vähendada. See vastus oli valdav nii vastajate ametikohtade kui ka ettevõtte suuruste lõikes. „Mingil määral“ vastas 25% ja kindlalt teadis 18,1% vastajatest väita, et on tegeletud tootmisliinidest tekkida võiva stressiohu vähendamisega. Vaid üks vastaja ei osanud konkreetset vastust öelda.



Joonis 14. Automatiseeritud tootmisliinidel töötamisest tingitud stressifaktorite vähendamine (% vastanutest)

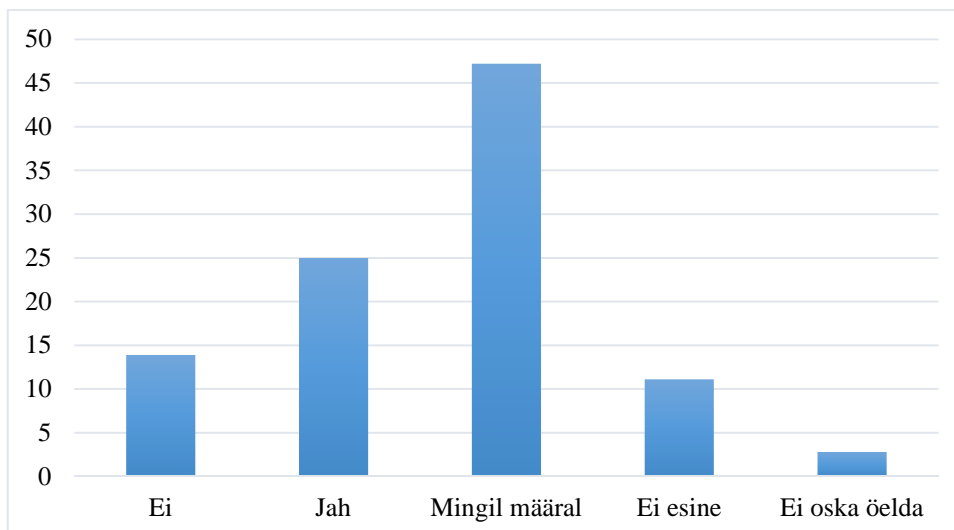
Allikas: (Autori uuring)

Intervjueeritavatel oli siinkohal erinevaid seisukohti. Mõnikord on automatiseeritud liinide puhul inimese sekkumine minimaalne, siis stressiohtu pole. Kui aga inimesi on siiski vaja, siis saab vaheldust pakkuda roteerumise ja asendamistega.

Int 3 „Ma ei näe siin mingit stressi, sest kui automaat teeb, meil on robotid, siis mis stress sealt tuleb.“

Int 10 „Kui on lihtsamad füüsilised asjad, siis saab roteeruda. /.../ Liin töötab pidevalt, aga nad vajavad lõunapause, puhkepause...siis nad annavad üksteisele vaheldust, aga ainult nendes piirkondades, mis nad oskavad.“

Järgmise punktina oli küsitud stressi vähendamise kohta, mis tuleneb suurt tähelepanu nõudvatest töödest (näiteks kontrolliruumis või kvaliteedikontrollis). Joonisel 15 on näha vastuste jagunemine.



Joonis 15. Stressifaktorite vähendamine, mis on tingitud suurt tähelepanu nõudvatest töödest (% vastajatest)

Allikas: (Autori uuring)

Ka suurt tähelepanu nõudvate tööde kohta vastas valdav enamus, et kindlasti (25%) või mingil määral (47,2%) on püütud vähendada, mis näitab, et taolist stressifaktorit esineb paljudes ettevõtetes ja sellest ollakse teadlikud. Stressifaktori mõju vähendamist ei ole proovinud 13,9% vastajatest ja 2,8% ei osanud öelda. 11,1% puhul taolist stressifaktorit ei esine. Tundub, et taolist stressifaktorit esineb ka paljudes suuliselt küsitletud ettevõtetes. Mitmed on püüdnud vahelduse pakkumisega olukorda leevendada.

Int 2 „Sisendkontroll on, aga nad ei tee seda hommikust õhtuni, et osa ainult.“

Int 3 „On olnud aeg ajalt selliseid olukordi, inimesed väsivad, nad on palunud ennast teise üksusesse üle viia.“

Int 4 „Loomulikult on töölõigud, kus on rohkem stressi, aga meil on tehtud vaheldus, mingi hetk nad kontrollivad ja siis nad hakkavad pakkima asju.“

Int 13 „Minu esineme mõte läheb kohe just katsetajate peale. /.../ Me oleme isegi teinud küsimustikke, et kas on mingeid stressifaktoreid ja kas nad teavad kuidas neid hallata.“

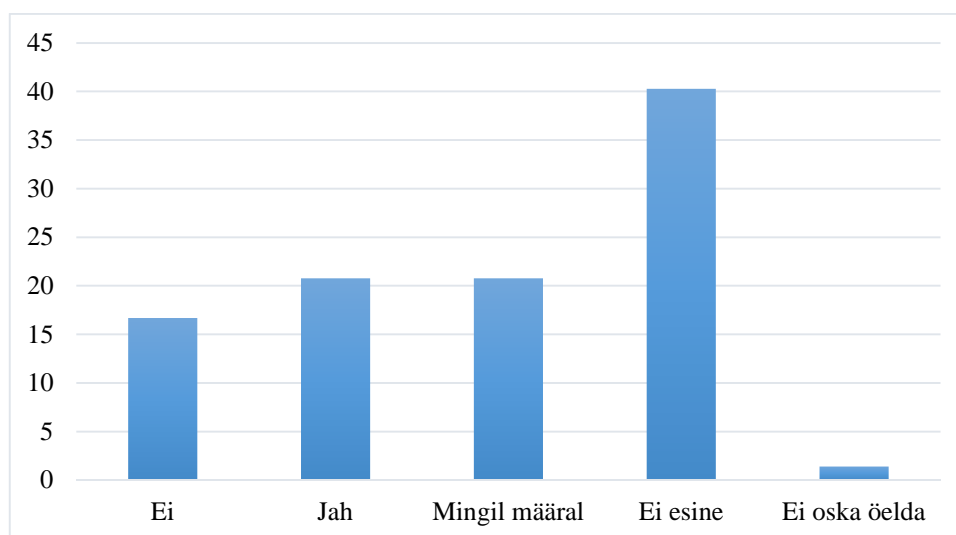
Tegelikult teavad kõiki meetmeid. Nende tasemel on ka mingi vabadus, et saab tööd ise reguleerida.“

Osades ettevõttes antud stressifaktorit küll esineb, kui seda ei peeta väga suureks ohuks.

Int 1 „Ei ole teada, et oleks sellest stressi, et kontrollima peab, aga ei ole sellist.“

Int 5 „See on lihtsalt tööga kaasnev, ma arvan, et hästi individuaalne ka, kes võtab seda stressina ja kes ei võta.“

Oli küsitud ka stressifaktori kohta, mis on tingitud üksi töötamisest isolatsioonis teistest töötajatest. Joonisel 16 on toodud vastajate valikud.



Joonis 16. Stressifaktori vähendamine, mis on tingitud üksi või isolatsioonis töötamisest (% vastanutest)

Allikas: (Autori uuring)

Jooniselt on näha, et paljudes ettevõtetes isolatsioonis töötamist ei esine (40,3%). Pisut üllatuslikult, aga enamikes (58,3%) ettevõtetes taolist olukorda siiski esineb ja sellest tulenevaid riskifaktoreid on püüdnud vähendada 20,8% vastanutest, sama protsent on püüdnud vähendada mingil määral. Midagi pole ette võtnud aga 16,7%. Ei osanud öelda 1,4%

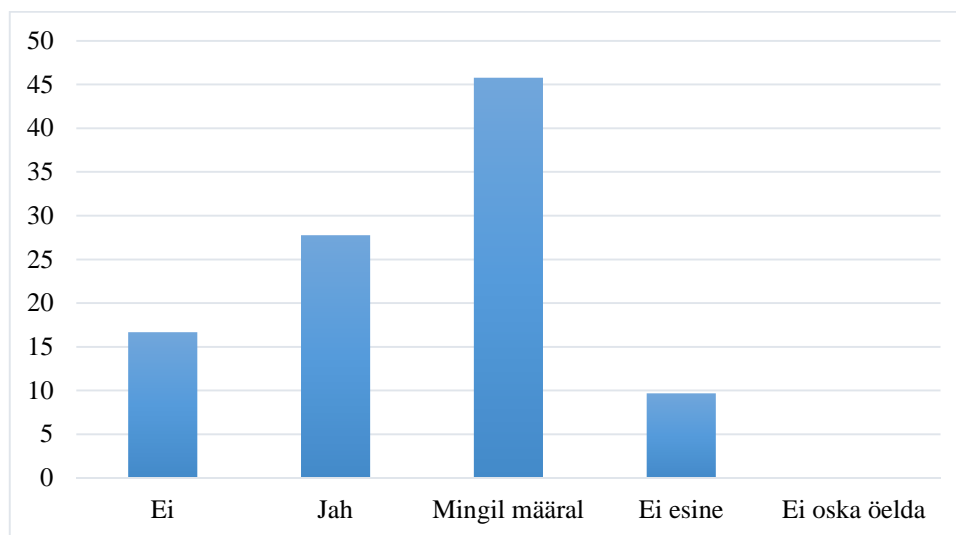
ehk üks vastaja. 17-st vastanud mikroettevõttest vastasid pisut üle poole, et neil taolist stressorit ei esine. Väikeste – ja keskmiste ettevõtete seas oli vastamine väga varieeruv. Suurettevõtted vastasid enamasti, et on püüdnud kasvõi mingilgi määral üksi töötamisest tingitud stressi vähendada. Intervjueeritavatel, nagu ka teistel küsitletutel, üksi töötamist väga tihti ei esine. Seega pole olnud vajadust ka vastumeetmeid tarvidusele võtta.

Int 3 „Sellist meil praktiliselt ei olegi.“

Int 4 „Meil ei ole niimoodi, kõik on ikkagi teiste seas.“

Int 12 „Üksi töötamist esineb, vahetuses üks inimene. /.../ Aga see on ainult ühes töökohas.“

Töötajatel võivad tekkida raskused otsuste tegemisel, kui neile pole antud piisavalt juhiseid või nad ei tea, kelle poole probleemi korral pöörduda. Selline olukord võib olla üks potentsiaalseid riskikohti. Seetõttu oli järgnevalt uuritud taolisest olukorrast tingitud stressifaktorite vähendamise kohta. Vastused on näha joonisel 17.



Joonis 17. Stressifaktorite vähendamine, mis on tingitud raskustest otsuste tegemisel (% vastanutest)

Allikas: (Autori uuring)

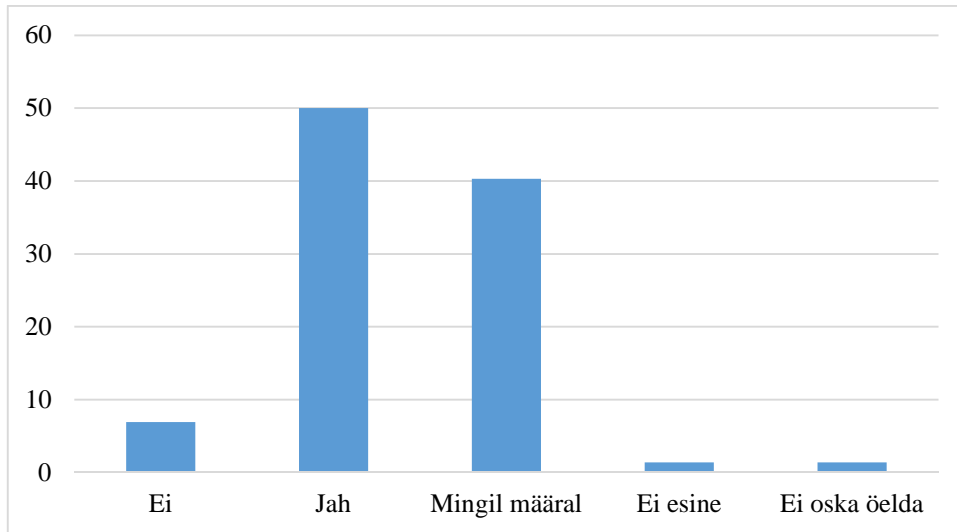
Peaaegu pooled on väitnud, et on mingil määral püüdnud taolist stressifaktorit vähendada (45,8%). Kindlaid tegevusi on selle vastu ette võtnud 27,8% vastanutest. Seega kokku 73,6 protsendil esineb olukordi, kus töötajal võivad tekkida raskused otsuste langetamisel ning tal on vaja leida abi. Positiivne on, et ettevõtted on nendest olukordadest enamasti teadlikud ja on otsinud lahendusi. Vastanutest 16,7% möönis, et taolisi olukordi esineb, kuid pole püüdnud midagi ette võtta, et neid vähendada. 9,7% juhtudest taolist stressifaktorit ei esine. Kahtlevale seisukohale ei jäänud ükski vastajatest. Otsuste langetamisel tekkivaid raskusi on püüdnud vähendada ka intervjuueeritavate seas.

Int 2 „Töötajatel on kõik võimalikud meetodid selleks tehtud, et nad saaks väga kiiresti kutsuda abi kui on vaja, et on andursüsteem, kus põhimõtteliselt saadab SMSi ja on teatud määratletud tiim, kes kohale peab minema, et töötaja ei peaks ise seda otsust vastu võtma.“

Int 3 „On ette tulnud ja neid me tavaliselt lahendame läbi koosoleku, informeerime uuesti ja teavitame olukorrast.“

Int 4 „Kui see probleem ilmneb, siis seda ei unustata ära, vaid räägitakse.“

Stressi võivad tekitada ka füüsilisest töökeskkonnast tingitud faktorid nagu näiteks müra, valgustus ja temperatuur. Ka nende kohta oli küsitud ja vastuste jaotumine on näha joonisel 18. Kokku tervelt 90,3% on vastanud, et füüsilisest töökeskkonnast tingitud ärritajate mõju on vähendatud või üritatud vähendada. See näitab, et füüsilise töökeskkonna probleemid on tööstusettevõtetele paremini mõistetavad ja nende parandamiseks on peaaegu kõik vaeva näinud. Võib arvata, et parendustegevustes on siinkohal rolli mänginud seadusest tulenevad nõuded, riskianalüüside tulemused ja Tööinspektsiooni kontrollid. Midagi ei ole ette võtnud vaid 6,9% vastanutest. „Ei esine“ ja „ei oska öelda“ vastas mõlemal juhul üks inimene. Mikro – ja suurettevõtete seas oli valdav vastus „mingil määral“, väike – ja keskmiste ettevõtete seas aga „jah“.



Joonis 18. Füüsilisest töökeskkonnast tingitud stressifaktorite, nagu näiteks müra, valgustus ja temperatuur, vähendamine (% vastanutest)

Allikas: (Autori uuring)

Hoonetest tulenevaid stressifaktoreid on püüdnud vähendada mitmed intervjuueeritavad.

Int 2 „Kindlasti võib tekkida, sest inimesed on erinevad ja neid on seal ikkagi 150-160 inimest korraga ühes ruumis, et kindlasti on neid indiviide, kes arvavad ühtemoodi ja neid kes teistmoodi. Aga nad saavad reguleerida töökoha põhiselt päris palju.“

Int 3 „Jaa, on olnud sellised probleeme varasemalt, nüüd viimasel ajal mitte. Näiteks töötav ventilaator segab, siis on see vahetatud uue vastu või siis on pandud müratõkked peale. On esinenud, aga need on likvideeritud. Kui probleem kerkib ülesse, siis võetakse vastavad meetmed tarvitusele.“

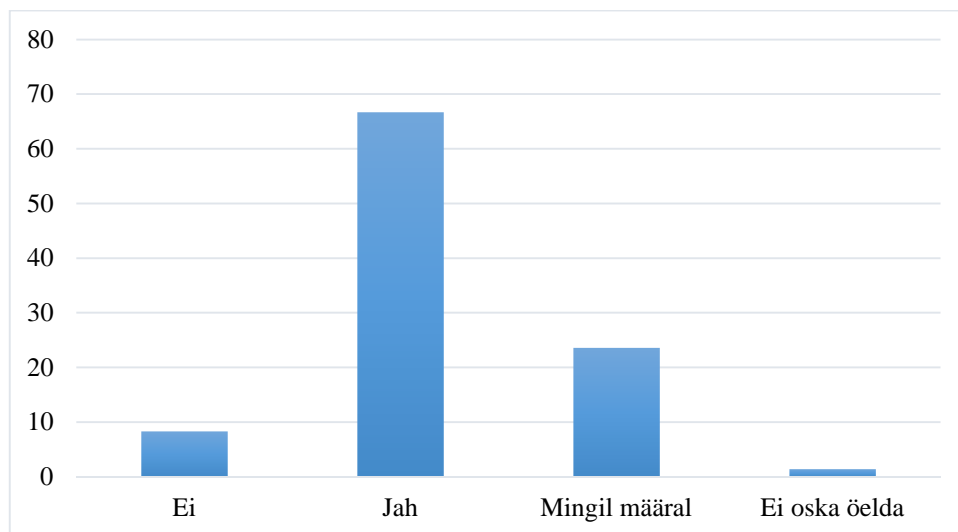
Samas leidis ka neid, kellel küll olid peamised füüsilisest keskkonnast tulenevad stressitekitajad teada, aga parandusi ei oldud suudetud veel teha.

Int 5 „Soojusest tulenev stress ei ole meil kontrolli all, nii kui läheb külmaks, meil stressitase jälle tõuseb, see käib hooti.“

Int 9 „Kui ikka on midagi halvasti, siis on kohe stress kallal. /.../ Miira...mõnele ei mõju üldse, mõnele mõjub väga halvasti... nii ja naa.“

Personali vastutuse määratlus

Järgnevas alagrupis oli küsitud personali vastutuse määratluse kohta. Mida paremini töötaja teab oma kohustusi ja vastutust, seda lihtsam on tal oma tööülesandeid täita ja tekib vähem arusaamatusi. Esmalt oli uuritud, kas töötajate kohustused ja vastutus on selgelt defineeritud (näiteks ametijuhenditega, töölepingutes, muudes dokumentides). Vastuste jagunemine on toodud joonisel 19.



Joonis 19. Töötajate kohustuste ja vastutuse selge defineerimine töö dokumentides (näiteks ametijuhendites, töölepingutes, muudes dokumentides) (% vastajatest)

Allikas: (Autori uuring)

Positiivse näitajana 66,7% ütlesid, et töötajate kohustused ja vastutus on selgelt mingit laadi töökorralduse dokumentides ära märgitud. Mingil määral on need ära kirjeldatud 23,6% vastaja arvates. Vaid kuues ettevõttes, mis moodustab vastajatest 8,3%, ei ole kohustused ja vastutus selgelt kirjas. Üsna ootuspäraselt suurettevõtetest kõik vastasid jaatavalt, kuid ka mikroettevõtted on seda oluliseks pidanud ja olid valdavaks vastuseks märkinud „jah“.

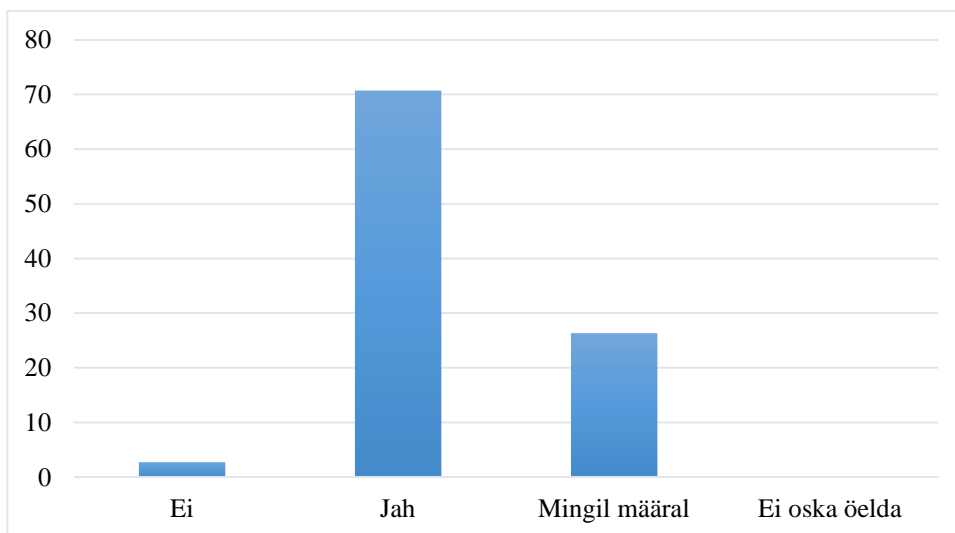
Ametijuhendid, et määratleda töötajate kohustused ja vastutus, olid olemas ka teistel küsitletutel. Samas oli neid, kes seadsid nende eesmärgi kahtluse alla.

Int 4 „Jaa, ametijuhendid, töölepingud ja kõikvõimalikud sisemised dokumendid. Igaüks teab, millised ootused tema juhil on.“

Int 5 „Kirja on pandud ametijuhenditesse, kes mille eest vastutab ja kes mida võib teha.“

Int 15 „Kontortöötajatel on jah. Juhtidel on vastutusmaatriks. /.../ Aga minu seisukoht on, et see ei toimi. Lõppkokkuvõttes töötaja ei vastuta millegi eest.“

Järgnevalt oli uuritud, kas töötajad, kes vastutavad tööohutuse, tootmisega seotud kadude või toodangu kvaliteedi eest, on koolitatud vastavalt, et oma töökohustusi täita. See on oluline, sest mida paremad on töötaja oskused ja teadmised, seda kergem on tal oma tööd teha ja iseseisvalt otsuseid vastu võtta. Koolitamine vähendab ebakindlust ja lisaks annab ettevõtte sellega töötajale signaali, et temast hoolitakse ja tema arengut toetatakse. Vastused on näha joonisel 20.



Joonis 20. Töötajate, kes vastutavad tööohutuse, tootmisega seotud kadude või toodangu kvaliteedi eest, koolitamine, et oma töökohustusi täita (% vastajatest)

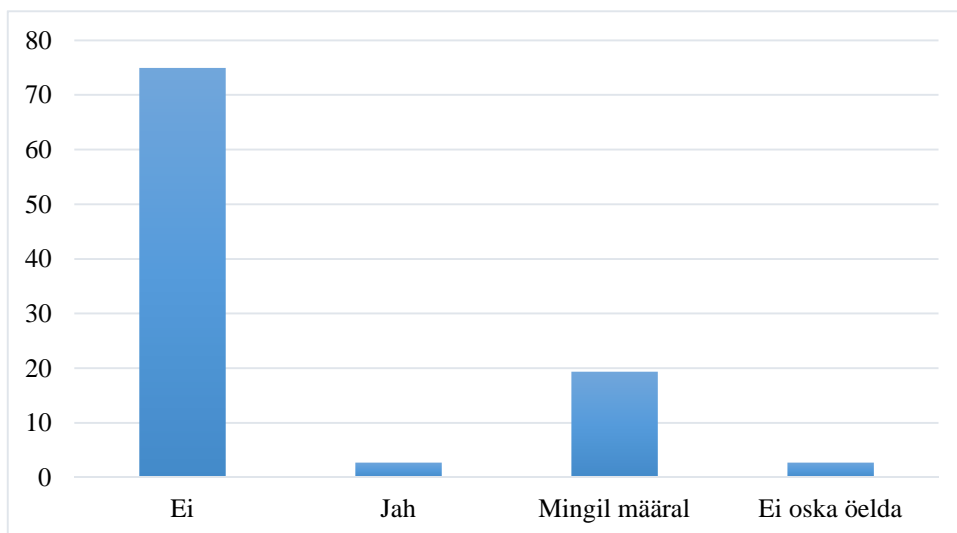
Allikas: (Autori uuring)

On näha, et väga suur enamus (70,8%) vastanud ettevõtetest on tegelenud vastutaval ametikohal olevate töötajate tööohutuselase koolitamisega. Umbes neljandik ehk 26,4% on seda teinud osaliselt. Eitavalt vastasid vaid kaks. Samamoodi nagu eelmise küsimuse juures, vastasid ka siin eranditult kõik üle 250 töötajaga ettevõtet, et töötajad on koolitatud. Nagu ka internetiküsitluse puhul, väitsid enamus intervjueeritavad, et vastutavad isikud on vajalikud koolitused saanud, mõni ei osanud täpselt öelda. Ühes ettevõttes täpsustati, et pigem toimub teadmiste omandamine läbi vanema kolleegi juhendamise ja suunamise, sest spetsiifilises valdkonnas ei pruugi pädevaid koolitajaid leida.

Int 11 „Info edastamine käib jooksvalt, kui vanem kolleeg näeb, et peab seda ka jälgima. Ette ei oska kõike asju inimesele rääkida./.../ Kui on sõna koolitus, siis peab olema keegi pädev inimene, kes koolitab ja kes omab vastavat litsentsi. Sellist inimest ju ei ole. Pigem on see vanema kolleegi juhendus./.../ Näiteks keevitaja meister./.../ Ta peab olemas sellest valdkonnast välja kasvanud.“

Vaime töövõime

Järgnevalt oli küsitud, kas ettevõtte mõõdab regulaarselt töötajate vaimset töövõimet. Vastuste jagunemine on toodud joonisel 21.



Joonis 21. Töötaja vaimse töövõime mõõtmine (% vastanutest)

Allikas: (Autori uuring)

Sõltuvalt töö intensiivsusest võib inimesel tekkida mingil hetkel vaimne väsimus, mis pärsib tema tähelepanu- või informatsiooni vastuvõtmise võimet. Inimene võib muutuda ka kergesti ärrituvaks. Vaime töövõime võib olla mõjutatud ka inimese soost, vanusest või varasematest tervisekahjustusest.

Suur osa (75%) vastanud ettevõtetest töötajate vaimset töövõimet üldse ei mõõda. Vaimset töövõimet mõõdetakse kahes ettevõttes (2,8%), neist üks väike ja teine keskmise suurusega ettevõtte. Mingi määral mõõdab vaimset töövõimet 19,4%, kellest kõik vastajad olid väikestest – ja keskmistest ettevõtetest. Kahel juhul ei osatud öelda, kas mõõtmine toimub või mitte. Märkimisväärne on, et üheski suurettevõttes seda ei tehta või ei olda kursis. Ka intervjuueeritavad ütlesid, et vaimset stressi nad üldjuhul ei mõõda ja ei oldud ka kursis, mis võimalused selleks üldse on. Mõni kasutas selleks rahulolu-uuringut. Ühe ettevõtte esindaja tõi välja, et pole vaja mõõta, sest peamine stressitekitaja on koguaeg teada, selleks on väike töötasu. Madal töötasu oli oluline stressitekitaja Siegrist'i (1996) pingutuse-tasu tasakaalustamatuse mudeli järgi.

Int 2 „Läbi töötajate rahuloluküsitluse küll jah. Aga nagu normaegade mõõtmine käib, sellist mõõtmist päris ei toimu, aga see juba muutub pigem pärssivaks.“

Int 4 „Mingit protseduuri meil ei ole, me ei mõõda.“

Int 8 „Isikliku suhtlemise kaudu.“

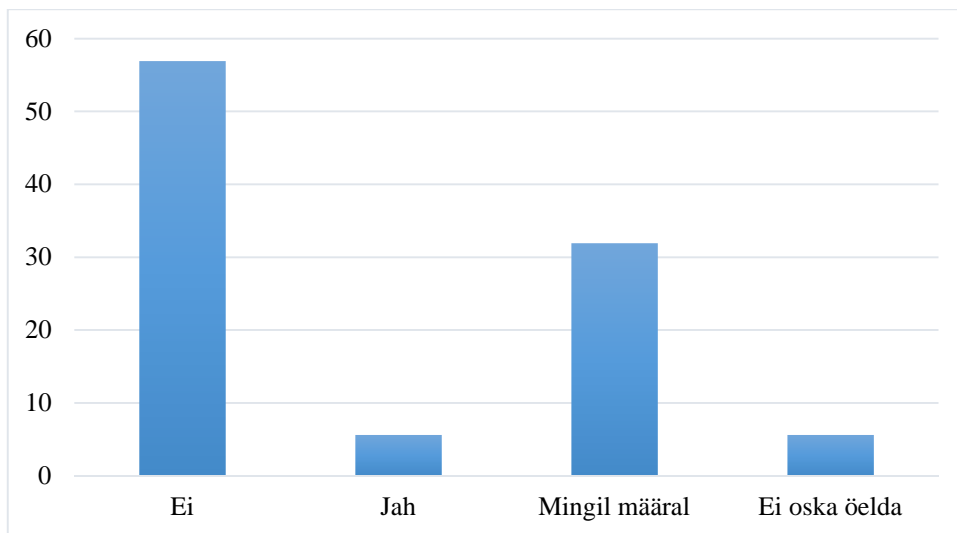
Int 13 „Stressiküsimustikega küll jah.“

Int 5 „Tööst on neil stress koguaeg, sest raha ju üldse ei maksta.“

Int 11 „Ei mõõda. /.../ Pigem palkamisel vaatame, kas ta on selleks võimeline.“

Tulenevalt eelmisest küsimusest oli järgnevalt küsitud, kas iga töötaja vaimset töövõimet võrreldakse tema tööülesannete või füüsilise töökeskkonnaga. Kuna eelmisest küsimusest tuli välja, et vaimset töövõimet enamasti ei mõõdeta, siis ei saa ka seda võrrelda

töötaja tööülesannete või füüsilise töökeskkonnaga. Sellest tulenevalt on ka vastused eelnevaga sarnased, kuid mitte päris samad (vt joonis 22). See viitab asjaolule, et kui ka pole konkreetset mõõtmisüsteemi, siis töötajate jälgimise või tagasiside kaudu võidakse tööülesandeid muuta ja töökeskkonda parandada. Võib ka olla, et küsimusest ei olnud täpselt aru saadud.



Joonis 22. Töötajate vaimse töövõime võrdlemine tööülesannete või töökeskkonnaga (% vastajatest)

Allikas: (Autori uuring)

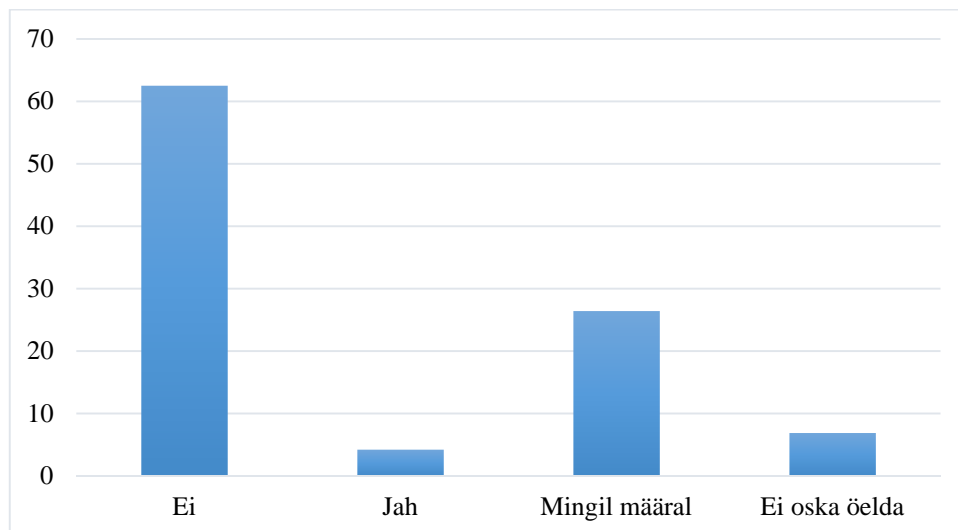
Vaimset töövõimet ei võrrelda tööülesannete või töökeskkonnaga 56,9% puhul. Mingil määral tehakse seda 31,9% vastanud ettevõtetest, kindlasti tehakse seda 5,6% ehk vaid neljas vastanud ettevõttes. Sama paljud ei osanud täpselt öelda. Sama olukord valitseb ka intervjueeritavate arvates nende ettevõtetes. Arvati, et mingil määral teeb seda iga inimene ise või väikse kollektiivi puhul pole selleks otsest vajadust. Mõnel juhul ei olda sellele sellest vaatenurgast tähelepanu pööratud.

Int 4 „Me ei jälgi kedagi, inimene ise hindab. /.../ Üldiselt meil on igas ohutusjuhendis kirjas, et kui inimene tunneb ennast halvasti, ei pea olema tingimata füüsiliselt vaid, et töö hakkab talle peale pressima, siis ta on kohustatud sellest rääkima oma tööjuhile, et tööjuht teaks, et töökeskkonnas on midagi valesti.“

Int 8 „Töökoormus on meil praegu üsna stabiilne, ausalt öeldes, ei võrdle. Meil on väike kollektiiv, ma näen kõiki iga päev. Vähemalt ütlen neile tere ja suhtlen natuke.“

Int 16 „Meil käib ainult töökoormuse järgi. Meil on põhi asi füüsiline töö, et seda vaimu seal väga vaja ei ole.“

Kui tööandja on teadlik, et mõni inimene töötab suure vaimse pinge all, siis võib ta võtta selle inimese spetsiaalse jälgimise alla või teha töö tegemise osas teatud mööndusi, ennetamaks terviseprobleemide tekkimist. Seetõttu oligi uuritud, kas inimesed, kes töötavad suure vaimse pinge all, on erilise jälgimise all. Vastuseid kajastab joonis 23.



Joonis 23. Suure vaimse pinge all oleva töötaja eriline jälgimine (% vastanutest)

Allikas: (Autori uuring)

62,5% vastanutest mõõnis, et vaimse pinge all töötavad inimesed ei ole erilise jälgimise all või siis ka, et neil nii suure vaimse pinge all keegi ei tööta, et vajaks erilist tähelepanu. 4,2%-l vastanud ettevõtetes aga leidub selliseid töötajaid ja nende olukord on jälgitud. 26,4% arvas, et mingil määral neil selliseid töötajaid on ja nendega tegeletakse. Kui mikro, väike – ja keskmiste ettevõtete seas olid valdavateks vastusteks „ei“ ja „mingil määral“, siis suurettevõtetest vastasid kõik eitavalt, paaril juhul ei osatud öelda. See võib olla

tingitud asjaolust, et suurtes ettevõtetes ei jõua kõik probleemid personalijuhil või töökeskkonna spetsialistini ja seega on töötajate eripärade arvestamise suhtes vähem personaalsust. Intervjueeritavate meelest mõnes olukorras võidakse inimene erilise jälgimise alla võtta, kuid enamasti ei olda teadlikud, et selline vajadus võiks olla. Mitmel juhul on see pandud vahetu juhi ülesandeks. Ühe intervjueeritava arvates, on Eestis see veel suhteliselt tundmatu teema.

Int 7 „Kui silma hakkab, siis ikka jälgitakse.“

Int 8 „Ei, mitte ühtegi sellist situatsiooni pole olnud.“

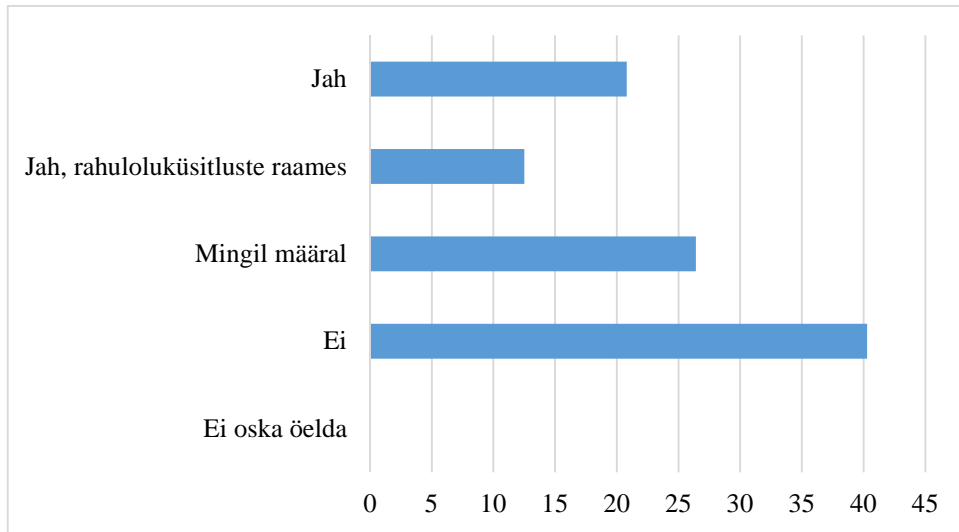
Int 12 „See on tulevikumuusika. Võib-olla kusagil tehakse.“

Int 15 „See on jah iga otsese juhi isegi mitte nüüd sisetunne, aga professionaalsus. Kas ta üldse näeb, et inimene on stressis või ei ole. Paar inimest on, kes on hea koolituse saanud, et näha, aga enamus töödejuhatajates küll mitte.“

Int 16 „Eks juht annab ta siis vabaks. /.../ Kui ikka väga närviliseks läheb, siis juhid annavad koormust vähemaks. Aga see on erand, me ei saa kõigile midagi võimaldada, siis pane töö seisma.“

Sotsiaalne töökeskkond

Sotsiaalse töökeskkonna moodustavad töötajate omavahelised suhted, sotsiaalne toetus, väljakujunenud käitumismallid, organisatsioonikultuur, õhkkond, koostöö jne. Sotsiaalne töökeskkond mõjutab paljuski seda, kuidas on inimene oma töökohaga emotsionaalselt seotud. Kui see tekitab töötajas mingil põhjusel negatiivseid emotsioone, siis ta ei pruugi olla lojaalne ja pühendunud. Seega oli antud alagrupis esmalt küsitud, kas ettevõttel on sotsiaalse kliima mõõtmise süsteem (näiteks viiakse läbi töörahulolu küsitlust vms). Töötajate nägemuse ja tagasiside küsimine annab väärtuslikku informatsiooni, et teada saada, mis on hästi ja mis vajaks parandamist. Vastuste jagunemine on näidatud joonisel 24.



Joonis 24. Sotsiaalse kliima mõõtmine (% vastajatest)

Allikas: (Autori uuring)

Sotsiaalset kliimat mõõdab kokku 59,7% vastanutest, neist rahuloluküsitluste raames 12,5%, muul viisil 20,8%, mingil määral mõõdetakse 26,4%. Sotsiaalset kliimat ei mõõda 40,3% vastanutest, enamasti neist mikro – ja väikesed ettevõtted. Rahuloluküsitlusi kasutavad enamasti 50-249 ja üle 250 töötajaga ettevõtted. Intervjueeritavatel on sotsiaalse kliima mõõtmiseks erinevaid süsteeme.

Int 1 „Meil on tegelikult kaks küsitlust, üks on kiirküsitlus, kuidas ma olen rahul oma tööga ja töökeskkonnaga.“

Int 3 „Seda teeme ametiühingu kaudu. /.../ Iga-aastane kohtumine tippjuhtkonnaga, sealt tulebki see sotsiaalne pool välja. Ametiühing küsitleb usaldusisikut, uurivad mikrokliimat ja töötajate rahulolu.“

Int 6 „Omavahelise suhtlusega meil tuleb nii palju asju välja, kes millegagi rahul pole.“

Int 7 „Ilmselt kui uuritakse, siis tehakse mingi analüüs ja midagi paremaks ka.“

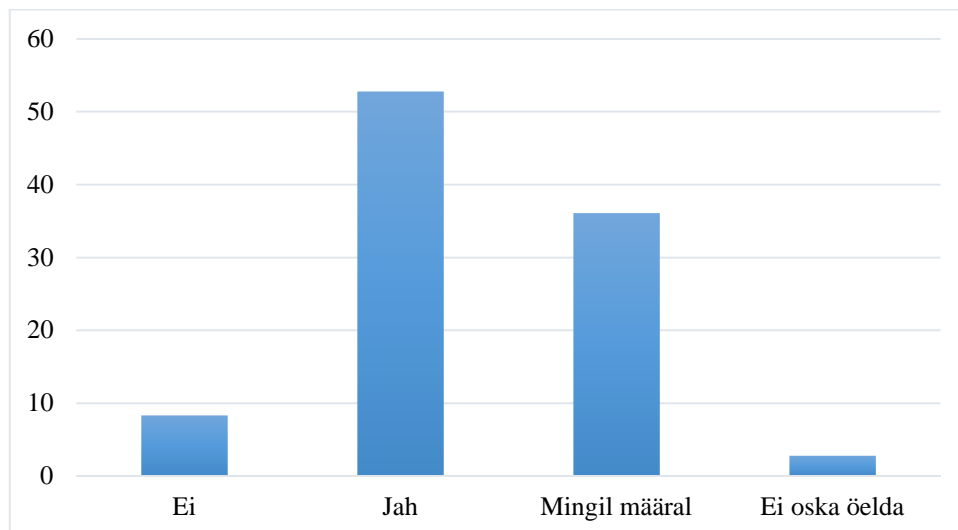
Oli ka juhus, kus rahulolu-uuringuid on varasemalt tehtud, aga usku nendesse ei ole.

Int 5 „Meil ei ole regulaarselt, aga on olnud neid küsitlusi ja võin öelda seda, et ainult 30% inimestest vastas. /.../ Aga ma arvan, et nad sellepärast ei vasta ka, et nad teavad, et niikuinii midagi ei muutu.“

On ka neid, kes seda regulaarselt ei tee.

Int 11 „Ei mõõda või ei dokumenteeri. Rahulolu võib tulla vestluse käigus.“

Järgnevalt oli küsitud, kas sotsiaalsete suhetega seotud probleemide ilmnemisel võetakse nende lahendamiseks koheselt midagi ette. Joonis 25 näitab vastuste jagunemist.



Joonis 25. Sotsiaalsete suhetega seotud probleemide lahendamine (% vastanustest)

Allikas: (Autori uuring)

Respondentidest üle poolte ehk 52,8% võtavad koheselt ette mingeid tegevusi, kui sotsiaalsetes suhetes ilmnevad probleemid, mingil määral võtavad midagi ette 36,1%. Seega suures enamuses ikkagi püütakse probleeme koheselt lahendada. Midagi ei võta ette 8,3% ja ei oska öelda 2,8%. Intervjueeritud ettevõtete öeldu põhjal võib järeldada, et kriitilisemate probleemidega püütakse võimalikult ruttu tegeleda. Olenevalt olukorrast võib mõnikord probleem vajada täiendavat analüüsi ja lahenduse leidmisega läheb kauem.

Int 3 „Tegevdirektor teeb otsuse, mida on kohe võimalik parandada, siis kohe.“

Int 9 „Jaa, isegi kuulujuttudega võetakse midagi ette, töötajatega väga arvestatakse selles suhtes.“

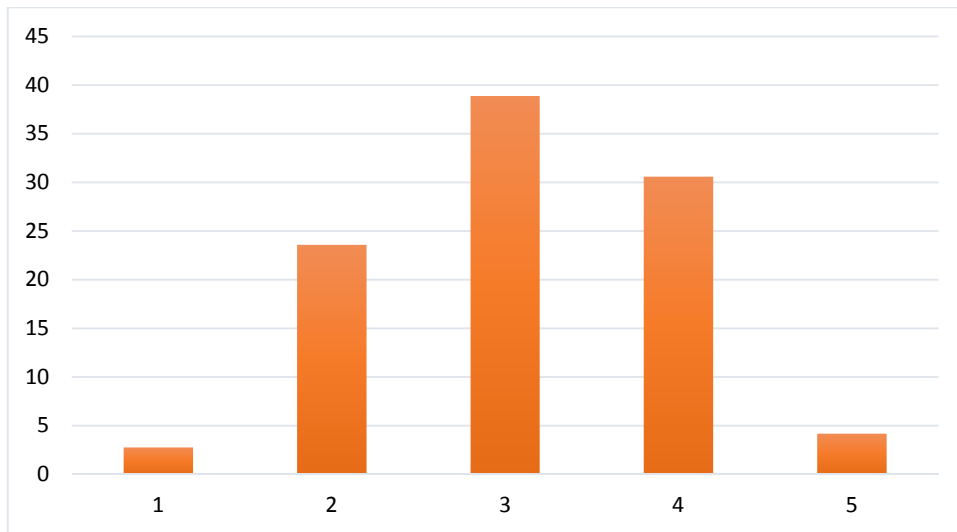
Int 2 „Kõigepealt tutvustatakse neid tulemusi, et siis saadakse ettevõtte üldandmed, saadakse osakondade põhised andmed ja siis töörühmades töötatakse need läbi ja tehakse tegevuskavad. Siis alguses otsustatakse, mis on siis need kõige olulisemad, mis sealt välja koorusid, ja siis nendega liigutakse edasi. Ilmselgelt kõikidele asjadele ei jõua tegevusi määratleda, aga olulisemad kindlasti jah.“

Int 14 „See on jälgimise all. Kriitilisemad tegevused pannakse ettepoole, aga ma ei ole täheldanud, kas resultaati on.“

Int 15 „See on selline ilus asi. Tippjuhtkond kindlasti paneb midagi paika, aga rohkem selline jutu tasemel, tehakse tegevused ja järgmine aasta vaadatakse, kas midagi on parem või kehvem.“

Int 11 „Kui keegi on rahulolematu, miks ta on rahulolematu...kui võimalik, siis kindlasti tuleb lahendus leida. Oleneb rahulolematuse põhjusest. Mõni on koguaeg rahulolematu. /.../ Kui kellelgi on mingid küsimused, siis ta saab alati pöörduda. /.../ Me oleme lahendanud ka isiklikke probleeme.“

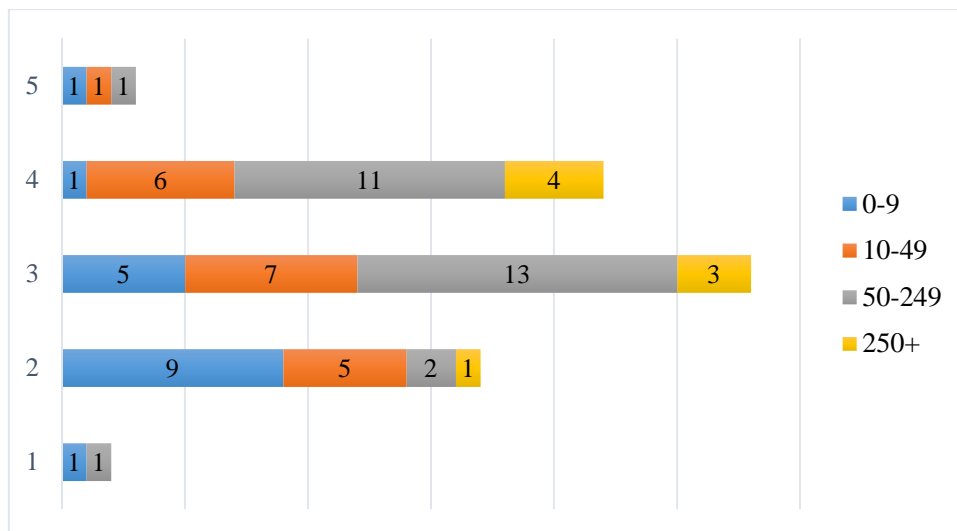
Järgnevalt oli palutud anda üldine hinnang ettevõtte sotsiaalsele töökeskkonnale skaalal 1...5 (1 – kehv, 2 – rahuldav, 3 – hea, 4 – väga hea, 5 – suurepärase). Vastajate hinnangud protsentuaalselt on näha joonisel 26. Suurepäraseks hindas ettevõtte sotsiaalset sisekliimat 4,2% s.o kolm inimest, väga heaks 30,6%, heaks 38,9%, rahuldavaks 23,6% ja kehvaks 2,8%. Enamasti peetakse sotsiaalset töökeskkonda heaks ehk kõige sagedamini oli valitud keskmine hinne ja seega leitakse, et mingis osas saaks sotsiaalset töökeskkonda veel paremaks muuta. Intervjuudes hinnangut sotsiaalsele kliimale ei küsitud.



Joonis 26. Vastajate üldised hinnangud organisatsiooni sotsiaalsele töökeskkonnale (% vastanutest)

Allikas: (Autori uuring)

Hinnangud ettevõtte sotsiaalsele kliimale ettevõtte suuruse järgi on näidatud joonisel 27.

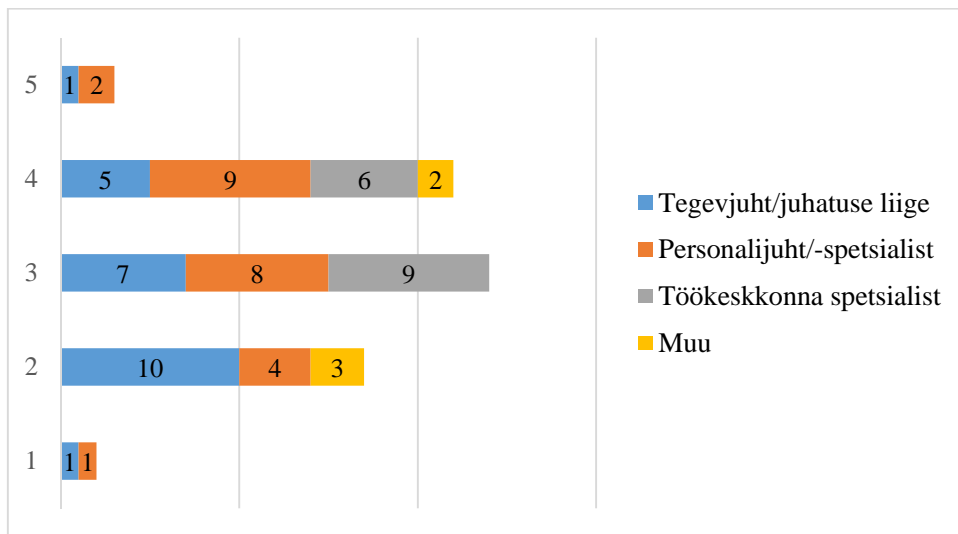


Joonis 27. Hinnangud sotsiaalsele kliimale ettevõtte suuruse järgi.

Allikas: (Autori uuring)

Kuni 9 töötajaga ettevõtete seas olid valdavateks hinnanguteks 2 ja 3 ehk rahuldav või hea. Väikeste 10-49 töötajaga ettevõtete hinnanguks olid üsna väikeste vahedega 2,3 ja 4. Keskmiste ettevõtete seas hinnatakse sotsiaalset töökeskkonda valdavalt hindega 3 ja 4 ehk hea või väga hea ning samamoodi ka suurettevõtetes.

Hinnang sotsiaalsele kliimale vastajate ametikohtade lõikes on toodud joonisel 28.



Joonis 28. Hinnangud sotsiaalsele kliimale vastajate ametikohtade lõikes.

Allikas: (Autori uuring)

Ettevõtte juhid on sotsiaalse kliima hindamisel üsna kriitilised, kuigi nende võimuses on kõige rohkem sotsiaalset kliimat ettevõttes parandada. Neist suisa kümme on valinud hinnanguks 2 ehk rahuldava ja üks hinde 1 ehk kehva. Samas on valitud ka paremaid hinnanguid. Personalijuhid on andnud positiivsemaid hinnanguid ning valinud enamasti hea ja väga hea vahel. Sama on teinud ka töökeskkonna spetsialistid.

Küsimustikku oli jäetud ka vaba kommentaari lahter, kus vastaja sai lisaks oma vastuste kohta pikemalt selgitada või jagada oma mõtteid ja kogemusi, mida on tehtud (psühho)sotsiaalse töökeskkonna parandamiseks ettevõttes. Siinkohal on välja toodud neist mõned, mis annavad aimu, kuidas erinevad ettevõtted probleemidele lähenevad.

50-249 töötajaga ettevõtte töökeskkonna spetsialist: „Kogu teema püstitus saab alguse sellest, kas me teadvustame töötajatele, millega tegemist on. Edasi on kõik kinni ettevõtte tahtmisest ja loomulikult ressursidest. Sümbioos ettevõtte ja töötaja vahel ei ole kerge tekkima ilma mõlemapoolse panustamiseta.“

50-249 töötajaga ettevõtte tegevjuht/juhatus liige: „Kõige nürimad tööd on toodete lugemine pakkimisel, tegeleme just sellega, et tootmisliinide järel oleksid loendus ja eraldusmasinad, et inimene ei peaks 8h järjest 25ni lugema.“

50-249 töötajaga ettevõtte töökeskkonna spetsialist: „Meil on kõik regulatsiooni kogu meie rahvusvahelises korporatsioonis samasugused. Neid parendatakse pidevalt ja eri riikide olukordi maksimaalselt arvestades. Meil on selle jaoks juurutatud väga toimiv jälgimise, kontrollimise ja parendamise süsteem, millesse on kaasatud kõik töötajad (~20 000 inimest üle ilma). Eesti üksuses on ~100 töötajat.“

50-249 töötajaga ettevõtte personalijuht/-spetsialist: „Kulutan üsna palju aega inimestele, probleemide põhjuste algete teada saamisele ja nende otsuste juhtide informeerimisele või kui info jõuab minuni, siis sellest ka inimesega rääkida. Kui tahetakse kuulata, leidub ka miskit mõtlemiseks, kuidas saaks teisiti.“

250+ töötajaga ettevõtte personalijuht/-spetsialist: „Ettevõttes peale rahulolu uuringut töötati välja juhend "Psühholoogiline vägivald ja väärkohtlemine töökohal tööajal", et kõik saaks üheselt aru, mis on väärkohtlemine ja psühholoogiline vägivald.“

10-49 töötajaga ettevõtte tegevjuht/juhatus liige: „/.../ Ettevõtte teeb seda, mis tarvis ja otsib selleks sobilikud töötajad. Mittesobiliku töötaja "sobitamine" ettehoolduse ja poputamise teel on ülemäära kulukas ja tõstab toote, teenuse omahinna ülemäära kõrgeks.“

3. UURINGU JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Käesolevas peatükis on teostatud kirjeldav analüüs, kus töö autor võrdleb psühhosotsiaalsete riskide juhtimise teoreetilistest lähtekohtadest peamisi seisukohti uuringust ilmmenud tulemustega, teeb omapoolsed järeldused ja vastab uurimisküsimustele.

3.1. Arutelu ja järeldused

Töökeskkonna kujundamine, töö planeerimine ja –korraldus

Tööohutuse ja Töötervishoiu seaduse (1999) järgi tuleb töökoha kujundamisel ja töö korraldamisel arvestada töötaja iseärasusi ja tema töövõimet. Töökorralduse ja inimeste eesmärgipärane juhtimine ning töökohtade kujundamine arvestades inimeste eripärasid (s.h tema oskusi ja võimeid) oli oluline ka juhul, kui lähtuda inimeste juhtimisel strateegilise inimressursi juhtimise teooriast. Töökohad peaksid olema kujundatud viisil, mis aitab inimesel oma tööd paremini teha ja selliselt, et ei oleks liigselt segavaid füüsilisi ega ka psühholoogilisi faktoreid. Suur osa küsitletud tööstusettevõtetest tunnistasid, et mõningatel juhtudel võetakse psühholoogilisi aspekte töökohtade kujundamisel arvesse, vähem oli neid, kes seda igal juhul teevad. Enamasti teati ka vaimse ala- ja ülekoormuse tähendusi. See näitab, et psühholoogiliste aspektidega arvestatakse töökeskkonnas, kuigi tundub, et tihtipeale seda tehakse mitte väga sihipäraselt ja teadlikult.

Karasek'i (1979) töö nõudmiste-kontrolli mudeli üks olulisi komponente oli otsustusvabadus oma töö üle. Tootmisettevõtetes võib esineda olukordi, kus töötaja ei oma kontrolli töökoormuse üle, näiteks hooajalistel tootmismahdade suurenemisel või kui kellegi poolt tehtav tööloik sõltub otseselt masinast või kolleegi eelnevast tööst. Seega võib stress, mis tuleneb töö ebaadekvaatses planeerimisest või töökorraldusest, tööstusettevõtetes tihti esile kerkida. Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuuri ESENER uuringu järgi on töökorralduse muutmine üks nendest meetmetest, mida suurem hulk ettevõtteid psühhosotsiaalsete ohutegurite ohjamiseks kasutavad. (European... 2010) Samas Rakendusuuringu Keskuse CentAR tööstressi uuringu järgi lubatakse Eestis töötajatele otsustusvabadust ja kaasarääkimist töökorralduse suhtes vähem võrreldes teiste Euroopa riikidega. (Seppo *et al* 2010) Käesoleva magistr töö raames läbi viidud uuringust selgus, et üle poolte küsitletud tööstusettevõtetest on probleemidega töö korraldamisel kokku puutunud ja

üritavad olukorda parandada ning sellest tulenevat tööstressi vältida. Ka monotoonsest või suurt tähelepanu nõudvatest töödest tingitud stressi on üsna suur hulk (mõlemal juhul ligikaudu 70%) ettevõtteid üritanud vähendada kasvõi osaliselt. Automatiseeritud tootmisliine aga kasutatakse vähe ja seega ei esine ka nendest tulenevat stressiohtu peaaegu üldse. Siinkohal võis aga ka paljudele selgusetuks jääda, milliseid seadmeid täpselt automatiseeritud tootmisliinide all mõeldakse.

Füüsilisest töökeskkonnast tingitud probleemid on ettevõtetele ilmselt mõistetavamad kui psühholoogilised aspektid. Samas ka füüsilised ohutegurid (nagu liiga vali müra, ruumide liiga külm/soe kliima jm) võivad tööstressi tekitada, kui neid peab taluma pikka aega. Ka uuringust tuli välja, et peaaegu kõik (90,3%) on üritanud füüsilisest töökeskkonnast tingitud stressi ühel või teisel moel vähendada. Intervjuude põhjal võib öelda, et selles osas tehakse pidevalt muudatusi ja üha paremaks olukord läheb, mis on igati positiivne.

Töötajate informeerimine, koolitamine ja juhendamine

Ühed parimad viisid tagamaks ohutu psühhosotsiaalne kliima, on töötajate informeerimine, koolitamine ja juhendamine, mis annab neile suurema autonoomsuse ja enesekindluse, mis lõppkokkuvõttes on kasulik kogu ettevõtte äritegevusele. Koolitamise olulisus on sees mitmes teoreetilises mudelis ja juhtimisteoorias. Ka Bakker'i ja Demerouti (2007) tööalaste nõudmiste-ressursside mudeli järgi olid need töötajale motivatsiooni tõstmiseks oluliseks sisendiks. Küsitletud ettevõtetest ligi 73% olid püüdnud vähendada stressi, mis tekib töötajal raskustest otsuste langetamisel. Selle jaoks oldi oma töötajaid informeeritud, kelle poole pöörduda ja kuidas toimida, kui tekib keeruline olukord ja ei suuda ise seisukohta võtta, mida edasi teha. Tavapäraselt pöördub töötaja esmalt oma otsese tööjuhi poole. Seetõttu peab ka see juht olema koolitatud. Positiivsena selgus uuringu vastustest, et inimesed, kes vastutavad tööohutuse, tootmisega seotud kadude või toodangu kvaliteedi eest, on enamasti koolitatud vastavalt. Seega nad saavad ka oma alluvatele pakkuda sotsiaalset toetust, mis on samuti hea psühhosotsiaalse sisekliima puhul üks olulisemaid tegureid.

Arusaamatuste vältimiseks peaks töötajale esitatavad nõuded, tema kohustused, vastutused ja roll oleme selgelt defineeritud ja kättesaadavad tööalastes dokumentides nagu näiteks ametijuhendid ja töölepingud. Töötulemuste hindamine peaks käima kooskõlas esitatud nõuetega. Ka siin üle poolte respondentidest ütles, et töökohustused ja vastutused on

neil selgelt defineeritud. Samas paranemisruumi on veel ligemale 30%-l vastanud ettevõtetest. Seega ei saa seda tulemust hetkel väga heaks hinnata.

Töötajate vaimse töövõime mõõtmine ja arvestamine

Töötajate vaimset töövõimet on keeruline mõõta. Intervjuudest tuli välja, et paljud ei omanud ka infot, mis võiksid selle jaoks sobilikud meetodid olla. Meetoditeks võivad siinkohal olla psühholoogilised või tööstressi mõõtvad küsimustikud. Psühholoogilised testid eeldavad spetsialisti kaasamist, kes aitaks tulemusi tõlgendada. Ka üks intervjueeritav tunnistas, et taoliste asjadega tegelemine oleks liiga suur vaev. 3/4 uuringus osalejatest vaimset töövõimet kuidagi ei mõõda. Seega jääb enamasti töövõime hindamine lihtsalt vaatluseks, piirduakse rahuloluküsitlustega või loodetakse selle peale, et töötaja ise märku annab, kui töö hakkab üle tema võimete käima.

Riskide tuvastamisel oli üks sammudest, tuvastada isikud, kes võivad potentsiaalselt ohus olla ja võtta nad kõrgendatud tähelepanu alla. Kuna vaimset töövõimet peaaegu üldse ei mõõdata, siis ei ole ka selle põhjal tuvastatav, kes on ohus, ja ei saa võrrelda riske ohus oleva töötaja tööülesannete või töökeskkonnaga. Kui testide tegemist ei toimu, siis ainukeseks võimaluseks jääb juhil lihtsalt vaatlemise põhjal töötaja seisundit hinnata. Seega võib järeldada, et vaimse töövõime jälgimise osas on Eesti tööstusettevõtted üsna vähe teadlikud ja seetõttu ei tegeleta sellega piisavalt. Samas teise külje pealt ei pruugi ka töötajatele endile meeldida, kui tööandja hakkab pidevalt nende vaimse tervise kohta uurima, millele viitas ka üks intervjueeritav.

Rahulolu ja sotsiaalne kliima mõõtmine

Tööstressist tulenevate probleemide ennetamiseks ja riskide tuvastamiseks tuleks regulaarselt monitoorida töötajate rahulolu, mis on tööstressi mõõtmisest enam levinud. Nagu ka küsitlusest selgus, siis sotsiaalset kliimat mõõdavad paljud küsitletutest (ligi 60%). Seda ei tee tavaliselt mikro- ja väiksed ettevõtted, kus see pole ka tihtipeale mõttekas. Kuid leidub ka neid, kes on loobunud, sest vastamise protsent on madal. Need, kes küsitlusi teevad, neid ka üldjuhul analüüsivad ja võtavad ressurside piires ette parendustegevusi. Üldiselt tundub intervjuude põhjal, et küsitletud ettevõtted on enamasti rahulolu-uuringute osas hästi meelesstatud ja võtavad saadud tagasisidet tõsiselt. See näitab ka, et töötajate heaolu peetakse

oluliseks. Sotsiaalsete suhetega seotud probleemide korral üritatakse samuti koheselt midagi ette võtta.

Ka arutelud juhtide ja töötajate vahel oli üks psühhosotsiaalsete riskide vähendamise meetod. Arutelusid või vestlemist töötajatega mainisid mitmed intervjueritavad.

Oma organisatsiooni sotsiaalset kliimat hindavad uuringus küsitletud ettevõtted heaks või väga heaks. Vaid mõned üksikud suurepäraseks või hoopis kehvaks. Pisut üllatuslikult tuli välja, et kõige kriitilisemalt hindavad sotsiaalset kliimat ettevõtte tegevjuhid/juhatus liikmed, kuigi juhtimisel on läbi organisatsioonikultuuri kujundamise töökeskkonna sotsiaalsele poolele väga suur mõju. Seega tekib küsimus, mis takistab neil organisatsiooni sisekliimat parandamast vähemalt selle tasemeni, et seda saaks heaks pidada. Põhjuste väljaselgitamine nõuab täiendavaid uuringuid.

Ettevõtte suuruse roll psühhosotsiaalsete riskidega tegelemisel ja sotsiaalse töökeskkonna hindamisel

Olenevalt ettevõtte suurusest võib lähenemine psühhosotsiaalsete riskide juhtimisele olla erinev. Väiksemates ettevõtetes on rohkem personaalsust ja töötajate muredest saab aimu peamiselt suulise kommunikatsiooni teel. Ka probleemide ilmnemisel saab reageerida kiiremini. Teisalt aga ei pruugi väikeettevõtetel piisata muudatusteks vajalikke (inim)ressursse. Näiteks pole monotoonse töö puhul inimestele võimalik vaheldust pakkuda, sest asendajat ei ole võtta või omavahel mitte läbisaavaid kolleege ei ole võimalik üksteisest distantseerida. Seega tihti peale pole asi mitte tahtmises probleemiga tegeleda vaid võimaluste puuduses. Uuringu järgi oli mikroettevõtete valdav hinnang sotsiaalsele kliimale „rahuldav“, mis jääb alla keskmise. Väikeettevõtetes olid hinnangud pisut paremad, kuid samuti keskmine või alla selle. See näitab, et tähelepanu pööratakse ilmselt pigem kuskile mujale ja töökeskkonnast ette tulenevad sotsiaalsed probleemid jäävad tahaplaanile. Keskmistes ja suurtes ettevõtetes on välja töötatud protseduure ja reegleid ning ollakse töökeskkonna kujundamisel psühholoogilistest aspektidest rohkem teadlikud, ilmselt seetõttu on ka hinnangud sotsiaalsele töökeskkonnale paremad.

Kokkuvõtvalt autori peamised tähelepanekud läbiviidud uuringu põhjal

- Eesti tööstusettevõtted arvestavad töökohtade kujundamisel mingil määral ka psühholoogilisi aspekte, kuid vaid umbes pooled arvavad teadvat täpselt vaimse üle- ja alakoormuse tähendust;
- peaaegu kõik küsitletutest on tegelenud füüsilisest töökeskkonnast tulenevate stressifaktorite vähendamisega;
- üsna olulisel määral on püütud vähendada stressifaktoreid nagu ebaefektiivne töö planeerimine ja töökorraldus, raskused otsuste langetamisel ja suurt tähelepanu nõudvad tööd;
- suurel enamusel on töötajate kohustused ja vastutused osaliselt või täielikult ära kirjeldatud töökorralduslikes dokumentides;
- väga oluliseks peetakse vastutavate isikute koolitamist;
- vaimse töövõime mõõtmise võimalustest ei teata ja sellega tegelemine ei ole hetkel ettevõtetel fookuses;
- palju kasutatakse sotsiaalse kliima mõõtmise süsteeme ja vastavalt võimalustele arvestatakse tulemustega töökeskkonna parandamisel;
- hinnangud sotsiaalsele kliimale on pigem positiivsed. Üllatuslikult kõige kriitilisemad on ettevõtte juhid.

Eelnevast tulenevalt võib vastata uurimisküsimustele järgnevalt:

- 1. Mil määral Eesti tööstusettevõtted tegelevad psühhosotsiaalsete ohutegurite ohjamisega?** Võib öelda, et küsitletud Eesti tööstusettevõtted tegelevad psühhosotsiaalsete ohutegurite ohjamisega teatud määral, mis tähendab, et tehakse üleüldiseid parandusi töökorralduses, et suures plaanis oleks töötajate rahulolu tagatud ning iga töötaja kohustused ja vastutused on selgelt piiritletud, kuid töötajate individuaalsemat jälgimist ja vaimse töövõimega arvestamist tihti ei toimu. Selles osas oodatakse töötaja enda initsiatiivi probleemidest informeerimisel.

Kui ohutegurist ollakse teadlikud, siis enamasti midagi võetakse ette, eriti näiteks töökorralduse parandamisega, toetuse pakkumisega probleemide lahendamisel ja otsuste langetamisel ning monotoonsuse vähendamisega. Samas ei saa öelda, et see oleks piisav, sest ennetustööd tehakse vähe ning sotsiaalse töökeskkonna ja töövõime jälgimise ning arvestamise osas on paranemisruumi.

2. **Kuivõrd on töökeskkonna kujundamisel arvestatud psühhosotsiaalsete ohuteguritega?** Enamus ettevõtteid sellega mingil määral arvestab, kuid pigem on see suhteliselt juhuslik ja pole täielikult teadvustatud tegevus.
3. **Millise hinnangu annavad tööstusettevõtted oma sotsiaalsele kliimale?** Peamiselt hinnatakse sotsiaalset töökeskkonda keskmiseks ehk leidub kohti, mis vajavad parandamist.
4. **Kuivõrd mängib psühhosotsiaalsete riskidega tegelemisel rolli ettevõtte suurus?** Mingil määral on ettevõtte suurusel roll olemas. Erinevused on võimaluste ja kasutatavate meetodite osas.

3.2. Ettepanekud ettevõtetele ja soovitused edaspidisteks uuringuteks

Ettepanekud ettevõtetele

Eestis rahvastik on vananev ja lähiaastatel kaob tööturult suur hulk inimesi, mis teeb heade töötajate leidmise ettevõttele raskeks. Seetõttu on oluline olemasolevaid inimesi hoida ja arendada. Mingid psühhosotsiaalsed riskid on igas töökeskkonnas, seega on küsimus vaid, kuidas neid märgata ja mida ette võtta. Tööstusettevõtetes on psühhosotsiaalsete riskide tuvastamine ja vähendamine eriti keeruline, sest ei tule arvestada mitte ainult üsna vähe liikuvate kontoritöötajatega, vaid väga mitmekesise töötajaskonnaga – on nii masinate taga, kvaliteedikontrollis, laos, välitingimustes, ohtlike ainetega töötavad inimesed, sõidukite juhid jne. Uuringu järelduste põhjal võib öelda, et Eesti tööstusettevõtted arvestavad psühhosotsiaalseid aspekte ja olukord selles osas ei ole katastroofiline, kuid leidub mõningaid kitsaskohti ja sellest tulenevalt teeb autor omapoolsed soovitused ja ettepanekuid, mis aitaks Eesti tööstusettevõtetel psühhosotsiaalsete riskidega teadlikumalt ja sihipärasemalt tegeleda:

- 1) Esmalt läheneda teemale süsteemsemalt ja teha probleeme ennetavaid tegevusi s.t kaardistada võimalikud ohukohad, milleks võivad olla stressirohkemad töökohad, suurt vaimset pingutust nõudvad ametikohad ja konkreetsed inimesed või grupid, kes võivad potentsiaalselt ohus olla ja mõelda välja meetmed, mida saaks, kas kohe või pärast täpsemat võimaluste kaalumist, teha. Töötajate informeerimine, protseduuride väljatöötamine, personalipoliitika täiendamine, arutelude korraldamine ja tagasiside küsimine ei nõua väga suuri kulutusi ja peaks olema

igale ettevõttele jõukohased. Psühhosotsiaalsete riskide vähendamiseks peaks olemas olema juhtkonna toetus, kogu protsess peaks olema järjepidev ja juhinduma konkreetse ettevõtte ametikohtade ja töötajaskonna eripäradest;

- 2) Alati ei ole võimalik probleeme ennetada ja seetõttu on psühhosotsiaalsete ohutegurite puhul väga oluline probleemi märkamine, milles on suur roll vahetutel juhtidel. Pädevuse tõstmiseks tuleks juhte koolitada, et nad oskaks luua alluvatega usalduslikud suhted ja anda neile oma igakülgne toetus. Suhtlemise ja jälgimise kaudu on võimalik päris palju tunnetada inimese emotsionaalset olukorda või meeskondade sisemisi suhteid. Inimesi peaks ka innustama oma murest koheselt teada andma ja väga selgelt informeerima, kelle poole probleemi tekkimisel pöörduda. Ettevõtte siseveebis või infostendil peaks olema leitavad ka anonüümsed psühholoogilise nõustamise abitelefoniid;
- 3) Kui mõnel töötajal on ilmnunud ülepinge, siis võimaldada talle erikohtlemist, näiteks erakorralisi puhkepäevi, paindlikumat tööaega, (kasvõi ajutiselt) roteerumist teisele töökohale jm. Tööandja peaks teavitama töötajaid, et vastastikusel kokkuleppel on erikohtlemine võimalik;
- 4) Teadlikkuse tõstmiseks soovitab töö autor töötajad, kes vastutavad teiste inimeste töö eest või kujundavad töökohti ja –protsesse, suunata osalema Tööinspektsiooni tasuta seminaridel, mida on läbi viidud 2014. aastast, ja mis jätkuvad ka 2015. aastal. Koolitustel jagatakse laialdaselt infot tööstressi tekkimise ja psühholoogiliste protsesside kohta töökeskkonnas;
- 5) Ulatuslik stressiaudit või iga töötaja psühholoogiline testimine võib olla aeganõudev, kulukas ja töötaja privaatsust rikkuv. Seetõttu, kui soovitakse siiski teada saada oma ettevõttes enam stressi tekitavad faktorid, soovitab töö autor proovida vabalt kasutamiseks mõeldud praktilisi vahendeid, nagu näiteks magistritöös mainitud Tööinspektsiooni poolt koostatud Tööstressi Kaardistaja või Tallinna Tehnikaülikooli internetipõhist testi Organisatsiooni Psühhosotsiaalse Tervise Indikaator. Taolisi praktilisi abivahendeid on ka teisigi;
- 6) Sotsiaalse töökeskkonna kvaliteedist on juhtidel võimalik aimu saada uurides töötajate motivatsiooni, pühendumust, rahulolu ja käitumist. Kui muud moodi probleemkohti ei soovita tuvastada, siis mingil määral saab selleks kasutada ka paljudes ettevõtetes läbiviidavaid rahulolu-uuringuid. Nende puhul oli aga

murekohaks madal osalusprotsent, sest arvatakse, et sellest midagi ei muutu. Tihti peale viiakse küll muudatusi tagasiside tulemusena läbi, kui töötajad ei seosta neid otseselt enda antud tagasisidega. Seega on siinkohal oluline tutvustada uuringute tulemusi, kaasata töögruppidesse ka lihttöötajaid ja teha edasine tegevusplaan ning hiljem teha kättesaadavaks teostatud tegevuste kokkuvõtted;

- 7) Rahulolevad töötajad annavad ettevõttele tööturul konkurentsieelise. Kui ettevõtte soovib olla teistele eeskujuks ja on juba teinud psühhosotsiaalse töökeskkonna parandamiseks ja tööstressi vähendamiseks mingeid tegevusi, siis võiks seda julgelt väljapoole kommunikeerida ja kasutada (tööandja)mainekujunduse osana. Suurematel ettevõtetel oleks mõistlik tegevused lisada ka oma sotsiaalse vastutustundlikkuse programmidesse.

Magistritöö teoreetiline osast saaks paljud ettevõtted kokkuvõtlikku ja kasulikku informatsiooni psühhosotsiaalsete riskide temaatikaga seonduvast, sest on ära kirjeldatud nii peamised mõisted, seadusandlik taust ja kättesaadavad meetmed ning toodud välja mitmed uuringud, mis tõestavad tema olulisust nii indiviidide tasandil kui ka organisatsiooni juhtimisel. Samuti on lahti kirjutatud praktilised riskijuhtimise sammud. Uuringu tulemustest näeb, mil määral mõningaid tööstusettevõtetele omaseid stressifaktoreid esineb ja kas neid on üritatud vähendada. Intervjuude lõikudest saab aga lugeda teiste ettevõtete kogemusi ja praktikaid psühhosotsiaalsete riskide juhtimisel.

Soovitused edaspidisteks uuringuteks

Käesoleva töö uurimusliku osa eesmärk oli kaardistada siia maani nii Eestis kui ka mujal üsna vähe uuritud psühhosotsiaalsete riskidega tegelemine ühes konkreetses sektoris, kuid tulevikus soovitab töö autor teha laiaulatuslikumaid uuringuid, et välja selgitada probleemide sügavam olemus Eesti kontekstis, sest tööstressi levik on Eestis juba kaardistatud ja selle põhjal on tööstress Eestis väga suur probleem. Seega oleks vajalik ka põhjuste väljaselgitamine ja ettevõtete nõustamine, et nende tegevuse tagajärjel ei tekiks inimeste tervisele kahju.

KOKKUVÕTE

Magistritöö laiem eesmärk oli kaardistada olukord psühhosotsiaalsete riskide juhtimise osas võttes esmalt uurimise alla Eesti tööstusettevõtted. Soov oli tead saada, mil määral psühhosotsiaalsete riskidega tegeletakse ja kas neid võetakse arvesse ka töökohtade kujundamisel. Teema valimise ajendiks oli asjaolu, et Eestis pole juhtimise vaatenurgast sedalaadi probleeme peaaegu üldse uuritud ja töö autori enda huvi selle vastu, kuidas mõjutavad psühholoogilised ja sotsiaalseid protsessid töökeskkonda ning mis roll on selles juhtimisel.

Hea psühhosotsiaalne sisekliima on oluline, sest aitab suurendada ettevõtte konkurentsivõimet (kasvõi näiteks tööturul) ja vähendada võimalust, et töötajate rahulolematus hakkab mõjuma ettevõtte majandustulemustele. Tööst tulenevate psühhosotsiaalsete ohuteguritega võib kokku puutuda iga töötav inimene ja tööandja kohustus on minimeerida võimalused, et ohuteguritest tulenevad riskid realiseeruvad ja tekib kahju inimese tervisele.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks viidi läbi uurimus ettevõtete juhtide, personalijuhtide/-spetsialistide ja töökeskkonna spetsialistide/-volinike seas. Andmete kogumiseks ja analüüsimiseks kasutati nii kvantitatiivset kui ka kvalitatiivset uurimismeetodit ehk viidi aprillis 2015 läbi internetipõhine küsitlus ja analüüsiti 2014. aasta lõpus läbi viidud intervjuusid mitmetes Eesti tööstusettevõtetes, kus käsitleti muuhulgas ka psühhosotsiaalsete ohutegurite temaatikat.

Autori püstitatud uurimisküsimused said vastused:

- 1. Mil määral Eesti tööstusettevõtted tegelevad psühhosotsiaalsete ohutegurite ohjamisega?** Uuringu tulemusel selgus, et olukord psühhosotsiaalsete riskidega tegelemise osas on arvatust parem, kuigi riskidega ei tegeleta väga sihipäraselt ja teadlikult. Leidus riske, millega tegeletakse märkimisväärselt rohkem, nagu näiteks füüsilisest töökeskkonnast tekkida võiva stressiohuga. Selle põhjuseks on kindlasti ka see, et müra, valgustuse, ruumide temperatuuri jm piirnormid on seadusega paika pandud. Samuti pöörati üsna palju tähelepanu sellele, et töötajate kohustused ja vastutused oleks selgelt dokumentides defineeritud ja et töötajatel ei tekiks raskusi otsuste vastuvõtmisel, mis on mõlemad töötajale olulised autonoomsuse saavutamisel. Väga tähtsaks peetakse vastutavate isikute koolitamist, seega saavad nad anda

alluvatele sotsiaalsel toetusel, mis on tööstressi ja töörahulolu uurimiste aluseks olevate mudelite üks olulisemaid tegureid.

2. **Kuivõrd on töökeskkonna kujundamisel arvestatud psühhosotsiaalsete ohuteguritega?** Töökohtade kujundamisel võetakse mingil määral arvesse ka psühholoogilisi aspekte. Negatiivsema poole pealt ei teata umbes pooltel juhtudel vaimse ala- või ülekoormuse tähendust. Vaimse töövõime uurimist ja selle võrdlemist töökohaga ei toimu aga praktiliselt üldse. Seega on töötajate psühholoogiline jälgimine, et probleeme ennetada, veel suhteliselt võõras teema.
3. **Millise hinnangu annavad tööstusettevõtted oma sotsiaalsele kliimale?** Hinnangud sotsiaalsele kliimale jäid enamasti kesisteks, seega paranemisruumi veel on.
4. **Kuivõrd mängib psühhosotsiaalsete riskidega tegelemisel rolli ettevõtte suurus?** Mingil määral on ettevõtte suurusel roll olemas. Erinevused on võimaluste ja kasutatavate meetodite osas.

Lähtuvalt selgunud uuringu järeldustest ja tuginedes teemaga seotud teoreetilistele alustele andis autor omapoolseid soovitusi, kuidas tööstusettevõtetes psühhosotsiaalseid riske paremini tuvastada ja neid efektiivsemalt juhtida. Soovitused on alljärgnevad:

- kaardistada võimalikud ohukohad ja koostada tegevusplaan riskide vähendamiseks;
- anda töötajatele infot, kuidas nad saaksid end ise või organisatsiooni kaasabiga kaitsta;
- suuremates ettevõtetes kindlasti välja töötada eraldi protseduurid või lisada psühhosotsiaalsete riskide juhtimiseks tehtavad tegevused personalipoliitikasse ja terviseedendus programmidesse;
- suure pinge all oleva töötaja erikohtlemine;
- koolitada juhte, et nende teadlikkust tõsta ja panna neid ohutegureid varakult märkama;
- kasutada internetipõhiseid praktilisi tööstressi ja psühhosotsiaalsete ohutegurite kaardistajaid;
- võtta ette reaalseid samme sotsiaalse töökeskkonna parandamiseks arvestades töötajatelt saadud tagasisidet;
- olla teistele eeskujuks ja kasutada oma psühhosotsiaalsete riskide vähendamise programmi ära avaliku maine kujundamisel.

Kuna töökeskkonna psühholoogiliste ja sotsiaalsete protsesside jälgimine ja psühhosotsiaalsete riskidega järjepidev ja süsteemne tegelemine on ettevõtetele veel suhteliselt tundmatu, siis on vajalik teemale rohkem tähelepanu juhtida. Magistritöö autoril ei olnud üksi piisavalt ressursi, et läbi viia põhjalikum uuring, kus saaks uurida rohkemate stressifaktorite esinemist ja leida nende vahel ka seoseid, seega oleks vajalik teha laiaulatuslikum kordusuuring. Riiklike organisatsioonide tellimusel võidaks läbi viia ka kõiki Eesti ettevõtteid hõlmav kompleksuuring.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

- Andrea, H., Bültmann, U., van Amelsvoort, L.G.P.M., Kant, Y. (2009). The incidence of anxiety and depression among employees – the role of psychosocial work characteristics. – *Depression and anxiety*. 26:1040-1048.
- Ashkanansy, N.M., Daus, C.S. (2002). Emotion in the workplace: The new challenge for managers. – *Academy of Management Executive*. Vol. 16, no. 1, 76-86.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. - *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 22, no. 3, pp. 309-328.
- Barney, J.B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. – *Journal of Management*, Vol. 17, issue 1, pp. 99-120.
- Bolin, M., Marklund, S., Bliese, P. (2008). Organizational impact on psychosocial working conditions. – *Work*. Vol. 30, pp. 451-459.
- Carmeli, A., Gittell, J.B. (2009). High-quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations. – *Journal of Organizational Behavior*. 30. 709-729.
- Clausen, T., Borg, V. (2010). Psychosocial Work Characteristics as Predictors of Affective Organisational Commitment: A Longitudinal Multi-Level Analysis of Occupational Well-Being. - *Applied Psychology: Health and Well-Being*. 2 (2), 182-203.
- Cox, T., Griffiths, A., Barlowe, C., Rial-Gonzalez, E. (2000). Organisational interventions for work stress. A risk management approach. Health and Safety Executive.
- Dollard, F.M., Bakker B.A. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems and employee engagement. – *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83, 579-599.
- Ertel, M., Stilianow, U., Iavicoli, S., Natali, E., Jain, A., Leka, S. (2010). European social dialogue on psychosocial risks at work: benefits and challenges. - *European Journal of Industrial Relations*, 16(2), pp. 169–183.
- European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. Managing Health and Safety at Work. European Agency of Safety and Health at Work (ESENER). (2010) /Koostajad E. Rial Gonzalez, W. Cockburn, X. Irastorza
- Hart, M.P., Cooper, L.C. (2001). Occupational Stress: Toward a More Integrated Framework. - *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. Vol 2: Personnel Psychology. London: Sage.
- Hazard and Risk. Canadian Center for Occupational Health and Safety.

- http://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/hazard_risk.html (05.04.2015)
- How to tackle work-related stress. A guide for employers on making the Management Standards work. 10/09. Health and Safety Executive. United Kingdom.
<http://www.hse.gov.uk/pUbns/indg430.pdf> (11.04.2015)
- Eesti majanduskasv kiireneb aegamisi. Eesti Pank.
<http://www.eestipank.ee/press/eesti-majanduskasv-kiireneb-aegamisi-10122014>
(01.05.2015)
- Ergonomic principles related to mental workload - Part 3: Principles and requirements concerning methods for measuring and assessing mental workload. ILO.
http://www.iso.org/iso/catalogue_detail.htm?csnumber=27571 (11.04.2015)
- Gilbreath, B., Montesino, U.M. (2006). Expanding the HRD Role: Improving Employee Well-Being and Organizational Performance. - *Human Resource Development International*. Vol. 9, no. 4, 563 – 571.
- Grabovac, I., Mustajbegovic, J. (2015). Healthy occupational culture for a worker-friendly workplace. - *Arh Hig Rada Toksikol Journal*. 66:1-8
- Hoel, H., Sparks, K., Cooper, C.L. (2001). The cost of violence/stress at work and the benefits of the violence/stress-free working environment. University of Manchester Institute of Technology.
- Jain, A., Leka, S., Zwetsloot, G. (2011). Corporate Social Responsibility and Psychosocial Risk Management in Europe. – *Journal of Business Ethics*, 101: 619-633.
- Johnson, J. V., Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. - *American Journal of Public Health*, 78 (10), 1336-1342.
- Jonge, D.E., Schaufeli, D.W. (1998). Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. – *Journal of Organizational Behavior*. Vol.19, 387-407
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job design - *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, pp. 285-308.
- Kristjuhan, Ü. (2002). Töökeskkonna kvaliteedi parandamise nüüdisaegsed probleemid (Majanduskasvu languse probleemide ärahoidmisest Euroopas XXI sajandil). Tallinna Tehnikaülikool. Tallinn: OÜ Infotrükk
- Leka, S., Griffiths, A., Cox, T. (2003). Work Organization and Stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. WHO.
http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3rev.pdf (04.04.2015)

- Levi, L. (2000). Guidance on work-related stress: spice of life or kiss of death?. European Communities. Luksemburg: Office for Official Publications of the European Communities
http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic_2012/Guidance_workrelated_stress.pdf (24.04.2015)
- Nõukogu Direktiiv – töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. 89/391/EMÜ. 12. juuni 1989. *Euroopa Liidu Teataja*.
<http://eurlex.europa.eu/legalcontent/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=EN> (12.04.2015)
- Organisatsiooni psühhosotsiaalne tervis. Tallinna Tehnikaülikool.
<http://www.tpi.ee/ohi2.php> (19.04.2015)
- Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020. (2013). European Agency of Safety and Health at Work. Luksemburg: Publications Office of the European Union.
<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/priorities-for-occupational-safety-and-health-research-in-europe-2013-2020> (17.05.2015)
- Psychosocial factors at work: Recognition and control. (1986). Occupational Safety and Health Series No. 56. ILO-WHO. Geneva.
- Psühhosotsiaalsed ohutegurid tööl – taust. Psychosocial Risk Assessments. Vanemtööinspektorite Komitee juhendmaterjal (SLIC)
<http://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Psuhhosotsiaalsete-ohuteguritega-seotud-teemad/Psuhhosotsiaalsed-ohutegurid-tool---taustainfo.pdf> (12.04.2015)
- Quick, J.C., Quick, J.D. (2004). Healthy, Happy, Productive Work: A Leadership Challenge. - *Organizational Dynamics*, Vol. 33, no. 4, pp. 329–337.
- Runtson-Broberg, R., Norbäck, D. (2014). Work related psychosocial stress as a risk factor for asthma, allergy, and respiratory infections in the Swedish workforce. – *Psychological Reports*. 114, 2, 377-389.
- Saksvik, P.Ø., Tvedt, S.D., Nytrø, K., Andersen, G.R., Andersen, T.K., Buvik, M.P., Torvatn, H. (2007). Developing criteria for healthy organizational change. - *Work & Stress*, 21(3), pp. 243-263.
- Sectors. Estonian exporters database.
<http://www.tradewithestonia.com/exporters-db> (01.05.2015)
- Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., Voitka, M. (2010). Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. Versioon 1.1. Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR.
https://www.stressivastu.ee/fileadmin/user_upload/CENTAR_16pparuanne.pdf (02.05.2015)

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort-low reward conditions - *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, pp. 27-41.
- Stansfeld, S., Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health - a meta-analytic review. - *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 32(6):443-462.
- Strauss-Raats, P. (2014). Tööinspeksioon. Tööstressist vabaks. Tallinn: Puffet Invest OÜ. 4. muudetud tr.
http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Truekised/Toostress.pdf (12.04.2015)
- Söderberg, M., Härenstam, A., Rosengren, A., Schiöler, L., Olin, A-C., Lissner, L., Waern, M., Toren, K. (2014). Psychosocial work environment, job mobility and gender differences in turnover behavior: a prospective study among the Swedish general population. *BMC Public Health*. 14:605.
- Tervislikud töökohad – vähem stressi. Kampaniajuhend. Stressi ja psühhosotsiaalsete riskide vähendamine tööl. (2014) Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur.
<https://www.healthy-workplaces.eu/et/campaign-material/introducing-the-campaign-guide> (12.04.2015)
- The European framework for psychosocial risk management (PRIMA-EF). (2008). /Eds. S. Leka, T. Cox, G. Zwetsloot. Institute of Work, Health and Organisations. I-WHO Publications, Nottingham.
http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_ebook.pdf (04.04.2015)
- Therani, N. (2014). Psychological screening and surveillance in the workplace. – *Occupational Health*. Vol. 66, no. 11, p. 27-30.
- The SOLVE training package: Integrating health promotion into workplace OSH policies. ILO.
http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_178438/lang--en/index.htm (11.04.2015)
- Tootmisjuhtimise operatiivtasandi uuring. (2011). / Koostajad K.Gans, M. Kokla. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool.
<http://www.eas.ee/images/doc/sihtasutusest/uuringud/ettevotlus/tootmise-juhtimise-operatiivtasandi-uuring-tty.pdf> (10.05.2015)
- Turof, M. (2014). Occupational risk assessment for the implementation of a management system of health and safety at work. – *Economics, Management and Financial Markets*. Vol. 9(4), pp. 332-342.
- Tvedt, S.D., Saksvik, P.Ø., Nytrø, K. (2009). Does change process healthiness reduce the negative effects of organizational change on the psychosocial work environment?. - *Work & Stress*. No.1, vol 23, pp 80-98.
- Töökeskkonna ülevaade 2014. Tööinspeksioon.

<http://www.ti.ee/est/meedia-trukised-statistika/statistika/tookeskkonnaulevaated/2014/>
(10.05.2015)

Tööstress tekitab vigu. Tööinspeksioon.
<https://www.stressivastu.ee> (18.04.2015)

Tööstusettevõtete küsitlus 2015. Swedbank AS.
https://www.swedbank.ee/static/pdf/business/infoportal/toostusettevotete_kysitlus_%202015.pdf (01.05.2015)

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. Vastu võetud Riigikogus 16. juunil 1999.a - RT I,
26.02.2015, 17

van Stolk, C., Staetsky, L., Hassan, E., Kim, W.C. (2012). Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). European Risk Observatory report. European Agency for Safety and Health. Luksemburg: Publications Office of the European Union.

Wright, P.M., McMahan, G.C., McWilliams, A. (1994). Human resources and sustained competitive advantage; a resource based perspective. – *International Journal of Human Resource Management*. 5:2, 301-326.

Wright, P.M., Dunford, B.B., Snell, S.A. (2001). Human resources and resource based view of the firm. – *Journal of Management*. 27, 701-721.

SUMMARY

MANAGING PSYCHOSOCIAL RISKS IN ESTONIAN INDUSTRIAL COMPANIES

Kaie Liivorg

The field of labour has changed significantly in the past decades, and as a result, many companies face new occupational risks – these include psychosocial risks. Poor psychosocial environment and work-related stress can both have a direct and indirect impact on the psychological health and mental well-being of an employee. Some psychosocial risk factors arising from the organisation have been associated with illnesses caused by mental stress. Although the high prevalence of work-related stress among Estonian employees is known, it has not been studied almost at all in Estonia how aware organisations are of psychosocial risks.

Issues related to the quality of work life are important not only from the standpoint of the well-being and health of the employee, but also from the perspective of ensuring the competitiveness of the company and society as a whole. Keeping psychosocial risks under control has an impact on the economic results of the company through the employees' commitment, motivation, increased productivity and decreased labour force flow.

There are some stress factors in all companies. Therefore, it is important that the people who organise the work of other people would be aware of stress factors and would, when necessary, take measures to minimise their impact.

The chosen target group of the Master's thesis included industrial companies in Estonia. In a field with high risks like industry, the segmentation of positions is very wide, which makes ensuring occupational safety and health at the company very complicated. This gave rise to the interest in studying how these companies address – aside from the risks related to working environment – also psychosocial risks. The objective was to learn the extent to which organisations deal with the issue and take into account psychosocial hazards when developing the working environment. In addition, the aim was to make recommendations to Estonian industrial companies on how to manage psychosocial risks.

To achieve the objective of the Master's thesis, a study was conducted among company managers, personnel managers/specialists and working environment specialists/representatives. Both quantitative and qualitative research methods were used for collecting and analysing data, i.e. an online survey was carried out in April 2015 and interviews, which among other issues also covered the topic of psychosocial risks, were carried out at the end of 2014 at several Estonian industrial companies.

The research questions were answered:

1. **To what extent are Estonian industrial companies engaged in managing psychosocial hazards?** The study revealed that the situation regarding managing psychosocial risks is better than expected, although the risks are not managed very purposefully and consciously.
2. **To what extent have psychosocial hazards been taken into consideration in designing the work environment?** To some extent, psychological aspects are also taken into consideration when designing workplaces. On the more negative side, in almost half of the cases, the meaning of mental underload or overload is not known. Investigating mental working capacity and comparing it to the workplace is practically non-existent. Therefore, psychological monitoring of employees to prevent problems is a relatively unknown topic.
3. **How do industrial companies evaluate their social climate?** The evaluations of social climate were mostly poor, therefore, there is room for improvement.
4. **How big a role does the size of the company play in managing psychosocial risks?** To some extent, the size of the company does play a role. Differences result from the possibilities and methods that can be used.

Based on the conclusions drawn from the study and relying on the theoretical materials related to the topic, the author has made recommendations on how to better identify psychosocial risks at an industrial company and how to manage these risks more efficiently. The recommendations are the following:

- to map the possible hazards and prepare an activity plan for reducing risks;
- to provide employees with information on how they could protect themselves independently or with the help of the organisation;

- in larger companies, certainly to develop separate procedures or to add the activities carried out for managing psychosocial risks into the personnel policy and health promotion programmes;
- to provide special treatment for an employee working under great pressure;
- to train superiors in order to increase their awareness and make them notice hazards early;
- to use practical online mapping tools for work-related stress and psychosocial hazards;
- to take actual steps for improving the social working environment, considering the feedback received from employees;
- to be a role model and to use one's programme for managing psychosocial risks in order to develop the public image of the company.

As monitoring the psychological and social processes related to the working environment and constantly and systematically dealing with psychosocial risks is relatively unknown for companies, it is necessary to dedicate more attention to the subject. It would be necessary to carry out a more extensive surveys.

LISAD

Lisa 1. Küsimustiku vorm

Küsimustik psühhosotsiaalsete ohutegurite ohjamise kohta Teie organisatsioonis

Hea vastaja!

Tallinna Tehnikaülikooli inimressursi juhtimise eriala magistr töö raames viin läbi uurimuse, mis puudutab psühhosotsiaalsete ohutegurite ohjamist ja nendega arvestamist töökeskkonnas. Psühhosotsiaalsed ohutegurid (tööstressorid) on psühholoogilised ja sotsiaalsed aspektid nagu näiteks aja surve, monotoonne töö, vahetu suhtlemine, tööülesannete kontroll, autonoomsus, õiglus, töö nõuded, töö turvalisus ning ka sotsiaalne kontakt töötajate ja ülemuste vahel, mis võivad mõjuda töötaja tervisele.

Valimisse on võetud Eesti erinevad tööstusettevõtted. Küsimustik on eelkõige mõeldud vastamiseks ettevõtte juhile, personalijuhile või töökeskkonna spetsialistile. Palun Teil vastata järgnevatele küsimustele, mis võtab aega orienteeruvalt 5-10 minutit.

Kogutud andmed on anonüümsed. Tulemusi kasutatakse statistiliselt töödelduna üldistatud kujul teaduslikel eesmärkidel.

Täna Teid pühendatud aja eest!

Lugupidamisega,

Kaie Liivorg

Inimressursi juhtimise magistrant

Majandusteaduskond/Tallinna Tehnikaülikool

E-mail: kaie.liivorg@gmail.com

Lisa 1 järg

1. Psühhosotsiaalsed töötingimused. Psühhosotsiaalsete töötingimuste kujundamine. *

Palun märkige vastusevariant, mis peegeldab kõige paremini olukorda Teie ettevõttes.

	Jah	Mingil määral	Ei	Ei oska öelda
- Kas töökeskkond ja tööprotsessid on kujundatud arvestades psühholoogilisi aspekte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Kas inimene, kes tegeleb töökeskkonna kujundamisega, teab mõistete vaimne ala- ja ülekoormus tähendusi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Psühhosotsiaalsed stressifaktorid. Kas alljärgnevat stressifaktoreid on püütud ettevõttes vähendada? *

Palun märkige vastusevariant, mis peegeldab kõige paremini olukorda Teie ettevõttes.

	Jah	Mingil määral	Ei	Ei esine	Ei oska öelda
- Stress, mis on tingitud ebapiisavast planeerimisest või töökorraldusest?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Monotonne ja üksluine töö?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Töö automatiseeritud tootmisliinidel (näiteks konveieriliinid)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Suurt tähelepanu nõudvad tööd (näiteks kontrolliruumis või kvaliteedikontrollis)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Üksi töötamine isolatsioonis teistest töötajatest?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Raskused otsuste tegemisel (näiteks ebapiisavad juhised)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Muud stressi tekitavad faktorid nagu näiteks müra, valgustus ja temperatuur?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lisa 1 järg

3. Personali vastutuse määratlus *

Palun märkige vastusevariant, mis peegeldab kõige paremini olukorda Teie ettevõttes.

	Jah	Mingil määral	Ei	Ei oska öelda
- Kas töötajate kohustused ja vastutus on selgelt defineeritud (näiteks ametijuhenditega, töölepingutes, muudes dokumentides)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Kas töötajad, kes vastutavad tööohutuse, tootmisega seotud kadude või toodangu kvaliteedi eest, on koolitatud vastavalt, et oma kohustusi täita?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Psühhosotsiaalne töövõime *

Palun märkige vastusevariant, mis peegeldab kõige paremini olukorda Teie ettevõttes.

	Jah	Mingil määral	Ei	Ei oska öelda
- Kas ettevõtte mõõdab regulaarselt töötajate vaimset töövõimet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Kas iga töötaja vaimset töövõimet võrreldakse tema tööülesannete või füüsilise töökeskkonnaga?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Kas inimesed, kes töötavad suure vaimse pinge all, on erilise jälgimise all?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lisa 1 järg

5. Sotsiaalne töökeskkond *

	Jah	Mingil määral	Ei	Jah, rahuloluküsitluse raames	Ei oska öelda
- Kas ettevõttel on sotsiaalse kliima mõõtmise süsteem (näiteks viiakse läbi töörahalolu küsitlust vms)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*

	Jah	Mingil määral	Ei	Ei oska öelda
- Kas sotsiaalsete suhetega seotud probleemide ilmnmisel võetakse nende lahendamiseks kohe selt midagi ette?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Palun andke üldine hinnang sotsiaalsele töökeskkonnale oma organisatsioonis *

1 - kehv, 2- rahuldav, 3- hea, 4- väga hea, 5- suurepärane

1 2 3 4 5

Kehv Suurepärane

6. Kui soovite antud teemaga seoses midagi lisada, kommenteerida või jagada oma mõtteid ja kogemusi, mida olete teinud või kavatsete teha (psühho)sotsiaalse töökeskkonna parandamiseks oma ettevõttes, siis olen tänulik kui kirjutate selle siia.

Vaba kommentaari lahter

Lisa 1 järg

7. Ettevõtte suurus *

Palun märkige Teie organisatsioonis töötavate inimeste arv. Kui on rahvusvaheline organisatsioon, siis Eesti ulatuses.

- 0-9
- 10-49
- 50-249
- 250+

8. Tegevusala *

Palun kirjutage ettevõtte peamine tegevusvaldkond/tööstusharu

9. Amet *

Palun märkige oma positsioon ettevõttes