



TÖÖINSPEKTSIOON



Kaasrahanud  
Euroopa Liit



Eesti  
tuleviku heaks

# Psühhosotsiaalsest ohuteguritest töötaja rahuloluni

Johan Pastarus

Vaimse tervise konsultant

ennetuse ja teabeosakond

10.04.2025

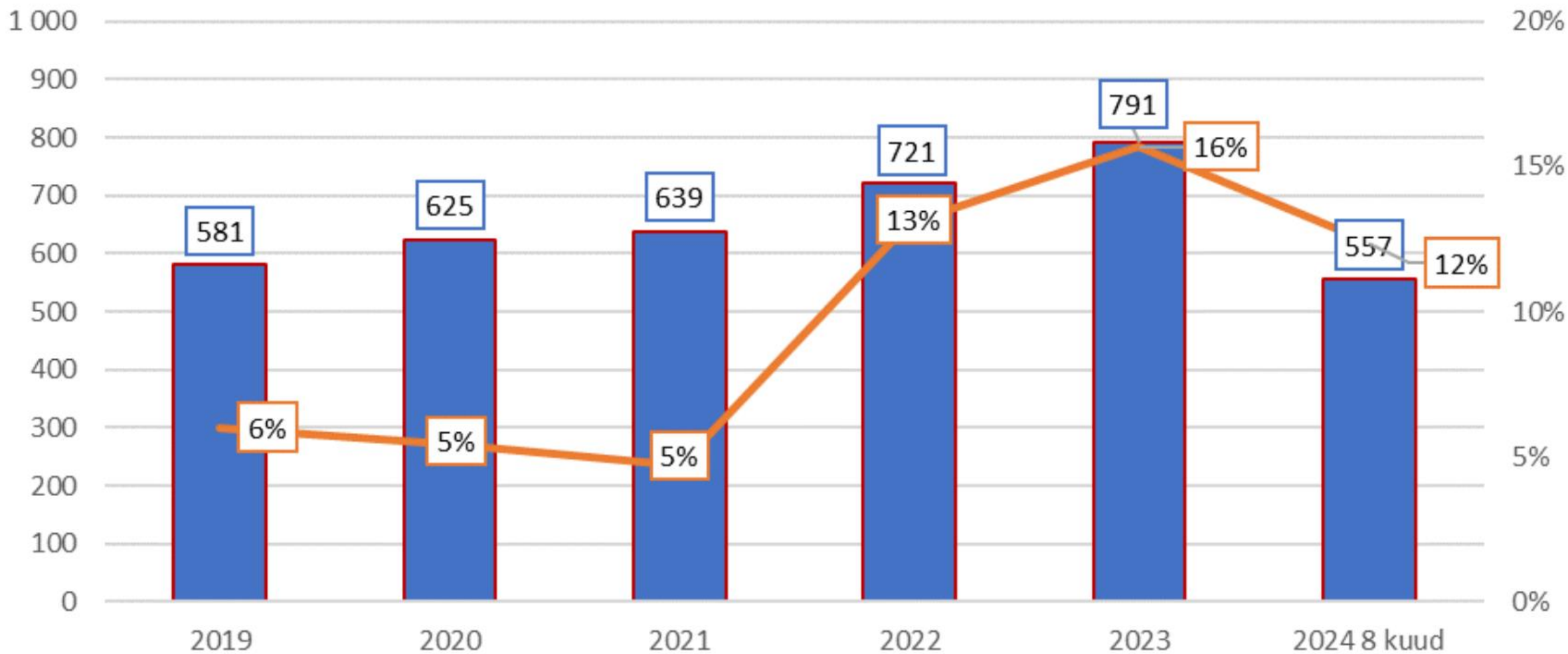


# PSÜHHOSOTSIAALSED TEGURID

- õnnetus- või vägivallaohuga töö
- ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine
- töötaja võimetele mittevastav töö
- pikaajaline töötamine üksinda
- monotoonne töö
- muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi



## Psühholoogilise ohuteguriga seotud vihjete osakaal kõigist saabunud vihjetest



# Herzberg's Motivation - Hygiene Theory

## Motivators



Achievement



Recognition



The Work  
Itself



Responsibility



Advancement



Growth

## Demotivators



**Bureaucracy**  
(Corporate policies,  
Supervision)



Relationships



Work  
Conditions



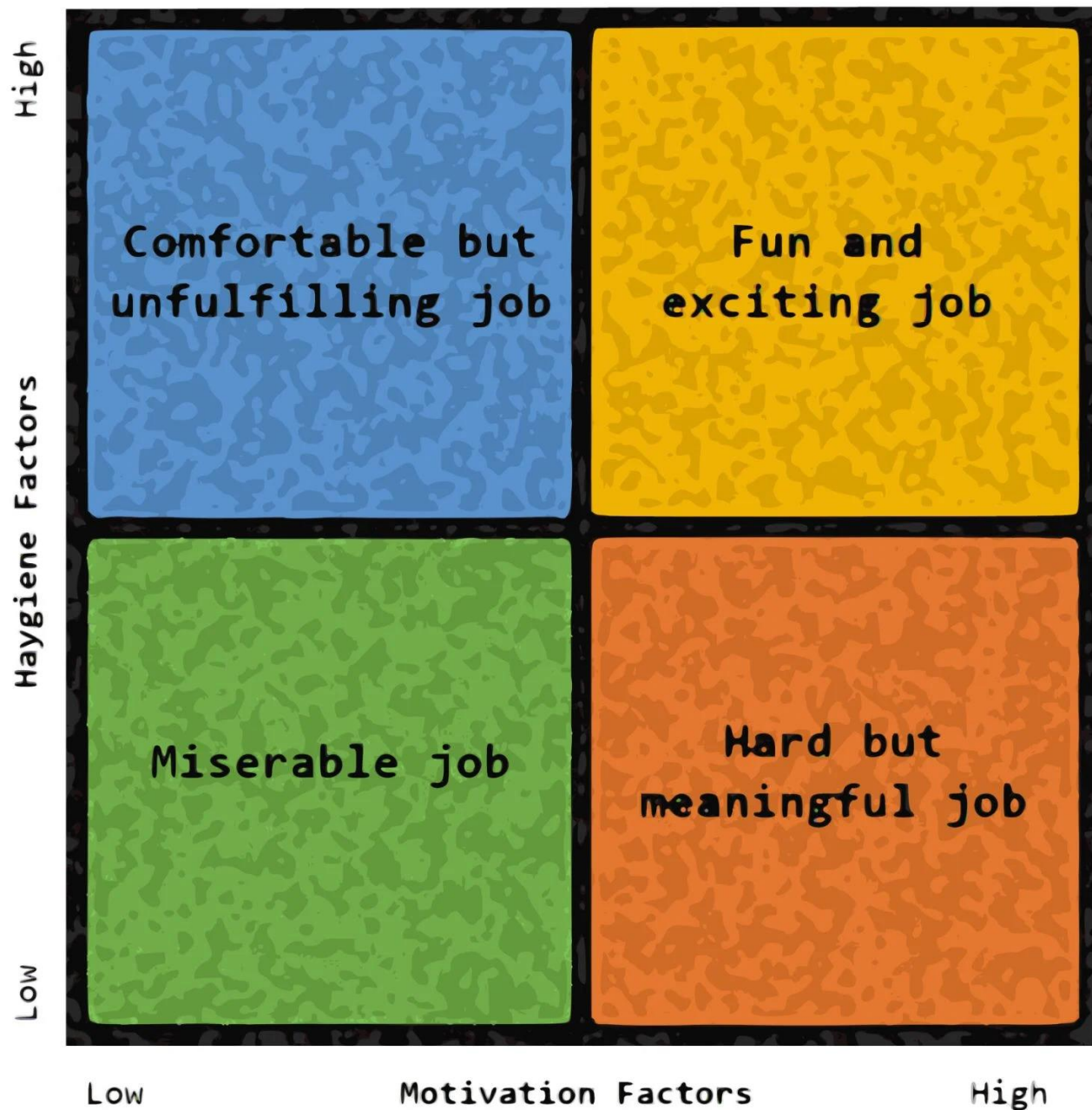
Status



Salary



Job Security



## Motivaatorid vs tööhügieen

Frederick Herzbergi **kaksikfaktoriteooria** (Dual-Factor Theory), mida nimetatakse ka **kahefaktoriteooriaks**, töötati välja **1959. aastal**. Selle eesmärk oli selgitada, mis põhjustab töörahulolu ja töörahulolematust töökohal. Herzberg viis läbi intervjuusid paljude töötajatega ja palus neil kirjeldada olukordi, kus nad tundsid end tööl eriti hästi või halvasti. Nendest intervjuudest tuvastas Herzberg kaks erinevat tegurite kogumit, mis mõjutavad motivatsiooni töökohal: **motivaatorid** ja **hügieenitegurid**.



# Rahulolu vs Heaolu

Hügieenitegurid on tööandja vastutusalas, kuna need kujutavad endast **miinimumnõudeid töötajate vaimse ja füüsilise heaolu tagamiseks**. Kui hügieenitegureid eiratakse, võivad töötajad kogeda stressi, läbipõlemist, vaimset pinget ja üldist **rahulolematust**.

Seega võib järeldada, et **heaolu** tuleneb rohkem  **motiveerivate tegurite** olemasolust, mis sõltub töötaja isiklikest vajadustest ja enesearengust, kuid **vaimse tervise probleemid** ja töörahulolematus tekivad siis, kui hügieenitegurid ehk **psühhosotsiaalsed ohutegurid**, ei ole piisavalt tagatud.

Tööandja vastutus on tagada miinimumstandardid vaimse ja füüsilise heaolu osas ning töötajate motiveerimine ja eneseteostus on rohkem seotud isiklike eesmärkide ja töö sisu kaudu pakutava üldise **heaoluga**.

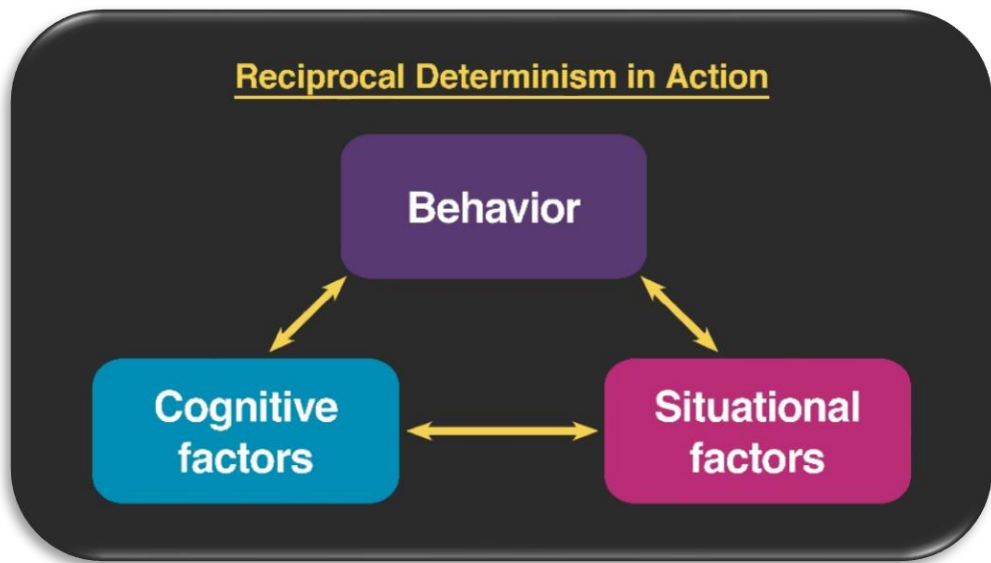


# TÖÖTAJA JA SOTSIAALNE KESKKOND

**Kõige olulisem on luua töökeskkonnas ohutus ning turvatunne!**

\* Psühhosotsiaalsed riskid tulenevad halvasti kavandatud tööülesannetest, kehvast töökorraldusest ja juhtimisest ning negatiivse õhustikuga töökeskkonnast. Kui psühhosotsiaalseid riske näha organisatsiooniliste ja mitte individuaalsete probleemidena, saab neid lahendada sama hästi kui teisi tööohutuse ja tervishoiuga seotud riske

## Reciprocal Determinism in Action

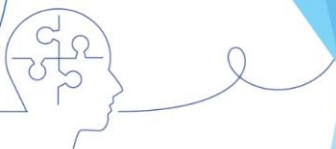


# Mis on töökiusamine?

Töökiusamine tähendab olukordi, kus töötajat või ülemust koheldakse süstemaatiliselt halvasti, millega tekitatakse alandustunnet, vaimset rõhumist ja/või füüsilist väärkohtlemist.

## 5 töökiusamisele iseloomulikku omadust:

- tegevuse korduvus,
- selle sotsiaalne olemus,
- tahtlikkus,
- võimu tasakaalustamatus
- viide konkreetsele negatiivsele käitumisaktile.



## Töökiusamise avaldumise vormid:

### FÜÜSILINE

- ebatervislike tööülesannete tegemise kohustus;
- füüsilise jõuga ähvardamine ja väärkohtlemine;
- materiaalse kahju tekitamine kodus või töökohas.

### VAIMNE

- rünnak ohvri eneseväljenduse vastu;
- rünnak sotsiaalsete suhete vastu;
- sotsiaalne maine kahjustamine;
- rünnak töö kvaliteedi vastu.

### VIRTUAALNE – küberkiusamine



TÖÖINSPEKTSIOON

## Tööandja peab:

Tagama töötajate kaitse töökiusamise eest.

### Kuidas seda teha?

- Töökeskkonnasiseselt tuleks luua **selge süsteem** töökiusamise lõpetamiseks. Mõelda välja sammud, kuidas ettevõttes tegeletakse konfliktide või muredega. Probleemi lahendamiseks on oluline, et tööandja oleks probleemist teadlik.
- Avaldada inimeste **kontaktid**, kelle poole muredega pöörduda (töökeskkonnavolinik, vahetu juht, personalitöötaja, muu).
- Selgitada välja probleemi sisu ning see **dokumenteerida** (kokkuleppel mõlema osapoollega). Tähtis on olla lahendusele orienteeritud.
- **Koostöös** töötajaga mõelda välja edasised tegevused. Näiteks töökorralduslikud muudatused, töökoormuse muutmine, töökoha reguleerimine jne.
- Kui mõistliku aja möödudes probleemid ei lahene, siis on võimalik alustada sama protsessi uuesti või kaasata **kolmas osapool** organisatsiooni väliselt.
- Viimase võimalusena võib töölepingu lõpetada ühe- või kahepoolset. Kui kompromissi ei leita, siis tuleb pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtu poole. Kõik töökeskkonnas algatatud protsessid võivad osutuda oluliseks tõendiks töökiusu teemadel.

**Konfliktide tekkimine on paratamatu osa töökeskkonnast.**

**Julgustagem neist rääkima!**



TÖÖINSPEKTSIOON



tööelu.ee



peaasi.ee



TÖÖINSPEKTSIOON



# Millele veel keskenduda?

## Mille peale veel mõelda?

- Organisatsiooni väärtused
- Põhjalik kuulamine
- Struktureeritud vestlused (primaarsed ja sekundaarsed sõnumid)
- Kindel kommunikatsiooniahel! (töökeskkonnavolinik vs vahetu juht)
- Dokumenteerimine, protokollimine
- Riskianalüüs kui atraktiivne abivahend tööandjale

## Mida peaks vältima?

- Kaotada pöördutud murede privaatsust
- Ennast süüdistada sekkumises
- Ilma tõendita etteheited



# Mida jälgida rahulolu-uuringust?

- Kommunikatsioonivahend
- Jälgida tuleks protseduurilisi küsimusi ja vastuseid
- Mida tööandja selle uuringu tulemustega peale hakkas?
- Kas küsimused katavad ära seaduses väljatoodud ohutegurid?
- Kas töötajaid koolitati kooskõlas uute meetoditega?
- Mitu küsimust on rahulolu ning mitu heaolu kohta?



# Töövahendid?

- Tööinspektsooni iseteeninduse riskianalüüsi töövahend
- Tööelu.ee
- Töökeskonna kvaliteedi mõõtmiste tulemuste esitamine ja COPSQQ III eestikeelne versioon:  
<https://www.etop.ee/tookeskkonna-kvaliteedi-mootmiste-tulemuste-esitamine-ja-copsoq-iii-eestikeelne-versioon/>
- Riskianalüüsi koostööpartnerid
- Abi konsultandilt



# Mida teha töötaja heaolu parandamiseks?

- **Mentorlus ja coaching:** Pikaajalised programmid, kus töötajad saavad juhendajate või mentorite toel oma karjäärieesmärke saavutada ning ammutada inspiratsiooni ja tuge.
- **Karjääriarengu plaanid:** Tööandjad saavad koostada individuaalsed karjääriplaanid, mis aitavad töötajatel näha võimalusi organisatsioonis edasi liikuda ja oma oskusi arendada.
- **Töölase heaolu programmid:** Füüsilise ja vaimse tervise edendamine, näiteks ettevõttesisene jooga, meditatsioon, treeningutunnid või tervisenõustamine.
- **Tervisekindlustus:** Laiendatud tervisekindlustuse paketid, mis hõlmavad ka vaimse tervise teenuseid.
- **Tervise- ja healupäevad:** Spetsiaalsed tervisepäevad, kus keskendutakse töötajate heaolule, pakkudes lõõgastumisvõimalusi, tervisekonsultatsioone ja tervislikke tegevusi.
- **Meeskonnaüritused ja kogukondlikud tegevused:** Regulaarne meeskonnaürituste korraldamine, et tugevdada töötajatevahelisi suhteid ja parandada koostöövalmidust. Need võivad olla nii ametlikud kui ka mitteametlikud üritused.
- **Regulaarne tunnustamine ja tagasiside:** Töötajate heaolu toetab pidev tunnustamine nende saavutuste eest, olgu selleks ametlikud auhinnatseremooniad või igapäevane positiivne tagasiside.



# Kuhu veel?

- Kaugtöö ning sellega kaasnevad ohud
- Töö ja eraelu hägusus
- Kultuuriline erinevus ja töökeel
- Tööpsühholoogid
- Digitaalne privaatsus, kaamerad
- Digipädevuse pidev õppimine
- Vabakutselisuus
- Üks töökoht = mitu ametit
- Generatsioonide vaheline konflikt



# Kuhu me veel suunata saame?

- Tuge saab ka sotsiaalkindlustusameti emotsionaalse toe ja hingehoiu telefonilt 116 123 (kell 10-24 vastavad kõnede emotsionaalse toe nõustajad ning kell 16-24 hingehoiu nõustajad). Infot leiab ka:
- [palunabi.ee](http://palunabi.ee)
- [peaasi.ee](http://peaasi.ee)
- [volinik.ee](http://volinik.ee)
- [ahistamine.ee](http://ahistamine.ee)
- [toetav.ee](http://toetav.ee)



# Abi Tööinspektsioonist

- käitumisjuhised töökiusamise korral;
- suuniseid pöördumiseks tekkinud olukorra lahendamiseks töötajate usaldusisiku, töökeskkonnavoliniku, tööandja personaliosakonna, vahetu juhi või ettevõtte juhi poole;
- selgitused, milliste spetsialistide ja ametkondade poole on töötajal võimalik tekkinud olukorras pöörduda selgitused, kuidas pöörduda vihjega Tööinspektsiooni poole järelevalve teostamiseks;
- selgitused lepitusmenetluse kohta;
- selgitused töölepingu ülesütlemise erinevate võimaluste osas;
- Töökeskkonnakonsultandi tasuta konsultatsioon;
- Vaimse tervise konsultandi teenus.



# Tööelu tekitab küsimusi?

Tööinspektsioon teab vastuseid

Uuri esmalt **www.ti.ee** või **www.tööelu.ee**

## Ning kui küsimusele vastust ei leidnud, siis:

**Helista** nõustamisele 640 6000

**Kasuta** iseteenindus.ti.ee

**Saada** oma küsimus jurist@ti.ee

**Kutsu** töökeskkonna konsultant oma ettevõttesse ti@ti.ee