TÖÖINSPEKTSIOON

Kaasrahastanud Euroopa Liit

Eesti tuleviku heaks

PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID
Riskianalüüsist tegudeni

Henri Ige

Vaimse tervise konsultant

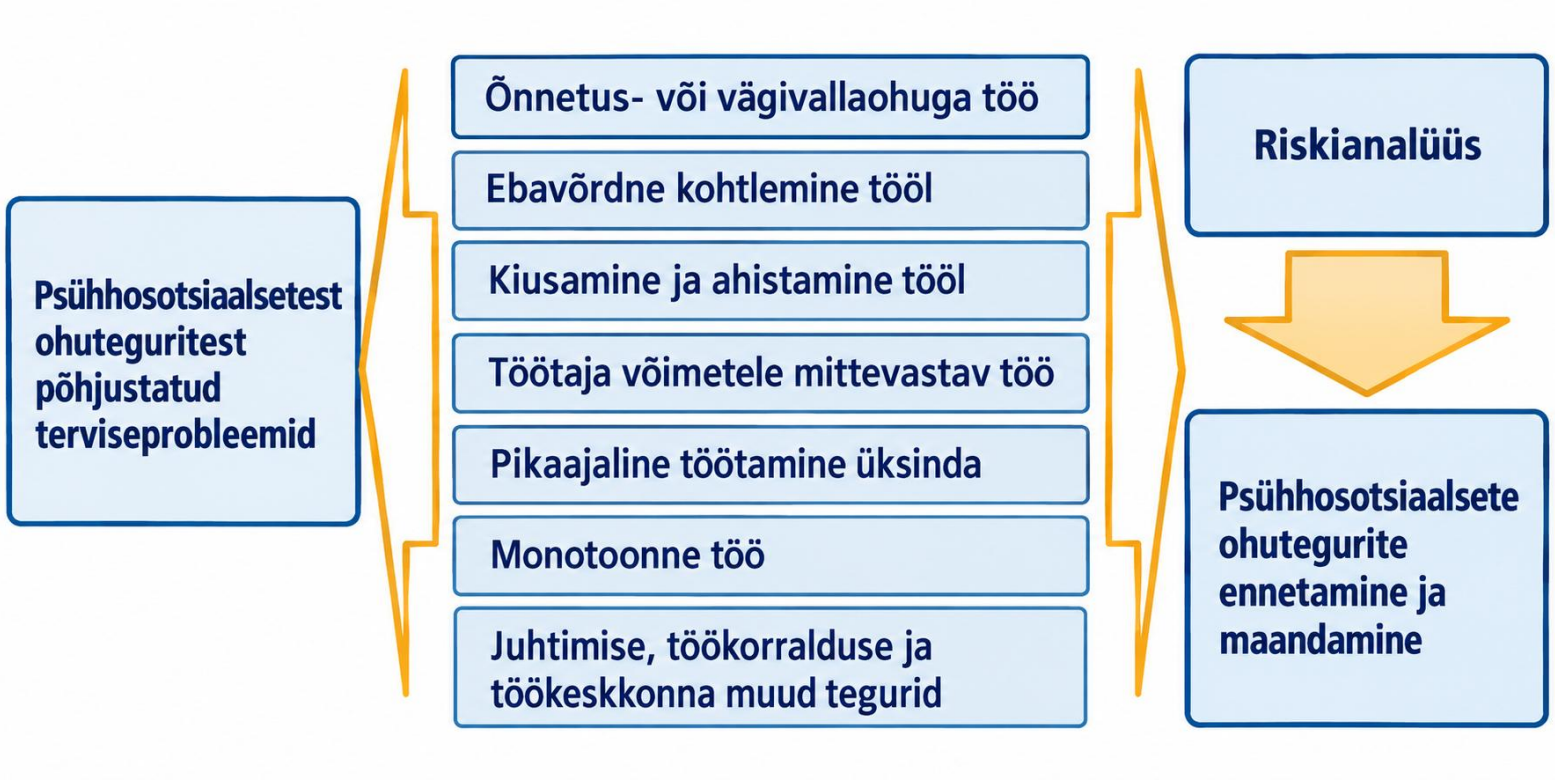
ennetuse ja teabeosakond

November 2026

PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID

TÖÖINSPEKTSIOON

Lähtudes seadusandlusest (TTOS §9¹)



Riskianalüüs üksi ei muuda töökeskkonda.
Läbimõeldud ennetustegevus aga küll.

PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID:
Mis on ohutegur, oht ja risk?

TÖÖINSPEKTSIOON



PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID:
Kuidas riskihindamist läbi viia?

TÖÖINSPEKTSIOON



PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID:

Ohutegurid on tuvastatud, aga kui tõhusalt on riskid maandatud?

Ohutegur	Ohu iseloomustus	Kavandatud ennetusmeetmed	Riskitase
Ajapuudus, kiirustamine ja töökorraldus	Ootamatud ülesanded, rikked, sõltuvus kolleegidest ja tähtaegade kuhjumine. Tükitöötasu võib soodustada liigset töötempot ja puhkepauside eiramist.	**Järjepidevalt kontrollida ning suunata kõiki töötajaid puhkepause tegema.** Tootmises kaaluda palgasüsteemi, mis ei koormaks töötajaid ning kus on võimalus teha puhkepause töötasu otseselt mõjutamata.	III

Millal?
Tähtaeg puudub väljavõttes

Kes vastutab?
Rakendaja puudub väljavõttes

Kuidas toimib?
Töökorraldus võib pause takistada

Riskianalüüsi tegevuskava peab sisaldama abinõusid, nende rakendamise ajakava ja rakendajaid (TTOS § 13⁴ lg 2).

PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID:
Õnnetus-ja vägivallaohuga töö

TÖÖINSPEKTSIOON

Tegevus / valdkond	Ohutegurid	Tõenäosus (1–5)	Tagajärje raskus (1–5)	Riskitase (1–25)	Ennetusmeetmed
Suhtlus klientidega	• Emotsionaalne, vaimne kurnatus • Vägivald, ähvardused, verbaalsed solvangud	3	3	9	• Töötajate juhendamine probleemsete klientidega suhtlemiseks ja ohuolukordades käitumiseks. • Soovituslikud psühholoogiaalased koolitused. • Igas olukorras säilitada rahu ja kannatlikkust.

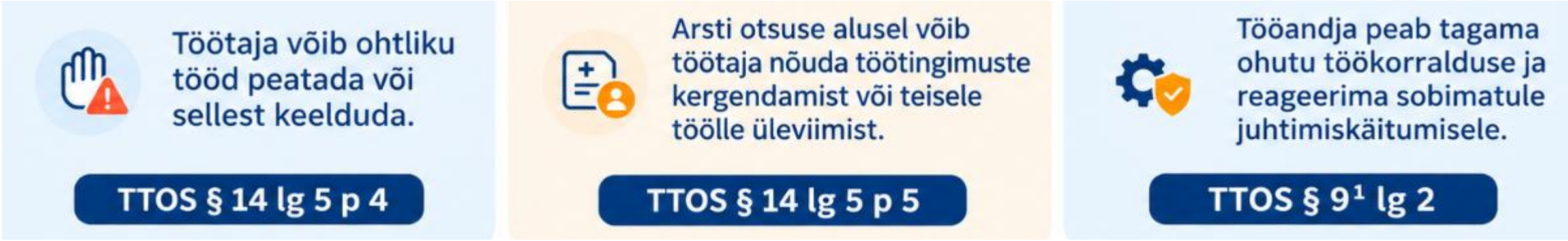
1. **Kas oleme hinnanud ohutegurit või selle võimalikku tagajärge?**
2. **Mille põhjal kujunes riskihinne 9?**
3. **Kas ennetusmeetmed vähendavad ohutegurit või panevad vastutuse töötajale?**

PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID:
Ebavõrdne kohtlemine tööl

TÖÖINSPEKTSIOON

Näide töökeskkonnast:

„Tunnen, et vahetu juht kohtleb mind teiste töötajatega võrreldes ebaõiglaselt. Mulle on korduvalt antud tööülesandeid, mille täitmine eeldaks tööohutusnõuete rikkumist. Kui olen keeldunud, on juht minu peale karjunud ja mind solvanud. Samuti on tekkinud konflikte seetõttu, et olen keeldunud puhkepäevadel töötamast. Olen probleemidest korduvalt teavitanud tööohutuse eest vastutavat isikut, kuid olukord ei ole paranenud. Tunnen, et minu õiguste eest seismise tõttu suhtutakse minusse halvemini ja avaldatakse survet töölt lahkumiseks.“



PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID:
Kiusamine tööl

TÖÖINSPEKTSIOON

„Olen pikemat aega kogenud kolleegi solvamist, karjumist ja alandamist. Ta on ässitanud ka teisi töötajaid minu vastu ning ette on tulnud füüsiliselt agressiivset käitumist, sealhulgas tõukamist ja esemete lõhkumist. Oleme kolleegidega tööandjat probleemidest korduvalt teavitanud, kuid olukord ei ole paranenud. Tööandja on korduvalt öelnud, et peaksime probleemi ise lahendama. Tunnen kolleegi ees hirmu ning pidevad pinged on mõjutanud minu tervist sedavõrd, et olen pidanud jääma haiguslehele.“

TVK lahend:
Süstemaatiline ebaviisakas käitumine kolleegi poolt
Tööandja oli probleemist teadlik
Rakendatud meetmed olid ebapiisavad
Probleemi ei suudetud enam kui poole aasta jooksul kõrvaldada
Käitumine jätkus kuni töösuhte lõppemiseni
→ **TVK luges töökiusu tõendatuks ja tuvastatuks.**

PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID:
Kiusamine tööl

TÖÖINSPEKTSIOON



1. KORDUV

Käitumine ei ole üksik juhtum, vaid kordub või kujuneb aja jooksul mustriks.



2. SÜSTEMAATILINE

Negatiivne käitumine on suunatud konkreetsele inimesele ning avaldub erinevates või korduvates tegevustes.



3. NEGATIIVNE

Näiteks halvustamine, ignoreerimine, tõrjumine, info varjamine, põhjendamatu kritiseerimine või maine kahjustamine.



4. VÕIMUTASAKAALUTUS

Osapoolte võimalused olukorda mõjutada või ennast kaitsta ei ole võrdsed. Võim võib tuleneda ametikohast, grupist, infost või muudest ressurssidest.



5. KAITSETUS

Inimesel on järjest raskem olukorda lõpetada või ennast kaitsta. Võib tekkida tunne, et abi ei ole kättesaadav või probleemi tõstatamine muudab olukorra veel halvemaks.

PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID:
Ahistamine tööl

TÖÖINSPEKTSIOON

Näide töökeskkonnast:

„Tööürituse õhtul hakkas joobes meeskolleeg mulle soovimatult lähenema – puudutas mind korduvalt, püüdis kallistada ja tõmbas vöökohast enda poole. Ütlesin korduvalt ja selgelt, et ta lõpetaks, kuid ta eiras minu piire ning jätkas füüsilist kontakti. Pidin ta endast jõuga eemale lükkama. Pärast juhtunut ei tundnud ma end ülejäänud õhtu jooksul turvaliselt.“



PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID:
Pikaajaline töötamine üksinda

TÖÖINSPEKTSIOON

Näide töökeskkonnast:

„Töötan sageli pikkades vahetustes täiesti üksinda. Minu töö eeldab pidevat valmisolekut klientidega suhtlemiseks ja ootamatute olukordade lahendamiseks, kuid probleemide tekkimisel ei ole mul kedagi, kellelt kohe abi küsida. Üksinda töötades on keeruline teha ka korralikke puhkepause, sest töökohta ei saa järelevalveta jätta. Olen sellest juhile rääkinud, kuid mulle on vastatud, et selline ongi meie töökorraldus.



PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID:
Monotoonne töö

TÖÖINSPEKTSIOON

Näide järelevalvest:
Intervjuu käigus selgus, et keevitaja täidab suurema osa töövahetusest ühetaolisi ja korduvaid tööülesandeid. Töö nõuab pidevat keskendumist ning sageli sundasendis töötamist, mistõttu kogeb töötaja vahetuse lõpuks füüsilist ja vaimset väsimust. Töötaja sõnul on ta avaldanud juhile soovi tööülesandeid aeg-ajalt vahetada, kuid juht on põhjendanud senise töökorralduse säilitamist tootmise efektiivsusega.



PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID:
Juhtimise, töökorralduse või töökeskkonna muud tegurid

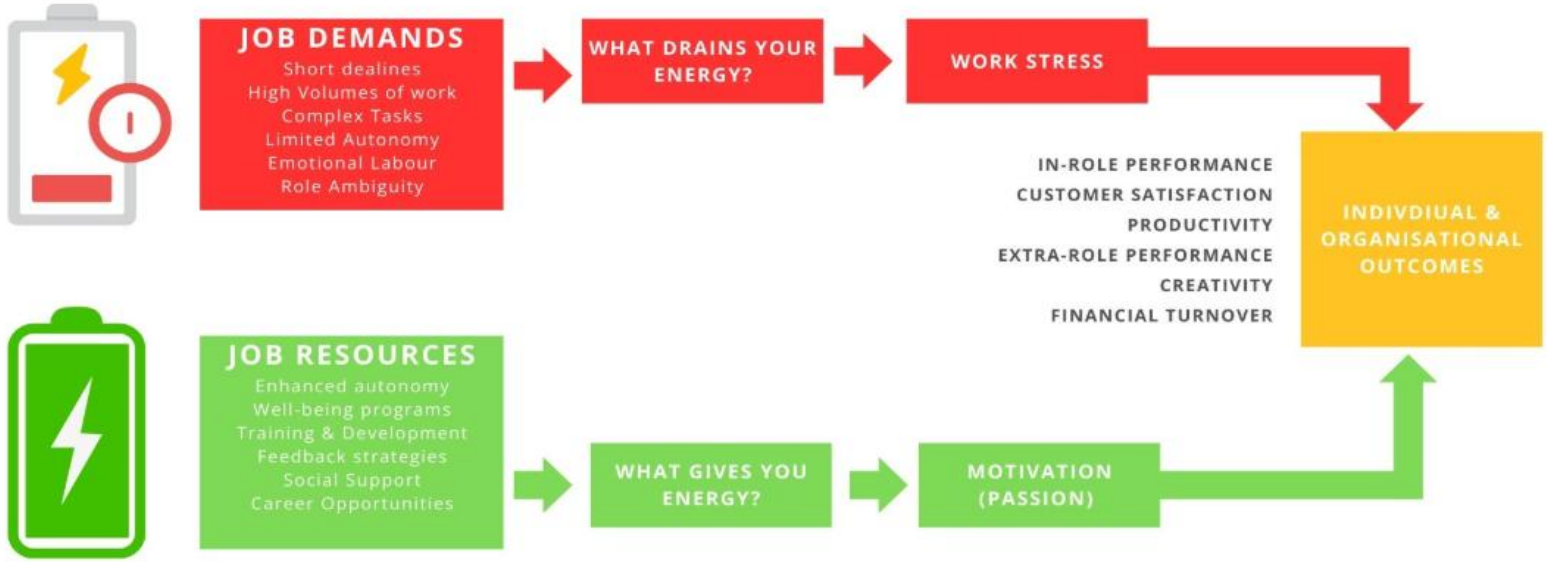
TÖÖINSPEKTSIOON

Kaks keelt, null arusaamist?

„Meil on tõsine probleem töötajate ebapiisava eesti keele oskusega. Sageli ei saa nad tööalaste juhiste mõttest täielikult aru ega julge ka täpsustusi küsida, sest kardavad töökohta kaotada. Kuigi töötajad osalevad keelekoolitustel, ei ole nende keeleoskus alati igapäevaseks tööalaseks suhtlemiseks piisav. Seetõttu olen sunnitud tööülesandeid sageli vene keeles selgitama. Minu jaoks ei ole oluline üksnes see, et töötaja sõnadest aru saaks, vaid et ta mõistaks ka seda, mida ja kuidas on vaja teha.“



PSÜHHOSOTSIAALNE TÖÖKESKKOND:
Töökeskkonna heaolu



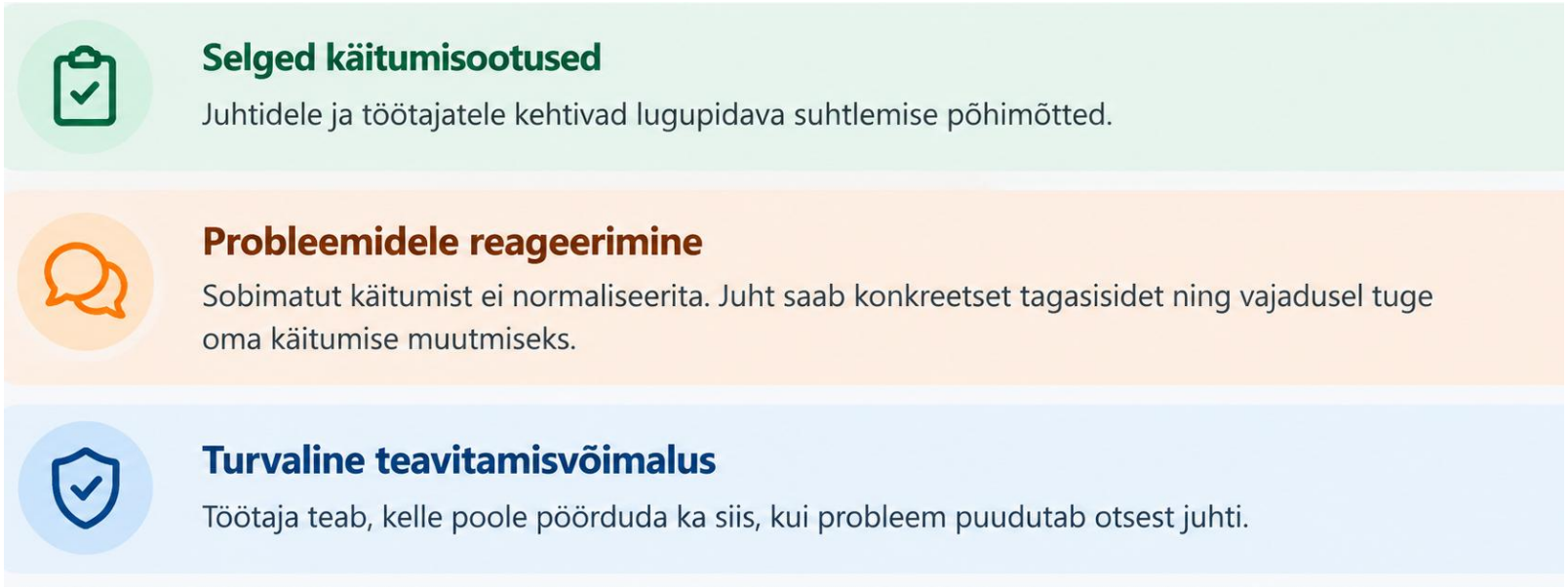
Töö nõudmised (job demands) – tegurid, mis meid väsitavad.
Töö ressursid (job resources) – tegurid, mis toetavad nõudmistega toimetulekut

Kui nõudmised on suured ja ressursid ebapiisavad, suureneb kurnatuse risk!

PSÜHHOSOTSIAALNE TÖÖKESKKOND:
Teadmisest tegudeni

TÖÖINSPEKTSIOON

Probleemi märkamisest peab jõudma sekkumiseni!



Millist käitumist me lubame ja millisele reageerime?

PSÜHHOSOTSIAALNE TÖÖKESKKOND:
Võitmatud vestlused

TÖÖINSPEKTSIOON

„Me ju rääkisime sellest…“

Selged ootused ja kokkulepped

Töötajale selgitatakse, milline käitumine on lubamatu ja mida tuleb muuta.

Kokkulepete täitmise kontroll

Juht jälgib, kas käitumine muutub, ega piirdu korduvate vestluste ja hoiatustega.

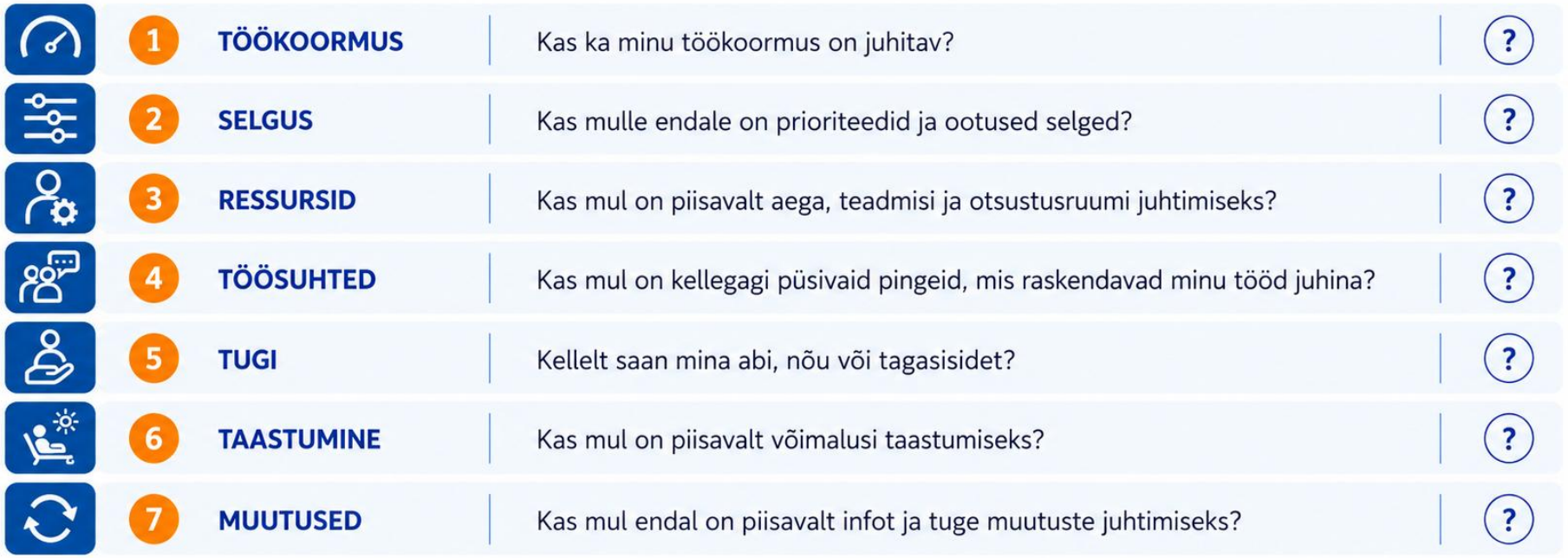
Järjepidevad ja proportsionaalsed tagajärjed

Rikkumiste jätkumisel rakendatakse põhjendatud meetmeid, vajadusel kaalutakse töösuhte erakorralist ülesütlemist (TLS § 88).

Koostöö on töötaja seaduslik kohustus (TLS § 15 lg 2 p 6)!!

PSÜHHOSOTSIAALNE TÖÖKESKKOND:
Juhi heaolu

TÖÖINSPEKTSIOON



*HSE Management Standards mudeli põhjal: Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). 'Management Standards' and work-related stress in the UK: Practical development. Work & Stress, 18(2), 113–136.

KOKKUVÕTVALT

TÖÖINSPEKTSIOON

Organisatsioon

Loob ohutud töötingimused

Juhtimine

Seab eeskuju ja reageerib

Meeskond

Hoiab kokkulepetest kinni

Tööelu tekitab küsimusi?

Tööinspektsioon teab vastuseid

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