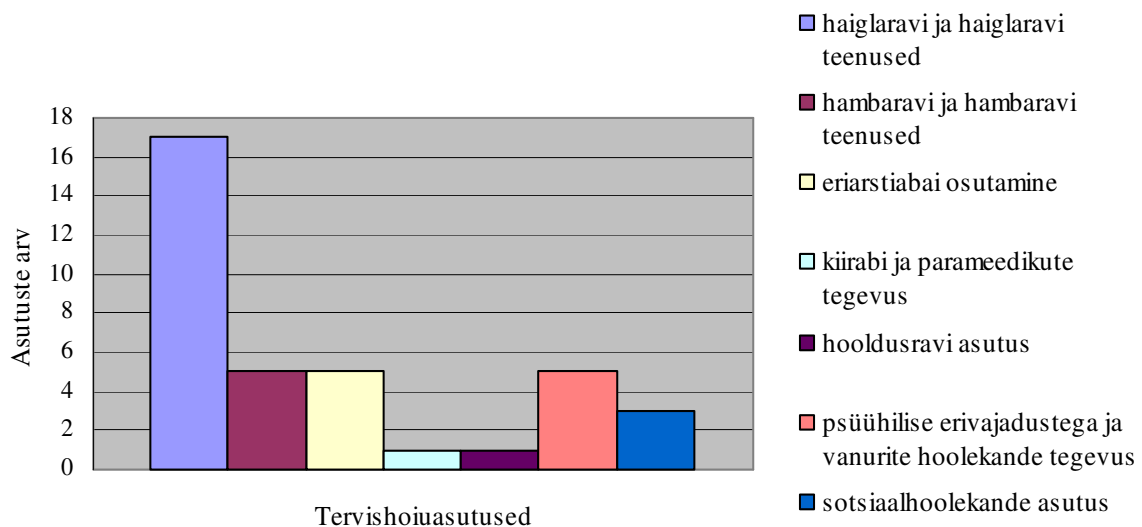


Üleriigiline sihtkontroll „Psühhosotsiaalsed ohutegurid töö” SLIC kampaania raames

Sihtkontroll viidi läbi Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) psühhosotsiaalsete ohutegurite kontrollkampaania raames, kus Eestis keskenduti tervishoiukampaaniale, sealhulgas sotsiaalhoolduse avaliku sektori asutustes, pidades eriti silmas õdesid ja hooldajaid.

Kampaania eesmärgiks oli pöörata senisest suuremat tähelepanu töökohtadele, kus töötajad on ohustatud psühhosotsiaalsetest ohuteguritest. Kampaania koosnes kahest osast: **teavitamine** (4 teabepäeva erinevates regioonides ja psühhosotsiaalsete infomaterjalide jaotamine) ja sihtkontroll. Kontrollide eesmärgiks oli parandada psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamise ning külastusel läbiviidavate tööandja ja töötajate intervjuude kvaliteeti. Vastavalt Eesti Vabariigi seadusandlusele vastutab tööandja kõigi töötervishoiu ja –ohutuse nõuete täitmise eest, sealhulgas ka psühhosotsiaalsete ohutegurite õigeaegse avastamise ja mõju vähendamise eest.

2012. aasta jooksul tehti kokku 74 külastust 37 tervishoiuasutusse. Asutuste valik toimus juhuvaliku alusel, inspektori enda poolt. Sihtkontrolliga oli hõlmatud 13 maakonda. Enamik asutusi, mida sihtkontroll hõlmas jäi vahemikku 10-50. Joonisel 1 on välja toodud tervishoiuasutused tegevusala järgi.

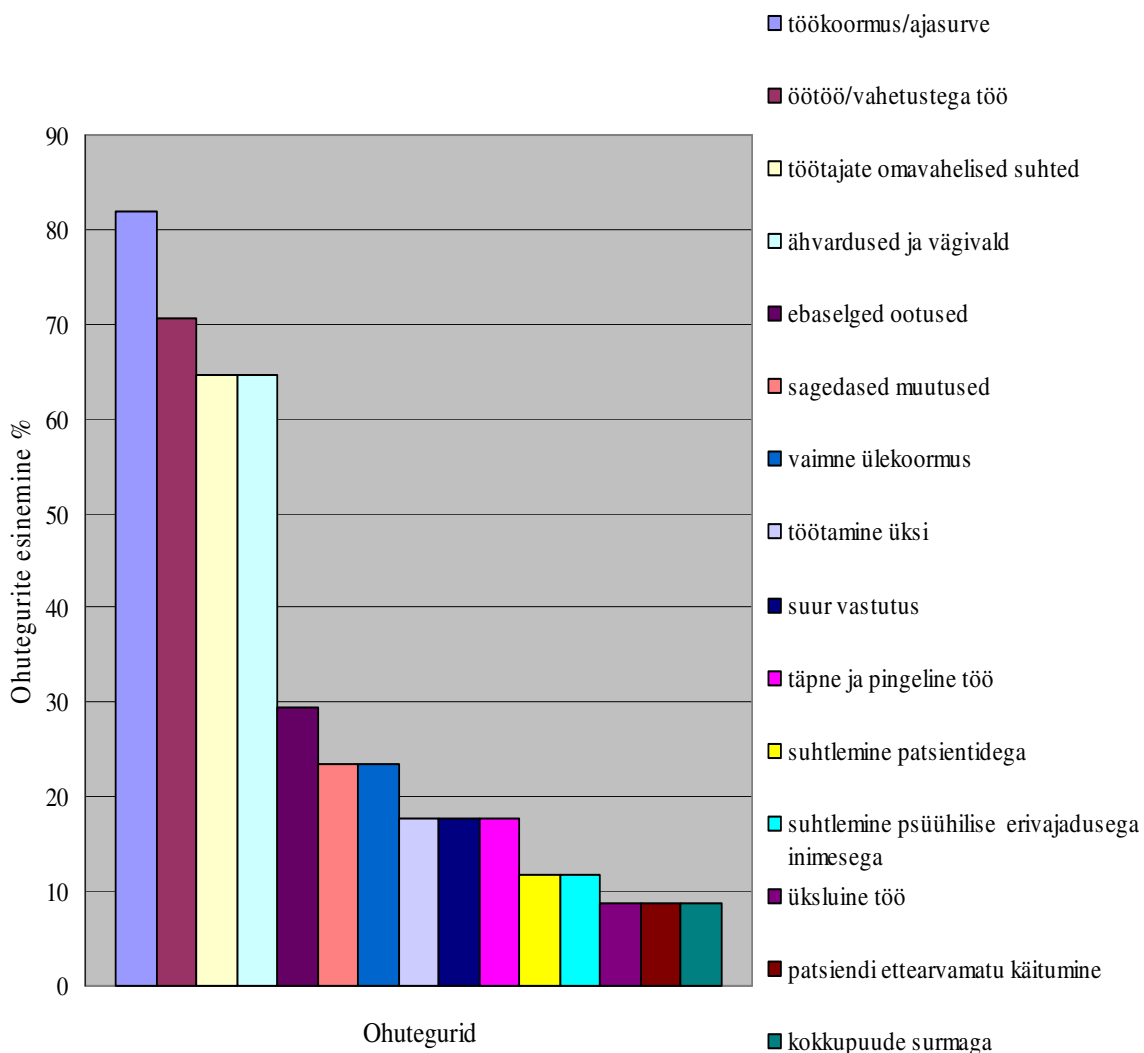


Joonis 1. Sihtkontrolliga hõlmatud tervishoiuasutused tegevusala järgi.

Asutusi teavitati eesolevast kontrollist ning seejärel viidi läbi kaks külastust igasse ettevõttesse (erinevatel asjaoludel toimus nelja asutusse üks külastus ja mõnesse asutusse toimus järelkontrolli tõttu rohkem kui kaks külastust). Esmasel külastusel tutvustati kampaaniat ja stressikaardistajat, vaadati riskianalüüsi, küsitleti töötajaid ja tutvuti töökeskkonnaga. Järgnevalt viidi ettevõtetes läbi küsitlus stressikaardistajaga (töötajad täitsid küsimustiku elektroonselt ja tulemused kogunesid inspektorile) ning teisel külastusel järelvalveametnik tutvustas ja analüüsis koos tööandjaga stressikaardistajaga kogutud andmeid. Sihtkontrolli lõppemisel

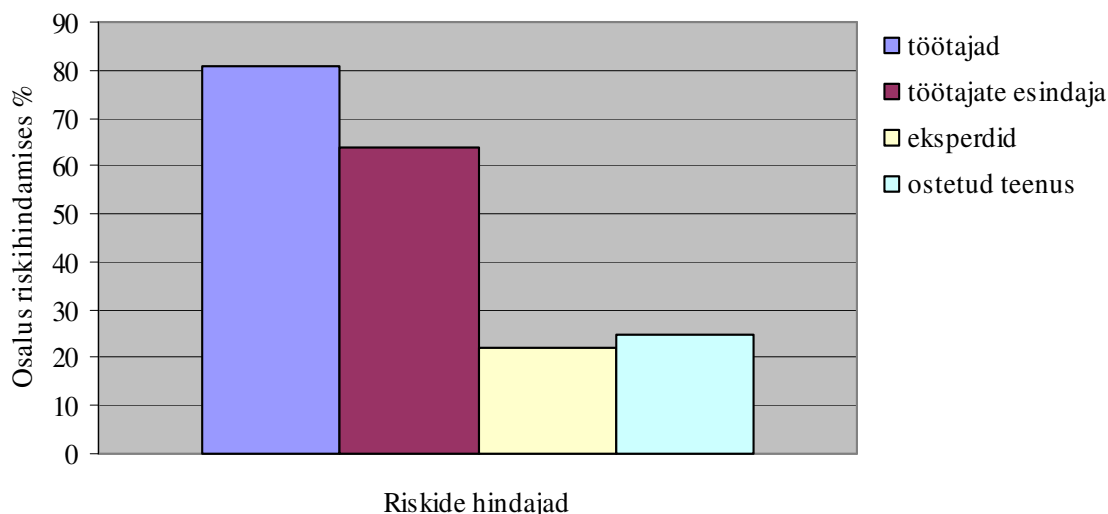
Külastustest selgus, et ainult ühes ettevõttes (2,7%) ei olnud läbi viidud riskianalüüsi, kõikides teistes 36 asutustes (97,3 %) oli riskidega töökohal kas vähemal või rohkemal määral tegeletud. Kontrollimise tulemusel selgus, et olemasolevatest 36 riskianalüüsist 34 (94,5%) käsitleti ka psühhosotsiaalseid ohutegureid ning kahes (5,5%) olid psühhosotsiaalsed riskid hindamata.

Psühhosotsiaalsed ohutegurid, mida oli hinnatud 34 tervishoiuasutuse riskide hindamisel (joonis 2 kajastab 15 enim nimetatud ohutegurit).



Joonis 2. Enamlevinud psühhosotsiaalsed ohutegurid ettevõtete riskianalüüsides.

Riskihindamisse kaasatavate inimeste arv, kompetents ja ametikoht oli asutuseti väga erinev (riskihindamisse kaasatute osalus kajastub joonisel 3). Enamik ettevõtteid kasutasid riskihindamise läbiviimiseks inimesi oma organisatsiooni seest, kuid leidub ka neid, kes kasutavad abi ka väljastpoolt organisatsiooni, ostes kogu teenuse sisse või kasutades eksperdi soovitusi.



Joonis 3. Riskihindamisse kaasatud osapooled.

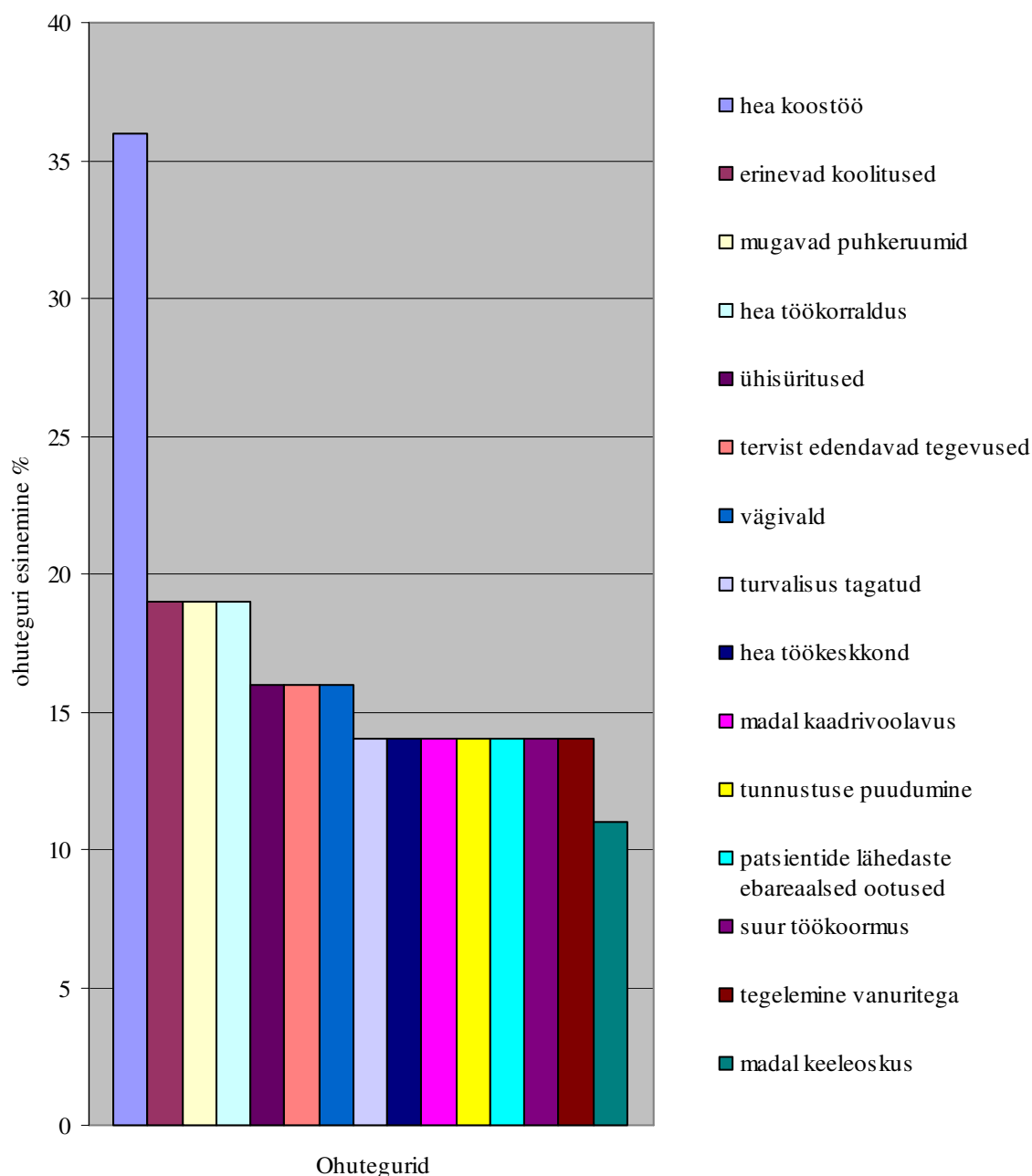
Tööandjad on rakendanud enim järgnevaid meetmeid võitlemaks psühhosotsiaalsete ohuteguritega:

- Ennetavaid meetmeid (selge juhtimine, asjakohase teabe edastamine, dialoog töötajaga, konstruktiivne tagasiside, juhtide koolitus) - 31 ettevõttes (86,1%);
- Vähendavaid meetmeid (töötajatele suurema tegevusvabaduse andmine, teabe (juhiste) jagamine vahetult häiriva sündmuse toimumise ajal, arutelud-koosolekud, töötajate toetusgrupid, kogemuste, kompetentsi suurendamine, taastumise võimaldamine) - 22 ettevõttes (61,1%);
- Parandavaid meetmeid (töökorralduse muutmine, rehabilitatsiooni korraldamine, kriisitugi) - 18 ettevõttes (50%).

Enamik asutusi 23 (62,1%) arvas, et psühhosotsiaalsete riskide osas on vaja kasutusele võtta veel meetmeid ning alla poolte 14 (37,9%) arvas, et olemasolevatest piisab.

Külastuste käigus kontrollisid inspektorid ka asutuste töökeskkonna olukorda. Positiivne on tõdeda, et paljude ettevõtete töökeskkond oli kaasaegne, ruumid renoveeritud ning töötajatel on olemas korralikud puhkeruumid, kus pausidel lõõgastuda.

Inspektorid intervjuerisid külastuste jooksul ka töötajad, kes sel päeval tööl olid. Töötajate tähelepanekud (tagasiside saadud lühiintervjuude käigus) nii positiivsetest kui negatiivsetest psühhosotsiaalsetest faktoritest oma töökohal on esitatud joonisel 4.



Joonis 4. Töötajate arvamus psühhosotsiaalsete faktoritest.

Kolmandik tööandjatest arvas, et kampaania ja sihtkontroll psühhosotsiaalsete ohutegurite teemal oli informatiivne ja vajalik, mis juhtis tähelepanu igapäevastele probleemidele, millega on vähe või ei ole üldse tegeletud. Kampaania tulemusena toimus muutusi vähesel määral 65% ja suuremal määral 8% ettevõttes. Kampaania aitas kaasa parema töötervishoiu- ja tööohutuse juhtimisele vähesel määral 59% ja suuremal määral 22% ettevõtetes.

Informatsiooni levikut soodustas sihtkontroll vähemal määral 68% ja suuremal määral 27% ettevõtetes.

Inspektorite hinnangul oli sihtkontroll kasulik 79% ettevõtetes ning 32% ettevõtetes toimus positiivseid muutusi sihtkontrolli tulemusena. 87% ettevõtetes paranes tööandja teadlikkus ja 73% ettevõtetes paranes töötajate teadlikkus.

Inspektorid tegid sihtkontrolli tulemusena 37 objektil kokku 108 soovitusi, millest enamlevinud olid: suurendada juhivoolset toetust ning tunnustada rohkem oma töötajaid, parandada koostööd, tagada parem töökorraldus, informeerida töötajaid õigel ajal vajalikest muutustest, keeleoskuse parandamine, arvestada töötajate arvamusi ja ettepanekuid organisatsiooni töö korraldamisel.

Inspektorid tuvastasid sihtkontrolli käigus 24 rikkumist, neist 10 kohta koostati ka ettekirjutus rikkumise kõrvaldamiseks.