

Ida-Soome Ülikooli ja Tervise Arengu Instituudi

uurimus-ja arendusprojekt  
**"Töötajate heaolu edendamine koolis"**

Internetipõhine ankeet-küsitlus "Heaolu töökeskkonnas"  
29.01.2010 - 12.04.2010

**RAPORT**

Koostanud  
Anneken Metsoja  
Jaana Alep-Möls

## **SISUKORD**

<b>SISSEJUHATUS</b> .....	<b>2</b>
<b>I ANDMETE KOGUMINE</b> .....	<b>2</b>
1. Küsitluse läbiviimine .....	2
2. Andmete analüüs .....	2
3. Uuritavad .....	2
<b>II TULEMUSED</b> .....	<b>3</b>
1. Ametalane heaolu ja personali töövõime säilitamiseks läbi viidud tegevused .....	3
2. Suhted juhiga .....	4
3. Tunnustus .....	5
4. Töökorraldus.....	6
5. Kollegiaalsus .....	7
6. Töötingimused.....	8
7. Töökoormus ja taastumisvõimalus .....	10
8. Töö ja töötaja .....	11
9. Töötaja heaolu ja töökogukonnaga seotud valdkondade keskmised hinnangud .....	12
10. Vabad vastused .....	13
<b>KOKKUVÕTE</b> .....	<b>14</b>

## SISSEJUHATUS

Ida-Soome Ülikooli ja Tervise Arengu Instituudi koostöös viidi uurimus-ja arendusprojekti "Töötajate heaolu edendamine koolis" raames Eesti ja Soome koolides samaaegselt läbi internetipõhine ankeet-küsitlus "Heaolu töökeskkonnas" ajavahemikus 29.01.2010 - 12.04.2010. Käesolev raport esitab esimese küsitluse tulemuste kokkuvõtte. Raport koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis kirjeldatakse andmete kogumise protsessi ja valimit. Teises peatükis analüüsitakse töötaja ning töökogukonna vahelisi suhteid.

Uuringu eesmärgiks oli hinnata töötajate heaolu koolis, kitsamalt teemasid, mis puudutasid suhteid juhiga, töö tunnustamist, töökorraldusega seotud küsimusi, kolleegide vahelisi suhteid, töökeskkonda iseloomustavaid parameetreid, töökoormust ning tervise taastamisvõimalusi.

## I ANDMETE KOGUMINE

### Küsitluse läbiviimine

Uuringusse valiti 40 kooli, millest 1 langes välja likvideerimise tõttu, seega osales uuringus 39 kooli. Uuringusse kaasati kogu kooli personal. Internetipõhise ankeet-küsimustiku andmed koguti Kuopio Ülikooli andmebaasi, kust need edastati Tervise Arengu Instituudile analüüsimiseks. Elektrooniliselt täidetav ankeet koosnes 72 küsimusest.

### Vastamismäär

Koolide andmetel oli 39 koolis kokku 1934 töötajat, kellest täitsid ankeedi 1322, vastamise määr 68%. Küsimustiku täitmise määr varieerus kooliti 27% kuni 100 %-ni.

### Andmete analüüs

Andmeanalüüsis on kasutatud statistilise andmetöötluse paketti SPSS16. Andmete kirjeldamiseks on kasutatud tunnuste ühe- ja kahemõõtmelisi sagedustabeleid ning keskmist näitajat (mis iseloomustab tunnuse üldist taset). Tunnuste vahelise seoste leidmisel on kasutatud statistikut  $\chi^2$  (hii-ruut) ja Pearsoni korrelatsioonikordajat olulisuse nivool  $\alpha \leq 0.05$ .

### Uuritavad

1. Soo järgi jaotati vastajad 1. *naised* (87%), 2. *mehed* (13%).

2. Vanuse järgi grupeeriti vastajad vastavalt: 1. *kuni 35-aastased* (23%), 2. *35 – 50-aastased* (41%) ja 3. *üle 50-aastased* (36%).

3. Perekonnaseisu järgi jaotusid uuritavad järgmiselt: 1. *abielus*, 2. *vabaabielus*, 3. *vallalised* ning 4. *lesed ja need, kes ei määratlenud oma perekonnaseisu*. Vastustest mooduduaati kaks gruppi: 1. *kooselavad* (71%) ning 2. *üksikud* (29%).

4. Elukutsete järgi jaotati vastajad nelja gruppi: 1. *õpetajad* (66%; *neist 44% aineõpetajad, 22% klassiõpetajad*), 2. *juhtkond* (7%), 3. *abitöötajad* (17%; *töömees*,

kokk, koristaja, raamatukogutöötaja vm.), 4. tugiteenuse osutajad (10%; psühholoog, sotsiaaltöötaja, logopeed, kooliõde).

5. Vastavalt elukoha kaugusele koolist. jaotati küsitletavad kahte gruppi: 1. elukoht lähemal kui 15 km (86%), 2. elukoht kaugemal kui 15 km (14%).

6. Praeguses koolis töötamise staazi järgi jaotati vastajad kaheks: 1. kuni 10 aastat (55%) ning 2. 11 ja enam aastat (45%).

7. Asukoha järgi jaotati koolid vastavalt: 1. linnakoolid (56%), 2. maakoolid (44%).

8. Töötajate arvu järgi grupeeriti koolid vastavalt: 1. töötajate arv alla 40 (19 kooli) ning 2. töötajate arv 40 ja enam inimest (20 kooli).

9. Kooli tüübi järgi on vastajad jagatud samuti kahte gruppi: 1. alg- ja põhikooli ning 2. gümnaasiumi töötajad.

### III TULEMUSED

#### 1. Ametialane heaolu.

Antud valdkonna kohta esitati 4 küsimust, milles vastaja andis hinnangu oma healule ning kollektiivi üldisele ametialasele healule. Lisaks uuriti töötaja rahulolu töökohal läbiviidavate tegevustega, mis toetavad tema ametialast heaolu ning mis on talle ka kättesaadavad. Võimalikud vastusevariandid olid 1... 5, kus 1 on väga hea ... 5 väga halb. Hinnangust 1 ja 2 moodustati grupp „hea“, 3 „keskmine“ ning hinnangud 4 ja 5 moodustasid grupi „halb.“

Tabel 1. Ametialane heaolu.

	Hea (%)	Keskmine (%)	Halb (%)
<i>Hinnang oma ametialasele healule praegusel töökohal võrreldes võimaliku ideaaltasandiga</i>	<b>63</b>	34	<b>3</b>
<i>Töökohas töötavate inimeste üldine heaolu</i>	<b>57</b>	41	<b>2</b>
<i>Rahulolu töökohal läbiviidavate tegevustega, mis toetavad minu ametialast heaolu</i>	<b>60</b>	33	<b>7</b>
<i>Rahulolu tegevustega, mis on seotud ametialase heaoluga ja mis on minule kättesaadavad</i>	<b>61</b>	33	<b>6</b>

Oma ametialast heaolu hindavad heaks ligi kaks kolmandikku (63%) inimestest. 3% nimetas oma heaolu töökohas halvaks. Vastaja töökohas töötavate inimeste üldist heaolu hindasid enam kui pooled vastajad (57%) heaks, 2% pidas inimeste üldist heaolu töökohas halvaks. Vastuste jaotus küsimusele rahulolu kohta läbiviidud tegevustega võrreldes nende tegevustega, mis on vastajale kättesaadavad, statistiliselt oluliselt ei erinenud.

Järgnevalt vaadeldud 7. teemabloki küsimused koosnesid 3 osast: **1. kas vastaja on väitega nõus**, valikvastustega 1 - pole üldse nõus, 2 – pole eriti nõus, 3- ei oska midagi

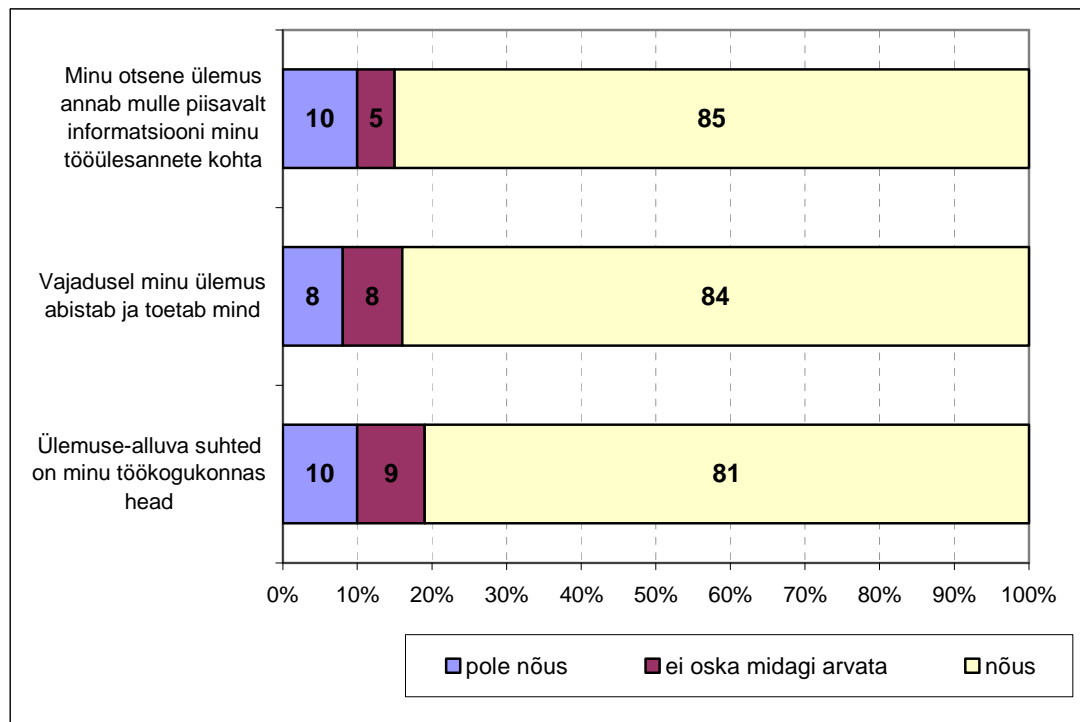
arvata, 4- üsna nõus, 5 - täiesti nõus. 1 ja 2 grupi vastusest moodustati grupp "pole nõus", 3 - „ei oska midagi arvata“, 4 ja 5 ühendati grupiks "nõus."

**2. kas on vaja töötingimusi parandada**, vastusevariandid 1 ... 5, kus 1 – äärmiselt suur, 2 – suur, 3 – mõnevõrra vajalik, 4 – pole eriti vajalik, 5 – pole üldse vajalik. Vastustest moodustati analoogselt 3 gruppi – 1 - „parandamise vajadus suur“, 2 – „mõnevõrra vajalik“, 3 – „pole vajalik.“

**3. uuriti, kas on vaja töökogukonda pakiliselt arendada.** Võimalikud vastusevariandid 1 – tuleb kõige kiiremas korras arendada, 2 – tuleb kiiremas korras arendada, 3 – tuleb üsna kiiresti arendada, 4 – tuleb arendada, kuid pakilist vajadust pole, 5 – ei vaja arendamist. Vastustest on tekitatud 3 gruppi – 1- "tuleb kiiresti arendada", 2 – "tuleb arendada, kuid pakilist vajadust pole", 3 – "ei vaja arendamist."

## 2. Suhted juhiga.

Antud teemablokk koosnes 3 küsimusest.



Joonis 1. Suhted juhiga.

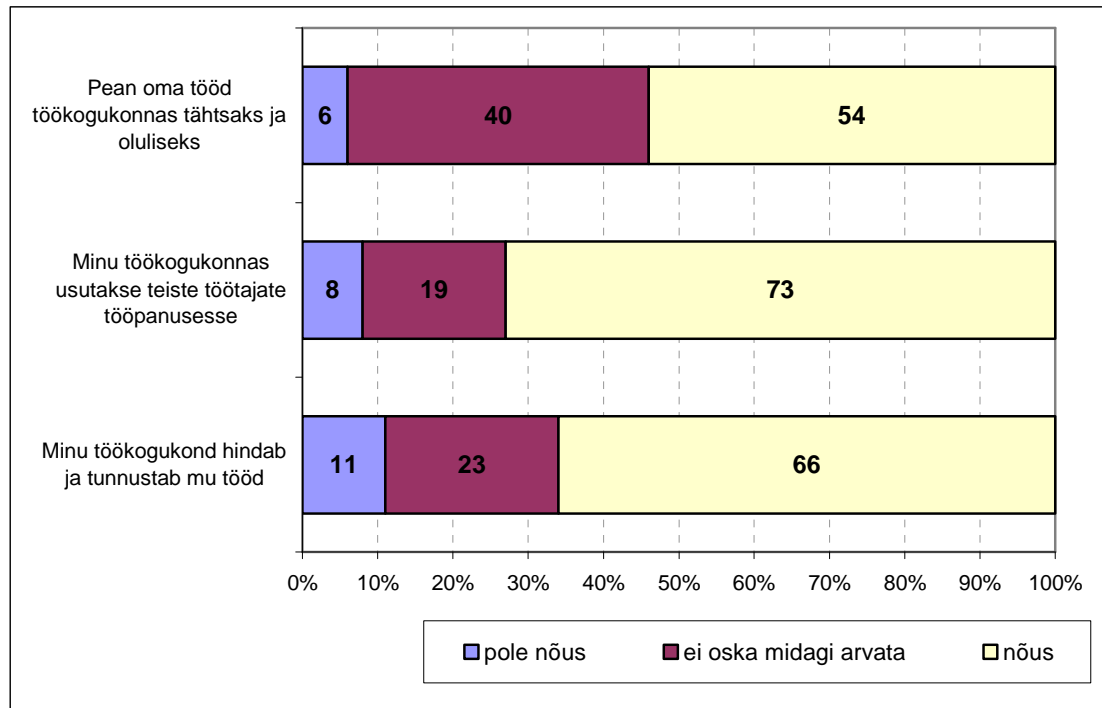
Suhteid ülemusega hindavad heaks neli viiendikku vastajatest. Ligikaudu kümnendik ei hinnanud suhteid juhiga töökogukonnas heaks. Ligikaudu kaks kolmandikku töötajatest leidis, et töökogukonda pole vajalik parandada. Mõnevõrra vajalikuks peab kolmandik (30%) vastajatest ning vajadust peab suureks 6% vastanutest. 14% vastajatest leiab, et ülemuse-alluva suhteid peab parandama pakiliselt.

Gümnaasiumide töötajad märkisid sagedamini, et saavad juhtidelt vähem tagasisidet võrreldes vastajatega alg- ja põhikoolidest. Alg- ja põhikoolide töötajad saavad ülemuselt rohkem toetust võrreldes gümnaasiumite töötajatega. Väiksemas koolis tunnetavad

uuritavad rohkem ülemuse abi ja tuge. Vähema staažiga töötajad tunnetavad rohkem, et saavad küllaldaselt infot oma tööülesannete kohta ning vajadusel ülemus abistab ja toetab neid.

### 3. Tunnustus.

Käesolevasse teemablokki kuulus 3 küsimust.



Joonis 2. Tunnustus.

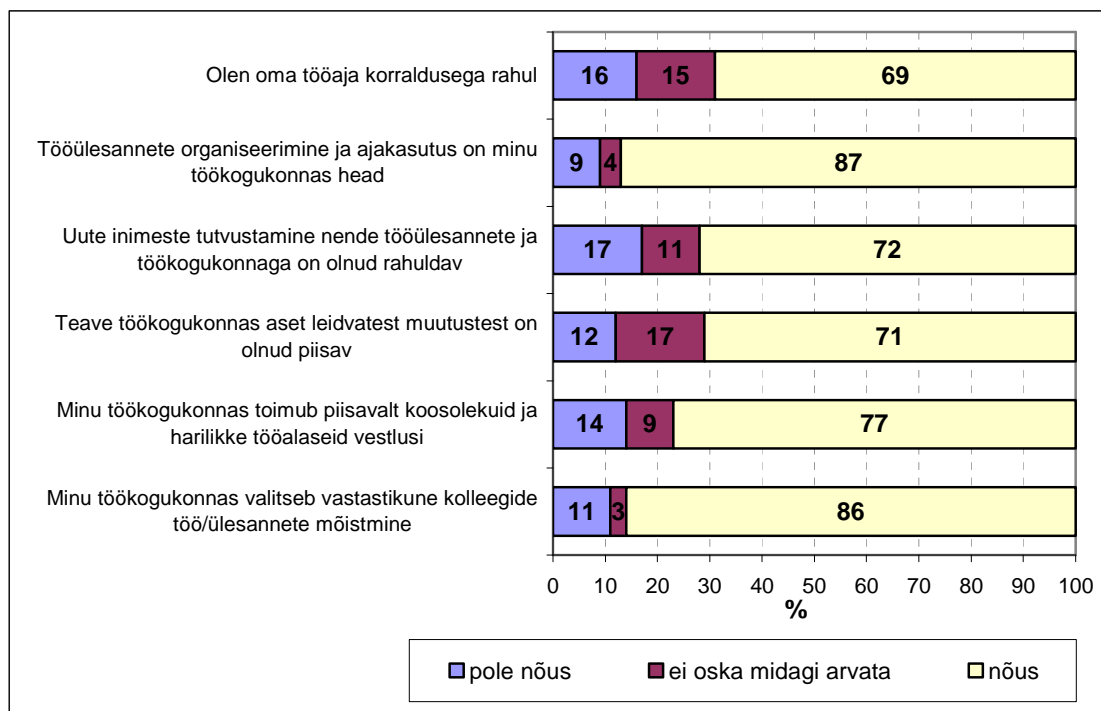
Vastanutest 73% olid nõus väitega, et *minu töökogukonnas usutakse teiste töötajate tööpanusesse*. Kõige vähem oldi nõus väitega *pea oma tööd töökeskkonnas tähtsaks ja oluliseks* (54%). 11% töötajatest leidis, et *teema tööd ei hinnata ega tunnustata*.

Kaks kolmandikku vastajatest nõustus väitega, et *töökogukond hindab ja tunnustab mu tööd*. Enam kui kolmandik nimetatud küsimustele vastanutest leidis, et töö tunnustamist oleks vaja mõnevõrra parandada. Kiiresti on vaja tunnustamist parandada 3% vastanute arvates.

Kooli tüübi järgi, alg- ja põhikoolide töötajad uskusid teiste tööpanusesse sagedamini kui gümnaasiumite töötajad. Analoogselt, alg- ja põhikoolide töötajad leidsid sagedamini, et töökogukond hindab ja tunnustab nende tööd võrreldes gümnaasiumite töötajatega. Väiksemate koolide töötajad uskusid rohkem teiste töötajate tööpanusesse kui suurte koolide töötajad. Lühema staažiga töötajad on pigem täiesti nõus, et töökogukonnas usutakse töötajate tööpanusesse.

### 4. Töökorraldus.

Nimetatud teemablokk koosnes 6 küsimusest.



**Joonis 3. Töökorraldus.**

Kõige enam oldi nõus väidetega, et 1. *töö organiseerimine ja ajakasutus on minu töökogukonnas head* (87%), 2. *minu töökogukonnas on kolleegid üksteise tööst/ülesannetest teadlikud* (86%), 3. *minu töökogukonnas toimub piisavalt koosolekuid ja ühiseid töölaseid vestlusi* (77%).

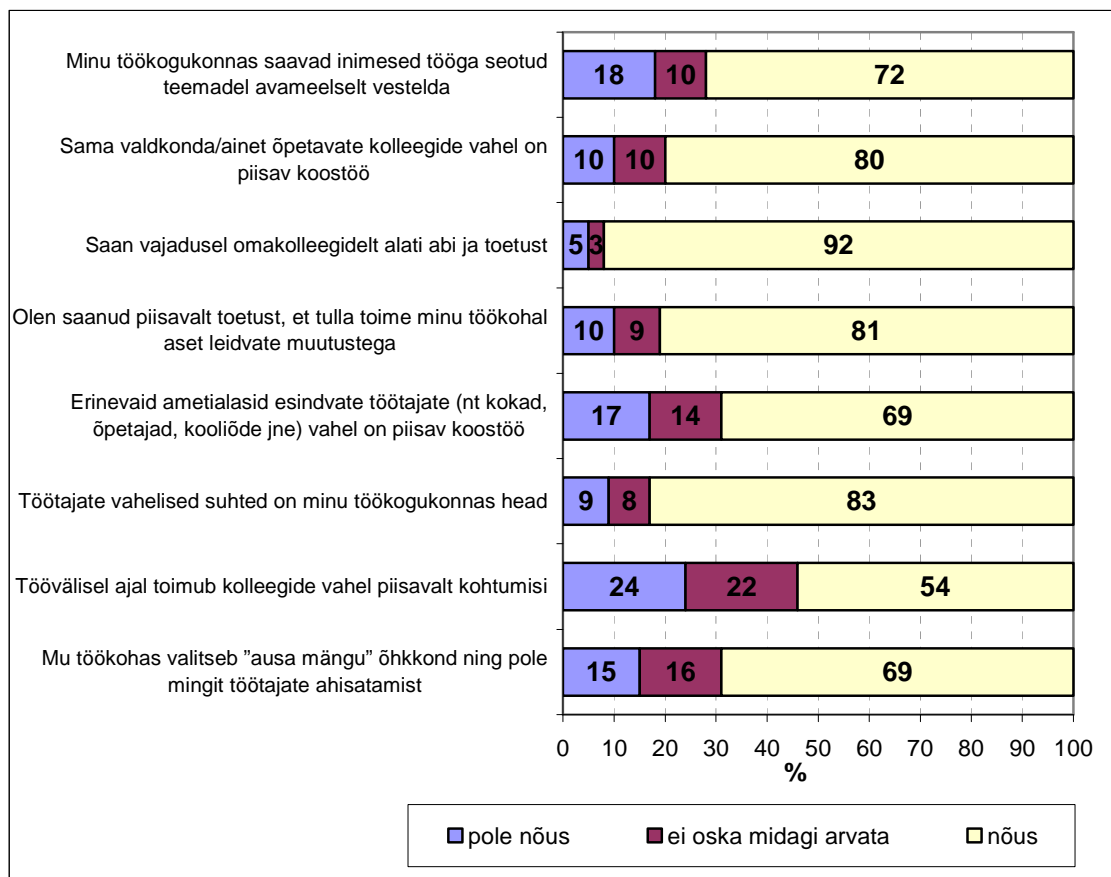
Kõige enam ei nõustunud väidetega, et 1. *uutele inimestele on rahuldavalt tutvustatud nende tööülesandeid ja teisi töötajaid* (17%) ning 2. *olen rahul oma tööaja korraldusega* (16%).

Töökorralduse parandamise vajadust pidas suureks 5-7% töötajatest. Mõnevõrra vajalikuks pidas enam kui kolmandik vastajatest. Viiendik leidis, et teave töökogukonnas aset leidvatest muutustest pole olnud piisav ning seda on vaja kiiresti parandada. Samas üle poolte vastanutest leidis, et kõigis nimetatud küsimustes tuleks parandusi teha, kuid see pole pakiline.

Maakoolide töötajad hindasid oma tööaja korraldust paremaks kui linnakoolide töötajad. Alg- ja põhikoolide töötajad hindasid tööaja korraldust paremaks kui gümnaasiumite töötajad. Samuti olid alg- ja põhikoolide töötajad nõus väitega, et korraldatakse piisavalt koosolekuid ja vestlusi. Alg- ja põhikoolides oldi rohkem teadlikud üksteise tööülesannetest võrreldes gümnaasiumite töötajatega. Väiksemas koolis hinnati tööaja korraldust paremaks. Staažikamad töötajad olid vähem nõus või polnud nõus, et teatakse üksteise tööülesandeid.

## 5. Kollegiaalsus.

Käesolev teemablokk koosnes 8 küsimusest.



**Joonis 4. Kollegiaalsus.**

Kõige enam oldi nõus väidetega: 1. *saan vajadusel oma kolleegidelt alati abi ja toetust (92%)*, 2. *töötajate vahelised suhted on minu töökogukonnas head (83%)*, 3. *olen saanud piisavalt toetust, et tulla toime minu töökohal aset leidvate muutustega (81%)*, 4. *sama valdkonda/ainet õpetavate kolleegide vahel on piisav koostöö (80%)*. Kõige sagedamini ei olnud nõus väitega 1. *töövälisel ajal toimub kolleegide vahel piisavalt kohtumisi (24%)* ning 2. *erinevaid ametialasid esindavate töötajate vahel on piisav koostöö (17%)*.

Leiti, et kiiresti on vaja parandada 1. tööga seotud teemadel avameelset vestlemist ja 2. erinevaid ametialasid esindavate töötajate (nt kokad, õpetajad, kooliõde jne) vahelist koostööd. Pooled vastajatest leidsid, et kõiki loetletud valdkondi tuleb parandada, kuid pakulist vajadust pole.

Maakoolides hinnati erinevate ametite vahelist koostööd paremaks kui linnakoolides. Alg- ja põhikoolide töötajad vastasid oluliselt sagedamini, et töökogukondades saab avameelselt vestelda, sama valdkonna õpetajate ja erinevate ametite vahel on piisav koostöö. Nooremad töötajad leidsid, et töökohas valitseb "ausa mängu" õhkkond ning ei toimu ahisatamist.

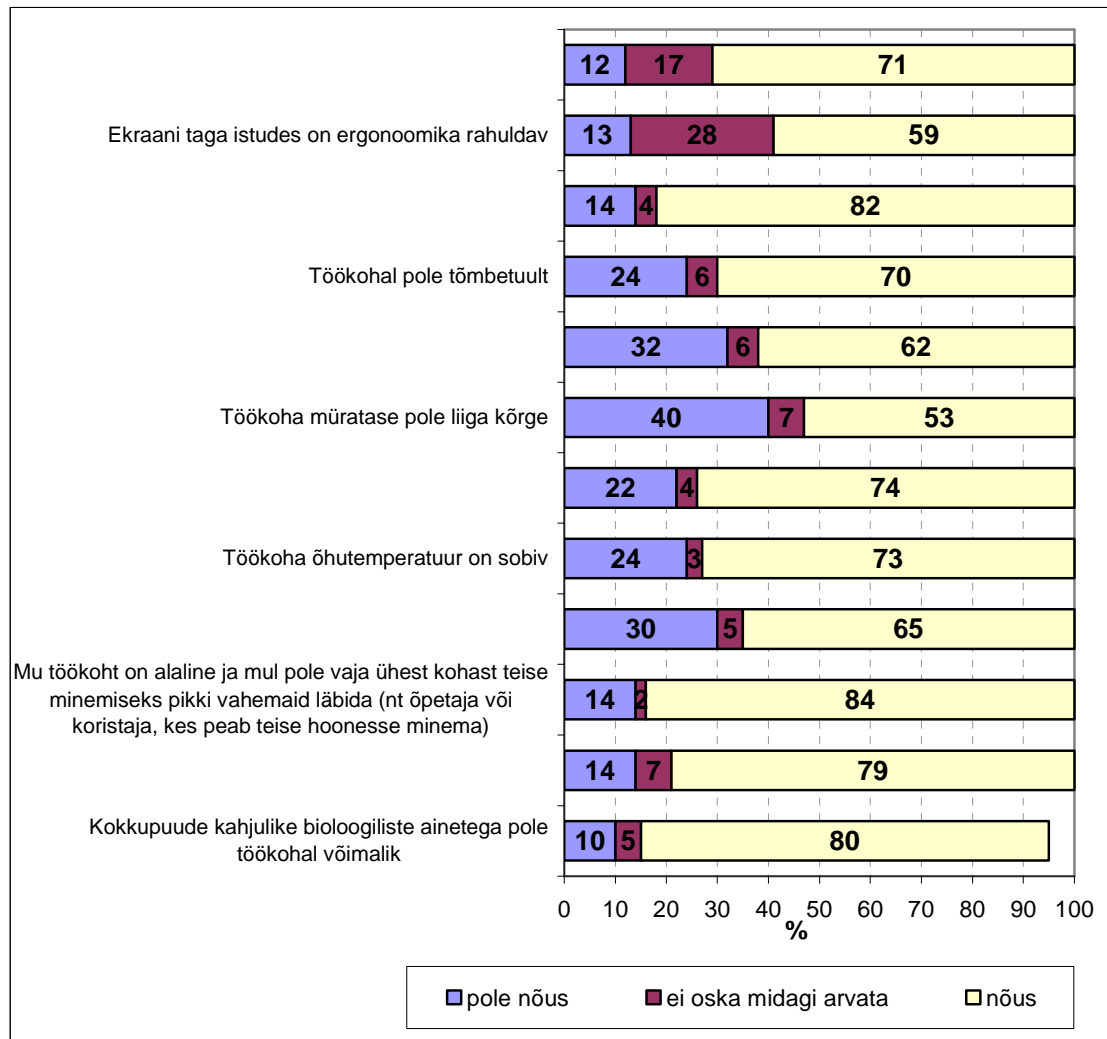
Väiksemate koolide töötajad vastasid oluliselt sagedamini, et erinevate ametite vahel on piisav koostöö ning inimesed saavad tööga seotud teemadel avameelselt vestelda.



Mehed ning lühema staažiga töötajad märkisid oluliselt sagedamini, et inimesed saavad tööga seotud teemadel avameelselt vestelda. Väiksema staažiga töötajad pigem ei osanud sama valdkonna õpetajate vahelist koostöö kohta midagi arvata. Samuti leidsid nad, et nende töökohas valitseb "ausa mängu" õhkkond ning ei toimu ahistamist.

## 6. Töötingimused.

Teemablokk koosnes 12 küsimusest.



Joonis 5. Töötingimused.

Kõige enam oldi nõus väidetega 1. töökoht on alaline ja mul pole vaja ühest kohast teise minemiseks pikki vahemaid läbida (84%), 2. töökoha kliimatingimused on rahuldavad (82%), 3. kokkupuude kahjulike bioloogiliste ainetega pole töökohal võimalik (80%),

4. kokkupuude kahjulike kemikaalidega pole töökohal võimalik (79%), 5. töökoha valgustatus on hea (74%) ning töökoha õhutemperatuur on sobiv (73%). Kõige vähem ollakse nõus väidetega, et 1. töökoha müratase pole liiga kõrge (40%), 2. pääsen oma

*vaiksesse ja mugavasse töökohta alati, kui seda vaja on (32%) 3. seadmed ja varustus, mida ma oma töös vajan, on asjakohased (30%), 4. töökoha õhutemperatuur on sobiv (24%) ja 5. töökohal pole tõmbetuult (24%).*

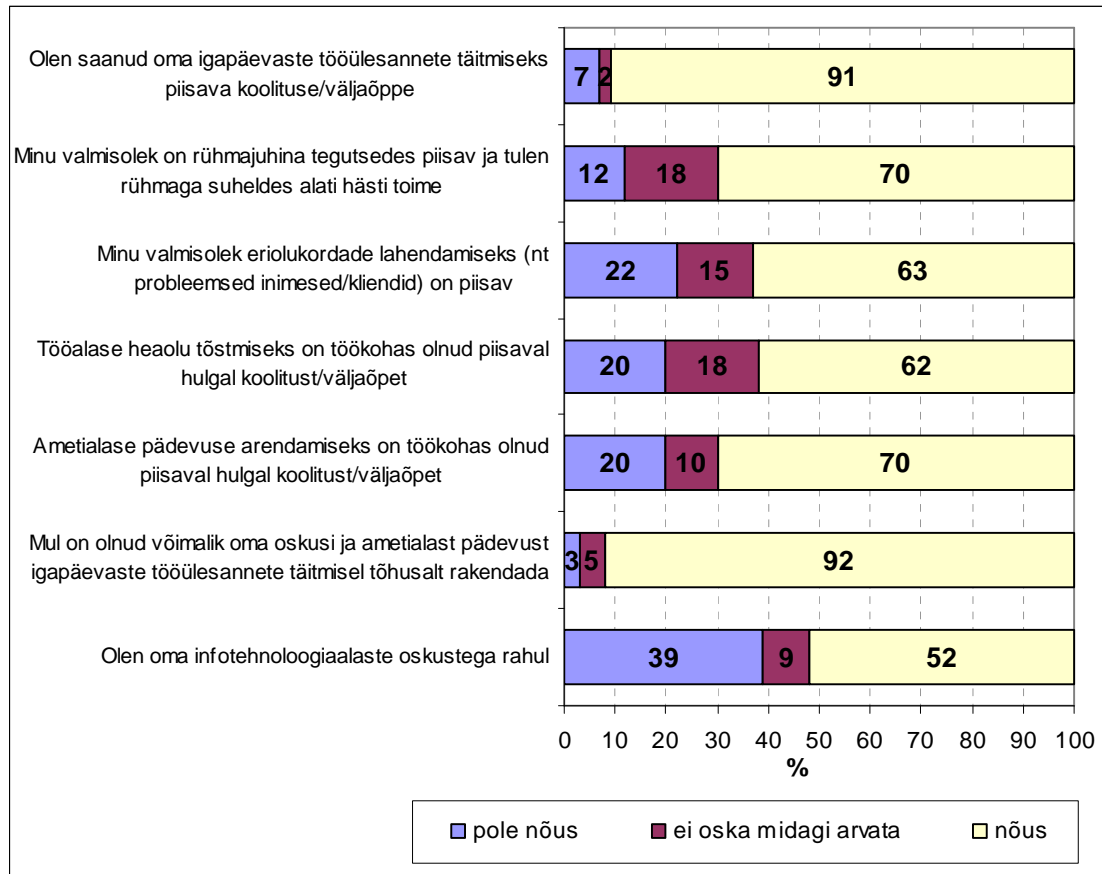
Parandamist mittevajavateks tingimusteks peetakse üldjuhul kokkupuudet kahjulike ainetega. Parandamist vajaksid ja üldjuhul kiiresti müratase, seadmetega varustus, samuti õhutemperatuur ja valgustus, viimast viiendiku vastajate arvates. Kõikides ülejäänud küsimustes annab ka parandusi teha, kuid seda ei peetud nii pakiliseks.

Linnakoolides hinnati töökoha õhutemperatuuri sobivamaks, samuti olid linnakoolid seadmetega paremini varustatud. Ergonoomikat hinnati paremaks gümnaasiumites võrreldes alg- ja põhikoolidega, samuti oldi seal rohkem rahul õhutemperatuuriga.

Ergonoomikaga olid sagedamini rahul nooremad, vanemad ei osanud midagi arvata. Alla 10 aastase staaziga töötajad raporteerisid oluliselt harvem probleeme seoses tõmbetuule ja töökoha õhutemperatuuriga. Väiksemates koolides oldi rohkem rahul ergonoomikaga, samuti oli seal võimalus leida vaikne mugav paik, müratase polnud kõrge, oldi sagedamini rahul valgustusega. Töökoha õhutemperatuuriga oldi rahul pigem suuremates koolides.

## 7. Töökoormus ja taastumisvõimalus.

Teemablokk koosnes 7 küsimusest.

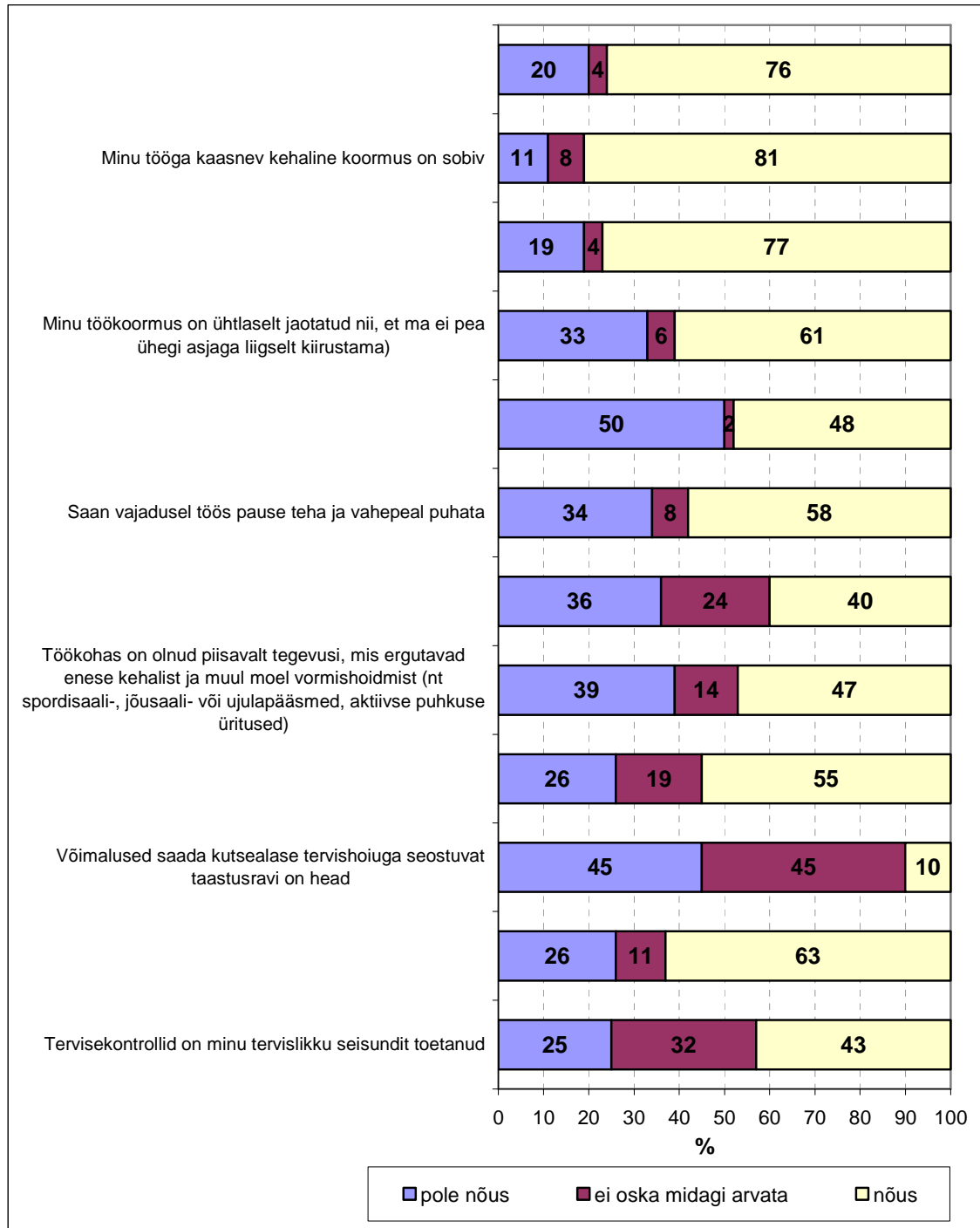


Joonis 6. Töökoormus ja taastumisvõimalus.

92% vastajatest leidis, et on olnud võimalik oma oskusi ja ametialast pädevust igapäevaste tööülesannete täitmisel tõhusalt rakendada. 91% vastas, et on saanud oma igapäevaste tööülesannete täitmiseks piisava koolituse/väljaõppe. Oluliselt vähem, 70% oli nõus, et valmisolek rühmajuhina tegutsedes piisav ja tuleb rühmaga suheldes alati hästi toime ning ametialase pädevuse arendamiseks on töökohas olnud piisava hulgal koolitust/väljaõpet. Üle 60% vastajatest leiab, et nende valmisolek eriolukordade lahendamiseks (nt probleemsed inimesed/kliendid) on piisav ja töölase heaolu tõstmiseks on töökohas olnud piisaval hulgal koolitust/väljaõpet. Oma IT-alaste oskustega pole rahul 39% vastanutest. Kolmandik töötajatest leidis, et IT-alaseid oskusi oleks vaja kiiremas korras parandada. Viiesik leiab, et tuleks parandada ka valmisolekut eriolukordade lahendamiseks. Üle poolte vastajate leiavad, et kõikides muudes valdkondades tuleks teha parandusi. Oma IT-oskustega ollakse linnakoolis rohkem rahul. Ametnimetuste järgi juhtkond on rohkem rahul oma IT-oskustega, samas abitöötajad kõige vähem. Nooremad on rohkem rahul oma IT-oskustega kui vanemad ja mehed rohkem kui naised, staazikamad on vähem rahul.

## 8. Töö ja töötaja

Teemablokk koosnes 12 küsimusest.



Joonis 7. Töö ja töötaja.

Vastajatest 81% leidis, et *tööga kaasnev kehaline koormus on sobiv*, 77% oli oma *töökoormusega rahul*, 76% oma *tööga kaasneva vaimse koormusega rahul*. 63% vastas, et tervisekontrolle on läbi viidud regulaarselt. Pooled vastanutest märkisid, et ei suuda oma tööd igapäevases töökohas lõpetada tööpäeva lõpuks. Kolmandik töötajatest märkis, et *ei saa vajadusel töös pause teha ja vahepeal puhata*, samuti et *töölase heaolu ja vaimsete ressursside toetamiseks ei ole läbi viidud piisavalt tegevusi*. Ligikaudu 40% vastas, et töökohas *pole olnud piisavalt tegevusi, mis ergutavad enese kehalist ja muul moel vormishoidmist*, samuti *võimalused saada kutsealase tervishoiuga seostuvat taastusravi pole head*. Veerand vastajatest leidis, et *töökohas pole olnud piisaval määral juhendamist ja nõustamist*, samuti et *tervisekontrolle pole läbi viidud regulaarselt ning tervisekontrollid pole töötaja tervislikku seisundit toetanud*.

40% leiab, et kiiresti oleks vaja parandada kutsealase tervishoiuga seostuva taastusravi võimalusi. Ligikaudu kolmandik leiab, et tuleks toetada töölase heaolu ja vaimseid ressursse, samuti muuta töökoormust nii, et ei peaks ületunde tegema. Viiendik vastajatest leiab, et oleks vaja parandada tervisekontrollidega seonduvat. Vähemalt 10% vastajatest sooviks kiiret parendamist nii töökoormuse osas kui puhkepauside võimaluses, kümnendik uuritavatest sooviks kiiresti parandada kehalise koormusega tegelemise võimalusi.

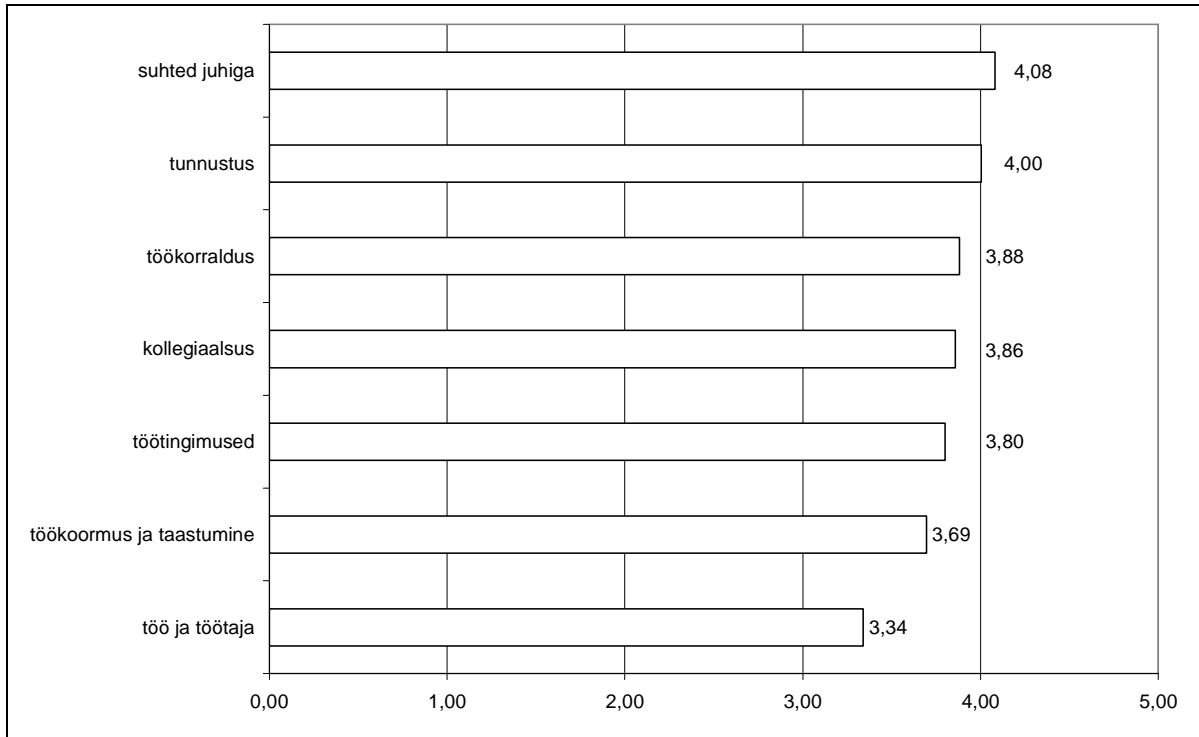
Maakoolide töötajad on nõus, et saavad vajadusel teha puhkepause, samas linnakoolides on rohkem võimalusi sportimiseks. Juhendamist ja nõustamist tunnetatakse maakoolides rohkem. Alg- ja põhikooli töötajad on oma koormusega rohkem rahul kui gümnaasiumi töötajad. Samuti suudavad nad sagedamini lõpetada oma töö tööpäeva lõpuks, saavad teha pause ja puhata, kuid võimalused sportimiseks on piiratumad. Tugi- ja abiteenistujad suudavad oma ülesannetega tööpäeva lõpuks valmis saada, erinevalt õpetamisega tegelevate töötajatega. Tugi- ja abiteenistujatel ning juhtkonnal on suurem võimalus teha oma töös puhkepause. Vanemad töötajad suudavad oma töö lõpetada tööpäeva lõpuks. Nooremad vastajad leiavad sagedamini, et pole piisavalt võimalusi kehaliseks tegevuseks ning tunnevad puudust ka nõustamisest ja juhendamisest. Väiksetes kollektiivides suudetakse oma töö lõpetada paremini tööpäeva lõpuks, aga suuremates on paremad sportimisvõimalused.

Meestel õnnestub paremini töö lõpetada tööpäeva lõpuks, teha pause ja puhata. Vähema staažiga töötajad saavad paremini oma tööülesannetega õhtuks valmis, nad on sagedamini nõus, et saavad teha pause ja puhata ning leiavad, et juhendamine ja nõustamine on piisavad.

## **9. Valdkondade hinnangute keskmised**

Üldiselt on töökogukonnale (7 teemavaldkonda - 1. suhted juhiga, 2. tunnustus, 3. töökorraldus, 4. kollegiaalsus, 5. töötingimused, 6. töökoormus ja taastumine, 7. töö ja töötaja) antud suhteliselt ühtlased hinnangud, vaid ühte neist on madalamalt hinnatud. Vastajad hindasid oma töökogukonda üsna kõrgelt (5-pallisel skaalal on keskmine tase 3). Mõnevõrra kõrgemalt hinnati teemablokki *suhted juhiga* (keskmine hinnang 4,08) ning *tunnustus* (keskmine hinnang 4,0). Veidi madalamalt hinnati valdkonda töökorraldus (keskmine hinnang 3.88), kollegiaalsus (3.86) ning töötingimused (3.80). Kõige

madalamalt hinnati *töökoormuse ja taastumise* (keskmise hinnang 3.69) ning *töö ja töötaja* teemablokiga seotud küsimusi (keskmise hinnang 3.34).



Joonis 8. Teemablokkide keskmised hinnangud.

## 10. Vabad vastused.

Vabade vastuste puhul oli vastamismäär vahemikus 12-49%, keskmiselt 17%. Üldiselt kattusid selgitused eelnenuga, küsimustele valitud sobivate vastusevariantidega. Paljudel juhtudel kinnitati lihtsalt, et kõik on korras, ollakse rahul, pole midagi lisada, saadakse hakkama jne. Vabad vastused varieerusid nii positiivsest, rahulolevast kuni kriitikani. Samas esines väga erinevaid vastuseid nii ühe kooli piires kui ka sarnaseid vastuseid erinevate koolide lõikes. Sageli olid vabad vastused koolispetsiifilised.

### Ülemuse-alluva suhted:

- *Peale õpetajate pole teised töölised olulised*
- *Alati püütakse arvestada minu ja ka teiste töökaaslaste soovide, arvamustega*
- *Antud piisavalt tegutsemisvabadust, kiidetud õnnestumise eest, küsitud arvamust*
- *Häirib ülemuse käskiv ja autoritaarne suhtumine*
- *Juhtkond hindab tehtud tööd ja saavutusi*

### Suhted kolleegidega ja üritused:

- *Ei arva, et peaksin kohtuma kolleegidega väljapool tööaega*
- *Kes soovib, leiab alati võimaluse suhtlemiseks*
- *Kolleegid võiksid töövälisel ajal tihedamini kohtuda*
- *Ühisüritusi oleks vaja rohkem*

**Keskkonna tingimused:**

- *Ammu pole tööruumides kaasaegset remonti tehtud, puudub kaasaegne tehnika tunni läbiviimiseks*
- *Hea töökeskkond, tehnilisi vahendeid on võimalik kasutada*
- *Heaoluga pole rahul, sest selle parandamiseks pole midagi tehtud*
- *Ilus mugav maja, töötingimused head*
- *Ruumipuudus*
- *Tuleks vahetada aknad*
- *Uus arvuti*
- *Valgustus äärmiselt vilets*
- *Õpetajate puhkeruum*
- *Õppevahendeid on vähe*

**Kõige sagedamini tõsteti esile müraprobleemi:**

- *Müratase on tingitud suurest inimest hulgast, seda pole võimalik vähendada*

**Tervisekontrolli teema tekitas väga vastakaid arvamusi:**

- *Ei saa lugeda tervise kontrolliks seda, kui peame kahe aasta tagant tegema kopsuröntgeni ja see on kogu kontroll*
- *Elementaarset tervisekontrolli võiks küll koolis igal aastal läbi viia. Vererõhk, -suhkur, jne.*
- *Ettenähtud tervisekontroll on toimunud. Iga inimene vastutab ise oma tervise eest*
- *Koole ei toeta eriti inimeste panustamist oma tervisesse*
- *Kui tunnen end halvasti, siis ravin*
- *Meie riigikord ei soodusta töötajate tervise eest seismist*
- *Praegune tervisekontroll on tegelikult formaalsus*

**Koolitus, täiendõpe:**

- *Koolitusrahade puudumine. On häid kursuseid, mida ei suuda omada maksevõimetuse tõttu*
- *Rohkem peaks olema täiendkoolituse võimalusi. Kooli rahaline olukord ei võimalda praegu tasulistel koolitustel käia.*
- *Tehniliste vahendite nõrk käsitlemisoskus*
- *Võimaldada rohkem IT vahendeid*

**KOKKUVÕTE**

Tervise Arengu Instituudi ja Kuopio Ülikooli Soome - Eesti uurimis- ja arendusprojekti „Töötajate heaolu edendamine koolis“ 2009-2012 internetipõhise ankeet-küsimustiku „Heaolu töökeskkonnas“ esimene küsitlus viidi läbi ajavahemikus 29.01.2010 - 12.04.2010. Käesolevas esimeses uuringus osales 39 linna- ja maakooli 1322 töötajat.

### **Ametialane heaolu.**

Ametialast heaolu hindas heaks 63% vastajatest, 34% keskmiseks. Oma heaolu hinnati kõrgemalt kui kollektiivi üldist heaolu. Analoogselt, 60% töötajatest oli rahul töökohal läbiviidud tegevustega ning 61% nende kättesaadavusega, 33% hindas rahulolu keskmiseks.

### **1. Suhted juhiga.**

Suhteid juhiga hindab heaks enam kui 80% töötajatest. Ligikaudu 10% uuritavatest hindas suhteid juhiga halvaks. Suhteid ülemusega peaks mõnevõrra parandama (30%) vastajate arvates. 14% vastajatest leiab, et ülemuse-alluva suhteid peab parandama pakiliselt.

### **2. Tunnustus**

66% vastajatest nõustusid väitega, et töökogukond hindab ja tunnustab nende tööd. 54% töötajatest leidis, et peavad oma tööd töökeskkonnas tähtsaks ja oluliseks. 11% töötajatest leidis, et tema tööd ei hinnata ega tunnustata. Kolmandik leiadis, et tunnustamist on vaja mõnevõrra parandada, kiiresti on vaja parandada 3% vastanute arvates.

### **3. Töökorraldus.**

87% vastanutest olid rahul töö organiseerimise ja ajakasutusega töökogukonnas, 86% nõustusid väitega, et kolleegid on üksteise tööst/ülesannetest teadlikud ning 77% leidis, et töökogukonnas toimub piisavalt koosolekuid ja ühiseid tööalaseid vestlusi. 17% uuritavatele tekitasid muret küsimused, et uutele inimestele ei olda rahuldavalt tutvustatud nende tööülesandeid ja teisi töötajaid, samuti 15% ei olnud rahul oma tööaja korraldusega.

Töökorralduse parandamise vajadust pidasid suureks 5-7% töötajatest. Mõnevõrra vajalikuks pidas enam kui kolmandik vastajatest. Viies leidis, et teave töökogukonnas aset leidvatest muutustest pole olnud piisav ning seda on vaja kiiresti parandada. Samas üle poole vastanutest leidis, et kõigis nimetatud küsimustes tuleks parandusi teha, kuid see pole pakiline.

### **4. Kollegiaalsus.**

Töökogukonnas oldi kõige enam nõus väidetega, et *vajadusel saab oma kolleegidelt alati abi ja toetust (92%), töötajate vahelised suhted on head (83%), on saadud piisavalt toetust, et tulla toime minu töökohal aset leidvate muutustega (81%) ning et sama valdkonda/ainet õpetavate kolleegide vahel on piisav koostöö (80%).*

Kõige sagedamini ei nõustunud väidetega, et *töövälisel ajal toimub kolleegide vahel piisavalt kohtumisi (24%) ning erinevaid ametialasid esindavate töötajate vahel on piisav koostöö (17%).* Samuti leiti, et kiiresti on vaja parandada tööga seotud teemadel avameelset vestlemist ning erinevaid ametialasid esindavate töötajate (nt kokad, õpetajad, kooliõde jne) vahelist koostööd. Pooled vastajatest leidsid, et kõiki loetletud valdkondi tuleb parandada, kuid pakilist vajadust pole.

### **5. Töötingimused.**

Kõige enam oldi rahul väidetega, et *töökoht on alaline ja mul pole vaja ühest kohast teise minemiseks pikki vahemaid läbida (84%), töökoha kliimatingimustega (82%), lisaks pole*



töökohal võimalik kokku puutuda kahjulike bioloogiliste ainetega (80%) ja kahjulike kemikaalidega (79%). Samuti leiti, et töökoha valgustatus on hea (74%) ning õhutemperatuur on sobiv (73%). Kõige rohkem häiris töötajaid töökeskkonna kõrge müratase (40%), alati pole võimalik pääseda oma vaiksesse ja mugavasse töökohta, kui seda vajatakse (32%), seadmed ja varustus, mida oma töös vajatakse, pole asjakohased (30%), töökoha õhutemperatuur (24%) ja tõmbetuul (24%). Kiiresti vajaks parandamist müratase, seadmetega varustatus, samuti õhutemperatuur ja valgustatus.

## **6. Töökoormus ja taastumisvõimalus.**

92% vastajatest leidis, et on olnud võimalik oma oskusi ja ametialast pädevust igapäevaste tööülesannete täitmisel tõhusalt rakendada, 91% on saanud oma igapäevaste tööülesannete täitmiseks piisava koolituse/väljaõppe. 70% töötajatest nõustus väitega, et valmisolek rühmajuhina tegutsedes on piisav ja tuleb rühmaga suheldes alati hästi toime ning ning ametialase pädevuse arendamiseks on töökohas olnud piisaval hulgal koolitust/väljaõpet. 63% vastajatest leidis, et nende valmisolek eriolukordade lahendamiseks (nt probleemsed inimesed/kliendid) on piisav ning 62% märkis, et tööalase heaolu tõstmiseks on töökohas olnud piisaval hulgal koolitust/väljaõpet. Oma IT-alaste oskustega on rahul kõigest 52% vastajatest. 39% töötajatest leidis, et IT-alaseid oskusi oleks vaja kiiremas korras parandada. Viiendik leiab, et tuleks parandada ka valmisolekut eriolukordade lahendamiseks.

## **7. Töö ja töötaja.**

81% vastajatest leidis, et *tööga kaasnev kehaline koormus on sobiv*. 77% töötajatest olid oma töökoormuse ning 76% tööga kaasneva vaimse koormusega rahul. Pooled vastanutest märkisid, et ei suuda oma tööd igapäevases töökohas lõpetada tööpäeva lõpuks. Kolmandik töötajatest vastas, et *ei saa vajadusel töös pause teha ja vajadusel puhata* ning et *tööalase heaolu ja vaimsete ressursside toetamiseks ei ole läbi viidud piisavalt tegevusi*. Ligikaudu 40% vastas, et töökohas *pole olnud piisavalt tegevusi, mis ergutavad enese kehalist ja muul moel vormishoidmist*, samuti võimalused saada kutsealase tervishoiuga seostuvat taastusravi pole head. Märgiti, et töökohas pole olnud piisaval määral juhendamist ja nõustamist, samuti et tervisekontrollle pole läbi viidud regulaarselt ning tervisekontrollid pole töötaja tervislikku seisundit toetanud. Leiti, et kiiresti oleks vaja parandada kutsealase tervishoiuga seostuva taastusravi võimalusi, toetada tuleks tööalast heaolu ja vaimseid ressursse, samuti muuta töökoormust nii, et ei peaks ületunde tegema.

Viiendik vastajatest arvas, et oleks vaja parandada tervisekontrollidega seonduvat. Kümnendik vastajatest sooviks kiiret olukorra parandamist nii töökoormuse osas kui ka puhkepauside võimaldamises, kümnendik sooviks kiiresti parandada kehalise koormusega tegelemise võimalusi.

## **Töötaja heaolu ja töökogukonnaga seotud valdkondade keskmised hinnangud**

Töötajad hindasid oma ametialast heaolu ja töökeskkonda seitsmel teemal. Kõige kõrgemalt hinnati valdkonda *suhted juhiga* (keskmine hinnang 4.08) ja *tunnustus* (keskmine hinnang 4,0). Kõige madalamalt hinnati *töökoormuse ja taastumise* (3.69) ning *töö ja töötaja* teemaga seotud teemablokki (3.34).

Üldiselt, töökogukonnaga on rahul ligikaudu kaks kolmandikku vastajatest. Arvestades käesolevat raportit, kõikides valdkondades saaks teha parandusi ja täiendusi, et tõsta töötajate ametialast heaolu ja rahulolu töökeskonnaga.