



TÖÖPSÜHHOLOGI ROLL JA ÜLESANDED ORGANISATSIOONIS

XVII Töötervishoiupäev 11. november, 2015

Liina Randmann PhD TTÜ Tööstuspsühholoogia instituut



Tööpsühholoog

- Tööpsühholoog on psühholoogia haridust omav spetsialist, kes aitab mõtestada ja lahendada töökeskkonnas tekkinud või tekkida võivaid probleeme.
 - Tööpsühholoogi töö lähtub teadmiseist, et käitumine kujuneb inimene keskkond kokkupuutest
- Tööpsühholoogi ülesandeks on aidata nii töötajal kui juhil mõtestada tööd ja leida lahendused töötulemuslikkuse parandamiseks ning nii töötaja kui organisatsiooni heaolu tõstmiseks.
 - Tööpsühholoogi töö peab aitama juhtidel teha paremaid ja sisukamaid otsuseid.



Tööpsühholoogi kutsestandard, tase 7

- Tööpsühholoogi töö eesmärk on ennetada tööga seotud haigestumisi ja tööõnnetusi ning säilitada ja edendada töötaja tervist ja töövõimet, tagada töötaja heaolu ning tõsta tootlikkust.

Tööpsühholoog on spetsialist, kes aitab kaasa tervisliku ja ohutu töökeskkonna loomisele, hindab töökeskkonna psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju töötajate tervisele, nõustab tööandjaid ja töötajaid probleemide lahendamises ning rakendab parendusmeetmeid. Tööpsühholoog osaleb nõustajana uute toodete disainimises.



Tööpsühholoogi ülesanded

- Tööpsühholoog rakendab oma teadmisi ja oskusi kõigis töö valdkondades.
 - Tööpsühholoog töötab nii organisatsiooni, töögrupi, kui ka indiviidi tasandil.
- Nende töö eesmärgiks on aidata organisatsioonil rakendada oma potentsiaali ja saavutada püstitatud eesmäärke ning suurendada töötajate kaasatust ja töörahulolu.
 - Tööpsühholoog võib töötada organisatsioonis või pakkuda oma teenuseid organisatsioonile.



8 peamist tegevusvaldkonda*

- **Inimene-masin interaktsioon** – hindab süsteemide funktsionaalsust ja rakenduskindlust ning teeb ettepanekuid süsteemide kergemaks opereerimiseks. Hindab probleemide tekkimise või õnnetuste juhtumise tõenäosust, mis võivad tuleneda halvasti kujundatud süsteemidest või halvasti loodud keskkondadest.



8 peamist tegevusvaldkonda*

- **Töökeskonna/töökohtade kujundamine/projekteerimine** - hindab töökoha ergonoomilisust ja vajadusel teeb ettepanekuid olukorra muutmiseks ja parandamiseks.
 - Töökorralduse ja töökoha kohandamine vastavalt töötaja individuaalsetele iseärasustele
 - Tööandja nõustamine töökeskonna parendamises
- Töötab koos disainerite või projekteerijatega parimate töökoha lahenduste saavutamiseks.



8 peamist tegevusvaldkonda*

- **Personali valik ja -hindamine** - töötab välja, rakendab ja hindab personali valiku protseduure, töötab välja valiku instrumendid – psühhomeetrilised testid, struktureeritud intervjuud, kompetentside hindamise harjutused jne.

Töötab välja talentide juhtimise ja arendamise protseduurid, mis võimaldavad ettevõttel ära tunda ja arendada oma kõrge potentsiaaliga töötajaid.



8 peamist tegevusvaldkonda*

- **Töösoorituse hindamine ja karjääri arendamine** - juhendab, suunab ja nõustab töötajaid karjääri planeerimisel, kujundamisel ja arendamisel.

Töötab välja töösoorituse hindamise süsteemi organisatsiooni jaoks, mis võimaldab objektiivselt ja tõenduspõhiselt hinnata, juhtida ja tasustada töötajate töösooritust ja tulemusi ning mis tagaks organisatsiooni jätkusuutlikkuse.



8 peamist tegevusvaldkonda*

- **Töönõustamine ja personali arendamine** - peamiseks eesmärgiks on inimese tulemuslikkuse ja tõhususe taastamine/tõstmine ning nende heaolu suurendamine professionaalse käitumise/tegevuse peegeldamise kaudu.

Töönõustamist tehakse nii indiviidi kui organisatsiooni tasandil. See on organisatsiooni (töötajate, juhtkonna) süsteemne nõustamine ja arengu toetamine (i.k. *supervision*), arvestades konkreetse organisatsiooni ja tema töötajate vajadusi, eripärasid ja "kinnijäämiskohti".



8 peamist tegevusvaldkonda*

- **Personali arendamine ja kooliatamine** – hindab koolitus- ja väljaõppe vajadusi ja planeerib koolituste läbiviimise.

Personali arendamise alla kuulub organisatsioonile vajalike töötajate ettevalmistamine, nende teadmiste ja oskuste arendamine ja karjääri juhtimine.

Personali arendamise ja koolitamisega kujundatakse ettevõttele personal, tagatakse järelkasv ja organisatsiooni konkurentsivõime tõstmine.



8 peamist tegevusvaldkonda*

- **Töötajate omavahelised suhted ja motivatsioon (psühholoogiline keskkond)** - peamiseks eesmärgiks on töökliima parandamine.

Töötajate omavaheliste suhete reguleerimine ja konfliktide lahendamine.

Ühisarvamuste kujundamine ja juhtidega suhete reguleerimine.



8 peamist tegevusvaldkonda*

- **Organisatsiooni arendamine ja muudatustega toimetuleku juhtimine** - töötajate toetamine muudatuste protsessis. Juhtide nõustamine muudatuste juhtimisel ja organisatsiooni arendamisel.



TÄNAN!