

Muudame koos tööelu paremaks!



TÖÖSTRESS

*Mis põhjustab tööstressi?
Mida peaks tegema tööandja?
Mida saab teha töötaja?*



Tööinspeksioon

Autor: *Pille Strauss-Raats*

Toimetaja: *Evelin Kivimaa*

Keel ja korrektuur: *Liina Smolin*

Fotod: *Sotsiaalministeerium, fotograaf Virginia Kullasepp; Shutterstock*

Kujundus ja trükk: *trükikoda Koit*

© Tööinspeksioon, 2013

3., muudetud trükk

ISBN 978-9949-9446-6-8 (trükis)

ISBN 978-9949-9446-7-5 (epub)

ISBN 978-9949-9446-8-2 (pdf)

Sisukord

Sissejuhatus	2
1. Mis on tööstress?	3
2. Milles väljendub kiusamine ja vägivald töökohal?	5
3. Kuidas hinnata psühhosotsiaalseid ohutegureid?	7
4. Psühhosotsiaalsete riskide analüüs haigla näitel	9
5. Kuidas peaks tööstressi vastu võitlema tööandja?	11
6. Mida saab tööstressi vastu ette võtta töötaja?	12
7. Millist tuge pakub Tööinspeksioon?	13
Lisa 1. Pane pea tööle!	14
Lisa 2. Trükises kasutatud allikad	16

Sissejuhatus

Tööelu on pidevas muutumises. Ühest küljest toovad tehnoloogia areng, globaliseerumine ja demograafilised muutused ning nendega kaasnevad töövormide ja -meetodite arengud kaasa palju positiivset, näiteks paindlikuma tööaja ning töö ja eraelu ühitamise võimaluse, füüsiliselt raske ja õnnetusterohke töö vähenemise ning töötajaskonna mitmekesisustumise.

Samas on muutuste taga uued riskid: üha rangemate konkurentsinouetega kaasneb töö intensiivistumine ning töötajatele esitatavate nõuete karmistumine, teenindussektori areng toob juurde vägivallaohuga seotud ametikohti ning majanduslik ebakindlus suurendab võimalust kaotada töö.

Tehnoloogia arenguga kaasneb töö ja eraelu piiri hägustumine ning vajadus ja võimalus olla pidevalt tööalaselt kättesaadav. Uued töövormid, nagu renditöö, projektipõhine töö või iseseisva ettevõtjana tegutsemine, suurendavad tööalast ebakindlust. Vanemaealiste ja võõrtöötajate osakaalu kasv tööjõu hulgas nõuab senisest veelgi suurema tähelepanu pööramist töötaja individuaalsetele eripäradele.

On selge, et täiesti pingevaba tööd esineb harva – teatud pinge võib olla nii paratamatu kui ka vajalik, motiveerides ja innustades tööalast arengut. Kui aga tööülesanded või -suhted toovad kaasa pikaajalise pingelolukorra ning töötaja tajub, et ei tule talle esitatavate nõudmistega enam toime, võib tulemuseks olla tööstress koos oma kahjulike mõjudega nii töötaja töövõimele kui ka tervisele, samuti organisatsioonile ja ühiskonnale laiemalt.

Tööstress on tõsine küsimus. Euroopa Liidus on tööga seotud haigustest esinemissageduselt teisel kohal just tööstressiga seostatavad probleemid, esikohal on luu- ja lihaskonnaaevused.

Stressist põhjustatud töövõimetus kestab reeglina kaua, sellega seotuks hinnatakse umbes poolt töölt puudunud päevadest. Uuringud näitavad, et töövägivala ja -stressi tõttu kaotab ühiskond 1–3,5% SKP-st.

Käesoleva trükise eesmärk on pakkuda teavet tööstressi olemusest ja tekkemehhanismidest, selgitada tööandja kohustusi töökeskkonna psühhosotsiaalsete ohutegurite ohjamisel ning anda nõuandeid tööstressi ennetamiseks nii organisatsiooni kui ka töötaja tasandil.



1. Mis on tööstress?

Tööstressi all mõeldakse pingeseisundit, mis tekib, kui inimene tajub vastuolu töökeskkonna esitatud väljakutsete ja oma toimetulekuvõimaluste vahel.

Kui inimene tunneb end stressori poolt ohustatuna, vallandub tema kehas neurokeemiliste protsesside tagajärjel stressireaktsioon, mille eesmärk on toetada organismi tegutsemist uues olukorras, suure pinge või koormuse korral. Reaktsioon tõstab muuhulgas südame löögisagedust, kiirendab hingamist ning teravdab taju ümbritseva keskkonna suhtes. Kõik need on vajalikud vastused ärritajale olukorras, kus on kaks valikut – võitlus või põgenemine. Selline ammustel aegadel kasulikuks osutunud reaktsioon aga ei sobi tänapäevases töökeskkonnas sageli esineva pikaajalise stressi korral, sest keha väsib ning tekivad vaimsed ja füüsilised tervisehäired.

Stressi ja sellega seonduva kahju teke sõltub mitmest asjaolust. Ühele inimesele ebamugavat pinget tekitav olukord võib olla teisele ergutav. Mõnel päeval võib harilikult jõukohane tööülesanne tunduda teostamatu näiteks isikliku elu probleemi tõttu või siis mõjutavad enesetunnet ja töösooritust suhted kolleegidega.

See, kui vastuvõtlik on töötaja ohutegurite kahjulikule mõjule, sõltub näiteks:

- tööolukorras toimetuleku olulisusest;
- eelnevatest kogemustest ning positsioonist tööl;
- isiksuseomadustest, soost ja vanusest;
- oskustest ja teadmistest;
- terviseseisundist;
- töövälisest kohustusest;
- olemasolevast sotsiaalsest toetusest ja paljust muust.



Tööstressiga seostatakse muuhulgas järgnevaid terviseprobleeme:

- südame-veresoonkonna haigused;
- ärevushäired, depressioon ja posttraumaatilise stressi sündroom;
- maohaavandid;
- ainevahetushäired;
- luu- ja lihaskonna vaevused.

Stressis inimesele on sageli omased mitmesugused riskikäitumised:

- suitsetamine;
- liigne alkoholitarbimine;
- narkootikumide tarbimine;

- vähene liikumine ja istuv eluviis;
- ebatervislik toitumine.

Kõrge stressitasemega kaasnevad ettevõttes järgnevad probleemid:

- töötajate loovuse, töövoime ja pühendumise vähenemine;
- töövõimetus kõrge tase;
- tööjõu suur voolavus;
- tööõnnetuste riski tõus;
- kvaliteediprobleemid, mis omakorda põhjustavad klientide rahulolematusest tekkivaid kulusid.

Tööstress mõjutab ka ühiskonda laiemalt:

- stressis töötaja valab pinge välja oma lähedaste ja kaaskodanike peale;
- tootlikkuse vähenemine;
- tööstressiga seotud tervisekulud kannab suures osas riiklik ravikindlustussüsteem;
- kui töötaja ei ole stressi tõttu võimeline enam tööle naasma, koormab see pensionisüsteemi.



Ettevaatust, hammustan! Liiga suur koormus viib stressini ka kõige tublimat töötajat.

2. Milles väljendub kiusamine ja vägivald töökohal?

2009. aastal leidis ligi 10% Tööinspektsiooni tellitud tööstressiuuringus küsitletutest, et neid on viimase 12 kuu jooksul töökohal kiusatud. Füüsilist vägivalda oli kogunud 1,4% töötajatest, vägivallaga ähvardatud oli 3,7%.

Töölase kiusamise all mõistetakse seda, kui töötajat koheldakse korduvalt ebameeldival või alandaval viisil nii, et tal on end raske kaitsta. Näiteks võib kiusamiseks olla teisele poolele alaväärsus- või hirmutunde tekitamine, kasutades selleks tööalaseid suhteid või olukordi. Sageli tähendab kiusamine võimu väär- või kuritarvitamist, tagarääkimist, avalikku alavääristamist või oma tegevusega kiusataval töötegemise raskendamist, näiteks jättes talle edastamata olulise tööalase teabe.

Kiusamine võib tähendada töötaja sotsiaalset isoleerimist või ka tööalast ignoreerimist – talle ei anta tööd või on ülesanded üksteisele vastukäivad, eesmärgitud või ei vasta töötaja ametikohale.

Töölase kiusamise lõppfaas võib tihti olla töötajalt lahkumisavaldusele „vabatahtliku“ allkirja nõudmine.

Töölane vägivald on vägivallakuriteod, mis sooritatakse töökohal või ajal, mil töötaja täidab tööülesandeid. Kui kiusaja on Eestis kõige sagedamini ülemus, siis vägivaldsete on pigem organisatsioonivälised inimesed, näiteks kliendid.

Uuringute järgi esineb kõige rohkem vägivalda teenindussektoris, eelkõige:

- tervishoius;
- transpordis;
- jaemüügis;
- toidlustuses;
- finantssektoris;
- hariduses.



Kiusamise ja töövägivalda tagajärjed võivad olla väga tõsised, viies sageli enesehinnangu languse, depressiooni, unehäirete ja muude stressiga seotud tervisehäireteni. Raskematel juhtudel on kiusamisest tuleneva stressi sümptomid sarnased katastroofidele ja kallaletungidele järgneva posttraumaatilise stressi sündroomiga, mis püsib aastaid pärast intsidenti.

Nendele võivad lisanduda sotsiaalne isolatsioon, pereprobleemid, töölt lahkumine või töökaotus ning järgnevad finantsraskused. Kiusatav võib muutuda agressiivseks ning ise kiusaja rolli omaks võtta.



Töövägivallaga tuleb tegeleda otsekohe, mitte oodata, et ehk läheb see niisamuti mööda. Viivitades võib olukord sootuks kontrolli alt väljuda.

Kiusamise ennetamiseks on oluline märgata kõiki selle ilminguid organisatsioonis ning nendega tegeleda. Selleks tuleks:

- määratleda töösuhtes käitumise selged juhised ja väärtused;
- teavitada töötajaid, mis on kiusamine ja vägivald ning kuidas organisatsioonis nende ilmingute korral toimitakse;
- vältida kiusamise ja vägivalda suhtes selget nulltolerantsi;
- võtta kõiki kiusamisega seotud teateid tõsiselt ning neid kohe uurida;
- käsitleda kiusamise ja ahistamise juhtumeid diskreetselt, kaitsmaks asjaosaliste väärikut ja privaatsust;
- kuulata erapooletult ära kõik osapooled ning kohelda neid võrdselt;
- rõhutada juhtide vastutust ning toetada neid konfliktide lahendamisel, pakkuda vastavat koolitust või vajadusel välist tuge;
- konsulteerida sobivate meetmete leidmiseks töötajate ja nende esindajatega;
- vajadusel otsida abi organisatsioonivälistelt nõustajatelt.

Töölane kiusamine ja vägivald mõjutavad peale kiusatava ka tema kaas-töötajaid – uuringud on näidanud, et vägivalda tunnistajaks olnud töötajate reaktsioonid sarnanevad ohvri omadega.

3. Kuidas hinnata psühhosotsiaalseid ohutegureid?

Psühhosotsiaalsed ohutegurid on need töökorralduse, juhtimise ja töökeskkonna sotsiaalse konteksti aspektid, mis võivad tekitada töötajale psühholoogilist või füüsilist kahju. Seega võib psühhosotsiaalseks ohuteguriks olla näiteks vahetustega töö, mis ei võimalda perele piisavalt aega pühendada; otsustamisprotsess, mis ei kaasa töötajaid neid mõjutavate otsuste tegemisse; aga ka närviline klient, kes oma pahameele töötaja peale välja valab – stressorid, mis tugeva või pikaajalise mõju korral kahjustavad tervist.

Tööstressi risk on suur, kui:

- töötajale esitatavad tööalased nõudmised ületavad tema võimalused nendega toime tulla (nt ebapiisavad oskused tööülesannete täitmiseks või puudulikud ressursid eesmärkide saavutamiseks);
- töötajal ei ole võimalik oma tööd piisavalt mõjutada (nt võimetus määrata oma töötempot või otsustada, kuidas oma tööülesandeid täita);
- probleemide korral ei saa loota juhtide või kaastöötajate abile ja toetusele;
- tööalased suhted on pingelised (nt tööalane kiusamine või selle tunnustajaks olemine, vägivallaga ähvardavad kliendid);
- esineb rollikonflikt, töötaja ei tea täpselt, mis on tema kohustused ja vastutus, tööülesanded on vastukäivad, töö seos ettevõtte üldiste või inimese isiklike eesmärkidega on segane;
- organisatsioonis valitseb ebakindlus, plaanitavaid muudatusi ei arutata töötajatega läbi.

Piiri tõmbamine tööst ja eraelust tingitud pingeolukordade vahele võib sageli olla keeruline või isegi võimatu – lähedase haigus, lapse koolimineku või lähisuhte purunemine mõjutavad tõenäoliselt ka töötaja töövõimet. Kuigi sellised olukorrad väljuvad tööandja vastutuselast töötaja tervise hoidmisel, võiks hea tööandja kaaluda ka sellistes situatsioonides töötaja toetamist, et ennetada probleemide võimalikku kandumist tööellu.

Tööstressi ja psühhosotsiaalsete riskide vähendamine pole tööandjale mitte üksnes moraalne, vaid ka õiguslik kohustus. Nagu teisteski Euroopa Liidu liikmesriikides, tuleneb Eestis töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tööandja kohustus hoolitseda töötaja tervise eest igas tööga seotud olukorras.

Tööandja saab ja tal tulebki tööstressile läheneda nii nagu igale teisele töökeskkonnast tulenevale ohutegurile, hinnates töökeskkonna psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevat ohtu töötaja tervisele riskianalüüsi abil.

Viieastmelise riskianalüüsi etapid

- Teha kindlaks võimalikud ettevõtte töötajaid ohustavad tegurid. Selleks tuleb end kurssi viia erinevate psühhosotsiaalsete ohuteguritega ning pöörata tähelepanu just oma organisatsiooni jaoks olulisele. Keskenduda tuleks laiematele teemadele, mis mõjutavad organisatsiooni tervikuna.
- Hinnata, missugused töötajate grupid on ohustatud. Selleks võib kasutada erinevaid meetodeid, näiteks uurida olemasolevaid andmeid töötajate haiguspäevade või osakondade personalivoolavuse kohta, teha tööstressi kaardistamiseks ankeetküsitlusi, viia läbi individuaalseid või fookusgrupi intervjuusid, rakendada juba väljatöötatud arenguvestluste süsteemi või rahulolu-uuringut.



Jõud lõpeb... Probleemi ennetamine on tõhusam kui tegelemine tööstressi tagajärgedega.

- Selgitada andmeid analüüsides välja olulised riskid ning seejärel luua võimalikud riskide maandamise lahendused. Pärast andmete analüüsi ja olulisemate üldiste riskitegurite määratlemist tuleb lahenduste väljatöötamisse kindlasti kaasata töötajad – nemad on oma töö eksperdid.
Meeles tasub pidada, et kõige tõhusamad on organisatsiooni tasandil probleemi ennetamisele suunatud meetmed, kõige kallim aga on tegeleda tööstressi tagajärgedega.
- Vormistada analüüsi tulemused ning nendega seotud tegevuskava kirjalikult. Tegevuskava peab olema piisavalt konkreetne, hõlmates vastutusi, vajalikke ressursse ning ajakava.
- Korrata hindamist soovitatavalt regulaarselt, kontrollimaks rakendatud meetmete tulemuslikkust ning märkamaks uusi esilekerkinud ohte. Kohustus riskianalüüsi korrata on näiteks töötingimuste muutumisel või tööga seotud haiguste ilmnemisel.

Äärmiselt oluline on tagada andmete konfidentsiaalsus ning küsimustikele vastajate ja intervjuudes osalejate anonüümsus – andmeid kogutakse ja analüüsitakse vaid grupitasandil.

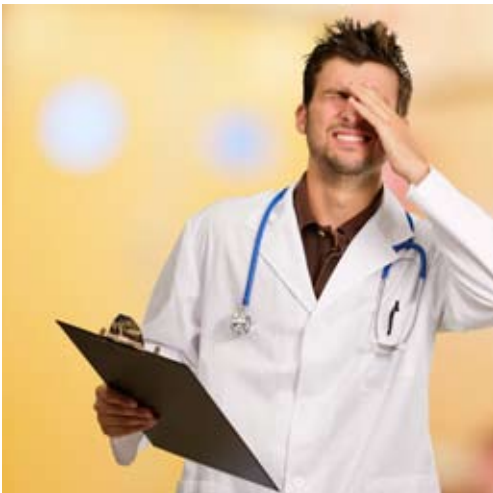
4. Psühhosotsiaalsete riskide analüüs haigla näitel

Ühe Suurbritannia haigla¹ personaliuring näitas mitmeid probleeme: töötajate rahulolematust tööga, suurt valmisolekut töölt lahkuda, vähest motiveeritust ning töövoimetuse kõrget taset. Olukorra põhjuste hindamiseks ning lahenduste leidmiseks kaasati organisatsioonivälised eksperdid, kelle toetusel viidi läbi psühhosotsiaalsete riskide analüüs.

Protsessi etapid olid järgnevad:

- projekti juhtrühma moodustamine selle üldiseks koordineerimiseks, juhtkonnapoolse toetuse ja koostöö tagamiseks ning järelevalveks;
- projekti ja selle eesmärkide tutvustamine organisatsioonis töötajatepoolse koostöösaavutamiseks, kasutades selleks koosolekuid, infokirju ning -plakateid;
- organisatsioonis olemasolevate andmestike ülevaatamine (nt haiguspäevad, personali rahulolu-uuringute tulemused), tutvumine asjakohaste poliitikate ja protseduuridega (nt personalipoliitika, tööohutuse ja tervishoiu korraldus);
- küsitlusuuringu läbiviimine ning selle toetamine intervjuudega;
- andmete analüüs – olulisemate ohutegurite väljaselgitamine;
- lahenduste väljatöötamine, keskendudes tegevustele, mis organisatsiooni tasandil aitavad lahendada võimalikult paljusid tuvastatud probleeme.

Igas etapis peeti esmatähtsaks töötajate kaasamist, et võimaldada neile sõnaõigus olulistest küsimustes, saada tuge vastuvõetud otsustele ning tagada paremad võimalused väljatöötatud lahenduste hilisemaks toimimiseks.



Arst, aita iseennast! Tööstress ei küsi ametist ega auastmest.

¹ Griffiths, A., Randall, R, Santos, A. & Cox, T. (2003). Senior Nurses: Interventions to Reduce Work Stress. M. Dollard & T. Winefield, (toim.) Occupational Stress in the Service Professions. Taylor & Francis: London.

Analüüsiga identifitseeritud peamised probleemid ning neile pakutud lahendused on välja toodud joonisel 1.

Joonis 1. Haiglas tuvastatud peamised probleemid ja neile pakutud lahendused

Probleem	Lahendus
Vanemõdede ajapuudus administratiiv-ülesannete täitmiseks, juhtimistegevuste ja ravikohustuste tasakaalus hoidmine.	Pärast arutelusid töötajatega otsustati, et üks päev nädalas jäetakse ainult administratiivtöö jaoks. Kõikidesse osakondadesse paigutati arvutitöökoht.
Erinevate osakondade vähene koostöö.	Töötajatele ja juhtkonnale korraldati probleemide avameelseks arutamiseks nn avatud foorumeid. Toetati e-kirjade kasutamist, pakuti arvutikasutusvõimalust ning hakati välja andma igakuist uudiskirja.
Ebaefektiivne probleemilahendus ja teenu-se arendamine; töötajate vähene osalemine arendustegevustes.	Arendustegevuse korraldamiseks ja koor-dineerimiseks juurutati arengunõukogude süsteem.
Vähene kontroll osakonda mõjutavate olu-liste juhtimisotsuste üle (nt eelarve, värba-mised, personaliküsimused).	Personaliootsuste tegemine viidi osakonda-de tasandile. Osakondadele ette nähtud korrashoiueelarve kasutamise üle otsustamine viidi osakondade tasandile.

Kuus kuud pärast meetmete rakendamist korraldati haiglas uus hindamine, mis näitas, et rakendatud lihtsate töökorralduslike meetmetega oli personali heaolu ja hinnang töötingimustele oluliselt tõusnud. Kõige enam olid paranenud juhtimise ja toetusega seotud näitajad, vt joonis 2.

Joonis 2. Töökorralduslike meetmete mõju haigla töötingimustele

	Töötajate hulk, kes pidasid küsimust probleemiks projekti alguses	Töötajate hulk, kes pidasid küsimust probleemiks 6 kuud pärast meetmete rakendamist
Vähene toetus ja abi juhtidelt	61%	36%
Vähene toetus personalile pärast emotsionaalselt raskeid juhtumeid	54%	32%
Puudulik info osakonna töötulemuste kohta	79%	56%
Vähene tunnustus otsestelt juhtidelt	57%	21%

5. Kuidas peaks tööstressi vastu võitlema tööandja?

Nii nagu stressi tekkemehhanismid on alati individuaalsed, sobivad ka iga organisatsiooni ja olukorra jaoks erinevad stressi ennetavad ning vähendavad meetmed. Tegevuste planeerimisel tuleks silmas pidada, et alati on tõhusam ning odavam probleemi organisatsiooni tasandil ennetada hea juhtimise ja töökorralduse abil. Kus aga riske täielikult vältida ei ole võimalik, võivad kasulikuks osutuda riskigruppidele või juba stressis töötajatele suunatud meetmed.

Näiteid stressi ennetamise meetmetest organisatsiooni tasandil:

- töötaja vastutuste ja nendele vastavate volituste selge määratlemine;
- selge poliitika tööalase kiusamise ja ahistamisega toimetulekuks;
- läbipaistev personalipoliitika;
- paindliku töökorralduse võimaldamine;
- hea füüsilise töökeskkonna pakkumine.

Juhul kui stressi tekitavaid riske ei ole võimalik täielikult kõrvaldada (näiteks töö olemuse tõttu: öötöö, rohkem suhtlemist nõudev töö vms), tuleks stressileevendusmeetmed suunata riskigruppidele.

Võimalikud stressileevendusmeetmed:

- töötajatele pingelistes olukordades toimimise koolituse korraldamine;
- keskastmejuhtidele koolituse pakkumine selles osas, kuidas alluvate stressiga toime tulla ja neid abistada;
- töötajate tervislike eluviiside (nt liikumisharrastuste) soodustamine;
- suhtlemise ja üksteise toetamise võimaluste loomine.

Tööstressi käes kannatavate töötajate toetamiseks võib tööandja:

- pakkuda töötajale individuaalset nõustamist;
- võimaldada teatud perioodiks individuaalset töökorraldust ja lisatuge;
- luua toetussüsteem pikka aega eemal olnud töötajate (nt töövõimetuslehel olijate) tagasitoomiseks tööle.



Hoogu juurde! Sport aitab stressi maandada.

6. Mida saab tööstressi vastu ette võtta töötaja?

Kuigi töökeskkonna psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamise kohustus lasub tööandjal, on tervisliku töökeskkonna loomisel oluline roll ka töötajal. Töötaja on oma töö ekspert – tema panust töökeskkonna riskianalüüsi ning stressillicate täpsustamisse peab väärtustama.



Röömsalt tööle ja röömsalt koju – stressivaba elu poole tasub püüelda.

Töötaja saab tööstressi ennetamiseks ette võtta järgmist:

- annab tööandjale teada, kui vajab lisainfot või koolitust;
- kui tööülesannete või vastutuse osas jääb midagi selgusetuks, siis täpsustab seda otsese juhiga;
- juhib tööandja või töötajate esindaja tähelepanu olulistele riskidele töökeskkonnas või töökorralduses;
- osaleb aktiivselt riskianalüüsi protsessis – täidab küsitlusi või võtab osa intervjuudest;
- kui töökohal tuleb ette kiusamist või ahistamist, siis räägib sellest kindlasti kellegagi, keda võib usaldada – oma otsese juhi, kolleegi või personalitöötajaga – ning säilitab tõendid (e-kirjad, tunnistajate ütlused) võimaliku hilisema vaidluse tarbeks;
- hoolib endast, jälgib enesetunnet ning kontrollib regulaarselt tervist;
- kui tunneb, et ei tule toime ning vajab ajutist lisatuge või individuaalset töökorraldust, siis räägib sellest tööandjaga;
- pakub kolleegidele tuge tööalastes probleemides ning võtab ka ise abi vastu, kui seda on vaja.

7. Millist tuge pakub Tööinspeksioon?

Tööstressini viivad psühhosotsiaalsed ohutegurid hõlmavad laia ringi nii tööväliseid kui ka otseselt tööst tulenevaid teemasid, alates ebasobivate töövahendite kasutamisest ja lõpetades tööalase ebakindluse tekitamisega näiteks pidevalt valandamisega ähvardades.

Tööinspeksiooni ülesanne on järelevalve töösuhete ning töötervishoidu ja tööohutust reguleerivate õigusaktide täitmise üle.

Kui tööstressi allikaks on töösuhetest tulenevad probleemid, on võimalik pöörduda Tööinspeksiooni juristide poole, kes aitavad selgitada töölepingut, töö- ja puhkeaega ning puhkust puudutavaid küsimusi. Töökeskkonnast lähtuvate murede korral võib abi otsida tööinspektoritelt, kelle pädevusse jääb töökeskkonna hindamine. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt on tööandja ülesanne astuda samme töötaja vaimse ja sotsiaalse heaolu tagamiseks.

Tööstress on probleem nii töötajatele, tööandjatele kui ka ühiskonnale laiemalt. Selle olulisust ilmestab Euroopa Liidu sotsiaalpartnerite 2004. aasta 8. oktoobril sõlmitud tööga seotud stressi raamkõkkulepe. Kõkkuleppe eesmärk on tööandjate ning töötajate esindusorganisatsioonide koostöö tööstressiga seotud probleemide ennetamisel: tõsta tööandjate, töötajate ja nende esindajate teadlikkust tööstressi osas ning juhtida tähelepanu märkidele, mis näitavad stressiga seotud probleemide esinemist.

Lahenduste otsimisel nähakse esmatähtsana kõikide osapoolte ühist panust – kui-ki ohu maandamise meetmete rakendamise eest vastutab tööandja, saab ta seda teha tõhusalt vaid töötajate ja nende esindajate ekspertabi najal.

Toetamaks Eesti tööandjate ja töötajate ning nende esindusorganisatsioonide tegevust tööga seotud stressi ennetamiseks ning vähendamiseks on koostatud ka käesolev teatmik. Loodetavasti leidsite siit kasulikku informatsiooni, mille abil oma töökeskkond stressivabamaks muuta.

Lisainfo tööstressi kohta

www.stressivastu.ee


<https://osha.europa.eu/et/topics/stress>






















www.terviseinfo.ee

www.tööelu.ee

Lisa 1. Pane pea tööle!




Võitlus tööstressiga


3
1
2
3
1
2
2
3
0
4

2										
3										
1										
2										
2										
3										
0										
3										
1										
4										

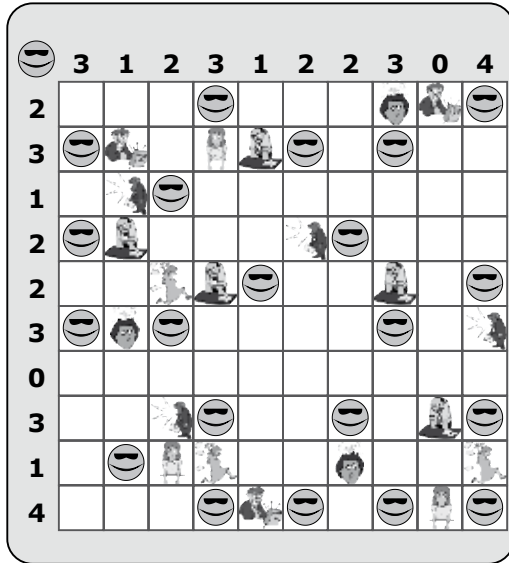
Paiguta igale stressi all kannatavale töötajale temaga ülalt, alt, paremalt või vasakult külgnevasse naaberruutu personaalne (st igaühele oma) naerusuine stressimaandaja. Erinevate töötajate stressimaandajad ei tohi mitte kusagil asuda (ka mitte nurkapidi kokku puutuvais) naaberruutudes. Numbrid väljaspool ruudustikku näitavad, mitu naerunägu vastavas reas või veerus asub.

Knihv: Ülesanne muutub palju lihtsamaks, kui läbi kriipsutada kõik need ruudud, kuhu ei ole üldse võimalik naerunägu joonistada.

	Stressis töölise hädahüüd	Nikli sümbol	Stressi tekitav heli	Eskimote lumi- onnike	Ära võta istet				
Maitse- ja ravim- taim									
Stress on organismiseisund									
Ladina tähestiku 16. täht		Jögi Aasias Seda vajame stressi ennetuseks							
Ahnus ajab upakile, nelja- küpakile						Ka see kannatab stressi tõttu	United Artists	Inter- netis surfaja	Stressis töötajal on väga raske ... saavutada
Barankalaadne kirjatäh töökorraldus on tööandja relv stressi vastu võitlemisel			Tuntud muinasjutt Usume täide- minekusse						
VASTUS					Vägi.... on väga suur stressor				
Poisslapse nimega telekanal				Sina Tund			Inna Uit Maailma- religioon		
Ilmselt lihtsaimalt kirjutatav täht		Stress on tervisele väga La							Istanbul Kültür University
Ta ja ta			analüüs Kaevur- loom					
Elektri- voolu tiheduse tähis		Rangelt asjalik Ka söögi... ei ole eriti							
Molluski mõtle organ									
Egoist- likult tegutsema									
Kurtša- tooviumi sümbol			Tehran Inter- national Tower				EESTI RAHVA RISTSÕNAD RISTIK		

Õiged vastused

Nuputamisülesande vastus



Ristsõna vastus: pole dressi, pole stressi.

Lisa 2. Trükises kasutatud allikad

Centar (2010), Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis

Cox, T. & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. J. R. Wilson & N. Corlett (toim.), Evaluation of Human Work (Third edition). Taylor & Francis: London

European Agency for Safety and Health at Work (2002). How to Tackle Psychosocial Issues and Reduce Work-related stress

Griffiths, A., Randall, R, Santos, A. & Cox, T. (2003). Senior Nurses: Interventions to Reduce Work Stress. M. Dollard & T. Winefield, (toim.) Occupational Stress in the Service Professions. Taylor & Francis: London

Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, C. L. (2000). The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress free working environment. ILO: Geneva

Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg. Health and Safety Executive. <http://www.hse.gov.uk/stress/>

Sotsiaalministeerium (2009). Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite raamkõkkulepped, kogumik



Tööelu tekitab küsimusi?

VAATA Tööinspektsiooni kodulehele www.ti.ee ja Tööelu portaali www.tööelu.ee

HELISTA juristi infotelefonile **640 6000** igal tööpäeval kella 9–15

KIRJUTA jurist@ti.ee



 Tööinspektsioon



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

TÖÖELU
www.tööelu.ee