

## Tööstress

Tõlge eesti keelde

FACTS 22

European Agency for Safety and Health at Work  
Work-related stress

### Sissejuhatus

Euroopa Liidus on tööstress (TS) seljavalude järel, mis mõjutab 22% ELi töötajaid, teine kõige üldisem tööga seotud terviseprobleem.<sup>1</sup> TSi võivad põhjustada sellised psühhosotsiaalsed ohutegurid nagu puudulik töökorraldus ja juhtimine, kõrge nõudmised ja väike kontroll töö üle ning kiusamine ja vägivald tööil. Füüsilised ohutegurid nagu müra ja temperatuur võivad samuti põhjustada TSi. TS ärahoidmine on Euroopa Komisjonil uue töötervishoiu- ja tööohutusala strateegia üks eesmärgid.

Agentuur töötab välja teabelehtede sarja, et aidata võidelda TSi ja mõningate selle põhiliste tekitajatega. Käesolev teabeleht selgitab lähenemisviisi TSi põhjustatud riski hindamisele ja selle ärahoidmisele. Teabeleht on suunatud neile, kes püüavad vähendada TS töökohal. Lisateave materjali lõpus viitab Agentuuri infoallikatele, sealhulgas ka teistele teabelehtedele.

### Mis on tööstress?

**Tööstressi kogetakse siis, kui töökeskkonna nõudmised ületavad töötajate võimendega toime tulla (või neid kontrollida).<sup>3</sup>**

Stress ei ole haigus, kuid kui see on tugev ning kestab mõnda aega, võib see viia vaimse ja füüsilise terviserikkeni. Pinge all olek võib parandada töösooritust ja pakkuda rahuldust, kui püstitatud eesmärgid on saavutatud. Ent kui nõudmisi ja pingeid saab liiga palju, viivad need stressini. Ja see on halb töötajatele ning organisat sioonidele.

Alltoodud kirjeldatud olukorrad on mitmes suhtes erinevad, kuid kõik nad näitavad, kuidas pinge võib viia stressini.

**W** teeb montaažikonveieril tükitööd. Ta ei saa mõjutada ei töö rütmi ega monofoonseid ja suuresti korduvaid ülesandeid, mida peab täitma.

**X** on haiglas töötav õde. Hiljuti teda edutati ning ta uus amet sisaldab mõningast tööd haiglast väljaspool. Temalt oodatakse üksinda töötamist, abivajavate klientide külastamist nende kodudes.

**Y** on büroos töötav haldusabi. Ta on üksikisa kahe väikese lapsega. Mõnel päeval on tal vaja töölt lahkuda hiljemal kell 17.00, et lapsed koolist koju tuua. Kuid ta töökoormus on suurenemas ning otsene ülemus nõuab tööülesannete täitmist enne lahkumist.

**Z** töötab mitmerahvuselise töötajaskonnaga IT-ettevõttes süsteemi projekteerijana. Ta saab head palka, tööülesanded on stimuleerivad ning ta on vaba kavandama oma ülesandeid nii nagu meeldib. Paraku on ettevõtte müügiakond alla kirjutanud lepingule uue kompleksse tarkvarasüsteemi tähtaegse üleandmise kohta, mida tema ja talle alluv projektigrupp alles kavandavad.

### Kui suur probleem on TS ja kes on ohustatud?

TS hõlmab enam kui veerandi kahest nädalast pikemate tööga seotud terviseprobleemide tõttu toimuvatest töölt puudumistest.<sup>4</sup> 1999.aasta arvud hindavad, et TS läheb liikmesriikidele igal aastal maksma vähemalt 20 miljardit eurot.<sup>5</sup> TS võib viia sellisesse seisundisse nagu depressioon, rahutus, närvilisus, väsimus ja südamehaigus. Samuti

põhjustab TS märkimisväärseid häireid tootlikkuses, loome- ja konkurentsivõimes.

TS võib mõjutada igaiht mis tahes majandussektoris ja mis tahes suurusega organisatsioonis.

### Õigusaktid

Euroopa Komisjon on tarvitusele võtnud meetmeid töötajate ohutuse ja tervise kindlustamiseks. 1989.aasta Nõukogu raamdirektiiv (89/391) sisaldab töötervishoiu ja -ohutuse põhisätteid ning teeb tööandjad vastutavaks selle eest, et töö – seal hulgas TSi mõjude kaudu – ei kahjustaks töötajaid. Kõik liikmesriigid on selle direktiivi õigusaktide kaudu rakendanud, mõned on lisaks töötanud välja juhised TSi ärahoidmiseks. Järgides direktiivi seisukohti TSi kõrvaldamisel või vähendamisel, peaksid tööandjad:

- seadma eesmärgiks TSi ärahoidmise;
- hindama TSi riske, välja selgitades tööalaseid pingeid, mis võiksid põhjustada stressi kõrget ja kauakestvat taset ning otsustades, kes võiksid olla ohustatud;
- rakendama meetmeid töötajate kahjustamise ärahoidmiseks.

### Riski hindamine ja TSi ennetamine

TS on ärahoitav, tegevus TSi vähendamiseks võib ettevõtte kulud tunduvalt vähendada TSi riski hindamiseks kasutatakse samu põhimõtteid ja protsesse, mida teiste töökoha ohutegurite puhulgi. Töötajate ja nende esindajate kaasamine sellesse protsessi on edu suhtes otsustava tähtsusega. Neilt tuleks küsida, mis põhjustab stressi, kes selle all kannatavad ja mida saaks teha, et neid aidata.

Riskianalüüsi sammud võib kokku võtta järgmiselt:

- tehke kindlaks ohutegurid;
- tehke kindlaks ohustatud töötajad;
- hinnake riski:
  - tehke kindlaks, mida on juba tehtud;
  - otsustage, kas tehtu on piisav;
  - kui ei, siis mida veel tuleks teha.
- tehtu kirjalik vormistamine, tegevusplani koostamine;
- kindla ajavahemiku järel hindamise kordamine ning rakendatud meetmete tulemuse kontrollimine.

Allpool on toodud täpsemaid juhiseid riskianalüüsi läbiviimiseks ja soovitusi tegevusplani koostamiseks.

#### 1. Väljaselgitamine, kas probleem on olemas

Riski põhjustajatena tuleb jälgida

- organisatsiooni kultuuri või „atmosfääri“ ning kuidas see mõjutab TSi;
- töö laadiga seotud töökoormust ja kokkupuudet füüsiliste ohuteguritega;
- kontrolli – kui palju töötajad saavad mõjutada oma tööprotsessi;
- suhteid – hõlmab küsimusi nagu kiusamine ja ahistamine;
- muutusi töös – kuidas juhatakse muutusi organisatsioonis ja sellest töötajatele teatatakse;
- rolle – kas töötajad mõistavad oma rolli organisatsioonis ja kas võimalikke rollikonflikte osatakse ennetada;
- kaastöötajate ja juhtide toetust;
- väljaõppe piisavust töötajatele oma tööülesande täitmiseks;
- individuaalsed tegurid – vastamine individuaalsetele erisustele.

#### 2. Otsustamine, kes ja kuidas võiks olla ohustatud

Kõik me oleme haavatavad sõltuvalt pingest, mille all me mis tahes ajal viibime. Oluline on välja selgitada tööstressist tingitud riski suurus.

<sup>1</sup> Third European survey on working conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2000. Luxembourg, 2001.

<http://www.eurofound.ie/publications/EF0121.htm>

<sup>2</sup> Communication from the Commission – Adapting to change in work and society; a new Community strategy on health and safety at work 2002-2006. European Commission, 2002.

<http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/#270>

<sup>3</sup> Research on work-related stress. European Agency for Safety and Health at Work, 2000. Luxembourg, 2000.

<sup>4</sup> Work-related health problems in the EU 1998-1999, Eurostat. Luxembourg, 2001.

<sup>5</sup> Guidance on work-related stress – spice of life or kiss of death? European Commission. Luxembourg, 2001.

## Sümptomid selle kohta, et tööstress võib olla organisatsioonis probleemiks

### Organisatsioon

#### Osalus töös

- Absenteism, suur personalivoolavus, halb kellatundmine, distsipliiniprobleemid, kiusamine, agressiivne suhtlemine, isolatsioon

#### Töotegemine

- Vähenenud toodang või toote/teenuse kvaliteet, õnnetusjuhtumid, valed otsused, vead

#### Kulud

- Suurenenud hüvitus- või ravikulud, keeldumine tervishoiuteenustest

### Üksikisik

#### Käitumine

- Tubaka, alkoholi või narkootikumide kuritarvitamine, vägivald, kiusamine või ahistamine

#### Psühholoogia

- Uneprobleemid, ärevusilmingud, depressioon, kontsentreerimisvõimetus, ärrituvus, probleemid peresuhtes, läbipõlemine

#### Tervis

- Seljaprobleemid, südameprobleemid, haavandid, hüpertoonia, nõrk immuunsussüsteem

### 3. Riskianaliüs

Esimeses sammus tuleks iga ohuteguri kohta esitada järgmised küsimused:

- Mida on juba tehtud?
- Piisab sellest?
- Mida on vaja veel teha?

Igale ohutegurile leiduvad allpool mõned ideed, mida tasub arvesse võtta.

### Kultuur

Kas ettevõttes kehtib hea avatud suhtlemine, toetus ja vastastikune austus? Kas töötajate ja nende esindajate arvamusi hinnatakse?

- \* Kui ei, tuleks suhtlemist parandada, iseäranis liikuva personali osas

### Nõuded

Kas personal on üle- või alakoormatud, kas töötajatel on oma ülesannete täitmiseks võimekust ja suutlikkust? Kuidas on lood füüsilise (müra, vibratsioon, ventilatsioon, valgustus jne) ja psühhosotsiaalse (vägivald, kiusamine jne) keskkonnaga?

- \* Probleemide olemasolul tuleb rakendada piisavaid meetmeid, näiteks muuta ülesannete prioriteetsust.

- \* Personali väljaõpe peaks võimaldama töötajatel täita oma ülesandeid pädevalt.

### Kontroll

Kas inimestel on piisavalt võimalust oma töö kohta kaasa rääkida?

- \* Personalil peaks olema võimalus oma tööd planeerida, võtta vastu otsuseid töö täiustamiseks ning probleemide lahendamiseks. Tööülesandeid tuleks lisada nii, et töötajad saaks paremini kasutada oma oskusi. Toetav suhtumine töökeskkonnas on väga tähtis.

### Suhted

Missugused on töötajate omavahelised, samuti töötajate ning juhtide vahelised suhted? Missugused on juhtide ja tippjuhtide vahelised suhted? Kas leidub tõendeid kiusamise või ahistamise kohta?

- \* Kohatu käitumisega võitlemiseks peaksid olema välja töötatud distsiplinaar- ja kaebusprotseduurid. Ettevõttes tuleks välja arendada niisugune töökultuur, kus töötajad usaldavad üksteist ning tunnustavad üksteise panust.

### Muudatused

Kas töötajad on mures oma tööalase seisundi pärast? On nad häiritud muudatuste tõttu töökohas ning mida see tähendab neile ja nende töökaaslastele? Aitab selge suhtlemine – enne, muudatusi tehes ja pärast muudatust.

- \* Töötajatele võimaluse andmine muudatust mõjutada haarab nad enam kaasa.

### Roll

Kas inimesed kannatavad rollikonflikti (konfliktset nõudmised) või rolli ebaselguse (selguse puudumine) tõttu?

- \* Töötajate roll ja vastutus peaksid olema selgelt määratletud.

### Toetus, väljaõpe ja individuaalsed tegurid

Kas uute ja muutunud tööülesannetega töötajate ettevalmistus on piisav?

Kas töötajatele pakutakse ühiskonna poolt toetust? Kas võetakse arvesse individuaalseid erisusi, näiteks mõnel töötajal võib töö laabuda täpsete tähtaegade korral, teisel meeldib varuda aega plaani pidamiseks.

- \* Töötajaid tuleb toetada tagasiside loomise ja julgustamisega isegi siis, kui asjad lähevad viltu.

- \* Terviseedendamist töökohal tuleks propageerida kui tasakaalu tervisliku töö ja eluviiside vahel.

### 4. Riskide registreerimine

Heaks tavaks on peamiste riskide registreerimine ning teabe jagamine töötajate ja nende esindajatega. Niisugune register peaks aitama töökeskkonda jälgida.

### 5. Riskihindamise kordamine

Hindamist tuleks korrata iga kord, kui organisatsioonis toimuvad olulised muudatused. Taas peaks seda tegema töötajatega konsulteerides. Kontrollida tuleks TSi vähendamiseks rakendatud meetmete mõju.

### Lisateave

- Lisateave tööga seotud psühhosotsiaalsete küsimuste kohta, sealhulgas stress ja kiusamine, on kättesaadav internetileheküljel

<http://osha.eu.int/ew2002/>

Teavet ajakohastatakse ja arendatakse pidevalt. Samas on saadavad teised teabelehed.

- Agentuuri internetileheküljel on <http://agency.osha.eu.int>

- Tööstressi alane juhendmaterjal: *Spice of Life - or Kiss of Death? Employment & Social Affairs. Health and safety at work. European Commission, 1999*

[http://europa.eu.int/comm/wployment\\_social/h&s/publicat/pubintro\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/wployment_social/h&s/publicat/pubintro_en.htm)

### **Kinnitus autentsuse kohta**

Käesolev teabeleht on koostatud Agentuuri tööstressi käsitleva juhendi ning Komisjoni ülalpooltoodud juhendmaterjali põhjal.