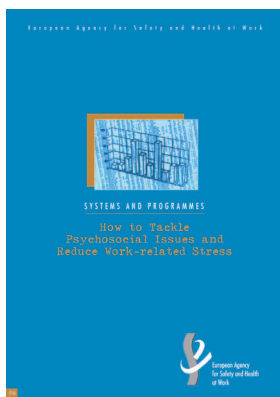




### Kuidas lahendada psühhosotsiaalseid küsimusi ja vähendada tööstressi Agentuuri aruande kokkuvõte

#### Sissejuhatus

Tööstress tabab Euroopa Liidus rohkem kui iga neljandat töötajat. Tööstress ja psühhosotsiaalsed küsimused on ka 2002. aasta Euroopa töötervishoiu ja tööohutuse nädala keskne teema. Selle algatuse toetamiseks on koostatud aruanne, mis kajastab liikmesriikide erinevaid programme, tavasid ja kogemusi psühhosotsiaalsete küsimuste lahendamisel ja tööstressi vältimisel. Käesolev teabeleht, millel esitatakse kokkuvõtte sellest aruandest, on mõeldud neile, kes on huvitatud strateegiate väljatöötamisest tööstressi probleemi lahendamiseks riigi, piirkonna või kohalikul tasandil. Teabelehe lõpus on esitatud teave selle kohta, kust seda aruannet ja muid tööstressi käsitlevaid materjale leida.



#### Aruande eesmärgid

- Anda teavet tööga seotud psühhosotsiaalsete küsimuste kohta.
- Edendada psühhosotsiaalsete ohutegurite (sh stressi, vägivalda ja kiusamise) ennetamise kultuuri.
- Aidata kaasa tööstressiga kokkupuutuvate töötajate arvu vähendamisele.
- Hõlbustada hea tava väljatöötamist ja levitamist.
- Stimuleerida Euroopa ja liikmesriikide tasandil toimuvaid tegevusi.

#### Õigusaktid ja siseriiklikud õigusnormid

ELi liikmesriigid lähtuvad ELi raamdirektiivist (89/391/EMÜ) töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. Selles viidatakse otseselt ja kaudselt ka psühhosotsiaalsetele küsimustele. Mõnedes riikides lähevad õigusnormid raamdirektiivist kaugemale, nähes ette meetmeid, mida tööandjad peavad psühhosotsiaalsete riskide suhtes võtma. Aruandes on kirjeldatud näiteid hiljutistest algatustest, näiteks **Soome uut töötervishoiu ja tööohutuse seadust**, milles viidatakse psühhosotsiaalsele tööpingele, vägivaldale ja kiusamisele tööl. Uuritakse mõningaid seaduste elluviimise alternatiivseid viise, näiteks sektoritevaheliste lepingute projekti Hollandist: **töötervishoiu ja tööohutuse lepingud**. Tehakse kokkuvõtte sotsiaalpartneritelt ja ametiasutustelt, sealhulgas tööinspek-tsoonidelt saadud arvamustest. Kirjeldatakse mõningaid näiteid psühhosotsiaalsete küsimuste käsitlemisest inspekteerimise käigus.

#### Psühhosotsiaalse töökeskkonna parandamine

##### Näited

- Töötada positiivselt: lähenemisviisi stressiga toimetulekule VKEdes (Iirimaa ja Šotimaa)
- Tööstressi probleemi lahendamine: lähenemisviisi riski ohjamisele (Ühendkuningriik)
- Terviseringid: töötajate kaasamine terviseiga seotud töötingimuste parandamisse (Saksamaa)
- Naoussa Spinning Mills S.A.: tervisekaitseprogramm töökohal (Kreeka)
- Tööl puudumiste ja heaolu alane sekkumisprojekt (IPAW) (Taani)

Aruandes tuuakse näiteid psühhosotsiaalse töökeskkonna parandamisele suunatud vahenditest. Üks sellistest vahenditest on **töötada positiivselt**, viiest sammust koosnev protsess stressi ohjamiseks töökohal. See vahend aitab VKEdel välja selgitada tööstressi riske ja võtta sobivaid meetmeid. Teine vahend, mida on paljudes organisatsioonides edukalt testitud, on **riskianalüüsi – riski vähendamise** raamistik. Eesmärk on analüüsida riske ja võtta meetmeid stressi vähendamiseks töötajate seas. **Terviseringid** on töötajate arutelurühmad, mis moodustatakse töökohal oluliste tööga seotud probleemide väljaselgitamiseks ja lahenduste leidmiseks. Terviseringe on kasutatud ja analüüsitud meetodina töökeskkonna täiustuste väljatöötamiseks alates 1980. aastatest.

**Naoussa Spinning Mills S.A.** on näide tervisekaitseprogrammi rakendamisest töökohal. Ettevõtte on olnud Kreekas selles valdkonnas teerajaja alates 1986. aastast. **Tööl puudumiste ja heaolu alane sekkumisprojekt** on viis aastat kestev psühhosotsiaalne töökeskkonda sekkumise uuring. Nende psühhosotsiaalsete tegurite parandamisele on järgnenud tööl puudumiste oluline vähenemine.

#### Stressi vähendamine

##### Näited

- Töötervishoiu, tööohutuse ja keskkonna tööühma juhised: 1. osa – tööstress (Ühendkuningriik)
- StRes Moderato: stressi ohjamise meetod (Austria)
- Stressi vältimise ja vähendamise kliiniline programm (Portugal)
- Stressi ohjamise poliitika Belgia föderaalpolitseis
- Juurdesõiduteed ja bussijuhi töökeskkond (Rootsi)
- Take Care: meeskonnatööl põhinev läbipõlemisse sekkumise programm vähihaigete hooldajatele (Holland)

Konkreetsemad vahendid ja juhised stressi vähendamiseks on esitatud aruande osades **Juhised tööstressi vältimiseks** ja **StRes Moderator**, mis mõlemad aitavad tööandjal ja töötajal ettevõttes psühhosotsiaalseid riske välja selgitada, analüüsida ja vähendada. **Stressi vältimise ja vähendamise kliiniline**



**programm** on mõeldud üksiktöötajatele; põhieesmärk on taastada osalejate hea enesetunne ja õpetada oskusi stressiga toimetulemiseks.

Politseinikud, sõidukijuhid ja tervishoiutöötajad on kõik rühmad, kellel on suur oht kokku puutuda psühhosotsiaalsete teguritega, mis võivad põhjustada stressi. Politseinike abistamiseks kehtestas Belgia föderaalpolitsei **stressi ohjamise poliitika** ja moodustas "stressirühma", kelle ülesandeks on seda poliitikat ellu viia. Selle multidistsiplinaarse töörühma tegevusvaldkondadeks on traumajärgse stressi ohjamine, stressi vältimine, teavitamine ja koolitus. **Juurdesõiduteed ja bussijuhi töökeskkond** kirjeldab sekkumisprogrammi, mis viidi läbi ühel Stockholmi kesklinna bussiliinil. See oli suunatud organisatsiooni tasandile ja analüüsi tulemusena selgus, et bussijuhtide stressisümptomid vähenesid. Projektiga **Take Care** püüti vältida vähihaigete hooldajate läbipõlemist (kroonilise tööstressi üks vorme), kasutades meeskonnatööl põhinevat stressi ohjamise meetodit, mille hulka kuulus ka töötajate tugigruppide moodustamine.

## Vägivalla vältimine

### Näited

- Töötervishoiu, tööohutuse ja keskkonna töörühma juhised: 2. osa – töövägivald (Ühendkuningriik)
- La Poste: stressi ohjamine agressiivsusega seotud situatsioonides (Prantsusmaa)
- Füüsilise vägivalla vältimine töökohal jaemüügisektoris – meetod KAURIS (Soome)

**Töövägivalla alased juhised** on osa strateegilisest lähenemisviisist töövägivalla küsimuse lahendamisele. Tuuakse näiteid mitmesuguste efektiivsete meetodite kohta, mida ettevõtte on töötajate riskide vähendamiseks kasutanud. **Meetod füüsilise vägivalla vältimiseks töökohal –KAURIS** on mõeldud selleks, et aidata ettevõtetel analüüsida ja ohjata vägivalda töökohal. See on suunatud jaekaubandussektorile, kus vägivaldajuhtumite risk on kõrge. **LaPoste** on üleriigiline projekt stressi ohjamiseks postkontorites agressiivsusega seotud situatsioonides. Eesmärk on õpetada töötajaid harjutama teatavaid käitumismalle ja psühholoogilisi oskusi stressi ohjamiseks.

## Kiusamise vältimine

### Näited

- Väärikus töökohal – tööalase kiusamise probleem (Iirimaa)
- Torino ühistranspordisüsteem: kokkulepe seksuaalse ahistamise, kiusamise ja diskrimineerimise vältimiseks (Itaalia)

Iirimaa moodustati eritöörühma kiusamise vältimise kohta töökohal, et uurida kiusamise probleemi ja töötada välja soovitud selle lahendamiseks. Aruanne **Väärikus töökohal – tööalase kiusamise probleem** annab mitmeid juhiseid nende probleemide lahendamiseks riigiasutuste koordineeritud meetmetega. Teises näites on **Torino ühistranspordisüsteemis** suurenenud naiste ja mitteitaallaste osakaal töötajate seas. Kuna see võib põhjustada

ahistamise ja diskrimineerimise kasvu, sõlmisid ametiühingud omavahelise lepingu seksuaalse ahistamise, kiusamise ja diskrimineerimise vältimiseks.

## Stressi vältimise heade tavade edutegurid

Aruandes esitatakse seitse tegurit, millele tuleb tähelepanu pöörata, et töökohal stressi vältimiseks edukalt sekkuda:

### 1. Piisav riskianalüüs

Riskianalüüsiga tuleb määrata kindlaks lähteolukord. Sellesse protsessi võivad kuuluda küsitlusuuringud, kuid küsitlusuuringuid tuleks läbi viia vaid siis, kui on selge kavatsus tulemuste põhjal õigeaegselt meetmeid võtta.

### 2. Põhjalik planeerimine ja samm-sammult tegutsemine

Tuleb kehtestada selged eesmärgid ja määrata kindlaks sihtrühmad, samuti ülesanded, kohustused ja ressursside jaotus.

### 3. Tööle ja töötajatele suunatud meetmete kombineerimine

Esmatähtsateks tuleb pidada kollektiivseid ja organisatsioonipoolseid sekkumisi riskide kõrvaldamiseks töökohal. Töötajatele suunatud meetmetega võib muid meetmeid täiendada.

### 4. Konkreetsele situatsioonile suunatud lahendused

Oluline ressurss, mis aitab probleeme ja lahendusi kindlaks määrata, on töötajate töökogemused. Mõnikord võidakse vajada ka ettevõtteväliseid eriteadmisi.

### 5. Kogenud praktikud ja tõenditel põhinevad sekkumised

Tuleb kasutada ainult pädevaid väliseid spetsialiste.

### 6. Sotsiaalne dialoog, partnerlus ja töötajate kaasamine

Töötajate, keskastme juhtide ja tippjuhtide osalemine ning kohustuste võtmine on tähtsad sekkumise igal etapil.

### 7. Jätkusuutlik ennetustöö ja tippjuhtkonna toetus

Olukorra jätkusuutlik paranemine on võimalik ainult siis, kui juhtkond on muudatusteks valmis. Riskide ohjamisest peaks saama põhiline äritegevuse viis.

## Kust aruannet leida?

Aruande täielik ingliskeelne tekst on saadaval aadressil [http://agency.osha.eu.int/publications/reports/index\\_en.htm](http://agency.osha.eu.int/publications/reports/index_en.htm) ja selle saab tasuta alla laadida.

Trükitud aruannet pealkirjaga "How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress", European Agency for Safety and Health at Work, 2002, ISBN 92-9191-009-0, võib tellida EÜ Ametlike Väljaannete Talituselt EUR-OP Luksemburgis (<http://eur-op.eu.int>) või selle müügiesindajatelt. Hind on 23.50 eurot (ilma käibemaksuta).

Lähemat teavet tööstressi kohta võite leida aadressilt: [http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/index\\_en.htm](http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/index_en.htm)