

## **Kuidas peaks tööstressiga võitlema tööandja?**

Iga organisatsiooni ja olukorra puhul on stressi ennetavad ning vähendavad meetmed erinevad. Tegevuste planeerimisel tuleks silmas pidada, et alati on tõhusam ning odavam probleemi ennetada hea juhtimise ja töökorralduse abil. Kus riske täielikult vältida ei ole võimalik, võivad kasulikuks osutada riskigruppidele või juba stressis töötajatele suunatud meetmed.

Näiteid organisatsiooni tasandi meetmetest stressi ennetamiseks:

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

Juhul kui stressi tekitavaid riske täielikult kõrvaldada ei ole võimalik, näiteks töö olemuse tõttu, tuleks stressileevendusmeetmed suunata riskigruppidele.

Näiteks:

- töötajatele koolituse korraldamine pingelistes olukordades toimimiseks;
- keskastmejuhtidele koolituse pakkumine selles osas, kuidas alluvate stressiga toime tulla;
- töötajate tervislike eluviiside soodustamine;
- võimaluste loomine suhtlemiseks ja üksteise toetamiseks.

Hoolimata kõigest leidub sageli ka neid töötajaid, kes siiski tööstressi käes kannatavad. Nende toetamiseks võib tööandja:

- pakkuda töötajale individuaalset nõustamist;
- võimaldada teatud perioodiks individuaalset töökorraldust ja lisatuge;
- töötada välja toetussüsteemid töölt kaua eemal olnud töötajate tagasi tööle integreerimiseks.

## **Mida saab tööstressi vastu teha töötaja?**

Kuigi töökeskkonna psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine on tööandja kohustus, on töötajal oluline roll tervisliku töökeskkonna loomisel. Töötaja on oma töö parim ekspert – tema sisend töökeskkonna riskianalüüsi ning stressiallikate täpsustamisse on suure väärtusega.

Töötajana on teil omalt poolt võimalik teha järgnevat:

- andke tööandjale teada, kui tunnete vajadust lisainfo või koolituse järele;
- kui tunnete tööülesannete või vastutuse osas ebaselgust, siis täpsustage seda oma otsese juhiga;
- juhtige tööandja või töötajate esindaja tähelepanu olulistele riskidele töökeskkonnas või töökorralduses;
- osalege aktiivselt riskianalüüsi protsessis – täitke küsitlusi või võtke osa intervjuudest;
- kui tunnete, et teid töökohal kiusatakse või ahistatakse, siis rääkige sellest kindlasti kellegagi, keda usaldate – oma otsese juhi, kolleegi või personalitöötajaga, säilitage tõendeid (e-kirjad, tunnistajate ütlused) võimaliku hilisema vaidluse tarbeks;
- hoolige endast, jälgige oma enesetunnet ning kontrollige regulaarselt oma tervist;
- kui tunnete, et ei tule toime ja vajate ajutiselt lisatuge või individuaalset töökorraldust, siis rääkige sellest oma tööandjaga;
- pakkuge kolleegidele tuge nende tööalastes probleemides ning võtke abi vastu, kui ise seda vajate.