



## Tööstressi kaks palet

*Silja Soon, tervishoiu peaspetsialist*

**Stress on inimorganismi reaktsioon väliskeskkonnale või mõnele stimulaatorile. Iseenesest ei ole mõõdukas stressis midagi halba, see mõjub organismile mobiliseerivalt ning hoiab kaitsemehhanismid aktiivsena. Kahjulikuks muutub stress aga siis, kui see kestab pikka aega, seda on liiga palju ning jõuvarud ammendatakse. Nii võidakse jõuda olukorrani, kus inimene ei tule enam stressiga toime ning tekib distress.**

Sama võib märgata ka töökeskkonnas – mõõdukas tööstress on motiveeriv ja edasiviiv. Probleemiks muutub see aga siis, kui töötajal kujuneb välja pingeseisund ning ta tajub vastuolu töökeskkonnast esitatud väljakutsete ja oma toimetulekuvõimaluste vahel. Keha väsis võitlemisest ja püüdest kohaneda.

### **Tekivad vaimsed ja füüsilised tervisehäired**

Sagedasemateks tööstressi tagajärjel tekkinud füüsilisteks tervisehäireteks võivad olla mao haavandtõbi, südameveresoonekonna haigused, ainevahetushäired, luu- ja lihaskonnaaevused. Vaimsete häiretena kirjeldatakse aga ärevushäireid, depressiooni ning läbipõlemissündroomi. Lisaks vaimsetele või füüsilistele tervisehädadele võib tagatipuks muutuda inimese riskikäitumine. Stressis inimesed kipuvad rohkem suitsetama, liialdama alkoholi tarbimisega ja tarvitama narkootikume. Lisaks ei soovi nad tegeleda mõõdukalt spordiharrastustega, tervisespordiga ning ka toitumine võib olla kõike muud kui tervislik. Kes meist ei oleks kuulnud, et korralik ports jäätist või tahvel šokolaadi võivad ülimalt lohutavalt mõjuda...



## Absentism ja presentism

Kui rääkida tööstressi mõjudest organisatsiooni tasemel, siis langevad ettevõtte majandusnäitajad, sest töötajad puuduvad töölt (absentism) või on küll tööl, kuid pole võimelised piisavalt tööse panustama (presentism). Lisaks võib suureneda tööõnnetuste arv, mis avaldab samuti kahjulikku mõju nii ettevõtte majandusele kui ka riigile ja ühiskonnale.

Vähetähtis ei ole ka ettevõtte maine ühiskonna või kogukonna silmis ning info kehvast töökliimast ja ülemäärast tööstressist levib kindlasti ettevõtte seintest kaugemale.

Eesti töökeskkonnas esineval tööstressil on kaks palet. Esimese puhul on tööstress tööprotsessi paratamatu ja kahjuks ka loomulik osa. Näiteks on meditsiinitöötajate, hooldekodude töötajate, aga ka korraldajate jne töö stressirohke ning „närvesööv“. Üldjuhul teavad seda ka nende töötajate tööandjad, kes on omakorda mõelnud, kuidas oleks töötajatele mõjuvat tööstressi kõige parem maandada või kontrolli all hoida.

Töötajatele pakutakse tugiteenuseid, nõustamisgrupe, korraldatakse koolitusi ja püütakse olla igati toeks.

## Psühhosotsiaalsete ohutegurite kampaania

2012. aastal osales Eesti Tööinspeksioon Euroopa Vanemtööinspektoriite komitee juhitud teavitus- ja kontrollikampanias, mis keskendus psühhosotsiaalsete riskide esinemisele töökohal. Kampaania käigus pööras Eesti suuremat tähelepanu järelevalve näol tervishoiusektorile, sealhulgas sotsiaalhoolduse avaliku sektori asutustele. Eriti peeti silmas nende asutuste õdesid ja hooldajaid.

Sihtkontrollide käigus külastati mitmeid tervishoiuasutusi (haiglate erinevad osakonnad – sünnitus-, laste-, onkoloogiaosakond jne), hooldekodusid, hambaravikliinikuid ja sotsiaalhoolduskeskusi. Küllastustel selgus, et valdaval enamusel neis ettevõtetes oli riskiana-

lüüsi käigus hinnatud ka psühholoogilisi ohutegureid ning olid kavandatud erinevaid meetmeid tööstressi vähendamiseks. Ennetavate abinõude heaks näiteks võiks lugeda töötajale suurema tegutsemisvabaduse andmist, kompetentsi suurendamist ja taastumise võimaldamist.

## Ka juht võib olla stressiallikaks

Tööstressi teine pale on aga hoopis murettekitavam. Tööstressi allikaks on tööandja või vahetu tööde juht ise, kel miskipärast on kujunemas arvamus endast kui jumala asemikust maa peal. Endale lubatakse lugupidamatut ja hoolimatut käitumist töötajate suhtes ning koheldakse neid kui rumalat, tüütut, allumatut seltskonda, kellega igasugune koostöö on juba ette välistatud.

Tööinspeksiooni juristid vastavad pea iga nädal mõnele vaimset vägivalda puudutavale küsimusele ning selgitavad töötaja õigusi, kuidas kõige paremini stressi põhjustavast olukorrast välja tulla.

Siinkohal tasuks aga meeles pidada üht väga tarka vanasõna: **kuidas met-sa hõikad, nõnda vastu kajab**. Ka töösuhetes kehtib sama – austava suhtumisega inimesele vastatakse samaga. Lugupidamatus ja usaldamatus peegelduvad aga tagasi ning tekitavad surnud ringi ja tööstressi.

Nõnda peakski vihaste ja närviliste või kurbade töötajate puhul küsima tööandja esimesena iseendalt, mis võiks olla töötajate sellise meeoleu põhjuseks. Tööandja vaadaku otsa töötajatele, sest just siis näeb ta, milline õhkkond ettevõttes valitseb, ning kui endal heast nõust töökliima tervendamisel puudu jääb, oleks mõistlik ka selles osas abi otsida.

**Põhiline on kohelda töötajaid austusega ja väärilt, sest just nemad tagavad oma tööga ettevõtte püsijäämise, maine ja edukuse.**