



TÖÖSTRESS

Mis põhjustab tööstressi?

Mida peaks tegema tööandja?

Mida saab teha töötaja?



SISSEJUHATUS

Tööelu on muutumises. Ühest küljest toovad tehnoloogia areng, globaliseerumine ja rahvastiku demograafilised muudatused ning nendega kaasnevad arengud töövormides ning meetodites kaasa palju positiivset, näiteks võimaluse paindlikumaks tööks ning töö ja eraelu ühitamiseks, raske füüsilise ja kõrge õnnetusohuga töö vähenemise ning töötajaskonna mitmekesistumise. Samal ajal toovad aga muudatused kaasa ka uusi riske: üha rangemad konkurentsinoored viivad töö intensiivistumisele ning töötajatele esitatavate nõuete karmistumisele, teenindussektori areng suurendab vägivallaohuga ametikohtade arvu ning majanduslik ebakindlus suurendab ohtu kaotada töö. Tehnoloogia areng toob kaasa töö ja eraelu piiri hägustumise, vajaduse ja võimaluse olla pidevalt tööalaselts kättesaadav. Uued töövormid, nagu renditöö, projektipõhine töö või iseseisva ettevõtjana tegutsemine, suurendavad tööalast ebakindlust ning vanemaaliste ja võõrtöötajate osakaalu kasv tööjõu hulgas nõuab senisest veelgi suuremat tähelepanu pööramist töötaja individuaalsele eripärale.

On selge, et täiesti pingevaba tööd esineb harva – teatud pinged võivad olla nii paratamatu kui ka vajalik, olles motiveeriv ja innustav tööalaseks arenguks. Kui aga tööülesanded või -suhted toovad kaasa pikaajalise pingelolukorra ning töötaja tajub, et ta ei tule talle esitatavate nõudmistega enam toime, võib tulemuseks olla tööstress koos oma kahjulike mõjudega nii töötaja töövõimele kui ka tervisele, organisatsioonile ja ka ühiskonnale laiemalt.

Tööstress on oluline probleem. Euroopa Liidus on tööstressiga seotud probleemid tööga seotud haigustest esinemissageduselt luu- ja lihaskonnaevuste järel teisel kohal. Stressist põhjustatud töövõimetus on reeglina pikaajalise kestvusega, sellega seotuks hinnatakse umbes poolt töölt puudunud päevadest. Uuringud näitavad, et töövägivalla ja -stressi tõttu kaotab ühiskond 1–3,5% SKPst.

Käesoleva nõuandetrükise 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.

MILLINE ON TÖÖSTRESSI OLEMUS?

Tööstressi käsitletakse pingeseisundina, mis tekib, kui inimene tajub vastuolu töökeskkonna esitatud väljakutsete ja oma toimetulekuvõimaluste vahel.

Kui inimene tajub end stressori poolt ohustatuna, vallandub tema kehas neurokeemiliste protsesside tagajärjel stressireaktsioon, mille eesmärgiks on toetada organismi tegutsemist uues olukorras, suure pinge või koormuse korral. Selle käigus suureneb muuhulgas südame löögisagedus, sageneb hingamine ning teravneb taju ümbritseva keskkonna suhtes. Kõik need on olulised reaktsioonid olukorras, kus hakkamasaamiseks on kaks valikut – võitlus või põgenemine. Selline ammustel aegadel kasulikuks osutunud reaktsioon aga ei õigusta end tänapäevases töökeskkonnas sageli esineva pikaajalise stressi puhul – keha väsib ning tekivad vaimsed ja füüsilised tervisehäired.

Stressi ning sellega seonduva kahju teke sõltub mitmetest asjaoludest. Ühele inimesele ebamugavat pinget tekitav olukord võib olla teisele ergutav, ühel päeval võib tavapäraselt jõukohane tööülesanne näiteks isikliku elu probleemi tõttu tunduda teostamatu või mõjutavad enesetunnet ja töösooritust kolleegidevahelised suhted.

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

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

PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID

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 mõjutavad 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 tunnistajaks olemine, vägivaldaga 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 ebaselge;
- organisatsioonis valitseb ebakindlus, plaanitavaid muudatusi ei arutata töötajatega läbi.

Elus tajutav stress ei piirdu reeglina vaid töökeskkonnaga ning piiri tõmbamine tööst ja eraelust tingitud pingelolukordade vahele võib sageli olla keeruline või võimatu – lähedase haigus, lapse koolimineku või lähisuhte purunemine mõjutavad tõenäoliselt ka töötaja töövoimet. Kuigi sellised olukorrad väljuvad tööandja vastutusosalast töötaja tervise hoidmisel, võiks hea tööandja kaaluda ka sellistes olukordades töötaja toetamist, ennetades probleemide võimalikku edasikandumist tööellu.

MILLISED VÕIVAD OLLA TÖÖSTRESSI TAGAJÄRJED?

Tööstressiga seostatakse muuhulgas järgnevat terviseprobleeme:

- südame-veresoonkonna haigused;
- ärevushäired, depressioon ja posttraumaatiline stressisündroom;
- 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.

Ettevõtetel kaasnevad kõrge stressitasemega järgnevad probleemid:

- töötajate vähene loovus, madal töövõime ja vähene pühendumine;
- kõrge töövõimetuse tase;
- suur personalivoolavus;
- suurenenud tööõnnetusrisk;
- kvaliteediprobleemid, mis viivad omakorda klientide rahulolematusest tulenevate kuludeni.

Tööstress mõjutab ka ühiskonda laiemalt:

- stressis töötaja valab pinget välja oma lähedaste ja kaaskodanike peale;
- tootlikkuse vähenemine;
- tööstressiga seotud tervisekulud kannab suures osas üldine ravikindlustussüsteem;
- kui töötaja ei ole stressi tõttu võimeline enam tööle naasma, kannab kulutusi pensionisüsteem.

MIS ON 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 kogenud 1,4% töötajatest, vägivallaga ähvardatud oli 3,7%.

Töölase kiusamise all mõistetakse seda, kui töötajat koheldakse korduvalt eba-meeldival või alandaval viisil, nii et tal on end raske selle vastu kaitsta. Näiteks võib kiusamiseks olla teisele poolele alaväärsus- või hirmutunde tekitamine, kasutades selleks töölaseid suhteid või olukordi. Sageli tähendab kiusamine võimu väär- või kuritarvitamist, tagaraäkimist, avalikku alavääristamist või oma tegevusega kiusataval töötegemise raskendamist, näiteks jättes talle edastamata olulist tööalast informatsiooni. Kiusamine võib tähendada töötaja sotsiaalset isoleerimist või ka tööalast ignoreerimist – talle ei anta tööd või on ülesanded üksteisele vastukäivad, eesmärgitud või töötaja ametikohale mittevastavad. Töölase kiusamise lõppfaasiks võib tihti olla olukord, kus töötajalt nõutakse „vabatahtlikku” allkirja tema lahkumisavaldusele.

Töölase vägivallana mõistetakse vägivallakuritegusid, mis toimuvad töökohal või ajal, mil töötaja täidab tööülesandeid. Kui kiusajana nähakse Eestis kõige sagedamini ülemust, siis vägivalda kogetakse pigem organisatsioonivälistest allikatest, näiteks klientide poolt.

Uuringute järgi esineb kõige rohkem vägivalda teenindussektoris, eelkõige:

- tervishoius;
- transpordis;
- jaemüügil;
- toitlustuses;
- finantssektoris;
- hariduses.

Kiusamise ja töölase vägivalla 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 stressisündroomiga, mis püsib aastaid pärast intsidenti. Sellele võib lisanduda sotsiaalne isolatsioon,

pereprobleemid, töölt lahkumine või töökaotus ning sellega seonduvad finantsprobleemid. Kiusatav võib muutuda agressiivseks ning omakorda kiusaja rolli astuda.

Töölane kiusamine ja vägivald mõjutavad lisaks kiusatavale ka tema kaastöötajaid – uuringud on näidanud, et vägivalda tunnistajaks olnud töötajate reaktsioonid sarnanevad ohvri omadele.

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

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

KOHUSTUS HINNATA PSÜHHOSOTSIAALSEID OHUTEGUREID

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

Tööandja saab ja peab tööstressile lähenema nii nagu igale teisele töökeskkonnast tulenevale ohutegurile, hinnates töökeskkonna psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevat ohtu töötaja tervisele läbi riskianalüüsi.

Vieastmelise riskianalüüsi käigus läbitavad sammud on järgmised:

- Teha kindlaks võimalikud ettevõtte töötajaid ohustavad ohutegurid. Selleks tuleks end kurssi viia erinevate psühhosotsiaalsete ohuteguritega, et pöörata tähelepanu just oma organisatsioonis olulisele. Keskenduda tuleks „laiematele” teemadele, mis mõjutavad organisatsiooni tervikuna.
- Hinnata, missugused töötajate grupid on ohustatud. Selleks on võimalik kasutada erinevaid meetodeid, näiteks hinnata olemasolevaid andmeid töötajate haiguspäevadest või osakondade personalivoolavusest, kasutada ankeetküsitlusi, nagu tööstressi kaardistaja, viia läbi individuaalseid või fookusgrupi intervjuusid, kasutada juba olemasolevat arenguvestluste süsteemi või rahulolu-uuringut.
- Andmete analüüsi abil selgitada välja olulised riskid ning sellele järgnevalt töötada välja võimalikud lahendused riskide maandamiseks. Pärast andmete analüüsi ja olulisemate üldiste riskitegurite määratlemist tuleks lahenduste väljatöötamiseks kindlasti kaasata töötajad – nemad on oma töö osas parimad eksperdid. Võib juhtuda, et küsimustikus esile kerkinud laiem probleem ei ole esitatud lahenduste väljatöötamiseks piisava täpsusega või on töötajate abi vaja riski maandamise meetme tõhusal rakendamisel. Meeles tasub pidada, et kõige tõhusamad on organisatsiooni tasandil probleemi ennetamisele suunatud meetmed, kõige kallim aga on tegeleda tööstressi tagajärgedega.
- Analüüsi tulemused ning sellega seotud tegevuskava tuleb vormistada kirjallikult. Tegevuskava peab olema piisavalt konkreetne, hõlmates vastutusi, vajalikke ressursse ning ajakava.
- Edaspidi on soovitatav hindamist regulaarselt korrata, kontrollimaks rakendatud meetmete tulemuslikkust ning identifitseerimaks uusi esilekerkinud ohte. Kohustus riskianalüüsi korrata on näiteks töötingimuste muutumisel või tööga seotud haiguste ilmnemisel.

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



KUIDAS PEAKS TÖÖSTRESSI VASTU VÕITLEMA TÖÖANDJA?

Nii nagu on individuaalsed stressi tekkemehhanismid, on iga organisatsiooni ja olukorra puhul erinevad ka 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 osutada riskigruppidele või juba stressis töötajatele suunatud meetmed.

Näiteid stressi ennetamise meetmetest organisatsiooni tasandil:

- töötaja vastutuste ja nende 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 täielikult kõrvaldada ei ole võimalik, näiteks töö olemuse tõttu (ööitöö, rohkete suhtlemist nõudev töö vms), tuleks stressileevendusmeetmed suunata riskigruppidele.

Näiteks:

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

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

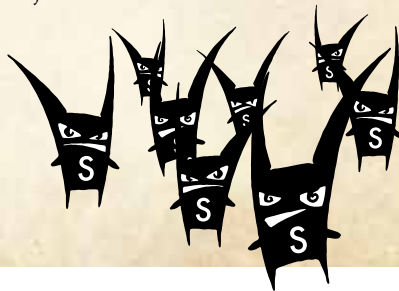
- pakkuda töötajale individuaalset nõustamist;

- võimaldada teatud perioodiks individuaalset töökorraldust ja lisatuge;
- töötada välja toetussüsteemid töölt pikka aega eemal olnud töötajate (nt töövõimetuslehel olijate) integreerimiseks tagasi tööle.

MIDA SAAB TÖÖSTRESSI VASTU TEHA TÖÖTAJA ISE?

Kuigi töökeskkonna psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine on tööandja kohustus, on ka töötajal tervisliku töökeskkonna loomisel oluline roll. 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.



KUIDAS AITAB TÖÖINSPEKTSIOON?

Tööstressini viivad psühhosotsiaalsed ohutegurid hõlmavad laia ringi nii otseselt tööst enesest tulenevaid kui ka töövälise sisuga teemasid, alates ebasobivate töövahendite kasutamisest ja lõpetades tööalase ebakindluse tekitamisega näiteks pidevalt vallandamisega ähvardades. Tööinspektsiooni ülesanne on teostada järelevalvet töösuhete ning töotervishoidu ja tööohutust reguleerivate õigusaktide täitmise üle Eestis.

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

PSÜHHOSOTSAALSETE RISKIDE ANALÜÜS: ÜKS JUHTUM SUURBRITANNIAST*

Haigla personaliuuring näitas mitmeid probleeme: töötajate rahulolematust tööga, kõrget valmisolekut töölt lahkuda, vähest motiveeritust ning kõrget töövõimetuse taset.

Olukorra põhjuste hindamiseks ning lahenduste leidmiseks kaasati organisatsioonivälised eksperdid, kelle toetusel viidi läbi psühhosotsiaalsete riskide analüüs. Protsessi etapid olid järgnevad:

- projekti juhtrühma moodustamine projekti üldiseks koordineerimiseks, juhtkonnapoolse toetuse ja koostöö tagamiseks ning järelevalveks;
- projekti ja selle eesmärkide tutvustamine organisatsioonis töötajatepoolse koostöö saavutamise eesmärgil, selleks kasutati koosolekuid, infokirju ning infoplakateid;
- 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 identifitseeritud probleeme.

Igas etapis peeti esmatähtsaks töötajate kaasamist, et võimaldada neile sõnaõigus olulistes küsimustes, saada tuge vastuvõetud otsustele ning tagada paremad võimalused väljatöötatud lahenduste hilisemaks toimimiseks. Tabelis on välja toodud mõned analüüsi käigus identifitseeritud peamised probleemid ning neile pakutud lahendused.

Probleem	Lahendus
Vanemõdede ajapuudus administratiivülesannete täitmiseks, juhtimistegevuste ja ravikohustuste tasakaalus hoidmine	Pärast arutelusid töötajatega otsustati, et üks päev nädalas jäetakse ainult administratiivtöö jaoks. Kõikidesse osakondadesse paigutati arvutitöökoht.
Vähene koostöö erinevate osakondade vahel	Töötajatele ja juhtkonnale korraldati probleemide avameelseks arutamiseks nn avatud foorumeid. Toetati e-posti kasutamist, pakuti arvutikasutusvõimalust ning hakati välja andma igakuist uudiskirja.
Ebaefektiivne probleemilahendus ja teenuse arendamine; töötajate vähene osalemine arendustegevustes	Arendustegevuse korraldamiseks ja koordineerimiseks juurutati „arengunõukogude“ süsteem.
Vähene kontroll osakonda mõjutavate oluliste juhtimisotsuste üle (nt eelarve, värbamised, personaliküsimused)	Personaliotsuste tegemine viidi osakondade tasandile. Osakondadele ette nähtud korrashoiueelarve kasutamise üle otsustamine viidi osakondade tasandile.



Kuus kuud pärast meetmete rakendamist viidi läbi 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. Mõned näited:

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

* 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.

SOTSIAALPARTNERITE RAAMKOKKULEPE TÖÖGA SEOTUD STRESSI KOHTA

Tööstress on probleemiks nii töötajatele, tööandjatele kui ka ühiskonnale. Selle olulisust ilmestab 8.10.2004 Euroopa Liidu sotsiaalpartnerite poolt sõlmitud raamkokkulepe tööga seotud stressi kohta. Kokkuleppe eesmärk on tööandjate ning töötajate esindusorganisatsioonide koostöö stressiga seotud probleemide ennetamisel töökohtadel – 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 – kuigi ohu maandamise meetmete rakendamise eest vastutab tööandja, saab ta seda teha tõhusalt vaid töötajate ja nende esindajate ekspertabile toetudes.

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



LISAINFOT LEIAD

www.stressivastu.ee
osha.europa.eu/en/topics/stress
www.terviseinfo.ee

PEAMISED 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.

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

European Agency for Safety and Health at Work (2002). How to Tackle Psychosocial Issues and Reduce Work-related stress. Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg.

Health and Safety Executive. <http://www.hse.gov.uk/stress/>

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.

