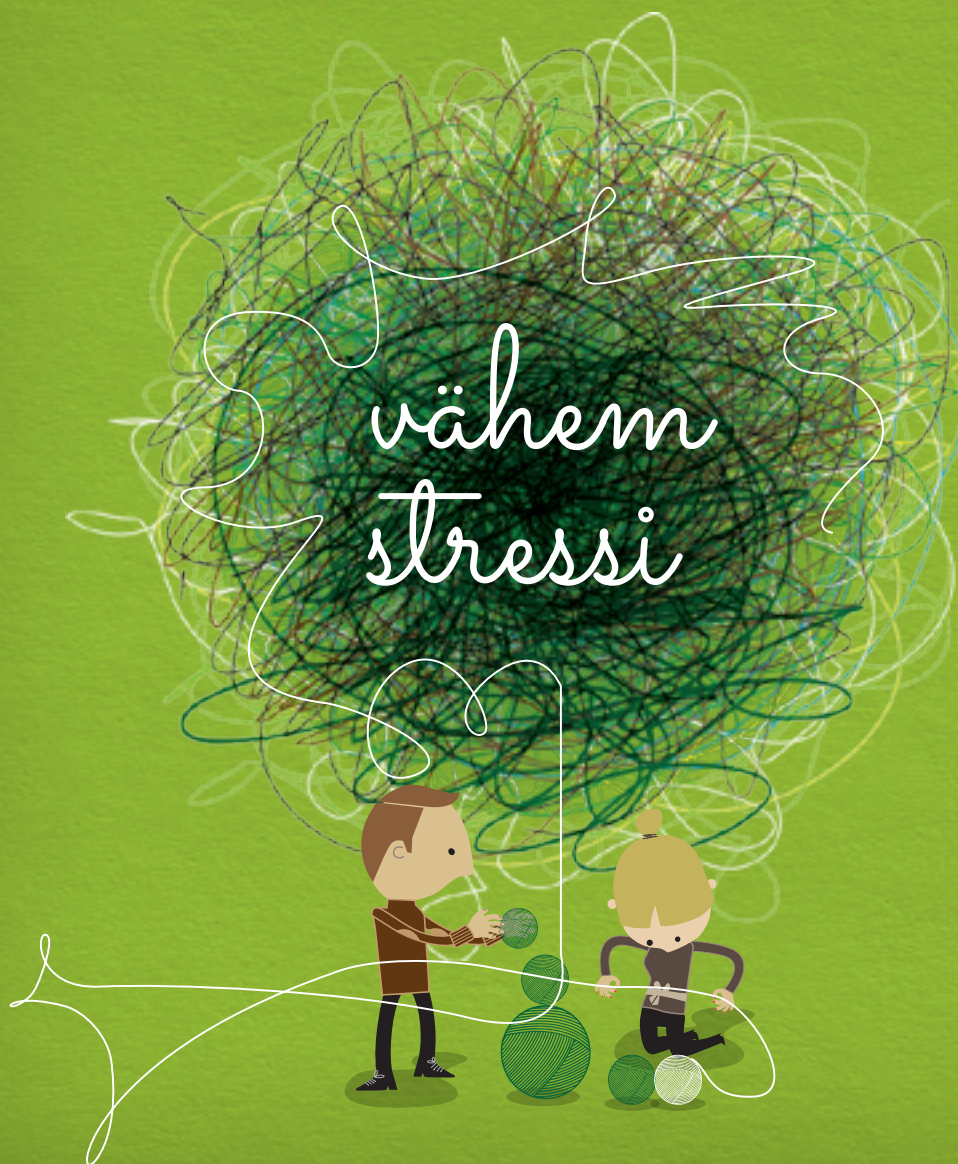


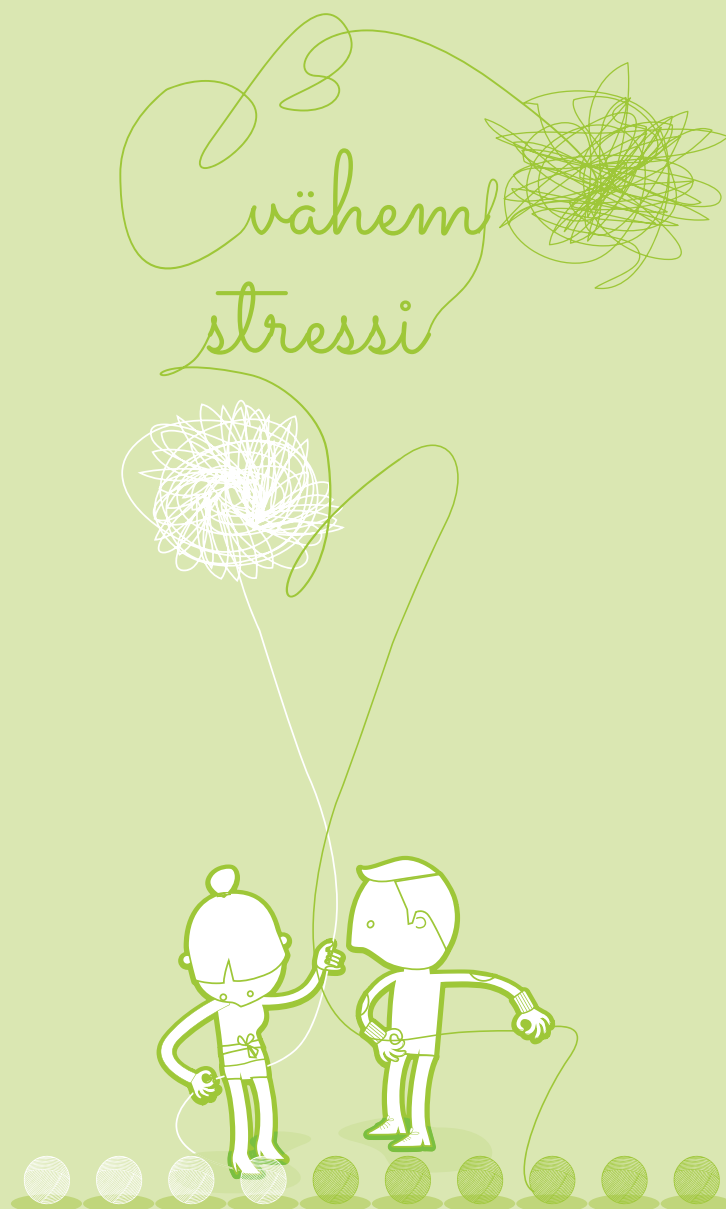
Tervislikud töökohad



www.healthy-workplaces.eu

Tervislike töökohtade hea tava auhinnad 2014-2015

Stressi ja psühhosotsiaalsete riskide vähendamine tööl



Europe Direct on teenistus, mis aitab leida vastused Euroopa Liitu käsitlevatele küsimustele

Tasuta infotelefon: (*) 00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Antav teave on tasuta nagu ka enamik kõnesid (v.a mõne operaatori, hotelli ja telefonikabiini puhul).

Lisateavet **Euroopa Liidu** kohta saab internetist Euroopa serverist (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2015

ISBN 978-92-9240-572-4

doi: 10.2802/98745

Fotod on auhinnatud ja äramärgitud kandidaatidelt.

© Euroopa Liit, 2015

Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.

Sisukord

Sissejuhatus 5

Auhinnatud näited

Belgia, Siemens Läbipõlemise ja stressi ennetamine, et saavutada tasakaalustatud elu	7
Taani, Lån & Spar Bank „Pank liigub” – juhtkonna ja töötajate kaasamine töökoha heaolu suurendamiseks	9
Saksamaa, Daimler AG Sisemise tasakaalu poole – töölt puudumise vähendamine ja tööga rahulolu suurendamine tootmissektoris	11
Saksamaa, Deutsche Post DHL Group Stressi juhtimine postiteeninduse nõudlikel ametikohtadel	13
Hispaania, Hotel Colón, S.A. Hotelli juhtkonna ja töötajate koostöö töötingimuste parandamisel	15
Madalmaad, Schuberg Philis Aususe ja läbipaistvuse kultuur IT-allhangetes = 100% tulemusl	17
Poola, Vanglaameti Kozsalini piirkondlik inspeksioon Vanglaametnike parem teabevahetus, konfliktide lahendamine ja stressi vähendamine	19
Sloveenia, Zavarovalnica Triglav, d.d. Juhirolli võtmine psühhosotsiaalsete riskide alal kindlustuses	21
Slovakkia, U. S. Steel Košice, s.r.o. Stressita töökoht = null tööõnnetust terasetööstuses	23
Soome, Fastems Oy Ab Hoolimine = jagamine ehk inseneride kaasamine stressi vähendamisel	25
Ühendkuningriik, Nottingham City Homes Osaluspõhised ja ennetavad strateegiad ja menetlused	27

Tunnustatud näited

Belgia, VitaS Parem kaasamine, osalemine ja teabevahetus eakate hoolekandeesutuses	29
Taani, Boligkontoret Aarhus, AAB Aarhus AAB ja ESL Ohutus ja turvalisus – elamuühistus töötamise loomulik osa	31
Kreeka, Kesk-Kreeka ja Chalkída omavalitsuse töökeskkonnariskide ennetamise keskus (KE.P.E.K.) Tööstressi riski hindamine ja vähendamine prügiveosektoris	33
Hispaania, ACCIONA ENERGIA Psühhosotsiaalsete riskide ennetamise kava	35
Prantsusmaa ja Hispaania, Airbus Ülemaailmse õhusõidukitootja mitmesugused tööstressi ennetamise meetmed eri olukordadeks	37
Prantsusmaa, Schneider Electric Psühhosotsiaalsete riskide ennetamise meetmed suures rahvusvahelises tööstuskeskuses	39
Itaalia, Cofely Italia SpA Ettevõtte algatused stressi ja psühhosotsiaalsete riskide vähendamiseks	41
Malta, riigiasutuste personalibüroo, peaministri büroo Psühhosotsiaalsete riskide ennetamise tervikprogramm valitsusasutustes	43
Portugal, Portugali onkoloogiainstituut (IPO-Porto) Psühhosotsiaalsete riskide ennetava juhtimise organisatsiooniline meetod	45
Slovakkia, Slovnaft, a.s. Psühhosotsiaalsete riskide tõhus vähendamine naftakeemiaettevõttes	47
Soome, Satakunta haiglapiirkond Hea töö! Meetmed heaolu tagamiseks tööl	49
Türgi, TOFAŞ, Bursa Terviklik lähenemine psühhosotsiaalsete riskide vähendamisel	51

Sissejuhatus

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA) korraldas 2014.-2015. aasta kampaania „Tervislikud töökohad – vähem stressi” raames tervislike töökohtade hea tava auhindade konkursi. 2014.-2015. aasta auhinnakonkursi eesmärk oli tõsta esile eeskujulikud tööstressi ning psühhosotsiaalseid riske aktiivselt vähendavad ettevõtted ja organisatsioonid.

Auhindadega tunnustatakse silmapaistvat ja uuenduslikku panust, juhtkonna pühendumist ning kaasamist psühhosotsiaalsete riskide vähendamisel. Konkursi abil levitab EU-OSHA heade tavade lahusi ning teavet töökohtadel kogu Euroopas.

Kokku esitati konkursile 55 kandidaati, neist 48 esitasid riigid (26 riigist) ja seitse ametlikud kampaaniapartnerid. Esindatud olid igas suuruses organisatsioonid (sh 12 väikeettevõtet) mitmest majandusvaldkonnast.

Hindamiskomisjoni ehk tervislike töökohtade hea tava auhindade konkursi žüriisse kuulusid muu hulgas EU-OSHA haldusnõukogu nelja huvirühma esindajad ja valdkonnaekspert. Žürii kontrollis ja hindas esitatud kandidaate ning valis auhinda ja tunnustamist väärivad näited.

Stressi ja psühhosotsiaalsete riskide vähendamise tähtsus

Psühhosotsiaalsete riskide tekkepõhjusteks on halb töökorraldus, ebapiisav juhtimine ning nõrk sotsiaalne keskkond. Riskiteguriteks on näiteks liigsed nõudmised, töökohta ebakindlus, ahistamine ja vägivald. Töötajad võivad eelpool toodud ohutegurite, puudulike töövahendite või toetuse puudumise tõttu olla stressis, mis halvendab nende toimetulekut tööl ja mujal ning võib kauaaegsel püsimisel põhjustada raskeid vaimse ja füüsilise tervise probleeme, näiteks läbipõlemist, depressiooni, südame-veresoonkonna haigusi või seljavalu.

Euroopa Komisjoni hiljutise Eurobaromeetri uuringu¹ kohaselt on 53% töötajate arvates stress peamine töökohta tööohutuse ja töötervishoiu risk ning 27% töötajatest oli viimase 12 kuu jooksul kogenud töö tõttu tekkinud või süvenenud „stressi, depressiooni või ärevust”.

Halb psühhosotsiaalne töökeskkond võib kahjustada ka organisatsioone ja riikide majandust. Stressi tõttu sagedam töölt puudumine ja haigena töötamine ning näiteks kiirustamise tõttu sagedamad tööõnnetused ja vigastused võivad tekitada ettevõttele või organisatsioonile suuri kulusid. Riigi tasandil on ettevõtete ja ühiskonna kulud hinnanguliselt miljardeid eurosid.

Peale selle on töökohta psühhosotsiaalsete riskide kohta palju väärarusaamu, teema on delikaatne ja vaimse tervise probleeme peetakse endiselt häbiväärseks. EU-OSHA Euroopa ettevõtete uute ja tekkivate riskide uuringus (ESENER)² selgus, et üle 40% töötajate arvates on psühhosotsiaalseid riske raskem vähendada kui n-ö tavapäraseid töötervishoiu ja tööohutuse riske.

Tervislikud töökohad – vähem stressi

Suur osa Euroopa uuringus ESENER küsitlused juhtivtöötajatest (79%) märkis, et neile teeb muret stress ettevõttes, kuid alla 30% teatas, et neil on olemas psühhosotsiaalsete riskide vähendamise meetmed. Psühhosotsiaalsete riskide vähendamine on siiski vajalik ja võimalik igasuguse suurusega ettevõtetes. Selleks saab kasutada samu põhimõtteid kui tööohutuse ja töötervishoiu muude riskide vähendamiseks.

Kampaania eesmärk on seepärast teadvustada tööstressi ja töökohta psühhosotsiaalseid riske, et tõsta teadlikkust ning pakkuda tööandjatele ja töötajatele riskide tõhusaks maandamiseks tuge ja juhendeid.

Tööandja ülesanne ja õiguslik kohustus on hinnata ja vähendada töökohta psühhosotsiaalseid riske. On oluline, et juhid oleksid pühendunud stressi vähendamisele ning kaasaksid töötajaid riskide äratundmisel, lahenduste kavandamisel ja rakendamisel. Kõigepealt tuleb panustada töökeskkonna parendamisse ja alles siis kasutusele võtta individuaalsed meetmed. Toetav töökeskkond ning juhtkonna ja töötajate avatud dialoog on psühhosotsiaalsete riskide puhul eriti olulised, sest soodustavad usaldusliku õhkkonna tekkimist, kus töötajatel on mugav probleeme arutada. Peale selle võib hea psühhosotsiaalse keskkonna loomisele kaasa aidata tööväliste probleemide mõistmine, kuigi see ei ole tööandja õiguslik kohustus.

Nagu kõigi tööohutuse ja töötervishoiu riskide puhul, on ka töökohta psühhosotsiaalsete riskide kõige tõhusam maandamisviis nende ennetamine. Tööstressi ja terviseprobleemide tekkimisel hakatakse üha rohkem töölt puuduma, mille tõttu tootlikkus ja uuenduslikkus vähenevad. Seega on väga tähtis, et oleks olemas tegevuskava probleemide ennetamiseks.

Psühhosotsiaalsete riskide vähendamisest on suur kasu. Töötajate heaolu suureneb ja nad on tööga rohkem rahul. Juhtkonna jaoks tähendab see, et töötajad on terved, motiveeritud ja tootlikud. Organisatsioonide jaoks tähendab tööstressi vähendamine, et paranevad üldised majandusnäitajad, vähenevad töölt puudumine, haigena töötamine, tööõnnetuste ja vigastuste arv ning tööjõu

¹ Euroopa Komisjon, 2014. Eurobarometer 398 „Working Conditions”. Veebiaadress: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_sum_en.pdf

² Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2010. Uute ja tekkivate riskide Euroopa ettevõtete uuring (ESENER). Veebiaadress: <https://osha.europa.eu/et/esener-enterprise-survey/enterprise-survey-esener>

voolavus. Kogu ühiskonnale on kasulik, kui vähenevad kulud ja koormus üksikisikule ja ühiskonnale tervikuna.

Mida žürii otsis hea tava tunnustamisel

Hea tava näidete valimisel otsis žürii järgmist:

- psühhosotsiaalsete riskide ja tööstressi tulemuslik vähendamine;
- töötajate mitmekesisusega arvestamine;
- töötajate ja nende esindajate tulemuslik osalemine ning kaasamine;
- edukate sekkumismeetmete rakendamine töökohas;
- tööohutuse ja töötervishoiu tõestatud paranemine;
- sekkumismeetmete kestlikkus;
- ülekantavus muudele töökohtadele, sealhulgas teistesse liikmesriikidesse ning väikese ja keskmise suurusega ettevõtetesse.

Auhinnatud ja tunnustatud näited

Käesolevas brošüüris tutvustatakse auhinnatud ja tunnustatud kandidaate. Iga näite puhul on välja toodud probleemi olemus, kasutusele võetud meetmed ning saavutatud tulemused. Kandidaate esitasid nii suured kui ka väikesed (alla 100 töötajaga) ettevõtted ning ametlikud kampaaniapartnerid, kes on kampaaniat toetavad rahvusvahelised organisatsioonid.

Auhinnati mitmesuguseid organisatsioone. Saksamaal korraldas suurim posti- ja logistikaettevõtte ülemaailmse stressi vähendamise kampaania ning Taanis lahendati töö- ja eraelu tasakaalu probleemid pingelises finantssektoris. Madalmaades tegutsev IT-teenuste ettevõtte leiab, et ausus ja läbipaistvus on IT-süsteemide saajaprotsendisel käigushoidmisel ja stressi vähendamisel asendamatu, ning Slovakkia terasetootja eesmärk on viia tööõnnetustes viga saanute arv nullini stressivaba töökeskkonna abil. Edukaid algatusi oli ka väikeettevõtetel. Hotell Hispaanias suurendab töötajate mõju ja tunnustust tegevustesse kaasamise kaudu koosolekutel ja hindamistel ning Poola vanglaamet korraldab õpikodasid ja oskuste arendamise üritusi, kus käsitletakse psühhosotsiaalsete riskide vähendamist mitmesugustes olukordades.

Igal töökohal on oma probleemid ja lahendused peavad sobima probleemidega. Selles brošüüris välja toodud ideid ja lahendusi saab kohandada mis tahes liikmesriigi, sektori ja organisatsiooni vajadustele.

Lisateave

EU-OSHA veebilehel (<https://osha.europa.eu>) on enam kui 20 Euroopa keeles rohkesti teavet tööohutuse ja töötervishoiu kohta.

Kampaania „Tervislikud töökohad – vähem stressi” lisateave on aadressil <http://www.healthy-workplaces.eu>

Kõiki EU-OSHA väljaandeid saab tasuta alla laadida aadressilt <https://osha.europa.eu/et/publications>

Tänuavaldused

EU-OSHA soovib tänada tervislike töökohtade hea tava auhindade konkursi kandidaatide nimetamise ja hindamise eest liikmesriikide, Euroopa Majanduspiirkonna ja kandidaatriikide koordinatsioonikeskusi (kuhu kuuluvad pädevad asutused või nende nimetatud tööohutuse ja töötervishoiu asutused). Konkurss teostus tänu nende abile.

EU-OSHA soovib tänada ka tervislike töökohtade hea tava auhindade konkursi žüriid, kuhu kuulusid Peter Kelly (esimees; Ühendkuningriigi tööohutuse ja töötervishoiu amet HSE), Francisco Jesús Álvarez (Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat), Jan Kahr Frederiksen (Taani ametiühingute liit FTF), Eckhard Metze (Saksamaa tööohutuse ja töötervishoiu ning standardiseerimise komisjon) ning Hannu Stalhammar (Soome sotsiaal- ja tervishoiuministeerium).

Palju tänu ka kõikidele tervislike töökohtade hea tava 2014.-2015. aasta auhindade konkursil osalenud organisatsioonidele, eriti neile, keda siin väljaandes mainitakse.

Läbipõlemise ja stressi ennetamine, et saavutada tasakaalustatud elu



Siemens, Belgia

www.siemens.com



Probleem

Siemens on ülemaailmne tehnoloogiakontsern, kelle eesmärk on ka edendada tervishoidu ülemaailmsel ja kohalikul tasandil. Hiljuti korraldati mitu ülemaailmset tervishoiu ja psühhosotsiaalsete riskide uuringut ning Belgias selgus, et ligikaudu 16% töötajatest on kokku puutunud kõrge stressitasemega. Levinumad riskitegurid on korrapäratu või pikk tööaeg, töökohta ebakindlus, eksimuste mõju ja töö intensiivsus.

Tegevus

Ülemaailmsete hinnangute ja rohkem kui 70 riigi Siemensi ettevõtete tagasiside põhjal töötati välja kogu ettevõtte hõlmav metoodika „Life in Balance“ („Tasakaalustatud elu“), mis põhineb viiel olulisel psühhosotsiaalsete riskide ja ressursside eduka juhtimise valdkonnal: teadlikkus, juhtkonna osalus, teabevahetus, koolitus ja töötajate abistamise programm. Tasakaalustatud elu metoodikat kui tervishoiuprogrammi „Fit@Work“ („Tööl vormi“) olulist osa on rakendatud Belgias alates 2013. aastast. Selle käigus valiti välja tuvastatud riskitegurite jaoks kõige asjakohasemad meetmed, mida kohandati kohaliku kultuuri ja ettevõtte tingimustega.

Tuvastati läbipõlemise ja stressi riskitegurid ning leiti, et nende probleemide pärast häbimärgistamine on tavaline. Probleemi teadvustamiseks ja häbimärgistamise lõpetamiseks tehti video neid probleeme kogenud ja oma kogemusi vabatahtlikult jaganud juhtivtöötaja vaatenurgast. Tehti ka õppevideo, mille abil saavad kontserni teised ettevõtted kogu maailmas rakendada sama lähenemist ja koostada samasuguseid videosid enda töötajatega.

Juhtkonna paremaks kaasamiseks ja probleemi teadvustamiseks korraldatakse juhtivtöötajatele stressi vähendamise koolitusi ja kahepäevaseid tervishoiuseminare. Mõlemad algatused edendavad tervishoidu ja tõstavad esile nii ennetuse kui ka rehabilitatsiooni toetamise võimalusi. Osalema oodatakse ka muid töötajaid peale personalitöötajate, sest nad näevad probleeme teise nurga alt.

Teabevahetuse parandamiseks asutati 2013. aastal Siemensi sotsiaälvõrgustik. Võrgustiku raames moodustati Belgias rühm Fit@Work, millest on nüüdseks saanud töötajate, tervishoiuekspertide ja vabatahtlike aktiivne kogukond, kes arutab muude terviseemade seas ka stressi ja psühhosotsiaalsete probleemide küsimusi.

Töökohta ebakindlusega seotud muret leevendatakse Siemensi Belgia ettevõtetes tööalase konkurentsivõime indeksi abil. Selle vahendi abil koostatakse töötajate isiklikud arengukavad ja pakutakse välja pikaajalised õppevaldkonnad, mille alusel saab iga töötaja valida, mida ja kuidas enda arengus täiendada.

Siemensi töötajatest kogu maailmas on umbes 66%-l juurdepääs töötajate abistamise programmile. Hiljutise kohaliku riskihindamise ja programmide ülemaailmse uuringu põhjal on koostatud programmide kvaliteedijuhtimise dokumendid, et täiustada selle väärtusliku vahendi kasutamist.

Belgia tasakaalustatud elu programmi tulemusel vaadati olemasolev töötajate abistamise programm läbi ning see pakub nüüd kõikidele töötajatele ja nende pereliikmetele professionaalset tuge psühhosotsiaalsete riskide ja juriidiliste probleemide korral.



Tulemused

- Tervishoiuseminare on hinnatud 1,8 punktiga skaalal 1–6 (kus 1 on „väga hea” ja 6 „ei ole üldse kasulik”), kusjuures seminaridel on praeguseks osalenud ligikaudu 10% töötajatest.
- Ligikaudu 70% kõigist juhtivtöötajatest on vabatahtlikult osalenud stressi vähendamise koolitusel ja 90% osalenutest soovitaks seda kindlasti kolleegidele.
- Töölt puudumine on pärast programmi Fit@Work rakendamist tunduvalt vähenenud.
- Sotsiaälvõrgustikuga on liitunud üle 250 töötaja (u 20%) ja viimase kuue kuuga on avaldatud ligikaudu 400 terviseeemalist postitust.
- Juhtkonna ja töötajate suurem tähelepanu tervislikule eluviisile.
- Siemens nimetati 2014. aastal Belgia aasta tööandjaks muu hulgas tunnustusena tasakaalus elu programmi rakendamise eest. Töölase konkurentsivõime indeksil oli selles oluline roll.



Oleme veendunud, et head füüsilist ja vaimset tervist on võimalik saavutada ainult tervikliku tervishoiuga.

„Pank liigub” – juhtkonna ja töötajate kaasamine töökoha heaolu suurendamisse



Lån & Spar Bank, Taani

www.lsb.dk/lsb

Probleem

Finantssektori pingelises keskkonnas on töötempo kiire ja nõudmised suured. See tekitab palju tööstressi, mis võib omakorda suurendada töölt puudumist haiguse tõttu. Olukorra lahendamiseks soovib pank vähendada psühhosotsiaalseid riske ning toetada töötajaid töö- ja eraelu parema tasakaalu saavutamisel, mis nõudlike töörollide puhul on sageli keerukas. Oma ambitsioonikate ärieesmärkide saavutamiseks peab ettevõtte oluliseks, et töötajad oleksid terved ja hästi ette valmistatud.

Tegevus

„Pank liigub” on elustiili põhimõte, millega Lån & Spar valmistab töötajaid ette pingeliseks keskkonnaks. Sellest põhimõttest lähtudes on ettevõtte kõikides filiaalides korraldatud mitmesuguseid tegevusi.

Suurest töökoormusest ja suurtest nõudmistest tuleneva stressi vähendamiseks töötas pank välja projekti „TEGUTSE KOHE”. Eesmärk oli suurendada ettevõttes tõhusust, andes töötajatele vahendid, kuidas liigendada tööd paremini ja kasutada aega otstarbekamalt. Ka panga horisontaalne struktuur ja mitteametlik õhkkond ning töötajate sõnaõigus enda tööpäeva üle otsustamisel aitavad vähendada stressi. Süsteemset ületunnitööd välditakse sihikindlalt, et inimesi mitte üle koormata, ning kehtestatud on kohustuslikud kehalise liikumisega tööpausid.

Põhimõtte „Pank liigub” raames pööratakse suurt tähelepanu töötajate heaolule. „Hea elu” on töötajatele korraldatav kursus, mis keskendub heaolule, väärtustele, hoiakutele ja harjumustele tööl ning kodus. Dialoogivahendiga „Heaolu kompass” saavad töötajad arutada probleeme, näiteks kiusamist ja suurt töökoormust.



Peale selle on kõik juhtivtöötajad saanud era- ja tööelu küsimustes juhendamise ja väljaõppe ning kõik töötajad saavad kasutada ettevõtte psühholoogi teenuseid.

Lån & Spar usub ka, et vaimne ja füüsiline tervis on tihedalt seotud. Igal aastal hinnatakse tervisekontrolli käigus ka töökohti, mille alusel prioriseeritakse töökohal toimuvaid tegevusi. Kui töötaja puudumine haiguse tõttu näib olevat ebaharilik, vesteldakse töötajaga, et leida, kas puudumise põhjustas panga töökeskkond ja kuidas saaks pank töötajat aidata.

Peale selle korraldatakse vähemalt kord aastas töötajate arenguveestlusi, kus hinnatakse töötajate võimeid ja koostatakse arengukavad, suurendades töötajate rahulolu tööga.

Tulemused

- Pärast aastast „Hea elu” kursust leidis 55% töötajatest, et nende töö- ja eraelu tasakaal on parem kui enne.
- Töötajate hinnangul oli nende igapäevane/iganädalane stress väiksem.
- Vestluste tulemusel on haiguse või stressi tõttu puudumiste arv pangas vähenenud kaks korda.
- Parimate töökohtade uuringus on Lån & Spar nelja aasta jooksul tõusnud 69. kohalt 20. kohale. 2013. aastal oli 93% töötajatest Lån & Sparis töötamisega rahul või väga rahul.
- 2014. aastal oli psühholoogiline keskkond oluliselt parem kui 2013. aastal.
- Ettevõtte on saavutanud ka suurema tootlikkuse, tulu ja kliendirahulolu.



Vestlustega uuritakse, kas puudumise põhjustas panga töökeskkond ja kuidas pank saaks aidata.



Sisemise tasakaalu poole – töölt puudumise vähendamine ja tööga rahulolu suurendamine tootmissektoris

Daimler AG, Saksamaa

www.daimler.com

Probleem

Autotootja Daimler on organisatsiooni kõigil tasanditel täheldanud vaimse tervise probleemide suurenemist ja suuremaid kulusid töölt puudumise tõttu. Väga suur psühhosotsiaalse stressi risk on näiteks hooldusinseneridel. Nende töös esineb mitmesuguste masinatega seotud keerukate probleemide lahendamist, suurt vastutust ja ajasurvet. Suurema stressi põhjuseks leiti olevat ka segamine hooldustoimingute ajal.

Tegevus

Konkreetsete ametiülesannetega kaasneva psühhosotsiaalse stressi hindamiseks töötas Daimler välja uue psühhosotsiaalse stressi riskihindamise, selgesti eristades välistegureid, objektiivseid tööga seotud

pingeid ja nende tegurite sisemõju. Hooldusinseneride töötingimuste parandamiseks uurisid analüütikud nende tööülesandeid koos otseste ülemustega standardse analüüsivahendi abil. Analüüsi tulemusel otsustati, et tulevikus ei segata hooldusinseneri hooldustoimingute ajal, ning korraldati ümber nende vastutusalad.

Peale selle korraldasid ettevõtte meditsiinitalitus ja töötajate nõustamise üksus koos ettevõttesiseste partneritega multimeediakampaania „Sisemise tasakaalu poole”, et kaasata organisatsiooni kõigilt tasanditelt võimalikult palju töötajaid, teadvustamaks neile vaimse tervise probleeme. Kampaania kestis ühe aasta, keskendus ennetusmeetmetele. Seda kajastati palju siseveebis, avaldati brošüüre, plakateid ja teabelehti ning enesehindamist soodustav e-õppe moodul. Toimused tervishoiukursused lõõgastumise ja stressi ennetamise teemal, peeti ekspertettekandeid ning korraldati tervishoiuviktoriin.



Tulemused

- Haiguse tõttu töölt puudumine vähenes oluliselt, samuti vähenesid töölt puudumise tõttu tekkinud kulud.
- Töötajad hindasid oma töötingimusi subjektiivselt paremaks kui enne hindamist ning pühendumus ja tööga rahulolu suurenesid.
- Tervishoiukampaania veebilehte külastati üle 100 000 korra ja tervishoiuviktoriinil oli üle 1900 osaleja, mis aitas teadvustada töökoha vaimse tervise probleeme.
- Töökliima ja -õhkkond paranesid oluliselt.
- Psühhosotsiaalsete probleemidega seotud juhtimiskultuur paranes.
- Tootlikkus suurenes.

Haiguse tõttu töölt puudumine vähenes oluliselt, samuti vähenesid töölt puudumise tõttu tekkinud kulud.



Stressi juhtimine postiteeninduse nõudlikel ametikohtadel



Deutsche Post DHL Group, Saksamaa

www.dpdhl.com

Probleem

Deutsche Post DHL Group on maailma suurim posti- ja logistikakontsern, mistõttu on suured klientide ootused teenuste kiirusele ja kvaliteedile ning seetõttu ka nõudmised ja ajasurve. Uute tehnoloogiate kasutamine uutes tegevusvaldkondades ja ülemaailmse võrgustikuna töötamine on DHLi töötajatele keerukas lisaülesanne. Üksnes Saksamaal ligikaudu 200 000 inimesele tööd andes tuleb kvaliteetse teenuse tagamiseks pidevalt arvestada stressi edukat vähendamist ettevõtte kõigil tasanditel.

Tegevus

2013. aastal avaldas Deutsche Post DHL Group tervishoiu, ohutuse ja heaolu strateegia, milles on kesksel kohal vaimne tervis. Strateegia mõjutab mitmesuguseid kogu maailmas kehtivaid põhimõtteid, sealhulgas ettevõttekultuuri, käitumisjuhendeid, kontserni tervishoiupoliitikat ja koostöös töökeskkonnanoogudega korraldatavaid töötervishoiu edendamise üritusi. Samal 2013. aastal sai

kontsernist ka üks Euroopa algatuse „Target Depression in the Workplace“ („Võitle tööst tingitud depressiooniga“) asutajaliikmeid.

Juhtkonna pühendumust töötajate vaimsele tervisele peetakse Deutsche Post DHL Group'is väga oluliseks. Seetõttu töötati 2012. aastal välja juhtivtöötajatele suunatud veebipõhine juhtimise ja vaimse tervise koolitusprogramm. Vahend pakub näiteid ja nõustab, kuidas juhtivtöötajad saaksid ise säilitada hea tervise ja kaitsta stressi eest ka teisi töötajaid. Samal ajal korraldati eksperdifoorum „Don't Stress Out About Stress – Mental Health in the Workplace“ („Ära stressa stressi pärast – vaimne tervis töökohal“), millel arutati vaimse tervise edendamist töökohal. Juhtivtöötajad osalevad korrapäraselt ka töökoha psühholoogilise stressi õpikodades ja seminaridel.

Vaimset tervist aitab säilitada ka võimalus, et töötajad saavad kujundada ise oma tööpäeva, mistõttu on töötajad otseselt kaasatud tegevuste väljatöötamisse.

Üksikisikute tasandil toimuvad läbivaatused kontserni arsti juures. Töötajatele antakse läbivaatuste tulemuste põhjal nõuandeid ja soovitusi ning arst vahendab vajalikke meetmeid, alates isikliku ressursikasutuse juhendamisest kuni kiire sekkumiseni raske depressiooni korral. Töötajatele korraldatakse ka seminare, mis käsitlevad töö- ja eraelu stressi vähendamise oskusi.

Samuti suurendatakse inimeste pühendumust ja motiveeritust selliste tegevustega nagu ülemaailmsed vabatahtlike päevad, mis annavad töötajatele võimaluse osaleda kodanikuühiskonnas ning parandada ühtekuuluvustunnet ja isiklikku rahulolu.



Tulemused

- 2013. aasta ülemaailmse töötajate uuringu tulemused näitasid olukorra paranemist viimase kaheksa aasta jooksul, sealhulgas töötingimuste paranemist ja aktiivsemat juhtimist.
- Ligikaudu 1500 juhtivtöötajat on registreerunud osalema koolitusprogrammis „Leadership and Mental Health” („Juhtimine ja vaimne tervis”).
- Tootlikkus on säilinud ja sageli kasvanud.
- Haiguskulud on piiratud.
- Deutsche Post DHL Group pälvis 2010. aastal Move Europe'i auhinna konkursil vaimse tervise auhinna ning tema juhtimissüsteem sai tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnas hindeks A+.

Juhtkonna pühendumust töötajate vaimsele tervisele peetakse väga oluliseks.



Hotelli juhtkonna ja töötajate koostöö töötingimuste parandamisel



Hotel Colón, S.A., Hispaania¹

www.colonhotelbarcelona.com

Alla 100
töötaja

Probleem

Hotel Colón on väikeettevõtte, kus töötab ainult 78 inimest. Varem oli töötajatel igapäevase töökorralduse suhtes vähe sõnaõigust. Hotelli juhtkond mõistis, et probleemi lahendamine võib aidata parandada töötajate pühendumust, osalemist ning tööga rahulolu.

Tegevus

Moodustati juhtkonna ja töötajate esindajatest koosnev tööühik, kes rakendas psühhosotsiaalsete riskide ennetamise korra. Üks riskihindamise põhitulemus oli otsus hotelli töömeetodid kohandada ja ümber korraldada.

Esimese sammuna hakati pidama osakondade koosolekuid, et teavitada, arutada ja teha otsuseid igapäevategevuste ja võimalike paranduste osas. Koosolekud toimuvad iga kahe nädala tagant tööajal ning võimaldavad juhtkonnal ja töötajatel koos arutada uusi probleeme ja leida nende lahendusi.

Koosolekute ettevalmistamisel saavad töötajad esitada arutamist vajavaid teemasid anonüümsete ettepanekute postkasti. Esitatud teemasid tuleb koosolekul arutada ja arutelu peab lõppema probleemi lahendamise ettepanekuga. Hotelli juhtkond peab seejärel andma probleemi kohta suulise ja kirjaliku vastuse. Tööühiku ülesanne on teatada töötajatele kasutusele võetud meetmed ja seda, kui ettepanek ei olnud teostatav.

Seni on välja pakutud ja edukalt rakendatud mitmesuguseid lahendusi. Muudatusi teha on olnud lihtne ning need on

taganud sujuvama ja edukama töökorralduse ning tööõiglasema jaotuse. Ühe ettepaneku eesmärk oli näiteks parandada lõuna- ja õhtusöögiks laudade katmisega seotud ülesannete jaotust. Pakuti, et neid ettevalmistusi teeksid vaheldumisi eri vahetused. Teine edukalt rakendatud meetme näide on, kuidas muudeti lõunasöögitellimuste vormi ja selle jaoks kasutatavaid tehnilisi seadmeid.

Peale selle hindab tööühik iga kahe kuu tagant koosolekuid ja töötajate soovitatud muudatuste rakendamist ning vajaduse korral pakub välja muudatusi. See kord on kehtestatud hotelli kõigis osakondades, sealhulgas restoranis, pesuladudes, koristusosakonnas, vastuvõtus ja köögis. 2015. aastal on kavas kogu protsess läbi vaadata.



¹ Projekt korraldati koostöös Hispaania ametiühingu CCOO, selle tehnilise büroo Higia ning Hispaania ametiühingute töö-, keskkonna- ja tervishoiuinstituudiga (ISTAS) ning see põhineb meetodil CoPsoQ-istas21 (PsQCat, katalaani versioon) tehtud psühhosotsiaalse riski hindamisel.



Tulemused

- Seni on 51 kavandatud muudatusest rakendatud 26, 13 on rakendamisel ja 12 on edasi lükatud.
- Need meetmed on mõjutanud peamisi tegevusvaldkondi ja mõne meetme tulemusel kujundati ümber tegevusstrateegiad.
- Nii personaliosakonna juht kui ka hotellitöötajate seaduslikud esindajad on suhtunud muudatustesse positiivselt.
- Paranenud on töökorraldus ja töötajate heaolu.

Töötajad esitavad koosolekutel arutatavaid teemasid ja arutelu peab lõppema probleemi lahendamise ettepanekuga.

Aususe ja läbipaistvuse kultuur IT-allhangetes = 100% tulemus



Schuberg Philis, Madalmaad

www.schubergphilis.com

Probleem

Schuberg Philis on IT-allhanketeenuste ettevõtte, kelle klientideks on veebipangad, energiaettevõtted ja valitsusorganisatsioonid. Nad annavad klientidele 100% garantii, sest süsteemide rikke korral ei saaks need organisatsioonid toimida. See muudab töö äärmiselt keerukaks ja nõudlikuks – on väga pingelisi perioode, suur töökoormus ja suur vastutus – ja seetõttu on suur ka ületootmise risk.

Tegevus

100% garantiid võib tõlgendada nii, et vigu ei tohi teha, kuid Schuberg Philis leiab, et 100% tulemust saab saavutada ainult siis, kui lepitakse, et vead kuuluvad tegevuse juurde, ollakse nende suhtes täiesti aus ja õpitakse neist. Ettevõtte sisesuhteid iseloomustavad ausus, läbipaistvus ja

avatus, mida peetakse ettevõtte eesmärkide saavutamisel otsustavateks omadusteks.

Selline ettevõttekultuur ja keskendumine tööle tugeva meeskonnavaimuga ja sõltumatute rühmadena annavad töötajatele võimaluse küsida vajaduse korral abi ning olla oma eeliste ja puuduste suhtes avameelne. See toetav keskkond tähendab, et töötajad tunnevad end probleemidest rääkides mugavalt ning saavad tööalaselt ja isiksusena areneda.

Suure töökoormusega toimetulekuks töötab kollektiiv ühtselt sama eesmärgi nimel, hinnates töömahtu ja jaotades selle sobiva suurusega osadeks. Igal päeval arutab töörühm ka seni saavutatut, et vältida rühmaliikmete liigset koormust ja isoleerimist ning tagada tähtaegade järgimine.

Töötajad osalevad aastakoosolekul, kus arutatakse ettevõtte arengusuundi, ja neil on suur sõnaõigus oma igapäevase tööelu korraldamisel. Peale selle aitavad töötajad arenguveestluste raames toimuva vastastikuse hindamisega üksteise arengule kaasa. Nii saavad töötajad anda asjaliku panuse ning tunda vastutust ettevõtte, tööelu ja kolleegide suhtes.

Ettevõtte pöörab tähelepanu töötajate füüsilisele ja vaimsele tervisele. Töötajad saavad kasutada koosseisulise litsentseeritud terapeudi ja füsioterapeudi teenuseid ning neid julgustatakse konkreetselt tegelema spordiga ja toituma tervislikult.

Juhtkond näitab pühendumust töötajate heaolule kaks korda aastas toimuvatel perepäevadel, kus ta püüab kõiki tunda õppida. Peale selle reinvesteerib ettevõtte igal aastal ligikaudu veerandi kasumist töötajate ja nende perekondade heaolule.



Tulemused

- Tööjõu voolavus (töötajate lahkumine enda soovil) on väga väike: alla 1%.
- Haiguse tõttu puudutakse väga vähe: 2013. aastal 0,9%, mis on tunduvalt alla IKT-sektori keskmise. See tähendab 229 000 eurot otsest kokkuhoidu töölt puudumise kulude pealt aastas.
- Kliendid on teenustega väga rahul ja viie aasta jooksul on kõik kliendid olnud valmis soovitama Schuberg Philist teistelegi.



Toetav keskkond tähendab, et töötajad tunnevad end probleemidest rääkides mugavalt ning saavad tööalaselt ja isiksusena areneda.

Vanglaametnike parem teabevahetus, konfliktide lahendamine ja stressi vähendamine



Vanglaameti Kozsalini piirkondlik inspeksioon, Poola

www.sw.gov.pl/pl/okregowy-inspektorat-sluzby-wieziennej-kozsalin

Alla 100
töötaja

Probleem

Vanglaameti Kozsalini inspeksioon kontrollib ja koordineerib kinnipidamisasutuste tegevust. Vanglatöötajate suurim tööstressi põhjus on kokkupuude vangidega, kuid mõju avaldavad ka töökoormus, ajasurve ja toetuse puudumine. Peale selle on tööstressi tekitavad olukorrad väga mitmekesised.

Tegevus

Pikaajalise stressi tagajärjel tekib läbipõlemine, mille uurimiseks oma allüksustes korraldas inspeksioon 2012. aastal uuringu. Tulemused näitasid, et läbipõlemisrisk varieerus, olenedes kokkupuutest vangidega, vahetuste süsteemist ja soost. Otsese reaktsioonina uuringutulemustele korraldati õpikodasid ja tegevusi stressitegurite leevendamiseks erinevates olukordades.

Kõigepealt toimusid stressi ennetamise õpikojad, kus töötajatele tutvustati mitmesuguseid viise, kuidas toime tulla stressi tekitavate olukordadega ning leevendada pinget töö- ja eraelus. Seejärel korraldati stressivastaste oskuste õpikojad, et laiendada omandatud oskusi ja anda töötajatele võimalus harjutada stressi ennetamise meetodeid.

Psühhosotsiaalsete oskuste arendamise programmi abil tutvustati osalejatele muu hulgas töhüsa teabevahetuse põhimõtteid, inimestevaheliste konfliktide lahendamiseks enesekehtestamise strateegiaid ning ebaeetilise käitumise, agressiooni, diskrimineerimise ja töökiusamise vastaseid strateegiaid.

Peale selle selgus, et keskastme juhtide seas oli suureks pingele allikaks ülemuste ja töötajate vajaduste tasakaalustamine. Seepärast korraldati tipp- ja osakonnajuhtidele stressi vähendamise õpikojad, et aidata neil seda tasakaalu saavutada ning pingeid leevendada.

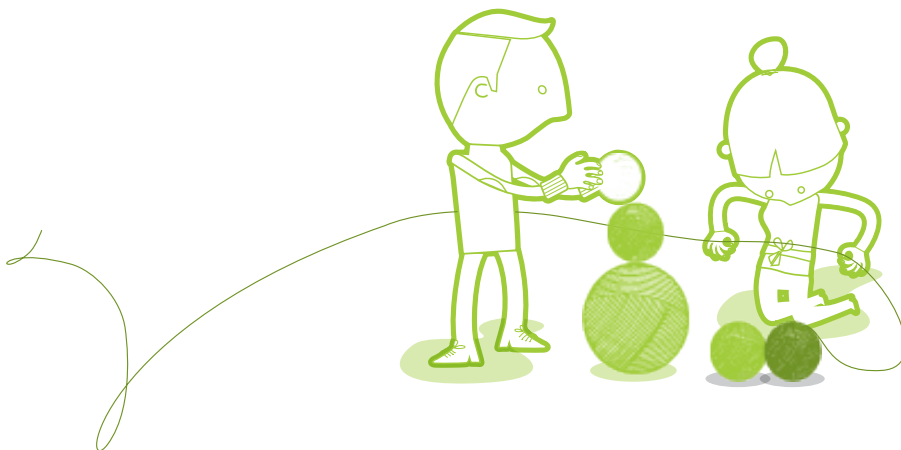


Kogu protsessi arendamiseks ja täiustamiseks hinnatakse kõiki tegevusi ja õpikodasid, muu hulgas uuringuga, milles vaadeldakse mitut tegurit, näiteks täpsust ja kvaliteeti, teemasid ja sisu praktilise kasutamise potentsiaali, ning hinnatakse õpetajaid/juhendajaid.

Psühhosotsiaalsete oskuste arendamise programm keskendus tõhusale teabevahetusele ja enesekehtestamise strateegiatele inimestevaheliste konfliktide lahendamiseks, töökohas.

Tulemused

- Suurenes töötajate teadlikkus stressi vähendamisest töö- ja eraelus.
- Suurenes stressi ennetamise ja vähendamise õpikodade kohta teavet küsinud ning neis osalenud töötajate arv.
- Töötajad on avatumad ja rasketes olukordades rohkem valmis otsima abi ja toetust.
- Vähenes probleemide tõttu haiguspuhkusele jäämine.
- Suurenes tööga rahulolu.



Juhirolli võtmine psühhosotsiaalsete riskide alal kindlustuses



Zavarovalnica Triglav, d.d., Sloveenia

www.triglav.si

Probleem

Zavarovalnica Triglav on kindlustusettevõte, kelle filiaalid on kogu Sloveenias ja kus töötab üle 2000 inimese. Kuigi iga-aastase tööõhkkonna uuringu tulemused olid head, tuvastati mitu psühhosotsiaalset riski. Need olid seotud juhtimise ja töökorraldusega, tajutava ebaõiglase kohtlemise, puuduliku teabevahetuse ning vähese tasakaaluga töö- ja eraelu vahel. Tulemused olid muu hulgas stress, läbipõlemine ja halb tööõhkkond.

Tegevus

Pikaajalise mõju saavutamiseks iga töötaja tervisele, rahulolule ja entusiasmile ning psühhosotsiaalsete riskide edukamaks vähendamiseks on ettevõtte välja töötanud programmi Triglav.smo. Selle raames korraldatakse kõigis piirkondlikes filiaalides mitmesuguseid üritusi ja tegevusi.

Programmi mitu meedet on suunatud juhtkonnale, näiteks juhtimiskoolitus, koolitus, mille eesmärk on parandada teabevahetust ja -liikumist, ning käsiraamat kõigi juhtide kõige tähtsamate ülesannetega.

Ettevõttes töötab psühholoog, kes on valmis töötajaid nõustama, eriti kui nad on kogenud tööga seotud traumaatilisi sündmusi, näiteks ähvardusi, rünnakuid või rööve. Loenguid, haridusprogramme, praktikat ja õpikodasid korraldatakse ka sellistel teemadel nagu töökoormuse edukas juhtimine, stressi vähendamine ning töökoha teabevahetuse ja suhete parandamine.

Töötajate väärkuse kaitse on ettevõtte traditsiooniline põhiväärtus, mis on sätestatud ettevõtte hea äritava eeskirjades. Töötajatele on alati kättesaadav usaldusisik, kellele saab teatada konfliktidest ja soovimatust (vaenulikust, ähvardavast või alandavast) käitumisest töökohas. Sellele järgneb osapoolte lepitamine koolitatud töötaja poolt või rasketel juhtudel uurib olukorda asjaomane komisjon.

Peale selle on parandatud töötajate hindamise ja edutamise kriteeriume ning igati innustatakse töötajate- ja osakondadevahelist koostööd, samuti uuendusi. Selline töötajate kutseline arendamine ja parem kaasamine on suurendanud tööga rahulolu.



Tulemused

- Töötajate iga-aastane küsitlus näitas, et tööõhkkonda hinnatakse paremaks, eelkõige juhtkonna osas.
- Töölt puudumine on alates 2008. aastast igal aastal vähenenud.
- Aastatel 2011–2013 vähenesid haiguspuhkuste kulud 8,6% võrra (141 000 eurot).
- Töötajate rahulolu ja entusiasm üha suurenevad ning tihenened on üksuste, osakondade ja talituste koostöö.
- Tööõnnetuste arv on väike ja väheneb.

Töötajate vääriskuse kaitse on ettevõtte traditsiooniline põhiväärtus ja alati on kättesaadav usaldusisik, kellele saab konfliktidest teatada.



Stressita töökoht = null tööõnnetust terasetööstuses



U. S. Steel Košice, s.r.o., Slovakkia

www.usske.sk

Probleem

Terasetootmises esineb sageli ohte ja ohtlikke olukordi. U. S. Steel Košice (USSK) eesmärk on viia vigastuste arv nulli. Ettevõtte korraldab töötajatele enda turvalisena tundmise ja enda võimetusse uskumise koolitusi. Ettevõtte on ka veendunud, et ilma tööstressita saavad töötajad keskenduda täielikult tööle ja võimalikele ohtudele paremini reageerida.

Tegevus

USSK vähendab tööstressi mitme strateegiaga. Programm „Peatu ja tegutse” selgitab töötajatele, mida riskidega kokkupuutumisel teha, nii et nad saavad tegevuse katkestada ja ülemuselt või töökaaslastelt nõu küsida, mis vähendab selliste olukordadega muidu kaasnevat stressi.

Samuti saavad töötajad selle IT-rakenduse kaudu teatada riskidest, millega nad on tööl kokku puutunud, ja pakkuda välja ennetusmeetmeid. Juhtkond ning tööohutuse ja töötervishoiu osakond arutavad ettepanekuid ja võtavad nende põhjal meetmeid. Seda süsteemi kõige aktiivsemalt

kasutavaid töötajaid premeeritakse ennetava suhtumise eest. Lisaks korraldab töödejuhataja iga vahetuse alguses tööohutuse koosoleku ja juhib töötajate tähelepanu konkreetsetele, sealhulgas psühhosotsiaalsetele ohtudele.

Peale selle on ettevõtte arvates eduks vaja, et rühma iga liige saavutaks töö-, pere- ja eraelu tasakaalu. Tasuta nõustamine kuulub töö- ja eraelu juhendamise programmi, mille raames saavad töötajad ning nende pereliikmed alati küsida piiramatult nõu telefoni ja e-posti kaudu. Samuti saavad töötajad USSK ruumides kohtuda psühholoogiga, kes annab nõu nii töö- kui ka isiklikes küsimustes. Kõige tavalisem nõustamisel käsitletav teema on inimestevahelised suhted töökohas. Programmi raames peetakse loenguid ka näiteks läbipõlemise ennetamise, töö- ja eraelu enese kehtestamise ning tervislike eluviiside teemal.

Korraldatakse üritusi väljaspool tööaega, sealhulgas spordiüritusi, näiteks USSK jalgpallivõistlusi ja projekti „Perekond spordib”, mis innustavad töötajaid ja nende pereliikmeid olema aktiivsed ning teistega suhtlema. Peale selle aitab ohutuse perepäev töötajatel sõbralikus õhkkonnas koos perega teadvustada tööohutuse ja töötervishoiu tähtsust.





Tulemused

- Vigastuste arv on alates 2006. aastast vähenenud 79% võrra.
- Samal ajal on vigastuste tõttu võetud haiguspäevade arv vähenenud 95% võrra.
- Töötajate sõnul on suurenenud nende isiklik rahulolu, töö- ja eraelu tasakaal ning vaimne heaolu.
- Paranenud on teadmised, oskused ja võimed, töö tõhusus ja tulemuslikkus.

Stressi vähendamine aitas vähendada vigastusi ning suurendada heaolu, tööga rahulolu ja tulemuslikkust.

Hoolimine = jagamine ehk inseneride kaasamine stressi vähendamisel



Fastems Oy Ab, Soome

www.fastems.com/en/home

Probleem

Fastems tarnib kohandatud automaatikasüsteeme ja vajab seetõttu uusima tehnika eksperditeadmisi. Töö on väga nõudlik ja tähtjad lühikesed ning insenerid peavad sageli paigaldama süsteeme välismaal. See tähendab, et stressirisk on suur ja asjatundjate vajaduse tõttu ei saa probleemi lahendada üksnes ressursside suurendamisega. Selle tõttu on muu hulgas taotletud ametikirjelduste muutmist, võetud pikki perepuhkusi ja esitatud arvukalt lahkumisavaldusi.

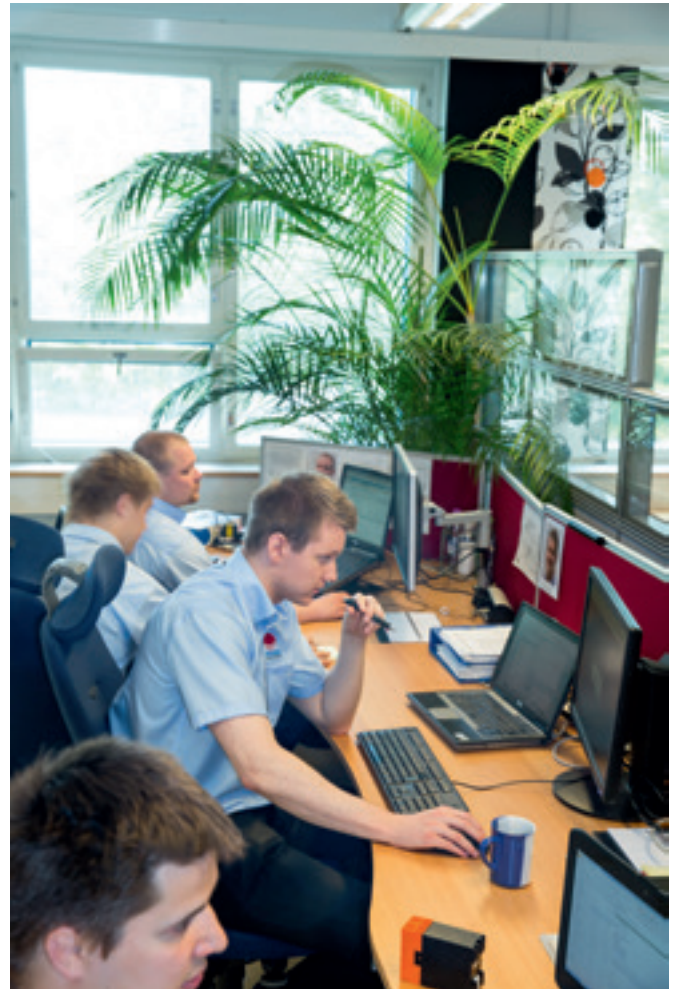
Tegevus

Alates 2009. aasta algusest on Fastems koostöös töötervishoiuteenuste partneriga kasutanud tööstressi kogumäära tervikhindamise (TIKKA¹) menetlust. TIKKA on tööstressi tegurite terviklik hindamine väikeste rühmavestluste, vahetu ülemusega peetavate vestluste, isiklike küsimustike ja kogu kollektiivi ühiskoosolekute abil.

Vestlustel keskendutakse töö sisule (nt töö eesmärkide selgus, töötempo ja -koormus, tagasiside andmine) ja sotsiaalsele töökeskkonnale (nt ühtekuuluvustunne, koostöö, võrdne kohtlemine). Töötajad, töödejuhatajad ja personalitöötaja arutavad vestluste vastuseid ja tulemusi ning arendus- ja parandusettepanekuid tagasiside- ja toetusüritustel vastastikku konstruktiivses vaimus.

Töötajate töövõimet ja jõudlust hinnatakse isiklike küsimustikega. Ka stressiga seotud ebasoodsad tegurid selgitatakse välja terviseküsimustiku abil. Vastuste põhjal kutsutakse inimesed vajaduse korral üksikasjalikumasse tervisekontrolli ja pakutakse tuge.

Fastemsi meetod keskendub praegu rohkem varasele sekkumisele, mille raames pakutakse töödejuhatajatele pidevat koolitust ja innustatakse neid arutama töökojal võimalikke probleeme seoses tööga toimetulekuga, võideldes probleemidega võimalikult vara.



¹ TIKKA on lühend sõnadest „Työn Integroitu KokonaisKuormituksen Arviointi”.



Tulemused

- Stressiga seotud haiguspuhkuste arv on oluliselt vähenenud.
- Vähenenud on lahkumisavalduste arv.
- Töökorralduse, protsessikirjelduste ja ametikirjelduste muutmine ning elektrooniliste vahendite suurem kasutamine on oluliselt vähendanud lähetuste vajadust.
- Töö ümberkorraldamine on suurendanud töötajate rahulolu.
- Tööõhkkond on palju parem kui enne. Rakendatud menetlus on näidanud, et tööandja on valmis töötingimuste parandamiseks kulutama aega ja raha.
- Fastemsi TIKKA-menetluse tulemused on suurendanud teiste ettevõtete huvi selle protsessi vastu.

Töötajad ja töödejuhatajad arutavad vestluste tulemusi tagasiside- ja toetusüritustel vastastikku konstruktiivses õhkkonnas.

Osaluspõhised ja ennetavad strateegiad ja menetlused



Nottingham City Homes, Ühendkuningriik

www.nottinghamcityhomes.org.uk
satori-uk.co.uk

Probleem

Asutuse Nottingham City Homes ametiühinguesindajad korraldasid tihedas koostöös juhtkonnaga stressiküsitluse, millest selgus, et stressi kolm peapõhjust on ebarealistlikud eesmärgid, puudulik sisesuhtlus ja vajadus töötamisel kiirustada. Töötingimuste parandamiseks soovis asutus välja töötada stressi vähendamise strateegia ning stressi ja heaolu ennetava riskihindamise menetluse ning ühtlasi teadvustada kogu asutuses stressi vähendamise tähtsust.

Tegevus

Nottingham City Homes asus ametlikku stressi vähendamise strateegiat rakendama tihedas koostöös ametiühinguga. Strateegia põhineb Ühendkuningriigi tööohutuse ja töötervishoiu ameti (HSE) tööstressi vähendamise standarditel ning keskendub tööstressi põhjuste kõrvaldamisele ja tööstressi vastu võitlemisele. Ametiühingu tagasiside põhjal pööratakse suurt tähelepanu osalusele ja ennetusmeetmetele.

Juhtkond korraldab tööohutuse ja töötervishoiu talituse abil stressi ja heaolu ennetavaid riskihindamisi. Tegevuse kavandamiseks kasutatakse ametiühingu eelmise stressiuuringu tulemusi ja ametiühingu tagasisidet, kui see on olemas. Stressi ja heaolu ennetavate riskihindamiste tulemuste alusel muudetakse ning uuendatakse stressi vähendamise strateegiat ja sellealast koolitust. Peale selle saab iga töötaja stressi ja heaolu ennetava riskihindamise protsessi osana teabelehe, mis keskendub HSE juhtimisstandardite põhivaldkondadega seotud meetmetele (nõuded, kontroll, tugi, suhted, roll ja muutused).

Stressi vähendamise strateegia osana korraldati kõigile keskastme juhtidele psühhosotsiaalsete riskide ja stressi koolitus, et nad oskaksid paremini vähendada oma alluvate stressi. Töötajatele korraldati heaolukoolitus ja arutelud, mida teha võimalikes keerukates vestlustes klientidega, näiteks maksude teemal.

Korraldati mitu vaimse tervise teadvustamise üritust, näiteks korrapärased teejoomis- ja vestlusüritused, et julgustada töötajaid rääkima nende tervist ja heaolu mõjutavatest asjaoludest tööl. Hiljuti võeti kasutusele ka õppekorraldussüsteem, et lihtsustada töötajate juurdepääsu stressiteadlikkuse koolitusele ja selle materjalidele.

Kõigile töötajatele korraldatakse igal aastal arenguvestlusi ja korrapäraseid neljasilmavestlusi juhtivtöötajatega, kus arutatakse põhjalikult läbi tulemuslikkus ja võimalik toevajadus, sealhulgas lühikesed tähtsajad, suhtlusprobleemid ja kutsenõuded.





Tulemused

- Stressiteadlikkus on märgatavalt suurenenud. Stressitegureid mõistetakse paremini ja nende leevendamiseks pakutakse välja uusi ideid.
- Stressi vähendamise strateegia ja sellega seotud koolitus aitasid asutusel pälvida inimestesse investeerija kuldauhinna.
- Haiguspuhkuste võtmist stressi, depressiooni ja muude vaimse tervise probleemide tõttu jälgitakse tähelepanelikult igal aastal ning lähiaastatel on oodata nende arvu vähenemist.

Stressitegureid mõistetakse paremini ja nende leevendamiseks pakutakse välja uusi ideid.

Parem kaasamine, osalemine ja teabevahetus eakate hoolekandeesutuses

TUNNUSTATUD

VitaS, Belgia

www.vitas.be

Probleem

Eakate hoolekandetegevõte VitaS kasvas viie aasta jooksul kiiresti, laiendades tegevust ühest kohast kolme. Muutustega kaasnes ka probleeme. Töötajad ei saanud laienemise ajal piisavalt teavet, mis tekitas mõnikord pingelise õhkkonna. Suurenes töölt puudumine ja tekkisid konfliktid töökohal. Mõnel juhul olid senised töötajad mures, et uusi töötajaid on järjest rohkem, ning tekkis ebakindlus töö sisu ja töökoha suhtes. Juhtkond märkas, et mõnel juhul vähenes töötajate motivatsioon ja tekkis stress.

Tegevus

Korraldati psühhosotsiaalsete riskide hindamine, mis keskendus kolmele põhivaldkonnale: organisatsiooni struktuur, personalipoliitika ja töötajate heaolu suurendamine.

Meetmed keskendusid kaasamisele, osalemisele ning teabevahetusele töötajatega. Koostati ametijuhendid ja tööjuhised ja muud asjakohased dokumendid digiteeriti ning tehti kõigile töötajatele hõlpsasti kättesaadavaks. Kasutusele võeti konfliktide lahendamise koosolekud, tööloleku poliitika, korrapärane tulemuslikkuse hindamine ja meeskonnakoolitused ning teabe paremaks liikumiseks hakati välja andma igakuist uudiskirja. Uuringutulemuste põhjal kaasati töötajad aktiivselt töögraafiku koostamise põhimõtete muutmisel, minnes üles suuremal osalusel põhinevale meetodile, mille aluseks on enesele ise graafiku koostamine.

Koostati mitmekesisuse tegevuskava, et parandada väheste kutseoskustega töötajate värbamist ja koolitust ning saada üle võimalikest edutamistakistustest (n-ö klaaslae efektist).

Projekti edu võtmeks oli kogu organisatsiooni kaasamine, samuti järkjärgulise meetodi kasutamine mitmes valdkonnas – taristu, personal, koolitus ja meeskonnatöö –, et muuta üldine rakendamine teostatavamaks.

VitaS on muutnud organisatsiooni struktuuri ja kultuuri, juhtimist ja töötajate heaolu. VitaS leidis, et tulemusi saab saavutada organisatsiooni enda jõududega, sageli lihtsalt töötajaid kaasates, millega tekivad osalemise kogemus ja aktiivse tegutsemise võimalus. Ettevõtte leidis, et suure hulga üha motiveeritumate töötajate olemasolu tagamine organisatsioonis võimaldab saavutada ka suuremaid eesmärke.



Töötajad kaasati aktiivselt töögraafiku koostamise põhimõtete muutmisel, minnes üle suuremal osalusel põhinevale meetodile, mille aluseks on enesele ise graafiku koostamine.

Tulemused

VitaS leidis, et töötajate endi tuvastatud probleemide lahendamine suurendas otseselt nende mõjuvõimu. Töötajate mõjuvõimu suurendamine tagas omakorda motiveeritumad ja tootlikumad töötajad, kes soovivad kaasa aidata organisatsiooni probleemide lahendamisele.



Ohutus ja turvalisus – elamuühistus töötamise loomulik osa

TUNNUSTATUD

Boligkontoret Aarhus, AAB Aarhus AAB ja ESL, Taani

www.bk-aarhus.dk

Alla 100
töötaja

Probleem

Elanike vägivald, vägivaldähvardused, väärkohtlemine ja ahistamine on olnud Taani majutusorganisatsioonide kinnisvaratöötajate jaoks viimastel aastatel üha süvenev probleem. Üksi töötamine koos emotsionaalsest pingest ja tööstressist rääkimata jätmisega ning vägivalda pidamine töö loomulikuks osaks on põhjustanud Boligkontoret Aarhusi kinnisvaratöötajate vaimse ülekoormatuse.

Tegevus

Töötati välja kinnisvaratöötajate vastu suunatud vägivalda, ähvarduste ja ahistamise süstemaatilise ja tõhusa ennetamise meetod. Analüüsivahendi abil kaardistati töötajate kogemused ning heaolu enne ja pärast projekti.

Töötati välja selged vägivaldajuhtumite ja ähvarduste registreerimise ja järelmeetmed, koostades vägivalda vastu

võitlemise strateegia ja ajakohastades olemasolevaid kriisiohjamiskavasid. Moodustati kogemuste vahetamise rühmad, kus kinnisvaratöötajad analüüsivad ühiselt keerukaid tööolukordi ja vahetavad ennetusmeetmete rakendamise kogemusi.

Peamine oli võimaldada kinnisvaratöötajatel üksi või koos tööohutuse ja töötervishoiu rühmaga olukordi hinnata ja võtta ennetusmeetmeid. Peale selle oli projekti edu saavutamisel määrava tähtsusega juhtkonna nähtav toetus projektile. Tänu sellele tundsid töötajad tuge ja leidsid, et juhtkond suhtub tõsiselt nende teadetesse ning tegutseb nende põhjal. Kogemuste vahetamise rühmade teine eesmärk oli julgustada kinnisvaratöötajaid arutama vahejuhtumeid omavahel.

Koostati põhjalik koolitusprogramm, mille alusel toimuvad kinnisvaratöötajatele seminarid. Tehti ka vajalikud õppevideod. Koolitust pakutakse ka kõigile uutele töötajatele.





Tulemused

- Vägivallajuhtumite ja ähvarduste arv on vähenenud.
- Kinnisvaratöötajate stress ja vaimne ülekoormus on vähenenud.
- Kinnisvaratöötajad teadvustavad rohkem vägivalla mõju heaolule ja tööga rahulolule.
- Oluliselt on muutunud kinnisvaratöötajate suhtumine sellesse, mis puudutab omavahelist arutelu vägivallajuhtumite kohta.
- Kinnisvaratöötajad tajuvad rohkem juhtkonna ja ametikaaslaste tuge vägivallajuhtumite osas.

- Kolmveerand kinnisvaratöötajatest ja juhtkonnast osales seminaridel.
- Kinnisvaratöötajad tunnevad, et nende suhtlusoskused töökohas on paranenud.

Projekti edu saavutamisel oli määrava tähtsusega juhtkonna nähtav toetus projektile.

Tööstressi riski hindamine ja vähendamine prügiveosektoris

TUNNUSTATUD

Kesk-Kreeka ja Chalkída omavalitsuse töökeskkonnariskide
ennetamise keskus (KE.P.E.K.), Kreeka¹

www.dimos-xalkideon.gr
www.ypakp.gr

Probleem

Chalkída omavalitsuse prügiveo korraldamise rühm mõistis, et korrapäratu vahetustega töö, rollide ebaselgus ja halb üldine teabevahetus on väljakutseks töökohal. Ilmnes, et töötajad ei olnud mõnikord kindlad oma kohustustes ja ülesannetes ning alati ei olnud võimalik osaleda aktiivselt otsustamises. Nii sattusid teatud olukordades head töötavad ohtu, suurendades tööõnnetuste arvu, töölt puudumist ning haiguspuhkusi. Haigena töötamise probleemi ja tööstressi esimeste märkide ilmnemisel mõistis juhtkond, et olukorda tuleb muuta.

Tegevus

Ennetusmeetmed olid suunatud ühistele lahendustele ning innustasid kõiki töötajaid ja juhte aktiivselt osalema. Süstemaatilise meetodiga rajati usaldusel, koostööl, mõistmisel ja toetusel põhinev töökeskkond, kus töötajad ja juhtkond osalevad aktiivselt töötingimuste parandamisel.

Kõigepealt keskenduti korralduslike puuduste kõrvaldamisele. Töökorraldust muudeti töö planeerimise abil, töö jaotamisega vastavalt õigusaktidele, töölepingutele ja töötajate vajadustele. Täpsustati töötajate ülesandeid ja kohustusi ning soodustati nende osalemist otsustamisel.

Töövõtteid hakati kavandama ergonoomiliselt, vähendades kokkupuudet äärmuslike temperatuuridega ja moodustades prügivedajate meeskonnad kogemuste hulga järgi. Prügiautodesse paigaldati GPS-seadmed, et võimaldada teabevahetust hädaolukorras, ja vanemad sõidukid asendati uutega. Peale selle muudeti tööohutuse ja töötervishoiu poliitikat, et tugevdada sotsiaalseid ja inimestevahelisi suhteid, anda töötajatele võimalus oma muredest rääkida ning parandada koolitussüsteemi.

Üksikisiku tasandil võimaldas töötajate abistamise programm omandada töötajatel vajaliku pädevuse ja vajalikud oskused, kuidas probleemseid olukordi ära tunda ja lahendada. See aitas parandada töötajate võimet ennetada stressi enda suhtumist ja käitumist muutes.

¹ Projekt toimus tänu juhtrühma tegevusele. Juhtrühma kuulusid tööohutuse ja töötervishoiu inspektorid Toukas Dimitrios ja Delichas Miltiadis Kesk-Kreeka töökeskkonnariskide ennetamise keskusest (KE.P.E.K.), ohutusnõustaja Metaxas Nikolaos Chalkída omavalitsusest, töötervishoiuarst Simitzis Athanasios, prügiveosakonna juhataja Vrakas Alexandros ning töötajate tööohutuse ja töökeskkonna esindajad Basoukos Alexandros, Boulougouras Vasilios, Athanasopoulos Athanasios ja Tsokou Froso.



Tulemused

- Tööstressi üldrisk langes mõõdukalt madalale tasemele.
- Inimliku vea tõttu tekkinud tööõnnetuste arv vähenes.
- Vähenes töölt puudumiste, haiguspuhkuste ja vigastuste arv.
- Töötajad ja juhtkond teadvustavad stressiprobleeme paremini ja tunnevad sellega seotud vastutust.
- Töötajad osalevad aktiivselt tööstressi vähendamisel.

Rajati usaldusel, koostööl, mõistmisel ja toetusel põhinev töökeskkond.



Psühhosotsiaalsete riskide ennetamise kava

TUNNUSTATUD

ACCIONA ENERGIA, Hispaania

www.acciona.com

Probleem

Acciona Energía on ülemaailmne taastuenergeetika ettevõtte, mille enamik töötajaid on insenerid, haldustöötajad või geodeedid. Psühhosotsiaalsete riskide hindamine näitas, et eriti ohtlik ametikoht oli juhtkeskuse tehnik. Selle ametikoha mõni aspekt – tööaeg, iseseisvus, töökoormus ja tulemused – on potentsiaalne psühhosotsiaalne riskitegur. Tegevuskava sisaldas ennetus- ja parandusmeetmeid.

Tegevus

Kohe võeti juhtkeskuse tehniku ülesannetega seotud parandusmeetmeid, näiteks rakendati selline teabevahetuskord, millega töötajad saavad teatada suurest töökoormusest juhtkonnale, ja uus seadmete juhtimise tarkvara. Uus töövahend aitab vähendada vaimset töökoormust ja lihtsustab tehnikute tööd. Kasutusele võeti ka uus meetod, millega tagatakse, et teave ja juhised oleksid selged ja mõistetavad: iga tehniku arusaam juhistest tunnustatakse kinnitamisel õigeks või antakse lisaselgitusi.

Juhtkeskuse tehnikute töö parandamine andis häid tulemusi ja ettevõtte teiste tegevusvaldkondade töötajad

tundsid selle vastu suurt huvi. See julgustas Accionat rakendama pikaajalisemat kogu ettevõtet hõlmavat terviklikku psühhosotsiaalsete riskide ennetamise kava.

Töötati välja ühismeetmed kogu ettevõttele ja osakondadele ning töötajatele suunatud individuaalsed meetmed, mida nad saavad ise rakendada.

Ühiste ennetusmeetmete aluseks oli juhtkonna suur pühendumus. Accionamõistis, et just juhtkond aitab säilitada austusel põhinevat äritava, edendab meeskonnatööd ning soodustab individuaalset ja kollektiivset arengut. Accionale omane juhtimisstiil on ettevõtte direktorite ja juhtivtöötajate seas sügavalt juurdunud, kuid mõisteti, et tava säilitamiseks tuleb need hoiakud edasi anda järgmisele juhtivtöötajate põlvkonnale. Sel põhjusel töötati välja juhendamisprogramm koos üksikasjalike koolitustega. Samuti on kehtestatud ahistamise korral käitumise kord.

Üksikmeetmed, sealhulgas stressi vähendamise ja tervise edendamise õpikojad ning stressi jälgimise arvutirakendused aitasid edendada töötajate arengut ning hoida neid terve ja motiveerituna.





Tulemused

Psühhosotsiaalsete ohutegurite põhjustatud haiguste tõttu ei ole töölt puudunud. Muu kasu on näiteks hea koostöö, töötajate osalus ja hea psühhosotsiaalne töökeskkond. Acciona tervikkava on aktiivselt kaasa aidanud sellise positiivse töökeskkonna arendamisele, kus inimesi austatakse ning mis edendab töötajate tervist ja arengut. See on aidanud Accional oma positsiooni tugevdada ja jätkusuutlikkust suurendada.

Psühhosotsiaalsete riskide ennetamismeetmete aluseks oli juhtkonna suur pühendumus austusel, meeskonnatööl ning arengul põhineva äritava säilitamisel.

Ülemaailmse õhusõidukitootja mitmesugused tööstressi ennetamise meetmed eri olukordadeks

TUNNUSTATUD

Airbus, Prantsusmaa
ja Hispaania

www.airbus.com



Probleem

Viimastel aastatel on kontsern Airbus toonud turule palju uusi tooteid, et säilitada õhusõidukite tootmise turul juhtpositsioon. Korraldatud on sadu täiustusprojekte, mille eesmärk on suurendada tulemuslikkust ja toetada uusi arenguid. Optimeeritakse ka organisatsiooni struktuuri, toimunud on ühinemisi ja omandamisi.

Et tulemuslikkus soovitud viisil suureneks ja ühtlasi arvestaks töötajatega, keda muudatused puudutavad, tuli põhjalikult kaaluda muudatuste mõju töötingimustele ja töötajate heaolule, kasutades asjakohast muudatuste hindamist ja töötajate kaasamist.

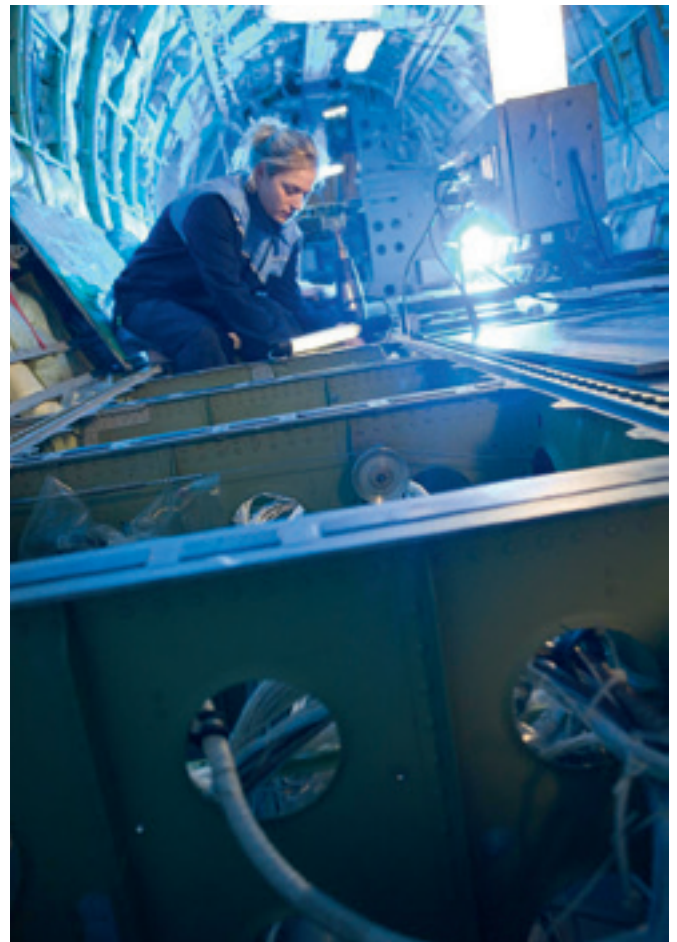
Samuti oli vaja tööstressi paremini ennetada, kombineerides selleks kontserni tegevusvajadused ning tegevuskohtade õigusraamistikud ja vahendid.

Tegevus

Airbus Prantsusmaal

Airbusi Prantsusmaa ettevõttes on välja töötatud ennetusmetoodika, milles hinnatakse ettevõttes psühhosotsiaalseid riske põhjustada võivate muudatuste mõju põhjalikult ja osaluspõhiselt ning antakse soovitusi, mille alusel koostatakse tegevuskava.

Protsessi esimeses etapis valitakse kontroll-loetelu abil psühhosotsiaalsete riskide seisukohast olulised projektid, mida tuleb analüüsida täielikult. Metoodika teises etapis toimub mõju õpikoda, milles eri hierarhiatasandite osalejad annavad struktureeritud küsimustiku alusel oma panuse hinnatava projekti või muudatusega seotud inim- ja sotsiaalsete riskide põhjalikku hindamisse. Õpikoda juhivad kaks pädevat koolitajat ja selles arutatakse eesmärke, mõjutatud rühmi ning asjakohaseid sündmusi ja projekte. Selle käigus koostatakse muutuste poolt töötingimustele, sealhulgas töökoormusele, iseseisvusele ja tööühtsusele avaldatava mõju süstemaatiline ülevaade. Samal ajal saab hinnata töötajate algset haavatavust psühhosotsiaalsete riskide suhtes. Koostatakse kokkuvõtlik aruanne, milles sünteesitakse peamised tuvastatud mõjud ja antakse iga riski kohta soovitusi. Projekti juht koostab seejärel nende soovitude põhjal tegevuskava, mis vaadatakse umbes kolme kuu pärast läbi.



© Airbus Military, foto: Luis Olivas

Seda metoodikat on seni kasutatud ligikaudu 15 korral eri projektide puhul, alates õhusõidukite lõppkoosteliinist kuni IT-osakonna ümberkorraldamiseni.

Airbus Hispaanias

Airbusi Hispaania ettevõttes kontrollitakse korrapäraselt sõeluuringutega, mis rühmades esineb psühhosotsiaalseid probleeme. Seejärel rühmi hinnatakse, et selgitada välja probleemid ning saada teavet ühiste parandusmeetmete võtmiseks õpikodade ja tagasisideürituste kaudu. Sõeluuringute abil riskivaldkondade tuvastamine on ennetusmeede, mis vähendab ohtlike olukordade tekkimist ja leevendab olemasolevaid.



© Airbus, foto: Hermann Jansen

Ka meditsiiniteenistused jälgivad inimesi, et leida, keda riskid ohustavad, ning töötajad võivad vajaduse korral ametiühingute, juhtkonna või personaliosakonna kaudu küsida psühholoogi abi. Psühholoogilist nõustamist pakutakse vahetute seanssidena ning veebi kaudu (viimane projekt on veel väljatöötamisel).

6–8 kuu pärast hinnatakse olukorda uuesti ja antakse hinnang ka sekkumismeetmetele. Samuti on koostatud on parandusmeetmetega kirjeldav juhend, mida saab kohaldada paljudes valdkondades ja mis on metoodika praktilise rakendamise funktsionaalne vahend.

Tulemused

Airbus Prantsusmaal

- Suurenenud on teadlikkus muutuste hindamise tähtsusest ja psühhosotsiaalsete riskide võimalikust mõjust projekti edule.
- Täheledatai, et juhtkonnal ja osalejatel kulub üsna vähe aega (ligikaudu 15 inimesel ligikaudu kuus töötundi), et saada märkimisväärset kasu.
- Airbusi standardne projektijuhtimismetoodika hõlmab nüüd põhjalikumalt muutuste hindamist, sealhulgas psühhosotsiaalsete riskide ennetamist.

Airbus Hispaanias

- Suurenenud on teadlikkus psühhosotsiaalsetest riskidest ja vaimsest tervisest töökohal.
- Pärast olukorra taashindamist näitavad peaaegu kõik aruanded paremat osalemist ja ülesannete täitmise tegureid.
- Meetodit on edukalt laiendatud riigi eri piirkondades asuvatesse töökohtadesse.
- Võimalike meetmete valik on üha suurem ja protsessist võib nüüd olla abi enamatele töötajatele.

Koostatakse süstemaatiline ülevaade, mis annab ülevaate töötingimuste muudatuste mõjust, sealhulgas töökoormusest, autonoomiast ja tunnustusest.

Psühhosotsiaalsete riskide ennetamise meetmed suures rahvusvahelises tööstuskontsernis

TUNNUSTATUD

Schneider Electric, Prantsusmaa

www.schneider-electric.com

Probleem

Elektrotehnikakontsern Schneider Electric on mõistnud psühhosotsiaalsete riskide olulisust töökohas juba alates aastast 2002. Kontserni jaoks, kellel on 20 000 töötajat ja 20 tegevuskohta, on see pidev väljakutse ning alates 2009. aastast läheneb kontsern psühhosotsiaalsetele riskidele süstemaatilisemalt. Märkati, et mõnes valdkonnas tuleb psühhosotsiaalsetele töötingimustele ja riskidele pöörata rohkem tähelepanu. Juhtkond otsustas seepärast võtta neile valdkondadele suunatud meetmeid.

Tegevus

Kontsern võttis kasutusele ennetava lähenemise, mida kirjeldasid sotsiaalpartnerid ettevõtte kollektiivlepingus, kasutades selleks ettevõtte enda töötajaid ja juba olemasolevaid ressursse. Leiti, et inimeste tähtsuse tunnustamisega organisatsiooni kõikidel tasanditel kaasneb väga vähe kulusid. Selle strateegia edu olenes suuresti psühhosotsiaalsete riskide süstemaatilisest hindamisest (nt tööühikute põhjalikud riskihinnangud).

Iga tegevuskoha jaoks koostati ennetusprogramm, mida kohandati vajaduse korral organisatsiooniüksuse tasandil. Programmi eesmärk oli ohtude tuvastamine ja riskide hindamine töökoha riskihindamise abil. Samuti oli programmi eesmärk õpetada ennetamises osalevaid töötajaid kujundama välja ühise terminoloogia ja olemasolevad psühhosotsiaalsete riskide, sealhulgas läbipõlemise suhtes ning töötama välja vahendid, millega ennetatakse kiusamist ja suitsiidiriski ning aidatakse mõjutatud töötajatel töötamist jätkata.

Töötati välja koolitusprogramm, et suurendada teadlikkust ohtudest, riskidest ja psühhosotsiaalsete riskide tagajärgedest ja nende ennetamisest, ning programmi kohandati eri töötajarühmadele. Psühhosotsiaalsete riskide hindamine lisati igasse ümberkorraldusprojekti. Programmi „Lahe töökoht” raames täiustati töötamiskohtade ergonoomikat, et need oleksid mugavamad kasutada ja töötajate elukvaliteet oleks parem.

Moodustati komisjon, kes jälgib kokkuleppe täitmist ja konsolideerib psühhosotsiaalsete riskide hindamisel saadud andmeid, et nendest saaks koostada üleriigilisi tegevuskavasid.



Kõik tervishoiu ja ohutuse eest vastutavad isikud töötavad koos ühise eesmärgi nimel, et parandada tööelu kvaliteeti ja ennetada tõhusalt psühhosotsiaalseid riske.



Tulemused

Kontsernil Schneider Electric on õnnestunud kaasata kõik tööohutuse ja tervishoiu eest vastutavad isikud (juhtkond, personaliosakond ning töökeskkonnakomisjon) ning töötajad ja nende esindajad teevad koostööd ühise eesmärgi nimel: tööelu parem kvaliteet.

Praeguseks on psühhosotsiaalsete riskide koolituse läbinud arvukalt juhtivtöötajaid, tööohutuse ja tervishoiu asjatundjaid ning muid töötajaid. Psühhosotsiaalsete riskide teadvustamine on koolitustel üks 2015. aasta prioriteete.

Meetmete esimesed tulemused näitavad, et juhtkonnas on läbipõlemine vähenenud enam kui 50% võrra.

Ettevõtte algatused stressi ja psühhosotsiaalsete riskide vähendamiseks

TUNNUSTATUD

Cofely Italia SpA, Itaalia

www.cofely-gdfsuez.it

Probleem

Nagu paljud organisatsioonid, kes olid ülemaailmse finantskriisi tõttu raskustes, oli ehitusettevõtte Cofely Italia sunnitud hoidma tootmismahu suurena ja kulusid madalana, suurendades seetõttu töötajate töökoormust. Ettevõtete ühinemise ajal vähenes töötajate arv järk-järgult ja allesjäänud töötajatel puudus töökoha säilimise suhtes kindlustunne. Kõik need tegurid võivad suurendada töölt puudumist ja tööõnnetuste arvu ning sellepärast võeti meetmeid hea psühhosotsiaalse töökeskkonna loomiseks.

Tegevus

2010. aastal korraldati psühhosotsiaalsete riskide põhjuste tuvastamiseks kaks uuringut: tööstressi riskihindamine ja töökeskkonna uuring. Mõlemad uuringud kinnitasid vajadust suurendada juhtkonna osalust tööohutuse ja töotervishoiu küsimuste lahendamises, parandada teabevahetust töötajatega ning suurendada nende teadlikkust ja osalust. Uuringud tõid esile ka peamiselt ettevõtte kõrgema ja keskastme juhtide osalusel toimuvate ettevõtte struktuuri parandamise algatuste tähtsuse.

Selle projekti edu võtmeks olid töö parandamise algatused, mis keskendusid töötajate keskele rollile inimeste heaolu parandamisel ning tootlikkuse ja arengu suurendamisel. Näiteks võeti kasutusele ennetavad ohutuskontrollkäigud kui võimalike probleemide või raskuste esiletoomise, aga ka ühiste lahenduste leidmise vahendid, mille tulemuseks on parandusalgatused ja hea tava tugevdamine. Kontrollkäikudel vaadeldi töökorraldust, töökeskkonda ja töötoiminguid. Üheks põhiülesandeks oli töötajate ja juhtide vaheliste tajutavate tõkete ületamine, mis nõudis usaldusliku õhkkonna loomist.

Cofely Italia mõistis teabevahetuse tähtsust ja hädavajalikkust. Töötajate teavitamine muutus tõhusamaks, kui juhtide osalus suurenes ja nad viibisid vahetute töötoimingute juures, eemaldudes juhirollist. Juhtivtöötajate selline pühendumus koos töötajate kaasamise ja osalemisega aitasid ettevõttel üle minna ennetava meetodi ja ühise ennetuskultuuri rakendamisele.

Peale selle tehti 2014. aastal kaks ennetavat tervishoiualgatus: eakate töötajate südamehaiguste sõeluuring ning nõustamist ja psühholoogilist tuge pakkuv telefoniteenus. Mõlemad algatused on kõikidele töötajatele tasuta kättesaadavad.





Tulemused

- Tööõnnetuste arv vähenes 2010.–2013. aastal 85% võrra.
- Ennetavate ohutuskontrollkäikude arv suurenes 208-lt (2011) 438-ni (2013). Täheldatud ohtliku käitumise juhtude arv on samuti oluliselt vähenenud (ligikaudu 80% võrra).
- 2013. aastal korraldatud uuringus märkis ligikaudu 5% töötajatest väite „Mulle meeldib siin keskkonnas töötada” kohta „Veidi nõus” või „Üldse mitte nõus”. 2010. aastal oli neid aga üle 30%. Uuring näitas ka, et töötajad olid motiveeritumad, ettevõttele rohkem pühendunud ja oma tähtsusest teadlikumad.

Selle projekti edu võtmeks olid töö parandamise algatused, mis keskendusid töötajate keskele rollile.

Psühhosotsiaalsete riskide ennetamise tervikprogramm valitsusasutustes

TUNNUSTATUD

Riigiasutuste personalibüroo, peaministri büroo, Malta

opm.gov.mt/en/PAHRO/Pages/PAHRO.aspx

Probleem

Mitmes osakonnas täheldati selliseid probleeme nagu rohkem haiguspuhkusi, suurem tööjõu voolavus, suur töökoormus ja suured tööalased nõudmised. Ilmnes, et riskihindamisi ja psühhosotsiaalsete riskidega seotud sekkumisi toimus vähe.

Tegevus

Malta riigiasutused vähendasid psühhosotsiaalseid riske organisatsiooni kõikidel tasanditel, juhtkonnast kuni töötajateni.

Personaliosakond töötas välja töötajate tugiteenuste hästi struktureeritud programmi, et tuvastada psühhosotsiaalsed riskid, töötada nende vähendamiseks välja asjakohased kontrollimeetmed ning need meetmed rakendada. Selle psühhosotsiaalsete riskide ennetamise meetodit kasutava programmi raames hinnatakse riske, rakendatakse konkreetseid kontrollimeetmeid, korraldatakse koolituskursusi ja seminare ning pakutakse teabe- ja nõustamisteenuseid. Programm rõhutas vajadust keskenduda sekkumise põhitasemetele, sealhulgas tööstressi, kiusamist ja ahistamist käsitlevate meetmete kehtestamisele, ja sisaldas sekkumisi kesktasemel (koolitus, teave) ning tipptasemel (individuaalne toetus).

Kõigepealt korraldati kõigis ministeeriumides psühhosotsiaalsete riskide hindamine, et koguda andmeid psühhosotsiaalsete riskide ja nende mõju kohta töötajate heaolule. See hõlmas nii ametlikke küsimustikke kui ka osaliselt struktureeritud individuaalseid küsitlusi ja tööruhmi.

Järgmiseks korraldati koolitusalgatused, mis sisaldasid kõrgemale juhtkonnale suunatud 32-tunnist psühhosotsiaalsete riskide algkoolitust, kus tutvustati ja arutati ka riskihindamise esimesi tulemusi. Juhtkond korraldas uue programmi ja teenuste tutvustamiseks 10 tutvustusüritust ja ka avakonverentsi, millele järgnesid



33 teabeüritust kesktaseme juhtidele ja üle 300 ürituse töötajatele, kus käsitleti tööstressi, vaimset tervist ja muid psühhosotsiaalseid riske.

Töötati välja nõustamisteenus töötajatele, kelle töö tulemuslikkust takistasid tööga seotud ja/või isiklikud probleemid, sealhulgas stress. Selle teenuse kasutamist toetati teabeürituste ja teabelehega.



Tulemused

Töötajad ja juhtkond teadvustavad psühhosotsiaalseid riske ja tööstressi selgesti rohkem kui varem. Seda ei saa mõõta, ent võib aimata selle järgi, kui palju küsitakse abi osakondadest ja töötajatelt seoses tööl kogetud psühhosotsiaalsete riskidega.

Koolituse hindamisel märkis enamik osalejaid, et olid algatustega rahul, ja tegi ettepaneku korraldada pidevalt teabeüritusi. Enamik töötajaid märkis ka, et oli nõustamisteenusega rahul ja soovits seda töökaaslasele.

Kõigis ministeeriumides hinnati psühhosotsiaalseid riske, et koguda andmeid töötajate üldise heaolu kohta ja töötada välja ennetusmeetmed.

Psühhosotsiaalsete riskide ennetava juhtimise organisatsiooniline meetod

TUNNUSTATUD

Portugali onkoloogiainstituut (IPO-Porto)¹, Portugal

www.ipoportomin-saude.pt

Probleem

Erihaiglana tegutsev Portugali onkoloogiainstituut IPO-Porto on keeruka ülesehitusega organisatsioon, mis ühendab paljusid elukutseid ja teenuseid. Instituudil tuleb tagada kõikvõimalike psühhosotsiaalsete riskide – stress, läbipõlemine, emotsionaalne pinge, töövägivald ja ahistamine – tõhus ennetamine kogu organisatsioonis.

Tegevus

Instituudi riskijuhtimine põhineb organisatsioonilisel lähenemisel, mille aluseks on ennetus ja terviseedendus. Seda käsitatakse organisatsiooni strateegilise ülesandena.

Instituudil on töökoha psühhosotsiaalsete riskide vähendamise üldraamistik, mille keskmes on süstemaatiline riskihindamine. Riskihindamisel hinnatakse iga ametikoha riske. Üldise hindamisküsimustiku abil tuvastatakse peamised psühhosotsiaalsed riskid, koostatakse psühhosotsiaalsete sekkumismeetmete kava ja ettepanekutega hindamisaruanne ning arutatakse neid töörühmas.

Kirjalikud psühhosotsiaalsete riskide ennetamise põhimõtted tagavad juhtkonna pühendumuse ning juhtide ja töötajate osaluse ennetavas juhtimisprotsessis. Organisatsioon jaguneb 80 riskijuhtimisalaks, millest igaüks koordineerib kohalik riskijuht. Keskastme juhid vastutavad psühhosotsiaalsete riskidega seotud tegevuste juhtimise eest osakondades. Riskijuhtimistegevustes, näiteks ajurünnakutes, töörühmades, küsitlustes,

tervishoiuvajaduste uuringutes ning tervishoiu- ja koolituskavade koostamisel osalevad nii juhtkond kui ka töötajad. Koostatud on aasta koolituskava, mis sisaldab psühhosotsiaalsete riskide ennetamise meetmeid. Lisaks levitatakse korrapäraselt uudiskirju ja aruandeid.

Psühhosotsiaalsete riskide ennetamine ja terviseedendus toimuvad töötervishoiupsühholoogi teadmiste tuginedes, vajaduse korral tehakse koostööd töötervishoiuarsti ja tööohutustehnikuga. Kõige keerukamaid juhtumeid lahendab psühholoog või muu välisekspert.

Välja on töötatud ka algatused, millega innustatakse töötajaid hoolitsema oma tervise eest, näiteks suitsetamisvastased kampaaniad, kehalise liikumisega tööpausid ja partnerlus kohalike spordikeskustega.



Instituudil on töökoha psühhosotsiaalsete riskide vähendamise üldraamistik, mille keskmes on süstemaatiline riskihindamine.

¹ Tegevused toimusid tänu haigla juhtile professor J. Aguiar Coelho, kes on haiglates kasutatavate stressi ja psühhosotsiaalsete riskide ennetamise tavade uurimise, levitamise ja rakendamise eestvedaja Portugalis.

Tulemused

- 2006. aastast on korraldatud 25 psühhosotsiaalsete riskide hindamist. Välja on töötatud ka mitu töötervishoiu projekti.
- 2010. aastast on korraldatud 57 psühhosotsiaalsete riskide vähendamise koolitust.
- Haiglas on vähenenud töölt puudumine ja stressitase.
- Et probleeme pigem lahendatakse kui eiratakse, on töötajate rahulolu tööga suurenenud ja psühhosotsiaalne töökeskkond paranenud.



Psühhosotsiaalsete riskide tõhus vähendamine naftakeemiaettevõttes

TUNNUSTATUD

Slovnaft, a.s., Slovakkia

slovnaft.sk/sk

Probleem

Paljudel naftakeemiaettevõtte Slovnaft ametikohtadel tuleb kasutada juhtsüsteeme ja seadmeid. Ettevõtte eesmärk oli tuvastada töökohad ja toimingud, mis on töötajate tervisele ja ettevõtte tulemuslikkusele kõige ohtlikumad. Inimlik viga on põhjustanud palju raskeid tööstusõnnetusi. Psühhosotsiaalsete riskide süstemaatilise hindamisega soovis Slovnaft vähendada inimlikke vigu ning ennetada tööõnnetusi ja stressiga seotud terviseprobleeme.

Tegevus

Slovnaft algatas 2012. aastal ergonomikanõuetele vastavuse ja stressi optimaalset tuvastamise projekti COHESIO („Compliance with Occupational Health of Ergonomics and Stress Identification Optimum“), keskendudes kolmele valdkonnale: stressi vähendamine, vahetustega töö ja ergonoomia. Esimeses valdkonnas oli eesmärk psühhosotsiaalsete riskide kõrvaldamine või vähendamine, tootlikkuse suurendamine ja psühhosotsiaalsete riskide kahjulikust mõjust tingitud haiguspuhkuste vähendamine.

Koostöös töötervishoiuteenuse osutajaga hinnati psühhosotsiaalseid riske kaheksas tootmisüksuses kokku 800 töötajal.

Juhtkonna täielikul toel ja töötajate osalusel kasutatakse ennetavat lähenemist: töötajad osalevad tervist kaitsvates tegevustes ja teadvustavad selle tähtsust oma töös.

Projekti üks põhieesmärke on tuvastada ametikohad ja tegevused, mis on ohtlikud ja kus inimteguril on suur osa. Halva juhtimise korral võivad need kahjustada töötajate elu ja tervist, naabruskonna elanikke, keskkonda ja ettevõtet ennast. Praktiliste hädaolukorra matkimise koolitustega vähendatakse stressi tekkimise tõenäosust mitmesugustes olukordades ja parandatakse töötajate oskust nendega toime tulla. Uuriti ka isikukaitsevahendite mugavust.

Samuti korraldati stressi vähendamise seminar, et töötajad mõistaksid paremini probleemi. Ühepäevasel koolitusel käsitleti nii teema üldpõhimõtteid, suhtlusoskust kui ka stressi vähendamise strateegiaid.

Kehtestati ka näiteks ennetavad läbivaatused: põhjalikud suunatud meditsiinilised läbivaatused ja psühholoogilised kontrollid.

Peale selle korraldati terviseedendusele pühendatud tegevusi, näiteks pilatesitreeninguid, ja asutati spordiklubisid, et innustada töötajaid kehalisele liikumisele. Tervisliku toidu programmi raames hindas toitumisspetsialist töökoha söökla toitu ja soovitas menüüsse lisamiseks tervislikke alternatiive.





Tulemused

Töötajad leidsid, et kõige rohkem oli kasu praktilisest hädaolukorra matkimise koolitusest. Nelja aasta jooksul pärast hädaolukorra matkimise katsevahendi kasutuselevõttu on olnud tegelikke hädaolukordi kaks ja käitajate sõnul tulid nad mõlema olukorraga paremini toime. Tööohutuse uuringus ütles töötajatest kolmveerand, et on korraldatuga rahul.

Ettevõttes on vähenenud töövigastuste ja haiguspuhkuste arv.

Töötajad on tänu tehtud täiustustele isikukaitsevahendite kasutusmugavusega rohkem rahul.

Praktiline hädaolukorra matkimise koolitus on vähendanud töötajate jaoks stressirohke olukorra tekkimise tõenäosust ja parandanud ka nende oskusi.

Hea töö! Meetmed heaolu tagamiseks töö

TUNNUSTATUD

Satakunta haiglapiirkond, Soome

www.satshp.fi

Probleem

Sotsiaalhoolduses ja tervishoius töötavad peale meditsiinitöötajate (nt arstid ja õed) ka tehnikud, puhastus-, toidlustus- ja haldustöötajad. Nende elukutsete erinevad töökultuurid ja töökohtade jagunemine piirkonna eri osade vahel on 3600 töötajaga Satakunta haiglapiirkonna jaoks raskendanud töötajate tööheaolu tervikliku korra väljatöötamist.

Tegevus

2008. aastal alustas Satakunta haiglapiirkond tööheaolu tagamise tervikprogrammi „Hea töö!”, milles pöörati tähelepanu neljale valdkonnale: tootlik juhtimine, oskusteabe jäädvustamine, edukas töökollektiiv ning motiveeriv ja tähendusrikas töö.

Programmi esimeses etapis (2008–2010) ajakohastati mitut personalijuhtimise ning tööohutuse ja töötervishoiu suunist. Teises etapis (2011–2013) koostas iga tööüksus oma tööheaolu tagamise kava. Praeguses etapis (2014–2016) on kesksel kohal töökorraldus ja -protsessid, mõistes, et tööheaolu ei saa luua, vaid see tekib tänu heale töökorraldusele.

Struktuuritegurite, näiteks juhtimise, oskusteabe haldamise, sujuvate menetluste, hea tööõhkkonna tagamise ja töökeskkonna parandamise eest vastutavad juhtivtöötajad. Nende teemade käsitlemiseks on välja töötatud mitmesugused vahendid ja tegevused. Töötajate panus on sama oluline. Töötajaid julgustatakse arendama oma võimeid ja kasutama õppimisvõimalusi.

Muud töökorralduse parandamise ning tööohutuse ja -tervishoiu kultuuri edendamise meetmed on näiteks organisatsioonisisese teabevahetuse arendamine, üksuste toetamine muutuste ajal ning tööohutuse ja töötervishoiu meetmete järgimine tööüksustes. Enne tähtaega pensionile jäämise vältimiseks töötati välja töövõime tegevusmudel töötajatele, kellele sobib osalise tööajaga töö. Juhtivtöötajatele korraldati juhtimiskoolitus ja oskusteabe arendamise toetamise koolitus. Töötati välja tööprobleemide lahendamise meetod ja probleemseid olukordi lahendatakse koostöös.

2014. aastal algatati aktiivse tööpäeva kampaania, mille eesmärk on suurendada töötajate kehalist liikumist. Kampaania algas töötajate üldise füüsilise seisundi kontrolliga. Programmiga on liitunud üle 1500 töötaja.





Tulemused

- Haiguse tõttu puudumine vähenes 2013.-2014. aastal 9,1% võrra (st ligi 1,5 miljonit eurot kokkuhoidu).
- Töövõime kavandamisega säästeti ainult 2013. aastal üle 1 miljoni euro.
- Vähenes tööõnnetuste arv (25% aastas).
- Töötajate seas korraldatud uuring näitas, et tööga rahulolu on suurenenud.

Tööheaolu ei saa luua, vaid see tekib tänu heale töökorraldusele.

Terviklik lähenemine psühhosotsiaalsete riskide vähendamisel

TUNNUSTATUD

TOFAŞ, Bursa, Türgi

www.tofas.com.tr

Probleem

Sõidukitootja TOFAŞ teab, et sobimatud töötingimused, puudulikud töövahendid ja vähene kehaline liikumine ohustavad töötajate füüsilist ja vaimset tervist. Ettevõtte soovis luua hea ja meeldiva töökeskkonna ning parandada töötajate tervist.

Tegevus

TOFAŞ töötas välja „Õnnelike töötajate“ programmi, mis keskendus töötajate tervisele ja heaolule ning hõlmas nii töökeskkonda kui ka töötajate tegevust. On aru saadud, et lõppeesmärki – terved ja õnnelikud töötajad – ei ole võimalik saavutada ilma juhtkonna pideva toetuseta.



Programmi „Stressianalüüs“ eesmärk oli tuvastada tööst põhjustatud stressi. Tulemusi arutatakse erikomisjonides, probleemide leevendamiseks kavandatakse asjakohaseid tegevusi ja võetakse kasutusele vajalikke haldusmeetmeid. Parandusi, mis keskenduvad näiteks töötempo jälgimisele ja kohandamisele, toetab kõrgem juhtkond. Selliste paranduste tähtsus tööpinge vähendamisel on suur ja nende lõppeesmärk on stressita töökeskkond.

Ka „Õnnelike eluruumide“ eesmärk oli luua paremad töötingimused. Töötamiskohtade ergonoomiat täiustati ja töötajatele jaoks rajati mitmesuguseid eriruumi, näiteks puhkealasid, kauplus ja väike kino.

Peale selle võeti kasutusele kohandatud tarkvara, et vähendada stressi töötajate tööruutini murdmise abil. Iga vahetus algab viieminutilise võimlemisega, et töötajad saaksid lõõgastuda ja tööks valmistuda. Peale selle asutasid vabatahtlikud 11 vabaajaklubi ja üheksa spordiklubi. Need rikastavad töötajate sotsiaalset ja kultuurielu ning aitavad suurendada osalust, edendada loomingulist mõtlemist ja luua uusi tutvusi.

Lisaks pakuvad vaimse tervise eksperdid töötajate abistamise teenuse raames alati teavet ja nõuandeid. Teenust saavad kasutada peale töötajate ka nende pered. Selle eesmärk on toetada töötajaid rasketel aegadel, tagades ühtlasi nende jätkuva panuse ettevõttesse.



Tulemused

Täheldatud on töötajate üldise heaolu igakülgset paranemist koos suurema tootlikkuse ja parema kvaliteediga. Vähenenud on ka terviseprobleemide, tööõnnetuste ja inimlike vigade arv.

Töötajatelt saadud tagasiside kinnitab, et tegevus on olnud edukas. Vaimset ja füüsilist tervist mõjutavad tegurid on kontrolli all ning stressi ja võimalike psühhosotsiaalsete probleemide riskid on minimeeritud.

Tööpinge leevendamine ja paremate töötingimuste loomine, sotsiaalse suhtlemise võimalused ja terviseedendus tagavad terved ning õnnelikud töötajad.



KUST SAAB ELI VÄLJAANDEID?

Tasuta väljaanded:

- üksikeksemplarid:
EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>);
- rohkem eksemplare ning plakatid ja kaardid:
Euroopa Liidu esindustest (http://ec.europa.eu/represent_et.htm),
delegatsioonidest väljaspool ELi (http://eeas.europa.eu/delegations/index_et.htm),
kasutades Europe Direct'i teenistust (http://europa.eu/europedirect/index_et.htm)
või helistades infotelefonile 00 800 6 7 8 9 10 11 (kõikjalt ELis helistades tasuta) (*).

(*) Antav teave on tasuta nagu ka enamik kõnesid (v.a mõne operaatori, hotelli ja telefonikabiini puhul).

Tasulised väljaanded:

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>).

2014.-2015. aasta tervislike töökohtade kampaania „Tervislikud töökohad – vähem stressi” rõhutab tööstressi ja muude psühhosotsiaalsete riskide äratundmise tähtsust. Kampaania edendab stressi ja riskide vähendamist osana terviklähemisest, mille eesmärk on tervislikud töökohad.

Psühhosotsiaalsed riskid on olemas igal töökohal, kuid neid saab väheste vahenditega edukalt vähendada. See kampaania pakub tööstressi ja psühhosotsiaalsete riskide tõhusaks vähendamiseks tuge, nõu ja vahendeid.

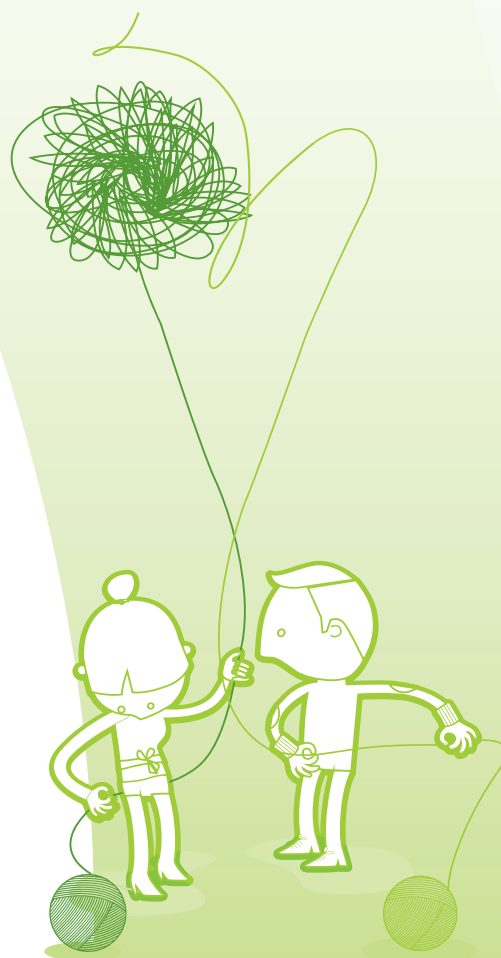
Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA)

aitab muuta Euroopat ohutumaks, tervislikumaks ja tootlikumaks töötamise kohaks. Agentuur kogub, töötab välja ja levitab usaldusväärset, tasakaalustatud ja erapooletut teavet tööohutuse ja töötervishoiu kohta ning korraldab üleeuroopalisi teabekampaaniaid. 1994. aastal Euroopa Liidu asutatud ja Hispaanias Bilbaos asuv agentuur ühendab Euroopa Komisjoni, liikmesriikide valitsuste, tööandjate ja töötajate organisatsioonide esindajaid ning juhtivaid tööohutuse ja töötervishoiu asjatundjaid Euroopa Liidu liikmesriikidest ja mujalt.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur

C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, SPAIN
E-post: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Väljaannete talitus