

Sisekaitseakadeemia
Halduskolledž

Kristi Kalm

KESKKONNAKAITSEINSPEKTORITE
TÖÖSTRESSI UURING
KESKKONNAININSPEKTSIOONI NÄITEL

Lõputöö

Juhendaja:
Merle Nurmoja, Msc

Tallinn 2009

ANNOTATSIOON

SISEKAITSEAKADEEMIA

Kolledž: Halduskolledž	Kuu ja aasta: 05.2009
Töö pealkiri: Keskkonnakaitseinspektorite tööstressi uuring Keskkonnainspektsiooni näitel	
Töö autor: Kristi Kalm	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas. Allkiri:
<p>Lühikokkuvõte:</p> <p>Lõputöö maht on 40 lehekülge, millele on lisatud üks lisa viiel leheküljel. Töö on kirjutatud eesti keeles ning võõrkeelne kokkuvõte on kirjutatud inglise keeles. Töö on vormistatud vastavalt Sisekaitseakadeemia kirjalike tööde koostamise ja vormistamise juhendile (kinnitatud Sisekaitseakadeemia rektori 23.02.2009 käskkirjaga nr 6.1-5/58).</p> <p>Lõputöö põhieesmärk on uurida tööstressi Keskkonnainspektsioonis, selgitada välja peamised stressorid ning teha Keskkonnainspektsioonile ettepanekud tööstressi ennetamiseks ja vähendamiseks organisatsioonis. Oma lõputöö alguses püstitab autor kolm hüpoteesi, mille testimiseks viidi 2008. aasta novembris ja detsembris Keskkonnainspektsioonis läbi ankeetküsitlus.</p> <ol style="list-style-type: none">(1) Keskkonnakaitseinspektorid peavad oma elukutset kõrge tööstressiriskiga elukutseks.(2) Keskkonnakaitseinspektorite tööstressi peamiseks põhjusteks on pingelised kontaktid seadust rikkuvate kodanikega ja ebasoodne tööaeg (valved).(3) Keskkonnakaitseinspektorid peavad olulisimateks tööstressi ennetavateks teguriteks suhteid kolleegidega ja tööülesannete selgust. <p>Täielikult kinnitust leidis esimene hüpotees, ülejäänud kaks hüpoteesi leidsid kinnitust osaliselt. Töö lõpus teeb autor Keskkonnainspektsioonile kolm ettepanekut tööstressiga toimimiseks organisatsioonis. Autori teadaolevalt oli lõputöö raames läbiviidud uuring esimene põhjalikum tööstressi käsitlev uurimus Keskkonnainspektsioonis.</p> <p>Lõputöö teoreetilises osas käsitleb autor stressi temaatikat üldiselt; peatub pikemalt tööstressil, läbipõlemisel, tööstressi levialal, tööstressi mõjul tervisele ning sotsiaalsel toetusel.</p>	

Võtmesõnad: tööstress, stress, läbipõlemine, sotsiaalne toetus	
Keywords: work related stress, stress, burnout, social support	
Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia	
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor: Tanel Oppi	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja: Merle Nurmoja	Allkiri:

SISUKORD

ANNOTATSIOON.....	2
SISUKORD	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD	8
1.1. Stress.....	8
1.2. Tööstress	10
1.2.1. Läbipõlemine	13
1.3. Tööstressi leviala	15
1.4. Tööstress ja tervis	17
1.5. Sotsiaalne toetus	19
2. EMPIIRILINE UURIMUS.....	21
2.1. Organisatsiooni üldiseloomustus.....	21
2.2. Valim	22
2.3. Meetod ja protseduuri kirjeldus.....	23
2.4. Tulemused	25
3. ANALÜÜS JA ETTEPANEKUD.....	30
3.1. Analüüs.....	30
3.2. Ettepanekud	34
KOKKUVÕTE.....	36
SUMMARY	38
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU.....	39
LISA 1. Ankeetküsitlus	41

SISSEJUHATUS

Tööga seotud stress on tõusnud üheks suurimaks töökeskkonna ja –tervishoiuga seotud väljakutseks, millega Euroopa töötajad silmitsi peavad seisma. 2005. aastast pärinevate andmete kohaselt mõjutab tööstress 22% Euroopa tööga hõivatud elanikkonnast. 50-60% töölt puudunud päevadest on seotud tööstressiga ning tööstress läks 2002. aastal Euroopas maksma suurusjärgus 20 miljonit eurot (European . . . 21.02.2009).

Tööstressi mõistet on defineeritud mitmeti. Tallinna Tehnikaülikooli psühholoogiaprofessori Teichmanni avaldatud definitsiooni kohaselt on tööstress pingeseisund, mille on põhjustanud tööl esinevad stressorid ehk stressi põhjustajad (Teichmann 2004). Hansson ja Derman kasutavad 2006. aasta Eesti inimarenguaruandes definitsiooni, mis täpsustab Teichmanni poolt esitatut. Nende definitsiooni kohaselt on pinged põhjustatud töökeskkonnast, töökohal valitsevatest sotsiaalsetest suhetest või tööga seonduvatest nõudmistest (Hansson ja Derman 2007: 10-13).

Käesoleva lõputöö üldeesmärgiks on uurida tööstressi Keskkonnainspeksioonis. Keskkonnainspeksiooni jaoks on tööstressi problemaatika aktuaalne, kuna tegeletakse valdkondadega, mis on pingelised ning konfliktised. Tegemist on riigiasutusega, mis teostab looduskeskkonna ja loodusvarade kasutamise alast järelevalvet ning kohaldab seaduses ettenähtud juhtudel riikliku sunni vahendeid. Põhilisteks Keskkonnainspeksiooni tööülesanneteks on mere- ning siseveekogude reostuse avastamine, likvideerimine ning süüdlaste väljaselgitamine; röövkalapüügi avastamine ning menetlemine; ebaseaduslikult jahti pidavate isikute tabamine; jäätmekäitlusala järelevalve sooritamine ning süüdlaste väljaselgitamine. Seetõttu on paratamatu, et inspeksiooni töötajad, eelkõige just keskkonnakaitseinspektorid, puutuvad oma igapäevatöös kokku olukordadega, mis on oma olemuselt pingelised. Keerukust lisab olukorrale ka asjaolu, et suhtlemine rikkujatega ei piirdu üldjuhul vaid kokkupuutega sündmuskohal vaid suhtlemine toimub kogu menetlusprotsessi käigus.

Keskkonnakaitseinspektor on esimene inimene, kellega nii rikkujad kui ka kaebuse esitanud kodanikud inspeksioonist kohtuvad. Seetõttu võib keskkonnakaitseinspektorit tinglikult

nimetada Eesti riigivõimu esindajaks, kes kujundab kodanike arvamust meie riigiametnikest üldisemalt. Lisaks vahetule suhtlusele kodanikega osaleb inspektor aktiivselt tema menetluses olevaid juhtumeid puudutavas meediasuhtluses, mis mõjutab otseselt rahva arvamust Keskkonnainspeksioonist ning avalikust sektorist üldisemalt.

Kuna oma igapäevatöös peavad inspektorid tegelema olukordadega, mis on olemuselt pingelised ning stressirohked, võib juhtuda, et läbielatud tööalased situatsioonid jäävad mõjutama inspektori edasist tööelu ning avaldavad mõju ka väljaspool töökeskkonda. Näiteks võib pingeline töö ning sellega kaasnev stress olla põhjuseks paljudele terviseprobleemidele ning põhjustada probleeme isiklikus elus. Keerukust lisab veelgi asjaolu, et inspektori tööpäev ei kesta kella kaheksast hommikul kuni kella viieni õhtul, nagu kontoriametnikel tavaks, vaid inspektorid peavad olema valmis sõitma sündmuskohale või teostama reide ka öisel ajal ning nädalavahetustel. Keskkonnainspeksioonis 2007. aastal läbiviidud rahulou-uuringust selgus, paljude keskkonnakaitseinspektorite tekitab nende töö pingeid. Stressitekitajatena mainiti hirmu eksida tööülesannete täitmisel; puuduvat võimalust küsida abi ja nõu; valveid, mis on suurendavad töökoormust lisaks põhitööle veelgi. Rohkelt mainiti stressitekitajatena ka konfliktseid kontakte klientidega ning ümberkorraldusi organisatsioonis. (Keskkonnainspeksiooni rahulolu-uuring 2007) Sellest tulenevalt on oluline, et keskkonnakaitseinspektorite tööstressi uuritaks põhjalikumalt, saamaks andmeid, mis võimaldavad organisatsioonil vajadusel rakendada ennetavaid abinõusid.

Ameerika Ühendriikides läbiviidud uuringu kohaselt on suure tööstressi tasemega elukutsetele omased kaks põhilist tunnust. Esiteks kaasneb nendega suhtlus klientidega ning teiseks on nende elukutsete esindajatel tööpostil emotsioonide väljanäitamine kindlalt reglementeeritud. Samuti on tööstressile avatumad elualad, millega kaasneb vägivaldsete kontaktide võimalikkus ja vähene kontroll oma töö üle. (Johnson jt 2005: 178-187) Kuna Keskkonnakaitseinspektori töö juures on eelpoolmainitud tingimused täidetud, siis võib keskkonnakaitseinspektori elukutset liigitada kõrge tööstressiriskiga elukutsete hulka.

Keskkonnainspeksioonis puudub senine põhjalikum uurimus inspektorite tööstressi puudutaval teemal. Autori lõputöö on hea võimalus taolise uuringu teostamiseks. Keskkonnainspeksioon on oma töötajate heaolu väärtustav riigiasutus ning tööstressialase uuringu korraldamine annab

organisatsioonile hulgaliselt väärtuslikku informatsiooni, mida oleks tulevikus võimalik rakendada keskkonnakaitseinspektorite heaolu ning tööga rahulolu suurendamiseks.

Käesoleva lõputöö põhieesmärk on uurida tööstressi Keskkonnainspeksioonis. Autori lõputöö annab Keskkonnainspeksioonile teavet tööstressi esinemise kohta keskkonnakaitseinspektorite hulgas. Tööstressi uurimiseks viidi Keskkonnainspeksioonis 26. novembrist 2008 kuni 8. detsembrini 2008 läbi uuring, mille raames saatis lõputöö autor 155 keskkonnakaitseinspektorile ja struktuuriüksuse juhile elektroonilise ankeetküsitluse. Uuring viidi läbi eFormulari keskkonnas.

Käesolev lõputöö annab ülevaate erinevate stressorite esinemissagedusest, samuti edastab see inspektoritepoolsed ettepanekud tööstressi vähendamiseks. Läbiviidud uuringuga soovib autor testida järgmisi hüpoteese:

1. Keskkonnakaitseinspektorid peavad oma elukutset kõrge tööstressiriskiga elukutseks.
2. Keskkonnakaitseinspektorite tööstressi peamisteks põhjusteks on pingelised kontaktid seadust rikkuvate kodanikega ja ebasoodne tööaeg (valved).
3. Keskkonnakaitseinspektorid peavad olulisimateks tööstressi ennetavateks teguriteks suhteid kolleegidega ja tööülesannete selgust.

Hüpoteeside püstitamisel lähtus autor 2007. aastal Keskkonnainspeksioonis läbiviidud rahulolu-uuringu tulemustest. Hüpoteesis tööstressi põhjustena väljatoodud faktorid esinesid sagedasti vastusena küsimusele: *millised on peamised pingelised tegurid?* (Keskkonnainspeksiooni rahulolu-uuring 2007) Hüpoteeside testimiseks kasutas autor ankeetküsitlust (vt LISA 1).

1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

1.1. Stress

Stressi defineeritakse mitmeti. Levinud definitsiooni kohaselt on stress seisund, kus välised ja sisemised faktorid ähvardavad inimese füüsilist ja psüühilist tasakaalu ja kohanemist keskkonnaga. Sellised faktorid võivad olla füüsiline valu, ülekoormus või kroonilised haigused. Psüühilised tegurid on näiteks üksindus, ülemäärane elutempo või frustratsioon; sotsiaalmajanduslikud tegurid võivad olla töötus ja üleliia kõrge ja seetõttu ka ebarealistliku elutaseme taotlemine. (Almqvist jt 2006:106-108)

Cohen (2001, ref Ornelas ja Cleiner 2003:64-70) on väitnud, et kui meie keha kogeb stressi, siis vallandub adrenaliini tuld, kõrgeneb pinge lihastes, kiireneb südametegevus, kõrgeneb vererõhk. Kui keha kogeb stressi igapäevaselt, siis keha on peatselt kurnatud. Samas pole stress üdini halb. Ilma väikese surveta muutub elu igavaks ja kaotab mõtte. (Ornelas ja Cleiner 2003:64-70) Stressil on kolm staadiumit (Ornelas ja Cleiner 2003:64-70): 1) häire, 2) vastupanu, 3) kurnatus. Cohen on (2001, ref Ornelas ja Cleiner 2003:64-70) avaldanud, et häire seisundis inimese keha päästab valla biokeemiliste sündmuste ahela ning stressihormoonid adrenaliin ja kortisool pumbatakse vereringlusesse. Teises, vastupanu staadiumis tekitab keha kõrgenenud füüsiline vastuseis aktiivsuse, mille tõttu inimene kas lahkub stressitekitavast olukorrast või jääb ja püüab toime tulla seistes vastu või kohanedes stressitekitava sündmusega. Viimases staadiumis, milleks on kurnatus, on inimene reageerinud stressitekitavale olukorrale nii kaua, et tema energia on lõpuks vähenenud ning tulemuseks on kurnatus. Kolmandas staadiumis muutub keha vastuvõtlikuks terviseprobleemidele. (Ornelas ja Cleiner 2003:64-70)

Stressi liigitatakse mitmeti. 2003. aastal avaldatud uurimuse kohaselt on olemas kaks stressitüüpi. Terav stress on ühekordne juhus, mis tuleb ja möödub kiiresti. Üheks terava stressi põhjuseks võib olla üleelatud ohtlik olukord liikluses. Krooniline (pikaajaline) stress on põhjustatud kehvast pingest, mida kogeme stressitekitavate intsidentide või jätkuvalt käimasolevate situatsioonide tõttu. Üks levinumaid kroonilise stressi põhjustajaid on keerukas töökeskkond. (Ornelas ja Cleiner 2003:64-70) Eristatakse ka eustressi, neustressi ja distressi. Eustress on niinimetatud hea stress, mis on motiveeriva tähendusega. Neustress on teatav neutraalne

vaheseisund, mis tekitab siis kui saadakse teada kaugest ärevust tekitavast sündmusest, milles ise aktiivselt ei osaleta. Distress on kahjulik stress, mille puhul tekkivad nii bioloogilised kui ka psüühilised hälbep. (Almqvist jt 2006:106-108)

Coheni (2001, ref Ornelas ja Cleiner 2003:64-70) poolt avaldatud liigituse põhjal on stressi sümptomid jaotatud viide kategooriasse:

- 1) emotsionaalsed: ärevus, närvilisus, mured, depressioon, viha, ärritus, süütunne, tujukus, kaotatud oskus nautida elu, üksindus, enesekindluse puudumine, isolatsioon, tööga rahulolematus;
- 2) füüsilised: rahutus, närvilisus, kõrge vererõhk, selja ja kaela lihaste pinged, energia puudus, suu kuivamine, peavalud, unetus, peapööritus, söögiisu tõus või langus, helid kõrvades;
- 3) käitumuslikud: kannatamatus, impulsiivsus, hüperaktiivsus, agressiivsus, alkoholi kuritarvitamine, narkootikumide tarbimine, keeruliste olukordade vältimine, seksuaalsuse vähenemine, ületöötamine;
- 4) vaimsed: korduvad "mäluaukud", püsiv negatiivne mõtlemine, liigne enesekriitilisus, otsustusvõimetus, ideede ebaselgus, väga jäigad käitumispõhimõtted, keskendumisraskused;
- 5) terviseiga seonduvad: kõrge vererõhk, kõrgendatud vastuvõtlikus külmetusele ja palavikule, migreen, ärritustunne kõhus, kasvajakasvud, kõhuvalud, südameatakid, angiin, insult, astma ja nahalööbed.

Seega võib kokkuvõtlikult öelda, et stress on tõsine probleem kaasaegses ühiskonnas, mis on algpõhjuseks paljudele haigustele ning ka muudele inimese igapäevaelu häirivatele probleemidele. Näiteks võivad stressiga kaasned agressiivsus ning otsustusvõimetus.

1.2. Tööstress

Töö on läänelikus ühiskonnas tõusnud peamiseks stressipõhjustajaks. Tihti esitab töö kõrgeid nõudmisi ja on muutlik. Toetudes Ameerika Meditsiini Assotsiatsioonile tarvitab 95 miljonit ameeriklast stressist põhjustatud tervisehäiretega toimetulemiseks medikamente. 150 miljardit dollarit aastas kulutatakse stressiga seotud terviseprobleemide raviks. (Ornelas ja Cleiner 2003:64-70) Tööstressi on nimetatud ka 21. sajandi epideemiaks (Work-related . . . 04.03.2009). Tööstressiga võitlemine on Euroopa Liidu tööandjatele kohustuslikuks tehtud direktiiviga 89/391/EEC (European Agency . . . 23.02.2009).

Töoga seonduva stressi ehk tööstressi all mõistetakse pingeseisundit, mille põhjused peituvad töökeskkonnas, töökohal valitsevates sotsiaalsetes suhetes või tööga seonduvates nõudmistes, mis ületavad töötaja võime nendega toime tulla. (Hansson ja Derman 2007:10-13) Tuntud tööstressi uurijad Cary L. Cooper ja Judy Marshall (1976, ref Johnson jt 2005:178-187) on grupeerinud tööstressi allikad tunnuste järgi viide rühma:

- 1) töö iseloomuga seotud faktorid: puudused füüsilises töökeskkonnas, liigselt suur töökoormus, aja puudus;
- 2) roll organisatsioonis-rollikonflikt, töö poolt esitatud vastakad nõudmised;
- 3) karjäärivõimalused- ebakindlus tuleviku suhtes, üle- või alaeditatus;
- 4) suhted töö- halvad suhted ülemuse ja kaastöötajatega, narrimine töökohal;
- 5) organisatsiooni struktuur ja sisekliima- vähene osalemine otsuste langetamises.

Lisaks eelpoolmainitutele võivad stressi allikateks olla ka inimese elu väljaspool töökohta (töö ja isikliku elu tasakaal); töölt ammutatud rahulduse kogus; kontrolli ja autonoomia hulk töökohal; pühendumus organisatsioonis (nii töötaja pühendumus organisatsioonile kui ka vastupidi). (Johnson jt 2005.178-187) *European Agency for Safety and Health at Work* uuringu kohaselt peetakse peamiseks tööstressi põhjustajateks vähest kontrolli oma töö üle, sobimatuid nõudmisi töötajatele ning vähest toetust kolleegide ja juhtkonna poolt. Tööstressi tavapärased põhjused on ka inimese kui isiksuse ja tema töö sobimatus, halvad suhted töökohal, psüühiline ja füüsiline vägivald töökohal, rollikonflikt (rolli töökohal ei suudeta ühildada rolliga väljaspool töökohta). (European Agency . . . 23.02.2009) Üheks tööstressi põhjustajaks on tihti ka liiga suur töökoormus. French ja Caplan (1970, ref Research . . . 2000:77) on töökoormuse liigitanud

kvantitatiivseks ja kvalitatiivseks. Kvantitatiivne töökoormus viitab tööülesannete hulgale, kvalitatiivne töökoormus seevastu tööülesannete raskusele. (Research . . . 2000:77) Nii kvantitatiivne kui ka kvalitatiivne töökoormus võivad põhjustada tööstressi kui töötaja ei suuda nendega kohaneda.

Tööstressi all kannatamine toob kaasa mitmeid probleeme. Paljud tööstressi all kannatavad inimesed ei suuda edukalt toime tulla neile jagatud tööülesannetega. Jonesi (1998, ref Research . . . 2000:78) läbiviidud uurimus näitas, et tööstressi all kannatavad inimesed mainisid tööstressi all mittekannatajatest 4.5 korda sagedamini, et neil on probleeme tööde tähtjaks valmisjõudmise ja liigselt suure töökoormusega. (Research . . . 2000:78) Lisaks suutmatusle tööga toime tulla võib tööstressi all kannatamine kaasa tuua ka terviseprobleeme. Boggild ja Knutsson uurisid terviseriske, mis kaasnevad vahetustega tööga ning jõudsid järeldusele, et vahetustega tööd ja öötööd tegevatel inimestel on 40% suurem risk haigestuda südameveresoonehaigustesse. Samuti tekitab vahetustega töö (eriti öised vahetused) segadust inimese ööpäevases elurütmis ning võib olla põhjuseks seedehäirete tekkimisel. Samuti on jõutud seoseni vahetustega töö ja kurnatuse vahel. (Research . . . 2000:79)

Kõik inimesed on erinevad nii oma isiksusetüübilt kui ka taluvuspiiridelt. Seetõttu ei saa tööstressi taseme hindamisel lähtuda vaid situatsiooni kirjeldusest, millesse inimene sattunud on. Oluline on inimese enda hinnang olukorrale. Inimesed tõlgendavad olukordasid, millesse nad sattuvad erinevalt ning seetõttu pole võimalik nende stressitekitavust hinnata ühtse moodsu järgi (European Agency . . . 23.02.2009).

Kuna tööstress avaldab lisaks indiviidile endale mõju ka organisatsioonile, siis liigitatakse tööstressi sümptomeid organisatsioonilisteks ning individuaalseteks. Organisatsioonilisteks sümptomiteks on töötajate puudumine töölt, kõrge tööjõu voolavus, ajast kinnipidamatus, raskused distsipliini hoidmisega, ahistamine, vähenenud produktiivsus. Individuaalseteks sümptomiteks on näiteks ärevus, magamatus, depressioon, probleemid pereelus, kontsentreerumiseraskused, unustamine, otsustusvõimetus, alkoholi ja tubaka kuritarvitamine, südamehäired, immuunsussüsteemi nõrgenemine, seljavalud. (European Agency . . . 23.02.2009) Seega on tööstressiga toimetulek protsess, mille õnnestumiseks peavad pingutama nii töötajad ise kui ka organisatsioon. Organisatsiooni *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA) kohaselt on tööstressiga toimetulek kolmeastmeline protsess. Esmalt tuleb hinnata faktoreid, mis

soodustavad kahjulikku stressi; teiseks tuleb rakendada stressiga toimetuleku meetodeid tööstressi vähendamiseks; kolmandaks tuleks vaadelda progressi ja teha vajadusel parandusi. (Ornelas ja Cleiner 2003:64-70)

Organisatsioon peaks tööstressi ilmsikstulekul kasutusele võtma meetmeid tööstressi vähendamiseks (Ornelas ja Cleiner 2003:64-70):

- 1) organisatsioon peab tagama, et töö hulk on kooskõlas töötajate oskuste ja arvuga;
- 2) organisatsioon peab täpsustama töötajate rolle ja vastutuse ulatust;
- 3) organisatsioon peaks lubama töötajatel osaleda otsustamisprotsessis;
- 4) tööstressi all kannatavale inimesele tuleks luua toetusvõrgustik, kuhu kuuluvad töökaaslased ja sõbrad;
- 5) organisatsioon peaks koostama töögraafikud, mis sobiksid tööväliste nõudmiste ja vastutusega.

Samuti on tööstressi ennetamise ja leevendamise seisukohalt oluline anda töötajale tööülesannete täitmiseks vajalikul hulgal aega ning samuti on tööandja ülesandeks koostada võimalikud selged ametijuhendid ning tööülesannete kirjeldused (European Agency . . . 23.02.2009).

Hoolimata mitmetest tööstressiga toimetulekut hõlbustavatest meetoditest, on organisatsioonile tööstressiga võitlemisest odavam hoida ära tööstressi jõudmist tema töötajateni, seega preventatsioon. Võimalikud moodused tööstressi ennetamiseks on (Ornelas ja Cleiner 2003:64-70):

- 1) organisatsioonis peaks aktiivselt ja regulaarselt viima läbi vestlusi töötajatega, mille käigus selguksid töötingimustega rahulolu, stressifaktorid, tööga rahulolu tase;
- 2) juhte tuleks koolitada, et nende suhtlemisoskus paraneks;
- 3) organisatsioon peaks julgustama töötajaid andma anonüümset tagasisidet;
- 4) organisatsioon peaks töötajaid tähele panema ja autasustama erakordselt hea töösoorituse eest.

Siiski ei tohiks tööstressi preventatsioon olla vaid tööandja huvi. Iga inimene ise saab samuti ennetada tööstressi. Isiklikus preventatsioonis mängivad olulist rolli tervislik toitumine ja sportlik tegevus. Samuti võib abi leida aroomiteraapiast, muusikateraapiast, värviteraapiast ning joogast (Ornelas ja Cleiner 2003:64-70). Samuti peaks iga inimene töökohta valides realistlikult hindama

oma võimeid ja oskusi, et ei tekkiks olukorda, kus on valitud töö osutub liialt keerukaks ning seetõttu muutub inimene vastuvõtlikuks tööstressi tekitajatele.

Järgnevas peatükis keskendub autor ühele võimalikule tööstressi tagajärjele.

1.2.1. Läbipõlemine

Läbipõlemine on psühholoogiline seisund, mis kujutab endast pikaajalist vastust stressoritele töökohal. Täpsemalt on see pikaajaline pingeseisund, mis on põhjustatud töö ja töötaja ühildamatusest (Maslach 2003:189-192). Läbipõlemise põhjustavad kuus ebakõla inimese ja tema töö vahel (Maslach ja Leiter 2007:41): (1) ülekoormus, (2) kontrolli puudumine, (3) ebapiisav tasu ja tunnustus töö eest, (4) kogukonnatunde kadumine, (5) ebaõiglus, (6) vastuolulised väärtused.

Arvatakse et läbipõlemise seisundile eelneb läbipõlemise protsess, mida iseloomustavad järgmised sümptomid (Jürisoo 2004:48):

- 1) füüsiline väsimus – kehaline väsimus ja uneprobleemid;
- 2) intellektuaalne väsimus – kontsentratsiooniraskused, unustamine, toimingute ja tööülesannete edasilükkamine;
- 3) emotsionaalne väsimus – inimene muutub ülitundlikuks ning tema enesehinnang muutub;
- 4) sotsiaalne väsimus – inimene ei jaksa rõõmustada, isoleerub, ei tegele enam millegagi;
- 5) hingeline väsimus – elutahe väheneb, elu eesmärk ja mõte kaovad, ei suudeta enam tekitada uut energiat.

Sarnaselt tööstressiga võib läbipõlemine tekitada psühhosomaatilisi vaevuseid, mille tagajärjel halveneb füüsiline ja vaimne tervis. Teaduslikes uuringutes kirjeldatakse 132 erinevat sümptomit, mida seostatakse läbipõlemisega. Need sümptomid on iseloomult emotsionaalsed, vaimsed, füüsilised, seotud käitumise või motivatsiooniga (Jürisoo 2004:47). Näiteks võivad läbipõlemisega kaasneda peavalud, seedeelundkonna haigused, kõrge vererõhk, aga ka krooniline väsimus, depressioon ja unehäired (Maslach ja Leiter 2007:47).

Kuna läbipõlemine on seisund, milles inimene on nii töökeskkonnas kui ka kodus, siis mõjutavad kurnatus ja negatiivsed tunded ka suhteid pere ja sõpradega (Maslach ja Leiter 2007:41).

Läbipõlemist on peetud nii inimese personaalseks probleemiks kui ka sotsiaalse keskkonna probleemiks, milles inimene töötab. Läbipõlenud töötajate suur hulk võib viia organisatsiooni majandusraskustesse. Sarnaselt tööstressigagi kaasnevad suure hulga läbipõlenud töötajatega suurenenud kulutused haigushüvitistele. Samuti võib ebaproduktiivsete töötajate ning töötajate sagedase töölt eemaloleku tõttu kannatada asutuse üldine töösooritus.

Eesti tööandjate läbipõlenud ning stressis töötajatega kaasnevad kulutused kasvavad veelgi kui 1. juulil 2009. aastal jõustub uus haigushüvitiste väljamaksmise kord, mille kohaselt maksab töötajale neljanda kuni kaheksanda haiguspäeva eest hüvitist tööandja. (Uus haigushüvitiste . . . 15.03.2009)

Odavam kui läbipõlemise tagajärgedega tegelemine on organisatsioonile läbipõlemise ennetamine, mis tähendab tegelikult tööstressiga tegelemist.

1.3. Tööstressi leviala

Tööstressi põhjuste hindamisel on kasutusel mudel, mis on üles ehitatud kahele töö iseloomuga seonduvale aspektile (Hansson ja Derman 2007:10-13): (1) töö intensiivsus ning kiirus; (2) kontroll oma töö üle. Esitatud mudeli kohaselt jagunevad tööd aktiivseteks või passiivseteks; pingelisteks või pingevabadeks. Aktiivne töö on kiireloomuline ja intensiivne, samas on töötajal piisavalt otsustus- ja kaasaráärmisvõimalusi. Passiivne töö ei esita tegijale kiiruse ja intensiivsuse osas suuri nõudmisi, aga ka töötaja võimalused tööd puudutavatel teemadel kaasa rääkida on piiratud. Pingeline töö on samuti kiireloomuline ja intensiivne, kuid töötajatel pole võimalik tööd puudutavatel teemadel kaasa rääkida. Pingevaba töö puhul on tegemist väheseid nõudmisi esitava tööga, kus töötajad saavad paljuski ise otsustada, millal või kuidas tööülesandeid täita. (Hansson ja Derman 2007:10-13)

Kuna sotsiaalmajanduslik olukord on pidevas muutumises, siis on muutunud ka erinevate elukutsete tööstressirisk. Aastatel 1993 ja 2003 läbiviidud uurimuste võrdlus näitab, et on toimunud muutused erinevate elukutsete gruppide (aktiivsed või passiivsed elukutsed; pingelised või pingevabad elukutsed) stressitasemes. 1993. aastal iseloomustas kõige kõrgem keskmine stressitase aktiivset tööd tegevate töötajate rühma (inimesi, kelle töö oli küll kiire ja intensiivne, ent kellel oli ka suurem kontroll oma töö üle). 2003. aastal eristus kõige kõrgema keskmise stressitaseme poolest pingelist tööd tegevate töötajate rühm, kus stressitase oli 1993. aastaga võrreldes tõusnud. Sellest võib järeldada, et Eesti on 2003. aastaks ilmselt lähenenud n-ö Euroopa mudelile, sest ka teistes Euroopa Liidu maades läbi viidud uurimused on leidnud, et pingeline töö on suurem stressi allikas kui aktiivne töö. (Hansson ja Derman 2007:10-13)

Cooper on uurinud 250 elukutse tööstressiriski ning tema uuringu kohaselt on kõige suurema tööstressi riskiga elukutsed minööri, politseiniku ja ehitaja (kõrgehitused) elukutse. Pingerea tippu kuuluvatele elukutsetele on iseloomulik, et nende ametite esindajate poolt tehtavad eksimused võivad tuua kaasa tõsiseid tervisekahjustusi. (Teichmann 2004) Ameerika Ühendriikides läbiviidud küsitluse käigus selgus, et 26 uuritud elukutsest kuut (kiirabitöötajad, õpetajad, sotsiaaltöötajad, kõnekeskuse töötajad, vanglaametnikud ja politseinikud) võib töötajate füüsilist ja psühholoogilist heaolu arvesse võttes pidada kõige stressirohkemateks. Samuti näitas uuring, et nende tööga rahulolu on uuringus osalenuist kõige madalam. (Johnson jt 2005:178-187) Kõikide nende elukutsetega käib kaasas otsene kontakt kliendiga. Samuti on nende

elukutsete juures oma emotsioonide väljanäitamine kindlalt reglementeeritud. Siiski ei saa emotsionaalne komponent olla ainsaks põhjuseks kõrgele stressitasemele. Olulised on samuti vägivaldsete kontaktide võimalikkus töö juures (riskifaktor politseinikele, vanglaametnikele, sotsiaaltöötajatele), väike kontroll töö üle (riskifaktor kõnekeskuse töötajate puhul), liigne töökoormus (riskifaktor medõdede, õpetajate ja sotsiaaltöötajate puhul). (Johnson jt 2005:178-187) Keskkonnakitseinspektorite tööd iseloomustavateks faktoriteks on samuti kontakt klientidega; vähene võimalus välja näidata oma tundeid; väike kontroll töö üle.

Eelnevalt mainitud uuringu põhjal on kõige madalama stressitaseme ja samas ka kõige suurema tööga rahuloluga elukutsed analüütikud, koolides lõunakorrapidajad ning juhid erasektoris. Avaliku sektori juhtide skoor oli kõikide stressifaktorite osas kõrgem kui erasektori juhtidel (Johnson jt 2005:178-187)

1.4. Tööstress ja tervis

Cox (1988, ref Research . . . 2000:88) on väitnud, et stress võib mõnedel juhtudel mõjutada haiguste kulgu, seega mõjutada inimese tervislikku seisundit. Samuti on võimalik ka vastupidine olukord, kus inimese tervislik seisund ning põetavad haigused mõjuvad ise stressitekitavalt ning sellega kaasneb vastuvõtlikuks muutumine teistele stressi allikatele ning väheneb võime nendega toime tulla. (Research . . . 2000:88) Eestis on suhteliselt vähe uuritud tööga seotud stressi mõju haigustele, ja terviseprobleemide ning teiste oluliste riskifaktorite (tubakatoodete tarvitamine, alkoholi tarvitamine, vähene kehaline aktiivsus, ülesöömine) tekkimisel. (Hansson ja Derman 2007:10-13)

Tööga seonduva stressi mõõtmiseks kasutatakse erinevaid vahendeid. Soome töötervishoiu spetsialistid võtsid 1977. aastal kasutusele tööstressi taseme hindamise mudeli, mis sisaldab kahte tüüpi indikaatoreid. Ühed neist mõõdavad võimalike füsioloogiliste terviseprobleemide esinemissagedust. Teised keskenduvad töötaja psühholoogilise seisundi iseloomustamisele. Füüsilised terviseprobleemid on näiteks sagedased peavalud ning südame rütmihäired, psühholoogiline probleem on näiteks unetus. (Hansson ja Derman 2007:10-13) Eestis 1993. ning 2003. aastal ja Soomes 2003. aastal läbiviidud uuringute võrdlemine näitab, et nii Eestis kui Soomes esineb stressisümptomeid naistel mõnevõrra rohkem kui meestel. Nii meeste kui naiste puhul on iseloomulik see, et füsioloogiliste tervisprobleemide üle kurdetakse oluliselt vähem kui psühholoogiliste probleemide üle. Eestlased kurtsid 2003. aastal kõige enam üleväsimuse ja ärrituvuse üle, soomlased üleväsimuse ja unehäirete üle. Kuigi ka Eesti töötajate hulgas on unehäirete all kannatavate meeste ja naiste osakaal võrreldes varasemaga kasvanud, torkab eriti silma unehäirete all kannatavate osakaalu tõus Soome naiste hulgas. Soome töötervishoiu spetsialistid on hakanud unehäiretest rääkima kui teravnevast probleemist tööealise elanikkonna hulgas. (Hansson ja Derman 2007:10-13)

On leitud, et stress mõjutab kõige rohkem kardiovaskulaarsüsteemi, endokriinsüsteemi, soolestikku ning immuunsüsteemi. Siiski ei saa väita, et loetelu sellega piirdub, sest Cox (1988, ref Research . . . 2000:95) on leidnud, et kõik füsioloogilised seisundid on teatud juhtudel mõjutatavad stressi poolt. (Research . . . 2000:95)

Üheks tööstressi tagajärjeks võib olla depressioon. Depressioon on emotsionaalne seisund, mida iseloomustavad endassesulgumine ja meeleolulangus, mille tõttu on võime keskenduda ning tunda naudingut nõrgenenud, depressiooni olukorras võib iga pisemgi pingutus põhjustada väsimust. Depressioonis inimeste uni on häiritud ning söögiisu vähenenud. (Almqvist jt 2006:215) Depressioon on üheks peamiseks enneaegsete surmade põhjustajaks maailmas. Depressioonis inimesed võivad kergemini lõpetada oma elu enesetapuga, samuti on neil suurem risk surra südameatakkide või insuldi tagajärjel. Kahte viimatimainitud on peetud 21. sajandi kõige levinumateks tööga seotud haigusteks. (Work related . . . 04.03.2009)

1.5. Sotsiaalne toetus

Algselt peeti sotsiaalse toetuse all silmas sõprade ja lähedaste arvu, keda inimene omab. Hiljem lisandus definitsiooni ka rahulolu, mida nende sõprade toetus annab. Terminit sotsiaalne toetus kasutatakse tavaliselt, et viidata mugavusele, hoolivusele, austusele või abile, mida indiviid saab kaaslastelt. (Ogden 2000:232-254) House'i (1981, ref Goldsmith 2004:10) avaldatud uuringu kohaselt pöörduvad stressi ja probleemidega silmitsi seisvad inimesed abi, informatsiooni ja lohutuse saamiseks oma sotsiaalsesse võrgustikku kuuluvate inimeste poole. Tänu nendele ressurssidele suureneb inimese võime tulla efektiivselt toime probleemidega. (Goldsmith 2004:10) Sotsiaalse toetusega kaasnevad: kuuluvustunne; tunne, et ollakse sõprade poolt väärtustatud; turvatunne. (Social support . . . 17.03.2009) Lynchi (1977, ref Ogden 2000:232-254) avaldatud raporti kohaselt on leskedel, lahutatud inimestel ja vallalistel on kõrgem suremus südamehaigustesse kui abielus inimestel. Eelnev viitab, et südamehaigused ning suremus nendesse on seotud madala sotsiaalse toetusega. (Ogden 2000:232-254) Samuti mängib sotsiaalne toetus olulist rolli inimestevahelistes suhetes; rahulduse suurenemises suhetes sõprade, pere ja elukaaslasega; sotsiaalsete gruppide toimimises ning sotsiaalsete probleemide vähenemisel ja preventtsioonis (Goldsmith 2004:10). Sotsiaalne toetus võib vähendada tööstressi või vähemalt aidata sellega efektiivsemalt toime tulla.

Nagu juba eelpool mainitud on sotsiaalteadlaste poolt loodud mitmeid erinevaid sotsiaalse toetuse definitsioone ja mudeleid. Organisatsiooniteaduste puhul on kõige sagedamini kasutatav House'i (1981, ref Cooper, Dewe, O'Priscoll 2001:140-144) avaldatud kontseptsioon, mis eristab nelja liiki sotsiaalset toetust:

- 1) instrumentaalne toetus: annab otsesest abi, tihti praktilist laadi;
- 2) emotsionaalne toetus: huvi, arusaamine, hoolimine, kaastunne inimese suhtes;
- 3) informatiivne toetus: inimesele informatsiooni andmine, mis võib aidata tal toime tulla probleemidega;
- 4) toetus läbi hinnangu andmise: tagasiside andmine inimese toimimise kohta, mis võib tõsta inimese enesehinnangut.

Sotsiaalne toetus võib avaldada stressori ja pinge suhtele mõju kolmel erineval viisil (Cooper, Dewe, O'Priscoll 2001: 140-144):

1. Sotsiaalse toetuse suurenemine on otseselt seotud pinge vähenemisega – Coheni ja Willise (1985, ref Cooper, Dewe, O'Priscoll 2001: 140-144) poolt avaldatud uuringu põhjal suurendab sotsiaalne toetus inimese enesehinnangut, muutes nad vähem vastuvõtlikuks stressorite mõjule. Selles kontekstis on enesehinnang mediaator toetuse ja pinge vahel.
2. Stressor kannustab inimest mobiliseerima ressursid, mis omakorda aitab vähendada kogetud pingete hulka. Selles kontekstis on mediaatoriks sotsiaalne toetus. Sama mudeli teine variant: sotsiaalne toetus mõjutab stressori kogemist, mitte ei oma mõju pingele. Näiteks kaaslastelt tulev toetus paneb inimese ümber hindama potentsiaalse stressori tugevust või stressori olulisust tema heaolule.
3. Sotsiaalne toetus võib toimida moderaatorina stressori ja selle tulemi vahel. Toetuse omamine vähendab seost stressorite ja pinge vahel, sest toetus aitab inimesel toime tulla töö poolt esitatavate nõudmistega. Toetus mõjutab stressori mõju inimesele, avaldamata otsest mõju stressorile.

Sotsiaalne toetus mängib tööstressi ennetamisel ning juba tekkinud tööstressiga võitlemisel olulist rolli kuna kolleegide, perekonna ning sõprade toetus tekitab inimeses kuuluvustunde ning ta näeb, pole oma muredega üksi. Oma sotsiaalselt võrgustikult saab ta toetust, lohutust ning informatsiooni, mis aitab edukalt tööstressiga toime tulla.

2. EMPIIRILINE UURIMUS

2.1. Organisatsiooni üldiseloomustus

Keskkonnainspeksioon on Keskkonnaministeeriumi haldusalas asuv riigiasutus, mis koordineerib ja teostab looduskeskkonna ja -varade kasutamise alast järelevalvet, kohaldades seaduses ettenähtud alustel ja ulatuses riikliku sunni vahendeid. (Keskkonnainspeksiooni põhimäärus § 1 lg 1)

Keskkonnainspeksioonis töötas seisuga 28.11.2008 240 inimest. Inspeksioon koosneb Tallinnas asuvast keskusest ning üle Eesti paiknevast neljast regioonist (põhja-, lõuna-, ida-, lääne-). Regioonid omakorda koosnevad regiooni keskusest ja büroodest. Keskkonnainspeksiooni juhib peadirektor. Otse peadirektorile alluvad peadirektori asetäitja järelevalve alal, peadirektori asetäitja haldusalal, nõunikud, personaliosakonna juhataja ning regioonijuhid.

Keskuses paiknevad osakonnad, mis koordineerivad inspeksiooni tööd üle Eesti. Nendeks osakondadeks on: haldusosakond, raamatupidamine, analüüsi ja planeerimise osakond, personaliosakond, õigusosakond, keskkonnakaitseosakond, kalakaitseosakond ja looduskaitseosakond.

Keskkonnakaitseinspektori ametikoha eesmärgiks ja ülesandeks on riikliku keskkonnajärelevalve teostamine ning seaduses ettenähtud ulatuses ja korras riikliku sunni rakendamine (Keskkonnainspeksiooni peadirektori 08.04.2003 käskkiri nr 1-3/22).

Keskkonnakaitseinspektorid jagunevad inspektoriteks, vaneminspektoriteks, juhtivinspektoriteks ning peainspektor-nõunikeks. Peainspektor-nõunikud tegelevad oma valdkonna (kalakaitse, keskkonnakaitse või looduskaitse) koordineerimisega regioonis. Regioone juhivad regioonijuhid ning büroosid büroojuhid.

2.2. Valim

Antud lõputöö raames viidi Keskkonnainspeksioonis läbi uuring keskkonnakaitseinspektorite tööstressi kohta.

Keskkonnakaitseinspektori ametikoha eesmärgiks ja ülesandeks on riikliku keskkonnajärelevalve teostamine ning seaduses ettenähtud ulatuses ja korras riikliku sunni rakendamine. (Keskkonnainspeksiooni peadirektori 08.04.2003 käskkiri nr 1-3/22).

Antud lõputöö valimi koostamisel võttis autor aluseks Keskkonnainspeksiooni töötajate tööülesanded, mille kohta sai autor informatsiooni töötajate ametijuhenditest. Valim moodustati nendest keskkonnakaitseinspektoritest, kes viivad realselt läbi menetlustoiminguid ja inspekteerimisi. Seetõttu jäid valimist välja seitse ametnikku, kes kannavad küll ametinimetust inspektor, aga menetlusega nad ei tegele. Nende tööülesandeks on oma valdkonna (kalandus, elus- ja eluta loodus) koordineerimine.

Elektronilised küsimustikud saadeti laiali 155-le keskkonnakaitseinspektorile ja struktuuriüksuse (regioon, büroo) juhile. Ankeedi saajate hulgas oli inspektoreid 140 ja juhte 15. Valimisse kaasati erinevate tasandite ametnikke, et vältida liialt ühetaolist arvamust.

Ankeedile vastas 75 inspektorit, mis moodustas 48% valimist. Vastanute hulgas oli naisi 51% (38) ja mehi 49% (37). Kõige rohkem, 44% (33) vastanutest kuulus vanuserühma 20-30 eluaastat, 24% (18) vastajatest kuulus vanuserühma 31-40 eluaastat, 16% (12) vanuserühma 41-50 eluaastat, 11% (8) kuulus vanuserühma 51-60 eluaastat ning 2%(3) vastanutest olid vanemad kui 61 eluaastat. 51% (38) vastanuist oli Keskkonnainspeksioonis töötanud kuni viis aastat. 32% (24) vastanutest oli tööstaaž 6-10 aastat, 11% (8) vastanutest on Keskkonnainspeksioonis töötanud 11-15 aastat ning 5% (4) vastanutest omas tööstaaži üle 16 aasta. Sellele küsimusele jättis üks ankeedi saatja vastamata. 83% (62) vastanutest ei olnud juhipositsioonil ning 15% (11) vastanutest olid struktuuriüksuse juhid. Kaks vastanut jättis oma positsiooni märkimata.

2.3. Meetod ja protseduuri kirjeldus

Käesolevas lõputöös uuriti elektroonilise ankeetküsitluse abil keskkonnakaitseinspektorite tööstressi taset, peamisi stressoreid ning võimalusi stressi vähendamiseks.

Ankeetküsitluse koostamisel lähtus autor Cooperi ja Marshalli (1976, ref Johnson jt 2005:178-187) avaldatud tööstressi käsitlusest, mille kohaselt on tööstressi allikad jaotatud viide kategooriasse (Johnson jt 2005:178-187):

- 1) töö iseloomuga seotud faktorid;
- 2) roll organisatsioonis;
- 3) karjäärivõimalused;
- 4) suhted tööle;
- 5) organisatsiooni struktuur ja sisekliima

Ankeetküsitluse küsimuste formuleerimisel on jälgitud, et esindatud oleksid kõik selles käsitluses väljatoodud kategooriad. Ankeetküsitlus sisaldas nii valikvastustega küsimusi kui ka avatud küsimusi. Lisaks Cooperi ja Marshalli (1976) teoreetilistest lähtekohtadest tulenevatele küsimustele lisas autor ankeeti ka küsimusi, mis pakkusid huvi Keskkonnainspeksiooni personaliosakonnale.

Küsimustik sisaldas kahte suuremat küsimusteblokki. Esimeses neist pakuti välja üheksa tööga seotud faktorit, mis ennetavad tööstressi. Väljatoodud faktoritele said küsimustikule vastajad anda hinnangu kolme punkti skaalal, kus vastus kolm tähendas, et faktor on töötaja arvates väga oluline ja vastusevariant üks, et faktor on üldse mitte oluline. Teises suuremas küsimustegrupis pakkus autor välja kuus võimalikku stressorit ning küsimustikule vastajad pidid hindama nende stressitekitavust. Nimetatud blokkis said vastajad anda oma hinnangu stressoritele viie punkti skaalal, kus vastusevariant viis tähendas, et stressor on alati stressitekitav ning vastus üks märkis, et stressor pole üldse stressitekitav.

Lisaks nimetatud kahele suurele küsimusteblokile lisas autor ankeeti ka täpsustavaid küsimusi keskkonnakaitseinspektori elukutse tööstresstaseme kohta; ametniku stressitaseme kohta küsimustiku saamise ajahetkel ning avatud küsimusi peamiste stressorite,

stressimaandamisviiside ning keskkonnainspeksioonipoolsete tööstressi vähendamise võimaluste kohta.

Autor eelistas ankeetküsitluses kasutada suuremal hulgal valikvastustega küsimusi kuna nende vastamisele kulub vähem aega, samuti on neile laekunud vastuseid lihtsam analüüsida ning vastuste põhjal on võimalik välja tuua selgemaid trende. Siiski lisas lõputöö autor ankeetküsitluse ka avatud küsimusi, mis võimaldavad vastajal oma sõnadega selgitada peamisi tööstressi põhjuseid, kirjeldada pingemaandamise meetodeid ning teha Keskkonnainspeksioonile ettepanekuid tööstressi vähendamise võimaluste kohta.

Ankeet sisaldas küsimusi vastaja soo, vanuse, positsiooni ning tööstaaži kohta Keskkonnainspeksioonis.

Ankeet asub eFormulari keskkonnas aadressil <http://www.eformular.com/sissy55/toostress.html>

Informatsioon uuringu toimumise kohta saadeti kõigile keskkonnakaitseinspektoritele ja struktuuriüksuse juhtidele e-posti teel 26. novembril 2008. Vastuste laekumise tähtajaks määrati 8. detsember 2008.

2.4. Tulemused

Küsimusele, kas keskkonnakaitseinspektori elukutse on vastaja arvates stressitekitav vastas jaatavalt 83% (63) vastanutest, eitavalt vastas sellele küsimusele 13% (10) inspektoritest ning vastusevariandi “ei oska öelda” valis 4% (3) vastanuist.

Küsimustikule vastamise ajahetkel pidas oma tööstressi taset väga kõrgeks 5% (4) vastanuist, kõrgeks 25% (19) vastanuist, keskmine stressitase oli 49% (37) vastanud inspektoritest ja madal stressitase 21% (16) uuringus osalenul. 53% (40) vastanutest leidis, et nende stressitase ankeetküsitluse vastamise ajahetkel peegeldab tegelikkust. 24% (18) vastanuist leidis, et see on tavapärasest kõrgem ning 21% (16) pidas praegust stressitaset võrreldes tavapärasega madalamaks. 1 ankeedi saatja jättis vastamata küsimusele, mis puudutas tööstressi üldise tööstressi taseme võrdlemist tööstressi tasemega antud hetkel.

Ühe küsimusena paluti vastajatel hinnata erinevaid tööga seotud tegureid ning nende olulisust igapäevatöös (Vt Tabel 1 ja 2). Tegureid sai hinnata kolme punkti skaalal (väga oluline-3; oluline-2; üldse mitte oluline-1). Kõige olulisemaks tööga seotud faktoriks pidasid küsitluses osalejad *suhteid töökaaslastega*. Neid pidas 80% (60) väga oluliseks ja 20% (15) oluliseks. Tähtsuselt järgmistena toodi välja *toetust töökaaslaste ja juhtide poolt*. Väga oluliseks pidas seda 76% (57) vastanutest, oluline oli see 23% (17) jaoks ning 1% (1) ei vastanud sellele küsimusele. Protsentuaalselt järgmisena nimetati *tööülesannete selgust*, mida pidas väga oluliseks 71% (53) vastanutest, oluliseks pidas seda 28% (21) vastanutest. 1% (1) vastanutest valis vastuse variandi “üldse mitte oluline”. Järgnesid *füüsiline töökeskkond* ning *kindlustunne tuleviku suhtes*. Mõlemat nendest faktoritest pidas väga oluliseks 68% (51) vastanuist ning oluliseks 32% (24) vastanuist. Tunduvalt vähem tähtsustasid vastajad *uute väljakutsete olulisust*. Väga oluliseks pidas seda 39% (29) vastanuist, oluline oli see 57% (43) vastanuile, üldse mitte oluline 4% (3) osalenutest. *Organisatsioonikultuuri* pidas väga oluliseks 32% (24) vastanuist, oluliseks 67% (50) vastanuist ning üldse mitte oluliseks 1% (1) vastanuist. *Võimetele vastavat töökoormust* hindas väga oluliseks 31% (23) vastanutest, oluliseks 67% (50) vastanutest ning üldse mitte oluliseks 3% (2) vastanutest. *Võimalust liikuda karjääriredelil* pidas väga oluliseks 27% (20) vastanuist, oluliseks 68% (51) vastanutest ja üldse mitte oluliseks 5% (4) vastanutest.

Tabel 1. Hinnang tööga seotud faktoritele

	Väga oluline	Oluline	Üldse mitte oluline	Jättis küsimusele vastamata
Suhted töökaaslastega	80% (60)	20% (15)	0% (0)	0% (0)
Toetus töökaaslaste ja juhtide poolt	76% (15)	23% (17)	0% (0)	1% (1)
Tööülesannete selgus	71% (53)	28% (21)	1% (1)	0% (0)
Füüsiline töökeskkond	68% (51)	32% (24)	0% (0)	0% (0)
Kindlustunne tuleviku suhtes	68% (51)	32% (24)	0% (0)	0% (0)
Uued väljakutsed	39% (29)	57% (43)	4% (3)	0% (0)
Organisatsioonikultuur	32% (24)	67% (50)	1% (1)	0% (0)
Võimetele vastav töökoormus	31% (23)	67% (50)	3% (2)	0% (0)
Võimalus liikuda karjääriredelil	27% (20)	58% (51)	5% (4)	0% (0)

Tabel 2. Keskmised hinnangud tööga seotud faktoritele .

Suhted töökaaslastega	2,80
Toetus töökaaslaste ja juhtide poolt	2,77
Tööülesannete selgus	2,73
Füüsiline töökeskkond	2,68
Kindlustunne tuleviku suhtes	2,68
Uued väljakutsed	2,35
Organisatsioonikultuur	2,31
Võimetele vastav töökoormus	2,28
Võimalus liikuda karjääriredelil	2,21

Märkus: Küsimustik andis keskkonnakaitseinspektoritele ja struktuuriüksuse juhile võimaluse hinnata tööga seonduvaid faktoreid, mis mõjuvad tööstressi ennetavalt, kolme palli skaal. Tabelis on kajastatud tööga seotud faktoritele antud keskmised

Teises suuremas küsimusteblokis palus autor keskkonnakaitseinspektoritel hinnata väljapakutud stressorite stressitekitavuse taset (Vt Tabel 3 ja 4). Küsimustele sai vastata valides ühe viiest vastusevariandist: alati-5, sageli-4, mõnikord-3, üldiselt mitte-2, üldse mitte-1.

Küsimusele: *kui stressitekitavalt mõjuvad konfliktised kontaktid seadust rikkuvate kodanikega* vastas alati 9% (7), sageli 15% (11), mõnikord 59% (44), üldiselt mitte 16% (12). *Ebasoodne tööaeg (valved)* mõjub alati stressitekitavalt 9% (7) vastanutest, sageli stressitekitavalt 11% (8), mõnikord stressitekitavalt 43% (32), üldiselt mitte stressitekitavalt 23% (17), üldse mitte stressitekitavalt 15% (11) vastanutest. *Tööalased olukorrad, mis on ohtlikud elule/tervisele* mõjuvad alati stressitekitavalt 2% (2), sageli stressitekitavalt 12% (9), mõnikord stressitekitavalt 32% (24), üldiselt mitte stressitekitavalt 47% (35), üldse mitte stressitekitavalt 7% (5) vastanutest. *Suhted kolleegidega* mõjuvad alati stressitekitavalt 4% (3), sageli stressitekitavalt 7% (5), mõnikord stressitekitavalt 48% (36), üldiselt mitte stressitekitavalt 29% (22), üldse mitte stressitekitavalt 12% (9) vastanuist. *Suhted otsese juhiga* mõjuvad alati stressitekitavalt 8% (6), sageli stressitekitavalt 12% (9), mõnikord stressitekitavalt 35% (26), üldiselt mitte stressitekitavalt 33% (25), üldse mitte stressitekitavalt 12% (9) vastanuist. *Avalikkuse kõrgendatud tähelepanu, ootused ning nõudmised* mõjuvad alati stressitekitavalt 4% (3), sageli stressitekitavalt 23% (17), mõnikord stressitekitavateks 49% (37), üldiselt mitte stressitekitavateks 23% (17) vastanuist.

Tabel 3. Stressorite stressitekitamise tase

	Alati	Sageli	Mõni- kord	Üldise mitte	Üldiselt mitte	Jättis küsimusele vastamata
Konfliktised kontaktid seadust rikkuvate kodanikega	9% (7)	15% (11)	59% (44)	16% (12)	0% (0)	0% (0)
Ebasoodne tööaeg (valved)	9% (7)	11% (8)	43% (32)	23% (17)	15% (11)	0% (0)

Töölased olukorrad, mis on ohtlikud elule/tervisele	2% (2)	12% (9)	32% (24)	47% (35)	7% (5)	0% (0)
Suhted kolleegidega	4% (3)	7% (5)	48% (32)	29 (22)	12 (9)	0% (0)
Suhted otsese juhiga	8 (6)	12 (9)	35 (26)	33 (25)	12% (9)	0% (0)
Avalikkuse kõrgendatud tähelepanu, ootused, nõudmised	4 (3)	23 (17)	49% (37)	23 (17)	0% (0)	0% (0)

Tabel 4. Stressorite stressitekitamise tase (keskmised)

Konfliktseid kontakte kodanikega	3,13
Avalikkuse kõrgendatud tähelepanu, ootused, nõudmised	3,04
Ebasoodne tööaeg (valved)	2,77
Suhted otsese juhiga	2,71
Suhted kolleegidega	2,61
Töölased olukorrad, mis on ohtlikud elule/tervisele	2,57

Märkus: Tabelis on toodud vastajate poolt antud keskmised hinned tööga seonduvatele stressoritele viie palli skaalal

Küsimusele, *kas viimase kuu jooksul on mõni neist stressoritest Teile pingeid tekitanud* vastas jaatavalt 69% (52) vastajatest, eitavalt 28% (21) keskkonnakaitseinspektoritest. 2 % (3) jättis küsimusele vastamata. Täpsustavale küsimusele: *milline stressor see oli* nimetati vastusena järgmisi stressoreid: konfliktseid kontakte kodanikega (mainiti 10 juhul), suhted juhiga (mainiti 10 juhul), avalikkuse kõrgendatud tähelepanu (mainiti 10 juhul) ning bürokraatia (mainiti 6 juhul).

Ankeedile vastajatel paluti kirjeldada, *kuidas nad maandavad tööl tekkinud pingeid*. Kõige sagedamini esinenud vastused olid: perekonna / sõprade seltskonnas viibimine; looduses viibimine; pidutsemine; trenn või füüsiline töö. Küsimusele: *kelle poole pöördute meelsaimini tööalaste probleemide korral* (vt Tabel 5) vastas 51% (38) inspektoritest, et mõne kaastöötaja poole, 28% (21) pöördub peainspektor – nõuniku poole, 17% (13) pöördub regiooni/büroojuhi

poole, 3% (2) pöördub mentori poole, võrdselt 1% (1) vastanutest ei arutagi töölaseid probleeme või teeb seda väljaspool töökohta.

Tabel 5. Isikud, kellelt oodatakse nõu töölase probleemide korral

Mõni teine kolleeg	51% (38)
Peainspektor- nõunik	28% (21)
Regiooni/büroojuht	17% (13)
Mentor	3% (2)
Arutan töölaseid probleeme väljaspool töökohta	1% (1)
Ei arutagi töölaseid probleeme	1% (1)

Autor tundis huvi, *mida saaks teha Keskkonnainspeksioon Teie stressitaseme vähendamiseks?* Kõige sagedasemad vastusevariandid sellele küsimusele olid: selguse tekitamine tööülesannetes (mainiti 7 juhul); ümberkorralduste vähendamine (mainiti 3 juhul); palga tõstmine (mainiti 4 juhul); uute töökohtade juurdetekitamine (praegu töökoormus liiga suur) (mainiti 2 juhul); terviserahasid võiks suurendada (võimaldada asutuse kulul trennis, SPA-des käia) (mainiti 3 juhul); ühtsete mudelite (seisukohtade) väljatöötamine teatud olukordades käitumiseks (mainiti 2 juhul).

Küsimusele, *kas suudate tööl läbielatud pingelised sündmused jätta töökeskkonda vastas jah 45% (34), ei 52% (39) vastanutest, küsimusele jättis vastamata 3% (2) vastanutest.*

3. ANALÜÜS JA ETTEPANEKUD

3.1. Analüüs

Käesoleva lõputöö raames läbiviidud uuringu põhieesmärk oli testida püstitatud hüpoteeside paikapidavust. Peamise hüpoteesina oli autor sõnastanud, et *keskkonnakaitseinspektorid peavad oma elukutset kõrge tööstressiriskiga elukutseks*. Asjaolu, et 83% (63) vastanutest pidas keskkonnakaitseinspektori elukutset tööstressirohkeks oli autorile ootuspärane, sest keskkonnakaitseinspektori elukutsega kaasnevad mitmed stressirohkele elukutsele omased tunnused, milleks on suhtlemine klientidega, vähene kontroll oma töö üle ning lubamatus tööl välja näidata emotsioone (Johnson jt 2005:178-187). Seega leidis autori poolt püstitatud hüpotees: keskkonnakaitseinspektorid peavad oma elukutset kõrge tööstressiriskiga elukutseks kinnitust.

Osalist kinnitust leidis ka autori poolt püstitatud teine hüpotees, mille kohaselt *on peamisteks keskkonnakaitseinspektorite stressipõhjustajateks konfliktid seadust rikkuvate kodanikega ning ebasoodne tööaeg (valved)*. Kinnitust leidis hüpoteesi esimene pool (konfliktid kontaktid seadust rikkuvate kodanikega). Seda tegurit hinnati stressipõhjustajatest kõige kõrgemalt. Keskkonnakaitseinspektori (inspektor) elukutsele on loomuomased olukorrad, mis on oma olemuselt pingelised. Näiteks on sellisteks olukordadeks objektide kontrollimine ning rikkujate korralekutsumine või trahvimine. Need olukorrad võivad muutuda ohtlikuks inspektori tervisele, samuti võivad nimetatud situatsioonid olla inspektorile ebamugavad kuna eriti just väiksemates asulates, kus elanikud tunnevad üksteist ka tööväliselt, on rollikonflikti tekkimise oht. Inspektor tunneb rikkujaid ning seetõttu on tal keerukas ennast kehtestada ning rikkujat seaduses ettenähtud korras karistada. Karistus võib osutada ettenähtust kergemaks kui rikkuja puhul on tegemist inspektori sõpruskonda kuuluva isikuga, samuti on oht, et karistus kujuneb nõutust rangemaks kui rikkuja näol on tegemist ebasümpaatse kodanikuga. Kinnitust ei leidnud teine pool nimetatud hüpoteesist (ebasoodne tööaeg, valved). Nimetatud stressor jäi kolmandale kohale. Stressorite pingereas teisel kohal oli *avalikkuse kõrgendatud tähelepanu, ootused, nõudmised*. Keskkonnakaitseinspektor on riigiametnik ning tema kohus on esindada Eesti riiki. Riigiteenistujate töö on tihti ajakirjanduse huviorbiidis ning iga eksimust võidakse karistada

„ristilöömisega“ meedia poolt. Samuti peab keskkonnakaitseinspektor tööülesandeid täites talitsemise emotsioone, sest ka nende liigne väljanäitamine võib viia riigiametniku meedia kõrgendatud tähelepanu alla, mis omakorda mõjutab avalikku arvamust keskkonnakaitseinspektoritest ja riigiametnikest üldisemalt.

Testimaks lõputöö autori poolt püstitatud kolmandat hüpoteesi, andis küsimustik võimaluse hinnata tööga seonduvaid faktoreid, mis ennetavad tööstressi. Valida oli vastusevariantide: väga oluline, oluline ja üldse mitte oluline vahel. Esmatähtsaks peeti suhteid töökohal ning järgmisena oli välja toodud toetus kolleegide ja juhtide poolt. Samasse suurusjärku jäid tööülesannete selguse tähtsustamine, kindlustunne tuleviku suhtes ning füüsiline töökeskkond. Siinkohal liigitab autor nimetatud faktorid esmasteks ootusteks töökohalt. Tunduvalt vähemolulisteks peavad töötajad uusi väljakutseid, organisatsioonikultuuri ning autorile ootamatult ka võimetele vastavat töökoormust. Viimast nimetatutest peab autor vastuolus olevaks tööstressi teoreetiliste lähtekohtadega, mille kohaselt töö vastavusse viimist töötajate oskustega on nimetatud üheks tööstressi preventsiiooni ja tööstressi vähendamise võimaluseks. Autor liigitab uued väljakutsed ja organisatsioonikultuuri pigem tööga kaasnevaks lisandväärtuseks, mitte aga tööle esmaolulisteks faktoriteks. Seega leidis kinnitust autori püstitatud hüpoteesi: *olulisimateks tööga seotud faktoriteks on suhted töökohal ja tööülesannete selgus* esimene pool. Faktorit *suhted töökohal* hinnati kolme punkti skaalal keskmiselt 2.80 punkti vääriliseks. Kuigi ka faktori *tööülesannete selgus* keskmine hinne oli 2.73, siis teise olulisima faktorina hinnati *toetust juhtide ja töökaaslaste* poolt, mille hindeks on 2.77. Suhete tähtsustamine töökohal on ootuspärane kuna autori lõputöö ankeetküsitluse aluseks võetud Cooperi ja Marshalli tööstressiteooria nimetab ühena viiest peamisest tööstressorite grupist suhteid töökohal (Johnson jt 2005:178-187). Samuti on üheks olulisimaks tööstressi preventsiiooni allikaks toetusvõrgustiku kujundamine töötaja ümber. Nimetatud võrgustikku kuuluvad lisaks sõpradele ja perekonnale ka töökaaslased. (Ornelas ja Cleiner 2003:64-70) Seega mängib olulist rolli võitluses tööstressiga ka sotsiaalne toetus.

Keskkonnakaitseinspektori elukutse üldist stressitaset peegeldab vastus küsimusele: *kas viimase kuu jooksul on mõni esimeses küsimusteblokis mainitud stressoritest Teile pinget tekitanud*. 69% inspektoritest vastas sellele küsimusele jaatavalt. Peamiselt mainiti kuu jooksul kokkupuutunud stressoritenä *konfliktseid kontakte kodanikega* (mainiti 10 juhul), *suhted juhiga* (mainiti 10 juhul), *avalikkuse kõrgendatud tähelepanu* (mainiti 10 juhul) ning *bürokraatiat* (mainiti 6 juhul).

Konfliktsetesse situatsioonidesse sattumine on keskkonnakaitseinspektori kui järelevalvet teostava ametniku töö paratamatu osa. Seega võib seda liigitada Cooperi ja Marshalli teooria kohaselt tööle loomuomaste tööstressorite hulka (Johnson jt 2005:178-187). Autorit tegi murelikuks halbu suhteid otsese juhiga väljatoonud vastajate suur hulk. Kuigi asutuses on läbi viidud mitmeid meeskonnatööd parandavaid koolitusi, siis sellest vastusest võib järeldada, et taolisi üritusi tuleks veelgi korraldada ning samuti peaks asutuse tippjuhtkonna huvi olema hea läbisaamine keskastmejuhtide ja nende alluvate vahel, mis tagaks parima võimaliku töösoorituse.

Peamiste stressimaandamisviisidena mainiti *sporti ja füüsilise tööga tegelemist; ajaveetmist perekonna ja sõpradega; viibimist looduses ning pidutsemist*. Kõik need tegevused olid autorile ootuspärased. Kuna keskkonnakaitseinspektorite näol on üldjuhul tegemist loodussõbraliku mõtteviisiga inimestega, siis on ootuspärane, et stressi maandatakse looduses viibides. Tööstressi preventiooni teoreetiliste lähtekohtadega sobib stressi maandamine tehes füüsilist tööd ja sporti (Ornelas ja Cleiner 2003:64-70). Samuti näitavad vastused, et tähtsustatakse sotsiaalse toetuse olemasolu sõprade, kolleegide ning perekonna poolt.

Küsimusele: *mida saab Keskkonnainspeksioon teha Teie stressitaseme vähendamiseks* olid levinuimateks vastusteks *selguse tekitamine tööülesannetes; ümberkorralduste vähendamine; palga tõstmine; uute töökohtade juurdetekitamine* (praegu on töökoormus liiga suur); *terviserahade suurendamine; asutuse kulul trennis ja SPA-des käimise võimaldamine; ühtsete mudelite (seisukohtade) väljatöötamine teatud tüüpolukordades käitumiseks*. Kindlasti on praeguses majanduslikus olukorras keerukas võimaldada asutuse kulul trennis käimist või SPA-de külastamist, samuti pole reaalne palgatõus. Autor leiab, et kuna keskkonnainspeksioonis on viimase 1.5 aasta jooksul viidud läbi suur hulk struktuurimuudatusi (peainspektor-nõunike ametikohtade loomine, piirkondlike osakondade ümbernimetamine), siis on arusaadav, et see on tekitanud segadust alluvussuhetes ning töökorralduses. Olukorra parandamiseks teeb autor ettepaneku jätkata juhtimis- ning meeskonnatöölalaste koolituste läbiviimist. Samuti oleks otstarbekas inspektoritele välja töötada ühtsed käitumismudelid teatud tüüpsituatsioonides toimimiseks, mis teeks otsuse langetamise lihtsamaks ning annaks keskkonnakaitseinspektorile võimaluse toetuda oma otsuse langetamisel varem heakskiidetud praktikale.

Küsitluse tulemusena selgus, et 25% vastanutest pidas *tööstressitaset hetkel* kõrgeks ning 48% keskmiseks. Praegust stressitaset pidas üle poole vastanutest tavapäraseks. Küsimuse

stressitaseme kohta hetkel lisas autor küsimustikku praeguste keerukate olude ning koondamisriski tõttu avalikus sektoris. Kuna Keskkonnainspeksiiooni otseselt koondamised avalikus sektoris ei puuduta, siis tõenäoliselt piirdub keskkonnakaitseinspektoreid ähvardavate stressorite nimistu sinna tavapärast kuuluvatega, mistõttu rohkem kui pooled vastanutest ei täheldanud muutusi võrreldes tavapärase stressitasemega.

Autorile mõnevõrra ootamatult selgus, et probleemide korral ei pöördu enamik inspektoreid otsese juhi (regiooni- või büroojuhi) poole, samuti ei pöörduta ka regioonis valdkonnaküsimustega tegeleva peainspektor-nõuniku poole. Kõige rohkem, tervelt 51% vastanutest pöörduvad probleemide korral kolleegi poole, kes pole regiooni- ega büroojuht ega ka peainspektor-nõunik. Keskkonnainspeksiioonis läbiviidud rahulolu-uuringust järeldus, et väga suureks väärtuseks, mis kaasneb Keskkonnainspeksiioonis töötamisega on head kolleegid (Keskkonnainspeksiiooni rahulolu-uuring 2007). Tundub, et seda välja öeldes pidasid keskkonnakaitseinspektorid silmas pigem samale hierarhilisele tasandile kuuluvaid töötajaid. Tänu ühisüritustele ja vastavasisulistele koolitustele on meeskonnatunne organisatsioonis veelgi tugevnenud. Seega võib siinkohal tõmmata paralleele tööstressi teoreetilise käsitlusega ning väita, et sotsiaalne toetus mängib olulist rolli ka keskkonnakaitseinspektorite võitluses tööstressiga. Regiooni- või büroojuhi ning peainspektor-nõuniku poole pöördujate väikest osakaalu võiks põhjendada nimetatud isikute suure töökoormusega. Samuti selgitab peainspektor-nõunike poole pöördujate väikest osakaalu asjaolu, et peainspektor-nõunike näol on tegemist endiste keskkonnakaitseinspektoritega, kes on struktuurimuudatuste käigus omandanud ka juhirolli, millega harjumine võtab aega.

Autor leiab, et keskkonnakaitseinspektorite hulgas läbiviidud küsitlus täitis oma eesmärgi. Küsimustiku vastuseid analüüsides on võimalik teha üldiseid järeldusi keskkonnakaitseinspektorite tööstressiriski kohta. Samuti andis küsitlus teavet peamiste stressorite, oluliste tööga seonduvate faktorite, tööpingete maandamise meetodite ning keskkonnakaitseinspektorite poolt Keskkonnakaitseinspeksiioonile tööstressitaseme vähendamise osas tehtavate ettepanekute kohta.

3.2. Ettepanekud

Keskkonnakaitseinspektori elukutsele on loomuomased teatud stressitekitajad, mida täielikult elimineerida pole võimalik. Sellisteks stressoriteks on kontaktid seaduserikkujatega, vähene kontroll oma töö üle, ebasoodne tööaeg. Siiski on õigeaegse sekkumisega võimalik ennetada tööstressi või pehmendada tööstressi tagajärgi.

Lähtudes ankeetküsitluse käigus kogutud informatsioonist teeb lõputöö autor Keskkonnainspeksioonile kolm ettepanekut tööstressi problemaatikaga tegelemise tõhustamiseks organisatsioonis. Mõned järgnevatest ettepanekutest olid mainitud ka keskkonnakaitseinspektorite hulgas läbiviidud ankeetküsitluses.

1. Autor leiab, et tööstressi taset puudutavad küsimused tuleks muuta kohustuslikuks osaks iga-aastastel arenguvestlustel keskkonnakaitseinspektoritega.

Kõige olulisem samm tööstressi ennetamises ja võitluses tööstressiga on olukorra kaardistamine ning värskeima informatsiooni kogumine keskkonnakaitseinspektorite tööstressitaseme kohta. Kui asutuses on adekvaatne informatsioon tööstressi kohta organisatsioonis, siis sellest lähtuvalt on võimalik võtta kasutusele meetmeid üldise tööstressi taseme vähendamiseks keskkonnakaitseinspektorite hulgas. Tõenäoliselt oleks asutusele liialt kulukas viia igal aastal läbi tööstressiuuringut, aga kindlasti võiks tööstressi temaatika muuta üheks osaks iga-aastastel arenguvestlustel, mis tagaks uusima tööstressialase informatsiooni olemasolu asutuses.

2. Autor teeb ettepaneku muuta traditsiooniks tööstressialaste koolituste korraldamise asutusse tööleasanud uutele inspektoritele, mis tagaks nende eduka toimetuleku tööstressi ja läbipõlemise riskidega.

Kuna tööstressi problemaatika ei ole organisatsioonis leidnud laialdast käsitlust, siis oleks otstarbekas selgitada asutuse töötajatele professionaalse lektori poolt tööstressi olemust ning võimalusi selle ennetamiseks ning sellega toimetulekuks. Koolitusel tuleks kindlasti uutele inspektoritele selgitada asjaolu, et teatud stressorid on keskkonnakaitseinspektori töö paratamatuks osaks ning nendega toimetulekuks peab iga inspektor leidama just tema jaoks sobivaima meetodi.

3. Autor teeb ettepaneku juurutada Keskkonnainspeksioonis usaldusisikute süsteemi või pakkuda keskkonnakaitseinspektoritele nõustamisteenust väljaspool organisatsiooni.

Lõputöö autori poolt läbiviidud ankeetküsitlusest selgus, et enamik keskkonnakaitseinspektoreid pöördub tööalaste probleemide korral mõne kolleegi poole, kelleks ei ole reeglina regiooni/ büroo juhataja ega peainspektor-nõunik. Autor leiab, et asutuses võiks olla üks või kaks inimest, kes omandaksid koolitustel vajalikud teadmised nõustamisest ja psühholoogiast üldisemalt. Samuti peaks neil inimestel olema kolleegide heakskiit ja nõustajale vajalikud isikuomadused (ärakuulamisoskus, analüüsivõime, usaldusväärsus). Usaldusisiku positsioon võiks olla organisatsioonis tasustatud. Usaldusisikuga saaksid töötajad kontakti võtta nii telefoni teel kui ka kokku leppides personaalseid kohtumisi. Teise võimalusena võiks Keskkonnainspeksioon osta sisse nõustamisteenust mõnelt asutuseväliselt pakkujalt, kes tagaks nõustamisteenuse kättesaadavuse vastavalt Keskkonnainspeksiooni vajadustele. Näiteks võiks olla tegemist telefoninõustamisega. Kindlasti on mõlemad pakutud variandid organisatsioonile lisakuluks, aga autor leiab, et tegemist on siiski väiksema kuluga kui see, mis organisatsioonil tekitab töölt puuduvate ning oma tööga mitte hakkama saavate inimeste tõttu.

Siinkohal toob autor välja ka mõned keskkonnakaitseinspektorite poolt väljapakutud lahendused tööstressitaseme vähendamiseks:

- Ametijuhendite muutmine selgemaks.
- Juurutada rotatsioonisüsteemi, mis aitaks tundma õppida teiste regioonide ja teiste valdkondade inspektorite tööd.
- Ühtsete käitumis põhimõtete kujundamine tüüpsituatsioonides toimimiseks.
- Meediasuhtluses võiksid osaleda ainult selleks koolitatud Keskkonnainspeksiooni töötajad. Tavainspektorile, kes pole saanud vastavat koolitust, võib meediaga suhtlemine tekitada stressi.

Nimetatud ettepanekud aitaksid tööstressi ennetada ning teavitaksid inspektoreid nende elukutsega kaasnevast tööstressiriskist. Samuti aitavad koolitused, nõustamine ning arenguestlused juba tööstressi käes vaevleva töötajal stressiga efektiivsemalt toime tulla.

KOKKUVÕTE

Tööstressi problemaatika on aktuaalne kogu maailmas. Tööstressi on nimetatud ka 21. sajandi epideemiaks (Work-related . . . 04.03.2009). Keskkonnainspeksioonis on tööstressi problemaatika aktuaalne kuna keskkonnakaitseinspektorid puutuvad oma igapäevatoos kokku seadust rikkuvate kodanikega, samuti ei saa nad olulisel määral oma tööd kontrollida, sest inspekteerimisel sattuvad nad tihti olukordadesse, mida on raske prognoosida ning mis on oma olemuselt pingelised. Keskkonnakaitseinspektor kui riigiametnik ei tohi ka keerukates olukordades välja näidata tekkinud emotsioone. Need tööga seotud faktorid on omased kõrge tööstressiriskiga elukutsetele. (Johnson jt 2005:178-187)

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada keskmine tööstressi tase keskkonnakaitseinspektorite hulgas, samuti soovis autor ankeetküsitlusega teada saada, millised on peamised stressorid ning milliseid võimalusi pakuvad keskkonnakaitseinspektorid välja nende stressitaseme alandamiseks.

Käesoleva lõputöö alguses püstitas autor kolm hüpoteesi, mille testimiseks viidi Keskkonnainspeksioonis 2008. aasta novembris ja detsembris läbi ankeetküsitlus. Autor lähtus hüpoteeside püstitamisel Keskkonnainspeksiooni 2007. aastal läbiviidud rahulolu-uuringu tulemustest.

Autori püstitatud hüpoteesidest leidis täielikult kinnitust hüpotees: *keskkonnakaitseinspektorid peavad oma elukutset kõrge tööstressiriskiga elukutseks*. Osaliselt leidsid kinnitust ka autori poolt püstitatud teised hüpoteesid. Hüpoteesist: *keskkonnakaitseinspektorite tööstressi peamisteks põhjusteks on pingelised kontaktid seadust rikkuvate kodanikega ja ebasoodne tööaeg (valved)* leidis kinnitust esimene pool. Samuti leidis kinnitust hüpoteesi: *olulisimateks tööga seotud faktoriteks on suhted kolleegidega ja tööülesannete selgus* esimene pool.

Lõputöö autor teeb Keskkonnainspeksioonile ettepaneku pöörata asutuse igapäevatoos suuremat tähelepanu tööstressi problemaatikale. Konkreetsemalt teeb autor ettepaneku puudutada tööstressiprobleematikat iga-aastastel arenguveestlustel; korraldada uutele

keskkonnakaitseinspektoritele tööstressialaseid koolitusi; luua usaldusisikute võrgustik või pakkuda nõustamisteenust väljaspool asutust.

Keskkonnainspeksioonis oli autori poolt läbiviidud küsitlus esmakordne tööstressi probleematikat puudutav põhjalik uurimus. Seega on uuringu käigus saadav teave oluline üldpildi saamiseks keskkonnakaitseinspektori elukutse esindajate üldise stressitaseme ning võimalike stressiriskide kohta. Uuringu tulemused edastatakse Keskkonnainspeksioonile. Autor loodab, et läbiviidud uuring ning selle põhjal kirjutatud lõputöö omandavad Keskkonnainspeksioonis ka praktilise väärtuse.

SUMMARY

Aim of this paper is to examine work related stress in the Environmental Inspectorate. The study investigates the level of work-related stress amongst environmental inspectors and main stressors. It also gives suggestions on how to prevent and reduce work related stress in the organization.

The hypothesis was:

- Environmental inspectors consider their job to have high risk of work-related stress.
- Main stressors are shift work and conflicts with people whose acts are against the law.
- The main stress reducing factors are healthy relationships in the workplace and support from coworkers and managers.

To test these hypothesis author made an electronic questionnaire in eFormular environment and sent it to 155 environmental inspectors and leaders of departments. The first hypothesis was fully supported by evidence and rest of these hypothesis were partly supported by evidence.

At the end of the study author make three suggestions to reduce the level of work-related stress in the Environmental Inspectorate: questions about work-related stress must be part of the annual conversations between leaders and their team, new environmental inspectors should pass training about work related stress soon after they become part of the Environmental Inspectorate; Environmental Inspectorate should provide counselling at or outside the workplace.

This is the first bigger study about work-related stress in the Environmental Inspectorate. Author hopes that this work acquires practical meaning for the Environmental Inspectorate.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Almqvist, F., et al. 2006 Laste- ja noortepsühhiaatria. Tallinn: AS Medica.

Cooper, C. L., Dewe, P. J., O'Priscoll M. 2001. *Organizational stress: a review and critique of the theory, research and applications*. Thousand Oaks.

Eesti Haigekassa. Üldine. www.haigekassa.ee 15.03.2009.

European Agency for Safety and Health at Work. 2000. *Research on work – related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Agency for Safety and Health at Work. *European Risk Observatory: More and more people face psychosocial risks at work*. http://osha.europa.eu/en/press/press-releases/news_article.2008-01-30_Stress/?searchterm=work%20related%20stress 21.02.2009.

European Agency for Safety and Health at Work. *Stress*. <http://osha.europa.eu/en/topics/stress> 23.02.2009.

Goldsmith, D.J. 2004. *Communicating Social Support*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hansson, L., Derman, N., 2007. *Tööstress ja tervis –Eesti inimarengu aruanne 2006*. Tallinn: Ühiskondliku Leppe Sihtasutus.

International labour organisation. *Work-related ill health – a global sickness*. http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/download/docs/sheet_no11.pdf 04.03.2009.

Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., Millet, C. 2005. *The experience of work-related stress across occupations* –*Journal of Managerial Psychology* 2/2005, 178-187.

Jürisoo, M. 2004. *Burnout – läbipõlemine*. Tartu: Fontese Kirjastus.

Keskkonnainspektsiooni piirkondliku struktuuriüksuse keskkonnakaitseinspektori ametijuhend.
Keskkonnainspektsiooni peadirektori 08.04.2003 käskkiri nr 1-3/22.

Keskkonnainspektsiooni põhimäärus. Keskkonnaministri 31. märtsi 2008. a määrus nr 12.

Keskkonnainspektsiooni rahulolu – uuring. 2007. Raport. Tallinn.

Maslach, C. 2003. *Job Burnout: New Directions in Research and Intervention* - American Psychological Society 5/2003, 189-192.

Maslach, C. Leiter, M. P. 2007 Läbipõlemine. Mida saavad organisatsioonid ja töötajad teha läbipõlemise vältimiseks. Tallinn: Väike Vanker.

Mayo Clinic. *Social support: Tap this tool to reduce stress.*
<http://www.mayoclinic.com/health/social-support/SR00033> 17.03.2008.

Ogden, J. 2000. *Health psychology* a textbook. Buckingham: Open University Press.

Ornelas, S., Kleiner, B. H. 2003. *New Developments in Managing Job Related Stress –Equal Opportunities International* 5/2003, 64-70.

Teichmann, M. 2004 Tööstress [Võrguteavik] Tallinn: PE Konsult.

LISA 1. Ankeetküsitlus

Tere!

Minu nimi on Kristi Kalm, õpin Sisekaitseakadeemias halduskorralduse erialal III kursusel. Süvaõppesuunaks olen valinud personalitöö.

Alates augustist viibin erialasel praktilikal Keskkonnainspeksiooni personaliosakonnas, kus tegelen aktiivselt ka lõputöö ettevalmistamisega. Praktikaasutusest tulenevalt valisin lõputöö teemaks “Keskkonnakaitseinspektorite tööstressi uuring Keskkonnainspeksiooni näitel”. Koostöös Keskkonnainspeksiooni personaliosakonnaga viin lõputöö raames läbi tööstressialast küsitlust keskkonnakaitseinspektorite hulgas.

Küsitlusest ootan osa võtma kõiki keskkonnakaitseinspektoreid.

Vastates saadetud küsimustikule aitate kaasa minu lõputöö õnnestumisele, aga mis veelgi olulisem, annate asutusele olulist teavet keskkonnakaitseinspektorite töö, tööstressi taseme, peamiste stressorite ning inspektorite poolt väljapakutavate lahenduste kohta. Teilt saadav informatsioon võimaldab organisatsioonil muutuda veelgi töötajasõbralikumaks.

Küsimustikule vastamiseks kulub aega kuni 10 minutit.

Küsitlus viiakse läbi eFormulari keskkonnas. Ankeet asub aadressil: <http://www.eformular.com/sissy55/toostress.html>

Vastuseid ootan 8. detsembriks 2008.

Küsitlus on anonüümne ning saadud andmeid kasutan oma lõputöö koostamisel. Kokkuvõtte küsitluse tulemustest edastan Keskkonnainspeksiooni personaliosakonna juhatajale.

Aktiivset osalust ootama jäädes

Kristi Kalm

Palun märgistage sobiv vastusevariant!

1. Kas te arvate, et teie elukutse on üldiselt tööstressi tekitav?

Jah	
Ei	
Ei oska öelda	

2. Kui suureks hindate enda tööstressi taset?

Väga kõrge	
Kõrge	
Keskmine	
Madal	
Väga madal	

3. Kas tööstressi tase praegusel ajahetkel peegeldab tegelikkust või on tegemist tavapärasest kõrgema või madalama tööstressi tasemega?

Kõrgem	
Peegeldab tegelikkust	
Madalam	

4. Alljärgnevalt on loetletud rida tööga seotud faktoreid, mis mõjuvad tööstressi ennetavalt. Palun hinnake 3- palli skaalal kui oluliseks te neid enda jaoks peate. **Märgistage sobiv vastusevariant!**
1-ÜLDSE MITTE OLULINE; 2-OLULINE; 3-VÄGA OLULINE

Faktor	1	2	3
Füüsiline töökeskkond (tööks vajalikud seadmed: autod, arvutid)			
Suhted töökaaslastega			
Kindlus tuleviku suhtes			
Võimalus liikuda karjääriredelil			
Võimetele vastav töökoormus			
Uued väljakutsed			
Tööülesannete selgus			
Toetus töökaaslaste ja juhtide poolt			
Organisatsioonikultuur			

5. Kui stressitekitavalt mõjuvad teile järgmised olukorrad? **Märgistage sobiv vastusevariant!**

1-ÜLDSE MITTE STRESSITEKITAV, 2-ÜLDISELT MITTE 3-MÕNIKORD, 4-SAGELI, 5-ALATI

Stressorid	1	2	3	4	5
Konfliktised kontaktid kodanikega					
Ebasoodne tööaeg (valved)					
Töölased olukorrad, mis on ohtlikud elule/tervisele					
Suhted kolleegidega					
Suhted otsese juhiga					
Avalikkuse kõrgendatud tähelepanu, ootused ning nõudmised					

6. Kas viimase kuu jooksul on mõni nimetatud stressoritest Teie jaoks pingeid tekitanud?

Jah	
Ei	

7. Milline neist? Kui Te ei leidnud loetelust sobivat, siis võite Teile pingeid tekitava stressori siia lisada.

8. Kuidas maandate tööl tekkinud pingeid?

9. Kelle poole pöördate meelsaimini tööalaste probleemide korral? **Märgistage sobiv vastusevariant!**

Peainspektor-nõunik	
Regiooni/büroojuht	
Keegi personaliosakonnast	
Mentor	
Mõni teine kolleeg	
Ei arutagi oma tööalaseid probleeme	
Arutan tööalaseid probleeme väljaspool töökohta - sõprade-, pereringis	

10. Mida saaks Keskkonnainspeksioon teha Teie stressitaseme vähendamiseks?

11. Kas suudate tööl läbielatud pingelised sündmused jätta töökeskkonda?

Jah	
Ei	

Sugu:

<i>N</i>	
<i>M</i>	

Vanus (aastates):

<i>20-30</i>	
<i>31-40</i>	
<i>41-50</i>	
<i>51-60</i>	
<i>Üle 60</i>	

Tööstaaž Keskkonnainspeksiooni (aastates):

<i>1-5</i>	
<i>6-10</i>	
<i>11-15</i>	
<i>Üle 15</i>	

Olen struktuuriüksuse juht:

<i>JAH</i>	
<i>EI</i>	

TÄNAN !