

Sisekaitseakadeemia  
Politsei- ja piirivalvekolledž

Alice Süvalep

**PÕHJA PREFEKTUURI KRIMINAALASJADE UURIJATE  
STRESS JA LÄBIPÕLEMINE**

Lõputöö

Juhendaja:  
Rene Murumaa, MA

Tallinn 2023

# SISEKAITSEAKADEEMIA LÕPUTÖÖ ANNOTATSIOON

Kolledž/instituut Politsei- ja piirivalvekolledž	Kaitsmise kuu ja aasta Juuni 2023
Töö pealkiri eesti keeles: Põhja prefektuuri kriminaalasjade uurijate stress ja läbipõlemine Töö pealkiri võõrkeeles: Stress and burnout among criminal investigators in the Northern prefecture Lühikokkuvõte Lõputöö teemaks on Põhja prefektuuri kriminaalasjade uurijate stress ja läbipõlemine. Lõputöö koosneb 57 leheküljest, 39 allikast, 8 joonisest, neljast tabelist ning ühest lisast. Töö koosneb sissejuhatausest, kahest põhipeatükist koos kuue alapeatükiga ja kokkuvõttest. Lõputöö eesmärgiks oli saada teada stressorid, mis tekitavad Põhja prefektuuri kriminaalasjade uurijate seas stressitaseme tõusu ja läbipõlemise ohtu ning anda soovitusi nende leevendamiseks. Selle saavutamiseks viis autor läbi kvantitatiivse uuringu ehk kogus andmeid ankeetküsitluse kaudu. Lõputöö oli aktuaalne, sest PPA-s Põhja prefektuuris on toimunud töökorralduslikud muudatused, mis mõjutavad kõiki töötajaid, kaasa arvatud kriminaalasjade uurijate igapäevast tööd. Esimeses peatükis uuris autor stressi ja läbipõlemise kohta välja töötatud teooriad. Teises peatükis on analüüsitud uuringu tulemusi ning nende põhjal tegi autor järeldused ja ettepanekud probleemi leevendamiseks. Lõputöö uuring viidi läbi aastal 2022.	
Lisad: puudub	
Võtmesõnad: stress, läbipõlemine, organisatsioonistress, stressorid, uurijad	
Võõrkeelsed võtmesõnad: stress, burnout, organisational stress, stressors, investigators	
Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia raamatukogu	
Töö autor: Alice Süvalep Olen koostanud lõputöö iseseisvalt. Kõik lõputöö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, seisukohad, kirjalikest allikatest ja mujal allikates saadud info on nõuetekohaselt viidatud. Annan Sisekaitseakadeemiale tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil, sealhulgas Sisekaitseakadeemia raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni. Annan loa teose üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Sisekaitseakadeemia veebikeskkonna kaudu sealhulgas Sisekaitseakadeemia raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni. Olen teadlik, et nimetatud õigused jäävad alles ka autorile. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.  Allkiri:	
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja: Allkiri:	
Vastab lõputöö nõuetele	
Kaasjuhendaja: Allkiri:	
Kaitsmisele lubatud  Kolledži direktor / instituudi juhataja: Allkiri:	

# SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	4
1. STRESS JA LÄBIPÕLEMINE POLITSETÖÖS .....	7
1.1. Stress .....	7
1.2. Läbipõlemine.....	13
1.3. Stress ja läbipõlemine politseis .....	18
2. EMPIIRILINE UURING .....	21
2.1. Uuringu meetod, protsess ja valim.....	21
2.2. Uuringu tulemused .....	23
2.3. Järeldused ja ettepanekud.....	35
KOKKUVÕTE .....	39
SUMMARY .....	42
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU .....	43
TABELITE JA JOONISTE LOETELU .....	47
LISAD.....	48
Lisa 1. Ankeetküsimustik.....	48

## SISSEJUHATUS

Politseitöö on stressirohke ja keerukas, sest politseiametnikud peavad tegelema erinevate psühholoogiliselt keerukate olukordadega ning erinevate hingelise seisundiga inimestega. Selliste olukordade ja inimestega sattutakse tegelema näiteks vägivalla kuritegude sündmuskohtadel ja erinevate ülekuulamiste käigus. Politseiametnikud töötavad organisatsioonis, mis on pidevates muutustes, mis samuti omakorda tekitab stressi. Kui ametnikel tekib liiga palju stressi, siis see võib kaasa tuua läbipõlemise. Professor Carily Cooper hindas tööstressi esinemist erinevate elukutsete puhul kümnepallisüsteemis, kus ta hindas politseiniku ametit 7,7 punktiga 10-st (Niitra, 2004, lk 76). Kui defineerida politseistressi, siis see võiks tähendada politseitööga kaasnevat või selles sisalduvat stressi (Anion, 2006, lk 53). Melissa Furman ütleb, et läbipõlemine on füüsiline, emotsionaalne ja vaimne väsimus, mille on põhjustanud emotsionaalne stressirohke situatsioon (South, 2021, pp. 12-15). Organisatsiooniliste muutuste kõige märkimisväärsem mõju on see, et see võib tekitada töötajates stressi (Wisse, 2016, p. 249). Pärast organisatsioonis toimunud muutusi kannatavad töötajad stressi all, mille on toonud kaasa näiteks ebakindlus ja töökaotuse oht (Yu, 2009, p. 19). Politsei- ja Piirivalveametis on aegade jooksul olnud palju muutusi. Näiteks aastal 2004 ühendati politseiprefektuurid ja alles jäi ainult neli: Põhja, Lõuna, Ida ja Lääne prefektuur. Aastal 2010 loodi Politsei- ja Piirivalveamet, kus liideti Politseiamet, Piirivalveamet ning Kodakondsus- ja Migratsiooniamet. (Politsei- ja Piirivalveamet)

Lõputöö teema on **aktuaalne**, sest Politsei- ja Piirivalveametis (edasipidi PPA) sealhulgas Põhja prefektuuris on toimunud töökorralduslikud muudatused, mis mõjutavad kõiki töötajaid, kaasa arvatud kriminaalasjade uurijate igapäevast tööd. 2022. aastast kaob Põhja prefektuuris Kesklinna jaoskond ära. Põhja prefektuuri struktuuri kuulus 2021. aasta seisuga kolm jaoskonda: Lääne-Harju, Ida-Harju ja Kesklinna jaoskond. Kolm jaoskonda uurisid terve Harjumaa peale kokku pandud kuritegusid. Kuna Harjumaal elab umbes pool miljonit inimest, mis on peaaegu pool Eesti elanikkonnast, siis pannakse seal toime rohkem kuritegusid, kui mujal Eestis. Kõiki Harjumaal toime pandud kuritegusid pidid uurijad kolme jaoskonna peale menetlema. Alates 2022. aastast kadus Kesklinna jaoskond ära ja alles jäi kaks jaoskonda, mis tähendab seda, et kolme jaoskonna töö jagatakse kahe jaoskonna peale ära. Seega on

kriminaalasjade uurijate töö muutub tulenevalt läbiviidavatest struktuurilistest muudatustest nii struktuuriliselt kui ka töökoormuse poolest, sellised muudatused võivad mõjutada töötajate vaimset ja füüsilist tervist ning tekitada stressi ja ohtu läbipõlemiseks. Töö aktuaalsust rõhutab ka töökeskkonna vaimse tervise analüüs, mille kohaselt ligi pooled Eesti töötajad peavad tööst põhjustatud stressi töökohal sagedaseks (Sotsiaalministeerium, 2019, lk 4).

Lõputöö teema on **uudne**, sest PPA-s ja Põhja prefektuuris on toimunud struktuurilised muutused, mis on mõjutanud uurijate tööolusid ning stressi ja läbipõlemist tekitavaid asjaolusid pole eelnevalt uuritud kriminaalasjade uurijate seas. Varem on kirjutatud töid stressi ja läbipõlemise kohta, kuid teistest vaatepunktidest. Näiteks Jefimov (2014) kirjutas oma lõputöö teemal “Politseiametniku stress ja läbipõlemine ning seda mõjutavad tegurid”, kus ta uuris Põhja prefektuuri Ida politseijaoskonna politseiametnike stressi ja läbipõlemise taset ning selgitas välja, millised faktorid tekitavad politseiametnikele stressi ning pakkus välja ettepanekuid, kuidas leevendada stressi. Kiik (2014) kirjutas teemal “Tööraahulolu, stress ja läbipõlemine Lääne prefektuuris”, kus ta analüüsis Lääne prefektuuri töötajate tööraahulolu, stressi- ja läbipõlemise tunnuseid ning selgitas välja nende tekkimise põhjused, mille alusel tegi ettepanekuid ja andis soovitusi olukorra paremaks muutmisel. Einland (2017) kirjutas teemal “Stress ja läbipõlemine Politsei- ja piirivalvekolledži kadettide seas ning seda mõjutavad tegurid”, kus ta selgitas välja, kui kõrge on kadettide stressitase ning kuidas kadetid stressiga toime tulevad ning kas õppurite seas esineb läbipõlemist või on oht selle tekkeks.

Lõputöös on **uurimisprobleem** püstitatud küsimusena:

Millised stressitegurid tekitavad Lääne-Harju ja Ida-Harju kriminaalasjade uurijate seas stressi ja ohtu läbipõlemiseks?

Oma lõputöös püstitab autor järgmised **uurimisküsimused**:

1. Millised stressorid tekitavad uurijate seas stressi kõige enam?
2. Kuidas kriminaalasjade uurijad leevendavad stressi?
3. Kas uurijate seas esineb läbipõlemist või on oht selle tekkeks?

Lõputöö **eesmärk** on saada teada stressorid, mis tekitavad Põhja prefektuuri kriminaalasjade uurijate seas stressitaseme tõusu ja läbipõlemise ohtu ning anda soovitusi nende leevendamiseks.

#### **Uurimisülesanded:**

1. Uurida stressi ja läbipõlemise teaduslikke aluseid.
2. Viia läbi küsitlus saamaks teada, mis tekitavad uurijatel stressi ja läbipõlemist.
3. Analüüsida saadud tulemeid.
4. Tulemuste põhjal teha järeldusi ja ettepanekuid.

Lõputöö autor kasutab oma lõputöös kvantitatiivset uurimismeetodit, sest kvantitatiivse uuringu tulemused esitatakse arvude ja statistikana (Õunapuu, 2014, lk 61). Andmekogumismeetodiks on küsitlus. Küsitlus ehk *survey* tähendab seda, kus andmeid kogutakse standardiseeritult ja katseisikud moodustavad valimi või näidise suuremast üldkogumist. Standardiseeritus tähendab, et kõigilt vastajatelt tuleb küsida küsimusi täpselt samal viisil. (Hirsjärvi, *et al.*, 2004, lk 180) Küsitlus viiakse läbi võrgu kaudu. Lõputöös kasutatakse ettekavatsetud valimit ehk kaasatakse selle grupi kõige tüüpilisemad esindajad (Õunapuu, 2014, lk 143). Valimiks on Põhja prefektuuri Lääne-Harju ja Ida-Harju politseijaoskonna kõikide menetlusgruppide uurijad.

Lõputöö esimeses peatükis käsitletakse stressi ja läbipõlemise, nende tegurite ja politseitööga seoste kohta välja töötatud teooriaid. Samas antakse esimeses peatükis ka ülevaade stressiga toimetuleku kohta. Lõputöö teises peatükis on analüüsitud Põhja prefektuuris läbi viidud ankeetküsitluse tulemusi, seoseid ja järeldusi ning on välja toodud ettepanekuid stressi ja läbipõlemise ohu leevendamiseks.

# 1. STRESS JA LÄBIPÕLEMINE POLITSETÖÖS

Stress ja läbipõlemine on tänapäeva ühiskonnas väga levinud. Stress võib-olla nii positiivne kui ka negatiivne. Positiivne stress võib kaasa tuua elevust ja positiivseid tundeid. Samas negatiivne stress toob kaasa meeleolu languse. Enamik inimesi seostab stressi siiski negatiivsena. Eriti tekitab inimestes stressi ja läbipõlemise ohtu tööga seotud asjaolud. (Niitra, 2004, lk 14) Politseitöö on väga stressirohke amet. Tegeletakse erinevate inimestega ja erinevate ohtlike situatsioonidega.

Käesolevas peatükis käsitleb autor stressi ja läbipõlemise teemat. Esimeses alapeatükis toob autor välja stressi termini erinevad definitsioonid, seda soodustavad tegurid, sümptomid ehk kuidas ära tunda stressi ja kuidas stressi leevendada. Teises alapeatükis tuuakse välja läbipõlemise erinevad definitsioonid ja seda soodustavad tegurid ning kuidas vältida läbipõlemist. Ning viimases alapeatükis kirjeldatakse stressi ja läbipõlemist politseis.

## 1.1. Stress

Stress on mõiste, millel puudub üks kindel definitsioon. Sellist nähtust nagu stress on alles defineerima hakatud umbes sada aastat tagasi. Viimase saja aasta jooksul on erinevad inimesed mõistet „stress“ defineerinud omamoodi. Üks esimesi stressi uurijaid on Hans Selye. Tema sõnul on ainus stressivaba seisund surm (Niitra, 2004, lk 13). Inimestes tekitab miski stressi iga päev kas suuremal või vähesemal määral.

Hans Selye on defineerinud stressi kui keha kohanemisreaktsiooni nendele välisteguritele, mida tajutakse nii-öelda agressiivsena ja see kutsub sageli esile ärevusseisundi, mida tuntakse nii psühholoogilisel kui ka füüsilisel tasandil. Psühholoogilisel tasandil võib tekkida hirm, pinge või ärevus, füüsilisel tasandil võib näiteks suurenda adrenaliini tase, higistamine või süda hakkab kiiremini lööma. (Rus, *et al.*, 2016, p. 201) Richard Lazarus on aga sõnastanud stressi kui reaktsiooni indiviidi kohanemisvõimet koormavale või ületavale situatsioonile, koormuste ning isiklike toimetulekuvõimaluste ja -võimete vahelise diskrepantsi negatiivsena kogemise tagajärge (Anion, 2006, lk 48 ref Lazarus, 1966). Stevan Hobfolli sõnade kohaselt

on stress ohureaktsioon keskkonnale, paljudest sündmustest koosneva protsessina, mille käigus inimene kaotab ressursse (Anion, 2006, lk 48 ref Hobfoll, 1988). Stress on tegelik või tõlgendatud oht indiviidi füsioloogilisele või psühholoogilisele terviklikkusele, mis põhjustab füsioloogilisi ja/või käitumuslikke reaktsioone (McEwen, 2000). Sirje Niitra (2004, lk 9) defineerib stressi kui kestvate või korduvate ärritajate toimet tekkivat pingeseisundit, mis väljendub raskustes kohaneda ümbritseva keskkonnaga.

Need on vaid mõned definitsioonid mõistele stress. Sõnastus on kõigil erinev, kuid mõte on sama. Stress on kas füüsiline või psühholoogiline reaktsioon mingile välistegurile ehk stressorile. Euroopa Komisjoni poolt välja antud tööstressiga seotud dokumendis on kirjutatud, et stress tööil võib kaasa tuua vaimse või füüsilise haiguse ning stress, mis ei ole tööga otseselt seotud, võib hakata aga tööil stressi tekitama (Cooper, 1998 p. viii).

Stressi tekitavateks teguriteks ehk stressoriteks on väga erinevad asjaolud. Stressor on sündmused, kogemused ja tajud, mis põhjustavad kehale stressireaktsiooni. Stressorid on sotsiaalsed, füüsilised, psühhosotsiaalsed, psühholoogilised, filosoofilised. Sotsiaalsed stressorid on näiteks müra või ülerahvastatud kohad. Füüsilised stressorid on näiteks kuumus, külmus, haigused või vähene uni. Psühhosotsiaalsed stressorid on näiteks lein, lahutus või vallandamine. Psühholoogilised stressorid on näiteks muretsemine probleemide pärast. Filosoofilised stressorid on näiteks konflikt väärtuste vahel. (Lester, *et al.*, 1983, pp. 334-325) Stressorid võivad olla keskkonnast pärit, individuaalsed, elusündmused, traumaatilised sündmused. Näiteks loodusõnnetused, sõjad või kuriteo ohvriks langemine. Organisatsioonilisteks stressoriteks võivad olla näiteks ülekoormus, vähene kompetentsus, töövahendite puudus, halvasti organiseeritud töökoht või juhtkond ja suhted kolleegidega. (Nurmoja, 2003, lk 14) Eelneva põhjal saab öelda, et stressi saab tekitada peaaegu iga tegur, mis on maailmas olemas, kuid igale inimesele mõjuvad stressorid erinevalt ning erinevad stressorid tekitavad erinevatele inimestele stressi.

Kõige enam tööga seotud stressifaktor on organiseerimatus või suutmatuse aega planeerida, konfliktid ülemuste või kolleegidega, tööle mittevastav kvalifikatsioon, ülekoormuse või masenduse tunne töö juures, liiga suur või liiga väike vastutus, võimetus kinni pidada

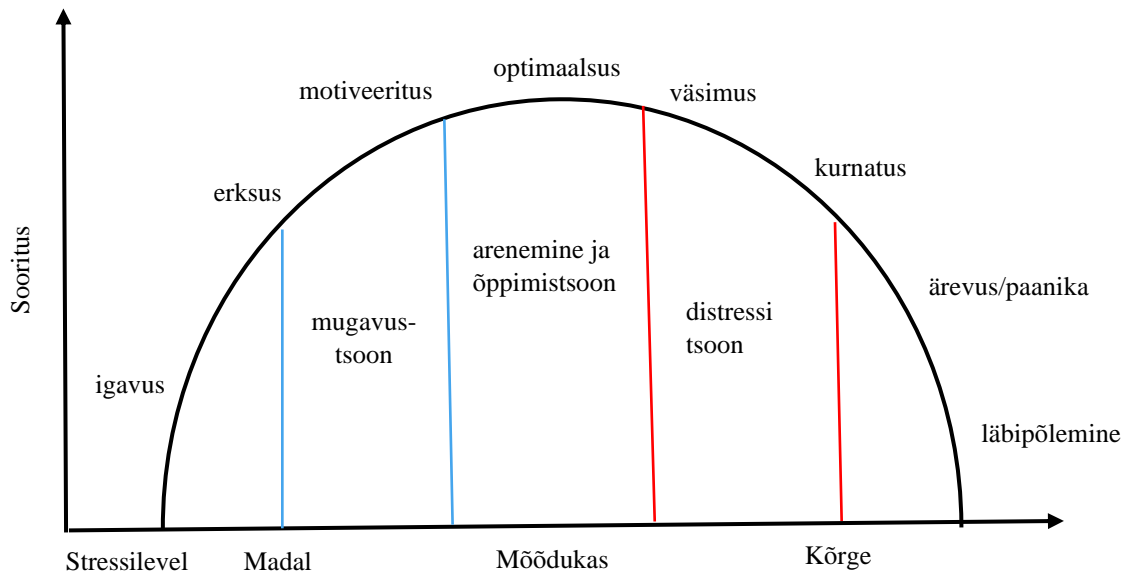


tähtaegadest, võimetus kohaneda tőörutiini muutustega, suutmatus ära kasutada oma oskusi, tőidimuse tunne ning juhtide poolse toetuse puudumine (Goliszek, 1993, lk 43).

Psühholoogid eristavad kolme liiki stressi, milleks on positiivne stress ehk eustress, normaalne stress ja negatiivne stress ehk distress (Niitra, 2004, lk 14). Positiivne stress ehk eustress on tervislik eufooriline stiimul, mis toob rahulduse ja saavutustunde. Negatiivne stress ehk distress on aga erinevalt eustressile kahjulik stiimul. (Šcepanovic, *et al.*, 2023, p. 1) Eelneva jutu alusel saab öelda, et positiivse stressi toovad esile positiivsed sündmused. Nendeks võivad olla näiteks abiellumine, esinemine, edutamine või eesmärkide saavutamine. Negatiivse stressi toob esile hoopis negatiivsed sündmused, milleks võivad olla näiteks kellegi surm, vallandmine või eesmärkide mittesaavutamine.

Hans Selye stressimudeli kohaselt läbib inimene mingi stressoriga kokku puutudes kolm etappi: alarm/häire ehk n-ö lühiajaline paanikahoog, vastupanu ehk toimetulek ja kurnatus. Esimeses etapis tekivad kehas stressisümptomid. Kui stress tõuseb, siis jõuab inimene vastupanu etappi, kus kehas stressisümptomid kaovad. Kui stressitegur on liiga tugev või kestab kaua, siis tekib inimesel kurnatus. (Selye, 1950, p. 1383)

Stressitase on igal inimesel erineval ajal erinev. Stressitase sõltub sellest, kui kontrollitavana inimene sündmust tajub, kui oluliseks ta seda sündmust enda jaoks peab ning sellest, kuivõrd palju toimetulek nõuab inimeselt ressursse (Nurmoja, 2003, lk 14). Stressitaset saab hästi jälgida Yerkes-Dodsoni graafikult, mis on näha alloleval joonisel (joonis 1). Mida vähem on inimesel stressi, siis pole ka inimese töö viljakas ega pole eesmäärke, mille poole püüelda. Kui tekib rohkem stressoreid, siis tekib ka viljakus. Psühholoog Sirje Niitra (2004, lk 14) on kirjutanud, et mõõdukas stress on alati edasiviiv. Mõõdukas stress võib aga üle minna konfliktseks ehk tekib liiga palju stressi. See omakorda võib kaasa tuua läbipõlemise.



Joonis 1. Yerkes-Dodsoni stressitaseme graafik (Liu, *et al.*, 2018; autori koostatud)

Stressi toob esile kõigepealt koormustegurid, mis on nii negatiivsel kui ka positiivsel stressil sarnased. Kuidas inimene end nende tegurite esinemisel end tunneb, sõltub, kas tegemist on positiivse või negatiivse stressiga. Inimesel on negatiivne stress juhul, kui ta tunneb ülekoormust ja ängistust. Seejärel tekib inimesel näiteks töövõime langus, keskendumisraskused või kurnatus, mis omakorda võivad tuua kaasa rahulolematuse või närvilisuse. Inimesel on positiivne stress juhul, kui ta muutub avatumaks ja sallivamaks ning tekib otsusekindlus ja tahe tegutseda. Need omakorda toovad kaasa kohanemisvõime paranemise või koormustaluvuse tõusu. Allolevas tabelis on näha, mida sisaldavad on negatiivse ja positiivse stressi tsüklid (tabel 1). (Niitra, 2004, lk 16-17)

Tabel 1. Negatiivne ja positiivne stress (Niitra, 2004, lk 16-17; autori koostatud)

Negatiivse stressi tsükkel	Koormustegurid	Ülekoormatus ja ängistus	Väsimus	Haavatavus
	riskiolukorrad	kui lattu on kõrgele seatud ja nõuete täitmata jätmist ei andestata endale	töövõime langus	mure tuleviku pärast

	sagedased muutused	kui ei suudeta valida	keskendumiskeskused	sõltuvus tunnustusest
	painavad probleemid		jõuetus	rahulolematus
	madal enesehinnang		suutmatus	närvilisus
			kurnatus	
<b>Positiivse stressi tsükkel</b>	<b>Koormustegurid</b>	<b>Võimete kasv</b>	<b>Jõud ja energia</b>	<b>Vastupidavus</b>
	riskiolukorrad	hoiak õppida ja muutuda	valikuvõime	õppimisvõime ja loovuse kasv
	muutused	mängulisus	ettevõtlikkus	enesekontrolli, enesekindluse ja eneseväärikuse tõus
	suur töökoormus	mitmekesisus	otsusekindlus	muutumisvalmidus
	probleemid	paindlikkus ja avatus	tahe	kohanemisvõime paranemine
		sallivus		koormustaluvuse tõus

Andrew Goliszek (1993, lk 16-17) kirjutab, et stressist vabaneda, tuleb ära tunda stressisümptomid. Kuna iga inimene on erinev, siis tuleb arvestada, et sümptom, mis mõnel inimesel viitab stressile, võib teisel inimesel viidata hoopis haigusele. Stressisümptomid jagunevad kolme kategooriasse, milleks on füüsilised, emotsionaalsed ja käitumuslikud stressisümptomid.

Füüsilisteks stressisümptomiteks võivad olla järgmised tegurid: peavalud; tõmblev silmalaua või nina; näo- või lõuavalud; kuivav suu või kurk; neelamisraskused; keelehaavandid; kuklavalud; peapööritus; kõnelemiskeskused, segane hääldamine või kogelemine; nimmevalud; lihasevalud; nõrkus; kõhukinnisus; seedehäired; iiveldus ja/või oksendamine; kõhuvalud, kõhulahtisus; kaalu vähenemine või suurenemine; isutus või pidev isu; nahalööbed,

nõgestõbi või teised nahaprobleemid; valu rinnus; kõrvetised; südamepekslemine; sagedane urineerimine; külmad käed ja/või jalad; liighigistamine; unetus või liigne unisus; seksuaalne rahuldamatus; kõrge vererõhk; krooniline väsimus; paistes liigesed; sagenenud allergiad; sagenenud külmetused ja gripp; värisemine ja/või neuralgilised tõmbused; kalduvus õnnetusjuhtumitele; ülemäärane menstruatsioon või menstruaalne kurnatus; kiirendatud või raskendatud hingamine (Goliszek, 1993, lk 17-18).

Emotsionaalseteks stressisümptomiteks võivad olla järgmised tegurid: ärritatavus; tujukus; depressioon; ebaharilik agressiivsus; mälu või kontsentratsioonivõime kaotus; püsimatus või ülirutuvus; närveerimine tühiste asjade pärast; õudusunenäod; impulsiivne käitumine; abituse või frustratsiooni tunne; teistest inimestest eemalehoidmine; neurootiline käitumine; rabelevad või segased mõtted; viha; otsustusvõimetus; ärevus; paanikatunne; sagedased nutuhood; enesetapumõtted; olukorra üle kontrolli kaotamise tunne; seksuaalse huvi puudumine; segaduse perioodid (Goliszek, 1993, lk 18).

Käitumuslikeks stressisümptomiteks võivad olla järgmised tegurid: hammaste krigistamine; kortsus laup; kile närviline naer; jalgade või sõrmedega trummeldamine; küünte närimine; juuste sikutamine või kruttimine; suurenenud suitsetamisvajadus; määratud ravimite rohkenenud kasutamine; alkoholitarbimise suurenemine; sundsöömine; sund-dieet; põrandat mööda sammumine; krooniline edasilükkamisvajadus; huvikaotus välimuse suhtes; sotsiaalsete harjumuste äkiline muutumine; krooniline pikatoimelisus (Goliszek, 1993, lk 18-19).

Üks viis, kuidas identifitseerida reageeringuid stressile, on pidada paar-kolm nädalat stressipäevikut, kuhu tuleks kirja panna aeg, sümptom, vahetu tegevus ja eelnev tegevus. Kui on juba näiteks nädal aega sissekandeid tehtud, siis saab hakata märkama sarnasusi või mustreid ning nii on võimalik leida stressi algallikas. (Goliszek, 1993, lk 19-20) Kui on teada tegur, mis tekitab stressi, siis saab hakata sellega tegelema. Nii saab teada, kas on vaja muuta oma harjumusi või teha keskkonnas muudatusi.

Stressi on võimalik leevendada ning selleks on erinevaid võimalusi. Üks stressi leevendamise viise on lõõgastumine. Lõõgastuda on võimalik erinevat moodi. Näiteks vaimne või füüsiline lihaste lõõgastamine, jooga või meditatsioon. (Jürisoo, 2004, lk 177) Samuti näiteks väikese uinaku tegemine tööl võib osutuda heaks jõukogumise allikaks. See võiks kesta umbes 15-30 minutit ning see võib võrduda umbes kolmetunnise unega öösel. Kui üldiselt mõõdukat ületunnitööd ei peeta riskiteguriks, aga kui teha 8-16 tundi ületunnitööd nädalas, siis võib hakata vähenema rahulolutunne ja töö efektiivsus. Kindlasti peaks inimene saama igal aastal tööst puhata kaks-kolm nädalat järjest. (Jürisoo, 2004, lk 172) Lihtsamad meetodid stressi leevendamiseks on näiteks sportimine, muusika kuulamine, tervislik toitumine, sotsiaalne tugi pere ja tuttavate näol, samuti osalemine kultuuri- ja spordiüritustel (Sürme, 2019). Kui miski muu ei aita või ise saa hakkama stressiga, siis amuti aitab kaasa stressi leevendamisele psühholoogi juures käimine (World Health Organization, 2021).

Käesoleva peatüki teksti põhjal saab öelda, et stress on vaimne ja füüsiline pingeseisund, mille põhjustab stressor. Stressi liigitatakse positiivseks, normaalseks ja negatiivseks. Positiivne stress toob kaasa meeleolu tõusu ja rahulolu. Negatiivne stress toob kaasa meeleolu languse. Normaalselt ehk mõõdukat stressi on inimesel vaja, sest see on edasiviiv. Stressisümptomid jaotuvad füüsilisteks, emotsionaalseteks ja käitumuslikeks. Stressi tekitavaid tegureid tasub ära tunda, et teha muudatusi, et stressorist lahti saada ja stressi leevendada.

## **1.2. Läbipõlemine**

Mõiste läbipõlemissündroom võttis kasutusele Ameerika psühholoog H. J. Freudenberg. Ta kirjeldab läbipõlemist kui kurnatuse seisundit, mille on toonud kaasa liigsed nõudmised energiale, jõule või ressurssidele. (Freudenberg, 1975) Melissa Furman ütleb, et läbipõlemine on füüsiline, emotsionaalne ja vaimne väsimus, mille on põhjustanud emotsionaalne stressirohke situatsioon. See tekib siis, kui inimesel tekib tunne, et ta ei saa või ei suuda olukorda kontrollida. (South, 2021, pp. 12-15) Läbipõlemine ei ole päris sama, mis stress, see on pigem pikaajaliste stressitekitavate töötingimuste ning -olukordade otsene tulemus (Goliszek, 1993, lk 46). Nende definitsioonide järgi saab öelda, et läbipõlemise toob kaasa liigne stress.

Christina Maslach on öelnud, et läbipõlemist iseloomustab kolm põhikomponenti ehk kolm dimensiooni. Esiteks emotsionaalne kurnatus ehk enda emotsionaalsete ressursside tühjendamine ning taastumise allika puudumine. Emotsionaalne kurnatus on põhiline stressidimensioon. Teiseks on isiksuse muutus ehk inimesel kaob soov millegagi või kellegagi tegeleda, ta on negatiivne ja küüniline. Kui muutuste alguses, need nähtused võivad indiviidi kaitsta, siis pikemas perspektiivis hakkavad isiksust järk-järgult laastama. Ka suhtumine tööga seotud asjadesse on külm ja ükskõikne. Isiksuse muutust nimetatakse interpersonaalseks stressidimensiooniks. Kolmandaks komponendiks on vähenenud isiklik suutlikkus ehk tunne, et tööalane pädevus ja töö produktiivsus on vähenenud. Seda võib võimendada ka sotsiaalse toetuse puudumine ja ebapiisavad võimalused isiksuse arendamiseks. Vähenenud isikliku suutlikkust nimetatakse enesehinnanguliseks stressidimensiooniks. (Jürisoo, 2004, lk 47; Maslach, *et al.*, 2001, p. 402) Näiteks kui rääkida läbipõlemisest soolisest perspektiivist lähtudes, siis naised kannatavad emotsionaalse kurnatuse all rohkem, kuid meestel ilmneb rohkem isiksuse muutusi (Jürisoo, 2004, lk 51).

Läbipõlemine on protsess. See ei teki kiiresti, vaid võtab aega. Läbipõlemise kujunemise faase on neli. Esimene on entusiasm ehk lootused on suured nii töö kui ka iseenda suhtes. Teiseks faasiks on stagnatsioon ehk väsimine, eesmärkidest taganemine ja pettumus. Kolmandaks on frustratsioon ehk abituse tunne, et inimene pole võimeline oma eesmärgi täitma, tekib küünilisus. Neljandaks faasiks on apaatia ehk professionaalse vastutustunde kadumine, ükskõiksus töö suhtes ja konfliktide tekkimine. (Nurmoja, 2003, lk 16)

Läbipõlemise seisundile eelnevat protsessi iseloomustavad füüsiline, intellektuaalne, emotsionaalne, sotsiaalne ja hingeline väsimus. Füüsiline väsimus on kehaline väsimus ja uneprobleemid. Võivad ilmned lihaspinged, vastupanuvõime haigustele on nõrgenenud ja inimene ärkab kergesti ning on raske korralikult välja magada. Intellektuaalne väsimus toob kaasa keskendumisraskused, asjade unustamine ning tööülesannete edasilükkamine. Samuti inimene ei jaksa enam lugeda, kirjutada ega ka mõelda. Emotsionaalne väsimus ehk inimene hakkab ennast süüdistama ja tunnustama, et ta töövõime on langenud. See toob kaasa paanika, emotsionaalse tühjuse, küünilisuse või tundetuse. Sotsiaalne väsimus ehk läbipõlenu ei jaksa

enam rõõmustada, ta isoleerub ja ei tegele enam millegagi ning teda valdab ka üksindustunne. Hingeline väsimus toob kaasa elutahe vähenemise. Elu eesmärk ja mõte kaovad. (Jürisoo, 2004, lk 48)

Organisatsioonilised tegurid, mis võivad kaasa tuua läbipõlemise, on organisatsioonilised ümberkorraldused, *downsizing*, tehnika ja infotehnoloogia areng, muutunud töölevõtmise vormid ja töötamise viis. Organisatsioonilised ümberkorraldused toovad endaga kaasa vajaduse kohaneda uue tegelikkusega. Ümberkorralduste tagajärjel võib mõnede töötajate töökoormus suureneva või väheneda. Kui suureneb või väheneb kvantitatiivselt, siis tekib üle- või alakoormus. Kui aga suureneb või väheneb kvalitatiivselt, siis tekib üle- või alastimulatsioon. Kui organisatsioonis toimuvad muutused, siis sotsiaalsed võrgustikud võivad katkeda ning seejärel võib kaduda sotsiaalne turvatunne, see omakorda mõjub inimestele negatiivselt. Kuna ka juhid tegelevad ümberkorraldustega, siis neil on vähem aega toetada nii uusi kui ka vanu töötajaid. Ümberkorraldused võivad mõjutada ka töötajate karjääri võimalusi, näiteks pole enam kellelgi töökoht kindel või nende meelest on kedagi asjata edutatud või jäetud edutamata. (Jürisoo, 2004, lk 28-30)

Tööl läbipõlemise põhjused peituvad pigem töökeskkonnas kui inimeses ise. Läbipõlemise põhjustavad ebakõlad inimese ja tema töö vahel. Nendeks on ülekoormus, kontrolli puudumine, ebapiisav tasu ja tunnustus, kogukonnatunde kadumine, ebaõiglus ja vastuolulised väärtused. (Maslach, *et al.*, 2007, lk 41)

Ülekoormus on üks põhilisi põhjuseid, miks inimene põleb läbi. Töökoormus on suur ja tööviljakus on madal. Ülekoormuse toob kaasa intensiivne töö. See on enamasti nii, siis kui organisatsioon teeb kärpeid ehk töötajaid on vähem, aga tööd on hulga rohkem. Töötajatel tekib aina rohkem lisakohustusi ja see toob kaasa töökoormuse suurenemise. Kuna inimesed tunnevad, et tööd on nii palju, siis nad teevad seda ka oma vabast ajast. Näiteks tulevad hommikuti varem tööle või teevad pärast tööpäeva lõppu tööd veel edasi. Nii saab tehtud rohkem tööd, aga inimesed loobuvad oma vabast ajast, puhkamisest, et organisatsioonil läheks hästi. (Maslach, *et al.*, 2007, lk 41-43)

Igal inimesel on vaja tunda, et neil on kontroll enda töö prioriteetide seadmise, tööviiside valimise ja ressursside kasutamise üle. Organisatsioonis ei ole kellelgi täit kontrolli, kontroll on enamasti jagatud teistega. Kuid siiski, mingil määral peab olema töötajal kontroll oma töö üle. Kui neil see aga puudub, siis nad ei saa tasakaalustada oma isiklike huvisid organisatsiooni huvidega. (Maslach, *et al.*, 2007, lk 44-45)

Inimesed tahavad, et töö tooks neile tehtud töö eest raha, prestiiži ning turvatunde. Paljudel juhtudel aga ebapiisav töötasu ja tunnustus võib kaasa tuua läbipõlemise. Enamasti juhtub see siis, kui organisatsioonis tehakse ümberkorraldusi ja kärbitakse sealjuures kulusid. Mõne jaoks on oluline ka karjääriredelil kuskile edasi liikuda. Nad mõtlevad enamasti nii, et lõpuks kõrge palga saamine kompenseerib karjääri algul saadud madalat palka. Teise jaoks on oluline hoopis see, et tema tööd hinnatakse. Neile meeldib, kui nad saavad oma oskusi ja teadmisi rakendada. Lõpuks võib töö muutuda liiga pingutust nõudvaks, ei ole enam tulus ning töötajad ei veeda enam kvaliteetega, mille tagajärjel hakkab kogukond lagunema. (Maslach, *et al.*, 2007, lk 46-49)

Kui töötajad ei tee enam tööd harmoonias ja keskenduvad lühiajalisele kasumile, siis see toob kaasa kogukonna lagunemise. Töötajate vahel hakkavad tekkima aina tihemini konfliktid ja kaob vastastikune toetus ja austus. (Maslach, *et al.*, 2007, lk 49) Inimestele on väga oluline ühtsustunne. Kui see ära kaob, siis see ainult aitab kaasa inimestel läbi põleda.

Väga oluline on see, et töötaja väärtused langeksid kokku organisatsiooni väärtustega. Usaldus, avatus ja austus- need on väärtused, mis aitavad töökohta tunnetada õiglasena. Inimesed peavad üksteist usaldama, olema avatud ning näitama üles austust üksteise vastu. Kui organisatsioon ise neid elemente ei kasuta, siis hakkavadki töötajad tundma organisatsiooni ebaõiglasena. Töötajad ei usu, et organisatsioon teeb otsuseid klientide või töötajate huvidest lähtuvalt ja kui juhtkond salatseb, siis kaob avatud suhtlus ning austus organisatsiooni vastu. (Maslach, *et al.*, 2007, lk 52)

Indiviidi läbipõlemine ei ole halb ainult talle endale, vaid selle all kannatab ka organisatsioon, eriti kui tegemist on organisatsiooni võtmeisikutega. Inimesed puuduvad töölt haigestumise



tõttu, mis toob kaasa teistele töötajatele koormuse tõusu, sest nad peavad tegema töölt puuduva kolleegi tööd. Kui inimene läheb tööle tagasi, siis peab ta aga hakkama rohkem pingutama, sest tegemata töö on vaja järgi teha, mille tagajärjel töö efektiivsus ja kvaliteet langevad. Kui töötajad peavad pidevalt asendama puuduvat kolleegi või võtma mõned tema tööülesanded enda kanda, siis võib ka neil hakata vähenema töörõõm ja -moraalsus. Töötajad hakkavad kergemini ärrituma ning samuti hakkavad vältima tööd, mis neid ei köida. Organisatsioonis hakkab personali voolavus ehk inimesi hakkab töölt lahkuma. Kui organisatsioon saab tuntuks läbipõlemisjuhtumite poolest, siis on ka tema hea maine rikutud ja uusi töötajaid on järjest raskem palgata. (Jürisoo, 2004, lk 50)

On olemas üks isiksuse omadus, mis võib aidata vältida läbipõlemist. Seda nimetatakse *hardiness*'iks ehk seda saab tõlgendada stressitaluvusega või karastusega. See hõlmab kontrolli, pühendumust ja väljakutset. Kontroll tähendab usku, et inimesel on mõjuvõimu ja et ta saab sündmusi mõjutada ning ta ei tunne lootusetust. Ta oskab sündmusi enda jaoks positiivselt mõtestada ning säilitab kontrolli. Pühendumus ehk angažeeritus tähendab, et inimene säilitab uudishimu maailmas toimuva vastu. Väljakutse ehk *flow* tähendab seda, et inimene suhtub muutustesse kui normaalsesse seisundisse ja peab seda põnevaks. Inimene on muutustele avatud ja paindlik ega pea neid ohuks. (Jürisoo, 2004, lk 173)

Asjaolu, mis aitab kaasa, et mitte läbi põleda, on tervislik eluviis. Iga inimene peaks järgima tervislikku eluviisi. Kui inimene on heas vormis, magab hästi, sööb tervislikult ning tema elus on rõõmu ja nalja, siis need tegurid parandavad eeldusi stressitekitava tööga toimetulekuks (Jürisoo, 2004, lk 176).

Käesoleva peatüki teksti põhjal saab öelda, et läbipõlemine on pikaajalise stressi lõppstaadium. Stress tekib aegamööda. Inimene käib läbi mitmed erinevad faasid, kuni stress on nii suur, et on oht läbipõlemiseks. Enne läbipõlemist tekib inimesel väsimus ehk kurnatus, kas siis füüsiline, intellektuaalne, emotsionaalne, sotsiaalne või hingeline. Läbipõlemine on halb ka organisatsioonile, mitte ainult indiviidile. Kui inimesed hakkavad järjest rohkem läbipõlemise tõttu töölt puuduma või lahkuma, siis organisatsioon ei tule enam alles jäänud personaliga toime.

### 1.3. Stress ja läbipõlemine politseis

Politseistressiks nimetatakse politseitööga kaasnevat või selles sisalduvat stressi (Anion, 2006, lk 53). Politseitöös esineb tavaliselt ägedaloomuline situatsioonistress, mis on seotud traumaatilise sündmusega, näiteks kaaslase hukkumine, tulistamisolukorrad, ja krooniline stress, mis tuleneb rohkem töökorralduslikest probleemidest või negatiivsest avalikust arvamusest (Anion, 2005, lk 7). Politseinike stress jaguneb kolme kategooriasse: personaalne, organisatsiooniline ja tööalane. Personaalse stressi all mõeldakse politseiniku isiklikust elust tulenevaid stressoreid. Organisatsiooniline stress hõlmab mitte kindlatest tööülesannetest tulenevat stressi, vaid näiteks organisatsioonilisi tegureid. Tööalase stressi toob kaasa tööülesannete täitmised, näiteks ülekuulamised. (Papazoglou, *et al.*, 2018, p. 107)

Browni ja Campbelli uurimuse kohaselt on politseitööga seotud stressi tekke põhilisteks põhjusteks vahetustega töö, suur töömaht, tööjõu puudus, töövahendite puudumine, karjääriga seotud pettumused ja ülemustega läbisaamine. Samuti on stressi tekitavateks teguriteks oht oma elule, surmajuhtumid ja vägivald. (Ellonen, *et al.*, 2002, lk 124 ref Brown, *et al.*, 1994) Hispaania politseile tehtud uuringu kohaselt tuntakse aga rohkem stressi, kui nende tööd ja panust ei hinnata (Luceño-Moreno, *et al.*, 2016, p. 392).

Autor arvab, et politseiametnikud on ka lihtsalt inimesed ehk neil võivad tekitada stressi samad tegurid, mis igal teisel inimesel. Näiteks võib neil olla tööga seotud stressorid nagu suur töökoormus, organisatsioonilised muutused või isikliku eluga seotud stressorid nagu lahutus, lein. Politseiametnikel on igapäevaselt mõned stressorid juures, mis teistel inimestel tavaliselt ei ole. Nagu näiteks eelnevalt välja toodud oht oma elule, surmajuhtumid ja vägivald. Nendega peale politseinike inimesed tavaliselt kokku ei puutu.

Stress tekib kõige enam kriitilistes situatsioonides. Näiteks õnnetusjuhtumid, konfliktisituatsioonid, ohtlikud ja vägivaldsed olukorrad. Politsetöös tegeleb politseinik nii kriisiolukordadega kui ka kriisiolukorras olnud inimestega. Paljudel juhtudel näeb politseiametnik šokiseisundis inimeste reaktsioone. Need võivad olla juhtudel, kus näiteks minnakse surmateadet edastama või kui kuulatakse üle vägivallaohvreid (kannatanuid).

(Ellonen, *et al.*, 2002, lk 135-136) Kuna kõik inimesed on mingil määral empaatilised, siis ka politseiametnikud tunnevad kannatanutele kaasa. Mida rohkem nad selliste inimestega kokku puutuvad, seda rohkem ka nemad tunnevad seda, mida kannatanud, mistõttu politseiametnikud ehitavad alateadlikult endale n-ö müüri ette, et nad enam ei tunneks nii (Harpold, *et al.*, 2002, pp. 1-7). Negatiivseid tundeid võib ka vähendada kriisiolukordadest, stressi tekitavatest teguritest lihtsalt nendest rääkimine ja arutamine (Honig, *et al.*, 1998, p. 116).

Politseitöös puutuvad politseinikud rohkem kokku stressisituatsioonidega. Näiteks rasketeks situatsioonideks, mis tekitavad stressi, võivad olla perekonnale suunatud ähvardused, töö tõttu invaliidistumine, relvastatud isikuga kokkupuutumine, kolleegi surm, kolleegi enesetapp, inimese tapmine, surnud lapse nägemine, vanemlike õiguste äravõtmine. Uurijal on raske uurida näiteks teise politseiniku või politseiniku perekonnaliikme poolt toime pandud kuritegusid. (Ellonen, *et al.*, 2002, lk 135-137) Selliste olukordade tõttu on politseinikel kõrge risk posttraumaatilise stressihäire tekkimiseks (Jorgensen, *et al.*, 2021). Posttraumaatiline stressihäire on krooniline vaimne häire, mille toob kaasa traumaatilised olukorrad (Al Jowf, *et al.*, 2023, p. 1).

Lõputöö autor arvab, et uurijate stressitase sõltub juhtumist. Kõrge profiiliga või avaliku huviga juhtumite uurimine tekitab uurijates rohkem stressi, sest enamasti on üheks stressiallikaks meedia, kes kajastab kõike ja kellega peab tegelema, sest soovitakse infot. Samuti võib veel uurijatel stressi tekitada asjaolu, et ei suudeta juhtumit lahendada või et on teinud tõendeid kogudes vea ja kohus mõistab süüdistatava õigeks.

Politseinikel stressiga seotud esinevateks füüsilisteks haigusteks võivad olla nimmevalu, lihaste krambid, peavalu, astma, kõrge vererõhk, kõrvetised ja haavandid. Emotsionaalseteks ning isiklikeks probleemideks võivad olla näiteks lahusus, alkoholism, depression ja enesetapp. Politseitööd tegevad ametnikud võivad end tunda tihti üksildasena, sest neil pole kellegagi rääkida oma tööst ja läbielamistest. (Goliszek, 1993, lk 49)

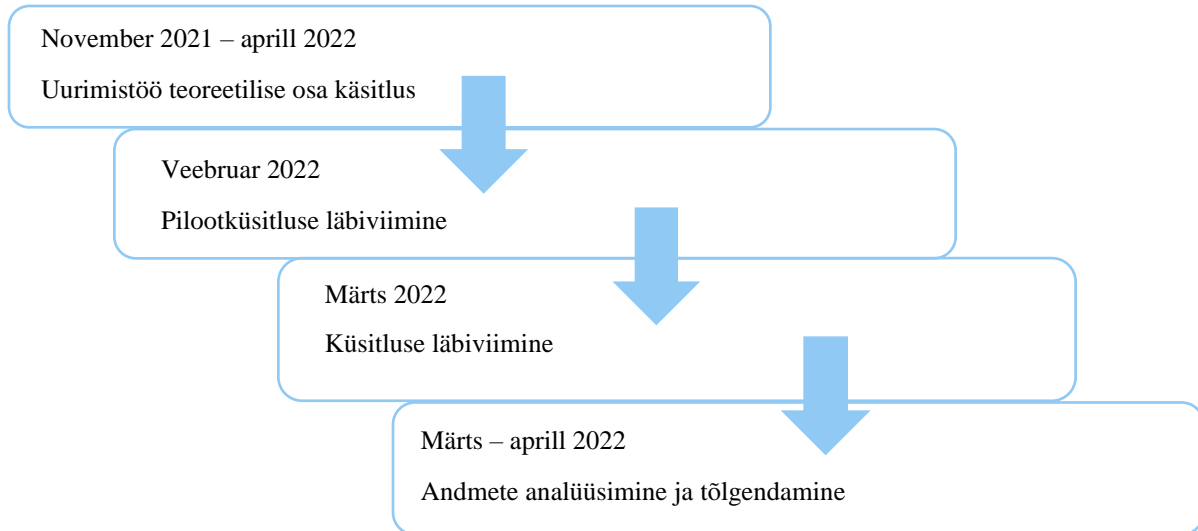
Politseiametnikud, kellel on kõrge risk läbi põleda, võivad olla vägivaldsemad ning kasutada vägivalda tihedamalt. Läbipõlemine mõjutab politseiametnike käitumist konfliktisituatsioonides tsiviilisikutega ja läbipõlemisega on seotud ka negatiivsed tagajärjed peresuhtes, näiteks lähisuhtevägivald, kolleegidega konfliktid, õnnetud abielud ja perest eemalolek. (Santa Maria, *et al.*, 2017, p. 111)

Politseistress ja läbipõlemine võivad viia politseiniku enesetapuni. Politseiniku suitsiidi põhjuseks võib olla personaalne konflikt, näiteks solvamine, süüdistamine või alandamine, füüsilise ja/või psüühilise tervise halvenemine, hirm karistuse või häbi ees või ametialased konfliktid, näiteks ebaedu töös, füüsiline või psüühiline ülekoormus (Anion, 2005, lk 9-10).

Eelneva teksti põhjal saab öelda, et politseistress on stress, mille toob kaasa politsetöö olemus. Politseiametnikud tegelevad igapäevaselt erinevate inimestega ja erinevate olukordadega. Politsetöös puutuvad ametnikud kokku rohkem näiteks surmaga, vägivallaga ja stressis inimestega. Need on stressorid lisaks nendele stressoritele, millega kõik inimesed tavaliselt kokku puutuvad.

## 2. EMPIIRILINE UURING

Teises peatükis annab autor ülevaate lõputöös korraldatud uurimuse lähtekohtadest, metoodikast ja tulemustest. Alljärgneval joonisel (joonis 2) on välja toodud uuringuetapid, millest nähtub, millisel ajavahemikul mingit uuringu osa teostati.



Joonis 2. Uuringu etapid (autori koostatud)

### 2.1. Uuringu meetod, protsess ja valim

Lõputöö autor kasutas oma lõputöös kvantitatiivset uurimismeetodit, sest kvantitatiivse uuringuga saab kontrollida hüpoteese ja põhjuse-tagajärje seoseid (Hartas, 2010, pp. 65-66). Uuringu tulemused esitatakse arvude ja statistikana (Õunapuu, 2014, lk 61). Kvantitatiivse uuringu eesmärk on saada üldistatavaid andmeid. Meetodit saab kvantitatiivse uurimismeetodiga korrata. (Hartas, 2010, pp. 65-66)

Andmekogumismeetodiks on küsitlus. Küsitlus ehk *survey* tähendab seda, et andmeid kogutakse standardiseeritult ja katseisikud moodustavad valimi või näidise suuremast üldkogumist (Hirsjärvi, *et al.*, 2004, lk 180). Küsitlusuurimuse eeliseks on see, et selle abil saab haarata palju inimesi korraga. Samuti säästab see autori aega, kuna ei pea ise igale inimesele isiklikult küsitlust esitama. Seda saab teha elektroonilisel teel ja seetõttu saab ka

andmeid kiiresti talletada ja analüüsida. Olemas on erinevaid analüüsi- ja aruandeviise, mistõttu autor ise ei pea välja mõtlema, kuidas andmeid analüüsida. Igal asjal on omad plussid ja miinused. Küsitluse miinusteks on näiteks see, et küsitlusega ei ole võimalik kontrollida, kui ausalt sellesse suhtutakse. Samuti on raske teada saada, kui õnnestunud vastusevariandid on vastajate meelest ning kas vastajad on küsitluse valdkonnaga kursis või käesolevast tööst lähtuvalt kogenud. Kui muidu andmete kogumine on küsitlusemeetodit kasutades kiire, siis kahjuks ankeedi koostamine võtab aega. Küsitluse miinuseks on veel see, et vastamata jäänud küsitluste hulk võib kujuneda suureks. (Hirsjärvi, *et al.*, 2004, lk 182)

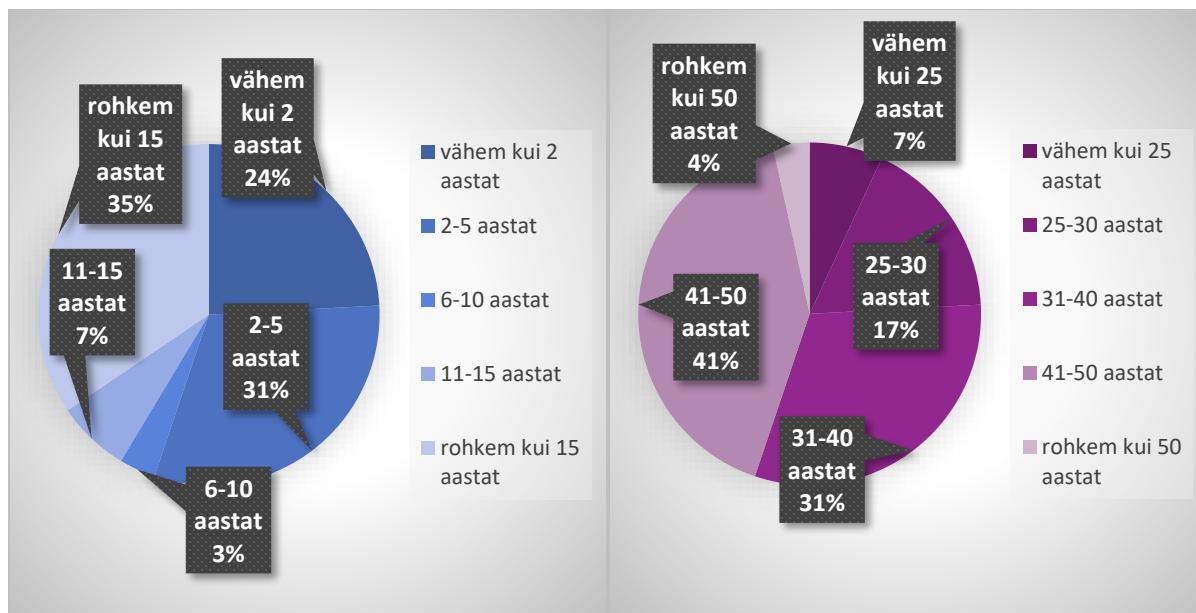
Küsitlus viidi läbi võrgu kaudu ja oli anonüümne. Küsitluse läbiviimiseks kasutati Google Vorme. Käesolevas töös kasutati standarditud küsimustikku, mis koosnes 35 küsimustest ja sissejuhatavast tekstist. Standarditud küsimustiku vastuseid uuritakse ja analüüsitakse statistikameetodiga. (Õunapuu, 2014, lk 159-160) Autor koostas küsimused põhinedes oma töö teooriale. Küsimustikus olid kolm küsimust vastajate taustaandmete kohta, seitseteist küsimust seoses stressi ja organisatsiooniliste muutustega ning üks osa oli läbipõlemise test, mis koosnes viisteistkümnest küsimusest. Küsimustikus kasutati suletuid küsimusi (Õunapuu, 2014, lk 162). Küsimused olid valikvastustega ehk kus vastaja valib ühe või mitu tema jaoks sobivat vastust, kuid oli ka küsimusi, kus soovi korral said vastajad põhjendada/täiendada, miks nad mõnele küsimusele nii vastasid. Samuti kasutati küsimusi, millele saab vastata viiepallisüsteemis. Vastused kodeeriti arvudeks ja tähisteks ehk vastuseid sai statistiliselt analüüsida. Küsimustiku viimane plokk hõlmas läbipõlemise testi, mis on leitav tööheaolu.ee kodulehel. Läbipõlemise test koosnes 15 küsimusest. Vastajad pidid kokku lugema oma summa ning lõpus panema kirja oma tulemuse. Minimaalne tulemus sai olla 15 punkti ning maksimaalne tulemus sai olla 75 punkti.

Lõputöös kasutati ettekavatsetud valimit ehk kaasati selle grupi kõige tüüpilisemad esindajad (Õunapuu, 2014, lk 143). Valimiks oli Põhja prefektuuri Lääne-Harju ja Ida-Harju politseijaoskonna kõikide menetlusgruppide uurijad. Uurijaid on kokku kahe jaoskonna peale 141. Kuna lõputöö eesmärgiks oli teada saada, kas organisatsioonilised muutused tekitavad Põhja prefektuuri kriminaalrajade uurijate seas stressitaseme tõusu ja läbipõlemise ohtu, siis neid andmeid saab kõige paremini uurida otseselt uurijate käest.

Uuringuga saadud andmeid analüüsitakse erinevates etappides. Esimene etapp on andmete kontrollimine. Tuleb kontrollida, kas andmetes esineb vigu ja kas andmeid on puudu või ei ole. Teiseks etapiks on andmete täiendamine. Küsitlusmeetodit kasutades saab andmeid täiendada, kui paluda tagasi veel täitmata või tagastamata ankeete. Kolmandaks etapiks on andmete korrastamine. Kvantitatiivse uurimuse andmetest koostatakse muutujad ja andmed kodeeritakse. (Hirsjärvi, *et al.*, 2004, lk 206-207). Käesolevas lõputöös kasutati statistilist analüüsi.

## **2.2. Uuringu tulemused**

Ankeetküsitlusele vastas 29 uurijat. Kahe jaoskonna peale on uurijaid 141 ehk vastanute hulk on uurijate summast ~21%. Neist 58,6% (17 vastanut) olid naised, 37,9% (11 vastanut) mehed ja 3,4% (1 vastanu) ei soovinud oma sugu avaldada. Vastajatel jäi keskmine vanus vahemikku 31-40 aastat (joonis 3). 35% (10) vastanul oli tööstaaž üle 15 aasta, 31% (9) vastanul 2-5 aastat, 24% (7) vastanul vähem kui kaks aastat, 7% (2) vastanul 11-15 aastat ja 3% (1) vastanul 6-10 aastat (joonis 3).



Joonis 3. Vastajate tööstaaž ja vanus (autori koostatud)

Esimesed kolm küsimust peale taustaandmeid olid seotud erinevatele stressiteguritele ja stressiolukordadele hinnangu andmisega. Esimene küsimus oli järgmine: Kui palju järgmistest teguritest tekitab Teis stressi?. Tegemist oli valikvastustega küsimusega, kus vastajad pidid iga tegurit eraldi hindama, kui palju need tekitavad neis stressi. Teguriteks olid tööga seotud faktorid, mis võivad tekitada stressi. Vastata sai skaalal, mis koosnes valikutest: üldse mitte, harva, mõnikord, sageli, väga tihti, ei oska öelda.

Enamik tegureid tekitas uurijates stressi mõnikord või harva. Kõige rohkem tekitab stressi liiga palju tööülesandeid (34% ehk 10 vastajat), millest saab järeldada, et uurijad tunnevad, et töötajaid, kelle vahel tööülesandeid jagatakse, on vähe. Rohkem tekitavad stressi ka väike palk (17% ehk 5 vastajat) ning koondamine (14% ehk 4 vastajat). Ilmselt uurijad tunnevad, et töömaht ja palk ei ole tasakaalus ning see tekitab neis stressi. Koondamise pärast muretsevad nad ilmselt siis, kui toimuvad organisatsioonilised muutused, sel ajal on kõige suurem võimalus, et kedagi koondatakse, kuigi töötajad ise töötaksid organisatsioonis edasi. Üldse ei tekita stressi paljudel uurijatel näiteks koondamine (38% ehk 11 vastajat), distsiplinaarmenetlus (38% ehk 11 vastajat), politseiametnikule ebasobiv käitumine (35% ehk 10 vastajat) ning töölt ettetulev keelebarjäär (31% ehk 9 vastajat). Kui palju millistele teguritele



vastati, leiab allpool leiduvast tabelist (tabel 2). Küsimusele oli võimalik vastata ka muu. Sinna lisati järgmised kommentaarid:

- *“Politsei põhiväärtuse – inimlikkuse – mitterakendamine oma töötajate seas – sageli”*
- *“Ootused ja nõudmised “ülevalt poolt””*

Tabel 2. Tööl stressi tekitavate tegurite hindamise vastused (autori koostatud)

<b>Tegur</b>	Üldse mitte	Harva	Mõnikord	Sageli	Väga tihti	Ei oska öelda
Liiga palju tööülesandeid	0	3	8	8	10	0
Aja planeerimine	1	5	14	7	2	0
Ebavõrdne kohtlemine	4	6	14	3	2	0
Väike palk	1	3	15	5	5	0
Erimeelsused ülemuste ja/või kolleegidega	2	12	13	1	1	0
Vastutus	3	6	11	6	2	1
Tähtaegadest kinnipidamine	2	5	14	6	1	1
Muutustega kohanemine	9	11	5	3	1	0
Ülemustepoolne toetuse puudumine	5	8	12	3	1	0
Töötingimused	2	14	7	5	1	0
Koondamine	11	5	4	5	4	0
Distsiplinaar-menetus	11	5	6	2	2	3
Tööl ettetulev keelebarjäär	9	8	11	1	0	0
Politseiametnikule ebasobiv käitumine	10	12	3	2	0	2

Teine küsimus oli järgmine: Kui palju järgmistest olukordadest tekitab Teis stressi?. Tegemist oli valikvastustega küsimusega, kus vastajad pidid iga olukorda eraldi hindama, kui palju need tekitavad neis stressi. Teguriteks olid uurijatööga seotud olukorrad, mis võivad tekitada stressi.

Vastata sai skaalal, mis koosnes valikutest: üldse mitte, harva, mõnikord, sageli, väga tihti, ei ole selle toiminguga kokku puutunud, ei oska öelda.

Enamik olukordi tekitas uurijates stressi mõnikord, harva või üldse mitte. Üksikutel inimestel tekitavad mõned olukorrad rohkem stressi kui teistel. Ainult mõned olukorrad ainult üksikutel uurijatel tekitasid stressi väga tihti. Näiteks kahtlustatava ülekuulamine (3,4% ehk 1 vastaja), läbiotsimine (3,4% ehk 1 vastaja), vastastamine (3,4% ehk 1 vastaja), ütluste seostamine olustikuga (3,4% ehk 1 vastaja) ning meediaga suhtlemine (7% ehk 2 vastajat) tekitab ainult ühel-kahel inimesel stressi väga tihti. N-ö keskmiselt tekitavad uurijates stressi kahtlustatava ülekuulamine ning läbiotsimine. Surnukeha nägemine, äratundmiseks esitamine, kannatanu ja tunnistaja ülekuulamised tekitavad kõige vähem stressi. Ilmselt on neid olukordi nii palju juba ette tulnud, et uurijad on harjunud ja need ei teki enam väga stressi. Uurimiseksperimenti, vastastamist ja alaealise ülekuulamist ei ole päris mitmel uurijal ette tulnud. Need on spetsiifilisemad olukorrad, millega kõik uurijad kokku ei puutu. Kui palju millistele teguritele vastati, leiab allpool leiduvast tabelist (tabel 3). Küsimusele oli võimalik vastata ka muu. Stressi tekitab kahtlustatava jaoks karistamatuse tunne ja üldiselt karistuspoliitika.

Tabel 3. Tööl stressi tekitavate olukordade hindamise vastused vastajate arvu alusel (autori koostatud)

<b>Olukord</b>	Üldse mitte	Harva	Mõnikord	Sageli	Väga tihti	Ei ole selle toiminguga kokku puutunud	Ei oska öelda
Kannatanu ülekuulamine	7	13	7	1	0	1	0
Kahtlustatava ülekuulamine	2	8	14	3	1	1	0
Tunnistaja ülekuulamine	7	14	7	0	0	0	1
Alaealise ülekuulamine	1	6	7	3	0	7	5
Läbiotsimine	4	6	11	3	1	4	0
Äratundmiseks esitamine	13	10	5	0	0	1	0

Vastastamine	6	6	3	3	1	7	3
Uurimiseksperiment	4	2	4	1	0	11	7
Ütluste seostamine olustikuga	6	7	7	2	1	5	1
Surnukeha nägemine	11	6	5	0	0	5	2
Meediaga suhtlemine	1	4	9	4	2	5	4

Kolmas küsimus oli järgmine: Kui palju on järgmistest teguritest Teis stressi tekitanud?. Tegemist oli valikvastustega küsimusega, kus vastajad pidid iga tegurit eraldi hindama, kui palju need tekitavad neis stressi. Teguriteks olid organisatsiooniliste muutustega seotud tegurid, mis võivad tekitada stressi. Vastata sai skaalal, mis koosnes valikutest: üldse mitte, harva, mõnikord, sageli, väga tihti, ei oska öelda.

Allpool leiduvast tabelist saab välja lugeda, et organisatsioonilistest muutustest on neis kõigis mingil määral stressi tekitanud struktuuride muutus ehk Keslinna jaoskond kadus ära ning alles jäi kolme jaoskonna asemel kaks jaoskonda. Inimeste ümberpaigutamine tõi kaasa mõnel inimesel täiesti uue töökeskkonna ning uue kollektiivi, kus töötada. Kõige vähem tekitas stressi töökeskkonna muutus (17% ehk 5 vastajat). Palju tekitas uurijates ka stressi töökohas ümberkorraldused (31% ehk 9 vastajat). Kui palju millistele teguritele täpsemalt vastati, leiab allpool leiduvast tabelist (tabel 4).

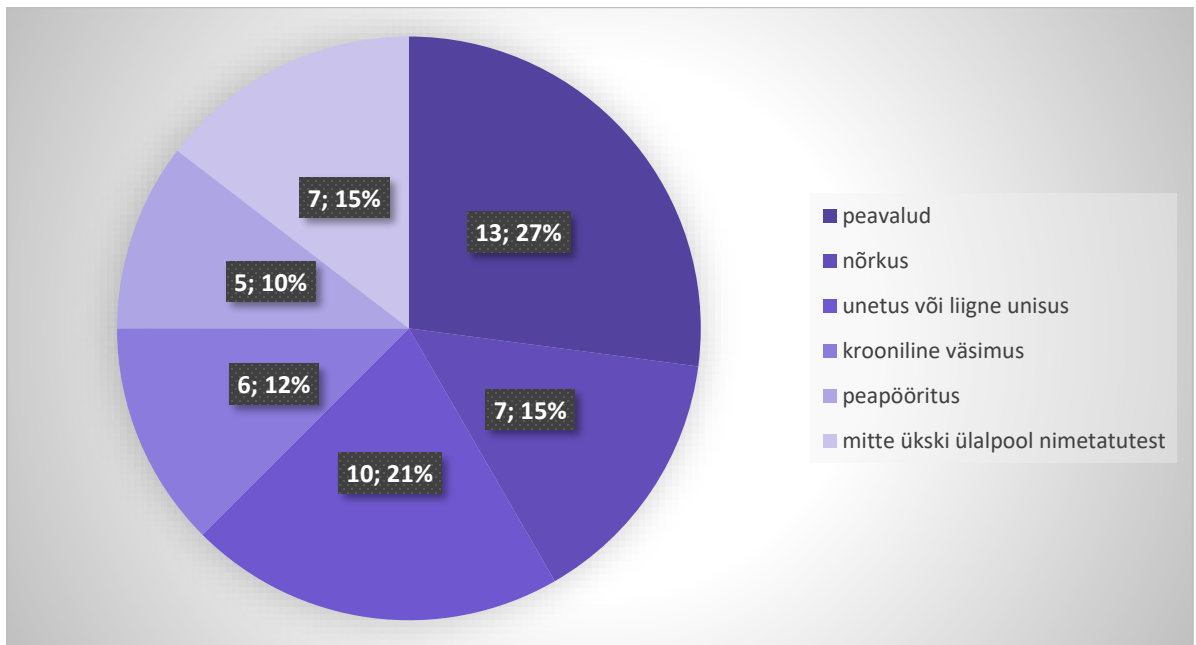
Tabel 4. Organisatsiooniliste stressi tekitavate tegurite hindamise vastused vastajate arvu alusel (autori koostatud)

<b>Tegur</b>	Üldse mitte	Väga vähe	Natukene	Palju	Väga palju	Ei oska öelda
Organisatsiooni struktuuride muutused (kolme jaoskonna asemel kaks)	0	4	7	10	8	0
Juhtimisstruktuuri muutused (ülemuste vahetused)	2	5	11	6	5	0
Töökohas ümberkorraldused	2	7	5	9	6	0
Kolleegide vahetus	3	6	14	5	1	0
Töökeskkonna muutus	5	7	10	4	3	0

Vastuseks küsimusele, kui tihti on uurijad tundnud, et nad ei soovi või ei jaks töle minna alates struktuuride muutustest ehk sellest ajast, kui kolme jaoskonna asemel on alles kaks, vastati väga erinevalt. Küsimusele sai vastata väga tihti, tihti, mõnikord, harva või üldse mitte.

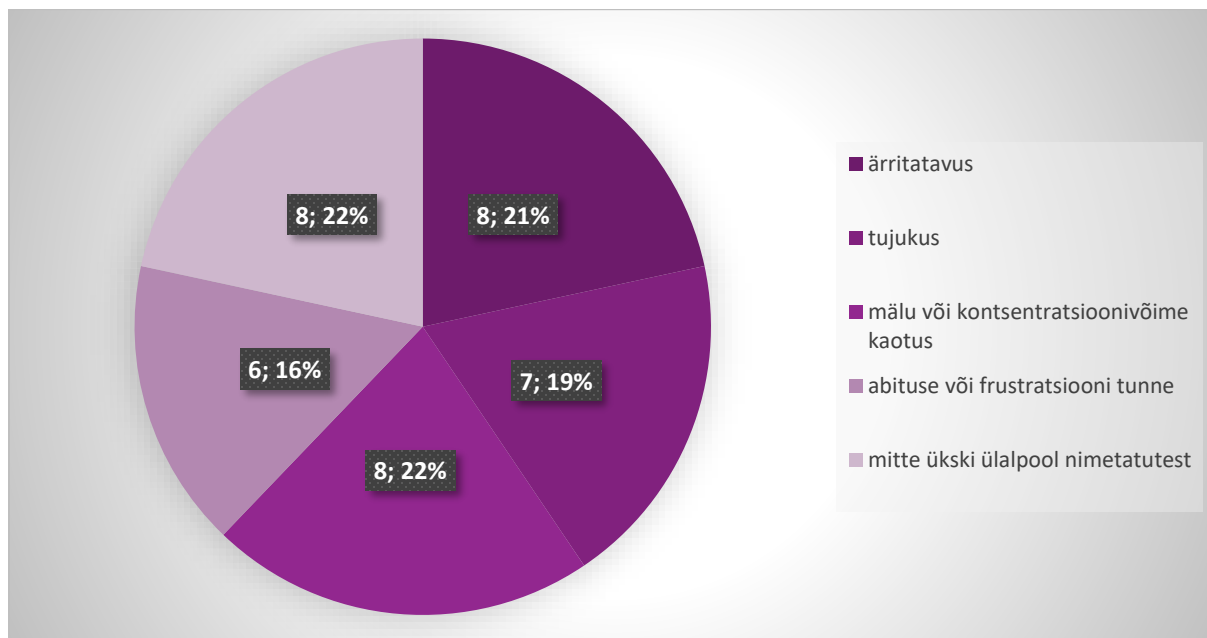
Väga tihti on seda tundnud ainult üks inimene (3,4%), tihti kaks inimest (7%), mõnikord kolm inimest (10%), harva üheksa inimest (31%) ja üldse ei ole seda tundnud seitse inimest (24%). Viimase kuue kuu jooksul stressi tõttu on mõelnud töökoha vahetamise peale väga tihti neli inimest (14%), tihti üks inimene (3,4%), mõnikord üheksa inimest (31%), harva seitse inimest (24%) ja üldse ei ole sellele mõelnud kaheksa inimest (28%). Nende vastuste järgi saab öelda, et organisatsiooniliste muutustega kaasnenud stress ei ole neis vähendanud soovi jätkata uurijatööga.

Füüsilistest stressisümptomitest märgiti kõige enam peavalusid ja unetust või liigset unisust, millele vastavalt vastas 27% (13 vastajat) ja 21% (10 vastajat). Rohkem oli märgitud ka nõrkus, mille valis 15% (7 vastajat), krooniline väsimus, mille valis 12% (6 vastajat), ja peapööritus, mille valis 10% (5 vastajat). 15% (7 vastajat) vastas, et nad pole tundnud ühtegi välja toodud füüsilist stressisümptomit. Teisi sümptomeid märgiti kas üks või kaks või üldse mitte. Allpool leiduvalt jooniselt on näha, kui palju täpsemalt vastati (joonis 4).



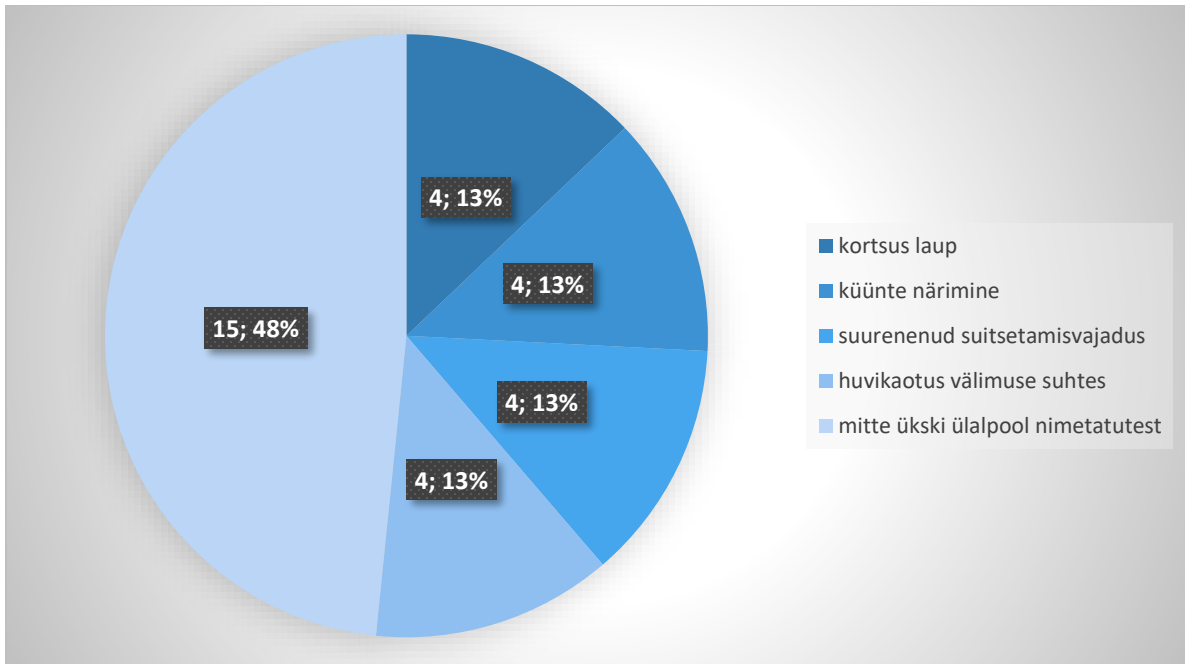
Joonis 4. Enim valitud füüsilised stressisümptomid (autori koostatud)

Emotsionaalsetest stressisümptomitest märgiti ära kõige enam ärritavus, mälu või kontsentratsioonivõime kaotus ning tujukus, millele vastavalt valis esimest kahte 22% (8 vastajat) ja tujukust 19% (7 vastajat). Mitte ühtegi välja toodud emotsionaalset stressisümptomit valis 22% (8 vastajat). Üks inimene märkis, et temal on ainsana välja toodud sümptomitest olnud enesetapumõtted. Üldse ei märgitud õudusunenägusid ega ebaharilikku agressiivsust. Allpool leiduvalt jooniselt on näha, kui palju täpsemalt vastati (joonis 5).



Joonis 5. Enim valitud emotsionaalsed stressisümptomid (autori koostatud)

Käitumuslikest stressisümptomitest märgiti kõige enam kortsus laup (13% ehk 4 vastajat), küünte närimine (13% ehk 4 vastajat), suurenenud suitsetamisvajadus (13% ehk 4 vastajat) ning huvikaotus välimuse suhtes (13% ehk 4 vastajat). Sundsöömise ja kroonilise edasilükkamisvajaduse märkisid kaks inimest (7%). Alkoholi tarbimise suurenemise ja mööda põrandat sammumise märkis üks inimene (3,4%). Mitte ühtegi välja toodud käitumuslikku stressisümptomit märkis viisteist inimest (48%). Allpool leiduvalt jooniselt on näha, kui palju täpsemalt vastati (joonis 6).



Joonis 6. Enim valitud käitumuslikud stressisümptomid (autori koostatud)

Järgmised küsimused olid seotud töösuhetega. 62,1% (18 vastajat) vastas, et nad saavad oma ülemustega hästi läbi ehk konflikte ei esine ning 37,9% (11 vastajat) vastas, et nad saavad ülemustega enam-vähem läbi ehk esineb erimeelsusi, halvasti ei saa keegi läbi. Kuidas kolleegidega läbi saadakse vastused jagunesid järgmiselt: 69% (20 vastajat) saavad hästi kolleegidega läbi ehk konflikte pole ning 31% (9 vastajat) saavad enam-vähem läbi ehk esineb erimeelsusi. Struktuuride muutus ei ole toonud kaasa konfliktide esinemist juhtide ja kolleegide vahel. Mõnede jaoks on küll vaja veidi aega, et õpiks üksteist rohkem tundma, sest mõnel on uued juhid ja/või kolleegid. Pärast organisatsiooni struktuuride muutust saavad oma murega pöörduda juhi poole alati 44,8% (13 vastajat), enamasti 51,7% (15 vastajat) ja mitte kunagi 3,4% vastanutest (1 vastaja). Selle küsimuse juures said vastajad ka põhjendada, miks nad nii arvavad. Vastajate kommentaarid on järgmised:

- “Ülemus elab ise ka sisse oma tööülesannetesse”
- “Uued ülemused on nii vähe aega olnud, et ei tunne neid veel eriti hästi.”
- “On olukordi, kus ülemusel on oma kindle visioon, kuidas asjad peaksid toimima ning teda ei huvita, kuidas tavatöötaja esinevate probleemidega hakkama saab”
- “Vedas juhiga”

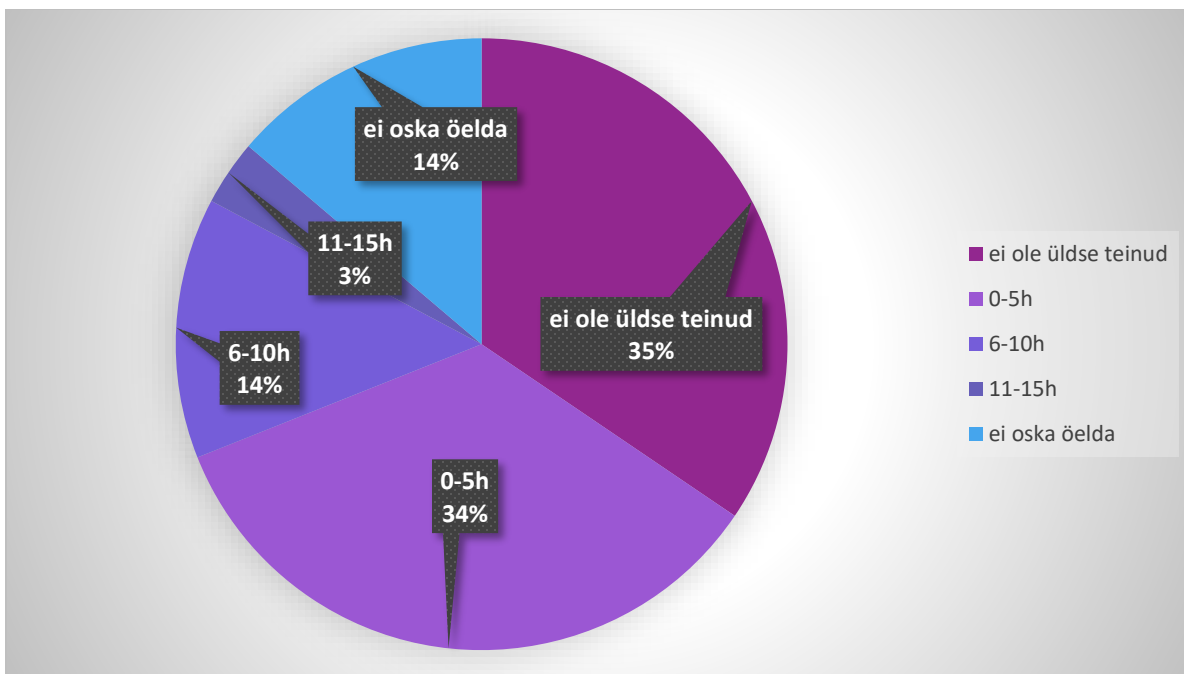
Oma murega saavad pärast organisatsiooni struktuuride muutust pöörduda kolleegide poole alati 58,6% (17 vastajat) vastanutest ja enamasti 41,4% (12 vastajat) vastanutest. Selle põhjendused on järgmised:

- *“Töömurega – enamasti, teiste muredega – pigem ikka mitte”*
- *“Vedas kolleegidega”*

Järgmised küsimused on seotud organisatsiooniliste muutustega. Organisatsioonilised muutused toovad kaasa muutusi erinevates valdkondades. Muudatustega kohaneb kiiresti 62,1% (18 vastajat), aeglaselt 20,7% (6 vastajat), raskelt 6,9% (2 vastajat) ja 10,3% (3 vastajat) vastanutest ei oska öelda. Tahes-tahtmata muutub töötajatel ka sotsiaalne võrgustik. Küsimustikus paluti hinnata ka oma sotsiaalse võrgustiku muutust töö. 34,5% (10 vastajat) vastanutest meeldib, et on uusi inimesi, kellega töötada, 10,3% (3 vastajat) on raske kohaneda uute inimestega, 20,7% (6 vastajat) ei ole enam oma lähedaste kolleegide igapäevast kokkupuudet, 27,6% (8 vastajat) ei ole sotsiaalne võrgustik üldse muutunud ning 6,9% (2 vastajat) ei oska öelda, kuidas on muutunud.

Vastajad said küsimustikus hinnata oma töökoormust sellest ajast alates, kui muutusid struktuurid. Muutused toovad kaasa ka muutused tööülesannete jaotamisega, mistõttu siis mõnel inimesel on töökoormus kas tõusnud või vähenenud. 37,9% (11 vastajat) vastanutest vastas, et töökoormus on tõusnud, 41,4% (12 vastajat) vastanutest vastas, töökoormus on jäänud samaks, 13,8% (4 vastajat) vastanutest vastas, et töökoormus on vähenenud ning 6,9% (2 vastajat) ei osanud hinnata oma töökoormust. Stressitase tõuseb ka siis, kui inimesed teevad liigselt ületunde, seega sai küsimustikus hinnata, palju on tehtud ületunde. Ületunde on teinud nädala jooksul 0-5 h kümme vastajat (35%), 6-10 h neli vastajat (14%), 11-15 h üks vastaja (3,4%), üldse ei ole ületunde teinud kümme vastajat (35%) ja neli ei oska öelda (14%) (joonis 7).





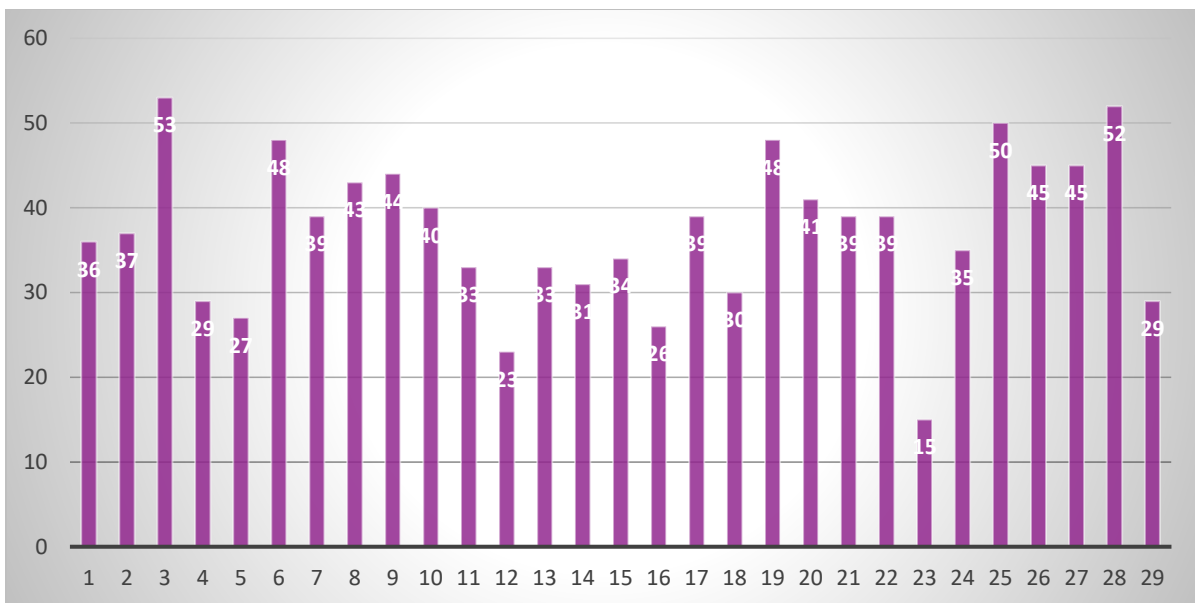
Joonis 7. Ületundide vastused (autori koostatud)

Stressiga seotud viimane küsimuste plokk hõlmab küsimusi seoses stressi leevendamisega. Esimeses küsimuses pidid vastajad valima tegevusi, millega nad stressi leevendavad. Küsitluses nähtub, et uurijad tegelevad juba teadlikult oma stressi leevendamisega. Stressi leevendab kõige enam sõprade ja tuttavatega suhtlemine (23% ehk 19 vastajat), spordi (16% ehk 13 vastajat) ja hobidega (16% ehk 13 vastajat) tegelemine, reisimine (9% ehk 7 vastajat) ja looduses matkamine (10% ehk 8 vastajat). Kaks inimest vastasid (2%), et lisaks muudele tegevustele käivad nad ka psühholoogi juures. Üks vastaja (1%) märkis ära, et lisaks teistele tegevustele tarvitab ta ravimeid stressi leevendamiseks. Kaks vastajat (2%) märkisid, et neil puudub vajadus stressi leevendada, sellest saab järeldada, et neil on ilmselt vastupanu stressile kõrgem.

Järgmise küsimusega said vastajad märkida ära need, kes aitavad neil stressi leevendada. Kõige enam aitavad uurijatel stressi leevendada sõbrad ja tuttavad (25% ehk 22 vastajat), abikaasa/elukaaslane/partner (22% ehk 19 vastajat), lapsed (16% ehk 14 vastajat), kolleegid (14% ehk 12 vastajat) ning vanemad ja sugulased (13% ehk 11 vastajat). Neli inimest (5%) vastas, et neil aitab lisaks teistele inimestele veel lemmikloom stressi leevendada. Üks inimene (1%) vastas, et tal pole kedagi, kes aitaks tal stressi leevendada.

Järgmises küsimuses said vastajad valida, mida nende meelest saaks organisatsioon teha, et töötajate stressi leevendada. Kõige olulisem on vastanute meelest saada tunnustust hea töö eest, seda valis 22 vastanut (75,9%). Samuti vastati rohkem, et võiks tõsta palka ning palgata töötajaid juurde, neid valis 20 (69%) vastanut. 11 vastajat (38%) valisid, et tööülesandeid võiks paremini jaotada ning et vahetut suhtlemist võiks rohkem olla juhtide ning alluvate vahel.

Küsimustiku viimane plokk hõlmas läbipõlemise testi, mis on leitav tööheaolu.ee kodulehel. Läbipõlemise test koosnes 15 küsimusest. Vastajad pidid kokku lugema oma summa ning lõpus panema kirja oma tulemuse. Minimaalne tulemus sai olla 15 punkti ning maksimaalne tulemus sai olla 75 punkti. Üks vastanu (3,4%) jäi 15-18 punkti vahemikku ehk tal pole mingeid märke läbipõlemisest. Ta ilmselt suudab stressiga hästi hakkama saada ning on vastuvõtlikum muutustele. Seitse vastanut (24%) jäid 19-32 punkti vahemikku ehk neil on väikesed märgid läbipõlemisest, nad peaksid analüüsima oma tööd ja eluviisi ning tegema vajalikud muudatused. 18 vastanut (62%) jäid 33-49 punkti vahemikku ehk nad peaksid olema ettevaatlikud, sest neil võib-olla oht läbi põleda, nad peaksid analüüsima oma tööd ja eluviisi ning tegema vajalikud muudatused. Kolm vastanut (10%) jäid 50-59 punkti vahemikku ehk neil on suur risk läbi põleda ning nad peaksid oma tööd ja eluviisi kindlasti muutma ja kiiresti. Tulemuste keskmine oli ümardatult 37, mis jäi 33-49 punkti vahemikku. Kõige väiksem tulemus oli 15 ning kõige suurem tulemus oli 53. Millised tulemused täpselt olid, saab näha allpool oleval joonisel (joonis 8).



Joonis 8. Läbipõlemise testi tulemused (autori koostatud)

### 2.3. Järeldused ja ettepanekud

Küsitlusest nähtub, et kõik uurijad on mingil määral erinevates olukordades tundnud või neis on erinevad tegurid tekitanud stressi. See on arusaadav, et uurijatel aeg-ajalt stressitase tõuseb ning väheneb, sest politseitöö ongi pingerohke amet. Nad tegelevad väga erinevate inimestega, nad näevad teiste kannatusi ning vägivalda.

Lõputöös oli püstitatud järgmised uurimisküsimused:

1. Millised stressorid tekitavad uurijate seas stressi kõige enam?
2. Kuidas kriminaalasjade uurijad leevendavad stressi?
3. Kas uurijate seas esineb läbipõlemist või on oht selle tekkeks?

Vastuseks esimesele uurimisküsimusele (Millised stressorid tekitavad uurijate seas stressi kõige enam?) saab uuringu alusel väita, et olukorrad ja toimingud, millega uurijad iga päev rohkem kokku puutuvad, ei tekita neis väga tihti stressi, näiteks ülekuulamised. Ilmselt võib tegemist olla sellega, et uuringus osalenud uurijatel on tekkinud tööalane kompetentsus ning nad tunnevad ennast tööd tehes kindlalt, mis seostub ka teooria osas toodud positiivse

stressikirjeldusega, mille alusel väljakutseid esitav töö võib kaasa tuua oskuste, energia, vastupidavuse suurenemise (lk 10).

Uuringu tulemustest on näha, et organisatsiooniga seotud tegurid tekitavad rohkem stressi, näiteks mainis 10 (34%) uurijat, et neis tekitab väga tihti stressi just liiga palju tööülesandeid. See seostub hästi teooriaosaga, kus on välja toodud, et organisatsioonilistest stressoritest võivad kõige rohkem stressi tekitada ülekoormus või suutmatus aega planeerida (lk 8).

Samuti nähtub vastustest, et organisatsiooni ümberkorraldustega kaasnevad muutused on tekitanud vähemal või suuremal määral uurijates stressi, näiteks muutused töökeskkonnas ja muutused kollektiivis. See läheb kokku teooriaosaga, mille alusel organisatsioonilised ümberkorraldused toovad endaga kaasa vajaduse kohaneda uue olukorraga, millega võivad kaasneda sotsiaalse võrgustiku katkemised misjärel võib kaduda sotsiaalne turvatunne (lk 15).

Vastuseks teisele uurimisküsimusele (Kuidas kriminaalasjade uurijad leevendavad stressi?) saab uuringu tulemustest näha, et uurijad tegelevad juba teadlikult enda stressi leevendamisega. Näiteks päris mitmed uurijad (13 vastanut, 16%) tegelevad spordi ja oma hobidega ning mõned (8 vastanut, 10%) käivad ka looduses, mis ka teorias on välja toodud, et need ühed lihtsamad võimalused, kuidas stressi leevendada (lk 13). Uuringu tulemuste alusel 19 uurijat (23%) suhtleb lähedastega. Sotsiaalne suhtlemine ja lähedased suhted on efektiivsed stressimaandamise võimalused (lk 13). Uuringu tulemused näitavad, et vaid vähesed (2 uurijat, 2%) küsivad abi professionaalilt ehk psühholoogilt, mis samuti on leida teooriaosast, kus tuleb välja, et kui ise stressiga enam hakkama ei saa või ei oska, siis tasub minna psühholoogi juurde (lk 13). Kahel vastanul puudub vajadus stressi leevendada, sellest saab järeldada, et neil on ilmselt vastupanu stressile kõrgem või kas nad eitavad tegelikku olukorda.

Vastuseks kolmandale uurimisküsimusele (Kas uurijate seas esineb läbipõlemist või on oht selle tekkeks?) saab läbipõlemise testi tulemuste alusel väita, et suurem osa vastanutest jäid vahemikku, kus tuli välja, et nad peaksid olema ettevaatlikud, sest neil võib-olla risk läbi põleda. Testi tulemustest ainult ühel ei ole märke läbipõlemisest. Kolmel on suur risk läbi põleda. Läbipõlemise organisatsioonilisteks teguriteks, mis võivad kaasa tuua läbipõlemise, on organisatsioonilised ümberkorraldused, *downsizing*, tehnika ja infotehnoloogia areng,

muutunud töölevõtmise vormid ja töötamise viis (lk 15). Kuna läbipõlemise tulemusena töötaja ei suuda enam teha kvalitatiivset tööd või üldse tööd, siis seega indiviidi läbipõlemise all kannatab ka organisatsioon (lk 17).

Lõputöö autor teeb PPA-le tulemuste analüüsi põhjal viis ettepanekut. Esimese ettepanekuna võiks lõputöö autori meelest PPA alustuseks pakkuda oma töötajatele **stressipäevikut**. See ei ole materiaalselt nii kulukas ja kui seda kasutada, siis sellest on töötajatele kindlasti kasu. Nii saavad nii uurijad kui ka teised ametnikud oma stressil silma peal hoida. Stressipäevikut soovitati ka teooriaosas (lk 12), sest siis nad saavad teha sinna sissekandeid mõne nädala jooksul, siis saavad hakata märkama mustreid ning võivad leida stressi algallika. Nii saavad nad hakata muutma oma eluviisi ning harjumusi või teha keskkonnas muudatusi.

Teine ettepanek on **rohkem töötajaid**. Kindlasti on väga suureks stressialandajaks see, kui PPA palkab rohkem uurijaid. See aitab kaasa tööülesannete ja -koormuse vähendamisele. Samuti siis uurijad ei pea tegema ületunde, sest töökoormus on nii suur. Kui inimene teeb nädalas üle kaheksa tunni ületunnitööd, siis see hakkab mõjutama tema efektiivsust tööl (Jürisoo, 2004, lk 172). Enamik vastanutest on teinud nädala jooksul üle kuue tunni ületunde ehk kui nii palju tehakse ületunde iga nädal, siis nende rahulolu tunne ning töö efektiivsus hakkab vähenema.

Lõputöö autori kolmandaks ettepanekuks on järgmine: töötajatele võiks võimaldada **paindlikku tööaega**. Kui uurijad tunnevad, et neil on stressitase kõrge või on oht läbi põleda, siis nad saaksid oma aega planeerida vastavalt enesetundele. Samuti tuleks uurijate juhte koolitada rohkem, et nad oskavad rohkem panna tähele, mis tekitab nende alluvates stressi ning oskavad neid rohkem ja paremini juhendada. Näiteks uurijate arvates võiks tööl stressi leevendamiseks saada rohkem tunnustust hea töö eest. Kui uurijad saavad rohkem tunnustust oma hästi tehtud töö eest, siis see alandab negatiivset stressi. Nii tekib neil tunne, et nende tööd hinnatakse, väärtustatakse ning tekib rohkem motivatsiooni oma tööga jätkata.

Mart Jürisoo (2004, lk 172) kirjutab, et päeval 15-30-minutiline uinak võib võrduda umbes kolmetunnise unega öösel. Seega pakub töö autor neljandaks ettepanekuks välja, et mõnes

rahulikus või vaikes kohas võiks olla **puhkeruum**, kus on voodi/diivan või massaažitool, kus saab pausi ajal väikese uinaku teha või lihtsalt mürast ja sagimisest rahulikult eemal olla.

Viiendaks ettepanekuks saab uurijate vastuste põhjal veel välja pakkuda, et jaoskondades võiks olla **paremad sportimisvõimalused** või korraldada jaoskonnas ühistrenne. Näiteks tehakse jõusaalis või matisaalis rühmatrenne koos või tehakse õues koos trenni. Nii tekib inimestel suurem motivatsioon trenni teha ning see aitab kaasa stressi leevendamisele (lk 13).

Kokkuvõttes saab uurimisprobleemile „millised stressitegurid tekitavad Lääne-Harju ja Ida-Harju kriminaalajade uurijate seas stressi ja ohtu läbipõlemiseks?“ vastata, et kõige enam tekitavad uurijates stressi organisatsioonilistest teguritest liiga palju tööülesandeid. See seostub hästi teooriaosaga, kus on välja toodud, et organisatsioonilistest stressoritest võivad kõige rohkem stressi tekitada ülekoormus või suutmatus aega planeerida (lk 8). Tööldestest teguritest tekitavad kõige enam stressi muutused töökeskkonnas ja muutused kollektiivis. See läheb kokku teooriaosaga, mille alusel organisatsioonilised ümberkorraldused toovad endaga kaasa vajaduse kohaneda uue olukorraga, millega võivad kaasneda sotsiaalse võrgustiku katkemised misjärel võib kaduda sotsiaalne turvatunne (lk 15).

## KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli teada saada stressorid, mis tekitavad Põhja prefektuuri kriminaalrajade uurijate seas stressitaseme tõusu ja läbipõlemise ohtu ning anda soovitusi nende leevendamiseks. Stressorite välja selgitamiseks viis lõputöö autor läbi ankeetküsitluse Põhja prefektuuri Lääne-Harju ja Ida-Harju kriminaalrajade uurijate seas.

Teoreetilises osas käsitles autor stressi ja läbipõlemist. Autor kasutas töö teoreetilise osa kirjutamisel nii eestikeelset kui ka võõrkeelset kirjandust ning teadusallikaid. Stress on vaimne ja füüsiline pingeseisund, mille põhjustab stressor. Stressi liigitatakse positiivseks, normaalseks ja negatiivseks. Positiivne stress toob kaasa meeleolu tõusu ja rahulolu. Negatiivne stress toob kaasa meeleolu languse. Normaalsel ehk mõõdukalt stressi on inimesel vaja, sest see on edasiviiv. Stressisümptomid jaotuvad füüsilisteks, emotsionaalseteks ja käitumuslikeks. Kui stressitase muutub liiga kõrgeks ja inimene on stressis liiga pikalt, siis see võib kaasa tuua ohu läbipõlemiseks. Läbipõlemine on pikaajalise stressi lõppstaadium. Politseitöö on stressirohke amet, sest ametnikud puutuvad igapäevaselt rohkem kokku vägivalga, traumeeritud inimeste ning väga erinevate situatsioonidega. Ametnikud peavad olema hea kohanemisvõimega.

Empiirilises osas andis autor ülevaate lõputöös korraldatud uurimuse lähtekohtadest, meetodikast ja tulemustest. Andmekogumismeetodiks oli küsitlus, mis viidi läbi võrgu kaudu. Seejärel autor analüüsis saadud vastuseid. Uuringu alusel väita, et olukorrad ja toimingud, millega uurijad iga päev rohkem kokku puutuvad, ei tekita neis väga tihti stressi, näiteks ülekuulamised. Uuringu tulemustest on näha, et organisatsiooniga seotud tegurid tekitavad rohkem stressi, näiteks mainis 10 (34%) uurijat, et neis tekitab väga tihti stressi just liiga palju tööülesandeid. See on põhiliselt kõigi probleemide alustala. Liiga suure töökoormuse tõttu peavad uurijad tegema ületunde, mis omakorda ei ole hea, sest nii võib hakata vähenema töö kvaliteet. Samuti nähtub vastustest, et organisatsiooni ümberkorraldustega kaasnevad muutused on tekitanud vähemal või suuremal määral uurijates stressi, näiteks muutused töökeskkonnas ja muutused kollektiivis.

Stressisümptomitest valiti, et kõige enam on vastanutel peavalud ja unetus või liigne unisus. Päris mitmed uurijad (13 vastanut, 16%) tegelevad spordi ja oma hobidega ning mõned (8 vastanut, 10%) käivad ka looduses. Uuringu tulemuste alusel 19 uurijat (23%) suhtleb lähedastega. Sotsiaalne suhtlemine ja lähedased suhted on efektiivsed stressimaandamise võimalused. Uuringu tulemused näitavad, et vaid vähesed (2 uurijat, 2%) küsivad abi professionaalilt ehk psühholoogilt, Läbipõlemise testist oli näha, et ainult ühel vastanul pole ühtegi märki läbipõlemisest. Samas kolme vastanu tulemused jäid sellesse vahemikku, kus neil on suur risk läbi põleda. Teised vastanud jäid keskele ehk neil on mingil määral märke läbipõlemiseks.

Lõputöö autor tegi kriminaalasjade uurijate stressi leevendamiseks järgmised ettepanekud:

- PPA võiks pakkuda oma töötajatele stressipäevikut. Uurijad saavad nii oma stressil silma peal hoida. Nad saavad teha sinna sissekandeid mõne nädala jooksul, siis saavad hakata märkama mustreid ning võivad leida stressi algallika. Nii saavad nad hakata muutma oma eluviisi ning harjumusi või teha keskkonnas muudatusi.
- PPA võiks palgata rohkem töötajaid. See aitab kaasa tööülesannete ja -koormuse vähendamisele. Samuti siis uurijad ei pea tegema ületunde.
- Töötajatele võiks võimaldada paindlikku tööaega. Kui uurijad tunnevad, et neil on stressitase kõrge või on oht läbi põleda, siis nad saaksid oma aega planeerida vastavalt enesetundele.
- Mõnes rahulikus või vaikes kohas võiks olla puhkeruum, kus võiks olla voodi/diivan või massaažitool, kus saaks pausi ajal väikese uinaku teha või lihtsalt mürast ja sagimisest rahulikult eemal olla.
- Jaoskondades võiks olla paremad sportimisvõimalused. Nii tekib inimestel suurem motivatsioon trenni teha ning see aitab kaasa stressi leevendamisele.



Küsimustikus saadud vastuste põhjal saab väita, et lõputööks püstitatud uurimisküsimused said vastuse. Samuti arvab lõputöö autor, et tööks püstitatud eesmärgid ja uurimisülesanded said täidetud ning uurimisprobleem sai lahenduse. Autori arvates on vastuste analüüsimise käigus välja pakutud ettepanekutest PPA juhtkonnale kasu. Kui kasvõi ühte või kahte ettepanekut võtta arvesse, siis nad saaksid aidata kaasa Põhja prefektuuri kriminaalasjade uurijate stressi leevendamisele ning läbipõlemise ohu ennetamisele.

## SUMMARY

The subject of the thesis is „Stress and burnout among criminal investigators at the Northern prefecture”. The thesis contains an introduction, two main chapters, six subchapters and a conclusion. The thesis consists of 57 pages, 39 sources, eight schemes, four charts and one extra.

The main purpose of the thesis was to determine which stressors cause stress and burnout among criminal investigators at the North prefecture and give suggestions to relieve them. To determine the stressors the author conducted a survey. The subject of the thesis is topical because in the Police and Border Guard Board at the Northern prefecture are taking place organisational changes and they have affect on all employees' including criminal investigator's work. The research questions of the subject are following: Which stressors affect the stress level among the investigators the most?, How to reduce stress among investigators? and Is there a burnout or change for that among investigators?. The goals of the thesis are to research theoretical aspects of stress and burnout, to conduct a survey, to analyse the results of the survey and to make suggestions.

The first main chapter is called “Stress and burnout in police job”. It concentrates on theoretical aspects of stress and burnout. This chapter is divided into three subchapters. The first subchapter describes the stress. The second subchapter explains the burnout. The third subchapter is about the stressors and burnout in the police field.

The second main chapter is called “Empirical study”. This chapter is also divided into three subchapters. The first subchapter gives an overview of the method and the process of the study. The second subchapter analyses and describes the results of the conducted survey. In the third subchapter the author gives suggestions based on the results of the survey.

## VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

- Al Jowf, G. I., Ahmed, Z. T., Reijnders, R. A., de Nijs, L., Eijssen, L. M. T., 2023. To Predict, Prevent, and Manage Post-Traumatic Stress Disorder (PTSD): A Review of Pathophysiology, Treatment, and Biomarkers'. *International Journal of Molecular Sciences*, 24(6), p. 5238.
- Anion, L., 2005. *Politseinike ja nende klientide vaimsest tervisest*. Eesti-Rootsi Vaimse Tervise ja Suitsidoloogia Instituut.
- Anion, L., 2006. *Läbipõlemissümptomite ja politseikultuuri elementide vastastikustest mõjudest*. Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Cooper, C. L., 1998. *Theories of Organizational Stress*. Oxford University Press.
- Einland, M., 2017. *Stress ja läbipõlemine Politsei- ja piirivalvekolledži kadettide seas ning seda mõjutavad tegurid*. Lõputöö. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.
- Ellonen, E., Nurmi, L., Raivole, P., Välitalo, T., Välitalo, U., 2002. *Politseitöö psühholoogia*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.
- Freudenberger, H. J. (1975). Burnout: Past, Present and Future Concerns. *Journal of Social Work in End-of-Life & Palliative Care*, 3(1-2), pp. 1- 10.
- Goliszek, A., 1997. *Kuidas juhtida stressi 60 sekundiga*. Tallinn: ILO kirjastus.
- Harphold, J. A., Feemster, S. L., 2002. Negative Influences of Police Stress. *FBI Law Enforcement Bulletin*, 71(9), pp. 1-7.
- Hartas, D., 2010. *Educational Research and Inquiry: Qualitative and Quantitative Approaches*. Continuum International Publishing Group.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., 2005. *Uuri ja kirjuta*. Tallinn Medicina.
- Honig, A. L., & Roland, J. E., 1998. Shots fired. Officer involved. *The Police Chief*, 65, 116-120.
- Jefimov, A., 2014. *Politseiametniku stress ja läbipõlemine ning seda mõjutavad tegurid*. Lõputöö. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Jorgensen, L. K. & Elklit, A., 2021. Trauma and critical incident exposure in law enforcement. Rmt: Marques, P & Paulino, M. toim-d. *Police psychology: New trends in forensic psychological science*. Academic Press, pp. 87-111.

Jürsoo, M. 2004. *Burnout – Läbipõlemine*. Tartu Fontese Kirjastus.

Kiik, K., 2014. *Töörahalolu, stress ja läbipõlemine Lääne prefektuuris. Lõputöö*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Lester, D., Leitner, L. A., Posner, I., 1983. Stress and its Management for Police Officers: Part One. *The Police Journal*, 56(4), pp. 324-329.

Liu, S., Tenenbaum, G., 2018. *Research Methods in Sport and Exercise Psychology*. Oxford Research Encyclopedia of Psychology. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://oxfordre.com/psychology/view/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-224?rskey=HeWcK5> [Kasutatud 04.01.2022].

Luceño-Moreno, L., García-Albuerne, Y., Talavera-Velasco, B., Martín-García, J., 2016. Stress in Spanish police force depending on occupational rank, sex, age and work-shift. *Psicothema*, 28(4), pp. 389-393.

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

Maslach, C., Schaufeli, W., Leiter, M., 2001. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, pp. 397-422.

McEwen, B. S., 2000. Stress, definitions and concepts of. *Encyclopedia of Stress*. 3, pp. 509-09. San Diego: Academic Press.

Niitra, S., 2004. *Stress. Räägivad juhid ja hingetohtrid*. Äripäeva kirjastus.

Nurmoja, M., 2003. *Organisatsioonikäitumine*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Papazoglou, K., Koskelainen, M., Stuewe, N., 2018. Exploring the role of compassion satisfaction and compassion fatigue in predicting burnout among police officers. *Open Journal of Psychiatry & Allied Sciences*, 9(2), pp. 107-112.

Pestonjee, D. M., Pandey, S., 2013. *Stress and work*. SAGE Publications.

Politsei- ja Piirivalveamet. *Politsei ajalugu*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.politsei.ee/et/juhend/ajalugu/politsei-ajalugu> [Kasutatud: 12.04.2022].

Politsei- ja Piirivalveamet. *Politsei- ja Piirivalveameti loomine*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.politsei.ee/et/juhend/ajalugu> [Kasutatud: 12.04.2022].

Rus, M., Sandu, M. L., Banariu, M. G., 2016. Burnout Syndrome at the Employees in Public Institutions. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 7, pp. 201-206.

Santa Maria, A., Wörfel, F., Wolter, C., Gusy, B., Rotter, M., Stark, S., Kleiber, D., Renneberg, B., 2017. The Role of Job Demands and Job Resources in the Development of Emotional Exhaustion, Depression, and Anxiety Among Police Officers. *Police Quarterly*, 21(1), pp. 109-134.

Šcepanovic, S., Constantinides, M., Quercia, D., Kim, S., 2023. Quantifying the impact of positive stress on companies from online employee reviews. *Scientific Reports*, 13(1), pp. 1-10.

Selye, H., 1950. Stress and the General Adaptation Syndrome. *British Medical Journal*, 1(4667), pp. 1383-1392.

Sotsiaalministeerium, 2019. *Töökeskkonna vaimse tervise analüüs* [Võrgumaterjal] Leitav: [https://www.sm.ee/sites/default/files/tookeskkonna\\_vaimse\\_tervise\\_analuuus\\_2019.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/tookeskkonna_vaimse_tervise_analuuus_2019.pdf) [Kasutatud 28.12.2021].

South, H., 2021. Burnout: It's Real, It's Rampant. Here's What You Can Do About It. *State Legislatures*, pp. 12-15.

Sürme, Y., 2019. Stress, stress related diseases and stress management. *The Journal International Social Research* 12(64): 525-529.

World Health Organization, 2021. *6 ways to take care of your mental health and well-being this World Mental Health Day*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.who.int/westernpacific/about/how-we-work/pacific-support/news/detail/07-10-2021-6-ways-to-take-care-of-your-mental-health-and-well-being-this-world-mental-health-day> [Kasutatud 11.05.2023].

Wisse, B., Sleebos, E., 2016. When Change Causes Stress: Effects of Self-construal and Change Consequences. *Journal of Business & Psychology*, 31(2), pp. 249-264.

Õunapuu, L., 2014. *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool.

Yu, M.-C., 2009. Employees' Perception of Organizational Change: The Mediating Effects of Stress Management Strategies. *Public Personnel Management*, 38(1), pp. 17-32.

## TABELITE JA JOONISTE LOETELU

Joonis 1. Yerkes-Dodsoni stressitaseme graafik (Liu, <i>et al.</i> , 2018; autori koostatud).....	10
Joonis 2. Uuringu etapid (autori koostatud).....	21
Joonis 3. Vastajate tööstaaz ja vanus (autori koostatud).....	24
Joonis 4. Enim valitud füüsilised stressisümptomid (autori koostatud).....	29
Joonis 5. Enim valitud emotsionaalsed stressisümptomid (autori koostatud).....	30
Joonis 6. Enim valitud käitumuslikud stressisümptomid (autori koostatud).....	31
Joonis 7. Ületundide vastused (autori koostatud).....	33
Joonis 8. Läbipõlemise testi tulemused (autori koostatud).....	35
Tabel 1. Negatiivne ja positiivne stress (Niitra, 2004, lk 16-17; autori koostatud).....	10-11
Tabel 2. Tööl stressi tekitavate tegurite hindamise vastused (autori koostatud).....	25
Tabel 3. Tööl stressi tekitavate olukordade hindamise vastused (autori koostatud).....	26-27
Tabel 4. Organisatsiooniliste stressi tekitavate tegurite hindamise vastused (autori koostatud).....	27

# LISAD

## Lisa 1. Ankeetküsimustik

Tere! Mina olen Sisekaitseakadeemia Politsei- ja piirivalvekolledži III kursuse kadett Alice Süvalep. Ma teen lõputööd teemal "Põhja prefektuuri kriminaalajade uurijate stress ja läbipõlemine". Seoses sellega palun Teie abi küsimustikule vastamisega.

Küsimustiku eesmärk on välja selgitada stressorid, mis tekitavad Põhja prefektuuri kriminaalajade uurijate seas stressitaseme tõusu ja läbipõlemise ohtu. Küsimustik on anonüümne ja andmeid kasutatakse statistilises analüüsis kogumina. Küsimustik võtab umbes 15 minutit.

### Taustaandmed

#### 1. Sugu

- M
- N
- ei soovi avaldada

#### 2. Vanus

- vähem kui 25 aastat
- 25-30 aastat
- 31-40 aastat
- 41-50 aastat
- Rohkem kui 50 aastat

#### 3. Tööstaaž uurijana

- Vähem kui 2 aastat
- 2-5 aastat
- 6-10 aastat
- 11-15 aastat
- Üle 15 aasta



## Stress töö!

### 1. Kui palju järgmistest teguritest tekitab Teis stressi?

<b>Tegur</b>	Üldse mitte	Harva	Mõnikord	Sageli	Väga tihti	Ei oska öelda
Liiga palju tööülesandeid						
Aja planeerimine						
Ebavõrdne kohtlemine						
Väike palk						
Erimeelsused ülemuste ja/või kolleegidega						
Vastutus						
Tähtaegadest kinnipidamine						
Muutustega kohanemine						
Ülemustepoolne toetuse puudumine						
Töötingimused						
Koondamine						
Distsiplinaar-menetus						
Tööl ettetulev keelebarjäär						
Politseiametnikule ebasobiv käitumine						
Muu						

### 2. Kui palju järgmistest olukordadest tekitavad Teis stressi?

<b>Olukord</b>	Üldse mitte	Harva	Mõnikord	Sageli	Väga tihti	Ei ole selle toiminguga kokku puutunud	Ei oska öelda
Kannatanu ülekuulamine							
Kahtlustatava ülekuulamine							

Tunnistaja ülekuulamine							
Alaealise ülekuulamine							
Läbiotsimine							
Äratundmiseks esitamine							
Vastastamine							
Uurimiseksperiment							
Ütluste seostamine olustikuga							
Surnukeha nägemine							
Meediaga suhtlemine							
Muu							

### 3. Kui palju on järgmistest teguritest Teis stressi tekitanud?

<b>Tegur</b>	Üldse mitte	Väga vähe	Natukene	Palju	Väga palju	Ei oska öelda
Organisatsiooni struktuuride muutused (kolme jaoskonna asemel kaks)						
Juhtimisstruktuuri muutused (ülemuste vahetused)						
Töökohas ümberkorraldused						
Kolleegide vahetus						
Töökeskkonna muutus						

### 4. Kui tihti tunnete, et ei soovi / ei jaksa tööle minna stressi tõttu?

- Väga tihti
- Tihti
- Mõnikord
- Harva
- Üldse mitte

### 5. Kui tihti olete viimase 6 kuu jooksul mõelnud vahetada stressi tõttu töökohta?

- Väga tihti

- Tihti
- Mõnikord
- Harva
- Üldse mitte

6. Milliseid stressisümptomeid olete kogenud alates sellest ajast, kui kolme jaoskonna asemel on kaks jaoskonda? (vali kõik, mis sobivad)

Füüsilised:

- peavalud
- tõmblev silmalaug või nina
- näo- või lõuavalud
- kuivav suu või kurk
- neelamisraskused
- kuklavalud
- peapööritus
- nimmevalud
- lihasevalud
- nõrkus
- kõhukinnisus
- seedehäired
- kõhuvalud, kõhulahtisus
- kaalu vähenemine või suurenemine
- isutus või pidev isu
- valu rinnus
- südamepekslemine
- sagedane urineerimine
- külmad käed ja/või jalad
- liigihigistamine
- unetus või liigne unisus
- seksuaalne rahuldamatus
- kõrge vererõhk

- krooniline väsimus
- sagenenud külmetused ja gripp
- ülemäärane menstruatsioon või menstruaalne kurnatus
- kiirendatud või raskendatud hingamine

Emotsionaalsed:

- ärritatus
- tujukus
- depressioon
- ebaharilik agressiivsus
- mälu või kontsentratsioonivõime kaotus
- püsivus või ülertuvus
- närveerimine tühiste asjade pärast
- õudusunenäod
- abituse või frustratsiooni tunne
- teistest inimestest eemalehoidmine
- viha
- otsustusvõimetus
- ärevus
- paanikatunne
- sagedased nutuhood
- enesetapumõtted
- olukorra üle kontrolli kaotamise tunne
- seksuaalse huvi puudumine

Käitumuslikud:

- hammaste krigistamine
- kortsus laup
- jalgade või sõrmedega trummeldamine
- küünte närimine
- juuste sikutamine või kruttimine
- suurenenud suitsetamisvajadus

- määratud ravimite rohkenenud kasutamine
- alkoholarbimise suurenemine
- sundsöömine
- sund-dieet
- põrandat mööda sammumine
- krooniline edasilükkamisvajadus
- huvikaotus välimuse suhtes

### **Suhted tööl**

1. Kuidas saate ülemustega läbi alates sellest ajast, kui kolme jaoskonna asemel on kaks jaoskonda?

- halvasti (esineb konflikte)
- enam-vähem (esineb erimeelsusi)
- hästi (konflikte ei esine)

2. Kuidas saate kolleegidega läbi alates sellest ajast, kui kolme jaoskonna asemel on kaks jaoskonda?

- halvasti (esineb konflikte)
- enam-vähem (esineb erimeelsusi)
- hästi (konflikte ei esine)

3. Millal saate oma murega pöörduda juhi poole?

- Alati
- Enamasti
- Mitte kunagi

4. Kui soovite, palun selgitakse, miks Te nii arvate?

\_\_\_\_\_

5. Millal saate oma murega pöörduda kolleegide poole?

- Alati
- Enamasti
- Mitte kunagi

6. Kui soovite, palun selgitakse, miks Te nii arvate?

\_\_\_\_\_

## **Organisatsioonilised muutused**

1. Kuidas kohanete muutustega?

- Kohanen raskelt
- Kohanen aeglaselt
- Kohanen kiiresti
- Ei oska öelda

2. Kuidas hindate, milline on Teie töökoormus alates sellest ajast, kui kolme jaoskonna asemel on kaks jaoskonda?

- Töökoormus on tõusnud
- Töökoormus on jäänud samaks
- Töökoormus on vähenenud
- Ei oska öelda

3. Kuidas hindate, milline on Teie sotsiaalne võrgustik alates sellest ajast, kui kolme jaoskonna asemel on kaks jaoskonda?

- Meeldib, et on uusi inimesi, kellega töötada
- Raske on kohaneda uute inimestega
- Mul ei ole enam oma lähedaste kolleegidega igapäevast kokkupuudet
- Mu sotsiaalne võrgustik ei ole muutunud
- Ei oska öelda

4. Kui palju olete teinud ületunde viimase nädala jooksul?

- Ei ole üldse teinud
- 0-5 tundi
- 6-10 tundi
- 11-15 tundi
- Rohkem kui 15 tundi
- Ei oska öelda

## **Stressi leevendamine (valige kõik sobivad vastused)**

1. Mida Te teete, et stressi leevendada?

- Tegelen joogaga/meditatsiooniga
- Teen sporti

- Toitun tervislikult
- Magan piisavalt
- Suhtlen sõprade ja tuttavatega
- Käin reisimas, matkamas looduses
- Tegelen hobidega
- Käin psühholoogi juures
- Tarvitan alkoholi
- Tarvitan tubakat
- Tarvitan uimasteid
- Tarvitan ravimeid (rahusteid)
- Ei ole vajadust stressi leevendada
- Muu \_\_\_\_\_

2. Kes on Teil abiks stressi leevendamiseks tööl ja/või väljaspool tööd?

- Abikaasa/eluaaslane/partner
- Lapsed
- Vanemad ja sugulased
- Sõbrad ja tuttavad
- Kolleegid
- Juhid
- Lemmikloom
- Psühholoog
- Perearst
- Muu \_\_\_\_\_

3. Mida saaks organisatsioon teha, et töötajate stressi leevendada?

- Tõsta palka
- Palgata töötajaid juurde
- Tööülesandeid tuleks paremini jaotada
- Vähendada tööülesandeid
- Vahetut suhtlemist rohkem juhtide ja alluvate vahel
- Paremad sportimistingimused

- Tasuta lõuna
- Mõnes rahulikus kohas võiks olla puhkeruum, kus võiks olla voodi/diivan või massaažitool, kus pausi ajal saaks väikese uinaku teha või lihtsalt mürast ja sagimisest rahulikult eemal olla
- Tunnustus tehtud hea töö eest
- Muu \_\_\_\_\_

## Läbipõlemine

Läbipõlemist hindan tööheaolu.ee kodulehel oleva testiga.

Et oma tulemusi teada saada, siis palun arvutage vastuste numbrid kokku ja tulemuste tähendused leiduvad allpool.

Vali igale küsimusele vastus, mis Teid hetkel kõige rohkem iseloomustab:

Üldse mitte: 1

Harva: 2

Vahete-vahel: 3

Sageli: 4

Väga sageli: 5

Üldse mitte 1	Harva 2	Vahete-vahel 3	Sageli 4	Väga sageli 5
---------------	---------	----------------	----------	---------------

1. Kas tunned end emotsionaalsest või füüsilisest energiast justkui tühjaks pigistatuna?
2. Kas negatiivsed mõtted töö kohta on sulle koormaks?
3. Kas tunned, et oled inimestega rangem ja vähem empaatilisem, kui nad ehk ära on teeninud?
4. Kas märkad, et väiksed probleemid või teised inimesed häirivad sind kergesti?
5. Kas tunned, et sinu kolleegid/kliendid ei mõista ega hinda sind piisavalt?
6. Kas tunned, et sul ei ole kellegagi rääkida?
7. Kas tunned, et peaksid rohkem saavutama?
8. Kas tunned ennast suurema edu saavutamise pinge all?
9. Kas tunned, et sa ei saa tööst seda, mida vajaksid?
10. Kas tunned, et oled vales organisatsioonis või teed vale tööd?
11. Kas tunned osade tööülesannete suhtes frustratsiooni?



12. Kas tunned, et organisatsiooni reeglid ja bürokraatia vähendavad sinu võimet teha head tööd?

13. Kas tunned, et tööd on rohkem, kui sa suudad ära teha?

14. Kas tunned, et pole piisavalt aega, et teha asju, mis on olulised töö kvaliteetseks sooritamiseks?

15. Kas tunned, et sul pole aega planeerida nii palju, kui sa tegelikult tahaksid?

Tulemus

---

### **Läbipõlemise testi tulemused**

15-18 punkti: Super! Pole mingeid märke läbipõlemisest.

19-32 punkti: Väikesed märgid läbipõlemisest, mõni faktor võib olla tõsine. Probleemide lahendamine ei tohiks olla keeruline, aga oma tööd ja elustiili tuleks analüüsida ning vajalikud sammud astuda.

33-49 punkti: Ole ettevaatlik – sul võib olla risk läbipõlemiseks, eriti kui oled mitmele vastusele vastanud “väga tihti”. Analüüsi oma vastuseid, püüa kindlasti sisse viia muudatusi töös, elustiilis ja mõtlemises.

50-59 punkti: Sul on tõsine risk läbipõlemisele, muuda midagi kiiresti!

60-75 punkti: Sinu olukord võib muutuda kriitiliseks, muuda midagi kiiresti ja küsi abi lähedastelt või professionaalilt!

Aitäh vastamast!