

LÜHIKOKKUVÕTE

ANALYSIS OF THE REASONS FOR OCCUPATIONAL STRESS AND PROPOSALS FOR THE MANAGEMENT OF PSYCHOSICAL RISKS IN A MANUFACTURING INDUSTRY

PIIA AAVIK

Psühhosotsiaalsed ohutegurid või tööstressorid võivad tekitada töötajale tööstressi ja kahjustada seeläbi töötaja vaimset ja füüsilist tervist, mis põhjustab töötajate puudumist haiguse tõttu, vigasid tööl ning madalamat tootlikkust ning vähendavad töötajate heaolu. Tööstressorid võivad organisatsiooniti olla erinevad ning ka erineva mõjuga konkreetsele indiviidile. Selleks, et hinnata tööstressorite mõju töötaja heaolule, tervisele ja seeläbi ka ettevõtte tulemuslikkusele on vaja tööstressoreid mõõta. Mitmed varasemad uuringud on näidanud, et tööheaolu tagamiseks on vaja häid suhteid tööl, paindlikkust, omada teatud määral otsustusõigust, olla väärtustatud ning järjest enam on hakatud hindama töö ja eraelu tasakaalu, positiivseid töö aspekte ning organisatsioonilist käitumist.

Lähtuvalt eeltoodust on käesoleva magistritöö keskne uurimisprobleem kuidas alandada tööstressi Stora Enso Eesti AS üksustes tootmistööliste, juhtide ja spetsialistide hulgas; kuidas parandada ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda ning milliseid uuendusi ja muudatusi personalitöös ja juhtimises selleks rakendada.

Töö teoreetilisest osas käsitletakse tööstressi olemust, psühhosotsiaalseid ohutegureid, varasemate uuringutega leitud võimalikke tööstressi allikaid, s.h. tootmistööliste tööstressi allikaid, võimalikke tööstressi ennetus- ja leevendus meetmeid ning tööheaolu suurendamise võimalusi.

Uuringu läbiviimiseks kasutati ankeetküsitlust ja poolstruktureeritud intervjuusid, mis viidi läbi üksuse juhtidega. Küsitluseks valiti Suurbritannia Töötervishoiu ja tööohutuse ameti (HSE) poolt väljatöötatud ankeetküsitlus, millele lisati autori poolt mõned lisaküsimused ning küsiti ka töötajate ettepanekuid tööstressorite mõju leevendamiseks. Küsimustik edastati kõikidele töötajatele, küsimustikule vastas 166 töötajat ehk 53% koguvalimist. Uurimuse tulemust saab kasutada muudatusteks ja uuendusteks seoses personalitöö ja juhtimisega, mille tulemusena paraneks ettevõtte psühhosotsiaalne töökeskkond ja suureneks töötajate heaolu.

Uudsenä oli käesolevas uurimustöös küsitud töötajate ettepanekuid tööstressorite mõju leevendamiseks ning kõrvutatud ja seotud neid intervjueritute samalaadsete ettepanekutega. Uuringu tulemusena selgus, et psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevad peamised tööstressi põhjused on tootmistöölised seotud kontrolli puudumisega töö üle, organisatsiooni muudatustest tulenev ebakindlus ja töötempo. Pingeallikaks on tootmistöölised ka karjääri juhtimist puudutavad stressorid ning juhtide ja kolleegide vahelised suhted. Juhtidel ja spetsialistidel on suurim pingeallikas seotud tööalaste nõudmiste- ja töökorraldusega. Korrelatsiooni analüüs näitas, et juhi toetus korreleerub kolleegide toetuse-, suhete- ja muudatuste juhtimise faktoritega (tugeva või keskmise tugevusega seos) ehk mida enam tajutakse juhi toetust, seda väiksem on muudatustega kaasnev stressor töötajale ning seda paremad on kolleegide vahelised suhted ning vastupidi.

Lähtuvalt uuringu tulemuste põhjal tehtud järeldustest toob autor välja vastused uurimisküsimustele. Võimalikud tööstressi ennetamise meetmed on lähtuvalt töötajate ettepanekutest, intervjuudest üksuse juhtidega ning küsimustiku tulemuste põhjal tehtud järeldustest seotud 1) kontrolliga töö üle: suurem võimalus kaasarääkida tööga seotud teemadel, paindlikumad töögraafikud, suurem osalus otsustusprotsessides; 2) muudatuste juhtimisega: rohkem infot planeeritavate ümberkorralduste osas, kindlustunde suurendamine töökaotuse vastu; 3) tööalaste nõudmistega: parem taskaal töö- ja eraelu vahel, parem töökorraldus; 4) juhi toetusega: juhi suurem toetus, rohkem tagasisidet ja tunnustamist; 5) karjääri juhtimisega: paremad edutamisevõimalused, iga töötaja suurem väärtustamine, rohkem õppimisevõimalusi ja 6) suhetega: paremad suhted kolleegide vahel.

Järelduste osas on, lähtuvalt uuringu tulemustest ja tuginedes teoreetilise osa lähtekohtadele, autor välja toonud tegevused, mida ettevõtte psühhosotsiaalsete riskide juhtimiseks ning töötajate heaolu suurendamiseks personalitöös ja juhtimises rakendada. Olulisemad neist on järgmised:

- tagada hea ja õigeaegne kommunikatsioon planeeritavate ümberkorralduste osas;
- esmatasandi juhtide arendamine, juhtimisalaste koolituste pakkumine;
- anda rohkem toetavat tagasisidet (seda oodatakse kõikidel ametikohtadel);
- tagada parem töökorraldus kontori üksuses: vähendada info üleküllust ja maatriks struktuurist tulenevat topelt raporteerimist, vähendades sellega juhtide töökoormust.