



Tööl võiks olla soe tunne

Sirje Niitra, Tarbija24 toimetaja

Öeldakse, et inimene on õnnelik siis, kui tahab hommikul tööle minna ja õhtul koju tulla, sest tal on hea olla nii ühes kui ka teises kohas. Kui kodus saame mõnusa õhkkonna loomiseks paljugi ise teha, siis tööl sõltume suuresti tööandjast, juhtidest ja kolleegidest.

Tööstressist on palju räägitud ja sel teemal hulk seminare korraldatud, kuid ülemäärased pinged kollektiivides viivad ikka ja jälle inimesi rivist välja, põhjustades suurt kahju neile endile ning kaotatud tööpäevade näol ka tööandjaile. Ometi saab vahel palju ära teha üsna lihtsate vahenditega.

Psühhosotsiaalsete riskide juhtimises oleme Euroopas eelviimasel kohal Kreeka ees, mis näitab, et Eestis sellega piisavalt ei tegeleta.

Tallinna Tehnikaülikooli (*edaspidi TTÜ*) professori Mare Teichmanni sõnul on suurim probleem tööl suhted inimeste vahel ehk konfliktid ja nende lahendamine. Teisel kohal on töötempo, järgneb töö ja pereelu tasakaal.

Teichmanni sõnul on tööandjail praeguses olukorras, kus tööjõudu pole enam pillavalt, terav vajadus inimkeskse suhtumise järele ehk töö, tehnoloogia ja tehnika tuleb kohandada töötajate vajadustega.

Tuleb muuta mõtteviisi, et töötajat hakatakse pärast palkamist sobitama olemasolevate tingimustega. „Töö ja selle organiseerimine pole enam püha lehm, mida muuta ei tohi,“ ütles Teichmann Tööinspektsiooni korraldatud töötervishoiupäeval kõneldes.

Teiseks on muutunud töötegemise aeg ja koht, millel on nii head kui ka halvad küljed. „Kui me ikka pidevalt ripume oma nutitelefoni küljes, siis see ongi meie uus töökeskkond. Mitte kunagi varem pole inimesed nii palju väljaspool tööruumi ja -aega tööd teinud. Sellega tuleb arvestada,“ märkis professor.

Kui TTÜ teadurid uurisid ühes riigiasutuses, kui palju inimesed oma töökohtadel istuvad, siis selgus, et vaid 43 protsenti tööajast. Kuidas sellises olukorras inimesi juhtida, muretsevad juhid. Vastus on, et eesmärkide ja tulemuse järgi, ehkki see on märksa raskem.

Rohkem nõudmisi

Muutunud on ka nõuded kompetentsusele. Töötajailt nõutakse märksa enam kui veel kümnekond aastat tagasi. See tähendab pidevat õppimist, mis pole aga sugugi kõigile meeltemööda. Prantsusmaal Bordeaux' ülikoolis tehtud uurimuses väitis 17 protsenti akadeemilisest personalist, et pidev enesetäiendus tekitab neis stressi. Eesti ülikoolides olid need protsendid veel kõrgemad.

Teichmanni sõnul on tekkinud „esmaspäeva meili“ sündroom, mis tähendab, et inimesed ei julge töönädala algul oma kirjakasti lahti teha, sest kardavad, et äkki saatis ülemus nädalavahetusel mingi teate, kohustades neid mõnd tööülesannet täitma. Et seda vältida, loevadki inimesed laupäeviti-pühapäeviti oma meile ehk teevad tööd.

Kõik see võib professori sõnul tekitada hirmu ja ärevust, halvemal juhul ka vaimset halvatust ehk paralüüsi ja professionaalse identiteedi hägustumist. Tekib tunne, et kui ma nädalavahetusel tööd ei tee, pole ma piisavalt töötanud.

Seega on muutused tööelus kaasa toonud uued stressorid ning töötajate psühholoogiline ja psühhosotsiaalne koormus on kasvanud.

Teichmanni hinnangul oleme töökeskkonna poolest pigem Ida- kui Lääne-Euroopa riikide tasemel. Selle all kannatab ka produktiivsus. „Tammume kui kanad takus ehk oleme iseenda lõksus. Punnitame hirnsasti, aga tulemused on kesised. Üks põhjus on, et oleme muutunud väga-väga bürokraatlikuks. Kuna organisatsioonidel läheb suhteliselt hästi, võetakse juurde ametnikke, kes mõtlevad välja uusi aruandeid või protseduureegleid, kuidas midagi teistmoodi korraldada, ja üks reform järgneb teisele.“

Tööpsühholoog Taimi Elenurme sõnul saab tööandja ja iga üksik töötaja teha mõndagi, et tööpinget parajaks timmida. Oluline on töökeskkonna, -tingimuste ja töösuhete läbirääkimine ja nendes kokkuleppimine – kahepoolset ja järjepidevalt. Et töötajad tuleks toime igapäevase tavalise ehk argistressiga ning saaksid oma oskusi ja tugevusi kõige paremini rakendada, tuleb luua töötajatele sobiv keskkond.

„Tööandja peab kuulama töötajaid ka siis, kui kisa on väga suur, aga ka siis, kui seda ei tulegi, sest jaole tuleb saada enne, kui pinge liiga suureks läheb ja läbipõlemist põhjustab,“ hoiatas Elenurm.

Selleks võiks tööandja kehtestada hea suhtluse tavad ja luua inimestele rohkelt võimalusi omavaheliseks lävimiseks.

Kuidas stressis töötajat aidata?

Vestluseks temaga tuleb valida õige aeg, seejärel kuulata ta mure ära ja rääkida lahendustest, näidata üles mõistmist. Oluline on toetus juhilt ja töökaaslastelt.

Kaasa aitab otsese juhi vastutulelikkus paindlike töösuhete võimaldamisel ja töö kohandamisel töötaja vajadustega, samuti lõõgastusvõtete õpetamine ja kasutamine ning vajadusel kriisitugi.

Tööstressiga toimetulekuks tuleks tööandjaga läbi rääkida endale optimaalne tööpinge ja töökoormuse tase, rääkida oma probleemidest ja võtta vastu abi, kui seda pakutakse.

„Hinda, mis on oluline, ja võta vastutus oma otsuste eest. Õpi valima ja oma valikuid ellu viima. Võta oma tööpäev õhtul kokku: millised olid sinu reaktsioonid töös paratamatule stressile ja millised su personaalsed toimetulekuvõtted. Suhtle töökaaslastega – räägi nii tööst kui ka muust, kuid pea piiri. Asenda negatiivne sisekõne positiivsete meenutustega. Muuda mõtlemist, otsi halvas head, asenda viha üllatusega, mure põnevusega. Puhka ja võta liikumispause, puhka end enne järgmist tööpäeva välja,“ andis Elenurm ka mõned üsna praktilised juhised.

Loovas ettevõttes lihtsam

Skype Eesti personalinõuniku Merle Raamatu sõnul pole põhimõte „Tunne ennast nagu kodus“ selles firmas sugugi sõnakõlks. „Töötada saab nii kontoris kui ka kodus ja mõlemas kohas peab olema mõnus olla,“ lausus ta.

Kuna kontoritöötajate suurim probleem on istuv töö, siis on Skype'i kontor sisustatud mugava mööbliga, nii laudu kui ka toole saab igaüks endale sobivaks kohandada.

Puhkepausidel saab mängida piljardit, lauajalgpalli, videomänge, vaadata televiisorit, lugeda raamatuid ja

ajakirju. Üritused nii kogu ettevõtte kui ka oma tiimiga annavad töötajatele võimaluse töökaaslasi paremini tundma õppida ja meeldivalt aega veeta.

„Firma kontoris on oodatud nii kahe- kui neljajalgseid sõbrad. Nii on see töötajate laste meeliskohaks muutunud ja nad on alati rõõmsad, kui vanemad neid kaasa võtavad. Meil on mitmetel töötajatel kaasas ka koerad, kes oma rahuliku ja meeldiva olekuga samuti tööstressi maandavad,“ rääkis Raamat.

Kuna kontor asub Nõmmel terviseradade lähedal ning pesemisvõimalus, saun ja rattaruum on olemas, on loodud head tingimused sportimiseks. Arvestataval määral hüvitab firma ka sporditegemist töötajale sobivas spordiklubis.

Valio Eesti personalijuhi Moonika Meltsa sõnul on 24 tundi ööpäevas töötav tootmisettevõtte oma keeruliste protsessidega üsna stressirikas keskkond.

„Soovime töötajatele luua meeldiva töökeskkonna, parandades pidevalt töötingimusi ja uuendades töövahendeid. Mainimist väärib ka see, et kõik meie inimesed on kindlustatud õnnetusjuhtumite ja kutsehaiguste vastu,“ selgitas ta.

Töötajatelt küsitakse regulaarselt tagasisidet töökeskkonna parandamiseks ja tehtud ettepanekuid rakendatakse jõudumööda ka igapäevatoos. Liinitöötajaid õpetatakse vahelduse pakkumiseks töötama erinevate masinatega. Neile on ette nähtud puhkepausid, mis arvestatakse tööaja hulka. Tehastes on puhkeruumid, kus saab arvutit kasutada, einestada või lihtsalt lõõgastuda. Hiljaaegu korraldati töötajaile ka stressijuhtimise koolitus. Murede ja küsimuste korral saavad ettevõtte töötajad pöörduda oma juhi, töökeskkonnaspetsialisti või töökeskkonnavoliniku poole.

„Kuna inimesi on ettevõttes palju ja tehased asuvad eri kohtades, siis on suhteid erinevaid ning neid saab alati paremaks muuta. Püüame ettevõttes igati soodustada avatud kahepoolset dialoogi,“ rääkis Valio personalijuht.

Tööheaolu hindamise test

Iga jaatav vastus annab punkti.

- Töö on mulle meelepärane.
- Mu töökeskkond on turvaline.
- Minu tööpäeva kestus ja pingutused töös võimaldavad mul enne järgmist tööpäeva kehaliselt ja vaimselt taastuda.
- Olen oma töös võimekas.
- Saan töös rakendada oma teadmisi, oskusi ja kogemusi.
- Töö võimaldab mul areneda.
- Suudan toime tulla tavalise argistressiga.
- Suudan lahendada tööprobleemid ja ebakohad.
- Suudan töötada viljakalt, mu töö on tõhus.
- Minu töö on kasulik kogukonnale ja ühiskonnale.

Kui saad alla 5 punkti, on sul vaja midagi muuta.

Allikas: Taimi Elenurm