

SEB kasvatab tööpanust spordi kaudu

Berit Nuka

teavituse spetsialist

„SEB spordiklubi idee võiks kokku võtta põhimõttes, et mida tervislikum on töötaja eluviis, seda suurema panuse suudab ta anda tööle ja seda rohkem suudab ta ka eraelust rõõmu tunda,“ põhjendab SEB Panga spordiklubi juhatuse liige Karl Multer keskendumist spordile ettevõtte töökeskonna edendamises.

SEB spordiklubi on keskseks punktiks kogu panga terviseedendust puudutavas tegevuses ning seepärast on klubi siht kaasata võimalikult suurt osa kokku umbes 1300 SEB töötajast ja innustada neid tegelema tervisespordiga. „Klubi eesmärk pole kindlasti sportlikud saavutused. Kõrvutamise ja võistlemine on tore ja osaks spordi tegemisest, aga eesmärk on ikkagi tervisesport. Klubi tegevus hõlmab kogu Eestist ja oluline küsimus, millega tegeleme, on, kuidas tagada tugi kõigile töötajatel,“ räägib Multer. Seda, et töötajad on ideega innukalt kaasa läinud, tõestab kasvõi see, et spordiklubis on ligikaudu 900 liiget.

Spordiklubi tegevuskava aluseks on nägemus, et massispordiürituste kaudu saab kasvatada üldist spordiharrastust. Nii toetab SEB Pank SEB Tartu Neliküritust, mis hõlmab suusatamist, rattasõitu, jooksmist ja rulluisutamist, panga nime kannavad SEB Maijooks ja SEB Tallinna Sügisjooks ning toetatakse ka SEB Kõrvemaa Neliküritust. Sel moel pakutakse oma asutuse töötajatele võimalust osaleda erinevatel spordiüritustel aastaringsetl.

„Osalemine üritustel on tähtis, sest kui töötaja läheb maratonile, siis ei piirdu see vaid võistluse läbimisega. See tähendab ka eelnevat treeningut, harjumuse tekkimist ja kokkuvõttes tervemat elu-

viisi,“ näeb Multer massiüritustel olulist rolli suhtumise kujunemises. „Viimasel Sügisjooksul osales meilt üle 500 töötaja, mis on ligi 40 protsenti kõigist töötajatest ja see on väga hea näitaja. Maijooksule, kus saavad osaleda ainult naised, oli mullu registreerunud umbes 300 töötajat ning sel aastal on see arv kindlasti suurem. Suur huvi osalemise vastu näitab, et juba võimaluse loomisega saab palju ära teha.“

SEB töötajad saavad üritustele registreerida spordiklubi kaudu ning ilma osalemistasuta. Spordiklubi hoolitseb transpordi eest võistluspaika, kui tegu on mõne kaugema kohaga, ning pakub seal võimalust klubi telki jätta oma riided või kosutada end tee ja kohviga.

Võistlusmomenti pakub asutusesisene punktisabel

Et võistlusmoment on siiski spordi loomulik osa toimub SEB Cupi näol ka asutusesisene jõuproov. Selle raames koguvad rahvaspordiüritustel osalenud SEB töötajad vastavalt oma sooritusele punkte ja aasta lõikes edukaimale antakse panga aastalõpuüritusel SEB parima sportlase autasu. „Teatud motivatsiooni pakub see kasvõi selles mõttes, et pingereas kusagil eespool olemine sunnib minema kohale ka aasta viimasele võistlusele või pingutama jooksurajal natuke rohkem,“ leiab Multer.



SEB Panga töötajad osalevad rahvaspordiüritustel iga aastaga üha innukamalt. Fotod: SEB

Lisaks rahvaspordiüritustel osalemisele pakub spordiklubi Tallinnas, kus on rohkem töötajaid, võimalust osaleda korvpalli, jalgpalli, võrkpalli ja saalihoki treeningutel. Mujal, kus pole rühmatreeninguks piisavalt palju töötajaid, on leitud võimalus pakkuda soodustust teistes klubides trennis käimiseks.

Karl Multeri arvates on spordile panustamine õige lähenemine terviseedenduses, sest see kannab sama ideed, mida ka SEB Panga lähenemine töösse laiemalt: „Klubi tegevus edastab sõnumit, et sport on teadlik valik ja eeldab sihikindlust, nagu ka kogu tegevus tööelus.“

Multeriga sama meelt on SEB Panga personaliosakonna arendusjuht Häli Keba. „Töökeskkonna osas lähtume seadustest. Loomulikult me mõtleme igapäevastele asjadele – et töötajal oleks nõuetel vastav töökoht, et valgustus oleks sobiv ja et ta kasutaks õigeid töövõtteid. Otseselt ohte kontoritöös siiski kuigi palju pole ning töötajad mõtlevad oma heaolule ja oskavad puudustele tähelepanu juhtida, mistõttu saame nende küsimusega tegeleda vastavalt vajadusele. Seepärast on sport hea võimalus pakkuda töötajatele lisaboonust,“ leiab ta.



Projektiks, mis samuti suurel määral pöörab tähelepanu spordile, on tervisenädal. „Me püüdsime ühendada üldharivat osa, toitumist ja sporti. Kui päeval olid loengud, siis õhtuti olid spordiüritused ning sööklas olid menüüd tervisenädalal samuti tervislikumad,“ selgitab Multer. Keba sõnul läksid töötajad ideega innukalt kaasa ning tagasiside oli väga positiivne: „Kõik korraldatud loengud olid 100 protsenti täis registreeritud. Kutsusime väljastpoolt lektorid rääkima erinevatel terviseteemadel ja võimalik oli eriarstidega konsulteerida,

mõõta kolesterooli, saada massaaži, lasta teha peanaha uuringuid.“

Korraldatud on ka lastenädalat, mil SEB töötajate lapsed kutsuti vanematega panka tööle kaasa. „Selliste asjade kaudu muutub olukord kodus ka palju mõistvamaks – töö ei ole lihtsalt mingi abstraktne koht, kuhu isa läheb ja kust ta hilja koju tuleb, vaid laps teab, millega vanem tööil tegeleb ja saab asjadest edaspidi paremini aru,“ teab Karl Multer oma kogemusest kinnitada, et tegu on hea ideega töö ja pereelu ühildamise osas.

Kasutusel tööpetsiifikat arvestav toetusprogramm

Pinget ei põhjusta aga pangas mitte ainult pikad tööpäevad, vaid ka rohkem suhtlemist nõudev töö ning halvemal juhul tuleb ette kriitilisigi olukordi. „Juhatus on kinnitanud kriisiabi korra erakorraliste juhtumite, näiteks pangaröövide, puhuks. Eesmärk on, et otsesed juhid oskaks sellises olukorras töötajatega käituda, saada aru, et neil on olnud tõsised üleelamised ja pakkuda psühholoogilist tuge. Juhid on saanud ka vastavat koolitust,“ räägib Häli Keba.

Psühholoogilist tuge on võimalik saada muulgi ajal, konsulteerides töötervishoiuarstiga ja kasutades psühholoogi teenuseid. Kindlasti pakutakse soovijatele psühholoogilist tuge koondamiste korral.

Oluline osa tööpinge hindamisel on töötajatelt saadud tagasisidel. SEB-st töölt lahkuvate inimestega viiakse läbi lahkumintervjuud, mille käigus on võimalik edastada oma nägemus ning ka töötajate rahulolu-uuring kajastab töökeskkonda, tööpinget, tööst aru saamist ja paljusid muid valdkondi. Küsitlus on üksuse tasandil anonüümne ning erinevate näitajate põhjal on võimalik hinnata, mis on konkreetse üksuse probleemsed kohad. „Kui mõnes valdkonnas on näitajad viletsad, siis üksuse juht peab koostama tegevuskava. Näiteks mina oma osakonna näitel võin öelda, et vaatasime erinevad valdkonnad üle ning leppisime kokku, mis moodi parandada neid kohti, kus oli muresid ning mil moel säilitada ja tugevdada neid valdkondi, kus näitajad olid head,“ selgitab Karl Multer. Häli Keba kinnitusele sünnivadki parimad lahendused töö käigus ning kasvõi rahulolu-uuringu tulemuste tõlgendamisel leitakse sobiv lähenemine suheldes ja arutades.