

Juhendamine on Rimi töötajate heaolu tagamise aluseks

Berit Nuka

teavituse spetsialist

Töötajate ohutuse ja heaolu tagamiseks on Rimi Eesti Food AS asetanud rõhu põhjalikule juhendamisele ja koolitamisele, sest mida rohkem inimene teab, seda rohkem ta tunneb ise töökeskkonna vastu huvi.

Veronika Kaidis on Rimi töökeskkonna juhina töötanud alates 2006. aastast ja julgeb kinnitada, et valitud tee on ennast juba praeguseks õigustanud. „Kui võrrelda seda hetke, mil mina Rimis alustasin, ja praegust olukorda, siis oli tollal teadlikkus töökeskkonnaga seonduvast nullilähedane. Eelkõige seetõttu, et ettevõttes polnud inimest, kellele oleks töökeskkonnakorraldus olnud põhitöök ja nii ei tegelenud keegi küsimustega tõsiselt. Juhendamine olid puudulikud ja probleemidele ei pööratud piisavalt tähelepanu. Nüüd olen aga hakanud märkama, et inimeste teadlikkus on tõusnud ja nad mõtlevad ise rohkem töökeskkonda puudutavatele küsimustele,“ räägib ta.

Kesksel kohal juhendamiste läbiviimisel on Rimis kaupluste juhatajad. Töökeskkonna juhi poolt tulevad riskianalüüsid ja rakendatavad süsteemid, kuid need kõik on edasi antud juhatajatele, kes viivad läbi töötajate esmase juhendamise. Oluline on Kaidise arvates just see, et töötajatega räägitaks ning näidataks praktiliselt ette õige käitumisviis. Kokku on Rimis ligikaudu 2800 töötajat – 82 kauplust ning neile lisaks veel kontori- ja keskköögi töötajad.

„Kuna töötingimused on kauplustes suhteliselt sarnased, siis sõltub väga palju konkreetsest juhatajast,“ rõhutab Kaidis juhatajate rolli olulisust töökeskkonnakorralduses. „Kui ma Rimis alustasin, oli juhatajate seas levinud suhtumine, et kui me varem saime ju ka hakkama, siis miks on vaja asju muuta. Hästi palju oli tarvis selgitada, miks töökeskkonnaga tegelemine ja juhendamine on olulised. Tulemusi ei ole ju kohe näha, vaid ikka alles mõne aja pärast. Nüüd inimesed kauplustes näevad, et on hea, kui asjad on korras. Rahulolu on samuti parem, sest töötajad tunnevad, et neile pööratakse tähelepanu.“



Koolitused panevad inimesi kaasa mõtlema

Kui esmased teadmised töökeskkonnas kehtivatest põhimõtetest saavad Rimi töötajad juhendamise käigus, siis lisateadmisi jagatakse töötajatele regulaarselt erinevaid teemasid käsitlevatel koolitustel. „Üldise teadlikkuse parandamisel on koolitused kindlasti suureks abiks olnud, sest pärast koolitust hakatakse küsima, miks meil on nii või teisiti asjad korraldatud. Koolitustel on võimalik teemasid tõstatada ja infot jagada, aga samas ka inimestega suhelda,“ sõnab Kaidis. „Palju on andnud juurde, et me hakkasime asutusesiseselt tegema töökeskkonnavolinike koolitusi. Praeguseks on koolitatud 49 volinikku. Nende koolituste käigus annan Rimi-põhiselt ülevaate töökeskkonnakorraldusest ja räägin, millele tuleks tähelepanu pöörata.“

Koolituste korraldamise positiivseks küljeks on seegi, et inimesed hakkavad rohkem teades oma olukorda pigem helgemates värvides nägema. Veronika Kaidis toob näite tööstressi käsitlevalt koolitusest: „Pärast tööstressi uuringu tulemuste avaldamist eelmise aasta sügisel tegin töötajatele tööstressi puudutava koolituse. Inimesed võtsid teema avasüli vastu. Samas näitas koolitus, et oluline on teemadest rääkida, sest kuni inimesed ei tea täpselt, millest jutt, kujutavad nad oma olukorda ehk isegi tegelikust hullemana ette. Kui enne koolitust arvas 100 protsenti osalenutest, et nad on stressis, siis pärast seda, kui sai räägitud, mis on üldse stress ja kuidas sellega toime tulla, läksid hinnangud oluliselt paremaks. Kui inimesed teavad rohkem, siis nad ei kipu lahmima.“

Terviseedenduses on Rimis eelkõige silmas peetud töö eripärasid, mistõttu külastab kauplusi massöör, et pakkuda kassapidajatele selja- ja õlavöötmele suunatud teraapiat. Kuni puudus võimalus üle Eesti töökahal massaaži pakkuda, said töötajad tööandja kulul käia mujal

massaažis ja võtta veeprotseduure. Katsetamisel on ühes kaupluses ka venituspink ning kui tagasiside sellel osutub positiivseks, võetakse seegi vahend Rimis laiemalt kasutusele. Üldse on kavas välja töötada süsteem, mille alusel puhkeruume varustada lõõgastavate instrumentidega.

Kartus tervisekontrolli ees kadunud

Valdkond, kus Veronika Kaidis on märganud Rimis töötatud nelja aasta jooksul suurt suhtumise muudatust, on tervisekontroll. „Alguses olid töötajatel puudulikud teadmised tervisekontrolli vajalikkusest ning sinna lausa kardeti minna, sest arvati, et selle käigus räägivad nad äkki oma hädad välja ja siis tekib probleeme tööandjaga. Nüüd on saadud aru vajadusest oma tervisemuredest kõneleda ning mõistetakse, et see toob kahju asemel kasu. Meie omaltpoolt katsume arsti soovitusi võimalikult palju arvesse võtta ning kui keegi tahab kangesti ettenähtust varem tervisekontrolli minna, siis oleme püüdnud sedagi võimaldada,“ tunnustab ta olukorra paranemist.

Sportlike eluviiside edendamise eesmärgil on loomisel MTÜ Rimi Terviseklubi. Sisuliselt terviseklubi juba toimib, vormistada on veel vaja selle registreerimine. Paar aastat tagasi alustasid Rimi töötajad ühiste kepikõnni-

treeningutega, mille käigus professionaalne treener õpetas õiget tehnikat ning hiljem jäi seltskond iseseisvalt koos käima. „Oleme võimaldanud osalemist Maijooksul ja Sügisjooksul. Kui eelmisel aastal oli Maijooksul meilt kümmekond inimest, siis sel aastal oli neid juba 80. Tullakse meeskonniti, mis arendab kauplustes ühtsustunnet. Üle Eesti osaletakse Stamina kolmapäevakutel,“ tutvustab Rimi töökeskkonna juht sportlikke ühistegevusi.

Kuigi Rimi Eesti on osaks suuremast välisomanduses olevast ettevõttest, siis omanikfirma Veronika Kaidise sõnul töökeskkonnaküsimustes ettekirjutusi ei tee. Küll suheldakse pisut tihedamalt antud valdkonnas Balti riikide siseselt ning ka laiem pilt töökeskkonnaalaselt erineb kolmes riigis suuresti. „Minu kogemus ütleb, et Eesti, Läti ja Leedu on ikka väga erinevatel tasemetel. Sellises mahus, nagu meil, teistes Balti riikides töökeskkonnaga ei tegeleta,“ peab Kaidis siinset olukorda naabritest paremaks.

Suhteliselt vabade käte andmine juhtkonna poolt tähendab, et Kaidis on ise pidanud paljudel juhtudel töötama välja just Rimile sobivad lahendused. Ideid, mida kohandada ettevõttele, saab ta nii Eestis korraldatavatest kampaaniatest, suheldes teiste töökeskkonnaspetsialistidega kui ka kasutades välismaiseid materjale.