

Töötajaid vaevavad eelkõige suur töökoormus ja vähene positiivne tagasiside

Raina Pihelgas
tööinspektor

Põhja inspeksioonis läbiviidava stressi sihtkontrolli raames hindasid keskastmejuhid oma töökeskkonda, lähtudes psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ning esmaste järeldustena võib välja tuua, et probleemideks on toetava tagasiside vähesus, ülekoormatus ja piiratud paindlikkus.

Praeguseks on oma hinnangu andnud jaekaubanduse, turvatöö, kindlustuse, meedia ja telekommunikatsiooni ala 20 ettevõtte 94 keskastmejuhti. Kogu valimisse on haaratud 91 Tallinna ettevõtet erinevatelt tegevusaladelt.

Enamasti vastatakse, et ettevõttes psühhosotsiaalseid ohutegureid ei esine. Siiski leidub osadele küsimustele enamusest erinevalt vastanuid. Just nende viidatud probleemidele tulekski tähelepanu pöörata.

Küsimustele vastanute hulgas on töötajaid, kes ei saa oma tööle mitte kunagi toetavat tagasidet või siis saavad seda harva. Erinevate üksuste paiknemine üksteisest eraldi võib põhjustada harva kontakti juhtkonna ja töötajate vahel. Nii on tagasiside töötajateni jõudmine aeglane, kuna asutakse üksteisest kaugel ja koosolekuid korraldatakse näiteks ainult kord kuus.

On neid, kes sageli või alati peavad jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta, sest neil on liiga palju tööd. Seda võib juhtuda näiteks töötajatega, kellel pole võimalik oma tööd kiiretel perioodidel teistele delegeerida, kuna tegevus on ettevõttes koonduanud ainuisikuliselt ühe töötaja kompetentsi.

Vastajate hulgas oli neid,

kellel on harva sõnaõigust selles osas, kuidas ta töötab. Nii on väga kõrgeid nõudmisi ettevõtte poolt esitatud klienditeenindajatele, kelle tööalaseid oskuseid lihvitakse kontrollostude sooritamise kaudu saadud info põhjal. Kvaliteedi tagamiseks on rahvusvahelised korporatsioonid kehtestanud Eesti esindustele samad reeglid, mis mujal maades ning kohapeal on kaasarääkimise võimalus vaid igapäevatöö küsimustes.

Probleemidest rääkimine raskendatud

Mõni töötaja saab harva oma vahetu juhiga rääkida asjadest, mis teda tööl häirivad. Vahetu juhiga rääkimisest on huvitatud sageli julgemad – on neid, kes alati koosolekul sõna võtavad ja neid, kes kunagi midagi ei küsi. Samuti võivad olla tekkinud teatavad kirjutamata reeglid selles osas, kellelt mida küsida ning keda saab oma muredega tülitada ja keda mitte. Siiski, vahetule juhile helistatakse, kui asutakse üksteisest kaugel. Ka kohapeal on sageli olemas inimene, kellega muresid arutada.

Mõni töötaja saab harva oma tööaega paindlikult korraldada. Näiteks võtta sobival ajal vaba päeva ning hiljem see tagasi teha või alustada hommikul

Tallinna ettevõtete keskastmejuhtide hinnangul juhtub sageli või alati, et nad peavad jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta, kuna neil on liiga palju tööd.

Foto: Shutterstock



hiljem ja lõpetada selle võrra ka õhtul hiljem. Aja planeerimise oskust parandada ja töökorralduse puudujääke kõrvaldada võib aidata stažeerimine teise sama valdkonna töötaja juures. Samuti võiks arvestada rohkem töötajate soovidega graafikute koostamisel ja kasutada kaugtööpäevi, kus võimalik.

On neid, keda otsene juht mitte kunagi tööalaselt ei innusta ja neid, keda innustatakse harva. See ei pruugi siiski näidata probleemi juhi suhtumises, vaid mõni töötaja vajab lihtsalt rohkem innustust, kui teised.

Ebameeldivad kliendid põhjustavad ülekoormust

Negatiivsete näidete hulgast viimaseksena võiks välja tuua, et mõned töötajad tunnevad sageli või alati tööga seoses vaimset ülekoormust. Teeninduses põhjustab seda tihtipeale töö ebameeldivate klientidega. Küll aga on vastukaaluks rohkelt näiteid, kus konflikti korral asutakse töötaja poolele ning mitte iga klient ei ole kuningas.

Kokkuvõttes võib öelda, et enamiku jaoks on ettevõtete sisemine töökorraldus siiski turvaline.

Järgnevalt mõned positiivsed näited, milles erinevate tegevusalade töötajad päris ühel meelel kalduvad olevat.

Kõikide küsitletud ettevõtete töötajad teavad alati või sageli, mida neilt tööl oodatakse. Alati või sageli saadakse ise otsustada, millal teha puhkepausi. Küll on jäetud puhkepauside tegemiseks kindlaid ajalisi piire, mille kestel saab puhata. Teatakse mida teha, et oma tööülesandeid täita ja millised on töötaja osakonna eesmärgid.

Mõistetakse, kuidas oma töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega. Sageli viiakse ettevõtetes läbi koolitusi, kus tutvustatakse organisatsiooni visiooni, missiooni ja seda, milliseid väärtusi hinnatakse. Teavituse eesmärgil antakse mitmel pool välja organisatsioonisisest ajalehte.

Töoga seotud olukordades esineb töötaja vastu suunatud vaimset või füüsilist vägivalda üldiselt harva. Kuna aga kollektiivi satuvad kokku erinevad kultuurid, rääkimata erinevatest inimestest, siis olukordades, kus visatakse kellegi üle nalja, ei pruugi kõik sellest ühtemoodi aru saada. Mitte kellegi puhul küsitletutest ei esinenud selliseid olukordi aga alati või sageli.

Alati või sageli on töökaaslased suhtunud vastajatesse igati lugupidavalt, mida iga töötaja kindlasti väärib.