



Töö sujuvus tagab tootlikkuse

Tõlkinud ja refereerinud Andres Jõgiste, Põhja inspektsiooni tööinspektor

Liiga tihti räägitakse, kuidas mingi olukord viis kriisini. Kriis sünnib valedest valikutest tingitud juhtumite ahela tulemusena. Kas tööelu kriise saab vältida? Jah, saab. Õigete otsustega õigel ajal võib ära hoida kriisi sündimise.

Tööheaolu häired on märkamatu kaotatud raha. Kiirelt reageerides saab juht väikseimagi teoga mõjutada tööde sujuvust ja selle kaudu ettevõtte tootlikkust ja edu.

Arvutisüsteem kukub kokku, seadmed ei tööta, töövahendid on korrast ära, töötajad nagistavad omavahel ja motivatsioon on nullis – selline olukord on tuttav nii mõneski töökohas. Enamasti on probleemide taga piasjad, millele õigeaegne reageerimine oleks võinud olukorda vältida.

Juhil on parimad võimalused mõjutada töökeskkonna probleeme, isegi kui need ei ole tema tegevusest põhjustatud. Probleemidesse tuleb sekkuda koheselt, niipea kui need ilmnevad, tuletab meelde Soome Tööohutuskeskuse (Työturvallisuuskeskus, edaspidi TTK) peaspetsialist **Risto Tanskanen**.

Halb juht võib mürgitada töökeskkonna sisekliimat, hea aga paneb kõik töötajad endast parima andma. Tanskanen usub, et inimesele on sisse kodeeritud soov teha oma tööd hästi. Selleks on vaja luua vaid ülesannete täitmiseks soodsad töötingimused.

Tööheaolu ja tööohutuse parandamine on Tanskaneni arvates üks täht-

samaid tegevusi, kui töökoha tootlikkusest soovitakse saada maksimum. Hea sisekliima on loovuse ja innovaatsuse allikas ning see aitab inimesi motiveerida ja tööle pühendada.

Töökollektiivi hea või halb psühholoogiline sisekliima mõjutab otseselt tootlikkust. Juhi tegevus on olulisim ettevõttes töötavate inimeste heaolu arendamises. Kui tööheaolu ei ole korras, siis ka töötahe ei ole selline nagu oodatakse.

Ennetamise A ja O

TTK pühendub sel aastal juhtimiskultuuri arendamisele. Erilist tähelepanu pööratakse sellele, kui palju tööheaolu häired igapäevaselt firmale maksma lähevad.

2013. aasta lõpus andis TTK välja juhendi „Juht ja eurod – tööheaolu juhtimises“ ning kevadperioodil algasid sama teemat käsitlevad koolitused.

Juhilt eeldatakse tänapäeva maailmas planeerimisoskust ja ennetusvõimet, head enesetundmist, soovi toimida juhina, võimekust sotsiaalseks koostöömiseks ning oskust langetada vajadusel ka raskeid otsuseid.

Kaotatud tööaeg, haiguste tõttu eemalolek, töövõimetuspensionide ja sobimatute töötajate vahetumise kulud on kõrged. Näiteks võivad liiga aeglased arvutisüsteemid pidurdada töötulemust märgatavalt. TTK on välja arvanud, et saja töötajaga töökollektiivis võib aegluste ja katkestusterohkete IT-süsteemide põhjustatud kulu ulatuda üle 100 000 euro aastas. Küsimus on mõt-

tetus kulus, mida saanuks vältida näiteks õigeaegse hooldusega. Tööde planeerimine ja tehniliste probleemide ennetamine jääb nii mõneski ettevõttes piisava tähelepanuta. Traditsioonilistes tootmisettevõtetes ollakse tootmise katkestusteks paremini ette valmistatud.

Kaasaajal tehakse meeskonnatööd ja võrgustatakse. Oleme üksteisest sõltuvad ning kogu ahel on ohus, kui üks lüli alt veab. Planeerimise ja ajakavade tähtsus tõuseb – sellega peab keegi vaeva nägema ning tavaliselt on selleks juht. Teadustöös on samad nõudmised kui tükitööd tehes: iga pulk peab olema paigas, arutleb Tanskanen.

Ülemusest juhiks

Töötegemise meetodid ja hierarhia ülesehitus on teistsugused kui 90-ndatel aastatel. Siis oli veel juht ülemuse rollis, kes määras, mida mingis olukorras teha. Praegustes asjatundjate organisatsioonides see mudel enam ei toimi. Ülemusest on saanud juhtija, kes peab oskama valida õiged inimesed õigetesse ametitesse. Ta ei pea ise kõike teadma, kuid ta peab oskama ehitada võrgustiku, kust kõik vajalik info on kergesti kättesaadav. Töötegitajalt eeldatakse vastutamist oma töötulemuste eest.

Elame üleminekuajajas, kus mõlemad juhtimismeetodid võivad samas organisatsioonis üheaegselt kasutusel olla.

Juhi vastutuseks on siiski luua selline töökeskkond, kus julgetakse arutleda töö, õnnestumiste ja ka kitsaskohtade üle. Hea töösisekliima loomine kuulub samuti juhi töö vastutusalasse. Hea töötegemine eeldab häid tööalaseid suhteid. Koostoime probleemid või pingesolek häirib tööaega. Halvematel juhtudel viivad töökoha probleemid mõttetute eemalolekuteni, kaadrivoolavuseni ja tööea lühenemiseni.

On välja arvestatud, et ühe kogunud töötaja lahkumine põhjustab ettevõttele 60 000-eurose käibetulu kaotuse, väidab Tanskanen.

Teatud olukordades on aga töötajate välja vahetamine ettevõtte sisekliimale tervistav. Mõelgem veel kord Albert Einsteini väite üle: „*Hullumeelsus on jätkata sama asja tegemist ja oodata varasemast erinevat tulemust.*”

Samas on juhi ülesanne hoida töötajate vahetumine mõistlikul tasemel. Juhil oleks hea teadvustada, kuidas tema alluvate tööaeg tegelikult jaguneb. Arenguruumi on, kui tööajast kulub liialt aega muule kui ametijuhendis nimetatud põhitegevustele.

Allikad:

www.telma-lehti.fi, www.ttk.fi/julkaisut