

Millest sõltub heaolu töökohal?

Kaire Piirsalu-Kivihall



tööheaolu.ee



Millise
meeskonnaga
jõuab
kaugemale?



Majanduslikust kasust

- 225 akadeemilisi teadusuuringuid hõlmavas analüüsis saadi tulemuseks, et hea enesetundega töötajate töö tootlikkus on 31% kõrgem, nad müüvad 37% rohkem ja on kolm korda loovamad (Lyubomirsky, King ja Diener).

Tööheaolu matemaatika meeskonnas

- $1,0 \times 1,0 \times 1,0 \times 1,0 = 1,0$ "100% norm"
- $1,0 \times 1,2 \times 1,0 \times 1,0 = 1,2$ "edasikanduv hoog"
- $1,2 \times 1,2 \times 1,2 \times 1,2 = 2,1$ "kollektiivne hoog"
- $1,0 \times 1,2 \times 0,5 \times 1,0 = 0,6$ "mädaõun"
- $0,8 \times 0,8 \times 0,8 \times 0,8 = 0,4$ "kollektiivne kahandus"

Allikas: J.T. Berqvist

Kasu kõrge tööheaolust

- **Töötaja tasand:** Parem tervis, kõrgem loovus ja aktiivsus, suurem tööind
- **Ettevõtte tasand:** väiksem tööjõuvoolavus, vähem haiguspuhkusi ja tööõnnetusi, suurem konkurentsivõime
- **Riigi tasand:** elanikkond, kes on hea tervise ja töövõimega kõrge eani

Kõrge tööheaoluga töötaja

Mis on tööheaolu?



Tuled hommikul hea meelega tööle



Oled tööl energiline ja saad palju tehtud



Peale tööd jaksad tegeleda pere, sõprade, hobidega

Tööheaolu juhtimine

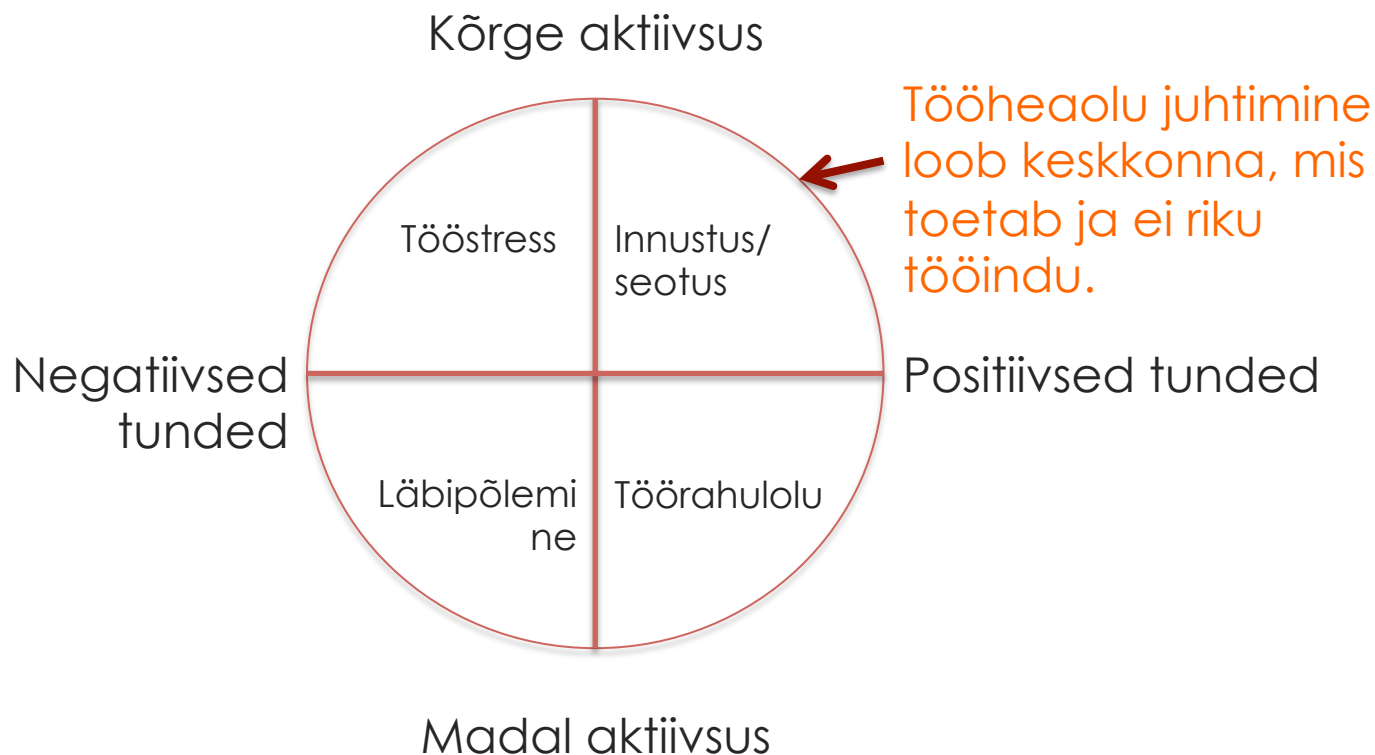
- töö on meeldiv ja sujuv turvalises, tervist edendavas ning karjääri toetavas töökeskkonnas ja -kollektiivis. (ttl.fi)

Töötajate seotus (pühendumus, tööind/*engagement*)

- positiivne, kõike saavutav tööga seotud meeleseisund
- kolm komponenti: emotsionaalne – pühendumine, kognitiivne – süvenemine ning füüsiline – tarmukus

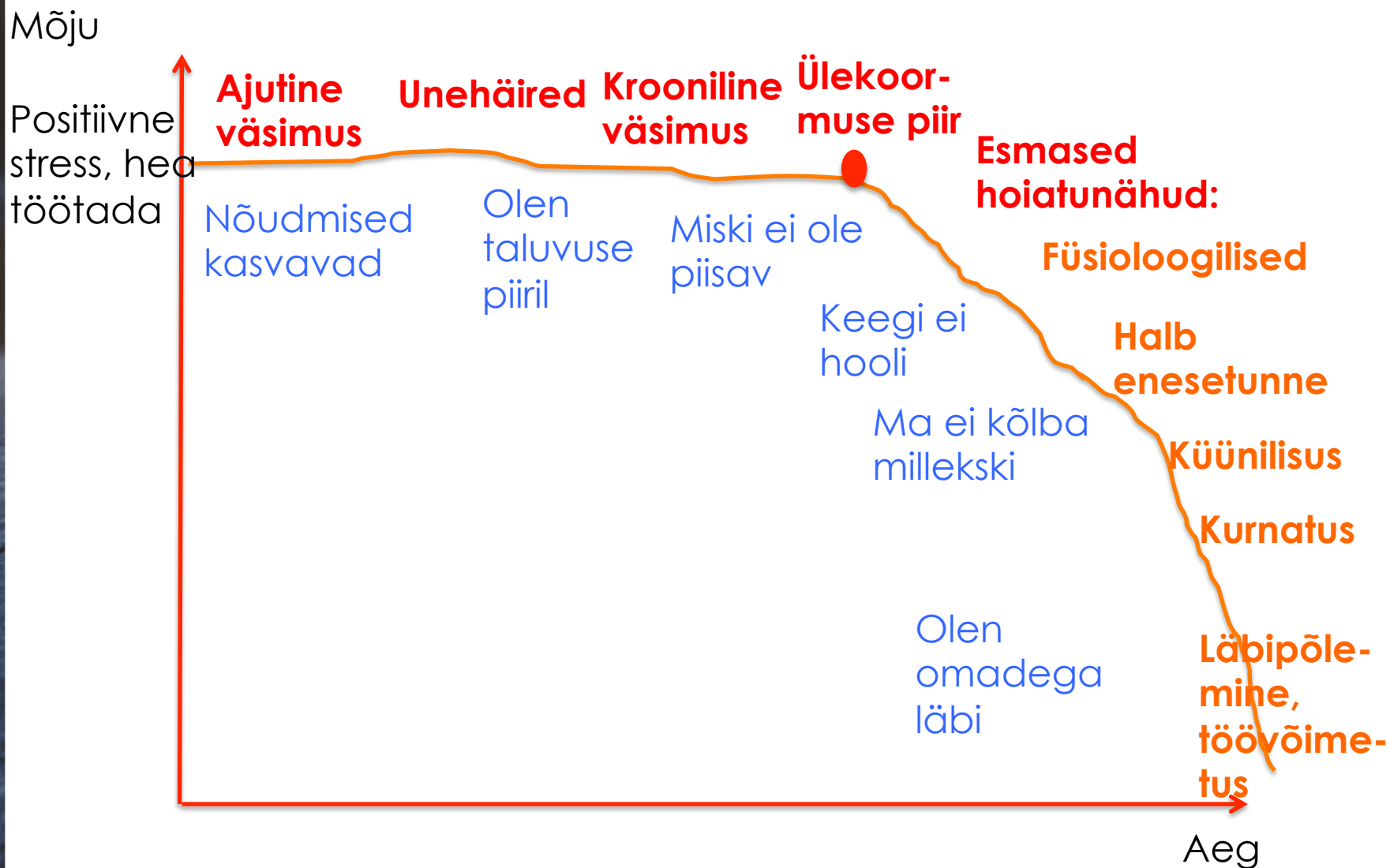
Schaufeli, Bakker 2004

Tööheaolu juhtimise eesmärk

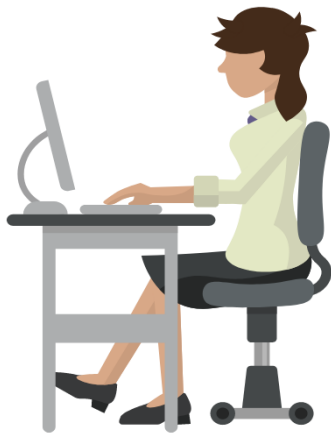


Vaimse tervise probleemide risk

Stressi areng



Ideaal



Töötaja oskab enda
heaolu hoida



Ettevõttes osatakse
juhtida tööheaolu

Tööheaolu tegurid (1), töö nõudmiste ja ressursside mudel

Töö nõudmised (-)

Töökoormus

- Töötunde rohkem kui 50 nädalas
- Pole piisavalt aega töö ära tegemiseks
- Tööaeg ei sobi pere ja muude sotsiaalsete kohustustega väljaspool tööd
- Väga kiire töötempo
- Väga pingelised tähtajad

Emotsionaalsed nõudmised

- Vihaste klientidega tegelemine
- Osad tööülesanded on konfliktis isiklike väärtustega
- Töö nõuab oma tunnete varjamist

Ressursid (+)

Töö autonoomsus

- + Saab muuta või valida ülesannete järjekorda
- + Saab muuta või valida töömeetodeid
- + Saab muuta või valida töökiirust või mahtu
- + Võimalik rakendada töös oma ideid

Õppimisvõimalused

- + Tööandja võimaldab koolitusi või väljaõpet töökohal
- + Töö võimaldab õppida uusi asju
- + Töö võimaldab uute probleemide lahendamist

Tööülesannete selgus

- + Hästi sõnastatud töö eesmärgid
- + Juhi tagasiside
- + Juht planeerib ja organiseerib tööd hästi

European Survey of Working
Conditions

Tööheaolu tegurid (2)

Töö nõudmised (-)

Risk füüsilisele tervisele

- Müra töökohal
- Kõrge temperatuur (palav)
- Madal temperatuur (külm)
- Väsitavad ja valu tekitavad tööasendid
- Raskete koormuste liigutamine või tassimine

Hirm töökohal

- Verbaalne vägivald
- Ähvardamine ja alandav käitumine
- Töökiusamine ja ahistamine

Ressursid (+)

Juhtimispraktikad

- + Juhi tugi ja abi
- + Tunne, et juht väärtustab töötajat inimesena
- + Juht lahendab hästi konflikte
- + Juht julgustab osalema tähtsates otsustes

Kolleegide tugi

- + Tugi ja abi kolleegidelt
- + Tunne tööol "nagu kodus"
- + Heade sõprade omamine töökollektiivis



European Survey of Working Conditions

Töötaja!

- Tervis
- Töö ja muu elu tasakaal
- Elujuhtimisoskused (stressiga toimetulek, enesejuhtimine, suhtlemis- ja probleemidelahendamise oskused jne.)

Kuidas alustada?

Indikaatorid

Indikaatorid näitavad, et on probleem (head töötajad lahkuvad, maj. tulemused on varasemalt kehvemad, organisatsioonis on pingeid jms).

Uuring

Viia läbi tööheaolu uuring, kaardistada ära probleemsed valdkonnad (näiteks juhtimine, töökorraldus vm). Väiksem organisatsioon võib koheselt järgmist etappi teostada.

Grupiarutelud

Grupiarutelud, näiteks OPERA, Gustavseni dialoog-konverentsi vm meetodil. Eesmärk: ühiste lahenduste leidmine. Vajalik võib olla sõltumatu eestvedaja juhtimine, et arutelu ei takerduks detailidesse ja ühised valikud saaksid tehtud. Edasi järgneb tegevuskava koostamise faas.

NB! Ei tasu oodata probleemide tekkimist

Tegevuskava:

Teema	Mis võiks olla paremini?	Tegevused	Vastutajad	Ajakava	Mõõdikud/ülevaatamine
Tööülesanded konkreetsemaks					
Positiivsem õhkkond					
Vajalik info kõigile					

Kokkuvõtteks:

- Vajalik on teada, millised tegurid kõige enam kujundavad tööheaolu
- Tööheaolu juhtimise peamine eesmärk on võimaldada töötajatel oma tööd maksimaalselt hästi teha ja ennast seejuures hästi tunda
- Kindlasti tuleb kaasata töötajaid
- Kultuur ja käitumisviis on olulisemad kui raha eest ostetavad teenused

Kõike, mida päriselt on vaja teada, õppisin ma lasteaias:

1. Jaga kõike
2. Mängi ausalt
3. Ära löö kedagi
4. Pane asjad oma kohale tagasi
5. Korista ise oma segadus
6. Ära võta teiste asju
7. Vabanda, kui kedagi solvad
8. Enne söömist pese käed
9. Tõmba vesi peale
10. Küpsis ja tass piima teeb vahel head
11. Ela tasakaalukalt – iga päev õpi, tööta, mõtle, laula, tantsi ja joonista natuke
12. Puhka peale lõunat
13. Kui lähed maailma, vaata liikluses ette, hoia käest kinni ja ole teistega koos
14. Märka imet

Fulghum “All I Really Need to Know I Learned in Kindergarten

Täna!

