



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM

KUIDAS LUUA TÖÖKESKKONDA PEAGA TÖÖTAJALE?

Ettevõtja ideaal on taiplik töötaja, kes suudab keskenduda, on sihipärane ja tegutseb olusid arvestavalt. Peaga töötajad vajavad tähenduslikku ja hoolivat töökeskkonda, aina olulisem on tööandja suhtumine töötajasse.



TEKST: HELENA
JA KAUR LASS
Conscious Initiative OÜ

Taiplikkust koolis paraku ei õpetata, arvatakse, et see on juhuslik, kuid intrapersonaalsed ehk isiksusesiseseid oskusi, muuhulgas ka taiplikkust, saab trennida. Enesejuhtimine põhineb me kõigi kasutada oleval võimel teadvustada, mis osa sise maailmast on juht ja milline juhitav. Psüühiliselt vormis inimene suudab märgata ja mõista enda sees toimuvat ning seda juhtida. Emotsionaalse intelligentsuse levinud teooriad ei arvesta tõsiasjaga, et tunded pole püsivad. Tugeva tundeiga samastunud inimene pole arukas, sest keskaju struktuurid, mis tunded on aktiveerinud, suudavad tõkestada teiste oluliste ajupiirkondade töö. Arukus ilmneb aga siis,

kui inimeses on rahu. Kõik on näinud vihaseid või pettunud inimesi, kel lained üle pea kokku löönud, ent kui inimene pidevalt aktiveerib negatiivseid tundeid, tekitab see stressi ja meeleoluhäireid. Maailma tervishoiuorganisatsiooni ennustusel on aastaks 2030 depressioon haiguste põhjustaja number üks kogu maailmas. Üleuroopalisel uuringus (vt Matrix 2013) leiti, et Euroopas on töökohaga seotud depressiooni kulu aastaks 617 mld eurot, millest 515 mld moodustab kaudne kulu, mille olemasolu teised peale tööandjate sageli ei hoomagi, näiteks saamata jäänud tulu ning kulu, mille on põhjustanud töölt puudumine ja ebaproduktiivsus. Vaimselt vormis inimeselt eeldatakse samasuguseid oskusi kui ettevõtjalt: oskust võtta vastutust, näha seoseid tehtud valikute ja nende tagajärgede vahel. Küsimus on, kas tööandjad

suudavad luua organisatsioonikultuuri, kus nende personalil on võimalus ise oma valikute eest vastutada?

TÖÖKESKKOND, HEAOLU JA TÕHUSUS

Töökeskkonna heaolust on seni räägitud eelkõige töökoha ergonomika, valgustuse, puhketoa jms kontekstis, harvem on juttu töötajate isiksusesiseste oskuste treenimisest, nende süsteemsest arendamisest ja sellest, kuidas töötajad organisatsiooni kogevad. Hea organisatsioonikultuur soosib konfliktide ennetamist ja nende lahendamist. Rakenduslik teadlikkus vaimse vormi kujundamise alustalana on seni olnud kasutusel vaid maailma eesrindlikemates ettevõtetes, nt Google'is ja Apple'is. Nemad on käsitanud töötajatele teadlikkuse õpetamist ja suhtlemise õhutamist kui investeeringut.

Esrindlikes organisatsioonides on töötaja tööle tähtsus ja tähendus, nad osalevad milleski olulises. Peale selle on organisatsioonil vaja tegeleda ka oma arengusuundade ja eesmärkide seadmise ning töötajateni viimisega. Eesmärke viivad ellu koostööd tegevad inimesed, nt Transferwise ja Apple on kontorid rajanud inimeste suhtlemist soosivalt. Eesmärgi andmine

tööle ja selle asetamine suurde pilti tekitab huvi tegutseda. Hea läbisäämisega ja üksteist toetavas kollektiivis on lihtne teha tööd, mis muudab maailma paremaks, eriti, kui töötajad kogevad end ettevõtte edu osalisena. Nt Eestis on G4S selleks koostanud programmi „Mina olen G4S”.

INTENSIIVNE TUNNE VÕIB VARJUTADA ARUKUSE

Kõik saavad oma tundeid ja mõtteid juhtida, ent sageli võidakse olla emotsioonide ohvrid. Vaatamata sellele, et tunded, mida on ligi 300, aktiveeruvad iseenesest, ilma eriliste oskusteta, märkame, et kogeme solvumist, pettumust, ebakindlust, vihastamist, tüdimust. Teiste juures paneme tähele, kuidas oludesse sobimatu emotsioon neid vallutab, aga kas näeme sama endagi juures?

Juhtide ja ettevõtete võit on see, kui töötajad valdavad intrapersonaalseid oskuseid.

Oskus emotsioone juhtida on tähtis, sest iga automaatselt aktiveeruv intensiivne tunne lülitab meis välja osa arukusest. Selle puudumisel võime hakata tegema kallutatud otsuseid, lähtudes tegelikkuse asemel eelarvamustest. Aga just kallutatud otsused viivad ettevõtteid kõrvale eesmärkidest ja toovad sageli kahjumit. Seepärast on ettevõtjatel ütlus „Hoi äri ja emotsioonid lahus”. Kui nii oskavad käituda ettevõtjad, suudavad seda ka teised. Sageli ei erista ju ettevõtjat tavakodanikust muu kui oskus oma hirmudega toime tulla.

Fakt on see, et negatiivsed mõtted viivad halbade tunneteni ja sageli ka vastupidi. Kui inimene tunneb end halvasti, on pidevalt temas negatiivsed tunded. Oskamatus mõtteid juh-

tida toob kaasa pinnapealsuse, muretsemise, enesekriitilise sisekõne, eelarvamused ja kõrvalekalded sihist. Selles, milline sisekõne ja suhtumine valandub, on oluline roll teadvustamisel. Kui optimist ja pessimist ühte ruumi panna, teadvustavad nad seal eri asju.

KOGETUD HOOLIMINE VÄHENDAB STRESSI

32% inimestest, kes töötavad tervisest mittehoolivas ettevõttes, tunnevad end halvasti, kuid 37% inimesi, kes töötavad ettevõttes, kus töötaja tervise eest hoolitsemine on oluline, kogevad, et neist hoolitakse ja nad on tähtsad.

Stressi koges tervisest hoolivates ettevõtetes vaid 17% töötajaist, kuid tervisest mittehoolivas ettevõttes tundis stressi 2,5 korda rohkem inimesi ehk 41%. Töötaja heaolu ei sõltu mitte niivõrd terviseprogrammi olemasolust, vaid sellest, kui võrd töötaja kogeb, et ettevõtte hoolib temast (Global Wellness Institute'i 2016. a avaldatud uuring).

ISIKSUSESISESED OSKUSED PARANDAVALD TEADLIKKUST

Vaimne vorm ja isiksusesised oskused on seotud teadlikkuse kasutamisega. Teadlikkus kui universaalne oskus on kõigile inimestele kättesaadav. Teadliku inimese tunneb ära selle järgi, et ta on taiplik, sihipärane ja adekvaatne oma tegutsemises.

Teadlikkus on huvi pakkunud ka teadlastele. Thompsoni ja Gauntlett-Gilberti töös toodi esile, et kui teadlikkust treenida, loob see võimaluse olla enesest rohkem teadlik. Kuna paraneb impulsikontroll, ollakse keerulistes olukordades emotsionaalselt tasakaalukas. Leidub viiteid sellelegi, et paranevad tähelepanuvõime, uni, enesekindlus ja enesehinnang.

Teadlikkuse treenimine ennetab stressi, parandab suhteid teistega ja aitab kujundada optimistlikku ellusuhtumist.

Teadlik töötaja, vastupidi hajevil töötajale, on loominguline, psüühiliselt paindlik ja oskab infot paremini kasutada. Juhtide ja ettevõtete võit on see, kui töötajad valdavad intrapersonaalseid oskuseid. Meie aju on plastiline ja selle struktuur muutub närvi võrgustike ümberkujundamise käigus pidevalt. Intrapersonaalsete oskuste valdamise kaudu saab mõjutada, millise seisundi muudame oma ajustruktuuris püsivaks.

HOOLIV FIRMA KASVATAB TEADLIKKE TÖÖTAJAJAD

Edukate ettevõtete töötajate käitumistavad on teistsugused – see on töötajatest hooliva organisatsioonikultuuri pikaajase juurutamise tulemus.

Uuringust, mille Global Wellness Institute 2016. a tegi, ilmnes, et töötajatest hoolivas firmas soositakse aja võtmist enesearenguks, hobidega tegelemiseks ja omavaheliseks tihedaks suhtlemiseks. Ka on sellistes firmades loodud võimalused töötajate arenguks. Töötajatest hoolivas firmas koges 64% töötajaist arenguvõimalusi, samal ajal kui muudes ettevõtetes oli selliste töötajate osatähtsus kõigest 19%.

Kuna töö ja eraelu pole enam selgelt lahutatavad, muutub peale töötaja suhtumise tööandjasse aina olulisemaks see, kuidas tööandja suhtub töötajasse. Kui palju on meil Eestis ettevõtteid, kes teadlikult kujundavad oma töötajate suhtumist? Eristab ju edukat ettevõtet teistest just see, et töötaja tahab olla osa selle edu loost. ♦

Loe ka

Marshall Goldsmith „Päästikud. Kuidas luua kestvaid käitumismudeleid ja saada selleks, kes me tahame olla” (ilmub ÄP raamatuklubis aprillis)
Rob Goffee, Gareth Jones „Clever. Leading your smartest, most creative people”

Pp

PERSONALI PRAKTIK

aprill
2016/54

Tööampsumajandus
ehk *gig economy*

Palgasuundumused
praegusel tööturul

Praktikandid -
lepinguga
või ilma?

Ebaselgete
ootuste
koorem

Töökeskond
peaga töötajale

Jurist
annab
NÕU

Äripäev

Nõuga abistav

Heli Raidve