

Tööheaolu – see on võimalik

Kaire Piirsalu-Kivihall

24.04.2024



Töötaja vaade

Mis on tööheaolu?



Tuled hommikul hea meelega tööle



Oled tööl energiline ja saad palju tehtud



Peale tööd jaksad tegeleda pere, sõprade, hobidega

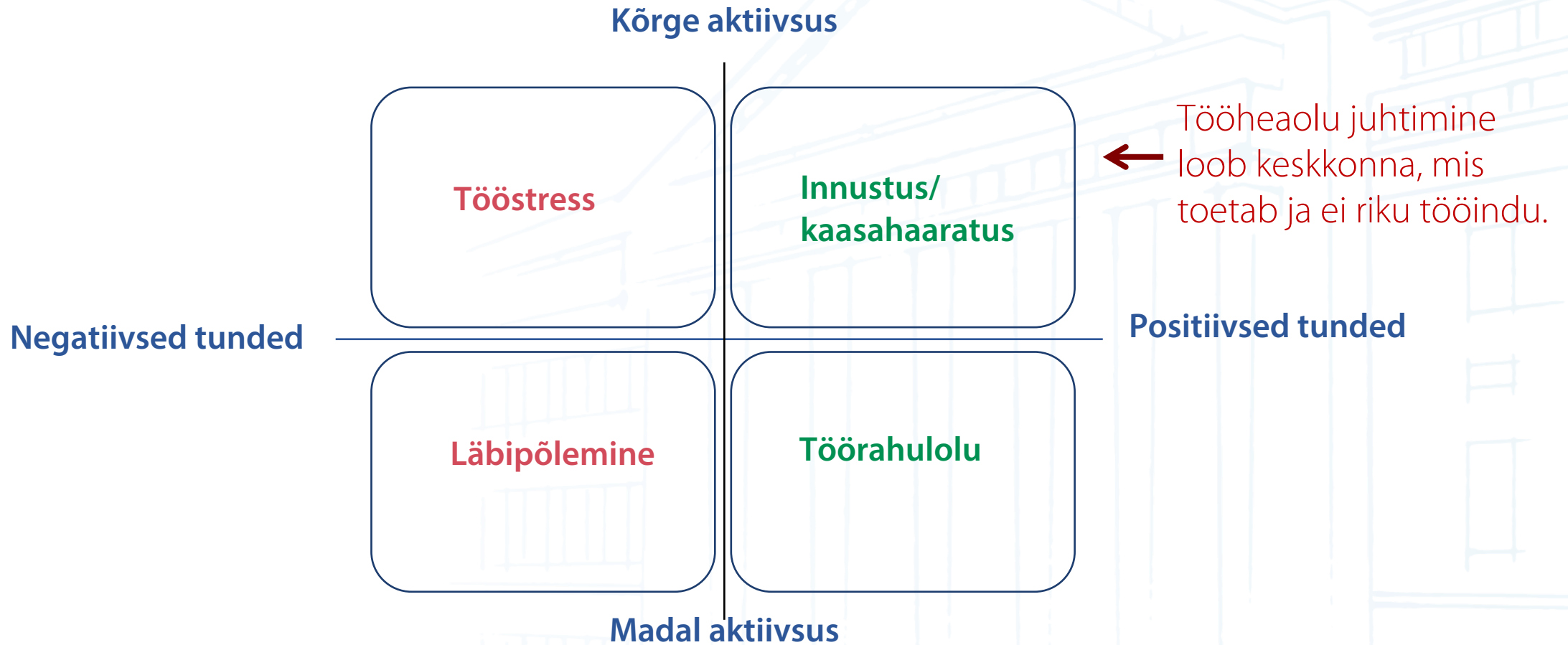
Töö on meeldiv ja sujuv turvalises, tervist edendavas ning karjääri toetavas töökeskkonnas ja -kollektiivis. (FIOH)

Tööheaolu juhtimine organisatsioonis



- keskkonna loomine, et edendada töötajate sellist sisemist rahulolu, mis võimaldab töötajatel särada ning täielikult rakendada oma potentsiaali iseenda ja oma organisatsiooni kasuks. (CIPD)

Inimene töö



Minu kaasahaaratus tööst

0	1	2	3	4	5	6
Mitte kunagi	Mõned korrad aastas	Kord kuus	Mõned korrad kuus	Kord nädalas	Mõned korrad nädalas	Iga päev
1. _____	Tööd tehes tunnen, et pakatan energias					
2. _____	Tööd tehes tunnen end tugeva ja tarmukana					
3. _____	Minu töö innustab mind					
4. _____	Minu töö inspireerib mind					
5. _____	Hommikul tõustes lähen hea meelega tööle					
6. _____	Naudin töösse süvenemist					
7. _____	Olen oma töö üle uhke					
8. _____	Olen täielikult oma töösse süvenenud					
9. _____	Satun tööd tehes hoogu					

Miks? Kasu kõrgest tööheaolust



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

Millise meeskonnaga kaugemale jõuab?



Erinevad tööheaolu mudelid ehk kuidas aru saada, mis on valesti või mis vajaks parandamist

JDC

JDCS

JD-R

ASSET

Jt.



Töö nõudmiste ja ressursside mudel (JD-R model)

Töö nõudmised ehk
pingetegurid



Töö ressursid ehk
positiivsed,
arendavad ja töö
eesmärke
saavutada aitavad
tegurid

Nõudmiste ja ressursside vahekorrast sõltub tööheaolu

Töö nõudmiste ja ressursside mudel (JD-R model)

Töö nõudmised

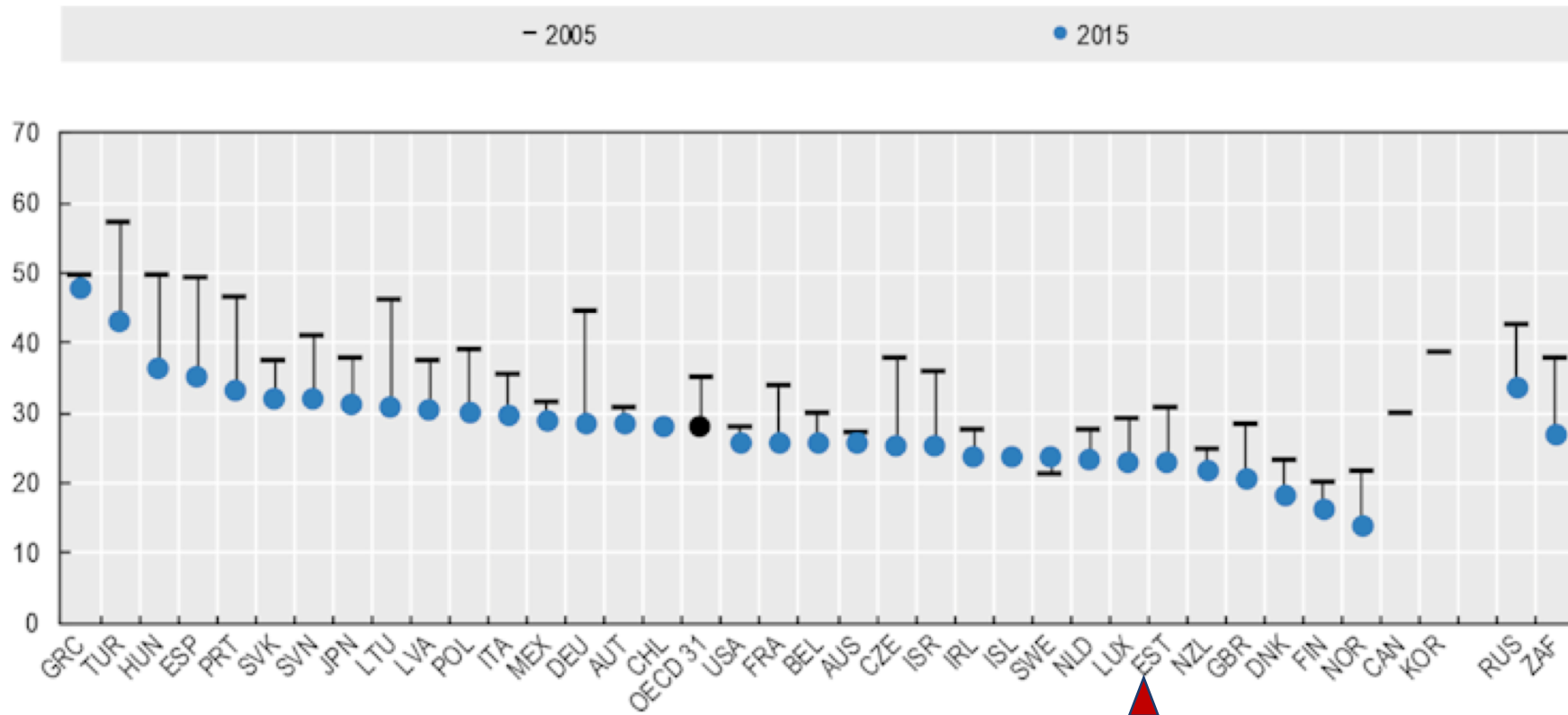
- # Risk füüsilisele tervisele
- # Hirm töökohal
- # Töökoormus
- # Emotsionaalsed nõudmised
- # IKT

Ressursid

- # Juhtimispraktikad
- # Kolleegide tugi
- # Töö autonoomsus
- # Õppimisvõimalused
- # Tööülesannete selgus
- # IKT

Töötajate osakaal, kes kogevad, et töö nõudmised ületavad töö ressursse

Share of employees who experienced a number of job demands exceeding that of job resources, percentage



Note: The OECD average excludes Canada, Chile, Colombia, Iceland, Korea and Switzerland, due to incomplete time series. Data for Korea and Canada refer to 2005 only.

Source: *OECD Job quality* (database), <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ>.

Kaks lähenemist tööheaolu kasvatamiseks

1

2

Töö nõudmised

Risk füüsilisele tervisele

Hirm töökohal

Töökoormus

Emotsionaalsed nõudmised

IKT

Ressursid

Juhtimispraktikad

Kolleegide tugi

Töö autonoomsus

Õppimisvõimalused

Tööülesannete selgus

IKT

Mudeli omadused



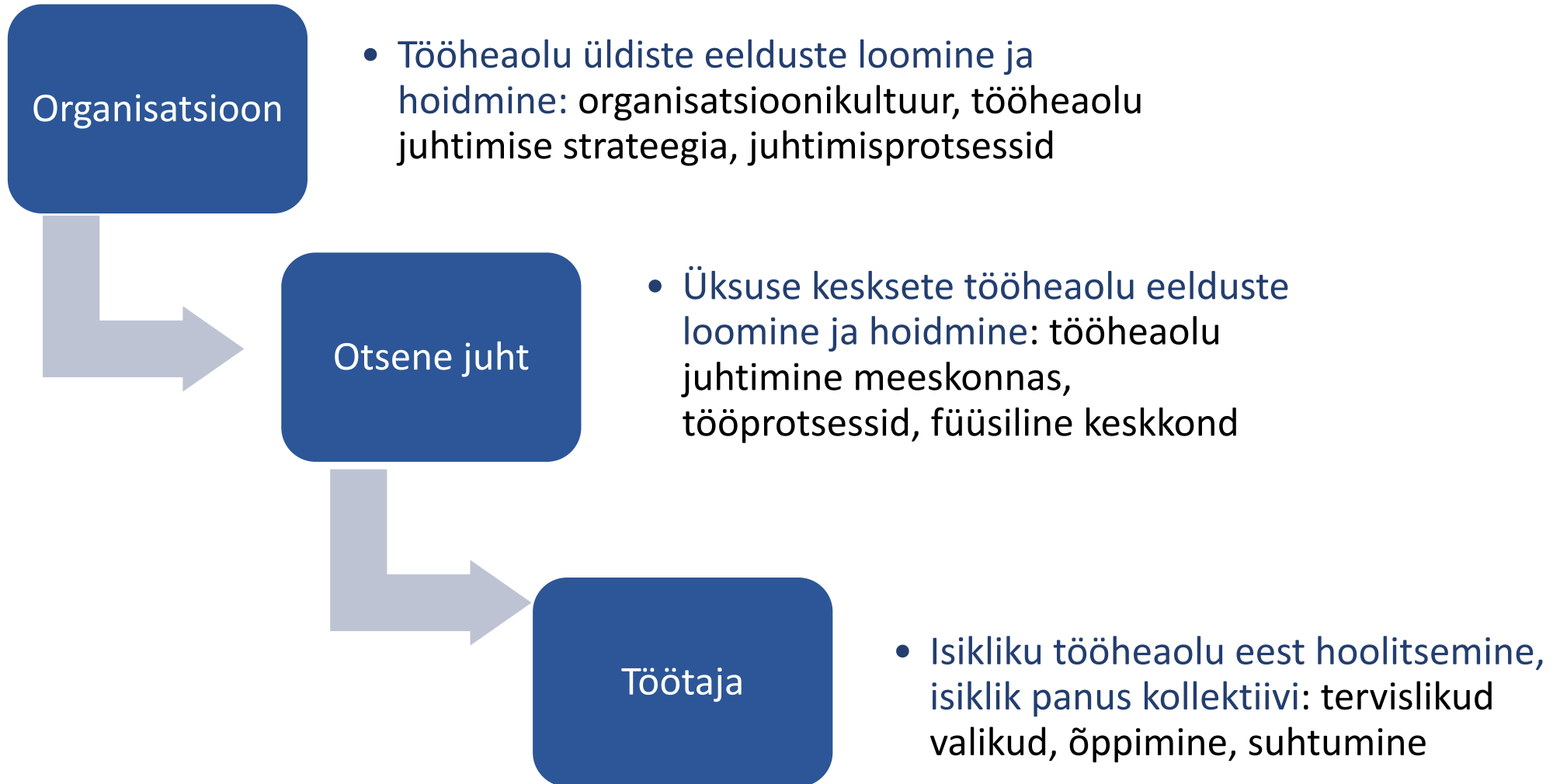
Liiga suured nõudmised töös on seotud läbipõlemisega



Liiga vähe ressursse töös on seotud innu/kaasahaaratusse (*work engagement*) puudusega

Ressursid aitavad vähendada nõudmiste negatiivset mõju

Vastutus tööheaolu kujundamise eest



Kuidas alustada tööheaolu juhtimisega organisatsioonis?

Indikaatorid

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

Uuring

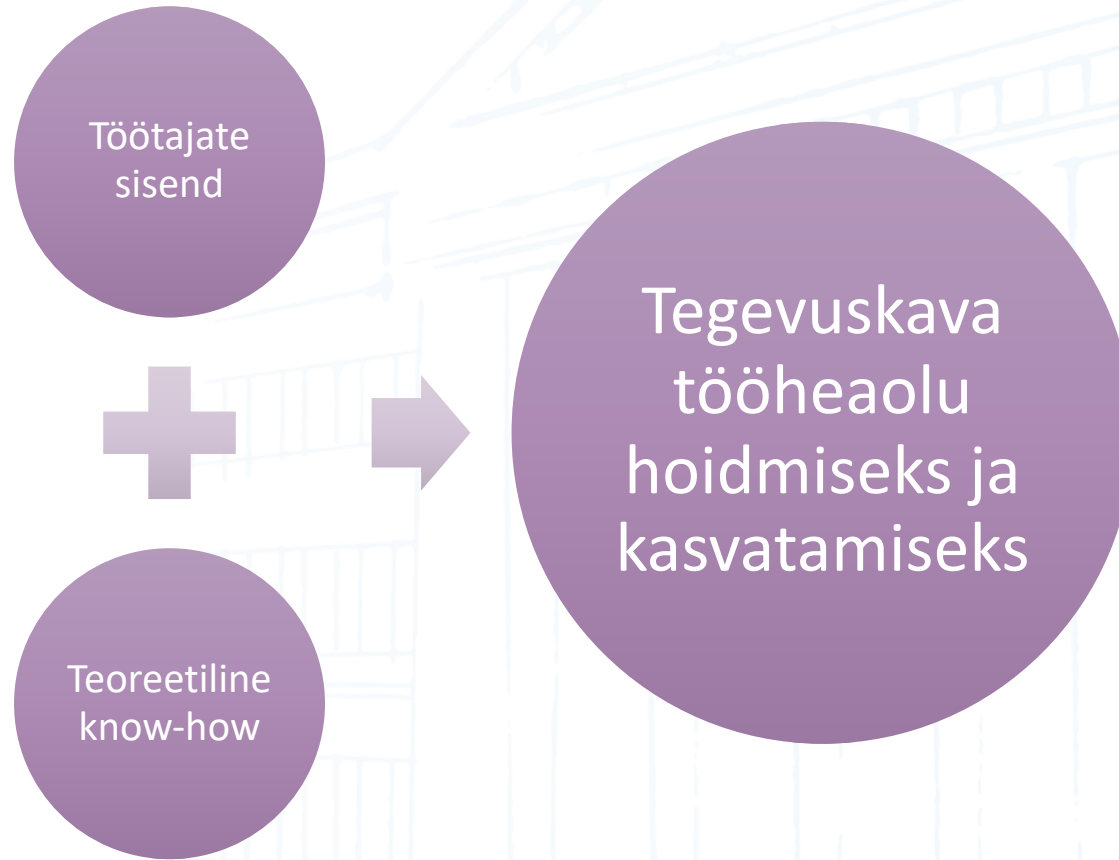
Viia läbi tööheaolu uuring, kaardistada ära probleemseid valdkonnad (näiteks juhtimine, töökorraldus vm). Väiksem organisatsioon võib koheselt järgmist etappi teostada.

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 pea ootama probleemide tekkimist

Järgmine samm



Kokkuvõtteks



- Vajalik on teada, millised tegurid kõige enam kujundavad tööheaolu organisatsioonis – see on eelduseks vaimse tervise probleemide ennetamiseks ja tööheaolu kasvatamiseks
- Tööheaolu juhtimise peamine eesmärk on võimaldada töötajatel oma tööd hästi teha ja ennast seejuures hästi tunda
- Kindlasti tuleb kaasata töötajaid
- Kultuur ja käitumisviis on olulisem kui raha eest ostetavad teenused

Ei. Hoolitse enda eest!



Minu töö

Töö nõudmised ehk pingetegurid:

-....

-....



Töö ressursid ehk hea enesetunde tegurid:

-....

-....



Mis aitab taastuda?



VÄLJA LÜLITAMINE

Kogemus
psühholoogilisest
eemaldumisest tööst

PIISAV UNI ON VÕTMETÄHTSUSEGA!

Madal energia ja
positiivsed tunded
(heaolu)

KASUTAMINE

Pädevuse tunne, uue
õppimine, uute
eesmärkide
saavutamine



ISE OTSUSTAMINE

Võimalus ise
otsustada, mida,
millal ja kuidas oma
vaba aega veeta

Kõrget tööindu!

