

Kuidas leida tööõnne?

Tiina Saar-Veelmaa – psühholoog, tööõnne uurija

Gallupi 2017. aasta lõpus avaldatud raportis seisab mustvalgel kirjas päris jahmatav arv: vaid 33% rahvastikust tunneb, et nad on pühendunud oma tööle ja seotud organisatsioonidega, kus nad töötavad. Ülejäänud 67% inimeste ootuseks on midagi muud, kui nende tööandja suudab pakkuda.

Olen tööõnne uurijana tööõnne testinud juba viimased 15 aastat, nii inimestega, kes mulle karjääri-nõustamisele satuvad, kui ka koolitustel erinevates organisatsioonides. Peamised põhjused, miks inimesed tüdinevad või enam rahul pole, on seotud juhtimisega, organisatsiooniliste muutustega, aga ka rollist väsimisega või läbipõlemisega. Enamasti on esmavaates kõik kena – organisatsioon toimib, on koguni mainekas, tööd jagub, areng toimub –, aga küsimus, mis juhtub siis inimestega, kes seal töötavad, jääb.

Kui inimeste käest uurida, mis neid morjendab, kirjeldavad nad seda, et ei tunne, et nende tegevusest jääks suurem jälg, või seda, et nad ei saa rakendada kogu oma potentsiaali. Või seda, et neid ei kaasata piisavalt juhtimisse, neil puudub autonoomia otsustada oma töö ja rolli üle – protseduurid, reeglid ja bürokraatia kurnavad. Muidugi ollakse vahel mures ka halbade suhete ja töötin-gimuste pärast, tuntakse puudust tunnustusest või koguni väärilisest töötasust.

Kui sama küsimust juhtidega arutada, ei mõista nad vahel probleemi olemust, uskudes, et selline ju töö ongi alati olnud. Ja jõuamegi esimese n-õ kuristikuni tööõnne teel, mis meil tuleb ületada.

Kes kannatab, see kaua elab

Eestlasi on peetud läbi aja väga tööuskseks rahvaks. Isegi praegusel ajal tuleb teateid Austraaliast ja mujalt laiast ilmast selle kohta,

kuidas tööturismi harrastavaid eesti noori hinnatakse kui töökaid ja lojaalseid, kelle peale saab kindel olla. Oleme kasvanud üles usus, et tee tööd, siis tuleb armastus. Tööd ei tohi narrida ja kohusetunne ning asisus on ühed inimese õilsamad omadused. Sellist suhtumist töösse peetakse eriti iseloomulikuks X-generatsioonile, kes on sündinud enne 1980ndaid. Just nemad olid programmeeritud pidama valitud eriala elu lõpuni, olema lojaalsed ühele tööandjale, konservatiivsed, ning mis peamine, tublid ja töökad.

Neist järgnevad põlvkonnad ei ole mitte loodrid ja lohed, vaid soovivad sinna kõrvale ka muid asju. Näiteks seda, et töö oleks paindlik ja töösuhted võrdsetel alustel. Et tööandja küsiks töötajalt, kuidas mina saan sind õnnelikuks teha, mitte ainult vastupidi: kuidas sina tööandjale ja -rolli sobid. Selline suhtumine tähendab üha suuremat arvestamist inimeste elustiili ja ka hobidega. Kui väärt spetsialist ikka soovib septembris Norrassa kalastama sõita, siis tuleb talle seda võimaldada, isegi kui töökoormus väga ei luba. Lisaks tööpaindlikkusele igatsevad inimesed ka rollipaindlikust. Vähemalt seda, et ebaseeldivaid ülesandeid saaks kas teistega jagada või ümber kujundada. Töödisainina tuntud juhtimisraamistik on aga visa levima, sest oleme nii väga harjunud ametijuhendite järgi toimetama.

Ühel hiljutisel koolitusel, kus osalesid meditsiinivaldkonna töötajad ja teemaks oli stressiga toimetulek ja tööõnn, töid mõned osalejad välja ebaseeldivate tööülesannetena patsientide lähedastele halbade uudiste teatamise. Mõnel juhul oli põhjuseks see, et puudub hea ettevalmistus selleks või on see liiga stressirohke ülesanne ning pole

nõustajat või toetusrühma, kelle toel tekkinud pingega hiljem tegeleda. Üheskoos jõuti arusaamale, et tegelikult oleks võimalik ka meditsiinivaldkonnas korraldada tööd nii, et kogu personali peale saaks ülesanded kaetud, sest kindlasti on keegi, kelle seesuguste vestluste pidamine sobiks tema psühholoogilise ettevalmistuse või isikuomaduste tõttu enam.

Kui ebaseeldivaid ülesandeid on töeroliselt proportsionaalselt liiga palju, hakkab frustratsioon kogunema ja see viib varem või hiljem läbipõlemiseni. Lisaks paindlikkusele ootavad uued generatsioonid ka seda, et töö oleks piisavalt *hygge*. Selle taanikeelse sõna taga peitub kontseptsioon hubasest ja õdusast keskkonnast, kus inimene saab tunda end loomulikuna ja pingevabalt. Taanlased teeb hubasuse loomise kunsti valdamine enda ümber ja lähedaste inimeste jaoks maailma üheks õnnelikumaks rahvaks – ja nad oskavad seda imehästi, alates disainist kuni küünalde-pleedide-kakaoni välja. Meie jaoks võiks miinimum olla see, et tööl oleks piisavalt pingevabadust, hubaseid puhkenurki, kus koos kolleegidega kohvitada ja arutada mid teemasid kui tööd.

Küllastasin hiljuti Soome energiaettevõtte Fortumi pompöösset kontorit Helsingis. Muidu kõlemoodsat büroohoonet iseloomustaski see, et kõrgläikega metall- ja klaasmaailma keskele olid uputatud väikesed oasid, kus mõnusalt kohvitada. Või nagu rootslased ütlevad: üks *fika* teha. Nii saab koos töökaaslastega korraks aja maha võtta ja end hästi tunda tassi hea kohvi või tee seltsis. Rootslastel on *fika*-kohustus sageli ka töölepingusse sisse kirjutatud.

Keskonna mõju ei tasu alahinnata, sest nii disain, ruumiloogika, värvid kui ka kasutajamugavus tervi-

kuna ainult toetavad pühendumist. Näiteks kasutas Ljubljana ülikool oma inimeste tervisekäitumise muutmiseks meeolukaid teateid treppidel ja WCdes. Sama ideed kasutas ka Eesti tarkvarafirma Proekspert, innustades inimesi treppidest rohkem liikuma sellega, et iga astme peal oli kirjas, mida selle sammu tegemine täpselt tervise vaatest juurde annab. Samuti olid köögis ja tualetis sõnumid, mis meenutasid inimestele, kui ilusad nad välja näevad, uurisid, kuidas nad öösel magasid jne. Lihtsad nipid, kuid annavad edasi tunde, et siin on inimeste peale mõeldud.

Töörahololu või inimkeskne disain

Selle kõige eelneva peale võiks hüüata, kas paljuks ei lähe, ega töökoht ole lasteaed, oleme ikkagi ju professionaalse eesmärgi jaoks kokku tulnud, mitte puhkama ja mängima. Oma käsil olevas teadustöös uurin tööõnnevalemil ning olen leidnud hulgaliselt tööõnne käsitlusi, millele on alus pandud juba 1960ndatel ja varem. Töörahololu, mida ka paljudes organisatsioonides jätkuvalt mõeldakse, on teoreetilise vaate kohaselt eilne päev. Seda, et töövahendid on piisavalt head, info liigub, juhtimine on nüüdisaegne, hüved väärilised, peetakse tänapäeval pigem hügieeniteguriks. Inimesed igatsevad aga hoopis kõrgemaid väärtusi oma tööelult. Nii mõeldaksegi näiteks organisatsioonilist seotust sellest aspektist, kas inimene on uhke, et töötab just selles ettevõttes, kus ta töötab, või teeb ta seda parema puudumise tõttu.

Lisaks tööandjaga seotusele mõeldakse üha enam ka töömotivatsiooni: kas just selle töö tegemine pakub inimesele midagi, rahuldab tema vajadusi ja kas ta kogeab piisavalt vooseisundit seda tehes. Vooseisund, inglise keeles *flow*, tagab selle, et töö ise motiveerib, on piisava raskusastmega, nii et inimene peab mõistlikul määral pingutama ja areneb selle läbi. Kui on liiga raske, siis kaob entusiasm, ja kui liiga lihtne, siis tekib tüdimus, sest ei areneta enam. Järelikult ei saa üheski töerolulis olla

liiga palju rutiinseid ja muutumatuid tööülesandeid või peab olema võimalus võtta teisi rolle, arendada ennast.

Üha populaarsemaks on saanud tööalase seotuse ning kaasatuse mõõtmine, mida Gallupki on oma uuringutes välja toonud. Täpsemalt uuritakse seotuse all inimeste jõudu, energiat, pühendumust, entusiasmi, tähelepanelikkust ja uhkust oma töörollis ning töökohal. Seotusega kaasneb inimestel tunne, et nad on olulised ja et töö pakub neile jätkuvalt väljakutseid. Seotuse ja kaasatuse mõõtmiseks võidakse küsida, kas inimesed tunnevad töötades end energiast pakatavana. Kas nad leiavad, et nende töö on mõttekas ja sellel on eesmärk ning kas nad kogeavad vahel tööd tehes, et unustavad enda?

Veel on uuritud tööhaaratust, mis väljendub selles, et inimesed tunnevad, et nende tööroll on nende identiteedis kesksel kohal. Kõige uuem paradigma keerleb aga hoopis spirituaalsuse ümber, mis hoolimata selle esoteerilisest kõlast tähendab suuremat eesmärki ja ideed, mille nimel tegutseda. Inimesed on hakanud otsima organisatsioone, mis vastaksid nende küsimusele tähenduse kohta. Seepärast on saanud organisatsioonide üheks peamiseks väljakutseks toetada oma töötajate vaimset kasvu. Teisisõnu võiks iga organisatsiooni juhtkond endalt küsida, kas meie juures töötamine muudab inimesed väärtuslikumaks, kas nad lähevad siit ära ühel hetkel ilusama, parema, targemana, kui siia tulid, või lähevad kui tühjaks pigistatud sidrunid. Ja siin on küsimus palju laiem kui ainult töö sisu ja eesmärk.

Eesti tööturg on viimase paarikümne aasta jooksul teinud huvitavaid uperpalle. Näiteks on paljud uue aja ettevõtted igati edumeelsed oma personalipoliitikas, alates tööandjabrändist ning lõpetades ülimalt mugava töökeskkonna ja tervist edendava töökultuuriga. Tarkvaraettevõtted meenutavad tihti pigem hubaseid avaraid elutubasid, kus perekond rõõmsalt koos elab,

kui töökohti. Samal ajal pruugib virtuaalne ja hoomamatu töö paljude jaoks jääda kaugeks ning tunne, et minu tegevusest tekib ka mingi suurem jälg või kasu, puudub. Samal ajal kui olemuselt maailma parandavad ja elu edasi viivad organisatsioonid hariduse ja meditsiini sektoris suudavad vaevu oma motivatsioonipaketi ja töökultuuriga riivata Maslow' püramiidi esimesi astmeid. On küll tähendus ja suurem mõte, mis inimesi ühise missiooni nimel tegutsema paneb, kuid sageli puudub ajakohane inimkeskne juhtimine ja ennast taastoota aitavad tasupaketid.

Tööõnnevalem

Jaapanlaste kuulus *ikigai* ehk elamise mõtte ja õnne valem selgitab, miks inimesed eespool toodut igatsevad. Nimelt uuriti Jaapani teatud piirkondades, kus inimesed elasid tervelt ja rõõmsalt kõrge eani, nende edu saladust ja leiti, et see peitub neljas asjas. Esiteks, inimesed tegelesid sellega, mida nad oskasid. Samas oskame paljusid asju, enamik oskab nõusid pesta. Seepärast oli jaapanlaste teine komponent valemis, et ainult oskamisest ei piisa, seda tuleb ka nautida. Lisaks tuleb tunda, et sellel on suurem kasu ja mõte ning lõpuks, et see toob ka väärilise tasu. Kui üks nendest neljast puudub, siis valem ei tööta.

Olen oma töös psühholoogi ja karjäärinõustajana avastanud, et inimesed otsivad oma *ikigai*'d võimalikult kogu elu. Alati pole esimesed erialavalikud need, millega kogu elu tegeleda. Pealegi, eluiga pikeneb ja meil tuleb nüüd 90ndateski veel tegus olla. See tähendab, et meie ellu võib mahtuda mitu karjääri ja eneseteostust – eluea pikenedes koguni kolm kuni viis. Mul on käinud nõustamisel ka 75 aasta vanuseid inimesi, kes soovivad näiteks luua oma turismitalu, kuigi nende elu karjäär on möödunud näiteks ehitusinseneri või õpetajana. Samuti on palju näiteid, kus ärianduses silmapaistvat karjääri teinud inimesed soovivad küpsemas eas heategevusse või meditsiinisektorisse siirduda,

olgu siis füsioterapeutiks või hool-dajaks, kui enam arsti väljaõpet läbi ei jõua läbi teha.

Uurin oma praeguses teadustöös ka seda, mida inimesed teeksid tööalasel, kui neil poleks mingeid piire, ja selgus, et tulemuseks on omamoodi tööõnnevalem. Nimelt tahaksid inimesed teha tööd, kus nad kellegi elu paremaks muudavad ja saavad ka vahetu tagasiside selle kohta. Lisaks soovivad nad, et nende elust jääks püsivam jälg, mille kohta ka lastelastele jutustada, et mina tegin seda. Ning lõpuks, et nad saaksid olla need, kes nad on, ja realiseerida oma potentsiaali. Kui kõik saaksid teha, mida nad sooviksid, oleks minu uuringute järgi meil hoopis enam ettevõtjaid ja paljudel neist oma restoranid ning kohvikud, samuti nõustajaid ning terapeute, aga ka disainereid, teadlasi ning õpetajaid-koolitajaid. Selle asemel töötab enamik neist aga ärisektoris keskastme spetsialisti kohal ega taju oma tööd ülemäära mõtteka ning olulisena. Kahjuks hõivab see töö aga suure osa nende päevadest ja eluenergiast.

Väiksed sammud, suured tulemused

Suurele osale ettevõtetest on uute generatsioonide ja muutunud töökultuuri jutt frustreeriv, sest nende muudatuste tegemiseks on vaja nii aega kui ka raha. Enamik mõistab, et vanamoodi ei saa, aga uut moodi veel ei oska. Õnneks on meil olemas suurepäraseid tööditsaini vahendeid, kuidas siiski väike-seid samme suurte eesmärkide suunas tegema hakata. Näiteks saab inimesed kaasata juhtimisse erinevate rakendustega: clanbeat.com, bluemonday.ee, mis on mõlemad eestlaste loodud tooted. Rakendustega saab muuta nii igapäevase info jagamise paremaks, omavahelised suhted selgemaks kui ka protsessid ladiusamaks. Näiteks seob clanbeat.com töötajaid kokku mitte ainult eriala pidi, vaid ka hobide ja huvialade kaudu, samuti muudab lihtsamaks töökohaga kohanemise ja sisseelamise. [Bluemonday](http://bluemonday.ee) võimaldab juhtidel aga kaasata inimesi tööprotsesse targemaks muutma ning tööstressi ja ka töörõõme jooksvalt mõõtma. Igapäevaste tagasiside-

äppide kõrval on olemas ka kasu-tajasõbralikke arenguvestluste töövahendeid, nagu happyme.ee. Samuti rutiinsete tööülesannete disainimise abivahendeid, nagu viviv.com.

Kõige lihtsam viis on aga hakata oma inimestega kohtuma. Pidevalt, tehes seda kas või veerandtunniste trehvamistena, mille käigus kesken-duda sellele, mis on läinud eelmisel nädalal hästi, kus on olnud takistusi ning kuidas saaks juht eesseisvate ülesannete täitmise juures abiks olla. Kindlasti tasuks eraldi juurutada kolleegidele tänu avaldamise ja nende märkamise süsteem, kus lihtsalt ja intuiitiivselt saab tunnustada kaas-töötajate suuremaid ja väiksemaid pingutusi ning töövoite.

Tööõnne üks olulisemaid kompo-nente on inimsuhted. Austav ja läbipaistev läbisaamine nendega, kellega igapäevaselt koos töötame. Kui tunneme, et need on „minu inimesed“, kes ka mind hindavad, siis see innustab. Kui aga „minu inimesed“ ära lähevad või on frus-teeritud, kahandab see ka meie tööõõmu.

Varjatud hüpertensioon on tõsine oht tervisele

Sõltuvalt vererõhu mõõtmise viisist (kliiniline – ravisutuses mõõdetud, ambulatoorne – püsivalt 24 tunni vältel mõõdetud, kodune – patsiendi enda mõõdetud) eristatakse valge kitli hüpertensiooni (kliinilisel mõõtmisel vererõhk tõusnud, kodusel mõõtmisel normis) ja varjatud hüpertensiooni (kliinilisel mõõtmisel vererõhk on normis, kodusel mõõtmisel kõrgeenenud). Püsiv hüpertensioon on olukord, mil kõikide mõõtmisviiside tulemusel on süstoolne rõhk üle 140 mm Hg või diastoolne üle 90 mm Hg. Kõige ülevaatlikuma hinnangu saab anda ambulatoorse vererõhu mõõtmise

alusel. Selle mõõtmisviisi korral peetakse hüpertensiivseks keskmisi süstoolse vererõhu väärtusi üle 130 mm Hg ja diastoolse rõhu väärtusi üle 80 mm Hg.

Hispaania uurijad analüüsisid riikliku vererõhu registri andmeid aastatest 2004–2014 eesmärgiga selgitada kliinilisel ja ambulatoorsel mõõtmisel saadud vererõhu näitajate seost üldise ja kardiovaskulaarse suremusega. Analüüsi kokku 63 910 patsiendi andmeid. Keskmiselt 4,7 aasta pikkuse jälgimisperioodi jooksul suri neist 3808 haiget, 1295 haiget oli surmapõhjuseks kardiovaskulaarne tüsistus. Andmete statistilisel töötlusel ilmnas, et nii üldise kui ka kardiovaskulaarse suremusega seostus enam varjatud

hüpertensioon (riskisuhe 2,83), mis oli olulisem kui seos suremuse ja püsiva hüpertensiooni vahel (riskisuhe 1,80) või seos valge kitli hüpertensiooniga (riskisuhe 1,79).

Uuringust järeldub, et varjatud hüpertensioon on suurem surmaga lõppeva tüsistuse riskitegur kui püsiv hüpertensioon. Valge kitli hüpertensioon ei ole samuti vaid healoomuline vererõhu kõikumine.

Uuringud varjatud hüper-tensiooni diagnoosimise kriteeriumide, prognoosi ja käsitle-mise põhimõtete selgitamiseks jätkuvad.

REFEREERITUD

Banegas JR, Ruilope LM, de la Sierra A, et al. Relationship between clinic and ambulatory blood-pressure measurements and mortality. *N Engl J Med* 2018;378:1509–20.

LÜHIDALT