


Heaolust

TULEVIKU TÖÖKOHAL



TÖÖKOHA HEAOLU
LOOVAD
INTRAPERSONAALSED
OSKUSED

Tehnika areng nõuab aina kiiremat otsustamist ja suuremat paindlikkust. Kui kümme aastat tagasi ootas inimene arvutit järele, siis täna on ka nutitelefon ülikiire ja infohulk aina kasvab. Millised uued nõuded see meie käitumisele seab, kirjutavad **Kaur ja Helena Lass**.

 eetes kaks kolmandikku ärkveloleku ajast tööl, avaldub enamik pingelolukordi ja probleeme, mille taga on seadmete töökiiruse kasv ja infohulga suurenemine, just seal. Just tööl on meil vaja osata juhtida oma emotsionaalseid reaktsioone, mõtteid ja ettekujutusi ning ka tähelepanu. Sest kokkuvõttes juhivad ju need meie käitumist. Oluline on mitte muutuda seadmetele käsu andjast nende seadmete suhtes reaktiivseks järelejooksjaks.

Reaktiivsus ongi viinud sinna, et paljud töötajad ja osakonnad ei saavuta oma potentsiaali. Selle korvamiseks ostetakse motivatsioonikoolitusi, kuid nendega saavutatakse vaid ajutine efekt. Isegi kui osta sisse aina võimsam emotsionaalse motiveerimise koolitus, avastavad juhid, et soovitud mõju kaob ajaga. Selle põhjuseks on

fakt, et emotsioonid ei ole püsivad, vaid vahelduvad.

Miks motivatsioon ei ole püsiv?

Tavapärase motivatsioon on komplekt emotsioone ja kaasaharavaid lugusid. Alguses jutustab neid lugusid keegi teine, seejärel juba inimene ise. Mida energilisemalt, seda intensiivsemalt need emotsioone aktiveerivad. Väga seaduspärane. „Teen selle ära, saan sellise tasu ja see paneb mind tundma end hästi.“

Just tahe tunda positiivset emotsiooni või võimalus vältida halba tunnet on senise motiveerimise alus. See ajendab saama positiivseid emotsioone. Ja seetõttu tuleb motiveerimiseks aina uuesti n-ö löks üles seada.

See on kinnine ring: motiveerimine → tegutsemine →



Hetk 2015. aasta Teadliku ettevõtluse konverentsilt

motiveeritud tunde saavutamine – ja kõik algab jälle otsast peale. Kes on käinud motivatsioonikoolitustel, teab, kuidas selle emotsiooni programmeerimine käib. Näiteks palutakse kõigil püsti tõusta ja hüüda midagi stiilis „Yes! Yes! Yes!” või „Me suudame!”.

Tähelepanust ja baasoskustest

Enamik inimesi ei tea, et oma emotsioone, mõtteid ning tähelepanu ongi vaja juhtida. Need oskused on õpitavad – selleks on vaja vaid struktuurset arusaamist ning mõningast distsipliini (nagu iga oskuse omandamisel).

Arusaam, et teadmised emotsioonide ja mõistuse juhtimisest on kuidagi vaid eraeluga seotud, on üleeilse päeva mõtteviis. Sellisel puhul pole aru saadud, et emotsioonid,

mõtted ja ettekujutused ning tähelepanu kokku moodustavad suurema osa aju tehtavast tööst, määrates ööpäev läbi iga inimese käitumist ning valikuid, ka tööl.

Just pingelised olukorrad – ja neid on proportsionaalselt tööl rohkem kui kodus – nõuavad eriti häid sisemisi oskusi. Nende valdamine on iga hea töötaja ning juhi eduka tegutsemise eeldus. Nii et lisaks erialastele oskustele on igal inimesel vaja põhioskusi ka enda nn intraosade juhtimiseks – siis avaldub anne ja lööb särama talent.

Eduka kollektiivi ühise tegutsemise lähtekohaks on midagi muud kui emotsionaalne, kõikeva väärtusega motivatsioon. Selleks peaks olema ennekõike mõistmine, miks see töö on oluline ja kuidas see haakub suure pildiga. See põhineb

Milline on tuleviku töökeskkond?

Sellele me otsimegi vastuseid teadliku ettevõtluse konverentsil. Toome kokku inimeste juhtimise spetsialistid, et aidata organisatsioonidel oma töökeskkond ümber mõtestada. Hoiame fookuses arusaama töötamise püsivamatest motiividest, teadlikkusest lähtuva inimese potentsiaalset ja heaolust kui efektiivse tegutsemise vundamendist.

Juhid jagavad oma ettekannetes kogemusi organisatsiooni ja inimese isikliku arengu ühendamise võludest ja võimalustest. Oskused, mida on tulevikus töö tegemiseks vaja, muutuvad. Varem oli töö ennekõike mehhaaniline tegevus, mida sai mällu talletatud struktuuri alusel ellu viia, aga see aeg saab robotiseerimise ja nutiseadmete tõttu ümber. Taotleme seda, et inimese võimekusest ise ennast juhtida oleks tööga seondult kümme korda rohkem juttu.

Oled salamisi soovinud, et oleksid saanud olla Skype'i, Transferwise'i, Tesla vm ägeda ja maailma muutva ettevõtte loomise juures? Nüüd on sul see võimalus. Me muudame käsitlust töökeskkonna heaolust, töösse suhtumisest ja inimeste tegutsemise ajenditest. Asetame töökeskkonna heaolu teise konteksti kui trenadžöör, piljardilaud, ergonomiline tool, viimase põlvkonna nutitelefon või lõunad firma kulul.

Toome töökeskkonna heaolu keskmesse teadlikkuse ja isikliku vastutuse.

5. mail 2016 toimuv teadliku ettevõtluse konverents on hea võimalus olla selle uue vaatenurga maailma viimise sünni juures. See on võimalus hankida teadmisi tuleviku tööviisidest ja kindlustada nii endale kui ka oma ettevõttele jätkusuutlik areng senisest püsivamate väärtuste alusel.

ühelt poolt iga inimese arusaamal sellest, mida tema isiklik tegutsemine määrab terve organisatsiooni edus. Ja teisest küljest ettevõtte arusaamal, kuidas korraldada lähtuvalt suurest pildist parimal viisil inimeste töövoogu.

Organisatsioonikultuuri vähe märgatud komponent

Global Wellness Institute'i tänavusest uuringust ilmnes, et töötajatest hoolivates firmades soositakse seda, kui inimesed võtavad aega enesearenguks ja omavaheliseks suhtlemiseks (*socializing*). Uuring tõi välja, et nendes firmades koges 64% töötajatest, et neil on arenguvõimalused, teistes ettevõtetes aga vaid 19%.

Inimlikul tasandil tahame me kõik töötada seal, kus me saame ise areneda, uuring aga näitas, et võimalusi selleks on vähe! Nii et oluline pole enam mitte ühekordne koolitus, vaid see, kas töötaja tajub, et ettevõtte hoolib temast. Nüüd, majanduse jähinemise ajal, on oluline olla töötajale atraktiivne mitterahalisel viisil, et soosida arengut.

Intrapersonaalsed oskused pole niivõrd konkreetse probleemi kesksed, vaid keskenduvad kõikide



Teepaus heas seltskonnas - tihti tõhusam kui motivatsioonikoolitus

inimeste ühisosale (emotsioonid, mentaalne tegevus, tähelepanu), olles üsna universaalselt ja paindlikult kasutatavad igasugustes situatsioonides. Selline inimene lihtsalt kogeb maailma teisti – ta tahab tuunida end paremaks, mõista ettevõtte väärtusi ja tajuda oma rolli ettevõtte eesmärgis muuta maailma paremaks.

Hea läbisaamisega kollektiivis, kus inimesed toetavad üksteise tegevust ja kus kõik on koostöövalmis, pädevad, rahulikud ja omavad voli iseseisvalt ühise eesmärgi nimel talitada, tekib tõhus koostöö. Meeldiv on töötada kollektiivis, kus kõik inimesed tajuvad ennast ettevõtte edu osalisenä. Selle sihi saavutamiseks viib

näiteks G4S praegu läbi programmi „Mina olen G4S”. Transferwise aga palkab ja kaasab inimesi hoopis teisest loogikast lähtuvalt kui enamik siinseid firmasid. Eesti ettevõtte Vivic keskendub töövoo disainimise oskusteabele. Ka meie asutatud Conscious Initiative ei ole põhitegevusena keskendunud mitte konverentside korraldamisele, vaid loob digitaalset koolitus- ja õppekeskkonda. Nii konverentsi kui ka muu tegevusega tahame soosida teadvustamisvõime ja sellest tulenevate intrapersonaalsete oskuste kättesaadavust. Parandame inimeste oskust olla oma elu hea arhitekt. **D**