

EMOTSIONAALNE SUHE TÖÖTAJAGA MÄÄRAB KOOSTÖÖ TUGEVUSE

„Sõda talentide pärast“, „Atraktiivne tööandja“, „Y-põlvkonna teistmoodi ootused tööle“, „Tuleviku töö“ - need on pealkirjad, mida näeme meedias ja konverentsidel üha rohkem.



KATRI ROHESALU
Sustinere OÜ, partner

Eesti ettevõtted on silmitsi kasvava konkurentsiga tööturul, millega tugevneb surve palkadele, tõusevad ootused juhtimisvõimekusele, töösuhete vormile, töö sisule, paindlikkusele ja kvaliteedile. Löögi all on nii võimekus leida uusi töötajaid kui ka hoida olemasolevaid.

Eesti Panga president Ardo Hansson ütles 2017. aasta majandusprognoosi ettekandes, et palgatõus väljendab majanduse inimressursikesemaks muutumist. See tähendab, et tööandjad peavad muutuma rohkem inimesekeskseks.

Kuidas mõeldavad ettevõtte oma arengut? Kõikjal räägitakse töötajate rahulolust: tööandja, töö, juhi, töökeskonna ja meeskonnaga. Rahulolu aluseks on vääriline palk tehtud töö eest, aga ka tervislik töökeskond, positiivne tööõhkkond (suhted meeskonnas ja juhiga), areng, töö- ning eraelu tasakaal jm. Tore ja hea, kui ettevõtte suudab kõike seda tagada. Kuid kas see seob töötaja ettevõttega ka emotsionaalselt? Ilmselt mitte. Need asjaolud on paljuski hügieenifaktorid, mitte konkurentsieelised.

Kui tööandja soovib töötajaid kindlamalt endaga siduda, peab ta vaatama sügavamale kui rahulolu: emotsionaalne suhe määrab koostöö tugevuse. Peame nägema kätepaari taga inimest ja lähtuma temast.

ÜKS VÕIMALUS TÖÖTAJATE EMOTSIONAALSEKS SIDUMISEKS

Inimkond püsib sotsiaalsetel suhetel, koostöömimisel ja vastastikusel hoolimisel. Tööandja võimalus on pakkuda oma inimestele tegevusi, mis on neile emotsionaalselt tähenduslikud. Näiteks projektide kaudu, milles töötajad saavad üheskoos või üksikshaaval ühiskonna heaolusse ja kohaliku kogukonna arengusse panustada – vabatahtlikult ning tööajast.

Uuringutest on näha, et ettevõtte mõtestatud panus ühiskonda mõjutab positiivselt töötaja heaolutunnet, pühendumust ja töövoimet ning selle kaudu ka ettevõtte äritulemusi.

Ainult töö sisul, palgal ja hüvedel põhinevast rahulolust enam ei piisa, et töötajaid ettevõttega siduda. Tuleb minna samm edasi ja leida võimalusi emotsionaalse suhte loomiseks. Töötajate vabatahtlik panus ühiskondlikes projektides aitab neil tunda end hästi, teha head ning olla uhke iseenda ja tööandja üle.

Soovitused

- Küsi töötajatelt, kuhu ja kuidas nad ühiskonnas panustada tahavad
- Hinda võimaliku tegevuse mõju ulatust, seotust ettevõtte (ja töötajate endi) tugevuste ning eesmärkidega
- Ära unusta kommunikatsiooni: lase inimestel rääkida ja oma emotsioone jagada!

HÄID NÄITED LEIDUB ÜHA ROHKEM NII EESTIS KUI KA MUJAL MAAILMAS

- LinkedInis on üks kord kuus reedeti InDay päev. Selle eesmärk on anda töötajate vabatahtliku tegevuse kaudu ühiskonnale midagi tagasi. Igal InDay ettevõtmisel on oma teema, mida viiakse ellu koos osakondadega.
- IBM-i töötajad panustavad vabatahtliku töö initsiatiivi „Celebration of Service“ kaudu ühiskonda üle 300 000 tunniga aastas.
- Eesti hea näite, „Tagasi Kooli“ algatuse kaudu on kümnete ettevõtete töötajatel võimalus minna koolidesse ja annetada enda aega: ühe koolitunni mõju võib olla väga suur, see on emotsioon „kooliõpetajale“ endale ning ka noortele, kelleni jõuavad niimoodi praktilised lood elust, karjäärist, rahatarkusest jne.♦

Sustinere on partner kestlikus äris. Oleme strateegid, teadlased, uuendajad, sõnumiloojad, kuid eelkõige inimesed, kes tahavad panustada kestlikuma äri arengusse ja luua seeläbi elujõulisemat ühiskonda.