Kadunud kontorirahvas: 90% inimestest enam igapäevaselt tagasi töökoha kontorisse tulla ei taha

4 aastat tagasi - 15.12.2021 Autor: AM

Nüüdseks juba üle pooleteise aasta kestnud tervishoiukriis on jäädavalt muutnud ka seda, milline näeb välja tänapäevane töökeskkond ja on loonud ka järjest kasvava vajaduse tarkade tööviiside kasutamiseks. Järske muutusi peegeldavad selgelt ka telekomioperaatori Elisa poolt oma töötajate seas läbi viidud uuringud, millest tuleb välja, et kontoris käimine on kriisi algusega võrreldes langenud kahe kolmandiku võrra ja üle 90% töötajatest sooviks ka tulevikus osaliselt kodukontorist töötamist jätkata.

Elisa sisestatistikast selgub, et kui enne koroonakriisi töötas nädala lõikes füüsiliselt kontoris keskmiselt 62% töötajatest, siis pärast haiguse leviku algust ja piirangute rakendamist langes kontoris viibivate töötajate hulk enam kui poole võrra. Seejuures on näha, et kontoris viibimine ei ole märkimisväärselt suurenenud ka perioodidel, mil olukord on olnud rahulikum. Kõige enam levinud on käia kontoris ühe töönädala jooksul üks kuni kaks päeva.

“Viimased poolteist aastat väldanud kriis on kõige halva kõrval pakkunud ka vähemalt üht positiivset arengut – on vaieldamatult selgeks saanud, et targad tööviisid ja hajusad töömeetodid on suurele osale inimestele ja ettevõtetele sobilikud ning töö saab kenasti tehtud ka siis, kui oma inimestel pidevalt üle õla ei vaata,” ütles Elisa tegevjuht Andrus Hiiepuu. “Elisas uskusime sellesse praktikasse juba pikalt enne tervishoiukriisi algust, kuid ka meie puhul on maailmas valitsev olukord aidanud tarkade tööviiside rakendamise täiesti uuele tasemele viia.”

Hajusate töömeetodite puhul on ettevõtte poolne valmisolek siiski vaid üks osa lahendusest ning veelgi suurema kaaluga on see, kas ja kuidas töötajad uute tööviisidega kohanevad, millist tuge nad seejuures vajavad ja millisena kujutavad nad ette tulevikku – kas pandeemia möödumisel soovitakse kontorisse tagasi tulla või jätkata viimasel ajal tuttavaks saanud rajal.



Elisa tegevjuht Andrus Hiiepuu (foto: Kristjan Madalvee)

Nendele küsimustele vastuste leidmiseks hakkas Elisa regulaarselt läbi viima nn. temperatuurimõõdiku tüüpi uuringut. Selle eesmärgiks on leida üles potentsiaalsed valukohad, mõõta töötajate üldist meeleolu ja hinnata informatsiooni liikumist ja kättesaadavust ajal, mil enamik infovahetustest toimub vaid digikanalite kaudu.

“Temperatuurimõõdiku abil soovisime mõista ka seda, mida inimesed hajusast tööst kui tervikust arvavad ning seeläbi mõista, kas nad sooviks võimalusel kontorisse naasta või jätkata töötamist kodukontorist,” sõnas Elisa juhatuse liige ja personalijuht Kaija Teemägi. “Tulemused näitavad üsnagi selgelt, et tööturg ei pöördu enam kunagi tagasi klassikalise üheksast-viieni töömudeli juurde, sest enam kui pooled vastajatest on selgelt välja öelnud, et ideaalses maailmas veedaks nad nädalas kontoris kaks päeva või vähem ja töötaksid ülejäänud aja distantsilt.”

Teemägi märkis siiski, et kuust-kuusse tulemusi võrreldes on näha ootuspäraseid trende: mida aeg edasi, seda vähemaks jääb inimesi, kes soovivad töötada täielikult kodukontorist. Pigem on kuldseks keskteeks saamas mudel, kus kaks päeva nädalas ollakse kontoris ja kolm päeva sealt eemal. Samas on vähenemas

ka nende inimeste hulk, kes sooviks võimalusel igapäevaselt kontoris käia, mis on eelistatud valik vaid kaheksale protsendile vastajatest.

Põhjuseid, miks soovitakse vähemalt mõneks päevaks nädalas kontorisse naasta, leidub seinast-seina. Näiteks on välja toodud see, et kontoris on paremad õpivõimalused, saab sotsialiseeruda ning tiimiga ühes toas viibimine aitab saavutada parema ühtekuuluvustunde. Põhjustena, miks kontorisse igapäevaselt naasta ei soovita, on välja toodud Tallinnast kaugel elamine, kodune vabam õhkkond ja võimalus osadele tööülesannete paremini keskenduda.

Hiiepuu sõnas, et olgu kontoripäevi nädalas null, kaks või neli, on iga tööandja ja iga juhi ülesandeks tagada, et ka kodukontoris viibivad kolleegid oleks oma tööga rahul, info jõuaks nendeni ilma probleemideta ja et keegi ei tunneks end üksi jäetuna. “See on ka põhjus, miks uurime oma inimeste käest seda, milline on nende üldine meeleolu, mis seda paremuse või halvemuse poole liigutanud on ja kuidas nad on rahul info liikumise ja üldise sisekommunikatsiooniga,” lisas ta.

Tulemusi hinnates on näha, et sarnaselt tavapärasele tööajale mõjutab üldist meeleolu tugevalt lisaks töörindel tehtavale ka eraeluline ja maailmas toimuv, näiteks stressirohke kooliaja algus ja lõpp, uued piirangud, või positiivseid emotsioone pakkuv puhkus. Hiiepuu rõhutas, et see on midagi, mida tuleb ka tööandjatel meeles pidada ja vajadusel tuge pakkuda. Täpselt sama oluline on tagada ka efektiivne ja optimaalne töökorraldus, et kõik eesmärgid saaks täidetud ka tavapärasest kontorikeskkonnast väljaspool.

“Häid emotsioone on vastustest alati tore lugeda, kuid veelgi parem on näha konstruktiivset ja selget tagasisidet selle osas, mida saaksime teha paremini ja kuidas oma töötajate jaoks ka keerulistes oludes tagada võimalikult meeldiv töökogemus ja sujuv infovoog,” ütles Teemägi. “Iga küsitluse puhul joonistuvad välja 1-2 suuremat valupunkti, mis valmistavad muret ja probleeme laiale osale töötajaskonnast. See on meile selge märk, et midagi tuleb muuta, protsessid tuleb üle vaadata ja leida parem lahendus. Sel viisil suudame tagada, et järgmise küsitluse ajaks on mured lahendatud.”

Siiski rõhutas Elisa personalijuht, et tarkade tööviiside juurutamisel on tööpõld lõpmatu ja võib olla pea täiesti kindel, et ühe murekoha lahendamisel tõuseb esile mõni muu. “See ei ole kuigi palju erinev tavapärasest töökorraldusest, pole ükski töökeskkond ju veel kunagi lõplikult valmis saanud. Sama kehtib ka modernsete tööviiside juurutamisel: alati saab midagi teha paremini, oluline on omada õigeid tööriistu ja mentaliteeti, et need murekohad üles leida ja ära lahendada. Seda teeme meie ja see on kriitilise tähtsusega ka kõikidele teistele tarkade tööviiside viljelejatele,” ütles ta.

- Uudised
- Lahendused

Pilt

