

Lähen puhkusele.

Tegelikult psühhiaatri juurde, aga sulle ma seda ei ütle!



5 tegurit, miks isegi parimad inimesed tööl aeg-ajalt ära vajuvad

Arstina puutun üsna tihti kokku olukorraga, kus inimene võtab minu juurde tulekuks puhkuse – ta tahab varjata oma haigust ja ravi, sest kardab tööandja reaktsiooni. Minu patsiendid enamasti töö juures oma haigusest ei räägi, sest kardavad väärarvamusi – seda, et nad tembeldatakse „hulluks“.

Arvestades aga psüühikahäirete statistikat, on suur tõenäosus, et tegelikult on igas töökohas inimesi, kes üksinda vaikselt kannatavad. See kõik pikendab aega adekvaatse abi saamiseni ja kuigi enamik neist häiretest on ravitavad haiglaväliselt, võib häire süvenemine viia tõsise ja kroonilise seisundini.

Mis siis ikkagi selle taga on, kui töökas ja suure arengupotentsiaaliga inimene ei suuda ühtäkki tööl enam oma võimeid kasutada? Kus on peidus põhjused ja mida saavad teha juhid, et mitte väärtuslikku töötajat kaotada?



Helena Lass on meditsiinidoktor, Wellminded OU konsultant ja meelerahu.ee koolitaja.

Tunned, et sul on stress, depressioon või oled koguni läbi põlenud? Vaata siis, mida su juht õigel ajal märkamata jättis. Kirjutab **Helena Lass**.



1. Meeleolu

See on äärmiselt mõjukas faktor. Meeleolu on kombinatsioon emotsioonidest ja sellel on võim juhtida meie elu.

Emotsioonid on alati pisut nakkavad – kui töötajate hulgas on keegi, kes on sageli halvas tujus, siis võtavad ka teised samas ruumis olevad inimesed need emotsioonid üle. Kaastöötajad on sellest mõjutatud, kuid ega asjaosaline ise ka seda ei naudi.

Kõige tõsisem meeleoluhäire on depressioon – see on salakaval, kuri ja halvav. Sinu töötaja võib põdeda depressiooni, kui ta on muutunud endassetõmbunuks, enesehinnang on langenud, ta ei võta enam initsiatiivi, vähenenud on tema jõudlus ning võime sihipäraselt tegutseda. Meeste depressiooni eripäraks on veel unehäired, sage ärritumine ja agressiivsus. Depressioon on kõige sagedasem põhjus, miks füüsiliselt terve inimene on kuude viisi ära lõigatud tööst, sõpradest ja elurõõmust.

Töötaja võib depressiooni varjata hirmust, et ta kaotab töö või hakkavad teised teda kuidagi teistsuguseks pidama. Lühiajaliselt suudab töötaja seda ülemuste eest edukalt varjata, end korraks kokku võtta ja vastata: „Kõik on korras.“ Tegelikult mõtleb ta võib-olla hoopis nii: „Kas mind on üldse kellelegi vaja? Ehk on parem, kui mind polekski enam.“

► **Mida saab juht teha?** Mida kauem meeleoluhäire ravimata püsib, seda rohkem kannatab selle all nii inimene ise kui ka kogu meeskond. Sa ei ootaks ju juhina, kui tegu oleks pimesoole või kopsupõletikuga! Kinnita, et õigeaegne ravi teeb kõigile head, ja pea meeles, et 20% inimestest kogeb oma elu jooksul kergemat või raskemat depressiooni. Depressioon on meeleoluhäire, mitte vaimuhaigus. Mida

varem seda ravida, seda suurem on tõenäosus, et väärtuslik töötaja suudab taas end leida ja taastuda.

2. Ärevus

Ärevus on omalaadne emotsionaalne seisund, millel on tugev side hirmuga. Ärevus annab inimesele märku, et ta peab olema eriti tähelepanelik, ning sellega koos vallandub ka võitle-või-põgene refleks. See refleks tekitab mitmeid kehalisi aistinguid: südameklõppimist, käte higistamist, kuminat kõrvades, tasakaaluhäireid, pearinglust jne. Inimene tunneb vahel, et ta minestab kohe, või kogeb lausa surmahirmu.

Mõni inimene tunneb ärevust ainult konkreetses olukorras, teisel aga kestab see nn vabalt lainetavana terveid päevi.

Juhina peaksid teadma, et see hoiab paljusid sinu võimekaid töötajaid tagasi – nende potentsiaal on tunduvalt suurem, kui sa arvata oskad. Ärevus häirib info ►

TAVALINE TÖÖPÄEV?



MEIL ON LAHENDUS:
Sind ootab uus töökoht!

CV
KESKUS
KLIKKA END TÖÖLE

▶ kättesaadavust mälust ning ka siin kehtib seesama pöördvõrdeline suhe, mis alati emotsiooni ja ratsionaalsuse vahel on (nt eksamil minnes oleme seda kõik kogenud).

Mõned sinu kõige väärtuslikumad töötajad võivad kannatada ülemäärase ärevuse käes, sest sageli käib see käsikäes perfektsionismi ning kõrgete standarditega.

▶ **Mida saab juht teha?** Ärevus pole üleni halb asi – selles peitub tugev energia, mida saab enda kasuks tööle panna. Kuid selleks, et ärevus ei rööviks sinu töötajatelt nende karjääri parimaid hetki, on hea õpetada neile lõdvestumisoskusi ja ärevusrefleksi mahareguleerimise oskust.

Inimene võtab minu juurde tulekuks puhkuse – ta tahab varjata oma haigust ja ravi, sest kardab tööandja reaktsiooni.

Kasuks tuleb ka aktsepteeriv hoiak töökeskkonnas. Eksimine kuulub kasvamise juurde – oluline on, et inimene teadvustab oma eksimust ja õpib sellest.

3. Stress

Kõik me kogeme stressi, kuid on keeruline kokku võtta, mis see siis on. Üks viis seda kõikehõlmavat olukorda defineerida on järgmine: stress on survetunne, mis tekib pingetest töö või eraelus. Lühiajaline stress sunnib meid ennast kokku võtma, ent tänapäeval kogeb enamik meist stressi krooniliselt.

See on tõsine teema, sest just stress on sageli väravaks järgmiste häireteni. Pole harv olukord, kus pikaajalise tööpinge tulemusel jäädakse puhkuse ajal füüsiliselt haigeks. Stress nõrgestab ka inimese psüühikat – vastupidavus väheneb ja isegi pisiasjad võivad endast välja viia.

Juhina on sul tähtis teada, et väga oluline tegur on siin inimese enda hinnang: stressi ei põhjusta mitte faktid, vaid hinnangud, mida inimene olukorrale endamisi annab. Kui sinu töötajad on sageli töölt ära peavalu või viirushaiguste tõttu, nende omavahelises läbisaamisest on probleeme ja nad ei näi märkavat enam enda ümber olevaid võimalusi, siis on see

suure tõenäosusega tingitud ülemäärasest stressist.

▶ **Mida saab juht teha?** On tähtis teada, et 10minutilised pausid iga paari tunni tagant võimaldavad ennast maha laadida, olgu see siis jalutuskäik, hingamisharjutus või visualiseerimine. Kindlasti ei aita siin arvutimäng või Facebook vms. Inimeste võimekus on parem, kui neile on tagatud regulaarne toitumine, et veresuhkur ei langeks. Tervita töötajate püüdlusi, kui nad tahavad ennast kurssi viia, kuidas stressiga toime tulla, võimalusel korralda sisekoolitusi.

4. Kohanemine

Iga inimese elus tuleb ette muudatusi, ka töö: uue töötaja tulek, kolimine, uus arvutiprogramm või ametikoht jne. Samuti on selge, et see, mis inimese eraelus toimub, mõjutab tugevalt tema sooritusvõimet töö.

Abiellumine, sõbra lahkumine välismaale, lapse sünd, tüli elukaaslasega, isa haigestumine, kodu ost, kellegi surm – need ja paljud teised elumuutused nõuavad kohandumist uue olukorraga.

On täiesti võimalik, et inimene tegeleb näilisel tööasjadega, kuid sisuliselt hõivab kogu tema mõtlemise mingi (töölase) kõrvaline teema. Sellises olukorras muutub kriitiliselt tähtsaks inimese võime keskenduda, vallata emotsioone ja oma mõtteid tahtlikult ümber suunata. Kõigi elus toimub pidevalt muudatusi, kuid mõnel meist on oskus nendega toime tulla, teisel mitte.

▶ **Mida saab juht teha?** Tihtipeale toimub kohanemise ajal inimese peas kahekõne, mille abil ta kaalub igasuguseid võimalusi ja versioone. Sageli ollakse võimeline musta valgeks rääkima ja vastupidi – see aga võtab tohutult ressursi. Hea on, kui töötajal on firmas mentor, kellega asjad läbi arutada. Kui ka juht märkab, et töötaja elus on midagi tähtsat toimunud, siis oleks hea sellest omavahel rääkida: kui kaua aega inimene vajaks ja kui kaua aega saab firma talle anda, et uus tasakaal leida. Mida suurem on muutus (nt lähedase surm), seda olulisem on lubada inimesel sellega kohaneda.

Firmasiseste muutuste puhul on aga oluline, et muutusele eelneks selgitus, miks midagi tehakse. Näiteks miks vahetati senine arvutiprogramm, miks muudeti firma struktuuri või miks firma ära müüakse ja mida see kaasa toob.

5. Läbipõlemine

Iga organismi või eset ohustab rike, kui see pikalt täiskoormusel töötab. Inimestena peame pidevat hoolitsemist oma vaimse ja füüsilise heaolu eest ning täiskoormuse järel lubama ka taastumispuhkust.

Kõige enam on läbipõlemisest ohustatud A-tüüpi isiksused ehk suure suutlikkusega kõrge egora töötajad – nad töötavad ka öösiti, vastavad kirjadele pühapäeviti ning täidavad oma päeva tiheda tegevuste loeteluga. Enamasti saavutavad nad palju ja on firmale väärtuslikud.

Juht peaks jälgima, et need inimesed taastuksid, sest läbipõlenud töötaja ei suuda enam tööd teha. Eriti tähtis on see, et ka juhil endal oleks keegi, kes teda jälgiks. Läbipõlemine saab alguse liigse stressi olukorras oma võimete ülehindamisest ning keha tagasiside ignoreerimisest. Liiga palju tööd, liiga vähe und, ebaregulaarne toitumine ja muu selline kuhjub.

Nagu öeldud, võib läbipõlemist käivitav faktor olla ka mujal, näiteks on inimesel kodus niivõrd kurnav olukord (haige pereliige, keeruline abielulahutus), et ta täidab tööülesandeid ainult reservile toetudes. Parimal juhul tunneb inimene end väsinuna, halvimal juhul on ta võimetu toimima.

See on sündroom, mille tunnused on väga erinevad: pidev väsimus, apaatus, tühjusetunne, valu, unehäired. See seisund on tihedas seoses neerupealiste kurnatusega. Need hormoonid tootvad organid muutuvad alatalitlevaks ning ka suured kogused kohvi jms ei suuda enam samu hormoonid vallandada. See on tõsine häire keha energiatootluse süsteemis.

▶ **Mida saab juht teha?** Läbipõlemine on seisund, mida ei saa korda paari hästi magatud ööga. See on elustiilist tingitud häire, millega tegelemiseks on omakorda vajalikud muutused nii unerütmis, toitumises, töö- ja puhkeajaks kui ka mõtteviisis ja elutempos. Juhina tead sa oma töötajate väärtust ja tahad seda säilitada. Inimesed ei taha enadale sageli tunnistada oma piire, kuid anna neile teada, et soovid neid veel kauaks enda juurde tööle ning oled valmis nende koormuse üle vaatama. **D**