

PE Konsult
AS PE KONSULT

Kuidas töötada kodukontoris nii, et säiliks head peresuhted?

Prof. emer. Mare Teichmann

PE Konsult www.pekonsult.ee
PE Konsult on mittemeditsiinilise töötervishoiu teenuse osutaja nr 0049

1

PE Konsult
AS PE KONSULT

TAUSTAKS Tavapärane & tavapärasest erinev

- ✓ Teadmatus
- ✓ Mitmikstress
- ✓ Hirm
- ✓ Ärevus

Koroma, J., Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. (2014). Looking for People, Places and Connections: Hindrances when Working in Multiple Locations – A Review". *New Technology, Work and Employment* 29, 2, 139-159.

2

PE Konsult
AS PE KONSULT

TAUSTAKS Mitmikstressi uuring

(PE Konsult, märts 2020)

Ratsionaalsete stressiga toimetuleku viiside (planeerin oma aega, keskendun kõige olulisemale jms.) kasutamine on statistiliselt märkimisväärselt vähenenud ($p < 0.05$) võrreldes varasemate uuringutega (PE Konsult, 2007-2017)

Prægused peamised valdkonnad, kus on stressi põhjustavad pingeaallikad:

1. Muretsimine lähedaste inimeste pärast
2. Tööga seotud mured
3. Kodu ja perega seotud mured
4. Tervisega seotud mured
5. Rahaga ja finantsitoimetulekuga seotud mured

3

PE Konsult
AS PE KONSULT

TAUSTAKS Mitmikstress

(PE Konsult, märts 2020)

71.2% vastanutest on pingeaallikaks enam kui üks oluline stressi valdkond = mitmikstress

Võrreldes 2019 a. uuringuga 2020.a. uuringus:

Pingeaallikaks on:	2019 N ~ 10 000	2020 N ~ 100
tööga seotud mured	14-19%	61.5%
kodu ja perega seotud mured	5-9%	57.7%
rahaga ja finantsitoimetulekuga seotud mured	19%	42.3%
tervisega seotud mured	11%	53.8%

4

PE Konsult
AS PE KONSULT

TAUSTAKS "Nõiaring"

Mitmikstress on multistress, mille pingeaallikaks on korraga mitu olulist asja. See tähendab, et inimene ei ole võimeline korraga toime tulema mitme stressifaktoriga, mitme ülesande korraliku haldamisega. Sarnane rööprähkemisega (*multitasking*). Tekib „nõiaringi“ sattumise tunne – kõik asjad on omavahel seotud ja „nõiaringist“ nagu ei saagi välja murda.

5

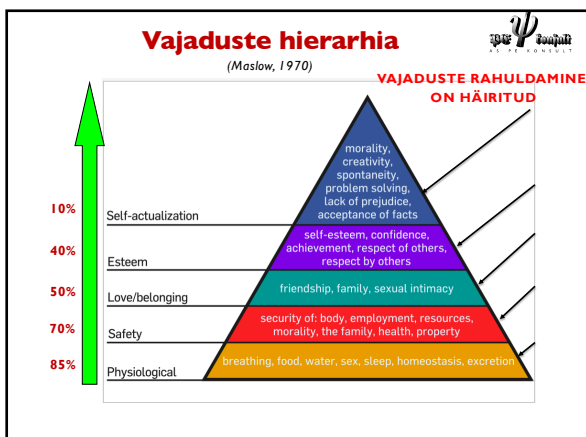
PE Konsult
AS PE KONSULT

TAUSTAKS Mitmikstressi tunnused

(PE Konsult; märts 2020)

Peamised pingeaallikad	N ~ 100 Max pingeaallikas = 6 palli
Uute tehnikate, ideede, tehnoloogiate või uuendustega kursis hoidmine või uued võimalused	5
Unehäired	4
Vajadus teha otsuseid ja võtta vastutus	3.29
Liialt vähene sotsiaalne toetus	2.88
Kontrollimatuse tunne	2.88
Liikumise (jalutamise) vähesus	2.83
Liigsöömine, õgardlus	2.68
Konsulteerimise ja informeerimise puudujääk	2.67
Koosolekust osavõtt	2.65
Tähelepanu ja/või mälu seotud probleemid	2.6
Eraldatus (isoleerituse) tunne	2.56
Depressiivsed mõtted	2.53
Alkoholi tarbimise, suitsetamise suurenemine	1.9

6



7

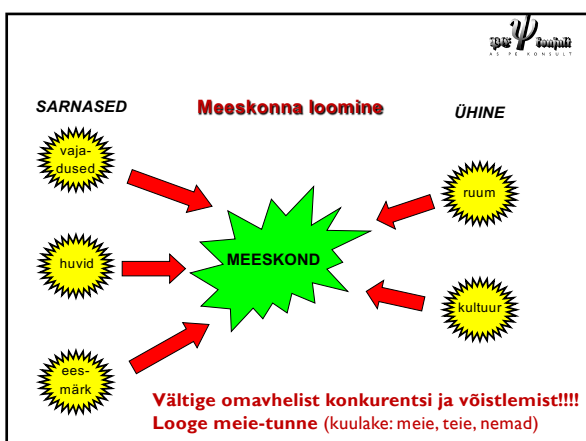
Edu ABC

1. looge meeskonnasuhted

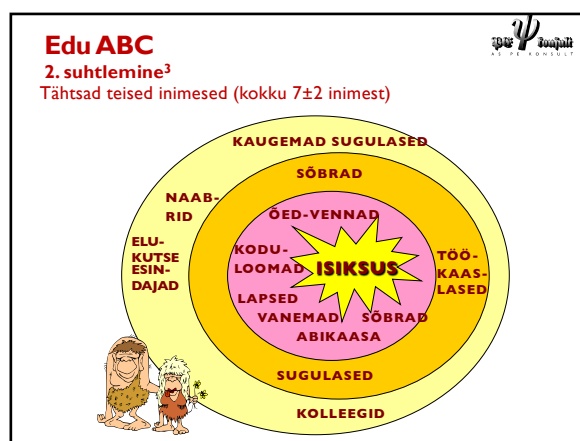
Meeskond on väikesearvuline rühm inimesi, kellel on vajalikud teadmised ja oskused ühise eesmärgi saavutamiseks ning kes arendavad oma oskusi pidevalt edasi (McKinsey konsultandid)

Sünergia on koostöös avalduv nähtus, kus koos toimides saavutatakse paremaid tulemusi kui meeskonnaliikmete üksikül toimimisel.

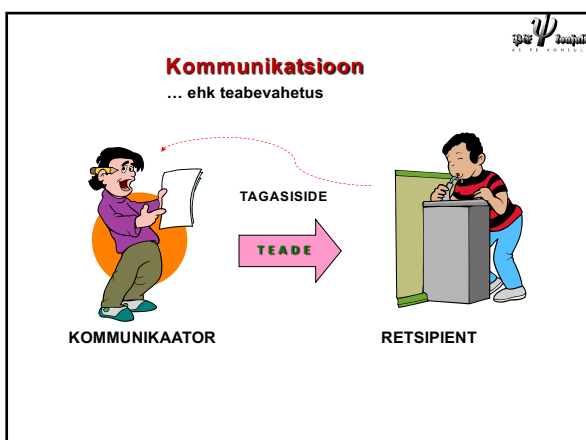
8



9



10



11

Suhtlemisvahendid


Mitteverbaalsed

- HÄÄL, keel, pausid
- SILMSIDE
- POOS
- ZESTID
- MIIMIKA
- RIIETUS
- HÄÄLITSUSED
- HUVI
- HUUMOR

Verbaalsed

- ✓ Kes?
- ✓ Kus?
- ✓ Millal?
- ✓ Miks?

12




1. SÖNAD 10%
2. HÄÄL 40%
3. VÄLIMUS, MIIMIKA, POOS, ZESTID 50%

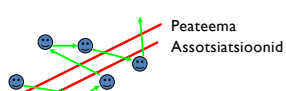
13

Sagedased vead

- ✓ sõnumi suunamine valele tasemele

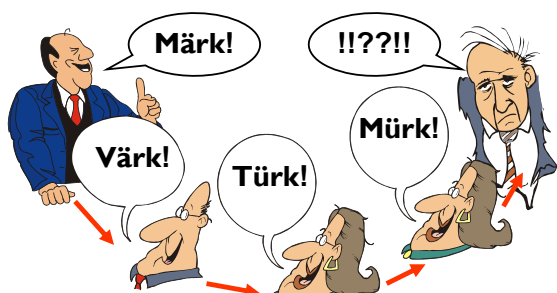


- ✓ aja kokkuhoid või aja raiskamine
- ✓ informatsiooni üliküllus või informatsiooni puudujääk
- ✓ liiga formaalne
- ✓ sõnumi arendamine



14

"Telefonimäng"



Teate "parandamine".

15

Edu ABC

3. pidage läbirääkimisi ja osake konflikte lahendada

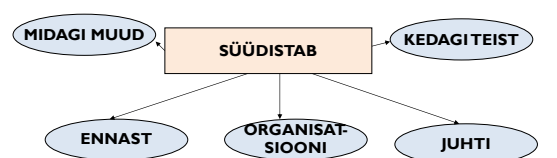
Läbirääkimistel:

- Ära kangestu oma sissevõetud positsioonil – tule teisele poolele pisut vastu
- Alusta läbirääkimist meeldivatest asjadest, positiivsetest emotsioonidest + „small talk“
- Rääkige ühest asjast/probleemist korraga (mitte aia ja aia august)
- Arutage oma tööasju vahel ka pereliikmetega
- Püüdke leida „vaherahu kohtunik“
- Tee kindlaks osapoolte ootused
- Läbirääkimised lõppevad kokkuleppega


Oluline on Rousseau (1998) hinnangul tähele panna, et psühholoogilise leppe sisuks ei ole mitte igasugused ootused, vaid sellised vastastikused ootused, mis tekitab vastastikku antud lubaduste ajal

16

SÜÜDISTAMINE



Kahetsev Lipitsev Hirmunud Häbelik Manipuleeriv Oigustusi otsiv	Agressiivne Nõudlik Vastutust vältiv Soovib, et teised "asja korda ajaksid"	Reeturlik Abitu Soovib, et teised "midagi ette võtaksid"
--	--	--




17

Konfliktide lahendamine

Võit - kaotus

Käitumine

- ✓ Agressiivne
- ✓ Vastasseis
- ✓ Võit iga hinna eest



Kasutaja õigustus

- ✓ Probleemsest situatsioonist väljumine
- ✓ Enesekehtestamine
- ✓ Saab jamast lahti
- ✓ Eetiline ja professionaalne korrektsus

18

Konfliktide lahendamine


Võit – võit: kompromiss

Käitumine

- ✓ Oluline, et kõik osapooled jõuaksid eesmärkideni
- ✓ Head suhted olulised
- ✓ Agressiivne, kuid koostööd

Kasutaja õigustus

- ✓ Mitte üks inimene ega idee ei ole ideaalne
- ✓ Iga asja tegemiseks on mitu võimalust ja teed
- ✓ Selleks, et saada, tuleb anda



19

Konfliktide lahendamine

Võit – võit: probleemi lahendamine

Käitumine

- ✓ Mõlema poole vajadusi, huve jne peetakse õigeks ja oluliseks
- ✓ Koostööd
- ✓ Koostööd

Kasutaja õigustus

- ✓ Kui pooled räägivad avameelselt oma vajadustest, probleemidest jne, siis leitakse rahuldav lahendus enamuse jaoks
- ✓ rahulik koostööd



20

Konfliktide lahendamine

Võit – võit: nõustumine

Käitumine

- ✓ Nõustuv, mitte koostööd
- ✓ Koostööd isiklikest eesmärkidest loobumise hinnaga

Kasutaja õigustus

- ✓ Ei ole midagi halvemat kui risk rikkuda suhteid
- ✓ Üldise harmoonia säilitamine iga hinna eest
- ✓ Suhted ääretult olulised



21

Konfliktide lahendamine


Võit – võit: ignoreerimine

Käitumine

- ✓ Mitte vastasseisu tekitav
- ✓ Ignoreerib või jätab tähelepanuta teravused, pinget tekitavad probleemid, teemad
- ✓ Vältib erimeelsusi

Kasutaja õigustus

- ✓ Erinevused on liiga suured või liiga väikesed või ebaolulised
- ✓ Rünnek võib kahjustada olulisi suhteid
- ✓ Oma seisukohtade esitamine võib tekitada uusi probleeme või võimendada juba tekkinud konflikte

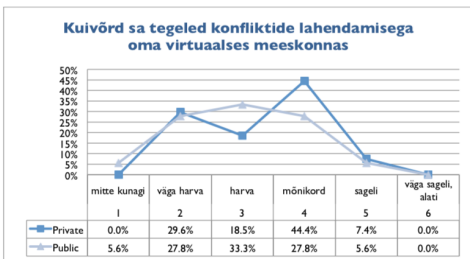


22

Edu ABC

3. pidage läbirääkimisi ja osake konflikte lahendada

Kuivõrd sa tegeled konfliktide lahendamisega oma virtuaalses meeskonnas



	1	2	3	4	5	6
Private	0.0%	29.6%	18.5%	44.4%	7.4%	0.0%
Public	5.6%	27.8%	33.3%	27.8%	5.6%	0.0%

Joonis 15. JUHID
Allikas: Riigi Kinnisvara Aktsiaseltsi (RKAS) projekt: Virtuaalsed töökohad. Mare Teichmann, Jüri Ilvest Jr., Mart Murdvee, TTU Tähtsusepsiholoogia instituut, 2014-2015


23

Edu ABC

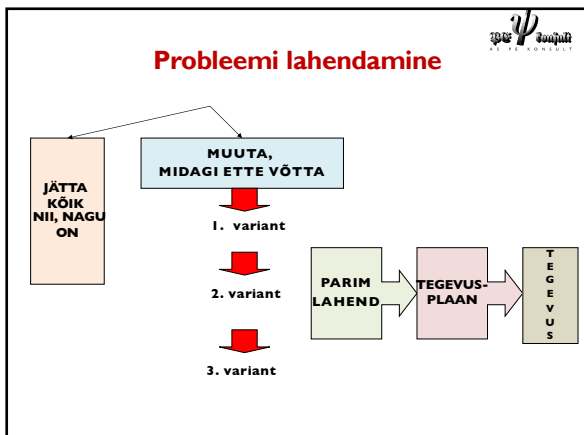
4. määrake ühiselt tegevuste prioriteetidid (ärge unustage Pareto 80/20 printsiipi)

Probleemide audit (esmatähtsad probleemid)
(Kepneri meetodi kasutamine, hinnangud: 10 punkti on max, 0 min)

Probleem	Olulisus	Edasi-lükkamatus	Summa
1.	5	10	15
2.	10	8	18
3.	7	6	13
4.	8	1	9
.			
.			
.			
n			



24



25

Edu ABC

5. leppige kokku, kes iga tegevust juhiv/vastutab (ja vältige võimuvõitlust)

otsustamine => vastutus
(Üto Vaoglaid)

Juhtimisstiil: demokraatlik, autoritaarne, kaasav "Country club manager", las minna

26

Edu ABC

6. organiseerige töövahendid

- Interneti kiirus/hind
- Heli ja kaamera
- Sõnumid: WhatsApp, iMessage
- Microsoft Teams
- Zoom
- Skype
- Webex Meetings
- Slack
- Dropbox
- Time Management jms.

27

Edu ABC

7. organiseerige töökohad

- Töökoha asukoht
- Ergonoomiline töökoht (tool, laua kõrgus, monitor, jalgade koht jms.)
- Valgustus
- Õhk
- Temperatuur
- Müra (vajadusel müra summutavad kõrvaklapid)

28

Edu ABC

8. organiseerige tööaeg (ja pausid)

Fleishman, Glenn (2020) Take Control of Working from Home Temporarily (1.0). Take Control Books

29

Edu ABC


9. organiseerige üksioleku aeg, vaba aeg ja ühistegevused

- liikuv, jutukas, sõlmib kiiresti suhteid ja kiindumusi, liikumapanevaks jõuks on välised faktorid
- mõtlik, vaoshoitud, otsib üksindust, hoiab ennast kaugele, huvi on suunatud iseendale

30

Edu ABC
10. leppige reeglid kokku
 (vähendage segamisi, ajaraiskamisi)

- Rutiin: mis ajal (siis kui oled enam produktiivne) ja kus kohas töötatakse
- Igäühe eesmärgid
- Tähelepanu kontsentratsioonivõime on stressi tõttu langenud
- Rööprähklemine ei too edu
- Keskenduge enam tulemusele, mitte tegevusele
- Lisaks töökohal olevatele tavalistele segajatele (koosolek venib, telefonikõned, vajadus vastata e-mailile) on kodus mõned segajad lisaks

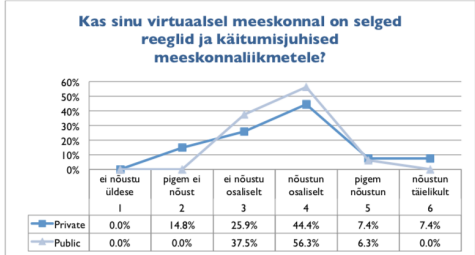


Lõppkokkuvõttes sõltub tulemus sellest, kui hästi me üksteisega ja kõik koos meeskonnana hakkama saame

31

Edu ABC
10. leppige reeglid kokku (vähendage segamisi, ajaraiskamisi)

Kas sinu virtuaalsel meeskonnal on selged reeglid ja käitumisjuhised meeskonnaliikmetele?

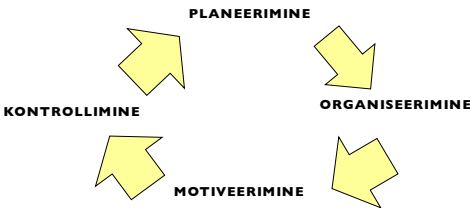


	ei nõustu üldse	pigem ei nõust	ei nõustu osaliselt	nõustun osaliselt	pigem nõustun	nõustun täielikult
Private	0.0%	14.8%	25.9%	44.4%	7.4%	7.4%
Public	0.0%	0.0%	37.5%	56.3%	6.3%	0.0%

Joonis 18. LIKMED
 Allikas: Riigi Kinnisvara Aktsiaseltsi (RKAS) projekt: Virtuaalsed töökohad. Mare Teichmann, Jüri Ilvest Jr., Mart Murdvee, TTU Tööstuspsühholoogia instituut, 2014-2015

32

Edu ABC
11. kooskõlastage iga päeva jaoks tegevusplaan:
Kes teeb? Mida teeb? Millal teeb?



33

Edu ABC
12. motiveerige ja premeerige



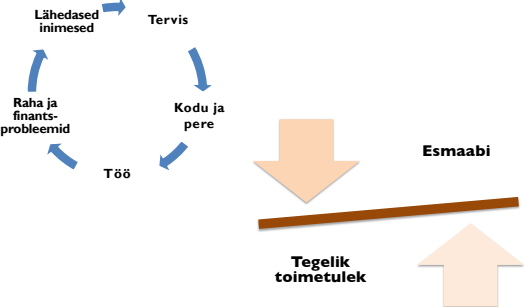
Looge (leppige kokku) kodune preemiade süsteem, kusjuures preemiks võib olla ükskõik mis tegevus või asi (sh. söödad), mis preemia saajatele võiks rõõmu valmistada

Näiteks:

- **KIITUS!!!!**
- virtuaalne ekskursioon muuseumi
- film
- raamat
- mäng lastega
- muusika jms.

34

Edu ABC
13. murdke välja mitmikstressi „nõiarangist“, tehke toimetuleku plaan



35

Stressiga toimetulek

ESMAABI
 "Kultuurivitaminid"
 ja muud tegevused

- Hea film
- Raamat
- Muusika
- Kunstinäitus (virtuaalne)
- Huvitav inimene / suhtlemine
- Hobidega tegelemine
- Loodus
- Aiatööd
- Koristamine
- Kokkamine
- Saun
- Molutamine
- Mängimine
- Sportimine
- ?

TEGELIK TOIMETULEK
 Probleemi lahendamine

- Probleemi lahendamine
- Planeerimine
- Keskendumine vaid vajalikule
- Konkreetse abi otsimine



36

Edu ABC

14. lisage tegevused: enda eest hoolitsus ja perekonna kui meeskonna eest hoolitsemine



Igapäevane olme ja toimetused

Tegevuse tulemuslikkus = võimed/oskused x motivatsioon x võimalus

MOA (motivatsioon-võimalus-võimekus) teooria

(Rothschild, 1999; Appelbaum et al., 2000; Binney et al., 2007; Ingleby and Lockhart, 2015).

MOA teooria järgi on töö tulemuslikkus tegija võimete, motivatsiooni ja võimaluste koosmõju (funktsioon): $P = f(A \times M \times O)$



37

Natukene lugemist



NASA astronautid ninatpidi koos elamisest ja töötamisest

- <https://twitter.com/i/status/1247517145040408577>
- [An Astronaut's Tips For Living in Space – Or Anywhere.](#)

Kodutööst

- Fleishman, Glenn (2020) Take Control of Working from Home Temporarily (1.0). Take Control Books

Kodutöö organiseerimisest

- Maggio, Rosalie (2009) The Art of Organizing Anything - Simple Principles for Organizing Your Home, Your Office, and Your Life. McGraw-Hill
- Morgenstern, Julie (2004) Organizing from the Inside Out, 2nd Ed. Henry Holt and Company
- Beach, Betty (1989) Integrating work and family life - the home-working family. State University of New York Press
- Oberlin, LH (1997) Working at Home While the Kids Are There, Too. The Career Press
- Program on Negotiation (2012) Dispute Resolution - Working Together Toward Conflict Resolution on the Job and at Home. Harvard University

Uuringud

- Virtuaalsed töökohad, 2014-2015, RKAS, TTÜ
- Töökeskkonna analüüs, 2013, Siseministeerium, TTÜ

38

**Täna ja
head tervist!**

mare@pekonsult.ee



39