

ABC Organisatsioon, Raport

Stress ja läbipõlemise risk

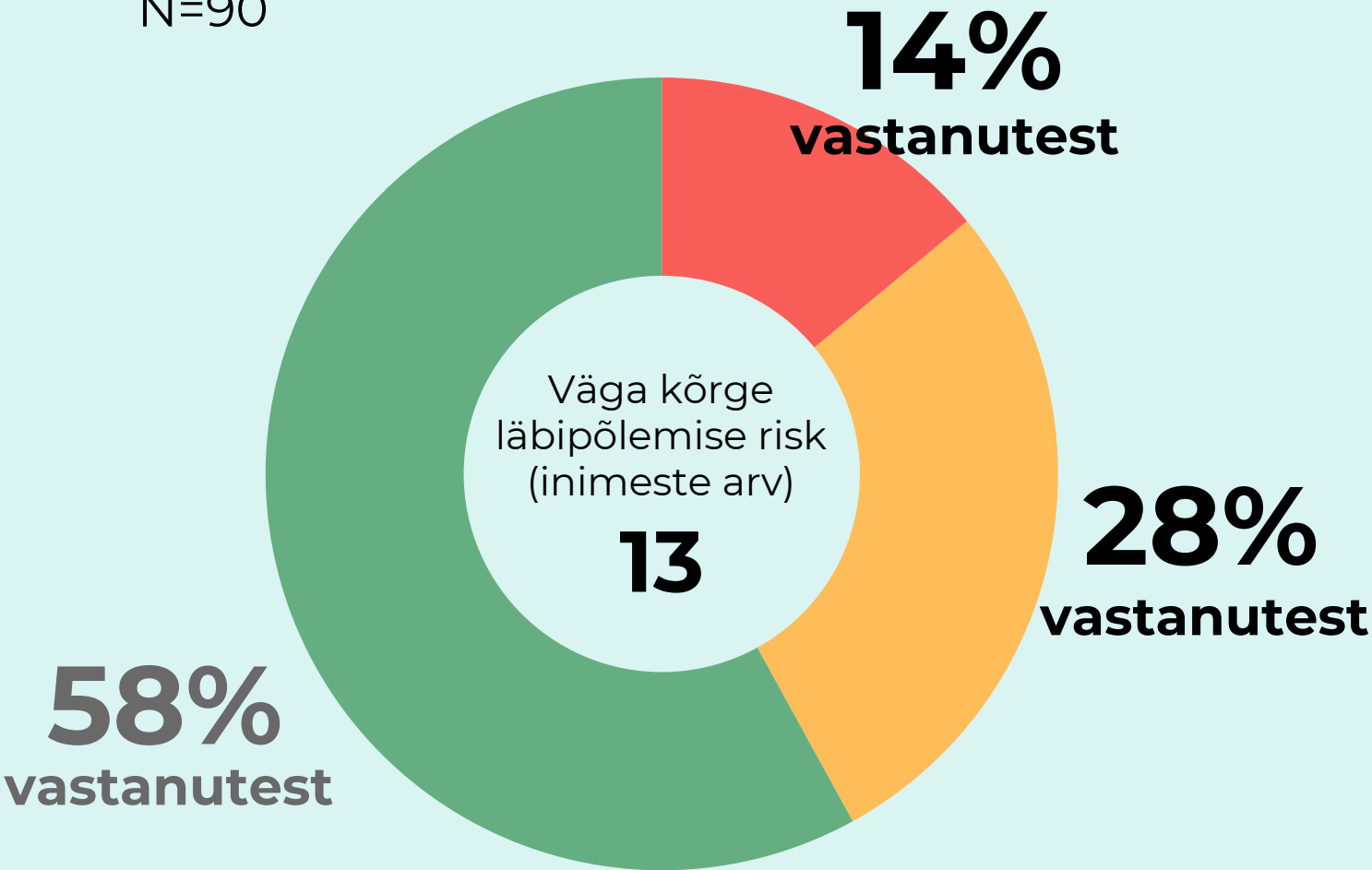
Sisukord

- **Läbipõlemise riski ülevaade**
- Stressi sümptomid
- Stressi tekitajad
- Töötajate tagasiside stressi vähendamiseks
- Osakondade tulemused

Läbipõlemise riski ülevaade (1/2)

Q2 2024

N=90

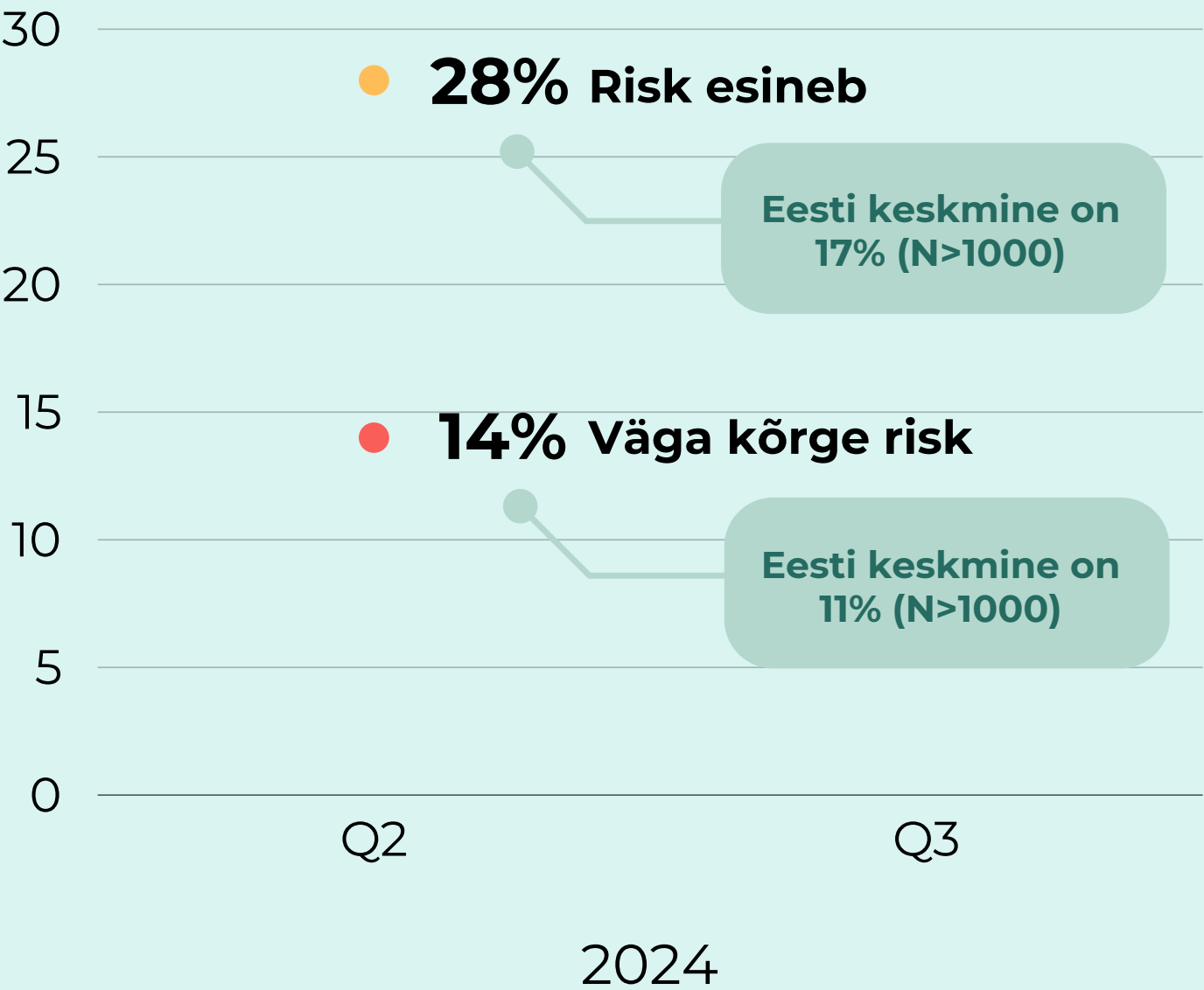


Läbipõlemise riskitase

- Väga kõrge risk
- Risk esineb
- Risk puudub

Areng ajas

Väga kõrge läbipõlemise risk ja risk esineb
(% kõikidest vastanutest)



Läbipõlemise riski ülevaade (2/2)

Q2 2024

N=90

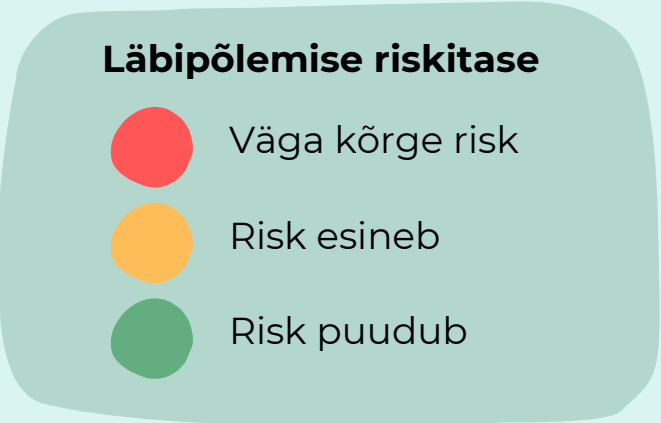
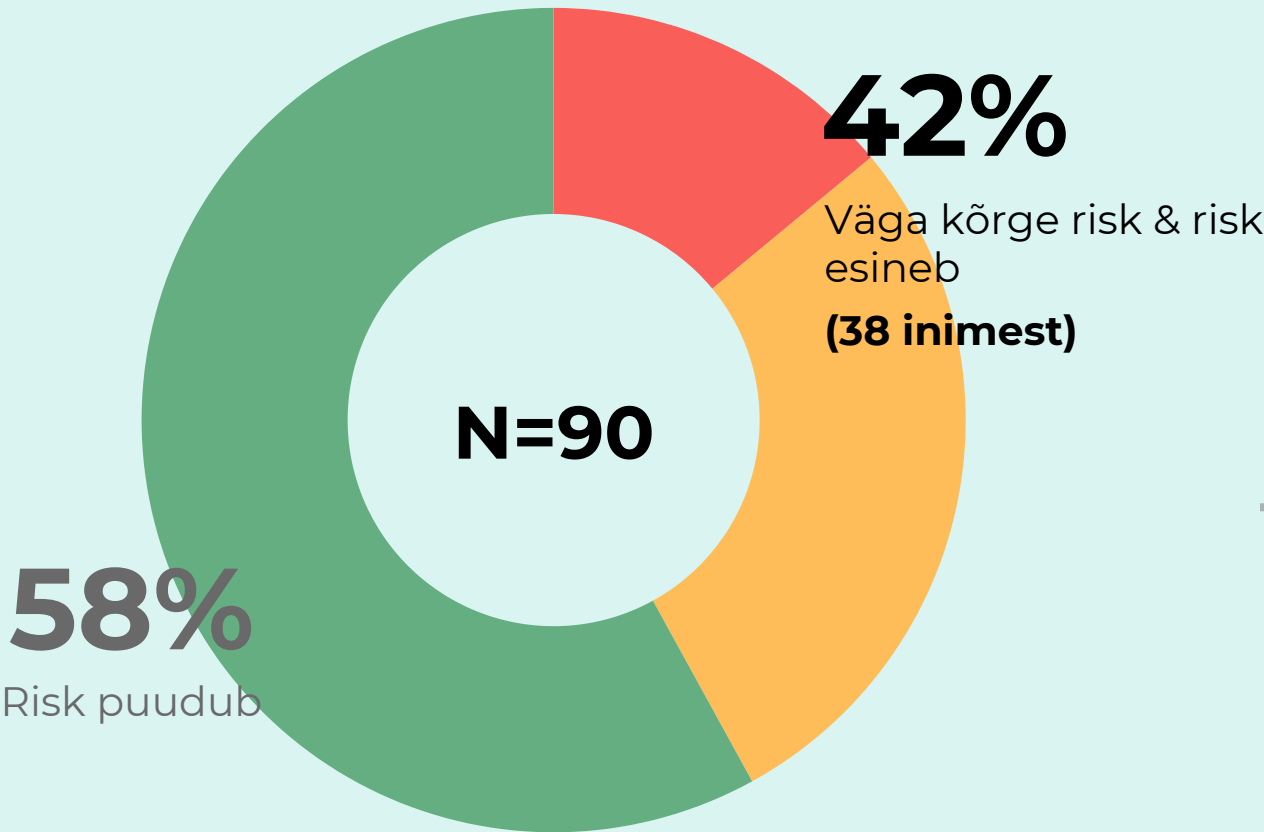
	Keskmine stressiskoor (1-5)		Väga kõrge läbipõlemise risk	Läbipõlemise risk esineb	Läbipõlemise risk puudub
Osakond 1	2.53	N=54	8	17	29
Osakond 2	2.51	N=20	5	3	12
Osakond 3	2.20	N=10	0	5	5
Osakond 4	2.09	N=6	0	0	6
KOKKU	2.47	N=90	13	25	52

Sisukord

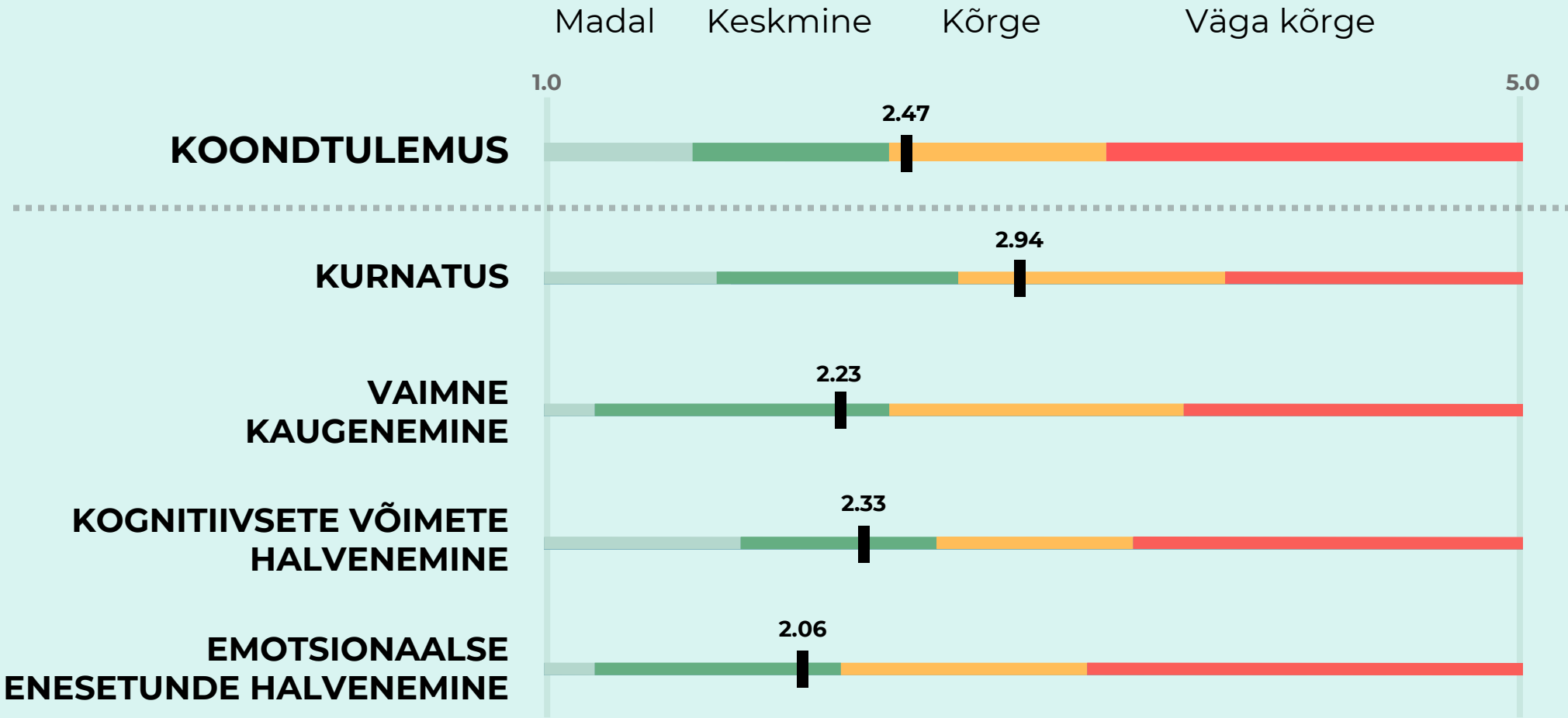
- Läbipõlemise riski ülevaade
- **Stressi sümptomid**
- Stressi tekitajad
- Töötajate tagasiside stressi vähendamiseks
- Osakondade tulemused

Stressi sümptomid

Q2 2024



ABC Organisatsioon vs. statistilised normid¹

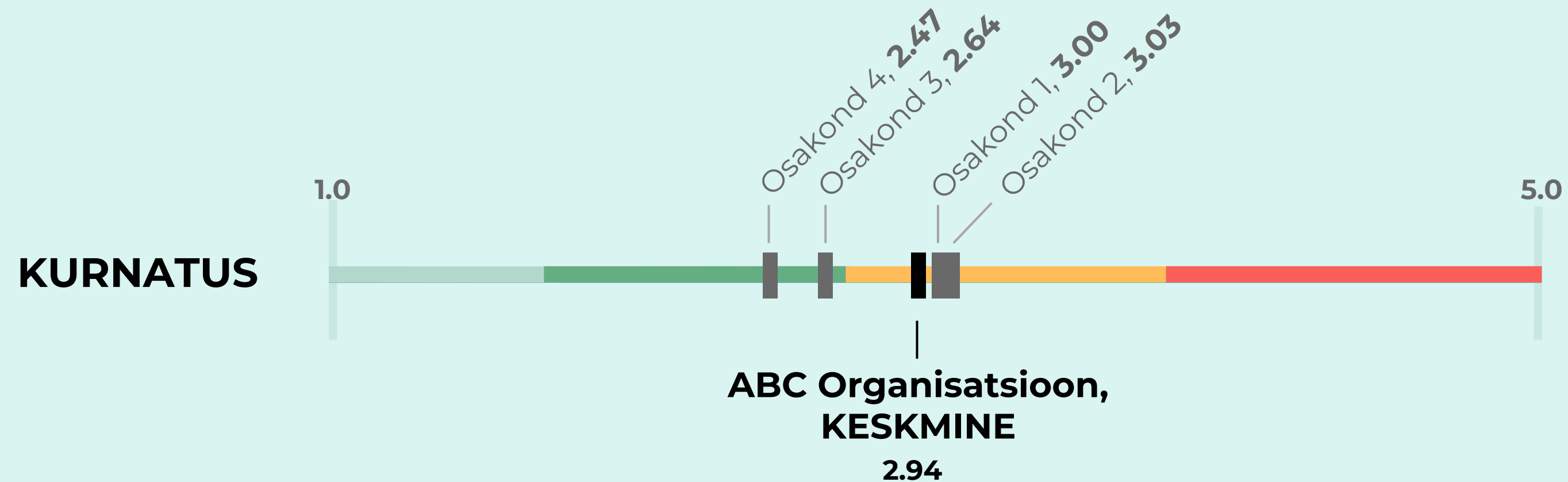


ABC Organisatsioon, KESKMINE

Märkus 1. Statistilised normid baseeruvad Flaami (Belgia) töötajaskonna tulemustel.

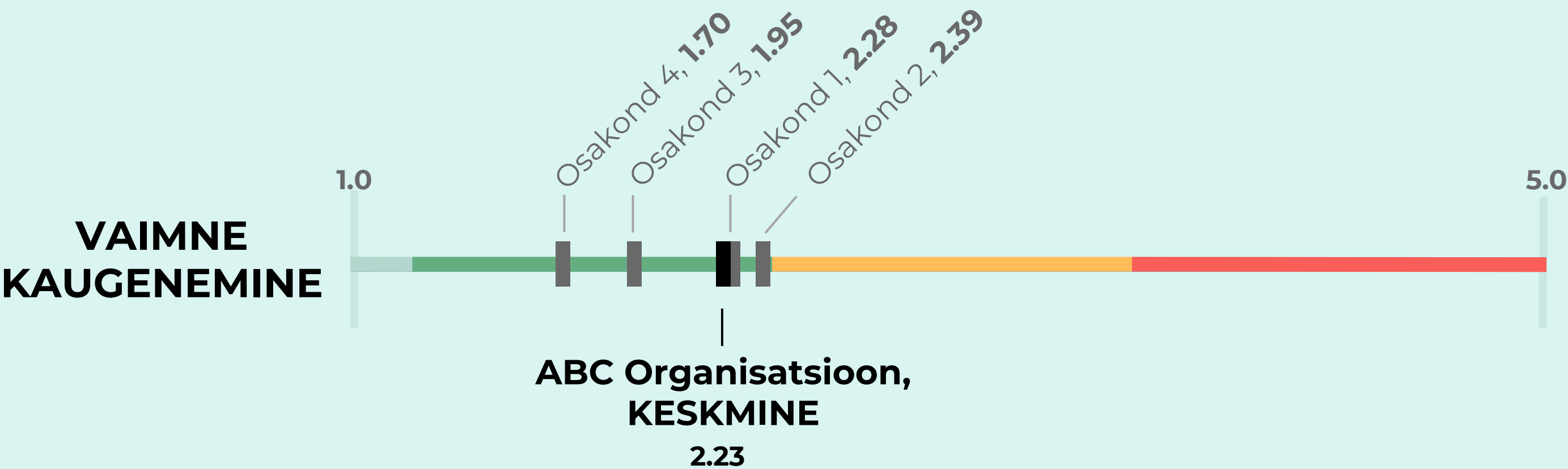
Stressi sümptom – Kurnatus

Kurnatus viitab tõsisele energiakaotusele, mis põhjustab füüsilist ja vaimset väsimust. Ilminguteks on vähene energia uue töö alustamiseks, täiesti läbi tunne peale tööpäeva, kiirelt tulev väsimustunne isegi minimaalselt tööl pingutades ja võimetus peale tööd puhata.



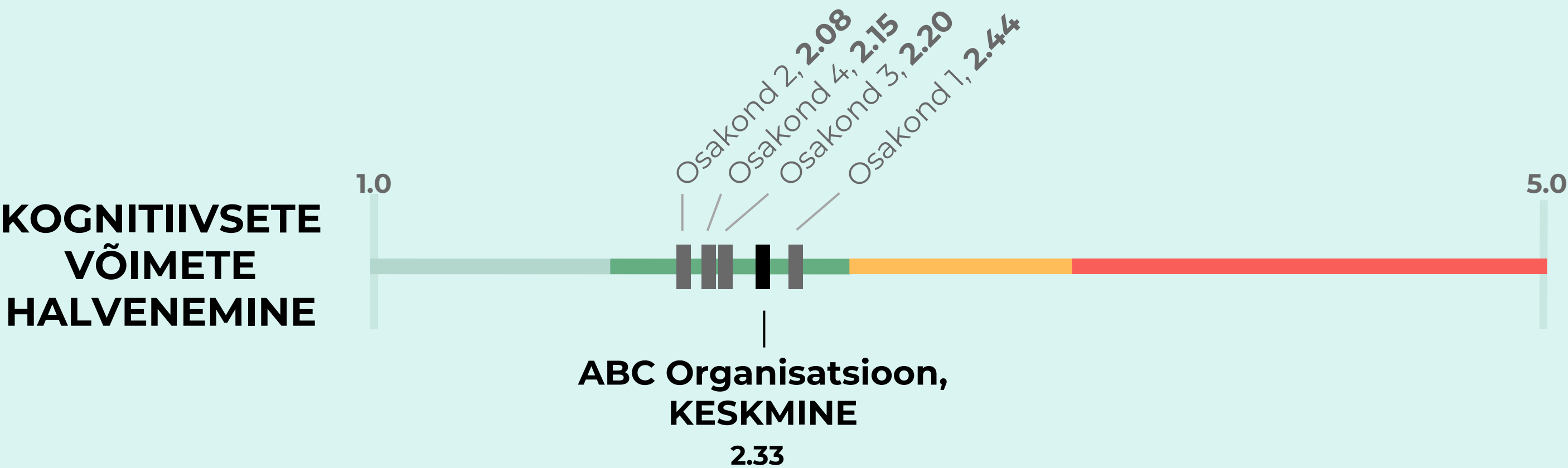
Stressi sümptom – Vaimne kaugenemine

Vaimne kaugenemine väljendub tööst psühholoogilise distantseerumisena tugeva vastumeelsuse tõttu. Ilminguteks on kontakti vältimine, ükskõiksus ja entusiasmi puudumine.



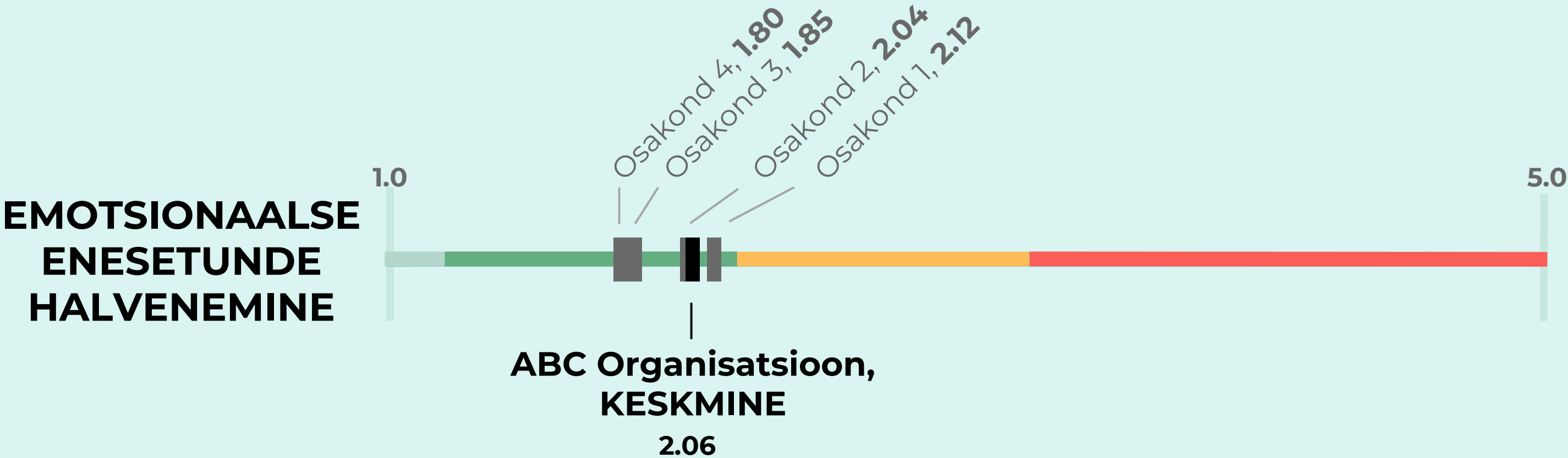
Stressi sümptom – Kognitiivsete võimete halvenemine

Kognitiivsete võimete halvenemisest annavad märku häiritud mälu ning tähelepanu- ja keskendumishäired, raskus mõelda selgelt ja õppida tööl uusi asju ning halb töömälu ehk mitme asja korraga meeles hoidmine ja nendega manipuleerimine.

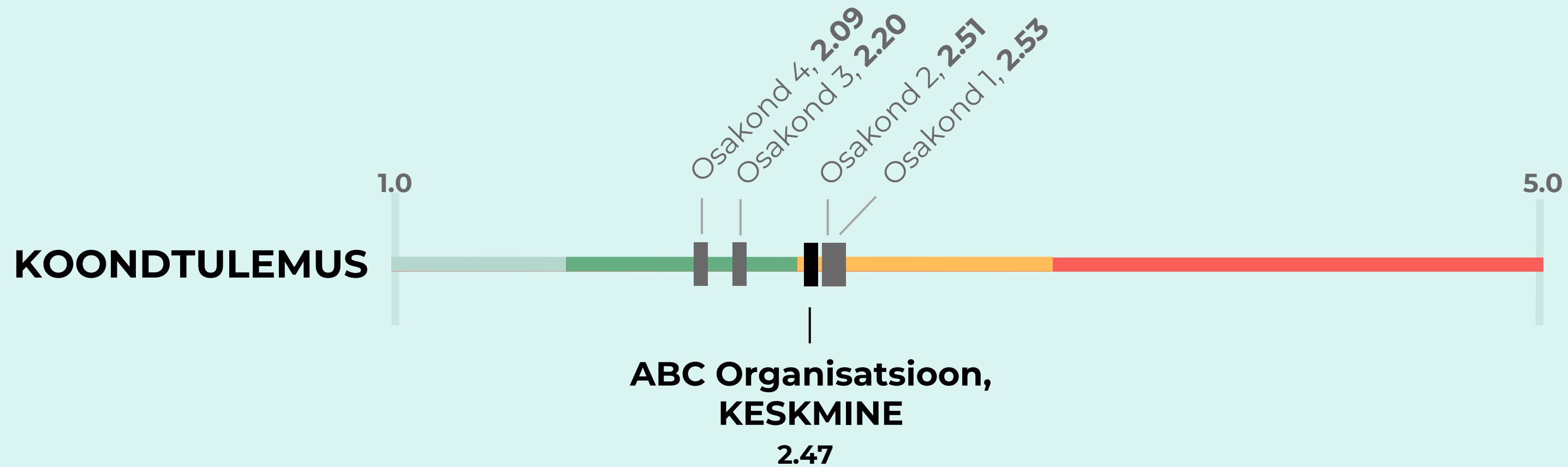


Stressi sümptom – Emotsionaalse enesetunde halvenemine

Emotsionaalse enesetunde halvenemisest annavad märku kergesti ärritumine, ülereageerimine, raskused emotsionaalsete reaktsioonide kontrollimisel ja tundes end oma emotsioonidest ülekoormatuna.



Stressi sümptomid – Koondtulemus



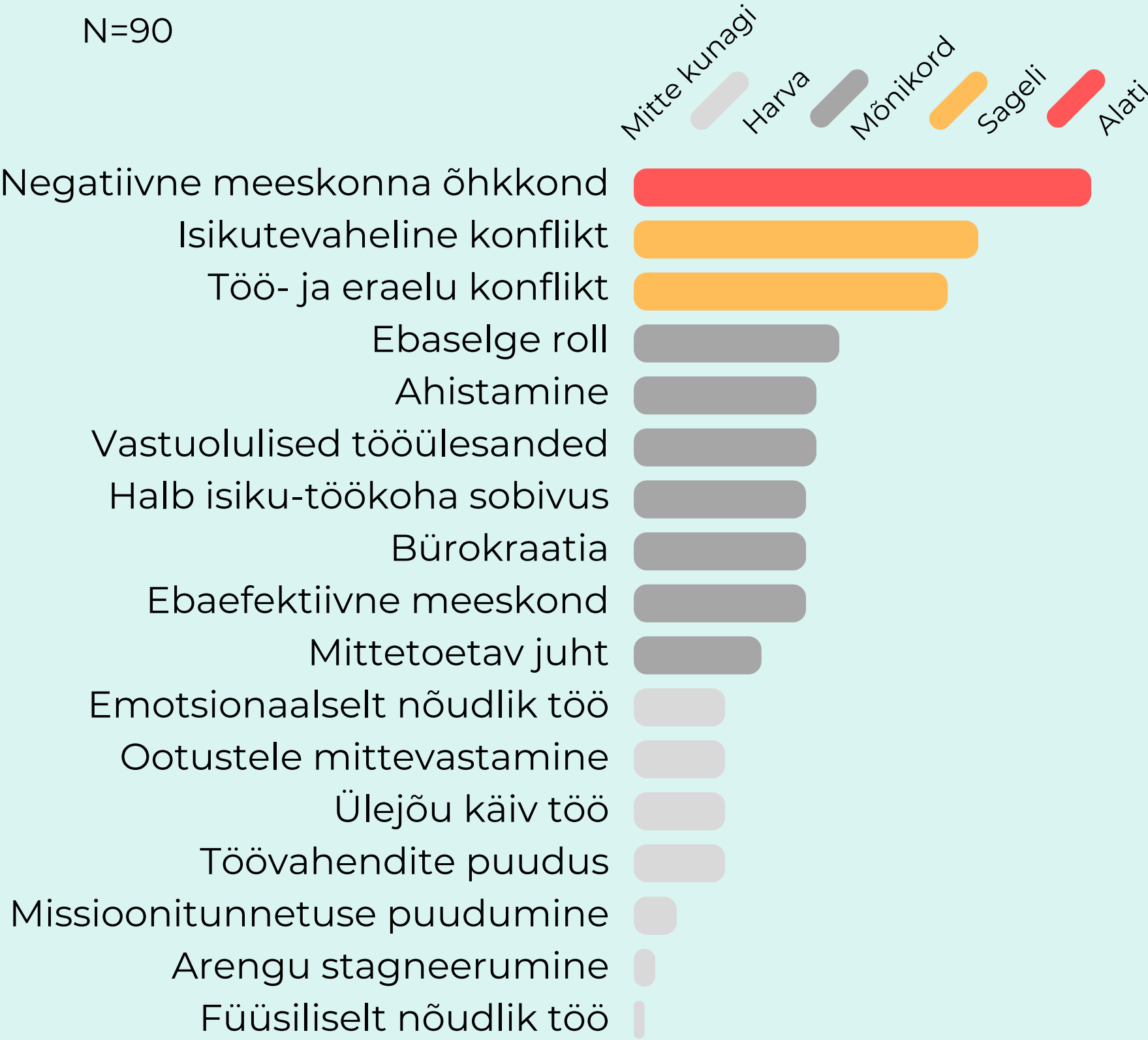
Sisukord

- Läbipõlemise riski ülevaade
- Stressi sümptomid
- **Stressi tekitajad**
- Töötajate tagasiside stressi vähendamiseks
- Osakondade tulemused

Stressi tekitajad organisatsioonis

Q2 2024

N=90



Osakond 1

- Negatiivne meeskonna õhkkond
- Isikutevaheline konflikt
- Ahistamine

Osakond 2

- Töö- ja eraelu konflikt
- Ebaselge roll
- Vastuolulised tööülesanded

Osakond 3

- Halb isiku-töökoha sobivus
- Bürokraatia
- Mittetoetav juht

Osakond 4

- Ahistamine
- Ebaefektiivne meeskond
- Mittetoetav juht

Sisukord

- Läbipõlemise riski ülevaade
- Stressi sümptomid
- Stressi tekitajad
- **Töötajate tagasiside stressi vähendamiseks**
- Osakondade tulemused

Töötajate tagasiside stressi vähendamiseks

Q2 2024

N=90

Negatiivne meeskonna õhkkond

"Sooviksin rohkem **avatud suhtlust** meeskonnas, võib-olla võiksime alustada **regulaarsest koosolekust**, kus arutame **mitte ainult tööalaseid teemasid**, vaid ka meeskonna dünaamikat ja kuidas saaksime omavahel paremini läbi saada."

"Väiksemad **meeskonnasiseseid tegevused väljaspool tööaega** võiksid aidata tekitada ühtsustunnet ja vähendada pingeid."

Isikutevaheline konflikt

"Vahest võiks **juhtkond olla kättesaadavam** ja pakkuda **neutraalset vahendajat**, et me saaksime probleeme lahendada enne, kui need kasvavad suureks konfliktiks."

"Palun toetage meid rohkem konfliktide lahendamisel. Võib-olla oleks kasulik, kui meil oleks võimalus osaleda **konfliktide lahendamise töötubades** või kutsuda vahel sisse **väline konsultant**, kes aitaks keerulisemates olukordades."

Töö- ja eraelu konflikt

"**Paindlikumad tööaja võimalused** aitaksid mul paremini tasakaalustada töö- ja eraelu kohustusi, eriti kui on vaja hoolitseda haige pereliikme eest või lahendada isiklikke probleeme."

"Kui töökoormus hakkab liiga suureks muutuma, oleks hea, kui saaksin oma **juhiga arutada koormuse ja prioriteetide üle** – see vähendaks stressi ja läbipõlemise ohtu."

Kogu tagasisidet näete raportiga kaasa tulnud vastuste failis.

Töötajate tagasiside stressi vähendamiseks – Potentsiaalsed tegevused

Q2 2024

N=90

Negatiivne meeskonna õhkkond

- Regulaarsed “team building” harjutused
- Väiksemad tiimi koosviibimised peale tööaega
- Avatud ja anonüümne tagasiside andmise süsteem
- Regulaarsed üks-ühele kohtumised meeskonna juhi ja töötaja vahel
- Rohkem avalikke tunnustusi töö eest, kuu töötaja, spordi edendaja jne
- Arutelud, miks me mida teeme, mis on ühised väärtused ja eesmärgid

Isikutevaheline konflikt

- Juhid võiksid töötaja jaoks olla rohkem kättesaadavad
- Võimalus suhelda neutraalse vahendajaga
- Võimalus osaleda konfliktide lahendamise töötubades
- Tiimi töötoad, mis keskenduvad kommuniaktsioonile ja empaatiale
- Selge protsess konfliktide lahendamiseks läbi personaliosakonna või kolmanda isiku
- Regulaarsed vestlused juhiga, et pingeid varakult arutada

Töö- ja eraelu konflikt

- Paindlikumad tööaja võimalused
- Võimalus arutada juhiga koormuse ja prioriteetide üle
- Töökoormuse ülevaatamine ja ülesannete ümberjagamine
- Kodunt töötamise võimalus
- Arutelu täiendava puhkuse või puhkeperioode üle, kui töökoormus on olnud väga intensiivne
- Puhkuse graafiku paindlikum planeerimine
- Juht võiks julgustada meid mitte olema kogu aeg kättesaadav

Sisukord

- Läbipõlemise riski ülevaade
- Stressi sümptomid
- Stressi tekitajad
- Töötajate tagasiside stressi vähendamiseks
- **Osakondade tulemused**

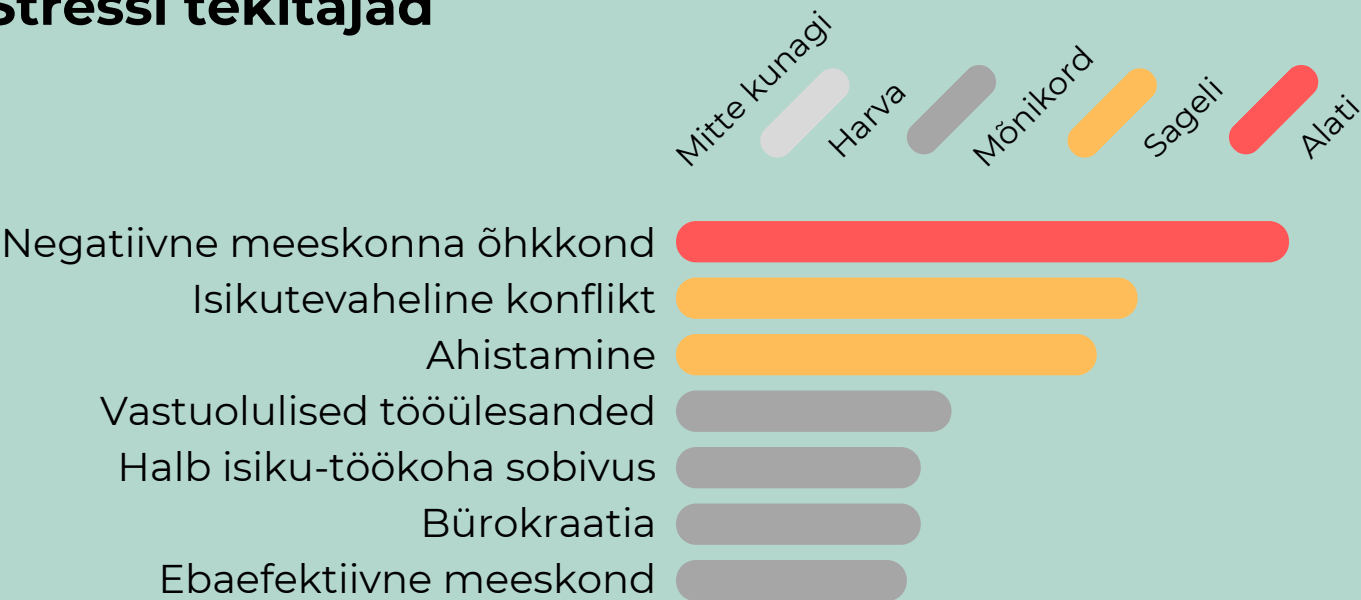
Osakond 1

Q2 2024, N=54

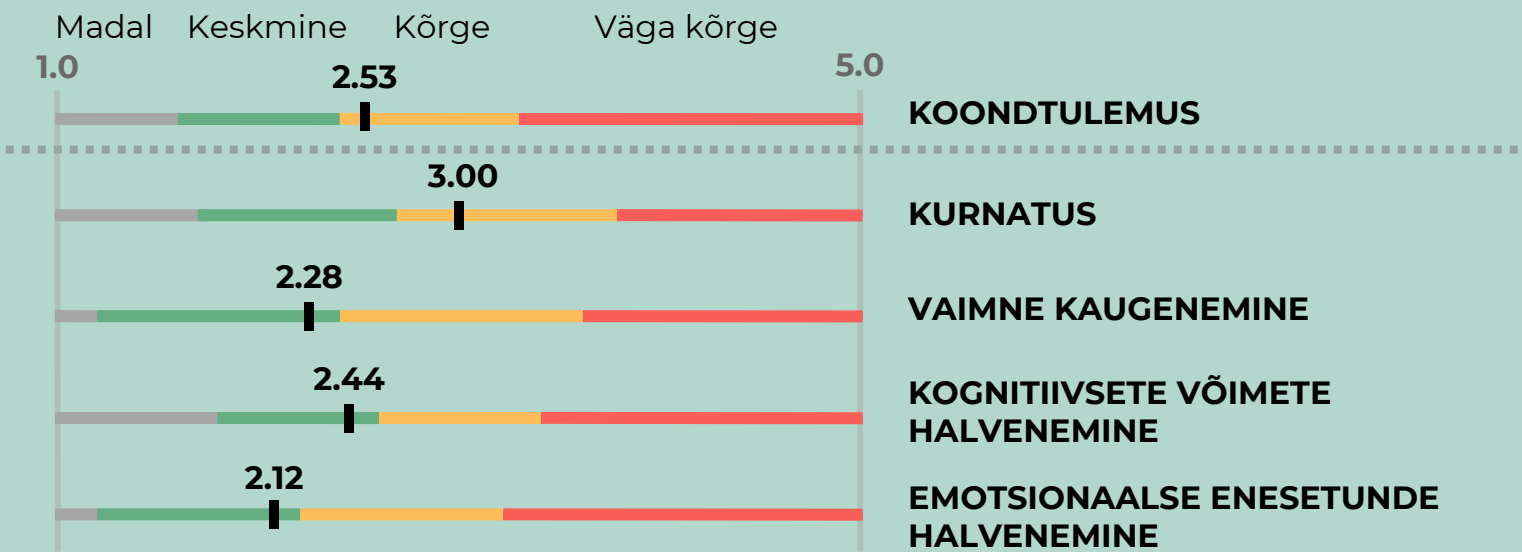
Läbipõlemise riski ülevaade



Stressi tekitajad



Stressi sümptomid



Meeskonna liikmete tagasiside

"Sooviksin rohkem avatud suhtlust meeskonnas, võib-olla võiksime alustada regulaarsest koosolekust, kus arutame mitte ainult tööalaseid teemasid, vaid ka meeskonna dünaamikat ja kuidas saaksime omavahel paremini läbi saada."

"Palun toetage meid rohkem konfliktide lahendamisel. Võib-olla oleks kasulik, kui meil oleks võimalus osaleda konfliktide lahendamise töötubades või kutsuda vahel sisse väline konsultant, kes aitaks keerulisemates olukordades."

"Väiksemad meeskonnasiseseid tegevused väljaspool tööaega võiksid aidata tekitada ühtsustunnet ja vähendada pingeid."

"Kui tööülesanded on vastuolulised või ebamäärasead, tunnen tihti, et jääb puudu prioriteetidest. Mul oleks kasulik, kui meeskond looks ühise raamistiku, kuidas prioriteete seada ja jagada ülesandeid, et vältida segadust."

"Vahest võiks juhtkond olla kättesaadavam ja pakkuda neutraalset vahendajat, et me saaksime probleeme lahendada enne, kui need kasvavad suureks konfliktiks."

Aitäh!

EasyWello.ee

Kontakt andmed:

Herman Koppel
herman@easywello.ee
56867944