

Juhi roll vaimse tervise edendamisel ja mitteründav suhtlemisstiil

Prof Merike Sisask

Eesti-Rootsi Vaimse Tervise ja Suitsidoloogia Instituut (ERSI), tegevdirektor ja vanemteadur
Tallinna Ülikooli sotsiaaltöö instituut, sotsiaaltervishoiu professor

Ajakirja Sotsiaaltöö vaimse tervise rubriigis, mida sisustab Eesti-Rootsi Vaimse Tervise ja Suitsidoloogia Instituut (ERSI), ilmub juba kuues temaatiline praktilise suunitlusega artikkel. Sedapuhku on vaatluse all vaimse tervise edendamine töökohal, täpsemalt juhi roll vaimset tervist edendava õhkkonna loomisel meeskonnas ning mitteründava suhtlemisstiili rakendamine tekkinud probleemide lahendamisel.

Juht on küll üks meeskonna liige, kuid tal on meeskonnas täita eriline roll. Tähtsate sisuliste tööasjade kõrval vastutab juht organisatsioonis sellise õhkkonna loomise eest, mis toetaks kõigi töötajate (mitte ainult tema enda) vaimset tervist nii headel aegadel kui ka konfliktide esile tõustes ning probleemide esinemisel. Õhustikku meeskonnas mõjutab muu hulgas meeskonnas loodud ühtekuuluvustunne. Töötajate arusaam sellest, et nad ajavad ühist asja ning saavad vajadusel nii juhilt kui teistelt meeskonnaliikmetelt piisavalt sotsiaalset tuge, suurendab märkimisväärselt nende poolt tehtava töö efektiivsust, viib kiirema ja parema tulemuseni. Selles kontekstis hõlmab sotsiaalne toetus järgmist:

- materiaalne toetus
- abi, nõuanded, informatsioon
- emotsionaalne toetus (kuulamine, väärtustamine, usaldus)
- ausus, konstruktiivne tagasiside
- ühistegevused.

Hea juht oskab soodustada ühtekuuluvustunde tekkimist meeskonnas. Lisaks töö otsese efektiivsuse suurendamisele on ühtekuuluvustundel suur mõju töötajate üldisele heaolule, sest:

- vähendab tööga seotud stressi
- suurendab individuaalset võimekust stressiga toimetulekuks
- võimaldab stressirohkeid olukordi tajuda vähem pingelistena
- sellel on üldine tervist edendav toime.

Hea juht tunneb oma juhtimisstiili ja oskab seda oskuslikult rakendada ning vajadusel korrigeerida. Ta tahab ja oskab oma meeskonnaliikmeid väärtustada ja nende eest seista, neid aktiivselt töö tulemuste saavutamisse kaasata, meeskonnas konflikte lahendada ja proaktiivselt kiusamis- ning ahistamisjuhtumeid käsitleda.

Harjutus – mitteründav suhtlemisstiil

Mitteründav suhtlemisstiil on strateegia, mille on konfliktidega toimetulekuks välja töötanud Marshall Rosenberg, kuid seda sobib kasutada ka üldise suhtlemisstiili muutmiseks, et olla teiste vastu empaatilisem ja aktsepteerivam. Mitteründav suhtlemisstiil hõlmab nelja sammu:

1 juhi tähelepanu olukorrale, mida märkasid (ilma sellele hinnangut andmata)

2 ütle välja, mida sa seoses sellega tunnend

3 arutle, millised vajadused sul seoses selle olukorraga on tekkinud

4 esita seoses sellega küsimusi nii endale kui teistele.

Harjuta nende sammude läbimist olukorras, kus sa teise inimesega ei nõustu. Võimalik on paluda ka teisel inimesel samad sammud läbida. Väga tähtis on seejuures tähelepanelikult kuulata ja küsida endalt, kas ma sain aru kõigest, mida teine silmas pidas.

● Mitteründava suhtlemisstiili aluseks on järgmised põhimõtted:

Ei ole olemas ainuõiget tõe, on vaid erinevad arusaamad. Seetõttu sõltub „õige” või „vale” isiklikust vaatenurgast, väärtushinnangutest jms.

Igaüks vastutab ise oma tunnete ja vajaduste eest.

Igaüks soovib enda vajadusi rahuldada, iga tegu on katse teha midagi head iseendale.

Jää avatuks ootamatutele lahendustele. Ära mõtle niivõrd eelistatud lahendustele, vaid pigem rahuldamata vajadustele.

Kaks näidet, kuidas mitteründavat suhtlemisstiili rakendada

Olukord	Suhtlemisstiil	
	✗ Kahjulikult vastanduv	✓ Mitteründav
Töötaja on vihane, sest teda ei edutatud.	<i>Sul pole mingit mõtet sellepärast vihane olla. Sellega sa lihtsalt pöörad teised enda vastu.</i>	Ma näen, et sinu soov saada edutatud ei täitunud. Mulle tundub, et see vihastab sind, kuna sinu arvates saaksid sa selle tööga väga hästi hakkama. Aga ma vajan sind väärtusliku meeskonnaliikmena edaspidigi ja me peame selle olukorraga kuidagi toime tulema. Kui soovid, siis ma võin lähemalt järele uurida sinu suhtes tehtud otsuse põhjuste kohta, et sa saaksid teinekord end paremini ette valmistada.
Töötaja hilineb juba mõnda aega pidevalt tööle.	<i>Mind häirib, et sa juba mõnda aega pidevalt tööle hilined.</i>	Ma näen, et juba kolmandat päeva järjest jõuad sa tööle pärast kella üheksat. Ma olen sinu ja su tervise pärast mures. Mul oleks vaja teada saada, mis sinuga toimub. Kas see vastaks paremini sinu vajadustele, kui rakendaksime sinu puhul paindlikku tööaega?

Arusaamatused või mõõdarääkimised on üsna tavalised konfliktide põhjused. Mõnikord võib juhil olla soov raskeid kõnelusi vältida või edasi lükata, aga probleemidest vaikimine halvendab organisatsiooni sisekliimat ja kokkuvõttes tekitab mõttetuid lisakulusid. Kuidas siis juhid saavad oma meeskonnas probleeme paremini juhtida ja mitteründavat suhtlemisstiili viljeleda? Siin mõned soovitusel:

- ✓ Loo meeskonnas usalduslik õhkkond ja tunnusta töötajaid, kes julgevad tunnistada tehtud vigu.
- ✓ Ole rollimudeliks. Võta vastutus sinu enda poolt ja sinu vastutusvaldkonnas tehtud vigade eest.
- ✓ Ära häbista kedagi tehtud vigade pärast, vaid analüüsi tehtud vigade põhjusi.
- ✓ Hinda tehtud vea tagajärgi ja võta kahju tekkimise vältimiseks või selle vähendamiseks kohe midagi ette.
- ✓ Õpi tekkinud olukorrast, tee järeldused ja leia lahendus selliste vigade edaspidise kordumise vältimiseks.
- ✓ Tegutse ja ära keskendu negatiivsele.

Artiklis esitatud allikas ja tänusõnad

Allikas: Mental Health Promotion: The Workplace Mental Health Promotion Handbook. MHPHands Consortium: 2013 (<http://www.mentalhealthpromotion.net/?i=handbook.en.e-handbooks>).

Tänusõnad: MHPHands projekti – Mental Health Promotion Handbooks (Vaimse tervise edendamise käsiraamatud) – on toetanud rahaliselt Euroopa Komisjoni rahvatervise programm (Leping nr 2009 12 13) ja sotsiaalministeerium

Viide artiklile

Sisask, M. (2013). Juhi roll vaimse tervise edendamisel ja mitteründav suhtlemisstiil. *Sotsiaaltöö*, 5/2013, 59–60.

Tervise Arengu Instituudi veebiarhiiv

Vormistus: VATEK, 2026. Artikli tekst ja artiklis avaldatud näited: Merike Sisask / ajakiri Sotsiaaltöö. Artikli tekst on esitatud muutmata kujul. Lisatud on täitmisväljad.