

Tööstress – kas ka raamatukogu töötajal?

Maris Nool, TTÜ raamatukogu teeninduskeskuse juhataja / teeninduse peaspetsialist

Heleen Karja, RR-i laenutuse peaspetsialist

10. veebruaril 2020 toimus Eesti Raamatukoguhoidjate Ühingu noorteklubi kuues talveseminar *Tööstress – kas ka raamatukogutöötajal?*. Ligi 20 infotöötajat Eesti erinevatest raamatukogudest kogunes Tartu Linnaraamatukokku, et jagada oma mõtteid ja arvamusi.

Päeva alustasime ülevaatega tööstressist ja läbipõlemisest ning kuidas see mõjutab inimeste igapäevatööd. Heleen Karja esitas alustuseks küsimuse, miks räägitakse tööstressist ja läbipõlemisest järjest rohkem: kas viga on inimestes või milleski muus? Enamik seminaril osalejaist arvas, et suur roll on muutunud tööülesannetel ja -keskkonnal. Järjest enam antakse töötajatele juurde lisaülesandeid, kuid aega nende tegemiseks tihti enam ei jätku. Chr. Maslachi ja M. P. Leiteri raamatus *Läbipõlemine: mida saavad organisatsioonid ja töötajad teha läbipõlemise vältimiseks* (2007) väidavad autorid samuti, et asi pole tänapäeva inimestes, vaid pigem töökeskkonnas ja meie töö sisus. Tööstressi all mõeldakse pingeseisundit, mis tekib, kui inimene tajub vastuolu töökeskkonna esitatud väljakutsete ja oma toimetulekuvõimaluste vahel (Strauss-Raats, 2014).

Kuidas aga viib tööstress tähelepanuta jätmisel läbipõlemiseni ja mis on läbipõlemise sümptomid? W. Schaufeli ja D. Enzmann ütlevad oma raamatus *The burnout companion to study and practice* nii: *Läbipõlemine kujuneb välja järk-järgult ning sellest arusaamiseks võib inimesel kuluda tükk aega. Läbipõlemine tekib olukorras, kus ambitsioonid ja tegelikkus ei kattu. Sageli satub indiviid adekvaatsete toimetulekustrateegiate puudumise tõttu nõiaringi* (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Küsisime seminaril osalejate käest, mis nende arvates põhjustab läbipõlemist. Enamik leidis, et liiga palju tööülesandeid, juhi ebaselged ootused, *toksilised* töökaaslased ja väike palk on läbipõlemise peamised põhjused. M. Jürisoo toob oma raamatus *Burnout – läbipõlemine* välja läbipõlemise kolm põhikomponenti: emotsionaalne kurnatus, isiksuse muutus ning vähenenud isiklik suutlikkus. Autor väidab, et läbipõlemist põhjustab tihti ülekoormus, kontrolli puudumine, ebapiisav tasu, kogukonna lagunemine, õigluse puudumine ja vastuolulised väärtused. Jõudsime seminari esimese ettekande lõpuks järeldusele, et igapähele meist on esinenud olukordi, kus oleme kogunud tööstressi ning mõnedki meist on jõudnud läbipõlemisele väga lähedale.

Seejärel tegi Maris Nool ülevaate uuringust *Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis*. Üleeestiline uuring viidi läbi 2010. aastal ja selle tulemusel selgus, et *kogu aeg / suure osa ajast* on stressi tundnud 10% vastajatest ja *vähemalt mõnikord* 40% vastajatest. Võrdluseks on 2001. aasta uuringu tulemused, kus *vähemalt mõnikord* tundsid stressi kõigest 25% vastajatest. See näitab, et aja jooksul on töötajate stressitase tunduvalt tõusnud (Seppo et al., 2010).

Tihti seostatakse tööstressi ja läbipõlemist päästetöötaja, tervishoiutöötaja, sotsiaaltöötaja ning õpetaja elukutsega. Nende elukutsete esindajaid on ka kõige rohkem uuritud. Samas raamatukoguhoidjate puhul stressi ei eeldata: me justkui ei tohikski töö pärast stressis olla. Ühiskond eeldab, et elame raamatukoguhoidjatena rahulikku tööelu, kus meil on palju vaba aega ja enamjaolt veedame oma tööpäevi lugedes. Tegelikult on raamatukoguhoidja töö järjest stressirohkem ja see tuli selgelt välja ka omavahelistes aruteludes. Osalejate jaoks olid peamised stressorid suur töökoormus ning liiga vähe vahendeid ülesannete nõuetekohaseks täitmiseks. Sageli on keeruline olla kursis üha kiiremini areneva tehnoloogiaga. Samuti toodi

välja, et tehtud töö eest ei saada tihti piisavalt tunnustust ning pidevalt samu asju tehes ei paku töö enam pinget või väljakutset.

Pärast lõunat jätkasime positiivsemas võtmes ja kogunesime rühmatöök, et arutada, mida saaksime ise ära teha tööstressi vältimiseks. Siin on oluline roll nii töötajal kui ka tööandjal. Osalejad tõid võimaliku lahendusena välja enda hobidele ja huvidele keskendumise, et mitte puhkehetkel tööle mõelda. Et vajalik töötajal tehtud saaks, on hea mõte koostada nimekirju, mis tehtud tööülesande maha tõmbamisel motiveeriks järgmisi ette võtma. Sageli on võti ka omavahelises suhtluses: on oluline, et töötaja ei jääks oma murega üksi. Tööandja poolelt on tähtis oma töötajaid motiveerida ja tunnustada, arvestada konstruktiivse kriitikaga ja töötajate tagasisidega ning seada mõistlikke eesmärke, samuti tagada töötamiseks hea vaimne ja füüsiline keskkond ja anda ka võimalusi keskkonnavahetuseks, näiteks koolitustel osalemise näol. Nii töötaja kui ka tööandja poolt on kõige võti hea ajaplaneerimine ja aus omavaheline suhtlus, et töö sujuks probleemideta ja kumbki osapool tööpäeva lõpuks ei leiaks, et on üle töötnud ja stressis.

Ürituse lõpetasime põneva ringkäiguga Tartu Linnaraamatukogus, kus saime tutvuda tegevustubadega, uudistada seemneraamatukogu ning kuulda muudest tegemistest. Seminaripäev oli täis huvitavaid vestlusi ja arutelusid teemal, millest tavaliselt väga palju ei räägita. Osalejate tagasiside oli väga positiivne. Üks osalejatest arvas, et tulevikus võiks sarnaseid olulisi teemasid veel käsitleda. Teise jaoks tekitasid avatud esinejad pingevaba õhkkonna: *Sain hea ülevaate raamatukogutöötajate stressi põhjustest; see aitab enda suhtes leplikum ja mõistvam olla.* Usume, et teema on oluline ja selle üle tuleks kindlasti ka edaspidi laiemalt arutleda.

Kasutatud kirjandus

Jürisoo, M. (2004). *Burnout – läbipõlemine*. Fontese Kirjastus.

Maslach, Chr., Leiter, M. P. (2007). *Läbipõlemine: mida saavad organisatsioonid ja töötajad teha läbipõlemise vältimiseks*. Väike Vanker.

Schaufeli, W., Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice*. Taylor and Francis.

Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., Voitka, M. (2010). *Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis*. Eesti Rakendusuuringute Keskus.

Strauss-Raats, P. (2014). *Tööstressist vabaks!*. Tööinspektsioon.