

Kuidas saada hakkama kontoriromansiga?

[CV Keskus](#) leidis 2019. aastal läbiviidud küsitluses, et peaaegu iga teine eestlane on kontoriromantikast kas ise kogunud või seda kõrvalt näinud. Samuti osutab tööturu-uuringute portaali Vault.com, et 18% töökoharomanssidest lõpeb abieluga. Seega on organisatsioonid romantilistele suhetele hea kasulava.

2019. aastal Paides toimunud arvamusefestivalil kõneldi tulevikust. Tuleviku, kuid ka oleviku töistele suhetele mõeldes on paslik arutada kontoriromantika üle, eriti, kui mõelda sagedastele skandaalidele meedias, kus tõised ning eraelulised suhted sassi on läinud ja kohtuni välja jõudnud. Teema on kompleksne, sest puudutab nii organisatsiooni kui ka isikuväärtusi, samuti ka soo, seksuaalsuse, võimu, õigluse ja turvalisuse valdkonda.

Romantilised suhted tööl on kerged tekkima, kuna inimesed, kes on sageli ka sarnase taustaga, veedavad palju aega koos. On täheldatud, et millenniumipõlvkond on romantiliste suhete loomisele töökohal rohkem avatud kui X-põlvkond, beebibuumerid ja pensioniealised (1). Ühtlasi märgivad uuringud, et millenniumilapsed näevad pigem kontoriromansside positiivseid tulemeid, vanemad põlvkonnad peavad selliseid suhteid aga pigem negatiivseteks.

Tõsi on, et millenniumilaste puhul on töö- ja eraelu sfäärid õhukesed ning tööstili iseloomustab informaalsus, paindlikkus ja peaaegu pidev ühendus teistega (1). Uuringu tulemused kõnelevad aga eeskätt hoiaku muutusest: noored on töökoharomansi osas küll sallivamad, ent vanematel inimestel tuleb neid, ilmselt ka kauem elatud elu tõttu, rohkem ette: 18–21-aastaste töötajate hulgas on 30% neid, kes on olnud kolleegiga suhtes ning üle 50-aastaste hulgas on see osalusprotsent lausa 72. Statistika osutab (2), et kontoriromanssi varjatakse üha vähem, mistõttu võib ekslikult jääda mulje, et seda tuleb sagedamini ette kui varem.

Tartu Ülikooli eetikakeskus korraldas Arvamusefestivalil arutelu „Kuidas kohaneda kontori-Cupidoga?“, milles osalesid Eesti Personalijuhtimise Ühingu tegevjuht Kärt Kinnas, kutse-eetika spetsialist Aive Pevkur ja Tööinspektsiooni peadirektor Maret Maripuu. Avaldame arutelust kokkuvõtliku ülevaate.

Mis on kontoriromanss?

Kõik arutelul osalejad tunnustavad, et on töökoharomanssis osalenud ning seda ka kõrvalt näinud. Nimetatakse flirti, rõõmsaid pereloomisi, kuid ka ühepoolset meeldimist ning lahkuminekuid. „Mul on hea meel, et siin on nii teoreetikud kui ka praktikud koos,“ naljab seepeale arutelu juht **Õnne Allaje**.

Õnne Allaje: Töökoharomansi teaduslik definitsioon kõlab järgmiselt: see „on kahe organisatsiooniliikme vaheline konsensuslik mitteplatooniline suhe, milles on seksuaalne tõmme, vastastikune lembus on ilmne ning mõlemad suhte osapooled tunnevad, et see suhe on midagi enam kui professionaalne ja platooniline“ (3). Kas see definitsioon on pädev?

Kärt Kinnase sõnul võib öelduga üldjoontes nõustuda: „Peamine rõhk selles definitsioonis võiks olla ikkagi mõlemapoolsusel. Mida ma ehk lisaksin - mõnikord on flirt pikaajaline ja suhe on veel platooniliseks jäänud; võtab lihtsalt rohkem aega, enne kui suhtega kaugemale jõutakse. Ma nimetaksin ka sellist olukorda kontoriromansiks. Seda siis nii kõrvalt vaadates või ka ise selles osaledes.“

Maret Maripuu kolleegide flirti romansiks ei pea: „Ma arvan, et on oluline vahet teha: romanss on siis, kui suhted on juba lähedasemad. Väike flirt või meeldiv kompliment veel päris romansi alla ei lähe.“ Suhtes olijate vaba tahet pidasid kõik panelistid oluliseks. „Mõlema poole vaba tahe on romansis oluline, vastupidisel juhul võib tegemist olla ahistamisega. Tavaliselt, kui selline romanss lõpeb, hakatakse rääkima ahistamisest või kiusamisest,“ lisas Maripuu selgituseks.

Mida aga tähendab konsensuslikkus kontoriromansi puhul? Mitme meile avalikuks saanud kontoriromansi puhul on sõna „konsensuslik“ meedia vahendusel ka õigustusena kasutatud.

Aive Pevkur: „Konsensuse puhul on ühest küljest oluline see, mida inimene tunneb, kuid teisest küljest ka see, mis välja paistab. Ja nüüd – ma täiesti kujutan ette – võib ette tulla selliseid olukordi, kus paistab välja, justkui suhe oleks konsensuslik, ent üks pool tunneb, et teatud põhjustel ta on sunnitud selles suhtes olema. Näiteks selleks, et oma töökoht säilitada või karjääris edasi liikuda või saada paremaid, soodsamaid tingimusi - mis iganes! Kogu selle teema peale mõeldes tundub, et on palju halle alasid, kuhu oleks tarvis selgemaid piire tõmmata. Tõenäoliselt on küsimus selles, kuivõrd inimesed ise suhtes olemist teadvustavad.“

Kärt Kinnas: „Minu jaoks tähendab konsensus seda, et üks pool ei kasuta teist ära ja mõlemad soovivad suhet samavõrra.“

Maret Maripuu: „Toome siia ka juriidilise termini: heauskus. Mõlemad tahavad, tunnevad sellest suhtest rõõmu, naudivad seda ega looda sellest kasu saada.“

Kontoriromanss on väga erinevate värvidega

Miks kõnelda kontoriromansist eraldi, kui romantilised suhted kuuluvad elu juurde?

„Tõenäoliselt on tuum selles, et romantilised suhted – mis on täiesti sobilikud, soovitud ja oodatud ning me kõik tahame, et neid oleks – võivad mingil viisil töökeskkonda mõjutama hakata,“ kommenteerib

Aive Pevkur. „Tekib vajadus hakata täpsemalt defineerima, millised suhted nende inimeste vahel on. Kuidas me teised seda näeme, sellesse suhtume, või äkki peaksime käe ette panema?“

Sama meelt on ka **Maret Maripuu:** kontoriromanss saab sageli tähelepanu juhul, kui see torkab silma või takistab tööd: „Sa märkad, et su kaks kolleegi lähevad lõunale. Tavaliselt said nad 30 minutiga hakkama, nüüd läheb tund, varsti juba poolteist tundi, kaks tundi. Üks kord juhtus – olgu, ei pööra tähelepanu, teed tema eest töö ära... Aga kui see hakkab korduma?“ Samas osutab ta, et kontoriromansis võib leiduda ka palju head. „Teinekord aitab kontoriromanss kaasa sellele, et seni keskpärase sooritusega inimene hakkab väga hästi tööd tegema. See on tööandja rõõm: jõutakse varem tööle, töö lendab, muidu oli inimene mossis, aga nüüd naeratab, on lahke. See on väga positiivne!“

Maret Maripuu sõnul ei saa suhteid šablooni suruda ja vaadata, kas nad sinna mahuvad. Seal, kus on inimgrupid, hakkavad tahes-tahtmata eralduma inimesed, kes saavad paremini läbi ja võib tekkida suurem sümpaatia, aga võivad tulla ka täiendavad probleemid.

Maret Maripuu: „Ütleme, on naiskollektiiv ja on üks mees. Alguses flirtis mees kõigiga ja siis valis ühe välja. See on iga tööandja õudusunenägu. Kuidas sa seda probleemi lahendad? Kui meeste ja naiste tasakaal on enam-vähem, siis sellist pinget ei tule. Kui on üks või kaks meest ja keegi tõstetakse teistest kõrgemale... siis läheb asi käest ära. Aga mis on lahendus? See on keeruline.“

Kärt Kinnas: „Küsimus on ka selles, kui see üks mees on kollektiivi juht ja teised tema alluvad. Kas sellisel juhul võib romanss muutuda ahistamiseks?“

Maret Maripuu: „Me oleme harjunud, et kui on n-õ ülema-alluva vaheline suhe, on justkui ülemus see, kes on jõupositsioonil ja kasutab alluvat ära. Aga on ka teistsuguseid olukordi: juht on siiralt armunud ja teine pool kasutab seda ära.“

On ka positiivseid näiteid. Lugesin just üht uuringut, kus leiti, et ei ole alati taunitav, kui alluva ja ülemuse vahel suhe tekib. Mõnikord on alluv suutnud sellises olukorras panna juhti mõistma, et on vaja näiteks töötingimusi parandada. Kontorromanss on nii erinevate värvidega, eripalgeline; ei saa öelda, et alati on see üht- või teistmoodi.“

Kust jookseb piir?

Pikaaegne personalijuht **Kärt Kinnas** osutab, et tema poole on pöördunud kolleegid näiteks ka seetõttu, et kaastöötajad on avalikult, kontoriruumides või mujal töökeskkonnas, amelenud. „See ikkagi ei sobi, see läheb üle sündsuse piiri,“ arvab ta. Samuti on murekohaks olnud seksuaalse alatooniga märkused ja kommentaarid, mille üle personalijuhtidele kaevatakse, või ülemuse suhted alluvatega ning kellegi ebaõiglane eelistamine. „Sellised juhtumid, nii head kui halvad, on personalijuhi laual ikka ja jälle. Muidugi, suhted töökohal on tegelikult loomulikud. Inimene veedab tööl vahest rohkemgi aega kui kodus või puhkehetkel. Me oleme väga palju koos – on loomulik, et meil tekivad sümpaatiad.“

Ka **Aive Pevkur** nõustub, et avalik miilustamine ei ole sünnis ning mõjutab seejuures ametikandja tõsiseltvõetavust. Igal inimesel on erinevaid rolle nii töö- kui ka eraelus ning on väga tähtis mõelda, kuhu tõmmata piir. „Sõltub ka valdkonnast. Kui selline asi [amelemine – toim.] toimuks näiteks politsei- ja piirivalveameti passilauas, siis ilmselt kerkiks kulm kiiremini ja asja võetaks karmimalt,“ näitlikustab Aive Pevkur ning lisab, et kunstisaalis või lillepoes on ootused ja kontekst ilmselt leebemad.

Maret Maripuu: „Palju sõltub asutuse väärtustest või ootustest asutusele. Ma arvan, et amüseeriv kirikuõpetaja või kohtunik enne kohtusaali astumist ei tekita usaldust. Kui sul on mingi amet, siis sa eeldad, et see inimene käitub teatud viisil. Ma olen oma koolipõlves elanud üle selle, et õpetajate naiskollektiivi saabus väga tore, väga hea väljanägemisega meesõpetaja, ja see tekitas koolis kaose. Alguses oli meil õpilastena väga naljakas, aga lõpuks hakkas häirima. Sa ei saa õpetajaid tõsiselt võtta. Sa tahad neile ikkagi vaadata alt üles, aga nüüd vaatad, et noh, midagi on viltu.“

Kuivõrd on kontorromansi puhul tegu aga kutse-eetikat puudutava küsimusega?

Aive Pevkur: „Siin on kerge vastuolu: kutse-eetika ei sõltu asutusest või organisatsioonist, kus inimene töötab. Mul ei tule meelde mitte ühtegi kutse-eetika koodeksit, kus seda oleks käsitletud, kuna koodeksid üritavad pigem kirjeldada ideaalset professionis tegutsejat: kuidas ma olen ideaalne õpetaja või kuidas ma olen ideaalne raamatupidaja. Teiselt poolt, kutse-eetika võib-olla ei tegele kontorromansiga, kuid organisatsiooneetika võiks seda käsitleda.“

Romantilisi suhteid tööl ei saa ennetada ega reguleerida

Panelistid on ühel nõul, et organisatsioonid tegelevad kontorromansiga ennekõike siis, kui on probleem tekkinud. „Vähe on neid organisatsioone, kes sellega ennetuslikult tegeleksid,“ osutab **Kärt Kinnas**.

Maret Maripuu: „Tegelikkuses on muudatused olemas, aga need ei ole veel organisatsioonidesse jõudnud. Eestis see nii veel ei ole, aga Inglismaa kohta nägin just uuringut, et kui 2005. aastal oli vaid 13% organisatsioonidest pööranud tähelepanu, kuidas käituda kontoriromansi olukorras ja millised on ootused, siis 2013 oli see juba 36%. Sellistest situatsioonidest tulevad konkreetselt kahjunõuded. Meil pöörduakse tööinspeksiooni poole siis, kui romanss on kadunud, kätte on jõudnud hall argipäev ja tekkinud on pahandused. Mismoodi siis nendega toime tulla?“

Ka Eestis on nüüd teada mõned juhtumid, kus eelnev romantiline suhe kolleegide vahel on saanud töövaidluse osaks. Kui palju tööinspeksiooni praktikas üldse tuleb ette, et vaidluse sisuks on kellegi eelnev suhe töökohal?

Maret Maripuu: „Meile jõutakse ikkagi siis, kui töösuhe on lõpetatud. Mis on aga viimasel ajal trendikaks muutunud: iga palga- ja muu nõude puhul kirjutatakse igaks juhuks sisse ka diskrimineerimine. Seda mõistet püütakse avada, aga kui me jõuame lõpplahendusteni, kukuvad need nõuded tavaliselt ära. Rohkem helistatakse infotelefonile ja küsitakse, mida sellises olukorras teha, kui nii-öelda Cupido nool on kahte inimest tabanud ja kõrval töötajad kannatavad.“

Eesti kontekstis on võtta üksikuid näiteid, mis otseselt või kaude organisatsiooni liikmete romantilisi suhteid reguleerivad. (On „Avaliku teenistuse seadus“, mille §15 pt 4 sätestab, et teenistusse ei tohi võtta isikut, „kes on vastavat ametikohta vahetult kontrolliva ametniku abikaasa või abieluga sarnanevas suhtes olev elukaaslane või ametniku vanavanem, ametikohta vahetult kontrolliva ametniku või tema abikaasa või elukaaslase vanem või vanema alaneja sugulane, sealhulgas laps ja lapselaps.“ Tartu Ülikooli võrdse kohtlemise juhendis on kirjas, et „Ülikool ei soosi juhendaja ja juhendatava intiim- ja ärisuhteid“. Suhete reguleerimine on Eestis üldiselt siiski üpris vähe tähelepanu pälvinud.)

Aive Pevkur: „Vaadates seda avaliku teenistuse seaduse punkti, siis riiklik regulatsioon tuleb mängu juhul, kui kusagil on oht kahju tekkimiseks. Sisuliselt see punkt ei ütle, et ärge olge romantilises suhtes, vaid see punkt hoiab ära huvide konflikti või kellegi ebaõiglast eelistamist. Minu meelest on see õige: ma arvan, et riik ei peaks inimese tundemaailma sekkuma. Ka ükski professionaalne koodeks ei peaks seda tegema.“

Kuidas ikkagi käituda kontoriromansi puhul?

Mõnel pool maailmas on levinud Cupido-lepingud: suhte osapooled deklareerivad oma suhte personaliosakonnas. Üheskoos allkirjastatakse dokument, mis sätestab, et see on konsensuslik suhe, mõlemad tahavad seda, ja kui osapooled lähevad lahku, siis nad ei maksa üksteisele kätte. Ja organisatsioon ei vastuta selle eest, mida nad oma eraelulises suhtes teevad. Niisugune lähenemine võib tunduda radikaalne. Mida siis teha?

Kärt Kinnase sõnul saab personalijuht üht-teist ära teha: „Ta saab kujundada organisatsioonikultuuri. Koos organisatsiooniga saab kirjeldada väärtusi, mida meie peame heaks käitumistavaks, mis on sobilik ja mis mitte. Ma arvan, et kui sellest alustada, see on juba päris hea baas.“ Ta lisab, et inimeste omavaheline rääkimine on väga oluline. Hea võimalus organisatsioonikultuuri ja käitumisreegleid tutvustada on juba siis, kui uus liige kollektiiviga liitub.

Aive Pevkur lisab, et arutult normeerida pole mõtet, kuna organisatsioonid on erinevad ning vajadused varieeruvad: „Näiteks ettevõttes, kus igal kolmandal tekib suhe kolleegiga, oleks tõenäoliselt mõistlik, kui see ettevõtte mingid normid loob. Aga kui need on üksikjuhtumid ja me kõik oleme üksteise suhtes hoolivad, professionaalsed ja eesmärgile suunatud, siis ehk mitte. Kui kõikidesse isiklikesse muredesse ja rõõmudesse suhtutakse normaalselt ja positiivselt, siis tõenäoliselt saavad ka need kontori-Cupido juhtumid positiivse lahenduse.“

Väärtusbaas tuleb kokku leppida ja mitte ainult, et sa need väärtused kirja paned, vaid tõesti neid väärtuseid ka järgitaks, arvab **Maret Maripuu**. „Oleks mõistlik kõiki kaasates luua kontori hea tava, siis saab juba ennetavalt läbi rääkida, kuidas käituda, kui armunool kedagi tabab.“

Soovitused organisatsioonile, kuidas kohaneda kontori-Cupidoga:

- loo avatud ja usalduslik organisatsioonikultuur;
- räägi oma inimestega, millised on organisatsiooni väärtused ja hea tava;
- pange ühiselt paika käitumisreeglid ja hea tava ning kommuniqueerige seda, et need ei tuleks üllatusena;
- lähtuge oma organisatsiooni vajadusest;
- seiske hea selle eest, et deklareeritud väärtused oleksid ka rakendatud, elatud väärtused;
- üle reguleerida pole tarvis: nii vähe, kui võimalik, nii palju, kui vajalik.

Kokkuvõtte koostas: **Õnne Allaje**

Toimetaja: **Tiia Kõnnussaar**

Viidatud allikad

(1) Rebecca M. Chory ja Hailey Grace Gillen Hoke. (2019). Young Love at Work: Perceived Effects of Workplace Romance among Millennial Generation Organizational Members. *Journal of Psychology*, 153, 575–598.

(2) C. C. Malachowski, R. M. Chory ja C. J. Claus. (2012). Mixing pleasure with work: employee perceptions of and responses to workplace romance. *Western Journal of Communication*, 76, 358–379.

(3) S. Horan ja R. M. Chory. (2011). Understanding work/life blending: credibility implications for those who date at work. *Communication Studies*, 62, 563–580.