

TÖÖELU

TALV 2022

*Külmas töötades
tuleb osata end
hoida*
lk 24

*Vaimne valu vajab
märkamist ja
leevendamist*
lk 34

*Olulised muudatused
töötervishoiu ja
tööohutuse seaduses
alates 2023. aasta
jaanuarist*
lk 32

Marina Järvis ja Kristiina Radevall

motiveeriva töökeskkonna loojad

lk 12

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI
TALV 2022

ISSN 2382-8730

Ilmub kolm korda aastas.

Väljaandja: Tööinspeksioon

Address: Mäealuse 2/3, 12618 Tallinn

Koduleht: www.ti.ee

Toimetuse e-post: infokiri@ti.ee

Toimetaja: Helena Haller

Koostaja: PR Partner OÜ

Keeletoimetaja: Hille Saluäär

Küljendus: Triin Peterson

Fotod: Rait Tuulas, Karin Sarapuu erakogu, Janika Rõõmus erakogu, Lux Express, Katri Jürine erakogu, Tööinspeksioon, HKScan Estonia, Jarek Jõepera, Tiit Mõtus, Jarek Kurnitski erakogu, Myroslava Kononenko erakogu, MTÜ peaasjad, Katrin Sarap erakogu, Shutterstock.

Kolleegium:

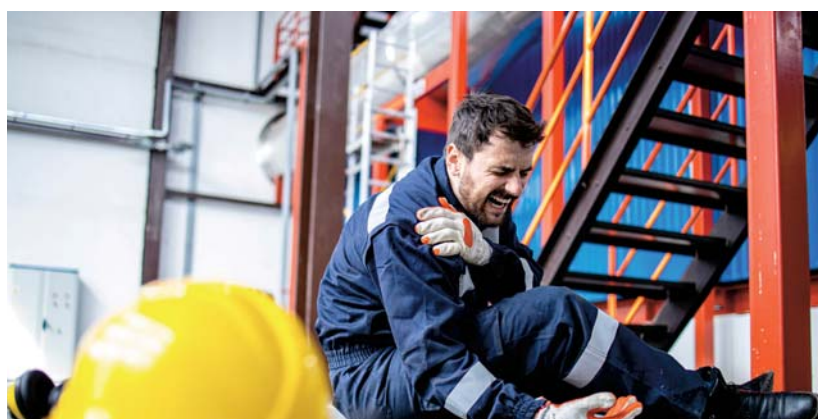
Meeli Miidla-Vanatalu, Tööinspeksiooni peadirektor; **Silja Soon**, Tööinspeksiooni järelevalve osakonna juhataja; **Katri Jürine**, AS Thermory personalijuht; **Erkki Laugus**, Kaubmaja AS tegevdirektor; **Marvi Roosaar**, Päästeameti personalitöö talituse juhataja; **Kadi Metsmaa**, Esplan OÜ tegevjuht; **Nelli Loomets**, Eesti Ametiühingute Keskliidu jurist; **Maret Maripuu**, Sotsiaalkindlustusameti peadirektor; **Kai Miller**, PARE; **Helo Tamme**, Eesti HR Selts; **Ilona Leib**, PR Partner OÜ juhataja.

Ajakirjas avaldatud artiklite tekste on lubatud levitada meedias viitega ajakirjale Tööelu. Ajakirjas avaldatud fotode kasutamise sooviga tuleb eelnevalt pöörduda toimetaja poole, kuna autoriõigustest lähtuvalt saab anda loa mujal kasutamiseks vaid neile fotodele, mis on tehtud ajakirja tellimisel (mitte andmebaasidest ja erakogudest pärit fotodele).

Ajakirja saab tellida ja lugeda Tööinspeksiooni kodulehelt **www.ti.ee**

Sisukord

| | |
|---|----|
| Valu on peas kinni..... | 3 |
| Uudised..... | 4 |
| Ära kannata, räägi valust..... | 6 |
| Kas spordikompensatsioon, tervisekindlustus või hoopis sissemaksed III sambasse? | 10 |
| Küsimus-vastus..... | 11 |
| Marina Järvis ja Kristiina Radevall – motiveeriva töökeskkonna loojad..... | 12 |
| Luu- ja lihaskonna vaevusi on võimalik ennetada: kokkuvõtte lõppenud sihtkontrollist..... | 20 |
| Kui kliendi käitumine põhjustab hingevalu..... | 22 |
| Külmas töötades tuleb osata end hoida..... | 24 |
| Kui hoonel ja hoones on külm..... | 26 |
| Myroslava Kononenko – ukrainlanna Tööinspeksioonis..... | 28 |
| Kuus olulist muudatust töötervishoiu ja tööohutuse seaduses..... | 32 |
| Vaimne valu vajab märkamist ja leevendamist..... | 34 |
| (Töö)õnnetus, mida keegi ei näinud – tagantjärele tarkusetarad..... | 36 |
| Tööelu 7 hetke: Töötukassa tööandjate nõustaja Tom Rüütel: me kõik vajame vahel abi..... | 38 |



Töötervishoius ja -ohutuses
on oluline roll ennetustööl

lk 18

Valu on peas kinni

Kõik me saame vahel haiget, kas siis füüsiliselt või hingeliselt, ja tunneme seejuures valu. Aga mis on valu? Ühe teadusliku definitsiooni järgi on see ebameeldiv tunne ja emotsionaalne kogemus, mis on seotud tegeliku või potentsiaalse koekahjustusega. Teisisõnu: igasugune valu tekib peas, meie ajus.

Mõnikord möödub valu kiiresti, kuid vahel muutub krooniliseks ja sellest saab meie igapäevane kaaslane. Seejuures ei ole suurt vahet, kas see on füüsiline või hingevalu. Kummaline on vaid see, et üks võib tekitada teise ja kui me oma valuga teadlikult ei tegele, siis jäämegi valu nõiaringi.

Kuidas toimib meie füüsis emotsionaalselt raskel ajal? Väga halva uudise mõjul tõmbume alateadlikult pingesse, vajume kühmu. Ja kui sellises asendis pikalt olla, siis mõjutab see meie luu- ja lihaskonda. Õlavöötmes on vereringe takistatud ja järgneb peavalu. Füsioterapeut soovitaks selles olukorras kindlasti rahuneda, hingata sügavalt, teha rahulikus tempos venitusharjutusi. Aga see halb uudis ... keerleb ikka veel peas.

Aga teine näide – lööme ettevaatamusest varba ära. Hetkeks on väga valus ja hiljem on ikka veel valus. Nii kui jalale toetud, on uuesti valus. Miks see valu juba üle ei lähe? Kas ma tahan üldse liigutada, kui mul on valus? Teame juba ette, et kogeme liigutades uut valuaistingut. Aju jääb pikaks ajaks tegelema valuga, mida me pidevalt enam ei tunne.

Mõlemad juhtumid, kuigi nende emotsionaalne kaal on täiesti erinev, mõju-

tavad meie toimimist ja elukvaliteeti.

Kas läheme tööle, kui meil on valus või valutab? Paljud inimesed lähevad. Kui küsida, mis inimest selleks sunnib, siis on vastused väga erinevad: „kodus olles läheb veel hullemaks“, „ma olen juba harjunud“, „võtan valuvaigistit ja saan hakkama“, „kes mu töö siis ära teeb“, „ma jään ju tööst ilma, kui ma ei lähe“... Ei kõla hästi? Kuid see on inimese enda otsus ja keelata teda ei saa. Ometi võib see üks otsus olulisel määral mõjutada veel mitmeid temaga kokku puutuvaid inimesi. Seda eriti töökeskkonnas.

Juba 2006. aastal läbi viidud uuringu kohaselt kannatas kroonilise valu käes iga viies eurooplane, sama paljud ei saa valu tõttu töötada. Nendest, kes töötavad, ütleb 61%, et valu mõjutab töötegemist negatiivselt. Tänapäevani ei ole olukord eriti muutunud. Järelikult on see üks teemadest, millest peab teadlik olema ja millega peab oskama tegeleda tööandja kui hea töökeskkonna kujundamise ja loomise eestvedaja.

Füsioterapeutide soovitude kohaselt tuleb luu- ja lihaskonna kroonilise valu puhul esmalt hinnata töökeskkonna füsioloogilisi ja psühhosot-

siaalseid ohutegureid ning vajadusel töökeskkonda kohandada. Unustada ei tohi aga töötaja individuaalseid ohutegureid: vähest liikumist, üldisemalt tervisekäitumist, vaimse tervise probleeme jne.

Samas ei tohiks tekkida ka olukorda, kus valu tõttu jäetakse üldse liikumata ning tekitatakse sellega nõiaring, kus vähene treenitus hakkab valu alal hoidma.

Seega on ülitähtis tegeleda nii töökeskkonna kui ka töötajaga. Kuid eelkõige on oluline, et inimene ise endast hooliks ja otsiks teadlikult abi valu leevendamiseks või sellest pikemas perspektiivis vabanemiseks. Kindlasti ei tohiks töötaja karta tööandjale öelda, kui tal on valus. Hoiame ennast! ■



Meeli Miidla-Vanatalu
Tööinspektsiooni peadirektor

XXIV tervishoiupäeva *konverentsil räägiti valu töö*

Tervishoiu ja -ohutuse valdkonna spetsialistid kohtusid 8. novembril Tallinna Tehnikakõrgkoolis ja veebis, et vahetada mõtteid ja kuulata ettekandeid, mis tänavu keskendusid valuga töötamise ja kutsehaiguste ennetamise teemadele.

Konverentsi avas tervise- ja tööminister Peep Peterson. Tööinspektsiooni järelevalve osakonna juhataja Silja Soon võttis fookusesse kutsehaiguste teema, märkides, et kõige rohkem põhjustab valu füüsiliselt ülekoormav töö. Sooni sõnul on oluline teadvustada, et valu, eriti pikema aja jooksul, ei tohi kannatada, vaid arsti juurde tuleks pöörduda kohe, kui vaevused tekivad. Ei tasu loota, et füüsilise ülekoormus, pinged ja valu iseenesest üle lähevad.

Kuidas mõista tööga seotud valu? Seda küsimust lahkas oma ettekandes füsioterapeut Martin Argus. Tööga seotud valuga tegelemiseks on esmalt tarvis mõista, mis üldse on valu ja mis seda iseloomustab. Valu tekib ajus ning aju otsustab, kas üldse ja kui tugevalt valu tuntakse, millised muud kehalised reaktsioonid valuga kaasnevad ja kuidas inimene hakkab valu tundes käituma. Valu on individuaalne ja kompleksne – valu võib olla võimendatud näiteks ülepingest või halvast unest. Tööga seotud



Tervishoiupäeva vestlusring. Vasakult – moderaator Mart Soonik; Sotsiaalministeeriumi töökeskkonna üksuse juht Seili Suder; Tööinspektsiooni peadirektor Meeli Miidla-Vanatalu; tervishoiuarst ning Qualitas Arstikeskus ASi peaarst dr Toomas Põld. Foto autor Tiit Mötus.

valu tundes tuleb eristada, mida saab muuta ja mida mitte. Äärmiselt oluline on, et lisaks töökeskkonna lahendustele tegeleks töötaja ka ise vabal ajal enda tervisega ja ennast hoiaks. Olulisim võtmesõna on tervist värtustav kultuur – töötajaid tuleb kaasata lahenduste leidmisesse ning juhtidel näidata ise head eeskuju. Samuti tuleb töötajal jälgida, et kõiki soodustusi, mida tööandja pakub, ta ka vastavalt vajadusele kasutaks.

Prisma Peremarketi töökeskkon-

naspetsialist Aili Põllu tõi praktilisi näiteid, kuidas nende ettevõtte oma töötajaid toetab, et oleks võimalik tervist hoidvalt töötada. Ühe olulisema asjana toob ta välja nende ettevõttes juurutatud varajase sekkumise mudeli, millega õpetatakse juhte märkama muutusi töötajate käitumises, et ennetada edasisi vaevusi ja olukorra halvenemist.

Päeva teises pooles tutvustas Töötukassa tööandjate teavitamise ja nõustamise teenuse juht Kristi Uus-

maa võimalusi, kuidas Töötukassa saab toetada vähenenud töövõimega töötajaid. Tervise Arengu Instituudi paikkonna ja töökohtade valdkonna vanemspetsialist Katrin Kärner-Rebane rääkis tervist edendavatest töökohtadest ning TAI võimalustest tööandja toetamiseks. Tema sõnul on töötajate heaolu soodustamine ja töötajate nügimine terviseteadliku käitumise suunas saamas aina enam tööandja brändingu osaks. Qvalitas Arstikeskus ASi peaarst ning töötervishoiuarst dr Toomas Põld rääkis oma ettekandes, millest saavad kehalsed probleemid esimesena alguse ja kuidas neid vältida.

Töötervishoiupäeva konverentsi võttis kokku vestlusring, kus osalesid

Tööinspektsiooni peadirektor Meeli Miidla-Vanatalu, Sotsiaalministeeriumi töökeskkonna üksuse juht Seili Suder ning dr Toomas Põld.

Tunnustus hea töökeskkonna loomise eest

Konverentsi lõpetuseks anti juba kaheksandat korda välja hea töökeskkonna auhinnad, mille eesmärk on esile tuua ettevõtteid, kus väärtustatakse töötajate tervist säästvat töökeskkonda ja ohutut töötamist. Alla 50 töötajaga kategoorias pälvis sel korral tunnustuse Bondora Group AS, kus lisaks suurepärasele kontori- le panustatakse töötajate heaolusse läbi terviseedenduse. Üle 50 töötajaga ettevõtete kategoorias auhinnati Interconnect Product Assembly ASi.

Nende puhul väärtustati seda, kuidas töökeskkonna loomisse on suudetud kaasata töötajad, panustades palju nende koolitusse. Selle tulemusena oli töökeskkonnavolinike valimisel ühele voliniku kohale lausa viis kandidaati. Lisaks andis komisjon sel aastal välja eriauhinna AS Hanza Mechanics Tartu töökeskkonnaspetsialistile Olesja Kuusikule, kes on pühendunud sellele, et töökeskkond ligi 500-liikmelises ettevõttes oleks ohutu ja tervist hoidev.

XXIV töötervishoiupäeva konverentsi saab järelle vaadata Tööinspektsiooni Youtube'i kanalil. ■

Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonda *lisandus sõidukijuhtide moodul*

Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonda TEIS on oktoobrikuust lisandunud sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja kontrolli funktsioon, mis annab nüüdsest ka transpordiettevõtetele mugava ja paberivaba võimaluse osaleda Tööinspektsiooni tervikjärelvalves TEIS iseteeninduse kaudu. TEISi keskkonnas saab kiirelt esitada järelvalve läbiviimiseks nõutud sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja andmeid ja tööohutuse dokumente. Võimalus iseteeninduskeskkonnas järelvalves osaleda on ka teiste valdkondade ettevõtetel.

TEISi mõte on lihtne – vähendada asjaajamise ja dokumendivahetusega seotud ajakulu, sest vajalik info on

igal hetkel süsteemis kättesaadav ja hallatav. TEIS annab ülevaate, mida riik tööandjalt ootab. Iseteeninduses saab esitada vajalikku informatsiooni töötajate ja töökeskkonna kohta, planeerida tegevusi töökeskkonna erinevate riskide maandamiseks ning suhelda järelvalvemenetluse käigus tööinspektoriga kiirelt, mugavalt ja paberivabalt.

Määrates TEISis töökeskkonnaspetsialisti, esmaabiandja, tuvastades ja maandades ohte, muutub paremaks ettevõtte üldine riskihinnang. Tööinspektsioon omakorda saab seega oma ressursi suunata sinna, kus seda vajatakse rohkem – esmajärjekorras külastatakse ettevõtteid, kus

võib olla probleeme töökeskkonnaga ja esinevad ohud töötajate tervisele. TEIS on teinud kiiremaks ja lihtsamaks Tööinspektsiooni töö, sest lisaks ettevõtte külastusele saab järelvalvet teha ka kontaktivabalt iseteeninduse kaudu, mis aitab riigi ressursse mõistlikumalt kasutada.

Iseteenindusse on võimalik siseneda ka töötajal ning tutvuda enda või enda esindatava tööeluga seotud teabega, vaadata enda tööandja poolt esitatud töökeskkonna informatsiooni ning osaleda endaga seotud menetlustes.

Vaata lähemalt www.iseteenindus.ti.ee.



Ära kannata, räägi valust!

Tiina Nõmm

Igapäevatööd segavat füüsilist või vaimset valu ei tohi ignoreerida. Kui valule õigel ajal piisavalt tähelepanu ei pöörata, siis muutub see ajapikku krooniliseks, halvimal juhul võib töötaja kaotada täielikult töövõime.

Enim diagnoositakse luu- ja lihaskonna vaevusi

„Mida koormavam on töö füüsiliselt, seda rohkem näeme terviseprobleeme,“ selgitas HeBA Kliiniku töötervisohiuarst **Karin Sarapuu**. Ainult töö

konnas, võib Sarapuu sõnul põhjustada ka vaimse tervise probleeme ning vastupidi – igapäevane vaimset väga intensiivne töö võib olla seljavalu, peavalu või muu valu üks põhjustajaid.

„Uringute järgi kannatab 25–30% Euroopa rahvastikust mõne kroonilist valu tekitava vaevuse käes, mis mõjutab tema tööd,“ sõnas Sarapuu.

Tööinspektsiooni tööõnnetuste ja

kutsehaiguste va-
nemtööinspektori
Janika Rõömuse
sõnul diagnoositakse Eestis enim luu- ja lihaskonna vaevusi ning ülekoormushaigusi.

Luu- ja lihaskonna vaevuste ning ülekoormushaigustega seotud kutsehaigused on Rõömuse sõnul eranditult tingitud rasket füüsilisest tööst, mis koormab käsi, selga ja jalgu, sama





tüüpi liigutuste kordumisest, sundasenditest, suurte raskuste teiseldamisest, töötaja individuaalsetest isearasustest ning kaasuvatest haigustest. Probleeme süvendab töötamine välitingimustes ning sage kokkupuude vibratsiooniga.

Vaimne valu nõuab samavõrra tähelepanu

Füüsiline valu on väsitav, mis omakorda mõjub halvasti ka vaimsele tervisele. Teistpidi – kui inimene tunneb end emotsionaalselt halvasti, annab see tasapisi märku füüsiliste vaevustega. Klassikaline näide on stressiga seotud seljavalude sagenemine. Töötervishoiuarst Karin Sarapuu sõnul

on sellistel juhtudel oluline jõuda valu algpõhjuseni – olgu see tingitud tööülesannetest, töötajatevahelistest konfliktidest, kodustest muredest või mõnest vaimse tervise murest.

Tööstressi võivad põhjustada psühhosotsiaalsed ohutegurid, näiteks õnnetus- või vägivaldse töö, ebaõrdu kohtlemine, kiusamine, töötaja võimetele mittevastav töö ja monotoonne töö. „Stress või pingeolukord suurendab südamelöögi sagedust ja kiirendab hingamist, millega seostatakse erinevaid terviseprobleeme, sh südame-veresoonkonnahaiguseid, ärevushäireid, depressiooni ja ainevahetushäireid,“ sõnas Janika Rõõmus.

Valust rääkimist ei tohi häbeneda

„Töökaotuse hirmust tingituna ei julge töötajad sageli juhile oma terviseprobleemidest rääkida. Osades maa- ja piirkondades pole sageli ka töökoha vahetuse võimalusi või puuduvad töötajal muu töö tegemiseks vajalikud oskused ja teadmised,“ sõnas Rõõmus.

Usaldav ja turvaline tööõhkkond on töötervishoiuarst Karin Sarapuu jaoks esimene tingimus, mis peab olema täidetud, et töötaja julgeks oma probleemidest rääkida. „Kui inimene näeb, et äsja juhiga vestelnud või töövõimetuslehel tagasi tulnud kolleeg vallandatakse, siis see kindlasti ei soodusta oma probleemidest

Töötervishoiu ja -ohutuses on oluline roll ennetustööl.

rääkimist. Sellisel juhul tunneb töötaja, et ainus lahendus on valu lihtsalt ära kannatada.“

Terviseiga seotud teemad on delikaatsed ning juhile usaldatud konfidentsiaalne info ei tohi organisatsioonis

levida. Samuti ei tohi töökeskkonnas sallida naeruvääristavat suhtumist terviseprobleemidesse. „Usaldusliku tööõhkkonna tagamine on järjepidev ja kontrollitud tegevus,“ sõnas Sarapuu.

Igapäevatööd saatva valu tagajärg võib olla töövõime langus, konfliktide sagenemine ning une ja toitumisega seotud probleemid. Need kõik võivad kaasa tuua vaimse tervise häired või isegi depressiooni. Tööst põhjustatud haigestumine ja väsimus võib kaasa tuua raskeid tööõnnetusi. Raskematel juhtudel on tagajärjeks töövõimetus.

„Kui töötaja ei räägi oma terviseprobleemidest, töötab iga päev samadel tingimustel edasi, siis valu aina süveneb. Selliselt töötades võib välja kujuneda kutsahaigus. Halvimal juhul areneb kroonilisest haigusest puue ja töötaja võib kaotada suures osas töövõime,“ tõi Janika Rõõmus välja võimalikud tagajärjed.

Valu leevendamiseks tuleb kasutada õigeid meetmeid

Tööandja peab viivitamata reageerima, kui tervisekontrolli käigus avastatakse töötajal terviseprobleem, millest ei olnud teadlik või millest töötaja ei julgenud juhile rääkida. Muu hulgas tuleb hinnata, kas tööülesannete kohandamine aitaks töötaja valu leevendada või hoopis süvendab seda.

„Pikaajaline valu võib muutuda krooniliseks. Isegi kui valutav koht on füüsiliselt terve, on inimese aju salvestanud, et teatud liigutus põhjustab valu. Sellistel juhtudel võib tööülesannete väärtuse kohandamine probleemi hoopis süvendada. Tähtis on tööandja ja töötervishoiuarsti koostöö, et leida ühiselt sobiv lahendus,“ sõnas Sarapuu. Kõige olulisem on tema sõnul töötajat terviseprobleemide tõttu töölt mitte

eemaldada. Nii kroonilise haiguse kui ka ajutise valu all kannatav töötaja peab tundma, et tööandja hoolib temast.

Võimalused valude vältimiseks ja leevendamiseks

Võimalusi töötaja füüsiliste või vaimsete valude leevendamiseks on erinevaid. Näiteks kavandada tööd nii, et saaks vältida korduvaid liigutusi või pikaajalist töötamist ebamugavas asendis ning teha rohkem lühikesi pause või jaotada töö ümber. Janika Rõõmus on oma tööpraktikas näinud erinevate meetmete rakendamist, neist üks efektiivsemad on olnud tööülesannete roteerimine.

„Alles hiljuti käisin ühes mööblit tootvas ettevõttes. Teatavasti esineb tootmises palju seisvat tööd, korduvaid tööliigutusi, töötamist ebamugavas asendis ja raskuste teisaldamist, mis mõjutavad luumu- ja lihaskonda. Ettevõttesse hiljuti tööle võetud töötaja märkas, et inimeste tervise hoidmiseks võiksid tööülesanded mõne aja tagant roteeruda. See on hea näide, kuidas uus töötaja julges probleemist rääkida ja tööandja oli valmis sisse seadma muudatusi, mis aitavad terviseprobleemide, sealhulgas valu tekkimist ennetada. Uuendustega kohanemine võttis meeskonnal aega, kuid lõpuks tundsid töötajad muudatuste positiivset mõju.“

Eritingimused nõuavad erikokkuleppeid

„Töötaja terviseprobleemide leevendamiseks sobivate kokkulepete sõlmimine on võimalik, kuid võib osutuda keeruliseks. Palju sõltub töökeskkonnast. Kui kõigil on ühine arusaam, et ettevõtte toetab oma töötajaid, siis üldiselt aktsepteeritakse erikokkuleppeid. Samas tuleb arvestada, et kolleegidele ei langeks sel juhul topeltkoormust,“ sõnas Sarapuu. „Ma ei pea õigeks, et koosolekul räägitakse avalikult kolleegi probleemist ja palutakse teistel sellega arvestada. See tekitab ainult probleeme juurde.

Kokkulepetest tuleb teisi kolleege teavitada võimalikult delikaatselt,“ lisas ta.

Enamik terviseprobleeme on ennetatavad

Igasuguse ennetustöö juures on tähtis teadlikkuse parandamine ning töötaja ja tööandja omavaheline koostöö. „Esmalt tuleb hinnata ohutegurite riski suurust ja sõltuvalt sellest võtta kasutusele ennetavaid meetmeid. Näiteks kohandada töökorraldust või kaasata töötajaid otsustamisprotsessidesse,“ sõnas Janika Rõõmus.

Valu tagajärg võib olla tööviljakuse langus, konfliktide sagenemine ning une ja toitumisega seotud probleemid.

Stressi all kannatava töötaja toetamiseks peaks töötervishoiuarst Karin Sarapuu sõnul tööandja hindama, millised on stressiriskid eri positsioonidel. Näiteks raamatupidajale ei pruugi stressi põhjustada mitte töökoormus, vaid kasutusel olevad programmid.

„Töökeskkonna riskide adekvaatne hindamine aitab märgata stressiohtlikke olukordi. Oluline on koolitada töötajaid neid olukordi märkama, stressiga hakkama saama ja vajadusel reageerima. See on keeruline, kuid probleemide ignoreerimine viib olemasolevate töötajate lahkumiseni,“ sõnas Sarapuu.

Töötervishoiuseaduse kohaselt peab tööandja arvestama töötaja individuaalsete eripäradega ja jälgima, et töökorraldus ei põhjustaks valdaval osal inimestest ülekoormust. Töötaja sisse tuleb planeerida piisavalt pause ja töökoha ergonoomika peab vastama nõuetele. Nende tingimuste kontrollimine peab olema süsteemne ja järjepidev tegevus. Samuti soovitab Sarapuu tööandjal pakkuda töötaja-

tele vajaduspõhist füsioterapeudi külastamise võimalust ning julgustada töötajaid oma probleemidest avatult töötervishoiuarsti vastuvõtul rääkima.

Sarapuu sõnul ei pruugi tööandja töötaja probleeme alati märgata, sest töötulemused on jätkuvalt head. „Kõige sagedasem märk probleemist on töötaja käitumise muutumine. Kui vaarem suhtlemisaldis ja naeratav kolleeg on ühtäkki eemalehoidev või eksib rohkem, võib see viidata sügavamale probleemile. Samuti võib probleemile viidata töötaja passiivsus ja sagedamini töölt puudumine haiguse tõttu. Samas võib vaimsele valule viidata ka hoopis vastupidine käitumine – liigsed ületunnid ja põgenemine töösse,“ tõi töötervishoiuarst Karin Sarapuu välja märke, mida tuleks juhil tähele panna.

Töötajal on suur vastutus

Töötaja tervis sõltub suuresti ka tema enda käitumisest. „Ega asjata pole töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt töötajale pandud kohustus teavitada tööandjat tööülesande täitmist takistavast tervisehäirest ning kaitsta iseenda tervist ja ohutust. Töötervishoiu ja -ohutuses on oluline roll ennetustööl. Praktikas näen kahjuks seda, et tegutsema hakatakse alles tagajärgede ilmnemisel. Kui töötaja on kannatanud pikaajalise valu käes või on suisa diagnoositud kutsehaigus, siis on tegutsemisega hiljaks jäädud,“ rõhutas Janika Rõõmus ennetustöö tähtsust.

Karin Sarapuu sõnul ei ole aktsepteeritav, kui töötaja ei tee päeva jooksul ühtegi pausi või istub õhtul väsimuse põhjendusega kodus teleka ette ja kurdab hiljem seljavalude üle. „Sel juhul peaks ta eelkõige iseendale otsa vaatama ja mõtlema, mida ta on valesti teinud. Töötajal endal tuleb mõelda pikemas perspektiivis, et ta ka viie ja kümne aasta pärast oleks terve ja õnnelik,“ lisas Sarapuu. ■

Ohutut sõitu saavad pakkuda ainult terved bussijuhid

NATALJA AFANASJEVA

Lux Expressi töösuhete spetsialist

Lux Expressi eesmärk on pakkuda klientidele mugavat ja ohutut reiskogemust, mida saavad tagada ainult terved bussijuhid. Hoolitseme meeskonna tervise eest. Füüsilist valu on tihtipeale lihtsam märgata ja kui kollektiivi sisekliima on terve, siis töötajad ka jagavad oma muresid. Meie bussijuhid käivad regulaarselt tervisekontrollis ning meie töötervishoiuteenuse pakkuja on hästi kursis bussijuhi töö ohuteguritega. Julgustame töötajaid ka oma perearstiga aktiivselt suhtlema. Juhul kui bussijuht tunneb ennast halvasti, julgustame teda sellest rääkima. Meie logistikud leiavad asenduse ja bussijuht saab tervisele tähelepanu pöörata.

Vaimse valuga on lood keerulisemad. Seda on raske märgata, aga kui töötajat ümbritsevad toetavad kolleegid, siis ei jää keegi oma murega üksi. Meil on olnud juhtum, kus töötaja jõudis meie juures töötada mõne kuu, kui teda tabas tõsine haigus. Töötaja oli töölt eemal umbes kolm aastat, kuid kogu selle aja hoidsime kontakti ja ootasime tööle tagasi. Peame oluliseks pakkuda vaimset tuge, turvatunnet ja teadmist, et ootame inimest tööle tagasi. Töökoormust ja graafikut planeerides arvestame juhtide tervise ja arstide soovustega.



On ka olnud juhtumeid, kus töötaja eraelus toimunu ei võimalda tal sama efektiivselt tööd teha. Sel juhul on oluline töötaja ja tööandja hea kontakt ning omavaheline usaldus. Kui tööandjad on avatud juhtimisstiiliga, siis ei karda töötaja oma murega tema poole pöörduda.

Bussijuhi töö on suure riskiga. Põhiline ohutegur on liiklus. Lisanduvad reisijate teenindamisega kaasnev oht nakatuda viirusnakkushaigusesse, sundasend, silmade pinged, korduvliigutused, raskuste käsitsi teisaldamine ning libisemine või komistamine. Unustada ei saa ka tööga kaasnevat vaimset pinget.

Terviseriskide ennetamiseks kasutame mitmesuguseid meetmeid. Bussides on mugav reguleeritavad juhiistid. Vähendamaks sundasendist tulenevaid valusid, soovime bussijuhtidel enne ja peale sõite teha puhkepause ja harjutusi ülakehale. Pikemate pauside korral on võimalik kasutada puhketubades massaažitoole.

Katame töötajate gripivastase vaktsineerimise kulud, võimaldame prillikompeensatsiooni ja uuest aastast ka spordikompeensatsiooni, taastusravi või psühholoogilist nõustamist. Vaimse pinget vähendamiseks korraldame ühisüritusi, kus tunnustame tublisid bussijuhte.

Kolleegiumi liikmelt

Kas spordikompensatsioon, tervisekindlustus või hoopis sissemaksed III sambasse?

Katri Jürine

AS Thermory
personalijuht



Tööandjatel on mitu head võimalust, kuidas töötajaid kostitada, ning alati ei pea kõigile pakkuma sama lahendust. Nagu ütleb tabavalt ingliskeelne väljend *one size doesn't fit all* – üks mõõt ei sobi kõigile.

Alates 2018. aastast said tööandjad võimaluse täiendava maksuta kulutada erinevateks soodustusteks ühe aasta jooksul 400 eurot töötaja kohta. Nii avanes personalitöötajatel ja juhtidel võimalus mõelda varasemast laiemalt, kuidas seda soodustust kasutada, et kasu ja rõõmu oleks kõigile töötajatele.

Meie ettevõttes on igal töötajal pärast katseaja lõppu võimalus valida meelepärane soodustus. Nii saab igakuks otsustada, kas tahab minna sportima ja saada Stebby igakuist dotatsiooni või on tal sel aastal plaanis põhjalikum tervisekontroll lisaks kohustuslikule töötervishoiu kontrollile või mõtleb ta pikemalt ette ning laseb tööandjal lisaks isiklikule panusele III sambasse täiendavaid kandeid teha. Selline lähenemine on saanud töötajatelt väga positiivse vastukaja.

Populaarsed valikud

Tänavu on populaarseim valik olnud tervisekindlustus, teine valik on minu üllatuseks olnud pensionisambasse kogumine ning sport on jäänud kolmandale kohale. Võib arvata, et inimesed mõtlevad rohkem tervisele ja tulevikule. Sport on küll oluline, kuid sportimiseks ei pea alati minema spordiklubisse. Saab treenida ka värskes õhus ning tasuta. Ka tõene käibefraas ütleb, et ei ole halba ilma, vaid on valed riided.

Tervisekindlustuse juures on vaieldamatult populaarseimad teenused hambaravi ning prillikompensatsioon. Kui muidu võib silmaarstile aega oodata kuni kaks kuud, siis kindlustusega saab arstile mõne päevaga. Kindlustatu saab kiirelt abi ka ambulatoorses ravis, mille järjekorrad on sageli väga pikad. Meil on näiteid ka lapsehoolduspuhkusele siirdunud kolleegidelt, kes kasutasid tasulisi ämmaemandateenuseid ja perepalatit, et olla erilisel hetkel perega koos.

Töötajana hoiame silma peal ka töötajate vaimsel tervisel ning turbulentsel aegadel on väga oluline, et vajadusel oleks professionaalne vestluspartner kiirelt leitav. Ka siin tuleb appi tervisekindlustus. Ka füüsilise turgutus füsioteraapia või massaaži näol on kindlustuse doteeritud. Ütlus „terves kehas terve vaim“ peab paika igal ajahetkel, seega on väga oluline, et tööandjana mõtleme läbi ja kaardistame oma inimeste vajadused. Siis saab kindlustusega kokku leppida just oma töötajate vajadustega arvestava paketi.

Töötajad on tervisekindlustuse puhul tundnud huvi, kas nad saavad ka peret kindlustada. Koostöös oma kindlustuspartneriga saimegi kokkuleppele, et kõik huvilised saavad paketti liita ka oma pere. Sellisel juhul tasub töötaja aastamaksu küll ise otse kindlustusele, kuid ta

pereliikmetele jäävad kehtima samad tingimused, mis meie ettevõtte töötajatele.

Kas tööandja investering läheb ikka õigesse kohta?

Meie inimesed kasutavad ettevõtte pakutud võimalusi tublisti. Konfidentsiaalsuse nõuet järgides ei näe tööandja, kes on millise murega kusagil käinud, küll aga saame numbrilise ülevaate eri valdkondade populaarsusest ja kasutusest. Haiguspäevi on vähem ja inimesed on tänu sellele, et nad kiiremini abi saavad, tervemad. Kuna meie pakett sisaldab ka tasulise perearsti teenust, saavad töötajad oma küsimustele ja muredele operatiivsed vastused. Seega ei pea alati oma perearsti poole pöörduma, vaid saab ka vajadusel nädalavahetusel digiarstilt abi.

Tagasiside näitab, et võimalusega valida ollakse rahul. Töötaja valib paketi üheks aastaks ja järgmisel aastal võib ta valida mõne teise hüve. Seega, kui ühel aastal valib inimene tervisekindlustuse ja saab soovitud küsimused lahendatud, siis järgmiseks võib ta valida hoopis sportimise, et õppida selgeks mõni uus treeningmeetod. Võib ka koguda vabatahtlikku pensioni, et aasta pärast taas oma eelistatud hüve vahetada.

Oluline on valiku- ja otsustusvabadus. Olen iseenda motivatsioonipaketi pere-mees! ■

Küsimus- vastus

Olen tööandja ja hiljuti ütles üks tootmistöötaja, et temal diagnoositi kutsehaigus. Mida ma tööandjana tegema peaksin? Mingit ametlikku teadet ei ole ma kusagilt saanud.

Vastab **Piret Kaljula**, Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultant

Kutsehaiguse diagnoosib töötervishoiuarst, kes teeb kindlaks töötaja tervise seisundi ning kogub andmeid tema praeguste ja varasemate tööolude ning töö laadi kohta. Selleks nõuab töötervishoiuarst tööandjalt (vajadusel kõikidelt tööandjatelt) välja töötaja eelnevate tervisekontrollide otsused ja töökeskkonna riskianalüüsi tulemused. Kui töötamine hõlmab perioodi enne 1999. aasta juulit, nõuab töötervishoiuarst tööandjalt seletuskirja töötaja tööolude ja töö laadi kohta.

See tähendab, et võimaliku kutsehaigestumise kindlakstegemiseks võtab töötervishoiuarst enne diagnoosi panemist tööandjaga ühendust, et teha selgeks, millist tööd ja millistes tingimustes töötaja tegi. Ilma nende andmeteta ei ole võimalik otsustada, kas töötaja tervisekahjustus võis olla põhjustatud tööst, mida töötaja tegi, või töökeskkonnast, milles ta viibis. Kui tööandjalt ei ole andmeid küsitud ning ta ei ole ametlikku teatist saanud, siis ilmselt ei ole töötajal (veel) kutsehaigestumist diagnoositud. On ka võimalik, et töötajal on diagnoositud hoopis tööst põhjustatud haigestumine, millest töötervishoiuarst tööandjat ei teavita, kuid töötaja peab seda ekslikult kutsehaigestumiseks.

Kui saabub ametlik teatis kutsehaigestumise diagnoosimise kohta,

tuleb kutsehaigestumist uurida. Uurimises osaleb töökeskkonnavolinik, tema puudumisel töötajate usaldusisik. Kui tööandjal puuduvad vajalikud teadmised, saab ta uurimisse kaasata pädeva eksperdi. Kutsehaigestumise uurimise peamine eesmärk on otsuste langetamine, mida ja kuidas töökeskkonnas ja töökorralduses muuta, et ühelgi teisel töötajal enam sarnast haigestumist ei tekiks. Kui teistel töötajatel on juba sarnaseid probleeme, tuleks esimesel võimalusel negatiivsed mõjurid töökeskkonnast eemaldada või vähendada nende mõju inimeste tervisele. Ehk on ka kutsehaigusega töötajal võimalik muudetud või kergendatud oludes tööd jätkata.

Tööandja peab kutsehaigestumist uurima hiljemalt 20 tööpäeva jooksul pärast kutsehaigestumise teatise saamist. Uurimistulemuste kohta koostatakse raport ning see saadetakse kannatanule või tema huvide kaitsjale ja Tööinspektsioonile. Raportis tuuakse välja ka abinõud, mida tööandja rakendab samalaadse kutsehaiguse ennetamiseks. Abinõud peaks väga hoolega läbi mõtlema, sest nende eesmärk on samalaadsete juhtumite vältimine.

Kutsehaigestumised tuleb registreerida ning need andmed teha teatavaks

töökeskkonnaspetsialistile, töökeskkonnavolinikule, töötajate usaldusisikule ja töökeskkonnanõukogule.

Tuleb tähelepanu juhtida asjaolule, et kutsehaigestumise uurimise käigus saadud andmed töötaja tervise seisundi kohta on delikaatsed isikuandmed, mida töödeldakse isikuandmete kaitse seaduses sätestatud korras. Kutsehaigestumise uurimise andmeid säilitatakse 55 aastat.

Kuigi enamasti tuleb töötaja uuesti tervisekontrolli saata otsuses näidatud ajal, on olukordi, kus tervisekontrolli varasem korraldamine on töötaja tervise säilimise jaoks oluline. Seda näiteks olukorras, kus töötaja on tööandjat oma tervise halvenemisest teavitanud. Sellisel juhul ei pruugi olemasolev tervisekontrolli otsus enam kehtida, sest töötaja tervislik seisund on muutunud ning varem talle sobinud töö või töökeskkond ei pruugi enam sobida. Töötervishoiuarst on tööandjale heaks nõuandjaks, sest ta on kursis ettevõtte riskianalüüsiga ning töötaja tervisliku seisundiga ning oskab anda soovitusi, kuidas töö sobivaks kujundada. Töötervishoiuarstiga nõupidamine on kindlasti vajalik, et muudatused oleksid sobivad ja aitaksid ennetada töötaja tervisemurede süvenemist. ■



Persoon

*Marina Järvis
ja Kristiina
Radevall –*
motiveeriva
töökeskkonna
loojad

Vestles *Ilona Leib*,
pildistas *Rait Tuulas*

Marina on silmapaistev teadlane tööheaolu valdkonnas ja Kristiina edukas kunstigalerist. Mõlemad kinnitavad, et kaksikõde on saatuse kingitud parim sõber kogu eluks.

Milline on sinu lugu, Marina? Kuidas sinust sai töötervishoiu ja -ohutuse juhtimise ekspert?

Marina: Esimese hariduse saime Kristiinaga Tallinna Tehnikaülikoolist keemiainseneri erialal. Kuna me õppisime hästi, siis taheti meid suunata Norrasse õppima töötervishoiu ja -ohutuse juhtimist. Kristiina aga sukeldus kunstimaailma ja mina asusin õppima Bergenis Ülikooli magistrantuuri.

Kaks aastat hiljem, pärast ülikooli lõpetamist Norras, tuln tagasi. Mul oli n-õ auvõlg Eesti riigi ees ning töötasin mitu aastat Töötervishoiukeskuses, mis oli Sotsiaalministeeriumi hallatav asutus. Enne Norrasse minekut töötasin kogemuste saamiseks Tööinspeksioonis. See oli väga väärtuslik aeg ja ma kohtusin suurepäraste ja hoolivate inimestega.

Norrast õpingutelt naastes olin väga motiveeritud – nägin, et Eestis ei olnud selles valdkonnas kuigi palju tehtud ja uskusin, et ma hakkan mägesid liigutama. Aga siis sain aru, et töötervishoid ja tööohutus konkureerib alati organisatsioonis teiste prioriteetidega ning tööandjal on vähe motivatsiooni tegeleda nende küsimustega.

Pärast Töötervishoiukeskuse likvideerimist asusin jälle Tööinspeksiooni tööle ning siis professor Piia Tint kutsus mind TalTechi õpetama – läksin tööle ja astusin doktoriõppesse. Doktorikraadi kaitsesin ärijuhtimises, doktoritöö teema oli teadmusjuhtimine töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas.

Õpetan siiani kolmes keeles – eesti,

vene ja inglise keeles. Vene keeles õpetan Eesti Ettevõtlikuskõrgkoolis Mainor, eesti ja inglise keeles Tallinna Tehnikaülikoolis. Praegu olen dotsent TalTechis ja teadusjuht Mainoris. Tegelen mitme Euroopa Liidu projektiga, mis puudutavad tööelu kvaliteedi ja ohutuse juhtimist, heade praktikate kasutamist ettevõtetes. Samuti töötan eksperdina Euroopa Komisjoni jaoks, teostades erinevaid töötervishoiu- ja tööohutusprojekte.

Kõige tähtsam, et mul on armas pere, kallid abikaasa ja kaks tütart – kaksikud!

Kristiina, milline on olnud sinu tee edukaks galeristiks?

Kristiina: Minu lugu on teistsugune. Tänu oma abikaasale avastasin maagilise kunstimaailma. Minu abikaasa vanaema Nina Poom põgenes Eestist sõja ajal perega Rootsi. Tema elu paguluses polnud lihtne, ta tegi rasket tööd, kuid toetas kodumaale jäänud sugulasi ja paljusid kunstnikke. Ta oli Eduard Wiiralti metseen ja sõber, kes toetas kunstnikku elu lõpuni, saatis talle Prantsusmaale raha, maksis Wiiralti haiglaarveid. Elu jooksul sai Ninast kunstikolleksionäär ja kui ta meie hulgast lahkus, langes minu osaks ülesanne tema kollektsiooniga töötada.

Nina poeg Henry Radevall kinkis 1996. aastal koos Harry Männiliga Eesti Rahvusraamatukogule 62 Wiiralti originaalteost. See oli väga ilus kingitus Eesti rahvale. Kaks aastat hiljem asutas meie pere koos Harry Männili, Tallinna Linnavalitsuse ja Eesti Rahvusraamatukoguga Wiiralti preemia graafikutele, mida andsi-

me välja 20 aastat. Wiiralti preemia on loodud eesmärgiga arendada ja väärtustada Eesti graafikakunsti traditsioone. Wiiralti galerii Rahvusraamatukogus on siiani inimestele avatud.

2000. aastal avasime abikaasaga kunstigalerii Vernissage ning 2006. aastast korraldame regulaarselt oksjoneid ja näitusi. Kunst on minu armastus ja kirg. Selle kõrvalt olen õnnelikus abielus juba 23 aastat, meil on 18-aastane tütar ja 12-aastane poeg.

Kas te olete üksteisele mõttekaaslased ja kui, siis milles?

Marina: Kindlasti oleme üksteisele mõttekaaslased, kes on teineteise jaoks alati olemas. Meil on samad väärtused, huvid, elumõtte filosoofia, ja nii tore on neid jagada. Toetame üksteist igapäevastes olukordades, kus arutame ja mõtleme koos strateegiaid olukordade lahendamiseks minu või Kristiina tööelus. Kristiina tarkus ja teistsugune elukogemus annab mulle julgust ja teistmoodi lahendusi.

Kristiina: Ma olen 20 aastat tegutsenud kunstivaldkonnas, see laiendab nii palju piire ja õpetab vaatama kõike teise nurga alt.

Marina: Kuna tegelen tööheaoluga, on minu jaoks väga oluline tööelu kvaliteet ja see, kuidas inimesed ennast tööl tunnevad. Tänapäeval on töökoha kujundus ja kogu meid ümbritsev nii oluline. Kõik see, kuidas me tunneme ennast tööl ja organisatsioonis, on tähtis. Kas tööandjad oskavad luua sellist töökeskkonda, kus töötaja tahab olla ja töötada ning on



Kristiina Radevall ja Marina Järvis poseerimas Vernissage'i galerii sügisoksjonil enampakkumisele tulnud Jüri Arraku maalide ees.



Marina Järvis leiab, et ainult need väärtused võetakse organisatsioonis omaks, millest juht tegelikult lähtub.

õnnelik? Kunsti on maailmas palju, mitte ainult maalides, mis pakuvad esteetilist rahulolu, vaid omaette kunst on ka näiteks juhtimiskvaliteet ja töökorraldus. Kogu aeg tuleb vastata küsimusele, kuidas luua sellist organisatsioonikultuuri ning toetavat ja ohutut töökeskkonda, kus inimesed on terved, motiveeritud, produktiivsed, rahul ja õnnelikud, kaasatud ning tunnevad ennast organisatsiooniga seotuna.

Ma õpin siin Vernissage'is käies nii palju ja võtan osa Kristiina korraldatud oksjonitest ja näitustest. Me toetame üksteist ja arutame erinevaid projekte omavahel. Ma tasapisi ka investeerin kunsti. Mulle meeldib see ilu siin galeriis ja avastan pidevalt enda jaoks imelist kunstimaailma.

Kristiina: Mina kasutan Marina teadmisi sellest, kuidas kunst mõjub inimpsühholoogiale. Eks neid vastastikuseid nõuandmisi jagub igasse päeva.

Mina olen pigem loominguline ja intuiitiivne, Marina on rohkem praktiline, innovaatiline ja loogiline. Ta on tark, tunneb seadusi, on kompetentne alates psühholoogiast kuni selleni, millised toolid tuleb valida, et need oleks ergonoomilised. Meil on väga hea sümbioos ja me toetame üksteist väga.

Norras ootas ees täiesti teine kultuurikeskkond ja arusaamad töösuhetest. Kas sa mäletad, mis oli teistmoodi?

Marina: Väga hästi mäletan. Sain aru, kui palju saavad tööandjad teha selleks, et töötajad oleksid terved, õnnelikud ja motiveeritud. Sellisel kõrgel tasemel tööandja pühendumist töötajate tööohutusele ja tervise hoidmisele ei olnud ma Eestis töötades tol hetkel veel näinud. Ma õppisin, millised võivad olla ohutegurite mõjud tervisele, milliseid ennetusmeetmeid on võimalik rakendada, et luua ohutu ja motiveeritud töökeskkond ning et need lahendused ei pruugi olla alati väga kallid.

Ma lootsin, et meil Eestis on samamoodi. Kui alustasin doktoriõpinguid, sain aru, et siin on selleks vaja veel palju tööd teha eri tasanditel. On vaja parandada nii töötajate kui ka tööandja teadlikkust, tutvustada häid praktikaid ja näidata, et hea töökeskkond ja tööohutus ei ole vaid kulu, vaid sellest saab tulu ja see on pikaajaline investering. Juht peab mõtlema, kuidas tagada jätkusuutlikkus oma organisatsioonis, et homme, ülehomme ja kümne aasta pärast oleksid organisatsioonis koos juhiga tööl sama pühendunud ja motiveeritud töötajad.

Oskad sa nimetada, millised erinevused on Eesti ja Norra töökultuuris.

Marina: Norra ettevõtteid külastades nägin, kui hästi töötavad ohutusnõuded, mida organisatsioonile esitatakse, ning kui hästi kaasatakse oma töötajaid töökeskkonna ohutuse tagamise ja töötingimuste parendamisse. Vana Euroopa riikides ei ole vaja seletada tööandjatele, et sa pead hoolitsema oma töö-

tajate tervise eest ja tagama ohutu töökeskkonna.

Mis on see, mis seal vanas Euroopas seda tagant tõukab? Kas karimid trahvid või midagi muud?

Marina: Esiteks pikk ajalugu, tööandjate mõtteviis ning töötervishoiu- ja tööohutussüsteem. Ka nendes riikides vastutab tööandja, aga seal on ka kindlustussüsteem ja kindlustusfirmad, kes uurivad ja tõestavad, kas tegemist on tööõnnetuse, tööga seotud haiguse, tööst põhjustatud haiguse või kutsehaigusega. Meil tegeletakse tööõnnetuse ja kutsehaiguskindlustuse seaduse (TÕKS) loomisega ligi 20–25 aastat. Poliitikud lubavad sellega alati tegeleda, kuid meie ja Suurbritannia oleme Euroopas ainsad riigid, kus ei ole kohustuslikku tööõnnetuse- ja kutsehaiguskindlustuse seadust.

Tööinspeksioon teeb head tööd, aga ka nende ressursid on piiratud. See, et neil on uus digitaalne Tööelu infosüsteem ja selle iseteeninduskeskkond (TEIS), mis võimaldab efektiivselt suhelda tööandjatel Tööinspeksiooniga, on väga suur samm edasi.

Kui palju mõjutab ettevõtte majanduslikku efektiivsust töökeskkonda panustamine alates ergonomilistest toolidest ja tõstetavatest laudadest kuni esteetilise panustamiseni näiteks kunsti kaudu?

Marina: Euroopa uuringutes on analüüsitud edukaid ärijuhtumeid, kus töökeskkonna parendamine on parandanud finantsnäitajaid. Seda on palju uuritud ja selgub, et üks töötähtsimatest parendamiseks ja läbimõeldud tervisedenduse programmi investeeritud euro toob tagasi 2,5–4,8 eurot.

Juba üle kümne aasta tagasi on väga laialdane uuring andnud teadmise, et 72% ettevõtetest, kes te-

gelesid aktiivselt töötervishoiuga ja tervisedendusega, näitasid suuremat loovust ja innovaatsust, mis on ettevõtte jätkusuutlikkuse ja efektiivsuse tagatiseks.

Eestis kahjuks ei ole veel õnnestunud juhtumiuuringuid läbi viia, sest tööandjad ei ole olnud väga huvitatud. Üks asi on rahaline pool, aga teine on mitterahaline ehk tööõnnetus, mis on veelgi olulisem, et sul oleksid õnnelikud, motiveeritud töötajad. Et töötajad oleksid stressivabad, innovatiivsed ja käituksid eetilisel.

Keskkond on väga oluline eriti praegu, kui töö ja eraelu tasakaal on läi-

Kunsti on maailmas palju, ka juhtimiskvaliteet ja töökorraldus on omaette kunst.

nud nii häguseks. Me peame tundma ennast tööl mugavalt, meid ei tohi häirida näiteks lõhnad ja müra jpm. Tänapäeval on tööelu nii intensiivne ja tempokas, töömaht on väga suur, eriti liikudes ühest kriisist teise. Kriisid mõjutasid palju, mida ja kuidas me teeme, kellega koos ja kus me töötame. Mõnikord on need piirid ja väljakutsed, mõnikord võimalused.

Kristiina: Kunsti roll interjööris on väga tähtis, see paneb inimesi mõtlema, arendab empaatiavõimet, maandab stressi. Juhid tahaksid, et kontorikeskkond oleks hubane ja kodune, selleks et töötajad tahaksid veeta rohkem aega kontoris, et nad suhtleksid rohkem. Inimesed valivad kunsti erinevalt: intellektuaalset või rahustavat, näiteks

maastikud, või hoopis geomeetria ja graafika. Pärts palju pöördub meie poole firmasid, kes saavad fotod oma tühjadest kontoriseintest, küsides sinna rentimiseks sobivat kunsti. Kunst annab võimaluse kontoriruumi optiliselt avardada, tekitades näiteks aknaefekti.

Mida sa galeriitöö vältel inimeste kohta oled õppinud?

Kristiina: Galeriitöö on aidanud mul paremini mõista inimesi, nende vajadusi ja soove. Lisaks on galeriitöö aidanud avastada kunsti mõju inimestele ning avanud suhtemaailma tähtsust. Kunstis väljenduvad sisemised varjatud emotsioonid ja vajadused. Kunst avab inimestes tundeid, mida nad muidu ei tunne või ei näita välja ja nii on inimesel võimalus oma loomust tundma õppida.

Kunst muudab inimest. See võib olla muusika, kirjandus, visuaalkunst, arhitektuur või filmikunst. Teaduslikult on kinnitatud, et kunst vähendab stressitaset ja kingib meile rahu ja harmooniat. Kanada teadlased on tõestanud, et kunsti vaatamine alandab kuni 60% võrra stressihormooni kortisooli taset veres.

Teie emakeel ei ole eesti keel. Kuidas olete eestikeelses ühiskonda nii hästi sisse elanud, et teostate ennast ja loote olulist väärtust kogu ühiskonnale?

Marina: Oleme sündinud Viljandis, kuid meie kodune keel oli vene keel. Meie ema oli ingerisoomlane ja isa lätlane, nad mõlemad lõpetasid Peterburis A. I. Herzeni nimelise Venemaa Pedagoogikaülikooli, kus õpe oli vene keeles. Nad rääkisid ka omavahel vene keeles.

Kristiina: Me käisime eestikeelses lasteaias, aga õppisime vene koolis. Ülikoolis õppisime eesti keeles.

Marina: Omavahel oli meil väga hea vene keeles rääkida. Aga koolis oskasime paremini inglise kui eesti keelt. Meil oli inglise keele eraõpetaja. Oleme tänulikud vanematele, kes andsid meile klassikalise hariduse. Me mängisime klaverit, õppisime keeli, käisime peotantsutrennis ja modellikoolis, tegelesime spordiga. Isa õpetas meid nagu poisse, meile meeldivad kiired autod, ekstreemsport, tulistamine.

Aga jahipidamist hobustega õppisite ka?

Marina: Jahil me käisime, kahjuks ilma hobusteta, aga koertega. Meie eesti keele õpe algas ülikoolis ja hiljem on kogu elu olnud seotud eesti ja inglise keelega. Mul on eestlastest abikaasa ja ma väga armastan oma meest ja eesti keelt.

Kristiina: Minu abikaasa kodune keel oli rootsi keel, ta ema on soomlane ja isa väliseestlane. Minu abikaasa räägib viit keelt. Alguses suhtlesime inglise keeles, aga 20 aastat tagasi õppis ta ära eesti keele. Soovisime lastega kodus eesti keeles rääkida.

Marina: Meie jaoks on väärtused pere, tervis, tulevik ja Eesti. Mina loon töökeskkonda, kus Eesti inimesel oleks hea töötada.

Kristina: Ja mina päästan Eesti kunsti. Teen kunsti inimestele kättesaadavamaks ja loomulikult kannan hoolt, et kehvast seisukorras kunstiteosed saaksid restaureeritud. Meie Vernissage'i galerii ongi pühendunud ainult Eesti kunstile.

Marina: Meil on eriline suhe Eesti ja eesti keelega. See on austus inimeste ja riigi vastu, kus sa elad. Me jätkame eesti keele õppimist praegugi. Oleme maksimalistid ja perfektsionistid.

Kas neid omadusi ei käsitleta mitte psühhosotsiaalse ohutegurina?

Marina: Jah, eriti juhi puhul (naerab). Ma olen väga nõudlik enda ja töötajate suhtes. Aga ma õpin ja arenen ja tean, et see ei ole parim. Elu on nii intensiivne, et mõnikord ei saagi lõpuni perfektsionist olla.

Eesti ühiskonnas on aktuaalne teema eestikeelsele õppele üleminek, mis kindlasti valmistab osades koolikollektiivides raskusi. Mida nendes töökeskkondades peaks tegema, et üleminek oleks võimalikult sujuv?

Marina: Oluline on positiivne suhtumine ja iga inimese tõsine soov. Peame arvestama, et see protsess toob kaasa ka negatiivsed situatsioone ja asjaolusid, mida me ei oska ette näha. See on suur muutus ja pingutus inimestele. Peame arvestama, et kõik inimesed ei ole ühte meelt ja kõikide jaoks ei lähe see kergelt ja lihtsalt. Peame olema valmis erinevate konfliktiolukordadega toime tulema.

Mis aspektid teevad integreerumise keeruliseks?

Marina: Esiteks keel. Teiseks on juhil keeruline korraldada ülesannete jagamist nii, et kõik oleks üheselt mõistetav. Juht peab tundma kultuuride erinevusi, traditsioone, kuidas suhelda ja palju teisi aspekte, mis võivad mõjutada töökorraldust, suhtlemist ja efektiivsust.

Kuidas üldse mitmekeelses keskkonnas eesti keelt hoida?

Marina: See on keeruline. Maailm on hästi avatud ja keeruline. Meil on multikultuursed kollektiivid, kus ei ole ainult üht keelt kõnelevad töötajad. See oleneb sektorist ja konkreetsest ettevõttest, mis töökeeleks jääb. IT-valdkonnas on töökeel inglise keel ja ilmselt see nii jääbki. Dokumentatsioon on siis kahes keeles. Tööandja

tagab nii, et kõik töölepingu või töötervishoiu ja -ohutuse seadusest tulenev oleks töötajale arusaadav. Ma ei ole kindel, et kõik tööandjad lähevad üle eesti keelele, aga see, et me soodustame ja innustame õppima eesti keelt, on väga oluline, et õppida tundma meie kultuuri ja inimesi. See on väga suur töö meie tööandjate jaoks.

Juht peab olema visionäär, kes näeb suurt pilti, aga on kahe jalaga maa peal. Töötajad tahavad tunda, et neil on eestvedaja, kellel on visioon."

Ettevõtete koostööd tehes näen, et Ukrainast tulnud töötajad mõjutavad väga organisatsiooni kultuuri ja mikrokliimat. Kahjuks mitte alati positiivses suunas. Aga on tööandjaid, kes aktiivselt kaasavad psühholooge ja eksperte, et integreerumist paremini läbi viia.

Too mõni näide Ukraina kultuuri-ruumi erisusest.

Marina: Ühe Euroopa Liidu projekti jaoks uurime praegu ehitus- ja põllumajandussektorit, kus töötas ka varem ukrainlasi. Nende sektorite töötajate ja juhtidega rääkides näeme, et töökultuur Ukrainas ja meil on pisut erinev. On häid ja halbu näiteid. Siinses ehitussektoris töötavad ukrainlased on näiteks nõus rohkem töötama, nad jälgivad ohutusnõudeid ja mõtlevad siinselt tööst kui komanderingust, kus teenida raha selleks, et minna tagasi koju. See on hea näide sellest, kuidas töötajad teevad suure hoolega seda, mis on nende ülesanne.

Meie töökultuur on väga paljuski inspireeritud Skandinaavia omast

ja Euroopa Liit on parandanud palju meie teadlikkust töötervishoiust ja -ohutusest. Halb näide on välisriigist pärit töötajad, kes eiravad ohutusnõudeid, sest nad on harjunud neid eirama oma riigis, ning mõned tööandjad, kes tulevad Eestisse, lootes saada odavtööjõudu ega väärtusta töötajate töötervishoidu ja tööohutust.

Käitumismustrid on seotud väljakuunenud harjumustega, aga harjumused on meie valikud. Harjumuse muutmine on väga raske, see nõuab pidevat kontrolli, tagasisidestamist ja teadlikkuse parandamist. Igas organisatsioonis on oma organisatsioonikultuur, ja seal sees on ka ohutuskultuur. Uus töötaja ei pruugi neid reegleid ja väärtusi kohe omaks võtta. Inimesed tulevad siia tööle oma kogemuste, teadmiste, väärtuste ja kultuuriga ning nende ootused on erinevad. Sellega arvestamine ja vajadusel nende muutmine on juhile suur väljakutse.

Paljud organisatsioonid tajuvad, et me elame lakkamatus kriisis. See põhjustab meeskonnaliikmetes väsimust ja stressi. Mis nõu annad, teadmata, millal sõda läbi saab?

Marina: Koroonakriisi saabudes mõtlesime, et see on üks ajutine kriis. Tegelikult see nii ei olnud ja me elame endiselt väga keerulisel ajal. Kõik kriisid näitavad, millised töötajad ja tööandjad meie ümber päriselt on. Kriisi võib vaadata kui mõõna, millega paljastuv ebahütlane põhi näitab inimeste tõelist isiksust. Töötajad vaatavad, kuidas nende tööandjad ja kolleegid käituvad piiratud ressurside tingimuses – kes on abivalmis ja valmis võtma enda kanda rohkem ülesandeid või kes kiusab kolleege ja käitub ebaeetiliselt. Selliseid olukordi on nii juhtide kui ka töötajate poolel. Kriis annab juhtidele võimaluse vaadata, millist meeskonda ta päriselt endale tahab.



Kunsti roll interjööris on väga tähtis, sest see arendab inimeste empaatiavõimet ja maandab stressi.

Kriisiga on joonistunud välja uued liidrikompetentsid. Esiteks, rohkem tuleb kaasata töötajaid otsustamise ja jagada neile infot. Meil ei ole veel väga kombeks kaasata töötajaid analüüsi- ja otsuste tegemise protsessi ja lahenduste leidmisse. Juht peab olema tark, aga praegu on aeg, mil võiks ego koju jätta.

Tuleb minna ja vaadata, kellega koos me töötame, äkki nende seas on ootamatult tarku ja innovaatilisi inimesi. Kõige väärtuslikumad on need töötajad, kes jagavad oma kogemusi. Varem või hiljem saavad kriisid läbi, aga pühendunud ja lojaalseid inimesi on väga raske leida. Minu soovitus on inimesi kaasata, hoida ja nende eest hoolitseda. Kõigil on raske, aga valik on, kas minna sellest läbi koos oma töötajatega või uppuda.

Kuuluvustunne on praegu väga oluline. Töötajad tahavad tunda, et neil on eestvedaja, kellel on visioon ja kes teab, mis suunas minna. Juht peab olema visionäär, kes näeb suurt pilti, aga on kahe jalaga maa peal. Oluline on ka mõista, et kõige tähtsam klient meie organisatsioonile on meie töö-

taja. Ükski organisatsioon ei suuda müüa paremaid suhteid, kui on suhted organisatsiooni sees. Mõnda aega võime teeselda, aga varem või hiljem saadakse teada, mis organisatsioonis tegelikult toimub.

Kristiina: Ja teeme palun kõik selleks, et inimesed saaksid ka töökeskonnas puudutatud millestki ülendavast ja kaunist. Kultuuris peitubki ju inimeseks olemise võti. Kunst mõjub positiivselt, arendab empaatiat ja annab jõudu rasketel aegadel vastu pidada. Mõnikord piisab ainult sellest, kui vaadata mõne teose signeeringu juures ajalooliselt rasket aastanumbrit. Sellest saad hästi aru, et ka rasketel aegadel on kunstnikud leidnud jõudu, loonud lohutust ja lootust.

Marina: Tahaks lisada, et ainult need väärtused võetakse organisatsioonis omaks, millest juht tegelikult lähtub. Iga organisatsioon on juhi nägu. Juhi isikust sõltub, kas ta väärtustab oma töötajaid, nende tervist ja ohutust, kas ta paneb Eesti kunsti seintele ja kas ta hoolib oma inimestest. ■

Sihtkontroll

Luu- ja lihaskonna vaevusi on võimalik ennetada: ***kokkuvõtte lõppenud sihtkontrollist***



Tööinspeksioon viis läbi luu- ja lihaskonna vaevuste ennetamiseks sihtkontrolli tervishoiu- ja sotsiaalteenuste ning toiduaine- ja joogitööstuse asutustes. Sihtkontrolli käigus leiti puudusi kokku 44 korral ja ettekirjutusi koostati 43% ettevõtetele.

Füüsiline ülekoormus, sh raskuste tõstmine, põhjustas eelmisel aastal tööõnnetusi 63 korral ning kahjuks suureneb see arv igal aastal. Juuni-kuus läbi viidud luu- ja lihaskonna vaevuste ennetamise sihtkontrolli käigus kontrollis Tööinspeksioon kokku 21 tervishoiu- ja sotsiaalteenuste ning toiduaine- ja joogitööstuse asutust Eesti maakondades. Nende seas olid eelkõige ettevõtted, kus ei olnud lähiajal kontrolli tehtud, oli toimunud tööõnnetusi või registreeritud kutsehaigusi.

Tööinspektorid keskendusid luu- ja lihaskonna vaevuste ennetamisega seotud teemadele nagu riskihindamine, töötajate juhendamine ja meetmete rakendamine.

Riskianalüüs vajab uuendamist näiteks järgmistel juhtudel.

- Ettevõtte tehnoloogiat oli uuendatud, mille tõttu müratase tootmises suurenes.

- Füsioloogiliste ohutegurite kokkupuutest tulenevat terviseriski oli alahinnatud, nt leitud, et tegemist on vähese riskiga, kuigi enamik töötajate tööülesandeid olid füüsilist koormust nõudvad.

- Füsioloogilised ohutegurid olid välja selgitatud osaliselt, jättes välja nt töötamise jalgadel, ühetaolised korduvad käeliigutused ja ebaergonoomilised tööasendid.

- Ühes ettevõttes ei olnud tööandja

juhendanud töötajaid enne raskuste teisaldamisega seotud töökohale lubamist, kuidas kasutada tehnilisi abivahendeid õigesti ja vältida teisaldamisega seotud ohte.

Kontrollitud ettevõtetest 12 ettevõtte (57%) riskianalüüsi koostamisel osalesid ka töötajate esindajad. Töökeskonna riskianalüüsi läbiviimine osapoolte koostöös annab parema tulemuse ja väheneb oht, et midagi olulist jääb tähelepanuta.

Näiteks kauba teisaldamisel ühelt tasapinnalt teisele võivad ebasoodsad tööasendid olla põhjustatud töötasapinna ebasobivast kõrgusest (joonis 1). Abi võib olla reguleeritava kõrgusega töötasapinna kasutuselevõtmisest.



Joonis 1. Kui kauba teisaldamisega kaasneb kätetöö olavöötimest kõrgemal või ettekallutatud kehaasendis, on teisaldustööga kaasnev terviserisk suurem ning on vaja leida lahendus riski vähendamiseks.

Riskihindamise meetodeid hinnates tuleb arvestada teadusuuringuid, sealhulgas panna tähele tööliigutuste sagedust, kestust ja intensiivsust, aga hoolekandeaasutuses ka erineva liikumisvõimega patsientide hulka (vt joonis 2).

Explanation of the Mobility classes



Joonis 2. Tõenduspõhise riskihindamise meetodit Tilthermometer kasutades tuleb hoolekandeaasutuses kõigepealt välja selgitada erineva liikumisvõimega patsientide hulk, sest sellest oleneb töötaja terviseriski suurus.

Tööinspektorid selgitasid välja, kas riskianalüüside käigus oli hinnatud füüsilisi ohte, nt vibratsiooni ja valju müra, kõrgeid või madalaid temperatuure. Nimetatud füüsilised ohutegurid koosmõjus füsioloogilistega kiirendavad negatiivset mõju töötaja tervisele, sest koormavad töötajat nii vaimselt kui ka füüsiliselt.

14 kontrollitud ettevõttes (67%) oli võetud kasutusele piisaval hulgal meetmeid luu- ja lihaskonna vaevuste vältimiseks või vähendamiseks. Seitsmes ettevõttes (33%) oli seda tehtud osaliselt või ebapiisavalt.

SIHTKONTROLLI TULEMUSTE PÕHJAL SOOVITAME:

1. Hoida töökeskkonna riskianalüüs vastavuses tegeliku töökeskkonnaga. Töökeskkonna riskihindamine on pidev protsess, mis eeldab head koostööd, kõigi ohuteguritega arvestamist ning järjepidevust.

2. Pöörata tähelepanu, kas töötasapinna kõrgus sobib töötaja kehaasendiga. Kui töötaja peab töö käigus oma keha sageli ette kallutama või tõstma käsi olapiirkonnast kõrgemale, siis võib olla lahenduseks reguleeritav töötasapind või muud ümberkorraldused,

mis võimaldavad töötajal töötada ergonoomiliselt võimalikult sobivas ja vähekoormavas kehaasendis.

3. Tagada töötajatele piisavalt töötaja sisse arvestatavaid puhkepause füüsilise ja vaimse ülekoormuse vältimiseks.

4. Lisateadmiste saamiseks saab tutvuda Euroopa vanemtööinspektorite komitee kokkuvõttega luu ja lihaskonna vaevuste ennetamise riskihindamise tõenduspõhiste meetodite ingliskeelse kokkuvõttega: oshwiki.eu.



Joonis 3. Hoolekandeaasutuses on üheks kätetöö sagedust vähendavaks meetmeks siibripesumasina kasutamine.

Kui kliendi käitumine põhjustab hingevalu

Intervjueeris: **Helena Haller**

Kes poleks kuulnud ütlust „klient on kuningas“. Tegelikult ei peaks aga üheski valdkonnas kannatama kliendi ebaviisakat või teinekord isegi raevukat suhtumist. Mida saab tööandja oma inimeste heaks ära teha, et ebaseaduslikke olukordi ennetada või kui olukord on juba käes, siis aidata hingevalu ravitada? Teemat avab Qvalitase Meeletervise töö- ja organisatsioonipsühholoog **Riina Telling**.

Mida saab tööandja ennetavalt teha, et töötajat hoida või kaitsta?

■ Kõige aluseks on tööandja välja töötatud protsessid, mis tagavad, et teenus või kaup on kvaliteetne ja kliendi teekond teenuseni või kauba kättesaamiseni sujuv ja mugav.

Kui minna restorani, kus on kvaliteetne toit, aga kohale jõudmiseks tuleb läbida mitmeid takistusi, näiteks on asukoht raskesti leitav, lauad koristamata vms, siis see mõjutab kindlasti kliendi rahulolu. Sel juhul on kliendi eelhäälestus juba enne toidu saabumist selline, et kvaliteetne toit ei pruugi kompenseerida eelnevaid ebamugavusi. Ette võib tulla ka vastupidine olukord: suurepärase ja sujuv vastuvõtt, aga toit on ebakvaliteetne ega vasta ootustele.

Mõlemal juhul on organisatsioonis protsessid juhtimata ja klienditeenindaja see, kes peab tegelema negatiivse tagasisidega. Kui kaup või teenus ja tee selleni on kvaliteetsed,

siis on ka suurem võimalus, et klienditeenindaja saab positiivset tagasisidet.

■ Oluline on regulaarselt klientidele tagasisidet küsida, kaebustega tegeleda organisatsiooni tasandil ja tõsta teenuse kvaliteeti.

Tagasiside küsimine annab kliendile signaali, et ta on oluline. Tähtis on tagasisidele ka reageerida ning teenust või toodet muuta paremaks. Nii saab vältida, et rahulolematust tekitavad ühed ja samad probleemid.

■ Töötajate tööstressoreid (psühhosotsiaalseid ohutegureid) tuleb kaardistada ja hinnata regulaarselt, teha tegevuskava ja see ellu viia.

Ka töötervishoiu- ja tööohutuse seadus sätestab, et tööandja peab olema teadlik, millisel määral ja millised tööstressorid ametigruppide või osakondade töötajaid mõjutavad. Näiteks teiste ohutegurite seas (töötempo, -koormus, mõju töökorralduse üle, suhted kolleegide ja juhiga) mõjutab klienditeenindajaid suurel määral emotsioonide varjamine. Soovitus jääda alati rahulikuks ka pingelises olukorras nõuab töötajalt pingutust. Järjest pingeliste olukordadega tegelemine võib viia selleni, et ühel hetkel töötaja ei suuda enam adekvaatselt olukordi lahendada.

Tööstress tekib, kui töönõuded ja töötaja olemasolevad ressursid on omavahel vastuolus. Kui töötajal ei ole võimalust oma emotsioonide-

ga tegeleda, taastuda ja tööstressi maandada, siis tal ei ole piisavalt ressursse töönõuete täitmiseks.

Tööstressorite kaardistus, hindamise tulemused ja avatud vestlused töötajatega (nt fookusgrupid) on tegevuskava koostamise aluseks. Vahel aitab edasi väike muudatus töökorralduses, mis tööandjale ei maksa midagi, aga töötajale tähendab palju. Soovitan konsulteerida töö- ja organisatsioonipsühholoogidega, kes saavad tööstressorite kaardistamisel ja hindamisel abiks olla.

■ Tasub sõlmida kokkulepped partneriga, kes osutab vaimse tervise teenuseid, on vajadusel valmis töötajaid nõustama ja kriisiolukorras reageerima.

Kui organisatsioonis on olnud traumaatiline sündmus, on abiks kas personaalne või grupile mõeldud kriisinõustamine, et aidata läbi töötada tekkinud tugevad reaktsioonid ja leida vajalikud ressursid kriisist väljumiseks. Võimalikud on ka grupisupervisioonid, kus töötajad saavad superviisori juhtimisel läbi arutada tõised mured ja rõõmud, õppida kolleegide juhtumitest, leida alternatiivseid lahendusi keerulistes klienditeenindusolukordades ja ennetada läbipõlemist.

Tööandjad pakuvad üha sagedamini ka psühholoogilise nõustamise võimalust. Töötaja saab vaimse tervise spetsialistiga läbi arutada

murekohad ja konsulteerida vaimse tervise teemadel. Mida varem nõustaja poole pöörduda, seda parem – probleemide kuhjumine tekitab pingeid juurde ja võib viia läbipõlemiseni.

Millised on tööandja võimalused töötajate ettevalmistuseks ja toetuseks?

■ Keerulisteks olukordadeks saab valmistuda kollektiivi pädevust suurendades.

Kindlasti on hea korraldada regulaarseid koolitusi eri teemadel, näiteks suhtlemise, enesekehtestamise, tööstressiga toimetuleku või läbipõlemise ennetamise jms teemadel.

■ Oluline on nii juhi kui ka kolleegide tugi – mõistmise, empaatia ja toe pakkumine ka siis, kui suhtlusolukord kliendiga ei kujunenud ladusalt.

Meeskonnaliikmed saavad kolleegi empaatiliselt kuulata, olukorda arutada ja anda kolleegile võimaluse nõusteleerimiseks. Inimene, kes on oma pingete ja halva enesetundega väga hõivatud, ei pruugi kasutada oma vaimset tervist ja toimetulekut toetavaid stressimaandamisviise ning võib enesesse sulguda või teha ebatervislikke valikuid, mis annavad hetkeks leevendust, kuid pikemas plaanis toovad pingeid lisaks. Seetõttu soovitan igal juhul pakkuda kolleegile välja ka vaimse tervise spetsialistiga rääkimist.

Juht peaks samuti empaatiliselt kuulama. Vajadusel tuleb teha töökorralduslikke muudatusi ja kui töötaja on valmis, siis arutada koos toimunut ning võimaldada vaimse tervise abi.

■ Julgustada kollektiivis vaimse tervise teenuste kasutamist.

Regulaarne ja järjepidev teavitamine vaimse tervise teenustest aitab

töötajatel saada teadlikumaks võimalustest, mida tööandja kompenseerib. Töötaja teab nii, et tööandja hoolib töötajatest ja panustab neisse. Võimalus konsulteerida psühholoogi või vaimse tervise õega ennetab probleemide kuhjumist ja läbipõlemist.

Mis aitaks ära unustada ebaseeldivad juhtumid?

Kui ebaseeldiv juhtum ise aegamisi ununeb, siis see on läbi töötatud (spetsialistiga koos või üksi) ja selle juhtumiga seonduv ei ole inimese jaoks enam nii aktuaalne.

Kui on suur soov ebaseeldivat juhtumit unustada, siis võib juhtuda, et mida rohkem unustamisele mõelda, seda aktiivsemalt sündmus peas keerleb. Soovitan ka ebaseeldivad olukorrad läbi töötada – selleks võib pöörduda psühholoogi poole, kes sellel teekonnal aitab.

Tuletage endale meelde, et töö on ainult üks osa elust – elus on palju muud rõõmustavat. Hoidke suhteid lähedastega, liikuge värskes õhus, tegelege hobidega, looge enda ellu positiivseid sündmusi ja mälestusi.

Kuidas käituda, kui on näha, et situatsioon läheb käest ära?

Kui klient on ärritatud, aga kliendi-teenindaja tunneb, et ta kontrollib olukorda ja samas teab, et ta ei saa klienti rohkem aidata, siis tuleb anda lubadus selle kohta, mida ta päriselt kliendi heaks teha saab, mis on tema võimuses. Näiteks lubada esimesel võimalusel kliendile infot jagada või organisatsiooni esindajana tekkinud olukorra pärast vabandada. Kindlasti tuleb lubadus täita! Organisatsioon, kes suudab probleeme lahendada, on kliendi silmis usaldusväärne.

Kui teenindajal on tunne, et ta vajab abi, siis tasub kutsuda kolleeg, juht või turvamees appi. Abi kutsumist ei peaks vältima.

Tööinspektsiooni nõustamisteenuse poole pöörduakse nii telefonitsi kui ka e-kirjaga. Aeg-ajalt jõuab ka nende nõustajateni ärritunud kliente. Sageli on ärrituse taga mured, mille puhul Tööinspektsiooni nõustajad aidata ei saa.

Tööinspektsiooni nõustamisjuristid Vladimir Logatšev ja Anneli Lepik tõdevad, et vahel tuleb ka nõustajatel hakkama saada keerukamate kliendisituatsioonidega. Kui kirjutades ei kandu ärritus nii tugevalt edasi, siis mõni helistaja on nõustaja peale lausa karjunud.

Tihti ei oska helistaja oma probleemi sõnastada, kuna emotsioonid on sel hetkel laes ja esmalt on helistajal tarvis pingeid maandada. Kui nõustaja on kannatlik ja küsimustega suunamisel oskuslik, siis pikapeale probleemi olemus selgub. Kuigi nõustajatel on olemas käitumisjuhend ja nad teavad, millal nad võiksid kõne ära lõpetada, siis kliendi esimese raevu üleelamine võib töötajale olla vaimselt väga raske.

Vahel jääb ärritunud inimesel puudu sotsiaalsetest oskustest ja viisakusest, kas või sellest, et kui üks räägib, siis teine kuulab.

Nii Anneli kui ka Vladimir leiavad, et oma töötajaid peab toetama superviisioonide või kovisiioonidega ja võimaldama psühholoogi teenust. Kuigi esialgu ei pruugita mõista, mis kasu võiks psühholoogist olla, siis tegelikult võib isegi üks agressiivne kõne mõjutada töötamist järgnevatel päevadel ja sellest tuleb kolleegide või superviisoriga rääkida.

Kord kuus või kvartalis võiks teha aruteluringe, mis pole seotud otseselt tööga, kuid kus jagatakse just klientidega seotud murekohti ja emotsioone. Abiks on ka oma töötajate koolitused, kus psühholoogid või koolitajad saavad jagada oma kogemusi ja käitumisjuhisid teatud olukordade kohta.

Külmas töötades tuleb osata end hoida

Vestlesime füsioterapeut Liina Pääboga, kuidas mõjub inimese organismile töö külmas ja mida saab nii tööandja kui ka töötaja ise selleks teha, et külmast tingitud terviseprobleeme ennetada.

Intervjueeris: **Ester Riispapp**

Mida tähendab töö külmas?

See puudutab palju suuremat hulka inimesi, kui esimese hooga tundub. ISO standardi järgi peetakse külmaks töökeskkonnaks seda, kui on alla 10 kraadi sooja. Töö külmas puudutab kõiki, kes töötavad osa ajast õues, nagu kullerid, ehitajad või põllumajanduses töötavad inimesed. Külmas töötamist esineb soojustamata või vähesoojustatud ruumides, näiteks ladudes, või toiduainetööstuses, kus on väga spetsiifilised tingimused toidu valmistamiseks.

Kuidas mõjub inimese organismile töötamine külmas?

Kui inimene töötab üle veerandi oma tööajast külmas, siis on suurem tõenäosus, et tal võib tekkida krooniline valu¹. Külmas töötamine suurendab lihaskoormust ja vägevust, näiteks seljavalu, kaelavalu, õlavalu ja karpaalkaali sündroomi tekkeriski². Töötajatel, kellel on sageli tööolukorras külm, on tunduvalt suurem tõenäosus kroonilise valu tundmiseks mitmes kehapiirkonnas.

Külm mõjutab nii lihaskoormust, hingamis- ja veresoonkonda kui ka nahka. Külmas peavad lihased sooja tootmiseks rohkem tööd tegema, külm vähendab lihaste kokkutõmbekiirust ja jõudu, kõõluste elastsust, liigesevõide omadusi (st liiges muutub jäigemaks) ning närvi juhtivuskiirust. Need muutused suurendavad lihaskoormust

külmas töötamisel ning võivad suurendada ülekoormusvigastuste riski. Töötaja soojakadu mõjutavad ka riietus, õhu liikumise kiirus, õhuniiskus, kontakt külmade pindade ja vedelikega, töö füüsiline raskus jne. Samuti on tähtis inimese tervislik seisund, sest külm võimendab tervisemuresid.

Kuidas valmistuda pingutuseks külmas?

Töötaja peab olema heas füüsilises vormis, et oleks piisavalt reservi taluda külmas tehtava füüsilise töö lisakoormust.

Füüsilise töö tegija on nagu sportlane ja pingutuseks tuleb keha soojendusega ette valmistada. Tuleks teha samu liigutusi, mida hakatakse oma töös tegema, kuid raskusteta ja väiksema liikumisamplituudiga. Enne kiiret ja jõulist liikumist tuleb sama asja teha rahulikult. Eelnev liigutamine annab sooja, parandab verevarustust ja aitab külma paremini taluda. Nii on väiksem vigastuste oht.

Mida saab tööandja oma inimeste heaks teha, et terviseprobleeme ennetada?

Külma kui ohuteguri maandamisel on suur roll tööandjal. Soovitan alati arutada neid küsimusi inimestega, kes seda tööd teevad. Nad teavad, mida vajavad.

Parim oleks ohutegur kõrvaldada ja tööruumid soojustada või ehitada uued. Kui seda ei saa, siis peavad olema soojenemispausid. Hea oleks, kui üks töötaja ei pea iga päev külmas olema, vaid saaks roteeruda.

Oluline on kihiline ja kvaliteetne riietus. Soe pesu hoiab nahpinna kuiva ja soojana. Vahekiht hoiab keha tekitatud sooja keha ümber. Väliskihit, näiteks jope, annab õues töötades vajalikku sooja ja pakub kaitset ilma eest. Füüsilise töö tegijal on oluline, et ta saaks vajadusel riideid vahetada, et ei peaks higistes ja niisketes riietes külmetama. Hea oleks,



Toiduainetööstuses on väga spetsiifilised tingimused toidu valmistamiseks, nii töötab HKScan Estonia gruppi kuuluv Rakvere lihatööstus aasta ringi suurema osa ajast külmas. Foto: HKScan Estonia

kui töötaja saab oma tööriided ise valida.

Mis mõjutab inimese külmatunnet?

Külmatunne on subjektiivne. Seda mõjutavad kehamassiindeks, vanus, kaasuvad haigused, treenitus ja see- gi, kas töö on istuv või füüsiline. Ruu- mi temperatuuri saab õnneks mõõta. Uskuge oma töötajaid, kui nad ütlevad, et neil on külm, siis ilmselt nii ongi.

Mida saab töötaja enda heaks ära teha?

Tuleks teha nii, et endal oleks hea olla, ja kasutada tööol pakutavaid võimalu- si. Riietuda kihiliselt ja teha enne pi-

nut soojendust, kas või paar minutit, kuid ei tohi end higiseks ajada, muidu hakkab külm.

Kui on kas või korraks minek külma tööruumi, siis ei tasu sealt kiirelt läbi lipsata, vaid ikkagi soojad riided selga panna. Tööd tehes jälgida ennast, vajadusel kihte lisada või ära võtta.

Millal tuleks arsti või füsioterapeudi poole pöörduda?

Tuleb kuulata oma keha. Juba esimes- te valude puhul mõelda, mida saaks muuta. Samas on oluline säilitada rahulik ja positiivne suhtumine – muudatustega töökeskkonnas ja vabal ajal on võimalik oma (töö)tervise heaks palju ära teha.

Kui inimene märkab, et tal on kuskil kangus, tuimus või tekivad töö ajal või tööpäeva lõpuks valud, siis tuleb midagi muuta. Liikuda või puhata rohkem. Lisaks muudatustele töö- keskkonnas tasuks üle vaadata ka muud harjumused: uni, toitumine, treening.

Soovitan tööandjaga arutada, mida saaks süsteemsemalt teha – need samad tegurid mõjutavad ka teisi kolleege.

Suurem ohumärk on see, kui keha enam ei taastu. Kui ööune või puh- kepäevadega ei lähe surinad ja valud üle ning olukord on kestnud pike- malt. ■

AASTARINGNE TÖÖ KÜLMAS NÕUAB HEAD ETTEVALMISTUST

HKScani Rakvere lihatööstuses on kogu tootmine aasta rin- gi külm, erandiks vaid kontor ja algtootlemine. Temperatuur tootmises jääb eri ruumides va- hemikku 2–10 °C, külhhoones on koguni –20°C. Rakvere liha- tööstuse töökeskkonnaspetsia- list Dagmar Teder rääkis, kuidas saab külmades end soojas hoida.

Toiduainetööstuse kogu tootmi- ne asub külmades tingimustes. Temperatuur varieerub pisut, sest eri toodete valmistamiseks on vaja igas ruumis kindlat tem- peratuuri. Lisaks külmale on ohuteguriteks külmad pinnad, tõmbetuul ja oht saada märjaks. Kuna enamik meie tootmis- ja logistikatöötajaid töötavad kogu aeg külmades ruumides, pööra- me töötajate heaolule ja töötin- gimuste parendamisele suurt tähelepanu.



Külmas töötades on kihiline riietus ülioluline. Foto: HKScan Estonia

Kõiki tööriideid oleme testinud ja välja valinud koos töötajate- ga, kuna nemad teavad kõige paremini oma vajadusi. Riietus sõltub osakonnast, tööst ja ka inimeste eelistustest. Kui ruumis on 10 kraadi sooja, kantakse töö- riiete all fliispükse ja -kampsunit. Külmemas temperatuuriga on vaja termopesu, külhhoones ka pakse tööpükse ja jopet.

Külmas töötades on oluline, et tööriietus oleks kuiv. Märjaks saamise eest kaitsevad kummi-

kud, veekindlad turvajalanõud, kilepõlled jne. Keskmiselt kasu- tab töötaja tööpäeva jooksul viit paari kindaid. Riiete vahetamist on küllaltki palju, kuid oluline on olla kuivas.

Kuna metall juhib paremini kül- ma, siis kasutame plastikust töötasapindasid või -katteid. Ka isikukaitsevahendite puhul va- lime mudelid, mis ei juhi külma. Betoonist põrandatel kasutame metallreste ja kummimatte, et inimesed ei peaks seisma kül- mal põrandal. Suhtleme pidevalt ka teiste oma grupi tehastega, saamaks ülevaadet, kes mida on testinud ja kiitnud.

Selleks, et jahutitest tulev tuul töötajatele peale ei puhuks, käi- vad ventilatsiooni otsa n-ö kotid ja kasutame ka õhusuunajaid.

Kõik tootmise puhkeruumid on soojad, saab juua sooja jooki ja sööklas saab sooja toitu. Pärast tööpäeva saab käia ka saunas.

Kui hoonel ja hoones on külm

Intervjueris: Raigo Jahu

Kulude kokkuhoiu eesmärgil on paljudes töökohtades alandatud ruumide temperatuuri. Kuidas temperatuuri alandamine mõjub hoonele ja töökeskkonnale ning milliseid võimalusi leidub veel energia kokkuhoiuks, rääkisime TalTechi ehituse ja arhitektuuri instituudi direktori, professori Jarek Kurnitskiga.

Mis juhtub hoonega, kui sealne temperatuur langeb soovitatust madalamale?

Tööruumidega on tavaliselt nii, et kui seal inimesi ei ole, siis puudub praktiliselt ka niiskustoodang. Seega, kui inimesed on tööruumidest lahkunud, siis on seal kuiv õhk ja temperatuuri võib allapoole lasta ega pea kartma, et niiskus hakkaks külmadele pindadele kondenseeruma.

Praegusel ajal levinud soovitus langetada tühjades tööruumides temperatuuri viie kraadi võrra, kuhugi 14 kraadi juurde, peaks hoonetele igati ohutu olema. Tegelikult on võimalik tühja hoonet kahjustamata lasta temperatuuri veelgi madalamale. Piir tuleb ette kohas, kus vesi võib torudes külmuma hakata.

Talvel on külmaga välisõhk väga väikese absoluutse niiskussisaldusega, mistõttu võiks lasta veetorudeta hoonetes temperatuuril langeda isegi miinusesse. Kriitilised perioodid on sügis ja kevad, kui välisõhk on niiske ja hallituse tekkimise vältimiseks peab temperatuur sees olema kõrgem kui väljas. Hooajaliste erinevuste tõttu ei ole olemas absoluutset temperatuuri taset, mida tuleks alati hoida. Küll aga tuleks



hoones hoida temperatuuri tasemel, mis ei laseks suhtelisel niiskusel tõusta üle 60–70%.

Kust energia põhiliselt kaduma läheb?

Soojakao oluline mõjutaja on ventilatsioon. Võiks arvata, et enamikus töökohtades on juba kasutusel soojatagastusega ventilatsioon ja koos õhuga kogu soojust enam majast välja ei lasta. Omaette küsimus on seadmete efektiivsus, sest vähese efektiivsuse korral on ventilatsiooniõhu soojendamine jätkuvalt üks suuremaid kuluartikleid.

Teine suurem energiakao koht on soojakadu läbi välispiirete, nagu aknad ja klaasfassaad. Vanemates hoonetes võivad kehvasti soojustatud olla ka välisseinad ja katuslaed.

Mis aitaks hoida ruume soojana, kuid samas hoida kokku elektri- ja küttekuludelt?

Esmalt tuleks üles leida ebavajalik energiakasutus, mida tihti ei märgatagi. Ventilatsioonisüsteem võiks alustada tööd tund enne tööpäeva

algust ja lõpetada tund pärast tööpäeva lõppu. Siis on õhu kvaliteet tagatud ja ülejäänud aja võiks süsteem seista.

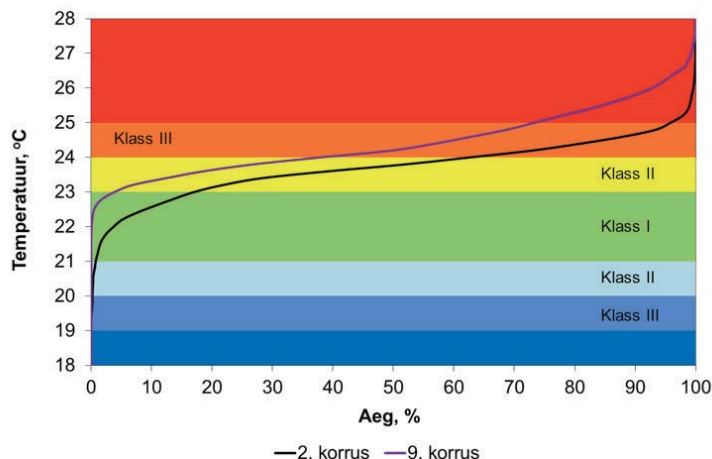
Oluline on just asjatud kulukohad üles leida ja korda teha, et ei peaks energia kokkuhoiu nimel tegema samme, mis inimeste mugavust ja sisekliima kvaliteeti mõjutaks.

Tehnosüsteemide efektiivse juhtimisega võib olulise kokkuhoiu saavutada. Võib juhtuda, et sügisel, kui ilmad veel päris külmad ei ole, siis jahutus võib veel töötada. Kui hoonetes kasutatakse energiajuhtimise ja -monitooringu teenust, siis 10–15% asjatut energiakasutust on ikka üles leitud.

N-ö nähtamatuks energiakuluks on ka tasakaalustamata küttesüsteem, mille tõttu on samal ajal osades ruumides jahe ja teistes palav. Tasakaalustatud süsteemiga on kõigis ruumides enam-vähem ühtlane temperatuur. Kui otsustatakse temperatuuri langetada näiteks 20 või 19 kraadi peale, siis tasakaalustatud süsteemi korral langeb temperatuur kogu hoones. Siis on ka kokkuhoid suur – ühe kraadi temperatuuri langetamine võiks anda umbes 10% küttekuludelt kokkuhoidu.

Üldiselt võib töökohtades olla igasugu seadmeid, mis tööpäeva lõppedes jäävad tööle või ooteseisundisse. Põhimõtteliselt võiks tööpäeva lõppedes arvuti pistikust välja tõmmata, et elektrisüsteemi ei jääks asjatut koormust. Selliste energiatarbijate väljalülitamisest võib tulla oluline kokkuhoid.

Paljud töökohad olid enne energiakriisi tugevalt üle köetud – joonisel on ühe moodsa büroohoone avatud kontorite temperatuuri kumulatiivsed mõõtmistulemused kütteperioodil kahel korral. Energia kokkuhoiu soovitus järgne 19-kraadine toatemperatuur vastab sisekliima kolmanda klassi alumisele piirile, st mitte heale, vaid rahuldavale sisekliimale, mis eeldab ka kampsunite või pintsakute kandmist.



Kuivõrd aitab ruumide ajastatud kütmine kulusid kokku hoida?

Kui viis päeva nädalas kasutuses olevas ruumis langetada töövälisel ajal temperatuuri viie kraadi võrra, siis julgeks arvata, et kokkuhoid on u 10%. Uuringutes on vaadeldud temperatuuri alandamist kolme kraadi võrra 21 kraadilt 18 kraadini ja kokkuhoid on olnud 6–7%. Ajastatud kütmise mõju on suurem vanemates hoonetes, mis on kehvemini soojustatud ja suuremate küttekuludega.

Kuidas tehisintellekt aitab kütmist juhtida ja kulusid kokku hoida?

Tehisintellekti kasutatakse energijahtimise ja -monitooringu teenustes: teenusepakkuja paigaldab hoone automaatikasüsteemi peale oma tarkvara. Tehisintellekt on kui digitaalne operaator, kes kogu aeg toimuvat jälgib ning vajadusel tehnosüsteeme reguleerib või hooldajat teavitab.

Tehisintellekti kasutamine on põhjendatud just suurtes hoonetes, kus tehnosüsteemide seadepunkte, näiteks ruumitermostaate, aga ka kütte- ja ventilatsiooniseadmete juhtgraafikuid on väga palju. Selliselt automatiseeritakse töö, mis nõuab eksperdi tasemel teadmisi.

Mida nutikate süsteemide juures peab silmas pidama?

Eestis on palju vanu hooneid, kus puudub nn keskne automaatikasüsteem, mis võimaldaks ühest arvutist hoone tehnosüsteeme jälgida. Sellisel juhul ei saa kasutusele võtta ka energijahtimist.

Ventilatsioon lülitatakse hommikul füüsiliselt sisse ja õhtul välja. Küttesüsteemi muudatusedki tuleb teha soojusõlmes käsitsi. Ajastatud kütmist on keeruline kasutusele võtta, sest keegi peab seda kohapeal reguleerima ning selliste oskustega inimestest on puudus ja nad ei ole ka iga päev hoonetes kohal.

Kui odava energia ajal ei pannud keegi otstarbetut kasutust täheleegi ja mõju oli tühine, siis praegusel ajal tasub hoolega vaadata, kas kõik töötab laitmatult ning ega seadmed töövälisel ajal tööta

Mis aitaks vanades hoonetes küttekulusid kokku hoida?

Kindlasti on vajalik paigaldada hooneautomaatika süsteem, kui seda pole. Tihti on vaja välja vahetada ka ventilatsioonimagraate või nende komponente, sest vana, kasutusea lõpus oleva seadme peale uue automaatika paigaldamine ei tasu ära. Tuleb ette sedagi, et mõistlikum on ette võtta suuremad muudatused, näiteks vahetada välja osa ventilatsioonimagraate või uuendada midagi küttesüsteemis jne.

Vana valgustussüsteem võib olla samuti väga suure elektrikuluga, eriti kui kasutusel on veel päevavalguslambid. Üha enam paigaldatakse väikese elektrikuluga LED-valgusteid. Samuti

kasutatakse rohkem multiandureid, mis jälgivad päevavalguse tugevust, ja seda, kas inimesed on ruumis või mitte. Nii töötab valgustus ainult siis, kui vaja.

Vanemate hoonete puhul lihtsaid lahendusi ei olegi. Lõpuks tulebki nad korda teha. Kiire energiasääst on oluline ja asjatu energiakasutuse arvelt on seda võimalik saavutada. Samas tasub vaadata kaugemale. Küsimus ei ole selles, kuidas talve üle elame, vaid kuidas järgmistel aastatel ilmselt veel üsna kõrgete energiahindadega hakkama saame. Seetõttu tasub energiatõhususse investeerida, eriti parandustöösse, mille tasuvus on 3–5 aastat.

Milliseid hoonete energiakasutuse uuringuid on TalTechis viimasel ajal läbi viidud?

Meil on käsil Digiauditi projekt, milleks oleme loonud IoT (asjade interneti) platvormi, kuhu on praeguseks liidestatud 40 hoonet, sh TalTechi hooned, Tallinna ja Tartu koolimaju. Algselt soovisime luua automaatseid energiamärgiseid ja jälgida sisekliimat ning energiat, kuid nüüd oodatakse sellist tüüpi platvormidelt pigem energiasäästu tekitamise ja monitoorimise võimalusi. Selles suunas on meie projekt ka muutunud.

TalTechis oleme sarnaselt paljude teistega langetanud tööruumide temperatuuri. Otsime tarbetuid energiakasutuse kohti ja selle võrra oleme suutnud kulusid kokku hoida. Ülikoolil on eri vanusega hooneid ja sealt võib leida igasugu seadmeid, mille uuendamises peitub suur säästupotentsiaal. ■

Meie inimene

Koos emaga turvalises Eestis – otsus Ukrainast lahkuda ei tulnud kergelt ja seda tehti eeskätt selleks, et kaitsta sõjakoleeduste eest pisikest Stasi.



Myroslava Kononenko – ukrainlanna Tööinspektsioonis

Intervjuueris: **Viktoria Korpan**

Fotod: **erakogu**

2022. aasta alguses käis Myroslava Kononenko Eestis esimest korda elus. Ta oli külas oma vanemal lapsel, Tallinnas elaval tütrele. Eales poleks ta arvanud, et naaseb Eestisse juba märtsis sõjapõgenikuna ja hiljem hakkab nõustama teisi ukrainla-

si meie Tööinspektsioonis töötades.

Myroslava töölauda kaunistab Sipsiku pilt julgustava pöördumisega: „Aitäh kiiruse ja koostöö eest! Soovin edu õpingutes!“ „Kui A1 kursus sai läbi, kinkis selle pildi mulle õpetaja,“

selgitab Myroslava. Tema kuueaastane poeg Stanislav ei ole Sipsikuga jõudnud veel tutvust teha. Ta käib praegu eesti-inglisekeeles lasteaias ja suhtleb rohkem inglise keeles, kuid haarab eesti keelt lennult.

Kuvari serva on kleebitud eesti sõnadega märkmepaberid. „Mul on kodus igal pool kleepsud sõnadega ja kohe kolmes käändes,“ naerab Myroslava. Myroslava lemmiksõna on „meeldib!“.

Enne sõja algust töötas ta Lutski ajalehes Вісник + К ajakirjanikuna ja tegi palju reporteritööd. „24. veebruaril ärkasin selle peale, et kõik undas hirmsasti, siis kostis esimene plahvatus ja abikaasa ütles: „Sõda!“ Kirjutasin kohe tütrele: „Meil on sõda, sõda.“ Plahvatusele järgnes plahvatus.

Kõik muutus

Sõja esimestel päevadel varjus pere õhuhäiret kuuldes keldrisse, kaasas koer ja seljakott. Siis võeti raske südamega vastu otsus, et Myroslava ja laps peavad Ukrainast lahkuma turvalisemasse Eestisse.

„Meil oli kaasas vaid üks seljakott ja üks pisike käsipagasi mõõtu kohver, mis oli täis ravimeid Stanislavi jaoks. Arvasin, et läheme ära umbes kolmeks kuuks ...“ meenutab ta. Teekond kestis kolm ööpäeva ümberistumisega Poolas, 18. märtsil jõudsid Myroslava ja Stanislav Eestisse.

Eestis ootas neid praegu 21-aastane tütar Dariia, kes oli mõne aasta eest Valga Kutseõppekeskusse ingliskeelsesse rühma logistikat õppima tulnud ja Tallinna elama jäänud. Korteriomaniku protesti tõttu ei olnud võimalik vanema tütre pisikesse üürikorterisse elama asuda, seepärast suunati ema ja poeg alguses põgenike majutuskohhta Haapsalus.

„Juba paari päeva pärast leidis tütar meile kasupere – Kaidi ja Raivo Ruusalepp ja nende kaks last on imelised inimesed, kes

Kui jätad kõik maha ja kolid uude riiki, sõltub kohanemine enda suhtumisest.

pakkusid meile raskel ajal tõelist peretunnet,“ räägib Myroslava tänutunde ja soojusega. „Elasime nende juures pool aastat. Oleme jäänud sidet hoidma.“

„Nutsin esimesed kaks kuud järjepanu. Perekond on katki rebitud, meie oleme siin, mees, ema, isa, õde on seal. Iga hommik algab uudistega,“ sõnab Myroslava. „Ma ei tea ühtegi muud rahvust, kes elaks Ukrainale nii palju kaasa kui eestlased. Nad tunnetavad meid oma hingega, see toetuse tunne on tohutult oluline. On vapustav, mida Eesti Ukraina heaks on teinud. Nii paljud inimesed panevad oma vajadused tagaplaanile, et teisi aidata.“

Saanud ajutise kaitse staatuse ja avanud pangakonto, hakkas ta käima inglise keele kursustel ja otsima aktiivselt tööd. „Kui jätad kõik maha ja kolid uude riiki, sõltub kohanemine suhtumisest. Mina olen valmis kõiki töid tegema, ka koristajaks minema, sest mida ma saaksin muidu teha ilma keeleoskuseta. Minu hea tuttav oli Kiievis kõrgel ametikohal, kuid läks haiglasse tööle koristajaks. Iga töö on hea, kui see on ametlik, lepinguga ja selle eest makstakse,“ räägib Myroslava.

Soov leida püsiv töökoht

Pereema Kaidi kaudu sai Myroslava alustuseks kontakti Äripäeva venekeelses ajalehes Delovõje Vedomosti. „Hakkasin neile kaastöid tegema ja kui sain honorari, oli nii hea tunne!“ sõnab Myroslava.



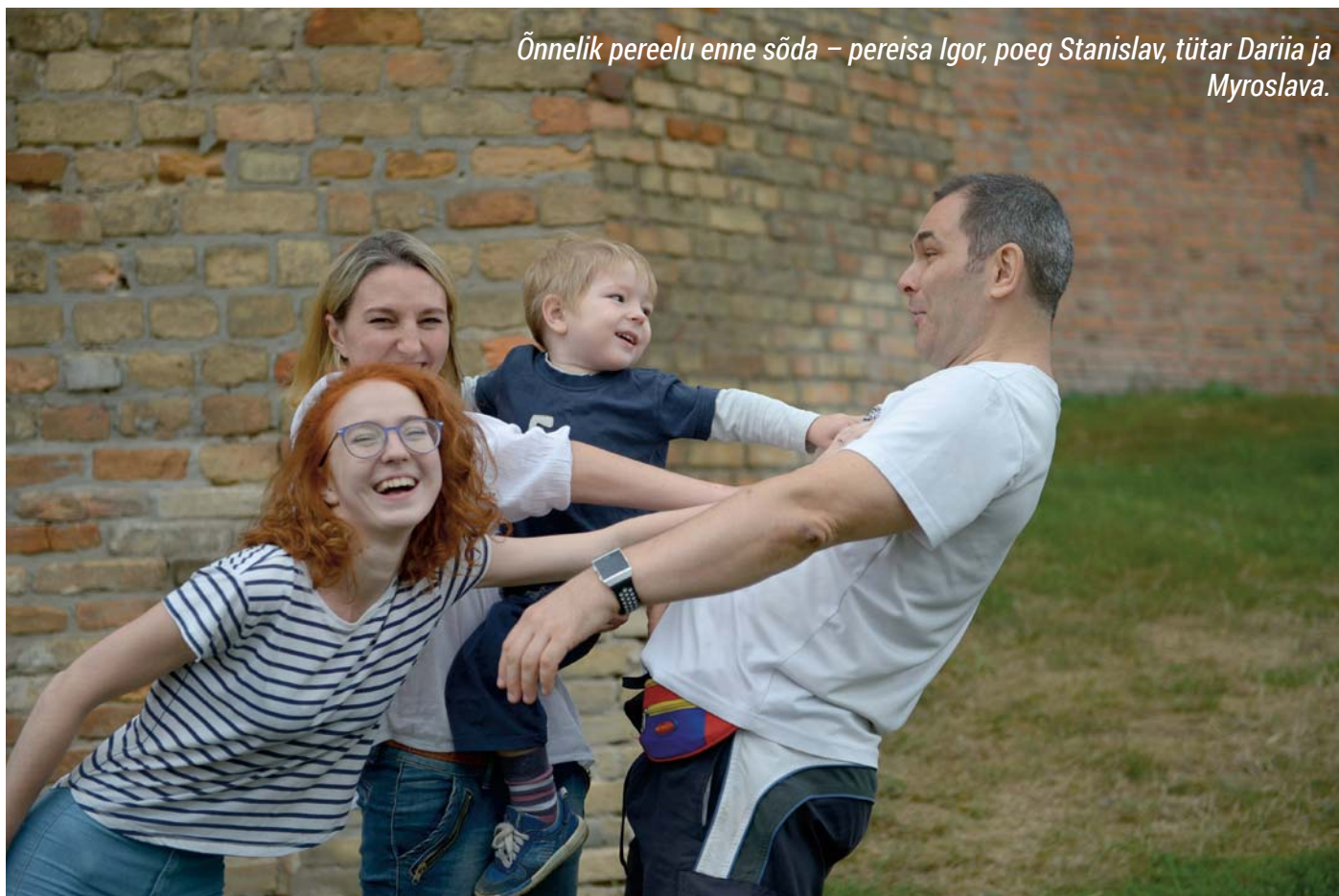
Oma tööpäeva veedab Myroslava suuresti arvuti taga, kirjutades blogi, vastates teiste põgenike tööõiguse alastele küsimustele, otsides infot ja julgustades inimesi oma õiguste eest seisma ja mitte alla andma.

Kuid naise soov oli leida püsiv töökoht. Niine tänava pagulaskeskuses pakkus talle abi üks neiu, kellele hakkas silma, et Tööinspeksioon otsib kommunikatsioonispetsialisti. „Mina ise jäin kahtlema, kas mu inglise keele oskus on piisav. Aga see neiu julgustas proovima,“ meenutab naine.

Myroslava tõdeb, et tööle kandideerimine oli uudne kogemus ja huvitav protsess: „Ma pole 17 aastat käinud töövestlustel, aga vestlesime Tööinspeksiooni inimestega vene ja inglise keeles, läks üle ootuste hästi. Ühel päeval sain sõnumi, et palju õnne, olete tööle valitud! See oli väga emotsionaalne hetk. Asusin tööle 1. juunil.“

Kolleegide kohta jätkub Myroslaval vaid kiidusõnu. „Ma tunnen end

Õnnelik pereelu enne sõda – pereisa Igor, poeg Stanislav, tütar Dariia ja Myroslava.



väga hubaselt, ainult haruharva on ebamugav, kui kõik räägivad eesti keeles, ja ma ei saa aru. Minu esimeseks mentoriks oli inspeksiooni eelmine kommunikatsioonijuht Kristel Abel, kes toetas ja innustas mind väga, nii öelda tiris kõik mu anded välja, pani blogi kirjutama. Praegu on minu mentoriks ennetuse ja teabe osakonna juhataja Agnes Loot. Kolleegidelt on mulle tohutult suur tugi. Mind võeti niimoodi vastu, nagu oleksin juba ammu oma, siin on tõesti väga toetav keskkond.“

Värbamisprotsessi käigus läbi tehtud ülesannete lahendusi kasutab Myroslava praegu aktiivselt. „Näiteks oli vaja lahendada info viimine sihtgrupini. Pakkusin välja, et jagame infot Facebooki grupi kaudu, sest ise sain kogu vajaliku info just seal. Me peamegi rohkem gruppides olema, teadma, kuidas meie kogukond „hingab“. Tööinspeksioonil

on olemas Facebooki leht ka vene keeles, teen päevakajalistel teemadel postitusi, vastan küsimustele või suunan juristidele vastamiseks, liitusin paljude Facebooki gruppidega, mida ukrainlased kasutavad, ning teen tihedat koostööd meie juristidega. Räägime kõikidest temadest, mis pakuvad inimestele huvi, töölepingu allkirjastamisest töösuhte lõpetamiseni. Mida rohkem inimesed teavad, seda paremaks kujuneb nende tööelu. Ehkki tunnen, et olen veel toores, on kõik väga huvitav ja töö meeldib väga, teen seda suure naudinguga.“

Blogi kajastab kogemusi ja muljeid

Lisaks inimeste küsimustele vastamiseks, mida tuleb Facebooki kaudu 10–20 nädalas, peab Myroslava Tööelu portaalis oma blogi „Ukrainlanna Eestis“.

„Kirjutan, mida tunnen, mida soovin, kirjutan kergelt ja huumoriga sellest, kes olen. Kajastan juhtumeid elust enesest, kas või kolimisest, ja ka tõsistel tööeluga seotud teemadel, näiteks tervishoiuarsti külastamisest või sellest, kuidas ebaausad tööandjad võivad töötajaid petta ja ära kasutada. Teen seda lihtsas ja arusaadavas keeles. Olen blogi üle väga uhke ja väga uhke ka selle üle, et seda tõlgitakse eesti keelde.“

Erinevused riikide tööiguses

Selgitustööd peab tegema palju, sest Ukraina ja Eesti tööiguses on palju erinevusi. „Näiteks oli 15–20 aastat tagasi Ukrainas tohutult hulgal nn tööagentuure. Nad võtsid tasu tööotsijalt justkui abistamise eest ja kui inimene leidis tööd, siis võeti veel 1–3 kuud lisatasu. Ehkki sellist praktikat enam ei ole, võib juhtuda, et kui keegi ebaaus tööpakuja soovib ka Eestis saada tasu pa-

Kuna isa Igor hakkas poja Stasiga kodus inglise keeles rääkima juba väiksest saadik, oskab Stas nii ukraina kui ka inglise keelt ning käib eesti-inglisekeelses lasteaias.



kutava töö eest, ei tekita see ukrainlases suuri kahtlusi," toob Myroslava näite.

Ukrainas usaldatakse pigem selliseid tööpakkumisi, mis tulevad tuttavate ja tuttavate tuttavate kaudu. „Siis on kindlam tunne, et ei peteta, sest isiklikud suhted maksavad väga palju. Töölepingust pole tihti ka juttu, levinud on suusõnalised kokkulepped. Ja sellepärast ei aima ka siin paljud ukrainlased, et kui pakutakse tööd ilma töölepinguta, on see tööandja poolt rikkumine.“

Myroslava on suhelnud mitme kuu jooksul väga paljude inimestega, kel on tekkinud töökohas probleem. Ja need ei ole ainult Ukraina sõjapõgenikud, vaid on ka pikaajalisi muukeelseid elanikke.

„Näen, et paljud kohalikud venekeelsed elanikud ei tunne samuti

oma õigusi. On juhtumeid, kui petetakse, mõned inimesed pöörduvad meie poole, aga paljud kannatavad nii pikalt, et olukord läheb peaaegu inimkaubanduseks. Inimene elab – liialdamata – kuuris, töötab sandikopikate ja söögi eest, teeb lisaks põhitööle ka ehitustöid „tööandja“ kodus ning saab ähvardusi, et kui politseisse pöördud, lõpeb see halvalt hoopis sinu jaoks. Töölepingust ei ole muidugi juttugi,“ toob ta muret tekitava näite.

Julgustab küsima abi

Ukrainlased on väga töökad, valmis töötama väga palju, ja leidub ka neid, kes on valmis seda kurjalt ära kasutama. Põhimure on see, et jäetakse inimestele palk või puhkuseraha maksmata. Väga palju on Facebooki gruppides ka selliseid kuulutusi, et ma näen kohe, et seda tööd pole lihtsalt olemas – pakutakse tulusat tööd juustutehases, mida

polegi olemas, mis asub ei tea kus ja kuhu vormistamise eest on vaja raha maksta ning „info saamiseks kirjutage Viberisse“. Selleks meie töötamegi, et selgitada inimestele nende õigusi, et nad ei langeks ebaausate tööandjate õnge.“

Myroslava julgustab kõiki uurima oma õigusi, küsima vajadusel infot ja abi, sest on olemas inimesed, kes oskavad ja tahavad aidata. Ja kui tööd veel ei ole või tööl ei laabu nii, nagu tahaks, soovib ta mitte meelt heita ja mitte alla anda.

„Kõik sõltub inimese enda avatusest. Peab elama, aga see on algul väga raske, sest paljud jätsid Ukrainasse kõik, mis neil oli, ja on palju neid, kes elavad mõtetega minevikus. Aga me pole seda olukorda endale valinud, meid pandi sellisesse olukorda. Tuleb n-ö püsti tõusta ja midagi teha. Magava kassi suhu hiir ei jookse.“ ■

Kuus olulist muudatust töötervishoiu ja tööohutuse seaduses

Tekst: **Sandra Kuus**, Sotsiaalministeerium

2023. aasta jaanuaris jõustuvad töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muudatused, millega uuendatakse töötervishoiuteenuse korraldust ja täpsustatakse tööandja kohustusi kaugtöö puhul. Muudatused parandavad töötervishoiuteenuse korraldust ja kvaliteeti ning tööandjate ja töötervishoiuarstide koostööd. Samuti toetavad muudatused ohutut ja tervist hoidvat kaugtöö tegemist, täpsustades selleks töötervishoiu ja -ohutuse nõuete täitmist kaugtööl ning vastutuse jaotust tööandja ja töötaja vahel.

Terviklik töötervishoiuteenus

Lisaks tavapärasele töötaja tervisekontrollile, kus hinnatakse ühe töötaja tervist, peab töötervishoiuteenuse uue osana analüüsima töötervishoiuarst ettevõtte töötervishoiu olukorda tervikuna. Kui individuaalse tervisekontrolli eesmärk on konkreetse töötaja tervise hindamine ja talle sobivate ettepanekute tegemine (nt karpaalkanali sündroomi vältimiseks ergonoomilise arvutihiire või randmetoe kasutamine), siis ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüsimisel saab töötervishoiuarst edaspidi lisaks hinnata ettevõtte kui terviku olukorda. Näiteks kui tööandjal on probleeme sagedaste haiguslehtedega, saab töötervishoiuarst analüüsida töötajate haigestumise ja töölt puudumise statistikat ja töötajate üldisi tervisenäitajaid, sh tööga seotud terviseprobleeme. Kui töökeskkonnas juhtub tihti tööõnnetusi, siis analüüsitakse, kas need on kuidagi seostatavad konkreetse osakonna või tehtava tööga, ja peamisi tööõnnetuste juhtumise põhjusi. Nii

on võimalik välja selgitada ettevõttes kõige sagedamini esinevad probleemid ning töötervishoiuarst saab pakkuda tööandjale sisulist ja ettevõtte spetsiifikast lähtuvat tagasisidet töötervishoiu korraldamiseks, töötajate tervise kaitseks ja ohutu töökeskkonna kujundamiseks.

Töötervishoiuarsti ettepanekud

Kui praegu on tööandja otsustada, kas rakendada töötervishoiuarsti ettepanekuid töökeskkonna ja töötajate tervise edendamiseks, siis edaspidi on nende ettepanekute rakendamine kohustuslik. Tööandja peab need ettepanekud lisama riskianalüüsi tegevuskavasse.

Siiski jätab seadus tööandjale õiguse teatud juhul ettepanekud rakendamata jätta. Tööandja hindab, kas tehtavad kulutused ettepanekute rakendamiseks on mõistlikud lähtvalt konkreetse ettevõtte olukorrast ja ettepaneku sisust. Kui kulutused on ebarproportsionaalselt suured,

võib tööandja jätta ettepanekud rakendamata. Hindamisel tuleks arvesse võtta näiteks tööandja kulusid, ettevõtte suurust, rahastamise võimalusi, asjakohasust, kasutegurit töötajatele ja seda, kas ettepanek toob kaasa olulise töökorraldusliku muutuse.

Esmane tervisekontroll

Kui töötaja asub uuele töökohale, tuleb ka edaspidi korraldada töötajale esmane tervisekontroll nelja kuu jooksul alates tööle asumisest (v.a teatud ohutegurite ja öötöö korral, kus tervisekontroll tuleb teha enne ohuteguriga kokkupuudet ja enne öötööle asumist). Samuti tuleb teha regulaarset tervisekontrolli lähtvalt töötervishoiuarsti otsusest, kuid vähemalt üks kord kolme aasta jooksul. Edaspidi on aga võimalik, et töötaja ei pea kohe tervisekontrolli minema, kui ta on viimase kuue kuu jooksul läbinud tervisekontrolli samade ohutegurite kohta. Näiteks läbis töötaja tervisekontrolli jaanuaris ning vahetas töökohta märtsis.



Töötaja tööülesanded uuel töökohal on sarnased ja ohutegurid samad. Seega ei pea uus tööandja esimese nelja kuu jooksul töötajat uuesti tervisekontrolli saatma, vaid see tuleb korraldada olemasolevas tervisekontrolli otsuses märgitud tähtjal.

Kaugtööl töökeskkonna riskide hindamine

Ühe olulise muudatusena lisandub töötervishoiu seadusesse kaugtööd puudutav regulatsioon, sh riskide hindamise reeglid. Kaugtöö puhul on tööandja kohustatud kajastama töö iseloomust tulenevad võimalikud riskid töökeskkonna riskianalüüsis ning kaugtöö erisusi arvestades rakendama abinõusid töötaja terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks.

Tööandja võib kaugtööga seotud võimalikud riskid kajastada riskianalüüsis üldistatud kujul. See tähendab, et tööandja ei pea hindama kaugtööga seonduvaid võimalikke riske iga töötaja ega iga kaugtöö tegemise koha (nt kodu, raamatukogu, kohvik, rong) kohta eraldi, vaid võib kaardistada ja riskianalüüsis kajastada kaugtööga seonduvad riskid üldistatult (nt vales tööasendist, kehvast valgustusest, psühhosotsiaalsest ohutegurist tulenevad riskid jne).

Seega tuleb tööandjal selgitada välja kaugtööga kaasnevad potentsiaalsed

riskid (nt ei ole vaja mõõta ohutegurite parameetrite väärtusi jms) ning kaugtöö eripärasid arvestades võtta kasutusele sobivad riskide maandamise abinõud. Näiteks kaugtöötaja puhul, kes teeb enamiku tööajast tööd kuvariga, on võimalikud töö iseloomust tulevad riskid kuvariga ja sundasendis töötamine, psühhosotsiaalsed ohutegurid, nägemist ohustavad tegurid, kukkumis-, elektrilöögi- ja tulekahjuoht.

Kuvariga ja sundasendis töötamise puhul tuleb kujundada ergonoomiline töökoht ja pidada puhkepause. Muudatusena on seadusesse toodud tööandja kohustus tagada ka kaugtööl tööülesannete täitmiseks sobilikud töövahendid ning et kaugtöö töökoht sisustatakse töötaja ja tööandja kokkuleppel.

Psühhosotsiaalsete ohutegurite (nt üksinda töötamine, pingeline töö, töö- ja eraelu segunemine) puhul on võimalikeks abinõudeks optimaalse töökoormuse tagamine, sobiva suhtlusviisi tagamine, et töötaja oleks kaugtööd mittetegevate töötajatega samas infoväljas, töötaja heaolu ja tööalase arengu toetamine, arenguvestlused, vaimset tervist toetavad koolitused jms psühholoogiline toetus ja abi, töötaja kaasamine, ühisüritused jms meeskonda ühendavad koosviibimised. Nägemise halvene-

mise vältimiseks on muu hulgas oluline õige valgustuse valik ja töökoha kohandamisel loomuliku valgusallika (aknast paistev päikesevalgus) ning üld- ja/või kohtvalgusti valguse langemine. Kuvariga töötaja peab pidama puhkepause vähemalt 10% kuvariga töötamise ajast. Kukkumis-, elektrilöögi- ja tulekahjuohtu puhul tuleb jälgida, et töövahendid oleksid regulaarselt hooldatud ning töötool ja -laud püsikindlad.

Kaugtöötaja juhendamine

Teine tööandja oluline kohustus kaugtöötajate puhul on töötaja juhendamine kaugtöö töökeskkonnaga seotud ohtudest ja nende terviseohutusest ning tervisekahjustuse vältimise abinõudest. Kaugtöö iseloomust lähtuvalt võib olla vajadus töötajat juhendada näiteks ergonoomiliselt õigetest tööasenditest ja -võtetest (laua ja tooli reguleerimine, kuvari asetus, tööasendid, puhkepausid), elektri- ja tuleohutusnõuetest (elektrijuhtmete ja elektripistikute vigastused, elektrijuhtmete korrashoid, arvuti regulaarne hooldus ja puhastus), tehtava töö ja kasutatava töövahendi ohutusnõuetest, isikukaitsevahendite kasutamisest vms.

Kaugtööl juhtunud tööõnnetuste uurimine

Tööandja peab uurima ka kaugtööl juhtunud tööõnnetusi. Tööandjal ja töötajal tuleks enne töötaja kaugtöö kasutamist läbi mõelda, kuidas peab töötaja tööõnnetuse korral tegutsema. Kui tööandjal ei võimaldata tööõnnetust selle juhtumise kohas uurida, võib vigastatud töötajal olla keerulisem tõendada, et vigastus tekkis tööõnnetuse tagajärjel. Kui töötajaga juhtub kaugtööl tööõnnetus, peab tööandja vaidluse korral tõendama, et tema on täitnud kõik seadusest tulenevad kohustused töötaja ohutuse ja tervise kaitse tagamiseks. ■

Vaimne valu vajab märkamist ja leevendamist

Vaimse tervise muresid esineb sagedamini kui südame- ja kopsuhaigusi ning vähki kokku. Sageli jäädakse vaimse tervise murega üksi, kuigi toetatult oleks olukorrast palju lihtsam välja tulla. Kuidas märgata kolleegi muret ja talle abi pakkuda?

Tekst: **Karoli Noor**

„Kui on näha, et kolleeg või koostööpartner on vaimselt hädas, võiks lähtuda põhimõttest, et igapäev on õigus saada vaimse tervise mure korral märgatud ja toetatud,“ ütleb Peaasi.ee psühholoog, perenõustaja ja vaimse tervise esmaabi strateegiline juht **Gea Ashilevi**.

Nii nagu füüsilise õnnetuse puhul antakse esmaabi, saab seda pakkuda ka vaimsel tasandil. Vaimse tervise esmaabi on lihtne tugi, mis koosneb viiest sammust:

1. Loo kontakt
2. Kuula hoolega
3. Paku kindlustunnet
4. Julgusta tegutsema
5. Toeta iseennast

Vaimse tervise esmaabi pakkumiseks ei ole vaja psühholoogiaharidust, küll aga mõningaid teadmisi ja oskusi. „Vaimse tervise esmaabi andmine on õpitav ja jõukohane kõigile. Vaimse tervise esmaabi antakse inimesele, kellel on vaimse tervise probleem tekkimas või süvenemas. Selleks on vastavad koolitused, mille läbinud inimene oskab ära tunda ja hinnata ohtu, pakkuda teistele esmast tuge ja kasutada ka eneseabi-võtteid,“ selgitab Ashilevi.

Muidugi ei asenda esmaabioskused professionaali omi, aga esmaabi andja saab aidata teha esimesed

sammud paranemise teel ja vahel isegi elu päästa.

Kuidas muresid märgata?

Vaimse tervise mured võivad olla seotud erinevate elusündmustega, näiteks lahutus, lähedase surm, haigestumine, aga ka töövahetus, lapse koolivahetus vms. Muutused unerütmis, toitumises, suhetes või toimetulekus tööl võivad toimuda küll aegamööda, kuid annavad selgelt märku potentsiaalse läbipõlemise, depressiooni või ärevuse avaldumise kohta ja seetõttu on tähtis osata neid muutusi enda ja teiste juures märgata.

„Vaimse tervise murele osutab enamasti märgatavalt muutunud käitumine. Inimene võib hakata tihti hilineb või sagenevad haiguspäevad. Ta võib olla ärritavam või hoopis vaiksem. Kui tundub, et midagi on oluliselt teisiti, siis on põhjust läheneda ja vestlust alustada,“ soovib Ashilevi.

Kõige olulisem on märgata ja küsida. „Lahendused ja vastused on tihti inimesel endal olemas, ta peab need vaid üles leidma. Seda on tunduvalt lihtsam teha teise inimese küsimustele vastates. Halva enesetunde või stressi varjamine teevad haigeks. Empaatiline tähelepanu ja osavõtlikud küsimused võivad olla oluliseks

katalüsaatoriks paranemise teel,“ julgustab Ashilevi.

„Tuleks leida sobiv aeg ja koht, kus mõlemad end turvaliselt tunnevad. Kui inimene ei alusta vestlust, siis tasub ise julgelt ja empaatiliselt väljendada muret, mida tema suhtes tuntakse ja mida on märgatud. Enamik stressiseisundis olevatest inimestest soovib, et neid esmalt lihtsalt hinnanguvabalt ära kuulataks,“ sõnab Ashilevi.

Vaimne esmaabi on sama oluline kui füüsiline

Kuigi vaimse tervise mured on väga levinud, seostub nendega jätkuvalt ebavajalikku piinlikkustunnet. „Kahjuks ei julge paljud vaimse tervise probleemiga inimesed oma murest tööandjaga rääkida. Statistika ütleb, et vaid kolmandik vaimse tervise vaeguste all kannatajatest on tööandjat oma murest teavitanud. Peljatakse mittemõistmist või tuntakse häbi. Ometi ei ütle me murtud jalaluuga inimesele, et ta end kokku võtaks ja üle saaks,“ võrdleb Ashilevi.

Peaasi.ee meeskond usub, et vaimse tervise esmaabi andja töökohal on sama oluline, kui on füüsilise esmaabi andja. „Igas meeskonnas peaks olema üks või mitu vaimse tervise esmaabi koolituse läbinud inimest, kes oskaksid vaimse tervise prob-

leeme ära tunda ja kolleege toetada," ütleb Ashilevi.

Vaimse tervise esmaabi koolitused annavad tõuke ka vaimse tervise teemaliste diskussioonide tekkimiseks organisatsioonis, häbimärgistamise vähendamiseks ja vaimset tervist väärtustava töökultuuri arendamiseks. „Vaimselt turvalise keskkonna loomisel on suur mõju eeskujul – sellel, kuidas eestvedajad suhtuvad ja tegutsevad. Samas ei ole kogu vastutus märkamise ja hoolimise eest sugugi vaid juhtkonna õul," sõnab Ashilevi. Ta toonitab, et kaasa saavad aidata nii tööandja kui ka kogu meeskond.

Kust algab ja kus lõpeb vaimse tervise esmaabi?

Vaimse tervise esmaabi raames pakutakse emotsionaalset tuge ning vajaduse ja võimaluse korral ka praktilist abi. „Esmaabi osutaja saab pakkuda infot, kust probleemide kohta rohkem teadmisi saada ning seda pakkuda või aidata koos leida. Vaimse tervise probleemidega inimesed taastuvad tavaliselt paremini sobiva professionaalse abi toel. Tuleks tutvustada saadaolevaid

võimalusi, nagu nõustamine, tervishoiuteenused, psühhoteeraapia jmt. Tuleks julgustada küsima vajalikke kohandusi töökeskkonnas, kasutama eneseabistrateegiaid ning otsima tuge pereliikmetelt, sõpradelt ja teistelt," räägib Ashilevi.

Vaimse tervise esmaabi andjal ei

ole kohustust jääda tugiisikuks. „See, kas ja kui palju hiljem veel tuge pakkuda, sõltub abistaja enda ressurssidest, omavahelisest suhtest ja kontekstist. Kõige lihtsam on, kui sellest julgelt ja ausalt omavahel rääkida ja võimalustes kokku leppida," soovib Ashilevi. ■



VAIMSE TERVISE ESMAABI ON LIHTNE, 5 SAMMUST KOOSNEV TUGI, MIDA SAAD PAKKUDA, KUI MÄRKAD OMA LÄHIKONNAS KEDAGI, KES VÕIB VAIMSE TERVISE OSAS ABI VAJADA.



Kogemus: Piia Kadastik, DB Schenker Baltikumi personalijuht

Osalesin vaimse tervise esmaabi koolitusel eelkõige isiklikust huvist ja vajadusest. Seoses pikemaajalise intensiivse tööperioodiga langes minu unekvaliteet, tõmbusin eemale sotsiaalsest elust, vähenes tööviljakus ning kannatas ka tootumise kvaliteet. Saadud teadmisi olen saanud rakendada eelkõige enda peal. Oskan nüüd paremini märgata, millal on vaja aega maha võtta, ja olen teadlikum, kuidas seda teha.

Pööran veelgi suuremat tähelepanu aktiivsele kuulamisele ja märkamisele. Kuna olen teadlikum, siis

saan paremini märgata ja toetada kolleege, kes on läbipõlemise teel. Olen julgustanud neid otsima abi ja pakkunud eneseabitehnikaid. Kindlasti olen nüüd ka parem ema oma lastele ja kaaslane oma abi-kaasale.

Kõige kasulikumaks on osutunud harjutused ja teadmised selle kohta, kuidas tunda ära depressiooni, kuidas ärevuse- või paanikahoo ajal inimest rahustada ning mida soovitada vaimse tervise vastupanuvõime tugevdamiseks. Kasulikud on ka tehnikad iseenda rahustamiseks ja tasakaalu leidmiseks.

Läksin koolitusele oma algatusel, tööandjast sõltumatult, aga nähes, kui tõhus see koolitus oli, otsustasime organiseerida koolituse kõigile meie ettevõtte võtmetöötajatele ja tiimijuhtidele. Sarnaselt tavapärase esmaabiandjatega on meil tulevikus ettevõttes ka u 25 vaimse tervise esmaabiandjat. Töötajaid on meil u 165.

Kodukontorite ja hübriidmeeskondade ajastul on olulisi ohumärke raskem lugeda, kuid siiski võimalik. Võtmesõnaks on juhi ja töötaja, personalijuhi ja juhi omavaheline avatud, aus ja pingevaba suhtlus.

(Töö)õnnetus, mida keegi ei näinud – tagantjärele tarkuseterad



Katrin Sarap
Vandeadvokaat
NJORD Advoka-
adibüroo OÜ

Ühest 2017. aastal alanud ja seni käimasolevast vaidlusest pudeneb tagantjärele mitmeid tarkuseteri.

Töötaja palus kohtul juba viie aasta eest tuvastada, kas temaga toimunud õnnetusjuhtum oli tööõnnetus. Vaidlus on veninud väga pikaks, kuna esimesel korral andis Riigikohus töötajale teada, et sellist nõuet kohtule esitada ei saa. Nimelt ei saa nõuda kohtus faktiliste asjaolude tuvastamist, kuna see ei kuulu kohtu pädevusse. Seega tühistas Riigikohus maa- ja ringkonnakohtu otsused ning töötaja hagi jäeti läbi vaatamata.

Riigikohus selgitas, et tööõnnetuse ja kutsehaigestumise asjaolud ja põhjused selgitab uurimine (töötervishoiu ja tööohutuse seadus, edaspidi TTOS § 24 lg 1). Tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi uurib vajadusel Tööinspeksioon (TTOS § 24 lg 5). Riigikohtu kolleegium märkis, et olukorras, kus töötajaga juhtub tööõnnetus ja tööandja leiab uurimise tulemusel, et tegu ei olnud tööõnnetusega, kuid töötaja ei nõustu sellega, ei ole isenesest välistatud töötaja õigus esitada tööandja vastu kohustamishagi. Selle eesmärk on saada töövõime vähenemise hüvitist.

Riigikohtu juhiste kohaselt esitas töötaja tööandja vastu uue hagi, nõudes

muu hulgas tööõnnetusest tulenevat kahjuhüvitist (mittevaraline kahju) kohtu õiglasel äranägemisel. Töötaja väitel toimus temaga töökohustuste täitmise ajal tööõnnetus.

Puudus arusaadav teavitus võimalikust tööõnnetusest

Vahetult pärast väidetava õnnetuse toimumist teavitas töötaja kolleegi, et tegi endale liiga ja läheb koju. Muid selgitusi, millest oleks võinud järeldada tööõnnetust, töötaja ei andnud. Seega ei saanud tööandja alustada võimaliku tööõnnetuse uurimist. Kahe kuu pärast sai tööandja Haigekassa kaudu teada, et töötaja on haiguslehel ning Tööinspeksiooni kaudu teada võimalikust tööõnnetusest. Tööandja viis läbi uurimise, millega tuvastas, et tööõnnetust ei toimunud.

Kaks kuud pärast väidetava tööõnnetuse toimumist ei olnud võimalik läbi viia uurimist, kuivõrd võimaliku õnnetusega seotud olustik ja tõendid ei olnud säilinud. Tööandjal puudus võimalus teha paikvaatlust. Kuna vahetult pärast väidetavat juhtumit ei andnud töötaja teada õnnetuse asjaoludest, ei olnud tööandjal võimalik neid tagantjärele tuvastada. Ka Tööinspeksioon ei saanud läbi viia uurimist, kuna inspeksioon sai võimalikust õnnetusest teada samuti alles kaks kuud hiljem. Töötaja on esitanud tõendid, mille kohaselt pöördus ta perearsti poole üks nädal pärast väidetava õnnetusjuhtumi toimumist. Perearst tuvastas terviserikke.

Mis juhtus töötajaga seitsme päeva jooksul alates päevast, mil ta lahkus töökohalt ja pöördus perearsti poo-

le? Kas terviserike tekkis töökohal või sealt lahkudes? Kas tööandja on igapäevaselt täitnud kõik TTOSist tulenevad tööandja kohustused? Kas töötaja on käitunud mõistlikult ja lojaalselt? Mida peab tõendama töötaja ja mida tööandja?

Kohus: eluliselt on usutav ja tõendamist on leidnud, et töötajaga juhtus õnnetusjuhtum, mis leidis aset tööandja territooriumil. Mõista töötajale välja mittevaralise kahju hüvitis 5000 eurot.

Seni kestvas kohtuvaidluses on töötaja esitanud omapoolse tööõnnetuse kirjelduse, mis on vaidluse kestel muutunud vastavalt tööandja vastuargumentidele. Töötaja loo esimene versioon erineb viimasest. Kuna keegi väidetavat õnnetust pealt ei näinud, on töötajal lihtne oma lugu täiendada. Tööandja katsed välistada eluliselt põhjuslikud seosed töökohustuste täitmise ja töötaja terviserikke vahel, mille kohaselt ei saanud töökohal õnnetust toimuda, on seni olnud edutud. Kohtumenetluses on töötaja nõrgem pool ning tööandjal peaks olema justkui suurem võimalus oma väiteid tõendada. Kirjeldatud vaidluses see seni paika pole pidanud. Kuna kohtumenetlus on pooleli, ei ole midagi veel lõplikult selge.

Neli tagantjärele tarkusetera

Kindlusta oma töötaja ja tagala!

Mistahes töösuhetest tuleneva vaidluse edukuse eeltingimuseks on korras paberimajandus. Töölepingud, tööülesannete kirjeldused ja ohutusjuhendid, tööajakavad, töökorralduse reeglid, riskianalüüs jmt peavad kajastama tegelikku olukorda. Need

tasub kindlasti aastate möödudes üle vaadata ja värskendada. On selge, et kõiki töösuhetest tulenevaid elulisi olukordi ei ole võimalik kirja panna. Töötajaid peab julgustama, et nad ebaselgete olukordade tekkides pöörduksid juhiste saamiseks tööandja poole. Mõistlikult ja heas usus käituv töötaja peab oskama ning julgema abi küsida.

Pooleliolevast vaidlusest selgub, et tööandja kohustuseks peaks lisaks ohutute töövõtete tutvustamisele olema ka kohustus tutvustada turvalisel moel ohtlikke töövõtteid, et näidata, millised töövõtted on töötaja jaoks kategooriliselt keelatud. Näiteks konkreetset ohtlikku tegevust või valesid töövõtteid imiteerides. Ka selline juhendamine tuleb dokumenteerida.

Töötaja üheks kohustuseks on võimaluse korral kõrvaldada erikorralduseta töötakistus või selle tekkimise oht (Töölepingu seadus § 15 lg 2 p 7). Olenevalt tööloigust tuleb selle kohustuse sisu töötajale selgitada ja vastavas juhendis kirjeldada. Oskamatus või omaalgatus ei pruugi ohtu tõrjuda, vaid päädida hoopis tööõnnetuse ja tervisekahjuga, mille eest võib tööandja vastutavaks jääda.

Jälgi mängu! Tööandja tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras (TTOS § 12 lg 1). Kõnealuse vaidluse puhul oleks tööandja pidanud töötajat kohe küsitlema ja tekkinud olukorra kirjalikult fikseerima. Mida pidas töötaja silmas, kui ta möödaminnes mainis, et tegi endale liiga? Seda ka olukorras, kus visuaalselt ei saanud töötajale omistada sellist terviseriket, mis nädal hiljem arsti poolt tuvastati. Tööandja oleks saanud kohe teostada paikvaatlust väidetava õnnetuse toimumise kohas ja alustada tööõnnetuse uurimist. Kommunikatsioon on oluline. **Seega: jälgi mängu, kuu-**



la, pane tähele, küsi ja uuri! Olukorra väljaselgitamiseks lase töötajal toimunu kohta kirjutada seletuskiri.

Usalda, aga kontrolli! Tööandja ei tohi lubada tööle asuda töötajal, kellel puuduvad vajalikud erialateadmised ja oskused ning töötervishoiu- ja tööohutusosalased teadmised (TTOS § 12 lg 2). Olenevalt tööprotsessi keerukusest peavad töö- ja ohutusjuhendid olema töötajale arusaadavad ja täitma eesmärgi. Ka elementaarseid töövõtteid tuleb selgitada ning kirja panna. Vaidluse korral tuleb tööandjal tõendada, et ta on mõelnud kogu tööprotsessi läbi ning töötaja on põhjalikult juhendatud. Sealhulgas peab töötaja teadma, et tegevused, mida ta arvab, et oskab teha, kuid mis ei ole talle kohustuseks ning mis võivad kujutada tema jaoks ohtu, ei ole lubatud.

Üheks tööandja ennetustegevuseks on töövahendite ja -meetodite kohandamine vastavalt tehnika arengule (TTOS §12 1 lg 1 p 6). Ohutusjuhendid ning muud reeglid peavad olema ajakohased. Vaidluste puhul loeb töötaja allkiri juhendil, millega

ta kinnitab, et on juhendiga tutvunud ja oskab selle põhjal teha kokkulepituid tööd ohutult. Kui allkiri puudub, tähendab see, et töötajat ei ole juhendatud olenemata tema pikast staažist samal ametikohal ja tööprotsessis. Argument, et töötaja on sama tööloigu teinud aastaid ja ilma juhendita, ei ole samastatav töötaja allkirjaga ohutusjuhendil. Juhul kui õnnetuse on põhjustanud rumalusest juhtunud kõrvalekalle, on ka see tööandja tõendamiskoormis. Kui tööandja ei ole täitnud asjakohaseid töötervishoiu ja tööohutusega seonduvaid kohustusi, on see käsitletav tööandjapoolse tegevusetusena, mis võib olla põhjuslikus seoses töötajale tekkinud tervisekahjuga.

Mõtle nagu Sherlock! Kui miski tundub imelik või veider, siis tegutsese kohe. Uuri välja, miks töötaja ei ole tööle asunud. Loo seoseid. Kogu tõendeid. Juhenda. Vältida tuleb olukordi, kus töötaja paneb ennast vabatahtlikult riskantsesse olukorda. Vältima peab ka lihtsat füüsilist nähtust nagu tõmbetuul, mille tagajärjeks võib olla tööst põhjustatud tervisekahju. ■

Tööelu 7 hetke

Töötukassa tööandjate nõustaja **Tom Rüütel**: me kõik vajame vahel abi

Intervjueeris: **Tiina Nõmm**

Mis oli teie esimene töökoht ja kõige kirkam mälestus sellest?

Mulle oli juba üheksanda klassi lõpus selge, et pärast gümnaasiumi lähen sotsiaaltööd õppima. Olen oma liikumispuude tõttu selle süsteemiga väga hästi tuttav ja tean selle kitsaskohti. Soovin inimesi aidata.

Oma esimese töökohta sain üpris hilises vanuses, üliõpilasena. Sain selle töö juhuslikult. Õppisin Tartu Ülikooli Pärnu kolledžis sotsiaaltööd ning mulle pakuti tööd Kuressaare päevakeskuses vaimupuudega inimeste tegevusjuhendajana.

Seal juhtus üks vahva seik ühel reedel, mil päevakeskuses oli tavaliselt koristuspäev. Arutasin parasjagu päevakeskuses oma klientidega, mida me sel päeval teha võiks ja kuidas kohustusi jaotada. Kes pühib tolmu, kes peseb põrandad jne. Selle peale sõnas mulle üks nutikas noormees, et kuna nemad on vaimupuudega, siis ei peaks nad midagi tegema. Vestlesime siis pisut ja arutlesime koristamise teemal ning tuba sai meil ka üheskoos koristatud. See on hea näide sellest, et ükskõik, kellega koos töötada, on teiste inimestega

arvestamine ja läbirääkimisoskus ääretult olulised.

Mis on kõige kaalukam asi, mida mõni kolleeg on teile elus õpetanud?

Julge küsida ja julge rääkida. Isegi väga head spetsialistid vajavad uuel töökojal sisseelamiseks aega. Töökeskond, uus kollektiiv, organisatsioonikultuur – korraka on vaja väga palju tundma õppida. Kui on küsimusi, tasub julgelt kolleegide poole pöörduda. Inimesed on tegelikult väga abivalmid.

Mis on edu võti? Tuleb olla väljakutsetele avatud, neid otsida ning julgelt huvipakkuvale töökohtale kandideerida.

Me kõik vajame vahel abi. See, et minu abivajadus on füüsilise puude tõttu suurem, ei tähenda, et ainult minul läheb abi vaja. Üllatuslikult olen enda puhul täheldanud, et abi küsimine muutub vanusega keerulisemaks. Siis tuleb ka endaga läbirääkimisi pidada ja meelde tuletada, et on täiesti okei nõu ja abi küsida.

Kui oleksite saanud noorele tööelu alustavale iseendale midagi soovida, siis mis see oleks?

Ma oleksin endale öelnud juba põhikoolis või vähemalt gümnaasiumi alguses, et otsi endale suveks mingi töö, kas või üheks kuuks. Mul ei olnud omal ajal vajadust tööle minna, kuna sain puudetoetust ja töövõimetuspensionit. Kui teised käisid taskuraha teenimiseks tööil, siis minul oli sissetulek juba olemas.

Nimetage kolm asja, mida töö on teile õpetanud.

Töö töötukassas tööandjate nõustajana on arendanud minu läbirääkimisoskusi. Kuigi kohati tunnen jätkuvalt klientidega suheldes ja ka üritusi korraldades, et saaksin olla selles veel parem, siis läbirääkimistes olen kindlasti palju edasi arenenud.

Ülesanded, mille täitmine võtab umbes viis minutit, tuleb kohe ära teha. Tavaliselt kipuvad sellised väikesed asjad ununema. Tundub, et see on hetkel ebaoluline või tegelikult on palju suuremaid ja tähtsamaid ülesandeid vaja täita, aga nende väikeste ülesannete tegemata jätmisel võivad olla tõsised

Julge küsida ja julge rääkida. Isegi väga head spetsialistid vajavad uuel töökohal sisseelamiseks aega. Kui on küsimusi, tasub julgelt kolleegide poole pöörduda.



Foto: Irina Rüütel

tagajärjed. Samuti on ka ajaplaanerimine väga oluline oskus.

Olen aru saanud, et töö peab olema arendav. Kui töö kipub liiga lihtsaks muutuma, oleks mõistlik karjääris edasi liikuda. Hindan oma töös vaheldusrikkust ja ka huvitavaid väljakutseid, mil on vaja nuputada, kuidas mingi olukorra lahendan või kuidas oma ettekandega kuulajaid kõnetada. See on tegelikult väga äge, kui vahepeal saab oma mugavustsoonist välja tulla.

Milline on olnud teie kõige ohtlikum või pingelisem tööalane juhtum?

Kui ma töötasin Töötukassas juhtumikorraldajana, puutusin kokku ka klientidega, kes ei olnud väga leplikud, koostööaltid või ei suh-

tunud meie pakutavatesse võimalustesse heatahtlikult. Sellistes olukordades oli oluline olla empaatiline ja professionaalne. Raske on öelda, mis oli inimese rahutuse või ärrituse põhjus. Mõnel juhul võis see olla tingitud inimese tervise seisundist või stressist. Alati ei saagi seda kellelegi süüks panna. Kõigil võib olla halbu päevi ja vahel on keeruline oma tunnetega toime tulla.

Missugused töised harjumused on aidanud kaasa edu saavutamisele?

Tegelikult on mul olnud päris palju õnne, et mul on tööelus nii hästi läinud. Väga oluline on ka enese täiendamine ja areng. Alates esimesest töökohast peale olen järjepidevalt tööturul tegutsenud ja jõudeolekut mul ei ole olnud. Mis

on edu võti? Tuleb olla väljakutsetele avatud, neid otsida ning julgelt huvipakkuvale töökohale kandideerida.

Mida soovitaksite alustavale ametikaaslasele?

Hea koostööoskus ja julgus abi küsida on meie ametis oluline. Töötukassas on väga palju erinevaid teenuseid ning uuele kolleegile võib esialgu olla suur katsumus kogu sellest süsteemist aru saada. Töötukassa ei paku teenuseid ainult töötajale või töötule, vaid ka tööandjatele ja juba töötavatele inimestele. Uusi ja huvitavaid teenuseid ja võimalusi tuleb pidevalt juurde. Õnneks on meil väga head ja toetavad kolleegid, kes on tekkivate küsimuste korral heal meelel abiks. ■

VÄRAV



OHUTUSSE
TÖÖKESKKONDA

TEIS
iseteenindus.ti.ee



UURI LÄHEMALT
TÖÖINSPEKTSIOONI ISETEENINDUSEST!