

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI

TÖÖELU

TALV 2023

*Tehisintellekti
roll* on võimestada
töötajaid
lk 6

*Talveks tööle
palmi alla?* Mida
on tööandjal tarvis
teada?
lk 22

*Praktikantide
tööohutus* ja
juhendamine
lk 36

Inimeste usku

Veiko Veskimäe-

parim juht 2023

lk 12

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI
TALV 2023

ISSN 2382-8730

Ilmub kolm korda aastas.

Väljaandja: Tööinspeksioon

Address: Mäealuse 2/3, 12618 Tallinn

Koduleht: www.ti.ee

Toimetuse e-post: ti@ti.ee

Toimetaja: Helena Haller

Koostaja: PR Partner OÜ

Keeletoimetaja: Hille Saluäär

Küljendus: Triin Peterson

Fotod: Rait Tuulas, Ferdinand Linnus, Argo Kirjastus, Jarek Jõepera, Sandra Palm, Meeli Küttim, Raul Mee, Arvo Meeks / Valgamaalane, Tööinspeksioon, Rasmus Laisk, Shutterstock.

Fotod erakogudest: Kaire Saarep, Mailis Neppo, Rein Nelis, Sirlj Spelman, Pirja Sarap, Rein Reisberg.

Kolleegium:

Kaire Saarep, Tööinspeksiooni peadirektor; **Kristel Plangi**, Tööinspeksiooni ennetuse ja teabe osakonna juhataja; **Ene Olle**, Tööinspeksiooni ennetuse ja teabe osakonna nõustamisjurist; **Silja Soon**, Tööinspeksiooni järelevalve osakonna juhataja; **Katri Jürine**, AS Thermory personalijuht; **Ilona Leib**, PR Partner OÜ juhataja; **Nelli Loomets**, Eesti Ametiühingute Keskliidu jurist; **Kadi Metsmaa**, Esplan OÜ tegevjuht; **Mailis Neppo**, Delfi Meedia AS personalijuht; **Katrin Noormägi** Rahandusministeeriumi Infotehnoloogiakeskuse personalijuht; **Kristiina Palm**, Eesti Töötukassa personalijuht; **Marvi Roosaar**, Päästeameti personalitöö talituse juhataja; **Kai Saard**, PARE tegevjuht; **Helo Tamme**, Eesti HR Seltsi president; **Kaija Teemägi**, Elisa personalivaldkonna juht.

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 tellimusel (mitte andmebaasidest ja erakogudest pärit fotodele).

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

Sisukord

Juhtkiri	3
Uudised	4
Põhioskus on paindlikkus	5
Tehisintellekti roll on võimestada töötajaid	6
Elukutsevalikute taustast Eestis sada aastat tagasi	10
Inimeste usku Veiko Veskimäe – parim juht 2023	12
Kõrgustes töötamise sihtkontroll ehitusplatsidel	20
Talveks tööle palmi alla?	22
Tööandja korraldatud jõulupeol osalemine	25
Väärtuslik panus ulatub tööjuhendist kaugemale	26
Meie inimene: Rein Reisberg	28
Üleminek eestikeelsele haridusele	32
Tööõnnetuse põhjuse väljaselgitamine muudab töökeskkonda kõigile turvalisemaks	34
Praktikantide juhendamine ja väljaõpe	36
Merle Meola – apteekri empaatia, täpsus ja teadmishimu	38



Soovitusi

tööõnnetust

uurivale töötajale

lk 34



Kaasrahastanud
Euroopa Liit



Eesti
tuleviku heaks

Ole sa tööandja või töötaja – sa pole ükski!

Soovitan inimestel eelkõige omavahel rääkida, rõhutab pikaajaline töökeskkonna konsultant Rein Reisberg „Meie inimese“ rubriigis. Kui mitte juht, siis ka hea kolleeg saab mure ära kuulata, olgu see ükskõik kui pisike. Samuti on Tööinspeksioon alati valmis nii töötajale kui ka tööandjale abikätt pakkuma.

Tööl veedame suure osa oma nädalast ja elust üleüldse. On kahju, et ikka veel leidub ettevõtteid, kes ei pööra tähelepanu sellele, et töötajad saaksid tööd teha turvalises keskkonnas. Igapäevases töötuhinas võivad tagaplaanile jääda ka töötajate arenguvõimalused, head töösuhted või lihtsalt üksteise panuse tunnustamine.

Kas tead, kes on teie töökollektiivis see, kes märkab ära kasta lilled, panna printerisse paberit juurde, teha koosolekul märkmeid või pärast ühist lõunapausi söögilaua niiske lapiga üle käia? Sääraseid argiseid varjatud ülesandeid võib töökohas olla päris palju. Kõik ju naudivad seda, et ei pea lõunat sööma räpaka laua taga, kuid sageli ei osata märgata kolleegi, kes selleks oma väikse panuse annab.

Tihti sünnivad need asjad mõne hea kolleegi kätetöona. Talle meeldibki, et ühine töökeskkond on korras, või ei tihka ta palvetele ära öelda. Nii kolleegil kui ka tööandjal tasub aga tähele panna, kes töökaaslastest neid tegusid teeb, ning teda selle eest tunnustada. Miks mitte ka aidata? Heasse ja ohutusse töökeskkonda tuleb panus anda ühiselt.

Tööinspeksioonil täitus tänavu 105. tegutsemisaasta ja me jätkame pühendunult oma missiooni ohutuma

töökeskkonna nimel. Mõtleme murede ja probleemide puhul kaasa, aita me ja anname nõu nii töötajatele kui ka tööandjatele. Nagu Rein Reisberg oma intervjuus mainib, on tal suisa hea meel minna nõu andma ettevõtetesse, kes konsultandi soovitude vastu ise huvi tunnevad ja ta sinna ringkäigule kutsuvad. Tööandja poolt on see kindlasti tubli samm parema töökeskkonna tagamise nimel. Usaldusväärne ja turvaline töökeskkond teeb jällegi heameelt töötajatele.

Tänavuse aasta kuulutas Euroopa Komisjon oskuste aastaks. Tööturg on kogu aeg muutuses ning selleks, et käia ühte jalga näiteks tehnoloogia arenguga, tuleb end pidevalt täiendada. Ka siinkohal saab tööandja olla toetav, et töötajad saaksid end arendada ja oma oskusi täiustada. Töötaja on enesekindlam ja oma tööga rahulolevam, kui tal on võimalik areneda, oma kvalifikatsiooni tõsta ning uusi oskusi ka töös rakendada.

Tööelu selle numbri fookuslugu räägib tehisarust ehk Alst, mille kohta ringleb nii toetavaid argumente kui ka kahtlust, et vahest võtab tehisaru mõnes sektoris inimestelt töö ära. Tehisaru võib anda töös lisavõimalusi, näiteks pakkuda ajurünnakus lõputult ideid ka siis, kui inimaru on juba väsinud või n-ö kokku jooksnud. Tehisaru

vajab aga väga täpseid juhiseid ning tema esitatud teave tuleb üle kontrollida – see jääb ikka inimese teha. Samuti ei asenda tehisaru abivalmis empaatilist kolleegi ega meeskonnamängijast loovat juhti – sääraseid oskused ei kao tööturult kuhugi, pigem muutuvad aina olulisemaks.

Lähenemas on aastalõpp, mil tehakse kokkuvõtteid möödunud aastast ning seatakse plaane ja eesmärged järgmiseks. Mõelgem ka sellele, mida teha uuel aastal oma töökeskkonna korraldamisel paremini, et seal oleks kõigil nii füüsiliselt kui ka vaimselt turvaline tööd teha. Kas töötajad on piisavalt juhendatud ja töösuhted hoitud või vajaks keegi koolitust, et oma tööd ohutumalt teha? Te pole ükski – Tööinspeksiooni meeskonnaga oleme valmis teid küsimuste korral alati aitama.



Kaire Saarep
Tööinspeksiooni peadirektor

Uudised

Kõik ehitusplatsil viibijad tuleb nüüdsest elektrooniliselt registreerida

Alates 1. oktoobrist 2023 tuleb suuremad ehitusobjektid, ehituse töövõtuahel ja ehitusplatsile lubatud töötajad registreerida Maksu- ja Tolliameti e-teenuste keskkonna töövõtuahela ja töötamise kestuse infosüsteemis. Peagi lisandub kohustus esitada andmed töötajate ehitusplatsil viibitud aja kohta.

Uues e-teenuses tuleb peatöövõtjal registreerida ehitusobjekt ja märkida oma alltöövõtjad. Iga töövõtuahela lüli (ehitusettevõtte) märgib omakorda oma alltöövõtjad ehitusobjektile ning oma töötajad, kes on objektile lubatud. Tööahela väljajoonistamine

esimesest lülist viimaseni on vajalik ehitusobjektiga seotud ettevõtjatest täpse ülevaate saamiseks.

Ehitusobjekt ja seal töötavad inimesed tuleb registreerida kõigil ettevõtetel, kui töö objektile kestab üle 30 tööpäeva ja korraga on tööl vähemalt 20 inimest või kui objekti üldmaht on rohkem kui 500 inimtööpäeva. Samuti siis, kui objekti ehitamist alustati pärast 1. oktoobrit 2023.

Ehitusobjektile töötajatel on edaspidi kohustus elektrooniliselt registreerida objektile saabumine ja sealt lahkumine spetsiaalse standardse kiipkaardiga (töötaja kaart), mille väljastab MTA lepingupartner, või muu

lahenduse (nt mobiilirakenduse) abil. Delikaatseid isikuandmeid sealjuures ei koguta, isikustamata kujul andmeid kontrollib MTA automaatselt.

Andmeid kontrollitakse ettevõtja- või isikupõhiselt alles siis, kui automaatne kontroll tuvastab anomaaliaid (nt on töötaja kaarti kasutatud samal ajal mitmes kohas või tööajast oluliselt pikema aja jooksul).

Muudatuse eesmärk on aus konkurentsikeskkond – et ehitusplatsil tegetseksid ainult nõuetekohaselt tööle vormistatud inimesed, kellest peatöövõtjal ja riigil on selge ülevaade. Registreerida tuleb ka külalised, kelle puhul saab kasutada külaliskaarte.

HEA TEADA Ehituse riigihankel saab tõendada oma ettevõtte keskmisi töötasusid

Keskmise töötasu tõendit ehituse riigihankel saavad koostada ettevõtjad töötajate keskmise töötasu võrdlemiseks valdkonna teiste ettevõtete omaga. Tõendit saab kasutada riigihangetel osalemiseks, tehingupartnerite, peatöövõtjate jt informeerimiseks oma palgatasemest. Tõendi saab koostada e-maksuameti/e-tolli nõuete ja kohustuste rubriigis.

Keskmise töötasu tõendil on kirjas:

- võrdlusperioodi algus ja lõpp,
- võrdlusperioodi tulu- ja sotsiaalmaksumu deklaratatsioonide arv,
- ettevõtja töötajate keskmine töötasu brutosumma võrdlusperioodil,
- ehitusvaldkonna töötajate keskmine töötasu brutosumma võrdlusperioodil,
- ettevõtja töötajate ja ehitusvaldkonna töötajate keskmise töötasu suhe (%).

Hankija kohustus on kontrollida ehitustööde riigihangetel, mille maksumus on võrdne riigihanke piirmääraga või ületab seda, pakkujate ja tema alltöövõtjate töötajate keskmisi töötasusid. Kui ettevõtte töötajate keskmine töötasu on viimasel kuuel kuul alla 70% ehitusvaldkonna keskmisest, võib hankija pakkumise tagasi lükata põhjendamatult madala maksumuse tõttu. Nii saab tagada, et riigihankel saavad tööd ettevõtjad, kes maksavad ausat ja õiglast palka.

Kolleegiumi liikmelt



Põhioskus on paindlikkus

Mailis Neppo, Delfi Meedia AS personalijuht

Käesolev aasta on Euroopas kuulutatud oskuste aastaks. Euroopa Liidu tööhõive- ja sotsiaalvaldkonna ministrid leppisid Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskavas kokku, et 2030. aasta eesmärgiks on tugev sotsiaalne Euroopa, mis keskendub töökohtadele, oskustele ja sotsiaalsele kaasatusele. See tähendab, et vähemalt 78% 20–64-aastastest peaks olema tööga hõivatud, igal aastal peaks koolitusel osalema vähemalt 60% kõigist täiskasvanutest, vaesuse ohus või sotsiaalset tõrjutust kogevate inimeste hulk peaks 2019. aastaga võrreldes vähenema vähemalt 15 miljoni võrra, sealhulgas vähemalt 5 miljoni lapse võrra.

Muutuv keskkond ja sellega kaasnevad trendid, nagu keskkonnasäästlikkus, digitaliseerimine ja igapäevaelu nutistumine, rahvastiku vananemine Euroopas ja tööealise elanikkonna vähenemine, rääkimata geopoliitilisest olukorrast, panevad tööelule jõulise pitseri. Viimaste aastate kriisid ja kiired muudatused on lisanud vajalike oskuste nimekirja kriiside lahendamise oskuse ning häda-vajalikuks on muutunud säilenõtkus nii isiklikul kui ka organisatsiooni tasandil.

Kutsekoja OSKA raportid näitavad, et ideaalsel tulevikutöötajal on süvateadmised vähemalt ühel alal, aga ta peab oskama siduda neid eri valdkondadega. Tööturg ootab töötajalt eri pädevuste kombineerimist. Läbi aegade pehmeteks peetavaid oskusi, nagu suhtlemis- oskus, kultuuride mõistmine ja nendega kohanemisoskus, läheb vaja juba praegu. Pole ametit, kus saaks läbi sotsiaalse intelligentsuse, loovuse ja kriitilise mõtlemise või hea koostööta.

Trendid muudavad inimeste käitumisharjumusi, majanduslangus sunnib kokku tõmbama tarbimist, kriisid on muutumas igapäevaseks. Turbulentne keskkond tähendab tööandjale, et küsimuse asemel, kuidas teha sama tööd vähemaga, tuleb küsida, kuidas teha samaga rohkem. Rääkimata toimuvast rohepöördest.

Meediamaastikul on märgata trendi, et inimesed ei taha enam lugeda. Uudiseid eelistatakse pigem vaadata ja kuulata. Kas see võib tähendada, et ühel hetkel muutub lugemisoskus eksklusiivseks oskuseks? Või tööandja vaatest: kas noor ajakirjanik on täna lisaks tugevale sisuloomele ka video-, heli või muid taolisi oskusi omav tehnik? Kas tehisarule küsimuste esitamise oskus võib olla uus ajakirjaniku pädevus?

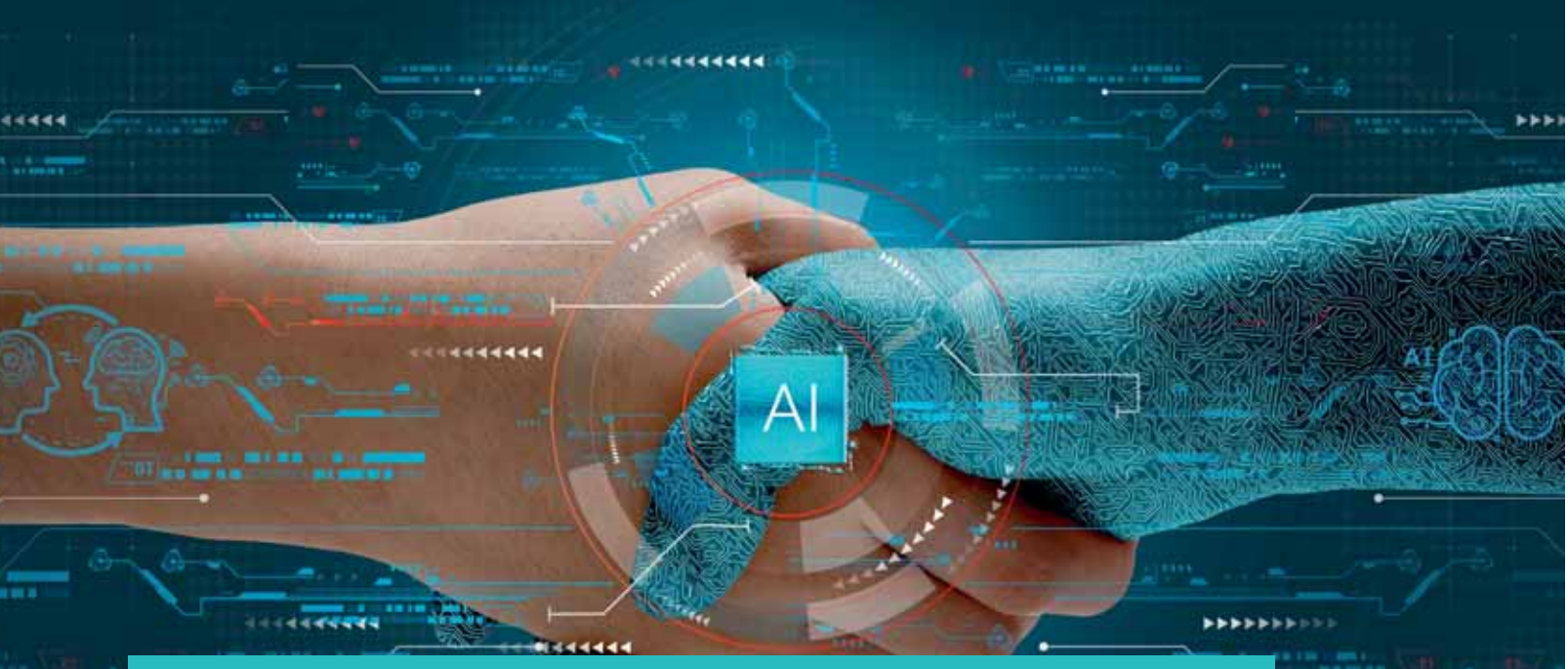
Kui personalitöötaja eest hakkab värbama tehisintelligent, siis kas tööandja hoiab värbaja tööjõukulud kokku või see tähendab, et värbaja on hoopis nõustaja oskustega?

Eri sektorite ja valdkondade mured on väga erinevad. 31. oktoobril toimunud Töötukassa tööandjate koosloomepäeva järel nentis Töötukassa tööandjate teenuste osakonna arendusjuht Illinor Siebold, et tööandjad soovivad, et eesti keele algoskus muutuks laiemalt kohustuslikuks ja klienditeeninduses paraneksid sotsiaalsed oskused. Inimeste liikumisel ettevõttesiseselt ühest valdkonnast teise läheb sageli vaja analüüsi- ja finantsoskusi, samuti protsessi juhtimise oskusi. Lisaks kasvab vajadus mitmesuguste digioskuste järele.

Kutsekoda plaanib luua oskuste registrit, mis peaks aitama lihtsamini tööturu vajadustele vastavaid inimesi leida. Kas sellest saab meile tulevikus kasulik tööriist või muutuvad vajadused nii kiiresti, et me ei jõua sellele järele? Ümarlaual toodi välja, et kui aktiivsed tööandjad soovivad kutsekoolidega luua spetsiaalseid programme (nt elektrikute või nõrkvoolutehnikute jaoks), siis lektorid ei taha lisatööd teha. Nii näiteks ei valmista kutsekoolid ette elektriku, kes töötaksid välitingimustes. Veoautojuhi kursustel osalejatele tuleb üllatusena, et tegeleda tuleb ka koorma kinnitamisega, et rahvusvaheliste vedude puhul tuleb ööbida teinekord autos ja nädalavahetusel ei saagi kodus olla. Kas tegu on tasustamise probleemidega, nagu laiemalt haridusvaldkonnas, või on lihtsalt puudu motivatsioonist?

Põhioskus on tänapäeval ilmselt paindlikkus. See võib tähendada pea ees uude olukorda sukeldumist ja ka teiste juhendamist, sageli isegi enne, kui endal töö selge. Meistri-selli õpe töökohal ei ole praegu kadunud.

Eri oskuste arendamine võib olla suur väljakutse, kuid ometi on see vajalik, et püsida konkurentsivõimeliseks. Tööjõudu jääb küll vähemaks, aga majanduskeskkond on muutustes ning kõikidel tööturu osapooltel tuleb reel püsimiseks ühiselt panustada. Iga täiskasvanu vastutab enda arengu ja oma konkurentsivõime eest tööturul. See, mis kunagi õpitud, ei pruugi olla enam piisav. Täiendage oma teadmisi mikroraadidega, otsige inspireerivaid kursusi, jagage olemasolevaid kogemusi töövarjutamise ja koostöövõrgustike abil!



Tehisintellekti roll on võimestada töötajaid

Tekst: [Helena Haller](#)

Tehisintellekti on arendatud pikalt, kuid just viimase aastaga on toimunud läbimurre loova tehisintellekti (ingl *generative AI*) vallas. Ühtäkki võivad pea kõik tehisintellekti enda kasuks tööle panna, et luua tekste, pilte, videoid ja muusikat. Kuidas mõjutab see töötajaid ja tööandjaid, arendab või hoopis pärsib meie oskusi?

EBSi koolitaja ja TalTechi AI-tudeng **Kristiina Tuisk** selgitab, et just keele- ja pildimudelitel põhinevate tehisintellekti tööriistade ja äppide kättesaadavus segab ära töövõtjate kaardipaki. „Need tööriistad võimaldavad töötajatel nii oma seniseid ülesandeid kiiremini ja paremini täita kui ka laiendada oma võimete spektrit,” selgitab ta. „Mingeid töid saab AI abil automatiseerida ja kiirendada. Teisalt annab AI töötajatele võimsad hoovad, mis avavad

inimestes selliseid oskusi, mille saavutamine oleks muidu väga keerukas,” lisab EBSi koolitaja ja ettevõtte Agrello AI-arenduste juht **Jarmo Tuisk**.

„Ma pole kunagi olnud disainis osav, aga tänu AI-äppidele saan nüüd luua visuaale, mis sotsiaalmeediapostituste jaoks on täiesti piisava kvaliteediga,” toob Kristiina näite. „Minu võimekus tööturul on tänu sellele laiem.”

„Oluline on mõista, et AI ei hakka asendama tippe, kuna seda pole treenitud tippude, vaid maailma keskmise järgi,” sõnab Kristiina. „Kui inimene oskab midagi juba väga hästi, näiteks kirjutada sotsiaalmeediapostitusi, siis tehisintellekt ei anna talle selles võitu. Vastupidi, tõenäoliselt kulub tal Alga pusimise peale rohkem aega kui postituse nullist kirjutamisele. Kui aga kirjutamine pole töötaja tugevus, saab ta tänu AI-le ülesande rahuldaval tasemel

tehtud ja tema organisatsiooni jaoks võib selline oskuste tase ollagi piisav,” selgitab Jarmo.

„Al annab baastaseme võimeid juurde ja rikastab teatud maani töötajate oskusi,” täiendab Kristiina. „Uuringud on näidanud, et produktiivsus tõusebki tänu oskustega töötajate hulgas. Neil on tehisintellektist kõige rohkem kasu,” lisab Jarmo.

Tehisaru tugevused ja piirangud

„Keelemudelil tehisaru aitab märgata tekstides seoseid, mida me ise nii kiiresti ei suuda näha. Näiteks pikkade tekstide kokkuvõtted – tehisaru oskab välja tuua peamised ideed ja mõtted, mida tekst pakub, ja luua seoseid. Ajurünnakutes on AI abiks ideede pakkumisel. Inimene väsis sageli umbes kolme idee juures, aga tehisarul neid piiranguid pole, ta suudab ideede vahel välja tuua veel rohkem seoseid. Samuti võib AI osata teema kohta välja tuua aspekte, mille peale ise poleks tulnud. Seoste loomise ja laiendamise oskus ongi ilmselt see, mis on ChatGPT kasutamise juures nii kõitev,” selgitab Jarmo. „AI aitab üle ka n-ö valge lehe hirmust, kui pea on tühi ja ühtegi mõtet ei tule,” täiendab Kristiina.

„Üldistes järeldestes või teemaarendustes on tehisintellekt usaldusväärne, kuid oluline piirang on see, et AI ei pruugi olla faktides täpne ja need tuleb alati üle kontrollida,” rõhutab Jarmo. „Tehisintellektiga on seotud hallutsineerimise risk – AI võib välja pakkuda teavet, mida päriselt ei eksisteeri. Näiteid on nii koolikirjanditest, kus on tsiteeritud autoreid, keda ei eksisteeri, kui ka kohtuistungitest, kus viidatakse kaasustele, mida pole olemas.” Hallutsineerimise probleemi on arendajatele teadvustatud, kuid lõpuni vältida pole seda praegu võimalik.

Varasemast veelgi olulisemaks saab kriitilise mõtlemise oskus – järjest enam tuleb endalt küsida, kas see, mis mulle kuvatakse, on tõde.

Kristiina toob välja veel ühe murekoha, milleks on teksti- ja pildimudelite kallutatatus. „Süüdi pole aga tehisintellekt, vaid mudelid toodavad uut sisu selle põhjal, mis on neile õppimiseks sisestatud, ehk materjale, mida ühiskonnas ongi rohkem. Näiteks tuli ühe koolituse käigus välja, et tehisintellektil põhinev pilditööriist ei suuda luua naissoost kohtunikku. Põhjus on selles, et õppimiseks antud pildimaterjalil on kohtunikku kujutatud pigem stereotüüpset tõiilmelise mehena. Tehisintellekt aitab taastoota meie stereotüüpset kujutlust ühiskonnast,” selgitab Kristiina. See tähendab, et vähemuste osa peame ise rohkem märkama ja tehisintellekti mudelitele treenimiseks erinevat infot andma. „Õnneks on see probleem teadvustatud ja uuemates pildimudelites on rohkem kaasavust ja erinevaid inimitüüpe,” kinnitab Jarmo.

„Oluline on ka see, et keelemudel ei ole mõeldud andmete analüüsiks ega kalkuleerimiseks. Ta saab sellega teatud piirini hakkama, kuid pole selle jaoks loodud,” lisab Jarmo.

Tehisarule käskluste andmine kui tuleviku oskus

„Me suhtleme tehisintellektiga, kasutades sõnu ja käsklusi (ingl *prompt*). Tuleviku oskus on selgelt, võimalikult konkreetset ja täpselt sõnastada tehisintellektile tööülesanne. Oleme omavahel teinud nalja, et lapsevanem võiks olla hea promptija ehk ülesande püstitaja, sest elu on talle õpetanud konkreetsete ülesannete andmist. Kui ütled lapsele, et korista tuba ära, siis võib ta lükata sokid voodi alla või koristada väga korralikult. Kui aga anda konkreetset juhtnöörid, mis koristamise käigus peab juhtuma, saab laps aru, mida talt oodatakse. Tehisintellekt on üsna sarnane,” selgitab Jarmo.

„Arvatakse, et ülesannete andmise oskus on midagi, mis inimestel on olemas, aga see ei pruugi nii olla. Kui tihti me pöörame organisatsioonis tähelepanu ülesannete andmise kvaliteedile? See on midagi, mis vajab juurde õppimist, kui tahame tehis-

tellektist päriselt kasu saada,” lisab ta.

„Kui tegemist on korduva ülesandega, mida saaks tehisaru aidata ka tulevikus teha, tasub käskluse timmimisele rohkem tähelepanu pöörata. Samamoodi on ju töötajatega – kui arutad niisama põgusalt, kuidas midagi teha võiks, on see erinev olukorrast, kui määrad uuele töötajale tema rolli või annad tööjuhendi. Viimasel juhul tuleb kõik hoolikalt läbi mõelda, sest nii hakkabki töötaja tulevikus tegutsema,” räägib Jarmo.

Tuleviku töötajad

„AI tööriistad on väga lihtsalt omandatavad. Koolitustel näeme, et mõni AI-äppide katsetaja on keeleliselt või visuaalselt niivõrd hea, et tema pildid on kohe alguses väga heal tasemel. Neil inimestel avalduvad uued võimed just tänu sellele, et oskavad *prompt*e hästi sõnastada ja hiljem tagasisidestada. Usun, et tööturule tekib üsna kiiresti inimesi, kes on nagu Šveitsi armeenoad, kuid terade asemel suudavad nad tänu oskuslikule *prompt*imisele hoopis uusi oskusi rakendada. Laildaste oskustega – ilmselt just sellised on tuleviku töötajad. Ettevõtete väljakutseks saab oskus selliseid inimesi ära tunda ja ettevõtte seisukohalt hästi rakendada,” leiab Kristiina.

„Samal ajal on ka hulk inimesi, kes vajavad AI tööriistade õppimisel tuge, et need hakkaksid tööle nii, et neid saaks päriselt praktikas kasutada. Teine väljakutse on märgata, milliseid tööriistu just sellele ettevõttele on tarvis, ning mõelda läbi, kuidas töötajad neid kasutama hakkavad. Praegu on ettevõtetes AI entusiastid, aga juurutamine ja kasutama hakkamine on eraldi ülesanne,” selgitab Kristiina.

Jarmo täiendab: „Lisaks käskluste andmisele (ingl *prompt engineering*) saab tulevikuoskuseks tagasiside andmine tehisintellekti loodule. Kui tahta integreerida AI-d ettevõtte tegevusse, siis on päris keeruline osata hinnata, kas tehisaru vastas hästi. Tuleb osata muuta sisendit nii, et vastus oleks inimlikum ning ettevõtte

imagole vastavam. Pilgu peale viskamine on selgelt inimese roll.“

Jarmo toob välja ka tehnoloogia arenguga seotud kitsaskohad. „Muudatused ja murrangud on aina kiiremad ja neil, kes jäävad maha, tekib lihtsamini protest uute oskuste õppimise vastu, kuna uue omandamine võib tunduda liialt keeruline. Juba praegu on neid, kes õpivad tehisintellektiga seonduvat, kuna pelgavad tööturult kõrvale jääda.“

„Lõhed oskustes kärisevad palju kiiremini kui varem. Õhinapõhisus hakkabki ilmselt olema suure rolliga, sest tööandja ei jõua kõiki järele koolitada,“ pakub Kristiina.

Kus kasutatakse?

Loovat tehisintellekti kasutatakse blogipostitustes, sisuturundusartiklites, sotsiaalmeediapostitustes, aga ka ettevõtete sisefunktsioonides, näiteks personali- või õigustarkvaras. Lepingute ja taoliste tekstide koostamisel on samuti aina enam näha tehisintellekti panust.

„Inimese roll kvaliteedi kontrollimisel peab kindlasti jääma. On suurepäraseid näiteid, kus autor on öelnud, et tegi tehisintellektiga koostööd,“ rõhutab Jarmo.

Turvalisus

„Lihtne soovitus on: ära sisesta tehisintellekti äri- või riigisaladust ega ka

kellegi isikuandmeid, sest me päriselt ei tea, kuidas mudelit treenitakse ja kuidas andmeid kasutatakse,“ võtab Kristiina turvalisuse teema kokku. „Oluline on meeles pidada, et oma aja ja infoga me treenime ChatGPTd,“ ütleb Jarmo.

Jarmo soovib igas ettevõttes läbi mõelda ja kehtestada digihügieeni reeglid ja juhendi AI-äppide kasutamiseks – mida sisestada ja mida mitte. „Näiteks tuleks leppida kokku, et ei sisesta isikuandmeid, kliendivestlusi koos andmetega ja ärisaladusi. See eeldab muidugi, et ettevõtte on läbi mõelnud, milliste andmetega nad üldse majandavad ja kuidas andmeid hoitakse. Alga seonduv on vaid osa sellest.“■

Tehisaru värbamise abimehena

Helina Pajussaar,
Värbamisentusiast, PARE ja Eesti HR Seltsi liige

Töökoha vahetus on inimese elus väga tähtis otsus, seega nõuab tehisaru ehk tehisintellekti (AI) kasutamine värbamisvaldkonnas suurt teadlikkust. Tuleb mõista, et oluline ei ole ainult AI potentsiaali rakendamine, vaid ka selle riskide mõistmine ning selle vastavusse viimine personalitöötajatele antud kohustustega.

Olen värbamise abiliseks kasutanud nii tasuta kui ka tasulist ChatGPTd. Tehisintellekti kasutamine värbamisprojektides sõltub konkreetsetest ülesannetest. Näiteks massvärbamisel, kus tuleb läbi töötada sadu CVsid, on AI-lahendused eriti tõhusad.

AI tuge olen kasutanud näiteks töökuulutuste loomisel, kus AI aitab tuvastada töökuulutuste trende ja parimaid praktikaid. Samuti olen AI kasutanud sihtotsingu ettevalmistamisel, konku-

rentide väljaselgitamisel ja ametinimetuste analüüsimisel, atraktiivsete sotsiaalmeediapostituste koostamisel ning töövestluste ettevalmistamisel.

Koostöö Alga on laiendanud minu perspektiivi, aidates leida keerukatele ülesannetele loomingulisi lahendusi. AI võime genereerida ideid on muutnud selle oluliseks ressursiks otsuste mitmekesistamisel ja uute vaatenurkade pakkumisel väiksemates meeskondades.

Ülesannetes, mis nõuavad süvaanalüüsi ja inimlikku taipamist, peab aga arvestama AI piirangutega. Selliste inimlike omaduste nagu emotsionaalse intelligentsuse, pehmete oskuste ja kultuurilise sobivuse analüüsis jääb tehisintellektist väheks.

Samuti on inimeste oskus end kirjalt esitleda väga erinev. Ilma värbaja oskusest vaadata kirja pandud ridade taha, võivad väga head kandidaadid jääda märkamata. Selle analüüs, millistes ettevõtetes, kui kaua ja mis ametikohtadel on inimene töötanud,

nõuab värbajalt konteksti paigutamise oskust. Ka ametinimetused ja tööülesanded võivad ettevõtetes olla väga erinevad. Lisaks on värbamisel oluline usaldus – see tekib inimesega suheldes.

AI efektiivsus värbamisel sõltub otsitava ametikoha keerukusest. Lihtsamate ametite puhul on AI suureks abiks kandidaatide tehniliste oskuste ja kvalifikatsiooni kiireks tuvastamiseks, samas keerukamate positsioonide puhul on hädavajalik värbaja inimlik süvaanalüüs ja intuiitvne mõistmine.

Arvestada tuleb ka sellega, et AI võib tahtmatult süvendada eelarvamusi või tekitada diskrimineerimist ning seda tuleb hoolikalt jälgida. AI kasutamisel peab olema teadlik eetilistest dilemmadest ja privaatsuse küsimustest. Nii on oluline AI ja inimliku hinnangu tasakaalustatud koostöö. Kasulik on läbi mõelda, millised on ettevõtte reeglid AI kasutamiseks ja kui palju kasutatakse AI otsuste tegemiseks ja andmekaitse nõuete täitmiseks.

Kuidas puutub tehisaru teemadega kokku Andmekaitse Inspeksioon?

Tehisintellekti ja tehnoloogilist innovatsiooni tuleb toetada, aga kitsamalt isikuandmete puhul tuleks alati hinnata, kuidas isikuandmeid kasutada minimaalselt või eelistada lahendusi, mis on rohkem organisatsiooni töötajate kontrolli all.

Urmo Parm, Andmekaitse Inspeksiooni tehnoloogiavaldkonna juht

Nõustame tehisintellekti teemadel nii avalikku kui ka erasektorit. Avaliku sektori aktiivne suund on, et asutused kasutaksid tehisintellektil põhinevat tarkust suure halduskoormusega tegevuste vähendamiseks – bürokratt on selliste teenuste katusnimetus. Näiteks juurutatakse selle raames vestlusroboteid või klassifitseeritakse pöördumisi, et tehisarul põhinevad lahendused suunaksid kirjad vastamiseks õigele inimesele. Tehisaru lihtsustab teatud protsesse, vähendab käsitööd ja võimaldab olla efektiivsem.

Kui organisatsioon soovib tehisintellekti kasutusele võtta

Esmalt tuleks selgeks teha, mis on eesmärk, teiseks, mil viisil saab seda täita. Andmekaitse kontekstis tuleb seda teha nii, et riive inimesele, kelle andmeid töödeldakse, oleks võimalikult väike. Kolmandaks tuleb leida sobiv õiguslik alus.

Järgmiseks oleneb, kas kasutusele võetakse n-ö karbitoode – näiteks ChatGPT, mis on veebipõhiselt kasutatav, või arendab ja õpetab organisatsioon ise välja oma vajadustele vastava tehisarutööriista.

Kui hakata sobivat tööriista ise arendama, peab seda esmalt andmete ja infoga õpetama. Mõtles läbi, kas

algoritmi saab õpetada nii, et isikuandmeid treeningandmetes üldse ei kasutata. Üks levinumaid vigu on, et toorandmetega ei tehta eeltööd. Näiteks sisestatakse asutusele tulnud e-kirjad treeningmootoris originaalkujul koos kontaktide jm isiklikuga. Treeningandmed tuleks isikuandmetest puhastada.

Samuti mõtle, kas tehisaru saab treenida nii, et andmeid ei peaks välisele arenduspartnerile edastama. Näiteks hajuõpet kasutades treenitakse algoritmi oma organisatsiooni andmetega ja liidetakse pärast vajadusel suurema baasalgoritmiga. See tagab, et olukorras, kus mingil põhjusel kasutatakse treenimiseks isikuandmeid, ei liigu need andmed organisatsioonist välja. Sellist lahendust kasutatakse näiteks siis, kui tundlikke isikuandmeid ei tohi kolmanda osapoolega jagada, või riigiasutustes, kus igal asutusel on oma profiil ja valdkond ning universaalset algoritmi, mis tunneb kõikide allasutuste töövooge, ei ole.

Kui treenimine on tehtud ja soovitakse teenust pakkuma hakata, on kohustus enne kasutuselevõttu koostada andmekaitse tingimuste dokument. Seal on kirjas, et kui inimene suhtleb näiteks vestlusrobotiga, siis ta teab, milliseid isikuandmeid ja millistest allikatest on roboti treenimiseks kasutatud, milliseid andmeid kogutakse vestluse raames, kui kaua neid säilitatakse ja mil moel saab ta oma andmekaitseõigusi rakendada. Näiteks esitada vastuväiteid, kui algoritmi tehtud otsus pole tema meelest õige, paluda andmeid kustuda või kogutud andmetega tutvuda.

Kui organisatsioon soovib kasutusele võtta aga karbitoote, siis on esimene samm veenduda, et ka sellel teenusel on olemas andmekaitsetingimused, ning nendega põhjalikult tutvuda. Sest ka organisatsioon on kaasvas-

tutav selle eest, kuidas teenus meie isikuandmeid töötleb.

Kas tingimustes kirjeldatu (näiteks kas ja kuidas saab isikuandmetega tutvuda või kas teenuse pakkumisel kogutud isikuandmeid kasutatakse algoritmi treenimiseks) on minu arvates korrektne ja mulle sobiv? Andmekaitsetingimuste ülevaatlik dokument peab olema kõigil teenustel, millel on puutumus isikuandmetega.

Suurimad murekohad tulevikus

Andmekaitse vaates on üks murekohti see, et tehisaru kaasatakse üha enam inimeste kohta erinevate hindamisotluste tegemisel. Näiteks, kas ta sobib tööle mingite kriteeriumide alusel või kas ta sobib saama finantsteenust, samuti riigi- ja omavalitsuste toetuste maksimise või terviseseisundi hindamisel. Kui inimene soovib otsuse vaidlustada, siis praegu peab andmekaitseõiguse kohaselt automaatotsuste puhul teine pool suutma selgitada, miks nii otsustati. Tehisaru töötab aga piltlikult öeldes nagu must kast, kuhu lähevad andmed sisse ja tulemus tuleb välja. Mil moel iseõppivad algoritmid ehk neurovõrkudel põhinevad lahendused toimivad, ei oska inimene lahti selgitada. See ongi tehisaru mõte, et ta on töö käigus iseõppiv ja arenev. Selle selgitamine, miks ta mingeid otsuseid teeb, on väljakutse.

Inimesel peab olema õigus olla teatud juhtudel unustatud. Aga nagu inimeselgi, kellele öeldakse, et unusta ära midagi, mille oled omandanud, on ka tehisintellektil seda pea võimatu teha.

Lisaks on kerged tulema kallutatud otsused ja diskrimineerimine. Me keegi ju ei soovi, et tehisaru valeotsuse põhjal jääme ilma mõnest hüvest, saame töö juures teenimatu noomitus või määratakse meile vale ravi-skeem.■

Elukutsevalikute *taustast* *Eestis sada aastat tagasi*

Tekst: **Andres Adamson**

Sada aastat tagasi seisis elukutse- või töökohavaliku küsimus paljude eestlaste ees juba ainuüksi sellepärast, et eestlasi oli rohkem kui praegu. Eestlased on Euroopas väheseid omariiklusega kultuurrahvaid, kelle arvukus on sajandiga selgelt langenud. Samamoodi on lätlastega, kuid soomlasi on nüüd pea kaks korda rohkem, kui oli toona. Lisaks oli eesti rahvas siis omamoodi **demograafilises üleminekufaasis**.

Modernselt hilisele abiellumisele vaatamata oli eestlastel alles äsja olnud keskmiselt üsna palju lapsi – nagu agraarühiskondades ikka –, kuid tänu sünnitus- ja arstiabi kättesaadavusele ning hügieeniolude paranemisele sai palju rohkem neist täiskasvanuks. Nii palju kui siis, pole Eestis kunagi olnud ka noori täiskasvanuid – nagu nüüd on pensionäre. Neile poleks vanades, tsaariaegsetes ühiskondlikes ja majandusoludes enam rakendust jätkunud. Varem kahekordse, vene ja saksa rahvusliku ja majandusliku ülemvõimu poolt allasurutud energia otsis nüüd väljapääsu ja rakendust. Teistsuguse ajalookäigu korral võinuks kogu aur väga vabalt vaid vileks minnagi.

Hariduse roll iseseisvuse algusaastatel

Õnneks oli iseseisev Eesti riik nüüd olemas ja see avardas noorsoo võimalusi. Nii vajati eriti iseseisvuse algusaastatel kiiresti paljusid haritud spetsialiste ametikohtadele, mida olid varem täitnud mitte-eestlased või mida polnud olemaski olnud. Tänu selleks ajaks juba kuus aastakümnet kehtinud „kooliorjusele“ olid

*Asunikutalu lisaku kihelkonnas. Vasakult: laut, saun, elamu.
Foto: Ferdinand Linnus, 1936*



eestlased küll peaaegu kõik kirjaoskajad, ka gümnasistide suhtarvu poolest olid nad tsaariaja lõpuks soomlastega samale tasemele jõudnud. Eestikeelne kõrgharidus sai alguse alles 1919. aasta sügisel. Veel vahetult enne iseseisvumist oli kõrgharidusega eestlasi kõigest 800 ümber. Tudengeid veidi rohkem, sekka juba ka omajagu naisi.

Kakskümmend iseseisvusaastat töid kaasa oma mastaabilt ja eriti tempolt täiesti fantastilise haridus- ja kultuurialase edasiminekuga. Juba aastail 1926–1930 jõuti Rahvasteliidu statistikas Euroopas esikohale üliõpilaste arvu poolest 10 000 elaniku kohta – 43. Kohe kannul oli samasugust arengut läbi elav Läti (40), kõik teised jäid kaugele maha (nt Soomes 22, Saksamaal 20, Skandinaavia maades 12–17, Inglismaal 12, Prantsusmaal 13, Nõukogude Liidus 16). Gümnasistide arvestuses oli Eesti (139) teisel kohal Saksamaa (162) järel ning Soome (135), Taani (120) ja Läti (105) ees. Haridusele vastavate töökohade leidmisega tekkis varsti, esmase nõudluse täitmise järel suuri probleeme ja see omakorda suurendas ühiskonnas 1930. aastatel kogunevat rahulolematust. Siis ette võetud, haridustel tõkkeid

ja tupikuid tekitanud, kuid kutseharidust soosinud haridusreform oli omas ajas isegi õigustatud, sest hoogu tuli maha võtta. Samasse aega jäävad eestikeelse kõrghariduse ja teaduskeele teke, varasemaga võrreldes tohutu hulk uusi raamatuid ja ajakirju, üldse kõikvõimaliku loomingu ja kultuuritarbimise plahvatuslik kasv.

Põllumajandus ja maareform

Üle 60% eestlastest said oma elatise endiselt põllumajandusest, kas siis otse või veidi kaudsemalt. Avanenud olid uued võimalused, osalt ootamatudki. Nõndanimetatud maaküsimus oli Eestis kasvanud rahvaarvu ja põllumajanduse mehhaniseerimise väljavaadete tõttu tegelikult lahendamatu. Kõigile soovijaile ei saanud maad mitte kuidagi jätkuda. Pool maafondist kuulus Eesti iseseisvumise hetkel küll veel mõisatele, ent see hõlmas ka soid ja metsi (metsamaad oli üle kolme korra vähem kui praegu, kõik võimalik oli põllumajanduses juba kasutusele võetud). Otseselt põllumajandusmaast kuulus pool taludele ja ülejäänud pooldest oli omakorda pool samuti talurahva kasutuses, neile renditud. Täiendavalt sai niisiis ümber jagada ainult umbes veerandit põllumajandusmaast,



Tartu Telefonivabrik, telefonide montaažitsehh, 1930–1940



Lokomobillide ja nn maamootorite asemele ja kõrvale hakkas saja aasta eest tulema traktor, mille mootorit sai jõuallikana kasutada enam-vähem kõigeiks. Antud juhul viljapeksuks.

vähendades selle käigus mõneks ajaks tugevalt põllumajandustoodangut, sest hästimajandatud, turu ja ekspordi jaoks tootvad suurmajandid ju lõhuti. Praegu on meie põllumajanduslik tootmine ja põllumajanduslik maaomand tublisti kontsentreeritum kui mõisate ajal – ja keegi ei protesteerii. Põllumajandus on nüüd elatusallikaks väga väikesele osale rahvast, tollal aga puudutas see nii või teisiti pea igähte ning maareformi järele oli küll ajutine, peatselt mööduv, kuid just siis lausa karjuv sotsiaalpoliitiline vajadus.

Peremehed omal maal

10. oktoobri 1919. aasta maaseadus murdis mõisnikkonna majandusliku võimu. Sellega sundvõõrandati 1065 mõisat (sh eestlastest omanikelt 57 mõisat) kokku 1,9 miljoni hektari maa-ga. Sundvõõrandatud maast loodi üle 32 000 uue talu ja üle 23 000 senise renditalu anti nende pidajate pärisoman-disse. Talud tuli muidugi riigilt välja osta, ehkki soodushinnaga; ka varem mõisa-telt pärieks ostetud talude ostuvõlad pankadele – kui need polnud lõpuni välja makstud – tiksusid edasi. Uued nn asunikutalud olid valdavalt väikesed ja suutsid lisaks pererahva äraelatamisele müügiks toota vähe. Riigil tuli peagi mitmesuguste laenude, ekspordiagentuuri-de jm meetmetega appi tulla.

Tol ajal oli peamine siiski see, et varem sisuliselt omandita eestlaste enamus-sast said tänu maareformile ja teistele ümberjagamistele väikeomanikud ja senisest suuremal määral oma elukäigu

eest vastutajad, oma õnne sepad. Maa-reformi järel oli Eestis üle 133 000 eri suurusega talundi, mitmesajal tuhandel inimesel oli neis tööd ja tegemist. Vara läks uutele omanikele üle enam kui 100 miljoni kuldrubla väärtuses. Tegemist ei olnud enam valdavalt maata talurahva ja palgatöölise, vaid väikeomanike maaga. Eestlastest said peremehed omal maal.

Ekstlikuks osutunud majandus-poliitika

Ent medalil oli ka teine külg: endine Tsaari-Venemaa üks tööstuslikult are-enumaid piirkondi muutus maailma-sõdadevahelisel perioodil taas eelkõi-ge agrarmaaks. Eesti oli ilmasõja ja Vabadussõja järel kurnatud, kapitali polnud, paljude ettevõtete sisseseade oli minema veetud, osa põlde söötis, kariloomade arv järsult langenud, se-nised turud kadunud. Tsaariaja lõpus rajatud suured sõja- ja metallitehased olid kaotanud oma turu ja tooraine. Vahetult Vabadussõjale järgnenud paa-ri-kolme aasta vältel loodeti veel Vene ekspordituru säilimisele ja taastumi-sele ning suunati raha eelkõige metal-litöötlus- jmt ettevõtete säilitamisele ja taastamisele, jättes unarusse tol hetkel peamise – maareformiga loodud uute talude jaluleaitamise, põllumajanduse krediteerimise. Selline majanduspoliiti-ka osutus küll ekstlikuks, sest Nõukogu-de Venemaa sulges oma turu, kuid selle taustal olid olnud ka mure tööhõive pärast ja soov ära hoida nende suur-ettevõtete tööliste sotsiaalseid rahutusi töökaotuse korral.

Eesti sai õnneks erakorralisi ja väga suuri lisatulusid tänu sellele, et oli 1920–1922 Nõukogude Venemaa jaoks esmalt ainus ja seejärel veel mõnda aega peamine kaubandus-aken maailma. Eestit läbis sellal üle 700 miljoni kuldrubla endistest Tsaari-Venemaa kullavarudest, mida üleüldi-ses laoses Nõukogude Venemaa kõi-ge talle vajaliku vastu vahetas. Lisaks Tartu rahuga – seitsmest allikast – saadud 15 miljonile kuldrublale teenis Eesti tänu sellele hinnanguliselt veel 2–3 korda nii palju, st kokku 45–60 miljonit kuldrubla. Eesti seisukohast oli see – vastupidiselt tavaarvamu-sele – täiesti seaduslik. Enamiku va-hendustulust teenis riik – Riigikassa ja Eesti Panga näol – ja ka ülejäänu jäi suuremas osas Eestisse, mis sest, et ei jõudnud otse keskmise eestlase rahakotti. Ühiskonna kogujõukus ja statistiline keskmine kasvasid selle-võrra ju ikka.

Just umbes-täpselt sada aastat taga-si, aastal 1923, oli see riigi lisaressurss ammandunud ja ka senise majandus-poliitika läbikukkumine, samamoodi jätkamise võimatus selgeks saanud. Lisaks oli tegemist erakordselt hal-va põllumajandusaastaga ja maailm ümberringi oli taas probleemne. Eesti Vabariik oli jõudnud oma esimesse Vabadussõja-järgsesse, sügavasse poliitilisse ja sotsiaal-majanduslikku kriisi.

Kas ei kõla see tänapäevaselt ka elu-kutsevalikute seisukohast? ■





Persoon



Inimeste usku Veiko Veskimäe – parim juht 2023

*Intervjueeris: Ester Riispapp
Fotod: Rait Tuulas, Raul Mee*

Tee-ehitusettevõtte Verstoni asutaja ja juht Veiko Veskimäe valiti tänavu parimaks juhiks. Kümne aastaga on nullist loodud ettevõtte kasvanud Eesti suurimaks. Veskimäe eduvalemisse kuuluvad nii ambitsioonikus, usk inimestesse kui ka kohanemine kiirelt kasvavas ettevõttes ja pidev muutuste juhtimine. Ta on veendunud, et juht peab muutuste keskel olema ise eesliinil, käised üles käärima ja liidrina seda eest vedama, et plaanitu koos meeskonnaga ellu viia.

Kust leiate tööroomu?

See muutub ajas. Organisatsioonid, kus tegutsen, on pidevalt muutunud, samuti olen ise kasvanud ja muutunud. Aga praegu leian kõige enam tööroomu sellest, kui meie inimesed ja meie ettevõtte õnnestuvad ning me teeme midagi ägedat. See on päriselt ka kõige olulisem. Kogu aeg tuleb meeskonnas n-ö kraadida, kas inimestel silmad säravad ja kas nad on rahul.

Mis teid ettevõtjana käivitab?

Mind käivitab soov teha asju senisest paremini, luua väärtust laiemalt ja teha elu paremaks. Ettevõtlus on megasuur väljakutse, millegi täiesti uue rajamine ongi nagu tipp sport.

Oleme päriselt tahtnud teha oma valdkonna parimat ettevõtet, me ei ole väärtustanud kasumit kõige rohkem. Särasilmsed inimesed ja tahe midagi ägedat teha on kõige tähtsamad. Siis on ettevõttel väärtus ja tuleb ka kasum.

Milliseid oskusi ja omadusi otsite meeskonda, mis põhimõttel inimesi värbate?

Mul on palju sellist tooriku vaadet – olen ka ise sisuliselt nullist kasvanud-arenenud. Enamik ameteid või positsioone on tulnud tavamõistes minu jaoks ilmselt liiga vara, olen seda ka varem öelnud. Teistpidi, ma ei ole seda kunagi ka kartnud. Julgustan ka kõiki teisi, et karta ei tasu, aga tahe peab olema ja silmad särava.

Värvates vaatame samuti, kas inimesel silmad säravad, kas tal on taht ja huvi areneda ning midagi korda saata. Sinna juurde tulevad üldised hoiakud ja väärtused ning loomulikult ka oskused ja professionaalsus.

Kui tuleb inimene, kes ütleb, et ta on maapoiss, tubli töömees ning tahab

saada kõige paremaks tee-ehitajaks, siis on kõik olemas. Ükski positsioon ei ole tähtsam kui teine. Olulisem on see, mida inimesele endale meeldib teha, mis teda käivitab ja kus ta ettevõttele suuremat väärtust loob.

Teil töötab osa inimesi Tallinna kontoris, osa aga üle Eesti. Kuidas hoiate ühtset väärtusruumi?

Kui füüsiliselt koos ei ole, tuleb suhtlust tähtsustada. Digitaalsed võimalused on seda palju parandanud, kõik soovivad ju olla kaasatud ja informeeritud.

Uutele töötajatele korraldame sisseelamise ajal infotunni, kus tutvustame Verstoni lugu. Kuna ma teen seda ise, siis on see minu jaoks võimalus kraadida, milliseid inimesi meie juhid värbavad. Kõigepealt kuulan, mida nad on varem teinud, mida nad meist on kuulnud, miks nad meile tööle on tulnud. See ütleb väga palju selle kohta, kas meil on ühine kultuur olemas, kas meil on samad väärtused ja hoiakud. Teotah, elurõõm ja mõnes mõttes positiivne maailmavaade – peab olema hea segu sellest. Samuti soov oma tööd hästi teha.

Enamik ameteid või positsioone on tulnud tavamõistes minu jaoks ilmselt liiga vara. Teistpidi, ma ei ole seda kunagi ka kartnud.

Kord kuus on meil Zoomis infokoosolekud kõigile töötajatele, iga valdkonnajuht teeb lühikese ülevaate, kuidas meil on läinud ja kuhu liigume. Salvestame ja saadame selle kõigile ka järelevaatamiseks. Kasutame väga aktiivselt Slacki (suht-

lusplatvorm), seal on kõik meie inimesed ja kogu info läheb sinna üles. See töötab infokanalina väga hästi. Meil on eri grupid, inimesed saavad ise rääkida ja infot jagada. Slacki kasutame ka kõigis teistes meie tegemistes, näiteks ka jalgpalliklubis.

Arusaadavalt on meil Verstonis ka inimesi, keda ma ei ole kohanud. Aga alati, kui end tutvustan, siis inimesed teavad mind nägupidi, sest nad on Zoomis mind näinud.

Kuidas Verston alguse sai, mis on teie lugu?

Töötasin kümme aastat ühes tee-ehituseettevõttes. Läksin sinna kunagi praktikale ja lõpetasin suurte projektide juhina, vahepeal pidasin loomulikult ka tööde- ja objektijuhi ameteid. See oli läbimõeldud otsus, miks läksin just sinna praktikale. Minu hinnangul oli tol hetkel tegu Eesti ühe suurema ja parema tee-ehituseettevõttega. Sain väga hea kogemuse.

Siis olid ettevõttes suured muudatused ja tundus, et peaksin edasi liikuma. Kuna ettevõtlus on mulle alati südamelähedane olnud ja ettevõtjate lood on mind huvitanud, siis tegime partneri Erkko Salustega oma ettevõtte – rajasime Verstoni. Selleks ajaks oli meil valdkonnas arvestatav karjäär, hea renomee ja kontaktide võrgustik.

Kas kahekesi ettevõtte rajamine on hea plaan?

Ma ei ole üksi trügija, mulle meeldib meeskond. Partnerit tasub muidugi hoolega valida.

Millest alustasite ja kuidas teil on läinud?

Esimene plaan oli teha suurematele ettevõtetele suurtel objektidel



*Parimaks juhiks valitud
Veiko Veskimäe soovitab juhtidel olla
ambitsioonikas ja tahta asju päriselt hästi
teha.*

alltöövõttu. Selgus aga, et väikses Eesti sellist turgu väga ei olnud ja see äriplaan ei töötanud. Kiirelt hakkasime peatöövõttu tegema. Algul väiksemaid asju ja siis suuremaid. Olen kirjeldanud seda nii, et algul ehitasime saunu, siis kortermaju ja nüüd pilvelõhkujaid.

Sinna juurde käib töö selle nimel, et organisatsiooni kasvatada. Samal ajal on projektid muutunud üha keerukamaks. Mingil hetkel tegime kõrvale ka tehnoloogia iduettevõtte Infrafly. See töötab ka täna ja teeb ehitusettevõtetele tarkvara, kuid nagu kõigil *start-up*idel, on ka selle fookus ajas muutunud. Selle ettevõttega tegelemine on avardanud ka meie mõttelaadi ja aidanud sellist vana tüüpi äri nagu tee-ehitamine arendada pisut särtsaka-

malt ja nüüdisaegsemate meetoditega.

Meie esimese kümne aasta plaan oli teha Eesti kõige paremat tee-ehitusettevõtet ja põhimõtteks seejuures oli, et ettevõtte algab inimestest. Kümne aastaga saime oma valdkonnas Eesti kõige suuremaks ettevõtteks ja oleme mitmel aastal võitnud ka kõige tasasema tee auhinna. Sinna vahele on jäänud palju proovikive ja aegu, aga oleme jätkuvalt inimeste usku. Me tahame, et meil töötak-

Me tahame, et meil töötaksid parimad inimesed – nii saame eeldatavasti ka kõige paremaid tulemusi.

sid parimad inimesed – nii saame eeldatavasti ka kõige paremaid tulemusi. Täpselt nii lihtne see ongi.

Kuhu edasi, kuhu teel olete?

Tahame kasvada ja saada maailma kõige paremate teede ja taristu ehitajaks. Seal kõrval on veel teine eesmärk: saada maailma kõige keskkonnasäästlikumaks taristuettevõtteks. Me tahame ehitada taristut, mis pakub kasutajatele senisest suuremat väärtust, aga teha seda oluliselt rohelisemalt.

Kas kliendid on valmis keskkonnasäästliku tee ja taristu eest ka maksma?

Eks see muutub. Praegu Eesti klient veel väga ei ole. Meie peamine klient

on riik ja riigihangetes on valdavalt ikkagi kriteeriumiks soodsam hind. Samas, eraelus me ei tee valikuid ju ainult selle järgi, mis on kõige odavam. Oleme sel teemal riigiga palju suhelnud, et hanked peaksid olema väärtuspõhised. Põhjamaade tellijad ehk riigid ostavad juba keskkonnasäästlikumaid lahendusi, kus hind ei ole ainumääraja. Eks see trend jõuab ka mujale. Ka meil Eestis on loodud kliimaministeerium, järelikult ikka tuntakse, et see on oluline teema.

Teid tunnustati tänavu parima juhi tiitliga. Parima juhi käest tuleb ikka küsida, mis on teie soovitusel teistele juhtidele ja mis põhimõtetest oma igapäevatoos lähtute.

Suuresti kolm asja. Esiteks, ambitsioonikus ja tahe päriselt asju hästi teha. Meie jaoks ei tähenda see ainult kasuminumbreid, vaid sisulist soovi teha oma tööd hästi. Et saaksime käsi südamel öelda, et meil on parim taristuettevõtte, et tee-ehituse valdkonnas oleme parim koht töötamiseks.

Teiseks, panna kokku parim meeskond ja lasta sellel vastutada ja tegutseda. Kolmandaks inimesed, keda päriselt väärtustada ja saada aru, kas nad on ettevõttes rahul ja õnnelikud. See ei tähenda, et me ei oleks oma töös nõudlikud, aga inimestega tuleb inimlikult käituda ja olla empaatiline.

Seega: tahe teha oma tööd hästi, panna kokku parim meeskond ja nendega hästi käituda, et neil oleks hea ja mõnus ettevõttes töötada.

Mida oma inimeste hoidmiseks teete?

Me ei tee otseselt midagi erilist. Ma ei oska öelda, kas meil on kõige paremad boonussüsteemid ja hüved, kuigi need on meil väga korralikud. Olulisem on see, kas inimestega käi-

tutakse inimlikult. Kui keegi käitub kellegagi kehvasti või arvab, et on kellestki parem, siis me alati sekume ja ütleme, et see ei sobi. Olen pärit suhteliselt väikeste võimalustega perest ja olen ka ise väikesest peale tööd teinud. Mul on siiras lugupidamine iga inimese vastu, sõltumata sellest, mis tööd keegi teeb või mis kellegi taust on.

Kas on midagi, mida te sooviksite oma juhtimisstiilis muuta või milleski osavam olla?

Juhtimisstiili kohta ei oska öelda. Naljaga pooleks võiks öelda, et ma olen suhteliselt andetu enamikus asjades, aga ma tean kindlasti, et mul on ka mõningad tugevused.

Mis need on?

Arvan, et eestvedamine ja inimestega suhtlemine ongi. Kindlasti on ka tugev eneseusk ja ambitsioonikus olemas. Juhina püüan eneseusku ja ambitsiooni ka organisatsioon edasi anda. Võib-olla ei ole ma väga hea igapäevajuht, olen parem arendajana ja organisatsiooni edasiviijana. Usun, et kõik on võimalik ja peamegi suuremalt unistama. Et meil on mingid muud eesmärgid ka peale finantseesmärkide Exceli tabelis. Meie ettevõtte roll on ühiskonnas suurem kui lihtsalt tee-ehitajal.

Need isikuomadused toetaksid teid ka mõnes teises sektoris, miks just tee-ehitus?

Jõudmine tee-ehitusse oli juhuslik. Tahtsin minna avalikku haldust õppima, aga kirjand ebaõnnestus. Jäin esimesena tasuta kohalt välja ja kuna mul tasuliseks õppeks raha ei olnud, siis mu sõber Erko Saluste, kes on nüüd mu partner, soovitas minna teedeehitust õppima. Tema isa oli tee-ehitaja ja olime sõbraga suviti natuke seda teinud, Järvamaal auke lappinud. Viisin paberid sisse ja kui hakkasin seda te-

gema, siis tundus see väga äge töö.

Kas ja kellelt olete juhtimist õppinud?

Iga päev õpin midagi juurde. Eelmisses ettevõttes õppisin projektijuhti ametis olles ka ärijuhtimise erialal Audenteses. Läksin õppima, kuna juhtimine huvitas mind väga, seal olid välisõppejõud ja see tegi kõik veel põnevamaks.

Ma ei ole üksi trügija, mulle meeldib meeskond.

Samas, kõik juhid on erinevad, neil on omad tugevused ja nõrkused, oma käekiri. Edu saavutamiseks on palju võimalusi. Alates sellest, mida eduks pidada. Aga isegi siis, kui taandada edu ainult finantseesmärkidele, võivad juhtimisstiilid olla väga erinevad. Olen ühtepidi demokraatlik juht, kes usub, et tuleb värvata parimad inimesed, näidata neile suund kätte ja lasta neil rahulikult toimetada. Kui aga on kriitilisemad ajad, siis tuleb juhina valida prioriteedid ja suunata kõigi fookus vaid kõige tähtsamatele teemadele ning muu kõrvale jätta. Nagu koroonajal, kus tuli minna kriisijuhtimise faasi.

Mul on ka mõned head nõuandjad, kelle arvamust küsin. Samuti loen palju, aga juhi käekiri on ikka uniikaalne. Arvan, et parim tee ei ole kellegi kopeerimine.

Mis tarkuse või elukogemuse on lapsepõlv teile kaasa andnud?

Tee tööd, siis tuleb ka armastus. Tööd tuleb mõistusega teha, aga kui hakkad midagi tegema, siis võid avastada, et see kõik võib olla põnev ja hakkad seda ala armastama.



• *Veiko Veskimäe ja Erko Saluste rajatud ettevõte on kümne aastaga kasvanud Eesti suurimaks tee-ehitusettevõtteks. Järgmiseks on soov saada maailma kõige paremate teede ja taristu ehitajaks, tehes seda ka keskkonnasäästlikult.*

Tegime lapsepõlves omajagu tööd. Elasime keset Paide linna, kahe-korruselises majas, meie perel olid lehm, siga ja kanad. Arvan, et oma taskuraha teenimisega tegin algust 6. klassis. Esimene tasustatud töökoht võis olla kapsapõllu kõplamine. Võtsin sinna põlluservale hoidmiseks kaasa oma väikese õe, kes võis olla vaid nelja-aastane.

Kas tööelus on olnud ka ebaõnnestumisi, kuidas nendega toime tulla?

Ebaõnnestumisi on ikka olnud. Edu ei saagi saavutada ilma ebaeduta. Ma tavatsen ikka öelda, et kui läheb liiga hästi, siis tasub olla *humble* (alandlik) ja jalad maas hoida, sest elul võib-olla ka teistsuguseid väljakutseid plaanis. Kui aga läheb kehvasti, ei tasu nina norgu lasta, sellest ei ole kellelgi mingit abi, endal kõige vähem.

Meil on Verstoni kasvuajal olnud keerulisi momente, eelkõige seoses sellega, kuidas kasvada õiges tempos. Oleme kümne aastaga kasvanud nullist turuliidriks, paberil on see selles valdkonnas peaaegu võimatu. Pidevalt on justkui uus ettevõtte juhtida, kuna sa ise, su töötajad ja ka ettevõtte tervikuna ei ole varem olnud sellises olukorras. See on pidev muutuste juhtimine. Hoida inimesi, hoida kasvu õiges tempos ja hoida ka tulemusi.

Kui *start-up*i mudelis on tavaline, et sa kasvad ega pea pikalt kasumit teenima, sest sul on investori te raha, siis tee-ehituses on mudel teistsugune ja keegi ei paku sulle miljoneid ükskõik mis hinnaga kasvamiseks. Pead suutma siiski ka kasumlikkuse tagada. Kiire kasvu juhtimine on suur muudatuste juhtimine, ettevõtte eestvedamine ja usu hoidmine organisatsioonis, et anda kindlust, et oleme õiges suunas teel.

Mis on kolm soovitud kiirelt kasvavale organisatsioonile?

Kiireid muutusi, kiiret kasvu ja muutuste juhtimist ei saa juht kellelegi delegeerida. Juht peab muutuste keskel olema ise eesliinil, käised üles käärima ja liidrina seda ise eest vedama, et plaanitu koos meeskonnaga ellu viia.

Peab olema plaan, aga ka valmidus seda kogu aeg ringi teha või kohandada. Samuti peab olema kogu aeg valmis õppima.

Kindlasti tuleb pöörata tähelepanu finantsidele, sest kiires kasvus on finantsvõimekuse hoidmine kriitilise tähtsusega.

Verston ostis 2021. aastal tee-ehitusettevõtte ASI Eesti Teed. Kuidas kahe ettevõtte ühendamise sujus?

Käibe mõttes olime ostu hetkel enam-vähem sama suured, ca 25 miljoni juures. Verstonis oli sel hetkel ligi 100 töötajat ja Eesti Teedes 240 inimest. Kahe nii suure ja erineva organisatsiooni ühendamisel on oodata väljakutseid. Ühendasime särtsaka ja kiires tempos kasvava ettevõtte ja pikaajalise riigikultuuriga organisatsiooni. Kuid meil oli plaan olemas ja kindlasti aitas meid avatud suhtumine. Kohe esimesel hommikul tegime kõigile 340 inimesele Zoomis infokoosoleku, kus rääkisime plaanidest. Teine oluline samm meeskondade liitmisel oli, et panime peakontorite inimesed kohe ka päriselt kokku ja mahutasime end ühte kontoris. Kolmanda olulise sammuna hakkasime kohe alguses koos uue juhtkonnaga ettevõttele uut strateegiat tegema, mis aitas inimesi kaasata ja joondada. Kokkuvõttes on hästi läinud, oleme täna nii ehituse kui ka korrashoiu valdkonnas kasvanud turuliidriks.

Kui on kiire kasv ja pidev muutuste juhtimine, siis tekib paratamatult küsimus, kuidas juhina ennetada läbipõlemist ja hoida oma vaimset tervist.

See on keeruline teema. Pean tunnistama, et ka meil on olnud viimase paari aasta jooksul läbipõlemisi. Oleme üritanud sellega tegeleda, erinevaid programme läbi viia ja räägime hea vaimse tervise olulisusest nii infokoosolekutel kui ka seminaridel. Kahjuks on südamega töö tegemise teine pool see, et keerulistes olukordades võib see ka ennast läbi põletada. Keerulistel aegadel tuleb sellele eraldi tähelepanu pöörata, sest inimestel on mured hoopis väljaspool tööd.

Viimased pool aastat räägin pea igal võimalusel neljast põhitõest, alustan ja lõpetan koosolekuid sellega. Esiteks: maga 8 tundi. Lastel tuleks magada 10 tundi. Magamine on kõige olulisem, siis on energiatase õige ja maailm tundub jälle ilusam. Teiseks: liikumine, kas või 30 minutit iga päev, kas siis kiirkõndi, sörki või midagi muud, aga seda tuleks teha järjepidevalt. Kolmandaks, söö normaalselt, ei pea olema üliterrvislik, aga normaalselt ja mitte liiga palju. Neljandaks, tegele hobidega, sest need pakuvad rõõmu.

Usun, et need põhimõtted aitavad vaimset tervist hoida ja ise püüan ka neid nõuandeid järgida. Trennid on kalendris kirjas ja nii juba mitu aastat.

Mainiste enne jalgpalli, kuidas jalgpall teie ellu kuulub?

2012. aastal võttis minuga ühendust Paide Linnameeskonna toonane peatreener. Kuna olime partneriga juba enne Verstonit klubi natuke toetanud, siis kutsusid nad meid senisest rohkem appi. Kiirelt sai selgeks, et kui tegeleda, siis tuleb asi korralkult ette võtta. Sisuliselt hakkasime



Veiko sõnab, et nii äris kui ka jalgpallis tuleb tunda heameelt, kui on tugevad konkurendid, sest ühelt poolt see sunnib takka ja teiselt poolt võimaldab veel paremini toimetada.

klubi algusest üles ehitama. Minu põhimõte on, et kui midagi juba teha, siis võimalikult hästi.

Nüüdseks käib klubis trennis üle Järvamaa 450 last. Klubi esindusvõistkond on viimastel aastatel stabiilselt medalitele mänginud ning võitis eelmisel hooajal klubile karikavõistluse esimese tiitli. Ühtlasi olime mullu Eesti kõige edukam euroklubi. Usume, et tulevikus võiks Paide Linnameeskond olla Eesti jalgpalli lipulaev ning võidelda stabiilselt meistritiitli eest.

Samuti soovime juba lähitulevikus käivitada Järvamaal akadeemia, kuhu parimad Eesti talendid treenima tuua. Plaanid on igatahes suured ja meil on ka usku, et jalgpallipealinn võiks asuda Eesti südames Paides,

päris pealinnast 50 minuti kaugusel.

See on meie viis anda ühiskonnale midagi tagasi. Ühelt poolt kasvata me sellega sportlikke ja tegusaid noori, teiselt poolt aga pakume talendikamatele väljundit üheks ihaldatumaks elukutseks. Ja kolmandaks on see kogukonnale projekt, mille üle uhkust tunda. Tahame, et Paide Linnameeskond pakuks häid emotsioone ja uhkustunnet kogu Eestile.

Kuidas on jalgpall teid juhina mõjutanud?

Minu jaoks on jalgpalliklubi tegemine olnud põnev. On hea, et on teine maailm kõrval. Avastasin üsna ruttu, et kuigi kõik on teistmoodi, on kõik ka samamoodi. Ehitad eraettevõtet või lood MTÜd, mõlemal juhul on sul

kõrge eesmärk panna kokku parim organisatsioon. Pead oma inimesi hoidma ja andma neile piisavalt vabad käed toimetamiseks.

Juhtimisväljakutsed on sarnased – juhile on see rikastav, saad kogemusi ja tõmbad paralleele. Lisaks on sport õpetanud ambitsioonikust. Spordis on eesmärk olla konkurendist parem ja teda võita, ükskõik kellega võistled. Äris on samamoodi. Mõlemas on edasiviiv see, kui sul on tugevad konkurendid – see ühelt poolt sunnib takka, aga teiselt poolt võimaldab veel paremini toimetada.

Mis on teie jaoks kõige olulisem?

Tunda elust rõõmu ja elu nautida. Tunda, et asjad on suures pildis hästi, nii tööalaselt kui ka isiklikus plaanis, see on peamine. ■

Sihtkontroll

Kõrgustes töötamise *sihtkontroll* ehitusplatsidel

Tekst: Rein Nelis, Tööinspektsiooni vanemtööinspektor

Ehitussektor on üks suurema tööõnnetuste arvuga valdkond. Ehituses juhtus 2021. aastal 374 ja 2022. aastal 366 tööõnnetust ning tänava 6. oktoobri seisuga on toimunud 187 tööõnnetust. Oleks tore, kui see arv oluliselt ei suureneks, kuid veel ei ole siia arvestatud õnnetusi, mille asjaolud on täpsustamisel.

Kõrgustes töötamise sihtkontrollide ülevaade

Tööinspektsioon on mitmel aastal teinud ehitusplatsidel kõrgustes töötamise ohutuse sihtkontrolli. Selle eesmärk on ennetada ehitajatega toimuvaid tööõnnetusi, mis võivad juhtuda kõrgustes töötamisel. Kontroll on toimunud ette teatamata kaks korda aastas – kevadel ja sügisel. Igal kontrolliperioodil külastati ligi 100 ehitusplatsi, hõlmates sellega üle 1500 töötaja. Kurb tõsiasi on, et kontrollitud ehitusplatsidest on puudusteta olnud vaid 7–8%. Seda on äärmiselt vähe.

Septembris toimus 98 ehitusplatsi kontroll ning protokollides oli kokku 303 tööohutusega seonduvat puudust. Tänavu mais, mil kontrolliti samuti 98 ehitusplatsi, leiti puudusi 351 korral. Puudusteta olid kaheksa ehitusplatsi. 67 ehitusplatsilt leiti 1–4 puudust ja 23 ehitusplatsil esines 5–12 puudust. Võrreldes mais toimunud kontrolliga vähenes suurema puuduste arvuga ehitusplatside arv 31%-lt 24%-le ja puudusteta ehitusplatside arv kasvas 7%-lt 8%-le. Samas kasvas 1–4 puudusega ehitusplatside arv 62,2% -lt 68,3%-le.

Tänavu septembris toimunud ehitusplatside sihtkontrollil oli 21 (mais 9) ohtliku töö peatamist ja 33 (mais 19) ohtliku töövahendi kasutamise kee-

lamist. Need olid juhtumid, kus edasi töötades või töövahendit kasutades oleks võinud töötaja elu või tervis ohtu sattuda. Olukord on halb, kui nii palju tuleb töö tegemisse sekkuda.

Peamised puudused

Kõige enam esineb puudusi kõrgustes töötamise puhul tellingute ja töölavade kasutamisel. Need on ette nähtud kõrgel töötamiseks ja eelkõige ohutuks töötamiseks. See viimane mõiste kipub väga sageli ära ununema või lihtsalt ebaotstarbekas olema.

Sageli puuduvad osaliselt tellingute (töölavade) ettenähtud piirded, tööplatvormid on puudulikult või juurdepääsuredelid valesti paigaldatud, tellingute ankurdus on ebapiisav või ebakindel, toetus aluspinnale puudulik – need on puudused, millesse

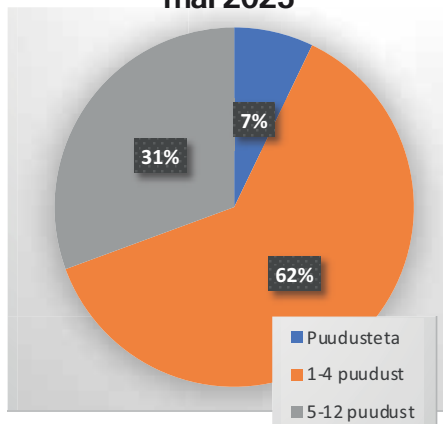
tõsisemalt suhtuda, et õnnetusi ära hoida.

Näide kontrolli käigus tehtud tähelepanekutest:

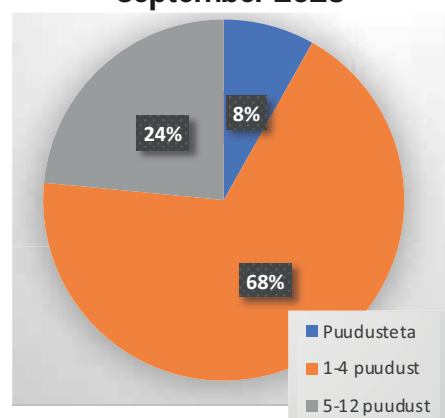
„Tellingute monteerimisega seoses teostatakse töid umbes 4 meetri kõrgusel tellingutelt Layher Speedy Scaf. Töötajad ei kasuta kaitsekiivreid ja kukkumisvastaseid isikukaitsevahendeid. Tööprotsessist tulenevalt on töötajal peavigastuse ja kõrgusest kukkumise oht. Kukkumisvastaste isikukaitsevahendite kasutamist nõuab ka töövahendi valmistaja antud kasutusjuhend. Nimetatud nõude eiramisega kaasnes oht töötaja tervisele või elule. Tellingute paigaldajad ei ole saanud selle püstitamiseks nõutavat väljaõpet.“

Kõrguses töötamisel peab ohualal kukkumise kaitseks olema 1 m kõrgusel pii-

mai 2023



september 2023



re, all jalapiire ja nende vahel 0,5 m kõrgusel vahepiire. Kui piirete kasutamine on töö laadi tõttu võimatu, tuleb kasutada ankurdatud ohutusköiega varustatud turvarakmeid. On tekkinud arusaam, et piirded (või rakmed) peavad olema kasutusel alates 2 m kõrgusest. Nii on tõesti seadustes märgitud, aga täpsemalt on seaduses kirjas, et ohutusabinõusid tuleb rakendada ka väiksema kukkumiskõrguse puhul, kui töö laadi tõttu esineb eriline kukkumisoht või eriohuga seotud pinnale kukkumise oht. Sellest ei olda sageli teadlikud.

Näide kontrolli käigus tehtud tähelepanekutest:

„Kontrollimisel selgus, et turvarakmed ei olnud hooldatud ega kontrollitud vastavalt kasutusjuhendile. Kasutatavate turvarakmete kasutuseelsed kontrollid olid registreerimata. Visuaalse kontrolli käigus tuvastatud kohati põletusi (ketasliikurist tekkivate sädemete kuumus) ja õlarihmade tugevat määrdumist. Kukkumiskaitsevahendeid ei hoita puhtas ja kuivas keskkonnas eemal päikesekiirgusest või keemiliste ainete eest. Eelnimetatud turvarakmete kasutamine keelati ettekirjutusega.“

Palju puudusi esineb redelite kasutamisel. Sageli on redelid deformeerunud või isegi osaliselt purunenud. Redeleid ei asetata õige nurga all või on tõkestamata redeli libisemise võimalus. Oluline on, et redel ulatuks 1 m võrra üle juurdepääsuatasandi. Redel abil ronitakse ikka piisavalt kõrgele, kust kukkumine ei ole kergete tagajärgedega. Redelite kasutamisel ei seisa meeles ka nõue, et redelist peab kogu aeg kinni hoidma.

Suur raskete tagajärgedega kukkumisoht on sageli kõrgel katusel töötavatel töötajatel. Kui viilkatusel töötades räästa kõrgusel kukkumist tõkestavad piirdeid ei ole, siis tuleb kasutada ankurdatud ohutusköiega varustatud turvarakmeid. Kõrgemate ja järsuma-

te katuste puhul peab kasutama täiendavaid kaitsepiirdeid. Unustada tuleb mõte, et ega minuga õnnetusi ei juhtu, olen staažikas ja kogenud töötaja.

Kolmandikul kontrollitud ehitusplatsidest oli probleeme kaitsekiivrite kandmisega. Ehitusplatsil on alati peavigastuse oht ja kaitsekiivri kandmine kohustuslik. Ehitusplatsil on näiteks kõrgelt või ka samal tasapinnal kukkumise oht. Erandiks võivad olla hoones sisetööd, aga ka siin peab ohtu hooliga hindama. Et kiiver korralikult peas seisaks, tuleb kasutada lõuarihmaga varustatud kiivreid. Külmal ajal ei tohi ära unustada kiivri alusmütsi kasutamist.

Ehitustõstukite kasutamisel unustatakse sageli ära kaitsekiiver ja osade tõstukite puhul nõutud turvavarustus. Iga tõstukiga on kaasas kasutusjuhend, kus on kirjas, kuidas tõstukit kasutada, kas ohutusköiega varustatud turvarakmete kasutamine on nõutav ning kus asuvad ankurdukohad.

Suurema ohuga ehitusplatsidel (nt kui töö toimub kõrgemal kui 2 m aluspinnast) peab olema töötajatele tutvustatud ja kättesaadav ehitusplatsi tööohutuse plaan. See peab olema ajakohastatud vastavalt tööetappidele. Pea kolmandikul ehitusplatsidel oli puudusi tööohutusplaaniga.

Ehitusplatsidel tuleb läbi viia iganädalane tööohutuse üldkontroll, mille kohta koostatakse akt. Veerandil kontrollitud ehitusplatsidest oli üldkontroll korraldamata. Üldiselt selle tööandjapoolse kontrolli kvaliteet lonkab tugevasti, sest muidu ei oleks inspektorite tuvastatud puuduste arv nii suur.

Aastate lõikes tööohutuse olukord ikka tasapisi paraneb, aga vähe, sest tööõnnetuste arv ei näita olulist langust. Seepärast jätkab Tööinspektsioon kindlasti taoliste kontrollidega. ■



Soovitusi ehitusettevõtjatele

Taga, et ehitusplatsil:

1. oleks kättesaadav ajakohastatud tööohutuse plaan;
2. toimuks iganädalane tööohutusala- ne kontroll ja et selle läbiviimise kohta oleks koostatud akt. Julge välja tuua ka puudused;
3. oleksid liikumisteed takistusteta, trepid ja ohtlikud avad märgistatud ja piiretega;
4. oleksid tellingud paigaldatud ja hooldatud kasutusjuhendi kohaselt ning kontrollitud;
5. juhendatakse ja peetakse kinni ehitustõstuki kasutusjuhendis toodud ohutusnõuetest;
6. kasutatavad redelid oleksid korras ja neid kasutatakse nõuetekohaselt;
7. kõrguses (aluspinnast kõrgemal kui 2 m) töötamisel kasutatakse kaitsepiirdeid ja nende puudumisel ankurdatud ohutusköiega varustatud turvarakmeid;
8. oleksid töötajad varustatud tööks vajalike isikukaitsevahenditega ja et töötajad neid ka kasutaksid.

Täidame kõik koos ühist eesmärgi, et töötajad jõuaksid töölt koju elusate ja tervetena!



Talveks tööle palmi alla?

Tekst: **Marin Soomets**

Koroonapandeemia ajal pidid paljud töötama kodust ning mitmed ettevõtted jätkasid kaugtöö võimaldamist ka edaspidi. Külma ja pime aeg paneb ihkama kaugtööd aga hoopis välisriigis, kus päikest ja soojust on rohkem. Kuidas seda kõike aga korraldada?

Lühiajalist välismaal töötamist võimaldavad näiteks rahvusvaheline tarkvaraarendusettevõtte Nortal ja telekommunikatsiooniettevõtte Elisa. Lisaks sellele, et Nortalis kui rahvusvahelises ettevõttes on võimalik püsivalt töötada välisriigist, on nad välja töötanud programmi „Nortal Nomad“, mille raames on lühiajaliselt võimalik teha tööd väljaspool koduriiki. „Iga juhtumi puhul hindame eraldi välismaal töötamisega seotud maksuriske ja lubame lühiajaliselt töö-

tada riikides, kus ei teki täiendavat maksukohustust,“ ütleb Nortal Eesti personalijuht **Merje Kärner**.

Välismaalt töötamine nõuab planeerimist

Ettevõttel, kus kaugtöö tegemine on lubatud, võiks igast valdkonnast olla inimene, kes on teadlik kaugtöö nüanssidest. „Oleme teinud väga suure töö, et teada, millele tähelepanu pöörata, mis teemad vajavad läbimõtlemit ja mida töö-

tajaga kokku leppida. Ühte retsepti välismaalt kaugtöö tegemiseks aga ei ole, sest riigiti on nõuded väga erinevad. Meie lahendame ja analüüsime igat juhtumit eraldi. Peaasi on, et inimene annaks meile oma soovist aegsasti teada,“ selgitab Kärner.

„Kogu protsess algab töötaja soovist liikuda välisriiki. Seejärel arutame läbi sihtriigi riskid, võimalikud lisakulud ja nende

katja, aruandekohustuse riskid, ravikindlustuse, õnnetusjuhtumikindlustuse ja töötaja tulumaksu riski, samuti maksuresidentsuse, sihtriigi aruandluskohustuse riski, viisanõuded, infoturbe ja andmekaitse riskid, interneti kättesaadavuse ja selle turvalised ühendused sihtriigis, ajavahe sihtriigi ja koduriigi vahel ja veel mitmed väiksemad nüansid. Seda analüüsi ei ole mõtet ette teha kõikidele riikidele, vaid iga juhtumi puhul eraldi. Küll aga tasub välja selgitada suure ja väikse riskiga riigid teie äri vaatest," ütleb Kärner ja lisab, et töötaja enda tagada on turvaline internetiga varustatud töökoht. Lisaks vastutab töötaja selle eest, et tal on päriselt aega ja võimalust välisriigis tööd teha.

Ka telekommunikatsiooniettevõttes Elisa Eesti on välja töötatud kaugtööle suundumise protsess. „Töötaja märgib esmalt, kuhu ja kui kauaks ta minna soovib, ja edastab soovi oma otsesele juhile. Kui nii otsene juht kui ka infoturbejuht on taotluse kinnitanud, liigub see edasi personaliosakonda, kus vormistatakse välisriigist töötamise kokkulepe. See sisaldab muu hulgas töö tegemise aja, töövahendite kasutamise ning vajadusel kontoris naasmise reegleid ja kokkuleppeid," ütleb Elisa personalijuht **Kaija Teemägi**.

Ajutiselt välismaal töötamine ei tähenda seda, et töötaja võib minna ükskõik kuhu. Nortal on kõrge ja madala riskitasemega riikidest koostanud pikemad nimekirjad. „Meie tööandjana vaatame, mis riigid on meie jaoks sobivad. Vaatame nii poliitilist olukorda kui ka küberturvalisuse riske, et kaitsta klientide andmeid. Lisaks kontrollime, kas on tarvis viisat, millised on maksukohustused, ning mõtleme läbi, mida teha siis, kui näiteks

arvuti läheb katki," ütleb Kärner. Elisas on keelatud kaugtööd teha Venemaalt ja Valgevenest ning kõiki teisi riike vaatab infoturbejuht juhtumipõhiselt. Nortalis on kokkulepe, et töötaja võib kaugtööd teha riigist, millega Eesti ajavahe on kuni kolm tundi. Põhjus seisneb selles, et näiteks üheksatunnise ajavahega välisriigis viibides võib tekkida raskusi, et tiim saaks samadel kellaaegadel koos töötada. Nortali Targa Sadama äri juht Kadri Haufe käis perega Tenerifel, kus ajavahe Eestiga on kaks tundi ning tema tööpäev oli 7.00–15.30. „Selline tööaeg sobis Kadrile suurepäraselt, sest pärast tööpäeva oli piisavalt aega saare avastamiseks ja perega koos aja veetmiseks," lisab Kärner.

Rahaasjad korda

Just maksukohustus on see, mis seab piirangud välismaal kaugtöö tegemise ajale. Elisas on kokkulepe, et ühest välisriigist on lubatud kaugtöö tegemine kuni neli kuud 12 kuu jooksul, Nortalis kuni kolm kuud sõltuvalt konkreetsest juhtumist.

Nii töötajal kui ka tööandjal tuleb tutvuda välisriigi maksustamise reeglite ja vormidega. Nortali personalijuht soovib julgelt kasutada väliseid maksunõustajaid, et olla kindel, mis reeglid välisriigis täpselt on. Maksu- ja Tolliameti poole pööratakse küsimustega, mis riigis tuleb töötasult makse maksta ja kas tööandjal tekib maksukohustusi riigis, kus viibib töötaja.

„Kui välisriigis töötatakse kord aastas lühiajaliselt, siis teises riigis maksukohustust ei teki. Näiteks kui töötaja teeb ühe korra kaugtööd Hispaaniast kolm nädalat, siis maksuresidentsust muutma ei pea. Maksuresidentsus ei teki reeglina siis, kui välisriigis viibitakse 12 kuu jooksul alla 183 päeva. Kui kaugtööd

tehakse pikemalt, on tõenäoliselt vaja muuta riiki, kuhu makse tasutakse. Kui maksuresidentsuse riik on jäänud õigel ajal muutmata, tuleb seni deklareeritu ümber teha ja võib tekkida maksuintressi või isegi trahvi oht," selgitab Maksu- ja Tolliameti peaspetsialist **Merje Roomet**.

„Kaugtöö puhul peaks olema kirjalik kokkulepe töötamise koha suhtes töötaja ja tööandja vahel," ütleb Roomet. Ta soovib kindlasti enne senisest töökohariigist lahkumist uurida teise riigi maksustamise reegleid. See on oluline, et võimalikult õigeaegselt järgitaks maksukohustusi õiges riigis. „Tööandja peaks olema valmis selleks, et kui ta volitab töötajat täitma enda eest maksukohustusi välisriigis, võib töötaja jätta selle siiski tegemata. Ja vastupidi, tööandja ei pruugi olla nõus täitma maksukohustusi riigis, kus töötaja asub, sest eelkõige on see töötaja enda valik viibida mõne aja teises riigis. Seega peaks olema kokku lepitud, kes vastutab kohustuste täitmata jätmisel tagajärgede eest," lisab Roomet.

Meeskonnatunde säilitamine

Nortal liigub oma töös järjest rohkem *remote-first*-mudeli suunas, mis tähendab, et igapäevane suhtlus ja koostöö toimub veebi teel ja kontoris käimine pole nõutav. Tänu sellele pole ajutiselt välismaal töötamise korraldamine nende jaoks suur erand. „Ettevõttes, kus kõik töötavad kontoris ja üks läheb ajutiselt välismaale, on kindlasti raskem. Isegi, kui jätame juriidika ja küberturvalisuse kõrva, siis kogu tiimidünaamika töötab teisiti. Kui ettevõttes on tavaks, et töötatakse osaliselt kodust, eri linnadest või riikidest, on neil juba sisemine harjumus, kuidas koosolekuid teha ja kuidas hoida kõiki ühes infovoos," selgitab Kärner. Kui

inimesed töötavad kogu aeg kontoris ja üks soovib töötada distantsilt, tuleb rohkem läbi mõelda, kuidas tiim omavahel suhtleb. „Ka koosolekuid on keerulisem läbi viia, kui üks on ühendunud üle videosilla ja ülejäänud istuvad kõik koos laua taga,“ lisab ta.

„Kui ettevõttel on soov lubada töötajal ajutiselt välismaal töötada, soovitan esmalt mõelda *remote-first*-loogika kasutamisele. Sel juhul võivad inimesed aeg-ajalt tööd teha ka kodust või teisest linnast. Nii tekib harjumus suhelda distantsilt ning muutus ei ole nii drastiline,“ ütleb Kärner.

Kaugtöö põhineb usaldusel

Kaugtöö puhul on oluline teada, kust töötaja tööd teeb. „Eestis deklareerib ja maksab maksud töötasult ennekõike tööandja, kuid vastutus on solidaarne, mis tähendab, et nii töötaja kui ka tööandja vastutavad selle eest, et maksuresidentsus oleks õigesti määratud. Paraku puudub tööandjal võimalus kontrollida, kus töötaja tegelikult viibib. Maksuprobleeme on tekkinud sellest, kui tuleb hiljem välja, et inimene oli tegelikult välisriigis, aga tööandja seda ei teadnud. Töötaja teeb maksuametis oma andmed tagantjärele ümber, pärast seda tekib tööandjal probleem vigadega deklaratsioonis,“ selgitab Roomet.

Nortali sisekorraeeskirja järgi on töötajal kohustus teada anda, kust ta parasjagu tööd teeb. „Seni ei ole meil probleeme olnud. Tiimid töötavad tugevalt omavahel koos ning kui kuhugi minnakse, siis sellest ka räägitakse,“ ütleb Kärner. Elisas seevastu on olnud juhuseid, kus töötaja ei ole kohe teavitanud välisriiki suundumisest. „Oleme siis töötajaga vestelnud ning sõlminud kas lühiajalise kaugtöö kokkuleppe või on töötaja soovinud meilt lahkuda, sest prot-

Töötaja soovib töötada välismaalt?

1. Tekita meeskond, kes tegeleb kaugtöö küsimustega. Kaasa juriidiline, finants-, personali- ja IT-osakond.
2. Koolita tiimi, et distantsilt inimesi samas infoväljas hoida.
3. Tee selgeks, mis riiki ja kui kauaks töötaja minna soovib.
4. Kaardista ettevõtte tegevusest lähtuvalt riigid, kus kaugtööd teha ei saa. Näiteks on riike, kus on suur infoturberisk või kus maksuresidentsus algab esimest päevast.
5. Kontrolli, kui suur on koduriigiga ajavahe ja kas seal on korralik ja turvaline internet.
6. Küsi töötajalt, kas ta on selle sammu enda jaoks korralikult läbi mõelnud (k.a võimalikud lisakulud).
7. Juhenda töötajat kaugtööga seotud ohtudest, ohtude terviseohjudest ja tervisekahjustuse vältimise abinõudest (nt pildid sobivast istumisasendist või kuvari asetusest).
8. Vii läbi kaugtöö koha riskianalüüs ja vajadusel kohanda töötajaga koostöös töökoht sobivaks.
9. Võta ühendust välisriigi maksuametiga või välisriigi maksuseadusi tundva usaldusväärse maksunõustajaga, selgitamaks välja välisriigis töötamise tingimused ja maksunõuded.
10. Käitu vastavalt maksustamise kohta saadud juhiste ja jaga seda infot töötajaga. Vajadusel tuleb tööandjal korraldada maksude tasumine ja aruandlus välisriiki ning töötajal ellu viia maksuresidentsuse muudatus või alternatiivina muuta reisiplane.
11. Tee töötajaga vajalikud kokkulepped ja veendu, et töötaja oskab märgata tööle ette tulla võivad ohte ja neid maandada. Anna töötajale töökeskkonnaspetsialisti ja töökeskkonnavoliniku (kui volinik on valitud) kontaktandmed.

sessi keerukuse tõttu me pikaajalist välisriigist töötamist ei saa võimaldada,“ ütleb Teemägi.

Kaugtöö puhul tuleb mõelda ka töökeskkonnale. „Kui selgub, et inimesel pole sobilikke tingimusi töötamiseks, näiteks ei ole sobilikku tooli või valgustust, siis lepitakse kokku, kes selle tooli või valgusti ostab. Kui töötaja ega tööandja pole valmis seda lisakulu endale võtma, siis kaugtöö kokkulepet teha ei saa,“ ütleb Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultant **Piret Kaljula**.

Kui kaugtöö ajal juhtub inimesega õnnetus, tuleb jõuda selgusele, kas tegemist on tööõnnetusega või mitte. „Kui õnnetus juhtub ajal, mil töötaja läheb koridorist arvutilaadijat tooma, on tegemist tööõnnetusega. Aga kui ta läheb koridori sellepärast, et koera õue lasta, siis tööõnnetusega tegemist ei ole, sest see ei kuulu tema tööülesannete hulka,“ selgitab Kaljula. „Üldjuhul on suur osa tööõnnetuse uurimisest sündmuskoha vaatlus, kuid kaugtöö puhul seda tema koju tegema ei minda. Seda enam, kui töötaja töötab välismaal. Sel juhul on usalduse küsimus, et töötaja ütleb ausalt, mis täpselt ja mis olukorras juhtus,“ lisab ta.

Esmapilgul võib tunduda, et on palju aspekte, millele mõelda, kuid tegelikult ei ole see keeruline, kui ei taheta minna eksootilistesse riikidesse. „Ka Euroopas ja selle äärealadel on kohti, kus ilm on talvel pehmem, näiteks Portugal või Hispaania,“ ütleb Kärner. Kui töötajal on soov proovida välismaalt kaugtöö tegemist, tuleb seda peegeldada oma tööandjale ning rahulikult kõik nüansid läbi mõelda, läbi arutada ja mõlemale osapoolale sobilikud kokkulepped teha. „Paindliku ja vastutuleliku tööandja juures on töötajad õnnelikumad ja motiveeritumad,“ lisab Kärner. ■

Küsimus- vastus



Kas tööandja korraldatud jõulupeol osalemine oma vaba aja arvelt saab olla kohustuslik?

Tööandja korraldab jõulupeo töötajate rõõmuks, motivatsiooni tõstmiseks ning tööalaste suhete arendamiseks. Kui jõulupidu või jõuluaegne üritus langeb tööajale ja on seotud tööalase koolitusega, siis on tegemist tööajaga. Tööandja maksab selle eest töötasu ja töötajal on kohustus osaleda. Kui jõulupidu toimub väljaspool tööaega ega ole seotud teiste tegevustega, puudub töötajal kohustus osaleda. Kui tegemist pole tööülesannete täitmisega, siis on jõulupidu vabatahtlik üritus, millel osalemine või mitteosalemine ei saa kaasa tuua halvakspanu.

Kas töötaja võib tööajast minna lasteaia jõulupeole?

Paljudes organisatsioonides on töötajatele pakutavate soodustuste seas ka võimalus võtta vaba aega perekonnasündmusel osalemiseks (nt esimene koolipäev, kooli lõpuaktus, lapse jõulupidu vms). Sellistel juhtudel kirjeldab tööandja, kuidas vaba aega küsida. Kui organisatsioonis ei ole täiendava vaba aja kasutamine ette nähtud, siis tuleb lähtuda sellest, et lasteaegade ja koolide jõulupeod on üldjuhul pikalt ette teada ja nii saab töötaja tööandjat varakult või hiljemalt graafiku koostamise ajal kirjalikult vaba aja soovist teavitada. Tööandja saab juba töögraafiku koostamisel arvestada töötaja vaba

aja vajadusega. Tööandja ei ole siiski kohustatud vaba aega andma ning töögraafiku koostamine on tööandja otsustada. Kui vähegi võimalik, siis vastastikusest lojaalsuskohustusest tulenevalt arvestab tööandja töötaja huvidega.

Kui töötaja on lasteaia jõulupidu ette teadnud, kuid ei ole tööandjalt graafiku koostamise ajal vaba aega palunud, või ka juhul, kui töötaja sai peo aja teada pärast graafiku koostamist, ei saa eeldada juba tehtud graafiku ümbertegemist. Juba kinnitatud tööajakava saab muuta vaid poolte kokkuleppel. Iga töögraafiku muudatus võib eeldada mitme töötajaga uue kokkuleppe saavutamist.

Lapse jõulupeo päevaks võib kasutada ka lapsepuhkuse või tasustamata lapsepuhkuse päeva. Sel puhul tuleb puhkusepäeva soovist tööandjale kirjalikult ette teatada vähemalt 14 kalendripäeva.

Kas tööandja peab võimaldama tööajast teise usu või kultuuri pühade tähistamist ja kombetalitustel (nt palvetamine) osalemist?

Tööandja korraldab tööd, annab töötajale kokkulepitud tööd kokkulepitud mahus ja ajal ning töötaja täidab vastavalt töölepingu kokkuleppele oma tööülesandeid. Pooled võivad kokku leppida täiendavates vabades päevades või vabas ajas, kuid

ei ole selleks kohustatud. Töölepingu seadus ei tee vaba aja andmisel erandeid eri uskude või kultuuride pühade ja tavade tarbeks, lähtuda tuleb rahvus- ja riigipühadest, mis on loetletud pühade ja tähtpäevade seaduses.

Tööandja ei pea andma vaba aega palvetamiseks ega muuks usust või kultuuritraditsioonist tuleneva toimingute tegemiseks. Küll aga saab tööandja rakendada paindlikku ajahalduspoliitikat ja kujundada tööaega nii, et vajalikud toimingud saab teha töös ette nähtud puhkepauside ajal. Võimalusel korraldab tööandja töö nii, et on võimalik ka muude usupühade tähistamine. Mitmekesisus rikastab, avardab silmaringi ning kasvatab sallivust. Organisatsioonikultuuri osana saab tähtsustada kõikide organisatsiooni töötajate kultuurilist tausta ning aktsepteerida uskumisi ja tavasid, suurendada teadlikkust ning ühiselt tähistada.

Tööandja peab kohtlema töötajaid võrdselt, edendama võrdõiguslikkust ning kaitsma töötajaid diskrimineerimise eest. Seega ennekõike on tööandja ülesanne korraldada töö vastavalt ettevõtte vajadustele, arvestades võimaluse korral töötajate soovidega ja kahjustamata teiste töötajate huve või õigusi. ■

Vastas **Ene Olle, Tööinspektsiooni nõustamisjurist**

Väärtuslik panus *ulatub tööjuhendist kaugemale*

Tekst: **Anete Kõlli**

Igas organisatsioonis on tegevusi, mis on vajalikud organisatsiooni edu saavutamiseks ja meeldiva töökeskkonna kujundamiseks, kuid ei kuulu otseselt kellegi tööülesannete hulka. Selleks et pikaajalised eesmärgid jooksvate tegevuste varju ei jääks, on oluline neid kollektiivis märgata ja teadvustada.

Harvard Business Review on kirjeldanud, kuidas toimekamad ja entusiastlikumad töötajad pühendavad oma aega tegevustele, mis on küll kasulikud organisatsioonile, aga mida töötaja soorituse hindamisel alati arvesse ei võeta (ingl *non-promotable tasks*).

Eesti HR Seltsi kaasasutaja ja asepresident **Sirli Spelman** toob välja, et niisugused ülesanded varieeruvad sõltuvalt organisatsiooni suurusest, iseloomust ja töörollide jaotumisest. „Pea igas kollektiivis esineb ohinapõhiseid ja vabatahtlike ülesandeid, mille tegemine võib jääda märkamata ja tunnustamata. Kui suuremas organisatsioonis tegeleb ühisürituste korraldamise või uue töötaja vastuvõtmise ja toetamisega kindel inimene, siis mõnes teises kollektiivis teevad töötajad neid asju omal algatusel. Alati ei seostata organisatsioonikultuuri panustavaid tegevusi karjääri edendamise kontseptsiooniga,“ sõnab Spelman.

Igas organisatsioonis leidub selle funktsioneerimiseks vajalikke tege-

vusi, millel ei pruugi olla kindlat tähtsust, kuid mis saavad märkamatult tehtud. Niisuguste varjatud lisaülesannete hulka võivad kuuluda näiteks koosolekutel märkmete tegemine, majapidamistööd ning töökeskkonna korrashoid, tähtpäevade tähistamine, uute kolleegide juhendamine jne. Alati ei ole need tegevused kirjeldatud tööjuhendis ega nõua spetsiifilisi oskusi, kuid iseloomult on need mitmel juhul ajakriitilised.

Vabatahtlike ülesannete võtmisel on täheldatud ebaproportsionaalsust naiste ja meeste vahel. American Economic Review's avaldatud uuringu (Babcock jt, 2017) tuleb välja, et naised kulutavad aastas meeskolleegidest ca 200 tundi rohkem aega tööülesannetele, mis ei pruugi nende karjääri edenemisele kaasa aidata. Võrreldes meestega pakuvad naised end suurema töökoormusega vabatahtlikuna välja, nende poole pööratakse lisaülesannetega rohkem ning naised võtavad lisaülesanded tõenäolisemalt vastu. Ühe võimaliku põhjusena on arvatud, et naised tunnevad rohkem survet öelda „jah“.

„Need jooksvad lisategevused väljaspool tavapärast äritegevust on kahtlemata väärtuslikud ja suurendavad töötaja enda või kogu tiimi heaolu. Lõpuni välja ei olegi võimalik ega ilmselt ka mõistlik kõigi töötajate rolli piiritleda. Küll aga on oluline teadvustada, millist vastutust töötajad oma tavatööle lisaks võtavad ning kui palju aega neile tegevustele tegelikult kulub,“ lisab Spelman. „Need ülesanded peavad mahtuma tööaja sisse. Kui vabatahtlikud ülesanded jagunevad kollektiivis ebaproportsionaalselt, võivad need varjutada töötaja või tiimi pikaajalisi eesmärgi.“

Initsiatiivi soodustav ja tunnustav kultuur lähtub ühistest väärtustest

Medicumi radioloogiaosakonna juhataja **dr Pirja Sarap** toob välja, et näiteks tervishoiutöötajad peavad iga päev olema valmis, et patsientide või stressis kolleegidega suheldes võib tekkida vajadus teha ootamatuid lisapingutusi. „Näen, et kõige keerulisemad olukorrad tekivad suhtlemisprobleemidest. Tervishoiu on rollid selgelt reglementeeritud ja iga töötaja annab endast parima, et pat-

sienti aidata. Peame veenduma, et kollektiivi sisekliimast, koormusest või juhtimiskultuurist sõltuv varjatud lisakoormus ei osutuks patsiendi aitamisel takistuseks," märgib Sarap.

„Ettevõtte eesmärk on eelkõige pakkuda kliendile parimat teenust. Et saaksime seda teha, on äärmiselt tähtis, et inimesed naudiksid oma tööd ja sooviksid seda teha. See hõlmab ka loomulikku initsiatiivi võtmist ja isetekkelisi pingutusi töökeskkonnana ja -kultuuri edendamisel,“ ütleb LHV personalijuhi kohusetäitja **Age Leedo**. „Selleks peab töötajatel endal olema tahe neid asju teha ja üheskoos kõigi heaolu nimel pingutada. Meie oleme oma kollektiivis kirjeldanud tööprotsessid ja meeskond sai ise valida, millesse oma energiat ja aega lisaks panustada,“ täiendab ta.

Selles, kas töötajad võtavad lisakoormuse vastu entusiasmiga või hoopis trotsiga, mängib Sarapi sõnul olulist rolli juhtimiskultuur ja kollektiivi sisekliima. „Kui töötaja ja tööandja vahel on usalduslik ja toetav suhe ning eri tasanditel saab üksteisega avatult suhelda, siis juhtuvad asjad loomulikult. On väga kahju, kui ettevõtlikud inimesed, kes püüavad töökeskkonda paremaks muuta, jäävad oma pingutustes üksi. Toetuse puudumisel ja hirmust motiveerituna lisavastutust võttes on oht läbi põleda,“ ütleb Sarap. Samuti võib kannatada nende inimeste põhitöö.

Ka Leedo sõnul on tulemuste väärtus selle võrra suurem, kui inimesed saavad koostööd teha ja ühise panuse anda. Kui meeskonnas on head suhted ning toetav õhkkond, siis võetakse üheskoos parema meelega ette tegevusi, mis kõigile rõõmu teevad. Inimesed tahavad rakendada enda tugevusi ja ettevõttel on võimalus pakkuda ülesandeid, mis töötajaid positiivselt laevad.



Age Leedo



Pirja Sarap



Sirli Spelman

„Meil on palju meeskondadeüleseid projekte. On oluline lisaks projekti eesmärgile vaadata otsa sellele, mis tegevusi see täpsemini hõlmab, kes neid tegevusi teeb ja millised on nende inimeste tugevused, et nad saaksid oma jõudlust maksimaalselt kasutada. Kui seitse aastat tagasi LHVsse tulim, siis oli meil ca 250 inimest. Nüüd on meil koos Ühendkuningriigi pangaga enam kui 1000 töötajat, mis tähendab, et ülesandeid on tulnud juurde ja protsessid on muutunud keerukamaks. See on nõudnud põhjalikumat protsesside ja rollide analüüsi, et ükski tegevus ei jääks ripakile või omanikuta,“ kirjeldab Leedo.

Ta lisab, et organisatsioon peab esmalt paika panema oma väärtused ja leidma neid väärtusi jagavad inimesed. „Finantsasutuses on töökohtadel selged nõuded ja ülesanded, mis vajavad spetsiifilisi teadmisi. Kui aga väärtused ei ühti, siis ei ole võimalik luua meeskonda, kus üksteist lisaks tavatööle ka väärtuspõhiste protsesside juures loomulikult toetataks. Olgugi et meil on näiteks uute töötajate toetamiseks töösõbra pilootprojekt ja pakume tuge ka ühisürituste korraldamisel, on rõõm näha, et meie töötajad näitavad ise initsiatiivi ning teevad paljusid asju sellepärast, et nad siiralt ise soovivad. Usun, et väärtuspõhine värbamine on seda soodustanud,“ ütleb Leedo. ■

SOOVITUSI

- Toeta algatusvõimet, kuid jälgi, et kõik lisaülesanded ei jääks ühe innuka töötaja õlule (kes võib-olla ei suuda või ei oska ära öelda).
- Kirjelda tööprotsessid.
- Räägi töötajatega tiimi koosolekul läbi, kes ja milliseid töökeskkonda ja -kultuuri edendavaid ülesandeid täidab.
- Jälgi, et vabatahtlikult saaks võrdselt panustada nii naised kui ka mehed.
- Soodusta lisaülesannetega kaasnevat koostööd, arengu-, õppimis- või kontaktide loomise võimalusi ja luba töötajatel rakendada oma tugevusi.
- Pea silmas, et vabatahtlik panustamine ei muutuks tasuta lisatöö tegemiseks.
- Vajadusel jaga ülesanded töötajate hulgas mõne aja pärast ümber.
- Märka ja tunnusta oma töötajaid!

Meie inimene



Rein Reisberg- – töökeskkonna muutuste tuules

Intervjueeris: **Raigo Jahu** Fotod: **erakogu, Arvo Meeks / Valgamaalane**

Töökeskkonna konsultant Rein Reisberg on Eesti tööelu muutusi näinud ja mõjutanud 1992. aastast alates, mil ta liitus Tööinspeksiooni meeskonnaga. Uurisime temalt, millised on olnud suurimad muutused ja mida töötab tuua lähikümneks.

Millal ja kuidas Tööinspeksiooni tööle jõudsite?

Märkasin 1991. aasta alguses ajalehes Viru Sõna (praegu Virumaa Teataja, toim) kuulutust, milles Tööinspeksioon otsis tööinspektorit. Kuna Tööinspeksioon oli alles värskest taasmoodustatud, otsisin üles asutuse põhimääruse, et saada teada, mida see asutus endast üldse

kujutab. Asutus ja pakutav tundusid huvitavad ning andsin teada oma soovist kandideerida tööinspektori kohale. Tagasidet pidin ootama pikalt, mind kutsuti vestlusele alles pool aastat hiljem.

Kohtusime toonase osakonna juhatajaga Rakveres ning kui ta tegi mulle ettepaneku tööle astuda, siis ei olnud minul enam soovi kohemaid tööd vahetada. Nimelt töötasin toona sovhoosis, kus aasta lõpus maksti tööpanuse eest märkimisväärset preemiat. Ma ei tahtnud sellest ilma jääda, mistõttu leppisime kokku, et alustan Tööinspeksioonis 1992. aasta jaanuarist.

Millistes ametites olete Tööinspeksioonis töötanud?

Lisaks tööinspektori ametile olen olnud kohaliku inspeksiooni juhataja. Olen olnud ka töökeskkonna osakonna juhataja ning osa sellest ka peadirektori ülesannetes. Praegu töötan töökeskkonna konsultandina.

Aja jooksul on muutunud organisatsiooni ja selle osakondade nimetused ning ka minu ametinimetused. Aga tegelenud olen ikka tööohutuse, töötervishoiu ja töökeskkonnaga.

Mida olete nendest ametitest õppinud ja endaga kaasas kandnud?

Õppinud olen kahes eri liinis. Esi-

teks olen omandanud teadmisi ja kogemusi erialaselt ehk töötervis- hoiu ja tööohutuse teemadel. Õpin tegelikult siiani, sest vahepeal tuleb ikka ette mõni olukord, kus mõtlen, et ohoh, mis siis on õige vastus või mismoodi tuleks toime- tada. Teine pool on seotud juhti- misega, sest olen juhtinud eri suu- rusega meeskondi ja mõnda aega ka kogu inspeksiooni. Praegu on mul kaks juhtimisliini, millega olen täiesti rahul: iseenda juhtimine ja mulle usaldatud ametiauto juhti- mine.

Kas on midagi, mida oleksite taht- nud teha teisiti?

Tagasi mõeldes ei tule küll kohe meelde midagi, mida oleks võinud teha teisiti. Olen panustanud oma parimate teadmistega, mis vasta- val ajal on olnud.

Mida võiks pidada Eesti tööelu kõi- ge suuremateks muutusteks?

Mõtlemine töökeskkonnast on muutunud kahes aspektis. Va- rasematel aegadel oli töö juures inimeste põhiküsimuseks töötasu ning töökeskkonnaga seotud tee- mad olid kusagil tagaplaanil. Mul on hästi meeles see, kui möödu- nud aastatuhande lõpul käisid kol- leegid Rootsist meile oma teadmi- si ja juhtimistarkust jagamas. Nad kirjeldasid, kuidas nende ühiskon- nas on palk kolmandal kohal ning kõige enam hinnatakse töökesk- konda – nii füüsilist töökeskkonda kui ka inimesi, kellega koos tööta- takse. Nüüdseks on meilgi taoli- ne mõtteviis üha enam levinud. Väga palju pööratakse tähelepanu meeskondadele ja sellele, kes on selle liikmed ja kas nad sobivad koos töötama.

Teiseks on muutunud ootused füüsilisele töökeskkonnale. Kui võtame näiteks tootmisettevõt- ted, siis oli meil kunagi aeg, kui

Väga virgutav on töiste tegemiste keskel teha üks jalutuskäik aias ja süüa mõned marjad.

tootmiseseadmeid hangiti sealt, kust võimalik. See tähendas sa- geli, et soetatud seadmed ei pruu- kinud kõige paremini töötada ja võisid kujutada ohtu töötajatele. Praegu võib küll öelda, et olukord on muutunud ja ettevõtted soeta- vad endale seadmeid, mis on ohu- tud ja töötajasõbralikud. Füüsiline töökeskkond on aastate jooksul väga palju muutunud ja seda kind- lasti paremuse poole.

Millised on teie praeguse ameti, töökeskkonna konsultandi peami- sed tööülesanded?

Minu ülesandeks on anda nõu nii töötajale kui ka tööandjale, kes selle vastu huvi tunnevad. Konsul- tantidelt küsitakse nõu meili ja te- lefoni teel ning kutsutakse ka ette- võtetesse kohapeale nõu andma. Erinevus inspektoritega seisneb selles, et kui meid kutsutakse ette- võtetesse, siis inspektorid käivad kontrolli tegemas omal algatusel. See tähendab sageli erinevust ka suhtumises. On päris meeldiv va- heldus, kui saad minna ettevõttesse, kuhu sind kutsuti ja kus soovi- takse mured ja lahendused läbi arutada. Aeg-ajalt palutakse ka abi murekohtade väljaselgitami- sel, et nende lahendamisel tagada töötajatele parem ohutus. Inspek- torina võib aga kokku puutuda olukordadega, kus sinu lahkumist oodatakse juba enne sinu saabu- mist.

Mille kohta teilt kõige enam nõu kü- sitakse?

Kui räägime infotelefonist, siis kõi-

ge enam pöördumisi on seotud iga- sugu õnnetustega. Meiega võtavad ühendust tööandjad, kes annavad teada, et juhtunud on tööõnnetus, ja uurivad, mida peab edasi tegema. Samuti pöörduvad meie poole tööta- jad, kes on sattunud tööõnnetusse, aga tööandja ei taha seda tööõnne- tusena registreerida või hoidub töö- tajaga suhtlemisest.

Kui meid kutsutakse ettevõtetesse kohapeale, on meilt soovitud nõu näiteks isikukaitsevahendite ja töö- vahendite ohutu kasutamise kohta. Osadel juhtudel palutakse, et vaata- sime kriitilise pilguga ringi ja tuvas- taksime potentsiaalsed probleemid. Alati ei pruugi töötajad ise mõnda ohtu märgata, mistõttu on hea, kui võõras pilk olukorra üle vaatab. Meil on tulnud ette ka olukordi, kus ohust ollakse teadlikud, sellega ollakse lep- pinud ja midagi ei ole lahendamiseks ette võetud. Sellised mured oleme ai- danud siis lõpuks ära lahendada.

Millistest töökeskkonna teema- dest kõige enam kõneldakse?

Ma arvan, et kõige teravamalt on praegu esile tõusnud vaimse tervise küsimused. Vaimne tervis on aas- taid olnud tagaplaanil. Seetõttu oli levinud suhtumine, et ah, mis seal siis ikka, kui vahepeal söimatakse. Samuti levis rahvasuus ütlus, et üle- muse söim on palga sees. Praegu ei peeta sellist suhtumist enam nor- maalseks.

Samuti pööratakse rohkem tähe- lepanu kiusamisele, ahistamisele, ebavõrdsele kohtlemisele. Kuna neil teemadel kõneldakse avalikkuses ja meedias, siis on inimesed ka jul- gemad meie poole pöörduma ja abi küsima.

Mida igaüks saab ise teha selleks, et tema töökeskkond oleks tervislik?

Mina soovitan inimestel omavahel rääkida. Kui tundub, et töökesk-



Reisihuvilisele Reinule jäi Fääri saartel teele sealne peaministri, rahandusministri, töö-, taristu- ja transpordiministri büroo.

Praegu ei peeta suhtumist, et ülemuse sõim on palga sees, enam normaalseks.

konnaga on probleeme, mis vajavad lahendamist, tasub pöörduda juhi poole. Kui ei taha otse juhiga vestelda, tasub rääkida kolleegiga. Suuremates meeskondades on valitud ka töökeskkonna volinikud, kellele saab oma murest rääkida.

Igäüks võiks alustuseks üle vaadata,

kas tema töökoht on ohutu. Teised ei pruugi märgata, kui sinu töökohal on midagi valesti. Väga paljusid õnnetusi aitaks ära hoida ka see, kui enne tööle asumist mõeldaks läbi, kuidas tööd ohutult teha.

Mida te omaenda töökeskkonna juures kõige enam hindate?

Viimased 16 aastat on minu peamiseks töökohaks olnud kodukontor. Kui asusin tööle inspektsiooni osakonna juhatajana, oli mul küll Tallinna kontoris töökoht, aga leppisime kokku, et ma ei hakka iga päev Tallinnas

töötama. Püüdsime teha nii, et näost näkku kohtumised toimuks neil kahel päeval nädalas, mil töötasin Tallinnas. Ülejäänud päevadel käisin Eesti eri paigus tööle või siis töötasin kodukontoris.

Minule selline lahendus sobib, et töötan kodukontoris ja ratastel. Ma ei tunne end ka kuidagi üksi, sest mul on väga head kolleegid. Lähimate kolleegidega on lausa nõnda, et saame üksteise hääletoonist aru, mis nägu me selle juurde teeme või kuidas meil läheb.

Need, kellel ei ole kodukontoris töötamise kogemust või on sellega kimpus, siis mina soovitan seada endale selged kellaajalised piirid ning neist kinni pidada. Kui tööpäev algab, siis alustad, ja kui tööpäev on lõppenud, siis ka lõpetad. Ära ei tohi unustada ka väikeseid sirutuspause. Eks erandlikke päevi tuleb ikka ette, kuid ületöötamist tuleb vältida.

Kas töökeskkonna konsultandina vaatate ka vabal ajal hindava pilguga näiteks kauplustes, kinos või teatris ringi ning kas olete jaganud soovitusi?

Aeg-ajalt võib professionaalse kretinismi diagnoosi panna küll. Eks ma ikka märkan probleeme ja annan neist ka lähimal viibivale töötajale viisakalt teada. Enamasti ollakse tänulikud, et keegi probleemile tähelepanu pöörab. Samas olen kokku puutunud ka teistsuguse suhtumisega.

Minu jaoks oli kõige kurvastavam ühe kaubanduskeskuse turvamehe ükskõikne suhtumine. Kaubanduskeskuste uste juures on maas porimatid, mille nurgad keerduvad väga lihtsasti mati peale ja inimesed võivad seetõttu komistada. Kui seda märkan, silun nurgad sirgeks, et õnnetusi vältida. Ükskord, kui sama tegin, juhtisin lähedal seisnud turvamehe tähelepa-

HEA TEADA Töökeskonna konsultatsioon

Konsulteerimine algab sissejuhatava vestlusega, vajadusel täpsustatakse, millisele osale töökeskonnast või millisele teemale tuleks erilist tähelepanu pöörata. Seejärel tutvutakse ettevõtte töökeskonnaga, tehakse ringkäik tehases, kontoris, laudas vms. Viimaks vaadatakse üle dokumendid (riskianalüüs, ohutusjuhendid jm). Konsultandi eelis on võime vaadata töökeskonda värske pilguga, näha puudusi, soovitada häid praktikaid ja lahendusi.

nu probleemile. Vastuseks sain aga teada, et teda ei huvita, kuidas परिव्याbad välja näevad ja üleüldse ei ole see tema tööülesanne.

Minu meelest on õnneks taolist ükskõikset suhtumist vähemaks jäänud. Niisamuti pööratakse palju enam tähelepanu sellele, et töökeskondades oleks inimeste ohutus tagatud ja et nad püsiksid terved. Oma mõju on sellele kindlasti avaldanud ka tööd teha oskavate ja tahtvate inimeste napus. Kui varem võisid tööandjad mõelda, et kui inimesele ei sobi, siis mingi minema, värava taga on inimesi küll, siis praegu nende väravate taga järjekorda ei ole.

Kuidas tööst puhkate?

Kahjuks ei ole mul pakkuda seni avaldamata retsepti, kuidas tööst puhata. Üldjuhul veedan aega pere ja lastelastega ning tegelen koduste toimetustega. Aeg-ajalt õnnestub reisidel käia. Oma hoolt nõuab ka maja ümber olev aed, aga see annab ka palju vastu. Väga virgutav on teis-



Fotomeenus 2012. aastast. Töörühm kuue riigi esindajatest, kelle ülesanne oli Ungari tööinspeksiooni tegevuse hindamine ning ungarlastele oma kogemuste ja soovitude jagamine. Rein Reisberg on paremalt neljas.

te tegemiste keskel teha üks jalutuskäik aias ja süüa mõned marjad. Viimasel ajal on vaheldust pakkunud puslede kokkupanek. Kui esimesed kokku pandud pusled koosnesid mõnesajast osast, siis nüüdseks tegelen 6000 osast koosnevate pusledega. Mõni pusle on saanud ka ära raamitud.

Kuidas on aja jooksul muutunud inimeste suhtumine Tööinspeksiooni ja selle töötajatesse?

Mulle meeldis väga minu Vikerradiotele antud intervjuu kohta öeldu: sa polegi nagu päris ametnik, sa selgitasid asjad täitsa arusaadavalt lahti. Õige tihti võetakse meid ametnikena, kes õigusaktide tekste ette loevad.

Leidub ka negatiivset suhtumist. Mulle meenub ühest raamatust üks lõik, kus tööinspektoreid võrreldi koerte varjupaigas olevate tuletorjehüdrantidega. Et kui tulekahju pole, kasutavad koerad hüdranti kohana,

kus jalga tõsta ...

Samas tuleb öelda, et aastate jooksul on suhtumine muutunud paremaks. Aina enam pööratakse tähelepanu tööohutusele ja töökeskonnale ning mõistetakse, miks tööinspeksioon ja tööinspektoriid on vajalikud. Loodan, et sellele on kaasa aidanud ka tööinspeksiooni konsultandid.

Mis võiks olla tööelu suurimad väljakutsed lähikümnendil?

Ilmselt tõusevad esile igasugu tehisintellektid ja robotid, mis teevad ära sama asja, mida seni tegi inimene. Eriti robotite puhul tuleb mõelda, et ta inimesele haiget ei teeks, sest roboti ja inimese kokkusaamisel on robotitel tavaliselt rohkem jõudu.

Selle arengu käigus võivad mõned tööd jääda täielikult tehisintellekti või robotite teha. Võimalik, et mõni amet kaob hoopis ära ning teistsugused tekivad asemele. Kõik need muutused nõuavad harjumist ja kohanemist. ■

Üleminek eestikeelsele haridusele



Üleminek eestikeelsele haridusele algab lasteaedades ning 1. ja 4. klassis 2024. aastal ning viiakse põhikoolides lõpule 2029/2030. õppeaasta alguseks. Kool on kohustatud tagama ülemineku eestikeelsele õppele 10. klassis hiljemalt 2030/2031., 11. klassis 2031/2032. ja 12. klassis 2032/2033. õppeaastaks. Kutseõppeasutustes puudutab muudatus kutsekeskhariduse õppekava järgi õppivaid õpilasi.

Õpetajate kvalifikatsiooninõuded on ühesugused nii riigi-, munitsipaal- kui ka erakoolides. Õpetaja peab oskama eesti keelt vähemalt B2 tasemel, kui ta õpetab oma õppeainet muus keeles (nt vene keeles), ja vähemalt C1 tasemel, kui ta õpetab eesti keelt kui õppeainet või oma õppeainet eesti keeles.

Paljud õpetajad peavad viima oma keeleoskuse nõuetega vastavusse. Mis aga saab neist õpetajatest, kes eestikeelsele haridusele ülemineku hetkeks veel eesti keelt C1 tasemel ei valda?

Vastab Vladimir Logatšev,

Tööinspektsiooni juhtiv nõustamisjurist

Kui eestikeelsele haridusele ülemineku ajaks ei ole õpetaja oman-

danud eesti keelt nõutaval tasemel, siis võib töösuhe lõppeda olukorrast sõltuvalt kolmel erineval alusel.

Esiteks võib töölepingu seaduse (TLS) § 88 lg 1 p 2 kohaselt tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist. Muu hulgas võib põhjus olla see, kui töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmise eabapiisava tööoskuse, töökohtale sobimatuse või kohanematusel tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine).

Toome selgitava näite. Tööandja on tööle võtnud töötaja teadmises ja usus, et töötajal on piisavalt hea eesti keele oskus antud töö tegemiseks, kuigi tema emakeel ei ole eesti

keel. Tööandja saab Keeleametilt ettekirjutuse, mille kohaselt ei ole töötaja eesti keele oskus piisaval tasemel, et nimetatud tööd teha. Tööandja annab töötajale aasta aega, et parandada eesti keele oskust nõutud tasemeni. Töötaja ei täida tähtjaks nõudeid, tööandja ütleb töötajaga töölepingu TLS § 88 lg 1 p 2 alusel üles.

Seega, kui õpetaja võeti tööle teadmisesega, et ta annab lastele õppetunde eesti keeles, aga tema eesti keele oskus ei ole piisavalt tasemel, et seda teha (puudub C1 tase), siis tööandja saab töölepingu üles öelda TLS § 88 lg 1 p 2 alusel.

Teine olukord võib olla põhikooli või gümnaasiumi õpetajal, kelleained lähivad eestikeelsele õppele üle järk-järgult. Sel juhul on õpeta-

jal, kes vastab muus osas kvalifikatsiooninõuetele, veel mõni aasta lisa-aega, et viia oma eesti keele oskus vajalikule tasemele. Aastatega väheneb venekeelsete ainetundide maht, kuni need lõpevad, ning õpetajale, kes ikkagi ei suuda anda tunde eesti keeles, tehakse pakkumine muuta tööleping osalisele koormusele. Tööinspeksioon on seisukohal, et kui osalist koormust ei ole võimalik õpetajale pakkuda, siis õpetajat on võimalik koondada (TLS § 89 lg 1), kuna töösuhete jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise tõttu.

Toome selgitavaks näiteks põhikooli keemiaõpetaja. Põhikooli riikliku õppekava lisa 4 kohaselt õpitakse keemiat alates 8. klassist. Üleminek eestikeelsele õppele algab 8. klassides 2028/2029. õppeaastal. Kui selleks ajaks keemiaõpetaja ei ole omandanud eesti keele oskust vastavalt keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele, siis ta ei saa õpetada keemiat 8. klassides, kuid saab seda teha 9. klassides, kuna 9. klassides üleminek eestikeelsele õppele algab 2029/2030. õppeaastal. Teiste sõnadega väljendades väheneb keemiaõpetaja töomaht ja talle võib teha ettepaneku töölepingu tingimuste muutmiseks, pakkudes osalist koormust (nt 0,5 koormust).

Kui keemiaõpetaja keeldub ettepanekust muuta töölepingu tingimusi, siis töösuhete jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu ja tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda TLS § 89 lg 1 alusel. Kui keemiaõpetaja nõustub ettepanekuga muuta töölepingu tingimusi, siis ta jätkab õpetamist ainult 9. klassides. Kui üleminek eestikeelsele õppele algab ka 9. klassides (2029/2030. õppeaastal) ja selleks ajaks ei ole keemiaõpetaja omandanud eesti

keele oskust vastavalt keeleseaduses ja selle alusel kehtestatud nõuetele, siis ta ei saa õpetada keemiat ka 9. klassides. Kui osalist koormust ei ole enam võimalik õpetajale pakkuda, siis võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda TLS § 89 lg 1 alusel, kuna töösuhete jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu.

Kokkuvõtlikult öelduna: kui töötajal on osaline koormus ja ühel hetkel selgub, et tööd enam ei ole (ehk jõuame olukorrani, kus õppetunde vene keeles enam ei ole), siis tegemist on koondamisega TLS § 89 lg 1 alusel. Kui õpetaja võeti tööle teadmise, et ta annab lastele õppetunde vene keeles, siis see oligi kooli ja õpetaja vahel kirjalikult fikseeritud kokkulepe. Õpetaja töökohustuseks oli õppetundide andmine just vene keeles. Kuna seadusemuudatuse tõttu koolis enam õppetunde vene keeles anda ei ole võimalik, siis kool võib võimalusel pakkuda õpetajale muuta kokkulepituid töötingimusi, et õpetaja annaks õppetunde eesti keeles. Kui õpetaja keeldub sellest, siis see tähendab, et töösuhete jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu.

On ka kolmas lahendus. Nimelt TLS § 88 lg 1 p 3 järgi võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhete jätkamist eelkõige juhul, kui töötaja on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi. Tööandjal on kohustus tagada, et töötaja vastaks kvalifikatsiooninõuetele, sealhulgas omaks nõutud keeleoskust. Keeleseaduse § 24 lg 1 kohaselt hinnatakse eesti keele oskust tasemeeksamil. Kui tööandjal on tead-

mine või kahtlus, kas töötaja keeleoskus vastab nõuetele, siis annab tööandja töötajale korralduse minna eesti keele (taseme)eksamile. Kui töötaja ei täida tööandja korraldust (nt ei lähe eksamile), siis on mõjuv põhjus töötajaga töösuhete lõpetamiseks töölepingu seaduse § 88 lg 1 p 3 alusel.

Tööandja ei saa aga panna töötajale kohustuseks sooritada eksamit positiivsele tulemusele ja selle mittemõistlikul leping üles öelda § 88 lg 1 p 3 alusel. Tööandja korraldus, mis kohustab töötajat eksamit sooritama positiivsele tulemusele, on ebaõiglane. Töötaja võib maksimaalselt pingutada, kuid siiski eksamil vajalikku taset mitte saavutada. Kui töötaja täidab tööandja korralduse minna eksamile, kuid ei soorita eksamit positiivselt (st ei saavuta nõutud keeletaset), siis on TLS 88 lg 1 p 2 täpsem alus.

Seega, õpetajatel, kes eestikeelsele haridusele ülemineku hetkeks eesti keelt C1 tasemel ei valda, töösuhete lõpeb, kuid töösuhete lõppemise alus sõltub konkreetsest juhtumist, olles eelkõige TLS § 88 lg 1 p 2 ja teatud juhtudel ka TLS § 89 lg 1. Ka TLS § 88 lg 1 p 3 võib tulla kõne alla, kui töötajale on antud korraldus keeleeksamile minna ning teda on hoiatatud, kuid töötaja eirab tööandja korraldust ja ei lähe eksamile.

Kuna ülalkirjeldatu võib iga üksiku juhtumi puhul sisaldada lisanüansi, siis vaidluse korral olenevalt asjaoludest ja poolte argumentidest võivad töövaidluskomisjon või kohus anda ka teise hinnangu.

Kokkuvõtteks usume, et õpetajad, kes on meie noortele eeskujuks ja innustajateks, jõuavad õpetamise kõrvalt ka ise õppida ning eestikeelsele õppele üleminek toimub muredata. ■

Tööõnnetuse põhjuse väljaselgitamine muudab töökeskkonda kõigile turvalisemaks

Tekst: **Liis Varblane**, Tööinspektsiooni tööinspektor-uurija

Tööõnnetus on traumaatiline sündmus tööõnnetuses kannatanule, aga see puudutab sügavalt kogu kollektiivi ja ka kannatanu lähedasi. Oluline on mõista, et tööõnnetuse uurimise põhieesmärk ei ole otsida süüdlast, vaid välja selgitada, mida tuleb töökeskkonnas teha teisiti, et selliseid õnnetusi edaspidi ei juhtuks. Läbimõeldud tööprotsessid ja ohutusnõuded kaitsevad nii töötajaid kui ka tööandjaid.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus ütleb, et tööõnnetus on töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval töö, töötaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal. Tööõnnetusena ei käsitata tervisekahjustust või surma, mis toimus loetletud juhtudel, kuid mis ei ole põhjuslikus seoses töötaja tööga või töökeskkonnaga.

Tööandja peab uurima kõiki juhtunud tööõnnetusi ning selgitama välja toimunu asjaolud ja põhjused. Alles seejärel saab kindlaks määrata abinõud, et vältida samalaadse juhtumi kordumist. Seaduses toodud põhimõtted on tegelikult lihtsad – tööandja peab tööõnnetuse uurimisel järgima kindlaid samme ja protseduure, et tagada töötajate ohutus ning vähendada tulevikus sarnaste õnnetuste riski. Tööõnnetuse eduka uurimise võti peitub õnnetusse sattunute, tööandjate ja uurijate koostöös.

Uurijate ring sõltub tööõnnetusest

Lisaks tööandjale võivad tööõnnetusi uurida Tööinspektsioon ning Politsei- ja Piirivalveamet. Olenevalt tööõnnetuse iseloomust võib uurimises osaleda ka

Tarbijakaitse ja Tehnilise Järelevalve Amet. Kõik sõltubki sellest, mis ja milliga juhtus ja kui raske on kannatanu vigastus. Kui töötaja löikab sael tööd tehes endale sõrme, siis võib vaatepilt olla õudne, kuid selliste tööõnnetuste uurimine jääb tööandja ja vajaduse korral ka Tööinspektsiooni ülesandeks. Kui aga töötaja saab tööõnnetuse tagajärjel väga raske tervisekahju või sureb, siis alustab kindlasti uurimist Politsei- ja Piirivalveamet. Tööõnnetuse uurimise eesmärk ongi aidata tööandjatel ja töötajatel paremini mõista, kuidas sarnaseid õnnetusi tulevikus vältida.

Tööandja raport peab vastama olulistele küsimustele

Tööandja peab koostama enda uurimise tulemuste kohta 10 tööpäeva jooksul alates õnnetuse toimumisest raporti ja esitama selle Tööinspektsioonile. Raportit lugedes peaks saada selge ülevaate õnnetuse asjaoludest: kellega, millal, kus, kuidas ja miks õnnetus juhtus. Samuti peavad olema seal järeldused, mida tööandja saab selliste õnnetuste vältimiseks teha.

Kindlasti ei tasu tööandjatel oma aega

raisata, luues sisutühje dokumente, mille lugemine ei anna ühtegi vastust.

Raporti täitmiseks peab tööandja esmalt endale selgeks tegema kõik asjaolud, mis puudutavad tööõnnetust. Sellisel juhul ei ole raporti täitmine ka keeruline.

Esita raport õigel ajal

Tööandjal ei maksa raportiga viivitada, kuniks saabub arstiteatis. Tööandjalt ei eeldata meditsiinilisi teadmisi ja vigastuste diagnoosi. Raportis tuleb kirjeldada tervisekahjustust oma sõnadega, näiteks „töötaja löikas saega labakätte ja tekkis lahtine haav“ või „töötaja kukkus redelilt betoonpõrandale ja põrutas pea ära“. Kui töötaja on tööandjale öelnud, mis juhtus, siis võibki vigastuste kirjeldamiseks kasutada töötaja öeldut.

Uurijate töös esineb ka olukordi, kus tööandjad teatavad, et neil pole võimalik raportit täita, sest nad ei tihka töötajat tülitada ajal, mil töötaja on kodus töövõimetuslehel. Seevastu töötajad tunnevad sageli, et nad on pärast õnnetust üksi jäetud, sest tööandja ei näi huvi tundvat nende tervises seisundi vastu.

Julgustame tööandjaid töötajale heelistama, et küsida, kuidas tal läheb ja kas on vaja abi. Töötajal võib olla raske ise arsti juurde või apteeki minna. Telefoni teel saab küsida, kuidas ja miks õnnetus kannatanu arvates juhtus. Kui kannatanu soovib, siis võib ta oma seletuse saata tööandjale ka e-kirjaga. Kui töötaja on saanud õnnetuse käigus selliseid tervisekahjustusi, et ta ei ole võimeline rääkima või on teadvuseta, võib juhtunu väljaselgitamiseks kasutada ka pealtnägijate kirjeldusi.

Kõige lihtsam on raport esitada iseteeninduskeskkonnas

Tööõnnetuse raporti saab Tööinspeksioonile esitada iseteeninduskeskkonnas, e-postiga või tuua paberil lähimasse kontoris. Iseteeninduskeskkonna juhendi leiab: https://www.ti.ee/sites/default/files/documents/2023-02/TI_isseteeninduse_kasutusjuhend_ET_02.2023.pdf.

Tööõnnetuse andmetega saab tööandja tutvuda Tööinspeksiooni iseteeninduses. Vasakmenüüst valides „Õnnetused ja haigestumised“ kuvatakse kõik tööandjaga seotud tööõnnetusjuhtumid. Sealt saab esitada andmeid või dokumente ja koostada raportit. Raporti täitmise lihtsustamiseks on vormil ette antud ka võimalikud vastusevariandid.

Kuna uurimise aluseks on õnnetusjuhtumi toimumise asjaolud, siis on esmalt vaja raportis täita võimalikult täpselt aja ja koha info. Kui õnnetus juhtus mujal kui töötaja põhitöökohas, siis lisada ka see teave. Kui õnnetus juhtus ehitustöölisele, siis tuleb välja tuua, millisel aadressil ja kus täpselt õnnetus objektile juhtus.

Võimalikult detailselt tuleb kirjutada, millist määratud tööülesannet täites ja millise tööriistaga õnnetus juhtus. Tööliinide puhul tuleks märkida, mida sel liinil toodetakse ja mis oli konkreetse töötaja ülesanne. Ka lihtsamate tööriistade puhul on oluline lisada täpsustused, näi-

teks redeliit kukkumise puhul redeli tüüp, kas redel oli kinnitatud või kinnitamata, kas kukuti redeliit või koos redeliga.

Äärmiselt oluline osa raportist on tööandja järeldused juhtunust ja abinõude väljatoomine. Rõhk on sellel, et tööandja näeks ise, mida peab tegema või muutma, et taolisi tööõnnetusi enam ei juhtuks. Kui õnnetus on juhtunud seadmega, millel puuduvad ohutusseadised, siis on esmane abinõu viia töövahend vastavusse kehtivate nõuetega ja teha seade korda nii, et sellega oleks edaspidi ohutu tööd teha.

Kindlasti on oluline vaadata üle, kas senine juhendamine on olnud piisav, ning korraldada vajadusel nii õnnetusse sattunud töötajale kui ka teistele samalaadsete tööd tegevatele isikutele täiendav juhendamine.

Meeles tuleb pidada ka seda, et tööandja peab esitama raporti kannatanule või tema huvide kaitsjale kolme tööpäeva jooksul pärast tööõnnetuse uurimise lõpetamist. Seda ei tohi unustada.

Parim on tööõnnetusi ennetada. Kui aga õnnetus juhtub, tuleb kiirelt tegutseda. Tööandja ei ole kindlasti selles protsessis ükski, sest alati on võimalik nõu küsida juhtumiga tegelevalt tööinspektorilt. Oluline on meeles pidada, et tööõnnetuste uurimine ja nende põhjuste selgitamine on eelkõige vajalik selleks, et ennetada sarnaseid juhtumeid tulevikus.

- Registreeritud tööõnnetuste andmete põhjal saame öelda, et Eestis toimub iga 1000 töötaja kohta 5,4 tööõnnetust.
- Viimase 28 aastaga on tööl elu kaotanud 729 inimest. Võrreldes 1995. aastaga on olukord küll paranenud, kuid siiski ei tohiks ükski inimene tööd tehes hukkuda.

Soovitusi tööõnnetust uurivale tööandjale

- Kui viibid õnnetuskohal, anna kannatanule esmaabi, vii ta lähimasse erakorralise meditsiini osakonda või kutsu kiirabi.
- Reageeri kohe, kui õnnetus juhtub. Võimalusel mine õnnetuskohale. Kiire reageerimine aitab juhtunut paremini mõista ja võib kohe anda ka vastuse küsimusele, miks õnnetus juhtus.
- Kui õnnetus juhtus töövahendit kasutades, siis peata töö selle vahendiga. Enne töö jätkamist hinda, kas töövahend on töötajale ohutu ning kas kõik kaitseseadised on olemas ja töökorras.
- Õnnetusest kuuldes fikseeri kohe juhtumi kellaeg. Oluline on ka see, kas õnnetus juhtus töötegemise ajal või tööaja sisse arvataval ajal.
- Algata kohe uurimine. Kutsu kohale töötaja vahetu juht, töövahendeid tundev spetsialist, töökeskkonna spetsialist või muu isik, kellega koos oleks lihtsam leida põhjus juhtunule.
- Tee fotod või vajaduse korral video sündmuskohast ja töövahendist.
- Pane kirja pealtnägijate või läheduses viibinute nimed. Iga inimese talletab nähtut-kuuldut erinevalt, seepärast on hea kuulata ära mitme inimese seletused selle kohta, kuidas õnnetus juhtus.
- Anna juhtunust teada Tööinspeksioonile.
- Vaata üle töötajat puudutav dokumentatsioon. Kas töötaja tööleping ja ametijuhend vastavad tehtavale tööle? Kas töötaja tegi seda tööd, mida ta on õppinud tegema ja mida ta võis teha? Sageli juhtub õnnetusi töötajatega, kes on mingit tööloiku teinud kas väga vähe aega või kellel puudub asjakohane väljaõpe. Näiteks on töötaja läinud appi samas ettevõttes töötavale sõbrale, aga teeb ise hoopis teist tööd. Töötajal on sel juhul soov tööd teha, kuid tal puudub väljaõpe. Juhendamine ja väljaõpe on olulised, et tunda töökoha ja tööprotsessi ohukohti.

Parimad praktikakohad said tunnustuse

Eesti Töandjate Keskliidu eestvedamisel tunnustati töandjaid ja õppureid, kes eelmisel õppeaastal oma praktikaga silma paistsid. Uurisime „Parim praktika 2023“ konkursi parimatelt, kuidas nad praktikantide juhendamist korraldavad.



Parim praktikakoht 2023 – Ericsson AS

Vastab Ericsson Eesti personalijuht **Marge Rehepapp**

Milline praktikasüsteem või -mudel on teie ettevõttes kasutusel?

Ericsson Eesti pakub praktikat ülikoolis ja kutsekoolis õppivatele noortele. Meil on õppekavapõhine praktika, portfoolio laiendamise praktika ja vaatluspraktika Ericsson Challenge. Aastas on Ericsson Eestis praktikante 65–70. Praktikakogemused võimaldavad areneda, targemalt valida valikaineid ning see läbi teadlikumalt karjääri planeerida. See kujundab teadlikke, õpihimulisi ja motiveeritud tulevikutöötajaid. Oleme praktikantidele tänulikud nende värske energia, ideede ja samas ka teooria ning praktika lõimimise eest.

Millistest põhimõtetest lähtute praktikantide juhendamisel?

Lähtume kõigi töötajate, ka praktikantide arendamisel 70-20-10 loogikast, kus suurem osa õpest toimub ise kogedes, veidi koos *coach*i, juhendaja või mentoriga ning väiksem osa väljaõppest ja arengust klassiruumis või virtuaal-

se koolitusena. Kasutame digitaalset õpiplatvormi Degreed, mis võimaldab lisaks ametikoha ja rolliga seotud õppele ja oskuste hindamisele inimesel end täiendada teemadel, mida ametikoht ei eelda. Kõik praktikandid saavad rollipõhise koolitust, mis on osaliselt üks ühele juhendajaga ja osaliselt Degreedis või klassiruumis. Tööohutuse, tuleohutuse ja tootmise reeglid on suvepraktikantidele kohustuslikud klassikoolitusena, mis on sisseelamisprogrammi osa. Teistel aegadel liituvatele osaluspraktikantidele jagatakse tööohutuse infot videokoolitusena.

Mida olete praktikantide juhendamisel aastate jooksul muutnud ja miks?

Kogu praktikavajaduse ja koordineerimise protsess peab olema paindlik ja väikeses muutuses, et reageerida ja vastata äri vajadustele, strateegiale. Teadlik praktikavajaduse planeerimine ja paindlik praktikaprogrammide ülesehitus on loonud palju väärtust. Süsteemne töötamine järelkasvuga on kriitilise tähtsusega, et olla tehnoloogia-sektoris konkurentsivõimeline.

Parim regionaalne praktikakoht 2023 – Clevon AS

Vastab Clevoni Akadeemia koordinaator **Laido Valdvee**

Milline praktikasüsteem või -mudel on teie ettevõttes kasutusel?

Pakume robotika-tarkvaraarenduse õppekava töökohapõhist õpet – kogu õpe toimub tippettevõtte tootearenduses. Koostöös Eesti Ettevõtluskõrgkooliga Mainor valmis meil spetsiaalne õppekava, kus Mainor viib läbi teooriatunde, kuid ka praktikal on väga suur osakaal. Praktika algab õppe esimesest nädalast ning vaheldub teooriatundidega, mis moodustavad poole õppekavast. Esimeste kohustuslike tundide hulgas on ka juhendamine tööohutuse ja töötervishoiu vallas.

Praktikal mängivad tudengid läbi sama tootearenduse protsessi, mille meie arendajad on läbinud algusaastatel. Praktikantide lõppeesmärk on ise algusest lõpuni arendada autonoomne sõiduk. Õpet alustatakse väiksemate õpperobotite programmeerimisest ja lõpetatakse autonoomse roboti ehitamisega.

Millistest põhimõtetest lähtute praktikantide juhendamisel?

Anname ette probleemi, mida lahendada, aga mitte lahendust. Tavaliselt kujutatakse praktikat ette nii, et on praktikajuhend, mille täitmisel on tehtud praktiline töö. Kui sedasi teeksime, siis jõuaksime sama tulemuseni, mida niigi teame. Meie seda juhendit ei anna, seetõttu võivad tudengid avastada midagi uut, mille peale meie pole varem

tulnud. Praktilisi probleeme lahendades jõuavad nad kiiremini teadmiste ja oskusteni, mida neil päriselt vaja läheb.

Mida olete praktikantide juhendamisel aastate jooksul muutnud ja miks?

Kuigi praktilised ülesanded ja väljakutsed on nüüd natuke teised, siis praktika üldpõhimõtted on viie aasta vältel samaks jäänud. Võrreldes algusega paneme vähem rõhku mehaaniliste probleemide lahendamisele ja rohkem tarkvaraprobleemidele. Esimese lennuga valitud platvormil tekkis liiga palju mehaanilisi probleeme ja see takistas tarkvaraarendust. Oleme seda nüüd proovinud vältida.

Parim väikeettevõtte praktikakoht 2023 – Miiltoon New Nordics OÜ

Vastab Miiltoni nooremkonsultant ja Lendstart praktikaprogrammi üks koordinaatoreid **Silvia Säinast**

Milline praktikasüsteem või -mudel on teie ettevõttes kasutusel?

Meie praktikaprogramm Lendstart vältab neli kuud, mille sisse mahub kuuenädalane aktiivne tööperiood ja Miiltoni kõikide tiimide töötoad, et anda agentuurielust mitmekülgne ja põhjalik kogemus. Kuue tööädala jooksul juhendab praktikanti isiklik mentor, kellega koos tehakse reaalselt tööd, nagu teevad teisedki tiimiliikmed. Võtame iga praktikanti võrdväärseks ja püüame teda võimalikult palju kaasata meie tiimi tavapärasesse tööellu.

Praktika algab infopäevaga, kus praktikantidele tutvustatakse kõiki tööjuhendeid, mis edaspidi on kättesaadavad dokumendihaldusprogrammis. Meil on olemas ohutusjuhend kontoritöötajale ja jooksvalt tekkivate küsimustega aitab töökeskkonna volinik.

Millistest põhimõtetest lähtute praktikantide juhendamisel?

Me ei oota praktikantideks ainult tudengeid, vaid ka neid, kes on juba ülikooli lõpetanud ja midagi otsivad või teevad

näiteks karjääripöövet. Praktikantide amplituuda on laiem kui iga tiimi konkreetne eriala ülikoolis.

Käed rüpes meil keegi ei istu. Mentori suunamisel ja tagasisidestamisel on praktikantidel võimalik proovida väga erilisi ülesandeid ja mitte ainult ühe tiimi piires. Lisaks viime igal aastal läbi praktikantide ühisprojekti, milleks on Arvamusfestivali poliitikaala korraldamine.

Mida olete praktikantide juhendamisel aastate jooksul muutnud ja miks?

Alustasin ise samuti Lendstarti programmist, mida nüüd koos kolleegi Anni Vahtrasega eest vean. Minu praktika-aastaga võrreldes on Lendstarti ülesehitus püsunud üsna sarnane. Mida aasta edasi, seda loomulikumaks osaks on see Miiltonis saanud. Üritame leida viise, kuidas praktikaperiood ja mentorlussüsteem veelgi kvaliteetsemaks muuta.

Praktika osas annab nõu töökeskkonna konsultant Piret Kaljula

Millist juhendamist ja väljaõpet praktikandid vajavad?

Nagu kõiki töötajaid, tuleb juhendada ja välja õpetada ka praktikante. Juhendamine peab käsitlema muu hulgas nii töötervishoidu kui ka tööohutust. Üks osa õppes on teoreetiline ehk praktikant loeb läbi ohutusjuhendid ja kinnitab nende läbilugemist. Väljaõppe korraldamisel tasub mõelda, milliseid töid praktikant iseseisvalt teha ei saa. Eelduslikult teebki ta neid töid kogunud töötaja juhendamisel ja see tuleb läbi arutada. Praktikandi kohustus on juhiseid täita.

Mida teha, kui juhendamist või väljaõpet ei tehta?

Esmalt tuleb kindlasti pöörduda tööandja või töökeskkonna spetsialisti poole. Näiteks siis, kui praktikandile antakse töö, mis nõuab isikukaitsevahendeid, kuid neid talle millegipärast

Juhendamisel tee praktikandile selgeks:

- ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ning töökeskkonnavoliniku ja -spetsialisti kontaktandmed;
- töökeskkonna riskide hindamise tulemused, sh töökeskkonna ohutegurid, terviseriskid ja tervisekahjustuste vältimiseks rakendatavad abinõud;
- tehtava töö ja kasutatava töövahendi ohutusnõuded;
- ergonoomiliselt õiged tööasendid ja -võtted;
- ühis- ja isikukaitsevahendite kasutamine;
- tegutsemine tervisekahjustuse korral, sh esmaabi andmise juhised, esmaabivahendite asukoht ja kasutamine, hädaabinumber 112 ning esmaabiandja kontaktandmed;
- elektri- ja tuleohutusnõuded;
- käitumisjuhised õnnetusohu ja -juhtumi korral, töökohal kasutatavad ohumärguanded, evakuaatsioonipäasude ja -teede ning tulekustutusvahendite asukohad;
- keskkonna saastamisest hoidmise juhised.

ei anta. Kui ettevõtte ei õnnestu abi saada, tuleks pöörduda Tööinspeksiooni poole.

Samamoodi saavad tööandjad inspeksioonilt nõu praktika korraldamisega seotud küsimustes. Väga hea materjal, sealhulgas videoloengud, on Tööelu portaalis.

Mida tasub praktikantide juhendamisel meeles pidada?

Tasub arvesse võtta, et praktikandi teadmistepagas ei pruugi olla väga suur võrreldes samas ametis aastaid töötanud inimestega. Praktikanti juhendades tasub mingeid asju selgitada alates A-st ja B-st, sest tegu võib olla tema esimese töökogemusega. ■

Merle Meola –

apteekri empaatia, täpsus ja teadmishimu

Intervjueris: [Anete Kölli](#)

Enam kui 20 aastat Kuressaares proviisorina inimesi aidanud Merle Meola rõõmustab, et saab teha tööd, mida armastab. Apteekriametis on tema sõnul oluline jääda peenetundeliseks, täpseks ja end pidevalt täiendada.

Milline oli teie esimene töökogemus ja kirkaim mälestus sellest?

Olen pärit väikesaarelt, seega möödsid minu suved marju korjates ja emale turistide võõrustamisel abiks olles. Kuna mul oli huvi keemia vastu, soovitas minu toleaeagne perearst, et võiksin õppida apteekriks. Esimene tõsine töökogemus oligi juba apteekrina.

Alguses ei olnud töö veel niivõrd nõustamiskeskne. Ajaga on muutunud apteegikaupade paigutus – minu töö algusaastatel ei tohtinud käsimüügiravid avariilistel olla, vaid ainult apteekri selja taga või letil klaasi all. Ootused apteegiteenusele on muutunud nõudlikumaks ja kvaliteetne apteegiteenus tähendab mitmekülgset lähenemist. Iga päev tuleb suhelda paljude võõraste inimestega ja vahetada tundlikke andmeid.

Milliseid meeldejäävaid kohtumisi apteegikülastajatega on teil olnud?

Algusaastatest on hästi jäänud meelde olukord, kus inimene küsis „sirds

pilleni“. Küll ma üritasin aidata ja mõelda, mis see võiks olla. Vanem inimene ei osanud täpselt öelda ka, mida see ravim teeb – ainult nii palju, et teeb olemise heaks. Kui ta mulle näitas, millisest kapist talle seda ravimit varem on antud, vaatasid vastu pudelid, millel seisis läti keeles „sirds pilleni“ ja teisel pool eesti keeles „südametilgad“.

Meenutan ka seda, kuidas keegi võiks aru saada farmakokineetikast (s.o. teadus ravimi imendumisest organismis). Minult küsiti peavalurohtu, seega soovitasin võtta paratsetamooli üks tablett kuni kolm korda päevas. Inimene oli seepeale väga imestunud, et kui pea valutab, siis mida need tabletid küll kõhus teevad.

Mis on kõige kaalukam asi, mida kolleegid on teile õpetanud?

Alati tuleb proovida lahendus leida. Kui kohe ei oska vastata, tuleb vastuseid otsida. Koolis omandatud teadmised on olulised, aga peamine areng

toimub ikkagi töö käigus. Inimesed, kellega sa iga päev koos töötad, on väga tähtsad – neid tasub hinnata ja kuulata.

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

Kindlasti rohkem enesekindlust. Ülikool annab proviisoritele väga head teadmised. Kolleegide kogemustest õppimine annab lisaks palju juurde ning võimaldab paremini mõista, mida apteekri elukutse endast kujutab.

Nimetage kolm asja, mida töö on teile õpetanud.

Kui digiretsepti veel polnud, oli tihti vaja arsti käekirja desifreerida ja koos kolleegidega mõistatada, mis retseptil kirjas võiks olla. Nüüd, peaaegu 20 aastat hiljem, kui ulatatakse paber arsti soovitusetega, siis tunnen mõne arsti kohe käekirja järgi ära.

Peamiselt on töö mulle õpetanud täp-

sust ja tähtaegadest kinnipidamist. Väga oluliseks pean peenetundelisust. Proviisoriamet on muutunud vastutusrikkamaks ja apteekrini jõuab rohkem tundlikke andmeid kui varem. Apteek on üha enam põimumas esmas tasandi meditsiiniga ning ka apteegis pakutavaid teenuseid tuleb aina juurde. Armastan oma tööd väga ja olen õnnelik, et saan teha seda, mida ma olen õppinud. Ka praegu täiendan end Tartu Ülikoolis. Loodan, et kui apteek peaks tulevikus saama ravimite kasutamise hindamise teenust pakkuda, olen tänu täiendõppele juba varakult teadlik, mida apteekrilt oodatakse.

Milline on olnud kõige ohtlikum või pingelisem tööalane juhtum?

Otseselt ei ole mul ühte konkreetset juhtumit välja tuua. On juhtunud, et apteegikülastaja on halva enesetunde tõttu minestanud ja on tulnud kiirelt esmaabi anda. Keerulised on ka olukorrad, kus on näha, et inimene vajab abi, aga ta ei taha seda vastu võtta. Siis tuleb kuidagi leida kesktee, et inimeseni jõuda ja talle abi pakkuda. Et see õnnestuks, tuleb lähtuda inimesest kui indiviidist, olla empaatiline, inimene ära kuulata ja ühine keel leida. Isegi kui apteekrina ei ole võimalik kõigega nõustuda, on tähtis säilitada empaatiavõime ja austus inimese vastu.

Missugused teised harjumused on aidanud kaasa edu saavutamisele?

Mulle meeldivad väljakutsed. Apteekrina saan aidata inimesel aru saada erinevatest ravimitest ja individuaalseid eripärasid arvesse võttes nõustada kõige õigema valiku tegemisel. Selline lähenemine nõuab tihti inimese probleemidesse süvenemist ja see annabki minu arvates apteekri elukutsesele sisu.

Olen õppinud ka majandust ning see on aidanud mul paremini aru saada apteegist kui ettevõttest. Pidevat enesetäiendamist peangi edu aluseks.

Saare Selveri Südameapteegi juhataja Merle Meola.



Mida soovitaksite alustavale ametikaaslasele?

Soovitan kindlasti kuulata kolleege. Meie apteek on Saaremaal ka praktikabaasiks ning väga tore on oma kogemusi noortega jagada. Praktikal saadakse aru, mida apteekritöö päriselt tähendab – see nõuab tegelikult väga palju inimestega suhtlemist ja tundlike andmete küsimist. Alles apteeki tööle tulles hakkavad tekkima seosed koolis õpituga. Minul on rõõm olla nende ahhaa-momentide tunnis-tajaks.

On oluline osata end ka tööst välja lülitada. Apteekritena töötame seadustega reglementeeritud keskkonnas, kus tuleb säilitada ka loomungulisus. Et see kurnavaks ei muutuks, tasub leida lisaks tööle tegevusi, mis hinge täidavad ja energiat taastavad.

Kuna olen üles kasvanud saarel, siis käin tihti mere ääres ja liigun looduses. Väga tore on vaadata praegu oma kolleege, kes käivad kursustel, õpivad ka mõne teise ameti elu jooksul juurde ja jagavad oma teadmisi kolleegidega. ■

Sa ei ole tööl üksi!

Tööeluga seotud
küsimustele vastab
Tööinspeksioon

Vaata tööelu.ee või
helista 640 6000