

Talv 2024

Tööinspektsiooni ajakiri

TÖÖ ELU

Psühhiaater ja
Confido vaimse
tervise kliiniku juht

**Mari-Liis
Laanetu** lk 12

Kes vastutab
töötaja vaimse
tervise eest? lk 10

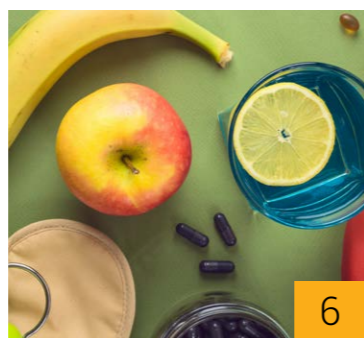
**Vanus on vaid
number, aga kas
ka tööturul?** lk 22

Vaimse tervise
konsultant
**Johan
Pastarus** lk 28



Sisukord

Juhtkiri	3
Uudised	4
Biohäkkimine aitab oma keha ja vaimu paremini tundma õppida	6
Kes vastutab töötaja vaimse tervise eest?	10
Mari-Liis Laanetu soovib tähendusrikkaid suhteid ja aega iseenda jaoks	12
Coach'iv juhtimisstiil väikeses ettevõttes	20
Vanus on vaid number, aga kas ka tööturul? ...	22
Kuidas seljatada unetus?	25
Hea uni algab päevastest tegevustest	26
Meie inimene: Johan Pastarus	28
Mis on hooajaline meeleoluhäire?	34
Riietus ja välimus tööelus	36
Kirikuõpetaja ja hingehoidja Annika Laats	38



6



22



25



28

Austagem erinevaid kogemusi

Mäletate, kui MeToo liikumise tippajal võtsid mõned edukad ja heal järjel Eesti naised sõna teemal, et pole võimalik, et nendega tahtevastasel midagi ebasündsat võiks juhtuda. Ja kui pole võimalik, et nendega kõrgete moraalnormidega naistega võiks midagi juhtuda.

Sellist enesekeskset mõttekonstruktsiooni võib kohata muudelgi teemadel. Näiteks inimese suust, kes pole ise läbipõlemist kogunud, võib kuulda mõtteid selle või teise inimese kehvast tööeetikast või üleliigsest vingumisest. Või kui näiteks tööandja ei mõista, kuidas kaamera paigaldamine võiks kedagi häirida, sest teda ju ei häiriks (olguigi et ta pole kunagi 12-tunnistes vahetustes intensiivse jälgimise all töötanud), siis ta selle kaamera ka paigaldab. Töövaidlustes näeme, kuidas üks pool süüdistab teist ülereageerimises, kui tema mõtteid ei võetud kuulda.

Iga selline sõnavõtt või reageering võib kellelegi liiga teha. Näiteks kui sa kasutad oma tuntust ja platvormi selleks, et hõigata, kuidas sinuga keegi ebasüüdsalt käituda ei saa ja ei saaks ka ühegi teise naisega, kui ta endast lugu peaks, siis oled sa alavääristanud ohvreid, kellele pole eluteele kaasa antud samasugust sotsiaalset kapitali (näiteks oskus ennast kehtestada, aga ka iseennast armastada). Rääkimata selliste olukordade alahindamisest, kuhu inimene ise pole sattunud. Samamoodi võib tööandja oma inimestele liiga teha, kui ta ei mõista, kuidas liigne kontrollimine, nii mikromanageerimine kui ka iga sammu salvestamine ja analüüsimine tehnika abil (kaamerad, sõrmejäljelugejad, arvutiekraani jälgimine jm) laastab vaimset tervist. Ringiga jõuab töötaja usaldamatusest tekkinud kehv enesetunne muidugi töötulemusesse ja siis tekib tööandjal küsimus, kuidas küll see läbipõlemine või tööstress „täiesti ootamatult“ saabus.

Lühidalt: isikliku perspektiivi seadmine teiste mõõtmiseks on ohtlik tegevus, millel on päriselus taga-

järjed. Enesekeskusega naeruvääristatakse teema tõsidust ega osata näha põhjuse ja tagajärje seoseid. Näiteks kaamerate kasutamise puhul on väga paljude uuringute tulemusel ammu selge, et see mõjub vaimsele tervisele halvasti, demotiveerib töötajat ning töötulemuste kvaliteet ja kvantiteet langevad.

Hiljuti sai Tööinspeksioon vihje juhtumi kohta, kus tööandja lehvitas roheliste ja punaste kaartidega, mis tähendavad teatud summat, mis töötasust maha arvestatakse, kui töötaja näiteks hilineb. Jättes kõrvale asjaolu, et selline „trahvimine“ on täiesti ebaseaduslik, on see ka teist isikut alavääristav ja mõju vaimsele tervisele ei lase ennast kaua oodata. Keerulisem on juhtumitega, mis on mitmekihilisemad, näiteks tööülesannete jagamine, kus kõik on küll seaduslik, kuid korralduste (ala)toon on negatiivne, jagamine ebavõrdne, tähtsajad ebamõistlikult lühikesed ja korralduse sisu muutub vastavalt tööandja soovile.

Vaimne tervis pole lihtsalt moodne sõnakõlks, vaid oluline ressurss, mille hävitamisel on majanduslikud mõjud nii tööandjale kui ka riigile tervikuna. Seevastu täiesti argised tegevused, nagu arvamuse küsimine töötajatelt, nendega arvestamine, inimlik käitumine ja usaldamine on kasulik kõikidele osapooltele nii emotsionaalselt kui ka rahaliselt. Vaimse heaolu toetamine algab arusaamast, et kõigi kogemused on unikaalsed ja nende väärtustamine on osa kestlikust töökultuurist. Kui suudame lõpetada oma isikliku



kogemuste mõõdupuuna kasutamise teiste hindamisel, avame ukse teadlikumale ja toetavamale töökeskkonnale.

Kaire Saarep
Tööinspeksiooni peadirektor

Vaimse heaolu toetamine algab arusaamast, et kõigi kogemused on unikaalsed ja nende väärtustamine on osa kestlikust töökultuurist.

Tööelu uudised

Selgusid „Hea töökeskkond 2024“ auhinna võitjad

Tööinspeksioon tunnustas taas Eesti ettevõtteid, kes on silma paistnud ohutu ja töötajasõbraliku töökeskkonna loomisega. Selle aasta maineka hea töökeskkonna auhinna pälvisid **Eolane Tallinn AS** ja **Stora Enso**

Suuretevõtted: Eolane Tallinn AS paistab silma töötajakeskse lähenemisega

Üle 50 töötajaga ettevõtete kategoorias tunnustati Eolane Tallinn ASi, kes on süsteemselt panustanud tööohutuse ja tervishoiu parandamisse. Ettevõtte on loonud töötajatele ergonomilised töötingimused, kus kõik töökohad vastavad nõuetele, liikumisteed on märgistatud ja tootmisliinidel on toolid ja jalatoed, et vältida sundasendis töötamist. Töökeskkonnaspetsialist ja töökeskkonnavolinikud on pädevad ja motiveeritud töökeskkonna parendamisega tegelema. „See auhind annab kindlust, et teeme õiget asja,“ kommenteerib võitu personalijuht Kristiina Saik. „Ja me ei tee seda ainult iseenda silmis, vaid ka autoriteetse allika hinnangul.“

Packaging AS. Lisaks anti esmakordselt välja auhind uues kategoorias – kontoritöö, mille sai **Nordea Bank Abp Eesti filiaal**.

Hea töökeskkonna auhinda antakse välja juba üheksandat aastat. Võitjate väljaselgitamisel hinnatakse ettevõtte töökeskkonda, töökeskkonna riskianalüüsi asjakohasust ja tegevusi töötajate tervist mõjutavate ohtude maandamisel. Hea töökeskkonna auhinnaga soovib Tööinspeksioon tõsta esile ettevõtteid, kus väärtustatakse töötajate tervist säästvat töökeskkonda ja ohutut töötamist.



Väiketevõtted: Stora Enso Packaging AS on eeskujuks riskianalüüsi koostamisel

Alla 50 töötajaga ettevõtete kategoorias võitis auhinna Stora Enso Packaging AS, kus ei ole viimase üheksa aasta jooksul toimunud ühtegi tööõnnetust. Ettevõtte on eeskujuks riskianalüüsi koostamisel, olles koostanud üle 20 detailse analüüsi konkreetsete masinate, tööde ja piirkondade kohta. Erilist rõhku on pandud vanemate masinate ohutuse parandamisele. „Meile on ohutus kõige-kõige tähtsam,“ ütles tehase juht Carmen Siirmets. „Me võime palju müüa, võime palju raha teenida, kuid kui me ei loo ohutut töökeskkonda oma töötajatele, ei ole meil kahjuks selle rahaga mitte midagi peale hakata.“



Kontoritööde kategooria: Nordea Bank Abp Eesti filiaal seab lati kõrgele

Uues kategoorias, mis keskendub kontoritööle, võitis Nordea Bank Abp Eesti filiaal. Ettevõtte on silma paistnud nüüdisaegse ja tervist toetava töökeskkonna loomisega. Kontoriruumid on avarad ja mugavad, kõigil töökohtadel on elektriliselt reguleeritava kõrgusega laud ning vajalikud töövahendid, sealhulgas töökohavalgustuse standarditele vastavad valgustid ja võimalus kasutada õhuniisuteid. Lisaks on loodud süsteem, kus töötajad peavad juhendite läbitöötamise järel sooritama testi, et tagada juhendamise efektiivsus. Töökeskkonna teemadega tegelevad lisaks töökeskkonnaspetsialistile aktiivselt nii töökeskkonnanoõukogu kui ka töökeskkonnavolinikud. „Meie organisatsioonis on kõik see, mis puudutab nõudeid, n-ö hügieeni küsimus – ja see peab alati korras olema,“ sõnab personalijuht Jaana Pedras. Auhinna said nad just lisatöö eest, sest on pannud oma töötajate heaolu esikohale.



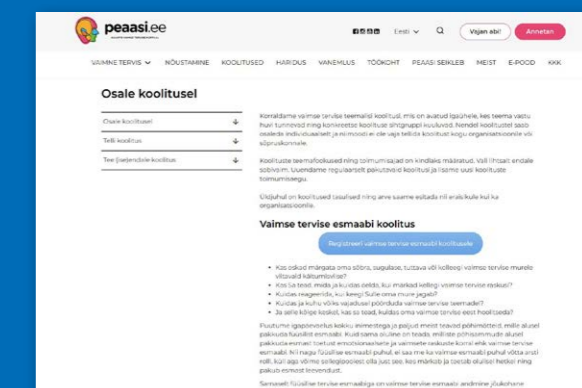
Tööinspeksiooni iseteenindus annab nüüd töötervishoiuteenuse osutajatele ligipääsu tööandjate andmetele

Sellest sügisest on Tööinspeksiooni iseteeninduses uus teenus, mille abil saab tööandja anda töötervishoiuteenuse osutajale ligipääsu, et vaadata ettevõtte kohta vajalikke andmeid (nt riskianalüüs, tööõnnetused jms). Andmeid näevad töötervishoiuarstid, kes on ligipääsu õiguse saanud töötervishoiuteenust osutavas ettevõttes. Töötervishoiuarsti ligipääs puudutab ainult töötervishoiuteenuse osutamiseks vajalikke andmeid: ettevõtte üldandmed, viimase viie aasta tööõnnetused, tööst põhjustatud haigestumised, kutsehaigestumised ning ettekirjutuste info. Uuenduse eesmärk on turvalise keskkonna loomine andmevahetuseks ja andmete hoidmiseks ning infovahetus teenuseosutaja ja tarbija vahel. Tulevikus saab töötervishoiuarsti tehtud ettepanekuid ka iseteeninduskeskkonnast näha ning tööandja saab need soovi korral lisada oma tegevuskavasse.

Vaimse tervise esmaabi koolitused

Igas kollektiivis võiks olla vähemalt üks inimene, kes oskab vaimse tervise muresid märgata ja tuge pakkuda. Vaimse tervise esmaabi andja kohalolu töökohal on sama oluline kui füüsilise esmaabi andja olemasolu. Vaimse tervise esmaabi andmine on õpitav oskus, mis koosneb konkreetsetest sammudest, kuidas märgata ja toetada vaimse tervise murega inimest.

Peaasi.ee lehelt leiab vajaliku info koolituste ja nende toimumise kohta.



Biohäkkimine aitab oma keha ja vaimu paremini tundma õppida

Biohäkkimine on teadlik ja süsteemne keha näitajate jälgimine ja sellest lähtuvalt elustiilivalikute suunamine. Eesmärk on vähendada füüsilist ja vaimset kurnatust ja tunda end igapäevaelus paremini. Biohäkkimise tehnikaid saab tõhusalt kasutada ka töövõime parandamiseks.

Tekst: Ksenia Laine

Ennetavale meditsiinile spetsialiseerunud perearstitaustaga eriarst **Sergey Saadi** toob välja, et biohäkkimine (ingl *biohacking*) hõlmab meetodeid, tehnikaid ja seadmeid, mis toetavad keha ja vaimu, aidates tõsta inimese üldist heaolu ja pikendades eluiga. „Tegemist on mitmekülgse tööriistaga, mis võimaldab inimestel oma keha ja meelt teadlikult mõjutada. Biohäkkimine aitab vähendada pingeid ja väsimust ning suurendada vastupidavust ja energiat. Kasutades selle meetodeid mõõdukalt ja vastutustundlikult, saab parandada nii tööviljakust kui ka elukvaliteeti,“ selgitab dr Saadi.

Biohäkkimisega tutvumisel soovib dr Saadi kõigepealt valida eesmärgid, mida soovitakse saavutada. Nendeks võivad olla nii eluea üldine pikendamine kui ka konkreetsete terviseprotsesside parandamine, nagu veresuhkru taseme normi piiridesse viimine, südametöö parandamine, veresoonte lupjumise ennetamine või näiteks Alzheimeri tõve profülaktika.

Biohäkkimine põhineb tervislikel eluviisidel – piisav uni, regulaarne liikumine ja tasakaalustatud toitumine – ning lisab võimaluse pidevalt jälgida organismi seisundit tehnoloogiliste abivahendite kaudu. Nutikad seadmed ja rakendused analüüsivad keha reaktsioone ning pakuvad kasutajale regulaarset tagasisidet enesetunde ja tervisenäitajate kohta. Nii aitab biohäkkimine juurutada tervislikke harjumusi ja toetab enesedistsipliini nende harjumuste hoidmisel.

Nutikellade ja -sõrmuste abil saab jälgida une kvaliteeti, aktiivsust ja keha taastumisvõimet ning edasijõudnud biohäkkeritele on mõeldud kaasaskantavad seadmed, mis võimaldavad jälgida erinevaid tervisemarkereid, näiteks veresuhkru ja hapnikutaset, südame löögisagedust ja variaabelsust, ning kehavedelike analüüsiga on võimalik vaadata hormone, põletiku taset ja bioloogilist vanust.

Alustada on mõistlik unekvaliteedist

Bigbank Eesti juht **Jonna Pechter** rakendab biohäkkimise meetodeid nii isiklikus elus kui ka organisatsiooni juhtimises, et suurendada töö efektiivsust. Tema huvi sai alguse biohäkkimist käsitlevatest raamatutest, mis andsid talle ideid, kuidas toetada töö- ja keskendumisvõimet. „Oluline on pöörata tähelepanu ka väiksematele harjumustele, mis mõjutavad keha bioloogilist rütmi. Unekvaliteedi parandamisel on väga tähtis päevase valguse saamine – hommikul ärgates tuleb tuled põlema panna, et anda organismile märku tööpäevale häälestamiseks. Öhtul jällegi on oluline vähendada sinise valguse allikaid, et uinumine oleks kergem,“ räägib Pechter oma meetoditest tasakaalu leidmiseks töö, une ja vaimse heaolu vahel.

Biohäkkimine on mitmekülgne tööriist, mis võimaldab inimestel oma keha ja meelt teadlikult mõjutada.

Ta on proovinud mitmeid nutivahendeid ja katsetanud, millised neist töötavad tema puhul kõige paremini. Pechteri igapäevakaaslaseks on nutisõrmus, mida ta peab äärmiselt kasulikuks une ja taastumise jälgimisel. „Nutisõrmus on väga hea tööriist, mis näitab, kui-

das mu tegevused mõjutavad une kvaliteeti. Tänu biohäkkimisele olen jõudnud järeldusele, et kui olen hilja öhtul söönud, siis une kvaliteet kindlasti langeb. Samuti olen enda puhul avastanud, et peaksin loobuma hilisõhtusest trennist või saunas käimisest, et organism saaks rahulikult ööuneks valmistuda. Antud juhul toob biohäkkimine esile, et öhtul inimese kehatemperatuur langeb ja kui treeningu või saunas käimisega loomulikku protsessi sekkuks, siis magad halvemini,“ selgitab Pechter. „Oleme teinud ka oma töötajatele koolitusi biohäkkimise teemadel, keskendudes eelkõige vaimsele tervisele, unekvaliteedile ja füüsilisele aktiivsusele. Õppisime tööpäevi tasakaalustama muusika ja meditatsiooniga, tootumisenippe, kontorivõimlemist ja koduseid harjutusi istuva tööviisi tasakaalustamiseks ning unehügieeni põhimõtteid.“

Eesti tuntuim biohäkker, antropoloog ja raamatute autor **Siim Land** pöörab samuti erilist tähelepanu unekvaliteedi parandamisele. „Une jälgimise seadmed on head tööriistad une faaside ja südame löögisageduse varieeruvuse jälgimiseks. Selle kaudu on võimalik hinnata, millises seisundis on keha ja närvisüsteem pärast öist und, ning teha päevaseid otsuseid vastavalt organismi taastumisvõimele.“ Lisaks kasutab Land jahutava funktsiooniga madratsit, mis aitab une ajal temperatuuri reguleerida ja jälgib unestaadiumeid. Ta usub, et une kvaliteet on hea produktiivsuse aluseks ja toetab omakorda vaimset ja füüsilist võimekust, mida on tarvis, et oma tööülesandeid tõhusalt täita.

Dr Saadi soovib neil, kes öhtuti vaatavad televiisorit, töötavad arvutiga või kasutavad telefoni, kasutada sinist valgust blokeerivaid prille. „Sinine valgus, mida kiirgavad ekraanid, võib öhtusel ajal unehormooni melatoniini tootmist pärssida ja raskendada uinumist. Prillid aitavad vähendada sinise valguse mõju meie ööpäevarütmile ja võimaldada ajul loomulikult viisil unele häälestuda,“ selgitab arst, lisades, et oluline on ka kindel ja korrapärane magamamineku aeg.

Stressi maandamine ja vaimne tasakaal

Biohäkkimine pakub praktilisi lahendusi stressi juhtimiseks, toetades samal ajal vaimset tervist ja ennetades vaimset kurnatust. Dr Saadi sõnul aitab biohäkkimine leevendada stressi ja ärevust teadlikult valitud meetoditega nagu meditatsioon ja hingamisharjutused. „Jooga, meditatsioon ja hingamisharjutused osutuvad väga tõhusaks, vähendades stressihormoone ja toetades vaimset vastupidavust. Need meetodid on lihtsad ja

paljudele kergesti omandatavad, ent nende mõju stressi vähendamisele on märkimisväärne," sõnab ta.

Siim Land leiab, et ka looduses viibimine ja regulaarne liikumine on head stressi maandamiseks. „Lühikesed pausid tööpäeva jooksul ja looduses viibimine vabal ajal tõstavad töövõimet ja loovad vaimset tasakaalu, mida pingeline töö vajab. Kui keha on pidevas stressis, aitab looduslik keskkond ja värske õhk taastuda," tõdeb ta.

Kehaline aktiivsus peab vastama keha seisundile

Väga oluline osa biohakkimisest on füüsiline aktiivsus, mis on produktiivsuse ja heaolu toetamiseks ülioluline.

Eesti Õdede Liidu president **Anneli Kannus**, kes kasutab igapäevaselt nutisõrmut, tunneb, et see annab põhjaliku ülevaate aktiivsuse tasemest, une kvaliteedist ja keha üldisest seisundist. „Nutisõrmut võimaldab mul jälgida igapäevast aktiivsust ja taastumist ning annab soovitusi, kui aktiivne võiksin olla. See on väga väärtuslik tööriist, mis aitab hoida tervist ja ennetada terviseprobleeme," märgib ta lisades, et jälgida tasuks just pulsi varieeruvust ja stressitaset, mis on suure töökoormusega perioodidel vajalik vaimse ja füüsilise ülekoormuse vältimiseks. „Tänu nutisõrmutele olen õppinud paremini tasakaalustama töö-, puhke- ja trennirežiimi ning võtma rohkem aega lõõgastumiseks perioodidel, mil tunnen, et keha vajab taastumist. Biohakkimine võimaldab mul oma tööd ja igapäevaelu paremini organiseerida ning vältida stressi kuhjumist ja sellega kaasnevat tagajärgi."

„Mul on reguleeritava kõrgusega laud ja kõndimislint, mis võimaldavad mul töö tegemise ajal seista ja liikuda. Liikumine on tõhus viis energia ja keskendumisvõime säilitamiseks, sest pikad istumisperioodid väsitavad ja vähendavad töövõimet," jätkab Land. „See meetod võimaldab kehal ja meelel püsida heas vormis ja aitab hoida tööpäeva jooksul vajalikku fookust."

Dr Saadi soovib pidevalt jälgida kehahoiakut ja vajadusel soetada seadmeid, mis annavad märku, kui keha on vales asendis. Ta rõhutab samuti füüsilise aktiivsuse olulisust. „Tugev keha tähendab ka tugevamat vaimu ja vastupidavat närvisüsteemi. Näiteks suure inten-

siivsusega intervalltreeningud (HIIT) pakuvad tõhusat viisi rasvapõletuseks ja füüsilise vastupidavuse suurendamiseks. Regulaarne jõutreening omakorda toetab lihaskasvu, aitab ainevahetust kiirendada ja suurendada energiataset," ütleb Saadi, lisades, et füüsiline aktiivsus mängib olulist rolli immuunsüsteemi toetamisel ja stressihormoonide tasakaalustamisel, mis aitab töökeskkonnas pingevabamalt vastu pidada.

Tasakaalustatud toitumine ja toidulisandid toetavad heaolu ja kognitiivseid funktsioone

Tervise toetamiseks ning aju võimekuse ja energiataaseme tõstmiseks on biohakkimise seisukohalt tähtis tasakaalustatud toitumine ja teatud toidulisandite kasutamine.

Dr Saadi sõnul tuleks regulaarselt oma tervist kontrollida ja teha vajalikke uuringuid. Lisaks soovib ta parima töövõime saavutamiseks nootroopikume. „Need on toidulisandid, mida kasutatakse ajufunktsiooni, tähelepanu- ja otsustusvõime ning mälu parandamiseks. Nootroopikume saab ka toidust – näiteks seentest ja munakollasest. Ainevahetust, energiataset ja selgust saab parandada ka vahelduva paastumisega (ingl *intermittent fasting*), mis tähendab, et söögikordi ajastatakse nii, et süüakse ainult kindlates ajavahemikes," lisab ta.

Jonna Pechter juhib tähelepanu, et organism peab saama piisavalt valku, eriti kui inimene teeb trenni. „Selleks et mitte üle süüa, võib valida kergemaid valgurikkaid toite nagu kanaliha ja jälgida, et ei tarbiks liigselt rasva. Tervislik toitumine on üks lihtsamaid ja samas olulisi viise töövõime toetamiseks," jagab Pechter oma kogemusi.

Keskendumisvõime ja loomingulisuse toetamine

Suure organisatsiooni juhina seisab Jonna Pechter silmitsi otsustusvõimega ning tal on väljakujunenud oma praktika sellega võitlemiseks. „Ajul ei ole vahet, mida otsustada – millise tassi valida hommikukohviks või kuhu investeerida. Ma olen eemaldanud kodus peaaegu kõik asjad, mille üle pean otsustama. Mul on näi-

teks kõik kohvitassid ühesugused. Järgmise päeva riided panen juba õhtul valmis, et ei peaks hommikut alustama otsustamisega, mida selga panna," jagab Pechter oma igapäevaseid nippe. „Tööl olen õppinud ümber lülituma aktiivse mõtlemise ja lõõgastumise vahel, võimaldades uut ideedel tekkida. Tahan olla töötajatele kättesaadav juht, kelle uks on alati avatud. Tean, kuidas pärast selliseid pause oma tähelepanu ja keskendumist taastada. Mul on oma *playlist*, mille panen mängima, kui tahan keskenduda. Samas annab nutisõrmut märku, kui on aeg ennast sirutada ja mõõdab ka tööpäeva üldist stressitaset, et vajadusel aktiivsust ühes või teises suunas korrigeerida."

Siim Land lisab, et valgusvaesel talveperioodil aitab vaimset ja füüsilist heaolu toetada valgusteraapia. „Kasutan talvel sinise valguse teraapiat, mis aitab pimedatel hommikutel energiat saada. Punase valguse lamp on samuti kasulik, just nahale ja silmadele. Punase valguse saamine õhtuti matkib päikeseloojangut ja annab kehale märku, et tuleb valmistuda ööuneks," selgitab Land. „Need tehnoloogilised abivahendid aitavad looduslikku valguspuudust talvekuudel kompenseerida ja toetavad head enesetunnet."

Valguse tõhusust kinnitab ka dr Saadi. „Üheks tõhusaks vahendiks on infrapuna-valgusravi, mis stimuleerib immuunsust, naharakkude paranemist ning vähendab autoimmuunsete haiguste aktiivsust. Valgusteraapiat võib saada nii kambris kui ka eraldiseisvat seadet kasutades. Valguse kõrval on hea mõju helistimulatsioonil – selleks kasutatakse binauraalseid ehk teatud sagedusega rütme, mis võivad aju mõjutada – kas natuke rahustada või vastupidi erksust anda," täiendab dr Saadi.

Biohakkimist tuleb kasutada mõõdukalt ja läbimõeldult

Biohakkimise teemal leidub rohkelt ideid ja nõuandeid nii raamatutes, YouTube'i kanalites kui ka taskuhäälings. Spetsialistide sõnul on oluline lähtuda usaldusväärsetest ja teaduspõhistest allikatest ning säilitada kriitiline meel. Kui tekib kahtlusi, tasub alati konsulteerida oma perearstiga. „Vahendeid tuleb kasutada mõõdukalt ja sihipäraselt. Erinevate uudsete preparaatide, peptiidide

ja toidulisandite kombinatsioonide kontrollimatu kasutamine võib põhjustada tõsiseid terviseprobleeme," rõhutab dr Saadi.

Ta lisab, et liigne enesejälgimine võib mõnele inimesele tekitada ärevust. „Olen näinud, et liigne keskendumine tervisenäitajatele võib tundlikuma närvikavaga inimestel tekitada ärevust. Panen inimestele südamele, et just kõige lihtsamad, loomulikud ja looduslikud asjad on ühtlasi ka kõige efektiivsemad – looduses viibimine, stressi maandamine, päikese käes viibimine, paastumine, regulaarne kehaline aktiivsus, saun, jooga – kõik see aitab mitte liialdada tarbetute sekkumistega. Biohakkimise eesmärk on siiski elukvaliteedi tõstmine, mitte ärevuse lisamine," selgitab arst.

Siim Land jagab, et biohakkimist tuleb võtta pigem abistava infona kui absoluutse tõena. „Tehnikavidinad ei pruugi alati olla täpsed, seega on oluline oma keha kuulata. Kui tehnoloogia ja enesetunne lähevad vastuollu, tuleb usaldada eelkõige oma keha," rõhutab biohakkimise asjatundja.

Anneli Kannus toob välja, et biohakkimise puhul on oluline mõõdukus. „Biohakkimine võimaldab mul tundma õppida keha füüsilisi ja psüühilisi reaktsioone ja läbi selle tervise tasakaalu säilitada ja ülepingutamist vältida. See annab märku asjadest, mida me igapäevaselt ei märkaks enne, kui mure on tõsine. Tuleb aga meeles pidada, et biohakkimine mõjub inimestele erinevalt. On oluline, et see ei muutuks kinnisideeks, sest nii võib endale liiga teha," sõnab Kannus.

Jonna Pechter rõhutab, et biohakkimine pole universaalne valem ja tuleb arvestada, et iga inimene on erinev. „Olen katsetanud väga paljusid seadmeid – näiteks kehahoiaku jälgijat, mis kinnitub kehale, kuid minu jaoks osutus see igapäevasel kasutamisel pisut ebamugavaks. Proovisin ka nina kaudu sinist valgust andvat lampi hommikuse ergutuse eesmärgil, kuid ei saanud soovitud toimet. Paljud seadmed tunduvad alguses põnevad, kuid katsetades saab selgeks, mis sobib kõige paremini just sinu vajadustega," jagab ta. „Biohakkimise mõte ei ole see, et sa mõõdad kõiki asju. Sa saad ideid, mida testida, kuid pead ise leidma, mis just sinu puhul toimib. Ei tasu järgida pimesi üldisi soovitusi – oluline on oma keha kuulata ja tundma õppida."

Biohakkimise mõte ei ole see, et sa mõõdad kõiki asju. Sa saad ideid, mida testida, kuid pead ise leidma, mis just sinu puhul toimib.

Biohakkimine aitab juurutada tervislikke harjumusi ja toetab enesedistsipliini nende harjumuste hoidmisel.



Kes vastutab töötaja vaimse tervise eest?

Vaimse tervise hoidmine töökeskkonnas on koostöö, mis nõuab nii tööandja kui ka töötaja panust. Kus jookseb piir seadusest tuleneva kohustuse, tööandja väärtuspakkumise ja töötaja enda vastutuse vahel?

Tekst: Ksenia Laine

Seadus kohustab tööandjat looma ja hoidma keskkonda, kus töötajate vaimne ja füüsiline tervis on kaitstud. 2019. aastal jõustunud töetervishoiu ja tööohutuse seadus käsitleb varasemast täpsemalt mõistet „psühhosotsiaalsed ohutegurid“. Tööandja peab kaardistama töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid, tooma need välja töökeskkonna riskianalüüsis ja leidma võimalused nende maandamiseks.

„Tööandja vastutab töökeskkonna korraldamise ja esmaste sekkumiste eest, tagades, et töötaja vaimne ja füüsiline tervis ei saaks tööl kahjustada. Muu hulgas hõlmavad need kohustused töökoha korraldamist, töösuhete juhtimist ja info liikumist. Töötajal peab olema ametijuhend ja ta peab olema teadlik, kuhu oma murega pöörduda,“ selgitab Tööinspektsiooni vaimse tervise konsultant **Johan Pastarus**.

Psühhosotsiaalsete riskide hindamise käigus peab tööandja analüüsima töökeskkonda ja kaardistama kõik vaimset tervist ohustavad tegurid. Nende ohutegurite alla kuuluvad õnnetus- või vägivaldaohuga seotud töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl, võimetele mittevastav töö, pikaajane töö üksinda ja monotoonne töö, lisaks muud juhtimise, töökorralduse ja -keskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada vaimset või füüsilist tervist ja põhjustada tööstressi.

Riskid sõltuvad suuresti töölaadist. „Haiglas või koolis on ohutegurid teistsugused kui keevitajal. Politseil on õnnetusvägivalla oht kordi suurem kui kontoritöötajal. Sõltuvalt sellest, kellega inimene tööl kokku puutub, ja

ka tema töökeskkonnast võivad psühhosotsiaalsed ohutegurid olla võimendatud või mitte. Igal juhul peab riskid kindlaks tegema ja tööandjal olema süsteem selleks, kui midagi juhtub,“ ütleb Pastarus.

Tartu Ülikooli Kliinikumi vanemarst-õppejõud töetervishoiu erialal ja Eesti Töetervishoiuarstide Seltsi juhatuse liige **Tiia Piho** märgib, et riskianalüüs on töetervishoiuteenuse osutajate silmis oluline dokument, kuid vahel koostatakse see vaid vormi täiteks ja probleemidega rohkem ei tegeleta.

„Sageli on ignoreerimise põhjuseks puudused juhi teadmistes ning vahel ka teatud üleolev suhtumine vaimse tervise muredesse. Oma pika arstitöö kogemuse põhjal võin väita, et vaimse tervise probleemide põhjus võib tihti peituda halvas töökorralduses, mis võib põhjustada ülekoormatud töötajal nii läbipõlemist kui ka depressiooni ja ärevust,“ sõnab Piho. Tagajärjeks võib olla töötaja pikaajaline ravi ja tööst eemalolek. „Vaimse tervise mured põhjustavad kannatusi töötajale ja tema lähedastele, kuid tööandja peaks mõtlema oma inimeste peale.“

Töötajad peavad enda eest seisma

Kohustusliku riskianalüüsi koostamine peab algama informatsiooni kogumisest töökeskkonna, -protsessi ja töötajate kohta.

Meliva töö- ja organisatsioonipsühholoog **Pia Pedaniku** sõnul ei saa töökeskkonna ja psühhosotsiaalsete ohu-

tegurite hindamine ja riskianalüüs olla täpne ja asjakohane, kui töötajad ise aktiivselt selle koostamises ei osale. Pedaniku sõnul on töötajate vajaduste mõistmine hädavajalik, et pakkuda sobivaid lahendusi. „Kui me ei tea, mis taimed meil kasvavad, siis pole meil aimugi, kuidas nende eest õigesti hoolitseda – mõni taim vajab rohkem päikest, teine varju, kolmas aga hoopis väetist. Töötajad peavad saama anda oma vajadustest märku, muidu võivad pakutavad lahendused olla ebasobivad või isegi liigsed,“ ütleb ta.

Pastarus rõhutab samuti, et tööandja peab oma töötajaid kuulda võtma, sest nende tundmine võimaldab probleemide tekkimisel õigel ajal ja sihipäraselt sekkuda. „Paber kannatab kõike, aga tegelik elu töökohal on hoopis teine. Kui töötajad ei anna oma vajadustest teada, ei pruugi tööandja muredest teadlik olla. Nii jäävad vajalikud meetmed rakendamata või ei vasta tegelikule olukorrale.“ Valmidus rääkida oma vajadustest ja ootustest aitab kujundada töökeskkonda, mis toetab inimeste heaolu ja vaimset tervist.

Riskide hindamine

Töökeskkonna ohutegurite väljaselgitamisele järgneb nendega seotud riskide hindamine. Tööandja peab hindama võimaliku tagajärje raskusastet ja tõenäosust ning otsustama, kas risk on aktsepteeritav või mitte. Seejärel peab tööandja kavandama tegevusi riski kõrvaldamiseks või vähendamiseks. Näiteks kohandama töökorralduse ja töökoha töötajale sobivaks, optimeerima koormust, võimaldama tööpäeva või vahetuse jooksul töötaja hulka arvatavaid vaheaegu või parandama ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda.

„Kui ettevõttes esineb konflikte või töökiusu, peab tööandja mõtlema, kuidas töötajad saaksid muresid usalduslikult jagada. Tööandja peab tagama, et probleemidega tegeletakse järjekindlalt ja tõsiselt,“ rõhutab Pastarus.

Tema sõnul on töökius sageli vaid jäämäe tipp, mis viitab sügavamate probleemidele. Töökorralduses või juhtimises, kuid tööandja kohus on süveneda põhjustesse.

„Töökiusu varjus peituvad tihti teised ohutegurid, näiteks pikaajaline töö üksinda, üksluine töö, halvad töösuhted, probleemid ohutusega või isikukaitsevahendite puudus. Ei ole nii, et tööohkkond on kehv, kuna keegi jätab oma kohvitassi pesemata. Oluline on jõuda probleemi juurteni ja tegeleda põhjustega, mitte ainult tagajärgedega,“ rõhutab Pastarus.

Väärtuspakkumine

Väärtuspakkumine tähendab, et tööandja pakub töötajatele vabatahtlikult lisavõimalusi, mis ületavad seaduse

nõudeid, näiteks spordikompensatsioon, tervisekindlustus või võimalus pöörduda psühholoogi poole.

Väärtuspakkumine näitab töötajatele, et neist hoolitakse. „Väärtuspakkumise alusel hindavad töötajad, kas ettevõtte väärtused ja tööandja hoiakud on sobivad neile ja kas töökoht on jätkusuutlik,“ sõnab Pia Pedanik. Tööandja väärtuspakkumine ja päristeod peavad olema kooskõlas.

„Kõige aluseks on tööandja teadlikkus ettevõtte töökeskkonna ja -korraldusega kaasnevatest ohuteguritest ning tajumine, et sellest sõltub väga palju – ka tema juhitava asutuse maine, edukus ja konkurentsivõime tööturul,“ kinnitab Piho. „Teadlikumad töötajad teevad endale juba enne töölepingu sõlmimist selgeks lisaks palganumbri ka firma töökeskkonna ja töökorralduse olulisemad küljed.“

Pastaruse sõnul võiks tööandja mõelda lisamotivaatoritele, kui hea füüsiline ja psühhosotsiaalne töökeskkond on juba töötajatele tagatud. „Eelkõige peaks hoolitsema baasvajaduste eest. Kui riskianalüüsis tuvastatakse näiteks töökius või monotoonne töö ja ainsaks lahenduseks pakutakse võimalust minna psühholoogi juurde või trenni, siis pole tegelikult probleemi juurt käsitletud. Halbade töösuhete ja hilinevad palgamaksete korral ei aita ka kõige sportlikum eluviis ning isegi tippportlane põleb sama-sugustes tingimustes läbi nagu iga teine töötaja,“ sõnab Pastarus. „Sel moel suunatakse töötajad otsima lahendust väljastpoolt, kuid töökeskkonna tegelike muredega ei tegeleta.“

Töötaja heaolu ei eelda alati rahalist panust, sest sageli saab seda toetada ka väikeste töökorralduslike sekkumistega. „Kui ma vaatan suuremat pilti, siis väga lihtsad

näited töötajate toetamiseks on näiteks monotoonse töö roteerimine või tooli pakkumine kassapidajale. Sageli ei oska töötaja ise selliseid asju küsida, kuid need lahendused on talle kinnituseks, et tööandja väärtustab tema tervist ja heaolu,“ lisab Pastarus.

Vaimset tervist hoidva töökeskkonna loomisel on oluline, et töötajad teaksid, kelle poole murega pöörduda – olgu selleks usaldusisik, personalijuht või töö- ja organisatsioonipsühholoog. Kui töötaja vajab psühholoogilist

abi, kuid see ei kuulu tööandja väärtuspakkumise hulka, tasub siiski juhiga arutada võimalust kulude katmiseks. Tööandja võib olla valmis toetama töötajat, kes pöördub psühholoogi poole töökeskkonnast tingitud vaimse tervise probleemi lahendamiseks.

„Abivajajaid on kahjuks rohkem kui spetsialiste. Sageli on just kesk- ja tippastme juhid need, kes läbi põlevad, ja kõik neist ei saa õigeaegset professionaalset abi. Peame paremini märkama muutusi töökaaslase käitumises, töövõimes või elustiilis ning õppima nägema töötaja taga inimest,“ paneb Tiia Piho südamele.

Sõltuvalt sellest, kellega töötaja kokku puutub ja mis keskkonnas ta toimetab, võivad psühhosotsiaalsed ohutegurid olla võimendatud või mitte.

Mari-Liis Laanetu soovitab tähendusrikkaid suhteid ja aega iseenda jaoks

Confido vaimse tervise kliiniku juht psühhiaater Mari-Liis Laanetu ütleb kohe, et patsiente on kogu aeg väga palju ja ajad on täis, seega ei saa patsientide arvu järgi ühiskonna temperatuuri mõõta. Vaimse tervise valdkonnas tegutseva inimese jaoks on hoolimata abivajajate hulgast olemas väga selge piir, millest edasi ei ole töö enam kvaliteetne. Mida staažikam kolleeg, seda paremini ta teab, kust piir läheb.

Intervjueeris: Ilona Leib | Fotod: Rait Tuulas

Inimene peaks päevas võtma kümme minutit, et mediteerida, välja arvatud juhul, kui on väga kiire. Kui on väga kiire, tuleb mediteerimiseks võtta vähemalt tund.

Eesti tervishoius paistab valdavat suhtumine, et arste-õdesid on vähe, patsiente palju, seega tehke veel rohkem vahetusi.

Vaimse tervise valdkonnas ei ole see kuidagi võimalik. Vastuvõtte või teraapiat tehes on võimalike kontakt-tundide hulk patsientidega selgelt piiratud. Normaalse jõudlusega vaimse tervise spetsialisti ehk psühhiaatri, kliinilise psühholoogi või vaimse tervise õe piir on ole-nvalt inimesest viis-kuus kontakttundi päevas, kuid sellegi aja sisse võib mahtuda suhtlus kuni 12 patsien-diga. Lühiajaliselt on muidugi võimalik töötada enam, ent reeglina ei tee mitte keegi püsivalt rohkem kontakttunde päevas – selle all kannataks nii pakutava abi kvaliteet kui ka abipakkuja enda vaimne tervis.

Kui vaadata Soome kliinikuid, kellega me tööjõu osas konkureerime, siis seal on tavapäraselt piir neli inimest päevas. Meile kõlab see nagu puhkus. Kahjuks ei ole meil võimalik Soomes töötavaid kolleege ka veenda täisko-haga tagasi Eestisse tulema, sest töökoormus ja töötasu on Soome tervishoiusüsteemi kasuks.

Miks Tartu Ülikool suudab nii vähe psühhiaatreid ette valmistada?

Vastu võetakse viimastel aastatel päris palju, näiteks sel aastal avati 12 residentuurikohta, kuid vahepeal on olnud aastaid, kus on võetud vähem. Samas ei ole ka arstiteaduskonna lõpetajatel olnud huvi astuda psüh-hiaatria residentuuri. Oli aeg, mil suur osa lõpetajatest siirdus Soome tööle. Minu põlvkonna psühhiaatreid on väga vähe, kuid nüüd tuleb õnneks nooremaid üsna palju peale. Kui pensioniealised läheks pensionile, valitseks meil mitmel pool tühjus.

Mis on tüüpilised olukorrad, mille puhul võib inimene elu jooksul vajada vaimse tervise abi?

On mõnevõrra lihtsam, kui need on mingid kindlad elu-sündmused. Kui juhtub midagi väga keerulist, siis oskab nii inimene ise kui ka teda ümbritsevad inimesed tähele panna olukorra raskust ning vajadusel abi otsida. Sage-damini on nõnda, et vastuvõtule jõudev inimene ei oska enda seisundit millegagi seostada. Kui küsin, mis ajast

vaevused on, siis tihti nad ise ka ei tea. Erinevad igapäe- vased asjad kulmineeruvad nii, et vaimne tervis läheb kehvaks ja saabub tõdemus, et tarvis on abi otsida.

Elusündmuste puhul on oluline meeles pidada, et iga muutust, isegi kui see on tore või positiivne, käsitleb aju stressina ja vajab lisaressurssi kohanemiseks. Kui elu ongi hektiline ja koosneb põhiliselt muutustest, siis peaks olema tähelepanelik, kuidas me sellega toime tuleme. Ühed kohanevad väga hästi, teiste jaoks on muu- tused palju raskemad. Psühhiaatrias nimetame paine- ja säilienõtkuseks seda viisi, kuidas keegi stressiga toime tuleb ja mis „paketi“ ta on kaasa saanud.

Millest sõltub see kaasatunud pakett? Kui mul on kalduvus n-õ kokku joosta, siis kas see on sisse kirjutatud minu lapsepõlve või sünnilukku või on olnud sellest, kui palju riske olen võtnud?

Tänapäevaste teadmiste alusel ei ole psüühikahäirete puhul üht kindlat riskifaktorit, vaid vaatleme erinevate tegurite kombinatsiooni. Üks osa on geneetikal, teine ja

korduvate uuringutega tõestatud roll on varasel lapse- põlvel kuni kolmanda eluaastani. Kas seal on turvaline kiindumussuhe ja mis tingimustes on kasvatatud, mõjutab hästi palju edasist. Olulised on ka suurema lapse nn trau- meerivad sündmused, mille all ei mõtle ma ainult füüsilist või seksuaalset väärkohtlemist, vaid ka vaimset väär- kohtlemist, lapse hooletusse jätmist. Inimesed on kasva- nud pahatihti väga keerulistest keskkondades, kus lapse vajadused ei ole kaetud. Näiteks ei olnud lapsevanemaid kunagi kodus, nendega puudus sisuline kontakt, ei olnud süüa või tarvitasid ümbritsevad täiskasvanud pidevalt alkoholi. Lapsepõlves kogetule lisanduvad samm-sam- mult ka erinevad täiskasvanuelus ette tulnud raskused, mis samuti mõjutavad stressile vastupidavust.

Aina rohkem on ühiskonnas täiskasvanuid, kes elavad üksi. Kas üksi elavate täiskasvanute rahuldumata lähedusvajadus on lahendatav, kui seda teadvustada?

Tänapäeval on kõik oma valikutes vabad, keegi ei pea ühiskonna normidele vastamiseks midagi tegema, vaid võib rahu elada nii, nagu talle sobib. Üksi elamine või tähenduslike lähisuhete puudumine on aga riskifaktor sisuliselt iga elu jooksul tekkida võiva psüühikahäire puhul. Samas on toimiv paarisuhe, see et teine inimene on lähedal, kaitsev faktor.

Meie igapäevane elu on hästi palju muutunud. Hiljuti nägin üht kõnekat graafikut, mis kajastas uuringut selle kohta, kuidas inimesed tutvuvad. Uuringu esimesed kir- jed olid 1950ndatest. Kui varem tutvuti hobide, sõprade või pere kaudu, siis nüüdse aja graafikute dominant on tutvumine internetis ja teised tutvumisviisid jäävad väga kaugele maha.

Mu patsiendid, kes on üksikud, kuid mitte omal tah- tel, kurdavad, et ei ole enam kontaktikohti. Inimesed on palju rohkem isoleeritumad ja erinevate tehnikasead- mete vahendusel kontakti pidamine teeb uute inimestega kohtumise võimaluse väga väikeseks. Inimesed sageli tahaksid, aga ei oska ega julge tutvumiseks samme ette võtta.

Töökeskonnas ei ole ju ka enam sobiv arendada paarisuhteid.

Jah, enamasti mitte, kuid paljudel ei ole ka üldse mingit töökeskonnas kohtumise võimalust, sest nad töötavad kodust ning praktiliselt ei käi enam kodust väljas. Vahel harva käiakse toidupoes või mõnel koosolekul.

Praegu on aktuaalne, et kodukontoreid soosinud organisatsioonid tahavad inimesi tagasi tööle saada.

Osa inimesi on väga harjunud kodus olema ja on oma elu sättinud kodu ümber, sageli elades kusagil kaugemal,



Mari-Liis Laanetu sõnul on psühhiaatrias oluline töömeetod jälgimine. Vahel lähebki aega selleks, et teha õige järeldus ja leida sobiv plaan, mis inimest aitaks.

hoolitsedes oma pereliikmete või lemmikloomade eest. Paljud on väga häiritud sellest, et tööandjad ootavad neid tööle tagasi – plaanitakse lausa lahkuda. See tekitab palju ärevust ja ebamugavust ning paljud tunnevad, et nad ei suuda minna tagasi kontorisse. Koroonaja alguses, kui inimesed pidid koju jääma, oli üllatav, kui paljud olid sellega väga rahul. Eriti märgatavalt paranes nende vaimne tervis, kellel on sotsiaalne ärevus ja muud sarnased pinged, kuigi ümberringi oli väga ärev aeg.

Mis nõu annaksid töötajale, kes peaks tööle tagasi minema? Kas esmalt tuleb lahendada kõik olme probleemid või algab kõik meelerahust?

Eks need asjad käivad koos. Ei saa mõelda, et lahendan kõik olmeasjad ära, siis saan hakata tööle mõtlema. Kui ei ole aastaid kontorist käinud, oleks mõistlik väikeste sammudega uuesti kontorisse töötamise sisse elada. Mitte nii, et hommest on kõik viis päeva nädalas kontorist, vaid lubada algul poolikuid päevi. Oluline on saada pinge maha ja rütm tagasi. Samuti on mõistlik enda jaoks läbi mõelda, mis on need tegurid, mis kontorist töötamise puhul segavad ning mida oleks võimalik parandada.

Mida tööandja saaks teha, et kontorist oleks ka tore?

Kui võimalik, siis arvestada inimeste iseärasustega. Kui me vaimse tervise kliinikus rakendaks kõigile sama malli, siis jääksime tõenäoliselt kiiresti kõigist töötajatest ilma. Tänapäeval on paindlikkus väga oluline. Tööandja soov inimesed töökohale tagasi saada on samas ju täiesti arusaadav. Kindlasti on oluline suhelda avatult ja püüda mõista, mis on see, mis inimesele ei sobi. Tegelikult on väga hea mõte tuua inimesed kodust välja ja sotsialiseeruma, sest sotsiaalsed kontaktid ja meeskonnatunne on ka vaimse tervise seisukohast väga olulised. Suhtlemine on ju üks vaimse tervise vitamiinidest, mis võib meid kaitsta erinevate probleemide eest, ja on seega väga vajalik. Aga me ei saa kõigile mõõta sama mõõdunõuga.

Sageli kuuleme, et avatud kontorit on inimestel raske taluda. Need, kelle keskendumisvõime on kehvem, on väga hädas. Neile on võimalik mingeid lahendusi mõelda, kindlasti ei maksaks liiga jäika seisukohta võtta. Võti on avatult rääkida, mis töökeskkonnas segab. Suurimate takistajatena tuuakse esile müra ja töökeskkonna olme tingimusi ning seda, et ei suudeta mitmeid kohustusi ühildada. Samuti maksab olla paindlik tööaegadega, sest osa inimesi ei suuda näiteks varasel kellaajal piisavalt produktiivsed olla.

Väga populaarne on luua töö juurde toredaid tingimusi, ka erinevaid meelelahutamise võimalusi. Samas ma

pigem ei usu, et võrkiige puudumine oleks tööle tulemata jätmise põhjuseks, need on ikka muud asjad.

Miks inimesed lähevad töökohaga pahuksisse?

Põhjusi on erinevaid. Üks olulisemaid on hea kontakti puudus, kui inimesi ei kuulata ega arvestata nendega. Ärritavad ka kehv kommunikatsioon ja koormusega seotud küsimused. Harvemad, kuid niisama olulised on kehvad suhted või väärtuskonfliktid.

Koormuse teema on see, mida sageli kuulen – tööpõld, mis töötajale ette antakse, ei ole reaalselt tehtav. Inimesed nihutavad sellega rinda pistes inimvõimete piire ja ühel hetkel jookseb kõik kokku. Reeglina ei minda ära palga või puhkeruumi mugavuste puudumise pärast, vaid pigem suhtlemise pärast. Kuidas juhivad infot jagavad, reageerivad muredele, kuidas töötajatesse suhtuvad ja millest neile üldse räägivad. Oluline on usaldusväärsus, ilmselt kellelegi ei meeldi, kui ühel päeval räägitakse üht ja teisel taganetakse sellest.

Peaksime harjutama ka õhtuse märguande seadmist magamaminekuks.

Juhi rollis saab Mari-Liis anda olulise panuse selleks, et patsiendid saaksid parimat abi ning kolleegidel oleks töökeskkond ja meeskond, mis neid toetaks ning aitaks hoida abistajate enda head vormi.

Kas oled tähele pannud, et valitseb arusaam, et juhid teavad kõiki vastuseid, aga lihtsalt ei räägi sellest?

Jah, klassika. Tööraahulolu uuringutes tuleb alati välja, et infot on vähe, ja paradoksaalselt on osalejaid vähe ka kõigil koosolekutel, kus infot jagatakse. Sageli tundub töötajatele, et mingi info ei jõua nendeni, aga juhtide hinnangul on töötajatel kogu info olemas.

Kelle heaks on inimesed valmis töötama?

Pigem tundub, et praegusel ajal mõeldakse rohkem töökoormusele ja -tingimustele. Inimesed on järjest teadlikumad oma piiridest ja vaba aja vajadustest. Mõned tõmbavad neid piire väga selgelt.

See tähendab, et vaimse tervise teadlikkus on märgatavalt suurenenud.

Jah, kiputakse kalduma isegi teise äärmusse. On justkui ootus, et ei tohiks olla enam mingit negatiivset tunnet, et

kogu aeg peaks olema n-ö zen, ainult positiivsed emotsioonid. Ja samas kohtab ikka ka neid, kes on olnud kui oravad rattas enam kui kümme aastat järjest ja pole selle juures kordagi mõelnud oma vaimsest tervisest.

Ma ei ole kohanud ühtegi edukat, kes ütleb, et on alati väga täpselt jälginud, et ei teeks tööd või ei harjutaks rohkem kui 8 tundi. Millegipärast kuulen alati teisi lugusid.

Mina olen kuulnud ka vastupidist ja olnud positiivselt imestunud. Reeglina juhtub see muidugi pigem siis, kui ollakse augus ära käinud ja siis jõutud arusaamale, et olen edukam ja produktiivsem, kui ka muu tasakaalustav on elus olemas. Seda näeb rohkem elukogenumate juhtide puhul.

Inimvõimete piire nihutades hakkab produktiivsus langema. Aju tahab puhata ja tahab ka teisi kogemusi ja emotsioone.



Kuidas võiks tasakaalustada oma elu juht, kes on veetnud oma elupäevad kontoris ja tahaks nüüd vaimset tervist toetavat tasakaalu oma ellu?

Häda on sageli selles, et kui ollakse tööle väga pühendunud ja päevad on olnud väga pikad, siis ei olegi enam midagi selle asemele panna. Ei olegi hobisid, tegevusi ega kaaslast, kes ootaks. See on nagu suletud ring, millest välja astudes ootab tühjus. Kui hoida end kogu aeg tegevuses, siis ei teki ka seda aega, mil peaks täpsemini vaatama, kuidas mul läheb. Ideaalis võiks ööpäev olla jagatud kolmeks võrdseks osaks: 8 tundi tööd, 8 tundi und ja ülejäänud 8 võiks sisustada lähedastega aja veetmise ja meeldivate tegevustega. Muidugi kuulub viimase hulka ka kodustele kohustusele kuluv aeg. Kui see tasakaal on pikalt paigast ära, siis hakkab see vaimset tervist mõjutama ja toob muu hulgas kaasa selle, et polegi tähenduslikke lähisuhteid. Sageli ei ole ka pere enam igapäevases elus harjunud arvestama pidevalt puuduva pereliikmeka ning tollel justkui polegi seal enam õiget kohta.

Olen näinud inimesi, kes on pikka aega pürginud selle poole, et nad ühest hetkest ei peaks enam tööl käima. Ja kui nad selle siis saavutavad, on kohanemine väga raske. Alustada maksaks sellest, et mõelda järele, mis mind elus veel huvitab või mida veel elus teha. Pikalt ainult tööle keskendunud inimesed ei mäletagi ennast teistsugusena. Mõnikord aitavad lähedased meenutada, mis neile varem huvi ja rõõmu pakkus. Ühe esimese asjana tasuks kindlasti võtta ette enda füüsilisele vormile sobiv kardiotreening. See toetab vaimset tervist väga oluliselt, aitab hoida ka kehalist vormi ning toetab aju keerulises olukorras hakkama saamisel. Kui mingid vaimse tervise probleemid on juba tekkinud, siis aitab füüsiline koormus paranemisele kaasa.

Lähedussuhted ise ei teki ja ennast ise üleval ei hoia.

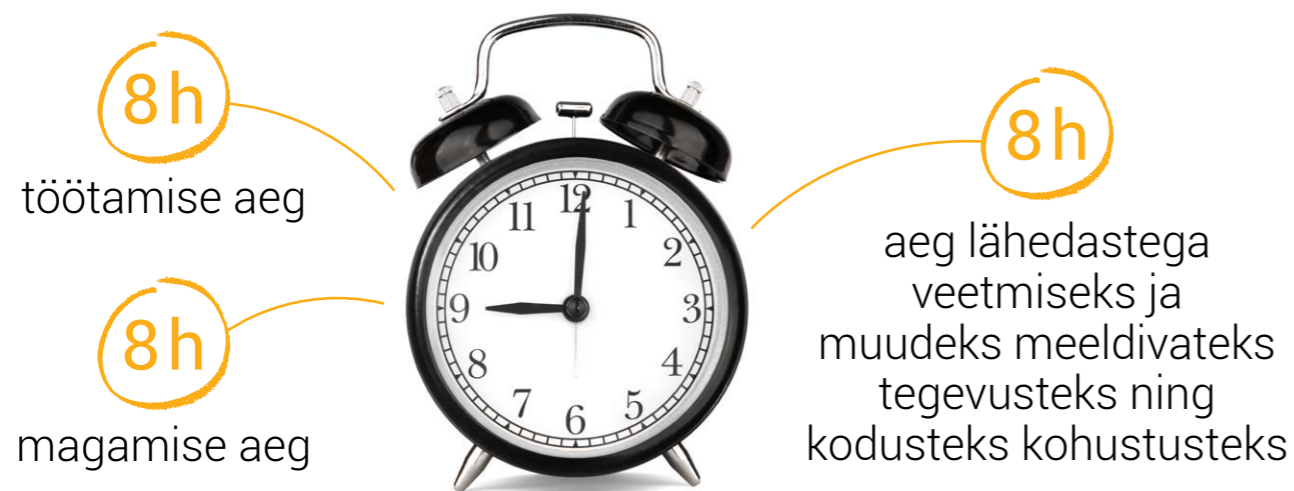
Kui suur oli muutus, kui sinust kui arstist sai juht?

Arstidest juhte, kes ei ole kunagi juhiks õppinud, on meditsiinivaldkonnas palju – see ongi keeruline ning paneb arsti täiesti teistsugusesse rolli. Minu töös on kaks poolt, üks neist on vaimse tervise kliiniku juhtimine, teine aga töö psühhiaatrina. Ma ei kujuta ette juhitööd ilma vastuvõtule tulevaid inimesi ise nägemata. Mul on vaja head ülevaadet sellest, mis on meie patsientide vajadused ning kuidas peaksime oma tööd korraldama. Neid kahte rolli on vahel keeruline ühildada, oma olemuselt olen ma ikka ennekõike arst ning seaduse abistamise vajaduse esimesele kohale. Kindlasti on hetki, kus mõtlen, et olekski lihtne teha ära oma kellast kellani töö, ilma et peaks vastutama ja muretsema terve süsteemi toimimise eest.

Mis on sinu enda vaimse tervise vitamiinid?

Mul on head ja toredad suhted nii oma pere kui ka päritoluperega ning kolleegide ja sõpradega. See annab positiivsust ja aitab hoida tasakaalu. Mingitel aegadel aitavad mind väga hästi kokkulepped, millest kinni pidada. Näiteks treeneriga on kokku lepitud treening ja see aitab mitte jääda lõpmatuseni oma laua taha. Püüan mõistlikult toituda, teha tervislikke valikuid, samuti kasutan iga päev teadveloleku praktikaid. Kõige rohkem arenguruumi on unerutiinidega.

Me oleme harjunud panema hommikust äratust. Peaksime harjutama ka õhtuse märguande seadmist magamaminekuks. Sageli tundub inimestele, et need une arvelt näpistatud tunnid on justkui see „oma aeg“. Tegelikult oleme liiga väsinud, et teha midagi mõistlikku, ning tulemuseks on lihtsalt lühem uni ja kehvema kvaliteediga järgmine päev. Lisaks meeldib mulle pead tuulutada nädalavahetustel mingeid väga lihtsaid töid tehes. Teha õunamahla, keeta moosi või tegutseda aiast on imeline vaheldus.



Mari-Liis Laanetu soovitused vaimse tervise hoidmiseks.

1. Mida kiirema ja pingelisema ajaga on tegemist, seda rohkem peame tähelepanu pöörama sellele, mis aitaks kõike tasakaalustada ja pingega toime tulla. Mulle väga meeldib mõte, et iga inimene peaks päevas võtma kümme minutit, et mediteerida, välja arvatud juhul, kui on väga kiire. Kui on väga kiire, tuleb mediteerimiseks võtta vähemalt tund.

Tavaline muster on, et kui läheb kiireks ja pingeliseks, siis loobutakse kohe nendest asjadest, mis aitaks keerulise ajaga toime tulla – näiteks trenni ei ole aega minna, sõpradega ei saada kokku, oma hovid jäävad tagaplaanile. Ja siis me kohtume siin kabinetis ja imestame, et mis nüüd juhtus.

2. Oluline on tähele panna iseenast. Tuleb võtta aega ja hinnata, kuidas ma ennast tunnen ja mis on need asjad, mis mulle rõõmu teevad, või ka need, mis mind tegelikult häirivad. Kui oma patsientidelt küsin, et mis neile elus rõõmu teeb, tuleb sageli vastuseks esmalt pikk vaikus. On ülioluline, et elus oleks muid tegevusi ja emotsioone ka peale „tööle-koju“ sisse mahtuva. Oluline on hoida seda, mis meile rõõmu toob, ja suhteid, mis pakuvad rõõmu. Lähedussuhted ise ei teki ja ennast ise üleval ei hoia.

3. Samuti tooksin välja teadveloleku või kohalolu praktiseerimise olulisuse. Ilmselt on kõigile tuttav olukord, kus midagi tehes oleme mõtetega hoopis mujal või teeme juba plaane järgmiste kohustuste täitmiseks. Selline olek on aga ajule kurvan ning võib põhjustada stressi, ärevust ja ka depressiivseid sümptomeid. Püüdke igapäevategevuste juures olla teadlikult hetkes kohal, märgata end ümbritsevat. Kui mõte läheb rändama, siis tooge see teadlikult käesolevasse hetke tagasi.

4. Oluline on aktsepteerida, et erinevad, sealhulgas negatiivsed emotsioonid on normaalsed. Normaalne on ka teatav kogus ärevust. Normaalse vaimse tervise juurde käivadki igasugused emotsioonid, mitte ainult positiivsed. Kui elus on keerulised asjad, siis kurbustunne selle juures on normaalne. Mõnikord tulevad inimesed, kellel on lähedane raskelt haige või on lõppenud pikaajaline suhe, ning kurdavad, et kuidagi kurb on, ei tahaks nii tunda. Need emotsioonid on samuti normaalne osa elust, mis tuleb läbi käia, ja enamasti saadakse sellega hakkama. Tuleb lihtsalt jälgida, et need emotsioonid ei jääks valdama liiga intensiivselt või põhjendamatult pikaks ajaks. Ei ole reaalse oodata, et inimene tunneks end kogu aeg suurepäraselt.

Coach'iv juhtimisstiil väikeses ettevõttes



Coach Toomas Tamsar leiab, et juhtidel on alati võimalus saada veel paremaks juhiks.

Coach'iv juhtimisstiil keskendub töötajate arengule ja nende toetamisele, et soodustada lahenduste leidmist, vastutuse võtmist ja parandada töörahulolu. Kuidas saavad väikeettevõtjad seda juhtimisstiili edukalt oma meeskonnas rakendada? Kas see lähenemine sobib ka pereettevõtetele? Coach Toomas Tamsar, kes on valdkonnaga tegelenud 12 aastat ning nõustanud 500 juhti, jagab soovitusi.

Tekst: Ester Riispapp | Foto: Stina Kase

Toomas Tamsare sõnul ei pea coach'iv juhtimine tavapärasest heast juhtimisest üldse erinema. Ta toob välja, et temagi tutvusringkonnas on väikeettevõtjaid, kes juhivad loomuldasa ja intuiitiivselt coaching'u põhimõtete järgi, ilma et oleksid vastaval koolitusel või coach'i juures käinud.

„Arvan, et coach'iva juhtimise vajadus on tulnud vastukaaluks korporatiivsele juhtimismustrile, kus on olnud väga tugevad rollid: juht teab ja töötaja asi on teha. Coach'iva juhtimise abil saame inimestele anda rohkem vastutust ja rohkem tööõõmu. See põhineb eelkõige arusaamal ja usul inimese võimekusse ja usalduslikul suhtel. Coach'iv lähenemine vastandub arusaamale, et juht on ainus, kes teab ja otsustab, kuidas teha. Juht peab suutma küsida õigeid küsimusi ja toetada inimesi vastuste leidmisel – see on muutumas märksa olulisemaks kompetentsiks, kui see, et juht peaks ise kõiki vastuseid teadma,“ selgitab Tamsar.

Kõik algab eesmärgi seadmisest

Coach'iva juhtimisstiili rakendamiseks tuleb mõtestada, mis küsimust lahendatakse. Kui küsimus on töötajate motivatsioonis või vastutuse võtmises, siis tuleb välja

Juht peab suutma küsida õigeid küsimusi ja toetada inimesi vastuste leidmisel.

selgitada probleemi põhjus ja töötajate vajadused ning hakata liikuma väikeste sammudega.

Coach'iva juhtimise kompetentse, näiteks aktiivne kuulamine, küsimuste esitamine, peegeldamine ja vastutuse üleandmine, on soovitatav järjest õppida ja harjutada. „Esimesena tasub harjutada inimestele võimaluse andmist ise lahendusi otsida ja neid seejuures toetada. See võtab mõnikord rohkem aega, aga

tulemus on seda väärt. Järjepidevus on oluline, muidu ollakse peagi vanas voolusängis tagasi.“

Tamsare sõnul saabki juhtimisstiili muuta ainult samm-sammult. Seejuures tuleb endale teadvustada, miks seda muutust tehakse, mis eesmärgi nimel või mis peaks paranema. „Kui muutus on järsk, siis ei saa inimesed aru, mis toimub. Suurt mõju avaldavad muutust saab teha üsna väikeste sammudega, pidevalt harjutades ja meeskonnalt tagasisidet küsides. Sel juhul soovitan kolleegidele öelda, et katsetan mingeid asju teisiti. Siis oskavad kolleegid toetada ja mõistavad tagamaid. Soovitan olla juhina avatud ja ka haavatav. Kui kõik asjad kohe välja ei tule, tuleb lasta endale selle kohta tagasisidet anda. Ilmselt kuuleme siis ka ebameeldivaid peegeldusi, kuid ilma tagasisideta arengut ei toimu. Me

ju teame kõik, et keegi ei ole ideaalne, aga ikka tahaks kuulda, et saame väga hästi hakkama.“

Coach meenutab ühte vahvat klienti, kes tahtis olla parem juht. „Tema meeskonnaga rääkides tuli välja, et juhi suurim arengukoht oli kuulamisoskus. Hindasime iga kolme kuu tagant, kuidas tal läheb. Mõnda kokkulepitut asja pidi ta tegema iga nädal, mõnda iga päev. Tulemuseks paranes tema kuulamisoskus väga palju,“ räägib Tamsar. Üheks soovitusena sarnases olukorras oleks, et igal kohtumisel või koosolekul kolleegidega tuleks esmalt ära kuulata kolleegide mõtteid ja alles seejärel avaldada ise arvamust.

Ta lisab: „Me võime küll coach'iva juhtimise kohta teadmisi omandada ja coach'iga koostööd teha, kuid kui me päriselt oma käitumist ei muuda, siis ka midagi ei muutu.“

„Juhtidena ootame ja eeldame, et meie meeskonnaliikmed arenevad pidevalt, lihvivad oma oskusi ja muudavad oma käitumist. Kui soovime juhtida inimesi, kes on pidevas arengus, tasub silmas pidada, et meie inimesed ootavad oma juhilt vähemalt sama kiiret arengut ja õppimist. Tasub peegeldada vaadata ja küsida, kas ise olen pidevas arengus ja kas meeskond näeb seda,“ toob Tamsar välja.

Coach'iva juhiga saab ausalt rääkida ka keerulistest asjadest

„Enamik inimesi tahab teha tähenduslikku tööd ja oma tööst rõõmu tunda. Coach'iva juhtimise üks roll on aidata seda tähendust koos luua ja vaadata, mis on ettevõtte väärtus ja tähendus ning kuidas need sobivad töötaja väärtustega. Aidata oma inimestel aru saada, miks nad peaks tahtma selles organisatsioonis töötada. Kui inimesed tunnevad end täisväärtusliku ja hinnatuna, siis võtavad nad suurema tõenäosusega ka rohkem vastutust. Coach'iv juhtimine on eriti oluline ja asjakohane organisatsioonides, kus töötaja teadmistest ja mõtlemisest sõltub palju, avab Tamsar coach'iva juhtimise väärtust töötajate jaoks.

Coach'iva juhi tunneb ära sellest, et töötajad julgevad temaga ausalt ja usalduslikult rääkida ka ebamugavatel teemadel. Sealjuures peab töötajal olema kindlus, et teema ei löö teda bumerangina vastu pead. „Paraku on ilmselt rohkem neid, kes ei saa oma juhiga ausalt rääkida. Siis räägitakse tõenäoliselt kuskil mujal. Ettevõtte jaoks tähendab see, et inimese side ettevõttega on nõrgem. Ta teeb töö ära, aga hoolib vähe. Arvan, et enamik tahab hoolida sellest, mida nad teevad.“

„Coach'iva juhi tunneb ära ka selle järgi, et ta ei ütle, mida ja kuidas peab tegema, vaid laseb mul otsuseid teha ja toetab mind. Juht annab mulle ausat tagasisidet, tehes seda hoolivalt ja toetavalt. Samamoodi annab ta hoolivalt ja toetavalt ausat tagasisidet kriitilistes küsimustes. Ta usub minusse. Coach'iv juht ei pea kõike soovitud tegema, aga ta päriselt kuulab ning tunneb minu ja mu töö vastu huvi.“

Kui meeskond on perekond

Suurtes ettevõtetes pööratakse juhtimiskoolitustele suurt tähelepanu. Sageli jõutakse coach'iva juhtimiseni koolituste kaudu või siis, kui keegi juhtkonnast on saanud hea koostöökogemuse coach'iga. Ajendiks võib olla ka soov organisatsioonis või juhtimises läbi viia mingit muutust.

„Väikeettevõttes tegeletakse juhtimise arendamisega vähem kui suureettevõttes. Samas on väikeettevõtjaid, kes on väga huvitatud juhtimisküsimustest ja tegelevad enesearenguga palju. Nad tahavad ise areneda, nad pühendavad oma raha ja aega, et teha midagi teistmoodi. Neil on siiras soov midagi paremaks teha.“

Coach'iva juhtimise oskusi võib edukalt kasutada ka elukaaslasega suhtlemisel ja laste kasvatamisel. „Seal ei ole midagi sellist, mis võiks perekeskis halba teha. Räägime kuulamis- ja peegeldamisoskusest, kohalolekust, heade küsimuste esitamisest või hinnangute andmise vältimisest – need teemad on peresuhetes samamoodi. Samas on ka pereettevõtte vaates mõistlik omavahel läbi rääkida, mis laadi käitumismuutusi soovitakse saavutada,“ selgitab ta.

Kuidas luua avatust ja usaldust?

Vana tarkus on, et inimesel on kaks kõrva ja üks suu. „Juhil tasub lasta teistel ka mõelda ja lahendusi leida. Oluline on kuulata, tahe mõista oma inimesi ja julgus asjadest ausalt rääkida.“

Juht peaks julgema näidata oma haavatavust ja tunnista seda, kui tal ei ole vastuseid või ta eksis. „Juhi jaoks on ebamugavatest asjadest rääkimine sama ebamugav kui töötajate jaoks. Kui juhil on ebamugav, siis tihti paneb ta endale ette enesekindla autoritaarse maski ja katsub asjad kiirelt ära korraldada, natuke üleolevalt ja mitte liiga süvisi minnes,“ lisab Tamsar.

Coach'iv juhtimisstiil:

- Keskendub töötajate arengule ja nende toetamisele.
- Põhineb arusaamal ja usul inimese võimekusse ja usalduslikul suhtel.
- Soodustab töötajate vastutuse võtmist ja lahenduste leidmist.
- Olulised on kuulamis- ja peegeldamisoskus, kohalolek, heade küsimuste esitamine ja hinnangute andmise vältimine.

Vanus on vaid number, aga kas ka tööturul?

Tööturul valitseb olukord, kus tööandjatel on rohkem valikut – töökohti on vähemaks jäänud ja kandideerijate arv tõusnud. Mida tihedam on konkurents, seda raskem on tööd leida noortel ja vanemaealistel. Miks see nii on ja kuidas teha värbamisotsuseid vanusest sõltumata?

Tekst: Marin Soomets

Tööturul on inimesed keskel läbi vanuses 18–80. Tööle kandideerides peaks eeskätt arvesse võtma oskusi, kogemusi ja motivatsiooni, kuid pahatihti saavad määravaks hoopis teised kriteeriumid. Kui puutume pidevalt kokku olukordadega, kus oleme millekski liiga vanad või liiga noored, hakkab see mõjutama meie enesehinnangut. „Negatiivne tagasiside mõjutab ka iga vaimselt terve inimese enesehinnangut,” ütleb Eesti Kaubandus-Tööstuskoja juht **Piret Potisepp**.

„Värbajate sõnul on mõni klient enda jaoks väga selged raamid paika pannud, mis vanuses ta uut töötajat otsib. Näiteks otsitakse inimest vanuses 35–45. Nii jätame väga suure hulga noori ja vanemapoolseid välja,” lisab Potisepp. Portaali cv.ee statistika järgi on kõige aktiivsem tööealine elanikkond vanuses 25–55 eluaastat. „Ühelt poolt on põhjuseks see, et vanemaealised on oma karjäärimuudatused jõudnud ära teha ning nad hindavad turva-

list ja stabiilset elu. Teiselt poolt on inimestel oma hirmud ja eelarvamused, mistõttu ei hakata kandideerimagi,” ütleb Alma Career Estonia OÜ turundusjuht **Karla Oder**.

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda osaleb projektis „Höbestrateegiad”, mille eesmärk on parandada töötuvõimalusi 55+ vanuses inimestele. „Projekt andis võimaluse normaliseerida, et me üldse räägime erinevatest vanustest töökohal. Saime aru, et me ei peaks rääkima ainult vanemaealistest. Nooremate diskrimineerimine on eriti keeruline just majanduslanguse ajal, mis meil praegu käes ongi. Rohkem on tööturul inimesi, kellel on eelnev töökogemus, ja noortel on väga raske saada jalga ukse vahele,” ütleb Potisepp.

Erinevus rikastab

Lisaks sellele, et esimene väljakutse on saada tööle, tuleb mõelda ka sellele, kuidas tekitada suure vanusevahega

meeskonnas head sünergiat. Eesti Tööstus-Kaubanduskoja juht on oma karjääri jooksul kogunud ka olukorda, kus koos meeskonnaga värbamisotsuseid tehes kõlas ühel hetkel kolleegi suust, et pensionieelikut me küll siia ei taha. „Rahvusvahelised uuringud on näidanud, et innovatsioon tekib siis, kui meeskonnas on koos eri taustaga inimesed. Omavanustega on küll lihtsam suhelda ja ühisele keelele jõuda, aga siis ei teki ka mitmekesiseid arutelusid,” ütleb Potisepp.

Tööinspektsiooni nõustamisjurist **Ene Olle** toob samuti välja, et kui värbaja on noor, siis ei pea ta ilmingimata otsima endasarnast inimest. „Mitmekesisuse võlu on see, mis aitab meeskonnal tuua kõige paremaid tulemusi. Ei saa olla nii, et oleme kõik ühte nägu ja mõtleme ühtemoodi. Nii ei pruugi tekkida loodetavat innovatsiooni ja uusi lahendusi,” ütleb Olle.

Tööturule sisenejatest

CV.ee turundusjuhi sõnul saab noorele pahatihti saatuslikuks kogemuse puudumine. Seda eriti juhul, kui kõrval on viie- kuni kümneaastase töökogemusega kandidaat. „Tööandjad enda sõnul noori teistest vanustest ei erista, aga noored ikkagi tunnetavad seda,” sõnab Oder. 2022. aasta noorte tööturu uuringus vastas üle 90% tööandjatest, et on valmis värbama tööturule noori, kuid kui vanuse valimiseni jõuti, jäid 16–20-aastased siiski valikus kõige viimasteks.

Sama uuringu raames vastas peaaegu 90% noortest, et nad kardavad, et varasema töökogemuse puudumine võib saada töö leidmisel neile saatuslikuks. Ligikaudu 70% noortest leiab, et tööandjad suhtuvad varasema töökogemuse puudumisse negatiivselt.

„Mõnikord on noorte ootused ka ebarealistlikud. Mitte ainult palga suhtes, aga ootused töötingimustele – kui palju ja mis graafikuga peab tööd tegema. Noored tahavad paindlikumat töökorraldust ja nad pole alati valmis nii palju aega pühendama tööle kui inimene, kellel on pangalaenu ja lapsed. Isegi kui see protsent ei ole suur, siis eelarvamus on tööandjatel säilinud,” ütleb Oder.

Noorte tööturu-uuringust selgus, et 74,4% tööandjatest näeb noore palkamisel võimalust ta enda käe järgi välja õpetada. Toodi välja, et noored on kiiremad õppijad ja neil on parem digipädevus. Ettevõtja väärtustab huvi ettevõtte ja tegevusvaldkonna vastu (73,6%), julget pealehakkamist (66,1%) ja üle 53% tööandjatest tõi välja vastaval erialal õppimise. Tööintervjuu ajal hindavad tööandjad valmisolekut uute asjade õppimiseks, oskust ja julgust suhelda, uudishimu ja küsimuste küsimist.

„Noored toovad meieni trende, neil on teistsugune meediakasutus ja nad julgevad küsida ka ebamugavaid küsimusi,” ütleb Potisepp.

Töökogemuse saamiseks võiks alustada võimalikult varakult ja hoida ootused madalad. „Noortele on vaja edasi anda mõtlemist, et teenindussektorist on ka väga okei alustada ega pea kohe töötama kõrgel ametipositsioonil. Toon ise noortega suheldes tihti näiteks, et töötan küll praegu turundusjuhina, aga alustasin Vapiano pasta- ja pitsakokana. Mul ei olnud suurt kokkamise kogemust, aga kirjutasin ilusa motivatsioonikirja ja tõestasin end. Seal sai suhtlemisotsuse ja vahetusevanemana juhtimise kogemuse,” ütleb Oder ja lisab, et ka praktikakohti ei tasu alahinnata. „Need ei ole tavaliselt kõrgelt tasustatud, aga kui elatakse veel koos vanematega, on see imeline võimalus töökogemust saada.”

Teadmisi ja oskusi tuleb pidevalt arendada

Elukestev õpe on see, mis hoiab meid tööturul konkurentsis. „Kui inimene on midagi saavutanud ja töötab heal ametipositsioonil, ei tähenda see, et ennast enam arendama ei peaks,” ütleb Oder. „Tööandjad ei soovi sageli vanemaealisi tööle võtta, sest ollakse eelarvamusel, et vanemaealised ei soovi muutustega kaasa minna, ei soovi olla noorte õpetada või ei soovi juht endast vanemat, tihti targemat inimest tööle võtta, sest see justkui vähendaks juhi võimu,” ütles Eesti Kaubandus-Tööstuskoja Tartu esinduse juhataja **Liina Helstein**.

Ene Olle sõnul on Tööinspektsiooni jõudnud probleemid, et vanemaealisi ei kiputa koolitama. „Selleks ei nähta vajadust, sest inimene läheb niikuinii varsti pensionile. Samuti on levinud eelarvamus, et vanem inimene ei suuda enam õppida. Kui tekib töötajate ülejääk ja vaja on kedagi koondada, vaadatakse pigem vanuse järgi ja koondatakse esmalt need, kes on juba pensionil,” ütleb Olle. Tööinspektsioonist küsitakse ka seda, kas pensioniealisi võib lihtsalt lahti lasta või nõuda omal soovil lahkumist. Seega otsitakse viise, et ei peaks inimest koondama ega talle koondamishüvitist maksma.

„Vanemaealised toovad meeskonda stabiilsust ja elukogemust,” sõnab Karla Oder. Nende eeliseks on oskusteave ja suur eksperdikogemus. „Vanemaealised on lojaalsemad ja hindavad tööandjat. „Höbestrateegia” projektist tuleb välja, et vanemaealised on motiveeritumad, sest teavad, et neil ei ole nii palju valikuid tööturul. Nad on valmis õppima, kui tööturg seda pakub, ja neil pole

nii väikseid lapsi, kellega on aeg-ajalt vaja haiguslehel olla,” ütleb Potisepp.

„Tööturul konkurentsis püsimiseks peab pidevalt õppima, end arendama ja trendidega kursis olema. COVID-19 pandeemia ajal tuli selgelt välja, et vanemaealised õpetajad olid distantsõppe ajal üpris hädas, kuna nende digipädevus ei olnud piisavalt heal tasemel. Iseseisev õppimine on oluline – ei peaks lootma jääma sellele, et tööandja on see, kes peab sind õpetama,” lisab Oder.



Miks eelistame või väldime värbamisel teatud vanuses inimesi?

Eesti Kaubandus-Tööstuskoja juhile tundub, et probleemi taga on meie juhtide suhteline noorus, värbajate väga noor vanus ning laiema pildi nägemise võimetus. „Võrreldes Lääne-Euroopaga on meie juhid palju nooremad. Noored juhid ei julge endast vanemaid värvata. Olen ka ise olnud noor juht, kellel on olnud tiimis umbes kaks korda vanem kolleeg, ja kindlasti ei olnud see mugav. See aitas mul juhina aga väga palju kasvada,“ ütleb Potisepp.

Meil kõigil on eelarvamusi – need tulevad perest, eelnevast kogemusest, koolist, inforuumist, sotsiaalmeediast. Kõik see kujundab meie mõttemaailma ja seda, kuidas me käitume. „Kui tööandjal on eelnev negatiivne kogemus, kandub see edasi ka järgmistele kandideerimistele. Meil on välja kujunenud stereotüübid, aga need ei pruugi enam tänapäevale vastata. Ilma mõtlemata öeldakse, et meil on kõigile ukсед valla, aga tööle minnes võib töötaja avastada, et töötajad on kõik samas vanuses, tihti samast soost ja sarnaste tunnustega,“ ütleb Potisepp.

Kuidas teha paremaid värbamisotsuseid?

Tööinspektsiooni nõustamisjuristi sõnul on sobivaima kandidaadi valik õiguspärane siis, kui valiku kriteeriumideks on omadused, mis aitavad edukalt tööülesannete täitmisel, s.o tööle soovija tööks vajalikke kompetentsete olemasolu, vajalikud oskused, isikuomadused ning muud teadmised, mis on eelduseks töökohtal edukalt tegutsemiseks. „Väga harvadel juhtudel võib tööandjal olla õigustatud huvi kandidaadi vanuse vastu. Seega sünniaja küsimine CV-s või vestlusel ei ole õigustatud, samuti andmed isiku soo kohta,“ ütleb Ene Olle.

„Portaalis cv.ee sisaldavad pilti umbes pooled CV-d ning ligi kümme aastat ei ole CV-s vanuse ega soo märkimine kohustuslik,“ sõnab Oder. Ta toob välja, et isegi kui töötaja oma vanust CV-sse ei märgi, üritavad tööandjad seda ennustada näiteks kooli lõpetamise aasta järgi. Inimesed kipuvad CV-sse märkima ka põhi- ja keskkoolihariduse, mida tegelikult ei ole vaja. Kui oled ülikoolis või kutsekoolis käinud, siis järelikult on olemas ka põhi- ja keskkooliharidus,“ ütleb Oder.

CV-de koostamisel võiksime rõhku panna kompetentsetele. „Pole oluline, mis aastal mis kooli keegi lõpetas. Oluline on see, mida töötaja tegelikult oskab, millised on tema teadmised, oskused ja võimed. Ka vanust ja sugu ei peaks CV-s olema, ainult kompetentsid. Isegi nime ei peaks olema, et poleks võimalik puuduolevaid kriteeriume internetiavarustest järele vaadata. Arvata vasti nii kaugele ei ole me muidugi valmis veel minema,“ arutleb nõustamisjurist Olle.



Kuidas teha paremaid värbamisotsuseid?

Karla Oder,
Alma Career Estonia OÜ turundusjuht

- **Kaasa meeskond** töökuulutuse loomisse.
- **Mõtle läbi**, mis kriteeriumid on uue töötaja juures päriselt olulised.
- **Jäta eelarvamused kõrvale.**
- **Eelfiltreeri CV-d**, mis ei vasta ootustele.
- **Kaasa meeskond**, et otsust ei teeks ainult üks inimene.
- **Hinda rohkem motivatsiooni** kui CV-d – milline on inimese soov ja tahe ning kuidas ta esitleb seda, mida suudab ettevõttele pakkuda.



Kuidas seljatada unetus?

Tekst: Nele Peil, Eesti Kaupmeeste Liidu tegevjuht



Mõne aasta eest diagnoositi mul krooniline unetus. Magasin öösiti kolm-neli tundi ja sedagi kehvasti. Unetuse mõju minu enesetundele, töö- ja eraelule oli märkimisväärne. Kõik, kes on kunagi unetusega kimpus olnud, teavad, mida see teeb enesetundega, füüsilise tervisega, emotsioonidega ja kui suur on mure, et unetus viib viimaks krooniliste haiguste tekkeni.

Unetusel on palju põhjusi. Osadel vallandab selle stress, teistel liigne aeg ekraani ees ja ebapiisav aeg terviserajal. Une võib sassi lüüa öötöö või hoolduskoormus või hoopis mõni terviseprobleem. Kiire elutempo ja lõputu infovoo tõttu on meie aju pidevas erutus seisundis, mille tulemusena muutub lõõgastumine ja uinumine keeruliseks. Paljude jaoks muutub see nõiaringsiks: unepuudus tekitab ärevust ja stressi, see omakorda süvendab unetust, sest aju on paanikas, et ta ei suuda magada.

Minul kulus kroonilise unetuse järkjärguliseks seljatamiseks kolm aastat. Esimene samm oli panna kinni aeg spetsialisti juurde ja saada korralik raviplaan. Teine ja kõige keerulisem samm oli sellest raviplaanist kinni pidada. Unehügieen tähendas igal õhtul samal ajal voodisse heitmist ja kuus tundi hiljem voodist tõusmist, sõltumata sellest, kas magatud sai või kui suur oli väsimus. Keha ja aju pidid saama niivõrd väsinuks, et nad ennast sisuliselt välja lülitaksid kohe, kui voodist puudutavad.

Sellise režiimi pidamine nõuab meeletut eneseületust. Surmväsinult on väga suur kiusatus voodisse naasta, et paar tunnikestki lehada isegi juhul, kui magada ei õnnestu. Minul oli väga palju katseid ja väga palju libastumisi, enne kui režiim hakkas mingitki tulemust andma. Uinumine muutus tasapisi lihtsamaks, öised ärkamised

lühemaks ja harvemaks. Kahe aasta möödudes ma enam öösiti ei ärغانud. Pärast kolme aastat suutsin enamasti magada peaaegu seitse tundi. Sinna jäin pidama ja olen oma elu ja tervise tagasi saanud.

Kuna rääkisin unetusest avatult ja erinevates seltskonnades, jagasid kaaslased nippe ja oma unepuuduse muresid sageli ka mulle. Mõne inimese jaoks oli abi õhtul voodis lugemisest. Teisi aitas ekraanide vältimine ja tööasjadest täielik eemale hoidmine paar tundi enne voodisse minekut. Mõned leidsid abi rohkest värskest õhus viibimisest, sageli koos trenniga. Osad loobusid kofeiinist ja alkoholist. Teised kasutasid meditatsiooniäppe. Vahel soovitati ka melatoniini.

Unetus ei ole võitlus, mida tuleb võidelda üksikult. Kui selgitasin lähedastele ja tuttavatele oma olukorda, pakuti mulle ütle mata palju tuge ja nõu. Lähedased mugandasid plaane, et muuta minu jaoks unehügieeni hoidmine lihtsamaks. Mulle anti ka emotsionaalselt ruumi, et mitte raskes olukorras lõputult vaprat nägu

teha. Võtmetähtsusega oli ärevuse ja stressi vähendamine ning rahu loomine enda igapäeva. Negatiivsetest sündmõtetest vabanemine annab ajule signaali, et on turvaline välja lülituda. Samuti aitas mind uinumise eel peas toimuva teksti vaigistamine ja keskendumine visualiseerimisele. Väsinud aju toodab päris edukalt ka pilte. Siia maani pean ma minimeerima alkoholitarbimist, aga kohvi saan taas juua.

Facebookis on ka kroonilise unepuuduse toetusgrupe, kus saab tuge tundeist, et sa ei ole oma murega üksik ning maailmas on inimesi, kes saavad aru. Unetuse mõju on laastav, kuid sellest ülesaamine on võimalik. Kõigile, kes endiselt kannatavad, soovitatan otsida professionaalse abi ja mitte lootust kaotada.

Minul kulus kroonilise unetuse järkjärguliseks seljatamiseks kolm aastat.

Hea uni algab päevastest tegevustest

Unespetsialistid aitavad unetutel ja rahututel magajatel leida võimalusi kvaliteetseks uneks. Tartu Lastekliiniku psühholoog-nõustaja ja laste unehäirete superviisor Kene Vernik jagab soovitusi, kuidas paremini välja puhata, mida saab hea une jaoks ise teha ning millal tuleks pöörduda spetsialisti poole.

Intervjuueeris: Ester Riispapp | Foto: Karmen Lumik

Kuidas ära tunda, et une kvaliteediga on päriselt probleeme ja et tegu pole juhusliku rahutu unega?

Üsna selge on see siis, kui päevane enesetunne hakkab häirima igapäevast elu. Vähesed une sümptomid on unisus, väsimus, energiapuudus, kiiremini väsimine ja vajadus rohkem tarbida stimulannte või kofeiini. Kui hommikul äratakse kehvemini kui muidu ja see olukord püsib pikema, on arvatavasti tekkinud unepuudus. Kui kaebused on püsinud juba kolm kuud, on ilmselt unekvaliteediga midagi korrast ära.

Mida siis teha tuleks? Millal tasuks pöörduda spetsialisti poole?

Kui une kvaliteedis on muutus, tuleks esmalt vaadata üle oma päevased tegevused. Unele ei mõju hästi vähene liikumine, kehv toitumine, liigsed süsivesikud ega stress.

Samas võib olla ka nii, et elus on kõik väga hästi, aga ikkagi on suur energiapuudus. See võib viidata õisele unehäirele. Kui oled oma päevaseid toimetusi jälginud ja unehügieen on hea, tuleks minna spetsialisti juurde. Seal saab välja selgitada, kas tegu on hingamishäirega, rahutute jalgadega või on mingi segav käitumine ööune ajal. Selleks tuleb esmalt minna perearsti juurde, kes vajadusel suunab saatekirjaga unehäiretega tegeleva spetsialisti vastuvõtule.

Mõni praktiline soovitus uinumiseks?

Uinuma peaks kümne minutiga. Kui kümne minuti jooksul magama ei jää, võib keha muutuda ärevaks. Sellisel juhul tasub minna voodist 10–15 minutiks välja ja teha midagi neutraalset.

Neutraalsed tegevused on need, kus ei pea kognitiivselt pingutama, näiteks raamatu lugemine, muusika kuulamine, joonistamine või koristamine. Oluline on, et see

tegevus ei stimuleeriks. Teinekord piisab, kui lihtsalt korraks voodist välja minna, käia ringi ja minna voodisse tagasi ja seda isegi siis, kui unisust ei tunne. Kui kümne minutiga ikka magama ei jää, tuleks uuesti voodist üles tõusta ja korrata seda, kuni uni tuleb.

Mida soovitada inimesele, kel on elus väga stressirohke periood?

Kui on suur ärevus ja und ei tule, süda puperdab, pea käib ringi ja pinged on üle pea, siis võiks pisut kauem voodist väljas olla. Teine soovitus on mitte minna väga vara voodisse. Sel perioodil, kui inimene on suures stressis, on soovitatav voodisse minna tavapärasest 1–1,5 tundi hiljem. Kõlab ebameeldivalt, aga see tehnika on efektiivne. Stressi tõttu nihkub unesurve hilisemaks, mistõttu võib magamamineku aja lükata hilisemaks.



Kene Vernik töötab Tartu Lastekliinikus psühholoog-nõustajana ja laste unehäirete superviisorina.

Seda edasilükatud uneaega ei tohi hilisele kellaajale jätta, vaid hakata näiteks nädala pärast järk-järgult und õigele ajale tagasi nihutama. Selleks on jällegi oma tehnika. Kui stressirohke periood on möödas, tuleks magamamineku aeg tuua 15 minutit varasemaks – ja nii iga päev, kuni on taas õige uneaeg.

Mida saab inimene enda heaks teha, et hoida oma unerežiim korras?

Uni on väga tundlik. Kõik mõjutab meie ööund alates mõtlemisest ja käitumisest kuni toidu ja ravimiteni välja. Nii nagu oleme päeval mõjutatud teadlikult, nii oleme öösel mõjutatud alateadlikult. Teinekord aitab väike muudatus meie elus und parandada. Näiteks võiks olla rohkem päevavalguse käes, juua rohkem vett ja vähem kohvi.

Voodi on ainult öösel magamiseks. Päeval võib ka puhata, aga seda tuleks teha diivanil või tugitoolis. Voodis ei tohi niisama lamada või telekat vaadata, kuna see tekitab keha jaoks vale seose voodiga.

Päevavalguse saamine on oluline. Eriti just hommikupoole oleks vaja olla ereda päikesevalguse käes 3–4 tundi. Meie kliimas on see keeruline, kuid abi saab ka päevavalguslambist, mis teeb oma töö tunni-kahega ära. Need lambid on väga efektiivsed.

Kui keha on pinges, on raske uinuda. Keha ja lihaste lõdvestamiseks võib 1–2 tundi enne voodisse minekut teha venitusharjutusi või joogat – kõik sellised asjad aitavad.

Võimalusel võiks juba päeval stressifaktoritega tegeleda. Kasvõi mõnel lihtsal viisil, näiteks neid endast välja kirjutada. Muidu mõtted kuhjuvad ja lõpuks ollakse selle kuhjaga voodis ja see ei lase meil rahulikult uinuda.

Mida soovitate neile, kes töötavad ebatavalistel kellaagadel, näiteks vahetustega või teevad öötööd?

Öötööd tegevad inimesed on sageli kehvad magajad, sest keha ei saa aru, millal magada. Päevakava peaks käima kellapealt, sh uni, söömine ja töö, sest regulaarsus aitab paremini uinuda. Kui tööl saab öösel magada, tuleks seda teha. Selleks et pärast tööd paremini uinuda, tasub päevavalges koju minnes kanda päikeseprille. Koju jõudes tuleks minna kohe magama – tuba peab olema pime. Sageli magatakse ainult kolm-neli tundi, kuna kellaeg ei ole kehale loomulik. Enesetunde parandamiseks on soovitatav enne tööle minekut teha pooleteisestunnine uinak, et keha ja vaim saaks vajalikku puhkust. Korraliku puhkuseeta kannatab nii keha kui ka meie vaimne tervis. Kui aga järgmisel päeval ei ole vaja tööle minna ja soovatakse unerütm õigeaks saada, siis tasub pärast tööd lühemalt magada, et õhtul kiiremini uinuda.

Kõik mõjutab meie ööund alates mõtlemisest ja käitumisest kuni toidu ja ravimiteni välja.

Kuidas rahustada ärevaid mõtteid uinumise eel?

Selleks tehakse tähelepanu treeningut. Keskendatakse mingile kindlale stiimulile, näiteks hingamisele, helile või keha kindlatele osadele, et ikka ja jälle rahutute mõtete juurest ära tulla. Kui tuleb ärevust tekitav mõte, siis tuleb endale teadvustada, et see mõte tuli, aga keskenduda hoopis helile. Nii treenitakse oma tähelepanu mujale. Kui selleks kasutada muusikat, peaks see olema tasane, kostma kaugemalt ja 30–40 minuti pärast lõppema. Kõrvaklappe kasutada ei ole hea, sest stiimul ei tohi tulla otse kõrva.

Millised on tüüpilisemad und segavad keskkonnafaktorid?

Müra, temperatuur, liigne valgus – kõik faktorid, mis ei lase inimesel unes püsida ja segavad. Meie keha kontrollib alateadlikult ümbritsevat ka une ajal. Kui taustal on stiimul, näiteks haukuv koer või norskav abikaasa, siis hakkab meie keha seda stiimulit rutiinselt kontrollima. See tekitab kehas aga stressi ja inimene ei püsi une sügavustes.

Kuidas mõjutavad une kvaliteeti unerohud, millal neid kasutada?

Pikemas perspektiivis lõhuvad lisaained nagu uinutid ja melatoniin und. Neid tohib kasutada lühiajaliselt, vaid paar nädalat ja ainult siis, kui olukord on ülimalt keeruline. Sageli tarbitakse uinuteid valesti, kas valel kellaajal või vales koguses, ja oma käitumist ei muudeta. Unehäired on sageli käitumuslikud ja neid on võimalik teatud võtetega lahendada.

Kui kaua peaks täiskasvanu magama? Millal on selleks parim aeg?

Täiskasvanu vajab keskmiselt kaheksa tundi ööund. Tänapäeval ollakse sageli unevõlas, sest oma aega võetakse une arvelt.

Enamik inimesi on keskkronotüüpi ja jäävad magama õhtul üheksa ja ühe vahel. See on väga normaalne aeg magamajäämiseks. Hilisemad lähevad magama pärast üht-kahte, neid on populatsioonis oluliselt vähem.

Kas nädalavahetusel väljamagamine aitab unevõlga leevendada?

Kui saad rohkem und kui muidu, siis on see igal juhul hea variant. Samas nädalavahetuse pikk uni ei ole kasulik just järgnevale nädalale, sest und magatakse ette, mitte tagantjärele.

Kui magada nädala sees igal ööl kuus tundi ja nädalavahetusel üheksa tundi, siis oleks inimene ilmselt võimeline iga päev magama 8–9 tundi. Seega on ta iga päev kolmetunnises võlas, kuid seda võlga ei saa taastada kahe ööga. Pigem läheb selleks kaks nädalat, kui inimene magab stabiilselt iga öö kauem.

Sport ja vaimne tervis käivad käsikäes,
aga sport üksi probleeme ei lahenda

Tööinspektsiooni
vaimse tervise
konsultant
Johan Pastarus
peab tähtsaks
oskust töö ja eraelu
vahel piiri tõmmata

Tekst: Marin Soomets

Fotod: Jürgen Vainola, Mikk Otsar, erakogu

Kuidas jõudsid vaimse tervise konsultandi ametini?

Töötasin varem Nõmme Linnaosavalitsuses ja kui mõistsin, et aeg on edasi liikuda, leidsin juhuslikult töökuulutuse, mis mind kõnetas. Otsustasin kandideerida.

Õpin Tallinna Ülikoolis magistrantuuris psühholoogiat ning kui juba õpingute ajal on võimalik minna erialasele tööle, tuleb võimalusest kinni haarata. Sellele töökohale oli suur konkurents ja olen õnnelik, et osutasin valituks.

Miks selline amet Tööinspeksiooni loodi?

Alates 2019. aasta jaanuarist kasutatakse tööohutuses terminit „psühhosotsiaalne ohutegur“, mis asendab varem kasutuses olnud „psühholoogilist ohutegurit“ ja 2023. aastal lisandus kutsehaiguste nimekirja posttraumaaatiline stressihäire ja veel muud vaimse tervise seotud haigused. Teema hakkas kajastuma töökeskkondades, tööandjad hakkasid aina rohkem küsima ja Tööinspeksiooni nõustamisjuristidele ning inspektoritele tuli järjest rohkem vihjeid ja pöördumisi.

Nii tekkis vajadus psühholoogilise haridusega töötaja järele, kes suhtleks tööandjatega ja aitaks neil tõlgendada seadustikku. Psühhosotsiaalsete ohutegurite taga peitub väga palju ning minu roll on selgeks teha, mis need ohutegurid on ja kuidas neid välja selgitada ning milliseid



soovitusi anda riskide maandamiseks või olukordade lahendamiseks.

Vaimse tervise konsultandi amet loodi Tööinspeksiooni eelmise aasta juunikuus, seega olen saanud seda tööd teha juba poolteist aastat. Tööinspeksiooni vaimse tervise konsultandina keskendun töökeskkondadele, tööandjatele ja töökorraldusele ega tegele indiviididega, nagu ametinimetuse järgi võiks ehk arvata. Kui mulle helistatakse, kuulan inimese alati ära, aga kahjuks pean ta oma isiklike või ka töömuredega edasi suunama. Soovin küll kõiki aidata, aga seda läbi töökeskkonna parandamise.

Tööandjatel on võimalik kutsuda mind enda töökeskkonda, et arutada nendel teemadel. Proovin olla abiks ohutegurite selgitamisel ja meetmete loomisel. Kindlasti selgitan ka üldist vaimset tervist käsitlevat süsteemi ning seda, mis rolli täidab selles tööandja. Vastavalt töökeskkonnale ning psühhosotsiaalsete ohuteguritega seotud väljakutsele nõustan tööandjaid nende tegevuses, teen küsimustikke või infopäevi – kõik vastavalt tööandja soovile ja olukorrale. Tuleb ette ka juhtumeid, kus on vaja lihtsalt kinnitada tööandjale, et ta on oma tegevustega õigel teel.

Mis on psühhosotsiaalsed ohutegurid?

Psühhosotsiaalsed ohutegurid on sellised töökorralduse, juhtimise ja töökeskkonna sotsiaalse konteksti näitajad, mis võivad tekitada töötajale psühholoogilist või füüsilist kahju, näiteks õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine töö, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö. Need on ka muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi.

Eesmärk on töökeskkond korraldada nii, et töötaja füüsiline ja vaimne tervis jääks korda. Tööandjal on võimalik palju teha selleks, et inimesed oleksid töö asjadega kursis ega tekiks konflikte infopuudusest. Võimalus on korraldada infopäevi, süsteemseid vestlusi, koosolekuid, koostada teabelehti või kujundada üldist töökultuuri, mis aitab tegeleda kommunikatsiooniprobleemidega. Töötaja peab teadma, kuhu pöörduda tööõnnetuste, murede ja konfliktide korral.

Milline sinu töönaeral välja näeb?

Ükski päev pole teisega samasugune. Suures plaanis saan oma töö jagada kaheks – reaktiivne ja ennetuslik.

Kui ma oma tööd alustasin, tekkis mul hea läbisaamine järelevalveosakonnaga. Olen nendega palju kaasas käinud ja käin siiaaani, kui on tõsised vihjed töökiusa-

Johani elus on sport täiesti asendamatu, see hoiab teravana ja aitab stressiga toime tulla.

Discgolfi hetk Saarepeedi rajal



misele või teistele psühhosotsiaalsetele ohuteguritele. Keskeltläbi kord nädalas käin nendega koos ettevõtetes. Järelevalves proovime läheneda probleemipõhiselt ehk leida töökeskkonnas hindamata ohutegureid ning vaadata üle juba hinnatud meetmete rakendumise reaalses töökeskkonnas. Selleks kasutan küsimustikke, vestlusi töötajate ja tööandjatega. Töövahenditega on võimalik välja selgitada suuremad murekohad ning vastavalt järelevalves nähtule ja küsimustikule toetan tööandjaid soovustega.

Nädalasse mahub ka üks või kaks esinemist, kas koolitus või infopäev. Üks päev on kindlasti selline, kus saan olla kontoris ja tegeleda sisulise tööga ehk rajada tulevikku. Saan mõelda sellele, kuidas arendada Tööinspeksiooni iseteenindust, et tööandjatel oleks tulevikus võimalus erinevate digivahendite abil hinnata psühhosotsiaalseid ohutegureid oma ettevõttes. Järelevalves saadud kogemuste ning teadustöödega loon töövahendeid, mis oleks tulevikus abiks ka inspektoritele. Muidugi mahub minu tööaja sisse ka koosolekuid ning palju on üle Eesti sõitmist.

Kui suur huvi on tööandjatel vaimse tervise teemade vastu?

Arvan, et hakkame alles sinna küpsusastmesse jõudma, kus tööandjad rohkem huvi tunnevad ja meid enda juurde kutsuvad.

Infopäevade ja loengute arv kasvab kogu aeg. Need aitavad teha selgitustööd, mis on töökius ja psühhosotsiaalsed ohutegurid ning mis on selles mõlema osapoole rollid.

Õnneks ei ole ma kohanud tööandjat, kes selja keeraks ega tahaks töökeskkonna teemadega tegeleda. Kui osata piisavalt hästi selgitada, miks on näiteks ettevõttes vajalik riskianalüüs, siis võetakse info kenasti vastu. Tahan rõhutada, et mitte keegi ei tule eesmärgiga tööandjale trahvi või etteheiteid teha. Tööinspeksiooni eesmärk ei ole kunagi järelevalvega kedagi vallandada, vaid pigem suunata ja anda soovitusi, kuidas probleeme lahendada. Tuleme alati soovustega ja koostööpartnerina.

Mis valdkondadest teie poole pöörduvad?

Rohkem on esindatud loominguilised valdkonnad ja need, mis on oma töölaadilt ohurikkad. Oleme oma soovitusi jaganud nii kultuuriasutustele, tööstusele, omavalitsuste allasutusele

kui ka koolidele. Õpetajad on õpilaste, lapsevanemate, juhtkonna vahel kolmnurgas, kus pinged on kerged tekkinga. Koolid on minu südameasi. Soovin, et seal oleks kõik hästi korraldatud, õpetajaid tuleb hoida.

Haiglad on samuti pingelise töölaadiga. Seal ei ole võimalik võtta regulaarseid pause, kogu aeg tuleb valmis olla. Pole ka võimalik arvutit kinni panna ja tunda, et tööpäev on lõppenud.

Milliseid soovitusi jagad näiteks tiheda töögraafikuga tööandjatele?

Alustada tuleks lihtsatest asjadest. Töökeskkonna korraldamise teemad, mida kutsutakse tööhügieeniks, jäävad tihti peale märkamata. Paljud tegelevad lisamotiivaatoritega, mitte töökeskkonna korraldamisega ehk

Võimalik on rääkida tööst ka nii, et me ei võta seda isiklikult.



Hetk ühe lähedase inimese pulmast, kus saab ju ainult rõõmu tunda.

annavad näiteks maksuvaba võimaluse sporti teha. Ka ühisüritustele ja motivatsiooniüritustele kulutatakse palju ressursi, jättes sealjuures tähelepanuta, milline on töökeskkond.

Oluline oleks mõelda, kuidas korraldada näiteks haiglale või õpetajale müravaba ruum, kuhu minna hinge tõmbama, kui tal tekib selleks paar-kolm või ka kümme minutit. Sellest on minu arvates igapäevaselt rohkem kasu kui ühisüritustest.

Tähelepanu tuleks pöörata ka kommunikatsioonile. Inimesel peaks olema selge, kuhu ta saab vajadusel pöörduda – kes on töökeskkonnavolinik, personalitöötaja ja töökeskkonnaspetsialist ning millistel juhtudel kelle poole pöörduda. Samuti peaks olema teada, millist infot inimene tööalaselt vajab. Infomüra on meeletu ja lõpuks ei suuda me hoomata ka kõige tähtsamaid asju. Näiteks on kuskil siseveebis jälle artikkel põneval teemal, aga samal ajal on oluline end kurssi viia sisekorra muudatustega ja lugeda protokolle.

Kuidas ise pingeliste olukordadega hakkama saada?

Kõige tähtsam on suuta tööasjad korraldada nii, et neil on algus ja lõpp. Inimene peab saama tunda, et tänaseks on töö tehtud. Pärast tööpäeva algab taastumise aeg, kus enam tööd teha ei tohiks.

Kuidas abivajajat märgata?

Igas õppekavas ja koolituses võiksid olla sees psühholoogia algteadmised. Soovitan kindlasti tutvuda veebile-

hega peaasi.ee. Oluline on märgata, kuidas kolleeg suhtleb: kas ta on ärevil või rahulolematu? Kuulamisoskus on samuti midagi, mida võiks elu jooksul trennida. Kui paljud oskavad kuulata nii, et omakasu mängus ei ole?

Töö on inimese looming, seepärast võetakse tagasisidet tihti isiklikult. Lisaks kuulamisoskusele vajab arendamist ka suhtlemisoskus. Oskus küsida avatud küsimusi ja teatud olukorras lihtsalt teadlikult noogutada ja küsida, kas sain õigesti aru. Omal kohal on nii enesejuhtimine, emotsionaalne intelligentsus kui ka konfliktijuhtimine. Juhil on suur roll eeskujuna. Võimalik on rääkida tööst ka nii, et me ei võta seda isiklikult. Säilima peaks argumenteerimisruum, kus eesmärgiks on tööülesannete soorituse parandamine. Niipea kui teemad lähevad isiklikuks või ründavaks, on kadunud igasugune eesmärgipärasus. Sellise töökultuuri loomisel on juhil asendamatu roll.

Kuidas mõjutab sport vaimset tervist?

Sport ei saa olla töökeskkonna esimene meede. Kui töö on pingeid ja töökiusu ning töökeskkonnas on vajakajäämisi, ei tohiks tööandja kunagi öelda, et ma annan sulle võimaluse minna jõusaali ning tule homme rõõmsana tööle tagasi. Kui töökeskkonnas on kõik korraldatud, alles siis saame rääkida sellest, kuidas tööandja saab aidata kaasa sellele, et töötaja saaks luua liikumisharjumusi töövälisel ajal.

Individuaalselt: kui inimene tahab karjääris kasvada ja olla ambitsioonikas, siis sport on väga tugev mentaalne ja füüsiline vitamiin. Sport võimaldab ennast kontrollida, eesmärgi nimel pingutada ja tulemuse kohe kätte saada.

Näiteks kui seada eesmärk joosta viis kilomeetrit ja see ära teha, on väga hea eduelamus. Paljud tööd on sellised, kus tulemust kohe ei tule. Kokkuvõtlikult aitab see luua inimesel kontrolli asjade üle, mida ta reaalselt kontrollida saab.

Kui inimene on näiteks läbipõlenud ja otsustab intensiivselt sporti hakata tegema, võib see kehale mõjuda hoopis koormavana ja nii lõhub inimene ära ka oma füüsilise tervise. Sport on suure valemiga üks väga suur osa, aga ta ei saa olla peamine ravi.

Kuidas läbipõlemist vältida?

Oma tööga ei saa abielus olla. Loomulikult on vaja vaeva näha selle nimel, et kõik toimiks, aga tegelikult on võimalik ka sealt ajutiselt välja astuda. Tuleks luua endale teadlikult hobiaid, kaaslased või kodu, kuhu saab murede puhul maanduda. Kui taustsüsteem on nõrk, siis läbipõlemise leek süttib kiiremini ja valusamate tagajärgedega. Taustsüsteem aitab inimest hoida, kuna sealt tulevad tihti peale esimesed märgid, mis võiksid panna mõtlema läbipõlemise sümptomitele.

Läbipõlemisest on võimalik välja tulla ka samas ettevõttes, aga selleks on vaja näiteks tööülesandeid ja tööruumi muuta, kaasata spetsialiste, luua tegevuskava ja võtta aega.

Mis rolli mängib sport sinu elus?

Sport on minu elus täiesti asendamatu. Ma ei funktsioneeriks ilma spordita, liikumiseta, mängimiseta. Ma olen sellega üles kasvanud ja alates kuuendast eluaastast kuskil trennis käinud. Nüüdseks on mul trenne ja spordihobisid mitu, sest mulle mitmekesisus väga meeldib ja multisport on midagi, mida võiks ka noortele edasi anda.

Sport hoiab mind teravana ja aitab stressiga toime tulla. Sport aitab kaasa sellele, et vaimselt kauem vastu pidada, kuigi see ei tee kuidagi immuunseks. Ka väga hea spordiharjumustega inimene või tippsportlane võib tulla tööle, kus on väga suured pinged, ja ta murdub seal samamoodi.

Mis sporti sa teed?

Olen terve elu mänginud jalgpalli. Olen väravavaht olnud 18 aastat ja vahepeal ka väljakul tormanud. Noorena tegin seda kõrgtasemel – olin noorte Eesti meister. Ühel hetkel sain aru, et tahan ka edasi õppida ja profisport ei ole minule.

Peale jalgpalli on tulnud minu ellu padel ja COVID-19 pandeemia ajal hakkasin mängima *discgolf*'i, mida mängin siiani. Muidugi oleneb ilmast. Talve tulekuga kaob mul selle ala vastu huvi, ei taha lume seest kettaid otsima hakata, see on pigem väsitav kui rõõmustav.

Lisaks käin jõusaalis, sest tahan ennast oma kehas hästi tunda ja kuna mul oli kunagi seljatrauma, siis pean oma keha toonuses hoidma, et saaksin istuvat tööd teha, nii et seljavalu ei piinaks.

Käin noolt loopimas ning mängin hea meelega ka teisi madala pulsiga sportmänge.

Kas väljaspool tööaega pöörduvad tuttavad ka sinu kui vaimse tervise konsultandi poole?

Õnneks on minu lähedased aru saanud, et ma ei taha vabal ajal eriti oma tööst rääkida. Kui küsivad, siis vastan neile nagu Johan ehk sõber. Mina jään neile ikkagi sõbraks ja tahan nendega olla vaimse tervise teemades sama naiivne ja emotsionaalne.

Aeg-ajalt ikkagi satun sellistesse vestlustesse, kus inimene oma probleeme räägib. Siis olen pigem kuulaja rollis. Kui on tõesti nii, et tahetakse abi saada, siis ütlen, et see ei ole minu roll, meil ei saa olla teraapiasuhe, vaid sõbrasuhe.

Kuidas sa enda vaimset tervist hoiad?

Nii spordi vaatamise kui ka tegemisega. Mulle meeldib ka lugeda ja end päevakajaliste asjadega kursis hoida. Tööpsühholoogia valdkond areneb iga päev. Olen sellisel töökohal, mis pakub väljakutset ja see hoiab minu vaimset tervist.

Tunnen üsna suurt uhkust selle üle, et olen väga hea oma päeva ja tööasju lõpetama.

Mul on olemas tugisüsteem, mis jääb ainult mulle ja mis ei ole enam tööga seotud – kaaslane, hobiaid ja kodu. Defineerin ennast ka teistmoodi kui vaimse tervise konsultandina. Ma olen ka hobisportlane, tiimikaaslane, elukaaslane, sõber ja hoolitsen oma kodu eest. Lisaks hoian enda elus pidevat uudishimu, näiteks olen ette võtnud vahvaid kalastusretki ja reise välismaale.

Oluline on säilitada uudishimu ka väljaspool tööaega. Mina ei usu sellesse, et töö on kogu sinu elu. Kui ükskord tööga midagi juhtub, siis ei ole sellisel inimesel ühtegi kohta, kuhu maanduda. Seega hoian alati ka eraeluliselt ennast millegagi kursis või tegevuses. Mulle meeldib, et suudan päeva lõpus arvuti kinni panna ja olla Johan väljaspool Tööinspektsiooni.



Kui soovite kutsuda vaimse tervise konsultandi oma ettevõttesse, saatke e-kiri Tööinspektsiooni üldaadressile ti@ti.ee.

Mis on hooajaline meeleoluhäire?

Paljud inimesed on kogenud perioode, mil nad tunnevad end kurvana või mitte päris iseendana. Vahel algavad ja lõpevad meeleolumuutused aastaaja vahetumisega. Paljud tunnevad kurvameelsust või n-ö talvemasendust pärast seda, kui päevad on hakanud sügisel lühemaks jääma, ja tunnevad ennast jälle paremini, kui päikesevalgust on rohkem.

Mõnikord on meeleolumuutused tõsisemad ja võivad mõjutada seda, mida inimene tunneb, kuidas ta mõtleb ja käitub. Kui hooaja vahetumisel on märgata olulisi muutusi meeleolus ja käitumises, võib see viidata hooajalise meeleoluhäirele (ingl *seasonal affective disorder* – SAD), mida nimetatakse ka hooajaliseks depressiooniks.

Kõige levinum on talvine meeleoluhäire ehk talvedepressioon, mille puhul ilmnevad hooajalise meeleoluhäire sümptomid hilissügisel või varatalvel ning kaovad kevadel või suvel. On olemas ka suvine meeleoluhäire ehk suvedepressioon, mille puhul tuntakse depressioonile viitavaid sümptomeid kevadel ja suvekuudel.

Millised on hooajalise meeleoluhäire tunnused ja sümptomid?

Hooajaline meeleoluhäire on depressiooni liik, mida iseloomustab korduv hooajaline muster ja mille sümptomid kestavad umbes 4–5 kuud aastas. Hooajalise meeleoluhäire tunnused ja sümptomid hõlmavad nii depressiooniga seotud sümptomeid kui ka hooajalisele meeleoluhäirele omaseid sümptomeid, mis on talvise ja suvise mustri puhul erinevad.

Depressiooni sümptomid võivad muu hulgas olla:

- püsiv kurbus, ärevus või n-ö tühi tunne, mis esineb suurema osa päevast peaaegu iga päev vähemalt kahe nädala jooksul
- lootusetuse või pessimismi tunne
- ärrituse või pettumuse tunne
- süü või abituse tunne
- huvilangus harrastuste või tegevuste vastu
- energiapuudus või väsimus
- raskused keskendumisel, info meeldejätmisel või otsustamisel
- muutunud unerütm või isu, samuti plaanimata kaalumuuutus.

Talvise meeleoluhäire korral võivad lisaks esineda:

- ülemäärane unisus (hüpersomnia)
- ülesöömine, eriti isu süsivesikute järele, mis põhjustab kaalutõusu
- sotsiaalne tagasitõmbumine (talveune tunne).

Suvise meeleoluhäire korral võivad lisaks esineda:

- unehäired (insomnia)
- kehv isu, mis viib kehakaalu languseni
- rahutus ja närvilisus
- ärevus
- vägivaldne või agressiivne käitumine.

Talvist meeleoluhäiret ei tohi segi ajada n-ö jõulumasendusega – kurbuse või ärevustundega, mis on põhjustatud

pühadega kaasnevast stressist. Hooajalise meeleoluhäirega kaasnev depressioon ei tulene mitte kalendrist, vaid päikesevalgusest, seega pole hooajaline meeleoluhäire sama kui pinged, mis on seotud näiteks pühade või tavapärase hooajaliste muutustega töö- või kooligraafikus või pereüritustega.

Kellel võib kujuneda hooajaline meeleoluhäire?

Enamikul juhtudel saab hooajaline meeleoluhäire alguse noores täiskasvanueas. Seda esineb naistel palju sagedamini kui meestel. Talvist meeleoluhäiret esineb rohkem kui suvist. Seetõttu on hooajaline meeleoluhäire rohkem levinud inimeste seas, kes elavad põhjapoolsematel laiuskraadidel ja saavad talvel vähem päikesevalgust.

Hooajaline meeleoluhäire esineb sagedamini depressiooni ja bipolaarse häirega inimestel ning võib mõnikord olla pärilik. Lisaks on hooajalise meeleoluhäirega inimestel sageli muid vaimse tervise häireid nagu aktiivsus- ja tähelepanuhäire või ärevushäire.

Mis põhjustab hooajalist meeleoluhäiret?

Uuringud näitavad, et hooajalise meeleoluhäirega inimestel, eriti neil, kellel on talvine meeleoluhäire, on ajus väiksemas koguses serotoniini, mis aitab meeleolu reguleerida. Samuti on uuringutes leitud, et päikesevalgus mõjutab serotoniini normaalset taset hoidvate molekulide toimimist. Päikesevalguse vähenemine võib takistada nende molekulide toimimist ja põhjustada serotoniini taseme langust talvel.

Arvatakse, et neid probleeme võib talvise meeleoluhäirega inimestel süvendada ka D-vitamiini puudus, sest D-vitamiin soodustab serotoniini aktiivsust. Lisaks toiduga tarbitavale D-vitamiinile toodab keha D-vitamiini ka siis, kui nahk puutub kokku päikesevalgusega. Talvel, kui on pimedam, võib hooajalise meeleoluhäirega inimestel olla madalam D-vitamiini tase, mis vähendab serotoniini aktiivsust veelgi.

Mõned uuringud on näidanud, et mõlemad hooajalise meeleoluhäire liigid on seotud melatoniini taseme muutumisega – melatoniin on hormoon, mis on oluline normaalse une-ärveloleku tsükli toimimiseks. Talvise meeleoluhäirega inimesed toodavad liiga palju melatoniini, mis võib suurendada unisust ja põhjustada ülemagamist.

Nii serotoniin kui ka melatoniin aitavad säilitada keha igapäevast rütmi, mis on seotud hooajalise öö ja päeva tsükliga. Hooajalise meeleoluhäirega inimestel segavad serotoniini ja melatoniini taseme muutused tavapärasest rütmist. Selle tulemusena ei suuda nad enam koha-

neda päeva pikkuse muutumisega ja see omakorda viib muutusteni unerütmis, meeleolus ja käitumises.

Kuidas hooajalist meeleoluhäiret ravitakse?

Hooajalise meeleoluhäirega inimeste abistamiseks on saada-val ravi, mis jaguneb nelja peamisesse kategooriasse – valgusteraapia, psühhoteraapia, antidepressantravi ja D-vitamiin.

Valgusteraapia eesmärk on hooajalise meeleoluhäirega inimestele korvata ereda valguse abil loomuliku valguse vähenemist pimedatel kuudel.

Ravi käigus istub inimene väga ereda (10 000 luks) valguskasti ees umbes 30–45 minutit päevas, enamasti hommikul kohe pärast ärkamist. Valguskastil, mis on umbes 20 korda heledam kui tavaline sisevalgusti, on välja filtreeritud kahjuliku mõjuga UV-kiirgus, mistõttu see on enamiku inimeste jaoks ohutu raviviis.

Psühhoteraapia (ka nõustamine) võib aidata hooajalise meeleoluhäirega inimesi, õpetades uusi mõtlemis- ja käitumisviise, et muuta harjumusi, mis soodustavad depressiooni.

Kognitiiv-käitumisteraapia on psühhoteraapia liik, mille eesmärk on aidata inimestel kahjulikke mõtteid ja harjumusi märgata ja muuta, et oma depressiivseid tundeid ja ärevust leevendada. Selles kasutatakse ka käitumusliku aktiveerimise tehnikat, mis aitab inimestel tuvastada ja ajastada meeldivaid, kaasahaaravaid tegevusi siseruumides või õues, et kompenseerida huvikaotust, mida nad tavaliselt talvel või suvel kogevad.

Antidepressantravi. Depressiooni raviks kasutatavad ravimid (antidepressandid) võivad hooajalise meeleoluhäire ravimisel olla tõhusad kas üksi kasutatuna või koos nõustamisega. Antidepressantide toimel muutub see, kuidas aju toodab ja kasutab teatud meeleolu või stressiga seotud kemikaale.

D-vitamiin. Kuna paljudel talvise meeleoluhäirega inimestel on D-vitamiini puudus, võib D-vitamiin toidulisandina aidata sümptomeid leevendada. Tuleb aga märkida, et uuringud, milles on katsetatud D-vitamiini mõju hooajalise meeleoluhäire ravil, ei ole andnud üheseid tulemusi.

Kas hooajalist meeleoluhäiret on võimalik ennetada?

Kuna hooajalise meeleoluhäire tekkimine on etteaimatav, võib inimestel, kellel on sellega varasem kokkupuude, olla kasulik alustada raviga enne sügist (talvise meeleoluhäire korral) või kevadet (suvise meeleoluhäire korral), et ennetada või vähendada depressiooni sümptomeid. Praeguseks on vähe uuritud, kas hooajalist meeleoluhäiret on võimalik ära hoida. Kasulik on koos tervishoiuteenuse osutajaga koostada isiklik raviplaan.

Artikkel on tõlgitud:

Seasonal Affective Disorder - National Institute of Mental Health (NIMH). U.S. Department of Health and Human Services. National Institutes of Health. NIH Publication No. 23-MH-8138. Revised 2023. Retrived November 22, 2024: <https://www.nimh.nih.gov/health/publications/seasonal-affective-disorder>

Mida teha, et talvehooajaga paremini hakkama saada?

Elina Kivinukk, psühholoog,
Peaasi.ee koolitaja

Eelmeelestatus. Abi on sageli juba sellest, kuidas me millestki mõtleme. Kui suhtume negatiivse eelhoiakuga talve tulekusse („Juba on nii pime, varsti läheb veel pimedamaks“), mõjutab see ka toimetulekut. Selle asemel võiks mõelda positiivsemas võtmes: millised on need ainulaadsed tegevused, mida just talvel teha saab? Milleks tekib talvel rohkem võimalusi ja aega?

Meeleolu, une jälgimine. Abi võib olla ka meeleolu ja üldise enesetunde jälgimisest, näiteks päevikus või mõne mobiilirakenduse või vaatluslehe abil. Võiks kujuneda igaõhtuseks tavaks üles märkida, kuidas päev läks, millised tegevused meeleolu tõstsid, millised sündmused tuju halvemaks muutsid, kuidas oli üldine energiatase. Selline jälgimine võib osutada kasulikuks kahel põhjusel: pikemaajaline jälgimine võimaldab märgata meeleolu mõjutavaid asju (näiteks halb uni või sõbra kuri e-kiri), teiseks võimaldab asjade ülesmärkimine iseenesest aega maha võtta. Lihtsalt istumine ja asjade mõtestamine võib pakkuda head võimalust enda jaoks rohkem aega võtta.

Enese eest hoolitsemine (ingl *self-care*). Eks enese eest hoolitsemine on igal aastaajal tähtis, aga kuna see kipub sageli meelest minema, tasub üle korrata: tark ja eneseteadlik inimene võtab teadlikult aega, et enda eest hoolitseda. See tähendab, et tuleks teadlikult kavandada tegevusi, mis aitavad üldist heaolu tõsta, ei mõju kahjulikult endale ega teistele ning aitavad ennast rohkem armastada.

Millise spetsialisti poole peaks hooajalise depressiooniga pöörduma?

Kui tundub, et sügistalvine masendus segab igapäevast toimetulekut, on mõistlik spetsialisti poole pöörduda. Vaimse tervise alal pakuvad toetust nii psühholoogid kui ka perearst. Peaasi.ee spetsialistid leiab lehelt <https://peaasi.ee/kysi-noustajalt/>.

Tööinspektsioon vastab töötaja riietuse ja välimusega seotud küsimustele

Pikka ja pimedat talve aitab helgemaks ja rõõsamaks muuta jõulu-aeg. Meeleolu loomiseks soovib nii mõnigi tööandja töötajale pähe panna päkapikumütsi või põdrasarved. Kas tööandja saab töötajalt mõne tegelaskuju kostüümi kandmist nõuda?

Kostüümi kandmist saab töötajaga kokku leppida ja nõuda juhul, kui selline kohustus on töötajaga juba enne töösuhte algust läbi räägitud ning töötaja on tööle asunud, olles sellistest nõudmistest teadlik.

On ka vastupidiseid olukordi, näiteks soovib töötaja ise oma jõulumeeleolu välimuse kaudu väljendada, kuid tööandja leiab, et seda töökohal teha ei kõlba. Töökorras saab tööandja paika panna tavade ja reeglid, mis puudutavad ettevõtte mainekujundust ning seda, milline töötaja riietus ja välimus on sellest tulenevalt oodatud. Nii võib töökorras olla kirjas, et jõulude ajal on teatud ametikohtadel vaja kanda päkapikumütsi või lihavõtete ajal jänkukõrvu.

Töökorras seatud nõuded välimusele peavad olema mõistlikud ja arusaadavad, näiteks võib sätestada,

et töötaja välimus peab olema puhas ja korrektne ning riietumisel peab töötaja meeles pidama, et on tööülesannete täitmisel ettevõtte esindaja. Seetõttu ei tohi töötaja riietumisstiil juhtida tähelepanu kõrvale tööülesannetelt (näiteks pole sobivad paljastavad riided, suured ehted, tätoveeringud vms). Nõuded ja piirangud tuleb kehtestada mõistlikult töö iseloomust ja riskianalüüsist tulenevalt.

Tööandjal ei ole seega keelatud juhtida töötaja tähelepanu sellele, et töötaja peab tööle tulles olema hoolitsetud ning välimus peab olema esinduslik. Mõistlik oleks sel juhul ka töötajale selgitada, mida taolised nõuded endast täpsemalt kujutavad (mis on lubatud, mis keelatud jne).

Kas ehitusobjektidel võivad töölised kanda ka lühikese sääreosaga tööpükse või on nõutud pikad püksid?

Kui riietus on ette nähtud töötaja kaitsmiseks, hinnatakse riskianalüüsi käigus kaitsevajaduse suurust ja määratakse kindlaks nõutavad kaitseomadused. Kui töötaja jalgu on vaja kaitsta või naha kaudu organismi kanduvaid ohtlike aineid on vaja tõkestada pikkade pükstega, siis tööandja teeb nende kasuks valiku ning korraldab kasutamise ohtliku töö algusest kuni töö lõpetamiseni. Kui hinnangu tulemusel on töid, kus ei ole vajalik pika sääreosaga pükstega töötajat kaitsta, võib nendel töödel lühikese sääreosaga pükse kasutada.

Nii tööriiete kui ka isikukaitsevahendite kasutamisel tuleb mõelda sellele, milleks need on ette nähtud. Kui need on ette nähtud mingi ohuteguri eest kaitsmiseks või vigastusohu vältimiseks, tuleb neid kasutada sõltumata töötingimustest. Mõnede tööriiete ja isikukaitsevahendite puhul on küll võimalik kasutada erinevateks hooegadeks ettenähtud rõivaid või vahendeid. Näiteks võib kasutada suvisel ajal turvajalatsid, mis on lahtisema kujundusega, kuid siiski torkekindla talla ja tugevdatud ninaosaga. Samuti võib suvel kasutada õhemaid ja õhku läbilaskvamaid tööpükse. Nende valikul peab aga jälgima, et need kaitseksid samade ohtude eest, mis muul ajal kasutatavad püksid.

Pükste puhul sõltub kasutamise kohustuslikkuse sellest, kas nende mittekasutamine võib põhjustada tervisekahjustusi. Sellekohane teave peaks olema kirjas ettevõtte töökeskkonna riskianalüüsis, mida tööandja on kohustatud töötajale tutvustama.

Kui tööandja on tervisekahjustuste ennetamiseks ette näinud kindlate omadustega tööriiete või isikukaitsevahendite kasutamise, ei ole aktsepteeritav selle nõude eiramine ei tööandja ega töötaja ainuvastutusel ega nende kokkuleppel.

Kas tööandjal on õigus nõuda töötajalt tööl ilma abielusõrmuseta olemist?

Tööandja kehtestab nii tervishoiu ja tööohutuse kui ka hügieeni tagamiseks reeglid. Tervishoiu ja tööohutuse reeglite kehtestamise aluseks on riskianalüüs, milles on välja toodud võimalikud riskid ja meetmed nende vähendamiseks ja vältimiseks. Sõrmuste kandmine võib olla keelatud, kui tegemist on tööga, mille käigus võib sõrmus millegi taha kinni jääda ning seeläbi põhjustada töötaja tervisekahjustuse. Käte hügieeni järgimiseks võib tööandja kehtestada korra, kus sõrmuste, käekettide, -kellade ja -võrude kandmine tööl ei ole lubatud.

Kui tööandja on kehtestanud teatud nõuded riietusele (päkapikumütsi kandmine, mustad kingad, ülikond vms), kes kannab kulud?

Isikukaitsevahendid, tööriided ja vormirõivad soetab tööandja. Tervishoiu ja tööohutuse seaduse § 12(1) lõige 3 sätestab, et tervishoidu, tööohutust ja -hügieeni käsitlevate meetmete kavandamine ja rakendamine ei tohi tuua töötajatele kaasa rahalisi kulusid. Tööandja peab tööriided töötajale väljastama näiteks siis, kui töö on tolmune või määriiv, aga ka külmas töötamiseks. Mis täpsemalt tööriiete hulka kuulub, otsustab tööandja tulenevalt riskianalüüsi tulemustest. See tähendab, et tööriiete valikul lähtutakse konkreetsest tööst ja töökeskkonnast. Kui tööandja soovib, et töötajad kannaksid konkreetseid riideesemeid ja jalatsid (vormiriided), peab tööandja sellega seotud kulu hüvitama.

Juhul kui töötaja asub tööle ametikohale, kus saab eeldada teatud riietumisnõudeid, siis tuleb tal sellega seotud kuludega arvestada. Näiteks juhul, kui meesterahvas asub tööle advokaadina advokaadibüroos, siis ta teab, et kohustuslikul osalemisel tuleb kanda ülikonda ja kingi. Seega tuleb tal riietusega seotud kulud kanda endal ka juhul, kui töökorralduse reeglites on kirjas, et töötaja kannab klienti esindades ülikonda ja kingi.



Me õpime inimeseks olemist kogu elu

Kirikuõpetaja ja hingehoidja Annika Laatsi juurde jõuavad inimesed sageli siis, kui neil on hing haige või nad tunnevad, et ei haaku praeguse maailmaga.

Tekst: Helena Haller | Foto: K. Pärnänen

Kuidas asusite kirikuõpetaja ja hingehoidja teele?

Kirikuõpetaja töö on amet, mida saab pidada ainult siis, kui selleks on kutsumus. Lapsest saati oli mu unistus saada lastearstiks. Töötasin juba keskkooli ajal haiglas ja sünnitusmajas, seejärel õppisin Tartu Ülikoolis pediaatriat. Ülikooli kõrvalt laste psühhiaatrias töötades sain aru, et füüsilise tervise parandamisest üksi ei aita, kui hinged on katki. Seal hakkasin mõistma, et häid arste on palju, aga neid, kes hingepidet suudaks anda, märksa vähem. Nii jõudsin teoloogia ja hingehoiu õpinguteni Tallinnas, Tartus ja mujal maailmas.

Hingehoid on alati olnud üks osa kirikuõpetaja tööst. Lisaks on meil Eestis nüüd ka eraldi hingehoidja amet ja kvalifikatsioon. Lastehaiglas olengi tööl hingehoidja, mitte kirikuõpetajana.

Mida kirikuõpetaja veel teeb?

Inimesed, kes elavad koguduse ellu sisse, on jahmunud, kui palju erinevaid ameteid selles töös sisaldub. Sa oled juht, sul on sadu inimesi, kelle jaoks oled vaimulik ja hingehoidja, kellega rääkida elu eksistentsiaalsetest küsimus-



Annika Laats Risti kiriku kantslis.

test ja kellele olla kaasteeline. Samas vajab korraldamist koguduse praktiline elu – töö laste, noorte ja eakatega, projektijuhtimine, majanduselu, kinnisvarahaldus, vabatahtlike julgustamine, pagulastöö. Kui ma Ristile läksin, oli see tibatilluke kogudus, kus polnud pangakaartigi. Nüüd on kogudus ligi viis korda kasvanud, aga enamik asjaajamisest on ikka minu arvutis.

On tohutu kergendus, kui keegi kogudusest ütleb, et mul pole keeruline paar tundi nädalas vabatahtlikuna oma valdkonnas panustada, ja võtab näiteks metsanduse või kinnisvara teemad enda vedada. Selle võrra saan rohkem olla olemas inimeste jaoks ning teha seda, mis on vaimuliku põhitoo.

Millised on mured ja rõõmud, millega teie poole pöördutakse?

Kirikuõpetajana olen inimesega kaasas kogu tema elukaarel – pere lapseootusest kuni inimese viimase hingetõmbeni. See tervik vaimustab mind selle töö juures enim.

Sageli jõuavad inimesed minu juurde läbi kaotuste ja leina. See ei pruugi olla surm, vaid armastusest ilma jäämine, sündimata lapsed, sügav üksildus. Samuti ka elus sellesse punkti jõudmine, kus heal järjel inimene ei leia kõigil enam mõtet, kuigi väljastpoolt tundub, et nuriseda pole põhjust. Inimesed jõuavad hingehoidu, kuna tunnevad, et ei haaku praeguse maailmaga ega mõista, mis nendega lahti on. Elu tähenduse ja mõtte küsimused on hästi olulised.

Kuidas suunate inimest, et ta jõuaks otsituni?

See on teekond, mis tuleb inimesel endal läbi käia, mina olen tema kõrval ja toetan. Koguduse hingehoidja töös ei jää inimene iga nädal minu juures teraapiaseansil käima, vaid ma kutsun ta osalema koguduse elus – kaasa mõtlemale, ise vastuseid otsima, oma mõtteid sõnastama.

Näiteks meie täiskasvanute leerikursustel on vägevad arutelud, kus ka mina õpin ja leian kokkupuutepunkte erinevate mõttelaadide ja mentaliteetidega. Me õpime inimeseks olemist kogu elu. Argielus on meil vähe seltskondi, kus räägitaks päris teemadest, mis tingimusteta hinge puudutavad ja on kusagil sügaval sinu sees. Peame olema asjalikud, tempokad ja efektiivsed, aga harva on

olukordi, kus tihkame oma hinge avada ja kus on aega rääkida sellest, kuidas meil päriselt läheb.

Kuidas tööelus vaimselt hakkama saada?

Targad ülemused ja juhid ei proovi inimestest nagu kolhoosiaja rekordlehmadest lühikese ajaga maksimumi välja lüpsta, rõhudes seejuures nende südametunnistusele ja kohusetundlikkusele. On kohutav ressursi raiskamine inimesi pidevas pingelolukorras ära tröötata ja lasta neil ka omavahel üksteisega võisteldes ennast ära kulutada. Kindlasti on sel ka rahaline mõõde, aga kui me üksteisele liiga teeme, on see kõikidest jumalikest seadustest üleastumine. Peame üksteist hoidma, et me ei nüliks üksteise nahka selles halastamatus töömaailmas.

Ma loodan, et on üha rohkem selliseid ülemusi, kes päriselt väärtustavad inimesi enda ümber ja on ka ise inimesed. Töö võiks olla keskkond, kus üksteisest lugu peame ja kus saadakse aru, et iga inimene on hinnaline, omaette väike mikrokosmos. Kui inimesel on töökeskkonnas hea olla, on ta seal ka efektiivsem. Tuleb vist üpris teadlikult luua olukordi, kus me tunneme, et see, mida me teeme, on lahe.

Kuidas märgata ja toetada, kui kolleegil on raske?

Märkamiseks on vaja aega, et inimesele päriselt silma vaadata, näha miimikat ja kehakeelt. Mõistan kodukontorite võlu, aga ma ei ole seda usku, et me kodukontoritesse jagunenult ja läbi ekraani saaksime aru, kui teine on hapras seisus.

Toetamiseks tuleks luua ja otsida olukordi, kus me saame üksteist kuulata. Me kipume väga kiiresti nõu andma ja teemasid vaiba alla pühkima, sest meil ei ole kuulamiseks aega ega õiget kohta. Me ei jaksa sügavuti minna ja sageli ütleme klišeelike julgustavaid lauseid nagu „Ole tubli“ või „Pole viga“, sest me ei oska ega julge teisiti.

Usun, et ei saa ära oodata, kuni sinu enda tass on täiesti täis. See on ühendatud anumate süsteem. Väga sageli ei saa pärast sügavaid jutuajamisi arugi, kumb sai rohkem aidatud, ja see polegi tähtis. Meil ei pruugi olla lahendusi, me ei anna nõu, aga meil võib olla pärast rohkem lootust, helgust ja jõudu lihtsalt sellest, et kaks inimest olid koos ja said jagada seda, mis meile päriselt korda läheb.

Kuidas saaksid kõik jõulupühadest rõõmu tunda?

Pühad on muutunud täiuslikkuse tagaajamise ja taotlemise ajaks. Alustame piparkookidega oktoobris ja 24. detsember peaks olema kulminatsioon, kui kõik on kohe eriti rõõmsad. See n-õ jõulupinge on pühade sügavamale sõnumile täiesti võõras.

Jõulurõõmu mõte on see, et maailmas, kus on palju valu ja kannatust, ei ole me jäetud omapäi. Meil on lootust ka siis, kui olukord on lootusetu. See võib kõlada vastuolulisena, aga just nii ma seda mõistan. Jõulusõnum on tulnud ebatäiuslikku maailma. Jõulud said alguse laudast kogu inimliku vaesuse ja viletsuse keskel. Jumal tuleb jätkuvalt sinna, kus on vaevatud ja koormatud, et neile hingamist anda.

Need, kellele kristlik jõulusõnum korda ei lähe, võiksid lihtsalt head teha. Ei pea ennast sundima tavadis täitma.

Hoia ülal ja jaga lootust, julgusta teisi ning tee head, kus vähegi saad. Võid olla ükskõik mis usust või agnostik – head saad sa ikka teha. Mõnes mõttes on see kõige ilusam viis jõulude tähistamiseks. Otsi teid lepituseks nii iseenda kui teistega, ületa erimeelsusi, ulata käsi ja tee esimene samm asjades, mis on hõõruma jäänud.

Omaval ajal võtsime oma koguduses vastu Süüria pagulaspere. Nad on moslemid ja jõulude lähenedes mõtlesime, kuidas neile pühi seletada.

Ühel hetkel võttis pereema oma telefoni välja ja hakkas näitama pilte, kuidas nad Damaskuses jõule pidasid. Kuigi ise moslemid, oli nende jaoks loomulik tähistada jõule koos kristlastest sõpradega. Nad käisid jõulude ajal isegi meiega koos kirikus. Me mõtleme vahel kuristikud märksa suuremaks, kui need tegelikult on.

Kuidas teha nii, et muremõtted ei jääks painama ning suudaks rõõmu tunda?

Me saame oma mõtteid suunata ja nende üle valitseda. Me saame suunata ennast märkama ja salvestama ilu. Samas hoidun ma inimestele ütlemast, et mõtelgu positiivselt, siis läheb kõik korda – ei lähe, vahel on isegi solvav niimoodi öelda. Probleemid on sageli päris ja hirmud põhjendatud.

Mulle meeldib Martin Lutheri mõte, et mured on nagu linnud taeva all. Nad lendavad üle su pea, nad võivad isegi korraks laskuda su peale, aga ära lase muredel ja hirmudel punuda oma pähe pesa. Hirmude vastu tuleb võidelda. Tegele sellega, et nad ei saaks su pähe pesa teha.

Üks asi on mõelda ratsionaalselt läbi, mis saab juhtuda ja mida saan ise ära teha. Ka seda tuleb teha. Teine pool on anda asjad, mida muuta ei saa, Jumala kätte ja õppida teda usaldama. Ma otsekui hingand endast need hirmud välja ja usaldan – Tema teab ja mõistab ning tegeleb selle koormaga. See on minu kui kristlase usutunnistus.

Ma usaldan, et Ta teab mu teed, mis ei pea kogu aeg olema tohutult positiivne ja rõõmus, aga Ta kannab läbi, mis iganes tuleb. See ei ole iseenesestmõistetav usaldus, mis on kõikideks aegadeks olemas. Nagu igasuguses suhtes pannakse ka siin usaldus proovile ja sa pead selle igas päevas uuesti leidma. Ilma usalduseta võib elule alla anda, aga meil on vaja hingepidet, tuge, elamise julgust. Lootus peab alati olema.

Harva on olukordi, kus on aega rääkida sellest, kuidas meil päriselt läheb.

Parim jõulukink Sinu töötajatele - riskianalüüs!

Tee riskianalüüs iseteeninduses



TÖÖINSPEKTSIOON
ISETEENINDUS



Kaasrahastanud
Euroopa Liit



Eesti
tuleviku heaks