

Suvi 2025

Tööinspektsiooni ajakiri

# TÖÖ ELU

**Tööohutus** suvistel  
välitöödel lk 32

Eesti suurima  
alpakafarmi  
asutaja **Kaja**  
**Varmison** lk 12

**Suvepäevad** –  
kollegiaalsuse  
kasvatamine või  
eriarvamuste  
kadalipp? lk 19

Kuidas sünnib  
**tantsupidu?** lk 38



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

Ajakirja saab tellida ja lugeda Tööinspeksiooni kodulehelt [www.ti.ee](http://www.ti.ee)

# Sisukord

Juhtkiri .....	3
Uudised .....	4
Puhkus ja töö on partnerid .....	6
Kuidas korraldada vanemapuhkust? .....	10
Alpakafarmi perenaine Kaja Varmison .....	12
Hirm puhkuse ees .....	18
Suvepäevad – kollegiaalsuse kasvatamine või eriarvamuste kadalipp? .....	19
Töölainele häälestumine .....	22
Kes asendab puuduvat kolleegi ja kas selle eest võiks ka tasu saada? .....	24
Nõustamisjurist Olena Smolska .....	26
Tööohutus suvistel välitöödel .....	32
Mida räägivad teadusuuringud tööl puhkepauside tegemise kohta? .....	34
Kas ja millal piisab kandest töötamise registris? .....	37
Tantsupeo liigijuht Maire Udras .....	38



Kaasrahastanud  
Euroopa Liit



Eesti  
tuleviku heaks



12



18



26



38

# Hea juht näitab eeskuju ka puhates

Forbes'i 2024. aasta uuring näitab, et 54% Ameerika töötajatest töötab ka puhkuse ajal, 47% tunneb süüd, kui nad puhkuse ajal tööd ei tee. Tööealiste eestlaste seas on sarnase uuringu läbi viinud CV-Online, mille uuringust selgus, et 70% töötajatest on puhkuse ajal tööd teinud. Põhjastena nimetati, et ei leita asendajat, tööga seotud tähtsajad langevad puhkuseperioodi või tuleb puhkuse ajal teha tööd lisaraha teenimiseks. Välja toodi ka liigset töökoormust ning töökeskkonna ootusi ja survet tegeleda puhkuse ajal tööga. Alati kättesaadaval olemist soodustav kultuur on viinud selleni, et paljud töötajad pelgavad puhkust võtta ja puhkuse ajal ennast päriselt töömaailmast välja lülitada.

Väsinud või läbipõlenud töötaja kulutab aga sama töö tegemiseks rohkem aega, ta teeb sagedamini vigu ja on vähem loominguline. Veelgi enam, läbipõlenud töötaja võib olla ettevõttele lausa kahjulik, kuna tal on raskusi otsuste langetamisega või teeb ta tõenäolisemalt irratsionaalseid otsuseid. Ka tööõnnetused on kergemad juhtuma, kui töötaja on väsinud või hajevil. Puhkuse ajal taastub lisaks vaimule ka keha. Kontoritöötajad saavad puhata pikale venivast istumisest, füüsilist tööd tegevdad inimesed raskest koormusest.

Kui töötaja naaseb pärast puhkust tööle värske meelega, suudab ta kogu tööpäeva jooksul selgemalt mõelda ja keskenduda paremini oma ülesannetele, mitte stressile ja ärevusele. Väheneb ka tõsiseid vigastusi põhjustavate tööõnnetuste tõenäosus.

Eri uuringute andmeil on organisatsioonikultuuri roll ja juhi eeskuju puhkuse võtmisel ja kvaliteetsel puhkamisel ülimalt oluline. Kui juhtkond väärtustab puhkust, siis on töötajad altimad päriselt välja lülitama ning hiljem paremas vormis naasma. Kollektiiv jälgib oma ülemuste tööstiili ja -eetikat ka puhkuste võtmise ja tööst väljalülitumise osas. Kui juht teeb puhkuse ajast tööd või on tavapärane öötundidel töömeilide ja kõnede laekumine, siis on ka töötajatel keerulisem süütundeta ennast tööasjadest välja lülitada. Juhi ülesanne on mitte ainult puhkust lubada, vaid ka võimaldada oma

töötajatel päriselt puhata, soodustades seda läbi mõeldud töökorralduse ja vaimset heaolu toetava töökultuuriga.

Sugugi vähem tähtis pole mitmest raportist välja koorunud info, et töötajate vaimse tervise toetamine ja piisava puhkuse võimaldamine mõjutab tööandja mainet ja töötajate lojaalsust ettevõttele. Organisatsioonid, kes pakuvad paindlikke puhkusevõimalusi, suudavad oma töötajaid paremini hoida ja motiveerida.

Harvard Business Review esitab kaks huvitavat mõtet. Esiteks: kui jäta puhkusepäevad välja võtmata, teed sa oma tööandja jaoks vabatahtlikku tööd selle aja arvelt, mida võiksid veeta pere ja sõpradega või tegeleda armastatud hobidega. Teiseks võiks puhkamiseks anda motivatsiooni teadmine, et tööta-

jad, kes kasutavad rohkem puhkusepäevi ära, saavad tõenäolisemalt palgatõusu või boonust. Stressivaba ja varakult planeeritud puhkus annab energiat ja parandab naastes tööalaseid väljavaateid.

Selleks et saaksime päriselt puhata, ei saa puhkusele minna ülepeakaela. Puhkuse võtmisesse ja kvaliteetsesse puhkamisse tuleb suhtuda täie tõsidusega ning planeerida seda nagu ükskõik millist teist olulist (töö) ülesannet. Pannes paika pikaajased plaanid, teavitades varakult kolleege ja koostööpartnereid, pühendades töökaaslased puhkuse ajal täitmist vajavatesse ülesannetesse ning seades selged piirid, millal võib puhkusel olijat tööasjadega lülitada, saame tagada endale eluliselt vajaliku puhkuse ja taastumisaja.

Puhkus on investering nii töötaja kui ka tööandja jaoks. Produktiivsem, loomingulisem ja vähem vigu tegev töötaja täidab kahtlemata paremini ettevõtte eesmärged.

## Kaire Saarep

Tööinspektsiooni peadirektor



Soovin, et leiaksid aega päriselt puhkamiseks ja julgust seda eeskuju ka teistele näidata.

# Tööelu uudised

## Tööelu sünge statistika: miljon kaotatud töötundi ja 14 surma

Ülemaailmsel tööohutuse ja tervishoiupäeval avalikustas Tööinspeksioon 2024. aasta statistika. Möödunud aastal suurenes surmaga lõppenud tööõnnetuste arv 25% ning tööõnnetuste tagajärjel kaotati Eestis kokku miljon töötundi.

2024. aastal registreeriti 3384 tööõnnetust – keskmiselt 9 õnnetust päevas. „See statistika ei tohiks kedagi üksikõikseks jätta,“ sõnas Tööinspeksiooni peadirektor Kaire Saarep.

Tööl kaotas elu 14 inimest, mis on neli enam kui eelneval aastal. Hukkunute seas oli 11 meest ja 3 naist vanuses 22–59 eluaastat. „Need ei ole lihtsalt numbrid – iga surma taga on lugu. Need inimesed olid kellegi lapsed, elukaaslased, emad, isad,“ kommenteeris Saarep. „Ükski inimene ei tohiks tööd tehes riskida oma eluga, ent see on meie tänane reaalsus.“

## Töökesekkonnast tingitud vähijuhtumeid võib olla sadu

Tööinspeksioon tõstab esile varjatud terviseriske. Tervise Arengu Instituudi tehtud uuringu põhjal haigestub Eestis hinnanguliselt 780 inimest aastas vähki töökesekkonnaga seotud põhjustel – paljud neist teadmatusel. „Väga tihti ei tea ei töötaja ega tööandja, et nende igapäevatoos kasutatavad ained on kantserogeensed. See teadmatus maksab lõpuks inimelusid,“ hoiatas Saarep.

## Ehitus – Eesti tööohutuse valukoht

Surmaga lõppenud tööõnnetusi juhtus kõige enam ehitussektoris. Möödunud aastal juhtus ehituses 289 tööõnnetust, millest 5 lõppes surmaga. Kahjuks on ehitus siiani üks probleemsemmaid sektoreid. Näiteks juhtus õnnetus, kus tõstukiga töötades polnud maapinnal kvalifitseeritud töötajat, kes oleks osanud hädaolukorras kiiresti tegutseda. Töötaja jäi poomtõstuki piirde ja sideme vahele kinni. Töökaaslased küll märkasid eluohtlikus seisundis kolleegi, aga puuduliku juhendamise tõttu tõstukit hädalangetada ei osanud. Seetõttu võttis töötaja päästmise kahjuks liiga kaua aega ja õnnetus lõppes surmaga.

Tööinspeksiooni aastaraamatu 2024 veebiversiooni leiab veebilehelt [ti.ee](https://ti.ee).

Möödunud aastal suurenes surmaga lõppenud tööõnnetuste arv  
25%



# Tööinspeksioon kutsub kandideerima auhinnale „Hea töökeskkond 2025“

Tööinspeksioon tunnustab tööandjaid, kes väärtustavad töötajate tervist säästvat töökeskkonda ning rakendavad parimaid praktikaid.

„Meile on ohutus kõige-kõige tähtsam,“ ütles Carmen Siirmets, Stora Enso Packaging AS tehase juht, 2024. aasta auhinna võitja väikeettevõtete kategoorias. „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.“

Ka käesoleval aastal antakse välja auhind tööandjatele, kes töötajate ohutuse tagamisel teevad enamat, kui on õigusaktides sätestatud miinimum.

Auhinda antakse välja kolmes kategoorias:

## Alla 50 töötajaga ettevõtte

ettevõtte, kus on kuni 49 töötajat ning kus ei ole tegemist vaid kontoritööga.

## Üle 50 töötajaga ettevõtte

ettevõtte, kus on 50 ja rohkem töötajat ning kus ei ole tegemist vaid kontoritööga.

## Kontoritöö

ettevõtte, kus töötajate peamiseks töötamise viisiks on arvutiga töö kontoris. Selles kategoorias ei ole töötajate arv määratletud.

Kandideerimise tähtaeg on 12. septembril.

Seejärel algab kandidaatide hindamisprotsess ning auhind antakse üle 12. novembril, töötervishoiupäeval.

# Puhkus ja töö on partnerid

Puhkust ja tööd peaks vaatlema kui üksteist toetavaid partnereid. Selleks et töötulemused oleks head, peavad baasvajadused olema rahuldatud. Baasvajadustest moodustab suure osa puhkamine, mis toetab tugevalt vaimse tervise heaolu.

Tekst: Angela Rääk



Juhtimis-*coach* **Merle Viirmaa** leiab, et puhkamine ja töö ei ole vastandid, ja rõhutab, et inimese professionaalne külg on ainult üks osa elust. „Olen tähele pannud, et puhkamine ja töö asetatakse tihtipeale skaala eri otsesse, aga minu jaoks on see võõras vaatenurk. Puhkus ja töö toetavad üksteist. Kehv vaimne tervis on osaliselt unetuse ja mittepuhkamise tulemus ning mõjutab otseselt töötulemusi. Seega on puhkus ja töötaja heaolu ka tööandja seisukohast ülimalt vajalikud. Ka töökaaslastel on sinust kahetsusväärset vähe rõõmu, kui su vaimne tervis on puhkamatus tõttu kannatada saanud.“

„Tavaline probleem on see, et puhkuse võtmine on keeruline. Kalendrid on tohutult täis ja ei võeta piisavalt tihti piisavalt pikaks ajaks puhkust. Kui lõpuks ikkagi suudetakse puhkusele minna, siis on keeruline töömõtetest välja lülituda. Puhkusele minemine peaks aga olema pikalt ette valmistatud ja mõtestatud tegevus,“ selgitab Viirmaa.

## Puhkuse korraldamine lähtub tööviisist

Puhkuste planeerimine sõltub ettevõtte töötaja korraldusest. Tartu Ülikooli Kliinikumi spordimeediitsiini ja taastusravi kliiniku statsionaarse õendusabi osakonna õendusjuht **Triin Maasikamäe** sõnab, et vahetustega töötajate puhkuste planeerimine ei erine oluliselt päevatööl käivate inimeste puhkuste planeerimisest. „Leiame kompromissid, et ühel ajahetkel ei oleks liiga palju töötajaid korraga puhkusel. Üldiselt jõuavad töötajad omavahel ise kokkuleppele.“

Väikelastega töötajate puhkusi planeerides peab tihti arvestama ka lasteaedade ja -hoidude kollektiivpuhkustega. „Üks keerulisemaid olukordi ongi see, kui mitmel väikelapsevanemal tekib vajadus puhata samal ajal. Õnneks oleme üheskoos töötajatega neile olukordadele lahendused leidnud.“

Maasikamäe lisab: „Haigestumiste puhul püüab töötaja jõuda valvete katmisteks kokkuleppele mõne teise osakonna töötajaga. Mõnes muus olukorras, näiteks kui on vaja minna arsti juurde, on töötajad ise püüdnud omavahel valvete vahetamiseks kokkuleppeid teha. Sellised olukorrad on vaja kindlasti juhiga kooskõlastada, et tagada töötajate igapäevane ja iganädalane puhkeaeg.“

Wise'i töösuhete tiimi juht **Brett Lemsalu** sõnab, et Wise'i töötajakogemuse üks oluline osa on ülemaailmse miinimumpuhkuse poliitika ja see kehtib kõikidele Wise'i töötajatele, sealjuures ka Eestis. Wise'i töötajatel on vähemalt 33 tööpäeva tasustatud puhkust.

„Puhkusegraafikute koostamise põhimõtted sõltuvad tiimist ja äri vajadusest – on tiime, kus graafikute koostamine on tugevamalt reglementeeritud, kuid suurem osa tiimidest saavad puhkuseaegu vabamalt valida. Me ei saaks luua paremat ettevõtet ega täita oma missiooni, kui

me ei seaks esikohale oma inimeste heaolu. Seepärast julgustame kõiki töötajaid puhkuse ajal täielikult puhkama ja tööst välja lülituma,“ ütleb Lemsalu.

Puhkustega seotud probleemid on Lemsalu sõnul pigem seotud sellega, kui keegi unustab tööplatvormil ülesannete asendajale delegerimiseks vajaliku märke teha.

Tallinna Reaalkooli direktori **Ene Saare** sõnul on koolipersonal suvisel koolivaheajal juulis neli nädalat kollektiivpuhkusel. Sel ajal on koolimaja suletud. „Õpetajatel on ette nähtud põhipuhkust 56 tööpäeva, muul personalil 28 päeva. Meil on kooliperes kokkulepe, et õppetöö ajal põhipuhkust ei võeta, sest kellelegi ei tohi tekkida kolleegi asendamisega ülekoormust. Erandolukordades muidugi tuleme vastu ja leiame lahenduse. Oma järele jäänud puhkusepäevad saavad õpetajad välja võtta muudel koolivaheaegadel, välja arvatud siis, kui on kokku lepitud ühistegevused, näiteks koolitused.“

Saar räägib, et õpetajate töökoormused on märgatavalt erinevad. „Koormus on paljuski sellest, millist ainet õpetaja annab ja milliste tegevustega ta peale tundide andmise veel on hõivatud. Koormuse erinevust tekitavad näiteks unikaalsete tundide ettevalmistamine eri kooliastmetele, uurimustööde juhendamised, arenguvestlused, klassiväljasõidud, koolitused jne.“

Saar nimetab peamiseks murekohaks olukorda, kui keegi soovib õppetöö ajast kuhugi sõita ja selleks puhkust võtta. „Kooli juhtimisega seotud inimesed ei saa pea kunagi 56 puhkusepäeva üksnes koolivaheaegadel puhates kätte, seega võimaldame neil ka muudel aegadel puhkust võtta. Juhtkond ei saa joont alla tõmmata 20. juuniga nagu õpetajad, sest kuni 30. juunini käib uute õpilaste vastuvõtt ja dokumentide vormistamine,“ räägib Saar.

## Planeeri puhkus aegsasti

Puhkusele minnes tuleb teha ettevalmistusi ning aegsasti kolleege teavitada. Üldjuhul on pikad puhkused aasta alguses juba planeeritud ja aegsasti ette teada. „Mõnikord räägitakse, et puhkusele ei saa minna, sest see, mis pärast ees ootab, on nii õudne. See tähendab, et tegelikult pole enne puhkust tehtud vajalikke ettevalmistusi. Oma teemad ja ülesanded tuleb kolleegidele ära delegerida ning kindlad piirid seada, et töökõnedele ja meilidele puhkuse ajal ei vasta,“ räägib Viirmaa.

Maasikamäe ütleb, et puhkuse ajal pöördub ta õdede poole vaid äärmisel vajadusel ja üldjuhul saavad õed end täielikult tööst välja lülitada. „Puhkuse ajal pöördun töötaja poole vaid äärmisel vajadusel. Seda on esinenud mõnel korral viiruste kõrghooajal, kui töötajad on haigestunud. Siis on olnud vajadus küsida töötaja nõusolekut puhkuse katkestamiseks, et katta osakonnas valve. Muude tööteemadega me puhkuse ajal töötaja poole ei pöördu.“

Kui juhtkond väärtustab ja julgustab puhkamist, siis töötajad suhtuvad puhkamisse ka teisiti.

Kollektiivpuhkuse plussiks nimetab Saar kõigi osapoolte teadlikkust sellest, et sel ajal on inimesed puhkusel. „Ära ollakse ühisel puhkuseajal ja keegi ei tüli. Samuti ei pea keegi meist otsima endale selleks ajaks asendajaid,“ ütleb Saar.

Viirmaa teab, et inimesed kipuvad lihtsasti kalendrisse kohustusi kandma ja seda ka puhkuse ajaks. „Tegelikult peaks alustama meeldivast ehk lisama kalendrisse puhkuse ajaks kõik hobid ja alles siis muud kohustused.“ Kindlasti ei tohiks kõiki puhkusepäevi täiesti täis planeerida, aga Viirmaa soovib, et üks röömu pakkuv tegevus võiks igas päevas olla. „Tühja päeva tunne võib tekitada pigem stressi ja panna inimesi otsima asendustegevust just tööasjadest. Võib tunduda, et puhkus peaks olema just see aeg, kus midagi ei planeeri, kuid hästi planeeritud puhkus kiirendab taastumist.“

Puhkuse ajal on oluline tegeleda asjadega, mis endale meeldivad ja hästi välja tulevad. „Minu meelest on enese suhtes ebaõiglane täita puhkust kohustustega, mida muul ajal justkui teha ei jõua. Kui mõni asi on tõesti vaja ära teha, vali sellele ka röömu toov tasakaal,“ soovib Viirmaa. Ta toob välja, et inimene võib eri eluetappidel vajada eri tüüpi puhkusi. Näiteks ammutab mõni energiat lähedastega koosolemisest, mõni aga aktiivsest ja sportlikust puhkusest.

## Töömõtted ei lase puhata

Põhjusi, miks inimesed ei suuda end puhkuse ajal välja lülitada, on erinevaid, kuid üheks neist kipub olema enda vajalikuna tundmine. „Olen ka ise puhkuse ajal tööd teinud. Minul tulenes see kontrollivajadusest ja vastutus-tundest. Keerulisemates olukordades tahtsin hirmsasti midagi saavutada. Paljudel kordadel tekkis tunne, et kui ma pingutan ja tööd teen, siis muudan olukorra paremaks. See on minu isiklik suur õppetund, et tegelikult nii ei ole ja ülepingutamise võib lõppeda hoopis läbipõlemisega,“ räägib Viirmaa.

*Coach* toob välja, et hiljutistest Harvard Business Review's kajastatud USA uurin-gutest selgub, et 47% töötajatest tunneb süüd puhkuse võtmise pärast ja 54% töötavad ka puhkuse ajal. „Ületöötamise kultuur on väga vale signaal. Kui ootus töö kvaliteedile on ülisuur, siis peab ka tugi töötajale olema väga suur.“

Ene Saar on mõtisklenud, kuidas mõõta aega, mida ta kulutab tööle mõtlemise peale. „Tööle tulles tegelikult juba häälestan ennast töölainele ja õhtul kodu-teel mõtlen tööasjadele. Juhtiva töö puhul ei mõõdata tööaega majja sisse või sealt välja astumise hetkest. Arvan, et inimesed, kes töötavad ametis, kus on palju mõtletegevust, nagu on õpetajatel, mõtlevadki tööle ka muid tegevusi tehes.“

**Hästi planeeritud puhkus kiirendab taastumist.**

**Ületöötamise kultuur on väga vale signaal. Kui ootus töö kvaliteedile on ülisuur, siis peab ka tugi töötajale olema väga suur.**

On ka neid, kes lähtuvad seisukohast, et õnnelik inimene on see, kelle töö on tema hobi, ning kui teed seda, mida armastad, ei pea sa päevagi oma elus töötama. „Lugesin just hiljutist uuringut, kus seda põhimõtet väga tugevalt kritiseeriti, sest nii on üliraske saada aru, kust piirid jooksevad. Võib juhtuda, et sellisel juhul teedki kogu aeg tööd. Sellises olukorras peaks kindlasti leidma endale veel mõne hobi, mis ei ole absoluutselt seotud sellega, mida tööna tehakse,“ selgitab Viirmaa.

„Oma klientide puhul olen märganud, et suur roll on organisatsioonide suhtumises puhkustesse. Kui juhtkond väärtustab ja julgustab puhkamist, siis töötajad suhtuvad puhkamisse ka teisiti. Kui juht töötab ööd ja päevad ning ahistab inimesi nädalavahetusel meilide ja kõnedega, siis üldjuhul talendid lasevad sealt kiiresti jalga,“ ütleb Viirmaa.

## Produktiivsed tunnid tuleb maksimaalselt ära kasutada

Produktiivsusest ja efektiivsusest räägitakse palju ning seda seostatakse tihti hea ajajuhtimisega. Viirmaa rõhutab aga, et meil on produktiivseid tunde nädalas

umbes 20. „Nende tundide ümber käib võitlus, sest mitte keegi ei saa olla kogu aeg produktiivne. Tuleb läbi mõelda, kuidas olla just nende tundide ajal parimas vormis.“ See viitab mõtteviisile, et puhkus ja töö on võrdsed partnerid, kus üks toetab teist.

Viirmaa ütleb, et parem on töötada päeva jooksul 4–5 tundi väga süvenenult ja intensiivselt kui 10 tundi hajevil olekus. „Selleks aitab hästi Pomodoro meetod ehk neli pooletunnist tsükli, kus 25 minutit teed tööd ja 5 minutit puhkad. Paned stopperi tööle ja pärast nelja tsükli teed pikema puhkuse. Intensiivsel ajal on kasulik endale päeva jooksul ka pikem puhkus kalendrisse planeerida.“

Ka Saar tähtsustab tööpäeva puhkehetki. „Koolil on kokkulepe massööriga, kes tuleb õpetajate jaoks kooli päevasel ajal. Õpetajad leiavad endale lõõgastumiseks sobiva aja, sest neil ei ole kogu koolipäeva jooksul tunde. Inimesed on väga tänulikud selle eest ja kasutavad võimalust võtta pool tundi enda jaoks.“

Triin Maasikamäe sõnul on statsionaarse õendusabi osakonnas tööpäeva jooksul puhkepauside võtmisega olukord hea. „Töötajad võtavad ise pause ja vajadusel meenutavad pausi võtmise kasu ka kolleegidele. Osakonna valvetööd on keeruline alati täpselt ette planeerida, kuid röömuga märgin, et inimeste teadlikkus puhkepauside vajalikkusest on paranenud. Pärast keerulisi ja kiireid olukordi võetakse teadlikult aeg maha aruteluks või omaette lõõgastumiseks. Söömiseks ja puhkamiseks on tagatud eraldi ruumid ning pausi ajal segatakse vaid äärmisel vajadusel.“

## Kuidas veel saab puhata?

Merle Viirmaa räägib, et aina tihemini kasutatakse ka nn *workcation*'it ehk n-ö tööpuhkust, kus inimesed sõidavad teise keskkonda või riiki ja teevad sealt tööd samal ajal justkui puhates. „Läbipõlemise risk võib aga suureneda, kui töö ja puhkeaeg on täiesti sassis, sest kellaajad võivad erineda Eestis samal ajal töötavate inimeste tööaegadest.“

Kui aga tiim on globaalne ja kliendid rahvusvahelised, võib välisriigist töötamine hästi sobida. Brett Lemsalu ütleb, et suurem osa Wise'i töötajatest saavad aastas kuni 90 päeva välisriigist töötada, kui see on eelnevalt kokku lepitud. „Seda varianti kasutatakse tihti näiteks reisimise ja tööelu ühendamiseks või välismaal elava pere külastamiseks. Tänapäevaseid tehnoloogilisi lahendusi kasutades loob järjest rohkem inimesi töökeskonna just sinna, kus nad ise parajasti viibivad. Olgu selleks suvila Eesti väikesaarel, rendikorter Lõuna-Hispaanias või külalistetuba teisel pool maakera elavate sõprade-sugulaste juures.“

Samuti on Wise'is võimalik võtta täielikult tasustatud kuuenädalast vahepuhkust ehk *sabbatical*'i iga nelja töötatud aasta järel. Wise'is lähtutakse põhimõttest, et tiimiliikmete tööd ja pühendumust tuleb tunnustada. „*Sabbatical* on midagi enam kui lihtsalt pikem puhkus, see on investering meie inimestesse. See pakub võimalust tõeliselt end välja lülitada ja akusid laadida ning seda palju põhjalikumalt kui tavalise iga-aastase puhkuse käigus jõuaks. See aeg annab võimaluse pühendada oma huvidele, olgu selleks siis pikemad reisirid, uue hobi katsetamine või mõne uue oskuse omandamine. Lisaks isiklikele tegevustele on *sabbatical* suurepärase aeg ka selleks, et mõelda läbi, mida Wise'is viimase nelja aasta jooksul on saavutatud ja kuidas soovitakse pärast puhkuselt naasmist edasi areneda,“ räägib Lemsalu.



## Tööinspeksioon tuletab meelde puhkusega seonduvat

- Töötaja iga-aastane puhkus on 28 kalendripäeva.
- Alaealise ning osalise või puuduva töövõimega töötaja põhipuhkus on 35 kalendripäeva.
- Põhipuhkus tuleb kasutada kalendriaasta jooksul.
- Põhipuhkust antakse osadena üksnes poolte kokkuleppel.
- Põhipuhkuse osadeks jagamise kokkuleppe korral ei saa üks osa puhkusest olla vähem kui 14 kalendripäeva järjest. Tööandja ei pea andma lühemat puhkust kui 7 kalendripäeva.
- Põhipuhkuse aja määrab tööandja hiljemalt märtsi lõpuks koostatud puhkuste ajakavas.
- Puhkuste ajakavasse märkimata puhkust saab töötaja kasutada talle sobival ajal teavitades tööandjat sellest 14 kalendripäeva kirjalikult ette.
- Puhkuste ajakavas olevat puhkust saab muuta vaid poolte kokkuleppel.
- Puhkuste asendamise korraldab tööandja. Tööandja ei või puhkuse ajaks asendaja leidmist nõuda töötajalt.
- Töövõimetuslehel olemine ei katkesta puhkust automaatselt. Puhkuse ajal haigestumisest ja puhkuse katkestamisest ning töövõimetuslehe kasutamisest tuleb tööandjat teavitada töövõimetuslehele jäädes. Pooleli jäänud puhkust saab kasutada kohe pärast töövõimetuslehe lõppemist või poolte kokkuleppel muul ajal.

Vaata lisa

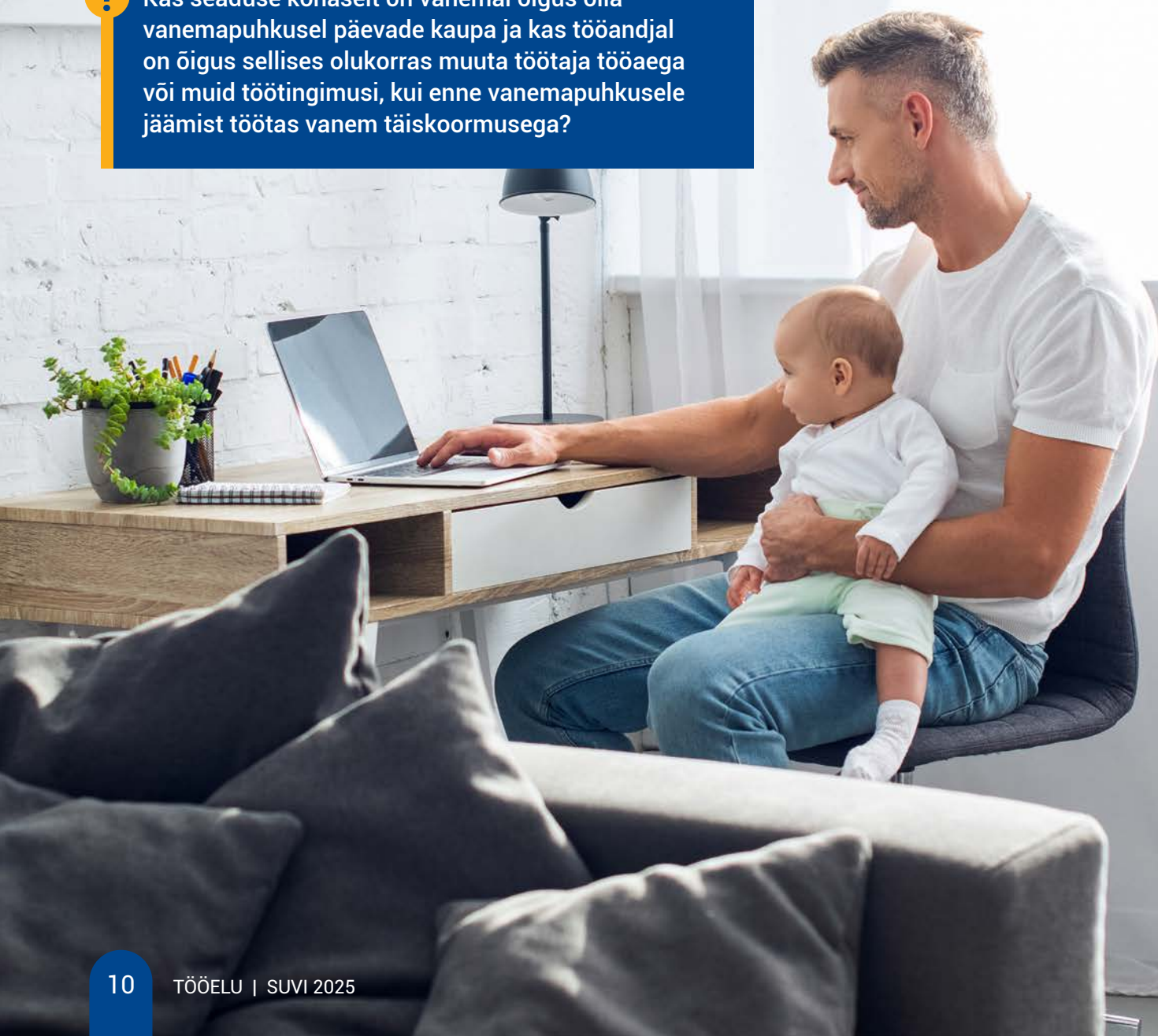
[www.tooelu.ee/et/26/puhkuse-liigid#pohipuhkus](http://www.tooelu.ee/et/26/puhkuse-liigid#pohipuhkus)

# Vanemapuhkusega seotud küsimused

? Kas töötaja võib töölepingu seadusest tulenevalt vähemalt 30 päeva ette teatades teha tööandjale avalduse, et näiteks novembrist aprillini on ta vanemapuhkusel iga nädala teisipäeval ja neljapäeval ning töötab iga nädala esmaspäeval, kolmapäeval ja reedel?

? Kas töötajal on nimetatud olukorras õigus olla endiselt täiskoormusega töökohal, nagu ta oli seda enne vanemapuhkusele jäämist, ja võtta vanemapuhkuse päevi?

? Kas seaduse kohaselt on vanemal õigus olla vanemapuhkusel päevade kaupa ja kas tööandjal on õigus sellises olukorras muuta töötaja tööaega või muid töötingimusi, kui enne vanemapuhkusele jäämist töötas vanem täiskoormusega?



## Vastab Tööinspektsiooni nõustamisjurist Piret Korol

Vanemapuhkus ja vanemahüvitis ei ole omavahel seotud, s.t kui vanem ei kasuta vanemapuhkust, võib ta sellegipoolest taotleda ja ka saada vanemahüvitist.

Kui töötaja soov on oma tööandja juures töötada kas osajaga või näiteks ka tähtajaliselt mõnel teisel ametikoosal, siis tuleb esmalt katkestada vanemapuhkus ja tööle naasta. Vanemapuhkus katkestatakse, sest töötaja ei saa viibida samal ajal vanemapuhkusel ja töölepinguga tööl. Töötaja teavitab tööandjat vanemapuhkusele jäämisest või vanemapuhkuse katkestamisest vähemalt 30 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti. Töötaja võib saada vanemahüvitist ka töötamise ajal.

Seega, kui töötaja ja tööandja vahel oli eelnevalt sõlmitud tööleping täistööajaga, saavad pooled vajadusel kokku leppida töölepingu tingimuste muutmises kindlaks tähtajaks, näiteks muuta tähtajaliselt töötasu, töökoormust, tööülesandeid jne, et töötaja saaks ühildada töö- ja pereelu.

Kui töötaja asub tööle olemasoleva tööandja juures osalise koormusega, siis jõustub töölepingu muudatus uutel tingimustel. Seega on oluline määratleda, kas muudatus on tähtajaline või tähtajatu. Töölepingu muutmiseks tehakse töölepingu lisa, milles on mõistlik tähtajaliselt kokku leppida, et töökoormus on ajutiselt muudetud. Näiteks lepivad töötaja ja tööandja kokku, et kuni lapse 3-aastaseks saamiseni töötab töötaja osalise koormusega (nt 0,25), või kehtivad töölepingus muudetavad tingimused kuni teatud kuupäevani.

Tähtajaliseks ei muutu tööleping ise, vaid tingimused, mida muudetakse. See tähendab, et töötaja ja tööandja vahel kehtib peale tähtajalise saabumise tööleping samadel tingimustel, nagu see oli sõlmitud enne muudatust.

Seadus ei piira töötaja õigust valida, kui pikalt järjest puhkust kasutatakse või kui mitmel korral selle kasutamine katkestatakse kuni lapse 3-aastaseks saamiseni. Töötaja saab vanemapuhkust planeerida ja kasutada ka üksikute kalendripäevade kaupa kuni lapse 3-aastaseks saamiseni. Vanemal on õigus vanemapuhkust katkestada ning seda uuesti kasutama hakata enda valitud ajal.

Töölepingu seaduse § 62 lg 3 reguleerib üksnes vanemapuhkusele jäämisest ja selle katkestamisest etteteatamise tähtaega, mis on minimaalselt 30 kalendripäeva, kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud teisiti. Olukorras, kus töötaja soovib tööandjat informeerida ühekordse teavitusega näiteks järgmise kuue kuu pikkuse perioodi kohta, millistel nädalapäevadel ta soovib kasutada vanemapuhkuse päevi ja millistel mitte (s.t anda tööandjale ette teada oma vanemapuhkuse kasutamise täpselt ajakavast järgmise poole aasta jooksul), on igal juhul töötaja täitnud 30-päevase etteteatamise nõude.

Seadus ei keela ka teavitada vanemapuhkuse kasutamise ja katkestamise soovist pikemalt kui 30 kalendripäeva ette.

Seega saab töötaja teavitada tööandjat vanemapuhkusele jäämisest ja selle katkestamisest ka etteulatuvalt pikema ajaperioodi kohta, määratledes täpselt need kalendripäevad, millal ta soovib kasutada vanemapuhkust ja millal teha tööd. Siinjuures on aga oluline märkida, et kui töötaja teeb tööandjale sellise tahteavalduse vanemapuhkuse päevade kasutamise kohta pikema ajaperioodi kohta etteulatuvalt ära, siis tööandja arvestab sellega edasise tööprotsessi ja töötaja asendamise planeerimisel, mistõttu on igati mõistlik tööandjaga hilisemad muudatused vanemapuhkuse kasutamise kohta eraldi läbi rääkida.

Oluline on märkida, et kui täistööajaga töötaja kasutab iga nädal teatud päevadel osaliselt vanemapuhkust ja teatud päevadel töötab, siis ei teki sellest automaatselt osalise töökoormusega töökohta. See tähendab, et töölepingus kehtiv töökoormus ei muutu, kuna töötaja kasutab puhkuseõigust. Küll aga ei teeni töötaja vanemapuhkusel olevate päevade eest põhipuhkusepäevi.

Töötaja töökoormus on töölepingu oluline tingimus, milles töötaja ja tööandja on eelduslikult kokku leppinud töösuhte alguses. Töölepingus saab kokkulepitud tingimusi muuta vaid poolte kokkuleppel. Seega tuleb tööandjal töölepingu tingimuste muutmiseks pöörduda ettepanekuga töötaja poole. Tööandja saab küll töötajale teha ettepaneku töökoormuse muutmiseks, sh töökoormuse vähendamiseks, kuid töötaja ei pea sellise tööandjapoolse ettepanekuga nõustuma ega sõlmima tööandjaga selles küsimuses kokkulepet. Tööandja

ei saa seega töötajat ühepoolset kohustada töölepingu olulise tingimuse – töökoormuse – muutmiseks.

Teavituskohustust täites on seega võimalik õigeaegselt esitatud avaldusega teatada tööandjale 30 kalendripäeva ette vanemapuhkuse katkestamisest ja kasutamisest. Selle avaldusega saab välja tuua kõik kuupäevad, millal töötaja jääb vanemapuhkusele ja millal selle taas katkestab. Samuti saab teha avalduse enda poolt valitud perioodiks (nt 1 kuni x kuud) kuni lapse 3-aastaseks saamiseni või lühemaks perioodiks.

Tasub mõista, et tööandja peab sel juhul iga nädal Maksu- ja Tolliameti töötamise registris (TÖR) kandeid tegema. Samuti tuleb teada, et kui vanemapuhkusel oleva töötaja asendamise ajaks on sõlmitud tähtajaline tööleping asendajaga kuni vanemapuhkusele töötaja tööle naasmiseni, lõpeb asendava isiku töösuhe siis, kui töötaja vanemapuhkusele naaseb.

Meeles tuleb pidada ka seda, et vanemapuhkuse ajal osalise koormusega ja vahelduval viisil töötamine võib mõjutada näiteks vanemapuhkuse järel kasutatavate puhkuste tasude suurust ning ka töösuhte lõppemisega seotud hüvitiste suurusi.

**Töötaja saab vanemapuhkust planeerida ja kasutada ka üksikute kalendripäevade kaupa kuni lapse 3-aastaseks saamiseni.**



# Suurte plaanide teostamine vajab tugevat meeskonda

Eesti esimesest alpakafarmist, mis on tänaseks tegutsenud juba 13 aastat, on kujunenud suurim kameliide kasvataja farm Eestis. Perenaise **Kaja Varmisoni** sõnul on just väljatöötatud reeglistik see, mis tagab meeldiva elukeskkonna loomadele ja paneb ka küllastajatel silma särama.

Tekst: Marin Soomets | Fotod: Lilli Lumera

## Kuidas jõudsid farmipidamiseni?

Elasin koos mehega tema kodumaal Norras ja 2011. aastal hakkasime mõtlema, et võiks elada kuskil mujal. Vaatasime saateid, kus renoveeriti vanu hooneid ja nii tekkis mõte ka ise see teekond ette võtta. Käisime ringreisil, et vaadata, kas mõni paik, näiteks Lõuna-Prantsusmaa või Põhja-Itaalia meeldib niivõrd, et võiks seal elada. Kõik tundus meie jaoks aga liiga kaootiline. Kuna olen pärit Pärnust, hakkasime hoopis siiakanti vanu talukohti vaatama.

Alpakadeni jõudsin tänu oma hobile. Olen käsitöeline ja armastan kududa. Minu tütar soovis konkreetset kollast tooni mütsi ja hakkasin seda värvitooni otsima. Lõpuks leidsin lõnga, mis oli nii pehme ja mõnus kududa. Kui uurisin, mis kiudu see sisaldas, lugesin – 100% alpaka. Kuna ma meriinolammast teadsin, hakkasin guugeldama, et milline näeb välja alpakalammast. Pildidelt vaatasid vastu aga hoopis teistsugused loomad kui lambad (muigab – *toim*).

Tookord polnud mul plaanis hakata loomi pidama. Küll aga ostsin edaspidi kudumiseks ainult alpakalõnga. 2011. aasta suvel ostsime Pärnumaale vana hooletusse jäetud Kännu talu. See koht paelus meid tohutult, sel on nii hea aura. Kuna majutusasutust ei olnud mõtet keset põlde teha, mõtlesin järgmisena loomade peale. 2012. aastal tõime Inglismaalt need väärtusliku villaga, pehmed, imearmsad ja sõbralikud alpakad esimesena Eestisse.

Algusaastad olid väga nauditavad. Igal õhtul, kui loomade juurest tuppa tuln, olid mu suunurgad ülespoole. Pärast kolme aastat ostsime ära kõrvaltalu – Laane talu, et kodu oleks ainult meile. Küllastajad käisid loomi vaatamas ja kuigi oli tore kutsuda inimesi oma koju, ei olnud lõpuks kodus enam privaatsust ning kõrvaltalu andis meile võimaluse laieneda.

## Millega Alpakafarm tegeleb?

Kasvatame alpakasid villa eesmärgil ja näitame küllastajatele loomi. Me valmistame alpakavillast tooteid, meil on kaks füüsilist kauplust (üks kohapeal, teine Are meiereis) ja e-pood.

Küllastajatele oleme avatud nädalavahetuseti ja suveajal iga päev. Selleks et pakkuda suuremat elamust, oleme soetanud lisaks alpakadele veel teisigi loomi. Kameliide – laamasid, guanakosid ja alpakasid – on meil kokku 102 ning lisaks on meil kitsed, Ouessant'i käabuslambad, meriino lambad, Valais' mustninalambad, merisead, kanad, koerad ja kassid ka. Kokku 180 suud, keda toita. See on tohutu suur töö.

**Oluline on olemasolevaid töötajaid hoida.**

Lisaks Alpakafarmile on meil Lätis villavabrik. Algselt kasutasime sealse vabriku teenuseid villa töötlemiseks – lasime teha vilti, heiet ja villaloori. Abikaasa Kai ostis sinna vaibalõnga tegemise masina, nii saame teha nüüd ka vaibalõnga. Ühel hetkel tekkis võimalus osta kõik need seadmed ja kogu vabrik ära. Sealne vabriku haldamine on aga keerukas ja ajakulukas. Minu soov oli vabrik tuua meile lähemale.

Nii ostsime eelmisel aastal Are meierei, kus avasime käsitöökaupluse ja kohviku. Lisaks plaanime vabriku sinna ümber kolida. Ideid on palju, aga keegi peab suutma need realiseerida. Üha suurenev farm ja tegevused vajavad tugevat ja toetavat meeskonda ning see on meile suur väljakutse.

## Kes on teie töötajad?

Koolivaheaegadel, nädalavahetustel ja suviti teevad meil giiditööd kohalikud noored. Nad näitavad loomi, abistavad erinevates töödes ja õpivad maaelu. See on noortele väärtuslik esimene töökogemus – nad õpivad siin lisaks loomade eest hoolitsemisele ka suhtlemisioskust ja saavad keelepraktikat. Oleme viimased paar suve kaasanud noori meie kogukonnast võimalikult palju. Teades, et kõik värbamised alati ei õnnestu, võtan hooaja alguses töötajaid pigem rohkem ja aja jooksul selgub, kes jääb püsima.

Aastaringsed töötajad on mul olnud viis aastat. Töötajate leidmine ja nende hoidmine on pidev väljakutse. Ka

praegu otsin töötajaid nii farmi kui ka meiereisse. Eks elu teeb oma korrekture ja see on normaalne, et inimesed vahetavad töökohti. Noortena siin alustajad lähevad ülikooli ja alustavad oma elu. Jätan neile aga alati ukse lahti ja ootan tagasi. Mul on üks töötaja, kes on vahepeal ära käinud ja tagasi tulnud – see annab kindlust, et pakun oma töötajatele head töökeskkonda ja nad tulevad tagasi.

Maale on keeruline leida töötajaid, kes tuleksid toime loomadega ning oleksid tublid ja asjalikud. Seetõttu on eriti oluline olemasolevaid töötajaid hoida. Selleks olen abistanud oma töötajaid ka eraeluliselt. Unistan püsivast meeskonnast, et ma ei peaks iga hooaeg uusi töötajaid otsima.


Minu kui ettevõtja väljakutse on leida farmi juhtiv töötaja, kes võtaks minu koormust vähemaks. Näen, et kõige paremini õnnestub väljaõppes see, kui alustada giiditööst, õppida tundma talu, loomi ja liikuda järk-järgult edasi. Keeruline on tulla kohe juhtima, kui ülevaade ja kogemus meie igapäevatööst puudub.

## Kuidas toimub noorte väljaõpe?

Noorte töö on suhelda küllastajatega, tutvustada meie loomi ja jälgida, et farmi saabunud inimesed ei pakuks meie loomadele enda kaasa toodud toitu, sest see võib saada loomale saatuslikuks. Teen kõikidele noortele koolituse, et nad oskaksid loomadest rääkida nii fakte kui ka põnevaid lugusid. Töö loomadega tähendab järjepidevat ohutusele tähelepanu pööramist – kõik peab olema ohutu nii töötajatele, küllastajatele kui ka loomadele.

Näiteks juhin noorte tähelepanu loomadele, kelle aedikutesse ei tohi siseneda. Kui see peaks olema vajalik, peavad nad teavitama mind või loomatalitajat. Nendeks loomadeks on mõned üksikud jäärad, kes käituvad ettearvamatult.

Lisaks aitavad noored lasta voolikust loomadele värsket vett. Selleks tuleb jooginõu eelnevalt ka loputada. Kui küllastajaid ei ole, on noored abiks lillepeenarde rohimisel ja papist alpapakiltidega magnetite meisterdamisel.



Loomapidamise juures pean kõige tähtsamaks inimeste juhendamist ja väljaõpet.

## Suvi on kõige kiirem aeg, kuidas on teil lood töö- ja puhkeaja tasakaaluga?

Puhkuseplaane võib ju teha, aga elus tuleb ette igasugu ootamatusi. Seetõttu pakun paindlikke töötingimusi. Mul on töötajaid, kes käivad ainult suvel ja keskenduvad talvel õppimisele. On ka neid, kes tahavad kord kuus appi tulla. Teeme töögraafiku kuuks ajaks ette ja püüan alati arvestada töötajate soovidega, kui on vaja vabu päevi. Paindlik töögraafik on oma töötajate hoidmisel kindlasti oluline.

Olgugi et suvel on külastuste tippaeg, leiame ka siis võimaluse puhkamiseks. Küll võib-olla mitte pikalt, aga nädala ikka.

## Kas ise ka talust välja saad?

Pigem vähe. Farmipidamine on üpris isoleeritud ettevõtmine, sest loomad vajavad pidevat tähelepanu ning talust eemal olla on väga keeruline.

Mul läks seitse aastat saamaks aru, et talupidamine ei ole jätkusuutlik, kui ma endale aega ei võta. Mul on Pärnus korter ja mõnikord lähen ööseks sinna. Kodu lähedal on muidugi keeruline päriselt puhata, sest Pärnus on omad toimetused ja kodu lähedus võimaldab kõne peale kohe kohale minna.

## Kuidas sa puhkad?

Mul on hea meel ka selle üle, kui saan minna sõbranna sünnipäevale. Enamasti puhkan korralikumalt sügisel ja teen seda tavaliselt üksi, sest kui elada ja töötada oma mehega koos, on puhkust vaja ka üksteisest. Unistan ka, et saaks veebruaris mõne välisreisi teha, kuid kui talv kätte jõuab, mõtlen pigem sellele, et uue hooajani tuleb kuidagi toime tulla. Loomad vajavad mõnikord ootamatuid väljaminekuid, mõni haigestub ja on vaja pakkuda arstiabi.

Tegelikult ei ole farmis kunagi rahulikku aega, kogu aeg on midagi teha. Sügisel peab uuesti kaupluste jaoks tooteid välja mõtlema ja neid kuduma, et ka järgmisel hooajal oleks, mida müüa.

## Mis on väikeettevõtja suurimad raskused?

Minu ettevõtja-aastate jooksul on palju muutunud. Farmi algusaastatel oli väga lihtne, vallavalitsuses tunti kõiki valla ettevõtteid, pöördumistele vastati samal või hiljemalt järgmisel päeval ja lahendused tulid kiiresti.

Viimastel aastatel on tekkinud tööandjatele juurde väga palju aruandlust. Bürookraatiat on kohati isegi nii palju, ei ole enam aega olla ettevõtja ega tegeleda oma põhi-tegevusega.

Vahel tundub, et selleks, et olla ettevõtja, peab ise olema juuraharidusega ja tundma seadusi. Olen 13 aasta jooksul veetnud palju öid oma uneajast seadusi lugedes, kohati on neist võimatu aru saada.

Ettevõtja jaoks on murekoht see, et igapäevaelus muutuvad asjad kiiremini, kui seadused järele jõuavad. Võib võtta tohutult palju aastaid enne, kui seaduses asjad liikuma hakkavad.

Tunnistan, et mõnikord on keeruline mõista, miks midagi on seaduses ette nähtud. Näiteks tuli ühe kontrolli käigus meile üllatusena välja, et alaealised ei tohi kasutada porgandite viilutamiseks mõeldud spetsiaalset masinat. Küll aga võivad nad porgandeid lõigata noaga, millega on enese vigastamine palju tõenäolisem. Meil täiskasvanutelgi on vahel juhtunud, et oleme sõrme lõiganud.

## Kuidas on farmis tagatud tööohutus?

Põllumajandussektorit peetakse mujal maailmas üheks ohtlikumaks valdkonnaks. Lisaks füüsilistele ohuteguritele raskendavad olukorda psühhosotsiaalsed tegurid, nagu pikad tööpäevad, majanduslik ebakindlus, tegevuste planeerimise keerukus ja administrerimisega seotud nõudmised.

Loomapidamise puhul pean kõige tähtsamaks inimeste juhendamist ja väljaõpet loomadega käitumisel. Selleks et loomad ei muutuks kurjaks ega käituks ettearvamatult, mis võiks halvemal juhul kaasa tuua õnnetusi töötajate jaoks, tuleb teada, kuidas nendega ümber käia ja kuidas nende eest hoolt kanda. Tuleb teada, mis neile meeldib ja mis mitte.

Näiteks on töötajatel keelatud üle astuda lamavast loomast ning farmis on töötajatel olemas isikukaitsevahendid, nagu näiteks töökindad, kaitseprillid ja kõrvaklapid. Töökindad on talitaja igapäevane töökaitsevahend. Tema tööülesannete juurde kuulub ka heinte etteviimine minilaaduriga ja vahel tuleb kasutada saagi, et parandada või ehitada aedikuid ja väravaid.

Pööran tihti töötajate tähelepanu sellele, et kui kasutatakse tööriistu, millel on teravad otsad (heinahangud, sõnnikuhargid), siis need tuleb pärast kasutamist panna tagasi oma kohale, et mitte ennast ega loomi kogemata vigastada.

Rõõmsate ja rahulike loomade kasvatamisel on äärmiselt tähtis, et ka külastajad reeglitest kinni peaks. Kõik meie töötajad teavad, et loomi ei tohi pea pealt katsuda. Alpakadel on väga kelmikas paksu karvaga tutt pea peal ja see tõmbab inimesi väga ligi. Seega tuletame pidevalt meelde, et alpakale ja ka teistele loomadele pea pealt katsumine ei meeldi.

Kuna loomad on ikkagi lõpuni ettearvamatud, peab alati olema ettevaatlik ning kinni pidama reeglitest, kus ja

**Suviti alpakafarmis töötamine on noortele väärtuslik töökogemus – nad õpivad lisaks loomade eest hoolitsemisele ka suhtlemisoskust ja saavad keelepraktikat.**

kuidas tohib liikuda. Külastajatele on loodud farmis liikumiseks ja loomade vaatamiseks turvalised käiguteed.

Selleks et loomadel oleks hea olla ja nad tunneksid ennast turvaliselt, ei tee me suurt lärmi ega jookse. Vastasel juhul tunnetavad loomad ohtu ega tule aia äärde end näitama. Nii jäävad paraku inimesed vahetust kontaktist loomaga ilma. Alpakat saab imetleda ja silitada siis, kui olla rahulik ja oodata.

Reeglid ei ole kellegi kiusamiseks, vaid selleks, et loomad tunneksid end hästi. Siis saab head elamust pakkuda ka küllastajale. Loomad käituvad sinuga viisakalt, kui sa ise seda teed.

## Kuidas te küllastajatele reegleid tutvustate?

Selleks et pakkuda küllastajatele maksimaalselt head elamust ja kokkupuudet loomaga, informeerime kõiki farmi saabunud küllastajaid. Lisaks on info üleval plakatitel ning kodulehel oleme reeglid kokku koondanud videosse. Piletit ostes räägib ka müüja olulised asjad üle.

Kui näen, et inimesed teevad pai pea pealt, siis võtan aja ja selgitan neile, miks seda teha ei tohi. Tahan näidata sõbralikke ja häid loomi.

## Mis väärtust te küllastajatele loote?

Meie giiditurid on väga põnevad. Lisaks loomade näitamisele saame inimesi harida. Ma võiksin rääkida alpaka-dest tundide viisi. Linnainimesed ei ole sageli teadlikud, mis vahe on näiteks oinal ja jääral ning mida tähendab väljend „igal oinal on oma mihklipäev“.

Kui inimene tuleb küllastuse lõpus mind kallistama ja ütleb, et meie juures oli nii tore, siis on see minu jaoks justkui teine palk. Südame teeb soojaks, kui küllastajad leiavad, et oli tore, ja tulevad tagasi. Üks isa käib oma lapsega meil vaat et korra kuus. Püsigüllastajaid on teisi. Neil on tore vaadata, kuidas oleme ajaga kasvanud ja arenenud.

Üks pedagoogina töötav ema rääkis mulle kord, miks on ülioluline tuua oma laps aastast aastasse samasse kohta. Laps märkab kasvades erinevaid asju, kord jäävad meelde pererahva kassid, teinekord midagi muud.

## Milline on Eesti puhkaja?

Inimesed tulevad meie juurde elamust saama. Üha enam näen, et inimesed saavad kokku sugulaste või sõpradega, võtavad külalistemaja ja uudistavad ühe maakonna piires ringi. See on vahva.

## Mis sind motiveerib?

Mind motiveerivad minu armsad loomad. Nii tore on, kui hüüan „Jimmy-Jimmy!“ ja armas alpaka tuleb kohe jooksuga minu juurde. See on see, mis rõõmustab – loomad, kes annavad mulle kogu jõu. Teinekord lähen pärast pikka väsitavat päeva loomade juurde – lihtsalt naudin nende seltskonda ja ammutan neilt energiat.

# Pea meeles!

## Tööinspektsiooni soovitusel loomadega töötajatele

**1.** Pööra erilist tähelepanu loomade käitumise mõistmisele ja looma spetsiifikat arvestavatele töövõtetele.

Loomad võivad käituda ettearvamatult, näiteks astuda peale, hammustada, tõugata vms. Läbimõeldud juhendamine ja väljaõpe aitab vältida õnnetusi ja omandada ohutud töövõtted.

**2.** Töö loomadega on tihti füüsiliselt raske. Ülekoormustrauumade tekkimise ennetamiseks jälgi raskusi teisel dades õigeid töövõtteid. Tööpäeva või -vahetuse kestel vaheta tööülesandeid, et vältida kordustest tekkivat pinget, võimalda puhkepause, kohanda töökoht tööle sobivaks ja võta raskuste teisaldamiseks kasutusele abivahendid.

**3.** Kui töö seda nõuab, kasuta tugevdatud ninaosaga turvajalatseid, et vältida looma jalale astumisest tekkivaid vigastusi, ja kanna nahakahjustuste vältimiseks kindaid.

**4.** Vajadusel kann maski või respiraatorit, et vältida hingamisteede haigusi või allergiaid, mida võib tekitada kokkupuude loomade naha ja karvadega, heina- või õietolmuga, hallitusega vms.

**5.** Märgadel pindadel liikudes ole tähelepanelik, et minimeerida libastumis- ja kukkumisohtu. Märgista libisemis- ja kukkumisohtlikud kohad.

**6.** Pööra tähelepanu aedikute korralikule sulgemisele ning jälgi, et käed-jalad ei jääks aediku detailide vahele.

# Hirm puhkuse ees



Minu tähtajaline tööleping lõppes. Kõik ümberringi küsivad, mida ma järgmiseks teen. Ma kavatsen puhata. Kohe, kui sellest kuuldakse, järgnevad nõutuks tegevad reaktsioonid. Ühed arvavad: „55+ pole tööturul oodatud, sul ei olegi järgmist kohta, kas sa oled kuulnud, et on majanduslangus?“, teised toetavad: „Kui on võimalik, siis miks mitte“ või „Mis sul viga, sul mees“.

Tekst: Anneli Kannus | Foto: Olga Makina

Loeme läbipõlemisest ja töörõõmu kadumisest viimasel ajal eriti palju ning ma ei taha end sellest reast leida. Läbipõlemise vältimiseks on kõige lihtsam elu tasakaalus hoida, mis muidugi on keeruline. Minagi olen viimase aasta jooksul olnud selle kuristiku serval, kuid õnneks on mul töökaaslased ja sõbrad, kes märkavad ja sunnivad servalt tagasi astuma. Kas seetõttu on jäänud midagi olulist teises plaanis tegemata? Kohe kindlasti mitte.

Hirm jääda mõnest tähtsast asjast ilma või mõnele olulisele kirjale vastamata ei lase meid sageli lahti nädalavahetustel ega puhkusel. Tean neid, kes telefoni töömeile ei luba, sest ei suuda neid vaatamata jätta ning puhkuse ajal vähemalt kord nädalas kirjad ikka läbi kammivad. Olin minagi mingil ajal sellega hädas. Tõsi, tööülesanded on erinevad ja kui näiteks ehitad eurorahadega koolimaja, siis ongi vaja telefon ka puhkuse ajal sees hoida.

Kuidas siis hästi puhata? Kolleegid peavad teadma, millal sind päriselt puhkusel segada tohib ja millega nad peavad ise hakkama saama. Niisamuti on mõistlik töökultuur ja -korraldus sellised, kus igapäevased asjad saavad ilma juhita aetud. Juhti on vaja kriisilukorras või innovatsiooni ja muutuste juurutamisel,

**Kolleegid peavad teadma, millal sind päriselt puhkusel segada tohib ja millega nad peavad ise hakkama saama.**

millest viimast puhkuse ajaks ei planeeri. Kui on päriselt kriis, siis tuleb juhti teavitada isegi siis, kui selle lahendamisega kenasti hakkama saadakse. Infot võiks jagada ka olulistel puhkudel, näiteks kui Eesti Vabariigi president tahab asutusse külla tulla.

Muidugi tabab ka mind mõnel pimedal öötunnil üles ärgates mõttetorm, mille sees kappab küsimus: mida ma edasi teen või mida ma üldse veel teha tahan? Saan aga

üha paremini hakkama elu usaldamisega ja lasen uutel asjadel oma ellu tulla. Loodan lihtsalt parimat.

Ma tean seda, et hirm halvab ja takistab. Ega ilmaasjata ole meil vanasõna: „Hirmul on suured silmad.“ Mida mõtled ja välja ütled, seda saad. Seitse aastat tagasi ütlesin, et tulen sügisel oma uute kopsude järele ja nii läkski. Nüüd ütlen, et olen välja puhanud suve lõpuks. Hetkel pean puhkamist tõsiselt võtma. Isegi kui olen hea

ajaplaneerija ning olen suutnud töö- ja pereelu tasakaalus hoida, siis 25 aastat kirglikku juhiametit pidades ning kahe asutuse edulugu kirjutades on just nüüd kätte jõudnud see hetk, et aeg maha võtta ning keskenduda korraks endale. Isekalt, ikka selleks, et üldse veel midagi tahta ja jõuda.

# Suvepäevad – kollegiaalsuse kasvatamine või eriarvamuste kadalipp?

Suvepäevade mõte on teha koos kolleegidega midagi toredat, mis edendab ettevõtte kultuuri ja tiimi koostööd ning milles võimalikult paljud tahaksid osaleda. Mida suurem ja mitmekülgsem on organisatsioon, seda keerulisem on aga leida kõigile meeldiv ja sobiv formaat.

Tekst: Ilona Leib

## Kuidas korraldada üritusi meeldejäädvalt ja eesmärgipäraselt, kui suvepäevad oma vanal kujul on ammendunud?

Tartu Ülikooli Kliinikumi Covid-19 pandeemia ajal töötajatele korraldatud tänukontserdist sai iga-aastane suvelõputraditsioon. „Meil on tavaks korraldada töötajatele ka aastalõpukontsert, aga talvise aja kontserdikohad seavad osalejate arvule piiranguid. Seepärast jälgime suvise kontserdi puhul, et kontserdiala mahutavus oleks piisav. Kliinikumi suvisel kontserdil osaleb ca 1500 töötajat ning talvisel 1000,“ räägib kliinikumi kommunikatsioonijuht **Helen Kaju**.

Kodumaisel kapitalil põhinev kaubandusettevõtte Selver ei korralda suvepäevi igal aastal. „Hindame oma võimalusi ja soove jooksvalt ning kohandame ka ürituse stiili vastavalt vajadusele. Näiteks tähistame tänava 30-aastaseks saamist pidulikuma suursündmusega,“ räägib Selveri personalijuht **Tiina Mironova**.

Kuna nii kliinikum kui ka Selver on avatud iga päev, siis kahjuks pole võimalik kõigil töötajatel osaleda. „Alati leidub inimesi, kes jäävad meelsasti tööpostile, võimaldades töökaaslastel nautida ühiseid tegevusi,“ räägib Mironova.

## Tiimiüritused on kõrgemas hinnas

„Suure ühisürituse alternatiivina toimivad suurepäraselt väiksemad tiimiüritused – matkad, stiilipeod või töötoad, mis pakuvad võimalust kvaliteetseks suhtluseks lähimate kolleegidega, on tihti isiklikumad ning boonusena ka soodsamad korraldada,“ räägib Mironova.

Kliinikumi teenistused korraldavad samuti meeleolukaid parvematku, orienteerumisvõistlusi ja töötubasid. „Kui Tartu vana lastehaigla pärast kolimist tühjaks jäi, toimus töötajatele seal põgenemistoast inspireeritud

seiklusmäng, mis osutus nii populaarseks, et inspireeris lausa Tartu2024 kultuuripealinna programmi,“ toob Kaju näite.

## Kuidas luua igale eale ja huvile kõnetavat programmi?

„Programmi koostamisel on mõistlik kaasata esindajaid erinevatest osakondadest ja vanuserühmadest. See tagab mitmekülgsema vaate ja arvestab võimalikult paljude huvidega. Kindlasti ei soovita ajakava liiga tihedat teha. Alati tasub jätta piisavalt vaba aega, sest inimestele meeldib omavahel suhelda ja üksteise seltskonda nautida,“ räägib Mironova.

„Kliinikumi kontserdil esineb vähemalt kaks artisti, et esinejate repertuaar kõnetaks igas vanuserühmas töötajaid. Artistide valimisel arvestatakse ka töötajate seas läbi viidud küsitlust. Nii näiteks on pakkunud kontserdielamusi Koit Toome koos Anne Veskiga, Suured Tüdrukud koos Olliega, Curly Strings koos NOËPiga ja paljud teised,“ selgitab Kaju.

## Keegi ei taha olla vinguviul

Osa inimesi mõtleb igal aastal sügavalt, kas on oht saada kollektiivis vinguja tiitel, kui jälle ei saa või soovi tiimiüritustel osaleda. Põhjusi võib olla erinevaid. Kui näiteks tervis ei luba telgis või kütteta ruumis magada, tuleks sellest kindlasti tööandjale rääkida. Mida aga teha siis, kui askeetlik oomaja või tegevuste valik lihtsalt ei meeldi?

Nii läheb tippspetsialist Mari, neljakümneandates naine, alati kohusetundlikult tiimiga kaasa, kui sõit viib järjekordsesse matkatallu. Kanuumatku ega jalgpalli ta aga kaasa ei tee – kardab vigastusi ja haigestumisi. Tema töö- ja elukorralduse lööks segi igasugune kõrvalekalle, sest ta kasvatab üksi algkoolilast ning on oma eakate vanemate ainus hooldaja. Teiste muretut käitumist vaadates ei ole tal olnud tahtmist jagada oma hirmu

töövõimetuse ees. Sportlikule osale järgneb tavaliselt lõogastumine saunas – veel üks ajaveetmise vorm, milles ta peamiselt meeskolleegidest koosnevas seltskonnas osaleda ei soovi.

Katrin meenutab aga suure organisatsiooni suvepäevi ühel väikesaarel justkui ebaseaduslikku vabaduse võtmist. Südaööl pidi üks laev tagasi mandrile viima need, kes ööbima ei jää. Katrin oligi selliselt plaanid teinud, kuid kuna pidu kulges hoogsalt, siis otsustati öist laevareisi muudkui edasi lükata, kuni lõpuks väljuti alles pool kolm.

## Kas spordist saab suvepäevadel liitja või lahutaja?

Liigselt sportmängudele keskenduvad suvepäevad jätavad osa kolleegidest kas tervise, ettevalmistuse või võistlemishuvi puudusest kõrvale. „Suvepäevadel osalemine on vabatahtlik ja peab selleks ka jääma – nii tunneb iga osaleja end mugavalt,“ räägib Tiina Mironova.

„Kliinikumis on toimunud mitmesaja töötajaga orienteerumisvõistlus, kus pidasime silmas, et lisaks sportlikule pingutusele saaksid märgatud ja tunnustatud nii kostüümid, meeskonnatöö kui ka nutikus,“ räägib Helen Kaju.

„Arvestame Selveris tegevuste planeerimisel alati osalejate mitmekesisusega, kuid ei tasu ka üle mõelda. Pigem tuleb jätta inimestele võimalus peo jooksul ise valida, kas nad soovivad võistelda, vestelda, tantsida või lihtsalt oma meeskonnale kaasa elada,“ räägib Mironova Selveri kogemusest.

## Eelteadmine aitab taluda paljut

Suur roll peo õnnestumisel on eeltööl, mille hulka kuulub hästi valitud peopaiga, läbimõeldud programmi ja hiilgava korralduse kõrval ka eelneva infopaketi kokkupanek osalejatele. Kui inimesed lähevad ööpäevaks või isegi pikemaks ajaks tundmatutesse tingimustesse, siis tasub eelinfoaga pingutada. Mida keegi elementaarseks peab, ei pruugi seda olla teistele.

Kõigi mugavustega linnakorteris elav inimene vajab meeldetuletust, et õhtul läheb kütteta majas külmaks, vabaõhuüritusel tikuvad ligi sääsed, päike võib terve päev õues viibijale liiga teha, vihmamärgade riiete kuivatamiseks puuduvad ööbimiskohas võimalused, puudub internet või elekter. Ka pesemistingimuste kohta tasub eelinfot jagada. Tänapäeval ei vaimusta paljusid perspektiiv end kolleegidega saunast või ühisest pesuruumist leida. Samuti tuleb anda eelinfot selle kohta, kui osalejat kavatsetakse majutada kellegagi ühes ruumis.

„Pidulistele tasuks lisaks kutsele välja saata lisainfo, kus kirjas kogu vajalik teave kohalejõudmise, parkimise ja muu taolise kohta. Suvisel peol osalejatele on asjakohane tuletada meelde, et mõistlik oleks peole kaasa võtta päikesekaitse- ja putukatõrjevahend ning alati tasub rõhutada, et riietus peab olema ilmale sobilik,“ räägib Mironova. Hooliv tööandja saab juba ka ise vajalikke

vahendeid, näiteks soojad pleedid ja päikesekaitsekreemi varuks kaasa võtta.

## Korraldustiimi ettenägelikkusest sõltub palju

Populaarsed sündmuspaigad broneeritakse vähemalt üks aasta ette. „Kui korraldada üritust enam kui tuhandele inimesele, ei saa lähtuda isiklikest eelistustest. Jälgime, et meie ülesannete nimekiri oleks pigem pikem ja detailsem,“ räägib Kaju.

Üldiselt on kombeks inimesi töökohalt välja kutsudes tagada neile meeldiv toit ja joogid. Kuna toitumiserisused ei ole pelk pirtsutamine, vaid mõne inimese puhul tõsise terviseohuga teema, on hea ette teada inimeste toitumisvälisusi. Mida pikemalt üritus kestab, seda kindlamalt peaks neid küsima, et keegi ei jääks söömata.

„Alkoholi pakkumisel soovitame mõõdukust, kuid seda päris ära keelata ei tundu mõistlik. Tuleb pidulistele pakkuda kvaliteetseid alkoholivabasid alternatiive. Morsist ja veest tänapäeval ei piisa,“ teab Mironova.

Suure ürituse puhul tasub lisaks esmaabivahenditele mõelda, kui kaugel on erakorraline abi, ning kaaluda võiks ka turvateenuse sisseostmist.

„Eelmisest töökohast meenub, et üks töökaaslane sai päris tõsiselt viga, kui ta võistlustuhinas madalast talutarest välja tormas ning pea vastu uksepiita ära lõi. Samal ajal kui peo peakorraldaja peahaavaga kolleegiga EMOSse sõitis, suutis osa seltskonnast sauna peaaegu põlema panna. Töötaja, kelle pea viga sai, ei olnud alkoholi tarbinud. Seega tasub riske isegi siis kaaluda, kui suvepäevadel alkoholi ei pakuta. Kas või korraks tuleks mõelda, et mis võib juhtuda, kui läheduses on veekogu või uksepiidad on madalamad kui tavaliselt. Samas ei tasu sellepärast suvepäevi ära jätta või korraldada sündmus, kus kõik istuvad ainult laua taga,“ räägib Mironova.

Kliinikumi üritustel on alati olemas ka turvateenus – selleks et tagada töötajate ja artistide turvalisus ning olla valmis ka ootamatusteks. „Õnneks ei ole meile teadaolevalt tulnud ette ootamatuid terviseseisundeid,“ ütleb Kaju.

## Sotsiaalmeediaajastu nõuab pildipoliitikat

Kas suvepäevadel võib teha pilte ja postitada neid ilma kolleegi nõusolekuta? Pilte võib teha enda tarbeks, kuid kui pildil on ka kolleeg, tuleks enne postitamist tema nõusolekut küsida. On ettevõtteid, kelle sotsiaalmeedia reeglistik ei luba suvepäevadel tehtud pilte üles panna, ja teisi, kes oleks valmis selle eest töötajatele preemiat jagama. Alati tasub mõelda, et ei avaldataks pilte, mille peategelane võib end neil nähes ebamugavalt tunda. Kui te ei soovi oma suvepäevadest piltide jagamist, tasub seda inimestele peo alguses ja vajadusel ka peo jooksul meelde tuletada.



# Tööinspeksioon teeb asja selgeks

**Kui ettevõtte korraldab suvepäevad tööajast, mille eest saadakse ka normeeritud päeva töötasu, kuidas siis on nende inimestega, kes üritusele ei lähe?**

Ettevõtte suvepäevi võib käsitleda sündmusena, mille jooksul saavad töötajad üksteisega tutvuda ja üksteist mitteformaalses keskkonnas tundma õppida, et tagada parem meeskonnatöö ja ettevõtte tulemuslikkus. Eeldusel, et suvepäevad toimuvad töötaja tööpäeval ja osavõtt on töötajatele kohustuslik, kuulub suvepäevadel veedetud aeg töötaja hulka ja tasustatakse kui tavaline tööpäev.

Juhul kui töötaja ei soovi tasutatavatest suvepäevadest osa võtta, on vaja teha sellekohane kokkulepe tööandjaga. Näiteks võib kokku leppida, et töötaja teeb sellel ajal tavapärasest tööd, kasutab põhipuhkust või tasustamata puhkust. Juhul kui osavõtt on vabatahtlik, siis neile, kes ei soovi osa võtta, kuid ei saa ka tavapärasest tööd teha, peab tööandja säilitama keskmise töötasu tulenevalt töölepingu seaduse §-st 35.

Kui suvepäevad toimuvad näiteks väljaspool tööaega ega ole seotud teise tegevusega, puudub töötajal kohustus osaleda ja tegu ei ole ka tööajaga, kui töötaja ja tööandja ei ole vastupidises kokku leppinud.

**Kas töötajal tuleb suvepäevadele minna, kui tööandja korraldab seal ka koolituse?**

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 15 lg 2 p 4 kohaselt on töötajal kohustus osaleda oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitusel. Kui tööandja on korraldanud ettevõtte huvidest lähtuva koolituse, siis on töötajal osalemine kohustuslik. Kuna tegemist on tööandja huvides tehtavate toimingutega, siis peab osalemine toimuma igal juhul tööajast. TLS § 28 lg 2 p-s 5 on sätestatud, et koolitusel oldud aeg loetakse töötaja hulka ja selle aja eest makstakse töötasu.

Kui suvepäevad langevad tööajale ja tööandja maksab selle eest töötasu, siis on töötajal tööandja nõudmisel kohustus osaleda.

Kui suvepäevade puhul on tegemist tööajaga, siis tuleb ületunnitöö hüvitada kas 1,5-kordselt rahas või asendada ületundidega võrdelises mahus tasustatud vaba ajaga. Öö töö (22–06) tuleb hüvitada 1,25-kordselt rahas.

Kui suvepäevad toimuvad väljaspool tööaega ega ole seotud tööalaste tegevustega, puudub töötajal kohustus osaleda.

**Mis tunnid lähevad tööajana kirja, kui suvepäevade tõttu ei saa töötaja tööpäeva lõpus koju minna?**

Tööajana lähevad kirja siiski need tunnid, mis on tehtud tööandja korraldust täites. Muu aeg on vaba aeg ja seda

ei pea tööandja hüvitama. Kui tööandja korraldab ühise transpordi ürituse alguseks ja lõpuks, kuid töötajal on vaja kindlasti enne lõppu koju minna, on muul ajal koju minek töötaja enda korraldada ja maksta.

**Kui töötajal on tarvis suvepäevade toimumispaigast jõuda tagasi näiteks lasteaia valverühma sulgemise ajaks, siis kas ta tohib lahkuda tööpäeva lõpust vastav arv tunde varem?**

Töötaja sisse ei arvestata üldjuhul teed tööle, seega töötaja täidab oma lepingujärgset kohustust tööpäeva lõpuni, kui ei ole muud kokkulepet.

**Sageli korraldatakse üritusi maakohas või väikesaartel. Kas töötajal peab olema võimalus iga kell suvepäevadelt lahkuda?**

Üldiselt peab enne oludega tutvuma ja kui ööbimine mingil põhjusel ei sobi, siis on mõistlikum mitte osaleda või korraldada juba eelnevalt võimalus ööseks lahkuda. Tööandja ei pea seda hüvitama. Küsimuse peab tööandjaga läbi rääkima ja kokku leppima.

**Kui inimest takistab osalemast näiteks hirm paadisõidu ees, kas ta peab sellisest foobiast tööandjale teada andma?**

Sellest tuleb tööandjaga kindlasti kõnelda ning leppida kokku mitteosalemises. Kindlasti ei tohi tööandja teistele kolleegidele avaldada mitteosalemise põhjust.

**Kui rahvusvaheline ettevõtte korraldab Eestis suvepäevad, kuhu tuleb töötajaid ka teistest riikidest, siis kas on tarvis nad Tööinspeksioonis registreerida lähetatud töötajana?**

Eestisse lähetatud töötaja on isik, kelle tööandja lähetab Eestisse tööle teenuse osutamiseks kindlaksmääratud ajavahemikus. Töötajad, kes osalevad konverentsidel, koosolekutel, messidel, koolitusel, suvepäevadel jne ei ole üldjuhul lähetatud töötajad.

**Kas suvepäevadel juhtunud õnnetus läheb arvesse tööõnnetusena?**

Tööõnnetus võib olla ka tervisekahjustus, mis saadi tööandja organiseeritud üritusel ning milles töötaja osales tööandja huvist lähtuvalt. Sellisteks üritusteks võivad olla näiteks asutuse suve- või tähtpäevad, spordivõistlused, seminarid, koolitused.

Tööõnnetusena on käsitletav tervisekahjustus, mille töötaja sai olukorras, kui tal tuli näiteks spordivõistlustel esindada tööandjat või osakonda ning esindamiseta ei oleks saanud võistlus toimuda. Tööõnnetusena ei käsitleta tervisekahjustusi, mis saadi ürituse vältel, kuid vabal ajal, mida tööandja ei organiseerunud.

# Töölainele häälestumine

On inimlik, et töömõtted tulevad meiega koju ja eraelulised teemad ei jää tööle minnes kodu ukse taha ootama. Kuidas aga paremini tööle keskenduda ja piire seada, eriti kui eraelus on muresid? Soovitusi ja mõtteharjutusi annavad HeBA kliiniku psühholoog, superviisor **Helena Ehrenbusch**, Meliva töö- ja organisatsioonipsühholoog **Pia Pedanik** ja Tööinspektsiooni vaimse tervise konsultant **Johan Pastarus**.

Tekst: Ester Riispapp

Mõlemad psühholoogid tõdeavad, et tööle häälestumiseks on universaalseid soovitusi keeruline leida. „Inimesed on nii huvitavad ja erinevad, et ei ole ühtseid nippe, mis sobiks kõigile,“ sõnab Helena Ehrenbusch. Kui tööle on keeruline keskenduda, siis soovib ta mõtteharjutusena esmalt vaadata ajas tagasi: „Mis on praegu teisiti kui varem, kui tööle sisseelamine läks ladusalt ja keskenduda ei olnud raske? Kas koorub välja mingi muutus? Kust see raskus tuleb, kas see on väsimus või ületöötamine, kas töö meeldib?“

Mõnel inimesel on raske ülesandega alustada, sest see tundub liiga keeruline või üldine. Teisel on jälle raske ülesanne lõpuni teha. Üleüldine soovitus stressi ja tähelepanu kohta on märgata muutusi endas. „Mida ma vajan, et paremini keskenduda? Mis on võrreldes varasemaga muutunud, et nüüd end teisiti tunnen? Inimesed ei peaks nende küsimustega üksi jääma. Päris palju töö- ja organisatsioonipsühholoogide vastuvõtutööst on seotud taoliste küsimustega. Koos üritame aru saada, mis on muutunud, ja proovime leida sobivaid võtteid,“ lisab Pia Pedanik.

Tööinspektsiooni vaimse tervise konsultant Johan Pastarus lisab: „Produktiivsuse ajutine langus on sageli mureallikas nii töötajale kui ka tööandjale. Inimene võib tunda, et ei ole ülesannete kõrgusel. Samal ajal kui tööandja võib märgata kolleegi töös rohkem vigu, väiksemat töötahet ja küsida endalt, kas töötaja on muutunud laisaks. Harva on olukord, kus keegi teadlikult hakkab vähem pingutama või vigu tegema. Pigem tasub ka juhul endalt küsida, mis on muutuse taga. Kas varasem töötempo oli liialt kõrge? Kas töötaja on jäänud oma kohustustega üksi? Kas ta saab piisavalt toetavat tagasisidet ja tuge?“

## Rituaalid aitavad ümber häälestuda

Tööle minnes võiks võtta endale keskkonna vahetuseks ja tööle keskendumiseks aega. „Tööle jõudes võib pea olla laiali otsas ja abiks on, kui võtta alustuseks 10–15 minutit häälestumiseks. Sel ajal ei ava veel e-posti ega

lähe koosolekule, vaid hingad sisse-välja, vaatad oma kalendri üle või valid muid endale sobivaid tegevusi,“ soovib Ehrenbusch. Mõnele sobib meditatsioon või vaikuseminutid töömõtetega, teisele aitab tööle häälestuda meeldiva muusika kuulamine või päeva planeerimine.

Ehrenbusch toob näite enda elust: „Mulle meeldis minna tööle enne teisi, 10–15 minutit varem, et teha sel ajal midagi meeldivat. Töötasin lisaks tavatööle tsirkuse-

artistina ja hommikuti harjutasin kontoris žongleerimist. Kahe käe koostöise tegutsemisega aktiveeruvad mõlemad ajupoolkerad. Hommikune ajuvõimlemine aitas mul lülituda argiprobleemidelt igapäevatööle.“

Rituaalid aitavad töö- ja puhkeaega paremini lahus hoida ning neist on abi ka ärevuse foonil. „Ärevus on mõjutatud sellest, et info hulk on väga suur. Ajule meeldivad korduvad asjad, millega oleme harjunud. Toetavate

rituaalide loomisega anname ajule märku töö- või ärevusemõtete peatamiseks. „Rituaaliks võib olla see, kui paned pärast tööd arvuti kinni ja kirjutad üles, mis läks hästi ja millega homme jätkad. Kui on raske tööst välja lülituda, siis prindi välja punane stoppmärk ja pane see arvutile – enne järgmist tööpäeva ei mõtle tööst,“ toob psühholoog Ehrenbusch näiteid.

Meeldiv rituaal pärast tööpäeva võib olla trenn, jalutuskäik või paar minutit lihtsalt aknast välja vaatamist. Hommikune ja õhtune rituaal ei pea ühesugused olema, kuid rituaalid aitavad piire seada, ümber lülituda ning paremini keskenduda.

## Kui elus on raskusi

Kui endal või lähedastel on mured, siis tulevad need meiega tööle kaasa. Pia Pedanik paneb kõigile südamele: „Oluline on mõista, et kui meie lähedastel on keerulised ajad ja me proovime tööpäeval keskenduda tööle, siis see ei tähenda, et me ei hooli oma lähedastest. Hoolime ikka! Nii nagu peame andma oma ajule puhkust tööst, peame

Rituaalid aitavad töö- ja puhkeaega paremini lahus hoida.

andma ajule puhkust ka muremõtetest. Eriti kui teemad on emotsionaalselt koormavad ja suurte elumuutuste või traumadega seotud."

„Kui peres on tõsisemad tülid või muud raskused, siis me ei saa sellest end lihtsalt välja lülitada. Me ei ole masinad, kes lülituvad ühelt programmilt teisele. Kui elus on keerulised ajad, lahutus või lein, siis tasub julgelt pöörduda psühholoogi poole,“ lisab Helena Ehrenbusch.

Kui muremõtted mõlguvad meeles, siis tasub üritada sellest hoolimata ikkagi tööle keskenduda. „Isegi kui see 100% ei õnnestu, on võti proovimises ja vajaduse korral uuesti proovimises. Tuleb anda endale aega selleks, et mõte ekslebki ikka ja jälle muret valmistavate teemade juurde,“ sõnab Pedanik. Samal ajal peab jälgima, et muresid ei eirataks ja kogu energiat ei suunataks ainult asendustegevusse – töösse.

## Julgus kolleegidele peegeldada

Kui kellelgi on meeskonnas raske, siis varem või hiljem märkavad seda ka kolleegid. Sageli ei taheta kolleegidega jagada, et mul on keeruline aeg ja ma ei ole päris mina ise.

„Selleks et inimene oleks valmis jagama oma muret kolleegidega, peab olema kaks tingimust täidetud. Esiteks peab inimesel olema suur eneserefleksiooni võime – ta teab, et ta on tasakaalust väljas, kuid ei saa töölt puududa. Teiseks peab meeskond olema lähedane ja julgema avatult rääkida,“ lisab Ehrenbusch. Oluline on juhi vastutus ja roll, kas tema juhtimisel loodud meeskonnas on kolleegide vahel head ja usalduslikud suhted. „Isegi kui töökaaslased ei ole lähedased, mõjutab iga inimese meeoleolu teisi. Organisatsiooni tervisele ei ole hea, kui pinged on õhus,“ räägib Ehrenbusch.

## Tööandja tugi oma inimestele

„Kui keegi komistab, ei tähenda see, et ta on laisk või ebaõnnestunud – see võib olla signaal, et midagi tööprotsessis vajab uuesti läbimõtlemit. Oluline on, et töötaja ja tööandja võtaksid vastutuse ja otsiksid koos lahendusi,“ lisab Pastarus.

Pedanik lisab: „Selleks et aru saada, mida inimesed vajavad ja kuidas neile organisatsioonis toeks olla, tuleb hinnata psühhosotsiaalseid riske, näiteks töökoormust ja -intensiivsust, töö vastavust töötaja võimetele (nõudmised), suhete toetuse määra, ebakindlust töö ja

-korralduse suhtes ja muud. Nii saab päriselt sisendit muudatuste elluviimiseks, et luua ja hoida tervislikku töökeskkonda. Lisaks soovitan korraldada töötajatele vaimse tervise spetsialistide vastuvõtte, et inimesed saaksid oma küsimustega asjatundja poole pöörduda.“

Ehrenbusch toob samuti välja, et tööandja peaks teadma, kuidas töötajate tervist ja heaolu hoida. „Inimesed peavad tegema pause ja see on normaalne, kuigi pauside hulk

ja kestus on individuaalne. Meie aju vajab aega puhkuseks, ülesannete vahetuseks ja loominguliseks tegevuseks, näiteks erialaste artiklite uurimiseks,“ lisab ta.

Olulised on meeskonna kohtumised, ka mitteformaalsed vestlused, et rääkida, kuidas meil läheb. „Vestluste eesmärk ei ole töötajat kontrollida, vaid toetada fookuse leidmist. Kui töö on pingeline, siis võivad aidata juhendatud sessioonid, kus ei räägita konkreetsetest tööülesannetest, vaid tööst laiemalt. See on töö mõtestamine – nippide ja kogemuste vahetamine. Kogemuste, näiteks kõige hullemate kliendiapsude või suuremate õnnestumiste üle arutlemine on hästi jõustav. Töökaaslased ei pea alati sõbrad olema, kuid oluline on tunne, et ajame sama asja,“ räägib Ehrenbusch.

Arutelud meeskonnas aitavad mõtestatult ümber hinnata töökorraldust, et vältida läbipõlemist ja toetada inimeste suutlikkust ka keerulistel hetkedel, toob välja ka Pastarus.

## Kodukontoris hägustuvad piirid

Kodukontoris teeme ühes keskkonnas tööd ja koduseid asju. „Sisuliselt lõpetame köögilaua taga tööasjad ja alustame õhtusöögi tegemist. Ka siin tuleks leida sobiv rituaal, kuidas panna punkt tööpäevale. Näiteks panna tööasjad silma alt ära ja istuda kas või teisele poole lauda,“ sõnab Pedanik.

Rolle saab eristada väikeste nippidega. „Kui töötad kodus, pane selga tööriided, et aju ja keha saaks signaali, et praegu ma ei tee koduasju. Eraldi ruum aitab kindlasti kaasa, kuid miks mitte vahetada ka tassi ja juua hommikukohvi kodutassist ning tööajal kodukontori tassist. Mõnele sobib viieminutiline tiir õues enne kodukontori päeva, mõni kuulab Youtube'ist keskendumist toetavat muusikat,“ loetleb Ehrenbusch võimalusi piiride seadmiseks ja tööle keskendumiseks. Keha ja aju vajavad signaali, et nüüd on aeg hakata tööd tegema.

### Nippe töölainele häälestumiseks:

- vaata üle oma kalender
- planeeri päevakava
- kuula muusikat
- pea vaikuseminuteid või mediteeri

### Nippe tööpäeva lõpetamiseks:

- kirjuta üles, mis läks hästi ja millega peab jätkama
- mine trenni või jalutama
- vaheta tööriided kodurõivaste vastu

# Kes asendab puuduvat kolleegi ja kas selle eest võiks ka tasu saada?



Kes asendab töölt eemal olevat kolleegi? Kas asendamise korraldus on kokku lepitud või tuleb iga kord otsida inimest, kes oleks valmis kolleegi ülesandeid täitma? Millistel juhtudel on asjakohane lisatasu? Neid küsimusi esitatakse sageli puhkuste perioodil, aga ka siis, kui mõni kolleeg erakorralistel põhjustel tööle tulla ei saa.

Tekst: Raigo Jahu

Alati ei pruugi asendaja leidmine olla ilmtingimata vajalik. Näiteks siis, kui tööde valmimise tähtajani on veel aega. Küll aga võib pikem töölt eemal olek tähendada, et tööle naasmisel ootab ees intensiivsem periood, et vajalikud ülesanded saaksid tähtjaks tehtud.

Kahtlemata on asendaja leidmine hädavajalik näiteks tervishoiu valdkonnas. Ei ole ju mõeldav, et EMO ukstel saadetakse inimesed tagasi ja palutakse mõne päeva pärast uuesti proovida. Niisamuti ei tule kõne alla, et haiglas ravil olevatele inimestele öeldaks hommikul, et täna tuleb teil ise hakkama saada.

Tartu Ülikooli Kliinikumi personaliteenistuse direktori **Gerli Kuldre** sõnul korraldavad igapäevatööd, sealhulgas asendamisi, osakondade juhid ja õendusjuhid. „Neil on üldjuhul teada, kes töötajatest on valmis vajaduse korral vabal päeval tööle tulema ja potentsiaalselt ületunde tegema. Nii hoiavad juhid kokku aega, mis kulub ootamatult asendaja leidmiseks. Eeskätt püütakse asendaja leida sama osakonna töötajate seast ning kui see ei õnnestu, siis sama kliiniku või teenistuse piires,” kirjeldab Kuldre.

„Mõningate tööde tegemiseks, näiteks pigem tugiteenistustes ja vähem kliinilistes üksustes, võetakse puhkuste perioodil tööle asendajad tähtajalise töölepingu alusel. Osal juhtudel on töötajad võetud tähtajatu töölepinguga n-ö liikuvale tööle. Näiteks puhastajatel on üldjuhul kindlaks määratud tööpiirkonnad, välja arvatud neil, kes töötavad seal, kus on parasjagu asendusvajadus,” lisab Kuldre.

Suur osa elanikkonnast sõltub igapäevaliikluses ühistranspordist. „Töötajate asendamine on meie igapäevatöös alati väljakutse, eriti olukorras, kus asendus tuleb

leida ootamatult ja kiiresti. Kuna suurem osa GoBusi töötajatest on bussijuhid, siis on asendamise vajadus peamiselt just selles ametigrupis. Tavapärasel töökorralduses kasutame nn reserve ehk juhte, kes on valmis lühikese etteteatamisega liinile minema. Paraku tuleb ette ka olukordi, kus haigestunuid on rohkem, kui olemasolevad reservid katavad. Siis alustavad dispetšerid kiirelt suhtlust – helistatakse ja uuritakse, kas mõni juht on valmis tulema varem tööle või võtma lisavahetuse,” kirjeldab AS GoBus Lõuna-Eesti piirkonnajuht **Ramses Riive**.

Läbimõeldud lahendus töötajate asendamise korraldamiseks on samamoodi oluline haridusasutustes. Mõne üksiku tunni saab küll asendada iseseisva tööga, kuid õppekavas edasiminekuks on vaja õpetajat. Võru Gümnaasiumi direktor **Karl Kirt** ütleb, et neil on ühes kuus kuni kolme tunni asendamine arvestatud põhitöö hulka. „Nii saame kaetud lühiajalise asendamise vajaduse. Sõltuvalt õppeainest, näiteks kehalises kasvatuses, on võimalik mitu gruppi kokku panna ja tunnid ajutiselt ühe õpetaja poolt läbi viia,” selgitab Kirt.

## Asendajate leidmine on keeruline

Puhkusele siirduvale kolleegile asendaja leidmine on mõnevõrra lihtsam kui äkitselt töölt eemale jäänud kolleegile. „Erinevalt ootamatutest haigestumistest on puhkusele jäämine üldjuhul minimaalselt kaks nädalat ette teada. Suur osa puhkustest planeeritakse terve aasta kohta varakult ette. Nii saab jälgida, et liiga palju inimesi samal ajal puhkusel ei oleks ning vajalik arv töötajaid oleks pidevalt olemas,” sõnab Kuldre.

Õpetajatele asendajate leidmise lihtsustamiseks on ellu kutsutud asendusõpetajate programm.

„Haigestunud töötajale asendaja leidmine on keerulisem, kuivõrd asendusvajadus tekib ootamatult. Sellistel puhkudel püütakse jõuda kokkuleppele mõne osakonna töötajaga, kes on valmis lühikesse etteteatamisega vabast päevast tööle tulema. Seejuures tuleb jälgida, et töötajale oleks igapäevane ja -nädalane puhkeaeg jätkuvalt vajalikus mahus tagatud,“ selgitab Kuldre.

Karl Kirt toob välja, et lühiajalist asendamist tuleb koolides kõige enam ette perioodidel, kui levivad viirushaigused. „Kui õpetaja on haigestumise tõttu eemal nädala või kaks, siis saame tema asendamise tavaliselt oma meeskonnaga kaetud. Kui aga kolleeg jääb töölt eemale pikemaks ajaks, siis tuleb leida parem lahendus. Eelistatud on see, kui keegi meie meeskonnast töötab ajutiselt suuremal koormusel. Kui see ei ole võimalik, siis tuleb asendaja leida mõnest lähedal asuvast koolist või kohalikust kogukonnast,“ ütleb Kirt.

Ka Kuldre sõnul on kõige keerulisem leida asendajaid haiguste perioodil, mil sageli on korraga ära mitu töötajat. „Samuti on asendajate leidmine keerukam nendes osakondades, kus on töötajate puudus,“ lisab ta. Suur töötajate puudus iseloomustab nii tervishoidu kui ka haridust laiemalt, mistõttu on asendamiste korraldamine neis valdkondades selle võrra keerukam.

Ramses Riivegi toob välja, et puhkuseperioodide asendused on oluliselt paremini planeeritavad ning tööjõuvajadus arvestatakse juba puhkusegraafikute koostamise faasis. „Haigused on seevastu ootamatud ja vajavad kiiret reageerimist. Vahel tuleb asendus leida lausa tööpäeva keskel, et reisijate teenindus saaks sujuvalt jätkuda. Kõige keerulisem oli olukord COVID-19 pandeemia ajal, mil tuli toime tulla mitme ootamatu ja samaaegse haigestumisega. Tänu tublidele kolleegidele ja heale koostööle suutsime ka need katsumused edukalt ületada,“ lisab Riive.

Õpetajatele asendajate leidmise lihtsustamiseks on ellu kutsutud asendusõpetajate programm. Mõnegi koolipere jaoks on programm teinud asendajate leidmise lihtsamaks, kuid mitmes piirkonnas ei ole neid inimesi palju, kes on end võimaliku asendajana kirja pannud. Seetõttu tuleb osal koolidel otsida ise asendajaid kohalikust kogukonnast. „Minu praktikas on pikemaks ajaks töölt eemale jäänud õpetajad pakkunud ise välja võimalikud inimesed, kes neid võiks asendada,“ kirjeldab Kirt.

Kuldre sõnul on kliinikumivälise asendajate kasutamine kõige tõenäolisem suvepuhkuste ajal. „Selleks sõlmitakse inimestega tähtajalised töölepingud. Oleme seda võimalust kasutanud näiteks tugiteenistustes oskus- ja abitöölise asendamiseks, samuti kliinilisel poolel võimaluste piires ja pädevust arvestades abiarste või abiõdesid tööle rakendades.

Abiarstid ja -õed võivad töötada eriala arsti või õe juhendamisel ja vastutusel,“ selgitab Kuldre.

## Tasu asendamise eest

Sageli tekib küsimus, millistel juhtudel võiks asendamise eest oodata lisatasu. „Kuna kolme tunni asendamine ühes kuus on arvestatud põhitöö hulka, siis seda me eraldi ei tasusta. Kui ühes kuus on õpetaja asendanud rohkem tunde, siis on meil selle eest ette nähtud lisatasu. Kui asendaja leitakse väljastpoolt kooliperet, siis sõlmime temaga töölepingu ajutiseks asendamiseks ja töö on samuti tasustatud,“ selgitab Kirt.

Riive ütleb, et neil arvestatakse asendamised üldjuhul ületundidena ja tasustatakse vastavalt töötaja arvestusele.

Kuldre sõnul on asendamise tasu ette nähtud ka kliinikumis. „Asendustasu maksmiseks on juhtidele töötasu eelarvesse ette nähtud vajalikud finantsvahendid, mille arvelt saab maksta lisatasu eemal viibinud või lahkunud töötaja tööülesannete täitmise eest ehk asendustasu. Lisaks on meil ette nähtud intensiivsustasu tavapärasest väiksemas meeskonnas töötamise eest,“ kirjeldab Kuldre.

## Soovitused tööandjatele

Tööinspektsiooni juhtiv nõustamisjurist **Vladimir Logatšev** ütleb, et oluline on vaadata, kas asendamine on lühiajaline ja ajutine või toob kaasa püsiva töökoormuse kasvu.

„Kui ettevõttes on kehtestatud selged reeglid, näiteks kes on määratud asendajaks teise kolleegi ajutise tööst eemale jäämise korral (nt puhkuse või haiguse tõttu), siis võib see olla osa tema tavapärasest tööst ja töötasus on juba kokku lepitud. Kui aga kolleegi asendamine tähendab ajutist lisakoormust, peaks tööandja hindama, kas see jääb töötaja tavapärase tööülesannete hulka. Kui töötaja peab pidevalt täitma kahte ametikohta korraga või asendamine kestab pikemat aega, võib olla põhjendatud kas lisatasu maksmine, töötaja kohandamine või muu kompensatsioon,“ selgitab Logatšev.

Logatšev toob välja, et kontoritöös võib lisakoormus väljenduda ka näiteks tähtaegade surve suurenemises, täiendavate ülesannete lisandumises või lisavastutuses. „Kui tavapärane töökoormus kasvab märgatavalt ning tööülesannete prioriteetid muutuvad, võib see põhjustada suuremat tööpinget ja stressi. Sellistel juhtudel on oluline, et tööandja pakuks võimalikke kompensatsioonimeetmeid, näiteks paindlikumat tööaega, tööjaotuse korrigeerimist või rahalist lisatasu,“ lisab ta.

Logatšev soovib tööandjatel juba ennetavalt kehtestada selged reeglid ja kokkulepped, et asendamine oleks õiglaselt korraldatud. Selge süsteem aitab tema sõnul vältida arusaamatusi ja tagab töötajate rahulolu.

**Tööandjatel on soovitatav juba ennetavalt kehtestada selged reeglid ja kokkulepped, et asendamine oleks õiglaselt korraldatud.**



# Nõustamisjurist Olena Smolska: „Kui tead, et sul on õigused, siis ei tunne sa end enam nii abituna“

Tööinspektsiooni nõustamisjurist Olena Smolska saabus Eestisse sõja jalust ja aitab nüüd teistel välismaalastel tööelus orienteeruda ning enda õiguste eest seista.

Tekst: Ksenia Laine | Fotod: erakogu

Ugala teatris  
kultuurielu nautimas.



## Kuidas te Eestisse jõudsite?

Ma tulin Eestisse 2022. aasta kevadel, otse sõja jalust. Olen pärit Tšernihivist, Põhja-Ukrainast, kus olukord oli kriitiline. Minu linn oli ümbritsetud vaenlase vägedest ja pideva pommitamise all. Põgenesime Tšernihivi lähedasse külla, lootes, et seal on turvalisem. Olime koos laste ja eaka emaga peidus külmas ja niiskes keldris, kus polnud võimalik isegi süüa teha. Kui lahingud jõudsid meie naaberkülla, mõistsin, et meie elud on tõsisel ohus. Siis sain aru: peame kohe lahkuma!

Mu mees oli tulnud Eestisse tööle kuu enne sõja algust ja minu ainus siht oli jõuda temani. Minuga koos oli ema ja kaks last, aga samuti mu vend oma perega. Kui jõudsim Poola piirile, jätsime autod maha ja läksime jalgsi üle. Vend viis oma pere piirini ja pöördus seejärel tagasi Ukrainasse riiki kaitsma. Meie aga jätkasime teed, teadmata, mis meid ees ootab. Eestisse jõudsim tänu ühele suure südamega Eesti vabatahtlikule, kes korraldas bussiveod põgenikele. Ilma temata poleks me kuidagi hakkama saanud.

## Milline oli teie esimene kogemus Eestiga?

Esialgu paigutati meid Nelijärve puhkekeskuse ruumidesse, kus veetsime esimesed paar nädalat. See oli ilus ja rahulik koht, aga meid valdas teadmatus – keegi ei teadnud, kui kaua võib seal olla või mis saab edasi. Seal hakkasime esimest korda natukenegi taastuma sellest kõigest, mis oli juhtunud. Samas oli selge, et tuleb edasi liikuda ja päris elu alustada, hiljem leidis seesama vabatahtlikust naine meile elamise Tabasalu külje all.

Me tulime Eestisse absoluutselt tühjade kätega. Mul ei olnud isegi korralikke jalanõusid, kalosid olid jalas. Sellises olukorras mõtled ainult ühele: pean leidma töö. Ma ei lootnudki, et saan siin töötada oma erialal – juristina. Asusin tööle esimesel võimalusel ja minu esimene töökoht Eestis oli majoneesitehases.

## Kuidas jõudsite Tööinspektsiooni?

Täiesti juhuslikult, ja seda võib isegi nimetada kummaliseks kokkusattumuseks. Minu mehel, kes töötas Eestis, tekkisid probleemid tööandjaga – talle ei makstud palka. Läksime nõu küsima ja vestluse käigus tuli välja, et Tööinspeksioon otsib ukrainlaste ja teiste välismaalaste abistamiseks vene ja ukraina keelt oskavaid konsultante. Mainisin, et mul on juriidiline haridus ja töötasin Ukrainas personalitöötajana. Nad julgustasid mind kandideerima. Esitasin CV, läbisin vestlused ja saingi tööle nõustamiskonsultandina. Siiani tundub see mulle uskumatu!

## Kuidas tundsite end tööle asudes, uues keskkonnas ja teises riigis?

Ausalt öeldes – hirm oli suur. Ma ei osanud eesti keelt, seadused olid teised, tööprotsess tundmatu. Aga meil oli tugev tugi. Tööinspeksioonis võeti meid – mind, veel ühte juristi ja üht kommunikatsioonispetsialisti – väga soojalt vastu.

Me kõik olime sõjapõgenikud ja uues olukorras. Meile määrati mentorid, kes olid iga päev kohal ja toetasid igal sammul. Hakati kohe keelt õpetama ja keegi ei oodanud, et me kõigest kohe aru saame. Aga kõik lootsid, et me õpime, pingutame, teeme kõik, mis võimalik. Meie motivatsioon oli tõesti tohutu! Me ei tahtnud kellelegi pettumust valmistada ega ise alla anda.



**Kui ukrainlane tuleb Eestisse tööle, ei oska ta sageli töölepingut oodata ega küsi selle järele, sest kodumaal ei olnud see tavapärane.**

## Kuidas te saite end kurssi viia Eesti tööõigusega olukorras, kus te ei osanud veel eesti keelt?

Tundsin, nagu peaksin jooksuma maratoni suletud silmadega, sest kõik seadused, juhendid, tööalased programmid olid eesti keeles. Aga kõik sujus üllatavalt hästi. Arvan, et väga palju aitas kaasa see, et olen hariduselt jurist ja seadus on minu mõttemaailmale loogiline formaat.

Suudan juriidilist teksti intuitiivselt paremini mõista, isegi kui see on teises keeles. Kasutasin tehisintellekti, Google Translate'i ja muid programme, võrdlesin olemasolevaid tekste vene ja eesti keeles, õppisin terminoloogiat. See oli aeglane ja vaevarikas töö, aga iga päev tõi arengut. Väga palju aitas see, et sain olukordi võrrelda: kuidas on Ukrainas ja kuidas Eestis. See aitas uusi asju paremini meelde jätta. Väga palju aitas ka see, et sain võrrelda Eesti seadusi Ukraina omadega – see muutis uue info omandamise veidi lihtsamaks. Nüüd tunnen end juba kindlalt.

## Mis on kõige suuremad erinevused Ukraina ja Eesti tööõiguses?

Neid erinevusi on tõesti palju ja need tekitavad sageli segadust. Näiteks Ukrainas ei sõlmita tööle asumisel tavaliselt töölepingut sama moodi nagu Eestis, vaid seal toimub tööle asumine juhi käskkirja alusel. Töötaja kirjutab avalduse, et soovib tööle asuda, ning tööandja annab välja käskkirja, millega ta töötaja tööle võtab. Ka töösuhete lõpetamine käib teistmoodi. Kui töötaja soovib lahkuda, siis kirjutab ta avalduse, kuid ta ei lõpeta ise töösuhet. Selleks peab tööandja omakorda koostama ja allkirjastama käskkirja, millega töösuhe lõpetatakse. Eestis seevastu piisab töötaja avaldusest – töösuhete lõpetamine on tema enda õigus ja otsus ning tööandja nõusolek ei ole vajalik.

Nii et lepingut kui kahepoolset dokumenti, mille mõlemad osapooled allkirjastavad, Ukrainas üldjuhul ei eksisteeri. See tähendab, et töötajal ei pruugi olla üldse mingit dokumenti, mis tõendaks tema tööle asumist – piisab, et personaliosakonnas on midagi kirjas.

See mõtteviis kandub tihti ka siia: kui ukrainlane tuleb Eestisse tööle, ei oska ta sageli töölepingut oodata ega küsi selle järele, sest kodumaal ei olnud see tavapärane. Tihtipeale juhtub, et ebaaus tööandja ütleb töötajale, et piisab suusõnalisest kokkuleppesest või et „kõik on digisüsteemis olemas“. Siis ukrainlane usubki – sest usaldus tööandja vastu on suur ja teadmised siinsest

*Olena noorem poeg Väana Mõisakooli taustal.*

seadusest on kahjuks puudulikud. Paraku viib see olukordadeni, kus inimene töötab kuude kaupa ilma kirjaliku lepinguta ja lõpuks jääb palgast või puhkusest ilma. Seepärast rõhutame igal võimalusel: tööleping on kohustuslik ja töötaja peab teadma, mida ta allkirjastab.

Ka puhkusearvestus erineb: Ukrainas hakkab töötajal puhkus kogunema alates tööle asumise päevast, Eestis aga arvestatakse puhkuseperioodi kalendriaasta põhiselt. Ukrainas on etteteatamistähtaeg töölepingu lõpetamisel kaks nädalat, Eestis on see tavaliselt 30 päeva.

Need erinevused põhjustavad tihti segadust. Kui keegi ütleb mulle, et „palusin tööandjal end vallandada“, tean kohe, et ta on pärit Ukrainast.

## Milliste muredega inimesed teie poole kõige sagedamini pöörduvad?

Kõige sagedamini on probleemiks saamata töötasu või töölepingute puudumine. Paljud töötavad teadmatuses kuid või isegi aastaid ilma igasuguse kirjaliku kokkuleppeta. Alguses oli väga palju ka juhtumeid, kus ukrainlased töötasid mustalt või käsunduslepingutega, mis ei vastanud tegelikule töösuhtele. Inimene ei tea, millised on tema õigused, milline on puhkeaeg, kes ja kuidas maksab haiguspäevade eest – ja siis, kui tekivad probleemid, pole tal midagi, millega oma õigusi tõendada. Sageli jõuab inimene meie juurde alles siis, kui kahju on juba tekkinud.

Kui inimene teab oma õigusi, siis ta ei tunne end enam nii abituna. See on nagu meditsiinis – ennetus võib ära hoida haigusi. Meie selgitame, mis on töölepingu sisu, mida tähendab puhkeaeg, millised on töötaja ja tööandja kohustused. Kui inimene oskab küsida, ei saa temaga enam niisama lihtsalt manipuleerida.

Seetõttu ongi nii tähtis, et info jõuaks inimesteni juba enne, kui nad tööle asuvad. Meie roll on inimesi teavitada ja nõustada telefoni ja e-kirja teel, infopäevadel jm. Praegu on näha, et teadlikkus on paranenud, aga arenguruumi on veel palju.

## Mida peaks Eesti tööandja teadma, kui ta palkab ukrainlase?

Ukrainlasel on täpselt samad õigused nagu igal teisel töötajal. Tööandja peab kontrollima tema õigust Eestis viibida ja töötada – see võib sõltuda tema juriidilisest staatuses ja Eestis viibimise alusest. Näiteks kui inimesel on ajutine kaitse, siis

*Olena Smolska tööpostil  
Tööinspektsioonis, kus ta nõustab  
välismaalasi nende õigustes.*



tema töötasu ei tohi olla alla Eesti miinimumpalga. Kui inimesel puudub rahvusvaheline või ajutine kaitse, siis peab töötasu olema vähemalt 0,8 Eesti keskmisest.

Samuti ei tohi tööandja sõlmida tähtajalist lepingut lihtsalt seetõttu, et töötajal lõpeb elamisluba – see ei ole seaduslik põhjus. Tähtajalise lepingu sõlmimine on lubatud ainult siis, kui see tuleneb tööandja vajadusest – näiteks kui tegemist on hooajatööga või ajutiselt äraoleva töötaja asendamisega. Töötajast tulenevad asjaolud, nagu elamisloa lõppemine või muu isiklik põhjus, ei ole aluseks tähtajalise lepingu kasutamisele. Kui töötaja elamisluba lõpeb ja tal ei ole enam seaduslikku alust Eestis viibimiseks, tuleb töösuhte lõpetada seaduses ettenähtud korras, kuid see ei õigusta eelnevalt tähtajalise lepingu sõlmimist.

**Kõik eestlased, keda olen kohanud, on olnud väga soojad ja abivalmid.**

## Kui palju tuleb teil nõustada ka teistest riikidest inimesi peale ukrainlaste?

Üllatavalt palju. Meile helistavad inimesed Usbekistanist, Moldovast, Aserbaidžaanist. Sageli räägivad nad vene keeles, kuid tihti väga tugeva aktsendiga. Kui mina neid enam-vähem mõistan, siis eestikeelsetel kolleegidel on keerulisem, sest neil puudub harjumus nii eriilmelise vene keele kõnelejatega suhelda. Seepärast suunatakse sellised kõned tavaliselt mulle.

Meie töös ei ole oluline ainult seaduse tundmine. Väga palju loeb ka see, kuidas inimest kuulatakse, kuidas temaga räägitakse. Meile helistatakse sageli suure ärevuse ja segadusega – inimene ei tea, kas ta üldse tohib Eestis töötada, mis leping tal peaks olema, mis saab, kui tööandja ähvardab töötajat näiteks vallandamise või isegi riigist väljasaatmisega või ei maksa palka. Inimlikkus, empaatia ja rahulik seletamine on meie töö kõige olulisem osa.

## Millised on teie enda kogemused Eesti inimestega?

Mind hoiatati alguses, et eestlased on kinnised, külmad ja hoiavad distantsi. Aga mina pole seda tundnud. Vastupidi – kõik eestlased, keda olen kohanud, on olnud väga soojad ja abivalmid. Mul on tekkinud tuttavaid, isegi sõpru, ja üks õpetaja, kes aitab mul eesti keelt õppida, on saanud mulle peaaegu nagu teiseks emaks. Me räägime kõigil teemadel – kultuurist, teatrist, lihtsalt elust.

Olen kirjeldamatult tänulik Eesti riigile ja kõigile inimestele – vabatahtlikele, ametnikele ja lihtsalt kaasteeliste. Ilma nende toeta ei oleks ma siin, kus ma praegu olen.

## Millest te unistate?

Nagu kõik ukrainlased unistan sõja lõppemisest. Et see lõppeks võimalikult varsti ja meie võiduga.

Soovin, et mu lapsed saaksid üles kasvada rahus. Mul on kaks last – vanem poeg on praegu 18-aastane, noorem

8-aastane. Nad õpivad eesti õppeasutustes ja on hästi kohanenud. Eriti kiiresti elas sisse noorem – ta käib Vääna Mõisakoolis, mis on väike ja hubane kool, just selline, millest ma alati unistasin. Klassid on väikesed ja kogu õpikeskkond on toetav. Ta räägib eesti keelt juba vabalt. Vanemal on olnud keerulisem, sest tema tuli siia vanuses, kus sõprussuhted ja identiteet on väga olulised, aga ta pingutab ja saab hakkama. Mulle on tähtis, et nad saaksid kasvada turvalises ja stabiilses keskkonnas.

Ma unistan samuti, et ma saaks siin Eestis oma elu üles ehitada ja tunda, et olen osa ühiskonnast. Minu eesmärk on õppida eesti keel selgeks ja olla siin mitte külaline, vaid aktiivne ja kaasatud ühiskonnaliige.



## Mida soovitaksite välismaalastele, kes soovivad Eestis tööle saada?

Ärge kartke abi otsida ja nõu küsida – isegi kui te ei tunne keelt, isegi kui te ei tea täpselt, kuhu pöörduda. Te ei pea teadma kõike kohe. Oluline on teha esimene samm. Leidke infot usaldusväärsetest allikatest, näiteks Tööinspektsiooni koduleht ja Facebooki konto, voldikud, mida anname välja eri keeltes. Käige kindlasti kohanemiskursustel – need annavad hea ülevaate sellest, kuidas Eesti ühiskond toimib, ja aitavad leida vajalikud kontaktid. Kui võimalik, leidke keegi, kes saab olla teie tugiisik – keegi, kes aitab mõista dokumente, selgitab süsteemi või lihtsalt kuulab ära. Ja mis kõige olulisem: teadke, et teil on õigused. Mitte ainult tööalaselt, vaid ka inimesena: teil on õigus väärrikusele, turvatundele, abile. Te ei ole üksik.

## Kui meenutate oma esimest päeva Eestis – mida ütleksite tollasele iseendale?

Ma ütlesin endale: sa saad hakkama. Mitte kohe ja mitte kergelt, aga samm-sammult. Tee tekib käies ja iga väike edasimineku loeb. Kui sul on selg sirge, süda avatud ja tahe õppida, siis on kõik võimalik. Kui tuli tunne, et enam ei jaksa, siis mõtlesin oma vendadele, kes on rindel – kui nemad suudavad seal vastu pidada, siis mina suudan ka siin hakkama saada. See on minu viis olla kasulik, samal ajal kui nemad kaitsevad meie riiki, relv käes. Nii hoidsin endas usku, et ka kõige raskemast saab üle. See annab mulle jõudu edasi liikuda, õppida ja panustada.

Ma ei oleks iial osanud arvata, et ühel päeval elan ma siin, Eestis ja aitan teisi inimesi, kes on alles oma teekonna alguses. See on midagi, mille üle ma olen siiralt ja sügavalt tänulik.

Olena eesmärk on õppida eesti keel selgeks ja olla siin mitte külaline, vaid aktiivne ja kaasatud ühikonnaliige.

# Kui suvi muutub ohuteguriks



Suvisel ajal välitöid tegevate töötajate tervise ja töövõime säilitamine eeldab tööandjalt õigeaegset riskide hindamist, paindlikku töökorraldust ja hoolivat suhtumist.

Tekst: Ksenia Laine

Kuumus ja füüsiline koormus, tugev päikesekiirgus, sademed, tuul, putukad ja taimeallergeenid – need on tüüpilised ohutegurid, millega tuleb arvestada suviste välitööde ajal. Eriti teravalt kerkivad need esile põllumajanduse, ehituse, metsanduse ja haljastuse valdkonnas, kus töötajad puutuvad igapäevaselt kokku keskkonnamõjudega. „Riskide mõju on sageli kumuleeruv. Näiteks kui töötaja teeb füüsilist tööd otsese päikese käes, suureneb kuumarabanduse oht märgatavalt,“ rõhutab Tööinspektsiooni vanemtööinspektor **Maris Liidemaa**.

Tööinspektsioonile laekub suveperioodil igal nädalal vihjeid töökohtadelt, kus töötingimused kuumuse tõttu halvenevad, ja üha sagedamini tuleb kaebusi ka siseruumide tingimuste kohta. „Eriti palju vihjeid tuleb tootmisettevõtetest ja teenindusasutustest, kus ventilatsioon ei ole kuumade ilmade jaoks piisav või puudub sootuks. Ka kliendid annavad märku, kui tunnevad poes liigset palavust – mõeldes, mis tunne võib olla seal terve päev töötada,“ kirjeldab Liidemaa. Ta lisab, et paljudel juhtudel viitab see asjaolule, et tööandjad ei ole piisavalt põhjalikult analüüsinud ilmast tulenevaid riske ega hinnanud nende mõju tööohutusele ja -võimele.

Vihmast, niiskusest või allergiatest räägitakse vähem, kuid ka nende mõju ei tohiks alahinnata. Märg tööriie kuumas ilmas on ebamugav ning võib põhjustada külmetust või nahaprobleeme. Samuti on suvel rohkem sääski, puuke ja herilasi, mis võivad tekitada allergilisi reaktsioone ja levitada haigusi.

## Pinnapealne riskianalüüs ei täida oma eesmärki

Töökeskkonna riskianalüüs peab arvestama kõiki ilmastikutingimusi, sealhulgas temperatuuri, päikesekiirgust, tuule tugevust ja õhu niiskust, ning määrama abinõud nende mõju leevendamiseks. „Riskianalüüs ei tohiks

jääda formaalsuseks, mida esitatakse lihtsalt selleks, et linnuke kirja saada. Ennekõike tuleb töökeskkonnas ohutegureid hinnata töötajate tervist ja heaolu silmas pidades. Aeg-ajalt vajab riskianalüüs ülevaatamist ja uuendamist, et sellest saaks tööriist, mis ohte realselt maandab,“ rõhutab Liidemaa.

Liidemaa sõnul on jätkuvalt levinud praktika, kus riskianalüüsid koostatakse liiga pinnapealsena või jäetakse tähelepanuta aastaegade seotud ohte. „Näiteks olen näinud riskianalüüse, mis on koostatud talvel ega kajasta üldse suviseid ohte. Samas on selge, et kuumad ilmad korduvad igal aastal ja nendega tuleb aegsasti arvestada,“ rõhutab Liidemaa.

Riskianalüüs peab välja kujunema ettevõtte kogemuste ja muutuvate asjaolude põhjal. Kui töötingimused muutuvad – näiteks seoses kuumalainete sagenemisega – või näitab töötajate tagasiside, et töökorraldus vajab kohandamist, siis peab ka riskianalüüs peegeldama neid muutusi. Nii saab tööandja kindlustada, et töökorraldus on ajakohane, ennetusmeetmed asjakohased ja töötajate tervis on kaitstud.

Kui riskianalüüs näitab, et töötajal on oht saada päikese põletust ja pikaajaliselt suureneb ka nahavähi risk, **peab tööandja lisaks vajalikele töökorralduslikele muudatustele tagama ka piisavad kaitsevahendid: nokamütsi, kaitsvaid riideid, päikesekaitsekreemi, joogivee olemasolu ning võimaluse varjuda otsese päikese eest.**

Näiteks on Tööinspektsioonini jõudnud juhtumeid, kus teetöoline sai kuumarabanduse, haljastaja minestas vedelikupuudusest, ehitaja sai päikese põletuse ning põlütöoline viidi haiglasse dehüdratsiooni tõttu. Samuti on töötajad saanud tervisekahjustusi siseruumides, kus ventilatsioon polnud piisav ega töökorraldust kohandatud äärmusliku kuumuse järgi.

„Need juhtumid näitavad, et riskianalüüs ei ole pelgalt formaalsus, vaid praktiline töövahend töötajate ohutuse tagamiseks. Kui tööandja jätab kuumuse mõju hindamata ja vajalikud meetmed rakendamata, võib see otseselt ohustada inimeste tervist ning tööandja peab vastutama ka tagajärgede eest,“ selgitab Liidemaa.

## Ohutuse juhtimine algab inimestest

Vanemtööinspektor Liidemaa sõnul tuleb tööohutuse kavandamisel alustada otsesest ja sisulisest vestlusest töötajatega. „Töötajad ise tajuvad kõige paremini, mis nende igapäevatoos toimub. Sageli ilmnevad töötajatega rääkides lihtsad, ent tõhusad lahendused, mida juhtkond ise ei pruugi märgata,“ paneb Liidemaa südamele.

Kadrioru Park on asutus, mille haldusallas on mitu Tallinna olulist haljasala ja parki. Seal jagub välitöid kogu aastaks: talvel tegeletakse lumekoristuse ja libedusetõrjega, suvel teede pühkimisega, muru niitmisega, taimede istutamise ja hooldusega ning vajadusel ka taimekahjurit ja -haiguste tõrjumisega. Niivõrd mitmekesise iseloomuga tööde puhul on töötingimuste pidev jälgimine ja riskide ennetamine väga tähtis. Parkide osakonna juhataja **Anu Otsma** ütleb, et kõikidele töökohtadele on riskianalüüsid koostatud ja töökorraldust kohandatakse vastavalt vajadustele. „Kõik tööprotsessid on kirjeldatud ja riskianalüüs on aluseks tööaja planeerimisel. Näiteks saame tööaega paindlikult nihutada, kui prognoos lubab palavat ilma. See tähendab, et **töötajad saavad alustada tööpäeva varasemal kellaajal, kui temperatuur on madalam, või teha kuumuse ajal kergemaid, vähem koormavaid töid.** Vajadusel lühendame tööpäevi ja ekstreemse kuumuse korral lubame töötajad koju,“ kirjeldab ta. Puhkepausid on töögraafikusse planeeritud, veejoomise vajadust rõhutatakse pidevalt ning kaitseriietuse kasutamist jälgitakse pisteliselt.

Kuumuse mõju vähendamine ei eelda üldiselt suuri kulutusi. Sageli piisabki sellest, kui tööandja võimaldab rohkem pause, tagab joogivee, loob varjualuse või pakub lihtsaid jahutavaid võimalusi. „Mõni nutikas tööandja korraldab töötajatele suveleitsaku ajal jäätisepäevi või toob objektile mahlakaid puuvilju – see võib tunduda väike asi, aga töötaja jaoks on oluline vahe, kas päev lõpeb hea enesetunde või väsimusest põhjustatud peavaluga,“ ütleb Liidemaa.

## Teavitustöö on osa ohutusest

Töötajate informeerimine on tööohutuse juhtimise lahutamatu osa. Suveperioodil tuleb töötajaid teavitada õigustest ja võimalustest, mida kuum ilm endaga kaasa toob. **Töötaja peab teadma, kui tihti teha lisapause, kus saab varju, milliseid isikukaitsevahendeid tuleb kasutada ja kus saab vajadusel riideid vahetada.** Tööandja peab andma selged juhised juhuks, kui töötaja enesetunne peaks halvenema, ning tagama, et suulise juhendamise

kõrval jõuab info töötajani ka kirjalikult, näiteks meili või infotahvlite kaudu. „Oleme näinud olukordi, kus töötaja ei tea, et tal on õigus lisapuhkepausidele või on tagatud päikesekaitsekreem või jaheda duši kasutamise võimalus. Kui info ei jõua kohale, ei saa neid võimalusi ka kasutada,“ rõhutab Liidemaa.

Maris Liidemaa ja Anu Otsma toovad välja, et ülekuumenemisest tingitud tervisemured, nagu vedelikupuudus, pearinglus, minestus või peavalu, võivad mõjutada töötaja koordinatsiooni, reaktsioonikiirust ja otsustusvõimet ning seeläbi suurendada tööõnnetuste riski – eriti olukordades, kus töö nõuab täpsust või kus kasutatakse lõikamismasinaid ja teisi seadmeid, mille käsitlemine eeldab head keskendumisvõimet ja reaktsioonikiirust.

**Töötajate käitumist tuleb samuti jälgida – kas nad joo-  
vad piisavalt vett, kannavad kaitseriietust, kasutavad  
jahutusvõimalusi.** „Oluline on, et abinõud ei jääks teoreetilisteks võimalusteks. Töökeskkonnavolinikud teevad pistelisi kontrole veendumaks, et töötajad ohutusmeetmeid ka tegelikult kasutavad, ning otsesed juhid rõhutavad töötajatele iga päev, et leitsaku ajal peab tegema lisapause ja jooma piisavalt vett,“ sõnab Otsma.

## Tuleviku suved vajavad tänaseid otsuseid

Eestis ei ole seaduses piirtemperatuure, mille puhul tuleks töö katkestada. See tähendab, et vastutus töötingimuste kujundamise eest lasub tööandjal. Tema kohustus on ennetada olukordi, kus töötaja peab tegutsema tingimustes, mis tema tervist ohustavad. **Kui töötaja saab tööülesandeid täites kuumuse tõttu tervisekahjustuse, kvalifitseerub juhtum tööõnnetuseks.**

Samuti tuleb arvestada kutsehaiguste tekkimise võimalusega. Puugihammustus ei ole iseenesest tööõnnetus, kuid kui töötaja haigestub puukborrelioosi või entsefaliiti ja on võimalik tõendada, et nakkus tekkis tööülesannete täitmisel, kvalifitseerub juhtum kutsehaiguseks. Seda eeldusel, et tööga kaasnes teadaolev risk ja tööandja ei olnud selle maandamiseks piisavalt meetmeid rakendanud. Otsma sõnul on Kadrioru Park putukahammustuste ja võimalike allergiliste reaktsioonide riskiga arvestanud ning kompenseerib töötajatele soovi korral ka entsefaliidivastast vaktsineerimist.

„Suved lähevad järjest kuumemaks. Tark juht valmistub selleks juba kevadel – riskianalüüsi uuendades, töökohti üle vaadates ja töötajatega suheldes. Juht, kes seob töötajate heaolu töökorraldusega, loob organisatsioonile tugeva aluse nii tööõnnetuste vältimiseks kui ka töötajate heaolu ja produktiivsuse säilitamiseks,“ võtab Maris Liidemaa kokku.

Tark juht valmistub kuumaks suveks juba kevadel.

# Mida räägivad teadusuuringud tööl puhkepauside tegemise kohta?

Tekst: Zhanna Lyubykh ja Duygu Biricik Gulseren

Tõlgitud ja avaldatud Harvard Business Review' loal. Artikkel avaldati algselt ingliskeelse pealkirja all "How to Take Better Breaks at Work, According to Research", autoriteks Zhanna Lyubykh ja Duygu Biricik Gulseren, mais 2023.

Copyright © 2025 Harvard Business Publishing; kõik õigused kaitstud. Selle tõlke Copyright ©2025 Harvard Business Publishing.

<https://hbr.org/2023/05/how-to-take-better-breaks-at-work-according-to-research>



Paljud arvavad, et mida rohkem veedame aega töötades, seda produktiivsemad oleme. Tundub ju enesestmõistetav, et mida rohkem aega pühendame tööülesannetele, seda rohkem saame tehtud. Üllatav pole ka see, et populaarkirjandusest leiame hulgaliselt nõuandeid selle kohta, kuidas tööaega maksimaalselt ära kasutada. Näiteks peaksid tegevjuhid päevaplaani järgi ärkama tihti kell neli hommikul, töötama nädalavahetusel ja „planeerima isegi seda, kui tihti käia tualetis“. Pidevalt suureneva töökoormusega toimetulemiseks on nii mõnigi töötaja otsustanud rügamist jätkata, lõuna vahele jätta ja teha ületunde.

Küll aga tuleb pideva töötamise (eriti heal tasemel töö tegemise!) eest maksta kõrget hinda. Üle poole, täpsemalt 59% Ameerika kindlustusfirma Aflac tehtud hiljutises uuringus osalenud töötajatest on kogenud läbipõlemist. Samal ajal on Ameerika Ühendriikide töötajate seas hakanud vähenema töösse kaasatus. Muret tekitavalt seostuvad nii suur läbipõlemise kui ka vähene kaasatuse määr kehvema tulemuslikkusega. Mida saame teha, et parem tulemuslikkus ei tuleks meie heaolu arvelt?

Abiks võib olla puhkepauside tegemine, selle asemel et hambad ristis edasi pingutada. Puhkepause uurides saab lähtuda kahest vastandlikust käsitlusest – ühest, mille järgi on põhiline tulemuslikkuse näitaja just töötamine, ja teisest, mis tähtsustab heaolu soovivaid regulaarseid puhkepause. Analüüsidest rohkem kui 80 saadaolevat uuringut, jõudis uurijate rühm (Zhanna Lyubykh, Duygu Biricik Gulseren, Zahra Premji, Timothy Wingate, Connie Deng, Lisa Bélanger, Nick Turner) arusaamale, et päeva jooksul tööst pauside tegemine võib suurendada heaolu ja anda jõudu rohkem tööd ära teha. Vastupidi levinud käsitlusele ületundide kasulikkusest näitab meie uuring, et pauside tegemine tööaja jooksul mitte ei vähenda tulemuslikkust, vaid hoopis suurendab seda.

## Miks mõjuvad puhkepausid hästi nii heaolule kui ka tulemuslikkusele?

Nagu akudel, mis vajavad aeg-ajalt laadimist, on ka meie kõigi füüsilistel ja psühholoogilistel võimetest piirid. Kui meie aku saab tühjaks, siis tunneme kurnatust, väsimust ja stressi.

Enda tööle sundimine, kui energiavarud on otsas, seab heaolu ja sooritusvõime löögi alla. Äärmuslikel juhtudel võib pidev töötamine viia nõiaringsi: töötaja, kes püüab oma kurnatust eirates tööülesanded täita, ei saa nendega hästi hakkama ja võib teha vigu, mis omakorda toob kaasa veel suurema töökoormuse ja vähenenud võime samu ülesandeid täita. Seega vähendab suurenenud töökoormus tööviljakust ja tekitab üleväsimust. Kujutlege näiteks, et loete üht ja sama rida juba viiendat korda, kuid sellele sisu ei jõua teile kuidagi kohale.

Pauside tegemine aitab töötajatel end laadida ja pääseda üleväsimuse ja halveneva töövoime lõputust ringist. Siiski ei ole kõik pausid tõhususe mõttes sama kaaluga.

## Millised puhkepausid on heaolu ja sooritusvõimet silmas pidades kõige tõhusamad?

Pause võib olla mitmesuguseid, näiteks treening, sotsiaalmeedia sirvimine, väike jalutuskäik, töökaaslastega vestlemine, lõunauinak või lõunatamine. Põhjalik ülevaade näitab aga, et kõik pausid ei ole ühtmoodi tõhusad ning on mõned aspektid, mida silmas pidada, et puhkepausist oleks kasu.

### Puhkepausi pikkus ja ajastamine

Pikem paus ei tähenda alati paremat pausi. Regulaarne tööst eemaldumine vaid mõneks minutiks (mikropausid) võib olla piisav väsimuse ennetamiseks ja soorituse parandamiseks. Näiteks võiksid töötajad teha pisikesi puhkepause näksimiseks, keha sirutamiseks või lihtsalt aknast välja vaatamiseks. Oluline on puhkepausi ajastamine – lühemad pausid on tõhusad hommikul, pikemad pausid aga tööpäeva teises pooles, sest väsimus süveneb tööpäeva jooksul ja pärastlõunal vajame energiavarude taastamiseks rohkem pause.

### Puhkepauside koht

Koht, kus pausi veedetakse, peab taastumist toetama. Nii töölaua juures sirutamine kui ka jalutuskäik õues näivad olevat puhkepausideks ühtmoodi sobivad tegevused, kuid võivad oluliselt erineda energiavarude taastamise võime poolest. Puhkepauside uuringutest koostatud ülevaade näitab, et pausi veetmine õues ja roheluse nautimine on töötajate energiavarude taastamiseks tunduvalt parem kui töölaua taga istudes veedetud paus.

### Puhkepausi sisustamine

Puhkepauside ajal liikumine parandab hästi nii heaolu kui ka sooritust. Liikumine on eriti väärtuslik taastumise tööriist vaimset võimekust nõudvatel töökohtadel. Küll aga on taolise pausi positiivsed mõjud lühiajalised ja pikaajalise mõju tundmiseks peaksid töötajad regulaarselt liikuma.

Hoolimata kasuteguritest ei ole liikumine töötajate seas eelistatuim viis puhkepause veeta. Meie ülevaade näitab, et levinuim tegevus puhkepauside ajal on sotsiaalmeedia sirvimine, peaaegu kõik vastajad (97%) kinnitavad, et sisustavad sel moel oma puhkepause. Ometi leiavad teadlased, et pauside ajal sotsiaalmeedia sirvimine võib põhjustada hoopis emotsionaalset kurnatust. See vähendab inimeste loovust ja töötahet, mitte ei kosuta neid. Selline puhkepaus ei aita parandada tulemuslikkust.

Enda tööle sundimine, kui energiavarud on otsas, seab heaolu ja sooritusvõime löögi alla.

## Pausid karvaste sõprade seltsis

Üks meie analüüsitud uuring näitas, et koeraga aja veetmine võib vähendada stressi põhjustava hormooni kortisooli taset. See teema vajab edasist uurimist, kuna mõju tulemuslikkusele jääb ebaselgeks. Võib aga oletada, et pausi veetmine karvase sõbra seltsis avaldab paljudele töötajatele positiivset mõju. Uuring näitab, et lemmikloomade seltskond võib oluliselt parandada inimese vaimset heaolu, mis on otseselt seotud tulemuslikkusega.

## Mida saavad juhid ja ettevõtte teha, et soodustada puhkepauside tegemist?

Ainuüksi pauside võimaldamine ei taga kasutegureid, sest töötajad ei pruugi puhkepause tõhusalt kasutada või ei tee neid üldse. Otsustajate ja eeskujudena on ettevõtete juhtidel oluline roll töötajate suunamisel. Selle saavutamiseks on erinevaid võimalusi.

## Positiivse meelestatuse loomine puhkepauside suhtes

Kuigi töötajad on üldiselt puhkepauside suhtes positiivselt meelestatud ja teadvustavad, et need mõjuvad tulemuslikkusele hästi, ei ole juhid alati samal arvamusel. See võib panna inimesi pausidest hoiduma. Seega on äärmiselt oluline, et juhid oleks teadlikud pauside kasulikkusest mõjust tulemuslikkusele. Näiteks saavad personalijuhid käsitleda seda teemat ettevõtte koolitusprogrammides. Samuti tasub ettevõtetel kaaluda ka n-ö heaolumeetmete juurutamist (sarnaselt ohutusmeetmetega), mille käigus saab jagada tõhusate puhkepauside strateegiaid ja mõelda välja lõbusaid tegevusi pauside veetmiseks. Abiks võivad olla ka seinale riputatud plakatid, mis kirjeldavad kasulikke mooduseid, kuidas töö pause teha.

## Juhid ja puhkepausid

Juhid saavad rõhutada puhkepauside tegemise olulisust, tehes ise regulaarselt kõige tõhusamaid puhkepause ja olles sellega töötajatele eeskujuks. Näiteks juht, kes käib tööst puhkamiseks regulaarselt lähedal asuvas pargis koeraga jalutamas, võib töötajatele öelda, et sisustab puhkepausi just nii. Selline käitumine ei ole lihtsalt hea eeskuju, vaid seab ka selged piirid töö- ja puhkeaja vahele. Eeskuju näitamine aitab vältida võimalikku häbistamist ja süütunnet, mis võib puhkepauside tegemisega

kaasas käia. Ettevõtete juhid on seda hakanud üha enam märkama ja väljendavad kahetsust, et ei ole tööst piisavalt puhkust võtnud.

## Puhkepauside lisamine kalendrisse

Ülevaade näitab, et paljud töötajad ei saa regulaarselt puhkepause teha või ei tee neid häbistamise kartuses. Just seetõttu on juhtidel ja ettevõtetel soovituslik määrata puhkepausideks kindlad ajad. Sellesse tuleb aga siiski suhtuda ettevaatusega, sest ranged puhkepauside graafikud, mille puhul kohustatakse töötajaid puhkama vaid kindlal ja ettenähtud pikkusega ajal, vähendavad töötajate iseseisvust ja võivad avaldada neile hoopis kahjulikku mõju. Soovitame töötajatele pakkuda kindla pikkusega puhkepause, näiteks ühe tunni jagu päevas, nii et töötaja saab ise enda äranägemise järgi valida pauside tiheduse ja kellajaad. Paindlik töögraafik, uuenduslikud

algatused töökohal, nagu puhkepiletid (nt päevapilet, mis võimaldab töötajal enda äranägemise järgi tunni vabaks võtta) või seltskondlike või füüsiliste tegevuste võimaldamine tööil võiksid olla mõned näited optimaalsest puhkeaja planeerimisest.

## Puhkekohtade loomine

Nagu juba mainisime, võib pausi kasulikkus sõltuda puhkamiskohast. Näiteks võib lähedal asuv park või siseruumidesse loodud roheala kanda sõnumit, et ettevõtte soosib kasulikke tööpauze, mis parandavad töötajate tulemuslikkust. Välipausidest saadava kasuteguri suurendamiseks võib väliala muuta koerapargiks, kus loomi armastavad töötajad saavad nendega aega veeta. Seda saab kasutada ka töötajate värbamisel, kuna nõudlus lemmikloomasõbralike töökohtade järele suureneb üha ja paljudes ettevõtetes kehtivad juba lemmikloomasõbralikud reeglid.

Töötajad, kes töötavad kodukontoris, saavad samuti liituda veebis välikoosolekuga, samal ajal jalutades või neile sobival välialal istudes. Võimalusel saab töötajatele pakkuda puhkepauside eelarvet, mille abil saavad nad ise endale sobiva puhkeala luua, näiteks osta siseruumi sobiva taime või joogamati.

Töötajate tulemuslikkus huvitab ettevõtteid alati ja üha rohkem tööandjaid pingutavad selle nimel, et parandada töötajate heaolu. Tööpausid aitavad parandada nii heaolu kui ka tulemuslikkust. Tööandjatel tuleb teadvustada puhkepauside tähtsust ja teha jõupingutusi, et võimaldada tõhusaid puhkepause.

Oluline on puhkepausi ajastamine – lühemad pausid on tõhusad hommikul, pikemad pausid aga tööpäeva teises pooles.

# Kas töösuhte alustamiseks või lõpetamiseks piisab kandest töötamise registris?

Töötamise registris tuleb registreerida kõigi füüsiliste isikute töötamised, mille puhul tekib maksukohustus Eestis, ja seda olenemata lepingu vormist ning ajalisest kestusest. Kui tööd tegev isik täidab tööülesandeid välisriigis ja Eestis maksukohustust ei teki, siis ei pea teda töötamise registris registreerima.

Erandina tuleb töötamise registrisse kanda ka tasuta töötamine äriühingus ja füüsilisest isikust ettevõtja juures.

Töötamise registri kande õigsuse eest vastutab kande tegija ehk tööandja.

Oluline on teada, et töötamise registri kande ei alusta ega lõpeta ühtegi töösuhet.

Töötamise registri kande on vajalik info erinevatele asutustele. Töötamise registri kandega on seotud mitmed inimese jaoks oluliste õiguste tekkimised, sealhulgas õigus ravikindlustusele ja vanemahüvitisele, aga ka õigus töötuks jäämisel ennast töötuna arvele võtta ja taotleda töötushüvitisi.

Töösuhe tuleb vormistada kirjaliku töölepinguga, mis tuleks allkirjastada juba enne tööle asumist (v.a kuni kahenädalased töötamised, mille puhul ei ole kirjalik tööleping nõutud, kuid vaidluste ärahoidmiseks siiski soovitatav). See, mis peab töölepingu kirjalikus dokumendis sisalduma, on kirjas töölepingu seaduse paragrahvides 5 ja 6.

Töölepingu seadus kohustab tööandjat töötajat kirjalikult teavitama ka tingimustest, mida iga tööleping eelduslikult ei sisalda. Nimetatud kokkulepeteks on: tähtajalise töölepingu sõlmimine, konkurentsipiirangu või saladuse hoidmise kohustuse sisu, kaugtöö tegemine, renditöö tegemine, summeeritud tööajaarvestuse kohaldamine, kulutuste hüvitamine ja töötingimused, kui töötaja töötab pikemat aega välisriigis. Töölesoovijal on õigus tutvuda töölepingu projektiga ning teha sinna oma ettepanekuid.

Enne tööle asumist on tööandja kohustus teavitada töötajat töökorralduse reeglitest. Kui tööandja juures on sõlmitud kollektiivleping, peab töötajat sellest teavitama ja andma võimaluse selle sisuga tutvuda.

Enne töölepingu allkirjastamist tuleb läbi lugeda töölepingu tekst tervikuna ning veenduda, et kõik olulised

kokkulepitud tingimused on selgelt ja arusaadavalt kirjas. Tööleping on sõlmitud, kui mõlemad pooled on jõudnud kokkuleppele kõikides tingimustes.

Töölepingu seaduses on töölepingu lõppemise alused sätestatud ammendavalt. See tähendab, et seaduses

sätestamata alustel tööleping lõppeda ei saa. Töölepingu lõppemise alused on töösuhte lõpetamine kokkuleppel, tähtaja möödumine, töötaja surm, füüsilisest isikust tööandja surm, kui tööleping sõlmiti oluliselt tööandja isikut arvestades, ja ülesütlemine. Järelikult ainult töötamise registri kande alusel ei saa töösuhet lõpetada.

Töölepingu saab üles öelda ainult kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis tehtud ülesütlemisavaldusega. Ülesütlemisavalduses peab olema kirjas seadusest tulenev töölepingu ülesütlemise alus ning põhjendus (töötaja ei pea korraldust ülesütlemist põhjendama) ja töösuhte viimase päeva kuupäev. Töölepingut saab üles öelda üksnes edasiulatuvalt. Tagasiulatuvalt ülesütlemine on tühine. Töölepingu ülesütlemisel peab järgima töölepingu ülesütlemisest etteteatamise tähtaegu. Töölepingu ülesütlemise avaldus muutub kehtivaks, kui teine pool on selle kätte saanud.

**Töötamise registreerimise kohustus on kõigil tööd võimaldavatel füüsilistel ja juriidilistel isikutel.**



## Töötamise registri kande tuleb teha:

- hiljemalt **tööd tegeva isiku** tööle asumise hetkeks;
- **7–12-aastase lapse** töölevõtmise puhul kümme tööpäeva enne lapse tööleasumist;
- **töötamise peatumine** kümne päeva jooksul peatumise päevast arvates;
- **töötamise lõpetamine** kümne päeva jooksul lõpetamise päevast arvates.

# Liigijuht Maire Udras jutustab tantsude ja muustritega Kagukandi lugu

XXVIII laulu- ja XXI tantsupeo „Iseoma“ Kagukandi liigijuht **Maire Udras** toob rahva ette Setomaa, Võrumaa ja Põlvamaa traditsioonid ning tavad. Kogenud meeskonnaliikmena on ta tantsupidude korraldamises eri rolle kandnud juba aastast 2007.

Tekst: Angela Rääk | Foto: Aigar Nagel

## Mida teeb tantsupeo liigijuht?

Tantsupidu lavastab kunstiline toimkond, kuhu kuuluvad pealavastaja, liigijuhid, liigijuhi assistendid, muusikajuht ja dramaturg. Kunstiline toimkond vastutab kogu peo kunstiliste eesmärkide täitmise eest. Laiemalt vaadates seisavad liigijuhid rahvatantsu käekäigu ja tantsupeo traditsiooni edasikandmise eest.

Tantsupidu „Iseoma“ jutustab suguvõsa kokkutuleku lugu ja lavastuses tulevad esile eri piirkondade tavad, traditsioonid ja lood. Mina vastutan Kagukandi liigi ehk piirkonna eest, kuhu kuuluvad Võrumaa ja Põlvamaa. Kagukandi liigis on ühinenud kaks kultuuriruumi, võrokese ja setod, ning mitut tüüpi tantsurühmad – sega-, laste- ja pererühmad. Põnev on kunstiliselt välja tuua seda, mida meie piirkond endas kannab. Ja põnev on rakendada eri vanuses ja koosluses tantsijaid nii, et kõik tunneksid end suure lavastuse olulise lülina.

Liigijuhi tööpõld on väga lai ja teinekord ei saagi aru, kus see algab või lõpeb. Peamiselt vastutan oma liigi lavastuse eest, mis tantsupeo pika protsessi tulemusena väljakule jõuab. Alguse saab see repertuaari valikust, mille järel õpetatakse tantsuõpetajatele seminaridel tantsud selgeks. See protsess kulmineerub mustrijoonistega, mis väljakul silmailu pakuvad. Liigijuht vastutab ka oma meeskonna kokkupanemise eest, liigi eelproovide, ette-tantsimiste, hindamiste ning hiljem Kalevi staadionil toimuvate proovide läbiviimise eest. Koostöös muusikajuhiga pannakse paika kogu repertuaari muusikaline pool.

## Kuidas tantsupeo muustrid väljakule jõuavad?

Enamasti mõtleb tantsude muustrid välja liigijuht ja see töö meeldib mulle väga. Väljakule tekkivad muustrid peavad samamoodi lugu rääkima nagu tants ise ja andma edasi piirkonna olemust. Seekord toon muustritega väljakule meie kandi kõrgeimad mäed: Vällamäe ja Suure Munamäe.

Kui mustrid on välja mõeldud, siis tuleb tantsurühmad joonistesse paigutada. Ettetantsimiste käigus vaadatakse tantsijate tehnilist taset ja kindlasti ka rahvarõivaid, mille põhjal iga tantsurühm väljakul oma koha leiab. Kagukandi liigis saavad erilise tähelepanu lapsed, kes lisaks lasterühmadele tantsivad ka pererühmades.

Seejärel aitab veebikujundaja minu mõtted visanditelt arusaadavaks kujundada. Esialgu märgitakse rühmad joonisele numbriga ja pärast eelproove asendatakse numbrid kindlate tantsurühmadega. Nii teavad tantsijad juba enne proovi tulekut, kus nad joonises asuvad. Kalevi staadioni muruväljakule pannakse numbrimärgistus, et tantsijad oskaksid kohapeal orienteeruda. Ka proovides tuleb veel muudatusi ette. Näiteks vahel tuleb muuta rühma, kes teised rühmad platsile veab, et kõik õiges järjekorras õigeks ajaks oma kohtadele jõuaksid. Tähtis on teadmine, et kõik ei ole kivisse raiutud. Tuleb olla paindlik ja see teebki platsitöö huvitavaks. Kui midagi ei toimi, tuleb teha uus otsus. Ka tantsijad on tänulikud, kui ebaloogilised liikumised loogilisteks muudetakse.

## Kui palju liigijuhid hoolitsevad tantsijate ohutuse eest?

Liigijuht vastutab selle eest, mis toimub platsil. Kui päike paistab, siis liigijuht vaatab, et oleks piisavalt joogipause, ja tuletab meelde, et peakatted peavad olema peas. Tuleb näha riske ja neid maandada. Liigijuhina tuleb pidevalt mõelda, millal anda pause ja millal tantsuga jätkata.

Lapsed vajavad platsil teistsugust lähenemist kui täiskasvanud, seega peab platsitöö olema väga hästi läbi mõeldud. Minu eesmärk on, et lapsed oleks hoitud ja proovid ei kestaks liiga kaua.

## Kirjelda mõnda lõbusat seika, mis tantsupeo korraldamisest meelde on jäänud.

Armastan huumorit ja lustakaid lugusid juhtub tantsijatega alatasa. Näiteks kasutan tantsu õpetades vahel

klassikalisest tantsust pärit prantsusekeelseid väljendeid. Ühel varasemal tantsupeol ütlesin naisrühmadele proovi ajal, et palun kõik tantsijad *en face*, mis tähendab, et seisad kogu keha ja pilguga pealtvaatajate suunas. Minu tantsijad sõitsid pärast proovi bussiga ja kuulsid, kuidas üks naisrühma tantsija ütles teisele, et kujutad ette, ta ütles meile nagu koerale „fass-fass“.

Tantsupeo teises eelproovis jäi kahe tantsu vahele pikem paus, kuni esimest tantsu hinnati. Kuulsin, et rahvas saalis naerab, tõstsin paberite kohalt pea üles ja vaatasin, et kõik mehed laval on toenglamangus ja teevad järgmist tantsu oodates kätekõverdusi.

## Millised hetked on tantsupeo korraldamises kõige pingelisemad?

Vaieldamatult on pingeline kogu tantsupeo korraldamise protsess, kuid vaimne ja füüsiline pinge saavad eelkõige kokku tantsupeonädalal. Intensiivne töö, suur vastutus ja lahenduste otsimine väga erinevatele olukordadele. Peab olema heas vormis, sest tantsupeonädalal algavad päevad varakult ja lõpevad hilistel õhtutundidel. Liigijuhtidel ja korraldusmeeskonnal venivad päevad veel pikemaks kui tantsijatel, sest proovidele järgneb igal õhtul koosolek, kus arutatakse läbi kõik lahendamist vajavad küsimused. See käib asja juurde ja on äge.

Tantsupeo etendusi on mul põnev vaadata kõrvaltvaatajapilguga, sest alles siis selgub, kas minu seatud kunstiline pool realiseerub ja kas ma ise saan elamuse oma tehtud tööst. Vägev tunne tekib teadmisesest, et tantsupidu jälgib terve Eesti. Kogu tantsupeo ettevalmistus koos tantsupeonädalaga on väga huvitav ja hulgaliselt rõõmu pakkuv protsess, mis kaalub üle igasuguse pingefaktori.

## Kuidas te tööpingeid maandate?

Tantsuõpetaja amet ei ole minu peamine töö, vaid kirg, mis täidab õhtud ning milleta ma oma elu ette ei kujuta.

Parim viis stressi maandamiseks on minu jaoks loodus ja aiatööd. Pööran suurt tähelepanu unekvaliteedile – olen küll hommikuinimene ja suudan vara ärgates kohe tegus olla, kuid uni ei tohi kannatada. Samuti mängivad muusika ja kultuurielamused vaimse tasakaalu hoidmisel väga olulist rolli. Olen alati armastanud eri muusikastiile, kuid iseennast paremini tundma õppides olen mõistnud, et kuulan muusikat vastavalt oma hetkeemotsioonidele.

Minu päev on täpselt planeeritud, et kõik olulised tegevused saaksid oma aja ja koha. Igapäevarutiini kuuluvad hommikuvõimlemine ja tervislik toitumine. Olen märganud, et kui tunnen äkilist vajadust magusa järele, on see sageli märk tasakaalu puudumisest. Selle asemel, et soovile järele anda, otsin teadlikult viise pingete maandamiseks – olgu selleks jalutuskäik looduses, muusika kuulamine või lihtsalt lühike hingamispaus, et keskenduda hetkes olemisele.

*Igapäevaselt tegutseb Maire Udras  
hoopis soojusettevõttes Danpower Eesti AS  
müügi- ja kliendisuhete juhina.*

Olen pooleteistaastase lapselapse vanaema. Iga video temast või koos temaga toimetamine teeb imet. See on perega koos veedetud kvaliteetaeg.

## Mida on tantsupeo korraldamine teile õpetanud?

Olen saanud oma piire kombata ja selle kaudu end paremini tundma õppida. Olen näinud, milleks olen võimeline, ja olen omandanud oskusi, kuidas oma energiat jagada ja end hoida, et mitte läbi põleda. Olen õppinud etapiviisiliselt mõtlema, sest alati ei ole mõistlik ainult lõppeesmärgile keskenduda. Oskan jääda korraldusprotsessis palju rahulikumaks ja pingetaluvus on paranenud. Kõik see on andnud juurde palju enesekindlust ja olen tähele pannud, et ma ei karda masside ees rääkida.

Sel aastal saan end jälle teistmoodi proovile panna, sest tööprotsess erineb piirkondlike liikide tõttu eelnenu aastatest. Varem tuli naisrühmade liigijuhina palju üle Eesti käia. Katsetan nüüd, kui palju saan eeltööd ära teha Lõuna-Eestist, ja vaatan, kui hästi ma suudan tantsijad ja juhendajad ette valmistada, et neil Tallinnas lihtsam oleks.

Ma olen väga tänulik ja õnnelik, et saan olla suure peo tegemise juures. Hea on teha seda koos inimestega, kellega tunnen end hästi. Tantsuõpetajad ja tantsijad on eriline seltskond, kellega saab korda saata imesid.



# Luukered kapis

## ehk töökeskkonna varjatud ohud

*Lugudel põhinev näitus töökeskkonnast ja seal peituvatest ohtudest*

26.05–24.06 **Tartu Lõunakeskuses**

25.06–25.07 **Pärnu Keskuses**

03.09–01.10 **Ülemiste Keskuses**



 tööelu.ee



TÖÖINSPEKTSIOON



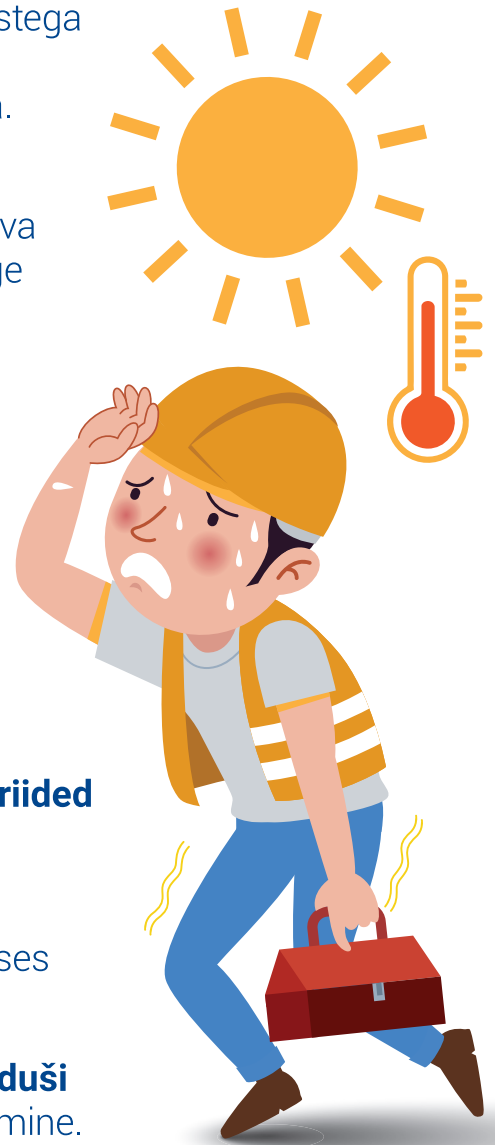
Kaasrahastanud  
Euroopa Liit



Eesti  
tuleviku heaks

# Nõuanded tööandjale, kuidas hoolitseda suvel välitöid tegevate töötajate eest

- **Koosta riskianalüüs**, mis arvestab suviste töötingimustega – temperatuur, päike ja teised ilmastikuolud, füüsiline koormus, putukad, kokkupuude taimede ja loomadega.
- Võimalda töötajatele kuumal ajal **lisapuhkepause** või **kohanda võimalusel tööaega** – näiteks alusta tööpäeva varem, kui temperatuurid on mõistlikumad. Päeva kõige kuumem aeg võiks võimalusel jääda lõunapausiks või tööks siseruumides.
- Kõige paremini kaitseb päikese eest **varjualune**.
- Taga töötajale **päikesekaitsekreem, peakate ja päikeseprillid**.
- Selleks et pärast suvist vihmase märgades riietes mitte külmetada, taga töötajatele **riiete vahetamise ja kuivatamise** võimalus.
- Putukate, ka puukide vastu on abiks **pikad ja heledad riided** ning putukatõrjevahendid. Paku töötajatele võimalust vaktsineerida puukentsefaliidi vastu.
- Hoolitse, et töötajatel oleks alati olemas piisavas koguses **kvaliteetset joogivett**, soovitatavalt mineraalvett.
- Hea mõte võib olla töötajatele puhkepausi ajal **jaheda duši** võimaldamine, **jäätise** või **mahlaste puuviljade** pakkumine.



## Märka ülekuumenemise või päikesepiste sümptomeid!

Väsimus, uimasus, nahk on katsudes kuum ja punetav, peavalu, pearinglus, südamepekslemine, iiveldus, teadvuse kaotus.

### Esmaabi

Toimetama kannatanu varjulisse kohta või jahedasse ruumi. Paku joogiks jahedat vett, jahutamiseks võib kasutada külma dušši või kompressi. Vajadusel helista 112.



TÖÖINSPEKTSIOON



Kaasrahastanud  
Euroopa Liit



Eesti  
tuleviku heaks