

KÕIK INIMESED ON TÖÖTURULE OODATUD

Töötajate ja tööandjate
kogemuslugude kogumik



Tööturule on oodatud kõik inimesed

Eestis on ligi 100 000 vähenenud töövõimega inimest. 2016. aastal alustatud töövõimereformi tulemusena muutusid töövõime hindamise ja rahalise toetuse maksmise põhimõtted, töötukassa hakkas vähenenud töövõimega inimeste töötötsinguid nõustama ning pakkuma neile töö leidmiseks ja hoidmiseks vajalikke teenuseid.

Mis takistab Eesti inimesi tööturule tulemast?

Vähenenud töövõimega inimeste tööle aitamiseks tuleb tegeleda kvalifikatsiooni ajakohastamisega ja töösuhete paindlikumaks muutmisega. See aitaks vähenenud töövõimega, pensioniealised ja õppe- või hoolduskohustusega inimesed tööturule tuua.

Eestis on 2021. aasta novembri alguse seisuga 44 000 registreeritud töötut. Pooled neist on vähenenud töövõimega inimesed, kelle töötus kasvas kriisis ka kõige kiiremini. Sotsiaalministeeriumi tellitud uuringu kohaselt tunnetasid vähenenud töövõimega inimesed töötamist piirava tegurina kõige sagedamini oma püsivat tervisekahjustust või puuet – töötada soovijatest pidas seda takistuseks 58% ja töötavatest 36%. Võrreldes muu elanikkonnaga tunnetavad vähenenud töövõimega inimesed töö leidmisel ja tööle asumisel sagedamini takistusena ka raskusi sobiva koormusega töö leidmisel ning mittevastamist konkursitingimustes esitatud nõuetele.

Tööandjal on vaja kedagi, kes töö ära teeks. Selleks on talle enamasti vaja spetsiifiliste oskustega inimest. Peamine põhjus, miks töötaja tööd ei saa või ei saa hea palgaga tööd, ongi see, et tema kvalifikatsioon seda ei võimalda. Seetõttu on töötukassa koolitustel oluline roll. Töötukassa andmetel on vähenenud töövõimega inimesed tööle asumiseks kõige enam vajanud karjääriteenuseid ja koolitust.

Teine takistus, mis vähenenud töövõimega töötaja ees seisab, on tööandjate ja võimalike kolleegide väiksem võimalus või valmisolek nende palkamiseks. Suurem osa Eesti tööandjatest on kuni 20 töötajaga ettevõtte, nii võib nende jaoks töökoha kohandamine näiteks ratastoolis inimesele tunduda üle jõu käiv, eriti, kui ei olda kursis Töötukassa poolt pakutavate teenustega tööandjatele. Ka teised töötajad võivad sellele vastu seista, kartes, et vähenenud töövõimega kolleegi võimetele kättesaamatud ülesanded jääksid nende kanda. Siiski näitavad selle kogumiku ettevõtjate, töötajate ja tööandjate lood, et kõik on võimalik, kui osapooled on valmis panustama ja pingutama.

Tööandjate informeerimiseks ja nõustamiseks oleme Eesti Tööandjate Keskliidu poolt töövõimereformi panustanud ja koos Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE asutanud Tööandjate Ühisuse. Selles on mitmeid tublisid tööandjaid, kes on juba värvanud vähenenud töövõimega töötajaid ja näevad nende leidmiseks ja sujuvaks sisseelamiseks kõvasti vaeva. Need on ka tööandjad, kellelt on vähenenud töövõimega inimeste palkamisest huvitatutel kõige mõistlikum kogemust ja nõu küsida. Mitmed neist kõnelevad ka selles kogumikus.

Loodame, et neist lugudest on kasu nii tööandjatele kui ka inimestele, kes on seni mingil põhjusel tööturult eemale jäänud.

Selle kogumiku ettevõtjate, töötajate ja tööandjate lood näitavad, et kõik on võimalik, kui osapooled on valmis panustama ja pingutama.



Lugupidamisega

ARTO AAS

EESTI TÖÖANDJATE KESKLIIDU TEGEVJUHT
EESTI TÖÖTUKASSA NÕUKOGU ESIMEES

Sisukord

Juhi kogemus

Ragn-Sells Eesti juht Kai Realo	6
Eesti Ametiühingute Keskliidu juht Peep Peterson	8
Millest töötaja toetamisel alustada? Anna-Kaisa Oidermaa	9
Häirekeskuse juht Kätlin Alvela	10

Töötaja kogemus

Katariina Varendi Eesti Töötukassast	12
--	----

Tugi tööandjale

Millist abi saab Eesti Töötukassast ja Tööandjate Ühisuselt?	14
--	----

Töötaja kogemus

G4S Eesti tehnilise toe spetsialistid Tarvo ja Rait	16
Svarmili õmblejad Airis ja Ulvi	18

Tööandja kogemus

Baltic Restaurants Estonia	20
Coop Eesti	22
Swedbank Eesti	24
Maxima Eesti	26
Microsoft	28

Tugi töötajale

Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus	30
Haabersti klubimaja	32

Tugi tööandjale

Millist abi saab Tööinspektsioonist?	36
Kuidas on muutunud tööandjate hoiakud?	37

Vaimne tervis

Kuidas toetada töötajate vaimset tervist? PARE nõuanded	38
Mida töötajate vaimse tervise toetamisel silmas pidada? MTÜ Peaasjad nõuanded	42

Kai Realo: ka tippjuht vajab aega lihtsalt olemiseks

VESTLES ELINA KINK

Tippjuhina on pikka aega Circle K ja praegu Ragn-Selli eesotsas olev Kai Realo vaimse tervise ja läbipõlemise teemast avalikult rääkides julgustanud inimesi tunnistama ka ebaõnnestumisi. „Ükski juht ei ole ilmeksimatu, ei tegele ainult tarkade otsuste langetamisega ega loe ainult juhtimisraamatuid. Oleme kõik inimesed, mitte jumalad!“ toonitab ta.

Mis andis aastaid tagasi märku, et hakkad vaimselt väsima?

Ega ma tookord väga hästi aru ei saanudki, et hakkan läbi põlema. Tagantjärele mõistan, et märgid olid tegelikult kõik olemas. Ma sisuliselt elasin töö juures ja tundus, et absoluutselt kõiki asju pean mina lahendama. Kui sul hakkab tekkima selline jumala kompleks, siis on põhjust olla tähelepanelik. Organisatsioonis ei ole võimalik, et ainult üks inimene peab kõigega toime tulema. Kui nii on, siis on jäänud mingi teavitus tegemata või ei ole juht suutnud oma mõtteid õigel ajal jagada.

Minu jaoks avaldus läbipõlemine selles, et ma ühel hetkel ei saanud öösel magada. Kui ei maga, siis ei suuda üldse midagi enam ära teha, lihtsalt sahmida. Mul oli samamoodi. Pereliikmete mahitusel läksin sanatooriumisse, magasin seal viis ööd-päeva järjest. Ärkasin üles vaid selleks, et natuke võimelda, süüa ja uuesti edasi magada. Tagantjärele, analüüsides läbipõlemise põhjuseid, jõuan siiski selleni, et asjad hakkavad peale sellest, kui töökoormus kasvab ebamõistlikuks. Selle asemel, et olukorda objektiivselt lahendada - rääkida oma juhiga ja proovida koos seada prioriteete, või siis delegeerida, läheb pundar aina suuremaks. Istud ja peas muudkui kettab: „Ma ei jõua ja ma ei jõua ja kõik on vaja kohe ära teha.“ Siis tegelikult töövõimekus langeb. Tänaheks tunnen ma need märgid enda puhul ära ja saan aru, et nüüd peab natukene hoogu maha võtma.

Üllataval kombel olen aru saanud, et vähemalt minu puhul on see käitumismuster alati üks ja seesama. Näiteks, kui hakkas endale mitte loomupäraselt käituma, on midagi valesti. Ehk kui ma harilikult olen kontaktne ja püüan inimestega suhelda, asjad läbi rääkida, tegevust hästi planeerida, siis kui see kõik läheb liiga üle pea, tõmbun ma endasse. Halb märk on ka see, kui ajaplaneerimisega lähevad asjad vussi, enam ei ole sellist õiget rütmi.

Mis aitab sul selle õige rütmi uuesti üles leida?

Mul on tegevused, mis mulle väga meeldivad. Ja mul

on üksikud asjad, nagu igal inimesel töös, mis väga ei meeldi. Kui asjad on paigast ära, siis sokutan mitte meeldivaid tegevusi kuskile teadmata tulevikku. Kuskil ajus ütlen, et noh, küll ma ühel hetkel jõuan ka selleni. Agaaju on selline huvitav asi, mis mingil hetkel tunneb, et see kohustus ikkagi koormab. Ja nii tekibki tunne, et kogu aeg on midagi tegemata. Kui mul tekib taas see äratundmine, siis võtan paar tundi aega, istun maha ja teen korraliku plaani. Üldjuhul lausa paberil, sest ma olen visuaalne mõtleja. Panen enda jaoks kirja ka need olulised asjad, mida ma olen oma peas edasi lükanud, ja teen neist ajakava ning lisan selle ka kalendrisse. See vabastab kuklas tiksuvat stressitunde, et kogu aeg on midagi tegemata.

Kuivõrd saavad sellises olukorras aidata lähikondlased?

Kindlasti on siin tugi hästi oluline. On tore, kui inimesel on keegi kodus, kes seda kõike kuulata viitsib ja nõu saab anda. Ma pean siiski aga olulisemakski lähimate meeskonnaliikmete ja juhi rolli. Juht peaks suutma märgata, kui inimese käitumises tekib mingi muutus. Kui muidu selline lõbus, kontaktne kolleeg süüvib endasse või siis vastupidi, hästi tasakaalukas ja vaikne inimene hakkab laual asju loopima. See näitab, et stressitase on ületanud normaalse ja inimene vajaks juba abi. Aitamine ei ole aga alati nii lihtne, et astud ligi ja ütled: „Kuule, sa siin käitud ebanormaalselt. Tahad, räägime sellest!“

Seetõttu on juhtidel oluline oma meeskonnaliikmetega omada pidevat head suhet. Kui regulaarselt ollakse harjunud üksteisega rääkima nii tööst kui ka sellest, mis inimese elus veel toimub või kuidas ta ennast töötajana tunneb selles organisatsioonis, siis ei tundu ka stressihetkel neid teemasid tõstatada ebaloomulik ning inimesel on rohkem valmidust oma mõtteid avaldada.

Samas ongi nii, et oma tööd armastavad inimesed töötavad väga intensiivselt. Juhi töös tegelikult ei olegi võimalik tõmmata joont vahele, et siitmaalt on kõik valmis. See on mingis mõttes katkematu voog, mis koosneb paljudest erinevatest ülesannetest ja igapäevastest rutiinidest. Seda tuleb endale lihtsalt teadvustada ja koguda enda jaoks neid väikeseid nii-öelda punkte, kus mingi asi sai tehtud. Ma ise kunagi ühel konverentsil osaledes sain aru, et olen see veider inimene, kes vahetevahel oma tööde listi kirjutab ühe asja juurde ja siis tõmbab selle maha. Et oleks tunne, et sai midagi ikka tehtud.



” Tasakaal vaimu ja füüsilise vahel ei ole ainult see, et teha tippjuhtimist ja tippporti. Seal peab olema ka keha ja vaimu puhkamise hetk.

Väga palju sellist enesepiitsutamist toimub tegelikult inimese enda peas. Lihtsalt meie enda kohusetunne ütleb meile, et see tööhunnik peaks kuidagi otsa lõppema. Aga kui saad aru, et sinu töö väärtus seisnebki selles, et sa täidad jooksvalt oma tööülesandeid ja sa teed neid regulaarselt, siis ka ei teki seda ootust, et töö saaks ühel hetkel lõpuni tehtud.

Mida muudab teemast avalikult rääkimine?

Vaimse tervise teemadest avalikult rääkimine on oluline ja aitab. Nägin seda juba enne koroonakriisi. Circle K meeskonnas tegime igakuiseid ärihommikuid, kus me rääkisime lisaks kuu tulemustele ka muust – füüsilise ja vaimse tervise hoidmisest. Kutsusime ettevõtteväliste esinejaid, jagasime omavahel kogemusi – kuidas prioriteete seada, kuidas mitte jääda enda keskseks, kui olukord tundub juba lahendamatu. Kuidas kolleegi kaasata koormuse hajutamisel, kuidas inimestega rääkida ja kuidas koos töötades neid pingeid juba algusest peale ära hoida.

Lisaks sellele, et me oleme inimestena väga erinevad, käitume me ka stressiolukorras erinevalt. See, kuidas mina olen harjunud infot edastama, ei pruugi teisele inimesele vormilt sobida. On inimesi, kes on numbrites tugevamad, teised on aga loomingulisemad. Ja kui sa tahad kedagi endale appi või kaasata oma töösse, siis alati on mõistlik läbi mõelda, kuidas ma konkreetset sellele inimesele oma idee selgeks teen, mõeldes esitatava info läbi just tema võtmes.

Millised on sinu võtted, et hoida vaim virge ja meeleolu hea?

Minu jaoks on kõige parem valem, et tuletan endale aeg-ajalt meelde, et kogu maailm ei seisa minu najal püsti. Püüan leida aega ainult endale. Selleks, et taastada nii vaimset kui ka füüsilist tervist. Magan, loen jutukaid, vaatan telekat või jalutan looduses. See avaldab maagilist mõju ja ühel hetkel lihtsalt asjad loksuvad jälle paika. Nagu pusletükid, mis tundusid olevat erinevatest karpidest, kuid on siiski sama pildi osad.

On oluline, et tänapäevased tippjuhid räägivad ausalt ja avameelselt sellest, kuidas nad tegelikult elavad ja mida nad teevad selleks, et mitte läbi põleda. Ma olen ikka püüdnud läbi oma intervjuude kummutada müüti, nagu täidaks tippjuht iga vaba hetke enesearendamisega, loeks vaid keerulisi raamatuid ja vaataks ainult teadusliku sisuga filme. Kõik see võib tekitada teistes inimestes põhjuseks alaväärsustunde, et kuidas mina seda kõike ei suuda! Olen täiesti kindel, et ka kõigi nende tippjuhtide elus on korralikud puhkused, perekondlikud tegevused ja mõnus ports mitte midagi tegemist. Kui seda ei ole, siis ilmselt on ka nemad mingil hetkel läbipõlemise ohus. Tasakaal vaimu ja füüsilise vahel ei ole ainult see, et teha tippjuhtimist ja tippporti. Seal peab olema ka keha ja vaimu puhkamise hetk.

Mida on koroonaaeg meile õpetanud?

Koroonaga koos elatud aeg on õpetanud seda, kui võrd oluline on teiste inimeste tugi ja olemasolu. Alles pikalt kodukontoris olles hakatakse tajuma, kui võrd oluline on ka töökollektiivis inimlik hoolitsus, mida teised on neile nende enda märkamata varem jaganud.

On tõsi, et üks-ühele näost näkku kohtumist ei asenda miski. Sõnad on alati ainult sõnad, aga tegelikult me tajume teisi inimesi palju rohkemate meeltega. Kui aga ei ole võimalik kohtuda väljaspool kontorit värskes õhus või kuskil maskides, tuleb võtta maksimum veebisuhtlusest. Siin on juhi roll äärmiselt oluline, et ka kinnisemad inimesed tunneksid end osana meeskonnast. Tuleb läbi mõelda, mismoodi saada inimene endast ja oma teemadest rääkima. Võib-olla see ei õnnestu esimesel korral, kuid tasub olla järjepidev.

Täna on selge, et psühholoogiliste ohuteguritega peavad tegelema kõik ettevõtted. Inimesel võib olla keeruline minna abi küsima. Teinekord on ka küsimus, et kas sa oled iseenda jaoks läbi mõelnud, millisel kujul abi oleksid üldse valmis vastu võtma. Olen näinud kolleege, kes tegelikult on väga suure probleemi ees, aga keelduvad abi vastuvõtmisest mistahes kujul. Mõnes mõttes algabki see endale teadvustamisest, et alati on võimalik asju muuta. Iga inimene on väärt seda, et ta tunneks ennast hästi nii tööl kui ka kodus. Kui see teadmine on olemas, siis on algus tehtud. Aidata saavad pereliikmed, sõbrad, kolleegid. Asjad lihtsalt ei juhtu inimestega, vaid mingil moel on see inimene taolise olukorra enda ellu lasknud. Samamoodi peab olema avatud ja valmis ka selle olukorra lahendamiseks.

Peep Peterson:

rohkem, paremini, kaugemale – kuhu see meid viib?

VESTLES ELINA KINK

Ma ei saanud nädal aega järjest magada ja siis tundsin, et nüüd on kõik – nii kirjeldab enam kui aastatagust läbipõlemist Eesti Ametiühingute Keskliidu juht Peep Peterson. „Kui küsida, et mis on kõige olulisem, mille pealt tuleks olukorda hinnata, siis äkki see ongi une olemasolu?“

Mis hetkel sa tundsid, et midagi on viltu?

Mäletan, kui paar aastat tagasi seljaoperatsioonil käisin ning unerohutude mõjul sügavalt magasin, jättis see kustumatu väljapuhkamise tunde. Uni, või õigemini selle puudumine, on ühelt poolt ohumärk. Teisalt on uni vahend, mis hoiab meid läbi põlemast. Ma ise olin väga uhke, sest olin pikalt olnud superefektiivne. Päevaplaanid said sellised, et ei olnud isegi tualetipause. Ja üllatav oli see, et enne täielikku läbipõlemist oli mul tuntav võimekuse tõus. Asjad, mis muidu võtsid aega kaks tundi ja nõudsid tõsist süvenemist, said tehtud poole tunniga. Läbipõlemine on otseses mõttes nagu ere leek, mis sülvatab enne pauku.

Kusjuures huvitav on see, et tegelikult on võimalik ennast kontrollida ja jätta avalikkusele mulje, et süüteenõoriga on asjad hästi ka siis, kui need tegelikult nii ei ole. Olin läbipõlemist varem kõrvalt näinud, kuid ennast esmalt selle olukorraga ei samastanud. Inimeses toimuvad muutused väikeste sammudega ja seetõttu on ka igapäevaselt koos olevatel inimestel raske muutustes ohtu märgata. Inimese käitumismustrit võidakse hakata pidama tavapäraseks: „Ta teeb ja jõuabki palju, ongi vahel emotsionaalne!“ Nüüd tagantjärele võib küll öelda, et kui sellised asjad uuesti toimuks, oskaksid ka minu lähikondlased käitumise muutust teisiti lugeda.

Isegi siis, kui inimene mõistab, et on tupikus, ei pruugi ta tegutsema asuda. Mind aitas palju see, kui oma probleemi kõva häälega välja ütlesin. Siis hakkasid asjad juhtuma. Arstist öde oli see, kes olukorra tõsidusest aru sai ning asus kohe tegutsema. Selged ja lihtsad korraldused – siin on number, helista sinna. Muidugi ei tähenda see, et kohe läheb heaks. Kui saad ühe öö korralikult magada, võib järgmisel päeval olla hommi- kul lõvitunne, aga see on petlik. Tegelikult on protsess pikem. Paranemiseks on vaja ravimeid, ajaplaan ja elurütm tuleb ümber vaadata.

Ega inimesed neist asjust palju ei räägi ja endalegi üllatuseks tulid mulle teema avalikult rääkimise järel oma nõu ja kogemusega appi inimesed, kelle puhul ei olnud mul aimugi, et neil võinuks olla sarnane kogemus. Inimesed, kes on töötanud vastutusrikastel ametitel ja olnud väga edukad. Seda, millist lõivu nad maksid oma tervise arvelt, teavad vaid nemad.

Mida teed nüüd teisiti?

Olen neil teemadel ennast tänaseks paremini kurssi viinud. Vaimsest tervisest tuleb rääkida rohkem kui seni. Eelmisel kevadel pühendasime sellele teemale ka ametiühingute aastakonverentsi. Sest me näeme, et see ei ole ainult kodukontorite asi, millega seostatakse palju ka vaimse tervise muresid. See on üldine ärevuse foon, mis inimesi mõjutab. Meil on rohkem vaja ühiskonnas toetamist, see peaks olema läbiv joon kõikjal. Kõigis organisatsioonides peaks olema väljaõppinud tugiisikud, kes oskavad märgata ja toetada.

Olen õppinud aega paremini planeerima ja teadlikult eristama aega, mida saan nii-öelda välja müüa ja aega, mis peab jääma endale. Mingis mõttes nõuab see häbematus ja julgust öelda ei. Kui muidu ei saa, siis olen öelnud: „Kui tahate mind ka kahe kuu või kahe aasta pärast, siis tuleb leppida sellega, et mul on selline süsteem.“ Laadida ja taastuda aitavad ka loomingu- lised ja füüsilised tegevused, mis tuleb samamoodi kalendrisse kirja panna.

Kuna olen loomult üsna kärsitu, ei ole enda juhtimine lihtne. Kui tuleb mingi idee, siis tahaks ju hakata seda kohe ellu viima. Ja ongi hopsti asi kalendris kirjas. Seetõttu avastan nüüdki, et teatud perioodil on kalender jälle 120% kohustusi täis. Siis korrigeerin oma rütmi ja võtan teadlikult hoo maha. Ehk kõik see käib lainetena üles-alla.

Tänaseks olen jõudnud äratundmisele, et tegelikult tulekski töötada umbes 70–80% peal. Siis on võimalik spurtimist vajaval hetkel lühiajaliselt juurde panna. See on nagu maratonijooks – ei saa kohe stardist panna täie gaasiga minema. Seda võib teha alles siis, kui oled veendunud, et on piisavalt jõudu finišeerimiseks. Mul on samamoodi – pean end teadlikult tagasi hoidma, et pikalt kesta.

Liikumine on tegelikult vaimse tervise hoidmise



”Aitamine ise võib olla ka aitajale teraapilise efektiga – see, et ma oma lugu räägin, aitab mind ja ehk ka kedagi teist.

oluline pant. Eriti nüüd, sügisel, kui kaamos peale tikub. Kui tunnen, et peas tekivad ebaadekvaatsed mõtted, siis liigun ja toimetan väljas.

Oleme võtnud vaimse tervise teemad lauale ka oma töökollektiivis – viinud läbi koolitusi ja kasutanud *couch*i abi. Paraku kipub siiski olema nii, et kui tööl lähevad ajad kiireks, on need esimesed asjad, mis toppama jäävad. Vihakõne teemat oleme samuti palju arutanud. Me ei saa küll muuta kogu maailma, aga saame ise teha nii, et me vähemasti ei tooda seda ning säästame üksteist.

Kust alustada, kui tundub, et mõõt on täis?

Inimesed pelgavad oma muredest rääkimist. Kartetakse, et äkki pank või kindlustus keerab mulle selja, sest ma kaotan nende silmis justkui usaldusväärsuse. Seetõttu hoitaksegi kramplikult kinni avalikust kuvandist: „Olen ikka tubli, ei põgene, saan hakkama. Ärkan hommikul kell kuus ja lõpetan kell kaksteist öösel. Tundub, et kui ma nüüd oleksin veel natukene kõvem, siis on piisavalt.“ Tegelikult lähevad asjad vaid hullemaks. Mida kiiremini me sellest valehäbbist üle saame, seda suurema tõenäosusega tuleb ka abi.

Enda kogemusest rääkimine tõi päevavalgele ka teisi sarnaseid lugusid tutvusringkonnast. See on heas mõttes lumepalliefekt – kui sa ise tuled välja, siis saad suure tõenäosusega teada, et keegi kõrvalt on kogenud sama. Aitamine ise võib olla ka aitajale teraapilise efektiga – see, et ma oma lugu räägin, aitab mind ja ehk ka kedagi teist.

NÕUANNE

Millest peaks organisatsiooni ja töötajate vaimse tervise toetamisel alustama?

Alustada tasuks töökeskkonnast tulevate riskitegurite analüüsimisest vaimsele tervisele ja olemasolevate tegevuste kaardistamisest. Tuleb vaadata, kus on nii-öelda tühjad kohad, mis vajavad täitmist. Maksimaalselt tuleks ära kasutada igapäevane töökorraldus, mis ju samuti meie heaolu tööle toetab või siis seda ei tee.

Vaimse tervise tugi tuleks ömmelda igapäevase töökorralduse sisse, nii on inimesel võimalik seda tarbida.

Mõelda võiks ka sellele, kuidas organisatsiooni vaimset tervist seirata. Kuidas ma tean, kas minu ettevõtetud tegevused toimivad või mitte? Toetada tuleks ka inimesi, kes töökohatadel vaimset tervist edendavad, kuna tegu on pingutust nõudva ja pika teekonnaga.

Arenduse käigus võib tekkida tagasilööke, keerukaid perioode, väsimust. Nende toetamiseks tuleks luua võrgustik, kus nii organisatsioonisisest kui ka -välisest inimest saavad toeks olla. Näiteks leiab peaasi.ee veebist vaimse tervise esmaabi koolituse läbinud inimesi. Samuti on seal olemas meie vaimse tervise vitamiinikuuri soovitusel – piisav uni ja puhkus, toetavad suhted, pidev liikumine, meeldivad emotsioonid ja tasakaalustatud toitumine.



ANNA-KAISA OIDERMAA

KLIINILINE PSÜHHOLOOG JA MTÜ PEAASJAD JUHT



Häirekeskuse juht: ilusaid hetki oma ellu saab ja tuleb ikka ise teha

VESTLES ELINA KINK

Kätlin Alvela on 18-aastase juhistaazi jooksul kogenud nii isiklikku läbipõlemist kui märganud ja tegelenud vaimse tervise teemadega oma meeskondades. Tema sõnul on oluline olla enda vastu aus ning väga selgelt läbi mõelda ja tunnetada, mida elult soovime. Kui olukord meid ei rahulda, siis tuleb astuda reaalseid samme muutuse loomiseks.

Häirekeskus paistab heas mõttes silma vaimse tervise teemade eestkõnelejana. Alates sellest, et oled ise avatult jaganud enda läbipõlemise lugu. Mis sind selleni viis?

Olen juhina siseturvalisuse valdkonnas töötanud 18 aastat, sellest 14 politseis. Alustasin Pärnu politseijaos-

konnas noorsoopolitsei juhina. See oli keeruline töö, kus oli ilusaid ja toremaid hetki, aga ka väga palju kurbust. Näha lapsi ja peresid olukordades, kuhu me keegi ei sooviks sattuda ning tunda abitust, kui ei saa neid aidata.

Lisaks oli minu juhtida kümneliikmeline meeskond, kus tuli tegeleda ka nende inimeste muredega. Põlesin kolme aastaga täielikult läbi - mul ei olnud lõpuks vähimatki tahtmist tööd teha. Tundsin masendust ja ängi.

Tagantjärele olen tohutult tänulik oma tollastele kolleegidele ja toele, mis nad mulle pakkusid. Sain abi ning kohtusin oma esimese terapeutiga, kes aitas mul jõuda äratundmiseni, et tuleb hakata oluliselt rohkem iseendaga tegelema. Tuleb õppida, kuidas end hoida ja kaitsta. Tänu sellele jäin ma siseturvalisuse valdkonda

NÕUANNE

Kuidas hoida vaimset tervist

- Kui tunned, et on raske, siis tunnista seda endale. Kogu aeg ei pea särada ja olema edukas.
- Ole hetkes ja luba endal olla ka kurb, väsinud või pettunud.
- Anna endale aega mõelda, siis settib välja ka see, mida tuleks muuta.
- Asjad ei lähe iseenesest mööda või korda – küsi abi. Mitte keegi teine ei saa aidata, kui me ise ei tee esimest sammu.
- Liigu regulaarselt värskes õhus, leia endale mõni uus hobi või trenn.
- Julge muuta tööga seonduvat. Liigu edasi teisele ametikohale või kui tunned, et sooviksid valida täiesti uue ala – tee seda!

” Minu jaoks on alati olnud tähtis rõõm. Ka töös. Kui seda ei ole, siis hakkavad asjad liikuma allavoolu. Seetõttu pean ise teadlikult otsima ja looma, et neid rõõme oleks rohkem. Probleemid ja mured tulevad iseenesest.

edasi. See aga ei tähenda, et mul ei oleks olnud edasise aja jooksul uusi totaalset kriisi. Seda nii töö- kui ka isiklikus elus. Aga ma olen nendega suutnud paremini toime tulla ning mitte kunagi enam kukkunud niivõrd sügavale.

Õeldakse, et kõik hakkab peale peast. Organisatsiooni mõttes ka juhust. Mis aitab täna sind ja mismoodi toetad meeskonda?

Kõik hakkabki pihta endast sõltumata sellest, oled sa juht või töötaja. Millised on minu vajadused, mis asjad mind aitavad, et olla tervem ja tugevam ning parem kaaslane nii endale kui teistele? Me peame olema elus valmis erinevateks kriisideks, sest ükskõik, kui klišeena see kõlab – maailm muutub ja meil tuleb kohaneda. Ma olen enda jaoks selgeks mõelnud, et erinevad asjad, mis elus või töös juhtuvad, on täiesti okei.

Kui olen täiesti kokku jooksnud, siis tean, et saan pöörduda oma psühholoogi või psühhiaatri poole. Vahel piisab terapeudiga ühest-kahest kohtumisest ning nende vestluste käigus tekib selline ahhaa-efekt. Saan aru, et ma ise ei tulnudki esmapilgul lahenduse peale, mis oli tegelikult olemas. Kui seda teadvustan, saan hakata tegutsema. Olen nende aastatega selgeks saanud, et me õpime kogu elu ka iseenast tundma.

Näiteks see, et kahe-kolmekümnendates eluaasta-

tes ei puutu me liiga palju kokku raskete haiguste või surmaga. Kui saame vanemaks, siis paratamatult tuleb seista silmitsi oma lähedaste, perekonnaliikmete ja sõprade raskete haigustega. Mida mu terapeut juba aastaid tagasi ütles: „Üks positiivne asi kogu selle loo juures on, et mida rohkem sa õpid ennast tundma ja elu pakub sulle keerulisi situatsioone, siis seda vähem sa kukud põhja. Sa ei kuku enam kunagi nii sügavale, kui see esimene kord, sest sul on tööriistakast enesega toimetulekuks, mis aja jooksul aina täieneb. Sa oskad põhja enne ära tunnetada, kui sinna jõuad.“

Minu jaoks on alati olnud tähtis rõõm. Ka töös. Kui seda ei ole, siis hakkavad asjad liikuma allavoolu. Seetõttu pean ise teadlikult otsima ja looma, et neid rõõme oleks rohkem. Probleemid ja mured tulevad iseenesest.

Häirekeskuses töötamisse on pingelised olukorrad sisse kirjutatud. Kuidas tagate selle, et inimesed teisi aidates ise läbi ei põleks?

Meie jaoks ei ole vaimse tervise teema tulnud laule seoses koroonaga. See on olnud väga selge, sihipärane tegevus juba pikka aega. Kui ma neli ja pool aastat tagasi Häirekeskusse tulin, siis oli töötajatel küll võimalik saada psühholoogilist nõustamist, kuid praktiliselt seda ei kasutatud.

Tundsin, et asutuse juhina tuleb mul võtta selle teema vedamine enda peale. Kui hammas valutab, siis lähed ju hambaarsti juurde ja see on täiesti normaalne. Kui on ärevus, stress ja murede pilv kasvab üle pea, miks ei minda siis spetsialisti juurde. Nii hakkasimegi tasapisi teemadest rohkem rääkima ja toimetama. Ot-sisime erinevaid võimalusi, kuidas töötajate vaimset tervist toetada. Asutuse juhina tuleb mul loomulikult järgida seda, milleks ja kui palju raha kulutada, kuid annan endale aru, et ilma tervete ja rõõmsate inimesteta ei saaks me pakkuda teenust, mida meie riigi elanikud ootavad ja vajavad.

Täna oleme äärmiselt uhked näiteks PARE aasta personaliprojekti tiitli võitnud „Vaimse tervise virtuaalse esmaabikapi“ üle. See on Häirekeskuse enda töötajate loodud kogum asjadest, mis on siseveebis kõigile kättesaadavad. Oleme sinna koondanud väga palju erinevaid näpunäiteid, artikleid, *podcast*’e, intervjuusid ja videoid. Meil käivad kõnelemas terapeudid, kriis-nõustajad, psühhiaatrid, teeme Facebookis töötajatega otse-eetris vestlusringe.

Lisaks oleme oma meeskonnast leidnud vaimse tervise saadikud, kes on üle kogu Eesti meie erinevates keskustes ja oskavad märgata, kui kolleegil on probleem. See, mis meie elukvaliteeti mõjutab, ei sõltu ainult töökeskkonnast. Inimene on tervik ja samavõrra oluline on see, et tal on head peresuhted, paarisuhted. Oleme sellest aastast hakanud toetama ka oma inimeste paariteraapiaid.

Kui saame aidata inimesel uuesti jalad alla, siis on meil jällegi tugev ja paremini hakkama saav töötaja, kes omakorda osutab Eesti elanikkonnale parimat teenust.

Katariina Varendi: enamasti aitab silmside ja rahulikum vestlus

VESTLES ELINA KINK

Töötukassas tööandjaid nõustav Katariina Varendi on ise vaegkuulja. Uurisime talt, kuivõrd lihtne või keeruline on vähenedu töövõimega inimesel tööd leida.

Räägi veidi endast, kuidas jõudsid tööni töötukassas?

Olen õppinud Tartu Kutsehariduskeskuses tarkvara ja andmebaaside eriala ning Tartu Ülikoolis infokorraldaja eriala. Praeguse ameti töökuulutuse leidsin hea mentori kaudu, kes juba siis töötas töötukassas ning jagas seda töökuulutust sotsiaalmeedias. Olin parasjagu ülikooli viimasel kursusel ja vaatasin vaikselt tööturul ringi pilguga, et mis võimalusi minu jaoks on.

Tänaseks olen töötanud tööandjate nõustajana kuulmisvaldkonna osas juba 3,5 aastat. Aitan tööandjatel mõista, millised olulised nüansid peituvad selle taga. Ilma kuulmislangusest ma seda tööd teha ei oskaks ning läbi oma kogemuste on nõustada kõige parem.

Varasemates töökohtades olen ma peljanud oma vähenenud töövõimet ning seetõttu pole ma enamasti seda maininud. Eriti sellisel juhul, kui tegu on olnud ajutise või asenduskohaga. Näiteks ei julgenud ma ühes linnavalitsuses teada anda, et mul on kuulmislangus. Tundsin, et mu kõrval on kõik tähtsad ja olulised inimesed, kelle heakskiitu ma justkui otsisin. Olin selle nimel valmis astuma totratesse olukordadesse, kus nii mitmelgi korral nägin inimesi kulmu kortsutamas.

On mingid muutused ajas või ümbritsevate hoiakutes, mis on muutnud ka sinu tunnetust, mis töö sulle sobiks?

Minu kuulmislanguse tase on olnud kogu aeg sama. Mingis mõttes on see aja jooksul hoopiski paremaks muutunud, kuna abivahendid muutuvad aastatega aina funktsionaalsemaks ja võimsamaks. Teisalt olen ma tundnud nii mitmegi ametikoha puhul seda, et nõudmised kandidaadile on olnud üpriski mitmekesised. Näiteks on lisaks tavapärastele tööülesannetele vajalik ka valmisolek erinevate inimestega suhtlemiseks kas telefoni teel või näost näkku ja võõrkeele oskus. Selle tõttu olen ma nii mitmeidki ametikohti vaadanud selle pilguga, et sooviks ja tahaks, aga minu kuulmislangus takistab ühel või teisel moel.

Tagantjärele tundub mulle, et kuna mul ei olnud varem võimalust end proovile panna, siis kandideerimast takistas vaid kõigest mu hirm läbi kukkuda ja hirm kolleegide vastuvõtlikkuse osas.

Praeguses ametikohas olen ma saanud nii mitmel moel end proovile panna ning suhtlemine nii telefoni teel kui ka kontaktina ei ole kindlasti see, mida mu kuulmine takistaks. Võõrkeele osas saab näiteks alati vajadusel kolleegidega läbi rääkida, et mina võtan konkreetse ülesande enda teha ning nemad teevad siis vajadusel võõrkeelset suhtlemist - probleem olekski lahenedud.

Sinu puue ei sega töö tegemist, milline roll on selles kolleegidel ning kas on ette tulnud ka ebamugavaid olukordi?

Meeskond peab olema tõesti avatud ja sõbralik. Avatus ja sõbralikkus tekib siis, kui inimesed ei karda minuga suhelda. Hirmu saab maandada teadlikkuse tõstmisega kuulmislanguse osas - mis see on, kuidas see tekib ja kuidas sellisel juhul inimesega suhelda. Eelarvamusi ja hirmu piinlikku olukorda sattuda on kõigil ja see võib teinekord veidraid käitumisviise esile kutsuda. Olen töökollektiivis, kus oldi teadlikud minu kuulmislangusest, kohanud seda, et mind jäeti vestlustest välja, kuna ma „nagunii ei saa aru“.

Olen ka kohanud seda, et kui ma mõne kolleegi poole pöördun, siis visatakse pilk maha ja püütakse ignoreerida. Lisaks on olnud palju selliseid olukordi, kus minuga suheldakse kiiresti ja silmside puudub ning ma olen noogutanud aru saamata kõigele jaatavalt. Mina ütles, et jah, võtmesõna on meeskond. Meeskond peab teadma, kuidas minuga suhelda ja arvestada, aga samas peab suhtlema minuga kui samaväärse inimesega. Ei ole vaja nunnutamist, ei ole vaja ignoreerida, ei ole vaja kohelda lapsena ja kolleegina, kes on rumal. Silmside ja rahulik vestlus on enamasti need märksõnad, mis aitavad kuulmislangusega inimesega edukalt suhelda ning see jääb inimestele üsna kiiresti külge.

Kahjuks on veel neid inimesi, kel on eelarvamusi tänu kogemustele ja kuulujuttudele. Enamasti on seal taga ikkagi teadmatus ja vähene kokkupuude. Nii nagu igal pool, on ka vähenenud töövõimega inimeste seas isikuid, kes ei ole sotsiaalselt võimekad või kes jäävad silma ühiskonnale mitte vastava käitumisega. Peame



NÕUANNE

Kui kollektiivis on vähenenud töövõimega kolleeg

- Meeskond peab teadma, kuidas vähenenud töövõimega inimesega suhelda ja temaga arvestama
- Vähenenud töövõimega inimene ei vaja nunnutamist, teda ei ole vaja ignoreerida ega kohelda lapsena või kolleegina, kes on rumal.
- Kuulmislangusega inimesega saab edukalt suhelda, kasutades silmsidet ja rahulikku vestlust.
- Pea meeles, et mõned üksikud inimesed ei defineeri kõiki, kes on vähenenud töövõimega – nagu igal pool, on ka nende seas isikuid, kes ei ole sotsiaalselt võimekad või kes jäävad silma ühiskonnale mitte vastava käitumisega.

” Teadlikkuse tõustes ja erinevate inimestega külje kõrval töötades kaob see eriline tähelepanu ära ning inimesi võetakse võrdsetena.

mees pidama seda, et need mõned üksikud inimesed ei defineeri kõiki inimesi, kes on vähenenud töövõimega. Nende seas on väga tublisid ja aktiivseid tegelasi, kellega igapäevaselt töötades ei märkagi, et neil vähenenud töövõime oleks. Selleks ongi vaja rohkem kokupuudet erinevate inimestega ja tuua pidevalt pildile vähenenud töövõimet.

Teadlikkuse tõustes ja erinevate inimestega külje kõrval töötades kaob see eriline tähelepanu ära ning inimesi võetakse võrdsetena. See on ka see, mida ma oma ametis püüan saavutada. Tulen tööandjate ette oma looga, oma kuulmislangusega, ja räägin neile ehedalt sellest, millistes olukordades ma ei kuule ja milliseid apsakaide on seetõttu juhtunud. Nalja tegemi-

sega võtan maha inimeste hirmud ja tabud ning peale teadlikkuse tõstmist on veel üks erivajadus erilise tähelepanuta.

Mida soovitaksid teistele vähenenud töövõimega inimestele, kes ei ole veel leidnud unistuste tööd?

Kuskilt otsast tuleb alustada ja erinevaid töid tuleb proovida. Sealt tekib ka see teadmine, mis on just sinu jaoks sobiv. Iga ametikohaga tekib uus eelistus ja niimoodi leitaksegi lõpuks see õige. Võib isegi mitu korda seda õiget leida. Töötukassas on meil väga võimekad karjäärinõustajad, kes oskavad aidata. Töötuna on võimalik ennast juhtumikorraldaja juurde registreerida ja ka nemad on meil väga head nõustajad, kes innustavad ja annavad väga palju julgust kaasa.

Meie koos tiimiga anname endast parima, et muuta vähenenud töövõime tööandjate seas igapäevaseks ja normaalseks ühiskonna osaks. Omalt poolt palume ka vähenenud töövõimega inimeselt endalt suhtuda oma erilisse vajadusse kui normaalsesse ühiskonna ossa. Niimoodi üheskoos suudame saavutada eelarvamus- test vaba Eesti.

Tööandjad kasutavad vähenenud töövõimega inimeste toetamisel üha enam töötukassa tuge

Oluline ressurss iga ettevõtte jaoks on seal töötavad inimesed. Kui veel aastaid tagasi võisid sõnad „erivajadus“ või „vähenenud töövõime“ tekitada umbusku, vastumeelsust või koguni hirmu, siis tänaseks on olukord muutunud.

Muutunud on tööandjad ja ühiskond, muutunud on tööturg ning tööd, mida tehakse. Vähenenud töövõimega inimeste seas on palju motiveeritud ja pühendunud inimesi, kellel on head oskused, mida tööturg vajab. Töö tegemise viisid on täna hoopis teised kui veel kümnekond aastat tagasi ja vähenenud töövõimega inimesed saavad paljude töödega suurepäraselt hakkama. Sellest on saanud aru ka tööandjad, kes näevad kasutamata potentsiaali. Näiteks IT-, logistika- ja raamatupidamisfirmad näevad hea meelega neid inimesi enda meeskonnas.

Rahvastiku vananemise ja kaahanemise tõttu on tööturul üha rohkem terviseriskist või erivajadusest tingitud vähenenud töövõimega inimesi. Igas töökeskkonnas töötab tervisprobleemidega inimesi, sest terviseprobleem või vähenenud töövõime ei ole alati silmaga nähtav ja inimene ise sellest tihti ka ei räägi. Paljudel inimestel tekib tervisevõime kadu just parimas tööeas ja keskkonnas, kus ta täidab oma igapäevaseid tööülesandeid. Hirm töökaotuse ees viib tihti selleni, et terviseprobleemidest vaadatakse mööda ja jätkatakse samas ametis. Tervis halveneb veelgi. Tegelikult saaks probleeme lahendada ja isegi vältida, kui töökohal terviseriske hinnata, märgata ja kõrvaldada.

Tihti märgatakse aga probleeme alles siis, kui inimese tervis on halvenenud ja ta ei saa enam sama tööd edasi teha, sest töövõime on

vähenenud. Kõik need inimesed saavad abi töötukassast, sest aastast 2016 tegeleb töötukassa ka töövõime hindamisega. Meie juhtumikorraldajad aitavad tööd otsivatel inimestel näiteks tööalase rehabilitatsiooni või karjäärinõustamine abil leida enda terviseseksundile sobiv töö.

Toetame ka tööandjaid. Meie nõustajatelt saab ülevaate, kuidas töökeskkonnas erinevate terviseprobleemide või erivajadustega inimesi toetada, et ennetada vähenenud töövõimega inimeste tööle asumisel tekkida võivaid takistusi ja terviseprobleemidega inimeste väljalangemist tööturult.

Tööandja saab endale valida sobiva nõustamise meetodi - on see siis seminar, koolitus, praktikum või individuaalne nõustamine, kõiki neid viime läbi ettevõttepohiselt, kas organisatsiooni juhtidele või meeskonnaliikmetele, kes puutuvad kokku terviseprobleemidega või erivajadustega inimestega. Kuigi meie enda ridades on häid kogemusi nõustajaid, kaasame vajadusel nõustamisprotsessi ka erialaspetsialiste. Olgu see ettevõtte suur või väike ja asugu ta Hiiu- maal, Räpinas, Valgas või kusagil maapiirkonnas - me tuleme ikka hea meelega kohale või nõustame veebi teel. Läbi töövahenduse viime kokku töotsija ja tööandja ning kummutame vähenenud töövõimega kaasas käivaid müüte.

Kõige enam tahavad tööandjad teada mõne konkreetse terviseprobleemi või erivajaduse kohta: milline võiks või peaks olema seda arvestav töökeskkond ning kuidas saaks meeskond ja tööandja terviseprobleemiga inimest paremini toetada. Viimase aasta jooksul oleme märganud, et kõige enam vajavad ettevõtted tuge just vaimse tervise ja krooniliste haiguste tee-

madel. Näiteks krooniliste valude, ärevuse, stressi, depressiooni või muu terviseprobleemi tõttu ei saa inimene teistega sarnasel koormusel töötada ja see võib töökohal pingeid tekitada.

Töötukassa on valmis tööandjat toetama ka tööpraktika, palga- toetuse, töövahendite hankimise, (kodu)kontori kohandamise, täiend- ja ümberõppe või tugiisiku leidmise teemal. Tähtsaim on meie jaoks, et ettevõtte saab hea töötaja ega pea muretses lisakulude või toe puudumise pärast.

Suunates ja aidates vähenenud töövõimega inimesed tagasi tööhõivesse, saavad ettevõtted leevendust tööjõu probleemile ja inimene leiab töö. Vähenenud töövõimega inimeste suunamine ja toetamine kandideerimisel ja tööle asumisel on vajalik, kuid tööandja peab samal ajal omalt poolt pöörama tähelepanu ka töötingimustele ning sotsiaalsele kaasatusele. Kui tööandja märkab, et töötaja ei suuda enam endisel tasemel töötada, võiks arenguvestlusel seda teemat puudutada ning anda inimesele infot töötukassa toetavate teenuste kohta.



ANU HARJO

EESTI TÖÖTUKASSA
TÖÖOTSIJATE JA
TÖÖANDJATE TEE-
NUSTE OSAKONNA
JUHATAJA
ASETÄITJA

**Loe toetavate teenuste kohta
Eesti Töötukassa kodulehelt**



Tugi tööandjale

Tööandjate Ühisuselt

Alustasime töövõimereformiga 2016. aastal. Nüüd, 2021. aastal on asjakohane küsida, kas oleme tööandjatena targemad ja paremad oma valikute tegemisel!

Töövõimereformi üks eesmärkidest oli muuta iganenud suhtumist ning kaasata vähenenud töövõimega inimesi rohkem tööellu.

Eesti Tööandjate Keskliit ja Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE on loonud Tööandjate Ühisuse, kuhu nad on toonud kokku tööandjad, kes seisavad hea selle eest, et aidata kaasa reformi eesmärgi saavutamisele.

Ühisuse liikmed peavad oluliseks, et ühiskond ja teisedki tööandjad oleksid üle eelarvamusest vähenenud töövõimega inimeste tööle rakendamisel. Ettevõtted ja organisatsioonid julgustavad oma positiivsete kogemuste abil vähenenud töövõimega inimesi tööle kandideerima ja tööandjaid värbamisotsuseid tegema. Reformi käivitamisest alates on otsitud praktilisi lahendusi, kuidas tööturul toimetada, korraldatud ühiseid seminare, aruteluringe ja jagatud üksteisega parimaid praktikaid. Ühisuse liikmed kinnitavad, et nende juurde tööle kandideerides ja nende juures töötades võivad vähenenud töövõimega inimesed olla kindlad, et neid koheldakse võrdselt. Tööandjatena annavad nad selle lubaduse.

Kui reform 2016. aastal käivitus, siis oli sihtgrupp selle suhtes üsna kriitiline. Eelkõige kardeti seda, et töötukassa metoodika töövõime hindamisel ei ole objektiivne. Elu on selle ümber lükanud. Töötukassa tegevusest on näha, et metoodika on õiglane. Lihtsalt meil ongi olnud palju inimesi, kes on hädas tervisega. Ent aastate jooksul on ka organisatsioonid ja ettevõtted saanud targemaks. Vähenenud töövõimega inimesesse, rääkimata puudega inimesest, ei suhtuta enam kui ohvrise, kuvand on paljuski normaliseerunud. Teenused ja toetused on muutunud ajas paremaks ja inimestega tegeletakse. Inimesed ise oskavad öelda paremini, kuidas saab nende võimeid rakendada, ning tööandjad oskavad paremini hinnata oma vajadusi. Sellele on kindlasti kaasa aidanud ka tööjõu puudus. Töötuse määr on Eestis 2021. aasta

novembris 7% juures. Tööandjad on hädas sobiva tööjõu leidmisega ning peavad kohanema, tagasilööke tekitab ka COVID-19. Töötutest on vähenenud töövõimega inimesi u 10 000, sealhulgas kõige rohkem vanuserühmas 25-54 (värskem info töötukassa kodulehel: tootukassa.ee/content/tootukassast/toovoi-me-hindamine).

Kuidas edasi? Ühisuse liikmed on praegu eelkõige suured ettevõtted ja organisatsioonid. Arenguhüpe ja suhtumise muutus on võibolla tulnud natuke mastaabiefektiga ning pole jõudnud kõikjale. Reformi käivitundes loots ehk riik, et vähenenud töövõimega inimeste hulk väheneb. Seda pole siiski juhtunud. Võibolla ei ole see tööandjate hoiakute muutuse tõttu ka nii kõrvetav probleem, ent müütide murdmist tuleb jätkata. Kipume esimese hooga siiski takerduma stereotüüpsesse mõtlemisse, et vähenenud töövõimega inimesed ei suuda ega võigi tööd teha. Tööturg ja -elu on aga väga palju muutunud. Seega tuleb tähelepanu pöörata väikestele ettevõtetele ja tööandjatele.

Ühisusse kuuluvad tööandjad kutsuvad ühisusega liituma organisatsioone, kes näevad ühiskonda panustamises võimalust suurendada ka oma ettevõtte edu. Boonusena leevendate oma tööjõuprobleeme. Ettevõtted, kes kaasavad vähenenud töövõimega inimesi, kellel on vajalikud oskused või soov ja võime neid oskusi omandada, panustavad ka oma kuvandisse. Mitmekesine töökeskkond, kus on väärtustatud nii vähema töövõimega inimesed kui ka vanema- ja nooremaelised, võõrtöötajad ning väikelaste vanemad, on eelistatud töökeskkonnaks kõrge sotsiaalse vastutustundega talentidele. Rääkimata sellest, et mida mitmekesisem on organisatsioon või ettevõtte, seda rohkem suudab ta ka töötajale pakkuda. Liituge Tööandjate Ühisusega!

MAILIS NEPPO
EESTI PERSONALIJUHTIMISE
ÜHING PARE TEGEVJUHT



”

Ühisuse liikmed peavad oluliseks, et ühiskond ja teisedki tööandjad oleksid üle eelarvamusest vähenenud töövõimega inimeste tööle rakendamisel.

Liikumispuue ei takista töötamist suurettevõtte tehnilises toes

VESTLES ELINA KINK

G4Si tehnilise toe spetsialistid Tarvo ja Rait on mõlemad liikumispuudega. Ettevõttesse jõudsid nad Astangu Kutse-rehabilitatsiooni Keskuse kaudu ja esmalt olid nad G4Sis praktilikal. Üsna pea sai sellest mõlemale noormehele juba põhitöö.

Tarvo: Peale gümnaasiumi lõpetamist läksin õppima IT Kolledžisse, mis jäi aga pooleli. Kui Astangu Kutse-rehabilitatsioonikeskus korraldas töölaada, siis käisin seal uurimas töövõimalusi.

Kuigi ma kohe otseselt mingisugust töökohta ei leidnud, siis jäin seal rääkima keskuse tollase IT-kursuse läbivijaga. Tema kutsuski mind Astangule kursustele, mis olid mõeldud täiendõppena ning lõppesid praktikaga ettevõttes. Nii jõudsingi G4Si ja minust sai praktikant juhtimiskeskuses. Jälgisin analüütilisi videokaameraid ning nendega tekkivaid häireid. Pärast praktika lõppu pakuti juba töökohta. Tänapäevaks olen G4Sis töötanud üle kahe aasta tehnilise toe spetsialistina.

Mul on liikumispuue, saan küll liikuda omal jalal, aga arvestama pean tasakaalu- ja koordineerimispuudega. See aga tööd ei takista - kolleegide suhtumine on olnud hea ja kui on vaja abi, siis me räägime läbi ja lahendused leitakse.



Kui olen juba töökohal, siis puue mind ei sega, kuid autost majja jõudmine on kõige suurem ettevõtmine. Seetõttu on oluline, et näiteks auto parkimiskoht oleks lähedal. Talvisel ajal töötan rohkem kodukontoris, et libedaga liikumist vältida.

Rait: Peale gümnaasiumi lõpetamist asusin õppima logistikat. Siis aga juhtus õnnetus – murdsin kaela ning jäin ratastooli. Püüdsin peale taastumist teha veel mõnda aega osalise koormusega logistikutööd, kuid lõpuks jõudsin samamoodi nagu Tarvo Astangule IT toe täiendõppele.

Läbisin aastase programmi ja õppisin juurde veebihaldusega seonduvat. Sellele järgnes praktika G4Sis ja töö tehnilise toe operaatorina. Töötame Tarvoga samas osakonnas, aga tööülesanded on veidi erinevad.

Mida soovitate teistele, kes on samas olukorras – liikumine on keeruline, aga tööd teha tahaks?

Tarvo: Ma arvan, et on vaja julgus kokku võtta ja proovida. Kui ma Astangule läksin, siis IT teadmised olid mul küll juba olemas, aga sain sealt uusi teadmisi seoses teenindussektori tööga, samuti tuge sotsiaaltöötajatelt.

Leian, et tööle kandideerides on mõistlik olla avatud ka puude osas. Mina panin enda CVsse kohe lisamärkuse, et mul on liikumispuue. Treppidest liikumine ja muu selline – sellest tuleb ju ka tööandjaga avatult rääkida.

Rait: Mina teen tööd kodukontoris, nii on mugavam ja kõik vajalik on siin olemas – alates liikuvast töölaualast, mille hankimisel oli abiks töötukassa, kuni arvutiprogrammideni. Kodus töötades muid erilisi abivahendeid vaja ei ole. Liikumiseks on mul kaks ratastooli: üks manuaalne, teine elektrooniline, millega on soojal ajal hea õues liikuda.

Tulevikus tahaks ikka edasi pürgida, veel midagi juurde õppida, saada targemaks. Aga eks kõik on enda initsiatiivi taga kinni. Teen täna küll IT-tööd, aga tahaks tagasi logistikavaldkonda, mis mind tõeliselt huvitab.

”Ma arvan, et on vaja julgus kokku võtta ja proovida. Leian, et tööle kandideerides on mõistlik olla avatud ka puude osas.

G4Si tehnilise toe spetsialist Tarvo

Tööturu olukord on avardanud vähenenud töövõimega inimeste võimalusi

Kuna G4Si kontor on suhteliselt uus ja tänased ehitusstandardid arvestavad ka erivajadustega töötajatega, siis meie ruumid on sobivad ka vähenenud töövõimega inimestele. Suuri ehituslikke muudatusi pole me lisaks pidanud tegema. Oleme küll võimaluste piires lähenenud inimestele personaalselt ja üritanud töökohale pääsu teha veel mugavamaks, et inimesed saaksid lihtsamalt majas liikuda ja enda tööd teha.

Meie seas on väga palju vähenenud töövõimega inimesi, aga tihtipeale me seda ei tea, kui inimene ise ei ütle (jätame välja silmaga nähtavad erivajadused). Kuna suur osa meie töötajatest on turvatöötajad, siis turvaseadus seab väga karmid piirangud tervislikule seisundile ja töötajad pigem ei taha enda vähenenud töövõimest meile teada anda. Aga julgustan alati sellistel teemadel aus olema ja tööandjat informeerima. See aitab meil töötajale ka vajadusel toeks olla.

Tänane tööturu olukord on seevastu kindlasti avardanud vähenenud töövõimega inimeste võimalusi tööturul kaasalöömiseks. G4Sis on vähenenud töövõimega inimesi tänase seisuga 127 ja võime öelda, et vähenenud töövõimega inimeste kaasamisel on tööandjatel laiem valik ning võimalus leida pühendunud ja kohusetundlikke töötajaid. Et olla edukas vähenenud töövõimega inimeste kaasamisel, on vaja juhtide usku ja toetust ning häid koostööpartnereid.



INDREK SARJAS

G4Si PERSONALIDIREKTOR

Puue ei ole takistuseks, kui inimene soovib tööd teha

VESTLES ELINA KINK

Svarmil AS on Virumaa ettevõte, mille 230 töötajast 82 on vähenenud töövõimega. See aga ei takista neil edukalt täitmast erinevaid ametikohti alates õmblejast ja tootmistöölisest kuni kontoripersonalini välja.

Svarmili töötajad Airis ja Ulvi on väga heaks näiteks vähenenud töövõimega inimeste kaasamisest, kuna mõlema töövõime on vähenenud, kuid nende vajadused töö tegemiseks on erinevad. Mõlemad on õmblejad. Nende tööprotsess on ühesugune, kuid Airisele tuli töökoht ümber kujundada, Ulvi saab aga kenasti hakkama tavapärastes töötingimustes. Mõlemad saavad suurepäraselt hakkama oma igapäevaste tööülesannetega.

Naised jagavad enda lugu - kas ja kuidas on töövõime vähenemine mõjutanud nende tööelu.

Airis: Olen töötanud ainult õmblejana erinevates ettevõtetes ning minule meeldib see töö. Svarmil oli esimeseks töökogemuseks pärast kooli lõpetamist. Pärast esimest töökogemust Svarmilis liikusin edasi teistesse ettevõtetesse, kuid nüüd olen taas tagasi ja töötan siin juba kaheksandat aastat.

Mul on liikumispuue, mis tekkis õnnetuse tagajärjel. Puue ei ole otseselt mõjutanud ametivalikuid - õnneks saan edasi teha tööd, mis meeldib. On hea, kui töökoht asuks kodu lähedal ning et tööd tehes ei peaks tundma ebamugavust, et mingeid ülesandeid on raske täita.

Ulvi: Olen terve oma elu töötanud õmblusvaldkonnas ja erinevates ettevõtetes. Alusta-



sin moeateljee, kus polnud masstootmist ning sai rahulikult toodet õmmelda, ning peale seda olen töötanud teistes õmblusettevõtetes. Asusin Svarmili tööle 21 aastat tagasi ning õmbleja elukutse on mul jäänud samaks, lihtsalt keskkond on muutunud ning tootmise kiirus on muutunud.

Mul oli väga suur soov kunagi õppida inglise keele õpetajaks, kuid siiski mõtlesin ümber osalt ka oma kuulmispuude tõttu. Olen vähenenud kuulmisega lapsest saadik ning olen ise sellega harjunud. Koolis sain päris hästi hakkama, vaid etteütlustega oli veidi raske. Mulle meeldivad väga loomingulised tegevused ning õmbleja elukutse pakub ka seda.

Kuivõrd tunnete, et olete oma puude tõttu kuidagi eristaatuses?

Airis: Ettevõtte püüab suhtuda nii normaalselt kui võimalik, samuti mind ümbritsevad kolleegid. See, et minu töökoht ja masinate paigutus on tehtud mugavamaks, pole negatiivset tagasisidet kaasa toonud. Kõik saavad aru, et see on vajalik, et saaksime oma üles-

”

Tasub olla ise avatud meelega, sest ega keegi ei tule ja paku sulle kümnet ametikohta.

Svarmili õmbleja Ulvi

andeid täita. Usun, et terve inimene mõtleb vähem ümbritsevale.

Liikumisprobleemi korral on ka põrandat kattev materjal oluline, et mitte libastuda ja kukkuda. Õues liikudes võiksid ju kõik näiteks talvel nautida talvist ilma ja rohkete lund, mina aga pean mõtlema, kuidas oma liikumise saan korraldatud, et ei libiseks ega kukuks. Seega, kui tööle viiv tee on lumest koristatud ja libedusetõrje kenasti tehtud, siis on kõigil turvalisem liikuda.

Ulvi: Oma kogemusest võin öelda, et ma ise pole tundnud eelarvamust enda puude osas. See võibolla sõltub ka inimesest, kui aktiivne ta ise küsima ja suhtlema on. Arvan, et tööle saamise keerukus sõltub ka sellest, milline puue inimesel on. Kuulmispuudega inimesed ei saa võibolla teatud ametikohtadel töötada, kuid on ka piisavalt selliseid ametikohti, kus see ei ole takistuseks.

Praeguse aja suurimaks väljakutseks on tegelikult see, et kui suhtled inimesega, kes kannab maski, võib jääda osa suhtlusest arusaamatuks, kuna mask katab suud. Suu liikumise jälgimine on siiski vajalik, kuna toetab kuuldot, seda ka juhul, kui vestluspartner räägib vaikelt.

Airis: On tähtis, et inimesed suhtleksid omavahel ja teeksid ettepanekuid, kui on midagi võimalik parandada.

Ulvi: Meil on meeskonnaga asjad selgeks arutatud ja kõik mõistavad, et minuga saab normaalselt ja karjumata suhelda. Inimestel on millegipärast arvamus, et kui sul on kuulmislangus, siis tuleb karjuda. Kui ma ei saa aru, siis küsin ning ülejäänud osas ma ei leia, et oleksin vajanud erikohtlemist.

Mida soovitaksite teistele vähenenud töövõimega inimestele, kes alles otsivad endale sobivat tööd?

Airis: Ei maksa karta ise olla aktiivsem, sest väikeses kohas võib töökohti nappida, kuid tutvused loevad ka palju. Ise suhelda ja olla aktiivne on tähtis.

Ulvi: Kui olla ise aktiivne tööotsingutes, siis kindlasti ka töötukassa aitab. Loevad ka isiklikud tutvused, sest eeltöö ja aktiivne suhtlemine aitavad informatsiooni koguda. Tasub olla ise avatud meele, sest ega keegi ei tule ja paku sulle kümme ametikohta. Ei tasu ka heita meelt, kui tuleb äraütlemissi.

Paindlikkus ja avatus aitavad leida lahendusi

Kui tekib vajadus täita vakantne töökoht, ei ole teatud puudused tervises takistuseks. Eelkõige on inimeste valikul kriteeriumiks nende oskused ja soov seda tööd teha. Kui sellega käib kaasas vähenenud töövõime, on minu kui tööandja valik ja võimalus leida viis, kuidas asjad korraldada nii, et rahul oleks nii töötaja kui ka tööandja. On ka selliseid olukordi, kus töövõime väheneb töötamise ajal. Paindlikkus ja avatus on märksõnad, mis aitavad leida lahendusi.

Meie näeme vähenenud töövõimega inimesi kui potentsiaal-seid kolleege, kes aitavad ettevõttel oma eesmärgi saavutada. Esmalt püüame värbamise protsessis tuvastada, kas tehtav töö vastab inimese üldistele teadmistele ja võimetele ning siis räägime läbi tervisest tulenevad vajalikud muudatused.

Vaadates statistilisi numbreid töötutest Ida-Virumaal, siis töötuse arv on kasvanud ning samuti on suurenenud pakutava töö hulk. Miks need kaks numbrit kokku ei saa? Need numbrid ei saa kokku mitte seetõttu, et inimesed ei suuda tervisest tulenevalt tööd teha, vaid makstav palgatase ning riiklikud toetusrahad lähenevad tohutul kiirusel teineteisele ning mõne jaoks kaotab see motivatsiooni kaheksa tundi päevas töökohal veeta.

Oleme tunnistanud „mugavustöötute“ sünnile, kes teevad töötukassa töötamise protsessis kaasa, kuid seda ilma resultaadita. Tullakse kenasti tööle, töötatakse üks-kaks nädalat ja siis esitatakse ülesütlemise avaldus koos viitega paragrahvi-le ehk selliselt, et nad saaksid hõlpsalt taas töötukassas end arvele võtta. Mõistan suurepäraselt töötukassa konsultante, kes püüavad oma klientidele tööd otsida, kuid kui inimene ei soovi tööd leida, siis tekibki töötuid põlvkondade viisi juurde, sest on näiteid, kus ühe pere mitu põlvkonda on kõik töötud.

Teistele tööandjatele, kes kaaluvad vähenenud töövõimega inimeste kaasamist - proovida tasub kindlasti ja lähtuda sellest, mida konkreetset ettevõtet vajab. Samuti soovitatakse esmasel tööintervjuul tutvustada täidetava ametikoha riskianalüüsi. Sellise vestluse käigus võiksid ilmuda olulisemad tervise-puudused, mis kas aitavad otsuse vormistamisele kaasa või viivad edasi järgmiste teemadele. Soovitan lähtuda sellest, et kui inimese tervislikud puudujäägid ei lähe riskianalüüsis mainitava-ga konfliktiks, siis on see heaks aluseks läbirääkimiste jätkamiseks.

MERLE ROSTE
SVARMILI JUHT



Baltic Restaurants Estonia: vähenenud töövõimega inimesed paistavad silma positiivse hoiaku ja töotahtega

VESTLES ELINA KINK

Toitlustus- ja teenindussektoris on töötajate puudus täna eriti märkimisväärne. Eesti ühe suurima kooli- ja töökohtadel toitlustust pakkuva ettevõtte Baltic Restaurants Estonia personali-juht Helin Jõe-Vaheri sõnul on nende meeskonnas erineva töövõimega inimesi, sest ka rolle, mida täita, on mitmeid.

Kui palju ja millistel ametikohtadel vähenenud töövõimega inimesed töötavad?

Kogu töötajaskonnast on meil vähenenud töövõimega töötajaid üle 10% ning töötajad leiavad rakendust väga erinevatel ametikohtadel, alates abitöödest kuni juhi ametini välja. Suurettevõttena tunneme sotsiaalset vastutust ja seepärast leiame võimalusi, kuidas kaasata meie ettevõttega liituma ka vähenenud töövõimega elanikkonda.

Töötajate värbamisel on määrava tähtsusega töötaja suhtumine ja tahe tööd teha, kõik muu on õpitav. Kohe meenub mulle toreda näitena töötaja, kes alustas meie ettevõttes tööd 1998. aastal kokana, edasi liikus kokk-klienditeenindaja ametipositsioonile, sealjuures töötades ka erinevates filiaalides.

Täna on ta klienditeenindaja ametis. Kohandasime tema puhul tööülesandeid, kus meil tuli jälgida, et raskuste tõstmine oleks välistatud. Või teine näide, kus inimene ei saanud enam teha koka tööd.

Kuna tegu oli võimeka inimesega, kohandasime tööülesandeid nii töötaja vajadustest kui ka ettevõtte ärilistest eesmärkidest tulenevalt ning inimene liikus edasi piirkonnajuhhi ametisse. Sarnaseid näiteid on veelgi, kus meil tuleb leida ametikoht, mis vastaks inimese vajadustele.

Kuidas tööandjana näete vähenenud töövõimega inimeste rolli ja võimalusi tööturul?

Kui inimesi napib, siis paratamatult tööandja hakkab otsima võimalusi inimeste palkamiseks ehk siis tööjõu sihtrühm laieneb. Meie oleme täna hinnanud võimalusi vähenenud töövõimega inimeste laiemaks palkamiseks. Näiteks hindasime riski, et kuidas oleks, kui pakuksime tööd kuulmislangusega inimestele. Meil on müügikohti, kus see on võimalik. Täna töötab meil kaks kuulmislangusega töötajat ja meie oleme väga rahul nende panusega ettevõttesse.

Meie mõtteviis on suunatud erivajadusega inimese kandideerimisel sellele, kuidas oleks võimalik pakkuda talle tööd. Vähenenud töövõimega inimesed võiksid olla aktiivsed kandideerijad, ja kui ka kuskil öeldakse ei, siis igal juhul mitte loobuda. Kindlasti kuskil leidub töökoht.

Milliseid muudatusi on tulnud teha vähenenud töövõimega inimeste kaasamisel?

Töökoha ümberkujundamise vajadust väga ei ole olnud, kuivõrd oleme suunanud suuremat tähelepanu väljaõppele. On juhtumeid, kui väljaõppe protsessi on tulnud läbi mõelda põhjalikumalt ning see on kestnud pikemalt kui tavaolukorras.

Rakendame ka paindlikku tööaega, kui inimene seda soovib. Vähenenud töövõimega töötajate sisse elamisest kollektiivi ja tööga kohanemisest saame rääkida ainult positiivses võtmes, sest meie töötajad on valdavalt abivalmid.

Kuulume ka tööandjate võrgustikku, mille on ellu kutsunud Eesti Tööandjate Keskkliit koostöös Eesti Personalijuhtimise Ühinguga



NÕUANNE

Millele mõelda, kui soovite värvata vähenenud töövõimega inimest

Värbamisprotsess võib olla tavapärasest pikem, kuid hilisem rahulolu nii tööandja kui töötaja poolt suurem. Meie mõtleme vähenenud töövõimega töötaja värbamisel läbi kolm aspekti.

- Kas töötaja tahab meie pakutavat tööd teha? Hindame töökoha sobivust töötajale (töökoht, töötempo, tööülesanded). Selleks kasutame vaatluspäevi filiaalis koos juhendajaga.
- Kas töökohta on vaja kohandada ja kui on, siis millises ulatuses? Kaardistame töökoha muutmise vajaduse.
- Milline oleks väljaõpe ja kes seda teha aitab? Mõtleme läbi sisse elamise protsessi alates esimesest päevast kuni katseaja lõpuni.



Meie mõtteviis on suunatud erivajadusega inimese kandideerimisel sellele, kuidas oleks võimalik pakkuda talle tööd.

PARE ning millel on kaks põhieesmärki: aidata kaasa vähenenud töövõimega inimeste tööellu kaasamisele ning tõsta tööandjate teadlikkust, jagades kogemuslugusid ja praktikaid vähenenud töövõimega inimeste tööle rakendamisel.

Lisaks teeme vähenenud töövõimega töötajate värbamisel koostööd töötukassaga. Märkimata ei taha jätta ka seda, et paljud vähenenud töövõimega inimesed leiavad ise tee

meie juurde. Lisaks on rõõm tõdeda, et antud sihtrühma töötajad on teadlikud ka soodustustest, mida ettevõttel on võimalus kasutada tema tööle rakendamisel.

Kui midagi soovitada riigile, siis vast seda, et suunata vähenenud töövõimega inimesi julgesti ja veelgi aktiivsemalt kandideerima. Meil on töötukassaga väga tõhus koostöö, selle raames anname kohe tagasisidet kandidaadi kohta, kes meil töövestlusel osales.



”

Küsimus taandub tahtmisele. Meil leidub palju inspireerivaid näiteid üle Coop Eesti, kuidas tööandja on püüdnud kohaneda, aidata ja toetada.

Kerstin Jaani: Coopis on iga töötaja asendamatu

VESTLES ELINA KINK

Coop Eesti kuulub 100% Eesti tarbijatele ning on vanim ja suurim jaekaubanduse valdkonnas ühiselt tegutsev grupp Eestis. Selle nime all toimetab 19 iseseisvat piirkondlikku tarbijate ühistut kokku ligi 330 kaupluse, 6000 töötaja ja enam kui 600 000 püsikliendiga. Et piirkondlikud ühistud saaksid efektiivsemalt toimida, pakub Coop Eesti Keskühistu sisseostu, logistika, turunduse, IT, arenduse, personali ja muid tugiteenuseid.

Paljude Eesti piirkondade jaoks ongi Coopi kauplused sõna otseses mõttes asendamatud. Täpselt sama asendamatud on Coopis jaoks nende inimesed. „Coopi on alati teretulnud kõik inimesed,“ kinnitab Coop Eesti Keskühistu personalidirektor Kerstin Jaani. „Meie vaa-tekoht on see, et iga inimene on väärtuslik ning erivajadused meid ei heiduta. Me ei ole kunagi teinud vähe-

nenud töövõimega inimestele suunatud suurejoonelisi värbamisturunduse projekte, sest see on meie jaoks argipäev - värbame kõiki inimesi,“ selgitab Jaani. Coop Eesti grupis töötab vähenenud töövõimega inimesi sõltuvalt piirkonnast 5-9%. Küll aga on nende hulgas varjatud vähenenud töövõimega töötajaid rohkem kui nähtavalt vähenenud töövõimega.

Ei tule üllatusena, et töö Coopis on valdavalt füüsiline - palju on raskuste tõstmist ning seisuasendis töötamist. Nii logistikakeskustes kui ka vähemal määral kauplustes toimub osa tööst masinate ja seadmetega, näiteks tõstukitega. Tegemist on töökeskkonnaga, kus on kõrged riulid, kitsad kassad ja töökoha kohandamine vähenenud töövõimega töötajatele võib tunduda esmapilgul keerukas. Sellised eelarvamused lükkab ümber töö, et Coopil on see seni õnnestunud. „Küsimus taandub tahtmisele. Meil leidub palju inspireerivaid

näiteid üle Coop Eesti, kuidas tööandja on püüdnud kohaneda, aidata ja toetada. Eelkõige hinnatakse inimese tahet teha tööd ja õppida,” lisab Jaani.

Võimalused vähenenud töövõimega töötajatele

Vähenenud töövõimega töötajate värbamisel tuleb fookusesse võtta töökoha ohutus konkreetsele töötajale. Jaani toob välja, et Coop Eestis on leitud võimalusi nii liikumis-, kuulmis- kui ka vaimupuudega inimestele ning jagab lugusid elust enesest.

Näiteks on ühes Coopi kaupluses juba aastaid töötanud jalaproteesiga töötaja. Piirkondlik Coopi ühistu võimaldab töötajale lühendatud tööaega ning ühistu personalijuht lisab, et see on ka kõik – teisi töökoha kohandamisi ei ole vaja olnud teha, sest töötaja ise on väga tubli, iseseisev, entusiastlik ning töö, mida temalt oodatakse, on alati tehtud.

Teine lugu on töötajast, kelle liikumispuue süvenes ehk töövõime vähenes ettevõttes töötamise ajal. Töötaja andis sellest juba pikka aega ette teada, et nii võib juhtuda. Sellise jagamise eelduseks on usaldus töötaja ja tööandja vahel. Kui tööandja käitub oma töötajatega heatahtlikult ning aegamisi on meeskonnas välja kujunenud usalduslik suhe, siis võivad sellest mõlemad pooled – töötaja julgeb olla avatud ning tööandja saab töötajat hoida ja mõelda lahendusi, kuidas senine edukas koostöö saaks jätkuda. Nii ka sel korral – tegemist oli väga hea ja töötahtelise töötajaga, kelle hoidmine oli tööandja jaoks oluline. Nii võeti ette töökoha ehk kassa ümberkujundamine, mis võib esmapilgul tunduda lihtne ülesanne, kuid osutus tegelikult kauplusele parajaks väljakutseks. Kassa tuli ringi ehitada arvestusega, et kauplusesse jääks piisavalt liikumisruumi klientidele, kõrvalkassas töötaval vahetusel säiliks head töötähtsused ja sama kassa teise vahetuse töötajal säiliks ergonoomilised töötähtsused. Ümberkorralduse tulemusel oli märgatav ja tuntav, et hoolimine ühest töötajast tekitas hea tunde ka teistes töötajates. Teisisõnu, ühest ümberkorraldusest oli võit suurem kui vaid ühe inimese heaolu.

Jaani räägib, et Coopi süsteemis on ka väga mitmeid kuulmis- või rääkimispuudega töötajaid. „Kuulmis- või rääkimispuudega töötajad töötavad kauplustes, laos ning e-poes. Nende puhul ei ole takistuseks füüsiline töö ning seadmete, masinate suhtes on nad ise õppinud olema ettevaatlikumad. Tegelikult aitavad just nemad töökeskkonda rahustada ja innustavad ka teisi töötajaid olema ettevaatlikumad.“

Ühe kuulmispuudega töötaja juht kirjeldab ilmekalt, kuidas töötaja õppis oma tööd teist töötajat kõrvalt jälgides. Tema tähelepanelikkus töö nüansside asjus oli juhi jaoks positiivselt jahmatav, sest töötaja tegi silmad ette paljudele teistele, keda juhendatakse rääkimise ja kuulamise teel. Kuulmispuudega töötaja ise olevat väga vastutulelik ning abivalmis: alati valmis asendama kolleege ning näitab üles initsiatiivi ka teiste töötajate tööloikudel. „Suhtlemine nendega käib valdavalt keha-

NÕUANNE

Küsi, milliseid tingimusi vähenenud töövõimega inimene vajab

- Alati tasub küsida inimestelt endilt, milliseid tingimusi nad vajavad ja kuidas saab neile abiks olla. Coopi kogemus näitab, et nende vajadused ei ole kuidagi eriskummalisemad kui oleme muidu harjunud.
- Tuleb varuda aega vähenenud töövõimega inimese tööle sissejuhatamiseks. Teisalt on see hea võimalus juhtidele meelde tuletada, et iga inimese värbamisel ja väljaõpetamisel tuleb varuda aega ja kannatlikkust – ei tasu teha liiga palju eelduste ja lootuste baasil, lõpuks tasub see kõik ennast ära.

keeles ja kirjalikult, nii saadakse kenasti hakkama. Aegajalt tekib muidugi lustakaid seiksid mõlema osapoole jaoks,” ütleb Jaani naeruisuiselt. Ka kauplustes on väga tublisid kuulmispuudega töötajaid. „Sellega seonduvalt – üldiselt ei soovi kuulmispuudega töötajad nimesilti rinda. See on meile igati aktsepteeritav, sest inimese vaba tahe on meile oluline,” räägib Jaani.

Jaani tõstab esile, et edukalt saab kaupluste abitöödel rakendada ka vaimupuudega töötajaid. Praktikas on näha, et töötajad õpivad oma tööloogu väga ilusti selgeks, on väga kohusetundlikud ja täidavad enda tööülesandeid hästi korrektselt. Juhtide sõnul sujub kõik nagu valatult.

Kolleegid ja kliendid on toetavad

Kokkuvõtteks – Coopi praktika näitab, et vähenenud töövõimega töötajad on nagu kõik teised, nende rõõmud, mured ja probleemid on täpselt samad. See on loomulik, et on usinamaid töötajaid, kes teevad tööd suure sisemise rõõmu ja pühendumusega, ning neid, kes teevad seepärast, et peab – seda sõltumata ametlikult määratud töövõimest. Nii kolleegid kui ka kohalike väikekaupluste kliendid suhtuvad vähenenud töövõimega töötajatesse väga meeldivalt ning on toetavad.

Tihti arvatakse, et vähenenud töövõimega töötajate värbamisel tuleb panustada liialt ressursi esimesele tugiisikule või mentorile. Jaani sõnul võiks ja peaks mentor olema aga kõikidel töötajatel, sõltumata töövõimest. „Ka kõige kogenenumal töötajal on hea tulla ettevõttesse, kui seal on keegi, kes on tema jaoks olemas, toeks ja abiks sisseelamisel.“ Sageli nähakse vähenenud töövõimega töötajate värbamisel rohkelt takistusi, kuid hiljem selgub, et muresemiseks polnud põhjust. Iga töötaja on asendamat, kellesse tuleb panustada nii aega kui ka tähelepanu.

Swedbank:

julgustame looma võimalusi ka erivajadustega inimestele

S tatistika andmetel on ligikaudu 100 000 Eesti tööealistest elanikest vähenenud töövõimega. Lisaks on inimesi, kellel ei ole puuet või vähenenud töövõimet diagnoositud, kuid nende tervislik seisund või eripärad muudavad töö leidmise keeruliseks.

Swedbankis värbame alati kompetentsi ja väärtuste põhjal, sõltumata sellest, et mõnikord võib uus töötaja vajada erivajaduse või vähenenud töövõime tõttu töökeskkonna kohandamist. Selline praktika on osutunud väga edukaks ning tänaseks töötab erivajadustega inimesi (1,3% kõikidest meie töötajatest) Swedbankis mitmetes valdkondades: IT-s, kommunikatsioonis, nõustamiskeskuses, analüütikas ning seda nii assisteerivatel ametikohtadel kui ka spetsialistidena.

Kuidas kaasame?

Meie kogemus on näidanud, et erivajadustega inimesed võivad tööle kandideerides rohkem kahelda, kas nad on antud ametikohale sobivad. Selleks, et neid kandideerima julgustada, peame vajalikuks nendeni jõudmist ning Swedbankis töötamise võimaluste tutvustamist. Teeme aktiivset koostööd erinevate organisatsioonidega, näiteks Eesti Töötukasaga, Eesti Puuetega Inimeste Koja ja ülikoolidega.

Ühe tegevusena korraldame spetsiaalselt erivajadustega inimestele suunatud töövarjunädalat, mille käigus on neil võimalus tutvuda erinevate valdkondade tööga: IT, klienditeenindus kontorivõrgus ja nõustamiskeskuses, kindlustus, personal ja lepingute ettevalmistus. Mõne aasta jooksul on töövarjunädalast Tallinnas ja Tartus võtnud osa mitukümmend inimest ning oleme juurde saanud ka uusi töötajaid. Sel aastal kutsume erivajadustega inimesi töövarjupäeval osalema koroonaviiruse tõttu veebi kaudu.

Samuti peame tähtsaks karjäärikogemuse jagamist erivajadustega laste koolides: Tartu

Herbert Masingu Koolis, Tallinna Heleni koolis, Kosejõe koolis.

Erivajadust ei pruugi märgata

Erivajadus võib olla füüsiline ja silmaga nähtav, aga on ka palju vaimseid erivajadusi, mida esmapilgul ei märka. Vaimse tervise probleemide diagnoosimine on viimastel aastatel kahjuks kasvutrendis ja see eeldab ka tööandjate hoiakute muutumist.

Swedbankis pöörame suurt tähelepanu vaimse tervise hoidmisele, aga oleme ka kohandanud töökohti inimestele, kellel on diagnoositud mõni vaimse tervise häire, mille tõttu vajavad nad rohkem kolleegide tuge nii sisseelamisel kui ka igapäevaste tööülesannete täitmisel.

Esimese kogemuse saime aastaid tagasi, kui meile tuli Astangu Kutserehabilitatsioonikeskusest praktikale väga sõbralik ja meeldiv noormees. Vaatamata asjaolule, et noormees vajas erivajaduse tõttu õppeprotsessis tava-pärasest rohkem tuge, oli ta suurepärase suhtleja, alati positiivne ja väga kohusetundlik. Need omadused olid heaks eelduseks sekretäri ametikohale ning kuna olime just uue sekretäri otsingul, pakkusime talle võimalust seda rolli proovida. Tänapäeval on noormehest saanud meile suurepärase kolleegi, kelle head teenindust kiidavad nii meie töötajad kui ka külalised. Lisaks pälvis noormees 2020. aastal aasta kolleegi tunnustuse.

See positiivne kogemus on innustanud meid veelgi rohkem erivajadustega inimeste kaasamise panustama.

Nii asus meie juurde analüütikuna tööle suurepärase matemaatiliste võimetega mees, kellel on erivajaduse tõttu raskusi sotsiaalsete kontaktide loomisel. Tema sisseelamine on olnud pikk protsess ning nõudnud kohandusi töökorralduses ja tuge kolleegidelt. Täna on meil heameel tõdeda, et töötaja on hästi sisse elanud, naudib oma tööd ja on koostööpartneritele hinnatud tugi. Need kogemused on andnud meile kindlustunde, et



Positiivne kogemus on innustanud meid veelgi rohkem erivajadustega inimeste kaasamise panustama.



EDULUGU

Swedbank võttis minu soove kuulda

Minu erialaks Swedbankis on graafiline disain, seega igapäevaselt aitan kujundada ning disainida erinevaid materjale sotsiaalmeedia ja veebi tarvis. Samuti kujundan pangasiseseid reklaame ja dokumente. Lisaks tegelen videotöötusega. Minu töö on ülimalt huvitav ning ka arendav.

Esmane kontakt pangaga oli mul juba 2017. aastal. Näitasin ise initsiatiivi üles ning uurisin, kas Swedbankil on vabu töökohti IT-valdkonnas. Sel hetkel ma ei teadnud, et IT-töö pangas nõuab rohkem kontoris olemist, kuid mulle sobib kodus töötamine rohkem. Minu soove arvesse võttes pakuti mulle juba järgmisel aastal tööd disainerina, mis mulle väga sobis. Olen selle eest pangale väga tänulik. See on suureks toeks mu perele, kus on kasvamas pisike poisipõnn.

Kuna ma toimetan enamus ajast kodukontoris, siis tööandja poolt on mul kodus arvuti koos tööks vajaliku tarkvaraga, et saaksin oma ülesandeid täita nii hästi kui võimalik. Minu eripäraks on see, et kasutan töö tegemiseks oma paremat jalga, sest erivajaduse tõttu ei saa ma oma käsi kasutada. Ka ei saa ma verbaalselt rääkida. Küll aga saan tänapäevaste tehniliste vahenditega sellest puudusest üle olla. Osalen koosolekutel ja koolitustel.

MEELIS LUKS

TÖÖTAB SWEDBANKI KUJUNDUSMEESKONNAS

erivajadustega töötaja värbamine ei ole ületamatu väljakutse. Kõige tähtsam on mõtteviis – me kõik oleme erinevad ja parima tulemuse saavutamise mitmekesisel tiimil, üksteist austades ja toetades.

Julgustame kõiki tööandjaid mõtlema selle peale, mida saaksid nemad oma ettevõttes ära teha selleks, et luua võimalusi inimestele, kes on tööjõuturult erivajaduse tõttu kõrvale jäänud.

ÜLLE PIND

SWEDBANKI PERSONALIJUHT



Lea Kimber:

Maximas töötab läbilõige kogu ühiskonnast ja meile see sobib

VESTLES ELINA KINK

Maxima Eestis töötab keskmiselt 500-600 vähenenud töövõimega inimest, ütleb ettevõtte personalijuht Lea Kimber. Tema sõnul ei pruugi puue välja paista, töövõime vähenemise põhjus võib olla ka näiteks südame- ja veresoonkonna haigus.

Kas on mingid ametid, mis sobivad teenindus-sektoris vähenenud töövõimega inimestele enam kui teised? Kuidas teil Maximas need rollid jaotuvad?

Inimesel on valik, kas tööandjale oma töövõime vähenemisest rääkida või mitte. Seetõttu võib olla neid inimesi meeskonnas tegelikult enamgi, kui me täna teame. Enamasti tuleb see siiski tööle asumisel välja. See on oluline, et saaksime töötajale õigesti läheneda, pakkuda tema vajadustest tulenevat tuge.

Teenindustöötajaid leida on järjest keerulisem ja seda mitte ainult Maximal. Lähiaastad ilmselt selles osas muutusi ei too, mistõttu oleme tänulikud igale töötajale, kelle värbame ning kes jääb meile tööle. Meil töötavad vähenenud töövõimega inimesed väga erinevatel ametikohtadel - kassapidajad, müüjad, saalitöötajad, koristajad. On ka juhte ja kontoritöötajaid. Kui enamasti kangastub vähenenud töövõimest rääkides füüsiline puue, siis see võib olla hoopis midagi muud, mida silmaga ei näe. Palju on südame- ja veresoonkonna haigustega inimesi.

Vähenenud töövõimega inimeste puhul tuleb arvestada sellega, et osa neist vajab lisatähelepanu. Kindlasti vajavad nad tööalast paindlikkust ja kiiret reageerimist. Võib juhtuda, et inimene ühel päeval tunneb enast hästi, järgmisel päeval aga poolest päevast tekib tõrge - kas psühholoogiline või füüsiline, ja siis tuleb kohe asendus leida. Paindlikkus on siin märksõna. Juhtidelt nõuab vähenenud töövõimega inimese töölevõtmine sageli korduvat koolitamist ja ehk ka pikemat sisseelamist. Oleme ka oma juhte aastaid selles osas koolitanud nii ise kui ka töötukassa abiga. On oluline, et nad saaksid aru ja mõistaksid, milline on vähenenud töövõimega inimese väärtus, kui ta meile tuleb, ning millised on siis nii-öelda lisaülesanded, mille täitmist neilt oodatakse.

Kas see mõtteviis on olnud Maximal kohe algusest, kui Eestisse tuldi, või on see ajas süvenenud?

Ma ei saa seda nüüd sajaprotsendiliselt väita, aga julgen arvata, et selle mõtteviisi omaksvõtmine on kasvanud ajaga ning teemaga tegelemist alustati süsteemsemalt seitse-kaheksa aastat tagasi. Siis hakati juhte spetsiaalselt koolitama, et nad oskaksid kohelda võrdselt kõiki inimesi ning tuleksid hästi toime erinevate võimetega inimeste juhtimisega.

Julgen öelda, et meil töötab läbilõige kogu ühiskonnast, inimesi on väga erinevaid ning meile see sobib. Tolerantsus ja inimeste mittediskrimineerimine on osa meie personalipoliitikast juba aastaid. Kohtleme kõiki võrdselt, kes meil töötavad. Paraku on ka selliseid juhuseid, kus oleme pidanud lõpetama töölepingu inimesega, kes ei ole piisavalt teistega arvestav, sealhulgas vähenenud töövõimega kolleegiga. Suures pildis on meeskond siiski toetav ja probleeme ei teki.

Inimeste harimise kõrval on ilmselt ka muid asju, millega vähenenud töövõimega inimeste puhul on vaja arvestada. On need muudatused samavõrra mastaapsed kui tegelemine hoiakutega?

Oleme kohaldanud töökohti ratastooliga inimeste jaoks. Poodide ehitusel arvestame juba planeerides pisut laiemate kassa vahekaikudega, et seal saaks töötada ka liikumispuudega inimene ratastoolis.

Eelmisel aastal hakkasime teadlikumalt tegelema ka sellega, et panustada teemasse laiemalt. Selleks liitusime Tööandjate Ühisusega, kuhu on koondunud märkimisväärne hulk ettevõtteid, kes jagavad samu väärtusi ja pakuvad kõigile võrdseid võimalusi töökohtadel. Samuti liitusime mitmekesisuse kokkuleppega, mida veab Eesti Inimõiguste Instituut. Kokkulepe tähendab seda, et aktsepteerime erinevusi kõigi oma töötajate seas, olgu need millised tahes.

Kõige värskema asjana oleme alustanud koostööd Eesti Puuetega Inimeste Kojaga. Mõtleme koos, kuidas saaks vähenenud töövõimega inimestega veelgi paremat kontakti, millised on nende ootused tööandjale - kõik need on olulised teemad, et koostöö sujuks.

Kuidas juhtide koolitamine käib?



” Meil käib päevas umbes 140 000 klienti ja ka nende hulgas on erinevaid inimesi. See tähendab, et ka teenindajad peaksid tegelikult olema valmis, et klient ei ole alati ühesugune.

Eelkõige läbi kogemuse jagamise. Aastaid tagasi, kui sellega alustasime, leidis veel poodide juhatajaid, kes võib-olla ei kohelnud kõiki võrdselt, ütlesime me selgelt välja, et see ei ole aktsepteeritav! Tasapisi muutus hoiak normaalsuseks. Värskematest koolitustest on kasu olnud töötukassa pakutud õppest, kus räägiti töövõime vähenemise erinevatest variantidest, sealhulgas psüühikahäiretega inimestest, kuidas nendega käituda ja kontakti luua.

Kaupluse juhatajale tulevad kasuks ka psühholoogioskused. Sel aastal korraldasime kolmepäevase tööpsühholoogia koolituse, kus käsitlesime kõikevõimalikke variante - kui inimesel on alanenud meeleolu või ta käitub silmanähtavalt teisiti. Mida siis tööandja peaks tegema, kuidas kolleegid reageerima?

Meil on olemas ka töötajate usaldustelefon, kuhu saavad inimesed helistada ja see suundub senikaua edasi, kuni keegi personalitöötajatest vastab. Eelmisel aastal COVID-pandeemia alguses oli see telefon punane - inimesed vajasisid vastuseid ja andsime neid niipalju kui võimalik.

Minu arvates annab mitmekesisus kogu kollektiivile juurde ja avardab tervikpilti. Meil käib päevas umbes 140 000 klienti ja ka nende hulgas on erinevaid inimesi. See tähendab, et ka teenindajad peaksid tegelikult

NÕUANNE

Igal vähenenud töövõimega töötajal omad vajadused

- **Füüsilise puudega töötaja: mõtle läbi liikumisvõimalused.** Võib olla tarvis töökoha kohaldamist. Peavad olema liftid, mis võimaldaksid liikumispuudega inimesel teisele või kolmandale korrusele sõita. Ettevõtetal, kes soovivad selliseid inimesi palgata, tasub läbi mõelda füüsilise puudega inimeste liikumisrajad. Ei piisa sellest, kui inimene saab liftiga kontoris, ta peab saama ka tualettruumi. Samamoodi peab tal olema ligipääs kõigele muule, näiteks töötajate köögile, koolitus- ja koosolekuruumidele.
- **Vaimse puudega töötaja: tegele kogu töötajaskonna hoiakutega.** Eelkõige tuleb oma töötajaid koolitada. Kui tuleb näiteks uus psüühilise puudega inimene, kes võib käituda väga ettearvamatult, siis peavad olema ka kolleegid teadlikud ja valmis õigesti käituma.
- **Sõltuvusega töötajad: paku tuge ja anna neile võimalus.** Alkoholisõltuvus on samuti üks asi, mis vähendab inimese töövõimet. Ka nemad on inimesed meie hulgast, kellega tuleb tegeleda, neid toetada ja anda võimalus. Tihti peale on nad väga head spetsialistid, kelle äraminek oleks kõige viimane lahendus.

olema valmis, et klient ei ole alati ühesugune, et on rääkimispuudega, liikumispuudega või närvisüsteemi häiretega inimesi, kes võib-olla ei suudagi saada pih-ta nuppudele iseteeninduskassas. Oleme astunud veel sammu edasi ning mõtleme ka neile inimestele, kes tulevad taas tööellu kinnipidamisasutusest. Kuigi poes on justkui alati olnud hoiak, et me ei võta neid tööle, siis leppisin just äsja kokku kohtumise, kus me seda teemat arutame ning vaatame, milline võimalus on meil neile tööd pakkuda.

Vähenenud töövõimega inimesed on tegelikult väga lojaalsed ja töötavad väga hästi. Nendega on oluliselt vähem probleeme. Kui terve inimene tuleb ja läheb, suveks võtab end töölt lahti ja sügisel võib-olla ei naasegi, siis piiratud töövõimega inimene on sageli püsivam.

Oluline märksõna on ka paindlikkus. Seda nii tööaja kui ka koha osas. Näiteks IT-inimesed, kes toetavad meie kauplusi, võivad olla ükskõik kus - Tartus, Pärnus, Valgas või Tallinnas. Tööturu mõttes on oluline vaadata üle ka seadusandluse pool, mis on ajale jalgu jäänud. Nii oleme teinud Eesti Kaupmeeste Liiduga ettepaneku lubada ka muutuvtunni lepinguid, mis võimaldaks osaaajatööd ja teeks töötamise lihtsamaks ka vähenenud töövõimega inimestele. Ootame selles osas Riigikogust uudiseid, et pilootprojekt kaubanduses käima lükata.

Microsoft: toetame iga oma töötajat igas riigis

Viimase kahe aastaga on maailm muutunud tohutu kiirusega, on palju ebakindlust ja hoomamatus. Sotsiaalsed kontaktid on minimaalsed, kodune koormus on lastega peredel kasvanud, üksi elavad inimesed peavad kohalduma veelgi järsema üksildusega. Vaimse tervise kriis on saanud mitu uut varjundit - psühholoogide ja psühhiaatrite vastuvõtule pääsemine võtab üha rohkem aega ja raha. Töö- ja eraelus harmoonia loomine ja muutustega kohanemine on raske.

Microsoft toetab iga oma töötajat igas riigis selles uues reaalsuses. See on mitmekesine ja multikultuurne kogukond, mis koosneb inimestest, kes jagavad Microsofti tuumikväärtusi: austus, terviklikkus ja vastustundlikkus.

Mida tähendab Microsofti jaoks austus? Meie mõistame seda nii, et iga inimese mõtted, tunded ja taust on sama oluline kui meie endi. Mida tähendab terviklikkus? Me oleme ausad, eetilised ja usaldusväärsed. Viimaks, mida tähendab trendisõna vastutustundlikkus? Otsesõnu - võtame vastutuse oma otsuste, tegude ja tulemuste eest. Meie väärtused toetavad meie kultuuri, juhivad meie suhtlust ja esindavad ühist pühendumust. Sellele tugineb meie toetusüsteem. Nii nagu töötaja pühendub ettevõttele iga päev, nii pühendub ettevõtte töötajale.

Me oleme oma ettevõttes rääkinud märkamisest ja hoolimisest. Tegime seda põhjalikult ka enne viimast pandeemiat. Oleme rõhutanud, kui oluline on autentne empaatia enda ja teiste vastu. Me oleme õpetanud oma juhte märkama üksikuid väikeseid detaile, mis reedaks näiteks keskastmejuhile, et tema alluvuses oleval spetsialistil on keeruline aeg elus (isegi kui ta üritab seda varjata). Meil on võimalik võtta lisaks puhkusenädalatele

”
Usalduse säilitamisel on kõige olulisem, et sisekoolitustel lausutavad sõnad ei jääks üksnes ilusateks sõnadeks.



ka neli tasustatud nädalat kalendriaastas, et hoolitseda oma lähedaste eest, kui on vaja.

2020. aasta alguses lukustusid paljud riigid töörande ja avaliku elu korraldamises. Meilgi andsid Terviseameti juhid ja poliitikud rangeid soovitusi koju jääda ja sealt töötada. Paljudel meie töötajatel tõusis koduste ülesannete ja eraelu-tööelu eraldamise koormus, eriti neil, kel väikesed lapsed. Loomulikult sai vajadusel vähendada töökoormust, kuid kui see ei olnud piisav, siis selleks, et oma töötajatel aidata uue rutiiniga koheneda, oli võimalik võtta kuni kolm kuud aega seadmaks oma elu rööbastele. Me usaldame oma töötajat ja töötaja usaldab meid.

Oluline on usaldus

Microsofti töötaja on õppinud oma kodu-ettevõtet usaldama, sest oleme oma sõnu kinnitanud tegudega. Just see on kõige olulisem usalduse säilitamisel - et sisekoolitustel lausutavad sõnad ei jääks üksnes ilusateks sõnadeks.

Me oleme loonud Microsofti sees heaolu toetusprogrammi Be Well. See koosneb koo-



litusprogrammidest, kus inimene saab ise-
seisvalt õppida, kuidas enda eest hoolitseda
ja oma igapäevaelu juhtida. Seal on informat-
siooni toitumisest, kodukontori sisseseadmi-
sest, füüsilisest heaolust ja isegi sellest, kui-
das luua oma päeva turvalisust. Kodukontori
sisseseadmist toetame materiaalselt ning är-
gitame oma tublimaid hübriidtöötajaid and-
ma teistelegi nõu, kuidas luua endale võima-
likult töökeskkonda meenutav kodukontor.
Meie ekspertide aastatepikkune *know-how*
on üks tugevamaid garantiisid, et juhtidel ja
spetsialistidel ei seguneks era- ja tööelu üheks
seletamatuks pudruks.

Õpetame oma töötajaid märkama teist ini-
mest virtuaalsel teel. Koolitustel rõhutame,
et vaimsest tervisest rääkimine pole kunagi
nõrkuse näitamine. Inimesel on võimalik
kasutada vajadusel psühholoogi abi - see on
kompenseeritud. Samuti on toetusprogram-
mi platvormist võimalik leida informatsiooni,
mida teha, kui perel on finantsraskused või
kui kodus esineb perevägivalda. Koolitustel
tulevad arutlusele ka sõltuvusprobleemid,
unehäired, mured laste õppimisega, suhte-

probleemid elukaaslas(t)ega. 2021. aastal an-
dis Microsoft igale töötajale lisaks tavapära-
sele puhkusele viis heaolupäeva.

Väärtustame paindlikkust

Microsoftis on sama palju tööviise kui on
töötajaid. Ettevõttena väärtustame ja toeta-
me paindlikkust, iga töötaja saab valida viisi
ja koha töötamiseks, et anda oma parim ja
töötada nii, nagu talle kõige paremini sobib.
Meie hübriidtöö printsiibid on üles ehitatud
paindlikkusele ja me võimaldame erinevaid
tööstiile, tuginevad uutele õppimis- ja mõtte-
viisimuutustele, arvestame äri- ja indivi-
duaalseid vajadusi ning oleme selle üles ehi-
tanud usaldusele ja tehnoloogiale.

Enamik meie töörolle võimaldab teatud
määral paindlikkust, millal ja kus tööd tehak-
se. Õppimine ja edenemismõtteviis (Growth
Mindset) on meie kultuuri alustalad. Julgus-
tame kõiki töötajaid ja juhte kasutama võima-
lusi, mida pakub muutunud maailm. Usume,
et see võimaldab inimesel endal kujundada
omale soovitud elu ja realiseerida oma unis-
tusi.

**MERLE LIISU
LINDMA**
MICROSOFTI
HR BUSINESS
PARTNER

Erivajadusega inimese palkamine loob lisaväärtust ja parandab tööõhkkonda

Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskuse kogemus on, et erivajadusega inimene tahab väga töötada ning võrreldes kümne aasta tagase ajaga on tööandjad üha enam valmis tööle võtma erivajadusega inimest.

Astangu keskuse missioon on mõjutada inimest iseiseisvama elu poole. Selleks õpetame me keskuses teadmisi ja oskusi tööeliste erivajadustega inimestele. Suur rõhk on praktilisel ja väiksem teoreetilisel lähenedisel. Keskuses on võimalik õppida nii iseiseisvamaks eluks ettevalmistavatel kohanemiskursustel kui ka eriala põhistel kursustel: pagar-kondiitri abi, puhastus- ja toateenindus, abikokk, puidutöötaja, IT-süsteemide noorem spetsialist. Õppijate tööeluks valmistumisele aitavad kaasa karjääritunnid, ettevõtte külastused, praktikad ja tööharjutused.

Keskuses töötavad tööühivespetsialistid, kelle ülesanne on hoida igapäevast sidet tööandjatega, et olla kursis nende ootuste ja vajadustega. Tööühivespetsialistidel on kanda suur vastutus. Nad peavad leidma õppijatele sobivad praktika- ja töökohad, mis vastaksid nende võimetele ja oskustele ning kus nad tunneks ennast hästi ja väärtustatuna. Meie õppija väärtustab igat tööd, olgu see lihtsam või keerulisem, peaasi, et töö pakub rõõmu ja väljakutset. Põhjalik kaalumine ja õpilase mitte iga hinna eest esimesele ettejuhtuvalle töökohale saatmine hoiab ära hilisema võimaliku konflikti tööandja ootustega ning õppija heitumise töötamiseks avatud tööturul. Tänu põhjalikule eeltööle ja kaalumisele annavad tööandjad enamasti tagasisidet, et erivajadusega inimese töölevõtmisega on nad endale saanud motiveeritud ja lojaalse töötaja, kes oma innukusega on vahest olnud eeskujuks kogu organisatsioonile.

Keskusel on välja kujunenud head partnerid, kes pakuvad õppijatele esmast töökogemust. See aitab õppijatel paremini aru saada oma soovidest, oskustest, eelistustest ning võimetest. Praktikakohad hindavad keskuse õppijaid kõrgelt. Sageli pakutakse praktika lõppedes ka töökohata. Tänu kolmepoolsele koostööle keskuse, õppijate ja tööandjate vahel oleme saavutanud usaldussuhte, kus nii mõnigi tööandja, kel endal töökohata kohe pakkude ei ole, kasutab iseenda kontakte ja soovib meie praktikante teisele ettevõttele või leiab töökoha oma asutuse sees teises linnas, praktikandi kodu lähedal.



Meenub noormees, kes tahtis saada suure auto juhiks, kuid see ei olnud tema erivajaduse tõttu võimalik. Seetõttu leiti talle praktikakoht autojuhi abiliseks prügiveoettevõttes. Töö meeldis talle ja ka praktikakoht oli temaga väga rahul. Õppetöö ja praktika lõppedes kolis õppija oma kodukohta, mis oli teises Eesti otsas, ent praktikakoht leidis talle töökoha kontserni sees. Õppija on siiani selle võimaluse üle äärmiselt õnnelik ja hindab oma töökohata kõrgelt, tehes tööd suure pühendumusega. On olnud ka juhuseid, kus oma kodu lähedale toidukaupluse teenindajaks tööle soovinud õppijat soovitati konkurendi kaupluse juhatajale, kes võttis ta tööle ning juba esimesel poolaastal sai õppija aasta töötaja tiitli.

Mõlema poole hirmud ja kartused

On täiesti tavaline, et tööandjal on erivajadusega inimese palkamisel mõningad hirmud ja kartused. Ka õppija mõtleb samamoodi - kuidas ta hakkama saab ja toime tuleb? Kõige raskem on hirmude ületamisel alati esimene samm. Et see samm tehtaks ja oleks julgem astuda, pakuvad meie keskuse tööühivespetsialistid õppijale ja tööandjale vajalikku tuge. Nad nõustavad tööandjat ja on abiks töökeskkonna kohandamisel: töögraafiku planeerimine, lihtsas keeles tööjuhendid, liikumispuudega inimeste puhul ka füüsiline keskkond, kollektiivi teadlikkuse suurendamine jne. Abiks võivad olla ka töötukassa toetused ja teenused.

NÕUANNE

Kaitstud töö teenus

- Mõeldud inimestele, kes oma tervisest tuleneva erivajaduse tõttu ei saa töötada tavalistes töötingimustes avatud tööturul.
- Teenust pakutakse selle jaoks spetsiaalselt loodud töökohtades sobivas keskkonnas teenusepakkuja juures või kohandatud töökeskkonnas avatud tööturul.
- Arvestatakse puudest tulenevate eripäradega ning tagatakse juhendamine kogu tööpäeva vältel.
- Hetkel pakutakse Astangu keskkuses kaitstud töö teenuse korras tööd 28-le vähenenud töövõimega inimesele neljas valdkonnas: puidutöö, käsitöö, keraamika ja lihttööd (nt pakendamine).
- Teenuse osutamiseks tehakse tellimustöid koostööpartneritele, kelle ring pidevalt laieneb. On tehtud koostööd nt Alexelaga, pakendades nende jõulukinke, Greiner Packaging ASile sorteeritakse taaskasutuse jaoks pakendeid, Verekeskuse doonoritele valmistatakse meeneid, Treppoja Sahvri moosidele puidust kaste, Expressionsile komplekteeritakse ehteid jne.

”Astangu keskus julgustab kõiki tööandjaid astuma esimest sammu erivajadusega inimese palkamisel. Sellega saab tööandja endale lojaalse ja kõrge motivatsiooniga töötaja.

Keskuse tööhõivespetsialistidel on siiani väga positiivselt meele, kuidas Keilas asuva elektroonikapoe juhataja oli valmis ja motiveeritud pakkuma praktika-kohta keskuse õppijale. Ta koostas eraldi ajakava, mis õppijale sobis, ja praktikaperioodi lõppedes pakkus ka töökohta. Tööandja kasutas lisaks keskuse pakutavale toele maksimaalselt ära ka töötukassa võimalusi ning leidis õppijale sobivaid lahendusi.

Teine oluline samm on mitte esimese raskuse ilm-nemisel kohe alla anda. Tööandja peab arvestama, et erivajadusega inimene vajab pikemat sisseelamisaega ja ette võib tulla perioode, mil ta vajab rohkem tuge. Kogemuse suurenedes oskab tööandja nende aspektidega juba arvestada ja täiendavat abi keskuse tööhõivespetsialistide või ka töötukassa poolt enam ei vaja. Ette võib tulla raskeid kogemusi, ent neid tuleb ette ka tava-töötaja puhul - erivajadusega töötaja pole siin erand.

Meie keskuse enamik kogemusi erivajadustega inimeste tööle suunamisel on positiivsed. Positiivne kogemus aitab nii õppijal kui ka tööandjal hirmudest üle

saada ning julgustab tööandjat ka edaspidi erivajadus-tega inimesi tööle võtma.

Näiteks on meie keskusel välja kujunenud suurepä-rane koostöö Elisaga. Mäletame siiani oma ratastoolis õppijat, kes asus pärast IT eriala lõpetamist tööle Eli-sasse. Elisa kohandas töötukassa toetusi kasutades töökeskkonna tema jaoks sobivaks ning on võimalda-nud talle ka muid tööil käimist hõlbustavaid hüvesid (nt taksoteenus). Esmakordne kogemus oli nii positiivne, et nüüdseks on Elisa tööle võtnud kolm keskuse lõpe-tanut. Samamoodi on mitmed meie juures õppinud ini-mesed jõudnud tänu praktikale tööle näiteks G4Si.

Töötamine täiendavalt kaitstud töökeskkonnas

Aastast 2007 oleme keskkuses pakkunud vähenenud töövõimega inimestele võimalust töötada keskkuses ko-hapeal. Nad soovivad töötada, kuid ei ole suutelised seda veel tegema avatud tööturu tingimustel. Selleks oleme loonud ja arendanud kaitstud töö teenust, mida nüüdseks rahastab Sotsiaalkindlustusamet.

Kui paljudele töötajatele ongi kaitstud töö nende võimete piiriks, siis nii mõnegi töötaja puhul on tema oskused ja suutlikkus teenuse käigus arenenud seda-võrd, et peale mõnda aastat on nad olnud suutelised asuma tavatöökohale. Et ülemineku oleks võimalikult sujuv, saab teenuse raames kuni ühe aasta jooksul tee-nuseosutaja käia koos töötajaga töökohal teda toetamas ja uut ametit õppimas. Nii näiteks asus oktoobri alguses Astangult üks inimene tööle Mustamäel trükitöödega tegelevasse ettevõttesse, mis on keskuse pikaajalise koostööpartnerina pakkunud allhanketöid ning varem värvanud kaks kaitstud töö teenusel osalenud inimest.

Astangu keskus julgustab kõiki tööandjaid astuma esimest sammu erivajadusega inimese palkamisel. Sel-lega saab tööandja endale lojaalse ja kõrge motivatsioo-niga töötaja. Erivajadusega inimese võimed ja oskused võivad olla küll piiratud lihtsamate ja rutiinsemate töö-dega, kuid nad teevad oma tööd suure pühendumuse ja tänulikkusega. On teada ka näiteid, kus nende pühen-dumus on olnud eeskujuks kolleegidele töömotivat-siooni ja -kiiruse tõstmisel.



KERT VALDARU
ASTANGU KUTSE-
REHABILITATSIOONI
KESKUSE DIREKTOR



Loe toetavate teenuste kohta
Eesti Töötukassa kodulehelt

Baltikumis ainulaadne klubimaja aitab meie süvenevat tööjõuprobleemi leevendada

TANEL SAARMANN

EESTI PÄEVALEHT

Statistika näitab, et lausa 20% inimestest kogeb oma elus mõnd psüühilist häiret - kes lühemalt, kes pikki aastaid. Ühiskonnas peab murduma müüt, et töökäsi juurde saada.

Tööandjatel on aina süvenev mure - kust leida töökäsi? Samas jäetakse üks oluline võimalus kasutamata. Kui teataksegi, et selline variant kasutada on, siis vaadatakse sellest mööda. Tegelikult ei peaks seda tegema. Eriti seetõttu, et meil on Eestis Baltikumi ainuke klubimaja, mis on osalt mõeldud just psüühikahäiretega inimeste tagasi toomiseks tööturule. Haabersti klubimaja rahastavad riik ning Tallinna linn. Hetkel on neil 117 liiget ning peagi kaheksa töötajat. Klubi olemuses on aga liikmeid ja töötajaid mitte eristada - siin ei ole teenindaja-kliendi või psühholoog-patsiendi suhet.

Vaid mõnisada klubimaja maailmas

Haabersti klubimaja tähistas oma 25. sünnipäeva 2021. aasta maikuu. Nagu öeldud, ei ole see tavaline teenus või programm - tegemist on klubiga, kuhu kõik psüühilise häirega inimesed on oodatud. Klubimajade sihtgrupp ei ole intellektipuudega, sõltuvusprobleemidega, ajutraumaga ega dementsusega inimesed.

„Kui tavaliselt nähakse psüühilise häirega inimesi kui abivajajaid, siis meie pöörame klubis selle teistpidi. Näeme inimesi ja seda, et meil kõigil on raskused, aga ka anded, oskused ja talendid,“ kirjeldab klubimaja juht Mari Lipp.

Klubimajas käiakse koos teineteisele kaasa elamas, taastumas ja panustamas. Siin ei ole meditsiiniastutusele omane atmosfäär, vaid elav ja tõine keskkond. Peeter,



kellel on diagnoositud skiso-afektiivne häire, on täna ise teistele nõustajaks. Ta sattus klubimajja 2000ndate alguses, kui tal tekkis haigusega seotud tagasilööki ning ta vajab tuge. „Õhkkond, keskkond ja suhtumine on siin õrnem, vabam ja tundlikum kui mõnes meditsiiniastutuses. Märksõnaks on võimalused. Kui tahad tööd teha, siis saad teha. Kui tahad kõõgis toimetada, siis saab seda teha. Siin on ka kultuur, muusika, tehakse klubilehte. Saab teha kontoritööd,“ loetleb Peeter.

Seejuures on kõik siin vabatahtlik ja tasuta. Liikmed leiavad klubimaja üles kas arstide kaudu või suust suhu liikuva info kaudu. Klubimaja inimesed käivad oma võimalusi aktiivselt ka tutvustamas. Huvi on tundnud teistegi Eesti piirkondade asutused, kuid senimaani on klubimajasid Eestis vaid üks. Terves maailmas on neid 300 ringis.

„Psüühikahäired võivad mõjuda inimesele väga laastavalt. Võib juhtuda, et siia tulek on suurim asi, mida ta kogu päeva jooksul teeb. Ja see ongi suur asi võrreldes üksi koju jäämisega. Seda võimalust kasutavad



” Kui tavaliselt nähakse psüühilise häirega inimesi kui abivajajaid, siis meie pöörame klubis selle teistpidi. Näeme inimesi ja seda, et meil kõigil on raskused, aga ka anded, oskused ja talendid.

Haabersti klubimaja juht Mari Lipp

paljud,“ räägib Lipp. Eesti vajaks hädasti veel selliseid asutusi.

Klubimaja töötaja Sander Valk lisab, et ei ole tähtis, milline on inimese diagnoos või taust. Kõik on majas võrdsed. Liikmed toetavad üksteist ja töötajaid klubimaja tööde tegemises. „Tegeleme aktiivselt teavitustööga. Tööandjate ja koolidega suhtlemisega. On vae arusaam, et psüühikahäirega inimene on möllaja, rahmeldaja - ei ole. Meie üheks eesmärgiks on öelda ja

näidata, et tegemist on tavaliste inimestega, kes lisaks igapäeva kohustustele peavad toime tulema ka raske hingelise koormaga,” toob Valk välja.

Peeter sai klubimajast abi ja tuge ning naasis täielikult iseseisvasse tööellu. Ta loobus isegi invaliidsustoitusest. „Sain täiskohaga töötada ja tavalise inimese elu elada. Ravimite pool jäi, aga töövõime taastus täielikult,“ sõnab ta.

Sallivust võiks rohkem olla

Peeter räägib, et ühiskonnas on üldine sallivuse foon võrreldes 90ndate ja 2000ndate algusega paranenud. Seda on näha klubimaja töötajatest - palju tuleb sinna noori, kes on siirad ja abivalmid. On neidki, kel endal on peres olnud psüühikahäiretega seotud traagilisi sündmuseid.

Samas, ühiskonnas laiemalt on probleem veel suur. Sander Valk toob välja, et on väga häid näiteid tööandjatest, kes on teadlikumad ja toetavad, on aga ka neid, kel on hirmud ja takistavad hoiakud. →

→ Mari Lipp tunneb, et väga palju pole aastatega siin edasiminekut olnud. Õeldakse küll, et psüühikahäirega inimest võib tööle võtta ja et vaimne tervis on tähtis, kuid kui on vaja tegusid teha, siis tulevad „mõtlemised“ ja „agad“. „Reaalset valmisolekut ei ole. Lihtsam on mitte süveneda,“ toob Lipp välja.

Lipp ütleb, et kui juhid ja omanikud ongi valmis, ükskõik, kas tolereerides või olude sunnil, siis probleemiks saavad sama tasandi kolleegid. „Küsimus on selles, kuidas üldiselt erinevusi sallitakse. Mida teeme, kui keegi ei meeldi meile? Kui keegi on aeglasem – kas siis lähen närvi või aitan?“

Peeter usub siiski, et olulised on ka väikesed sammud selles suunas, et psüühikahäirega inimesi tööturule oodatakse. Lipp arvab samuti, et inimesteni jõudmine võtab lihtsalt veel aega. Ideaalses ühiskonnas oleks suhtumine selline, et see on normaalsus. Kõrvalekalle küll, aga võimalik on elada ja töötada. „Et me ei pane inimesi kastidesse,“ lisab Lipp. Peeter nendib omakorda, et hukkamõistval seisukohal on tihti sügavad juured ning vahel on neid väga keeruline, kui mitte võimatu välja juurida.

Psüühikahäire on tavaline

Mari Lipp toob välja huvitava statistika. Lausa 20% elanikkonnast esineb elu jooksul mingil kujul psüühiline häire, ühel protsendil esineb skisofreeniat (Eesti vaimse tervise roheline raamat, 2020). Mis siit järeldub?

„Kui teil on suur ettevõtte, siis statistika järgi on teil juba psüühikahäirega inimesi tööl. Mõned ei vaja tööl käimiseks lisatuge, kuid võib olla neid, kes võiksid vajada abi. Meie klubimajas lihtsalt ütleme selle välja, et tuleb tööle inimene, kellel on psüühikahäire ja kes saab meie käest tuge. See on avalik info. Pakume ka tööandjale tuge ja koostööd. Aitame nii inimest kui ka ettevõtet. Kui nii võtta, siis on see isegi palju turvalisem, kui võtta tööle inimene, kes varjab oma haigust,“ leiab Lipp.

Valk toob hea näite, mida räägiti ühes välisriigi klubimajas. Töötaja läks koos liikmega töövestlusele ja küsis seal, kui pikalt neil töövestlused tavaliselt kestavad. Vastati, et tund-poolteist, vahel ka vaid pool tundi. Klubimajas tuntakse aga liikmeid pikalt, vahel isegi mitmeid aastaid. Kumb siis on kindlam variant?

Terveks ei saa, õnnelikuks võib saada

Niisiis on klubimajja oodatud inimesed, kel on psüühilised, isiksuse- või meeleolu häired. Ka depressioon või ärevushäire võivad esineda väga tõsisel kujul. Liikmete seas on aga ka näiteks Aspergeri diagnoosiga inimesi.

„Me räägime ikkagi taastumisest ja selle astmetest. Psüühikahäirest ei saa välja astuda. Ei saa terveks saada. On võimalik taastuda nii, et õpid oma haigusega elama ja see ei sega sinu elukvaliteeti. See ei ole takistus. Sa oled õnnelik, käid tööl, sul on pere. See tähendabki taastumist. Oled selle enda jaoks läbi töötanud,



”Sain täiskohaga töötada ja tavalise inimese elu elada. Ravimite pool jäi, aga töövõime taastus täielikult.

Peeter klubimaja toest

oma ellu sobitanud, seda tundma õppinud ja see ei sega sind,“ kirjeldab Mari Lipp.

Kusjuures esimesel taastumise astmel on inimese haiguse meelevaldas. Isegi kui noor inimene satub psüühilise haigusega haiglasse, siis ta ei usu, et see on midagi tõsist. Ta arvab, et see läheb üle. Järgmised astmed on võitlus haigusega, elamine koos haigusega ja elamine, seljatades haiguse.

Mari Lipp räägib, et noortega töö on eraldi teema. Nad on raske ja õrn sihtgrupp. Nendel võib olla vaimse tervise teenustega või klubimajaga liitumine keerulisem, kuna ei taha oma haigust tunnistada,“ räägib Lipp.

Juhtub sedagi, et psüühikahäirega inimesest kaugenevad nii pere kui ka sõbrad. Stigmasid ja mõistmatust on palju. Klubimajja võikski inimene tulla tähendusriikaste suhete ning struktureeritud päeva- ja elurütmi pärast. Mõni teine jõuab sinna jälle seetõttu, et ta soovib naasta tööellu.

Üleminekutöö kui esimene samm

Kui inimene on olnud hapras seisus ja on sellest toibumas, siis ei pruugi tööle minek või sinna naasmine sugugi lihtne olla. Enesekindlus on madal ja hirmud suured. Siin pakub klubimaja ühe võimalusena üleminekutööd. Kohti on täna vähe, neid võiks oluliselt rohkem olla, kuid tööandjad ei ole kaasa tulnud.

Tööandjad võivad end niisama välja pakkuda, aga vahel sõlmivad klubimaja ja ettevõtte ka raamlepingu, mis on mõlemale poolele kasulik. Esimene saab oma

liikmeid tööle saata, teine aga kindluse, et töö saab tehtud. Kuidas nii?

Üleminekutöö on päris töö, mille eest saab palka. Leping sõlmitaksegi klubi liikmega. Sander Valk selgitab, et esmalt leitakse tööandja, kes soovib koostööd teha. Klubi kutsub nende esindajad külla. Järgmises etapis minnakse tutvuma ettevõttega, tööruumidega. Siis tulevad juba proovipäevad, kuhu läheb ka klubimaja üleminekutöö koordinaator. Tema osaleb samuti töö tegemisel ja õpib selle koos liikmetega selgeks. Ta oskab vaadata sellise pilguga, kellele see töö võiks sobida.

„Nüüd saab kandideerida ning kui osutud edukaks, siis sõlmitakse leping. Kui peaks tekkima mõni mure – klubi liige jääb haigeks või juhtub midagi muud, siis klubi tagab asenduse, selle, et töö saaks tehtud. Töö tegijaks võib isegi olla lõpuks klubimaja töötaja,“ räägib Valk. Mari Lipp rõhutab, et eelnev ei tähenda, et klubimaja liige tingimata pidevalt puuduma ja haigeks jääma hakkab, kuid nad pakuvad tööandjale garantiid, et töö tegemata ei jää.

Piiratud tööaeg

Seejuures kestab tööleping 6–9 kuud, mitte kauem. Siis on juba järgmine klubi liige valmis samasse kohta sama tööd tegema minema.

Lipp selgitab, et töö on tõesti ajutine ja tihti on see liikmetele kas täitsa esimene või siis üle pika aja esimene töökoht. See on vaheetapp, kus inimene hakkab end tundma kui töötavat ja vajalikku inimest. Tunnetab oma piire. Nädalas töötab klubimaja liige 12–20 tundi ehk maksimaalselt on tegu poole kohaga töötamisega.

„Inimesele annab see võimaluse end proovile panna. Muidugi võiks klubimajal olla palju erinevaid töökohti pakumises. Liige saab siis minna kas järgmisesse kohta kuni üheksaks kuuks või avatud tööturule. Seal aitame me liiget samuti, kuid ei paku tööandjale asendamist ja väljaõpet. Ometi aitame inimesel vajadusel läbirääkimisi pidada. Panustame, et tal läheks hästi,“ toob Lipp välja.

Klubimaja rolli inimese elus võtab Mari Lipp hästi kokku sellega, kui ta räägib, et psüühikahäirega inimesel võib elus olla palju negatiivseid impulsse. Neid võib ta saada ka tööturult – kas palju ei-sid või lihtsalt negatiivset tagasisidet ja veidraid pilke. Klubimajas kesken-dutakse tema oskustele ja võimetele, mitte negatiivsele.

Peeter on täna lisaks liikme ja klubimaja kogemusnõustaja rollile töö ka ujula korrapidajana. Niisiis on tal töökoht ning lisaks nõustab ta teisi psüühikahäirega inimesi. „Iga inimese jaoks on tegelikult olemas töö, mida ta oskab, mis tal hästi välja tuleb. Meie kesken-dume ressursidele. Tööandjad peavad siin ka paindli-kud olema, et õige ülesanne saaks tehtud õige inimese poolt,“ räägib Mari Lipp.

Psüühikahäirega inimeste värbamine on üks viis, kuidas aina kasvavat töökäte puudust leevendada. Mu-jal maailmas pakub üleminekutöö võimalust näiteks Hiltoni hotellikett, Soomes Prisma.

KOGEMUS

Kümme aastat tööotsinguid

Ma olen klubimaja liige alates 1999. aasta septembrist, kui minu psühhiaater dr Liiv suunas mind siia. Olen siin tegelenud erinevate asjadega: toimetanud klubilehte (tõlkinud inglisekeelseid artikleid, kirjutanud ise artikleid, kirjutanud luuletusi ja koostanud ristsõnu), sises-tanud statistikat arvutisse, otsinud klubiliikmetele vabasid töökohti, tutvustanud klubimaja jne.

Peale keskkooli lõpetamist 1995. aastal olen õppi-nud Astangu keskuses erinevatel kursustel, näiteks arvutioskuste ja bürootöö kursusel, aga neilt mõ-lemalt arvati mind muudel põhjustel välja. Olen otsinud igasuguseid erinevaid töötamise võimalu-si. Enne Astangule õppima asumist proovisin kä-sitööd, mis ei sobinud minu vähese käteosavuse tõttu. Peale bürootöö kursusel väljaarvamist koh-tusin ma Astangu töölaadal Swedbanki töötajaga, kes rääkis sealsest võimalusest töötada Postipanga töövarjuna. Seal ma tegelesin kirjavahetuse sortee-rimisega. Sain kohal käia umbes ühe kuu, siis öeldi mulle, et mind ikka ei taheta sinna, sest olen vist liiga aeglane ja see töö on väga vastutusrikas.

Vahepeal käisin Pelguranna tugikodus meie klubi-maja üleminekutöö raames väliterritooriumi ko-ristamas ja sain seal natuke kogemust majahoidja tööks. Seda rääkisin ka enda korteriühistu esime-hele. Nüüd töotan ma alates 2019. aasta maikuust enda korteriühistus majahoidjana. Minu tööüles-anded on majaesise ja maja taga oleva muruplatsi hooldamine, mitte küll niitmine, aga riisumine ja muu selline. Hommikul käin harjaga majaesise üle ja majatagust muruplatsi hooldan vastavalt vaja-dusele. Minu tööks on ka riiklikel tähtpäevadel li-pu heiskamine ja langetamine. Minu korteriühistu esimees, kes tunneb mind juba sünnist saati, hoo-litseb ja muretseb minu pärast väga. Ta küsib ik-ka, et Toomas, kas sul on millestki puudus, mida oleks töötamiseks vaja, ja on nõus seda mulle kohe ostma. Siiani on mul töö juures kõik hästi läinud ja probleeme ei ole olnud.

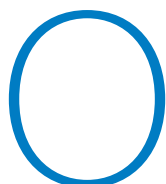
Olen tööd otsinud üle kümne aasta ja saanud luge-matu arvu ei-sid. Kogu selle aja jooksul olen saanud klubimajast tuge inimestelt, kes on minusse usku-nud ja elanud kaasa minu otsingutele, tagasilööki-dele ja viimaks ka edule! Klubimajas käin edasi ka nüüd, kui töö käin, et aidata ka teisi liikmeid tööle.

TOOMAS

HAABERSTI KLUBIMAJA LIIGE

Millega arvestada, kui kollektiivis on vähenenud töövõimega töötajad?

PIRET KALJULA
TÖÖINSPEKTSIOONI
KONSULTANT
ENE OLLE
TÖÖINSPEKTSIOONI
NÕUSTAMISJURIST



salise või puuduva töövõime määramine ei pruugi tähendada, et töötajal on piirangud mingi töö tegemisel või et tal oleks keelatud töötada. Töötukassa väljastatud töövõime hindamise otsus annab hinnangu ainult töövõime ulatusele, kuid ei anna tööandjale infot selle kohta, mida töötaja tohib või ei tohi teha.

Lõpliku hinnangu töövõimele annab arst või tervishoiuarst, kes võib väljastada otsuse vastunäidustatud tööde kohta. Nii võib olla vastunäidustatud raskuste tõstmine, õ ajal töötamine, täistööajaga töötamine vms. Seaduses ei ole osalise või puuduva töövõimega töötajale ette nähtud erandeid töö ega töötaja osas. Seega võib osalise või puuduva töövõimega inimene teha tervislikule seisundile ja võimetele sobivat tööd talle sobivas määras, sealhulgas ka täistööajaga.

Osalist või puuduvat töövõimet on võimalik määrata erinevatel põhjustel, näiteks on isikul südamehaigus, puuduv jäse vms. Kuna igal diagnoosil võivad olla erinevad piirangud erinevate tööde tegemiseks, siis ei ole võimalik üheselt öelda, et näiteks iga liikumISRaskusega töötaja tööaega tuleks vähendada. On võimalik, et ratastoolis olev isik saab töötada täistööajaga insenerina, kuid liikumISRaskustega isik saab töötada üksnes kaks tundi päevas tootmistöölisena.

Seetõttu oleks kõige parem töötaja endaga läbi rääkida, mida oleks vaja teha, et ta enast tööd tehas hästi tunneks. Töötajal on küll õigus mitte jagada tööandjaga enda delikaatseid isikuandmeid, sh andmeid tervise kohta, kuid vajalike kohanduste tegemiseks on tööandjal oluline teada, mida töötaja vajab. Näiteks kui töötajal on vajalik saada lisavaheaegu, et ravimeid võtta, siis tuleb tööandjale teada anda, miks lisavaheaegu vaja on. Vastasel juhul ei oska tööandja sellega arvestada ning töötaja rikkumine võib töötajale pahanduse kaasa tuua.

Läbi tasuks mõelda, kuidas teavitada kolleege töötaja tööde ümberkorralduse vajadusest või sellest, kui tulemas on uus inimene, kes võib vajada rohkem selgitamist ja juhendamist. See on vajalik nii vähenenud töövõimega inimese paremaks kohanemiseks kui ka teistele töötajatele võimalike pingete ja konfliktide ennetamiseks. Veelgi enam aga selleks, et kolleegid teaksid, millal ja kuidas saab vajadusel abiks olla. Tööandja roll on luua ohutu ja tervist hoidev töökeskkond kõikidele töötajatele.

Vii läbi riskianalüüs

Tööandja roll on hinnata töös ja töökeskkonnas esinevaid võimalikke riske. Kui ei ole teada, mis võib töötajat ohustada, siis ei saa paraku neid ohte ka vältida ega vähendada. Riskide hindamisel tuleb muuhulgas arvesse võtta ka töö tegemise eripärasid. Näiteks kui riskianalüüsi tegemisel ajal on näha, et töötaja peab tööd tegema laua kohal kummargil, siis on töötaja tervise säilimiseks vaja laua kõrgust tõsta. Jälgida tuleb ka seda, et töötaja pääseks ligi töövahendi juhtimisseadmetele ning näeks, mis on kirjas ekraanidel ja näidikutel.

Riskianalüüsi käigus tuleb välja selgitada, kas näiteks konkreetse erivajadusega inimene saab selles konkreetsetes kohas seda konkreetset tööd ohutult teha. Tuleb läbi mõelda, kas kõik töötajad näevad või kuulevad vajalikke märguandeid, näiteks märguannet evakueerimiseks või ka tõstuki liikumisest märku andvaid helisignaale. Vähenenud töövõimega töötajate puhul tuleb arvestada, et väljastatud isikukaitsevahendid sobiksid konkreetsele töötajale ning need ei vähendaks abivahendite toimet. Töötaja otsese töökoha kujundamisel ei tohi unustada ka seda, kas töötaja pääseb teistesse vajalikesse kohtadesse, näiteks olmeruumidesse, sh söögi- ja tualetti.

Ühe olulise eksimuseks on välja tulnud, et tööandjad ei korralda vähenenud töövõimega töötajate tervisekontrolli tervishoiuarsti juures, kuigi tööst tulenevalt on see vajalik. Kindlasti tuleb tervisekontroll ka neile korraldada, sest töötaja töövõime võib ebasobivat tööd tehes veelgi väheneda. Tervishoiuarst saab olla abiks ning anda tööandjale soovitusi töökeskkonna kohandamiseks või parendamiseks.

Töölus olulistele küsimustele leiad vastuse tööelu portaalist toolu.ee

Tööinspektiooni poole saad pöörduda jurist@ti.ee ja telefonil 640 6000

Tööandjate hoiak on muutunud soosivamaks

Selgitamaks, millised on tööandjate hoiakud vähenenud töövõimega inimeste ja töövõimetuspensionäride (edaspidi VTI) värbamise kohta, küsitles Turu-uuringute AS 2021. aasta märtsis ja aprillis Eesti Tööandjate Keskliidu ja Sotsiaalministeeriumi tellimusel 861 tööandjat. Uuringut rahastati Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest. Sarnased küsitlused tehti aastail 2015 ja 2017, mis võimaldab vaadelda, kuidas on hoiakud võrreldes töövõimereformi käivitamise eelse ning sellele vahetult järgneva ajaga muutunud.

Statistikaameti andmeil on perioodil 2015-2019 suurenenud 16-64-aastaste töötavate VTI-de arv ca 4200 inimese võrra ning tööhõive VTI-de sihtühendas kasvanud 48,7 protsendilt 52,1-le. Tööandjate küsitlusuuringu andmeil on perioodil 2015-2021 suurenenud ka VTI-sid palganud tööandjate osakaal.

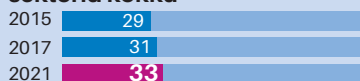
Võrreldes 2017. aastaga on kasvanud tööandjate valmidus VTI-sid (sobivate tingimuste olemasolul) tööle võtta - tööandjate osakaal, kelle hinnangul on nende asutuses võimalik VTI-sid tööle võtta, on suurenenud 11 protsendipunkti võrra.

Hoolimata sellest, et valdav osa tööandjatest peab VTI-de töövõtmist sotsiaalselt vastutustundlikuks teoks, sellistest motiividest töötajate valikul siiski ei lähtuta. Olulisemaks peetakse töötaja motiivatsiooni, kvalifikatsiooni ja oskusi. Tööandjatest 64% hindab vähenenud töövõimet töötaja valikul pigem teisejärguliseks kriteeriumiks ning see näitaja on võrreldes 2017. aastaga suurenenud. Tööle kandideerija edukus sõltub enamiku tööandjate hinnangul mitte niivõrd kandidaadi vähenenud töövõime olemasolust (või selle puudumisest), vaid tema personaalsetest omadustest. Seega on VTI-de tööhõive tõstmisel eelkõige abi teenustest, mis toetavad nende konkurentsivõimet tööturul - karjääriõhustamine, täiendkoolitused, ümberõpe.

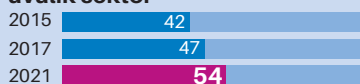
VTI-de palkamine on kasvanud eelkõige avalikus sektoris

Asutuste osakaal, kus töötab vähenenud töövõimega inimesi

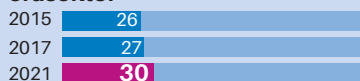
sektorid kokku



avalik sektor



erasektor



102 000

vähenenud töövõimega inimest või töövõimetuspensionäri oli Sotsiaalkindlustusameti ja Töötukassa andmetel Eestis 2021. aasta aprilli alguse seisuga. See on ca 12% tööealistest (16-64-aastastest) inimestest.

55%

vastanud tööandjatest hindas 2021. aasta kevadisel küsitlusel, et saavad sobivate tingimuste olemasolul VTI-sid tööle võtta. 2017. aastal oli see osakaal 44%.

VTI-sid tööle võtnud või nende värbamisest huvitatud tööandjatele pakub Töötukassa mitmeid toetusi ja teenuseid. Tööandjate teadlikkus riiklikest tugimeetmetest pole võrreldes 2017. aastaga muutunud: ligi kolmandik tööandjatest pole jätkuvalt teadlik VTI sotsiaalmaksumüügitamise võimalusest, 51% ei tea ümber- või täiendõppe kulude hüvitamise võimalusest, 54% ei tea tööruumide ja -vahendite kohandamise kulude hüvitamise võimalusest ning 62% ei tea töötaja tugiisiku teenusest. Tööandjad hindavad riigi toetusi VTI-de värbamisel küllaltki motiveerivaks teguriks, seega

võiks parem teadlikkus riiklikest meetmetest suurendada ka tööandjate huvi VTI-de töövõtmiseks.

Tööandjad peavad töövõtmist välistavaks teguriks sagedamini vaimseid piiranguid kui füüsilisi. Pea sama sageli ollakse vastu nii vaimupuudega kui ka psüühikahäirega inimeste värbamisele, kuigi psüühikahäire on vaimupuudest oluliselt leebem diagnoos. See viitab stigmale, mis on levinud psüühikahäiretega inimeste kohta ühiskonnas laiemalt. Kuna vaimse tervise temaatika on praegu ühiskonnas aktuaalne, võib eeldada, et üldine teadlikkus vaimse tervise probleemidest ja suhtumine selliste probleemidega inimestesse paraneb.

Tööandjate valmidust vaimse tervise probleemidega inimeste töövõtmiseks suurendaks teavitamine selle sihtgrupi eripäradest (koos individuaalse nõustamise võimalusega) ning asjakohastest toetusmeetmetest nende värbamisel (nt töötaja tugiisiku teenusest).

Uuringu andmetel suhtuvad need tööandjad, kel on VTI-de töötamisega kogemusi, ka nende täiendavasse värbamisse keskmisest soosivamalt.

Tööandjad, kes on VTI-de töötamisega seoses kogenud probleeme, võivad aga senisest halvast kogemusest lähtuvalt nende töövõtmise välistada. Vältimaks arusaamatusi tööandjate ja VTI-de vahel, on oluline, et tööandjatele suunatud teave annaks realistliku pildi vajalikest eeltingimustest, sh arusaama sellest, et VTI võib tõenäoliselt vajada paindlikumat töögraafikut või madalamat koormust kui teised töötajad.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et tööandjate hoiakud VTI-de värbamise kohta on võrreldes 2017. aastaga muutunud soosivamaks. Hoiakute muutumine, töötavate VTI-de arvu kasv ning VTI-sid tööle võtnud tööandjate osakaalu suurenemine näitab liikumist töövõimereformile seatud eesmärkide suunas.

Kuidas toetada töötajate vaimset tervist?

VIIRE TÄKS

PARE ARENDUSNÕUNIK

Kokkuvõtte põhineb ülemaailmse heategevusfondi Wellcome uurimisraportil „Putting science to work. Understanding what works for workplace mental health”. Uuringus paluti kümnel rahvusvahelisel uurimisgrupil analüüsida kümmet vaimset tervist toetavat lähenemist. Eesmärgiks oli testida, kas ja kuidas lähenemised töötavad, millised tegurid neid mõjutavad ja anda soovitusi nende paremaks rakendamiseks. Analüüsiks kasutati varasemate teadusuuringute tulemusi, erinevaid andmebaase ning ekspertarvamusi. Kogumikus avaldatud artikkel ei ole täielik ülevaade vaimset tervist toetavatest lähenemistest – täpsemaks uurimiseks on välja valitud kümme, uudiskirja valiti kuus, mis on sektorite ülesed ja võiksid seetõttu rohkematele inimestele huvi pakkuda.

Loe täismahus uuringut



1.

Liigse istumise katkestamine kerge kehalise tegevusega

Keskmine kontoritöötaja istub päevas üheksa tundi. Sellist pikaajast istumist peetakse nii füüsiliselt kui ka vaimset kahjulikuks. Tööandja võib julgustada töötajat ennast sagedamini liigutama, luues seda toetava töökeskkonna.

Kuidas julgustada töötajaid liikuma?

- Kasutage dünaamilist kontori sisseaset: muudatava kõrgusega või jooksulindiga töölaudu, laua alla paigutatavaid pedaale, et imiteerida jalgrattasõitu.
- Julgustage töötajaid koosolekute ajal püsti seisma või tegema liikumispause.

- Julgustage töötajaid käitumist muutma läbi kerge liikumise eesmärgistamise või enda monitoorimise.

Tulemused

- Vähendades päevast istumist ühe tunni, vähenevad depressiooni sümptomid ligi 10% ja ärevuse sümptomid ligi 15%.
- Dünaamiline töökoht vähendab istutud aega 20-100 minutit 8-tunnise tööpäeva kohta. Kombineerides seda teiste teadlikkuse kasvatamise ja töökultuuri muutmise strateegiatega, väheneb istutud aeg veelgi.
- Kerged kehalised tegevused nagu kontoris ringi jalutamine või koosolekute ajal seismine on töötajate toetamiseks sobivamad kui aktiivsemad tegevused.



Need on lihtsamini tööpäeva kohandatavad ning ei häiri nii palju igapäevast rutiini kui näiteks riiete vahetamist nõudvad tegevused.

- Esmased uuringud on näidanud digilahenduste (näiteks telefonirakenduste ja meeldetuletuste) positiivset mõju istunud aja vähendamisele. Samas ei ole pikaajalised uuringud sellele veel kinnitust andnud.

Tegurid, mis mõjutavad rakendamist töökohal

Dünaamilise töökeskkonna soodustamisel on ülioluline juhtide ja kolleegide osalus ning julgustus. Ilma selleta võivad töötajad karta, et kolleegid peavad liikumispause või püstiseismist koosolekute ajal imelikuks või peavad neid ebaproduktiivseks. Kui inimesed on

teadlikud istumisele kuluvast ajast, siis osalevad nad kergetes kehalistes tegevustes tõenäolisemalt. Takistuseks võib olla ülemäärane töö maht või laua tagant lahkumist võimaldavate ülesannete vähesus.

Soovitused

- Tööandjad peaksid looma dünaamilist töökeskkonda, võttes esialgu eesmärgiks asendada vähemalt üks tund istumist kerge füüsilise tegevusega. Juhid võiksid kaaluda investeerimist dünaamilistesse töökohtadesse koos organisatsiooni poliitika kohandamisega ning julgustada töötajaid oma käitumist muutama.
- Poliitikakujundajad peaksid ajakohastama tervishoiu- ja ohutuslaseid õigusakte, eeskirju ja juhiseid, pöörates tähelepanu liigse istumise probleemile. Näiteks võib ekraaniga töötavatele inimestele olla kohustuslik tööohutuskoolitus, mis sisaldaks infot liigse istumisega seotud vaimse tervise ohtude kohta. Samuti peaksid poliitikakujundajad tagama, et töökohtade tööohutuse hindamine hõlmaks ka nende dünaamilisuse kontrollimist.
- Töötajad peaksid üksteist toetama ja oma aktiivse osalemisega tervisliku ja dünaamilise töökeskkonna loomist juhtima. Näiteks saavad töötajad anda oma panuse, soovides püstiseid koosolekuid, pidades telefonikõnesid kõndides ja aidates tõsta teadlikkust liigse istumise ohtudest.

2.

Kohanemissemu

Sarnaselt mentorile on kohanemissemu ülesandeks toetada uue töötaja sisseelamist paaril esimesel kuul. Semud pakuvad praktilist tuge ja aitavad lihtsustada kohanemist ning suurendada töötaja pühendumist. Samuti on nad abiks kaastöötajate, protsesside, töökeskkonna ning kultuuri tundmaõppimisel.

Tulemused

- Kvalitatiivsed uuringud millenniumlaste kohta viitavad, et kohanemisse mud võivad pakkuda tööl positiivset tuge. Samuti võivad nad märgata kahjulikke tööharjumusi (nt hilja töötamine või pauside mittevõtmine) ja toetada töötajat nende teadvustamisel.
- Microsofti 600 uue töötaja uuring näitas, et tööse mu aitas töötajatel kiiremini saavutada produktiivsust. Samuti olid uued töötajad oma sisseelamiskogemusega rohkem rahul ning tundsid end juhi ja meeskonna poolt aktiivselt toetatuna. Kuigi tõendeid oli vähe, tõi uurimisgrupp välja mõned põhjused, miks kohanemisse mu kasutamine võib olla kasulik.
- Semud võivad aidata teadvustada mõnda vaimse tervise riskifaktorit tööl. Näiteks võivad nad aidata vähendada rollistressi, tagades, et töötajad mõistaksid neile pandud ootusi. Samuti saavad semud pakkuda sotsiaalset tuge ning aidata uut töötajat organisatsiooni sisese tugivõrgustiku loomisel. →

- Semudest võib olla palju abi, eriti nooremate töötajate haridussüsteemist tööle siirdumise toetamisel. Neil võivad puududa või olla väga piiratud eelnevad töökogemused ning sellepärast võivad nad vajada sisseelamisel teistest rohkem tuge.
- Semutsemisel on sarnased jooned teiste kaastöölisi toetavate moodustega, näiteks mentorlusega ning laiemalt kaaslaste toetamisega. See annab veidi kinnitust, et semutsemisel võib olla positiivne mõju vaimsele tervisele.

Tegurid, mis mõjutavad rakendamist töökohal

- Semud ja uued töötajad peaksid kohtuma regulaarselt ja kui võimalik, näost näkku.
- Semu suhe peaks olema ajaliselt piiratud, aga kestma vähemalt kolm kuud.
- Semud peavad olema sama juhi alluvuses, samas meeskonnas või täitsa samas rollis kui uus töötaja.
- Semul peab olema selles organisatsioonis vähemalt 1-2 aastat kogemust.

Soovitused

- Tööandjad peaksid tegema teadlastega koostööd selleks, et koostada usaldusväärseid hinnanguid semutsemise mõju kohta töötajate vaimsele tervisele.
- Kohanemismõju kasutamisel arvesta nende koolitamise vajadusega. Samuti tuleb tagada, et nad teaksid, mida organisatsioon töötajate heaolu toetamiseks pakub.

3.

Töötajate autonoomsus

Töötajate autonoomsus tähendab võimet kujundada oma tööd ja töökeskkonda enda sooritust toetavaks.

Kuidas oma töötajate autonoomsust tõsta?

- Konsultatsioonid - küsige töötajatelt nende vaadete, k.a nende töö ja selle teostamise kohta.
- Otsustamine - andke töötajatele voli otsustada ilma igakordse otsese juhi heakskiiduta.
- Rollivälised ülesanded - andke töötajatele vabadus täita ülesandeid, mis ei ole osa nende rollist, kui nad usuvad, et saavad oma töökaaslastega aidata.

Tulemused

- Paljud uuringud on näidanud, et autonoomsus mõjub töötajate vaimsele tervisele positiivselt.
- Autonoomsus valmistab vähem muret alla 25-aastastele ning oli pisut keerukam vanematele. Töö autonoomsuse kasv on seotud ärevuse ja depressiooni sümptomite kasvuga igas vanuses töötajate puhul.
- Mõned uuringud viitavad sellele, et vähene töö autonoomsus põhjustab tõenäolisemalt depressiivsuse kui ärevuse sümptomeid.

Tegurid, mis mõjutavad rakendamist töökohal

- Autonoomsuse puudumine on osadele töötajatele

probleemsem kui teistele. Lisaks sellele, et autonoomsus valmistab rohkem muret üle 25-aastastele, tõstsid autonoomsust sagedamini probleemina esile naised ja avaliku sektori töötajad.

- Autonoomsuse tajumisel võivad rolli mängida inimeste individuaalsed erinevused, näiteks töötaja isikuomadused. See võib tähendada, et autonoomiaga seotud vaimse tervise toetusviisid peaksid olema kohandatud igale inimesele individuaalselt.

Soovitused

- Juhid peaksid hindama ja suurendama oma töötajate autonoomsust. Üks viis selle tegemiseks on töö kohandamine, kus töötajad on kaasatud oma töö teatud aspektide muutmisel, näiteks oma tööülesannete või suhete muutmisel teiste töötajatega.
- Ettevõtte peaksid oma juhte ja töötajaid koolitama selleks, et kasutada ära autonoomsuse kasulikkust.
- Poliitikakujundajad peaksid kaaluma võimalusi, kuidas kasvatada töö autonoomsust avalikus sektoris.

4.

Majandusliku heaoluga seotud toetusmeetmed

Majanduslik heaolu tähendab seda, et inimese on võimeline ära kandma oma püsivad finantskohustused ning tunneb end oma majandusliku tuleviku suhtes turvaliselt. Majanduslike murede ning vaimse tervise vahel on tugev seos.

Kuidas töötajate majanduslikku heaolu toetada?

- Pakkuge oma töötajatele otsest majanduslikku tuge, näiteks avansside maksmisega.
- Alandage oma töötajatele toodete ja teenuste hindu.
- Pakkuge töötajatele finantsharidust, näiteks finantskirjaoskuse arendamiseks või võlgade juhtimiseks.

Tulemused

Uuringud viitavad sellele, et majanduslikul heaolul on positiivne mõju vaimsele tervisele. Analüüsid viitavad, et positiivne mõju võib olla tugevam nooremate, alla 25-aastaste töötajate puhul. Samuti võib mõju olla tugevam meeste ja madalama sissetulekuga inimeste puhul.

Tegurid, mis mõjutavad rakendamist töökohal

- Majandusliku heaolu toetamisel ei ole kõigile sobivat lähenemist. Osadele töötajatele võib olla majandusliku heaolu toetus olulisem kui teistele ja toetusmeetmed peaksid olema neile suunatud. Kirjanduse järgi loetakse sellisteks gruppideks naised, noored töötajad, töötajad, kes on läbimas mõnda olulist elumuutust, puudega inimesed ja pikaaegse haigusega inimesed.
- Toetusmeetmed peaksid arvestama töötajate vanust ja eluetappi. Need, kes alles alustavad oma karjääri, vajavad tõenäoliselt teistsugust toetust kui need, kellel on pere või kes hakkavad karjääri lõpetama.

- Osalemist võib pärssida teadlikkuse puudumine. Analüüsid näitavad, et ainult 19% noortest töötajatest Ühendkuningriigis ning 16% Aasias teadsid oma tööandja poolt pakutavatest majandusliku heaolu programmidest.

Soovitused

- Tööandjad peaksid kaaluma majandusliku heaoluga seotud toetusmeetmete pakkumist oma töötajatele.
- Tööandjad peaksid kohandama finantsharidust andvate kursuste sisu vastavalt töötajate vajadustele. Näiteks pakkuma noorematele töötajatele teadmisi eelarvestamisest ja selgitama neile finantstooteid.

5.

Paindlik töökorraldus

Paindlik töökorraldus lubab töötajatel oma töö aega, kohta ja viisi ise valida. Uuringud näitavad, et paindlik töökorraldus vähendab töö ja pereelu konflikte ning omab seeläbi positiivset mõju töötajate vaimsele tervisele. Sellised konfliktid võivad tekitada ärevust ja depressiooni. Neile, kes juba kogevad ärevust ja depressiooni, pakub paindlik töökorraldus tuge, et tulla toime oma vaimse tervise sümptomitega. Paindlik töö võib samuti olla hea viis vaimse tervise probleemidega inimeste siseneamiseks või taassisenemiseks organisatsiooni.

Tegurid, mis mõjutavad rakendamist töökohal

- Juhi tugi. Kui juht ei ole toetav või seisab paindliku töö vastu, siis võib see takistada töötajaid seda võimalust kasutamast isegi siis, kui see oleks neile vaimse tervise seisukohast kasulik.
- Karjäärimured. Töötaja ei pruugi kasutada paindliku töö võimalust siis, kui ta kardab, et vähesem ligipääs juhile kahandab tema võimet osaleda otsustusprotsessides või vähendab edutamisevõimalusi.
- Paindliku töö häbimärgistamine. Sageli on juhid ja töökaaslased mõistvamad, kui paindliku töö võimalust kasutakse hoolduskohustuste tõttu või enda tervise eest hoolitsemiseks. Seepärast võivad ilma selliste põhjusteta inimesed tunda, et kaugtööd tehes kuritarvitavad nad seda võimalust. Samuti võib stigma takistada inimest, kes ei taha, et töökaaslased tema vaimse tervise probleemidest teaksid.
- Sugu, vanus ja kultuur võivad mõjutada kaugtöö võimaluste kasutamist. Näiteks kasutavad naised kaugtöö võimalust meestest sagedamini.

Soovitused

- Koolitage juhte ja liidreid, et nad oskaksid paindliku tööd luua, arendada ja jälgida. Koolitada tuleks paindliku töövõimalusega töötajaid, et nad oleksid kursis töökorralduse ja selle efektiivse kasutamisega.
- Teavitage töötajaid, et kasvatada teadlikkust paindlikust töökorraldusest. Rääkida tuleks sellest ka uutele töötajatele ning anda töötajatele jooksvat tagasisidet selleks, et muuta töökorraldust paremaks.

- Muutke paindlik töökorraldus normiks nii, et see oleks organisatsioonis töötamise eelis, mitte vähesete privileeg. Oluline on meeles pidada, et paindliku töö võimalus ei pruugi kehtida võrdselt kõikidele töökohtadele. Seega peaksid tööandjad kaaluma, kuidas toetada neid, kes ei saa seda kasutada.

6.

Töökaaslaste vaimse tervise tugi

Kaaslaste vaimse tervise tugi sisaldab töötajate vahelist kogemusliku teadmise, oskuste ja sotsiaalse õppimise jagamist selleks, et toetada vaimse tervise probleemidega kimpus olevaid kolleege.

Töökaaslaste vaimse toe programme iseloomustab tavaliselt toe pakkujate isiklik kogemus vaimse tervise probleemidega, programmid on osa töötajalt-töötajale-toetussüsteemist ning toe pakkujad panustavad oma aega programmi vabatahtlikult.

Tulemused

- Uuringud näitavad, et töökaaslaste tugi võib vaimsele tervisele positiivselt mõjuda ning vähendada depressiooni, ärevust ja kurnatust.
- Noored töötajad on töökaaslaste tugiprogrammidele vastuvõtlikud, kuid on mures programmide konfidentsiaalsuse ja toe pakkujate kvalifikatsiooni pärast. Nad rõhutasid vaimse tervisega seotud häbimärgistamise vastaste meetmete vajadust.

Tegurid, mis mõjutavad rakendamist töökohal

- Uuringud toovad välja vajaduse tervislike piiride säilitamiseks toe pakkuja ja toetatava vahel. Samuti on võtmetähtsusega toe pakkuja koolitamine ning järelevalve.
- Kasutuses olevate praktikate läbivaatamine näitas, et sellistel tugiprogrammidel peaks olema juhi toetus ning neile eraldatud vajalikud vahendid (sealhulgas koolituseks ja juhendamiseks). Need peaksid olema osa organisatsiooni terviklikust vaimse tervise strateegiast.
- Tööandjate jaoks on oluline täpsustada, kuidas konfidentsiaalsust hoitakse ning luua turvaline keskkond, kus igaühel on ligipääs programmile ilma, et ta peaks tundma hirmu oma karjääri pärast.

Soovitused

- Tööandjad saavad töökaaslaste vaimse tervise toe programmi esitleda kui vaimse tervise probleemide häbimärgistamise vähendamise ning töötajate tootlikkuse ja heaolu parandamise vahendit.
- Tööandjad peavad tagama, et olemas on programmi juht ning organisatsiooniline pühendumus sellele.
- Sellistele toetusprogrammidele peaks olema eraldatud ressursid (k.a koolitused, järelevalve ja programmi arendamine) ning organisatsioonid peaksid kaaluma toe pakkujate tasustamist.

Töötajate vaimne tervis on koroonakriisis kannatanud, kuid on võimalusi seda parandada

Peaasjad MTÜ poolt märtsis ja aprillis tehtud küsitlus 200 ettevõtte töötaja hulgas näitas, et 35% töötajatel on depressiooni tunnuseid, 37% uneprobleeme, 33% üldistunud ärevuse tunnuseid ja 20% töötajatest sotsiaalärevuse tunnuseid.

Kindlasti ei saaks kõik need inimesed psühholoogi-le minnes diagnoosi ega pruugi vajada ravi, kuid samas viitavad need numbrid sellele, et töötajaskonna heaolu, enesetunne ja vaimne tervis vajavad tähelepanu.

Lisaks näitab Turu-uuringute ASi poolt Sotsiaalmi-nisteeriumi ja Riigikantselei tellimusel iga kahe nädala tagant läbi viidav elanikkonna küsitlus, et enim on stressis juhid, tippspetsialistid ja ametnikud, aga ka keskastme spetsialistid, isiku- või klienditeenindajad ja kaitse- või päästeteenistujad. Kõige vähem on kõrge stressitasemega inimesi põllumajandustootjate, seadme- või masinaoperaatorite ning mootorsõidukijuhtide ja oskustööliste hulgas. Selge seos on töötingimuste ja stressitaseme vahel. Pooled neist, kelle töökoormus on koroonaviiruse leviku tõttu suurenenud, on märkimis-väärses stressis. Kuid stressitase on kõrge ka 37% neist töötajatest, kel koormus on vähenenud.



30%

juhtidest, tippspetsialistidest ja ametnikest, aga ka 29% keskastme spetsialistidest ja isiku- või kliendi-teenindajatest ning kaitse- või päästeteenistujatest on Turu-uuringute küsitluse põhjal stressis. 15% ehk kõige väiksem on kõrge stressitasemega inimeste osa-kaal põllumajandustootjate hulgas, 18% seadme- või masinaoperaatorite ning 21% mootorsõidukijuhtide ja oskustööliste hulgas.

NÕUANNE

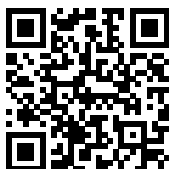
Mida töötajate vaimse tervise toetamisel silmas pidada

- **Pole olemas ühte sekkumist, mis kõikides töökohtades ühtviisi hästi sobiks.** Uuringud näitavad, et kõige parema tulemuse annavad intensiivsed vaimset tervist toetavad programmid ja need, kus tegeletakse nii inimesega (töötaja enese oskused stressi juhtida) kui ka organisatsiooniga (juhtimiskultuur jms). Oluline on luua süsteem, mis kaasaks organisatsiooni erinevaid tasandeid ning sobiks just konkreetsele tööandjale ja töötajatele.
- **Tõhus sekkumine on mitmeastmeline. Eristada saab universaalseid, sihistatud ja valikulisi sekkumisi.** Universaalsed sekkumised on mõeldud kõigile ja ühetaoliselt. Näiteks enesejuhtimise või stressijuhtimise koolitused või kosisioon. Siia alla käib ka töötaja heaolu toetav töökorraldus. Sihistatud sekkumiste sihtgrupis on need töötajad,

kel on välja kujunenud esmased kroonilise stressi sümptomid (nt kes magavad halvasti või kes täheldavad oma keskendumisvõime langust) ning kes vajavad suunatud ja võimalik, et ka spetsialisti abi. Valikulised sekkumised on suunatud kõrgendatud vaimse tervise riskiga inimestele, kes on pikema aja jooksul kogunud tööstressi, mis võib kujuneda krooniliseks stressiks, ja kes võivad vajada juhi või töökeskkonnavoliniku tuge.

- **Tõhus sekkumine on tasakaalu või valiku küsimus.** Kas sekkumine on vähetõhus, aga mõjub paljudele natuke, või on ta väga tõhus, aga seda saab pakkuda vaid vähestele? Ei ole olemas ühte ja sama väga tõhusat lahendust kõigile korraga. Lahendus (või pakett) saab olla väga tõhus siis, kui see vastab täpselt töötaja vajadustele.

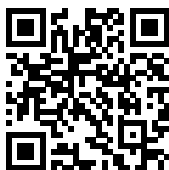
Infot töövõimereformi ning vaimse ja füüsilise tervise hoidmise kohta



Töötukassa
tootukassa.ee



Sotsiaalministeerium
sm.ee



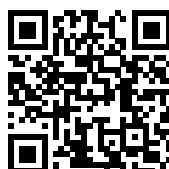
Tööinspektsioon
tooelu.ee



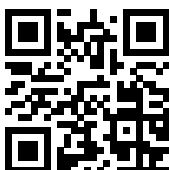
Tervise Arengu
Instituut
tai.ee



MTÜ Eesti
Personalijuhtimise
Ühing PARE
pare.ee



Eesti Puuetega
Inimeste Koda
epikoda.ee



MTÜ Peaasjad
peaasi.ee



Eesti Tööandjate
Keskliit
employers.ee



TÖÖANDJAD



SOTSIAALMINISTEERIUM



TÖÖINSPEKTSIOON



Eesti Töötukassa



TÖÖELU



peaasi.ee



Tervise
Arengu
Instituut



Eesti
tuleviku heaks



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond

Teavitustegevusi teostab Eesti Tööandjate Keskliit hanke
„Tööandjate võrgustikutöö korraldamine aastatel 2017–2021
vähenenud töövõimega inimeste palkamise teemal” raames.