TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI

TÖÖELU

SÜGIS 2023



Kaire Saarep – blogijast peadirektoriks
lk 26

Parimad töösuhted rajatakse *avatusele ja usaldusele*
lk 20

Kutsehaiguse keeruline *diagnostika*
lk 24

Larissa Šabunova – suure metallitööstuse terane juht

lk 12

TÖÖELU

TÖÖINSPEKTSIOONI AJAKIRI
SÜGIS 2023

ISSN 2382-8730

Ilmub kolm korda aastas.

Väljaandja: Tööinspektsioon

Aadress: Mäealuse 2/3, 12618 Tallinn

Koduleht: www.ti.ee

Toimetuse e-post: infokiri@ti.ee

Toimetaja: Helena Haller

Koostaja: PR Partner OÜ

Keeletoimetaja: Hille Saluäär

Küljendus: Triin Peterson

Fotod: Anna Markova, Silver Raidla, Liis Kimsto, Sven Tupits, Kristi Heil, Meeli Küttim, Tõnu Runnel, Jake Farra, Aili Asu, Shutterstock. Fotod erakogudest: Kaire Innos, Katri Jürine, Julia Pavlova, Viive Pille, Andero Teras, Kaire Saarep, Anu Harjo

Kolleegium:

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

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

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

Sisukord

Tööandja on eeskujuks töötajate tervise hoidmisel 3

Kandideeri hea töökeskkonna auhinnale 4

Kutsevähi ennetamine käib mitmel rindel 6

Kes vastutab tööriiete hankimise ja korrahoiu eest? 10

Larissa Šabunova – suure metallitööstuse terane juht 12

Kokkuvõte lõppenud sihtkontrollist põllumajanduses 18

Parimad töösuhted rajatakse avatusele ja usaldusele 20

Kutsehaiguse keeruline diagnostika 24

Kaire Saarep – blogijast peadirektoriks 26

Aktiivsus-tähelepanuhäire ja autismispektrihäired töökeskkonnas 32

Võimalused, mida töötukassa töötajale ja tööandjale pakub 35

Uudised 36

Tiina-Mall Kreem – skulptuurikogu kuraatorist ajalooõpetajaks 38



Värbamise läbipaistvus algab töökuulutusest

lk 20

Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond

Eesti
tuleviku heaks

Tööandja on eeskujuks töötajate tervise hoidmisel

Viimasel arvamusfestivalil arutleti muu hulgas selle üle, mida saab tööandja töötaja tervise hoidmiseks teha. Juttu tuli töötervishoiuarstide rollist, erisoodustusmaksust kui tööandjat enim piiravast maksust töötaja tervise toetamisel, aga ka sellest, kas tööandja üldse peakski liikumist soodustama või tervislikust toitumisest rääkima.

Eesti naiste seas on vähipaikmetest kõige levinum rinnavähk ning meestel on teisel kohal kopsuvähk – mõlemaid on tugevalt seostatud töökeskkonnaga. Teisest küljest on kuni 40% kõigist vähijuhtudest seotud elustiiliga, peaasjalikult liigse kehakaalu ja vähese liikumisega. Kui elustiili puhul on suurem roll isikul endal, siis suurema osa ajast täiskasvanuna veedame tööl, kus ei saa alahinnata tööandja eeskuju ja rolli – kellel tellib tööandja külmkappi energiajooki, kellel smuutisid, kellel on ühisüritustel rõhk juurviljadel, kellel rasvastel burgeritel, kus on au sees rahvaspordivõistlustel käimine, kus ühised pubitiirud. Võttes arvesse, et kolmandik vähisurmadest on seotud tasakaalustamata toitumise, vähese kehalise aktiivsuse ja ülemäärase kehakaaluga, saab ka tööandja õigete valikutega olla eeskujuks töötajate tervise hoidmisel. Näiteks mitte pakkuda tööüritustel töödeldud punast liha, mis on tõenduspõhiselt tõestatud seedeelundkonna kasvajate põhjustaja.

Tulles tagasi töökeskkonnaga seostatud vähijuhtumite juurde, tasub vaadata veelgi laiemat pilti. Näiteks: kui paljud tööandjad teadvustavad, et ligi kolmandik Eesti maismaa pindalast on suure või eriti suure radooniriskiga? Radoon on kantserogeen (lõhnatu ja värvitu pinnasest erituv radioaktiivne gaas), mis eraldub ruumide siseõhku ja põhjustab üleilmselt 70 000 – 170 000 kopsuvähijuhtu ning kõikidest kopsuvähi juhtudest 3–14%. Sellest aastast kontrollib Tööinspektsioon muu hulgas ka seda, kas tööandja on kõrgema radooniriskiga alal korraldanud mõõtmise ja võtnud tarvitusele meetmed, näiteks rakendanud tööajapiiranguid.

Kopsuvähi tekkimist võivad mõjutada veel mitmed tegurid töökeskkonnas, näiteks asbest, mida leidub lammutustöödel, diisli heitgaasid, mis on igapäevased autoremonditöökodades, mineraalõlid, mida leidub trüki-, metalli- ja kosmeetikatööstuses jne. Rinnavähki, mida esineb naistel kõige sagedamini, seostatakse järjest enam vahetustega ja öötööga. Selliseid seoseid leidub veelgi.

Ennetusel on oluline roll. Tööandja esmane tegevus on riski teadvustada ning seejärel hakata riski maandama, näiteks vähendades öötööd, muutes vahetused lühemaks, vähendades kokkupuudet kantserogeenidega ning kujundades töökeskkonna nii, et see soodustaks liikumist (nt treppidest käimist) jne. Kui kõik riskid on välja selgitatud, pannakse kokku riskianalüüs, mille põhjal saab juba koostada konkreetsema tegevuskava. Protsessi käigus saab alati nõu pidada Tööinspektsiooni nõustajatega, kes aitavad märgata ka pisiasju, mille peale ei pruugi ise kohe tullagi. Seetõttu peavadki riik ja erasektor käima käsikäes – hoidmaks meie inimesi ja nende tervist.



Kaire Saarep
Tööinspektsiooni peadirektor

Kandideeri *hea töökeskkonna auhinnale!*



Eelmise aasta üks laureaate Bondora peab uusaastapidu.

Tööinspektsioon tõstab igal aastal esile ettevõtteid, kes on panustanud hea töökeskkonna arendamisse. Need on ettevõtted, kus väärtustatakse töötajate tervist säästvat töökeskkonda ja ohutut töötamist.

Hea töökeskkonna auhind antakse välja kahes kategoorias: alla 50 töötajaga ettevõte ning üle 50 töötajaga ettevõte.

Auhinnale kandideerimiseks tuleb hiljemalt 6. oktoobriks 2023 esitada taotlus, mille leiab Tööinspektsiooni kodulehelt. Samuti tuleb kandideerimisel esitada info ettevõttes kasutusel oleva parima praktika kohta, kirjeldades, kuidas ettevõtte töökeskkond on muutunud ohutumaks või tervist hoidvamaks või parandanud töötajate heaolu. Tegemist võib olla nii olukorraga, kus õigusaktide nõuete täitmiseks on kasutatud uudset lähenemist, kui ka olukorraga, mida õigusaktid ei reguleeri.

Kuidas hinnatakse hea töökeskkonna auhinnale kandideerivaid ettevõtteid?

Esmalt hinnatakse ettevõtte taotlust ning analüüsitakse Tööinspektsiooni infosüsteemis TEIS olevaid andmeid ettevõtte kohta, nagu näiteks info tööõnnetuste, kutsehaigestumiste, töövaidluste, järelevalve tulemuste, väärteomenetluste kohta. Hindamisel võetakse aluseks 2020.–2023. aasta andmed. Lisaks kontrollitakse, kas Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonda on sisestatud andmed töökeskkonnaspetsialisti, töökeskkonnanõukogu ja töökeskkonnavoliniku kohta, samuti kas on lisatud töökeskkonna riskianalüüs.

Teiseks külastab ettevõtet Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultant, kes vaatab koos tööandjaga üle töökeskkonna ning hindab ettevõtte tegevusi mitmes kategoorias. Külastuse ajal vaadatakse üle ka taotluses esitatud andmed. Lisaks hinnatakse ettevõtte poolt välja toodud parimat praktikat. Kirjeldatud parim praktika peab olema uuenduslik ja rakendatud mitte rohkem kui aasta tagasi ning see ei tohi olla üldtuntud. Hindamisel ei võeta arvesse kaubanduslikuks eesmärgiks välja töötatud tooteid, vahendeid ega teenuseid.

Viimaks vaatab hindamiskomisjon läbi ettevõtete külastuste kokkuvõtted ja ettevõtte kohta eelnevalt kogutud andmed ning otsustab auhinnasaajad.

Hea töökeskkonna auhind antakse üle 14. detsembril.

2022. aastal pälvis väikeettevõtete kategoorias tunnustuse **Bondora Group AS** ning suuremate ettevõtete kategoorias **Interconnect Product Assembly AS**.

Bondora hea töökeskkonna auhinnast: meie töökultuurist räägitakse head

Mirjam Palvadre, Bondora büroojuht

Bondora jaoks algab hea töökeskkond meie inimestest. Mõnusalt töökas, ambitsioonikas, kuid abivalmis ja hooliv keskkond saab tekkida, kui selles olevad inimesed on rõõmsad, terved ja neil on parasjagu väljakutseid. Iga inimese vajadused on natuke erinevad ja seda arvestav töökeskkond aitab tiimil realiseerida oma potentsiaali ja koos ära teha suuri asju.

Oleme lühikese ajaga kahekordistanud oma töötajate arvu, mistõttu on oluline küsida regulaarset tagasisidet, et luua just selline töökeskkond, mis arengut toetab. Küsitluste tulemused kinnitavad, et kõige väärtuslikumaks peetakse Bondoras just keskkonda. Sellega mõeldakse muu hulgas nii tasuta lõunaid kui ka kõike muud, mis kontoris elu mugavaks teeb. Peamiselt tähendab see aga inimesi – meie tiimi, töökultuuri ja väärtusi. Hinnatakse kõrgelt tunnet, et hoolitakse, kuulatakse ja antakse võimalus midagi ära teha. Sellist keskkonda saavad luua vaid inimesed koos, mitte üksik eestvedaja.

Pingutame Bondoras selle nimel, et töötajad oleksid terved ja ka naudiksid elu. Igaühel on omad mured – kes vajab tööl mugavalt kätte toodud massaaži, kes arstiabi Confidos. Siffi kaudu pakume tiimile psühholoogilist tuge ja isikliku arengu toetamiseks *coach*'i võimalust. Panustame ka füüsilisse keskkonda – kolisime suuremasse kontorisse, mis võimaldab rohkem ja mugavamaid võimalusi eri viisidel töötamiseks. Üksi ei ole jäetud oma füüsilise keskkonna sisustamisel ka need, kes igapäevaselt kodust töötada eelistavad. Kirsiks tordil on meie legendaarsed ühisviibimised, kuhu tuleb alati ligi 80% ettevõtte töötajaist – me naudime üksteise seltskonda!

Töötajast päriselt hoolimine tähendab kaasamist, kuulamist ja arvestamist.

See kõik on viinud meeldiva olukorrani, kus ilma aktiivsete töökuulutustetagi kandideeritakse meile tööle. Meie kohta on kuuldud head ja huvi tööle tulla on suur. Bondoras teeme iga päev teadlikult tööd selle nimel, et meie inimesed oleksid õnnelikud ja saaksid teha tööd parimas vormis. See on uskumatult hea tunne, et meie tubli töö on saanud tunnustuse ka väljastpoolt. Kui sa oled südamega panustanud parima töökeskkonna loomisesse, siis tunnustuse saamine on nagu õlale patsutus. Oleme selle üle väga uhked, sest see on tunnustus kogu meie tiimile – kõigile pea 180 inimesele!

Hea töökeskkond sünnib koostöös, järjepideva ja süsteemse töö tulemusena

Liis Kimsto, IPA töötervishoiu ja tööohutuse spetsialist

Hea töökeskkonna auhinna võitmine oli Interconnect Product Assembly jaoks suur au ja tunnustus. Tähistasime seda kogu kollektiiviga ja maitsvat torti jagus kõikidele meie ligi 300 töötajale. Hea töökeskkond sünnib alati koostöös. Töökeskkonnaspetsialist võib teha väga head tööd, kuid kui ta on oma tegemistes üksi, siis on suurepäraseid tulemusi saavutada päris keeruline. Töökeskkonnaalase tegevuse kõige olulisem eesmärk on tervisekahjustuste ennetamine ning tegelikult veelgi enam – töötajate heaolu suurendamine. Iga väiksem tegevus on suunatud selle eesmärgi täitmisele. Kui juhtkond hoolib päriselt oma inimestest, ei jää see märkamata ja töötajad hindavad seda kõrgelt. Usun, et tänapäeva kiires maailmas on see suur pluss, kui töötajad jäävad ettevõttesse pikemaks ajaks ega torma ruttu n-ö parematele jahimaadele. Õnnelikud töötajad ei kibele mujale. Päriselt hoolimine tähendab kindlasti kaasamist, kuulamist ja arvestamist. Töökeskkonnaspetsialisti roll ongi erinevate osapoolte koostöö oskuslik koordineerimine. Head koostööd tuleb teha nii juhtkonna, keskastme juhtide kui ka kõikide töötajatega. Kui töötajaid on palju, siis on suurepärased abimehed töökeskkonnavolinikud.

Olin tegelikult juba varem auhinnale kandideerimist kaalunud, kuid alati jäi see pidama mõtte juurde, et kui selle või tolle asja ka korda teeme – siis kandideerime. Eelmisel aastal jõudis minuni arusaamine, et hea töökeskkond ei saa ju kunagi valmis. Alati on midagi võimalik paremaks teha ja sellega me päevast päeva tegelemegi. Hea töökeskkonna loomine ei ole ühekordne tegevus, see on järjepidev ja süsteemne töö. Ei ole päris nii, et teed riskianalüüsi ära, loed töötajatele sõnad peale, annad isikukaitsevahendid kätte ja ongi teema maas. Kui endal lõpuks mõtted otsa saavad, tuleb appi inimeste kuulamine – töötajate mõtted ei lõpe.

Meil on töötajate tagasiside alati väga oodatud ja selleks oleme loonud erinevaid võimalusi. Kõik parendusettepanekud on premeeritud ning iga ohuolukorrast või ohutusalasest tähelepanekust teavitaja saab tänutäheks väikse šokolaadi. Teavitada saab suuliselt, e-posti teel, blanketil, siseveebis – ükskõik kuidas, peaasi, et info õigesse kohta jõuab. Sama oluline on ka hiljem töötajale tagasiside andmine.

Ma ei saa öelda, et hea töökeskkonna loomine on ülilihtne, aga kui teete oma tööd pühendumise ja südamega – siis tulevad ka tulemused! ■



Kutsevähi ennetamine käib mitmel rindel

Tekst: **Anete Kõlli**

Inimene veedab suure osa ajast tööl ning töökeskkonna mõju tervisele ei tasu alahinnata. Vähktõve tekkimise seost tööga on keeruline tuvastada, kuid tööandja ja töötaja koostöös on võimalik riske varakult maandada.

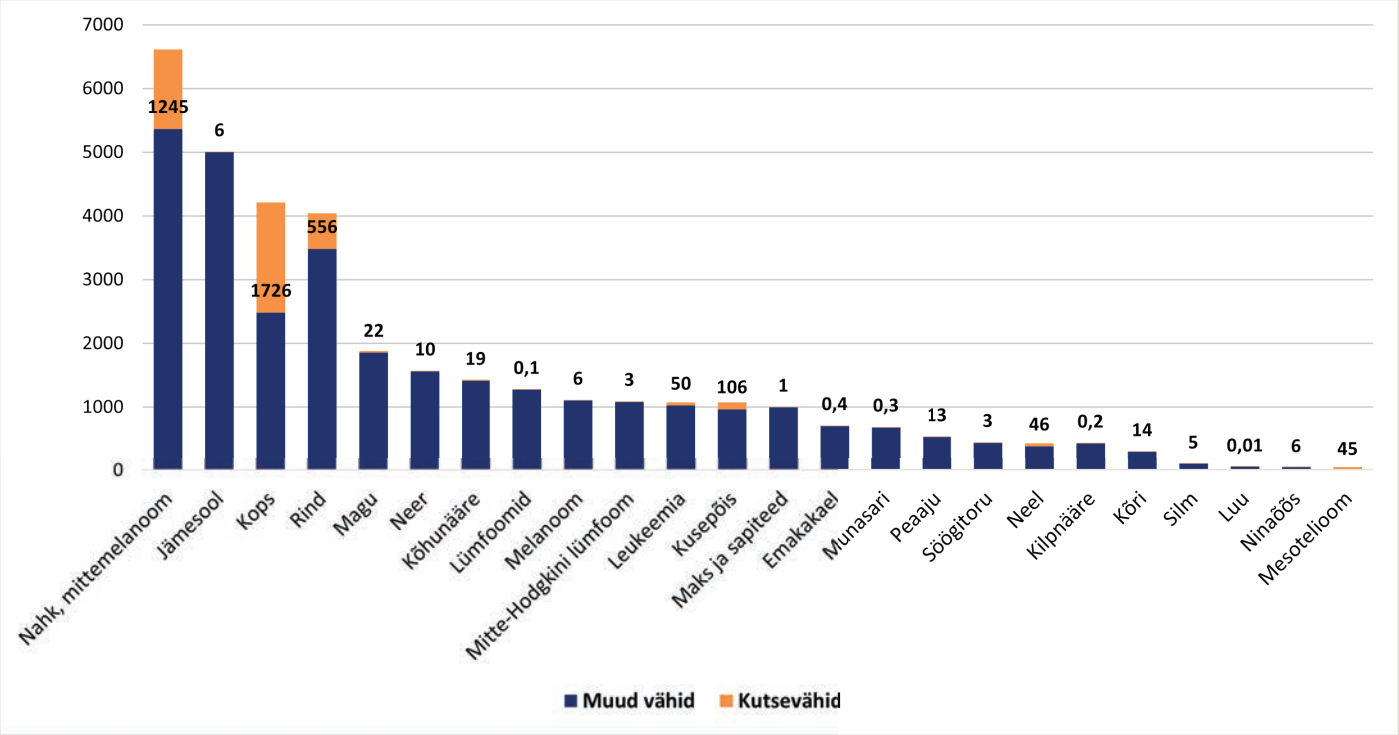


Kaire Innos **Julia Pavlova** **Katri Jürine** **Silja Soon**

„Kutsevähi juures on keeruline see, et reeglina ei esine ükski riskitegur omaette, vaid sageli koosmõjus. Näiteks võib vähi riski võimendada suitsetamine," ütleb Tervise Arengu Instituudi teadusdirektor **Kaire Innos**. „Eestis kutsevähki diagnoositud ei ole, sest seda on väga raske defineerida. Vähi teke võtab kaua aega ja seda on keeruline tööga seostada – kantserogeeniga kokkupuutest kuni vähi tekkeni võib minna mitukümmend aastat."

Tervise Arengu Instituudi (TAI) hinnangulise analüüsi tulemused näitavad, et umbes 11% Eestis diagnoositavatest vähijuhtudest (ehk umbes 780 juhtu aastas) saab seostada riskiteguritega, millega inimesed on varasematel aastatel töökeskkonnas kokku puutunud. Need juhud oleksid tulevikus välditavad, kui minimeerida töötajate kokkupuude ohuteguritega.

Valitud vähipaikmete juhtude arv Eestis (sinine ja oranž tulp kokku) ning töökohal esinevate teguritega seostatav juhtude arv (oranž tulp ja arv), 2016–2020, kokku 3879 kutsevähki (11% kõigist sel perioodil diagnoositud nende paikmete vähkidest). Andmed: Tervise Arengu Instituut.



Kuna kutsevähk kujuneb aeglaselt ning vähitekitajaid ei tunta alati ära, jäävad kantserogeenid muude töökeskkonna ohutegurite varju.

„Kutsevähk on kindlasti aladiagnoositud ja TAI hinnanguline analüüs näitab probleemi ulatust," ütleb Tööinspektsiooni järelevalve osakonna juhataja **Silja Soon**. „Tööandjad ja töötajad ei oska ohtu karta ning vähi diagnoosimisel ei seostata seda võimaliku kutsevähiga. Vähidiagnoosi saanud inimene ei saagi teada, kas haigus võib olla tekkinud töökeskkonna kahjust, sest sellist ekspertiisi hetkel veel ei tehta."

„Kui inimene vähki haigestub ja tekib kutsevähi kahtlus, siis peaks põhjalikult uurima, kus inimene on töötanud, millega ja kui kaua kokku puutunud, kas ta kasutas kaitsevahendeid jne. Eestis sellist uurimist praegu ei rahastata ja ekspertiise ei tehta, seepärast pole meil ka kutsevähi diagnoose," lisab Innos.

Kantserogeenid töökeskkonnas

Töökohaga seotud riskidest tulenev vähk ei ole midagi uut. „Juba 6.–4. sajandil eKr avastati, et kulla ja hõbeda kaevandajatel tekib õhupuudus ja surumistunne rindkeres. Esimeses teadusuuringus 1775. aastal seostas üks Londoni arst kutseala ja konkreetse vähi, kui kirjeldas, et korstnapühkijatel esineb sagemini munandikotivähki," räägib Soon.

Alustuseks peab teadma, millised kantserogeenid üldse on.

Ülemaailmselt on nimetatud kuut peamist kantserogeeni: alkohol, töödeldud liha, päikesekiirgus, tubakasuits, asbest, ohtlikud kemikaalid. Kõige tugevama mõjuga on asbest, kuigi tänapäeval esineb asbestiga kokkupuudet vähe.

„Vähi tekkeks pole vaja palju, piisab ühest kokkupuutest kantserogeeniga ja võimalik, et ka mõnest kaasuvast riskist. Näiteks kokkupuutel asbestiga on vähkkasvaja teke suhteliselt tõenäoline. Kui see inimene veel ka suitsetab, siis vähi tekke risk suureneb 60%," ütleb Soon. „Arvestades, et Nõukogude ajal ei pööratud töökeskkonna ohutusele kuigi palju tähelepanu, võisid praegu vähki haigestuvad inimesed ohuteguriga kokku puutuda juba nõukogude ajal," lisab Innos.

„Puidutööstuses tekib puidutolmu, kuid selleks, et tolm ei läheks ringlusesse ega jõuaks töötajate hingamisteedesse, on tootmistes kasutusel õhu niisutus- ja puhastussüsteemid, mis tagavad puhta õhu kvaliteedi ja imevad üleliigse tolmu ära. Vajadusel kasutavad töötajad veel maske või respiraatoreid," räägib termopuitu tootva Thermory AS personalijuht **Katri Jürine**. Ta lisab, et mitme troopilise puuliigi puit võib-olla mürgine, kuid meile teadaolevalt ei ole Eestis kasutusel olevad puiduliigid mürgised.

Ohutegurid	Levinumad näited töökeskkonnast
Füüsikalised	Kiirgused (UV-kiirgus ja ioniseeriv kiirgus)
Keemilised	Nikkel, plii, kroom, mangaan, pestitsiidid, asbest, benseen, arseen, formaliin, tamme ja pöögi tolm
Bioloogilised	inimese papilloomiviirus, hepatiit B, C, Epstein-Barri viirus, inimese herpesviiruse IV tüüp
Psühho-sotsiaalsed	Psühho-emotsionaalne pinge, (öö)vahetustega töö

Peamised kantserogeenid töökeskkonnas.

Tihti on töötajad töö eripäradest tulenevalt sunnitud kokku puutuma ohtlike kemikaalidega. „Üks osakond kasutab tootmisprotsessis tihendamisel liimi Fermapor, mis sisaldab diisotsüanaate ja võib klassifikatsiooni järgi arvatavasti vähki põhjustada. Kemikaalidele on olemas ohutuskaardid ning peame arvestust töötajate üle, kes ohtlike kemikaalidega töötavad. Ühtlasi tutvustame töötajatele põhjalikult ohtlike kemikaalidega töötamise juhendeid ning vajadusel juhendame töötaja emakeeles," ütleb plasttooteid valmistava Plastone OÜ personalispetsialist **Julia Pavlova**.

Et vähk tekib tihti mitme teguri koosmõjus, on oluline, et töötaja tervis oleks mitmekülgselt hoitud.

COVID-19 pani rohkem mõtlema ka töökeskkonna bioloogilistele ohuteguritele. „Kui tootmises töötab palju inimesi koos, siis on oluline töötajate isiklik hügieen ja juhendamine, kus pestakse käsi, kus süüakse, kuidas töövahendeid kasutada, et viirusnakkuste levikut ära hoida," lisab Jürine.

„Oluliselt vähemaks on jäänud tubakasuitsuses keskkonnas töötamist. Kui 30 aastat tagasi oli lubatud töökohal baaris või restoranis, aga ka kontoris suitsetamine, siis enam siseruumides ei suitsetata. Teadlikkuse paranemisega on riske vähemaks jäänud. Rohkem on rääkima hakatud vahetustega töö riskist rinnavähi tekkes. Veel on näiteks kontoritöötajatel suurem soolevähi risk, mida annab liikumisega vähendada," ütleb Innos.

Koostöö töötaja tervise hoidmisel

„Et vähk tekib tihti mitme teguri koosmõjus, on oluline, et töötaja tervis oleks mitmekülgselt hoitud," ütleb Jürine. „Tööandja võiks keskenduda töötaja tervise edendamisele ja hoidmisele ning teha võimalikult palju ennetustööd, et riske vähendada."

„Tööandja peab koos töötajaga tema elutsükli jooksul töötervishoiu eest vastutuse võtma ja jälgima, et riskianalüüsis kirjutatut päriselt ka ellu viidaks. Näiteks tootmistöö võiks olla piisavalt vaheldusrikas, sest rutiin võib tekitada pingeid," lisab Jürine. Tervist toetavad algatused aitavad töötajad pikema aja jooksul tervena hoida ning võivad vähendada ka vähktõve tekke riski.

Ka Pavlova peab koostööd töötajaga väga oluliseks. „Peame kuulama oma töötajaid ja tagama, et meeskond oleks terve ning sisekliima hea. Ettevõtte eesmärkide saavutamisel on terve ja rahulolev töötaja üks suurimaid väärtusi," lisab ta.

Kui mängus on töötaja tervis, siis ei saa riskida, et osa infost läheb keelebarjääri tõttu kaotsi.

Üks viis töötajaga koostööd teha on tagada sobilikud isikukaitsevahendid. „Meile on oluline, et töötajad kasutaksid vajalikke isikukaitsevahendeid ning tunneksid end seejuures hästi. Kõigi kehad on erinevad ning isikukaitsevahendite tellimisel võiks eripärasid arvesse võtta," lisab Pavlova. „Näiteks oleme töötajatel lubanud valida just neile kõige mugavamad turvajalatsid või müra summutamise lahenduse. Muidugi peavad need ka standarditele vastama."

Koostöö töötajaga nõuab ka seda, et informatsioon oleks arusaadav. „Meil Plastones on palju vene keelt emakeelena kõnelevaid inimesi. Seepärast edastame olulise, eriti tervist puudutava info ka vene keeles. Kui mängus on töötaja tervis, siis ei saa riskida, et osa infost läheb keelebarjääri tõttu kaotsi," lisab Pavlova. Soon nõustub: „Selgitustööd – näiteks, et isikukaitsevahendid pole töötaja kiusamiseks, vaid tema enda kaitseks – tuleb töötajatele arusaadavalt teha."

Nii Jürise kui ka Pavlova sõnul on rahuloluküsitlused ning töötajate tagasiside väga väärtuslik info, mille abil saavad ettevõtted tervist edendavaid algatusi kujundada. On raske ennustada, millist töötajat vähk võib tabada, seepärast tuleb abinõud kasutusele võtta kõigi töötajate kaitseks ja neid püsivalt järgida.

Vähitekitajate ja riskide vähendamine töökeskkonnas

Soone sõnul on kõige ohtlikum see, et vähitekitajaid ei tunta ära. „Väga paljudel juhtudel, kui inspektor läheb ettevõttesse ja viib jutu sellele, et teatud ained on kantserogeensed, tuleb see jutt üllatusena. Paraku koolis või ametit õppides ei räägita nendest riskidest," ütleb Soon. „Alustuseks peab teadma, millised kantserogeenid üldse on. Seejärel saab teha ettevõtte riskianalüüsi ja seal kantserogeenid või kantserogeensed tööprotsessid ära märkida."

Üleeuroopaline projekt **„Roadmap on Carcinogens"** on välja töötanud STOP-põhimõtte, mille abil töökeskkonnas vähitekitajaid ja riske vähendada.

S = asendamine (*Substitution*)

Asendage kantserogeenid ainetega, mis ei ole kantserogeensed. Seejuures tuleb tagada, et asendatav aine on vähem ohtlik. Asendamine on alati esimene meede, mida kaaluda.

T = tehnilised meetmed (*Technical measures*)

Kinnised süsteemid, sisseehitatud vaakumsüsteemiga seadmed ja kohtväljatõmbesüsteem – need ja paljud muud meetmed aitavad allikat kontrolli all hoida ja vähendada oluliselt kokkupuudet kantserogeenidega.

O = korralduslikud meetmed (*Organisational measures*)

Kas sulgesite ukse ja hoidsite kaane suletuna? Kas kasutate teatud kemikaalide või tegevuste jaoks ettenähtud alasid? Kas olete taganud, et kokkupuutuvate töötajate arv on nii väike kui võimalik? Kas hoiate töötamiskoha korras ja puhastate seda regulaarselt? Kas kõik pesevad enne söömist, joomist ja suitsetamist käsi ja nägu?

P = isikukaitsevahendid (*Personal protection*)

Mõnikord ei ole asendamine võimalik ning tehnilised ja korralduslikud meetmed ei ole piisavad. Sel juhul tuleb kasutada isikukaitsevahendeid. Need aitavad vältida kantserogeenide sissehingamist ja nahale sattumist.

Soon tõdeb, et vahetustega töö puhul on ilmselt kõige parem võimalikult sage tervisekontroll. „Vahetustega töö võib tähendada, et töötaja on kogu aeg stressis, sest ta peab näiteks iga päev erinevaks kellaajaks tööle minema, tal puudub tavarutiin ning oma töövälise elu korraldamine on keerukas."

„Üldiselt on aga põhireegel see, et teades, millised kantserogeenid töökeskkonnas on ja missugustele organitele ja organsüsteemidele need mõjuvad, saab korraldada vastava kaitse," lisab Soon. „Niisama tähtis on tööandja ülesanne pidada arvestust töötajate üle, kes kantserogeensete või mutageensete ainetega kokku puutuvad, ning Tööinspektsioonile sellest teada anda."

KUIDAS TÖÖTERVISHOIUARST MÄRKAB VÄHI TEKKE RISKI JA SELLE SEOTUST TÖÖKESKKONNAGA?

Jaanika Sass

Põhja-Eesti Regionaalhaigla kutsehaiguste ja töötervishoiu keskuse juhataja ja töötervishoiuarst

Pahaloomuliste kasvajate tekke taga on mitu tegurit, tööga seotud tegurid nende hulgas. Tööga seotud riski on võimalik märgata kõigi osapoolte – tööandja, töötaja ja töötervishoiuarsti – valvsuse korral. Töötervishoiuarst, aga ka perearst ja vastavate paikmete pahaloomuliste kasvajatega tegelevad eriarstid ning onkoloogid võiksid iga pahaloomulise kasvaja korral mõelda võimalusele, et haigusel võib olla seos inimese tööga.

Tervisekontrolli tegev töötervishoiuarst peab eeskätt välja selgitama täpse taustainfo töökeskkonna tegelike tingimuste, ohutegurite ja nendega kokkupuute kohta. Tööandja peab teadvustama kantserogeenide olemasolu ja potentsiaalset ohtu, teavitama töötajaid, õpetama õigeid töövõtteid ning kaitsevahendite kasutamist ja võimalusel vähendama kokkupuudet ohuteguriga miinimumini.

Kui võimalikud kantserogeenid on teada, saab töötervishoiuarst pöörata tähelepanu ja jälgida vastavat elundkonda, et võimalikult varakult avastada tekkivaid muutusi. Info töötaja kokkupuute kohta kantserogeensete ohuteguritega on vajalik kogu tema tööelu jooksul, sest kasvaja avaldumise hetkeks võib olla kokkupuutest ohuteguriga möödunud aastaid ja töötaja on selleks ajaks hoopis teisel töökohal või pensionile jäänud.

Töötervishoiuarsti tervisekontrollis küsitakse andmeid ka inimese harjumuste, sh suitsetamise ja alkoholi tarbimise kohta, mis võivad mõjutada pahaloomuliste kasvajate arengut. Tööandja ja töötervishoiuteenuse osutaja heas koostöös on võimalik rakendada abistavat nõustamisteenust.

Küsimus-vastus



Kes vastutab tööriiete hankimise ja korrashoiu eest?

Vastab **Piret Kaljula, töökeskkonna konsultant**

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus ütleb, et tööandja on kohustatud oma kulul andma töötajale tööriietuse (nii tööriided kui -jalatsid), kui töö laad seda nõuab. Mida selle all täpsemalt mõeldakse?

Töö laad, mille tõttu tuleb töötajale tööriietus väljastada, on näiteks:

- tolmune ja määriv töö,
- kemikaalide käitlemisega seotud töö või
- töö, mille puhul on vaja tööriideid kaitseks ilmastikuolude eest.

Tööriietus tuleb väljastada näiteks ehitustöödel ning puidu- või metallitööstuses töötavatele inimestele, aga ka kulleritele, kojameestele ja remonditöölistele.

Õues töötamine tähendab meie kliimas tihti töötamist külmas, tuules ja vihmas. Kuna temperatuuri kõikumine aasta jooksul on üle 50 kraadi, siis ühtede ja samade tööriietega hakkama ei saa. Töötajal peab olema võimalus kanda sobivat tööriietust nii suvise, talvise kui ka vihmase ilmaga ja tunda ennast seejuures võimalikult mugavalt.

Riietuse valikul tuleb lähtuda tööst. Kui tegemist on raske füüsilise tööga, on õige kasutada riietust, mis juhib niiskuse kehast eemale ning kaitseb vihma, tuule ja külma eest. Samad rõivad ei sobiks näiteks turul müüjale, kes liigutab ennast vähem. Sõltuvalt töötingimustest võib olla vajalik mütsi, kinnaste, näomaski või sooja pesu kandmine.

Välitöid tehes tuleb tööriideid kasutada ka päikeselise ilmaga, et vältida päikesepõletust ja hilisemat võimalikku nahavähki. Kanda tuleb heledaid mitteliibuvaid, kuid pikki riideid, et nahk oleks võimalikult suures osas päikese eest kaitstud. Siin on hea õppust võtta rahvastelt, kes on elanud pikalt kuumas kliimas – enamasti kannavad nad heledaid, avaraid rõivad ja kindlasti peakatet.

Tööriiete hooldamine

Tööandja kohustus on korraldada ka tööriiete pesemine ning vajaduse korral parandamine. Kasutada võib pesumajateenust, rentida tööriideid koos pesemisteenusega või osta pesumasin ja -pulber ning korraldada pesemine kohapeal. Küll aga on teistsugused tingimused vormirõivaste puhul, mida kantakse näiteks selleks, et teenindajad näeksid ühesugused välja.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduses on sätestatud põhimõte, et töötervishoidu, tööohutust ja -hügieeni käsitlevate meetmete kavandamine ja rakendamine ei tohi tuua töötajatele kaasa rahalisi kulutusi. Seega ei tohi töötaja tööriideid kodus pesta.

Tööjalatsid

Tööriiete hulka kuuluvad ka jalatsid, mida on kahte liiki:

- kaitsejalatsid isikukaitsevahendina (nt varvaste kaitse ja vajaduse korral ka torkekindla tallaga);
- tööjalatsid töötajatele, kelle amet on seotud pideva käimise ja seismisega.

Pideva käimise ja seismisega seotud töö ei too kaasa kohest tervisekahju, vaid võib aja jooksul tekitada töötajale jalgade või selja vaevusi. Sageli kestavad niisugust tööd tegevate töötajate tööpäevad üle kaheksa või ka üle kümne tunni. Näiteks müüjad, turvatöötajad, ettekandjad, juuksurid. Kuigi liikumine on inimesele vajalik, on pikaajaline püstiseismine ja liikumine väsitav ning võib aja möödudes avaldada tervisele negatiivset mõju. Kui töötajal on pidevaks seismiseks või käimiseks jalas sobimatu tööjalats, näiteks õhukese tallaga, ilma kontsa ja tallatoeta libikud või plätud, võivad tekkida muutused põialuudes ning lameneda põia risti- ja pikivõlv. Muutused põidades tekitavad selja- ja jalavalusid ning võivad põhjustada luulisi muutusi lülisambas. Tööjalatsite valimisel tuleb lähtuda individuaalsest sobivusest.

Kui tööd tehakse õues, näiteks kevadise lumesulamise ajal või suvel vihmaste ilmadega, tuleb arvestada, et jalanõud oleksid vettpidavad, aga samas ei ajaks jalga higistama.

Seda, kas töö on seotud pideva seismise ja käimisega, hinnatakse riskianalüüsis füsioloogiliste ohutegurite kaardistamise raames. Oluline on, et neid riske ei alahinnataks. Riskianalüüsis tuleb hinnata, kui suure osa tööajast töötatakse püsti seistes, ning otsustada, kas töötajal on tööpäeva jooksul piisavalt tööülesandeid, mida saab täita ka istudes.

Kui seismise ja käimisega seotud tööülesandeid ei ole võimalik vaheldada istuva tööga, siis tuleb tööandjal töötaja püstiseismine ja käimine teha võimalikult mugavaks. Selleks et vältida töötajate tervise võimalikku halvenemist, tuleb tööaja hulka arvestada vaheajad puhkamiseks ning väljastada sobilikud tööjalatsid.

Sobivatel jalatsitel peab olema:

- kannarihm (kui tegemist ei ole kinnise jalatsiga),
- kontsa kõrgus umbes 3 cm,
- tallavõlvi tugi.

Riietusruumid

Kui töötaja peab kandma tööriietust, siis tuleb tagada ka koht, kus riideid vahetada ja hoida.

Riietusruumis peavad olema istmed ja lukustatavad riidekapid. Lisaks peab ruum olema piisavalt suur, et töötajad mahuksid riietuma, ning arvestada tuleb sellega, mitu töötajat peavad korraga riietusruumi kasutama.

Töö- ja tavariietuse jaoks peavad olema eraldi kapid või sektsioonid, kui töö on:

- tolmune või määriv,
- seotud ohtlike kemikaalide või neid sisaldavate ainete kasutamisega,
- muudel juhtudel, kui asjaolud seda nõuavad.

Kui töötaja ei pea kandma tööriided, siis peab olema koht üleriiete hoidmiseks.

Kui tööriided või -jalatsid saavad töötades märjaks ilmastikust või töö laadist tingituna (nt töö autopesulas), peab olema riiete kuivatamiseks piisavalt suur hästi ventileeritav kuivatusruum või -kapp. Vastasel juhul peab töötaja hommikul selga panema niisked riided, mis lisaks ebamugavusele soodustavad külmetumist ja haigestumist.

Pesemisruum

Üldjuhul on tööriietuse kandmist eeldav töö selline, et töötajad vajavad ka pesemisvõimalust. Pesemisvõimalus peab olema, kui töö on:

- tolmune või määriv,
- seotud ohtlike kemikaalide või neid sisaldavate ainete kasutamisega,
- füüsiliselt raske,
- kõrge õhutemperatuuri tingimustes.

Pesemisruum peab asetsema riietusruumi vahetus läheduses. Meestele ja naistele peavad olema eraldi riietus- ja pesemisruumid või korraldatud nende kasutamine eri ajal. ■



Larissa Šabunova – suure metallitööstuse terane juht

Intervjueeris: ***Taaniel Palmiste***
Fotod: ***Anna Markova***

Rahvusvahelise metallitööstuskontserni Fortaco Estonia haru tegevjuht Larissa Šabunova räägib Narva suurima eraettevõtte juhtimisest, oma põhimõtetest ja väärtustest ning vastutusest Soome aukonsulina Ida-Virumaal.

Persoon



Millega Fortaco tegeleb? Mida võiksime Fortaco tegemistest teada?
Toodame kõrgtugevast terasest keevitatud ja töödeldud konstruktsioone suurkorporatsioonidele üle maailma. Need on korporatsioonid, mis müüvad masinaid *off-highway*-tööstuses. Näiteks Volvo ekskavaatorid ja muud ehitusmasinad või Sandviki ja Epiroci kaevandustes kasutatav tehnika. Meie tooteid kasutatakse mitmes segmendis, muu hulgas materjalikäitluses, ehituses, metsa-, mere- ja mäetööstuses, aga ka kaitsetööstuses. Ühe huvitava faktina tooksin välja, et Fortaco tehases on kasutusel suurim hulk keevitusroboteid Baltimaades.

Millised on metallitööstuse suurimad väljakutsed?
Viimased aastad on esitanud palju väljakutseid, millega on pidanud maadlema eri valdkondade ettevõtted – pandeemia, energia- ja metallikriis, mis on mõjutanud turustus- ja tarneahelaid, ning inflatsioon. Enamik ettevõtteid, kellel oli võimalus, tõstis hindu. Nüüd näen suurima väljakutsena konkurentsis püsimist, sest praegune olukord ei ole enam kaua jätkusuutlik.

Peame leidma viisi selles olukorras navigeerimiseks, sest kaugel ei ole aeg, mil klient nõuab hindade alandamist. Peame olema valmis optimeerimiseks, et tagada oma klientidele parimad lahendused. Oleme juba näinud, et mõni ettevõte ei ole sellega toime tulnud ja peab uksed sulgema. Samas on turule sisenenud uued tulijad, mistõttu on konkurents jätkuvalt tihe. Kuidas areneda ja püsida konkurentsis – see ongi üks tänaseid võtmeküsimusi.

Räägime pisut teist endist. Kus olete sündinud ja kasvanud?
Olen läbi ja lõhki kohalik – Narvas sündinud, kasvanud ja koolis käinud. Pärast Tartu Ülikooli Narva kolledži lõpetamist tulin siia tehasesse tööle. Tänaseks on see olnud minu ainuke töökoht juba 26 aastat.

Milline on olnud teie teekond ettevõttes?
Alustasin assistendi ja tõlgina. Aasta oli siis 1997 ja toona kuulus ettevõte Taani omanikele. Sellel ettevõttel oli Narvas oma kontor. Kuna taanlased suhtlesid inglise keeles, mida osati tollal palju vähem, abistasin neid tõlkimise ja dokumentidega. Töötasin sel positsioonil kokku ligi viis aastat, pärast mida liikusin ametiredelil samm-sammult edasi personaliosakonnas, kuni sain personalijuhiks.

Parem kahetseda võimaluse vastuvõtmist kui selle kasutamata jätmist.

Pärast EBSis MBA programmi lõpetamist sain oma vastutusse ka finantsvaldkonna. Järgmise haridusastme läbisin Aalto Ülikoolis Soomes EMBA Global Leaderi programmis.

Kuidas sai teist Fortaco Estonia tegevjuht?
See juhtus 2014. aastal, kui olin personali- ja finantsjuht. Tol perioodil sooviti teha juhtkonnas muudatusi ning käivitasime konkursi uue tegevjuhi leidmiseks. Kui konkursil sobivat kandidaati ei leitud, pakkus Fortaco Group ametit minule. Olin ettevõttes pikalt töötanud, seda tundma õppinud ja sellele lojaalne olnud. Nad usaldasid mind ja uskusid minusse. Samuti soovisid nad anda võimaluse kohalikule inimesele, mitte kellelegi, kes tuleks siia võib-olla vaid üheks aastaks.

Milline oli teie esmane reaktsioon pakkumisele?
Olin kahtlev. Ütlesin, et personali- ja finantsosakonna juhtimine on mulle juba piisav väljakutse. Mul oli vaja aega, et ideed seedida ja see oma sisimas vastu võtta.

Tundsin tohutut vastutustunnet. Niivõrd suure firma juhtimine tavapäraselt meestekeskses sektoris tekitas ärevust. Samuti mõtlesin, kuidas kolleegid võiksid reageerida, kas nad aktsepteeriksid mind ja kui tõsiselt nad mind juhi ametis võtaksid. Nii mõnigi kolleeg mäletas mind veel ajast, mil olin assistent. „Kuidas siis nüüd assistent firmat juhib? Tehas läheb nii pankrotti!“ Suutsin nende muret mõista.

Mis ajendas teid pakkumist siiski vastu võtma?
Minu elu moto on, et parem kahetseda võimaluse vastuvõtmist kui selle kasutamata jätmist. Taipasin, et see võib olla mu elu võimalus ja kuigi saab olema raske, tahan ikkagi proovida. Õnneks oli see minu jaoks edukas otsus. Algus oli keeruline, läks paar aastat, enne kui sain ette näidata tõelisi tulemusi, aga kui selleni jõudsin, läks edasi lihtsamaks.

Mis on teid ühes ettevõttes nii pikalt hoidnud?
Ma usun, et maailmas on teatud grupp inimesi, kes töötab terve elu ühes firmas. Võib-olla mina olengi üks neist.

Ühest küljest on mul olnud õnne, teisest küljest olen organisatsioonisiseselt erinevatele võimalustele avatud olnud. Mul ei ole siin kunagi igav – on olnud arendavaid koolitusi, ärireise, palju võimalusi



Larissa Šabunova usub, et oluline on kolleege austada, usaldada ning aidata neil oma täit potentsiaali rakendada.

ja viise oma karjääri arendada. Näiteks olen saanud õppida ja ennast täiendada neljas USA ärikoolis: Harvardis, Yale'is, Stanfordis ja Columbias. Kui vaatan oma töökäiku Maslow püramiidina, siis olen kõik tasandid läbinud. Tehas on aastatega tohutult arenenud ja areneb jätkuvalt, võimalusi on palju.

Fortaco Estonia annab tööd ligi 600 inimesele. Mis on sedavõrd suure ettevõtte juhtimise iseärasused?

Oleme Narva suurim eraettevõte ja muidugi tuleb sedavõrd suure ettevõtte juhtimisel arvestada teatud riskidega. Mida suurem ettevõte, seda suuremad on ka juhtimisriskid. Võrreldes väiksemate firmadega ei saa ise kõike kontrollida, vaid tuleb usaldada oma meeskonda.

Minu tugevus juhina on töötajate võimestamine. Ma ei saa kõiki olukordi ise lahendada, vaid minu roll on võimestada kõigepealt juhtkonda ning tagada, et nemad võimestaksid omakorda enda töötajaid. Kui see ahel toimib, siis teevad inimesed oma tööd hästi ja võtavad ka rohkem vastutust.

Kuidas areneda ja püsida konkurentsivõimeline – see ongi üks tänaseid võtmeküsimusi.

Usun, et inimesed tahavad siiralt oma tööd hästi teha, seega on oluline neid usaldada, ülesandeid delegeerida ning aidata töötajatel oma täit potentsiaali märgata ja rakendada. Ma ei tea kõike, mis ettevõttes toimub, ja leian, et ei peagi teadma niikaua, kuni tulemused on head ja ma näen, et omanikud, kliendid ja töötajad on rahul.

Sel aastal käivitasime minu eestvedamisel majasisese juhtimisprogrammi, kuhu oleme kaasanud kõik organisatsiooni võtmeisikud. Iga kuu kohtume sessioonidel, kus tegeleme juhtumianalüüsidega ja arutame praktilisi näiteid ning võimalikke situatsioonide lahendusi. Kui astuda samm kõrvale ja vaadata olukorda objektiivselt ja neutraalselt, on seda lihtsam lahendada.

Kui lihtne on Fortaco valdkonnas töötajaid leida?
Tööjõukriis on suur väljakutse ja me pole turul selles osas mingi erand. Töötame olukorra lahendamiseks mitmel suunal. Näiteks on meil väga hea koostöö Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse tehnikaerialadega. Pakume nende erialade õppuritele stipendiumi ja praktikavõimalusi ning pärast lõpetamist sobivuse ja soovi korral ka tööd.

Lisaks on meil ettevõttesisene koolitusprogramm, millega valmistame ette uusi töötajaid ning pakume lisakoolitusi olemasolevatele töötajatele, kes seda vajavad. Ka meie personaliosakond on kõrgel tasemel, et leida lisatöötajaid.

Inimeste leidmise kõrval on aga äärmiselt oluline töötajate hoidmine. Häid töötajaid püüavad enda juurde meelitada ka teised tehased, mistõttu peab meie fookus praegu ja edaspidi olema sellel, et tööjõu voolavus oleks võimalikult väike. Me investeerime aina enam olemasolevasse personali, talendiprogrammi ja töötingimuste parandamisse.

Töötate valdkonnas, mis on traditsiooniliselt maskuliinne. Kas see on nõudnud teilt naisena suuremat pingutust ja milliseid eelarvamusi olete pidanud ümber lükkama?
Jah, see on nõudnud lisapingutust, aga see ei ole ainult minu isiklik lugu. Sarnaste eelarvamustega seisavad silmitsi väga paljud juhtivatel positsioonidel olevad naised. Arvatakse, et naine pole juhina sama osav kui mees. On tunne, et pead end alati rohkem tõestama. Mehi võetakse juhtidena vaikimisi palju tõsisemalt. See on üleüldine mentaliteet kõikjal maailmas.
Alles hiljuti kohtusin ühe meie ettevõtte meespartneriga, kellele tegin tehases ekskursiooni. Ühel hetkel pöördus ta mu poole ja küsis: „Kuidas sa üldse sellele ametikohale sattusid?“ See oli minu suhtes ebaviisakas. Ma ei kujuta ette, et esitaksin temale taolises olukorras sellise küsimuse.


Fortacos panustatakse hoolega töökeskkonna turvalisusesse.

Aga niipea, kui näitad häid tulemusi, need suhtumised ja küsimused kaovad. Eelmisel aastal osalesin Stanfordi ülikooli juhtimiskoolitusel, millest võttis osa 60 naisjuhti eri riikidest ja ettevõtetest. Polnud ühtegi osalejat, kes saanuks väita, et pole soopõhiseid eelarvamusi kogenud. Nende hulgas oli väga suurte ja tuntud ettevõtete liidreid.

Kuidas sai teist Soome aukonsul Ida-Virumaal?
Elu võib olla väga huvitav ja tuua kaasa pakkumisi, mille peale ei oska mõeldagi. Ühel päeval helistas mulle tuttav, kel oli kontakt Soome saatkonnaga Eestis. Toonane suursaadik Kirsti Narinen otsis Ida-Virumaale aukonsulit ja mina täitsin mitmed ootused, mis sellele positsioonile olid esitatud. Muu hulgas toetas mind asjaolu, et Fortaco on suur bränd, mis põhineb Soome kapitalil. Kuigi pakkumine aukonsuliks asuda oli esialgu üllatav, sest valdkond tundus mulle võõras, otsustasin selle siiski vastu võtta ja anda oma panuse ärivõrgustiku loomisesse Ida-Virumaal.

Aukonsuli roll on toonud palju põnevaid ettevõtmisi. On toimunud huvitavaid kohtumisi ja seminare. Osutan konsulaarabi Ida-Virumaal elavatele soomlastele, peamiselt töö ja migratsiooni küsimustes. Praegune suursaadik on võtnud südameasjaks äritegevuse arendamise energiasektoris, millega ka aktiivsemalt tegeleme.

Olen õppinud, et erinevatest kultuuridest pärit inimestega suheldes tuleb igaühega valida individuaalne lähenemine – eelnevalt läbi mõelda, mida oodata ja kuidas rääkida. Oluline on austus teise inimese vastu.

Mille poolest erineb ettevõtte juhtimine Ida-Virumaal ja teistes Eesti piirkondades?
Kuna ma pole teistes piirkondades



Larissa ammutab energiat abikaasa ja lastega koos veedetud ajast.

Töömaailmas liikumine on aeganõudev protsess. See on maraton, mitte sprint.

töötanud, siis on mul raske sellele küsimusele vastata. Kuna Ida-Virumaal on väga suur venekeelne elanikkond, tuleb kohalik olemine kindlasti kasuks.

Kuidas panustab Fortaco oma töötajate tervise hoidmisse?

90% meie inimestest töötab tsehhides (tootmisüksustes). Meile on väga oluline, et töökeskkond oleks turvaline ja õnnetusi ei juhtuks. Investeerime sellesse palju, mitmel korral aastas viime läbi ohutusõppusi.

Oleme loonud töötajatele ruumid puhkamiseks ja sportimiseks. Hiljuti rajasime uue jalgrattaparkla, et soodustada töötajate aktiivsemat liikumist. Võtame tänavu oma kollektiiviga innukalt osa liikumisaasta tegevustest, juunis osalesime näiteks Narva linna jooksul.

Millistest põhimõtetest ning väärtustest juhina lähtute?

Esimesel ja kõige olulisemal kohal on austus. Kui sa inimesi ei austa, siis ei austa nemad ka sind ja tekib kaos. Teisena tuleb kiirus – kiirus otsuste langetamisel, tegevuste elluviimisel ja tulemuste saavutamisel. Kindlasti on oluline ka lihtsus. See on konkurentsivõimelisuse alus, sest olles liiga keeruline, oled ühtlasi liiga kulukas. Need on Fortaco Groupi baasväärtused ja ma nõustun nendega täielikult.

Kuidas tööst puhkate?

Mulle on oluline, et saaksin olla pidevas liikumises. Seetõttu meeldib mulle väga jalutada ja jalgrattaga sõita. Rattaga sõites tunnen, kuidas näkku puhuv tuul viib ära kõik pinged ja negatiivsed mõtted.

Mulle meeldib toimetada aias, mistõttu veedan hea meelega aega maakodus. Ka perega ühiselt veedetud aeg annab palju energiat. Samuti on mulle oluline silmaringi laiendada, mistõttu armastan lugemist ja eneseharimist.

Mida inimesed ei pruugi teie kohta teada?

Sageli ollakse üllatunud, kui saadakse teada, et juhin rasketööstusettevõtet. Mind tuntakse kui lihtsat ja üldse mitte tõsist inimest. Öeldakse, et ma ei kõla nagu tegevjuht. Aga mul on rõõm neid arvamusi kummutada.

Mida ütleksite noorele iseendale, kes aastakümnete eest töömaailma sisenes?

Tahaksin ennekõike endale öelda, et sa teed väga head tööd ja saad hästi hakkama. Samuti tuletaksin meelde, kui oluline on olla kannatlik. Töömaailmas liikumine on aeganõudev protsess. See on maraton, mitte sprint. Pead töötama palju ja kaua, et tulemusi näha. Seega, ole kannatlik – kõik tuleb omal ajal!

Millised on teie tulevikusoovid?

Ennekõike soovin kõigile oma lähedastele ja kolleegidele tugevat tervist. Kui kaotad tervise, kaotad kõik muu. ■

Sihtkontroll

Loomad, kemikaalid ja pikad tööpäevad – *kokkuvõte lõppenud sihtkontrollist põllumajanduses*

Tekst: **Pille Atna, Tööinspektsiooni vanemtööinspektor**

2023. aasta mais kontrolliti kokku 80 põllumajandusettevõtet üle Eesti. Sihtkontrolli eesmärk oli suurendada põllumajandusega tegelevate tööandjate ja töötajate teadlikkust erinevatest ohtudest, ennetada õnnetusi ja aidata turvalist töökeskkonda luua. Kokku leiti 373 puudust, ettekirjutusi koostati 37 ettevõttele.

2022. aastal registreeriti Eesti põllumajandusettevõtetes 121 tööõnnetust – neist 88 olid kerged, 32 rasked ning üks tööõnnetus lõppes töötaja surmaga. Kõige sagedamini on tööõnnetused põllumajanduses seotud masinate ja seadmetega, samuti tuleb ette kukkumisi ning loomade ootamatut käitumist.

Ohutu töökeskkonna tagamiseks veendusid tööinspektorid, et ettevõttes oleks läbi viidud töökeskkonna riskianalüüs ja valminud ka tegevuskava töökeskkonna parandamiseks ja ohtude vähendamiseks. Paraku tuvastasid inspektorid kontrolli käigus mitmel korral, et töökeskkonna riskianalüüs on korraldamata või ei ole vastavuses olemasoleva töökeskkonnaga. Näiteks kui töötingimused või töökeskkond on oluliselt muutunud, töövahendeid või tehnoloogiat on vahetatud, tuleb tööandjal riskianalüüsi uuendada.

Lisaks on oluline, et töötajaid oleks ohutusjuhendite alusel juhendatud ja välja õpetatud. Tööandja peab veenduma, et töötaja oskab töövahendit õigesti kasutada, teab ohutuid töövõtteid, tunneb töövahendiga kaasnevaid võimalikke ohte, oskab hinnata, millal on vaja lisateavet, ja teab, kust seda leida. Tööandjal tuleb juhendamise ja väljaõppe toimumise kuupäev ja sisu kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ka registreerida. Sihtkontrolli raames ühtegi juhendamata ja väljaõppeta töötajat ei leitud, küll aga oli juhendamise ja väljaõppe kirjalik registreerimine mitmelgi ettevõttel puudu.

Põllumajandussektoris nagu ka teistes valdkondades on oluline, et töötajatele oleks väljastatud isikukaitsevahendid. Sihtkontrolli raames tuvastasid tööinspektorid mõnel juhul, et tööandja on küll väljastanud töötajatele jalgade ja jalalabade kaitsmiseks jalanõud (kummikud), kuid need ei ole piisavate kaitseomadustega. Näiteks kummikud, mis

Kontrollid maakonna lõikes





kaitsevad niiskuse ja mustuse eest, kuid millel puuduvad terasest turvaninad, mis on vajalikud olukorras, kus loom võib jalale astuda ning töötajat vigastada.

Tööinspektorid pöörasid tähelepanu ka tööprotsessis kasutatavatele ohtlikele kemikaalidele. Kontrolliti kemikaalide pakendite piktogramme, märgistusi. Vestluses töötajatega selgus, et üldjuhul olid töötajad teadlikud pakendil olevate ohtliku kemikaali märgistuse tähendusest. Küll aga esines olukordi, kus märgistus oli maha kulunud ega olnud enam loetav. Pakendi raskesti eristatava ja eksitava märgistuse korral pole välistatud kemikaali vale kasutamine ja tööõnnetuse tekke oht.

Oluline osa töötaja tervise hoidmisel on puhkeaeg. Pärast 6-tunnist töötamist on töötajal õigus puhata vähemalt 30 minutit. Tööinspektorid kontrollisid töö- ja puhkeaja, öötöö ja tööpäevasiseste vaheaegade võimaldamise nõuete täitmist (sh nende kasutamise võimalikkust). Selgus, et probleem on igapäevase ja iganädalase puhkeaja nõuetest kinnipidamisega. Rikutakse igapäevast puhkeaega ehk töötatakse 14 või 15 tundi lubatud 13 tunni asemel. Lisaks töötatakse 10 ja rohkem päeva ilma puhkepäevadeta järjest. Sihtkontrolli raames alustas Tööinspektsioon kaks väärteomenetlust seoses töö- ja puhkeaja nõuete rikkumisega.

Tööandja peab korraldama tervisekontrolli nelja kuu jooksul töötaja tööle asumisest arvates. Kuna põllumajanduses võib esineda ka öötööd, siis ei tohiks ka unustada, et tööandja korraldab öötöötaja tervisekontrolli enne öötööle asumist. 54s kontrollitud ettevõttes ei olnud töötajad läbinud tervisekontrolli töötervishoiuarsti juures. Tööandjate sõnade kohaselt on tervisekontrollide tegemata jätmise põhjuseks sageli suur rahaline kulu ning asukoht. Kui ettevõte asub kohas, kus tervisekontrolli teenuse pakkujaid läheduses ei ole, nõuab see nii ajalist kui ka rahalist lisakulu. Tuleb meeles hoida, et tervisekontroll aitab võimalikult varakult avastada töökeskkonnast tingitud tervisehäired ning vältida töötaja tervise edasist halvenemist.

Hinnanguliselt võib öelda, et eesmärk suurendada tööandjate ja töötajate teadlikkust erinevatest ohtudest ja aidata luua turvaline töökeskkond sai täidetud. Samas peab tõdema, et mitmed ohuolukorrad saab parandada kohe ja väheste vahenditega.■

Soovitused tööandjatele

1. Hoidke töökeskkonna riskianalüüs vastavuses tegeliku töökeskkonnaga. Töökeskkonna riskide hindamine on pidev protsess.

2. Pöörake töötajate juhendamisele ja väljaõppele suuremat tähelepanu ning registreerige vajalikud andmed.

3. Varustage töötajad vajalike isikukaitsevahenditega ning tagage, et neid kasutataks ja oleks olemas koht nende hoidmiseks ja hooldamiseks.

4. Korraldage töötajatele tervisekontroll.

5. Kontrollige, kas töökeskkonnas on olemas vajalikud esmaabivahendid, määratud esmaabiandja, nähtaval kohal esmaabi andmise juhised, hädaabinumber 112 ning esmaabiandja nimi ja telefoninumber.

6. Järgige igapäevase ja iganädalase töö- ja puhkeaja nõudeid.



Parimad töösuhted rajatakse avatusele ja usaldusele

Tekst: **Ester Riispapp**

Tööandjad pingutavad, et atraktiivse tööandjana silma paista. Nii on fookuses üha rohkem töötaja heaolu. Kuidas olla hooliv tööandja juba värbamisel, kohelda kõiki võrdselt ja toetada erivajadusega kolleegi?





Helen Pärli



Kadi Metsmaa



Liisa-Maria Lees

Kandidaadid ootavad töökuulutusi, mis annaksid selge ettekujutuse nii tööülesannetest kui ka tööandja väärtuspakkumisest. Lisaks korralikule tasule ja modernsele kontorile hindavad inimesed üha rohkem töötaja heaoluga arvestamist.

Töökuulutus on pigem tähelepanu äratamiseks. Tööga kaasnevaid väljakutseid ja ohutegureid arutatakse üksikasjalikumalt kas kohtumisel või eelvestlusel telefoni või veebi teel. „Mida varem olulised töötingimused või raskused jutuks tulevad, seda parem. Siis saab inimene teha teadliku otsuse, kas see sobib talle ja kas ta üldse kulutab aega kandideerimisele," sõnab Eesti HR Seltsi asepresident ja personalijuhtimisele spetsialiseerunud ettevõtte Smartful Growth juht **Helen Pärli**.

Projekteerimisettevõte Esplan tegutseb valdkonnas, kus on suur tööjõupuudus. Insenere on alati vähe, sõnab ettevõtte juht **Kadi Metsmaa**. „Pingutame, et oma inimesi igati hoida ja sobivaid kandidaate kõnetada. Pooldan realistlikke töökuulutusi, mis avavad töö sisu selgelt, aga paneme rõhku ka töötaja heaolule," selgitab Metsmaa.

Swedbanki karjäärikeskuse juht **Liisa-Maria Lees** sõnab, et töökuulutus peab kandideerija ootusi õigesti juhtima. „Soovitan sõnakasutuses olla selge ja mõistlik. Meiegi kasutame selliseid väljendeid nagu „hea enesejuhtimise oskus" ja „oskus töötada ajakriitilistes olukordades", kuid vestlusel saab paremini selgitada, millised on konkreetse rolli proovikivid ja kuidas võimalikke ohutegureid maandada aitame. Ohutegureid ei tasu üle võimendada ja kindlasti tuleks välja tuua ka positiivne," räägib Lees.

Pärli toob näiteks oma varasema tööelu, kus ületunnid olid pigem tavaks, kuid suvepuhkus oli selle võrra pikem. „Värbamisel tuleb nende kahe asja seost selgitada mitu korda, sest pikk suvepuhkus tundub ahvatlev, aga ületundidest ei tohi üle libiseda. Inimene peab tegema teadliku otsuse, et sellest saab tema tööelu osa," sõnab ta.

Enne vestlust tuleb läbi mõelda, mida on oluline küsida inimese teadmiste ja oskuste kohta, et selgitada välja tema sobivus töökohale. „Riskiküsimus on see, mille puhul küsija ise ka ei tea, miks ta seda küsib. Näiteks küsitakse hobide kohta ja enamasti saadakse vastuseks, et inimene veedab aega sõprade ja kolme lapsega. See info ei aita aga selgitada välja sobivust uues rollis," selgitab Pärli.

Samas ei peaks kandidaat püüdma anda töövestlusel „õigeid" vastuseid, et vastata tööandja ootustele, leiab Kadi Metsmaa. „Meil on projekte, mida ei ole varem Eestis tehtud – nende puhul on rutiini vähe, kuid väljakutsed on seda suuremad ja peab olema valmis loovalt lähenema. Samas on meil ka ametikohti, kus on rahulikum ja kindlamad ülesanded. Püüd aimata tööandja ootust võib eksitada mõlemat poolt. Kompetents võib küll sobida, aga töö iseloom mitte," lisab Metsmaa.

Eelarvamustevaba värbamine ja erivajadusega kolleegi toetamine

Tervis on tundlik teema. Tööandjad ei oska alati seisukohta võtta, kui palju tohib küsida või kuidas töökeskkonda ja protsesse kohandada. „Kui töö sisu on rohkem lahti selgitatud, siis miks mitte küsida avatult, kas inimene näeb mingeid takistusi sel ametikohal töötamiseks. See on inimese enda analüüsi koht," lisab Pärli.

Mida paremini on töötaja informeeritud ja oskab ise oma vajadusi selgitada, seda suurem on tõenäosus, et koostöö sujub ning lahendus leitakse kergemini. Esplani tegevjuht Metsmaa sõnab: „Alati on teretulnud, kui töötaja või kandideeriv inimene annab avatult mär-



ku, mida ta oma töös õnnestumiseks vajaks. Miks mitte anda ka tööandjale soovitusi või juhtida tähelepanu, millised abi- või töövahendid oleks vajalikud. Mõne eripäraga kaasnevad mingid riiklikud soodustused või toetusmeetmed. Tööandja ei pruugi seda kõike teada."

Pärli lisab: „On suureks abiks, kui kandidaat on valmis oma vajadusi tööandjale ise selgitama. Samas saab ka tööandja eeltöö ära teha. Näiteks mõelda läbi, mis oleks, kui värbame tulevikus erivajadusega spetsialiste. Kui on vaja uut inimest, siis on alati kiire. Kui need küsimused on juba läbi mõeldud ja ettevalmistused tehtud, siis saab uut inimest valida suuremast talendipangast."

Swedbank toob töökuulutuses välja, et kedagi ei diskrimineerita – kõik on oodatud. „Kui inimene tahab, siis ta räägib ise vestlusel täpselt nii palju, kui ta soovib. Meie oleme avatud ja toetavad," sõnab karjäärikeskuse juht. Töövestlust viib läbi kaks inimest ja igati püütakse vältida stereotüüpset värbamist.

„Oleme valmis töökoha ümberkujundamiseks ja loomulikult arvestame erivajadustega kolleegidega ühisüritustel, et tagatud oleks näiteks ka ratastooliga ligipääs," lisab Lees. Erivajadusega kolleege aitab ja toetab pangas oma töö osana personalipartner, kelle sõnul elab Eestis kokku 100 000 vähenenud töövõimega inimest, kellest tööturul on aktiivsed vaid pooled. Kindlasti on nende 50 000 mitteaktiivse hulgas inimesi, kes saaksid sobivate kohanduste korral tööturul osaleda.

Inimene on tervik

Erivajadus ei ole alati silmaga nähtav. Kui inimene on oma eelmises töörollis läbi põlenud, siis ei tähenda see, et ta uues ametis läbi põleb. „Kõik tahaksid palgata töötaja, kes on 8 tundi ainult töölainel, aga inimene on tervik. Kui kellelgi on eraelus mure, siis loomulikult mõjutab see ka tema tööelu ja vastupidi," selgitab Pärli.

Alati ei pea olema tegu probleemiga, mõnikord on lihtsalt vajadus viia näiteks last trenni. Paindlikkust tuleb tööellu planeerida üha rohkem, sest töötajate ootused ja väärtused muutuvad. Töötakistused võivad tulla ka hiljem, neid ei pruugi olla kandideerimise hetkel. Peale inimese enda tervisemurede võivad töövõimet mõjutada ka lähedaste mured, puuetega laste või eakate sugulaste hooldus.

„Neil juhtudel otsime lahendusi. Vahel on vaja väiksemat koormust, paindlikku tööaega või pikaajalist töövõimetuslehte. Meie soov on, et inimene saaks tervisemuredele või ka muudele takistustele leida lahendused," sõnab Lees.

Samas on hulk töökohti, kus ei õnnestu asukoha või tööaja suhtes paindlikkust pakkuda. Avatud suhtlus tööandja ja töötaja vahel on kõige alus, ütleb Metsmaa. „Tööandja vajab samuti aega, et kõik läbi mõelda. Ühelt poolt oodatakse töölt suuremat paindlikkust, teiselt poolt on ettevõttel lepingulised kohustused ja tähtajad, millest tuleb kinni pidada. Vastastikune ausus ja usaldus on üliolulised, et tööandjad saaksid paremini meeskonna tööd juhtida ja planeerida," lisab ta.

Kui on vajadus erikokkuleppeks ja teistele näib, et tegu on erikohtlemisega, siis peab juht otsust põhjendama. „Töökultuurist sõltub palju. Juhil on oluline roll, et baas oleks rajatud nii, et me ei peagi alati teadma põhjust, aga meil on usaldus," lisab Pärli. Need, kellele tullakse vastu, tulevad meelsasti ka tööandjale vastu, leiab ta.

„Peab olema selgus, mis põhimõtted meeskonnas kehtivad. Kui kolleeg ei soovi muret või terviseandmeid meeskonnas jagada, siis tuleb tema valikut austada," räägib Lees ja lisab: „Teistele töötajatele annab see turvatunde, et ka minuga arvestatakse, kui midagi peaks elus ette tulema."■

Värbamise läbipaistvus algab töökuulutusest

Andmekaitse inspektsiooni (AKI) jurist Geili Keppi jagab tööandjatele ja töövestluse läbiviijatele näpunäiteid ja soovitusi värbamiseks.

Mille kohta tohib töövestlusel küsida, mille kohta mitte?

Üldistatult: küsida tohib seda, mis on konkreetse ametikohaga seotud ja oluline ametikohale esitavate nõuete seisukohast. Ka töölepingu seaduse § 11 sätestab, et tööandja ei või nõuda töölesoovijalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi. Tööandjal ei ole eelduslikult õigustatud huvi kandidaadi hobide, veendumuste, pere planeerimise ja muu sellise teabe vastu, sest need ilmselt ei ole seotud ametikoha nõuete või ülesannetega.

Seega peab tööandja olema vajaduse korral valmis tõendama, et tal on teatud andmete vastu õigustatud huvi. Kui tööandja ütleb, et tal on inimese nõusolek, siis tasub meeles pidada, et nii töösuhetes kui ka värbamisprotsessis ei ole töötaja või kandidaadi nõusolek päris vabatahtlik. Tööintervjuul võib-olla kandideerijal hirm, et kui ta mingit infot ei avalda, siis ei saa tööd. Isikuandmete kaitse üldmääruse kohaselt peab nõusolek aga olema alati vabalt antud. Kui kandideerijal ei ole tegelikku valikut, ta tunneb end olevat sunnitud nõustuma või on keeldumisel negatiivsed tagajärjed, siis nõusolek ei kehti.

Mis on AKI peamised murekohad seoses värbamisega?

Andmete töötlemisel soovitame alati läbipaistvust. Juba töökuulutusse võiks kirja panna, mis päringuid inimese kohta tehakse ja milliseid isikuandmeid töödeldakse. Nii algab läbipaistvus juba töökuulutusest. Andmete töötlemise tingimused võib lisada teksti või lingina. Inimesel on õigus neid teada.

Kui tööandja otsustab kandidaadi kohta netist infot otsida, siis peab ta olema valmis tõendama, et tal on õigustatud huvi seda teha. Läbipaistvus aitab ennetada kasvõi seda, et guugeldades leitakse nimekaim ja selle info põhjal tehakse otsus mitte kutsuda inimest vestlusele. Inimesel peab olema õigus leitud infot selgitada. Meil on olnud juhtum, kus isik ei olnud internetis kirjeldatud vägitegusid teinud, tegu oligi nimekaimuga.

Kuidas esitada neid küsimusi, mida tööandjal oleks töö korraldamiseks oluline teada, aga tunduvad liiga isiklikud? Näiteks füüsilist tööd nõudva ametikoha puhul tervist puudutavad küsimused.

Esmalt võiks tutvustada tööülesandeid ja -tingimusi ning küsida, kas need sobivad kandidaadile või kas on mingeid välistavaid asjaolusid.

Samuti võiks tingimused juba töökuulutuses välja tuua, et anda inimesele kandideerimise algfaasis arusaamine, kuhu ta kandideerib, kas ta kvalifitseeruks ja kas see töökoht sobiks talle. Kandideerides annab inimene justkui kinnituse, et enda hinnangul saab ta hakkama.

Kui aga ametikoha puhul on välistusi, mis on tingitud tervislikust seisundist, siis on üks võimalus anda töövestlusel tutvumiseks vastunäidustuste loetelu ja küsida vaid üldist kinnitust selle kohta, et kandidaadil ei esine kirjeldatud takistusi. See peaks olema lihtne jah või ei küsimus. See tähendab, et inimene ei pea andma kinnitust iga n-ö takistuse kohta eraldi, vaid annab üldise hinnangu enda sobivuse kohta. Selline üldise kinnituse võtmine võiks olla mõistlik lahendus, sest tööandjal ei ole vaja teada kandidaadi haiguslugu.

Millised on head ametikohale kandideerimise praktikad?

Oma eluloo kirjelduse või kandideerimisavalduse peaks inimene koostama ise, et ta saaks ise otsustada, mida välja tuua. Vahel antakse kandideerijatele täitmiseks ankeet – kui seal on näiteks kommentaari koht, et vajadusel lisage midagi pere kohta, siis on kaheldav, kui vabatahtlik selle info andmine ikkagi on. Kandidaadil võib tekkida tunne, et ilma seda infot avaldamata võib tal olla teistest kehvem stardipositsioon.

Kui inimene soovib ise avaldada oma laste arvu või muud eraelulist infot, siis võib ta seda loomulikult teha. Küll aga on küsitav, miks peaks seda värbamisprotsessis küsima. Eelduslikult ei ole tegu olulise infoga kandidaadi sobivuse hindamiseks.

Kutsehaiguse *keeruline diagnostika*



Viive Pille

Intervjueeris: Marin Soomets

Põhja-Eesti Regionaalhaigla kutsehaiguste ja töötervishoiu keskus on ainuke meditsiiniasutus Eestis, kus diagnoositakse kutsehaigusi. Keskuse töötervishoiu vanemarst dr Viive Pille avab kutsehaiguse diagnoosimise tagamaad.

Kuidas käib kutsehaiguste diagnoosimine?

Kutsehaiguse kahtluse korral suunab töötervishoiu-, pere- või eriarst patsiendi keskusesse uuringutele. Meil on erinevad haiguste valdkonnad, mis on välja toodud kutsehaiguste loetelus. Haigusi diagnoositakse nii nagu ikka, aga keerulisem on töötingimuste väljaselgitamisega. Töötingimusi ja riskianalüüsi pärime tööandjalt. Kui meil ei õnnestu vajalikku infot kätte saada, pöördume Tööinspektsiooni poole. Suure osa meie tööst moodustab ka patsiendiga suhtlemine. Sõltub, kui palju ta räägib meile oma haigeks jäämisest. Meie püüame patsienti oma küsimustega suunata ja uurida kokkupuutepunkte töökohaga.

Täpseid juhiseid meil ei ole – oluline on analüüsida, kas seos tööga on võimalikult suur. Kui näiteks maalril tekib epikondüliit, on see korduvate liigutuste tagajärg ja seostatav tööga. Meid aitab ka kutsehaiguste loetelu, kus on kirjas ohutegurid ja haigused. Mida kirjas ei ole, ei saa ka kutsehaiguseks pidada. Kui haigus on ravitav, on esialgselt tegemist tööst põhjustatud haigestumisega. Me jälgime inimese paranemist ja vajadusel soovitame teist laadi tööd. Kui inimene paraneb, siis kutsehaigust ei diagnoosita. Kutsehaiguse määramine on tavaliselt kõige viimane variant.

Kuidas diagnoosite vaimse tervise murest põhjustatud kutsehaigusi?

Eelmise aasta lõpus lisati kutsehaiguste loetellu posttraumaatiline stressihäire ja haigused, mida põhjustavad töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid. Vaimse tervise probleemide seost töökohaga on väga raske hinnata.

Neid inimesi võiks meile rohkem suunata, kes on tööalaselt oma tervisega hädas. Siis me mõtleme koos patsiendiga ja nad on pärast nõustamist väga tänulikud.

Üheks meie töövahendiks on riskianalüüs ning siiamaani pole riskianalüüsides töö psühhosotsiaalseid ohutegureid hinnatud, mistõttu infot ja materjali on väga vähe. Vaimse tervise murega inimene peab saama korralikult hinnatud. Ta peaks käima psühhiaatri ja/või psühholoogi juures, kuid meil ei ole Eestis nii palju tööjõudu, et saaksime taolist konsultatsioonituge pakkuda. Saame arvestada sellega, mida on psühhiaater varem inimese kohta kirjutanud.

Selleks et pidada probleemi kutsehaiguseks, peab seos töökeskkonnaga olema võimalikult suur. Tavaliselt on depressiooniepisoode olnud inimesel ka varem. Kui tööolud langevad halvasti kokku, põhjustavad need

haiguse ägenemise ja siis jääb inimene töölt eemale depressiooni või stressihäirega. Sel juhul ei ole tegu kutsehaigusega. Siiani me pole veel ühtegi kutsehaigust diagnoosinud, mis oleks seotud psühhosotsiaalse ohuteguriga.

Kas kutsehaigust on võimalik ennetada?

Mitte alati. Paljudel juhtudel seab tingimused töö iseloom. Näiteks puidutööstusseadmed töötavad nii, nagu nad on ehitatud. Seal ei ole võimalik palju ümber teha. Ega tööandja pole ka süüdi, kui tööprotsess on selline. Keevitaja saab teha tööd nii, nagu ta tööprotsess ette näeb, ja seal ei saa palju muuta.

Väga tähtsal kohal on muidugi isikukaitsevahendid. Tänu nendele on näiteks kopsuhaigusi väga väheks jäänud. Asutustes, kus on otsene oht töötajale, kontrollitakse isikukaitsevahendite kasutamist väga rangelt.

Ka töö- ja puhkeaja tasakaal on oluline. Mõni töötaja ei saa lõunapausigi pidada. Palju oleneb asutuse kodukorrast ja juhtidest. Töötervishoiuarstid kirjutavad, kui on vaja teha. Töötaja ise saab ka muudatusettepanekuid teha, kuid kas teda kuulatakse. Näiteks on neid kassapidajaid küll, kes on ülekoormuse tõttu töölt kõrvale jäänud. Siis need puhkepausid enam ei aita, kui haigus on juba käes.

Millised uusi lahendusi on kasutusele võetud, et töötajate tervist hoida?

Seadusemuudatusi on tehtud. Näiteks hakkavad töötervishoiuarstid ettevõtetele kirjutama kokkuvõtteid tervisekontrolli tulemuste ja töökeskkonna kohta. Ma ei oska öelda, kas see hakkab kordama riskianalüüsi, sest konfidentsiaalseid andmeid tööandjale anda ei saa. Kuidas see ellu rakendub, on vara prognoosida.

Mis muutub inimese jaoks, kui ta on saanud kutsehaiguse diagnoosi?

Tihti inimene meie juurde ei jõuagi. Kui inimene enam senist tööd teha ei jõua, otsib ta endale uue jõukohasema töö või on arvel töötukassas. Tal oleks õigus saada ka hüvitist, kuid see eeldab tööandja poole pöördumist, mis võib lõppeda kohtus.

Kui inimene saab kutsehaiguse diagnoosi, tuleb tal reeglina oma erialatööst loobuda. See aga ei tähenda, et ta mõnda teist tööd teha ei võiks. Kutsehaiguse diagnoosi puhul peaks tööandja seaduse järgi inimesele maksma hüvitist. Paraku jõuavad paljud juhtumid kohtusse – see on pikk ja vaevaline protsess, mis ei pruugi viia soovitud tulemuseni. Paljud ei soovi ega suuda seda teekonda ette võtta. Kohtukulud on suured ning protsessi kaasuva nähtusena võib patsiendil avalduda depressioon.

Kutsehaigus pole lahendus, kui on vaja edasi töötada kuni pensionieani. Eesmärk on sobiva ja jõukohase töö leidmine.

Teisalt on väga tänuväärne töötukassa roll. Kui inimene tuleb töölt ära töölepinguseaduse järgi haigestumise tõttu, määrab töötukassa ekspert töövõime kaotuse ja inimene saab hüvitist. See võimaldab vähendada töökoormust või saada ümberõpet ning seda hindavad inimesed väga. Nii saavad nad tervist kahjustavalt töölt ära, neil on võimalik osaleda kursustel ja õppida selgeks uus eriala.

Millal pöörduda arsti vastuvõtule?

Mõnikord tulevad vastuvõtule inimesed, kes ei suuda otsustada, kas oma praegusel töökohal jätkata või mis tingimustel jätkata. Neid inimesi võiks meile rohkem suunata, kes on tööalaselt oma tervisega hädas. Siis me mõtleme koos patsiendiga ja nad on pärast nõustamist väga tänulikud. Nad saavad teada, mis seosed on tervisel tööga. Me pakume neile vajadusel ka suunamist taastusravile. Alati ei ole eesmärgiks kutsehaiguse diagnoosimine, vaid oluline on õigel ajal ravi saada, tööd vahetada ja probleemist välja tulla. Kutsehaigus pole lahendus, kui on vaja edasi töötada kuni pensionieani. Eesmärk on sobiva ja jõukohase töö leidmine.

Seetõttu on äärmiselt oluline oma tervist hoida ning käia regulaarselt töötervishoiuarsti ja perearsti juures. Kui inimene on jõudnud nii kaugele, et tervis ei pea enam üldse tööle vastu ja on välja kujunenud kutsehaigus, siis kahjuks inimene sellest vaevusest enam hästi ei parane. Kui inimene on pikalt töötanud ja leiab, et töö kahjustab tervist, on õige aeg oma arstiga ühendust võtta. Varakult diagnoositud haigused on kergesti ravitavad ja sobiva töö vahetusega lähevad sageli nähud mööda.■

Tööst põhjustatud haigus on töökeskkonna ohuteguri põhjustatud haigus, mida ei loeta kutsehaiguseks. Õigel ajal tuvastatud haigestumist on võimalik ravida ning ennetada haiguse süvenemist ja kutsehaigestumist. Tööst põhjustatud haigestumist diagnoosib töötervishoiuarst.

Kutsehaigus on haigus, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad. Kutsehaigustele on iseloomulik aeglane, järkjärguline areng. Kutsehaigestumist diagnoosib põhjaliku uurimise alusel kutsehaiguste ja töötervishoiu keskus.



Kaire koos poja Kiriga.

Kaire Saarep – blogijast peadirektoriks

Intervjueeris: **Ilona Leib** Fotod: **erakogu**

Tööinspektsiooni uus peadirektor Kaire Saarep räägib avameelselt oma elu katsumustest ja saavutustest ning missioonist. Tööohutus peab saama sama enesestmõistetavaks kui turvavöö kinnitamine ja Tööinspektsiooni mõju Eesti ühiskonnas peab kasvama, ütleb Kaire.

Mis inimene sa oled ja kuidas Tööinspektsiooni sattusid?

Vastused neile küsimustele käivad mõnes mõttes käsikäes. Ma ei kandideerinud siia tavapärasel moel. Hakkasin personalitöö õpingute kõrvalt kirjutama blogi tööõigusest. Mul oli vaid üks tööõiguse loeng, aga sattusin sellest valdkonnast vaimustusse. Tollane nõustamistalituse juht Anni Koha kirjutas mulle, et äge blogi, tule tööle. See kõnetas mind. Kohtusin töö käigus inimestega, kes olid tööasjades petta saanud, ja mõtlesin, et kuidas nii saab: me oleme 21. sajandi arenenud riik ja pole sugugi ebatavaline, et ikka veel töötavad inimesed mustalt, 20 tundi järjest ja ei saa ületunnitöö eest tasu.

Tööinspektsioon on missiooniga koht, kus ühiskonda paremaks teha. Minu puhul tuli missioon enne ja siis märkamine, et olen sobiv inimene seda tööd tegema.

Kas oled ka ise kogenud töösuhetes ebaõiglust?

Oi, palju. Olen kooli kõrvalt töötanud klienditeeninduses sellistes kohtades, kus ei saanud ületunni või puhkuse eest tasu, olen teinud ka 17-tunniseid vahetusi, töötanud ilma lisatasuta jõulude ajal. Esimesel töökohal see mind ei häirinud, aga teadlikumaks saades tajusin ebaõiglust ja tekkis tunne, et mind kasutatakse ära.

Tööinspektsioonis asusid neid probleeme lahendama?

Tulin siia nõustamisjuristiks 2016. aastal. Üsna kiiresti hakkasin oma otsest ülemust asendama ning sain esimesel aastal ka parima uue kollegi tunnustuse. Sain aru, et olen õigesse kohta sattunud. Kui meeldib, siis panustad ka rohkem. Õnneks märkasid seda ka teised. Kui otsene juht jäi lapsega koju, siis sai minust tema asemel talituse juht, seejärel sain osakonna juhiks ning edasi kandideerisin peadirektoriks. Selline on minu lugu: blogijast peadirektoriks.

Tänu Tööinspektsioonile olen ka isiklikus plaanis palju saavutanud. Kas või esimene avalik esinemine. Pelgasin, et olen noor ja roheline, kas mul on üldse midagi, millest personalijuhtidele rääkida, või kas nad aktsepteerivad mind. Tuli välja, et aktsepteerisid. Mõistsin, et kui räägin valdkonnast, mida tunnen, saan anda neile väärtuslikku nõu. Nii kasvas ka enesekindlus.

Saan aru, et sind võeti siin majas kohe hästi vastu.

Jah. Imestasin toona, et mu otsesel juhil Anni Kohal oli kogu töölepingu seadus peas. Ta ütles, et ära muretse, varsti on sul ka. Ja oligi! Tema juhtimiskontseptsioon meeldib mulle siiani – ta polnud vaid koordineerivas rollis, vaid valdas ka sisu. Tööinspektsioonis on mitu juhti kasvanud välja oma osakonnast ning seega tunnevad sisuliselt valdkonda, mida juhivad.

Kui sa teed oma asja järjekindlalt ja õigesti, saavutad ka tulemused, isegi kui see alguses nii ei tundu.

Kas su elus on kõik tõusujoones kulgenud või oled ka raskusi kogenud?

Ma ei ole kunagi saladust teinud oma raseduse katkemisest, mis oli väga raske. Mulle andsid tuge teised naised, kes tulid minuga rääkima enda sarnastest kogemustest. Sellest on abi, kui tead, et sa pole üksi. Seetõttu tunnen, et ma ei tohiks juhtunut salata. Äkki leiab keegi sellest tuge, kui teab, et niisuguseid asju juhtub paraku teistegagi.

Enne Tööinspektsiooni tulekut olin eraelus suures seisakus. Olin Ameerikas raamatuid müümas, kui mu kallim läks Eestis koos kaaslastega päikesetõusu vaatama ja nende auto sõitis teelt välja. Nad olid autos viiekesi, teistega oli kõik korras, aga tema sai surma. See viis mu rööbastelt nii maha, et aasta aega ma ainult olin, käisin küll tööl, aga tegelikkuses ei funktsioneerinud. Noormehe surmast on nüüdseks möödas üksteist aastat, kuid Tööinspektsiooni tulles oli see veel värske haav.

Mida sa Ameerikas õppisid?

Käisin kaks suve Ameerikas raamatuid müümas. On eneseületus minna võõra ukse taha koputama. Raamatumüüjatele õpetatakse alguses, et ära kunagi anna alla. Sul on vaja tulemust! Alguses on täiesti arusaadav, et sul müük ei õnnestu, aga kui sa teed nädalast nädalasse ära ettenähtud tegevused, n-ö täidad plaani – näiteks 30 demo, 100 koputust –, siis sa muutud järjest osavamaks ja lõpuks hakkavad tulema ka müüginumbrid. Teisisõnu: kui sa teed oma asja järjekindlalt ja õigesti, saavutad ka tulemused, isegi kui see alguses nii ei tundu. See mõte kehtib igas eluvaldkonnas.

Üks õppetund on, et kui keegi sulle poes, bussis või telefonis midagi pahasti ütleb, siis pole asi sinus. Tõenäoliselt on sel inimesel olnud palju halvem päev ning ta ei oska oma emotsioone varjata. Võib-olla on tal palk saamata jäänud, aga tal on vaja osta perele süüa. Proovi panna ennast tema kingadesse ja püüa teda aidata, mis siis, et ta on sinu peale pahandanud.

Kas oled pidanud seda paralleeli oma praegusesse töösse tooma?

Olen kohusetundlik olnud kogu aeg. Tööinspektsioonis töötades on olnud ka raskeid aegu, keerulisim oli COVIDi periood, mil ennetus-teavitusosakonnale langes põhiline koormus. 200 kõnest päevast sai 400, siis 600, 1200 ning varasemast 20 kirjast 120. Vastasin kuude kaupa õhtul kell 11 kirjadele. Inspektorid tulid appi, see tähendas, et oli rohkem neid, kes minult nõu küsisid. Tegin kõik ära, mis vaja, aga põlesin läbi. Samal ajal oli ümberringi sõpradel-tuttavatel nii tore, sest tööd polnud ja suvi algas.

Kas sa tunned, et selle pingutuse tulemusel saabus edu?

Arvan, et see andis mulle ülihea juhtimiskogemuse ja mõne pluss-



Kaire Jordaanias kõrbes koos sõbranna Helen Adamsoniga.

punkti peadirektoriks kandideerimisel. Sel ajal oli tarvis kogu meeskonnatöö ümber korraldada alates töötajatele telefonide organiseerimisest. Hommikuti kell 8 toimusid kriisikoosolekud, kus vaatasime Vabariigi Valitsuselt tulnud seadusemuudatusi, millele pidime tegema teavitust. Meil tekkis ka meeskonna sees küsimusi, kuidas mõnda paragrahvi tõlgendada, aga polnud õieti aega ministeeriumi või juristidega nõu pidada, sest tööandjad olid telefoni otsas ja ootasid vastust. Juhtimiskogemus tuli nii suures mahus hästi ootamatult. Pärast mõtlesin, kas ma sain ikka hakkama, aga töötajad, ka need, kes tulid appi teistest osakondadest, andsid tagasisidet, et kõik toimis väga hästi. Ometi oli see väga väsitav aeg.

Kuidas su pere sel ajal toimis?

Last mul siis veel polnud. Põlesin läbi ja raseduse katkemine langes samale ajale, kui COVIDi ajal juhitööd tegin.

Kas sa paned süü sellele ajale?

Tingimata mitte, sest ma olen väga ratsionaalne inimene. Kui ma rääkisin seda lugu oma sõpradele, sain teada, et iga kolmas-neljas rasedus katkeb. Igal mu kolmandal või neljandal sõbrannal on ühes või teises eluetapis rasedus katkenud ja arstid ütlevad, et nad ei tea, millest see juhtub.

Mis faasis see juhtus?

Ma läksin 12. nädala kontrolli. Ma polnud selleks üldse valmis, olin lugenud sünnitusest ja valmistusin lapse sugu teada saama. Seetõttu oli see ka nii šokeeriv.

Pool aastat hiljem jäin uuesti rasedaks. Lapsega kodus olek tõi minusse tagasi energia ja elu. Poeg Kir on praegu poolteiseaastane. Hoiatati, et on raske, aga mul polnud, sest tööl oli raskem.

Kuidas tuli peadirektoriks kandideerimine?

Mul olid eluks hoopis teised plaanid, aga soov, et kandideeriksin, tuli asutuse seest. Otsustasin, et kui kandideerin, siis võtan asja tõsiselt. Hiljem öeldi mulle tippjuhtide kompetentsikeskusest, et esimeses voorus kaalusid nad kõige tõsisemalt, kes edasi saavad, kuid teises ja kolmandas voorus polnud neil minu sobivuses enam kahtlust.



Ehitusplatsil koos ELA (European Labour Authority) kolleegidega..

Mida sa soovid peadirektorina kõige rohkem saavutada?

Eesmärk pole, et Tööinspektsioon ise oleks avalikkusele nähtav, aga meie tegevus peab olema niipalju mõjus, et tööõnnetuste arv päriselt väheneks. Selleks et inimeste terviseteadlikkus ja -käitumine paraneks, on meil vaja mõjusamat ennetust, meediatööd, brändingut. Ma panustan sellesse palju, sest mõte on sügav. Näiteks käib meie akna taga ehitus ja ehitusmehed isegi ei muretse, et nad askeldavad kiivrita. See pole ju kuidagi aktsepteeritav. Või et nad tiirutavad kahvelkärudega peadirektori akna all ringi. Õnneks on nad oma käitumist nüüd muutnud, sest meie inspektorid silma kinni ei pigistanud.

Tööohutus peaks olema sama enesestmõistetav kui turvavöö kinnitamine.

Oluline on, et töötaja saaks ka ise aru, et ainuüksi selle 10- või 20-eurose kiivri pähepanek võib ta õnnetuses päriselt ellu jätta. Eelmise aasta tööõnnetuste statistikat vaadates näeme, et meil on surmasid, mis juhtusid sellepärast, et tööandja ei ostnud või töötaja ei pannud pähe 20-eurost kiivrit või peale 60-euroseid rakmeid. Tööohutus peaks olema sama enesestmõistetav kui turvavöö kinnitamine. Selleks on vaja ennetust ja teavitust, kuhu oma energia suunata. See, mida ehitusplatsil või tootmises tehakse, pole lihtsalt regulatsioon, vaid tänu sellele jääd sa päriselt terveks.

Olen pärit Lõuna-Eestist väikesest kohast. Näen oma sõpru-tuttavaid, kes on minuvanused, aga kellel on seljad läbi. Aga mida inimene teeb siis, kui ta on 50-aastane ja haige seljaga? Nad arvavad, et käivad massaažis või opil, aga 50-aastaselt see enam ei aita.
Ehitus-, tootmis- ja teetöölistel on lubamatult palju tervisekahjustusi, mis oleksid ennetatavad. Peame ühiskonnas noorte meeste teadlikkust terviseriskidest parandama.

Räägi veel oma taustast!

Ma olen pärit Tõrvast ja seal ka koolis käinud. Ma ei teadnud pärast keskkooli lõpetamist, mida



Kaire koos elukaaslase Matheiga Poolas sõprade pulmas.

teha tahan, aga kuna olin olnud aktivist – tegev õpilasomavalitsuses ja reforminoorte juht –, siis tundus rekreatsioon loogiline asi, mida õppima minna. Suusatasime-surfasime ja väga tore oli, aga sain aru, et see pole mulle. Lõputööd tehes hakkas mulle huvi pakkuma personalivaldkond ning läksin TalTechi magistrantuuri personalitööd ja -arendust õppima.

Maatüdrukuna olin veidi naiivne. Arvasin, et kõik käivad nagu mina kooli kõrvalt klienditeeninduses tööl ja lähevad seejärel erialasele tööle. Selgus aga, et nii lihtne see polegi. Tänaste teadmiste põhjal läheksin Tartusse õigusteadust õppima, aga ma ei kahetse – oli põnev aeg, sain nii teadmisi kui ka tutvusi.

Kas on veel asju, mida sa täna teisiti teeksid?

Töömaailmas alustaksin mujalt. Klienditeeninduse kogemus ei jookse kindlasti mööda külgi maha ja teeb mind tänases töös palju empaatilisemaks, aga nüüd alustaksin ma mõnest suurettevõttest, kus tahaksin edasi pürgida. Seda nõu andsin ma ka oma nooremale õele. Tema lõpetab praegu Prantsusmaal magistrit ja teeb praktikat Brüsselis Euroopa Komisjoni juures. Imetlen, kuidas ta on jõudnud erialaseid samme tehes õigesse kohta. Ka mina olen jõudnud õigesse kohta, kuid ma pole alati oma valikutega rahul olnud.

Mis on su elu kõige pöörasem seiklus? Kas teed midagi ka spontaanselt?

20-aastaselt läksin viie võõra eestlasega neljaks kuuks Miamisse. Otsisime tööd, tegime juhuotsi, veetsime aega basseini ääres ning käisime peol. Rahalises mõttes me edukad ei olnud, aga see oli väga äge aeg.

Sa oled ka Aasiast teinud neli kuud kaugtööd. Mis projekt see oli?

Ma olin siis nõustamisjurist, seda saab kaugtööna teha. Arutasime mehega, et tahaks kuhugi minna, kuid nädalane puhkusereis Türgis pole päris see. Kuna kumbki meist polnud varem Aasias käinud, planeerisime pikema reisi. Minu toonane juht oli nõus. Meil oli kõik väga põhjalikult läbi mõeldud ja ka varuvariant paigas, juhuks kui internet ei tööta – siis plaanisin toimetada brošüüridega. Kolm kuud tegin kaugtööd ning kuu aega puhkasime ja seiklesime. Mu elukaaslane on vabakutseline, temal on lihtsam selliseid avantüüre ette võtta.

Kes su elukaaslane on?

Mathei (Florea) on džässmuusik, klahvpillimängija, kes on lõpetanud Berliini džässmuusika instituudi. Praegu jagabki ta oma aega Tallinna ja Berliini vahel, kuigi pärast lapse sündi veedab ta rohkem aega Eestis. Lisaks hakkas ta eelmisest aastast tööle Mubas, mis seob teda ka rohkem Eestiga. Kunagi arvasin, et kõigil muusikutel on üks bänd, aga tegelikult see



Andmekaitse Inspektsiooni peadirektoriga koostöökokkuleppe allkirjastamine.

Peame ühiskonnas noorte meeste teadlikkust terviseriskidest parandama.

nii pole – bände on palju ja ka eri stiilidega. Samuti on tal Saksamaal omaloomingu bände, millega ta esineb enamasti Eestist väljaspool.

Meil on huvitav perekond. Mu elukaaslase isa on moldaavlane, kes elab Eestis ja räägib eesti keelt, Mathei ise rumeenia keelt ei räägi, küll aga räägib rumeenia keelt lapsega meie lapsehoidja.

Mida sa vabal ajal teed? On sul üldse vaba aega?

Vaatan väga palju dokumentaalfilme. Kuna muusikust mees on tihti õhtuti ära, siis kiirustan pärast tööd koju, et saaks lapsehoidja koju lubada. Kunagi olen teinud sporti ja olnud aktiivne eri organisatsioonides, aga nüüd tunnen, et minu järgmine vaba aja tegevus peaks olema seotud heategevusega. Ma tahaksin kaitsta puhast vett.

Mu ind sai alguse Aasiast. Kui nägin merd, kus hulbivad mähkmed ja plastpudelid, ning seda, kuidas kraavides põletatakse prahti, siis tagasi tulles mõtlesin, kuidas saaksin panustada looduse hoidmisse endale jõukohasel moel. Esimene asi, mida looduse heaks saab teha, on mitte süüa loomi, sest see reostab loodust kõige rohkem. Ma olen taimetoitlane. Samas mulle maitseb Coca-Cola, võib isegi öelda, et olen sellest sõltuvuses. Paraku aga ammutatakse selle tootmiseks vett vaestest riikidest, kus on puhta veega probleeme. Ostan juba aastaid vaid klaaspudeleid. Ideaalis ei peaks aga üldse pudeleid soetama. Plastpudelid, mikroplast, suhkrujoogid – kõige selle tootmine võtab puhast vett ära neilt, kes peavad käima 3 km kaugusel oma lastele puhast vett toomas, sest ukse taga asuv puhta vee reservuaar kuulub Coca-Colale. Eestis veepuudust veel niivõrd ei tunnetata, kuigi Viimsi kesistest veeoludest on juba palju juttu olnud.

Tööinspektsioonis tuuakse vett lauale karahviniga.

Plasttopsid võtsime kontorist ära ning pudelivett ei telli, sest kraanivesi on joodav. Vaatame terve Tööinspektsiooni läbi nii, et saaksime liituda rohelise kontori märgisega. Mõned asjad saab ruttu ära teha, näiteks plasttopsidest loobuda. Kui käisime kolleegidega metsa istutamas, võtsime papptaldrikute asemel restoranist kaasa päris nõud. Aga pikemaajalisteks plaanideks on tegevuskava. Tööinspektsiooni mõju elu edenemisele peab olema tuntav.

Aktiivsus-tähelepanuhäire ja autismispektrihäired töökeskkonnas

Tekst: **Andero Teras**



Üle maailma on hinnatud, et u 4–5% täiskasvanutest kannatab aktiivsus-tähelepanuhäire (ATH) ning veidi vähem autismispektrihäirete (ASH) all. Kui tööandja arvestab vastavate eripäradega ning loob töötajale sobiliku keskkonna, võib see nii tööandjale kui ka inimesele endale tuua erakordse edu.

Hinnangud on lihtsad tulema, kui meil puuduvad adekvaatsed teadmised. Tänapäeval peaks tööandja oma ettevõtte edu, töötajate heaolu ja iseenda rahuliku meele nimel vaatama natuke kaugemale vaimse tervise baasteadmistest (nt läbipõlemine, ärevus, tööstress jne), sest vahel jääb pelgalt puhkusest, raviplaanist või harjumuste muutmisest väheks.

Üle maailma on hinnatud, et u 4–5% täiskasvanutest kannatab aktiivsus-tähelepanuhäire (ATH) ning veidi vähem autismispektrihäirete (ASH) all. See on päris suur hulk inimesi. Stereotüüpide ja eelarvamuste tõttu kiputakse neid häireid (eriti ATHd) seostama ainult lapseeaga ning pidama täiskasvanute puhul „enese kokkuvõtmise asjaks" ja „distsipliini küsimuseks".

ATH on neuroarenguline häire (või pigem eripära), mis tähendab, et aju tavapärane areng on teatud moel mõjutatud ning see võib avalduda näiteks eneseregulatsioonis, pidurdusprotsessides, õppimis- ja suhtlemisvõimes, planeerimises, eesmärgistamises, tähelepanus ja keskendumises. **See mõjutus võib aga tööandjale ja ATHga inimesele endale tuua erakordse edu!** Neuroarenguliste häirete alla kuuluvad ka autismispektrihäired, millel on aktiivsus-tähelepanuhäirega sageli kattuvaid sümptomeid, kuid mõõdukal või raskemal juhul võib esineda ka madalam intellekt. Autismispektrihäirel on ka teatud unikaalsed sümptomid, mille hulgas kipuvad domineerima suhtlemisprobleemid.

Aktiivsus-tähelepanuhäiret on võimalik edukalt kontrolli all hoida, kuid seda välja ravida ei õnnestu. Osalt võib see eripära leeveneda, kuid tugev tendents on ka selle poole, et alates teismeeast või nooremast täiskasvanueast hakkab ATHga inimene tegema üha rohkem valikuid või otsuseid, et jõuda olukorda, kus ta tunneb, et ATH põhjustab talle vähem probleeme (nt karjäärivalik, erinevate tegevuste vältimine jne). Seejuures ei ole väga suur hulk täiskasvanuid ise teadlikud, et neil on ATH, vaid nad on nii-öelda lihtsalt leppinud iseenda kummalise olemusega. Üha rohkem täiskasvanuid saab teada, et neil on ATH, kui nende lapsel või isegi lapselapsel diagnoositakse ATH. **ATH on lausa 60–80% juhtudest pärilik, seega on paljudes asutustes juba praegu tööl inimesed, kellel võib teatud probleemide põhjuseks olla just see eripära.**

Edukas töösuhe saab alguse ideest, et mõistlikum on ATH ja ASH eripära ümber kujundada õige töökoht, mitte vastupidi. Sel juhul on suurepärane töösooritus ja isegi innovatsioon väga soodne tekkima (internetist leiab näiteid rahvusvaheliselt tuntud ja tunnustatud inimestest, kellel on teadaolevalt ATH või ASH). Populaarteaduslikult öeldakse, et ATH-inimesed suudavad mõelda üliloovalt ja väljaspool piire, samal ajal kui ASH-inimestel on võime leida lahendusi pealtnäha võimatutes andmehulkades, kombinatsioonides või muutujates.

Soovitused tööandjale töö korraldamiseks ATH-töötaja puhul:

1. **Kokkulepete ja tööprotsesside kirjapanemine ja vajadusel nendele viitamine.** See ei ole usaldamatuse või solvamise küsimus! ATH puhul on töömälu funktsioneerimine häiritud. See ei lase lähitulevikus tehtavaid tööülesandeid alati meeles hoida või neid otsustavalt algatada. Infot on palju ja aju tahab kõigest kinni haarata, välistades seetõttu järjepanu teostuse. Asjade kirjapanemine (ja mõnikord ka kirja-

likud viited esialgsele) on efektiivne viis, kuidas asjad saavad tehtud. Näiteks telefonivestluse lõpus tasub üle küsida, kas ülesanne sai märkmepaberile kirja ning see omakorda kleebitud arvutiekraani külge nähtavale kohale.

2. Mentori või väga lähedase kolleegi olemasolu, kellega vaadatakse üle päeva- või isegi nädalaplaan. ATHga inimese ajus ei pruugi iseenesest tekkida teadmist, kui palju võivad asjad aega võtta. Neil võib olla meeletu soov endale kohustusi võtta, kuid tegelikkuses jääb ikkagi aega puudu ja ülesanded kuhjuvad. Õnneks saab kogemusest õppida ning pideva tagasiside abil õpitakse endale püstitama adekvaatseid eesmärke. Soovitatakse leida ka nn tööpaariline, kellele antakse lubadusi või raporteeritakse tihedas infovahetuses oma tööprotsessidest.

Mõned küsimused, mille esitamine aitab mentoril dialoogi pidada:

1. Kui kaua tööülesanne aega võtab?
2. Millise aja tagant proovime senise progressi üle vaadata?
3. Mis kanalite kaudu suhtleme?
4. Kus tekib kõige suurem kahju võimalikust impulsiivsusest, hajameelsusest?
5. Millised on need olukorrad konkreetselt? Millal need aset leiavad?
6. Mis tavaliselt juhtub? Milles on probleemi tuum?

Nendele küsimustele vastamine aitab tegelikult kõigil oma tööd paremini teha. Mõnikord mõtleme enda peas nende üle automaatselt, kuid teinekord võib nende küsimuste esitamata jätmine viia meid läbipõlemiseni. Küpsemates ja süstemaatilisemalt tööheaolu suurendavates asutustes on mentorid kasutusel juba kõigil töötajatel, olgugi et tihtilugu vaid tööle asumisel või sisseelamise perioodil.

3. Vaiksem ja privaatsem töökoht, kuid aktiivne kaasamine. Kujundlikult öeldakse, et ATH puhul kehtib *carpe diem*-filosoofia, mis on väga mõnus puhkusel olles, kuid takistav töökeskkonnas. Arvatakse ekslikult, et ATHga inimene ei suuda tähelepanu fokuseerida. Tegelikult on asi risti vastupidi – tähelepanu tahab olla kõigel ja korraga ning pidurdusmehhanismid ei ole nii tõhusad. **Aju teeb tööd ülivõimsalt ega suuda alati pidurit tõmmata.** Seega aitab vaiksem ja privaatsem töökoht liigseid stiimuleid ära hoida. Samas ei tohi unustada sotsiaalset poolt ja töötajat peaks siiski aktiivselt kaasama.

4. Delegeerimine ja tööjaotus meeskonnas. Pahatihti delegeeritakse liiga vähe ega julgeta panustada tööjõu kasvatamisse, kuna esiotsa viib see raha asutusest välja. Samas näeme, et läbipõlemine või muud probleemid üha süvenevad, kuna kõrgetele töönõudmistele vastamiseks ei ole piisavalt tööalaseid ressursse. Kõige tõhusamalt toimib reegel, et laskem ATH-l ja ASH-l teha oma maagiat (loe: suurepärast töösooritust), kuid mõned tööprotsessid tuleks nende ametikohustuste seast eemaldada. Juhtivamatel positsioonidel inimestel võiksid olla assistendid, meeskonnaliikmete vahel aga tööülesannete jaotus. Inimesel tuleb iseenda ja asutusel oma tööprotsesside vastu aus olla ning tõdeda, et teatud tööd ja nende eripärad ei sobi näiteks ASH puhul – mitte et nendega hakkama ei saadaks, kuid alati on efektiivsem rakendada oma tugevamaid külgi. Näiteks väga laia suhtlust (teenindus, sotsiaalne esindusfunktsioon) on ASH puhul keeruline teha (vaata ka allpool).

5. Erinevad „vidinad" ei ole asutuse raha raiskamine, isegi kui neid tuleb maksustada. Paljusid abivahendeid vajatakse, et muuta ajamõiste füüsiliseks. Tihtilugu aitavad need aju premeerida õnnestumise tundega või hoida fookust. Üldine reegel nii tagasisidestamisel, suhtlemisel kui ka tööprotsesside juhtimisel on, et preemiad ja mõõdikud töötavad paremini kui karistused.

Ehkki väga paljud meie igapäevaharjumused võivad liialdatult ja üksteise koosmõjul hakata meenutama ATH sümptomaatikat, ei tähenda see, et inimesel oleks ATH. Need sümptomid kaoksid, kui muutuksid harjumused – liigne nutiseadmete kasutamine, vähene või ebakvaliteetne uni, soov teha mitut tööasja korraga, vähene liikumisharjumus. Ebasoodsate harjumuste pikk ja süstemaatiline koosmõju võib hakata igaühes meenutama ATH sümptomeid, nagu näiteks: raskused keskendumisega, hooletus- või hoolsusvead; tähelepanu hajumine või kergesti vahetumine; probleemid ülesannete lõpuleviimisega, impulsiivsus; ülesannete vältimine või keskendumist nõudvate ülesannete mittemeeldimine; mõttelõnga kadumine, puntras mõtted ja füüsiline rahutus.

Mõned selgitused, mis võiksid julgustada tööandjat

1. ATH on üks parima ravitulemusega häireid/eripärasid, mille sümptomaatika allub ilusti ravile. Mõistlik on pakkuda vajadusel paindlikkust ja aega, kui töötaja kasutab ravimeid. Võrdlusena on kohati välja toodud, et teatud juhtudel võib depressiooni või ärevushäirete ravi isegi keerukamaks osutuda kui ATH ravi. Tööandjatel on aga depressiooni või ärevushäiretega töötajate suhtes vähem stigmasid.

2. ATHga inimeste kohta kasutatakse tihti metafoori, et neil on Ferrari mootor, millel on jalgrattapidurid. See näitab, et nende intellekt, teadmised ja mõtlemisvõi-



me on tohutult hea, kuid see kipub avalduma valel ajal ja vales kohas. Seega – luues ATHga inimese ümber soodsa keskkonna, võib see toote- või teenusarenduse valdkonnas tuua suure konkurentsieelise.

3. ATHga kolleegiga suhtlemisel võivad ülejäänud kolleegid tunda, nagu ei oleks vestluspartner teemast huvitatud või et tal on igav, kuna inimene vaatab korduvalt mujale, segab oma jutuga vahele ega kuula lõpuni. Siin aitab kolleegidele adekvaatse psühhohariduse pakkumine ning meelde tuletamine, et selline käitumine pole seotud konkreetse suhtlussituatsiooni, vaid pidurdus- ja eneseregulatsiooniprotsessidega, mille tõttu võib olla probleeme keskendumisega. **Autismispektrihäirete puhul** (rääkides tavalisest intellektist) on aga läbivamaks jooneks kohmetus, vältiv käitumine, emotsioonidest arusaamise pidurdatus või ka liigne pealetükkivus, mis ei arvesta sotsiaalseid norme. Samas – mis see sotsiaalne norm ikka muud on, kui enamiku harjumus mugavalt hakkama saada?

4. Kuigi ATH ja ASH võivad kõlada traagilise diagnoosina, siis pärast aktsepteerimist ja normaliseerimist on sellega täiskasvanueas isegi kohati põnev (ASH puhul muidugi kergemate vormide korral). **On oluline, et tööandja oleks aus iseenda vastu ja mõtleks läbi, kas tal on füüsilisi ja psühholoogilisi ressursse, et tagada ATH-ASH-inimese tööelus kohanemine.** Kui esialgne vastus on eitav, siis varem või hiljem on see asutuse arengule tervikuna takistav asjaolu. ASH ja ATHga arvestamine võimaldab väga edukalt näha asutuse tööprotsessides edendamise kohti, millest võidaksid kõik kolleegid. Hullem on lugu, kui püüame olla eeskujulikud, kuid pärast astume järgemööda reha otsa.

5. ATH puhul on täheldatud tööinimestel ka nn hüperfookuse teket. Olles viimaks leidnud endale põneva ülesande, võidakse selle kallal töötada ülivõimsalt, tehes näiteks tundidega ära nädala töö. See võib kõlada fantastiliselt, kuid on olukordi, kus seda tasub piirata, et mõned muud ülesanded saaksid samuti tehtud. Siin saab kokku kaks head soovitust. Esiteks võiksid tööülesanded olla püstitatud viisil, mis on haaravad, põnevad ja konkreetsed, sest vastasel juhul tekib igavus, mis ATH-aju puhul kipub üle minema prokrastineerimiseks. Teiseks aga tuleb juurde panna aja aktiivne mõõtmine, mida saab teha töötaja ise või igaks juhuks ka tema mentor.

Lõpetuseks on paslik mainida, et isegi keeruliste teemadega hakkama saamiseks ei pea olema psühholoog ega psühhiaater; igaühel olgu siiski tema enda asjatundlikkus. Alustuseks on hea, kui õpime kellegi käitumise muutmiseks pidama konstruktiivset dialoogi ning andma mõistlikku tagasisidet. Selleks on sobiv, kui loobume töökeskkonnas hinnangute andmisest ja suhtleme omavahel lugupidavalt. ■

Võimalused, mida töötukassa töötajale ja tööandjale pakub



Anu Harjo, Eesti Töötukassa tööotsijate osakonna juhataja asetäitja

Tööl on täiskasvanud inimese elus tähtis osa, sest see mõjutab nii majanduslikku, kultuurilist, sotsiaalset kui ka psühholoogilist toimetulekut. Rahvastiku vananemise ja kahanemise tõttu on tööturul üha rohkem terviseriskist või erivajadusest tingitud vähenenud töövõimega inimesi. Paljudel juhtudel võib tervisevõime kadu tekkida just parimas tööeas. Selliseid inimesi on igas töökeskkonnas, sest terviseprobleem või vähenenud töövõime ei pruugi olla silmaga nähtav.

Paljudel inimestel hakkab tervis halvenema just parimas tööeas. Tegemist ei ole üksikute ega erakordsete juhtumitega, selliseid inimesi töötab igas asutuses. Me lihtsalt ei tea seda, sest terviseprobleem või vähenenud töövõime ei pruugi olla silmaga nähtav.

Keegi meist ei ole tervisemurede eest kaitstud. Paranemiseks on väga tähtis just inimese sotsiaalsus ja tunne olla vajatud. Kindlasti ei pea inimene eemalduma kõigest, mis on tema elus oluline: töökaaslased, kliendid, amet, mida armastab. Koostöös töötukassaga on võimalik keerulist olukorda leevendada ja terviseprobleemide korral või haiguse eri etappides leida nii töötaja kui ka tööandja jaoks sobivaid lahendusi.

Aastast 2016 tegeleb töötukassa töövõime hindamisega, mille raames toetame nii töötajaid kui ka tööandjaid. Kui selgub, et mõne haiguse korral võtab taastumine kauem aega, tasub koos raviarstiga läbi mõelda, kas on vaja hinnata töövõimet. Osalise ja puuduva töövõime korral on inimesel võimalik saada töövõimetoetust. Lisaks saab töötukassa pakkuda vähenenud töövõimega inimestele mõeldud tööturuteenuseid, nagu kogemusnõustamine või tööalane rehabilitatsioon, mis toetavad töötamise jätkamist. Kui aga selgub, et tervis ei luba enam samal töökohal jätkata, pakub karjäärinõustamine võimalust leida endale sobivam töö või õppida selgeks päris uus amet.

Toetame tööandjaid igapäevaselt ka nõustamisteenusega, kui töötajal on töökohal keeruline oma tervisemuresid kaaslastega jagada. See tähendab, et püüame pakkuda igale tööandjale just tema jaoks sobivaima meetodi, olgu see siis seminar, koolitus, praktikum, organisatsiooni juhtide nõustamine või meeskonnaliikmete grupinõustamine. Arutame üheskoos läbi, kuidas töökeskkonnas erinevate terviseprobleemidega inimesi paremini toetada ja kuidas ennetada terviseprobleemidega inimeste väljalangemist tööturult. Saame tööandjat toetada veel sotsiaalmaksu soodustuse, tööpraktika võimaldamise, palgatoetuse, töövahendite hankimise, (kodu) kontori kohandamise, täiend- ja ümberõppe või tugiisiku leidmisega.

Viimase aasta jooksul oleme märganud, et kõige enam vajavad ettevõtted tuge just vaimse tervise ja krooniliste haiguste (nt diabeet) või vähiga seotud teemadel. Küsitakse, milline peaks olema terviseprobleemiga inimese töökeskkond ning kuidas saaks meeskond ja tööandja inimest paremini toetada. Näiteks käisime hiljuti nõustamas kollektiivi, kus üks meeskonnaliige oli saanud vähidiagnoosi ja töökaaslased hakkasid temast eemale hoidma. Ei osatud enam töötajaga suhelda ega teatud, kuidas käituda, mida rääkida ning kas nalja ikka tohib teha. Käsitlesime teemat koos diagnoosi saanud töötajaga, rääkisime haigusest ja avasime, mis toimub inimeses endas, mida tema tunneb ja kuidas meeskond saab talle toeks olla. Selles meeskonnas sai pärast nõustamist tööelu tavarütmis jätkuda ning vähidiagnoosiga kolleeg ei tundnud ennast enam tõrjutuna. Vahel juhtub, et mõne haiguse või terviseprobleemi tõttu ei saa inimene teistega samasugusel koormusel töötamist jätkata ja see võib tekitada lisapingeid, sest osakoormusega töökohti pole lihtne leida.

Töötukassa tugi ja tööandja paindlik töökorraldus annavad inimesele võimaluse tööeluga jätkata ning see leevendab omakorda tööjõu probleeme ettevõttes. Tööandja jaoks on iga töötaja väärtuslik ja oluline on pöörata tähelepanu tervisega seotud teemadele just töökeskkonnas ja ikka enne, kui inimesed tekkinud tervisemurede tõttu töölt lahkuvad.■

Euroopa Kohtu otsusega saavad graafikuga töötajad juurde täiendavat puhkeaega

Sel kevadel tegi Euroopa Kohus otsuse, mis aitab kaitsta graafikuga töötajate tervist, andes juurde täiendavat puhkeaega. Otsus muudab Eesti senist praktikat töö- ja puhkeaja nõuete rakendamisel ning võib avaldada mõju ettevõtetele, kus töötajad teevad tööd graafiku alusel.

Töö- ja puhkeaja jaotus mõjutab otseselt inimese tervist. Üleväsinud töötaja võib ohtu seada mitte ainult enda, vaid ka kolleegide elu ja tervise, kulutab sama töö tegemiseks rohkem aega ning ei ole kuigi loominguline. Väsimus võib põhjustada tööõnnetusi ja pideva kurnatuse tagajärjeks võib olla kutsehaigestumine.

Tööinspektsioon tuvastab igal aastal ligi 100 töö- ja puhkeaja nõuete rikkumist, millest levinum on just igapäevase või -nädalase puhkeaja nõude järgimata jätmine. Teades, et 2021. aastal tegi ületunnitööd 55% töötajatest, on töötajale piisavas ulatuses tööst vaba aja andmine eriti oluline. Ka senine tööõnnetuste statistika viitab, et valdav osa tööõnnetusi juhtub siis, kui pausideta on töötatud mitu tundi järjest.

Mis muutub töötajate ja tööandjate jaoks?

Euroopa Kohtu otsuse* kohaselt ei ole igapäevane puhkeaeg osa iganädalasest puhkeajast, vaid see peab eelnema iganädalasele puhkeajale. See tähendab, et töötajale tuleb vähemalt kord seitsme päeva jooksul tagada järjestikku nii igapäevane kui ka iganädalane puhkeaeg: 11 tundi + 36 või 48 tundi = kokku 47 või 59 tundi. Seni on loetud töö- ja puhkeaja nõuded täidetuks, kui töötaja saab kord seitsme päeva jooksul 36- või 48-tunnise iganädalase puhkeaja ilma, et sellele eelneks igapäevane puhkeaeg 11 tundi.

Kohtu selgituste kohaselt on igapäevane ja iganädalane puhkeaeg kaks teineteisest sõltumatut õigust, millel on eri eesmärgid. Ühelt poolt peab töötajale olema tagatud võimalus kindla arvu tundide jooksul igapäevaselt töökeskkonnast väljuda, teiselt poolt peab töötaja saama iga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul puhata. Kohtuotsuse eesmärk on kaitsta töötajate tervist.

Otsusest tulenevalt peavad tööandjad, kelle töötajad töötavad graafiku alusel, üle vaatama tööja puhkeaja nõuete arvestuse. Need ettevõtted, kus graafikud võimaldavad praegu küllaltki lühikest töövaba aega, näiteks kui graafik näeb ette töötamise kuuel tööpäeval nädalas, peavad oma tööajakorraldust muutma. Otsus ei mõjuta nende töötajate tööaja arvestust, kes töötavad esmaspäevast reedeni kaheksa tundi päevas.

Töölepingu seadus (TLS) sätestab kaks olulist põhimõtet:

- Igapäevane puhkeaeg (TLS § 51), mille kohaselt peab töötajale 24-tunnise ajavahemiku jooksul jääma vähemalt 11 tunni ulatuses järjestikust puhkeaega (st töötaja saab ühes töövahetuses töötada koos ületunnitööga maksimaalselt 13 tundi).

- Iganädalane puhkeaeg (TLS § 52), mille kohaselt peab töötaja saama nädalas puhata tavalise tööaja arvestuse korral vähemalt 48 tundi järjest või summeeritud tööaja arvestuse korral vähemalt 36 tundi järjest.

*Viide: Euroopa Kohtu 2. märtsi 2023. aasta otsus kohtuasjas C-477/21

Näide: Senise praktika kohaselt võis töötaja, kes lõpetas tööpäeva graafiku alusel reedel kell 20 ja kellele anti iganädalast puhkeaega, alustada uut tööpäeva pühapäeva hommikul kell 8 (ehk 36 tunni möödudes). Edaspidi peab iganädalasele puhkeajale eelnema igapäevane puhkeaeg – seega töötaja saaks alustada tööpäeva kõige varem pühapäeval kell 19 (ehk 47 tunni möödudes).

Tööandjatel on muudatuste kohaldamiseks aega aasta lõpuni

Töötajate tervise kaitseks teeb Tööinspektsioon järelevalvet muu hulgas ka iganädalase ja igapäevase puhkeaja nõuete täitmise üle. Selleks et tööandjatel oleks vajadusel piisavalt aega senise töökorralduse ja tööajakavade koostamise põhimõtteid korrigeerida, on muutunud seaduse tõlgendusega kohanemiseks aega kuni 2023. aasta lõpuni. Töö- ja puhkeaja nõuete üle järelevalvet teostades hakkab Tööinspektsioon uuest tõlgendusest lähtuma alates 1. jaanuarist 2024.

Tekkinud küsimustele saab vastuse Tööinspektsiooni tasuta nõustamistelefonil (640 6000) või e-kirja (jurist@ti.ee) teel.

Eestisse lähetatud töötajate registreerimine toimub nüüd Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonnas TEIS

Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse kohaselt on tööandjal kohustus Eestisse lähetatavad töötajad registreerida Tööinspektsioonis enne töötaja faktilise töötamise algust.

Varem tuli Eestisse lähetatud töötaja registreerimiseks täita Tööinspektsiooni kodulehel leitav registreerimisvorm ja edastada see e-kirja teel Tööinspektsioonile. Alates 2023. aasta 17. juulist peab lähetatud töötajad registreerima Tööinspektsiooni infosüsteemis TEIS (iseteenindus.ti.ee). E-kirja teel lähetamise teateid enam esitada ei saa. Iseteeninduskeskkonnas on registreerimine nüüd lihtsam ja kasutajasõbralikum.

TEISi tuleb esitada lähetamise teate registreerimiseks järgmised andmed:

1. lähetatud töötaja tööandja nimi, isiku- või registrikood, tegevusala, elu- või asukoha ja sidevahendite andmed;

2. lähetatud töötaja tööandjat esindava kontaktisiku nimi ja sidevahendite andmed;

3. lähetatud töötajate arv, nende nimed, isikukoodid või sünnikuupäevad ja isikut tõendavate dokumentide numbrid;

4. lähetuse eeldatav kestus ning kavandatav algus- ja lõppkuupäev;

5. tellija ja/või isiku, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, nimi, isiku- või registrikood, tegevusala, elu- või asukoha ja sidevahendite andmed;

6. tellijat ja/või isikut, kelle juures lähetatud töötaja Eestis töötab, esindava kontaktisiku nimi ja sidevahendite andmed;

7. info selle kohta, millisel tegevusalal lähetatud töötaja Eestis töötama hakkab, ja lähetatud töötaja töö tegemise koha aadress.

Selleks et lähetamise teadet esitada, tuleb minna TEISi avalehele aadressil iseteenindus.ti.ee ning vajutada nuppu *„Kui oled Euroopa Liidu liikmesriigi, Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi või Šveitsi Konföderatsioonis tegutseva ettevõtte esindaja ning lähetad Eestisse tellija juurde kindlaksmääratud ajavahemikuks teenuse osutamiseks töötajaid, siis alusta või jätka nende registreerimist siit.“*

Seejärel tuleb sisestada oma e-posti aadress, kuhu laekub infosüsteemist ligipääsulink, mis kehtib ainult üks tund. Ligipääsulink suunab otse lähetamise teate esitamise lehele.

Lähetamise teates olevate andmete muutumisel tuleb iseteeninduskeskkonda saamiseks uuesti sisestada oma e-posti aadress. Nii saab uue ligipääsulingi abil muuta vastavas lähetamise teates andmeid. Andmete muudatused tuleb esitada enne muudatuse jõustumist. Eestisse lähetatud töötajate kohta leiab lisainformatsiooni Tööinspektsiooni kodulehelt. ■



Tiina-Mall Kreem – kuraatorist õpetajaks

Kadrioru kunstimuuseumi pikaaegne skulptuurikogu kuraator Tiina-Mall Kreem tegi ligi kolm aastat tagasi tööelus pöörde ning läks kooli õpetajaks.

Milline oli teie esimene töökogemus?
Kui olin 5. klassis, tuli Kehra kooli noor ajalooõpetaja Pille Valk. Kuna mulle meeldis väga joonistada, siis sain juba 15-aastaselt tema abikaasa Heiki Valgu juhitud arheoloogilistele kaevamistele kunstnikuks, leidude ja skelettide ülesjoonistajaks. Ühtlasi sattusin teadlaste ja üliõpilaste ringi, mis määras minu edasise tee.

Tartu Ülikoolis spetsialiseerusin kunstiajaloole. Tänu sellele, et olin teinud kursusetöö skulptuurist, sain juba üliõpilasena Eesti Kunstimuuseumi skulptuurikogu juhatajaks. Muuseum oli hea tööandja, sain töö ja pere kõrvalt kaitsta nii magistri- kui ka doktorikraadi. 2000. aastal asusin tööle vast avatud Kadrioru kunstimuuseumi, jätkates teadustöö ja näituste tegemisega Eesti Kunstimuuseumi kõikides majades. 2001. aastal panime Kadrioru kunstimuuseumi sekretäri Tähti Siinmaaga ja hariduskeskuse SIKSAK toetusel aluse Lossikoolile. Isegi siis, kui muuseumi haridusosakond laienes ja loodi muuseumipedagoogide ametikohad, tegin oma näituste haridusprogrammid suuresti ikka ise.

Hiljem liitusin Eesti Ajaloo ja Ühiskonnaõpetajate Seltsiga ning õppisin tänu sealt leitud sõpradele ehk hilisematele kolleegidele põhjalikult tundma, mida muuseumid peaksid koolidele pakkuma ja missugust õppematerjali koolid vajavad.

Kuidas jõudsite õpetaja ametini?
Olen pikalt kooli poole teel olnud. Lisaks kunstiajaloolase diplomitele on mul Tartu Ülikooli ajaloo-, kunstiajaloo- ja ühiskonnaõpetaja kutsetunnistused. 2020. aasta sügisel helistasin Kadrioru Saksa Gümnaasiumi direktorile Imbi Viismale ja küsisin, kas ta võtab mind tööle. Ta ütles kaks sõna: „Tore! Tule!“ Kadrioru Saksa Gümnaasium on olnud aastaid Lossikooli partner ning direktor teadis mind.

Koolist oli just sel hetkel lahkumas kaks õpetajat: väikeklasside ja ajaloo õpetaja. Nii sain kohe alguses õpetada nii väikseid kui ka suuri, nii väga andekaid lapsi kui ka neid, keda on vaja rohkem aidata. Just viimastega töötamine õpetab kannatlikkust ja oskust naeratada ka kõige väiksemate edusammude puhul. Õpetasin esimesel aastal kunsti, käsitööd, inglise keelt ja ajalugu.

Mul endal on olnud mitu suurepärast õpetajat ja ma olen õnnelik, et saan nüüd ise tagasi anda seda, mida nemad mulle on andnud.

Mida on töö koolis teile õpetanud?
Olen kolme aastaga koolis õppinud palju naeratama, muutunud kannatlikuks, rahulikuks. Ma nii väga soovin, et minu õpilastel läheks hästi.

Õpetaja amet on väga auväärne. Ma isegi ei pea ennast päris õpetajaks, vaid pigem õpitajaks – millekski õpilase ja õpetaja vahepealseks. Ilmselt tuleb see mu Lossikooli taustast: seal me õpetasime ja õppisime mängides, meile oli tähtis, et elu oleks ilus.

Mu maailmapilt on tohutult laienenud – inimesed on nii erinevad ja koolis töötamine on kui kullatera kasvatami-

ne. Kuidas töötada koos õpilastega nii, et see viiks meid edasi ja õppimiseks tekiks sisemine motivatsioon? Alati see muidugi ei õnnestu, aga siis on see ennekõike minu ja mitte õpilaste probleem. Õpilaste elukogemus on ju võrreldes minu omaga väga väike.

Ilm, tervis ja õpetajad on need, mille kohta kõigil on arvamus. Mina ütleksin selle peale, et andke meile ideaalsed vanemad ja ideaalsed lapsed ning me oleme ideaalsed õpetajad. Ometi on teada, et ühiskond ei ole kunagi ideaalne. Just nende laste jaoks, kellel on kodus keeruline, võib kool olla koht, kus keegi ei karju, kus neil on soe toit ja puhas keskkond.

Mida on kolleegid teile õpetanud?

Kooli tööle asudes olid mul suurpärased mentorid – Viive Tammsaar ja Anneli Võsandi, kuid kõik kolleegid õpetavad omamoodi. See, et me oleme väga erinäolised, on õpilastele hea ettevalmistus eluks. Kui teeksime kõike ühtemoodi, saaksid noored väga ühese ettekujutuse maailmast. Ma ei arva, et ma kõigile õpilastele sobin, aga igal õpilasel võiks koolis olla üks täiskasvanu, keda usaldada.

Tänu meie kooli kehalise kasvatuse õpetajatele olen õppinud jälle iga päev liikuma. Meie kool on liikuma kutsuv kool ja ma teen ainetundides alati liikumispause. Väikestega teeme prääksuga kükke, loobime kordamiseks mõistekaarte-lennukeid või -lumepalle. Suurtel palusin kevadel minna kooliõue õitsvat kirsipuud vms pildistama. Paar tundi läks õpilastel liikumispausidega harjumiseks, aga nüüd see toimib nagu kellavärk – ei mingeid distsipliiniprobleeme! Ma näen, et need paar õpilast, kes ei viitsi toolilt tõusta, vajaksid liikumispausi just kõige rohkem.

Tänu kolleegidele olen hakanud keskkonnaprobleemidele mõtlema õpilaste tasandil. Meie koolil on rohelise kooli lipp. Näiteks pärast seda, kui loodusainete õpetajate eeskujul prügikasti klassiruumist välja viisin ja õpilased oma prügi koridoris sorteerima hakkasid, muutus heakord kohe paremaks.

Arvan, et koolis võiks olla kogukonnapraktika, et süveneks mõtlemine: mida mina saan ühiskonna heaks teha? Noorte seas on see mõtlemine ja teadlikkus olemas, aga natuke on vaja seda veel tõugata. Nii kasvab ka kool, saame palju asju koos ise ära teha ja koolielust jääb parem tunne.

Millised on olnud kõige pingelisemad hetked koolitöös?

Kui õpilane minu pöördumise peale ehmatab ja ütleb, et „ma pole midagi teinud". See pole normaalne, ma ju ei pöördu tema süüdistamiseks! Usun, et hea sõna on kõige parem praktika ning suurim väljakutse on võita ja õigustada usaldust.

Kord ütlesin tunnis, et kool on elu, ja 11. klassi tüdruk vastas: „Ei, kool ei ole elu, vaid vangla." See oli lihtsalt hirmus. Ma katkestasin kohe ajaloost rääkimise, sest mõistsin, et tarvis on rääkida hoopis millestki muust.

Pingelised ongi need hetked, kui tunnen, et käed jäävad lühikeseks, sest mõne õpilase kui „taimekese" juured on saanud kunagi viga. Samas ma tean, et igas töös on pingelisi olukordi. Töö koolis on töö tulevikule ning meil koolis on alati lootust. Õpetajatöö asetub kuhugi arsti ja aedniku vahele, see on delikaatne ja individuaalne, aga alati suurt plaani silmas pidav.

Räägin koolist ainult head. Kui kogu aeg räägitakse, kui halb ja raske on õpetajaamet, siis miks peaksid noored üldse soovima õpetajaks hakata? Koolis on nii tore! Palju sõltub iseenda suhtumisest, fantaasiast, ettevõtlikkusest, sihikindlusest, ja veel kord – usalduse võitmisest.

Kuidas suhtusid endised kolleegid sellesse, et õpetajaks hakkasite?

Viimastel aastatel on tulnud mõistmine ka neilt, kes esialgu arvasid, et õpetajaks minek on tagasiminek, et mitte öelda allakäik. Ajaloolasest abikaasa sai õnneks kiirelt aru, et ma muutusin jälle rõõmsaks ja et meil on arutamiseks taas nii palju ühiseid ajalooteemasid. Seminaridel, näituste avamistel käin ikka edasi. Ma ei pannud seda ust kinni, vaid jäin omamoodi sillaks. Ma püüan teaduse ja muuseumide arengutega jätkuvalt kursis olla ning minult küsitakse üsna sageli, mida ma õpetajana mõnest näitusest arvan või kuidas õpilasi muuseumi tuua.

Mida te soovitaksite mõnele alustavale ametikaaslasele?

Kindlasti on suur vahe, kas minna kooli noorena või elukogenuna, kui oskad juba arvestada elu värvidega, ennast hoida ning kogunenud on tohutult erialateadmisi. Elukogemus annab julguse öelda: „Ma täna ei tea, aga homme vastan!" Ma olen väga tänulik õpilastele, kes esitavad küsimusi, millele ma veel vastust ei tea.

Tuleb lakkamatult õppida. Näen, et noortel kolleegidel on raske – paljudel magistriõpe, pere, eluasemeprobleemid jne. Seda kõike on kohutavalt palju. Samas – ma ikka soovitan ülikooliõpinguid jätkata: lapsed kasvavad suureks, aga oma haridus on nagu majakas, mis ikka vilgub.

Teiseks on äärmiselt oluline teha sporti. Mitte kunagi ei tohiks öelda, et selleks pole aega. Need, kes teevad sporti, jõuavad kõike. Nad ei põle läbi, sest liikudes aju puhkab ja uni on reeglina hea, neil ei teki ülepinget. Juba vanad roomlased teadsid – terves kehas terve vaim.

Ma ei saa anda kellelgi soovitust minna hilisemas elus kooli tööle, aga ma tean paljusid, kes on seda teinud ja väga hästi hakkama saanud. Ma arvan, et igaüks peab tegema seda, mida armastab. ■

MÄRKA OHUMÄRKE

Tea oma õigusi tööle asumisel

Vaata lisaks: tööelu.ee

TÖÖINSPEKTSIOON

TÖÖELU

Iceland Liechtenstein Norway grants

Norway grants