

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Sotsiaalteaduskond
Tööstuspsühholoogia instituut

Maarja-Liisa Martis-Lindeberg

TERVISEDENDUS ADVOKAADIBÜROOS LMP

Magistriöö

Juhendaja: MBA Taimi Elenurm

Kaasjuhendaja: PhD Liina Randmann

Tallinn 2016

Deklareerin, et käesolev magistritöö,
mis on minu iseseisva töö tulemus,
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli
magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Maarja-Liisa Martis-Lindeberg

“.....“ 2016

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja MBA Taimi Elenurm

Kaasjuhendaja PhD Liina Randmann

“.....“ 2016

“.....“ 2016

Kaitsmisele lubatud “.....“ 2016

Personalitöö ja -arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees professor Mare
Teichmann

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	5
ABSTRACT	6
SISSEJUHATUS	7
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE	11
1.1 Tervisedenduse mõiste ja sisu.....	11
1.2 Vaimse tervise edendamine töökohtadel	14
1.2.1 Töökorralduse mõju vaimsele tervisele.....	17
1.2.2 Ületunnitöö mõju vaimsele tervisele	20
1.3 Füüsiline töökeskkond ja selle mõju tervisele	22
1.4 Väikeettevõtte töökeskkonna erinevus võrreldes suuretevõttega	23
1.5 Advokaadi tööspetsiifika	24
2. UURING TERVISEDENDUSEST ADVOKAADIBÜROOS LMP	27
2.1 Advokaadibüroos LMP läbiviidud uuringus kasutatud meetod ja valim.....	28
2.2 Poolstruktureeritud intervjuu Advokaadibüroos LMP	28
2.3 Tervisedenduse käsitus	29
3. UURINGU TULEMUSED.....	31
3.1 Advokaadibüroo LMP lühitutvustus.....	31
3.2 Tervisedendus	31
3.3 Töökorralduse ja töö iseloomu mõju vaimsele tervisele.....	33
3.4 Ületunnitöö mõju vaimsele tervisele	38
3.5 Füüsiline töökeskkond ja selle mõju tervisele	40
4. UURINGU TULEMUSTE JÄRELDUSED JA ARUTELU	45
4.1 Tervisedendus Advokaadibüroos LMP	45
4.2 Töökorralduse mõju vaimsele tervisele	46
4.3 Ületunnitöö mõju vaimsele tervisele	47
4.4 Füüsiline töökeskkond ja selle mõju tervisele	48
4.5 Ettepanekud tervisedenduseks Advokaadibüroos LMP ning nende rakendamine	50
4.6 Uuringu tulemuste kohaldatavus teistele ettevõtetele.....	55
KOKKUVÕTE.....	57
RESUME.....	60
KASUTATUD KIRJANDUS	63
LISA 1	67

LISA 2 72

LÜHIKOKKUVÕTE

TERVISEDENDUS ADVOKAADIBÜROOS LMP

MAARJA-LIISA MARTIS-LINDEBERG

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on selgitada, millised on Advokaadibüroo LMP töötajate hinnangud töökeskkonna tervislikkusele, nii vaimse kui ka füüsilise töökeskkonna seisukohalt, kuidas tajuvad nad ettevõtte töökeskkonda ning millised on ettepanekud tervisedendamiseks tööl.

Töökeskkonna tervislikkuse ja tervisedenduse alaste tegevuste hindamist on käesolevas töös kajastatud uuringus kirjeldatud ennekõike vaimse töökeskkonna analüüsi alusel, kuid vähemal määral on käsitletud ka füüsilise töökeskkonna tervislikkust. Uuring on suunatud Advokaadibüroo LMP arendamise valdkonnale, milleks on töötajate ja juhtkonna tervise edendamine töökohal. Eeltoodu põhjal toimub uuringu tulemuste tutvustamine nii töötajatele kui ka juhtkonnale ning selleteemaline arutelu. Peale seda koostatakse Advokaadibüroo LMP edasine tegevuskava töökeskkonna tervislikkuse suurendamiseks ning tervisedenduseks. Läbiviidud uuringu tulemused kõrvutatakse võrdlusandmete saamiseks osaliselt Tervise Arengu Instituudi poolt läbiviidud uuringu „Töökoha tervisedenduse uuring 2014“ ja „Pere- ja töötajasõbralike ettevõtete“ konkursil osalenud Advokaadibüroo Sorainen tulemustega tervisedendusest.

Töö empiirilises osas uurib autor, millised on Advokaadibüroo LMP töötajate tervist toetavad tegevused organisatsioonis ning seda nii vaimse kui ka füüsilise töökeskkonna seisukohalt ja millised on inimeste ootused selles osas lähitulevikuks. Andmete kogumiseks kasutab töö autor poolstruktureeritud intervjuud. Kuna tegemist on väikeettevõttega, kus on ametis 11 inimest, saab kõigi töötajate ja juhtidega viia läbi personaalse eestikeelse intervjuu nii Tallinna kui ka Tartu kontoris kohapeal.

Uuringu tulemused näitavad, et Advokaadibüroo LMP kõik liikmed puutuvad kokku vaimse pingega ja stressiga ning viimase aasta jooksul on iga advokaat teinud regulaarselt ületunde. Tervisedendusega ei ole ettevõttes varasemalt tegeletud. Seetõttu tuleb võtta kasutusele erinevad meetmed töökeskkonna tervislikkuse suurendamiseks ning tervisedenduseks. Eelnimetatu puudutab nii vaimset kui ka füüsilist töökeskkonda.

Võtmesõnad: tervislik töökeskkond, tervisedendus, vaimne ja füüsiline töökeskkond.

ABSTRACT

TERVISEDENDUS ADVOKAADIBÜROOS LMP

MAARJA-LIISA MARTIS-LINDEBERG

The title of the Master's Thesis is "Health promotion in the Law Firm LMP".

The aim of the Master's Thesis is to find out what is the opinion of the employees of the Law Firm LMP regarding to healthiness of the work environment. It includes mental and physical work environment and how they describe their work environment, also employee's proposals regarding health promotion.

In this study, healthiness of the work environment and evaluation of the health promotion activities are described mainly based on analysis of the mental work environment, but also this study includes the healthiness of the physical work environment. This study is related to developing Law Firm LMP, mainly health promotion of the employees and the board of the company. Based on this, results of the study are introduced to and discussed with the board and also with the employees. After that an action plan for health promotion will be composed. Results of this study are partly being compared with the results of the Estonian National Institute for Health Development's research "Töökoha tervisedenduse uuring 2014", which was related to workplace health promotion in Estonia, and also with the health promotion results of the Law Firm Sorainen.

In the empirical part of the study the author analyses what the activities are that support the Law Firm LMP employee's health regarding their mental and physical work environment and which are the employee's expectations. To collect data, the author used a half-structured interview. As the Law Firm LMP with only 11 team members, the author was able to carry out personal interviews with the board and employees at the Law Firm LMP's Tartu and Tallinn offices. Results of the study show that all of the people working at the Law Firm LMP experience mental pressure and stress. During the last year, all attorneys had to work overtime. As the company has not deal with health promotion, the board must use different measures to increase the healthiness of the work environment and health promotion. It includes mental and physical work environments.

Keywords: healthy work environment, health promotion, mental and physical work environment.

SISSEJUHATUS

Hea tervis on inimese igapäevase eduka toimimise aluseks nii töö- kui ka eraelus (Tervise Arengu Instituut, 2010, lk 4). Seetõttu on oluline teadvustada, et käesoleval ajal on erinevad probleemid vaimse tervisega kujunenud üheks oluliseks rahvatervist mõjutavaks teguriks, mida kogeb erinevate uuringute kohaselt iga neljas inimene (Brown, 2000, lk 139). Tähelepanuta ei tohi jätta ka füüsilist töökeskkonda, kuna tagajärjeks võivad olla mitte üksnes probleemid töötajate ning nende lähedastega, vaid ka rahaline nõue tööandja vastu (World Health Organization, 2010, lk 5) (Vutt, 2008, lk 4). Protsessi, mis võimaldab inimestel saavutada kontroll oma tervise üle ning tervist parandada, nimetatakse tervisedenduseks. Erinevad tervisedendusega seotud strateegiad võivad avaldada mõju nii majanduslikele, sotsiaalsetele ja ka keskkonnateguritele. (World Health Organization, 2009, lk 1-3, 18)

Käesolev magistritöö käsitleb töökeskkonna tervislikkust ja tervisedendusega seotud probleeme, mis on ettevõtete konkurentsivõime ning jätkusuutlikkuse hindamisel üks olulisi teemavaldkondi. Uuringusse, mis on läbiviidud käesoleva magistritöö raames, olid kaasatud Advokaadibüroo LMP kõik töötajaid ja juhtkond.

Advokaadibüroo LMP on väikeettevõtte, mille põhitegevusalaks on kvaliteetse õigusabi pakkumine nii juriidilistele kui ka eraisikutele. Ettevõtte advokaadid on pädevad kõigis peamistes õiguse valdkondades ning kontor asub nii Tallinnas, Tartus kui ka Valgas. Advokaadibüroo LMP tuumkompetentsideks ning tugevuseks on töötajate, eriti advokaatide ja vandeadvokaatide, teadmised, kogemused, oskused ning kvalifikatsioon, mis on ühtlasi ka ettevõtte eduka toimimise üheks aluseks. Seetõttu on töötajate heaolu organisatsioonis määrava tähtsusega. Kuna advokaaditöö on igapäevaselt intensiivne ning suhtlemist nõudev, peab töökeskkond inimest tema töösoorituse juures toetama ja olema tervislik nii vaimse kui ka füüsilise külje pealt. Eelnimetatu on oluline ka toetava funktsiooniga töötajate puhul, kuna organisatsiooni eduka toimimise aluseks on kõigi töötajate igakülgne rahulolu. Samuti on tähtsal kohal töökorraldus ning töötingimused, kuna need mõjutavad otseselt inimese igapäevatööd ja sellega toimetulekut.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on selgitada, millised on Advokaadibüroo LMP töötajate hinnangud töökeskkonna tervislikkusele, nii vaimse kui ka füüsilise töökeskkonna seisukohalt, kuidas tajuvad nad ettevõtte töökeskkonda ning millised on ettepanekud

tervisedendamiseks töö. Nimetatud uurimisteema on aktuaalne, kuna advokaadibüroode vaimset ja füüsilist töökeskkonda pole autorile teadaolevalt seni Eestis uuritud. Samas on advokaadi töö spetsiifiline, kuna see on seotud seaduses sätestatud või kohtu poolt määratud tähtaegadega, millede muutmine on keeruline. Lisaks on tööalased kohustused spetsiifilised ning näiteks kriminaalõigusega tegeleva advokaadi liigne innukus võib tuua kaasa õiguskaitseorganite ebasoovitava tähelepanu. Näitena võib tuua 2016. aasta alguses palju meediakajastust leidnud advokaat Alla Raudsepa juhtumi, kus õigusmõistmise vastase kuritöö eest advokaadi süüdimõistmise kohta kirjutas üks Riigikohtu kohtunik pika eriarvamuse. (Eesti Advokatuur, 2016) (Riigikohtu lahend, 2015) (Eriarvamus, 2015) Kokkuvõttes erineb advokaadi töö paljudest teistest ametikohtadest, kuna kliendi huvide maksimaalseks kaitsmiseks tuleb teha kõik, mis võimalik, kuid samal ajal järgida rangelt seadusest ja advokatuuri siseaktidest tulenevaid nõudeid ning erinevaid tähtaegu. Eelnimetatu toob aga kaasa keskmisest pingelisema töökeskkonna. Seega võivad käesoleva magistritöö järeldused olla kasulikud ka teistele Eesti advokaadibüroodele, et parandada töökeskkonda ning tagada seeläbi ettevõtte konkurentsivõime ja jätkusuutlikkus.

Läbiviidav organisatsiooniuuring keskendub ennekõike vaimse töökeskkonna tervislikkusele ning sellest lähtuvale tervisedendusele, kuid analüüsitakse ka füüsilist töökeskkonda ning selle mõju inimese tervisele. Käesoleva magistritöö autor pöörab vaimsele töökeskkonnale suuremat tähelepanu seetõttu, et füüsilise töökeskkonna ja sellega seotud riskide kaardistamine on paljude ettevõtete jaoks iseenesest mõistetav tegevus. Samas on töötajaskond liikunud ajas üha enam füüsiliselt töölt vaimsele ning muutunud on nii tööde iseloom kui ka töötajatele esitatavad nõuded. (Seppo, 2010, lk 1) Eriti kehtib see advokaadibüroo töötajate puhul, kus peamine osakaal on vaimsel töö. Vaimse töö osakaalu pidev suurenemine on toonud kaasa olukorra, kus Euroopa Liidus on tööstressist tulenevate terviseriskidest suurem osakaal üksnes erinevatel lihas- ja luukonnaevustega seotud terviseprobleemidel. (Eurostat, 2010, lk 43) Pikaajaline ja pidev stress võib olla inimese tervisele sama kahjulik kui vähene treenitus ja suitsetamine ning lisaks on see seotud südamehaiguste, depressiooni ja mitmete muude haigustega. Tööstressi tekkimiseni võib viia näiteks liiga suur töökoormus, segased tööülesanded ja pingelised suhted meeskonnas. Eesti on tööstressi tajumise osas teiste Euroopa Liidu riikidega võrreldes esirinnas. Üldiselt on nii-öelda „Vanas Euroopas“ tööstress viimastel aastatel stabiliseerunud või isegi langenud, samas uutes liikmesriikides tajuvad inimesed tööstressi võrreldes vanade liikmesriikidega siiski rohkem. (Seppo, 2010, lk 1)

Uuring Advokaadibüroos LMP on suunatud ettevõtte arendamise ja jätkusuutlikkuse suurendamise valdkonnale, milleks on töötajate vaimse tervise edendamine ning töökeskkonna tervislikkuse suurendamine. Käesoleva magistritöö käigus läbiviidava organisatsiooniuuringu tulemused kõrvutatakse osaliselt Tervise Arengu Instituudi poolt koostatud raporti „Töökoha tervisedenduse uuring 2014“ tulemustega ning samuti kõrvutab töö autor saadavad uuringu tulemused „Pere- ja töötajasõbraliku ettevõtete“ konkursil osalenud Advokaadibüroo Sorainen nägemustega tervisedendusest.

Käesolevast uuringust on ennekõike kasu Advokaadibüroo LMP juhtkonnal ja personalitöö eest vastutavatel isikutel, kelle igapäevatöökäiks on organisatsiooni personalialaste küsimustega tegelemine ning töötingimuste ja töökeskkonna parendamine. Ühtlasi on nimetatud uuringust kasu töötajatel, kuna seeläbi selguvad asjaolud, mille rakendamine aitab nende töökeskkonda, nii vaimset kui ka füüsilist, senisest veelgi tervislikumaks muuta. Nimetatud uuringu tulemused ning selle põhjal koostatav tegevuskava on eeldatavasti rakendatav ja kohandatav teistes Eesti advokaadibüroodes: kuna advokaadi tööpetsiifika on suures ulatuses kõikides advokaadibüroodes sarnane, siis on käesoleva uuringuga tuvastatavad probleemid ning nende lahendamiseks koostatav tegevuskava pärast tervisedenduse vallas kasutusele võetud meetmete ja olukorra kaardistamist kohandatav ka teistele sama sektori ettevõtetele.

Antud töös otsis autor vastuseid alljärgnevatele küsimustele:

1. Kuidas hoolitsetakse Advokaadibüroos LMP töötajate tervise eest?
2. Millised on juhtkonnapoolsed tegevused ja panus tervisedendusele organisatsioonis?
3. Millised on töötajate ootused tervisedenduse parandamiseks Advokaadibüroos LMP?
4. Milliseks hindavad ettevõtte töötajad oma vaimse töökeskkonna tervislikkust?
5. Millised on Advokaadibüroo LMP töötajate ootused vaimse töökeskkonna tervislikkuse suurendamiseks?
6. Milliseks hindavad Advokaadibüroo LMP töötajad oma füüsilist töökeskkonda?
7. Millised on töötajate ootused füüsilise töökeskkonna tervislikkuse tõstmiseks?

Magistritöö koosneb neljast osast ning sisaldab teoreetilist ülevaadet, uurimistulemusi, uuringu tulemuste põhjal tehtavaid järeldusi ning edasist tegevuskava. Esimeses osas antakse teoreetiline ülevaade teemal, mis puudutab töökeskkonna tervislikkust ning tervisedendust ettevõtetes. Töökeskkonna tervislikkuse osas on keskendutud ennekõike vaimsele tervisele ning selle edendamisele, kuid vähemal määral analüüsitakse ka füüsilist

töökeskonda. Töö järgnevates osades käsitletakse uuringu metoodikat ning poolstruktureeritud intervjuu kaudu läbiviidud uuringu tulemusi, tuuakse välja uuringu tulemuste analüüs ning uuringu põhjal tehtavad olulisemad järeldused ja ettepanekud töökeskkonna tervislikkuse suurendamiseks ning tervisedenduseks Advokaadibüroos LMP.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

1.1 Tervisedenduse mõiste ja sisu

Rahvatervise seaduse käsitlese kohaselt on tervisedendamise näol tegemist protsessiga, kus sihipäraselt arendatakse tervist toetavat elukeskkonda ning kujundatakse käitumist ja elulaadi, mis väärtustab ning soodustab inimese tervist. Tervisedenduse põhiülesanneteks peetakse tervise väärtustamist, ohutegurite hindamist ja inimeste terviseseisundi jälgimist. (Rahvatervise seadus, 1995)

Maailma Terviseorganisatsioon defineerib tervisedendust protsessina, mis võimaldab inimestel saavutada oma tervise üle kontroll ning tervist parandada. Oluline on teadvustada erinevate otsuste mõju tervisele. Tervisedenduse strateegiad võivad muuta inimeste elustiili ning mõjutada nii majanduslikke, sotsiaalseid kui ka keskkonnategureid. (World Health Organization, 2009, lk 1-3, 18)

21. sajandi tervisedenduse prioriteetid on järgmised:

- Suurendada tervise valdkonnas sotsiaalset vastutustundlikkust;
- Suurendada investeringuid tervise arendamisse;
- Laiendada koostööd tervise valdkonnas;
- Suurendada ühiskonna suutlikkust mõjutada tervisega seotud küsimusi;
- Tagada tervisedenduseks vajaliku infrastruktuuri olemasolu (World Health Organization, 2009, lk 19-20).

Käesoleval ajal on üheks oluliseks rahvatervise probleemiks kujunenud erinevad vaimse tervise probleemid, mida kogeb erinevate uuringute andmetel enda elu jooksul iga neljas inimene. Uuringute kohaselt on vaimse tervise probleemide puhul positiivne mõju tervisedenduses kasutataval psühho-hariduslikul lähenemisel. (Brown, 2000, lk 139, 147) Suurbritannia organisatsiooni *The National Institute for Health and Care Excellence* definitsiooni kohaselt on psühho-hariduslikuks lähenemiseks meetod, mille kohaselt lähenetakse haigustele laiast vaatenurgast, hinnates muu-hulgas sotsiaalseid ja perekondlikke aspekte ning kasutades elustiili- ja sotsiaalsete oskuste koolitusi (The National Institute for Health and Care Excellence).

Inimese igapäevase eduka toimimise aluseks on hea tervis ning seda nii töö- kui ka eraelus (Tervise Arengu Instituut, 2010, lk 4). Maailma Terviseorganisatsiooni hinnangul on aga

töötajate tervis, turvalisus ja heaolu üheks peamiseks probleemiks sadadele miljonitele inimestele ning seda üle kogu maailma. Samas ei puuduta see üksnes indiviide ja nende perekondi, vaid avaldab mõju ka produktiivsusele, konkurentsivõimele ning ettevõtte üldisele jätkusuutlikkusele, samuti kogu regiooni majanduskeskkonnale. (World Health Organization, 2010, lk 1)

Edukat töösooritust takistavateks teguriteks võivad osutada inimese ebaterved eluviisid ning halb tervislik seisund, mis ei võimalda inimesel rakendada oma tööjõudu täies ulatuses. Vastutus tervise ees lasub aga nii tervisesüsteemil, inimesel endal, ümbritseval keskkonnal kui ka tööandjal ning seisneb tema tegudes või tegemata jätmistes. Eelnevalt tulenevalt sõltubki inimese tervis kõigest, mis teda ümbritseb ning mida ta teeb, olenemata sellest, kas tegemist on füüsilise või sotsiaalse keskkonnaga. Ühtlasi tuleb arvestada erinevate otsusega ning seda nii ühiskonna kui ka indiviidi tasandil. Kuna aga inimene veedab suurema osa oma päevast tööülesandeid täites, mõjutavad sealsed tingimused teda märkimisväärselt ning see mõju võib olla nii positiivne kui ka negatiivne. (Tervise Arengu Instituut, 2010, lk 4-5)

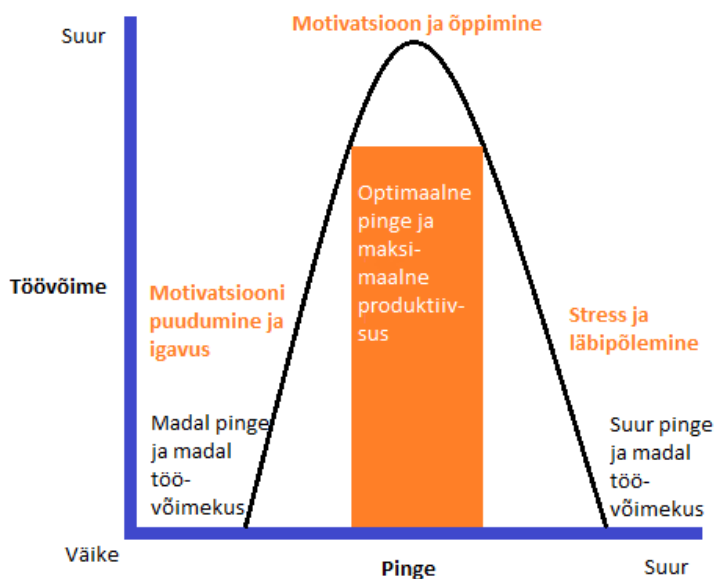
Lähtudes tervisliku töökeskkonna definitsioonist, saab välja tuua, et Maailma Terviseorganisatsioon käsitleb antud terminit kui töökeskkonda, kus töötajad ja juhid panustavad ühiselt kõigi töötajate tervise, turvalisuse ja heaolu parandamisse, millega on tagatud töökoha jätkusuutlikkus. Tervise definitsiooniks on aga füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu seisund. (World Health Organization, 2010, lk 6)

Töökohaga seotud tervisedenduse eesmärgiks on suurendada töö produktiivsust, kuna pikaajaliselt suurendatakse töötajate ning nende perekondade heaolu, mis omakorda vähendab tervishoiu- ja hoolekandesüsteemide koormust. Rahvusvahelise Tööorganisatsioon defineerib tervisedendust töökohal alljärgnevate tegevustena:

- Turvalise ja tervisliku töökeskkonna loomine;
- Vaimse tervise riskidega hakkamasaamise parandamine;
- Töötajate elustiili parandamine;
- Ettevõtte üldise töökeskkonna parandamine, võttes arvesse ka perekondlikke, ühiskondlikke ja sotsiaalseid aspekte. (International Labour Office, 2012, lk iii ja 12)

Inimese töövõime on suurim, kui ta kogeb tööl mõõdukat pinget. Liiga väike või liiga suur pinge tööl halvendab oluliselt inimese töövõimet ning produktiivsust. Pikaajaline suur

pinge toob aga kaasa tööstressi, millele võib järgneda läbipõlemine. Stressiga võib kaasneda ka vererõhu suurenemine, südamehaigused, toitumise muutumine ja vaimse tervise probleemid. Kui pikaajalise tööstressiga kaasneb läbipõlemine, mida ei ravita, võib inimene kaotada igasuguse töövõime. (International Labour Office, 2012, lk 33-34, 46-48)



Joonis 1: Stressi ja saavutuse omavaheline seos.

Allikas: International Labour Office (2012, lk 33) (European Agency for Safety and Health at Work)

Pikaajaline tööga seotud stress tekitab mitmete uuringute kohaselt töötajatel tõsisid terviseprobleeme, vähendab töövõimet ja karjäärivõimalusi ning samuti mõjutab tööhõivet. Ettevõtete jaoks on peamiseks probleemiks halvenenud töösuhted, tööjõu volavus, töötajate motivatsiooni, produktiivsuse ja loovuse vähenemine, avalikkuse silmis ettevõtte maine halvenemine ning tervikuna ettevõtte konkurentsivõime halvenemine. (International Labour Office, 2012, lk 3)

Töökohal on tervisedenduse üheks ülesandeks tööstressi vältimine või vähendamine, milleks kasutatakse järgmisi meetmeid:

- Piisava tööjõu olemasolu tagamine;
- Juhtkonnapoolne huvi tundmine selles osas, kuidas töötajad oma tööga hakkama saavad;
- Ajaliste nõudmiste ja tähtaegade mõistlikkuse regulaarne hindamine;
- Mõistliku tööaja ning töötajate olemasolu tagamine;

- Pädeva juhi olemasolu;
- Toetavad suhted töötajate ja juhtide vahel;
- Töötajatevaheliste sotsiaalsete kontaktide lubamine;
- Füüsilise ja vaimse vägivalla vältimine töökohal;
- Töötajate julgustamine rääkimaks töö- ja eraelu konfliktidest;
- Motivatsiooni taastamine läbi tööga seotud positiivsete ja kasulike nõuannete;
- Iga töö jaoks sobiva inimese valimine, lähtudes tema füüsilistest ja vaimsetest võimetest;
- Tööülesannete jaotamine lähtudes töötajate oskustest ja kogemusest;
- Töötajate oskuste ja tööülesannete kooskõla tagamine ettevõtte arengusuundadega, tagades vajadusel piisavate koolituste läbiviimise;
- Töötajatele demotiveerivate ja ebavajalike tööülesannete mitteandmine;
- Tööülesannete ja erinevate töötajate tööjaotuse selguse tagamine;
- Töötajatele õiglase töötasu maksmine;
- Füüsilise töökeskkonna tervislikkuse tagamine, mille alla kuuluvad muu-hulgas ergonoomilised töövahendid, piisav valgustus, võimalikult madal müratase, kvaliteetne õhk;
- Töötajate individuaalne nõustamine stressiga toimetuleku teemal;
- Töötajate meditsiiniline jälgimine (International Labour Office, 2012, lk 50-57).

Tervisedendus töökohal hõlmab endast eelkõige töötajate vaimset tervist, võimalike sõltuvushäireid ja elustiiliga seotud probleeme (International Labour Office, 2012, lk 7-8).

1.2 Vaimse tervise edendamine töökohtadel

Vaimse tervise näol on tegemist heaoluseisundiga, kus inimene teab, millised on tema tugevad küljed, suudab tulla igapäevaselt toime teda ümbritseva pingega ning seejuures töötada siiski efektiivselt ja tulemuslikult (Tervise Arengu Instituut, 2015, lk 4). Vaimse tervise edendamine on tegevus, mille kaudu lisandub psüühikale kasulikke tegureid (inimene õpib näiteks paremini stressiga toime tulema) või vähendatakse kahjulikke tegureid (näiteks muudetakse töökoormust töötaja jaoks sobivamaks, et tööst tingitud stressi vältida) (Lönngqvist, 2006, lk 14). Head vaimselt tervist iseloomustab võime meid ümbritsevate inimestega suhelda, armastustunne lähedaste vastu ja üksteisest hoolimine. Tähtsal kohal on veel ka püüdlused edukuse saavutamiseks, võime töötada ning aktiivselt

osaleda sotsiaalses elus. (Lönqvist, 2006, lk 12) Töötajad, kellel on hea vaimne tervis, on ka oma igapäevast tööd tehes edukamad, tasakaalukamad ning rõõmsameelsemad (Tervise Arengu Instituut, 2015, lk 4).

Vaimse tervise edendamine töökohal on oluline, kuna sealäbi on võimalik tõsta töötajate ja tööandjate teadlikkust vaimsest tervisest, märgata võimalikke probleeme ning tegutseda üheskoos vaimse tervise säilimise ja edendamise nimel (Tervise Arengu Instituut, 2015, lk 4). Kokkuvõttes muudab see ettevõtte jätkusuutlikumaks ning konkurentsivõimelisemaks. Uuringud on muu-hulgas näidanud, et tööandja poolt organiseeritud töötajate tervisekontrollid parandavad töötajate moraalitunnet, muudavad inimesed rahulolevamaks ja produktiivsemaks. (Carroll, 2005, lk 399)

Vaimse tervise edendamise näol on tegemist vaimse tervise probleemide ärahoidmisest laiemaga mõistega – see hõlmab endast ka sotsiaalseid ja majanduslikke aspekte. Töötajate vaimse tervise edendamine on ettevõtete jaoks oluline, kuna see aitab suurendada töötajate töövõimet ning produktiivsust. Töötajate vaimse tervise arendamine sisaldab enamasti järgmisi tegevusi: riskifaktorite kaardistamine, tegevuskava koostamine, riskide maandamine, töökeskkonna arendamine, paindliku tööaja kasutamine, karjäärinõustamine, töötajate heaoluprogrammide loomine ning töötajate psühholoogiline nõustamine. (Hassard, 2011, lk 8-11) (British Standards Institution, 2011, lk 3) Vaimse tervisega seotud riskide hindamise käigus on kasulik esmalt kaardistada üldised probleemid ning seejärel viia läbi probleemsete valdkondade süvaanalüüs, et kõik riskitegurid tuvastada (Cousins, 2004, lk 123).

Üks levinuimaid töötajate vaimse tervise probleeme on tööst tingitud stress, mis mõjutab nii inimeste füüsilist kui ka psüühilist tervist (Dollard, 2011, lk 287). Uuringud on näidanud, et töötajate hulk, kelle hinnangul on nende töö stressirikas, on aasta-aastalt järjest tõusnud. Kui 2001. aastal seostas Eestis oma tööd stressiga 26% inimestest, siis nelja aastaga tõusis see number 32%-ni. Erineval ajaperioodil läbiviidud stressiga seotud uuringute tulemuste hindamisel on oluline arvestada ka asjaoluga, et tööstressist räägitakse tänapäeval järjest rohkem ning ka töötajate teadlikkus on sealäbi tõusnud. Traditsiooniliselt on Eestis erinevates avalikes aruteludes pööratud tööstressile küllaltki vähe tähelepanu. Avaliku diskussiooni fookuses püsimine on vajalik, kuna tööstressi puhul on oluline teada, et tegemist on ettevõtete, organisatsioonide ja riigiasutuste jaoks suure kuluga, kuna see

mõjutab töötajate produktiivsust ning seeläbi ka tööandja jätkusuutlikkust. (Work-related stress, 2010, lk 2-37)

Tööstressi on samas võimalik mitmete meetoditega vähendada. Näiteks saab muuta töökeskkonda ja -ülesandeid ning muid tööga seotud asjaolusid. Suuremate organisatsioonide puhul võib osutada kasulikuks töötaja suunamine teise struktuuriüksusesse, kus töötingimused on konkreetse töötaja isikuomadustele sobilikumad. Samuti on oluline roll värbamise eest vastutaval personalitöötajal – ei ole sobilik võtta kõige pingelisematele ametikohtadele tööle inimest, kes oma loomult ning isikuomadustelt sinna ei sobi, mistõttu ei tohi kandidaatide hulgast valiku tegemisel jätta nende isikuomadusi tähelepanuta. (Reichenberg, 2007, lk 1074) Üldiselt ollakse aga seisukohal, et tööandja jaoks on töötajate vaimse tervise kaitsmiseks kõige lihtsam viis regulaarselt hinnata ja juhtida tööga seotud psühholoogilisi riske (Sivris, 2015, lk 296).

Mõnes riigis on mõistetud, et stress on oluline tööga seotud probleem, kuid samas teistes riikides pööratakse töö ja stressi omavahelistele seostele vähem tähelepanu. Tööstressi on samas raske nii mõõta kui ka hinnata, kuna seda defineeritakse ja tajutakse erinevalt. Lisaks võib see, kas ja kui palju töötaja omab kontrolli oma töö üle, oluliselt mõjutada ka tema stressitaju. Mida rohkem on töötajal otsustusvabadust, seda vähem on tal ka üldjuhul stressi ning mida rohkem on inimesel reglemente mida järgida, seda sagedamini tajub ta oma töökeskkonna stressirohkust. Töötajale seatud suuri nõudmisi, mis sagedasti tekitavad stressi, aitavad maandada teadmised, kogemused, oskused ning võimalused tööl areneda. (Work-related stress, 2010, lk 11-15)

Kuna vaimse tervisega seotud probleemidesse võib tänapäeval sattuda meist igäüks, sõltumata inimese vanusest, elukeskkonnast ja tööst, on sellises olukorras määrava tähtsusega nii töökaaslaste kui ka lähedaste toetus, mille kaasabil on inimesel võimalik keerukates olukordades toime tulla ja neist väljuda. Läbi töökeskkonnas elluviidavate muudatuse ja töötajate toetamise, on võimalik vähendada erinevaid vaimse tervise probleeme ning tööstressi tekkimist, kestvust ja tõsidust. (Tervise Arengu Instituut, 2015, lk 4-10) Mõned ettevõtted on loonud tööstressiga võitlemiseks kolleegidevahelised tugigrupid, tööülesannete sooritusele seatakse personaalsed eesmärgid, soodustatakse sotsiaalseid tegevusi ning koostatakse tööülesannete kohta igapäevaseid/iganädalasi ajakavasid (Crosbie, 2004, lk 226).

Vaimse tervise edendamise üheks peamiseks sihiks on inimeste vaimne heaolu töökeskkonnas ning organisatsioonipsühholoogidele on töötajate heaolu üks huvipakkuvamaid uurimisvaldkondi. Töötajate heaolu hinnates tuleb analüüsida töötajate tööga rahulolu, läbipõlemist ning tööle pühendumust ja sellega seonduvat on uuritud juba aastakümneid. Kui töötaja tunneb, et tema töötingimused on mõistlikud ja väljakutseid pakkuvad, võivad sellised tööülesanded suurendada töötaja töövõimet ning siduda teda töökohaga. Samas, olukorras, mil töötaja on väsinud ja kurnatud, hakkab ta tegema vigu, satub konfliktidesse ning kahjustab end ka muudel viisidel. Töötaja heaoluga seonduv on keeruline ning mitmetasandiline – töötaja igapäevast heaolu analüüsid ei tohi ära unustada inimese üldist heaolu ehk põhjalike järelduste tegemiseks tuleb sellele nähtusele läheneda komplekselt. Kui analüüsida kitsalt töökohaga seonduvat ning jätta inimesega seotud muud eluvaldkonnad tähelepanuta, siis võivad ka analüüsi järeldused osutuda ebatäpseks. (Bakker, 2015, lk 839-842)

1.2.1 Töökorralduse mõju vaimsele tervisele

Meditsiinikirjanduses on välja toodud, et vaimset tervist kaitsvad ja kahjustavad tegurid võib jagada nii isikuisesteks kui ka -välisteks. Isikuisesed kaitsvad tegurid on näiteks füüsiline tervis, eneseväärikus, suhtlemisoskus ning probleemide lahendamise oskus. Sisemised kahjustavad tegurid on halb sotsiaalne positsioon, passiivsus, kaasasündinud haigus või puue. Välistele kaitsvate tegurite hulka kuuluvad näiteks sotsiaalne toetus, töökoha olemasolu, koolitusvõimalused ja turvaline keskkond. Välised kahjustavad tegurid jagunevad sotsiaalseteks teguriteks (näiteks töötus, tõrjutus, ebaterve keskkond, diskrimineerimine) ning töökeskkonnaga seotud teguriteks. (Lönqvist, 2006, lk 11)

Töö- ja eraelu tasakaal on sotsiaalne valdkond, millega hakati tegelema pärast seda, mil ühiskonnas toimunud muudatused hakkasid segama varasemaid töö- ning eraelu suhteid. Töö- ja eraelu tasakaalu mõjutab ka eri riikide erinev täiskasvanute tööhõive. (Kay, 2003, lk 231-232) Suurt mõju on avaldanud muutunud naiste roll ühiskonnas – naiste tööhõive suurenemine (Franco, 2002) (Webber, 2010, lk 54). Väheolulised pole ka järjest kasvavad nõudmised inimeste poolt tehtavale tööle ning selliste paaride tekkimine, kus mõlemad on pühendunud oma karjäärile (Roos, 2006, lk 222).

Palju debatte on põhjustanud küsimus, mil määral peaksid paarid saama ise otsustada töö- ja eraelu tasakaalu saavutamise võimaluste üle. Lisaks tuleb arvestada ka isikute tööhõivest

tuleneva finantsstabiilsusega, millest sõltub leibkonna heaolu – madalama sissetulekuga inimestel on keerulisem saavutada soovitud töö- ja eraelu tasakaalu ning nad on rohkem sõltuvuses riigi üldistest poliitikatest. Samuti on uuringud näidanud, et probleemid kohaliku tööhõivega sunnivad just mehi käima tööl teistes piirkondades ja kodust kaugel ning madal töötasu paneb neid tegema rohkelt ületunde. Madal sissetulek ja ebakindlus tuleviku ees sunnib ka paljusid noori lapse saamist edasi lükkama. Seega kaasnevad töö- ning eraelu tasakaalu suurendamisega olulised väljakutsed ka poliitikutele, kes peavad samas mitmetes riikides arvestama traditsioonilise vastuseisuga riigi püüdlustele sekkuda inimeste eraellu. (Kay, 2003, lk 233-237)

Töö- ja eraelu tasakaalu aitab saavutada näiteks ettevõtte puhkuste poliitika, töötajatele mõeldud heaoluprogrammid, töötaja juhendamine ja paindlik tööaeg, sealhulgas võimalus töötada osalise tööajaga (Crooker, 2002, lk 395). Paindliku töökorralduse hulka kuulub lisaks võimalus vähendada enda töökohustusi. Andes aga töötajatele võimaluse täita vähemalt osa oma tööülesannetest kodus või mujal väljaspool kontorit, kasutavad uuringute kohaselt paljud töötajad seda võimalust koheselt ning aja jooksul sellist võimalust kasutavate töötajate arv pigem suureneb. (Sweet, 2015, lk 2-15)

Paljude uuringute probleemiks on aga asjaolu, et töö- ja eraelu tasakaalu hinnatakse üksnes ettevõtte või eraelu vaatenurgast, mitte komplekselt. Töö- ja eraelu tasakaalustamine parandab töötajate produktiivsust, vähendab pingeid töökeskkonnas, aitab kaasa töötajaskonna püsivusele ning seeläbi vähendab värbamisega seotud kulusid. (Crooker, 2002, lk 407-409) (Webber, 2010, lk 55) Samuti võimaldab see töötajal hoolitseda enda keha ja isikliku arengu eest (Crosbie, 2004, lk 225). Üldjuhul aitab töö- ning eraelu vahel tasakaalu leida töötamine osalise tööajaga, samuti on uuringud näidanud, et osalise tööajaga töötavad mehed panustavad rohkem perekondlikesse kohustustesse (Vandeweyer, 2008, lk 290).

Töö- ja eraelu tasakaalu puhul on mitmeid erinevusi kodus töötavate töötajate osas. Näiteks tekib küsimus, et kuidas ning kus peaks selline töötaja lõõgastuma, kui tema töökohaks ongi kodu, mis tavaliste töötajate jaoks on lõõgastumise ja puhkamise paik. Varasemad uuringud on näidanud, et kodus töötavad inimesed leiavad, et neil on isiklikku aega isegi rohkem. Sellistel inimestel on rohkem võimalusi oma päevakava korraldamiseks ning tööülesannete ja eraeluliste tegevuste tasakaalustamiseks. Samuti on kodus töötaval inimesel võimalik ruumiliselt eraldada töötamise ala tavalistest eluruumidest. Kaaludes

kodus töötamise võimalust, tuleb põhjalikult ja mitmekülgsest hinnata sellega kaasnevat. Kui inimene on harjunud pikkade tööpäevadega, võib kodus töötamise tulemuseks olla töö- ja eraelu piiride veelgi suurem hägustumine. (Crosbie, 2004, lk 226-230)

Uuringud on näidanud, et töötajate hinnangul on töö- ja eraelu veelgi parema tasakaalustatuse saavutamisel probleemiks ebaefektiivne töökorraldus, mis hõlmab endas näiteks pikki tööpäevi ja suurt töökoormust (Ettevõtluse Foorum ja TNS Emor, 2014, lk 60). Samuti on uuringud näidanud, et teatud valdkondades vähendab töötajate füüsiline eraldamine, mis kodus töötamisega paratamatult kaasneb, töötajate koostöövõimet, mis omakorda mõjutab ettevõtte jätkusuutlikkust (Thomson, 2007, lk 204). Ei tohi unustada, et kodune keskkond võib igal töötajal olla erinev – mõni inimene puutub kodus igapäevaselt kokku mitmesuguste stressiallikatega ning tööl käimine on tema jaoks justkui meeldivas keskkonnas olemine. Sellistele inimestele mõjub kodus töötamine pigem demotiveerivalt ning vähendab produktiivsust. Kui näiteks kodus on pingeline ja stressirohke olukord, siis vähemalt tööl saab inimene viibida töö tegemist soodustavas keskkonnas, mis viib inimese mõtted eemale igapäevastest probleemidest. (Crosbie, 2004, lk 229)

Kuigi kodus töötades võib inimene teha erineva pikkusega töönädalaid, on Euroopas siiski leitud, et töö- ja eraelu tasakaalustamiseks on sobiv maksimaalne tööaeg kuni 48 tundi nädalas (Crosbie, 2004, lk 225). Mõningad uuringud on tuvastanud konflikti töö- ja eraelu vahel juba 45-tunnise töönädala puhul (Webber, 2010, lk 63). Samas tuleb arvestada ka inimeste muude kohustustega – näiteks uuringute kohaselt tegelevad flaami naised keskmiselt 24 tundi nädalas majapidamistöödega ning lisaks veel ligi neli tundi laste eest hoolitsemisega. Meeste puhul oli see vastavalt 14 tundi ja poolteist tundi. (Vandeweyer, 2008, lk 271)

Kuigi töö- ja eraelu konflikte ei peeta inimeste jaoks väga kahjustavateks, võib see pikema perioodi jooksul siiski tuua kaasa tõsisemaid probleeme, sealhulgas terviseprobleeme, tööstressi, ärevust, depressiooni ja läbipõlemist (Roos, 2006, lk 222-223) (Webber, 2010, lk 55). Juhul, kui töö või perega seotud suured nõudmised võtavad suure osa inimese ajast, mõjub see sageli negatiivselt ka inimese toitumisharjumustele või kehalisele aktiivsusele. Töö- ja eraelu konflikt mõjutab sageli negatiivselt ka inimsuhteid. (Roos, 2006, lk 223-228)

Praegusel ajal on aga järjest rohkem töötajaid mõistnud, et töö- ja eraelu tasakaal on oluline teemavaldkond (Webber, 2010, lk 54). Lisaks on töö- ja eraelu piirid muutunud uute tehnoloogiate tulemusena, milledeks on internet ja mobiiltelefonid. Üllatavalt on aga mõned uuringud näidanud, et puudub tugev seos töö- ja eraelu tasakaalu suurendamise algatuste ning töö- ja eraelu vaheliste konfliktide vähenemise ja organisatsioonile pühendumise vahel. (Webber, 2010, lk 54-62) Kui inimesed seavad paindlikule tööaja korraldusele liiga suuri ootusi, võib tulemusega olla pettumus ning välistatud pole ka uute probleemide ilmumine (Sweet, 2015, lk 8). Seega on tegemist mitmetahulise valdkonnaga, kus ei ole üksnes ühesuunalised seaduspärad. Lisaks näitasid uuringud, et kodus töötamise võimalus suurendas töö- ja eraelu vahelisi konflikte, kuna hägunes piir tööaja ja töövälise aja vahel. (Webber, 2010, lk 62)

Samuti on uuringud kinnitanud, et inimeste tervislikule seisundile mõjuvad negatiivselt organisatsioonis toimuvad ümberkorraldused ja sellega töötajatele kaasnev stressiseisund, muu-hulgas kaasneb sellega töötajate poolt haiguse tõttu töölt puudumise suurenemine (Ferrie, 2007, lk 63-67). Suured probleemid üldises majanduskeskkonnas (näiteks majanduskriis) mõjuvad aga töötajatele hoopis vastupidi – hirm võimaliku koondamise ees sunnib inimesi oma töötamise produktiivsust suurendama ning töölt vähem puuduma (Deckersbach, 2012, lk 148).

1.2.2 Ületunnitöö mõju vaimsele tervisele

Töötajate töövõimele mõjuvad negatiivselt mitmed vaimse tervise häired – näiteks depressioon ja erinevad ärevushäired. Mitmed uuringud (Virtanen, 2011) on näidanud seost ületunnitöö ning töötajatel ilmnenuv vaimse tervise probleemide vahel. Samuti on uuringute tulemustest selgunud, et ületunnitöö ja depressiooni ning ärevushäirete vaheline seos on meestel ja naistel mõnevõrra erinev, kuid samas on suures mahus tehtaval ületunnitööl siiski negatiivne mõju, kuna see suurendab vaimse tervise probleemide ilmumist. Kõige suuremal määral mõjutab ületunnitöö vaimse tervise probleemide tekkimist naistel, mis võib olla tingitud asjaolust, et traditsiooniliselt on naistel meestest rohkem perega seotud kohustusi. Lisaks on uuringutest selgunud, et töötajad, kelle tööpäevad on väga pikad, tarvitavad ka rohkem alkoholi, mis omakorda on erinevate terviseprobleemide allikaks. (Virtanen, 2011, lk 2485, 2488-2492)

Üha enam puututakse lääneriikides kokku olukorraga, kus erinevatest vaimse tervise probleemidest, nagu depressioon ja ärevus, on saanud levinud vaimsed häired, mis omakorda mõjutavad negatiivselt inimese tervist ja töösooritust. Eelnimetatud häired põhjustavad mitmeid erinevaid terviseprobleeme, nagu haigestumine ning elukvaliteedi ja produktiivsuse langus. (Reichenberg, 2007, lk 1073) Lisaks eelnevale, mõjutab töötaja töösooritust ka stress ning läbipõlemine ja kõik eelnimetatud tervisehäired on omavahel tihedalt seotud (Thayer, 2010, lk 431). Mõned uuringud on näidanud, et umbes 45% uutest depressiooni ning ärevuse juhtudest on seotud liigselt suurte nõudmistega tööl (Reichenberg, 2007, lk 1073).

Kuigi tööstressi osas ei ole ühtset definitsiooni, valitseb siiski üksmeel, et tegemist on olukorraga, kus inimesele esitatud ootused ja nõudmised ületavad tema suutlikkust (Work-related stress, 2010, lk 4). Stress on aga organismi seisund, mis ilmneb olukorras, kus on tegelik või eeldatav oht homöostaasile ehk organismi biokeemilisele tasakaalule, mis on põhjustatud füsioloogilistest, füüsilistest või psühholoogilistest stressoritest (Torres, 2010, lk 1563). Tööstressi komplikatsiooniks on läbipõlemine. Kui tööstress on ajutine tööga seotud pingeseisund, millega kaasnevad psüühilised ja vaimsed mured, siis läbipõlemise näol on tegemist inimese nii-öelda murdumisega pikaajalise stressi tagajärjel. Läbipõlemine toob kaasa vähenenud töösuutlikkuse ja töötulemuste halvenemise. (Lasalvia, 2011, lk 279)

Meditsiinikirjanduses (Lönnqvist, 2006) on välja toodud, et läbipõlemist tõlgendatakse kui tööga seotud stressorite mõjul astmeliselt arenevat seisundit, millele on omane pidev väsimus, töö mõistlikkuse tunde oluline vähenemine, küünilisus ja tööalase väarikustunde nõrgenemine. Samuti tekib inimesel tunne, et tema tööalased kompetentsid on vähenenud (Moya-Albiol, 2010, lk 630). Läbipõlemise korral on tööga seotud nõudmised ületanud inimese jõuvarud. Läbipõlemine ei teki äkitselt, kuid selle võib nii-öelda vallandada mõni tööl toimunud juhtum. Läbipõlemist soodustavad näiteks suur töökoormus, ebakindlus töökoha säilimise osas, töö rutiinsus, juhtide ja töökaaslaste toetuse puudumine. (Lönnqvist, 2006, lk 224) Hiljutised uuringud on näidanud, et tööstressi ning läbipõlemist mõjutavad enim organisatsiooni töökeskkonnast tulenevad asjaolud, mitte niivõrd töötaja isikust tulenevad faktorid (Lasalvia, 2011, lk 281). Kuigi läbipõlemine ei ole diagnostiline mõiste, on selle ennetamises ja ravis tähtsal kohal need töökohale suunatud tegevused, mis

aitavad vähendada töö hulka ja koormust. Mõned uurijad on leidnud, et läbipõlemine võib olla depressiooni osa. (Lönngqvist, 2006, lk 224)

1.3 Füüsiline töökeskkond ja selle mõju tervisele

Inimest ümbritsev füüsiline keskkond koondab enda alla erinevad tervise- ja tööohutuse teemad või keemiliste ainete, füüsiliste tegurite, ergonoomiliste ohtudega ning lisaks ka seadmete ohutuse, liikuvate seadmete juhtimise ohutuse, elektriohutuse, silmade vigastuse, kukkumise ning teiste vigastustega seotud probleemid. Eelnimetatud tegurite ilmumise korral võivad leida aset vigastused, mis kahjustavad raskelt töötaja tervist ning võivad põhjustada haigestumisi ning isegi surmajuhtumeid. (Tervise Arengu Instituut, 2010, lk 6-7, 18)

Hinnates füüsilise töökeskkonna mõju inimese tervisele, on oluline arvestada konkreetse sektori tööpetsiifikaga. Näiteks ehituse näol on tegemist valdkonnaga, kus erinevad vigastused ja kutsehaigused on tavapärased. Uuringute kohaselt on Suurbritannias tervelt 27% kõigist fataalsetest tööõnnetustest seotud just ehitussektoriga. (Eaves, 2016, lk 10) Oluliselt erinev on aga kontoritöö, mille puhul pole aktuaalne rääkida paljudest tavapäraest tööga seotud terviseriskidest – näiteks liigeste niiskusest ja müra (aktuaalne ehituse ja muude välitööde puhul), kokkupuudetest haigustekitajatega (aktuaalne meditsiinisektori puhul) ning vägivallaga seotud riskidest (aktuaalne julgeolekusektori puhul). Füüsilise töökeskkonna mõju inimeste tervisele on siiski oluline arvestada ka kontoritöötajate puhul, kuna istuv töö ja vähene kehaline aktiivsus on mitmete tõsiste terviseprobleemide üheks põhjuseks. (Lin, 2013, lk 263)

Lähtudes eeltoodust ning tulenevalt asjaolust, et inimene veedab suure osa oma ärkvel oldud ajast just töökohal, on hakatud pöörama rohkem tähelepanu meetmetele, mis motiveerivad kontoritöötajaid olema füüsiliselt aktiivsemad. Uuringud on näidanud, et eelkõige motiveerivad kontoritöötajaid piisavale kehalisele aktiivsusele töökohas paiknevad trennialad koos treeningseadmetega. Siiski on uuringute kohaselt tööandjate poolt loodud kehalise aktiivsuse programmide tegelik positiivne mõju töötajate füüsilisele aktiivsusele madal ning pigem soodustavad sellised meetodid inimese töövälisest kehalisest aktiivsusest. Samuti tuleb arvestada ka eri riikide eripäradega, kuna samad seaduspärasused ei kehti kõikides riikides. (Lin, 2013, lk 263-278)

Ettevõtjad, kes füüsilisele töökeskkonnale tähelepanu ei pööra, ei põhjusta mitte üksnes probleeme oma töötajatele ning nende lähedastele, vaid selline ettevõtja võib leida enda ka olukorrast, kus tema vastu esitatakse suur rahaline nõue siseriiklike või rahvusvaheliste töösuhetega seotud õigusaktide rikkumise tõttu (World Health Organization, 2010, lk 5). Väheoluline pole ka uuringutega kinnitust leidnud fakt, et tööandja, kes panustab töötajate ebatervislike eluviiside (näiteks vähene liikuvus) muutmisesse, hoiab pikemas perspektiivis kokku ettevõtte üldistelt tervishoiuga seotud kuludelt (Kelly, 2007, lk 253-254).

Nimetatud seisukohtadega võib nõustuda, kuna ka Eesti õigusaktid näevad ette tööandja vastutuse töötajale tekkinud kutsehaiguste eest (Vutt, 2008, lk 4). Isegi olukorras, kus töötajal pole kutsehaigust tekkinud, on terviseprobleemide tulemusena töölt puuduv inimene tööandja jaoks probleem, kuna tema töö peavad ära tegema teised töötajad ning lisaks kohustub tööandja osaliselt tasuma töötajale haigushüvitist (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 1999).

1.4 Väikeettevõtte töökeskkonna erinevus võrreldes suurettevõttega

Paljudele väikeettevõtetele on omane mitteformaalne suhtlus. Eelnimetatu tähendab seda, et enamik ettevõttesisesest kommunikatsioonist toimub mitteametlikus keskkonnas ning seda nii töötajate omavahelises suhtluses kui ka vestlustes töötajate ja juhtkonna vahel. Tihti puuduvad ka ametlikud nõuandeorganid või reglementeeritud protseduurid, mis puudutavad probleemide käsitlemist ning probleemid lahendatakse otseses töösuhtluses töökohal. Lisaks eelnevale töötavad väikeettevõttes töötajad sageli tihedas koostöös juhiga, mis tähendab seda, et tööandjal on suurem võimalus näha töökeskkonnaga seonduvat ning sealseid võimalikke riske, mida vähendada või kõrvaldada. Üheks väikeettevõtte märksõnaks on ka paindlikkus – kuna ettevõttel tuleb olla kohanemisvõimeline pidevalt muutuvas majanduskeskkonnas ning töötajad peavad täitma paljusid erinevaid tööülesandeid, on sellistele ettevõtetele omane suur kohanemisvõime. Enamasti on väikeettevõtete töötajatel ka hea ettekujutus ettevõtte toimimise mehhanismidest ning töökeskkonnast tulenevatest riskidest. (Baetens, 2008, lk 3)

Väikeettevõtte üheks eeliseks on ka otsuste langetamise protsessi kiirus. Kui suurettevõttes tuleb otsuste vastuvõtmiseks kooskõlastada see mitmel erineval juhtimistasemel, siis väikeettevõttes toimub otsustamine enamasti palju lihtsamalt. Väikeettevõttes on

juhtimistasandid hierarhilises mõttes enamasti tasapinnalised, mis tähendab seda, et töötaja saab oma küsimuse, ettepaneku või probleemiga pöörduda otse juhi poole. Eelnimetatu säästab oluliselt nii aega kui ka energiat. Väikeettevõtte üheks eeliseks on lisaks eelnevale töötaja kiirem kohanemisvõime, mis on võimalik tänu mitteametlikule suhtlusele ettevõtte kõigil tasanditel. (Baetens, 2008, lk 3)

Töökeskonnaga tegelemise seisukohalt võib väikeettevõttes esineda ka mitmeid puuduseid. Kuna tööandja üldiselt vastutab organisatsioonis paljude erinevate valdkondade eest, näiteks personalitöö, raamatupidamine ja igapäevane asjaajamine, ei pruugi juhil jääda piisavalt ressursi, et tegeleda ka töökeskonna, tervishoiu- ja ohutuspoliitikaga. Siinkohal peavad töötajad tööandjat toetama. Teiseks sagedaseks väikeettevõtte probleemiks on pikaajalise strateegia puudumine. Eelnimetatu tähendab, et probleemide ennetamisega ei tegeleta ning nende lahendamine võetakse päevakorda alles pärast probleemide tekkimist. Siia alla kuuluvad ka probleemid, mis puudutavad töökeskonda (tervishoid, tööohutus ja riskianalüüs) – tihtipeale hakatakse mainitud teemadega tegelema siis, kui mõni õnnetusjuhtum on juba aset leidnud. Mõislikum on aga riske ennetada ning töökeskonna riskifaktoritega tegeleda aegsasti. (Baetens, 2008, lk 4) Väikeettevõtete puhul on töötervishoiu ja -ohutuse puhul oluline arvestada ka võimalike finantsiliste probleemidega, mistõttu on riigiasutustel soovitatav pöörata väikeettevõtetele suuremat tähelepanu ja abistada neid töötajate tervise ning ohutusega seotud töötingimuste parandamisel (Potobsky, 1992, lk 620).

Eriti kiiresti on töötajate vaimse tervise probleemid tajutavad väiksemate organisatsioonide puhul, kus iga töötaja on pidevalt fookuses. Seega võib ka ainult ühel töötajal avalduvad probleemid halvata kogu ettevõtte toimimise. Töötaja produktiivsust tööl ning tema igapäevast elukvaliteeti mõjutavad negatiivselt tööealiste inimeste ebaterved eluviisid, probleemid tervisega ning varajane suremus. Samas pole inimese probleemide põhjus ja tulemus alati selgesti tuvastatav – näiteks stressis töötajad söövad sagedamini rämpstoitu ning pole selge, kumb asjaolu on teise põhjuseks. (Raulio, 2007, lk 259)

1.5 Advokaadi tööpetsiifika

Vastavalt Eesti Advokatuuri eetikakoodeksi §-le 4, mis käsitleb advokaadi sõltumatust, saab välja tuua, et advokaadil on õigusteenust osutades kohustus lähtuda advokatuuri organite õigusaktidest, seadustest ning kutse-eetika nõuetest. Ühtlasi on oluline juhendada

oma südametunnistusest ning lähtuda headest tavadest ning kommetest. (Eesti Advokatuuri Eetikakoodeks, 1999)

Samas sättes, mis käsitleb konfidentsiaalsust, on välja toodud, et advokaadi suhe oma kliendiga rajaneb usaldusel, mis tähendab seda, et informatsioon, mida advokaat on seoses õigusteenuse osutamisega teada saanud, on konfidentsiaalne. Advokaadil on kohustus hoida saladuses kogu teavet, mida ta on seoses õigusabi osutamisega teada saanud. Konfidentsiaalsuskohustusel ei ole ajalist piirangut, mis tähendab seda, et advokaat on kohustatud hoidma kogu talle kliendi kohta olevat teavet konfidentsiaalsena ka peale kutsetegevuse lõpetamist. (Eesti Advokatuuri Eetikakoodeks, 1999)

Lähtudes Eesti Advokatuuri Eetikakoodeksi §-st 7, mis käsitleb kõlvatut võistlust, saab välja tuua, et advokaat ei tohi leida kliente ebaausal teel, mis tähendab, et ei tohi kallutada teise advokaadi klienti vahetama advokaati. Keelatud on ka kliendi saamise eesmärgil halvustada teisi advokaate või advokaadibüroosid. Ühtlasi ei tohi advokaat avaldada väiteid, mis seavad kahtluse alla kolleegi asjatundlikkuse. (Eesti Advokatuuri Eetikakoodeks, 1999)

Kliendi huvide kaitsmine on advokaaditöö üheks põhiülesandeks – advokaadil tuleb õigusteenuse osutamisel lähtuda kliendi huvide kaitsmisest, eelistades kliendi huve enda ja kolmandate isikute huvidele. Advokaat peab õigusteenust osutades ning kliendi huve kaitstes kasutama kõiki võimalikke variante ja viise, kuid seejuures järgima seadust ning kutse-eetika nõudeid. Ühtlasi tuleb säilitada au ja väärikus. Advokaat tohib õigusabi osutamisel täita neid kliendi huve, mis ei ole seadusega vastuolus ega kahjusta advokaadi au ning väärikut. (Eesti Advokatuuri Eetikakoodeks, 1999) Õigusteenuse osutamisel on advokaadil kohustus põhjalikult uurida kõiki asjaolusid, tõendeid, õigusakte ja kohtupraktikat (Advokatuuriseadus, 2001).

Eetikakoodeksi §-s 12 on välja toodud, et advokaati ei tohi võtta vastu tööülesannet, kui tema töökoormus seda ei võimalda või teadmised ei võimalda antud valdkonnas kliendi huve parimal võimalikul viisil kaitsta. Ühtlasi ei tohi advokaat võtta vastu tööülesannet, kui ilmneb, et see on vastuolus seadusega. Advokaat on ülesande vastu võtnud, kui selle kohta sõlmitakse seadusele vastav õigusteenuse osutamise leping. (Eesti Advokatuuri Eetikakoodeks, 1999)

Advokaadi tegevuse üle teostab järelevalvet advokatuuri aukohus. Kui advokaat rikub õigusaktides või eetikakoodeksis sätestatud kohustusi, võib aukohus karistada advokaati noomitusega, rahatrahviga summas kuni 16 000 eurot, kutsetegevuse peatamisega kuni üheks aastaks või advokaadi advokatuurist välja heita. (Advokatuuriseadus, 2001)

Eeltoodust nähtuvalt on advokaadi töö pingeline, kuna advokaat peab tegema oma kliendi huvide kaitsmiseks kõik võimaliku, samas ei tohi advokaat selle tulemusena rikkuda seadusest, advokaatide eetikakoodeksist ja muudest õigusaktidest tulenevaid rohkeid nõudeid ning piiranguid. Töö pingelisust suurendab ka kliendisuhte olemus, milleks on usaldussuhe. Klient usaldab oma advokaati ja loodab tema oskustele, kogemustele ning teadmistele. Advokaat ei tohi seda kunagi unustada ja enda kliendi usaldust kuritarvitada. (Eesti Advokatuuri Eetikakoodeks, 1999)

2. UURING TERVISEDENDUSEST ADVOKAADIBÜROOS LMP

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada, millised on Advokaadibüroo LMP töötajate hinnangud töökeskkonna tervislikkusele, nii vaimse kui ka füüsilise töökeskkonna seisukohalt, kuidas tajuvad nad ettevõtte töökeskkonda ning millised on ettepanekud tervisedendamiseks tööl.

Nimetatud uuringust on ennekõike kasu Advokaadibüroo LMP juhtkonnal ja personalitöö eest vastutavatel isikutel, kelle igapäevatööks on organisatsiooni personalialaste küsimustega tegelemine ning töötingimuste ja töökeskkonna parendamine. Ühtlasi oli nimetatud magistritööst kasu töötajatel, kuna seeläbi selgusid asjaolud, mille rakendamine aitab nende töökeskkonda, nii vaimset kui ka füüsilist, senisest veelgi tervislikumaks muuta. Nimetatud uuringu tulemused ning selle põhjal koostatav tegevuskava on eeldatavasti kohaldatav ja rakendatav teistes Eesti advokaadibüroodes, kuna advokaadi tööpetsiifika on suures ulatuses kõikides advokaadibüroodes sarnane. Käesoleva uuringuga tuvastatavad probleemid ning nende lahendamiseks koostatav tegevuskava on tervisedenduse alaste meetmete ja olukorra kaardistamise järel kohaldatav ka teistele sama sektori ettevõtetele.

Antud töös otsis autor vastuseid alljärgnevatele küsimustele:

1. Kuidas hoolitsetakse Advokaadibüroos LMP töötajate tervise eest?
2. Millised on juhtkonnapoolsed tegevused ja panus tervisedendamisele organisatsioonis?
3. Millised on töötajate ootused tervisedenduse parandamiseks Advokaadibüroos LMP?
4. Milliseks hindavad ettevõtte töötajad oma vaimse töökeskkonna tervislikkust?
5. Millised on Advokaadibüroo LMP töötajate ootused vaimse töökeskkonna tervislikkuse suurendamiseks?
6. Milliseks hindavad Advokaadibüroo LMP töötajad oma füüsilist töökeskkonda?
7. Millised on töötajate ootused füüsilise töökeskkonna tervislikkuse tõstmiseks?

Küsimused olid teemavaldkondade kaupa jagatud kolme erinevasse blokki ning käsitlesid järgmist: tervisedendus Advokaadibüroos LMP, töökorralduse ja töö sisu mõju vaimsele tervisele, ületunnitöö mõju vaimsele tervisele ning füüsiline töökeskkond ja selle mõju inimese vaimsele tervisele. Nimetatud teemavaldkondade kohta informatsiooni saades oli võimalik analüüsida Advokaadibüroo LMP töökeskkonna tervislikkust ning käsitleda tervisedendust.

Töötajate ja juhtkonnaga läbiviidud poolstruktureeritud intervjuu on toodud käesoleva magistritöö lisas nr 1. Intervjuu käigus intervjuueeritavatele esitatud küsimused on osaliselt koostatud Tervise Arengu Instituudi poolt 2014. aastal läbiviidud uuringus „Töökoha tervisedenduse uuring 2014“ esitatud küsimuste eeskujul, kuid neid on modifitseeritud lähtudes Advokaadibüroo LMP spetsiifikast. Samuti on küsimuste sõnastamisel lähtutud „Pere- ja töötajasõbralike ettevõtete“ konkursil osalenud Advokaadibüroo Sorainen 2010. aasta nägemusega tervisedendusest.

2.1 Advokaadibüroos LMP läbiviidud uuringus kasutatud meetod ja valim

Uurimismeetodina kasutas töö autor käesoleva magistritöö raames läbiviidavas organisatsiooniuuringus andmete kogumiseks poolstruktureeritud intervjuud. Kuna Advokaadibüroo LMP näol on tegemist väikeettevõttega, oli kõigi meeskonnaliikmetega, sealhulgas juhtkonnaga, ajaliselt võimalik personaalselt vestelda ning seeläbi informatsiooni koguda. Kuna töö autor on antud organisatsiooniga tuttav, täites ettevõttes personalitööd puudutavaid ülesandeid, olid seeläbi olemas ka teadmised ettevõtte toimimisest ning ametikohtade tööpetsiifikast. Uuringu küsimused olid enne intervjuud teemablokkidesse jagatud ning uuringusse kaasati terve ettevõtte meeskond, kuhu kuulus kokku 11 inimest (9 töötajat ning 2 juhtkonnaliiget) ning seetõttu oli valim kõiki inimesi kaasav.

2.2 Poolstruktureeritud intervjuu Advokaadibüroos LMP

Advokaadibüroo LMP kontor asub kolmes Eesti linnas: Tallinnas, Tartus ja Valgas. Kuna Valgas on vaid üks vandeadvokaat, kes seoses oma igapäevatööga viibib palju Tartus, on tulemusi analüüsid arvestatud, et Valgas töötav inimene kuulub Tartu kontori alla. Kõigi meeskonnaliikmetega, sealhulgas juhtidega, viidi läbi personaalne poolstruktureeritud intervjuu. Intervjuud toimusid veebruaris 2016. Uuringus osalesid kõik ettevõtte 11 inimest, sealhulgas juhid ehk valim on kõiki inimesi kaasav: 4 Tallinna kontori liiget ning 7 Tartu büroo inimest. Intervjuud toimusid Tartu ja Tallinna kontoris kohapeal ning need viis läbi töö autor isiklikult. Ametikohtade lõikes intervjueris töö autor juhtkonda, advokaate, juristi ning tugipersonali (assistent ja juriidiline assistent). Poolstruktureeritud intervjuude andmeanalüüsi koostamisel kasutas töö autor intervjuude transkriptsiooni. Kuna üks juhtkonda kuuluv inimene, kelle töökoht asub Tallinnas, tegeleb lisaks ettevõtte igapäevasele juhtimisele ka aktiivselt advokaaditööga, kajastuvad tema seisukohad

uuringus osaliselt advokaaditööd puudutavates teemavaldkondades. Teine juht, kelle töökoht asub Tartus, tegeleb ennekõike Tartu kontori ja sealsete inimeste juhtimisega.

Käesolevas magistritöös läbiviidud poolstruktureeritud intervjuus esitatud küsimuste vastused kirjutab töö autor üles, mille abil viis läbi kvalitatiivse sisuanalüüsi. Vastustes antud olulisemad tsitaadid on lisatud käesolevasse magistritöösse.

Läbiviidud uuringu käigus selgunud tulemused kõrvutas töö autor osaliselt Tervise Arengu Instituudi (edaspidi: TAI) poolt 2014. aastal läbiviidud uuringu „Töökoha tervisedenduse uuring 2014“ tulemustega. Kuna toimunud uuring oli Advokaadibüroos LMP läbiviidavast organisatsiooniuuringust laiem, kasutas töö autor võrdlusandmete saamiseks antud tulemusi osaliselt. Advokaadibüroos LMP läbiviidud organisatsiooniuuringu teemavaldkonnad kattusid osaliselt TAI poolt koostatud uuringuga ning sisaldasid järgmiseid ühiseid teemasid: tervisedendus, organisatsiooni füüsiline töökeskkond ja ettevõtte töötajate vaimne tervis. Kuigi valdkonnad olid paljuski kattuvad, on intervjuus kasutatud küsimusi kohandatud ning juurde on lisatud mõned küsimused advokaaditöö eripära kohta. Käesoleva magistritöö lisas olevas küsimustikus on advokaaditöö eripärasid puudutavaid küsimusi tervisedendust käsitlevas teemablokis (1. teemablokk) ning ka töökorralduse ja ületunnitöö mõju vaimsele tervisele puudutavates teemablokkides (2. ja 3. teemablokk). Lisaks kõrvutas töö autor saadud uuringu tulemused „Pere- ja töötajasõbralike ettevõtete“ konkursil osalenud Advokaadibüroo Sorainen 2010. aasta nägemustega tervisedendusest.

2.3 Tervisedenduse käsitlus

Tulenevalt eelnevast, on tervisedenduse käsitluse loomisel aluseks võetud „Töökoha tervisedenduse uuring 2014“ raport ning „Pere- ja töötajasõbralike ettevõtete“ konkursil osalenud Advokaadibüroo Sorainen nägemus tervisedendusest. Mõlemast uuringust saadav informatsioon on edasise tegevuskava koostamiseks ning laiapõhjalisemate järelduste tegemiseks osaliselt kõrvutatud Advokaadibüroos LMP läbiviidud uuringu tulemustega. Osaliselt seetõttu, et kõik teemavaldkonnad ei ole uuritava ettevõtte seisukohalt aktuaalsed.

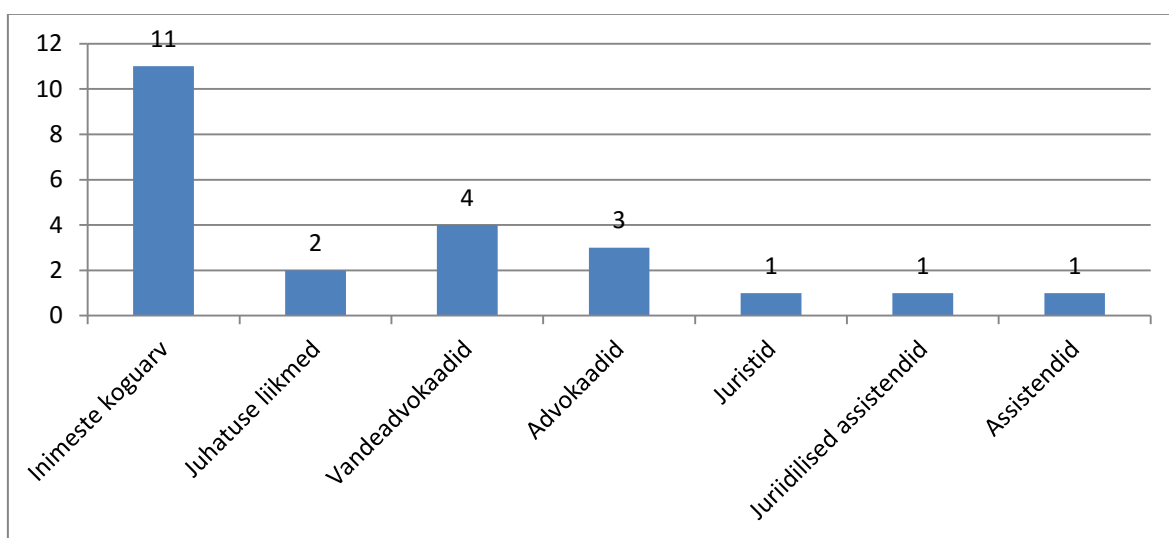
Advokaadibüroos Sorainen on saanud tavaks sisekoolituste eelistamine sisseostetud koolitusele ning nende hulka on varasemaga võrreldes oluliselt suurendatud. Kuna üha rohkem koolitatakse töötajaid oma jõududega, annab see võimaluse pakkuda klientidele varasemast paremat teenust efektiivsemalt ja odavamalt hinnaga. Lisaks eelnevale pakub

nimetatud ettevõtte oma töötajatele liikuvat tööaega, mis tähendab seda, et ei ole oluline, mis kell inimene tööle tuleb – tähtis on see, et töö on tehtud. Regulaarselt korraldatakse ka pereüritusi, mis tavaliselt leiavad aset 3-4 korda aastas. Vastavalt vajadusele on töötajal võimalik kasutada aastas paari-kolme tervisepäeva, kui tunneb, et on kas ise haige või peab lapse tervise tõttu koju jääma ning ei soovi haiguslehte võtta. (Advokaadibüroo Sorainen, 2010) Eelnevalt nimetatud temavaldkondi, mis puudutab inimeste koolitamist, paindlikku tööajakorraldust, töötajate isiklike vajadustega arvestamist ning ühisürituse korraldamist, käsitletakse ka TAI poolt koostatud „Töökoha tervisedenduse uuring 2014“ raportis.

3. UURINGU TULEMUSED

3.1 Advokaadibüroo LMP lühitutvustus

Advokaadibüroo LMP kollektiivi keskmine vanus on 30.4 eluaastat ning inimesed töötavad nii Tallinna kui ka Tartu kontoris. Uuringus osales kokku 11 inimest. Tallinna kontoris on koos juhiga 4 inimest ning Tartu kontoris on koos juhiga 7 inimest. Ettevõttes on esindatud järgmised ametikohad: juhatuse liige (2), vandeadvokaat (4), advokaat (3), jurist (1), juriidiline assistent (1) ja assistent (1). Üks juhatuse liikmetest on ka ise vandeadvokaat.



Joonis 2 Advokaadibüroo LMP koosseis.

Allikas: Töö autori koostatud (2016).

3.2 Tervisedendus

Advokaadibüroos LMP ei ole siiani tervisedendusega tegeletud ning seda ei füüsilise ega ka vaimse tervise osas. Ühtlasi ei ole ettevõttes tegeletud ka selle hindamise ega planeerimisega. Samuti ei ole korraldatud tervisedenduse alaseid töörühmi. Nimetatud seisukohal olid nii ettevõtte töötajad kui ka juhtkond ja seda sõltumata linnast, kus inimene töötab. Tartu kontori töötajate hinnangul ei ole see ka vajalik. Üks sealsetest advokaatidest tõi välja: „Minu hinnangul ei loo tervisedendusega tegelemine meie ettevõttes lisaväärtust.“ Veel lisas ta: „Kuna tegemist on väikeettevõttega, tegeleb juhtkond kõige tervist puudutavaga alateadlikult ning jooksvalt ja nende poole saab alati küsimuste või murede korral pöörduda.“ Tervisedenduse vastu tundis huvi vaid Tallinna kontori

juriidiline assistent, kes ütles: „*Tunnen tervisedenduse vastu huvi, kuna see aitab mul olla teadlikum enda tervise parandamise võimalustest ning ennast arendada.*“ Vesteldes juhtkonnaga, selgus, et nad ei näe vajadust tegelemaks tervisedendusega süstemaatiliselt ja igapäevaselt. Nii Tallinna kui ka Tartu kontori juht tõid välja, et nad ei ole siiani tervisedendusega teadlikult ja sihipäraselt tegelenud, kuid püütakse arvestada kõigi töötajate soovidega, mis kaudselt või otseselt puudutavad inimese tervist. Tallinna kontori juht ütles: „*Oleme töötajatele loonud kaasaegse töökeskkonna koos tööks vajaliku tehnikaga ning ergonoomilise mööbliga ja kui on midagi, mida saame veel paremaks muuta, on kõik ettepanekud oodatud.*“ Intervjuude käigus selgus, et tervisedendust puudutava dokumentatsiooni olemasolu vastu Advokaadibüroos LMP tundis ainukesena huvi Tallinna kontori juriidiline assistent ning ülejäänud inimesed selleks vajadust ei näinud, põhjendades seda ettevõtte väiksusega ning võimalusega nendel teemadega jooksvalt tegeleda.

Intervjuude tulemused näitasid, et vajadust tervisedendusega tegelemiseks ei nähta, kuna puudub antud valdkonna tundmine ning ei teata, mida see endast kujutab, sest varasemat kokkupuudet ei ole olnud – nimetatud seisukohal olid kõik Advokaadibüroo LMP inimesed. Lähtudes uuringu tulemustest, saab välja tuua, et ettevõttes ei tegeleta tervisedendusega – seda vähemalt mitte teadlikult ning eelnimetatu vastu tundis huvi ettevõtte 11st inimesest vaid 1 töötaja.

Kuigi kõik Advokaadibüroo LMP töötajad olid seisukohal, et ettevõttes tervisedendusega ei tegeleta, tõid kõik töötajad intervjuu käigus välja erinevaid nüansse, kuidas juhtkond hoolitseb töötajate tervise eest. Välja toodi 5 põhilist tegurit: tööandja on loonud kõigile tingimustele vastava füüsilise töökeskkonna, mis omakorda toetab vaimset tervist ja aitab tulla toime pingeliste olukordadega (töötingimused ja töövahendid) ning võimaluse oma tööaega ise planeerida. Advokaadid, kes on eelnevalt ka teistes advokaadibüroodes töötanud, tõid välja, et töökoormust hoitakse mitmete konkurentidega võrreldes väiksemana. Lisaks on tööajal võimalik vastavalt vajadusele tegeleda ka isiklike asjadega (näiteks arsti juures käimine, muud töövälised tegevused) ning arvestatakse õppivate töötajatega ja sellest tulenevalt töökoormusega (osalise töötaja pakkumine).

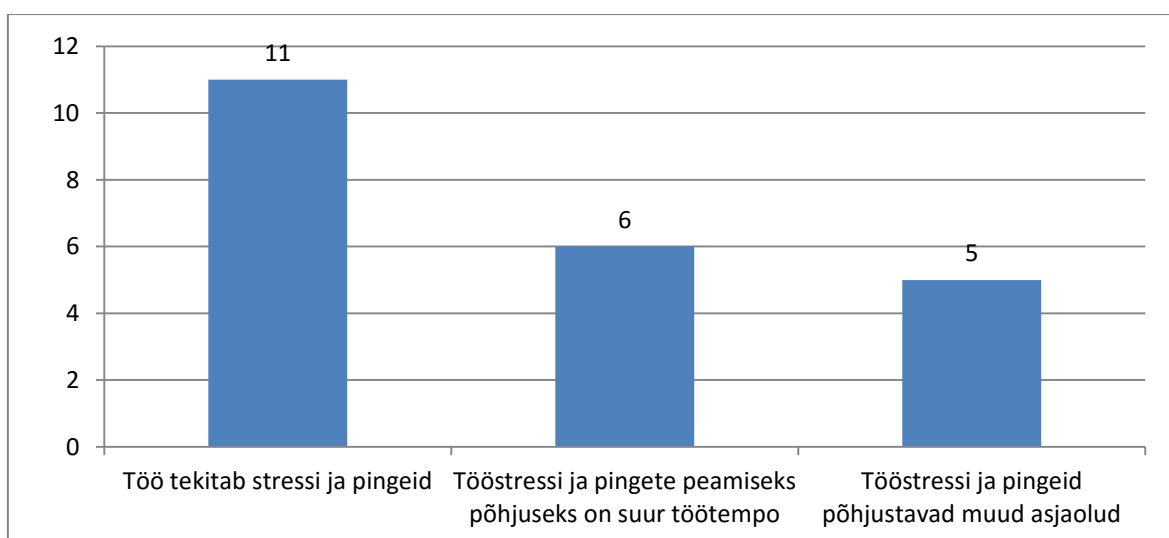
3.3 Töökorralduse ja töö iseloomu mõju vaimsele tervisele

Vaimset tervist mõjutavate pingeliste olukordadega ning stressiga puutuvad kokku kõik Advokaadibüroo LMP 11 inimest, sealhulgas juhtkond. Stressoritena ja pinge tekitajatena toodi välja 8 peamist tegurit: tähtaegade kuhjumine, hooajaliselt suurenev töökoormus, pingelised läbirääkimised võlgnikega võlgnevuste tasumise teemal, ootamatud tööülesanded, mille tõttu tuleb teha muudatusi päevakavas, konfliktised kliendid, menetlusnormide vaba tõlgendamine mõningate kohtunike poolt, kliendi soovimatus aru saada ning kriitiliselt hinnata probleemi lahendamise võimalusi ning emotsionaalsed kliendid (nutmine, karjumine). Juhtivpartner/vandeadvokaat tõi omaltpoolt välja: „*Kui mitmed tähtajad kuhjuvad, siis on töö pingeline ning võib tekkida raskusi prioriteetide seadmisel.*“ Ühtlasi lisas ta: „*Tuleb olla valmis suhtlemiseks erinevate klientidega, kes mõnikord ei suuda adekvaatselt hinnata enda õigusliku probleemi võimalikke lahendusi või lahenduste puudumist olukorras, kus on tegemist perspektiivitu vaidlusega.*“ Üks advokaatidest selgitas lisaks: „*Advokaadi tööpetsiifika on tegeleda ainult probleemidega, kuid kogemused aitavad teiste probleemide mitte hinge võtta ja ennast mõjutada lasta.*“ Eelnevast tulenevalt saab välja tuua, et tööst põhjustatud vaimselt pingeliste olukordadega ning stressoritega puutuvad Advokaadibüroos LMP kokku kõik meeskonnaliikmed, kuid põhjused on erinevad ning sõltuvad ennekõike konkreetse inimese tööpetsiifikast.

Töötempo reguleerimise võimalus on enamikel töötajatel olemas, kuid see ei ole alati piisav. Intervjueerides nii Tallinna kui ka Tartu kontorite inimesi: advokaate, juristi assistenti ning juriidilist assistenti, tõi kõik välja, et kuigi advokaadid ning jurist saavad oma töötempot teataval määral reguleerida, ei ole see alati piisav ning ei sõltu töötajatest ega ka juhtkonnast. Üks advokaat selgitas: „*Kuigi enamasti on võimalik uusi kliendijuhtumeid vastu mitte võtta, kui töökoormus ei luba, siis täies ulatuses seda vältida ei ole võimalik, kuna töövaldkonnad on enamasti advokaatide vahel ära jagatud ning igaihel on oma meelisvaldkond.*“ Ühtlasi lisas ta: „*Erinevate õigusorganite poolt on tähtajad paika pandud, mida tuleb järgida ning mida advokaat ise muuta ei saa – kui tähtajad sattuvad kõik samasse perioodi, tekitab selline olukord stressi.*“

Töötempo on suur ning mõjub vaimselt kurnavalt 6 inimesele 11st. Vesteldes Tallinna ja Tartu kontori meeskonnaga, sealhulgas juhtkonnaga, oli üle poole vastajatest seisukohal, et nende igapäevane töötempo on suur ning teha on palju, mis omakorda tekitab stressi ja mõjub vaimselt kurnavalt. Mõlema juhi hinnangul ei ole aga töötajate töötempo suur –

nemad põhjendasid oma seisukohi sellega, et tööajaarvestuse programmist ei nähtu suurt töökoormust ega ületundide tegemist. Ka ülejäänud 5 inimest seda ei kinnitanud, vaid olid seisukohal, et töötempo võib hooajaliselt olla erinev, kuid koormus ei ole liigselt suur ning stressi ja pingeid ei tekita mitte tööhulk, vaid keerulised ja emotsionaalsed kliendid. Nimetatud seisukohad ei erinenud kontorite ega advokaadi tööspetsiifikast tulenevalt. Enam kui poolte vastanute hinnangul on tööstressi ja pingete peamiseks põhjuseks suur töötempo, ülejäänud vastajad aga olid seisukohal, et tööstressi ja pingeid põhjustavad muud asjaolud. 6st inimesest, kelle hinnangul on tööstressi ja pingete peamiseks põhjuseks suur töötempo, on 5 advokaadid ja 1 jurist.



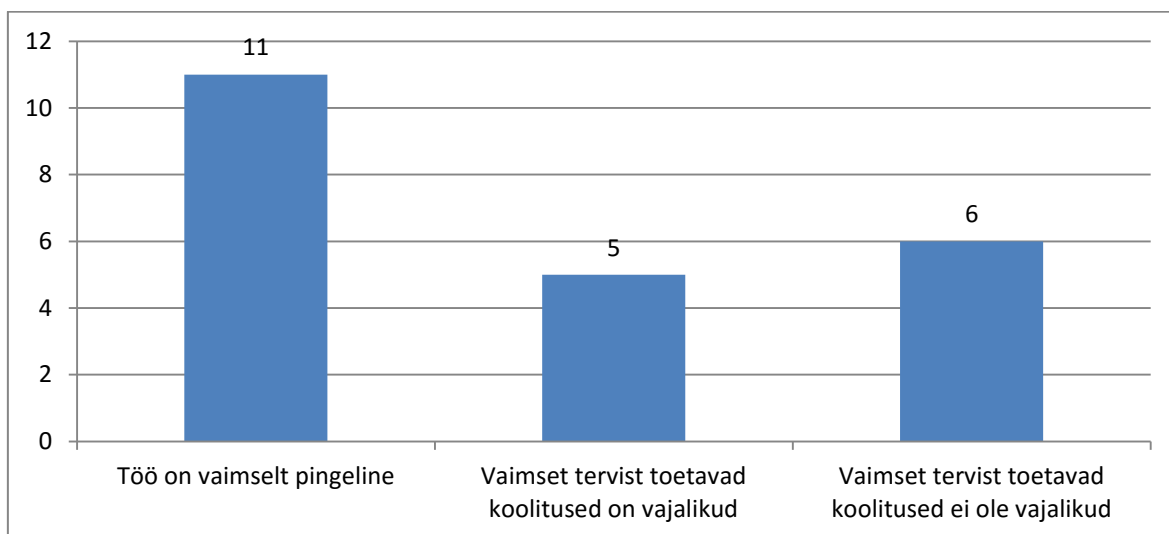
Joonis 3 Tööst tingitud stress ja pinged Advokaadibüroos LMP.

Allikas: Töö autori koostatud (2016).

Advokaadibüroo LMP juhtkond ei paku oma töötajatele vaimset tervist toetavaid koolitusi. Intervjuu käigus selgus, et kuna vaimselt pingeliste olukordadega ning erinevate stressoritega puutuvad kokku kõik ettevõtte 11 inimest, siis nii mõnigi töötaja tunneb huvi vaimset tervist toetavate koolituste vastu. Kokku tundis sedasorti koolituse vastu huvi 5 ettevõtte meeskonnaliiget. Koolituste teemad, mille vastu huvi tunti, olid järgmised: stressijuhtimisega seotud koolitused, läbipõlemist ennetavad koolitused, keeruliste klientidega suhtlemise koolitused, suhtlemisoskuse temalised koolitused ja ajajuhtimise koolitused.

Tallinna kontori juht kommenteeris: „Kuna Advokaadibüroo LMP advokaadid on Eesti Advokatuuri liikmed, on kõigil advokaatidel kohustus osaleda advokatuuri poolt

korraldatavatel koolitusel.“ Ühtlasi lisas ta: „Nimetatud koolitusi on palju ning need on ennekõike juriidilise sisuga, kuid harva võib sealt leida ka koolitusi muudel teemadel, näiteks stressiga toimetuleku koolitused, kus saavad osaleda kõik ettevõtte töötajad, sõltumata ametikohast“ Samuti ütlesid mõlema kontori juhid, et töötajad ei ole nende poole kunagi antud teemadel pöördunud. Tulenevalt eelnevast saab välja tuua, et kuna igapäevane töö on vaimset pingeline, tunneb vaimset tervist toetavate koolituse vastu huvi suur osa ettevõtte inimestest.



Joonis 4 Vaimset tervist toetavate koolituse vajalikkus Advokaadibüroos LMP.

Allikas: Töö autori koostatud (2016).

Töökorralduse osas on Advokaadibüroo LMP töötajate igapäevane töökorraldus paindlik ning tööandja võimaldab ka individuaalset tööaega ja kodus töötamise võimalust. Eelnimetatud kinnitasid intervjuude tulemused: ettevõtte 9st töötajast tõid seda esile 7 inimest. Ka juhtkond saab oma tööpäeva paljuski ise kujundada. Kuna Advokaadibüroo LMP tugipersonalile, kelleks on Tallinna kontori juriidiline assistent ja Tartu kontori assistent, ei võimaldata paindlikku tööaega, on nemad kaks need, kes töö spetsiifikast tulenevalt ei saa oma tööpäeva pikkust ja töötamise aega ja kohta ise mõjutada.

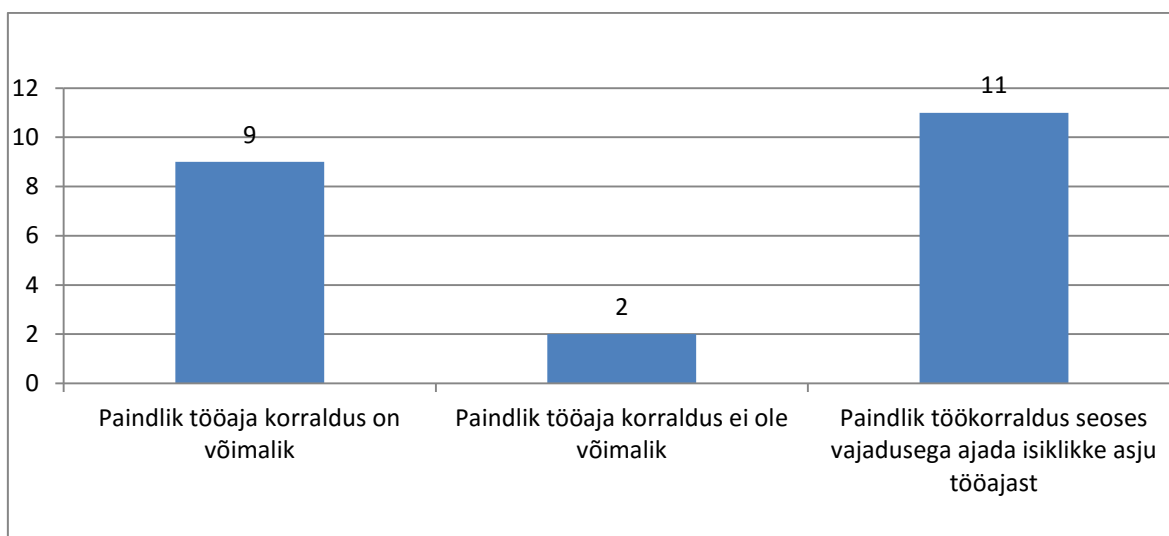
Töötaja A tõi välja: „Vajadusel saan töötada kodus, mis on vahel väga oluline ning ühtlasi on mul võimalik oma tööpäeva ise paljuski kujundada.“ Teine töötaja lisas: „Mulle meeldib, et töötajat usaldatakse ning ei ole pidevat kontrolli selle üle, kas tööülesanded on tehtud või mitte ning ma saan oma aega paljuski ise reguleerida.“ Intervjuu käigus ütles aga juriidiline assistent, et tema jaoks ei ole probleemiks see, et puudub paindlik

töökorraldus, kuna ta mõistab, et tulenevalt tööspetsiifikast tuleb tal vastata e-kirjadele, võtta kontoris vastu kliente ning vastata üldtelefonile ning seetõttu ei ole kodus töötamine või individuaalne töökorraldus siinkohal võimalik. Ühtlasi lisas ta: „*Mulle meeldib töötada just kontoris, mitte kodus, kuna siis on tagatud töömeeleolu ja produktiivsus, mida võivad kodus segada mitmed kõrvalised tegurid.*“ Juriidiline assistent lisas: „*Kontoris on toredad kolleegid, kellega saab suhelda ja vajadusel nõu küsida.*“ Ka Tartu kontori assistent on oma praeguse töökorralduse ning kellajaliselt paika pandud tööpäeva pikkusega rahul, kuna see võimaldab tal tööpäeva lõpetada täpselt kell 17.00 ning pärast seda tegeleda oma isiklike asjadega.

Kuigi kõigile töötajatele, väljaarvatud assistentidele, pakutakse paindlikku tööaja korraldust, individuaalset tööaega ning kodus töötamise võimalust, kasutatakse neist vaid paindlikku tööaja korralduse võimalust. Seda kasutavad 9st töötajast 7 inimest ning mõlemad juhtkonda kuuluvad inimesed. Paindlik tööaja korraldus tähendab töötajate hinnangul Advokaadibüroo LMP kontekstis seda, et töötajad tulevad tööle, kas mõnevõrra hiljem ja lahkuvad samuti hiljem või tulevad varem ning lahkuvad varem. Intervjueeritud tõi ka välja, et kui töökoormus on mingil ajahetkel madalam, kasutatakse võimalust töölt varem lahkuda ning kui töötempo on suurem, ollakse tööl jällegi kauem. Üks töötajates ütles: „*Advokaaditöö puhul on oluline, et töö oleks tehtud ning kliendi huvid kaitstud ja tähtaegades kinni peetud – pole oluline, mis kellaajal või kus kohas tööd teha, kuna oluline on tulemus, mitte kohalolu kontoris.*“

Kaugtöö tegemist täies mahus, ehk pidevat töötamist ettevõtte tööruumidest eemal, ei pooldanud ükski töötaja ega ka juhtkond, ning põhjustena toodi välja erinevaid tegureid: töö- ja eraelu piirid hägustuvad, töösooritus ei ole niivõrd hea, kuna inimene on töökeskkonnast eemal, ei ole võimalik nii lihtsalt küsida nõu ning suhelda kolleegidega, töösooritus võivad segada kõrvalised tegurid. Töötaja A lisas: „*Olen sedasorti inimene, kes teeb tööd tööl ja kodus puhkab – vajadusel olen tööl kauem, kuid koju ei soovi tööd viia.*“ Ühtlasi ütles ta: „*Töö- ja eraelu peavad olema lahus – vastasel juhul puudub võimalus ennast korralikult välja puhata.*“ Kuigi Advokaadibüroo LMP juhtkond võimaldab oma töötajatele paindlikku tööaja korraldust, kaugtöö tegemise võimalust ning individuaalset tööaega, kasutatakse vaid paindlikku tööaega. Seda kasutavad kõik, kellel tulenevalt tööspetsiifikast on nimetatud võimalus olemas.

Töökorraldus on paindlik ka selles osas, mis puudutab töötajate vajadust tegeleda töö ajast isiklike asjadega, kui see ei ole töövälisel ajal võimalik, näiteks arsti juures käimine. Eelnimetatu tõi välja kõik 9 töötajat. Tööandja võimaldab seda töötajate hinnangul alati. Tallinna kontori vandeadvokaat tõi välja: „*Olen osalise koormusega Tallinna Tehnikaülikooli lektor ning loengute andmine leiab mõnikord aset tööpäeva sees ning tööandja võimaldab mul käia tööaja sees ülikoolis loenguid andmas.*“ Ka mõlema kontori juhid ütlesid, et pakuvad oma töötajatele paindlikku töökorraldust ning vabadust olukorras, kus tööpäeva sees on vaja tegeleda isiklike asjadega, kui see ei ole võimalik töövälisel ajal.

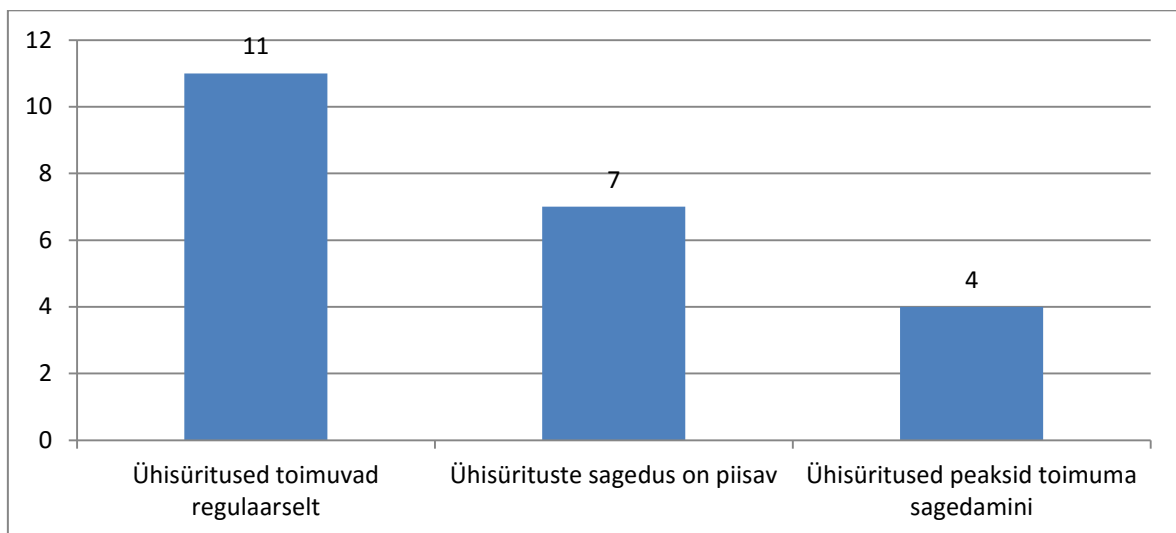


Joonis 5 Töökorralduse ja tööajakorralduse paindlikkus Advokaadibüroos LMP.

Allikas: Töö autori koostatud (2016).

Lisaks paindlikule töökorraldusele ning tööajakorraldusele, pööratakse Advokaadibüroos LMP tähelepanu ka ühisürituste regulaarsusele. Kõik ettevõtte 9 töötajat ning 2 juhtkonnaliiget, kokku 11 inimest, tõi välja, et ühiseid koosviibimised on ettevõttes saanud tavaks ning need toimuvad regulaarselt. Tallinna kontori juht ütles: „*Siiani on kõik ühised koosviibimised, välja arvatud näiteks jõulupeod, toimunud enamasti tööpäeva sees ning tegemist on poolformaalsete üritustega.*“ Ühtlasi lisas ta: „*Esimene osa on tavaliselt formaalne ning arutatakse töökorraldusega seotud teemasid, kuid ülejäänud päev möödub vabas õhkkonnas.*“ Tartu kontori juht ütles: „*Ühised koosviibimised toimuvad kord kvartalis, kuna selleks ajaks on kogunenud teemasid, mida üheskoos arutada ning samas ei kannata ka töölaud.*“

Inimesi intervjuerides selgus, et ettevõtte 11st liikmest soovib ühisürituste tihedamat toimumist 4 inimest. Vastanud tõid välja, et soovitakse mitteformaalseid üritusi, mille kaudu on võimalik teineteist paremini tundma õppida ja ühiselt koos toredalt aega veeta. Tallinna kontori juht ütles: „*Sedasorti koosviibimised tugevdavad nii-öelda tiimitunnet.*“ Võimalike variantidena toodi välja: kino- ja teatrikülastus, *bowling* ning erinevad ettevõtmised värskes õhus. Ülejäänud 7 inimest hindas aga juba toimuvaid koosviibimisi piisavaks ega soovinud lisäüritusel osaleda. Üks töötaja ütles: „*Igapäevatöö on piisavalt intensiivne ning väsitav – seetõttu soovib oma vaba aega ise kujundada ja ennast igaks tööpäevaks välja puhata.*“ Advokaadibüroos LMP toimuvad ühisüritused küll regulaarselt, kuid 4 inimest on avaldanud soovi veeta ühiselt, terve meeskonnaga, aega tihedamini.



Joonis 6 Ühisüritused Advokaadibüroos LMP.

Allikas: Töö autori koostatud (2016).

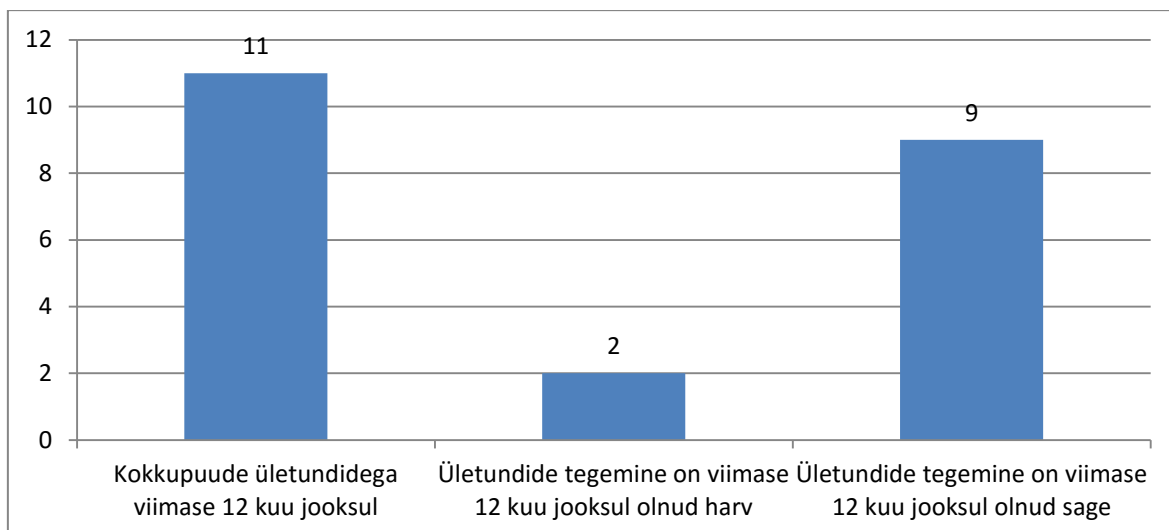
3.4 Ületunnitöö mõju vaimsele tervisele

Viimase aasta jooksul on teinud ületunde kõik Advokaadibüroo LMP 11 inimest. Ületundide tegemise põhjustena toodi välja 4 peamist tegurit: hooajaliselt kasvav töökoormus (koormus võib olla suurem perioodil sügisest kevadeni), haiguste- ja puhkuseperiood, kus paljud inimesed viibivad töökohalt eemal ning seetõttu on töökoormus teistel suurem, tähtaegade kuhjumine samasse ajavahemikku ja ootamatud tööülesanded.

Kõige vähem puutuvad ületundide tegemisega kokku assisteerivatele töökohtadel olevad inimesed, nagu Tallinna kontori juriidiline assistent ja Tartu kontori assistent. Nemad on

seisukohal, et ületundide tegemist on olnud, kuid see on harv ning tuleneb pigem sellest, kui üks neist on töökohalt eemal, kas puhkuse või haiguse tõttu. Tallinna kontori juriidiline assistent ütles: „*Tulenevalt oma ametikoha spetsiifikast, ei ole mul selliseid ootamatuid tööülesandeid, mis nõuavad kiiret reageerimist ning sellest tulenevalt ületundide tegemist, kuna mina õigusteenust ei osuta*“. Intervjuude käigus selgus, et kõik ülejäänud Advokaadibüroo LMP töötajad ja juhtkond puutuvad ületundide tegemise vajadusega kokku sageli. Nemad tõid põhilise tegurina välja, et ületundide tegemine on paljuski tingitud sellest, et erinevad tähtajad, mida töötajatel ja juhtkonnal ei ole võimalik mõjutada, kattuvad ning seetõttu võib töökoormus periooditi tõusta. Töötaja A tõi välja: „*Olen küll tööaega planeerides suurel määral iseseisev, mis võimaldab mul töötempot päevade lõikes ise reguleerida ja vajadusel viibida pikematel lõunatel, kuid määravaks on siiski kliendi juhtumiga seotud tähtajad, millest tuleb punktuaalselt kinni pidada ning mille mõjutamise võimalust mul ei ole.*“ Teine töötaja lisas: „*Õigusteadust õppima minnes, sooviga advokaadiks saada, olin arvestanud sellega, et tööpäeva pikkus võib nimetatud elukutse puhul olla rohkem kui kaheksa tundi ning minu kogemus näitab, et võrreldes teiste advokaadibüroodega, on Advokaadibüroos LMP ületundide tegemist siiski palju vähem.*“

Intervjueerides juhtkonda, tõid nemad välja, et kuigi ületundide tegemine toimub ning nad on sellest teadlikud, ei pooldata ületunde ning selles osas töötajatele survet ei avaldata. Samuti lisasid mõlema kontori juhid, et kuigi ületundide tegemisest teatakse, ei kinnita nende tegemise vajalikkust tööajaarvestuse programm, millest on näha, kui suure summa ja millise ajakuluga kliendile arveid tehakse. Samuti lisas Tallinna kontori juht: „*Kuna üks osa töötaja sissetulekust moodustab tema poolt tehtud käibelt saadav boonus, siis on töötajatel pigem soov teha ületunde, et seeläbi oma sissetulekut suurendada.*“ Tulenevalt eelnevast saab välja tuua, et ületundide tegemisega puutub tihti kokku ettevõtte 11st inimesest 9 ning ülejäänud 2 ütlesid, et ületundide tegemine on harv ja pigem erandlik olukord.



Joonis 7 Ületundide tegemine Advokaadibüroos LMP.

Allikas: Töö autori koostatud (2016).

Ületundide tegemine avaldab Advokaadibüroo LMP inimeste vaimsele tervisele negatiivset mõju. Intervjuude käigus tõid nii töötajad kui ka juhtkond välja järgmised tegurid: töö- ja eraelu piirid hägustuvad, kuna tööga seonduvale mõeldakse ka vabal ajal, eraelu jääb tagaplaanile, kuna inimene kasutab talle ettenähtud vaba aega tööülesannete täitmiseks, inimene tunneb ennast jõuetuna, kuna ei saa tööülesannetega töö ajal hakkama, tööpäev on ületundide tõttu veelgi pikem ning peale seda ei ole enam jõudu vaba aja veetmisega tegeleda, inimene on väsinud ning kardab, et töös võib tekkida vigu, mistõttu tuleb kulutada täiendavat aega tehtud töö ülekontrollimiseks.

Vastajatest advokaadid ning jurist tõid välja, et ületunde tehakse iganädalaselt, kuid mitte igapäevaselt. Ühtlasi lisasid nad, et kuna töötempo sõltub paljuski kliendist ja erinevates tähtaegadest, võib mõnel päeval olla kiire ning tuleb teha ületunde, kuid teisel päeval on jällegi rahulikum. Analüüsides advokaatide ja juristide poolt antud vastuseid ületundidele ajalises mahus, saab välja tuua, et iga advokaat ja jurist teeb nädalas keskmiselt 5 ületundi. Assistent ning juriidiline assistent ületunde ei tee ning see on nende puhul pigem erandlik.

3.5 Füüsiline töökeskkond ja selle mõju tervisele

Büroohonete ja kontoripinnaga ollakse suures osas rahul. Tallinna kontori inimesed tõid välja personaalse tööruumi, privaatsuse, töökeskkonna kaasaegsuse ja hea asukoha: igas kabinetis ja ruumis on võimalik temperatuuri vastavalt soovile reguleerida, igal inimesel on enda personaalne kabinet, bürooruumid on kaasaegsed ja avarad, büroohoone asub

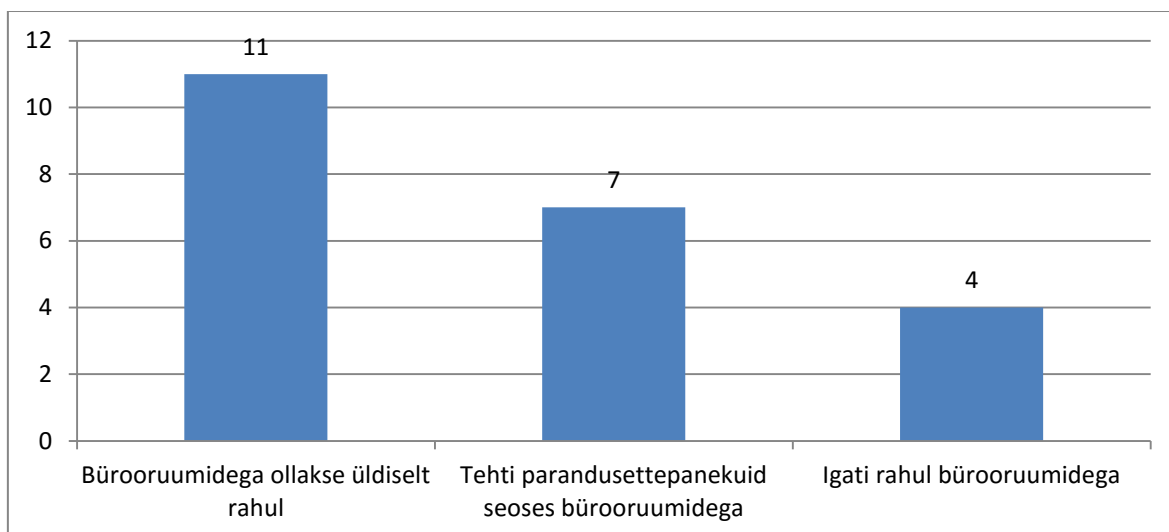
südalinnas, klienditsoon on töötajate ruumidest eraldatud, mis tagab privaatsuse ja turvalisuse, töötajatel on büroo juures võimalik tasuta parkida. Tartu kontori inimesed töid samuti välja: kontorihoone asub Tartu südalinnas, aknast on ilus vaade Emajõe, kontoriruumid on kaasaegsed ja hubased.

Töötaja A ütles: „*Büroohoone ning kontoriruumid on uued ja ümbrus kaasaegne ning soliidne.*“ Kuigi kõik ettevõtte töötajad on end igapäevaselt ümbritseva töökeskkonnaga rahul, tõi teine töötaja eraldi välja: „*Tööandja on loonud töö tegemist soodustava keskkonna koos kõige tööks vajalikuga.*“ Ühtlasi lisas ta: „*Sellega on täidetud kõik füüsilisele töökeskkonnale seatud eeldused, et inimene saab oma igapäevatoos olla produktiivne ning edukas.*“

Tartu kontori inimesed tegid ettepanekuid, kuidas saab antud kontori füüsilist töökeskkonda senisest paremaks muuta. Kuigi intervjuude käigus olid kõik inimesed, sealhulgas juhtkond, suures osas rahul enda töökohaga (kontorihoone ja -ruumidega), töid Tartu inimesed välja ka mõned arengukohad, mille realiseerimise võimalikkuse peale tuleb mõelda: Tartu kontori koristaja töö ei ole kvaliteetne, duššinurga puudumine, puhkeruumi ja kööginurga puudumine. Tartu kontori advokaat ütles: „*Ma ei ole rahul koristaja tööga, kuna on aru saada, et tühjendatakse vaid prügikaste ning ülejäänud korrashoid jääb tagaplaanile.*“ Teine advokaatidest ütles jällegi: „*Kuna Tartu on küllaltki väike linn, on soov kevad-suvisel perioodil käia tööl jalgrattaga, kuid kontoris ei ole kohta, kus saab ennast pesta ja värskendada.*“ Ühtlasi töid ka Tartu kontori assistent ja jurist välja, et kontoris ei ole spetsiaalset puhkenurka ega ka kööki, kuid vahel on siiski soov kodust toit kaasa võtta, et seda tööl süüa – siiani on see olnud raskendatud. Eriti tunneb puhke- ja kööginurgast puudust Tartu kontori assistent, kes ütles: „*Kuna olen nii-öelda eesliini töötaja ning igal hetkel võivad büroo uksest tulla sisse kliendid, ei saa töölaua taga süüa, kuid alati ei soovi ka väljas einestada.*“ Puhke- ja kööginurga vajalikkusega nõustus ka Tartu kontori juht. Intervjuu tulemustes nähtub, et 5 Tartu inimese hinnangul on büroos kontoriruumide olukorraga seoses arengukohti.

Kaks Tallinna advokaati ütlesid, et nad on saanud rääkida kaasa ka oma kabineti kujundamisel ning see on neile näidanud, et tööandja väärtustab ja hoolib oma inimestest. Küll aga ütlesid kaks advokaati, et puhkeruum koos spetsiaalse töötajatele mõeldud köögiga on olemas, kuid puudu jääb ruumi hubasusest. Ühtlasi lisas üks neist: „*Puhkeruumis olev laud on küllaltki väike ning sinna ei mahu korraga üle kahe inimese*

sööma.“ Advokaadibüroo LMP Tallinna kontori 4st inimesest nägi 2 arengukohti teemal, mis puudutab puhkenurga hubasemaks ning paremaks muutmist. Eelnevast tulenevalt saab välja tuua, et 11st inimesest 7 tegid parandusettepanekuid, kuidas Advokaadibüroo LMP füüsilist töökeskkonda paremaks muuta.



Joonis 8 Rahulolu tööruumide ja kontorihoonega.

Allikas: Töö autori koostatud (2016).

Ettevõttes on ergonoomiline mööbel ning sobilikud ja tervisele ohutud töövahendid – seda kinnitasid kõik Advokaadibüroo LMP 11 inimest. Üks advokaatides ütles: „*Kuna advokaaditöö on oma spetsiifikat arvestades pigem istuva iseloomuga kontoritöö, siis ei esine töökeskkonnas ühtegi otsest ohtu, mille vältimiseks tuleb kasutada ohutustarvikuid.*“ Tallinna kontori juriidiline assistent oli ainuke inimene antud kontoris, kes soovis kontoritooli vahetamist. Ta ütles: „*Kontoritool on küll ergonoomiline ja kehakuju järgiv, kuid ei sobi siiski piisavalt hästi minu kehahoiakuga ning lisaks soovin ka jalatuge, mis võimaldab jalgu kõrgemal hoida ning vältida sundasendit.*“ Ülejäänud 3 Tallinna kontori inimest pidas oma töövahendeid ja mööblit igati ergonoomiliseks ja mugavaks. Üks Tallinna kontori advokaatidest tõi välja, et on alati saanud oma soovide või küsimustega juhtkonna poole pöörduda ning nendega arvestatakse ja on alati lahendusi leitud. Teine Tallinna kontori töötaja kinnitas seda samuti: „*Soovisin enda kabinetti liigse päikesevalguse eest kaitseks rulood, mille ka sain ning veelgi enam – sain ruloo värvi ja materjali ning tüübi ise välja valida.*“ Intervjuu tulemustes nähtus, et Tallinna kontori töötajate hinnangul on nende töövahendid ergonoomilised ning töökeskkond ohutu. Parandusettepaneku tegi üks Tallinna kontori töötaja, kuid see oli seotud pigem töötaja

enda isikliku eelistusega, mitte juhtkonnapoolse tegemata jätmisega. Ka Tallinna kontori juht oli seisukohal, et mööbel on tõepoolest ergonoomiline ning siiani on töötajate soovidega palju arvestatud.

Advokaadibüroo LMP Tartu kontori inimesed olid samuti seisukohal, et nende mööbel ja töövahendid on ergonoomilised ning tervisele ohutud. Samal arvamusel oli ka nimetatud kontori juht, kes ütles: „*Oleme alati töötajate soovidele vastu tulnud ning kui keegi leiab, et töövahendite või mööbli osas saab midagi paremaks muuta, on seda seni tehtud.*“ Lisaks ütles ta: „*Alles hiljuti vahetasime töötajate algatusel välja kõigis Tartu kontori kabinettides olevad kontoritoolid.*“ Tartu kontori assistent tõi aga eraldi välja: „*Olen igati oma töövahendite ning mööbliga rahul, kuid arvan, et kui läheb pimedamaks ning tuleb sügis ja talv, tuleb kaaluda minu laualambi väljavahetamist, kuna pragune ei ole minu jaoks piisavalt tugeva valgusega.*“

Vaadates nii Tartu kui ka Tallinna kontori töötajate hinnanguid selles osas, kuivõrd ergonoomiline on nende mööbel, saab välja tuua, et 11st inimesest oli ettevõtte töökeskkonna ergonoomikaga rahul 9 vastajat ning mõningaid arengukohti nägi vaid 2 töötajat.

Kuigi mööbli ja töövahenditega jäid kõik inimesed üldjoontes rahule, toodi siiski ka välja terviseprobleeme, mis on põhjustatud kontoritöö istuvast iseloomust, kuid mitte mööblist ja keskkonnast: alaseljavalu, pingelihastes, peavalu, õlavalu ja silmade väsimus. Nimetatud alaseljavalu tõi välja Tallinna kontori juriidiline assistent, teised antud kontori inimesed endal isutavast asendist põhjustatud terviseprobleeme ei täheldanud. Lisaks ütles Tallinna kontori juht: „*Minu poole ei ole keegi pöördunud teemal, mis puudutab sundasendist põhjustatud terviseprobleemide olemasolu.*“ Töötaja A, kellel seoses istuva asendiga terviseprobleeme ei ole ütles: „*Olen aktiivne inimene ning lihaspingetest aitab vabaneda liikumine, mida on võimalik teha kodust tööle või töölt koju jalutades ning vajadusel saab käia ka massööri juures lihaseid lõdvestamas.*“ Ülejäänud kaks Advokaadibüroo LMP Tallinna kontori inimest ütlesid, et käivad rühmatreeningutel ja jõusaalis, mis aitab vältida sundasendist põhjustatud terviseprobleemide teket. Vastupidiselt Tallinna kontori inimestele, tundis 5 Tartu kontori inimest, et igapäevane istumisest tulenev sundasend on neil põhjustanud mõningal määral terviseprobleeme, mis on eelnevas loetelus välja toodud.

Mõlema kontori inimesi intervjuerides saab välja tuua, et istuvast asendist põhjustatud terviseprobleemidega puutub kokku ettevõtte 11st inimesest 6. Kõik, kes sedasorti probleemidega on kokku puutunud, tõid välja, et siinkohal aitab võimalus käia tööandja kulul teatud intensiivsusega massööri juures. Üks Tartu kontori ütles: „*Hea meelega ootaksin massööri kontoris ning et massöör käiks kõigi töötajate juures – see aitab aega kokku hoida ning on ühtlasi ka mugavam.*“

4. UURINGU TULEMUSTE JÄRELDUSED JA ARUTELU

4.1 Tervisedendus Advokaadibüroos LMP

Läbiviidud organisatsiooniuringu käigus selgus, et Advokaadibüroos LMP ei ole siiani tervisedendusega ei vaimse ega ka füüsilise poole pealt tegeletud. Samuti ei ole tegeletud ka selle planeerimise, hindamise ega korraldamisega ning puudub tervisedenduse alane dokumentatsioon. Põhjusteks töid vastajad välja teadmatus antud valdkonnast ning ettevõtte väiksuse, mis annab võimaluse kõigi tervist puudutavate küsimustega tegeleda jooksvalt. Lähtudes aga teoreetilisest käsitlusest, saab välja tuua, et rahvatervise seadus defineerib tervisedendust kui regulaarset ja sihipärast tegevust, arendamaks tervist toetavat elukeskkonda ning kujundamaks käitumist ja elulaadi, mis omakorda väärtustab ja soodustab inimese tervist (Rahvatervise seadus, 1995). Maailma Terviseorganisatsioon defineerib tervislikku töökeskkonda kui keskkonda, kus nii töötajad kui ka juhid panustavad ühiselt teineteise tervise, turvalisuse ja heaolu parandamise protsessi, mis omakorda tagab töökoha jätkusuutlikkuse (World Health Organization, 2010, lk 6). Kuna Advokaadibüroos LMP tervisedendusega regulaarselt ja sihipäraselt ei tegeleta ning puudub ka ühine panustamine töökeskkonna turvalisusesse ning tervise heolusse, soodustab see autori hinnangul olukorda, kus inimese vaimset ja füüsilist tervist puudutavate teemadega tegeletakse alles siis, kui terviseprobleemid on juba tekkinud ning neid ei ole enam võimalik ennetada. Teooria kohaselt on tegemist väikeettevõtete ühe levinuma puudusega, mis on tingitud pikaajalise strateegia puudumisest ning mis omakorda toob kaasa selle, et probleemide ennetamisega ei tegeleta ning nende lahendamine võetakse päevakorda alles pärast probleemide tekkimist (Baetens, 2008, lk 4).

Kõrvutades uuringu käigus saadud tulemused TAI poolt 2014. aastal korraldatud „Töökoha tervisedenduse uuring 2014“ raporti tulemustega, saab välja tuua, et tervisedenduse planeerimise, hindamise ja korraldamisega Eesti ettevõtetes siiski tegeletakse (Tervise Arengu Instituut, 2015, lk 6-7) ning Advokaadibüroo LMP tulemused on pigem erandlikud. Uuringust selgus, et enamasti täidavad neid ülesandeid töökeskkonna ja tööohutuse eest vastutavad inimesed, kelleks võivad olla nii juhid, spetsialistid kui ka volinikud. Ettevõtteid, kus terviseteemadega nende planeerimise, hindamise ja korraldamise tasandil ei tegeletud, oli 148 vastanu juures kokku 8, mis moodustas vastanute koguhulgast 5.4%. Uuringu tulemusi analüüsidest saab välja tuua, et

Advokaadibüroo LMP on sarnane nende 8 ettevõttega, kus tervisedenduse planeerimise, hindamise ja korraldamisega ei tegeleta. (Tervise Arengu Instituut, 2015, lk 6-7)

4.2 Töökorralduse mõju vaimsele tervisele

Advokaadibüroos LMP läbiviidud organisatsiooniuuringu käigus selgus, et vaimset pingeliste olukordadega ning erinevate stressoritega puutuvad kokku kõik ettevõtte inimesed, sõltumata ametipositsioonist. Kuigi töötempo ja -aja reguleerimise võimalus on paljudel inimestel ettevõttes olemas, ei ole see igas olukorras piisav ega sõltu alati tööandjast, vaid paljuski kliendist ja tema juhtumist. Teoorias on leitud, et sellises olukorras tuleb juhtkonnal üha enam hakata pöörama tähelepanu töö- ning eraelu tasakaalule, kuna see aitab parandada töötajate töösooritust ja vähendab pingeid, mis inimestel juba seoses igapäevatööga on ilmnunud. Ühtlasi on inimene oma ametikohal püsivam ning tööandjal vähenevad kulud, mis on seotud värbamisega. (Crooker, 2002, lk 407-409) (Webber, 2010, lk 55) Kuna Advokaadibüroo LMP puhul on ettevõtte põhiressursiks just töötajad, kellel on olemas kõik vajalikud teadmised, oskused ja kvalifikatsioon, on meeskonnaliikmete heaolu ettevõtte jätkusuutlikkuse seisukohalt määrava tähtsusega.

Töö- ja eraelu tasakaalu ei tohi aga autori hinnangul vaadelda üksnes ettevõtte või eraelu vaatenurgast, vaid neid mõlemaid tuleb analüüsida komplekselt ehk kõiki asjaolusid arvestades, sest mitmed uuringud on näidanud, et töö- ja eraelu veelgi parema tasakaalu saavutamisel on takistuseks olnud liigselt pikad tööpäevad ning suur töökoormus. (Ettevõtluse Foorum ja TNS Emor, 2014, lk 60) Liigselt pikad tööpäevad (keskmiselt teevad advokaadid ja jurist nädalas 5 ületundi) ja suur töökoormus on Advokaadibüroos LMP küllalt sagedased ning lisaks on need meeskonnaliikmete hinnangul põhjustanud neile ka stressi ja vaimset pinget. Kuigi Advokaadibüroo LMP juhtkond pakub oma töötajatele paindlikku tööaega, sealhulgas kodus töötamise võimalust, ei ole see töö- ja eraelu tasakaalu osas alati piisav. Teisest küljest võib see tekitada ka probleeme, kuna kodus töötades hägustuvad töö- ja eraelu piirid. Kui aga inimene on harjunud tegema lisaks pikki tööpäevi, võib kodus töötamine tuua teooria kohaselt endaga kaasa senisest veelgi suurema töö- ja eraelu piiride hägustumise. (Crosbie, 2004, lk 226-230) Üks advokaat tõigi välja, et väldib kodus tööülesannete täitmist ja on pigem kauem kontoris, kuna vastasel korral kaovad töö- ja eraelu piirid.

Läbiviidud uuringu käigus selgus, et Advokaadibüroo LMP juhtkond ei paku enda meeskonnaliikmetele vaimset tervist toetavaid koolitusi, kuna arvatakse, et need koolitused, mida korraldab Eesti Advokatuur, on piisavad. Küll aga tunnevad töötajad ise erinevate stressi- ja ajajuhtimiskoolituste vastu huvi, kuna see aitab nende hinnangul tulla toime vaimselt pingeliste olukordadega ning mitmete igapäevatoos esinevate stressoritega. Ka TAI poolt läbiviidud uuringust saab välja tuua, et sedasorti vaimset tervist toetavaid koolitusi töötajatele pakutakse ning seda tegi ligikaudu 25% tööandjatest. (Tervise Arengu Instituut, 2015, lk 17)

Intervjuude vastustest nähtuvalt on töökorraldus Advokaadibüroos LMP paindlik ja enamik töötajaid saab oma tööaega ise planeerida. Samas pole üksnes paindliku tööaja võimaldamine piisav ning juhtkond peaks võtma kasutusele täiendavad töökorralduslikud meetmed töötajate vaimse tervise toetamiseks.

4.3 Ületunnitöö mõju vaimsele tervisele

Advokaadibüroos LMP on ületundide tegemisega puutunud kokku kõik ettevõtte 11 meeskonnaliiget, sõltumata kontorist. Ettevõtte kollektiivi kuulub 3 meessoost isikut ning 8 naisterahvast. Mitmed uuringud on aga näidanud seost ületunnitöö ja inimestel ilmnenuv vaimse tervise probleemide vahel ning suures mahus tehtaval ületunnitööl on inimese tervisele negatiivne mõju, kuna see suurendab vaimse tervise probleemide esinemist (Virtanen, 2011, lk 2485, 2488-2492). Ka Advokaadibüroo LMP meeskond tõi välja, et ületunnitöö tegemine avaldab nende vaimsele tervisele negatiivset mõju: töö- ja eraelu piirid hägustuvad, eraelu jääb tagaplaanile ja ei suudeta ennast välja puhata. Samas vaimse tervise probleeme (näiteks tööstress, depressioon ja läbipõlemine) Advokaadibüroo LMP töötajatel ilmnenuv ei ole. Enim mõjutab ületunnitöö vaimse tervise probleemide tekkimist naistel, mis võib olla põhjustatud sellest, et lisaks tööülesannetele on naistel rohkem perega seotud kohustusi (Virtanen, 2011, lk 2485, 2488-2492). Kõige vähem puutuvad ületundide tegemisega kokku assisteerival ametikohal töötavad assistent ning juriidiline assistent, kuna nende töös ei esine üldjuhul kiireloomulisi ülesandeid, mida ei ole võimalik hiljem teha. Õigusteenust osutavad töötajad ja juhtkond puutuvad ületundide tegemise vajadusega kokku sageli (keskmiselt teevad advokaadid ja jurist nädalas 5 ületundi). Nemad tõid põhilise tegurina välja, et ületundide tegemine on paljuski tingitud erinevate tähtaegade kattumisest, mida töötajatel ja juhtkonnal ei ole võimalik mõjutada. Eeltoodust tulenevalt

on ületunnitööst tingitud vaimse tervise probleemide tekkimise risk kõige suurem Advokaadibüroo LMP naissoost advokaatidel.

Advokaatide poolt pidev ületundide pidev tegemine võib viia olukorrani, kus töötajatel tekib tööstress, mis omakorda võib tuua kaasa depressiooni, ärevushäired ja läbipõlemise. Nimetatud terviseprobleemid on tänapäeval muutunud kõige levinumateks inimese töösooritust negatiivselt mõjutavateks tervisehäireteks. (Reichenberg, 2007, lk 1073) (Thayer, 2010, lk 431)

Lähtudes TAI poolt läbiviidud uuringust, saab välja tuua, et ületunde tehakse mõnikord 65s ettevõttes ehk 58% vastanute ettevõtetes. Väga harva või üldse mitte tehakse aga ületunde 29 vastaja töökohal ehk 26% organisatsioonides. Iga kuues inimene vastas aga, et ületunde tehakse palju, mis moodustab vastanute koguhulgast 16%. (Tervise Arengu Instituut, 2015, lk 18) Võrreldes eeltoodud tulemusi Advokaadibüroo LMP organisatsiooniuringuga, saab välja tuua, et õigusteenust ostavad töötajad ning juhtkond on sarnased nende 16% vastanutega, kes teevad ületunde palju, kuid assisteerivatel ametikohtadel olevad inimesed on jällegi sarnased nende 26% vastajatega, kes teevad ületunde harva või üldse mitte. Tulenevalt eelnevast, saab välja tuua, et Advokaadibüroo LMP puhul on ületundide tegemine seotud ennekõike advokaaditöö spetsiifikaga ning ootamatute ja kiireloomuliste ülesannetega.

4.4 Füüsiline töökeskkond ja selle mõju tervisele

Advokaadibüroo töötajad ning juhtkond on nende kasutuses olevate büroohonete ning kontoripindadega suures osas rahul, kuid tehti ka ettepanekuid, kuidas saab ümbritsevat füüsilist töökeskkonda senisest veelgi paremaks muuta. Kuna ettevõtte Tallinna kontor asub 2014. aasta lõpus valminud büroo- ja eluhoones, oli sealsetel inimestel kõige vähem töökeskkonna parendamisega seoses ettepanekuid, kuna ruumid on uued ning kaasaegsed. Ainukese ettepanekuna tõid Tallinna kontori kaks inimest välja, et puhkeruum võiks nende hinnangul olla senises hubasem – ülejäänuga oldi rahul. Tartu kontori töötajate ja juhi hinnangul tuleb sealsetesse ruumidesse ehitada spetsiaalne kööginurk ning sisustada puhkenurk, kuna need hetkel nimetatud kontoris puuduvad.

Võrreldes Advokaadibüroo LMP organisatsiooniuringu tulemusi TAI poolt läbiviidud uuringu tulemustega, saab välja tuua, et oma tööruume pidas enamiku töötajate jaoks tervislikuks 55 ettevõtte vastajat ehk 46% inimestest. 60 inimese hinnangul, mis

moodustab vastanutest 50%, olid nende tööruumid pigem tervislikud. 6 ettevõtte vastajad ehk 5% inimestest arvas, et tööruumid on nende tervisele pigem ebasõbralikud. Tulenevalt eelnimetatust, saab välja tuua, et Advokaadibüroo LMP Tallinna ja Tartu kontori inimesed on sarnased nende 46%-ga, kes pidasid oma tööruume enamiku töötajate jaoks tervislikuks, kuna tööruumide seisukorra osas ei olnud kellelgi ühtegi parandusettepanekut. (Tervise Arengu Instituut, 2015, lk 11)

Mis puudutab rahulolu puhkeruumidega, saab välja tuua, et TAI poolt läbiviidud uuringu tulemustest selgus, et oma ettevõtte puhkeruume hindas enamiku töötajate jaoks heaks või pigem heaks kokku 92 inimest, mis moodustab vastanute koguhulgast 85%. Pigem halvaks või halvaks pidas puhkeruumide olukorda kokku 16 inimest ehk 15% inimestest. Kuna Advokaadibüroo LMP Tartu kontoris puudub puhkenurk, on sealsed inimesed sarnased nende 15% vastajatega, kus puhkeruumide olukord on halb või pigem halb. Tallinna kontor töötajad koos juhiga on aga sarnased nende 85% vastajatega, kelle arvates on nende ettevõtte puhkeruumi olukord enamiku töötajate jaoks hea või pigem hea. TAI uuringust selgus, et 8 tööandja juures, mis moodustab vastanutest 6.6%, puudub ruum, kus on võimalik süüa. Lisaks puudub 17 ettevõtte ehk 14.3% tööandjate juures koht, kus on võimalik puhata või lõõgastuda. (Tervise Arengu Instituut, 2015, lk 11-12) Advokaadibüroo LMP Tallinna kontoris on nimetatud ruum olemas, kuid Tartu kontoris need puuduvad.

Organisatsiooniuringu käigus selgus, et Advokaadibüroos LMP on ergonoomiline mööbel ning sobilikud ja tervisele ohutud töövahendid – eelnimetatud väidet kinnitasid kõik 11 ettevõtte inimest, sõltumata kontorist. TAI poolt läbiviidud uuringu tulemused näitasid, et 58 vastajat ehk 48% inimestest ütles samuti, et nende töökohal on ergonoomiline mööbel ning kasutatakse sobivaid ja tervisele ohutuid töövahendeid. 61 inimese arvates, mis moodustas vastanute koguhulgast 50%, järgitakse nimetatud põhimõtteid osaliselt ning 3 vastanu ehk 2% hinnangul ei ole ettevõttes ergonoomiline mööbel ega kasutada sobivaid ja tervisele ohutuid töövahendeid. (Tervise Arengu Instituut, 2015, lk 12) Eelnevast tulenevalt saab Advokaadibüroo LMP vastanute hinnangud klassifitseerida sarnaseks neile, kes ütlesid, et töökohal on ergonoomiline mööbel ning sobivad ja tervisele ohutud töövahendid. Advokaadibüroos LMP on töökoha ergonoomilisus hinnatud heaks ning see on parem kui paljudes teistes Eesti organisatsioonides.

Olenemata sellest, et nii töötajate kui ka juhtkonna kasutuses on ergonoomiline mööbel ning kasutatakse tervisele ohutuid töövahendeid, tuleb siiski ka arvestada konkreetse sektori tööspetsiifikaga ning selle mõjuga inimese tervisele. Kuna Advokaadibüroo LMP inimesed on kõik kontoritöötajad, toodi välja erinevaid terviseprobleeme, millega kokku puututakse: alaseljavalu, pingeline lihastes, peavalu, õlavalu ja silmade väsimus. Nimetatud terviseprobleemid on peamiselt põhjustatud istuvast sundasendist, mitte ergonoomilise mööbli puutumisest. Seetõttu tuleb füüsilise töökeskkonna mõju tervisele jälgida ka kontoritöö puhul, kuna istuv töö ja vähene kehaline liikumine on mitmete tõsiste terviseprobleemide üheks põhjuseks. (Lin, 2013, lk 263) Ka Eesti Vabariigi õigusaktid näevad ette, et tööandja vastutab töötajale tekkinud kutsehaiguste eest (Vutt, 2008). Isegi olukorras, kus töötajal ei ole kutsehaigust tekkinud, on terviseprobleemide tõttu töölt puuduv töötaja tööandja jaoks probleem, kuna töölt eemal viibiva töötaja töö peavad tegema ära teised kolleegid ning ühtlasi kohustub tööandja maksma töötajale ka haigushüvitist (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 1999).

4.5 Ettepanekud tervisedenduseks Advokaadibüroos LMP ning nende rakendamine

Intervjuudele järgnenud ühise arutelu käigus, kus osalesid nii töötajad kui ka juhtkond, kaardistati peamised probleemvaldkonnad, millel edaspidi süvendatult tähelepanu pöörata. Alljärgnevalt on välja toodud teemavaldkonnad, mida hakatakse järgima: näiteks tervist edendavate töökohtade võrgustikuga liitumine, töötervishoiu arsti regulaarne külastamine, küsimuste ja probleemide korral kõigi töötajate poolt juhtkonna või usaldusisiku poole pöördumine, töökoormuse ühtlasem jaotumine, ühised tegevused ning ühisüritused.

Tervist edendavate töökohtade võrgustikuga liitumine

Advokaadibüroo LMP juhtkond otsustas arutelu tulemusena liituda 2016 kevadel TET-võrgustikuga ehk tervist edendavate töökohtade võrgustikuga. Kuigi poolstruktureeritud intervjuu käigus selgus, et 11st inimesest näitas huvi tervisedendusega seotud teabe ja tegevuste vastu kõigest 1 inimene, otsustati antud valdkonnale siiski rohkem tähelepanu pöörata, kuna see võib igapäevase töökeskkonna senisest veelgi tervisesõbralikumaks muuta ning suurendada läbi töötajate ettevõtte jätkusuutlikkust. Tervisedendusega seotud tegevuste hindamise, korraldamise ja planeerimisega otsustas Advokaadibüroos LMP hakata tegelema Tallinna kontori juht.

Tutvudes sellekohaste materjalidega, selgus, et antud võrgustiku eesmärgiks on koondada erinevate asutuste, organisatsioonide ja ettevõtete spetsialiste, et jagada häid kogemusi ning samuti toetada liikmeid töökeskkonna arendamisel ja töötajate terviseteadlikkuse tõstmisel. Lisaks eelnevale on TET-võrgustiku eesmärgiks kutsehaiguste ja tööst põhjustatud haiguste ennetamine töökohal. Liitudes võtab ettevõtte endale kohustuse, mis ühtlasi motiveerib ka tervisedendusega tegelema ning on olemas ligipääs mitmesugustele juhenditele ja head nõu andvatele spetsialistidele. (Tervise Arengu Instituut, 2015) TET-võrgustiku liikmetel on võimalus osaleda riigi poolt rahastatavatel koolitustel ja arutelugruppides tervisedenduse aktuaalsetel teemadel, mis vastab ka Advokaadibüroo LMP töötajate huvidele koolituste kohta tööstressi ja läbipõlemise ning vaimse tervise hoidmise edendamise teemadel. Kuna Advokaadibüroos LMP ei ole tervise edendamist puudutavad dokumentatsiooni ega muid materjale, on liitumine lisaks eelnevale ka vajalik, et tõsta inimeste teadlikkust tervisedendusest ning anda neile võimalus antud teemavaldkonna ja materjalidega tutvumiseks. Nii suureneb ka üldine töötajate hulk, kes tervisedendusest tänu võrgustikuga liitumisele kasu saavad.

Töötervishoiu arsti regulaarne külastamine

Toimunud intervjuu käigus selgus, et siiani ei ole ettevõtte juhtkond Advokaadibüroo LMP töötajate füüsilisele tervisele tähelepanu pööranud, kuid vajadus selleks on olemas. Nii mõnigi töötaja tõi välja, et kontoritöötajale omane istumisest tingitud sundasend on tekitanud selja-, kaela- või õlavalu. Juhtkond otsustas saata hiljemalt 2016 sügiseks kõik oma Tallinna töötajad Qvalitas arstikeskusesse ja Tartu töötajad Medicum arstikeskusesse tervisekontrolli, kus vaadatakse üle ka töötaja teised tervisenäitajad, kuna töötajate töövõime ning heaolu on ettevõtte jätkusuutlikkuse seisukohalt määrava tähtsusega.

Käesolevaks ajaks on mõlema arstikeskusega lepingud sõlmitud. Töötervishoiu arsti ülesanneteks on tervisekontrolli tegemisel hinnata töötaja terviseseisundit ning töökeskkonna ja -korralduse sobivust töötajale ning selgitada välja töötaja tööst põhjustatud haigestumine või võimalik kutsehaigestumine. (Töötajate tervisekontrolli kord, 2003)

Lisaks otsustas Advokaadibüroo LMP juhtkond pakkuda Advokaadibüroo Sorainen eeskujul alates 01.01.2017 igale töötajale aastas 3 tervisepäeva. Tegemist on võimalusega puududa töölt enda tervise parandamise eesmärgil ning töölt puudumiseks pole vaja

arstitõendit. Tervisepäeva võib kasutada nii kergemate haiguste puhul, aga ka olukorras, kus töötaja soovib teha midagi enda tervise tugevdamiseks, näiteks külastada spaad.

Massööri kutsumine kontorisse

Kuna analüüsi käigus tuli välja, et ettevõtte 11st inimestest 6 tunneb, et igapäevane istumine ning sundasend on neil põhjustanud mitmeid terviseprobleeme, mis ennekõike puudutavad alaseljavalu või pinget lihastes, siis otsustas juhtkond üheskoos töötajatega, et alates 2016 kevadest hakkab kontorites kohapeal käima massöör ning seda vastavalt vajadusele. Esmalt kutsutakse massöör kontorisse ning vaadatakse, milline on selles osas töötajate tagasiside ning kui reaalne vajadus selleks on ka edaspidi, hakkab massöör käima kontoris regulaarselt.

Vaimset tervist toetavate koolituse pakkumine

Ühise arutelu käigus, kus osalesid nii töötajad kui ka juhtkond, arutati ka vaimset tervist toetavate koolituse vajalikkust ning kuna 5 inimest 11st hindas sedasorti koolitusi vajalikeks, otsustati antud teemavaldkonnale rohkem tähelepanu pöörata. Kuna Advokaadibüroo LMP Tallinna kontoris on olemas suur nõupidamisteruum, kuhu mahub ära terve meeskond (kõik Tallinna ja Tartu büroo inimesed), otsustati, et edaspidi hakkavad vaimset tervist toetavad koolitused toimuma ettevõtte Tallinna kontori ruumides. Kohale kutsutakse tunnustatud ning hinnatud esineja, kes viib läbi koolituse, arvestades advokaaditöö spetsiifikat, ning sellest lähtuvalt käsitleb stressijuhtimist, ajajuhtimist ning keerukate klientidega toimetulekut. Teema valikult oodatakse ka töötajatelt aktiivset kaasamõtlust ning ideede pakkumist. Esialgne plaan näeb ette, et sedasorti koolitused leiavad aset kaks korda aastas ning esimene koolitus toimub 2016 suvel.

Küsimuste ja probleemide korral juhtkonna poole pöördumine

Tallinna kontori juriidiline assistent tõi intervjuu käigus välja, et temani on jõudnud informatsioon, et mõned töötajad ei julge teatavate teemade ning küsimustega juhtkonna poole pöörduda, kuna ei teata, milline võib olla tagasisidet ja juhte tuntakse inimestena vähe. Kuigi antud väidet ükski teine intervjuueeritu ei kinnitanud, jõudis juhtkond koos töötajatega kokkuleppele, et kui edaspidi on mõni teema, millega Tallinna või Tartu kontori juhti poole siiski pöörduda ei soovita, aitab selles küsimuses Tallinna kontori üks advokaat, kes töötajate usaldusisikuna leiab võimalusel ise lahenduse või annab informatsiooni edasi juhtkonnale. Usaldusisiku ülesandeid täitev advokaat on käesolevaks ajaks töötajate poolt valitud.

Töökoormuse ühtlasem jaotumine Advokaadibüroos LMP

Kuna intervjuude käigus selgus, et töökoormus on töötajate lõikes erinev ning seda just advokaaditöö puhul, otsustati ühise arutelu käigus koos töötajatega, et nüüdsest hakatakse töökoormuse ühtlasemale jaotamisele senisest suuremat tähelepanu pöörama. Juhtkond tõi välja, et nende jaoks on oluline töötajate mõistlik töökoormus ning pidevat ületundide tegemist ei soosita, kuna see organismile kurnav ning vähendab produktiivsust ja võib tekitada vigu, mida advokaat ei tohi endale oma töös lubada. Uute kliendijuhtumite jagamisega ehk nii-öelda töö jaotamisega tegevusvaldkondade kaupa tegeleb ennekõike Tartu kontori assistent ning Tallinna kontori juriidiline assistent. Edaspidiseks lepiti kokku, et kui töökoormus on suur ning advokaadil ei ole võimekust uusi juhtumeid töölauale võtta, tuleb sellest teavitada kummagi kontori assistenti, et ka nemad oleksid teadlikud töökoormuse ümberjaotamise vajadusest ning saavad suunata töö teise advokaadi töölauale. Samuti jälgib juhtkond edaspidi tööajaarvestuse programmi vahendusel iganädalaselt töökoormuse jaotumist töötajate vahel ning teeb vajadusel advokaatide vahel klientide jagamises korrekture. Ühtlasi peaksid nimetatud meetmed parandama võimalikke probleeme töö- ja eraelu tasakaalu osas.

Ühised tegevused Advokaadibüroos LMP

Kuna intervjuude käigus selgus, töötajate ootused ühiste ürituste ja tegevuste sageduse osas on kontorite lõikes erinevad, jõudis juhtkond koos töötajatega kõigile osapooltele sobiva lahenduseni. Lepiti kokku, et Tallinna kontoris hakkavad alates 2016 maikuust iganädalaselt toimuma ühised lõunasöögid, mille käigus saab lisaks einestamisele arutada ka tööga seotud teemasid või vestelda mitteformaalselt tööga mitteseotud teemadel. Ühised lõunad võivad toimuda kontoris nii tellitud kui ka kaasavõetud toitu süües või söögikohas einestades. Lepiti kokku, et päev ja kellaaeg pannakse iganädalaselt eraldi paika, kuna tuleb arvestada, et enamik inimesi oleks olemas. Ka Tartu kontori inimesed olid huvitatud ühisest lõunast, kuid seda üks kord kuus. Kuna nimetatud kontoris köögi- ja puhkenurk puudub, einestatakse nõupidamisteruumis või minnakse ühiselt välja sööma. Eelnimetatu on hea võimalus kolleegi paremini tundma õppida ning vestelda ka tööga mitteseotud teemadel.

Ühisüritused Advokaadibüroos LMP

Kuna inimeste ootused ühisürituse toimumise ning sageduse osas olid erinevad, jõuti üheskoos järeldusele, et teatavad ühisüritused on kõigile kohustuslikud, nagu näiteks

tööajal toimuvad poolformaalsed ühised koosolekud tervele meeskonnale, kuid ülejäänud osas osalemise kohustust ei ole. Eelnevalt nimetatud poolformaalsed koosviibimised sisaldavad endas nii tööga seotud teemade arutamist kui ka tööga mitteseotud teemadel rääkimist. Samuti lepiti kokku, et kui kellelgi on mõtteid või soove, mida töövälisel ajal ühiselt teha võib, on oodatud kõik ettepanekud ning need, kes on huvitatud, saavad ka osaleda, kuid kohustuslikuks seda inimestele ei tehta. Siinkohal on mõeldud nii ühiseid sportlikke tegevusi kui ka rahulikumat ajaveetmist. Lisaks on Advokaadibüroo Sorainen eeskujul plaanis alates 2016 suvest korraldada iga-aastaseid büroo suvepäevi, kuhu töötajad on oodatud koos peredega.

Kööginurk ja puhkeruum Tartu kontoris

Advokaadibüroo LMP Tartu kontoris puudub hetkel nii puhkeruum kui ka kööginurk. Selle tulemusena otsustas juhtkond teostada 2016 suvel Tartu kontoris ümberehitustööd ning selle käigus seada sisse puhkenurga, kus saab süüa ning kööginurga koos kõigi vajalike tarvikutega. Puhke- ja sööginurk peaksid valmima 2016 sügiseks.

Tööstressi vähendamine

Tööstressi ärahoidmiseks ja vähendamiseks rakendatakse edaspidi senisest aktiivsemalt ILO soovitusi, näiteks:

- Tööjõu värbamisel antakse kandidaatidele võimalikult realistlik ja ilustamata ülevaade töökohustustest ning tööga seotud riskidest, mille hulka kuuluvad näiteks tähtaegade kuhjumisest tingitud ületunnitöö ja probleemsed kliendid;
- Töötajate vahel tööülesandeid jaotades lähtutakse ka töötajate isikuomadustest ning näiteks potentsiaalselt probleemsemate klientidega tegelevad üksnes kogunud advokaadid, kes oskavad paremini kliendile selgitada tema soovide realiseerimise perspektiivikust ning võimalusi;
- Töötajatele tööülesandeid jagades veendutakse, et töötajatele on arusaadavad nii nende ülesanded kui ka oodatavad tulemused, et vältida teineteisest möödarääkimisega seotud arusaamatusi ja võimalikke rollikonflikte;
- Töötajaid julgustatakse juhtkonda või usaldusisikut informeerima kõigest tööga seotud probleemidest, sealhulgas liigsest töökoormusest ning tähtaegade kuhjumisest;
- Töötajatel, kes seda soovivad, võimaldatakse ka edaspidi töötada osalise koormusega (näiteks perekondlike kohustuste suurenemise või täiendava hariduse omandamise perioodil), mis omakorda aitab kaasa töö- ja eraelu tasakaalu parandamisele;

- Töötajaid julgustatakse omavahel suhtlema ka töövälisel ajal, et suurendada meeskonna ühtsust ja vältida nii pingeid töökaaslaste vahel.

(International Labour Office, 2012, lk 50-51) (Crooker, 2002, lk 395) (Thompson, 2014, lk 1-2)

Loetletud vaimse tervise edendamise ja hoidmise põhimõtted sõnastatakse Advokaadibüroo LMP personalipoliitikat kajastavas dokumendis. Nende järgimist analüüsitakse aasta lõikes toimuval ühisel nõupidamisel.

Advokaadibüroo LMP tervisedendust puudutav tegevuskava koos konkreetse ajaplaaniga, on toodud välja käesoleva magistritöö lisas 2.

4.6 Uuringu tulemuste kohaldatavus teistele ettevõtetele

Advokaadibüroos LMP töötab kokku 7 advokaati. Eesti Advokatuuri kodulehe andmetel oli Eestis 10.03.2016 seisuga 978 advokaati, kellest 211 advokaadi liikmelisus oli peatatud. Seega aktiivseid advokaate oli neist 767. Advokaadibüroosid on aga Eestis kokku 232 ehk keskmiselt töötab igas advokaadibüroos 3,3 advokaati. Viidatud statistika kohaselt on Advokaadibüroo LMP Eesti keskmisest advokaadibüroost üle 2 korra suurem. Kui advokaadibüroodes töötavatele advokaatidele lisada ka teised töötajad (tugipersonal, kelle hulka kuuluvad näiteks assistendid ja juriidilised assistendid), siis võib eeldada, et Eesti keskmine advokaadibüroo on siiski mikroettevõtte. Eesti suurim advokaadibüroo on 2016 kevade seisuga Advokaadibüroo Cobalt, kus töötab kokku 53 advokaati, kellele lisandub tugipersonal. Seega kuulub Advokaadibüroo LMP koos Eesti suurima advokaadibürooga väikeettevõtete hulka. (Eesti Advokatuur) (Eesti Advokatuur) (Eesti Advokatuur)

Protsentuaalsest erinevusest hoolimata võib siiski väita, et töötajate absoluutarvu poolest ei erine Advokaadibüroo LMP oluliselt Eesti keskmisest advokaadibüroost (Advokaadibüroo LMP on vaid 3,7 töötaja võrra keskmisest suurem). Samuti on Advokaadibüroos LMP esindatud erinevate klientidega töötavad advokaadid (näiteks äriõigus, perekonnaõigus, karistusõigus ja nii lepingulised kliendid kui ka riigi õigusabi saavad kliendid), mistõttu saab kokkuvõttes väita, et Advokaadibüroo LMP esindab Eesti keskmist advokaadibürood ja Advokaadibüroo LMP töötajate probleemid ei erine oluliselt teiste Eesti advokaatide probleemidest. Seetõttu on autor seisukohal, et käesoleva magistritöö järeldused, eriti arutelu käigus välja toodud tegevusvaldkonnad ning ettepanekud tööstressi vähendamiseks, millega edaspidi süvendatult tegeletakse, on suures osas kohaldatavad enamikele Eesti

advokaadibüroodele. Magistritöös käsitletavad järeldused ja soovitused on advokaadibüroodes kohandatavad, kuna probleemide põhjused tulenevad enamasti advokaadi töö eripäradest ja ka võimalikud lahendused on efektiivsed üksnes eeldusel, et need arvestavad advokaadi töö eripärasid.

KOKKUVÕTE

Ettevõtte jätkusuutlikkuse seisukohalt on oluline pöörata tähelepanu nii organisatsiooni vaimsele kui ka füüsilisele töökeskkonnale. Hea tervis on inimese igapäevase eduka toimimise üheks aluseks, mis omakorda mõjutab tööl nii konkreetse töötaja kui ka terve meeskonna töösooritust. Tervisedendus on tänapäeva ühiskonnas olulisel kohal, kuna seeläbi on võimalik arendada tervist toetavat elukeskkonda ning kujundada käitumist ja elulaadi, mis omakorda soodustab inimese tervist. Inimese tervisele avaldab mõju kõik see, mida ta teeb ning keskkond, kus ta viibib, sõltumata sellest, kas tegemist on vaimse või füüsilise keskkonnaga. Seetõttu on oluline teadvustada erinevate otsuste mõju tervisele ning sellele, kuidas see inimest mõjutada võib. Kuna inimene veedab suure osa oma ajast tööl, on ka töökeskkond vaimse ja füüsilise tervise seisukohalt olulise tähtsusega. Kui tööl on nii ettevõtte vaimne kui ka füüsiline töökeskkond tervislik ja tasakaalus, tagab see organisatsioonile produktiivsed ning konkurentsivõimelised töötajad ja seeläbi ettevõtte majandustegevuse jätkusuutlikkuse.

Advokaadibüroo LMP põhitegevusalaks on kvaliteetse õigusabi osutamine. Õigusabi ostutavad ettevõtte advokaadid ning vandeadvokaadid, kes on organisatsiooni põhiressursiks ning ilma nende oskuste, teadmiste ja kvalifikatsioonita ei ole õigusabi osutamine võimalik. Lisaks teadmistele, kvalifikatsioonile ning oskustele, peab terve meeskond ning neid ümbritsev töökeskkond olema ka nii vaimselt kui ka füüsiliselt terve, kuna ainult selliselt on võimalik tagada ettevõtte jätkusuutlikkus.

Käesoleva magistritöö käigus läbiviidud uuring, mis toimus poolstruktureeritud intervjuu kaudu, oli suunatud Advokaadibüroo LMP tervisedendusele. Uuringus osalesid kõik ettevõtte 11 meeskonnaliiget (9 töötajat ning 2 juhtkonda kuuluvat inimest). Läbiviidud uuringu käigus selgus, et Advokaadibüroos LMP ei ole varasemalt tervisedendusega tegeletud ning seda ei vaimse ega ka füüsilise poole pealt. Kuna tervisedendusega tegelemine on nimetatud ettevõttes jäänud tähelepanuta, ei ole organisatsioonis tegeletud ka selle planeerimise, hindamise ja korraldamisega ning puudub antud teemat käsitlev dokumentatsioon. Intervjuude tulemused näitasid, et vajadust tervisedendusega tegelemiseks ei nähta, kuid see on ennekõike põhjustatud teadmatusesest, kuna varasemaid kokkupuuteid ei ole olnud. Tervisedenduse vastu tundis huvi Advokaadibüroo LMP 11st inimesest 1 töötaja. Samas tõid töötajad aga välja erinevaid nüansse, kuidas on juhtkond tervisedendusega nende hinnangul alateadlikult siiski tegeleenud.

Uuringu tulemused näitasid ka, et vaimselt pingeliste olukordadega ning erinevate stressoritega puutuvad kokku kõik Advokaadibüroo LMP inimesed, sõltumata ametikohast. Kuigi töötempo ja -aja reguleerimise võimalus on paljudel inimestel olemas, ei ole see alati piisav ega sõltu igas olukorras töötajast ega ka tööandjast, vaid paljudest kliendi juhtumiga seotud nüanssidest. Stressoritena ning pingetekitajatena toodi välja mitmeid erinevaid tegureid, mis paljuski sõltuvad ka konkreetse inimese tööpetsiifikast. Töötempo on suur ning mõjub vaimselt kurnavalt 6 inimesele 11st. Need, kelle hinnangul on töötempo suur, on ka seisukohal, et see tekitab stressi ja mõjub tervisele negatiivselt. Samas konkreetseid vaimse tervise probleeme kellelgi veel ilmnenu pole. Advokaadibüroo LMP juhtkond ei ole siiani töötajatele vaimset tervist toetavaid koolitusi pakkunud, kuid huvi sedasorti koolituste vastu on olemas. Kokku tundis nende vastu huvi 5 ettevõtte meeskonnaliiget 11st.

Uuringu tulemused näitasid, et Advokaadibüroo LMP töötajate igapäevane töökorraldus on paindlik ning juhtkond võimaldab inimestele ka kodus töötamise võimalust ja individuaalset tööaega. Ettevõtte 9st töötajast tõid selle välja 7 inimest. Ülejäänud 2 töötajat töötavad assisteerivatel ametikohtadel ning eelnimetatu ei ole nende tööpetsiifikat arvestades võimalik. Töökorraldus on paindlik ka selles osas, mis puudutab töötajate vajadust tegeleda töö ajal isiklike asjadega, kui see ei ole väljaspool tööaega võimalik. Eelnimetatu tõid välja kõik ettevõtte 9 töötajat. Lisaks paindlikule töökorraldusele ja tööajakorraldusele, pööratakse Advokaadibüroos LMP tähelepanu ka ühisürituste regulaarsusele. Kõik meeskonna 11 inimest olid seisukohal, et ühisüritused toimuvad regulaarselt ning on saanud tavaks. Uuringu tulemustest aga selgus, et senisest tihedamat ühisürituste toimumist soovib organisatsiooni 11st liikmest 4 inimest ning eelistati mitteformaalseid üritusi, mille kaudu omavahel senisest veelgi rohkem tuttavaks saada.

Intervjuu tulemustest selgus, et kõik Advokaadibüroo LMP 11 meeskonnaliiget on viimase aasta jooksul teinud ületunde. Ületundide põhjustena toodi välja mitmeid erinevaid tegureid, kuid see puudutab ennekõike advokaadi ja juristi tööd tegevaid inimesi. Vastajatest advokaadid ning jurist tõid välja, et ületunde tehakse iganädalaselt, kuid mitte igapäevaselt. Ühtlasi toodi välja, et kuna töötempo sõltub paljuski kliendist ja erinevates tähtaegadest, võib mõnel päeval olla kiire ning tuleb teha ületunde, kuid teisel päeval on jällegi rahulikum. Analüüsides advokaatide ja juristide poolt antud vastuseid ületundidele ajalisel mahus, saab välja tuua, et iga advokaat ja jurist teeb nädalas keskmiselt 5 ületundi.

Assistent ning juriidiline assistent ületunde ei tee ning see on nende puhul pigem erandlik. Vastajad tõid välja, et pidev ületundide tegemine avaldab nende vaimsele tervisele negatiivset mõju, nagu ka suur töötempo ja pingeline töö.

Läbiviidud uuringu käigus selgus, et nii töötajad kui ka juhtkond oma bürooruumide ja -hoonetega suures osas rahul, kuid tehti ka ettepanekuid, kuidas saab ümbritsevat füüsilist töökeskkonda senisest veelgi paremaks muuta. Tehtud ettepanekud olid aga seotud ennekõike puhkeruumi ja köögiga ning ei puudutanud kabinette ja muid ühiselt kasutatavaid ruume. Lisaks selgus, et Advokaadibüroos LMP on inimeste kasutuses ergonoomiline mööbel ning sobilikud ja tervisele ohutud töövahendid – eelnimetatud väidet kinnitasid kõik ettevõtte 11 meeskonnaliiget, sõltumata kontorist.

Olenemata sellest, et nii töötajate kui ka juhtkonna kasutuses on ergonoomiline mööbel ning kasutatakse tervisele ohutuid töövahendeid, tuli uuringu käigus välja, et kuna Advokaadibüroo LMP inimesed on kõik kontoritöötajad, kes töötavad pidevalt istuvas sundasendis, on paratamatud ka erinevad terviseprobleemid. Toodi välja erinevaid terviseprobleeme, millega kokku puututakse: alaseljavalu, pingeline lihastes, peavalu, õlavalu ja silmade väsimus. Nimetatud terviseprobleemid on peamiselt põhjustatud istuvast sundasendist, mitte ergonoomilise mööbli puutumisest.

Intervjuudele järgnes ühine arutelu, kus osalesid kõik ettevõtte 11 inimest. Arutelu käigus kaardistati erinevad probleemvaldkonnad, millele edaspidi süvendatult tähelepanu pööratakse. Tähelepanu vajavad järgmised valdkonnad: tervisedendus ning vaimne ja füüsiline töökeskkond. Edasine tegevuskava ning selle täpsem ajaline graafik on lisatud käesolevasse magistritöösse. Edaspidistes uuringutes tuleks töö autori hinnangul keskenduda ennekõike vaimsele töökeskkonnale ja sellest tulenevalt ületunnitööle ning tööga kaasnevale pingele ja erinevatele stressoritele. Samuti tuleb hinnata, kas käesoleva magistritöö raames loodud tegevuskava on olnud tööstressorite vähendamisel efektiivne või tuleb võtta kasutusele täiendavaid meetmeid.

RESUME

The title of the Master's Thesis is "Health promotion in the Law Firm LMP".

This Master's Thesis is related to the developing Law Firm LMP, mainly health promotion of the members of the organisation. The aim of the study was to find out, according to employees' of the Law Firm LMP, what is their opinion regarding to healthiness of the work environment. In the empirical part of the study the author analysed what are the activities that support the Law Firm LMP employee's health regarding to their mental and physical work environments and which are the employee's expectations. To collect data for the study, the author used a half-structured interview. As the Law Firm LMP is a small company, the author carried out personal interviews with all of the 11 people working at the Law Firm LMP's Tartu and Tallinn offices. 9 of them were employees and 2 were members of the board.

Results of this study were partly compared with the results of the Estonian National Institute for Health Development's research "Töökoha tervisedenduse uuring 2014" and also with the health promotion results of the Law Firm Sorainen. Aforementioned Estonian National Institute for Health Development's research was related to workplace health promotion in Estonia.

It is not possible to achieve competitiveness of a company if the mental and physical work environments of the organisation have not been taken into account. Employees' health is an important aspect that involves employees' work results and also the work results of the whole organisation. Nowadays health promotion is important, because it affect's people's health and their way of living. While making decisions, it is important to analyse how different decisions affect people's health. All actions and also the environment affect people's health, especially their work environment, because people spend most of their time at work. Work environment affects both – mental and physical health. When mental and physical work environments of the organisation are in balance, it assures that the company has motivated, productive and competitive employees which is the basis of the competitiveness of the company.

The Law Firm LMP provides legal aid services to its clients. Legal aid is provided by attorneys and attorneys-at-law. It is not possible to be competitive without their knowledge, competence and experiences. But in addition to the aforementioned, the whole

team and the work environment must be mentally and physically healthy, because otherwise it is not possible to achieve competitiveness of the law firm, success and productivity of the team of the company.

According to the study, the board of the Law Firm LMP has not previously deal with health promotion, including planning, evaluating and organising of the mental or physical health promotion. Also, there were no documents regarding to health promotion in the company. Results of the interviews showed that people think there is no need to deal with health promotion, but it is mainly caused by the lack of knowledge, because people have no previous experiences with health promotion. Only 1 employee out of the 11 people was interested in health promotion. Despite the aforementioned, employees still mentioned some aspects of health promotion; with what the board has been dealing with in the Law Firm LMP.

The results of the study also show that all employees and board members experience mentally stressful situations and different stressors. Most of the people can regulate their time of work and also work pace, but it is not enough and it is usually affected by different aspects of a client's case. During the interviews, people mentioned different stressors which are related to specific work tasks of the specific employee. The most common stressor is work pace, which is often very high. 6 people out of the 11 mentioned that work pace is stressful and it affects their health negatively. Despite that, however, no specific mental health problems have occurred to any members of the organisation. What is more, the board has not dealt with trainings related to health promotion, but 5 people out of the 11 members of the law firm mentioned during the interviews, that they are interested in participating in such trainings.

The results of the study show that job management at the Law Firm LMP is flexible and the board allows attorneys, attorneys-at-law and lawyer to work from home and determine their time of work. Only assistant and legal assistant cannot change their work place and time, because due to their tasks of work it is not possible. In addition, employees mentioned that the board allows employees to deal with their personal matters at work, if it is not possible after work time. All of the members of the company have the opinion that enough joint events of the members of the Law Firm LMP are being organised and only 4 people would like to participate in more joint events. Most of the people prefer informal joint events.

During the last year, all of the team members at the Law Firm LMP have worked overtime. This mainly affects attorneys, attorneys-at-law and lawyers, because they are bound to deadlines which are difficult or impossible to change. Attorneys, attorneys-at-law and lawyers work overtime every week, but not every day and this is related to deadlines. They all work about 5 hours overtime every week. Assistant and legal assistant, however, usually do not work overtime because their tasks are not so much related to specific deadlines. All of the members of the organisation agreed, that overtime work, stressful situations and high work pace affect their mental health negatively.

Employees and board members are satisfied with the rooms and buildings where the offices of the Law Firm LMP are situated, but they also had some proposals on how to make the physical work environment even healthier. All of the suggestions were related to restrooms and kitchen and they were not related to cabinets and other rooms. All of the members of the company were of the opinion that the furniture is ergonomic and safe. Despite this, however, all of the employees are office staff and their work is sedentary, which does not affect their physical health positively. As a result of sedentary work, different health problems have occurred: backache, headache, shoulder pain and eyestrain. All of these problems are caused by sedentary work, not by furniture, which is ergonomic and safe.

The results of the study were introduced to and discussed with the board and also with all of the employees at the Law Firm LMP. Based on discussions, concrete problems were mapped, with what the board will deal with. After that the author composed a detailed action plan for the health promotion of the mental and physical work environments of the organisation. In future studies the mental work environment, stressors and strain caused by overtime work and peculiarities of lawyers' work should be analysed. Also, it should be analysed which are the results of the action plan for health promotion which was composed by the author and is it necessary to use additional measures for health promotion.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Advokaadibüroo Sorainen. (2010). *Advokaadibüroo Sorainen*. Kasutamise kuupäev: 10.04.2016. a., allikas Keerulisel ajal on peresõbralikkus veelgi tähtsam: <http://www.sorainen.com/UserFiles/File/Publications/artikkel.Keerulisel-ajal-on-peresobralikkus-veelgi-tahtsam.2010-06-16.est.pdf>
- Advokatuuriseadus (2001), RT I 2001, 36, 201 ja RT I, 04.03.2016, 2.
- Baetens, K. (2008). Risk assessment in small and medium-sized enterprises (SMEs): UEAPME's point of view. *Magazine of the European Agency for Safety and Health at Work* (11), 3-5.
- Bakker, A. B. (2015). Towards a multilevel approach of employee well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 839-843.
- British Standards Institution. (2011). *PAS 1010:2011 Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace*.
- Brown, J. S. (2000). Large-scale health promotion stress workshops for the general public: a controlled evaluation. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 28, lk 139–151.
- Carroll, M. D. (2005). A Realistic/Theory of Change Approach to the Evaluation of Health Promotion in Small- and Medium-Sized Enterprises in Sandwell. *Social Policy and Society*, 4(4), 393-401.
- Cousins, R. M. (2004). Management Standards work-related stress in the UK: practical development. *Work & Stress*, 18(2), 113-136.
- Crooker, K. J. (2002). Creating Work-Life Balance: A Model of Pluralism Across Life Domains. *Human Resource Development Review*, 395.
- Crosbie, T. M. (2004). Work-life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 223-233.
- Deckersbach, T. S. (2012). Norms for Performance in the Workplace in Healthy People: Data from the National Comorbidity Survey Replication Study. *CNS Spectrums*, 16(7), 143-152.
- Dollard, M. F. (2011). Psychosocial safety climate: a multilevel theory of work stress in the health and community service sector. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 20(04), 287-293.
- Eaves, S. G. (2016). Building healthy construction workers: Their views on health, wellbeing and better workplace design. *Applied Ergonomics* (54), 10-18.
- Eesti Advokatuur. (9.03.2016. a.). *Pressiteade: Eesti Advokatuuri juhatus otsustas, et Alla Raudsepp ei saa jätkata advokaadina*. Kasutamise kuupäev: 10.03.2016. a., allikas Eesti

Advokatuur <https://www.advokatuur.ee/est/uudised.n/eesti-advokatuuri-juhatus-otsustas--et-alla-raudsepp-ei-saa-jatkata-advokaadina>

Eesti Advokatuur. *Advokaadibüroo COBALT*. Kasutamise kuupäev: 28.04.2016. a., allikas Eesti Advokatuur: <https://advokatuur.ee/est/advokaadid/eesti-advokaadiburood.ao/advokaadiburoo-cobalt>

Eesti Advokatuur. *Advokaadibürood*. Kasutamise kuupäev: 28.04.2016. a., allikas Eesti Advokatuur: <https://advokatuur.ee/est/advokaadid/eesti-advokaadiburood>

Eesti Advokatuur. *Advokatuur*. Kasutamise kuupäev: 28.04.2016. a., allikas Eesti Advokatuur: <https://advokatuur.ee/est/advokatuur>

Eesti Advokatuuri Eetikakoodeks (1999), § 4 lg 1, § 5 lg 1, 2, 7, § 7 lg 1, 5, § 8 lg 1, 3, § 12 lg 3, 4, 6.

Riigikohtu eriarvamus (2015), 3-1-1-100-15.

Ettevõtluse Foorum ja TNS Emor. (2014). *Vastutustundlik ettevõtlus ning töö- ja pereelu ühitamine: teadlikkus, hetkeolukord ja ootused*. TNS Emor.

European Agency for Safety and Health at Work. *Stressi ja psühhosotsiaalsete riskide juhtimise e-juhend*. Kasutamise kuupäev: 28.04.2016. a., allikas European Agency for Safety and Health at Work: <http://eguides.osha.europa.eu/stress/EE-ET/>

Eurostat. (2010). *Health and safety at work in Europe (1999–2007). A statistical portrait*. Publications Office of the European Union.

Ferrie, J. E. (2007). The impact of moderate and major workplace expansion and downsizing on the psychosocial and physical work environment and income in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health*(35), 62–69.

Franco, A. W. (2002). Women and men reconciling family life. *Statistics in Focus: Population and Social Conditions, Theme 3*(9).

Hassard, J. C. (2011). *Mental health promotion in the workplace – A good practice report*. European Agency for Safety and Health at Work.

International Labour Office. (2012). *SOLVE: Integrating Health Promotion into Workplace OSH Policies*.

Kay, T. (2003). The Work–Life Balance in Social Practice. *Social Policy and Society*, 231–239.

Kelly, C. W. (2007). Measuring the Distribution of Health Behaviors in Working Populations - The Needs Assessment. *AAOHN Journal*, 55(6), lk 253–255.

Lasalvia, A. T. (2011). Occupational stress and job burnout in mental health. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 279 - 285.

- Lin, P.-Y. M.-S. (2013). An Integrative Review: Work Environment Factors Associated With Physical Activity Among White-Collar Workers. *Western Journal of Nursing Research*, 36(2), 262–283.
- Lönnqvist, J. H. (2006). *Psühhiaatria*. Tallinn: Kirjastus Medicina.
- Moya-Albiol, L. S. (2010). Job Satisfaction and Cortisol Awakening Response in Teachers Scoring high and low on Burnout. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(2), 629-636.
- Potobsky, G. (1992). Small and medium-sized enterprises and labour law. *International Labour Review*, 131(6), 601-628.
- Rahvatervise seadus (1995), RT I 1995, 57, 978 ja RT I, 30.12.2015.
- Raulio, S. R. (2007). Can working conditions explain differences in eating patterns during working hours? *Public Health Nutrition*, 11(3), 258–270.
- Reichenberg, A. M. (2007). Feeling the pressure: work stress and mental health. *Psychological Medicine*, 1073.
- Riigikohtu lahend (21.12.2015. a.), 3-1-1-100-15.
- Roos, E. S.-L. (2006). Associations of work–family conflicts with food habits and physical activity. *Public Health Nutrition*., 10(3), 222–229.
- Seppo, I. J. (2010). *Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis*. Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR.
- Sivris, K. C. (2015). Examples of Holistic Good Practices in Promoting and Protecting Mental Health in the Workplace: Current and Future Challenges. *Safety and Health at Work* (6), 295-304.
- Sweet, S. P.-C. (2015). Successes in Changing Flexible Work Arrangement Use: Managers and Work-Unit Variation in a Financial Services Organization. *Work and Occupations*, 1-35.
- Tervise Arengu Instituut. (2010). *Tervist edendavad töökohad. Mis need on ja kuidas neid saavutada?* (A. Soon, Toim.) Tallinn: Tervise Arengu Instituut.
- Tervise Arengu Instituut. (2015). "Töökoha tervisedenduse uuring 2014". Kasutamise kuupäev: 28.02.2016. a., allikas "Töökoha tervisedenduse uuring 2014": https://intra.tai.ee/images/prints/documents/142540631414_Tookoha_tervisedenduse_uuring_2014.pdf
- Tervise Arengu Instituut. (2015). *Terviseinfo.ee*. Kasutamise kuupäev: 20.03.2016. a., allikas Terviseinfo.ee veebileht: <http://www.terviseinfo.ee/tervisedendamine/tookohal/tervist-edendavate-tookohtade-tet-vorgustik>

- Tervise Arengu Instituut. (2015). *Tervislik töökoht! Vaimne tervis töökohal. Käsiraamat tööandjale ja töötajale*. Tervise Arengu Instituut.
- Thayer, J. F. (2010). Effects of the physical work environment on physiological measures of stress. *European Journal of Cardiovascular Prevention and Rehabilitation* (17), 431–439.
- The National Institute for Health and Care Excellence. *Appendix 7: Review protocols*. Kasutamise kuupäev: 9. aprill 2016. a., allikas <https://www.nice.org.uk/guidance/cg113/evidence/anxiety-full-guidance-appendix-7-review-protocols-136340462>
- Thompson, J. G. (2014). The Role of Self-Esteem and Self-Efficacy in Moderating the Effect of Workplace Stress on Depression, Anxiety and Stress. *Australasian Journal of Organisational Psychology*, 7(2e), 1-14.
- Thomson, A. S. (2007). Distributed team design in small- and medium-sized enterprises: How to get it right. *AI EDAM: Artificial Intelligence for Engineering Design, Analysis, and Manufacturing*, 21(3), lk 203-218.
- Torres, S. J. (2010). Does stress induce salt intake? *British Journal of Nutrition*, 103, 1562–1568.
- Töötajate tervisekontrolli kord (2003), RT I 2003, 56, 816 ja RT I, 10.04.2015, 3.
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (1999), RT I 1999, 60, 616 ja RT I, 10.11.2015, 13.
- Vandeweyer, J. G. (2008). Men Taking Up Career Leave: An Opportunity for a Better Work and Family Life Balance? *Journal of Social Policy*, 37(2), 271-294.
- Webber, M. S. (2010). Organisational Culture and the Use of Work–Life Balance Initiatives: Influence on Work Attitudes and Work–Life Conflict. *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, 3, 54-65.
- Virtanen, M. F.-M. (2011). Long working hours and symptoms of anxiety and depression: a 5-year follow-up of the Whitehall II study. *Psychological Medicine*, 41, 2485–2494.
- Work-related stress*. (2010). Kasutamise kuupäev: 6.02.2016. a., allikas European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1004059s/tn1004059s.pdf
- World Health Organization. (2009). *Milestones in Health Promotion*.
- World Health Organization. (2010). *Healthy workplaces: a model for action*.
- Vutt, M. (2008). *Kutsehaigusega tekitatud kahju hüvitamise praktika. Kohtupraktika analüüs*. Riigikohus.

LISA 1

Poolstruktureeritud intervjuu töötajatega ja juhtkonnaga

Sissejuhatus

Tere!

Õpin Tallinna Tehnikaülikoolis personalitöö- ja arenduse erialal ning kirjutan magistritööd teemal „Tervisedendus Advokaadibüros LMP“. Intervjuu viin läbi kõigi Advokaadibüros LMP töötavate inimestega ning ka juhtkonnaga. Uurimistulemuste analüüs toimub mitmes osas – juhtkonna arvamus kõrvutatakse töötajate arvamusega.

Maailma Terviseorganisatsioon ehk WHO defineerib tervisedendust kui protsessi, mis võimaldab inimestel saavutada oma tervise üle kontroll ning tervist parandada. Oluline on teadvustada erinevate otsuste mõju tervisele. Tervisedenduse strateegiad võivad muuta inimeste elustiili ning mõjutada nii majanduslikke, sotsiaalseid kui ka keskkonnategureid.

Antud magistritöö raames läbiviidava organisatsiooniuringu eesmärgiks on välja selgitada, millised on Advokaadibüroo LMP töötajate hinnangud selles osas, kuiõrd tervislikuna, nii vaimse kui ka füüsilise töökeskkonna seisukohalt, tajuvad nad oma töökeskkonda ning millised on ettepanekud tervisedendust puudutavate otsuste tegemiseks ning nende rakendamiseks.

Intervjuus esitatavatele küsimustele vastamine võtab aega maksimaalselt 60 minutit. Vastustest saadav informatsioon on kasutatav vaid käesolevas magistritöös ja ettevõttesiseselt.

Enne, kui intervjuuga alustame, soovin teada, kas Teil on tekkinud küsimusi?

Intervjuuga alustamine.

I osa: üldised küsimused töötajatele

- Millisel ametikohal Advokaadibüroos LMP töötate?
- Kui vana Te olete?
- Millises kontoris Te töötate? Kas Tallinnas või Tartus?

II osa: intervjuu põhiküsimused töötajatele

1. Tervisedendus Advokaadibüroos LMP

- Kas ettevõttes tegeletakse tervisedendusega, näiteks vaimse ja füüsilise tervise hoidmise teemadega ning kui ei, siis kas see oleks Teie hinnangul vajalik ja miks?
- Kas Advokaadibüroos LMP tegeletakse tervisedenduse planeerimise, hindamise ja korraldamisega ning kas on loodud selleteemalisi töörühmi?
- Kas Teie hinnangul on Advokaadibüroos LMP vajalik dokumentatsioon, mis käsitleb tervisedendusega seotud teavet ning kui ei, siis miks?
- Kuidas hoolitsetakse Advokaadibüroos LMP töötajate tervise eest?

2. Töökorralduse mõju vaimsele tervisele

- Milline on Teie tööpetsiifika ning sellest tulenev mõju vaimsele tervisele?
- Kas igapäevane töö on stressirohke ning kui jah, siis millest on stress põhjustatud?
- Kuidas hindate enda töökoormust ning millest on see põhjustatud?
- Kas Teile pakutakse vaimset tervist toetavaid koolitusi ning kui ei, siis kas see oleks vajalik ning milliste koolituse vastu huvi tunnete?
- Kas töökorraldus Advokaadibüroos LMP on paindlik ning kui ei, siis miks?
- Kas Teile võimaldatakse kaugtöö tegemist ehk tööd kontorist eemal ning kui jah, siis kas pooldate ja kasutate seda võimalust?
- Kas töökorralduses arvestatakse Teie individuaalsete vajadustega (näiteks osalise ajaga töötav töötaja, õppiv töötaja)?
- Kas Advokaadibüroos LMP toimuvad ühisüritused on piisavad või peaksid need toimuma tihedamini ning millised on selles osas ettepanekud?

3. Ületunnitöö mõju vaimsele tervisele

- Kas teete ületunde ning kas nende tegemine on pidev?
- Kui tihti teete ületunde ning kui suur on ületundide tegemise ajaline maht?

- Kuidas suhtute ületundide tegemisse ja kas juhtkond võtab midagi ette, kui töötajad teevad liiga pikki tööpäevi?
- Millist mõju avaldab ületunnitöö Teie vaimsele tervisele, tooge palun mõni näide?

4. Füüsiline töökeskkond ja selle mõju tervisele

- Milliseks hindate Advokaadibüroo LMP kasutuses olevate büroohoonete ja kontoripinna seisundit? Palun põhjendage oma hinnangut.
- Kas ettevõtte töötajate kasutuses on ergonoomiline mööbel ning sobivad ja ohutud töövahendid? Palun põhjendage oma vastust.
- Ka igapäevane töö on Teile põhjustanud sundasendist tulenevaid terviseprobleeme ning kui jah, siis palun selgitage lähemalt. Kas olete selles osas ka juhtkonna poole pöördunud ning kas on midagi mida nemad omaltpoolt teha saavad?

I osa: üldised küsimused juhtkonnale

- Millised on Teie tööülesanded Advokaadibüroos LMP?
- Kui vana Te olete?
- Millises kontoris Te töötate? Kas Tallinnas või Tartus?

II osa: intervjuu põhiküsimused töötajatele

1. Tervisedendus Advokaadibüroos LMP

- Kas ettevõttes tegeletakse tervisedendusega, näiteks vaimse ja füüsilise tervise hoidmise teemadega ning kui ei, siis kas see oleks Teie hinnangul vajalik ja miks?
- Kas Advokaadibüroos LMP tegeletakse tervisedenduse planeerimise, hindamise ja korraldamisega ning kas on loodud selleteemalisi töörühmi?
- Kas Teie hinnangul on Advokaadibüroos LMP vajalik dokumentatsioon, mis käsitleb tervisedendusega seotud teavet ning kui ei, siis miks?
- Kuidas hoolitsete töötajate tervise eest?

2. Töökorralduse mõju vaimsele tervisele

- Milline on Teie tööspetsiifika ning sellest tulenev mõju vaimsele tervisele?
- Kas igapäevane töö on stressirohke ning kui jah, siis millest on stress põhjustatud?
- Kas töötajad on Teie poole pöördunud seoses igapäevase suure töökoormusega?
- Kas pakute töötajatele vaimset tervist toetavaid koolitusi ning kui ei, siis kas see oleks vajalik ning kas töötajad on selle teemaga Teie poole pöördunud?

- Kas töökorraldus Advokaadibüroos LMP on paindlik ning kui ei, siis miks?
- Kas võimaldate töötajatele kaugtöö tegemist ehk tööd kontorist eemal ning kui jah, siis kas seda pooldatakse ning kasutatakse?
- Kas töökorralduses arvestate töötajate individuaalsete vajadustega (näiteks osalise ajaga töötav töötaja, õppiv töötaja)?
- Kas Advokaadibüroos LMP toimuvad ühisüritused on Teie hinnangul piisavad või peaksid need toimuma tihedamini ning millised on selles osas ettepanekud?

3. Ületunnitöö mõju vaimsele tervisele

- Kas Teie ise ning Teie töötajad teevad ületunde ning kas nende tegemine on pidev?
- Kui tihti teevad Teie töötajad ületunde ning kui suur on ületundide tegemise ajaline maht?
- Kuidas suhtute ületundide tegemisse ja kas võtate midagi ette, kui töötajad teevad liiga pikki tööpäevi?
- Millist mõju avaldab ületunnitöö Teie vaimsele tervisele, tooge palun mõni näide?

4. Füüsiline töökeskkond ja selle mõju tervisele

- Milliseks hindate ettevõtte kasutuses olevate büroohonete ja kontoripinna seisundit? Palun põhjendage oma hinnangut.
- Kas ettevõtte töötajate kasutuses on ergonoomiline mööbel ning sobivad ja ohutud töövahendid? Palun põhjendage oma vastust.
- Ka igapäevane töö on Teile põhjustanud sundasendist tulenevaid terviseprobleeme ning kui jah, siis palun selgitage lähemalt. Kas töötajad on nende teemadega Teie poole pöördunud?

III osa: intervjuu lõpetamine ja kokkuvõte nii töötajatele kui ka juhtkonnale

Täna, et leidsite aega, et intervjuus osaleda ning olite valmis esitatud küsimustele vastama. Juhul, kui soovite seoses Advokaadibüroo LMP tervisedendusega veel midagi lisada, mida intervjuu käigus ei käsitletud, andke palun teada – kõik ettepanekud on oodatud.

Magistritöö kaitsmine leiab aset käesoleva aasta juunikuus, kuid enne seda toimub tulemuste analüüs ning nende presenteerimine ja ettevõttesisesed arutelud, kuhu on

kaasatud nii juhtkond kui ka töötajad. Kui seoses tulemustega tekib küsimusi, võib otse minu poole pöörduda.

LISA 2

Tegevuskava tervisedenduseks Advokaadibüroos LMP

Alates 2016. aasta kevad	Tööstressi vähendamiseks ja ärahoidmiseks alustatakse ILO soovituste rakendamist
2016. aasta kevad	Töötajatele tuletatakse meelde, et kõigi küsimuste ja probleemide korral on soovitatav koheselt pöörduda juhtkonna või usaldusisiku poole
Alates 2016. aasta kevad	Juhtkond alustab töötajate töökoormuse regulaarset jälgimist, et oleks tagatud töökoormuse ühtlasem jaotumine meeskonnaliikmete vahel
Alates 2016. aasta kevad	Tallinna kontoris alustatakse iganädalaste ja Tartu kontoris igakuiste ühislõunate korraldamist
2016. aasta kevad	Advokaadibüroo LMP liitub tervist edendavate töökohtade (TET) võrgustikuga
2016. aasta kevad	Tallinna ja Tartu kontorisse kutsutakse massöör, kes vajadusel hakkab kontoris käima regulaarselt
2016. aasta kevad-sügis	Kõik töötajad käivad töötervishoiu arsti vastuvõtul, mida regulaarselt korratakse ka edaspidi
2016. aasta suvi	Terve meeskond osaleb vaimset tervist toetaval koolitusel, mida korratakse edaspidi vastavalt vajadusele
2016. aasta suvi	Toimub töötajate suvine ühisüritus ning edaspidi korraldatakse vabatahtlikke ühisüritusi senisest sagedamini
2016. aasta sügis	Tartu kontoris valmib kööginurk ja puhkeruum