

# Mis viitab vaimse tervise probleemidele töökohal?

## Käitumine:

- Kolleeg ei saa ülesandeid täidetud
- Ta ärritub kergesti
- Ta vastab emotsionaalselt
- Ta nõuab õiglast kohtlemist
- Kolleeg kaebab puuduliku juhtkonnapoolse toetuse üle
- Kolleeg nuriseb liigse töökoormuse üle
- Kolleeg tundub masendunud
- Kolleeg osaleb vähe tööalastes ettevõtmistes
- Ta tarbib ülemäära palju kohvi, alkoholi, suitsu või rahusteid
- tal on keskendumisraskused
- ta on otsustusvõimetu
- tal tekivad mäluhäired
- ta kaotab enesekindluse
- Esineb planeerimata puudumisi
- Tal tekivad konfliktid töökaaslaste ja ülemustega
- Ta esitab kaebusi
- Kolleegiga juhtub rohkem õnnetusi ja vigu.

## Füüsilised märgid:

- Kolleeg on pidevalt väsinud
- Ta on tihti haige ja läbipõlenud
- Tal esinevad sagedasti peavalud
- Ta on hädas pidevate ja püsivate lihas- ja luuvaludega
- ta ei reageeri nii tihti, kui vaja, kui teda kõnetatakse
- Kaal tõuseb või langeb kiiresti
- Kolleeg ei hoolitse enam oma välimuse eest
- Tal on seedehäired

## **Kuidas töö mõjutab vaimset tervist**

Toetav töökoht aitab töötajatel säilitada head vaimset tervist. Vastupidiselt võib kehv töökoht suurendada riski psüühilise haiguse tekkeks töö juures. Kehv töökeskkond sisaldab:

- Kõrged tööalased nõudmised, mille täitmist ei kontrollita, samas kolleegide vähene toetus.
- Suurt pingutust nõudev töö, kuid selle eest saadav väike kasu (nii rahalises mõttes kui väheste võimaluste näol)
- Kiusamine, diskrimineerimine ja häbistamine töökohal
- Töötajate ebaõiglane kohtlemine juhtkonna poolt.

## **Millised on mõistlikud kohandused?**

Mõistlikud kohandused viitavad muutustele töökeskkonnas, mis lubavad inimesel, kellel on vaimse tervise probleem, töötada turvaliselt ja produktiivselt. Tööandja võiks näiteks läbi vaadata ja muuta töö tegemise nõudeid või muuta töötunde. Paljud vaimse tervise probleemidega töötajad ei vaja siiski kohandusi, vaid lihtsalt väikseid muudatusi töökorralduses.

Kui sa räägid teise töötajaga oma murest inimese osas, ole konkreetne oma tähelepanekutega ja väldi kriitilise kommentaare nagu „kolleeg x vaidleb viimasel ajal pidevalt”. Veendu, et kasutaksid hinnanguvaba keelt, kui räägid kolleegist. Ole ettevaatlik, et sa ei sildistaks inimesi vaimsete probleemidega kui „halva käitumisega“ ja ei kutsuks inimesi, kes pidevalt hilinevad „laisaks“.

Kui sa räägid teise töötajaga, kes on mures sama inimese pärast, keskendu võimalikele lahendustele ja toetusele ja mitte ainult probleemile. Ära kurda teistele töötajatele ega levita kuulujutte sellest inimesest. Kui sa kuuled teisi töötajaid rääkimas teise inimese vaimse tervise detailidest inetul viisil, anna neile teada, et see on ebasobilik. Sa peaksid samuti teavitama sellest oma otsesest ülemust.

## Mida peaks teadma?

Töötajate vaimse tervise alane kooolitus peaks sisaldama:

- infot vaimse tervise probleemide kohta seoses tööga
- varase ära tundmise, abi otsimise ja võimalike toetavate teenuste kättesaadavuse tähtsuse kohta
- Infot, kuidas märgata ja läheneda kolleegidele, kellel on vaimse tervise probleeme
- Teavet töötaja õiguste ja kohustuste kohta

Tööandjad peaksid lisaks saama väljaõpet järgmistel teemadel:

- Mis tagab hea vaimse tervise töökohal
- Mida teha, kui töötaja keeldub abi otsimast
- Kuidas käia ringi puuduliku töösooritusega, kui põhjuseks on vaimse tervise probleemid
- Kuidas reageerida, kui töötaja annab teada vaimse tervise probleemist, mis võib osutada teistele ohtlikuks.

## Vaimse tervise probleemist rääkimine töökohal- eelised ja ohud

Enda vaimse tervise probleemi tunnistamine töökohal eeldab, et töötaja räägib probleemist ja kogemustest sellega mõne kolleegiga. Põhjuseid, miks oma probleem avalikustada, võib olla erinevaid, nt. Kui inimene otsib abi või oma käitumise selgitamiseks. Inimesed ei pruugi väljastada kogu infot kolleegidele, mil määral nad seda teevad, sõltub haiguse ja töö iseloomust. Selleks, et otsustada, kas rääkida oma probleemist laiemalt, võib inimene kaaluda järgmisi punkte:

### Poolt:

- lubab teha vajalikud kohandused töökohal
- võimaldab saada toetust
- harib teisi vaimse tervise alal
- vähendab stressi seoses vaimse tervise alase probleemi varjamisega
- seletab vaimse tervisega seotud käitumist, mida võib muudu valesti tõlgendada
- võib positiivselt mõjutada suhteid kolleegidega, näiteks kogemuste jagamine
- Tähendab, et inimene saab olla oma vaimse tervise suhtes

### Vastu:

- võib viia ebaõiglase kohtlemiseni töökohal, nt arenguvõimaluste piiramine
- Tööandja ei pruugi pakkuda sobivat toetust
- võib tekitada kuulujutte
- võib viia kolleegidepoolse eiramise ja hülgamiseni
- võib viia kolleegidepoolse halvaksapanuni

Mõni inimene ei pruugi tahta oma probleeme lihtsalt töökohal jagada, kuna ta ei vaja kohandusi ega soovi ennast avada.

Informatsioon kokku pandud Austraalia Vaimse Tervise Esmaabi ühingu artikli põhjal “Providing mental health first aid to a co-worker”

[https://mhfa.com.au/sites/default/files/mhfa\\_workplace\\_guidelines.pdf](https://mhfa.com.au/sites/default/files/mhfa_workplace_guidelines.pdf) külastatud 15.10.2018 kell 15.10