# Koolitusjuhend – töö ja heaolu: kuidas enda eest hästi hoolitseda

## Euroopas pagulaste kaitset toetavatele kodanikuühiskonna organisatsioonidele

See dokument töötati välja Erasmus+ projekti „Caring to Include“ (2024–2027) raames, mida kaasrahastab Euroopa Liit

# Sisukord

**Sisukord** ..... **2**
Sissejuhatus ..... 1
Eesmärk ..... 1
Sihtrühm ..... 1
Peateema ja sisu ..... 1
Metoodika ..... 1
Koduülesanne ..... 1
Nõuded ..... 2
**Programmi ülevaade** ..... **3**
Programmi üksikasjad ..... 4
**I MOODUL** ..... **5**
**II MOODUL** ..... **8**
**III MOODUL** ..... **11**
**IV MOODUL** ..... **15**
**I LISA** ..... **19**
Koolituskava: moodul „Vaimne turvalisus ja töökultuur“ ..... 19
**II LISA** ..... **21**
Läbipõlemise küsimustik ..... 21

# Sissejuhatus

## Eesmärk

Teadvustada osalejatele heaolu tähtsust töökohal ning anda neile praktilisi vahendeid, mille abil edendada nii enda kui ka kolleegide heaolu. Koolitus keskendub osalejate enda vastutusele.

## Sihtrühm

Kõik pagulaste abistamisega tegelevates organisatsioonides töötavad palgalised töötajad, vabatahtlikud ja praktikandid.

## Peateema ja sisu

Osalejad tutvuvad heaoluga Edward Deci ja Richard M. Ryani (1985) väljatöötatud enesemääramisteooria vaatenurgast ning saavad teada, kuidas autonoomia, ühtekuuluvus ja pädevus heaolu mõjutavad. Jaotis „Enesehooldus“ tõstab teadlikkust enesehoolduse tähtsusest (see ei ole isekus) ja annab juhiseid stressiga toimetulekuks.

Meeskondade vaimse turvalisuse tähtsuse mõistmist ja tugevdamist käsitletakse jaotises „Vaimne turvalisus ja töökultuur“.

Osalejad vastavad vastupidavust käsitlevatele küsimustele ning õpivad praktilisi strateegiaid, kuidas stressi ja tagasilöökidega paremini toime tulla.

Lõpuks tuleb saadud teadmised muuta konkreetseteks tegevusteks igapäevatöös.

## Metoodika

Koolitus on jagatud mooduliteks.

## Koduülesanne

Enesetest enne koolitust.



November 2025 ©Caring to Include

# Nõuded

### Ruumis

Pabertahvel

Sülearvuti + projektor

### Materjalid osalejatele

| | |
|---|---|
| Prinditud manused | Koopiate arv |
| Enesehoolduse ratas | × osalejate arv |
| Vastupidavuse ring | × osalejate arv |
| Tegevuskava | × osalejate arv |

Digitaalsel kujul

Slaidiesitlus

### Toob kaasa koolitaja

Märkmepaberid

Pliiatsid ja markerid



November 2025 ©Caring to Include

# Programmi ülevaade

| | |
|---|---|
| 10.00–10.30 | Programmi tutvustus ja sissejuhatus |
| 10.30–11.15 | Heaolu: mis, miks ja kuidas? |
| 11.15–11.30 | Paus |
| 11.30–12.30 | Tasakaalustatud enesehooldus |
| 12.30–13.15 | Lõunasöök |
| 13.15–14.00 | Vaimne turvalisus ja töökultuur |
| 14.00–15.00 | Vastupidavuse ring |
| 15.00–15.15 | Paus |
| 15.15–16.00 | Ideest tegudeni |
| 16.00–16.15 | Kokkuvõte ja lõpetamine |



November 2025 ©Caring to Include

# Programmi üksikasjad

**SISSEJUHATUS**

**10.00–10.30** **Programmi tutvustus ja sissejuhatus**

**Eesmärk**

- Osalejad on tutvunud programmi ülesehitusega ning neile on selgitatud kõiki kehtivaid kohandatud reegleid.
- Osalejad tutvuvad üksteise ja koolitajaga.
- Osalejad on teadlikud kogemustest, mis selles rühmas esinevad.
- Osalejad on teadlikud üksteise ootustest.

**Töömeetod**

Selgitus kõigile osalejatele + lühike paarisülesanne

**Materjalid**

Pabertahvel, millele on kirjutatud koolitusprogramm

**Tegevused**

Selgitage programmi ja koolituse aegu. Vaadake, kas selgituse järel on küsimusi, ja jätkake seejärel osalejate tutvustustega.

Paluge igal osalejal öelda lühidalt midagi järgmise kohta:

- Nimi + töörühm + ametikoht.
- Kuidas läheb? Kuidas on teie heaoluga?
- Millised on teie ootused koolituse suhtes? Mida soovite sellest endale kaasa võtta?

Rõhutage, et igaüks osaleb oma rolli raames ja et erinevused on täiesti normaalsed. Seejärel paluge osalejatel paarides arutada, mida tähendab nende jaoks heaolu töökohal, ja paluge neil see kirja panna. Selleks võivad nad arutada teemat seistes või teha lühikese jalutuskäigu, et heaolu edendada. 10 minuti pärast selgitab koolitaja lühidalt vastuseid ja kirjutab need tahvlile.



November 2025 ©Caring to Include

# I MOODUL

**10.30–11.15** **Heaolu: mis, miks ja kuidas?**

**Eesmärk**

- Osalejad mõistavad, kuidas iseseisvus, pädevus ja ühtekuuluvustunne aitavad kaasa nende heaolule töökohal.
- Osalejad mõistavad, kuidas nad saavad neid elemente tugevdada.
- Osalejad saavad aru heaolu viiest sambast.
- Osalejad teavad, millistes valdkondades need sambad nende töös esinevad ja kuidas neid tugevdada.

**Töömeetod**

Koolitaja sissejuhatus – vt allpool olevaid eraldi jaotisi

**Materjalid**

Slaidiesitlus koos mudeliga, märkmepaberid, pabertahvel

**Tegevused**

**1. samm: sissejuhatus heaollu ja enesemääramisteooriasse**

Alustage selgitamisega, miks heaolu on oluline ja miks me sellele keskendume, jagades projekti „Caring to Include“ kõige olulisemaid uurimistulemusi. Seejärel esitage osalejatele üldine küsimus: mis motiveerib teid midagi täieliku pühendumusega tegema?

Heaolu mõistmiseks uurime järgmist küsimust: mis inimesi motiveerib ja annab neile töös rahuldust? Mis on nende sisemine motivatsioon? Selle teema kohta on mitmesuguseid teooriaid, millest toome esile ühe. Enesemääramisteooria (Deci & Ryan, 1985) kohaselt mõjutavad meie heaolu otseselt kolm põhilist psühholoogilist vajadust: iseseisvus, võimekus ja sotsiaalsus.

- **Iseseisvus** – tunne, et teil on oma töö üle kontroll ja te saate teha oma valikuid.



November 2025 ©Caring to Include

- **Võimekus** – tunne, et teil on oskused ja et te arenete oma töös.
- **Sotsiaalsus** – tunne, et kuulute kollektiivi ja tunnete kolleegide toetust.

Uuringud on näidanud, et kui need kolm elementi on olemas, tunneme end paremini ja oleme motiveeritumad. Kui need puuduvad, kogeme rohkem stressi ja vähem rahulolu tööga.

Nüüd saame uurida, kuidas need kolm põhielementi meie töös esinevad ja millistes valdkondades on võimalik parandusi teha.

**2. samm: isiklikud mõtted**

Andke igale osalejale kolm märkmepaberit.

Palu neil vastata igal märkmepaberil ühele küsimusele:

- Iseseisvus: millises ulatuses saate ise otsustada, kuidas oma tööd teete?
- Võimekus: millal tunnete, et teil on tööl mõjuvõimu? Millal te seda ei tunne?
- Sotsiaalsus: kas tunnete end oma kolleegidega seotuna? Kuidas te seda märkate?

Andke osalejatele 5 minutit, et nad saaksid oma mõtted kirja panna.

**3. samm: arutlemine alarühmades ja ühiselt**

Paluge osalejatel kleepida oma vastused tahvlile vastava kategooria alla (iseseisvus, võimekus, sotsiaalsus), vaadata vastused koos läbi ja esitada süvitsi minevaid küsimusi:

- Kus me näeme mustreid või sarnasusi?
- Millised elemendid on teie arvates tugevalt esindatud?
- Millised on murekohad?

**4. samm: töökohale üleviimine**



November 2025 ©Caring to Include

Paluge osalejatel paarides arutleda:

- Kuidas saame tugevdada iseseisvust, võimekust ja sotsiaalsust meie organisatsioonis?
- Kas on mõni kategooria, mida peame teistest olulisemaks – näiteks kas peame suhteid kolleegidega olulisemaks kui iseseisvust?
- Milliseid väikeseid samme saame astuda, et parandada oma heaolu?
- Kui juhtkond osaleb samuti koolitusel, siis milline on selle roll? Mida ootavad töötajad juhtkonnalt?

Tagasiside: paluge igal paaril jagada rühmaga üht tegevust. Kirjutage need tahvlile.

Kokkuvõte: Need kolm elementi – iseseisvus, võimekus ja sotsiaalsus – moodustavad tööalase heaolu aluse. Koolituse ülejäänud osas uurime, kuidas vähendada stressi, suurendada vaimset turvalisust ning saavutada tervislik tasakaal töö- ja eraelu vahel. Mõelge, kuidas tuua oma töösse rohkem iseseisvust, pädevust või ühtekuuluvust. Hiljem koostame isikliku tegevuskava.

**11.15–11.30** **Paus**



November 2025 ©Caring to Include

# II MOODUL

**11.30–12.30** **Tasakaalustatud enesehooldus**

**Eesmärk**

- Osalejad on teadlikud oma enesehoolduse harjumustest.
- Osalejad mõistavad enesehoolduse tähtsust.
- Osalejad saavad välja töötada konkreetseid meetmeid oma heaolu parandamiseks.

**Töömeetod**

Koolitaja sissejuhatus – vt allpool olevaid eraldi jaotisi

**Materjalid**

Iga osaleja jaoks üks A4-leht, millel on kujutatud enesehoolduse ratas

Pliiatsid ja pastapliiatsid

**Tegevused**

**1. samm: sissejuhatus enesehooldusse**

Pagulaste organisatsioonides töötatakse sageli suure kire ja pühendumusega. Aga kui hästi me tegelikult enda eest hoolitseme? Enesehooldus ei ole isekas – see on hädavajalik, et me saaks jätkata töötamist jätkusuutlikult ja tõhusalt.

Olga Phoenix on välja töötanud enesehoolduse ratta, mis hõlmab kuut enesehoolduse mõõdet:

1. Füüsiline enesehooldus – tervis, toitumine, liikumine, uni
2. Vaimne enesehooldus – mõtted ja intellektuaalne stimuleeritus
3. Emotsionaalne enesehooldus – tunnete äratundmine, väljendamine ja reguleerimine
4. Sotsiaalne enesehooldus – suhted ja sotsiaalsed sidemed
5. Vaimne enesehooldus – tähendus, eesmärk ja väärtused



November 2025 ©Caring to Include

6. Professionaalne enesehooldus – töö ja eraelu tasakaal ning isiklik areng

Nüüd saame uurida, milline on teie enesehooldus ja millistes valdkondades on veel arenguruumi.

**2. samm: enesehoolduse ratta täitmine**

1. Andke igale osalejale välja trükitud enesehoolduse ratas
2. Paluge osalejatel anda igale mõõtmele hinne (1–10): kui hästi ma selle valdkonna puhul enda eest hoolitsen?
3. Paluge neil kirja panna: millised harjumused teid selles valdkonnas aitavad? Mis on puudu?

Valikuline: Paluge osalejatel oma enesehoolduse ratas ära värvida, et see oleks visuaalne abivahend, ja kogeda, kui meditatiivne värvimine võib olla!

**3. samm: ühine tagasiside**

1. Esitage järgmised küsimused:
    - Mis teile teie enesehoolduse rattal kõige rohkem silma jääb?
    - Millises valdkonnas sooviksite näha edusamme?
    - Millise väikese sammu võiksite astuda?
2. Ühine tagasiside:
    - Paluge mõnel osalejal oma mõtteid jagada.
    - Kirjutage levinud mustrid pabertahvlile.

**4. samm: enesehoolduse tegevuskava**

1. Paluge osalejatel üles kirjutada: Üks konkreetne samm, mille nad järgmisel nädalal astuda saavad, et enda eest paremini hoolitseda.
2. Paluge kõigil lühidalt selgitada, mida nad on üles kirjutanud.

**5. samm: järeldus**

Enesehooldus on pidev protsess. Väikesed harjumused võivad tuua kaasa suuri muutusi. Kuidas saame üksteist aidata – nii üksikisikutena



November 2025 ©Caring to Include

kui ka meeskonnana –, et enda eest paremini hoolitseda? Lõpetage lühikese kokkuvõttevooruga: mida selle ülesande käigus õpiti?

**12.30–13.15** **Lõunasöök**



November 2025 ©Caring to Include

# III MOODUL

**13.15–14.00** **Vaimne turvalisus ja töökultuur**

**Eesmärk**

- Osalejad mõistavad vaimse turvalisuse tähtsust töökohal.
- Osalejad mõistavad oma töökultuuri ja tunnevad ära parandamist vajavad valdkonnad.
- Mida mõtleme mõiste „vaimne turvalisus töökohal“ all – sõnapilv.
- Kirjeldage oma organisatsiooni töökultuuri.

**Töömeetod**

Koolitaja sissejuhatus – vt allpool olevaid eraldi jaotisi

**Materjalid**

Slaidiesitlus, märkmepaberid, pabertahvel

**Tegevused**

**1. samm: Sissejuhatus vaimsesse turvalisusse**

Alustage sissejuhatust järgmiste dilemmadega. Märkige ruumis ära, kuhu seista, kui ollakse nõus, ja kuhu, kui ollakse eriarvamusel (moodustage rida skaalal 1–10, näidates, mil määral olete nõus järgmiste väidetega)*:

1. *„Vigadest meeskonnas avameelselt rääkimine on alati hea mõte.“*

   Arutelu: millal on veast rääkimine lihtne ja millal raske? Mis teeb selle ohutuks/ohtlikuks?

2. *„Minu jaoks on lihtsam tagasisidet anda kui seda saada.“*

   Arutelu: mis aitab tagasisidet ohutult anda või saada?

3. *„Kui ma olen oma meeskonna või juhiga eriarvamusel, siis ütlen alati oma arvamuse välja.“*

   Arutelu: mis teeb oma arvamuse avaldamise lihtsamaks või raskemaks?



November 2025 ©Caring to Include

4. *„Haavatavus (nt tunnistamine, et me ei tea mõnda asja või pole teatud asjades kindel) on osa professionaalsest käitumisest.“*

   Arutelu: mida tähendab sinu jaoks haavatavus töökohal? Millal tundub see turvaline/ebaturvaline?

**Võite neid väiteid ka oma organisatsiooni kontekstile kohandada.*

Seejärel selgitage, mida tähendab vaimne turvalisus ja miks see on oluline. Meie organisatsioonis on koostöö ja avatus üliolulised. Aga kas me tõesti tunneme end piisavalt vabalt, et väljendada oma arvamusi, tunnistada vigu ja võtta riske? See sõltub vaimsest turvalisusest – tundest, et saate rääkida ja tegutseda, kartmata negatiivseid tagajärgi.

Amy Edmondsoni (1999) Harvardi ülikoolis läbi viidud uuring meeskonna dünaamika kohta näitab, et meeskonnad, mille vaimse turvalisuse tase on kõrge, saavutavad paremaid tulemusi, kuna nad on valmis vigu arutama ja neist õppima. 2012. aastal käivitas Google projekti „Aristoteles“, et uurida, miks mõned meeskonnad saavutavad paremaid tulemusi kui teised. Vaimse turvalisuse tunnused:

1. Vigu võib teha, kartmata karistust.
2. Julgus väljendada oma arvamust, isegi kui see erineb teiste omast.
3. Tagasiside ja abi palumine ilma häbenemata.
4. Tunne, et kuulute kuhugi ja et teid väärtustatakse.

Miks on see nii oluline?

1. Parem koostöö – meeskonnad töötavad tõhusamalt
2. Vähem vigu – probleemid lahendatakse kiiremini
3. Rohkem innovatsiooni – inimesed julgevad jagada uusi ideid
4. Suurem kaasatus – töötajad tunnevad, et neid kuulatakse ja väärtustatakse

Mis vaimset turvalisust õõnestab?

1. Hirm hukkamõistu või karistuse ees
2. Range hierarhia, kus sõna võtavad ainult juhid



November 2025 ©Caring to Include

3. Negatiivsed reaktsioonid vigadele või küsimustele
4. Avatud suhtluse puudumine

Kuidas luua vaimset turvalisust?

1. Kuulake ilma hinnangut andmata – näidake üles austust ja huvi
2. Suhtuge vigadesse rahulikult – vaadake vigu kui õppimisvõimalusi
3. Soodustage avatud suhtlemist – julgustage küsimuste esitamist ja ideede väljendamist
4. Andke konstruktiivset tagasisidet – keskenduge arengule ja parandamisele
5. Näidake juhina üles haavatavust – tunnistage oma vigu ja olge avatud

Nüüd uurime, kuidas vaimne turvalisus teie meeskonnas avaldub ja kuidas saame seda konkreetsete väidetega tugevdada.

**2. samm: interaktiivne harjutus**

1. Mõelge tagasi ajale, mil tundsite end meeskonnas vaimselt turvaliselt või ebaturvaliselt.
2. Mis oli otsustav? Kuidas saame edendada meeskonna ohutust? Mis teeb meie töökultuuri tugevaks ja turvaliseks? Mis takistab meie meeskonnas vaimse turvalisuse saavutamist?
3. Arutlege alarühmades:
    - Positiivsed küljed – mida peaksime alles jätma?
    - Parandamist vajavad valdkonnad – millega on meil võimalik tegeleda?
    - Kirjutage üles üks tegevus, mida saate teha, et suurendada oma meeskonnas vaimset turvalisust. Paluge ühel osalejal seda rühmaga jagada.

*Kasutage interaktiivse harjutuse läbiviimiseks konkreetseid olukordi oma meeskonnast (meeskondadest). Valikuline: Rühmatöö: rollimäng töökultuuri teemal – jagage välja rollikaardid ja mängige läbi esile kerkivaid probleeme.*



November 2025 ©Caring to Include

### 3. samm: kokkuvõte

Turvaline keskkond soodustab paremaid töötulemusi, koostööd ja heaolu. Vaimselt turvaline meeskond on edukas meeskond! Vaimse turvalisuse kultuur ei teki iseenesest, vaid algab väikestest muudatustest. Mida saaksite homme teha, kas meeskonnana või üksikisikuna, et luua turvalisem töökeskkond?

Kui juhtkond osaleb samuti koolitusel, siis milline on siin selle roll? Mida ootavad töötajad juhtkonnalt?



November 2025 ©Caring to Include

# IV MOODUL

**14.00–15.00** **Vastupidavuse ring**

**Eesmärk**

- Osalejad mõistavad, mis on vastupidavus.
- Osalejad tunnevad ära tegurid, mis aitavad vastupidavusele kaasa.
- Osalejad on oma vastupidavusest teadlikud ja oskavad seda tugevdada.

**Töömeetod**

Koolitaja sissejuhatus – vt allpool olevaid eraldi jaotisi.

**Materjalid**

Slaidiesitlus vastupidavuse nelja sambaga, A4-leht vastupidavuse ringiga

**Tegevused**

**1. samm: sissejuhatus vastupidavusse**

Töö pagulastega tegelevas organisatsioonis võib olla keeruline. Kuidas tulete toime tagasilöökide, stressi ja ebakindlusega? See on seotud vastupidavusega – võimega kohaneda ja jääda raskuste kiuste tugevaks.

Vastupidavuse neli sammast:

1. Mõtteviis: suhtumine probleemidesse ja ebaõnnestumistesse.
2. Emotsioonide reguleerimine: toimetulek stressi ja emotsioonidega.
3. Toetus: kuidas kasutatakse ressursse?
4. Enesehooldus: kuidas enda eest hoolitsetakse?

Teil on võimalus täita vastupidavuse ring ning töötada vastupidavuse nelja samba jaoks välja konkreetsed strateegiad ja meetmed, et suurendada oma vastupidavust.



November 2025 ©Caring to Include

**2. samm: vastupidavuse ring**

1. Andke osalejatele A4-formaadis leht, millel on kujutatud ring ja neli sammast.
2. Laske neil see kõigepealt individuaalselt täita.
3. Seejärel moodustage alarühmad ja laske neil oma strateegiaid arutada: Mis toimis hästi ühe samba puhul? Mida oleks võimalik parandada?

Paluge osalejatel välja tuua, milliseid teadmisi nad on omandanud, ja need oma tööle kaasa võtta. Selgitus: Eneseanalüüs aitab saada ülevaate oma vastupidavusest, muutes teid rasketes olukordades tugevamaks ja teadlikumaks.

**3. samm: kokkuvõte**

Vastupidavus on oskus, mida saab treenida. Väikesed sammud, nagu negatiivsetele mõtetele vastu vaidlemine või toetuse otsimine, võivad olukorda märkimisväärselt muuta. Milline on üks tegevus, mida saate järgmisel nädalal proovida?

**15.00–15.15** **Paus**

**15.15–16.00** **Ideest tegudeni**

**Eesmärk**

- Osalejad suudavad koolituse käigus omandatud teadmisi ja oskusi rakendada praktiliste tegevustena, mida oma igapäevatöös kasutada.

**Töömeetod**

Koolitaja sissejuhatus – vt allpool olevaid eraldi jaotisi.

**Materjalid**

Pabertahvel, tegevuskava, märkmepaberid

**Tegevused**



November 2025 ©Caring to Include

**1. samm: koolituse kokkuvõte**

Täna arutasime töökoha heaolu erinevaid aspekte, sealhulgas enesemääramise mudelit, enesehooldust, vastupidavust ja vaimset turvalisust. Teadmised üksi ei muuda aga midagi – vaja on tegutseda. Selle harjutuse käigus õpite koostama konkreetse tegevuskava, et saaksite õpitut praktikas rakendada.

**2. samm: „sild praktika juurde“**

Küsimus rühmale: mis võib praktikas valesti minna, kui töökohas rakendatakse heaolu strateegiaid?

1. Kirjutage takistused pabertahvlile (nt ajapuudus, kolleegide või juhtide toetuse puudumine, vanad harjumused).
2. Selgitage lühidalt, kuidas neid takistusi ületada.
3. Paluge osalejatel mõelda välja isiklik strateegia, kuidas ületada vähemalt üks takistus.
4. Juhtide jaoks: milline on teie roll organisatsioonilisel tasandil?

**3. samm: tegevuskava**

Jaotusmaterjal: osalejad täidavad individuaalselt tegevuskava, mis sisaldab järgmisi komponente:

1. Eesmärk – mida tahan oma töös (või meeskonnas) ellu viia?
2. Miks? – Miks on see minu ja mu kolleegide jaoks oluline?
3. Esimene samm – Mida väikest saaksin homme teha?
4. Ressursid– kes või mis võiks mind sellega aidata?
5. Võimalikud takistused ja lahendused – mis võiks mind takistada ja kuidas ma need takistused ületan?
6. Juhtidele: mida saate juhina teha? Milliseid takistusi näete?

Kui aega on piisavalt, paluge osalejatel oma kavasid kellegi teisega arutada, et suurendada pühendumust ja saada inspiratsiooni.

**4. samm: kokkuvõte**

Paluge osalejatel kirjutada üks konkreetne tegevus märkmepaberile ja kleepida see „kohustuste tahvlile“.



November 2025 ©Caring to Include

Ühine arutelu: paluge mõnel osalejal rühmale oma tegevusest rääkida.

Kokkulepped järelmeetmete teemal:

kas ta võiks kuu jooksul kolleegiga ühendust võtta, et uurida, kuidas asjad edenevad?

Kas keegi sooviks luua nn sõbrasüsteemi, et üksteist toetada ja motiveerida?

Kas soovitakse vastastikust hindamist?

**16.00–16.15** **Kokkuvõte ja lõpetamine**

Mida saavad osalejad sellest koolitusest kaasa võtta? Millega nad saavad tegeleda? Milliseid teadmisi on see neile andnud? Millised lahtised otsad on veel jäänud? Mida nad tänasest õppisid?



November 2025 ©Caring to Include

# I LISA

## Koolituskava: moodul „Vaimne turvalisus ja töökultuur“

| **Aeg** | **Mis?** | **Vajalikud tööriistad** |
|---|---|---|
| 10.00–10.05 | 1. Lühike ülevaade projektist ja koolitusmoodulist | |
| 10.05–10.10 | 2. Mida mõtleme mõiste „vaimne turvalisus töökohal“ all?<br>Sõnapilv | Pabertahvel |
| 10.10–10.15 | 3. Kirjeldage organisatsiooni töökultuuri ühe sõnaga – iga inimene | Märkmepaber |
| 10.15–10.30 | 4. Dilemmade harjutus: Loeme ette neli väidet ja inimesed võtavad joonde selle alusel, mil määral nad nendega nõustuvad, mille järel toimub arutelu<br>- *„Vigadest meeskonnas avameelselt rääkimine on alati hea mõte.“*<br>Arutelu: millal on veast rääkimine lihtne ja millal raske? Mis teeb selle ohutuks/ohtlikuks?<br>- *„Minu jaoks on lihtsam tagasisidet anda kui seda saada.“*<br>Arutelu: mis aitab tagasisidet ohutult anda või saada?<br>- *„Kui ma olen oma meeskonna või juhiga eriarvamusel, siis ütlen alati oma arvamuse välja.“*<br>Arutelu: mis teeb oma arvamuse avaldamise lihtsamaks või raskemaks?<br>- *„Haavatavus (nt tunnistamine, et me ei tea mõnda asja või pole teatud asjades kindel) on osa professionaalsest käitumisest.“*<br>Arutelu: mida tähendab sinu jaoks | |



November 2025 ©Caring to Include

| | | |
|---|---|---|
| | haavatavus töökohal? Millal tundub see turvaline/ebaturvaline? | |
| 10.30–10.35 | 5. Vaimse turvalisuse selgitus – jagage välja trükitud materjal ja laske inimestel seda lugeda | Trükitud materjal – vt lk 2 |
| 10.35–10.45 | 6. Miks see teie arvates oluline on? Koguge ideid ja kirjutage need tahvlile – seejärel avaldage 4 punkti, mis on kirjutatud tahvli järgmisele lehele | Pabertahvel – kirjutage enne üles 4 punkti |
| 10.45–10.50 | 7. Mis vaimset turvalisust õõnestab? Jällegi: tehke ajurünnak ja seejärel esitage 4 punkti | Pabertahvel – kirjutage enne üles 4 punkti |
| 10.50–11.00 | 8. Kuidas luua vaimset turvalisust? Ideede kogumine tahvlil – jätke järeldused tahvlile | Jagage käsiraamatu järeldusi |
| 11.00–11.15 | 9. Paaritöö: mõelge olukorrale, mis tundus tööl turvaline ja ebaturvaline, arutlege erinevuste üle – jagage oma mõtteid | |
| 11.15–11.30 | 10. Mida saan teha, et edendada turvalist töökeskkonda – töötage paarides ja jagage seejärel oma kogemusi | Märkmepaber |



November 2025 ©Caring to Include

# II LISA

## Läbipõlemise küsimustik

### *Briti Columbia otsingu- ja päästeliit (SARBC)*

**KAS OLED LÄBI PÕLEMAS?**

**Kas oled viimase 6 kuu jooksul märganud endas muutusi?**

**Määra number vahemikus 1 (muutusi pole või neid on vähe) kuni 5 (muutusi on palju).**

___ 1. Kas väsid kergemini? Kas tunned end pigem väsinuna kui energilisena?

___ 2. Kas inimesed ärritavad sind, öeldes: „Sa ei näe viimasel ajal eriti hea välja“?

___ 3. Kas tunned süüd, kui keegi, keda oled ravinud, süüdistab sind?

___ 4. Kas oled üha küünilisem ja pettunum?

___ 5. Kas sind tabab sageli seletamatu kurbus?

___ 6. Kas sa „unustad“ (kohtumisi, tähtaegu, isiklikke asju)?

___ 7. Kas oled üha närvilisem? Kergemini ärrituv? Üha enam pettunud sind ümbritsevates inimestes?

___ 8. Kas kohtud lähedaste sõprade ja pereliikmetega harvemini?

___ 9. Kas oled liiga hõivatud, et tegeleda igapäevaste asjadega, nagu telefonikõned, aruannete lugemine või jõulukaartide saatmine?

___ 10. Kas sul on füüsilisi terviseprobleeme? (valud, peavalu, pikaajaline külmetus)

___ 11. Kas sul on kahtlusi oma töö tulemuse suhtes?

___ 12. Kas rõõm on kättesaamatu?

___ 13. Kas sa ei suuda naerda nalja üle, mis käib sinu kohta?



November 2025 ©Caring to Include

___ 14. Kas sööd/jood rohkem või vähem kui varem?

___ 15. Kas oled tüdinenud sõbralikest vestlustest oma sõpradega?

KOKKU (allikas: H. Freudenberger ja G. Richelson)

Ärge laske kõrgel kogusummal end ehmatada, kuid pöörake sellele siiski tähelepanu. Läbipõlemine on tagasipööratav, olenemata sellest, kui kaugele see on arenenud. Mida varem hakkad endaga lahkemalt käituma, seda parem.

| | |
|---|---|
| 0–25 | korras |
| 26–35 | on asju, mida peaksid jälgima |
| 36–50 | läbipõlemine on võimalik |
| 51–65 | sa oled läbi põlenud |
| Üle 65 | oled ohtlikus olukorras, mis ohustab sinu füüsilist ja vaimset heaolu |



November 2025 ©Caring to Include