

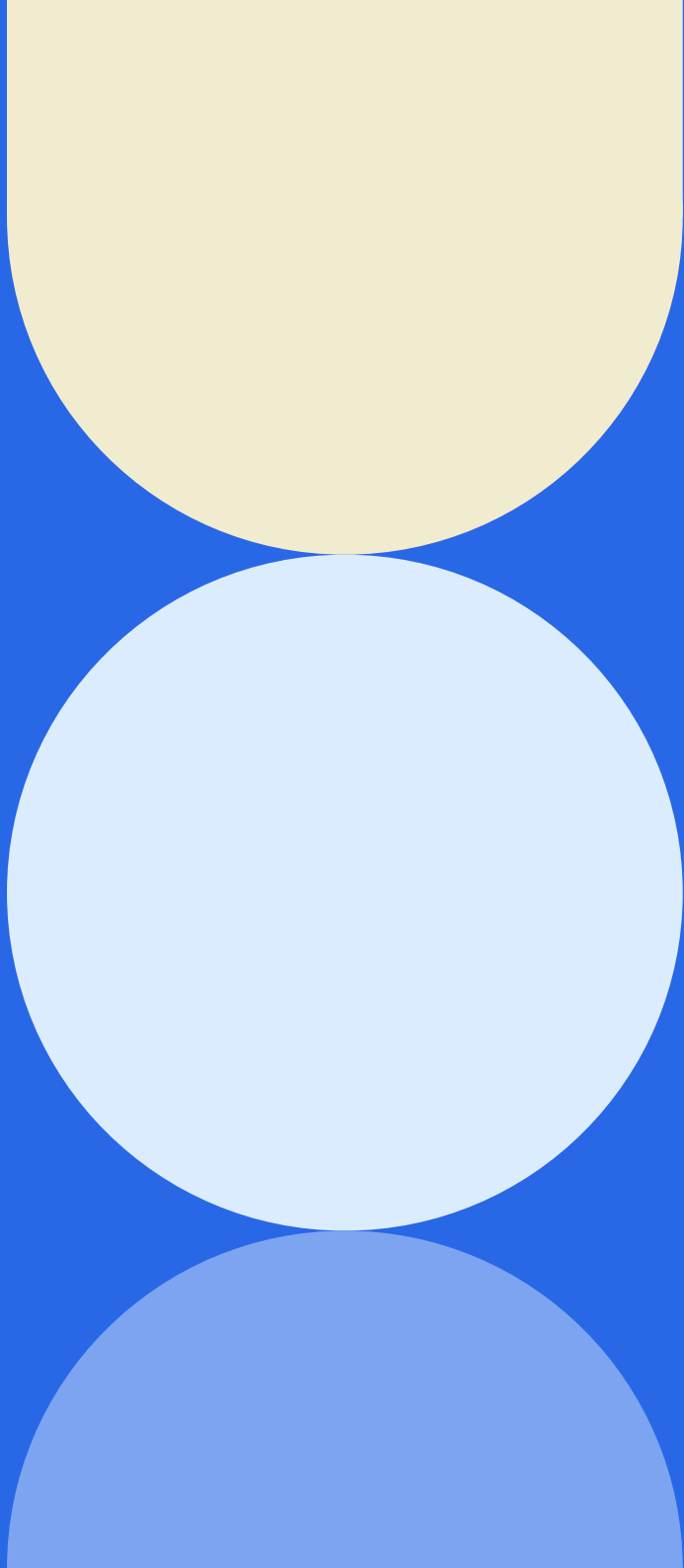


KUIDAS LUUA

neuroerinevustega arvestav

TÖÖKESKKOND?

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei



KUIDAS LUUA

neuroerinevustega arvestav

TÖÖKESKKOND?

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei

Kuidas luua neuroerinevustega arvestav töökeskkond?
Tallinn 2026

Väljaandja: Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei

Autorid: Mari Ahnefer, Margus Lõokene, Heldi McCaskill ja Liisa Oviir

Illustratsioonid: Liisa Addi

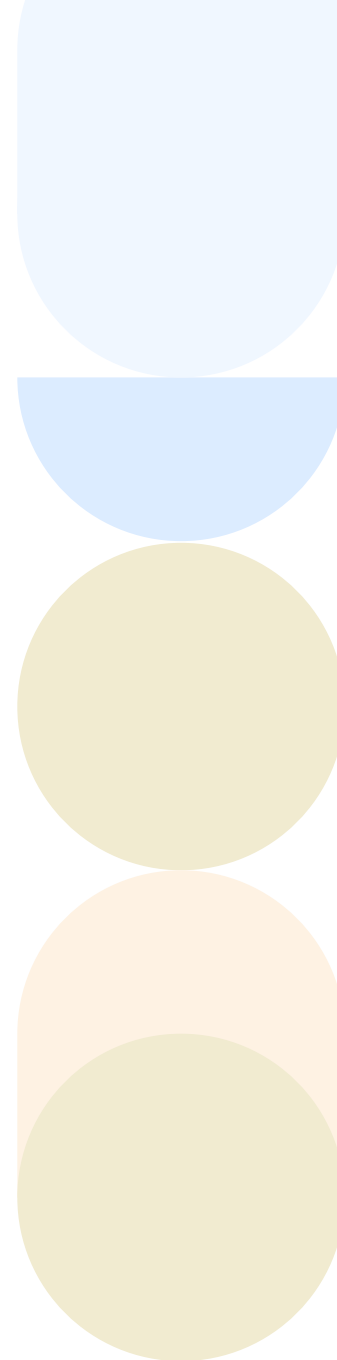
Kujundaja: Einike Soosaar

Keeletoimetaja: Kristel Ress

Täname: Kadri Kaska, Anneli Tuulik, MTÜ Autistid ja Eesti ATH Liit

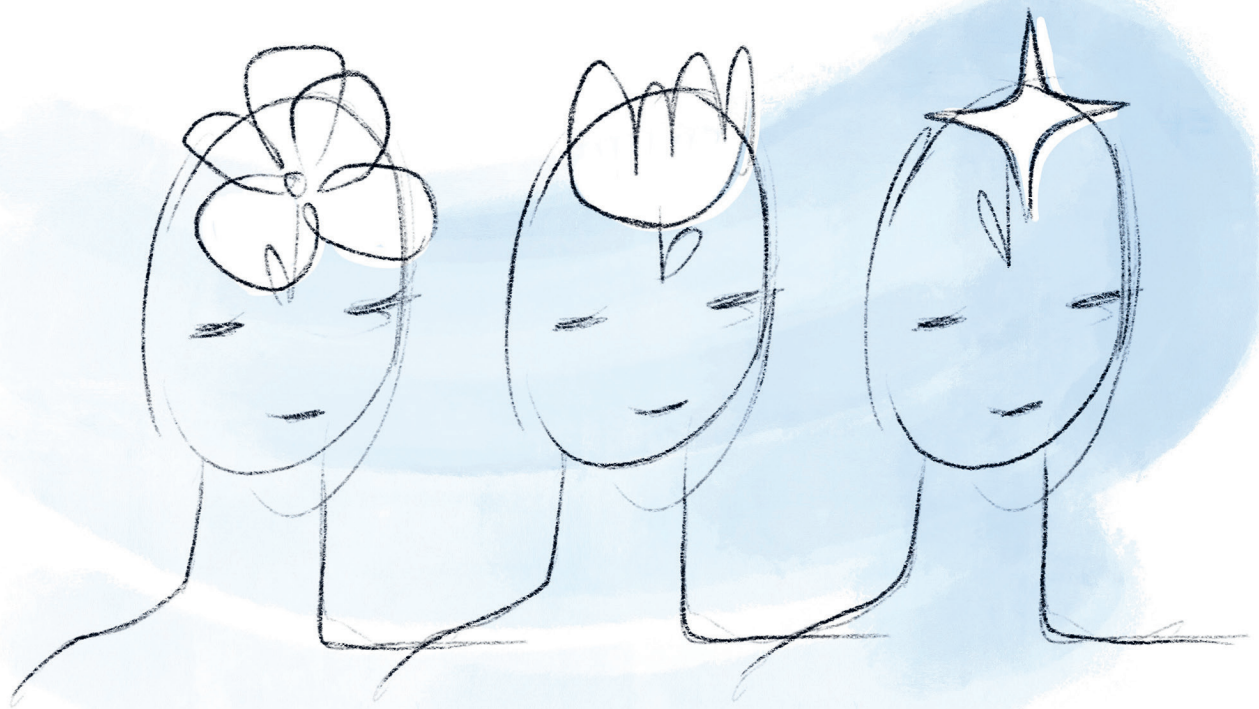
ISBN: 978-9908-9842-1-6

Trükk: Tallinna Raamatutrükikoda



Sisukord

Sissejuhatus	5
Mida nõuab seadus?	9
Põhilised neuroerinevustega seotud terminid	13
Müüdid	19
Milliste katsumustega puutuvad neuroerinevad inimesed kokku töökeskkonnas?	25
Neuroerinevate töötajate tugevad küljed	30
Kuidas luua neuroerinevustega arvestav töökeskkond?	35
Usaldusväärsed teabeallikad	43
Abi ja nõustamine Eestis	44



Sissejuhatus



Iga inimene tuleb tööle oma teadmiste, kogemuste, tugevate külgede ja vajadustega. Ka sama töökeskkonda võivad eri inimesed tajuda ja kogeda väga erinevalt: see, mis võimaldab ühel inimesel hästi töötada, võib teise jaoks tekitada takistusi või nõuda eba-proportsionaalselt palju ressursse.

Neid erinevusi mõistes ja silmas pidades saame kujundada töökeskkonna, kus on rohkematel inimestel võimalik hästi töötada ning oma võimeid rakendada.

Neuroerinevused on osa inimeste loomulikust mitmekesisusest

Inimesed mõtlevad, õpivad, töötlevad infot, suhtlevad ja tajuvad ümbritsevat maailma erinevalt. Kui **neuromitmekesisuse** mõiste kirjeldab kõikide inimeste ajude ja närvisüsteemide loomulikku mitmekesisust, siis **neuroerinevus** viitab viisidele, kuidas inimese neuroloogiline areng ja toimimine erineb sellest, mida peetakse ühiskonnas tüüpiliseks.

Neuroerinevuste katusmõiste alla kuulub erinevaid neuroloogilisi eripärasid ja selle mõiste piirid ei ole üheselt määratud. Tavaliselt käsitatakse neuroerinevustena autismi, aktiivsus- ja tähelepanuhäiret (ATH), düsleksiat, düskalkuuliat, düsgraafiat ja düspraksiat, kuid laiemas käsitluses võidakse siia arvata ka teisi neuroloogilisi erinevusi, näiteks Tourette'i sündroomi. Täpsemalt saad neuroerinevuste kohta lugeda peatükist „Põhilised neuroerinevustega seotud terminid“.

Selles juhendis keskendume eelkõige autismile, ATH-le, düsleksiale, düsgraafiale, düskalkuuliale ja düspraksiale. Lähtume kogu juhendis siiski laiemast põhimõttest: **hea töökeskkond arvestab inimeste tegelike vajaduste ja erinevustega** sõltumata sellest, milline diagnoos või nimetus nende taga on.

Kõigil neuroerinevatel inimestel ei ole ametlikku diagnoosi. Sellegipoolest võib neil olla töökeskkonnas vajadusi, millega arvestamine aitaks neil paremini töötada.

Samuti ei ütle diagnoos üksi, millist tuge inimese vajab. Sama neuroerinevusega inimeste vajadused, tugevad küljed ja katusmused võivad olla väga erinevad. Isegi sama inimese vajadused võivad olenevalt tööülesandest, keskkonnast või olukorrast muutuda.

Seetõttu ei pea tööandja alati teadma inimese diagnoosi, et luua talle sobivamad töötingimused. Olulisem on küsida, mis aitab sellel inimesel oma tööd hästi teha ja millised takistused saame tema töökeskkonnast eemaldada.

Miks on neuroerinevused töökeskkonnas olulised?

Paljud raskused, mida neuroerinevad inimesed tööelus kogevad, ei tulene mitte neuroerinevusest endast, vaid sellest, et inimese vajadused ja töökeskkond ei sobi kokku. Töökorraldus ja -keskkond ning suhtlusviisid on sageli kujundatud vaikival eeldusel, et kõik inimesed töötavad, õpivad ja suhtlevad ning töötlevad infot sarnasel viisil.

Neuroerinevus ei määra inimese võimekust ega potentsiaali. Küll aga võib tema võimalus oma teadmisi, oskusi ja tugevaid külgi rakendada sõltuda sellest, kui hästi sobivad tema vajadused töökeskkonnaga ja -korralduse ning organisatsiooni tavadega.

Kui töötaja peab suure osa oma energiast kulutama keskkonnaga kohanemisele, sensoorse või sotsiaalse koormusega toimetule-

kule, ebaselgete ootuste mõtestamisele või oma loomulike vajaduste ja käitumise varjamisele, jääb tal vähem ressursse oma töö tegemiseks ja töötamisest taastumiseks. Seevastu inimene, kes tunneb end tööl aktsepteerituna, väärtustatuna ja turvaliselt ning ei pea kulutama liigset energiat sobitumisele, saab suurema osa oma ressursist suunata tööle ja arengule.

Uuringud näitavad, et neuroerinevad töötajad võivad kogeda keskmisest rohkem tööga seotud stressi ja läbipõlemist ning olla psühhosotsiaalsete ohutegurite suhtes tundlikumad. Ka organisatsioonide töötajakogemuse ja kaasatuse uuringutes hindavad ennast neuroerinevana määratlevad töötajad oma töökogemust sageli vähem positiivselt kui neurotüüpilised kolleegid.

See tähendab, et **organisatsioonidel on võimalus vähendada töökeskkonnast tulenevaid takistusi ning luua tingimused, kus rohkem inimesi saab oma võimeid ja potentsiaali täiel määral kasutada.**

Selge kommunikatsioon, paindlik töökorraldus, psühholoogiline turvalisus ja individuaalsete vajadustega arvestamine toetavad nii töötajate heaolu ja pühendumust kui ka organisatsiooni toimimist tervikuna.

Kellele on see juhend mõeldud ja mida siit leiab?

See juhend on mõeldud tööandjatele, juhtidele, personalitöötajatele ja teistele, kes saavad mõjutada inimeste töökogemust, -korraldust ja -keskkonda.

Juhendi eesmärk on aidata paremini mõista neuroerinevate inimeste kogemusi tööelus ning pakkuda praktilisi võimalusi neurokaasava töökeskkonna kujundamiseks.

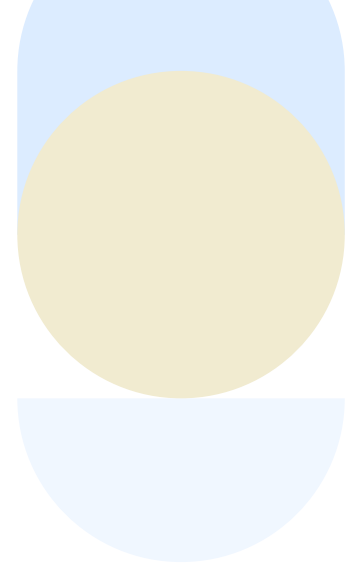
Siit leiad teadmisi neuroerinevuste ja nende võimaliku mõju kohta tööelule, näiteid takistustest, millega neuroerinevad inimesed võivad töökeskkonnas kokku puutuda. Samuti jagame praktilisi soovitusi töökorralduse, juhtimise ja kommunikatsiooni ning töökeskkonna kujundamise kohta.

Kuigi juhendi fookuses on neuroerinevad töötajad, toetavad paljud siin kirjeldatud põhimõtted kogu organisatsiooni.

Eesmärk ei ole kujundada töökeskkonda ühe kindla inimrühma järgi, vaid luua rohkem võimalusi selleks, et erinevad inimesed saaksid töötada viisil, mis võimaldab neil optimaalselt panustada nii iseenda arengusse kui ka organisatsiooni eesmärkide saavutamisse.



Mida nõuab seadus?



Neurokaasava töökeskkonna loomise eesmärk ei ole mitte pakkuda erikohtlemist, vaid tagada, et erinevate töötajate vajadused oleksid arvesse võetud ning et kõigil oleks võimalik oma oskusi ja teadmisi tööelus rakendada.

Tööandja kohustus tagada tervisele ohutu töökeskkond

Eesti õigus lähtub põhimõttest, et tööandja vastutab töötaja tervisele ohutu töökeskkonna loomise eest. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse¹ alusel hõlmab töötervishoid peale füüsilise tervise kaitse ka töötaja vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamist. Samuti nähakse seadusega² ette, et töö tuleb võimaluse korral kohandada töötaja võimetele.

¹ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS), Riigi Teataja.

² TTOS § 12¹ lõige 2 punkt 5; võrdse kohtlemise seadus (VõrdKS), § 11 lõige 2.

Neuroerinevuste kontekstis tähendab see, et tööandja peab hindama, kas töökeskkonnas või töökorralduses esineb tegureid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset tervist või töö- võimet.³ Seaduses nimetatakse neid psühho- sotsiaalseteks ohuteguriteks⁴. Nende hulka kuuluvad muu hulgas töötaja võimetele mitte- vastav töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusa- mine, ahistamine ning muud töökorraldusest või juhtimisest tulenevad tegurid, mis võivad põhjustada stressi või tervisekahjustusi.

Seetõttu ei tohiks tööandja piirduda üksnes füüsilise töökeskkonna ohutuse tagamisega. Samavõrd oluline on hinnata, kuidas mõjuta- vad töötajate heaolu töökorraldus, suhtlus- kultuur ja juhtimispraktikad.

Kohanduste tegemine on seega tööandja sea- dusest tulenev kohustus.

Neuroerinev inimene võib olla seaduse mõt- tes puudega ka siis, kui talle ei ole ametlikult puude raskusastet määratud. Nii võib see olla juhul, kui neuroerinevus põhjustab pikaajalisi piiranguid ning töötajad ei arvesta nen-

dega, mistõttu on inimesel raskem osaleda tööelus teistega võrdselt.

Kohanduste vajaduse selgitamiseks võib olla piisav töötaja kirjeldus. Vajaduse korral saab kaasata töötervishoiuarsti, kes hindab tööga seotud piiranguid ja sobivaid kohandusi. Sel- lisel juhul peab tööandja tegema vajalikud kohandused, välja arvatud siis, kui need põh- justavad talle ebaproportsionaalselt suuri kulu- tusi. Tööandja ei pea võimaldama just töötaja soovitud muudatust juhul, kui töötaja vajadus- tele vastab mõni muu sobiv ja tõhus lahendus.

Sõltumata sellest, kas inimesel on puue, peab tööandja täitma kohustust ennetada ja vähen- dada töökeskkonnast tulenevaid terviseriske.

Võrdne kohtlemine ja mõistlikud kohandused

Neuroerinevate töötajate toetamisel on olu- line roll võrdväärse kohtlemise põhimõttel. See ei tähenda alati kõikide inimeste ühesugust

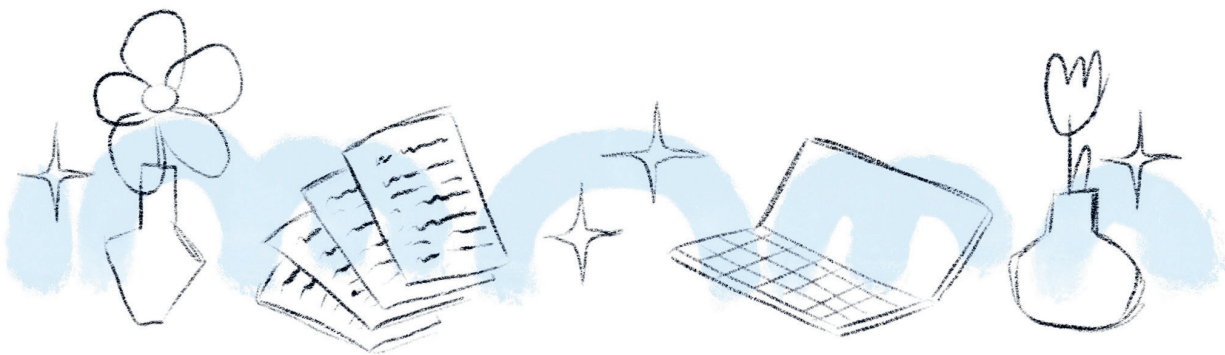
³ TTOS § 13⁴ lõige 1.

⁴ TTOS § 9¹ lõige 1.

kohtlemist. Mõnikord võib tegeliku võrdsuse saavutamiseks olla vaja arvestada töötajate erinevate vajadustega ja teha individuaalseid kohandusi.

Mõistlikud kohandused on töökorralduslikud või töökeskkonnaga seotud muudatused, mis võimaldavad töötajal teha oma tööd võrdväärselt teistega. Need ei ole mitte erisoodustused ega privileegid, vaid vahendid, mille eesmärk on kõrvaldada takistused, mis tulenevad sellest, et töökeskkond ei vasta töötaja vajadustele.

Praktikas võivad kohandused olla väga lihtsad. Mõne töötaja jaoks võib piisata võimalusest töötada vaiksemas ruumis, teise jaoks on vajalikud kirjalikud tööjuhised või paindlikum tööaeg. Sageli ei kaasne selliste kohandustega märkimisväärseid kulusid, kuid nende mõju töötaja heaolule ja töövõimele võib olla väga suur.



Tuleb mõista, et neuroerinevad inimesed ei moodusta ühtset rühma ja universaalset lahendust ei ole olemas. Seepärast tuleb kohanduste vajadust hinnata iga töötaja puhul eraldi.

Kohanduste tegemist tuleks käsitada pideva protsessina, mitte ühekordse tegevusena, sest nii töötaja vajadused kui ka töö sisu võivad aja jooksul muutuda.

Töötaja ja tööandja koostöö

Kõige paremad töökeskkonna kohandamise lahendused sünnivad tavaliselt koostöös töötajaga.

Tööandja ei peaks tegema eeldusi selle kohta, millist tuge inimene vajab, ega lähtuma stereotüüpidest või üldistustest. Palju tõhusam on arutada töötajaga, millised tegurid tema tööd toetavad ja millised seda raskendavad. Usalduslik keskkond on eelduseks sellele, et töötaja julgeb oma vajadustest rääkida ja kui tarvis, siis tuge küsida.

Mõnel juhul võib olla otstarbekas paluda töötervishoiuarstil aidata hinnata töötingimuste mõju töötaja tervisele ning anda soovitusi töökoha või -korralduse kohandamiseks.

Privaatsus ja terviseandmete kaitse

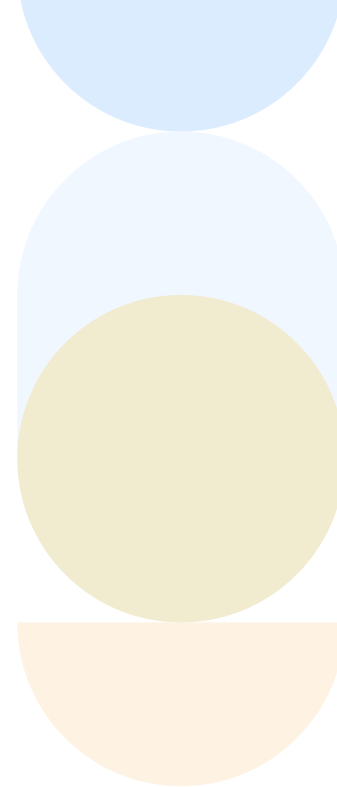
Neuroerinevustega seotud teave võib sisaldada teavet inimese füüsilise või vaimse tervise kohta ning olla seetõttu käsitatav terviseandmetena, mis kuuluvad eriliigiliste isikuandmete hulka⁵. Seetõttu peab tööandja olema sellise teabe käsitlemisel eriti hoolikas.

Töötajal ei ole kohustust avaldada kolleegidele oma diagnoosi ega tervises seisundi üksikasju. Kui töökorralduse kohandamiseks piisab vajaduste kirjeldamisest, ei pea töötaja alati avaldama oma diagnoosi ka tööandjale.

Kui tööandja töötleb terviseandmeid, peab ta seda tegema seaduslikul alusel, eesmärgipäraselt ja konfidentsiaalselt.

⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EL) 2016/679 (isikuandmete kaitse üldmäärus) artikli 4 punkt 15 ja artikli 9 lõige 1.

Põhilised neuroerinevustega seotud terminid



Selles peatükis selgitame põhilisi termineid, mida kasutame selles juhendis ja mujal neuroerinevustest rääkides. Kõiki neid termineid ei pruugita juhendi ülejäänud osas eraldi kasutada, kuid nende tundmine aitab paremini mõista neuroerinevate inimeste kogemusi ja neuroerinevustega seotud arutelusid.

Neuroerinevustega seotud terminivara areneb koos teadmiste ja inimeste eneseesindusega. Eri allikates ja kogukondades võib kohata ka teistsuguseid termineid ja määratlusi.

Põhiterminid

Neuromitmekesisus ehk neurodiversiteet tähendab inimeste närvisüsteemide loomulikku mitmekesisust. See kirjeldab erinevusi selles, kuidas inimesed mõtlevad, õpivad, tajuvad, keskenduvad, suhtlevad, infot töötlevad ja ümbritsevale maailmale reageerivad. Neuromitmekesisuse käsitluse järgi ei ole kõik neuroloogilised erinevused iseenesest puudujäägid ega häired, vaid osa inimliku varieeruvuse loomulikust spektrist.

Neuromitmekesisus hõlmab kõiki inimesi – nii neurotüüpilisi kui ka neuroerinevaid.

Neuroerinev ehk neuroatüüpiline ehk neurodivergentne on inimene, kelle neuroloogiline areng ja toimimine erineb sellest, mida peetakse ühiskonnas tüüpiliseks. Neuroerinevuste hulka kuuluvad näiteks autism, aktiivsus- ja tähelepanuhäire (ATH), düsleksia, düskalkuulia, düsgraafia ja düspraksia, aga ka Tourette'i sündroom ning muud neuroloogilised ja neuroarengulised erinevused. Mõiste piirid ei ole üheselt määratletud ning eri käsitlustes võidakse neuroerinevuste hulka arvata mõnevõrra erinevaid seisundeid.

Neurotüüpiline on inimene, kelle neuroloogiline areng ja toimimine vastab üldjoontes sellele, mida peetakse ühiskonnas tüüpiliseks.

Neurokaasamine on käsitlus, mille eesmärk on luua keskkond, kus erineva neuroloogilise toimimisega inimesed saavad osaleda ja panustada võrdväärsel alustel ning kus erinevustega arvestamine on osa igapäevasest töökorraldusest, mitte erand.

Maskimine tähendab neuroerinevate joonte, vajaduste, loomulike reaktsioonide või suhtlusviiside teadlikku või alateadlikku varjamist, allasurumist või kompenseerimist selleks, et



sobituda neurotüüpiliste sotsiaalsete ootuste või suhtlusviisidega. Sageli on see kohanemis- või ellujäämisstrateegia, mis kujuneb välja olukordades, kus inimene on kogenud kriitikat, tõrjumist, kiusamist, ohtu, arusaamatust või survet käituda „normaalselt“.

Stimmimine on korduv liigutus, hääbitsus või muu sensoorne tegevus, mis võib aidata inimesel ennast reguleerida, näiteks rahuneda, keskenduda, pinget maandada, emotsioone väljendada või ülekoormusega toime tulla. Stimmimine võib olla näiteks kiigutamine, sõrmede või jalgade liigutamine, esemega mängimine või mingi heli kordamine.

Ajataju erinevus (ingl *time blindness*) tähendab raskust aja kulgemise tajumisel ja hindamisel. Inimesel võib olla keeruline hinnata, kui palju aega on möödunud, kui kaua mingi tegevus aega võtab või millal on vaja tegevust alustada, et see õigeaks ajaks valmis saada. Ajataju erinevus ei tähenda hoolimatust ega seda, et inimene ei väärtusta teiste aega, vaid on seotud aju ajataju ja täidesaatvate funktsioonide eripäraga.

Auditiivse info töötlemise raskused tähendavad raskusi kuulnud info eristamisel, töötlemisel või mõistmisel, kuigi inimese kuulmine võib olla tavaline. Inimesel võib olla keeruline mõista kõnet taustamüra või mitme sama-

aegse vestluse korral või jätta meelde suuliselt antud juhiseid.

Pikem infotöötlushaeg (ingl *delayed processing*) tähendab, et inimene võib vajada rohkem aega kuulnud, loetud või kogetud info töötlemiseks, analüüsimiseks ja tähenduse mõistmiseks ning oma reaktsiooni või vastuse sõnastamiseks. See võib olla eriti märgatav olukorras, kus infot on palju, see tuleb kiiresti, ootamatult või samal ajal mitmest allikast. Pikem infotöötlushaeg ei tähenda, et inimene ei saanud räägitust või toimunust aru või ei oska vastata – ta vajab lihtsalt rohkem aega, et infot töödelda ja vastus sõnastada.

Täidesaatvad funktsioonid on aju protsessid, mis aitavad inimesel oma tegevust juhtida, näiteks alustada ja lõpetada tegevusi, planeerida, seada prioriteete, hoida infot töömälus, juhtida millelegi enda tähelepanu, hinnata aega ning ühelt tegevuselt teisele ümber lülituda. Täidesaatvate funktsioonidega seotud raskused ei tähenda laiskust, motivatsioonipuudust ega vähest pingutamist.

Eneseregulatsioon tähendab võimet reguleerida oma tähelepanu, emotsioone, käitumist, aktiivsust ja stressivastust. Neuroerineval inimesel võib eneseregulatsioon olla mõnes olukorras keerulisem, eriti stressi,

väsimuse, ülekoormuse või sensoorselt nõudlike tingimuste puhul.

Sensoorne töötlus tähendab seda, kuidas inimese närvisüsteem võtab vastu ja töötleb meeltest tulevat infot ning reageerib sellele. Siia kuuluvad näiteks helid, valgus, puudutused, lõhnad, maitset, liikumine ja keha sisemised aistingud. Sensoorse töötluste eripära puhul võib inimene tunda mõnda stiimulit tavalisest erinevalt, näiteks intensiivsemalt või nõrgemalt.

Sensoorne ülekoormus tekib siis, kui inimese närvisüsteem peab töötleva tema jaoks liiga palju või liiga intensiivseid sensoorseid stiimuleid. See võib mõjutada keskendumist, suhtlemist ja eneseregulatsiooni ning tekitada tugeva vajaduse stiimuleid vähendada või olukorrast eemalduda.

Meeltevaring (ingl *meltdown*) on tahtmatu intensiivne reaktsioon olukorrale, kus inimese närvisüsteemi koormus on ületanud tema hetkelise toimetulekuvõime. See võib väljenduda näiteks nutmise, tugeva ärrituse, hääle tõstmise, liikumise või vajadusena olukorrast kiiresti eemalduda. Tegu ei ole tahtliku halva käitumise ega manipulatsiooniga.

Tardumine (ingl *shutdown*) on samuti ülekoormusreaktsioon, kuid väljendub pigem endasse sulgumise või eemaldumisena. Ini-

mene võib muutuda väga vaikseks, tal võib olla raske rääkida, infot töödelda, otsuseid teha või ümbritsevaga suhelda. Ka tardumine ei ole inimese teadlik valik.

Juhendis käsitletavat neuroerinevused

Neuroerinevusi on palju ja nende väljendus on väga mitmekesine. Samuti esineb inimesel sageli koos mitu neuroerinevust. Selles juhendis keskendume eelkõige järgmistele neuroerinevustele.

Aktiivsus- ja tähelepanuhäire (ATH) on neuroarenguline eripära, mille puhul võib inimesel olla teatud olukordades keerulisem reguleerida tähelepanu, aktiivsust, impulsse, motivatsiooni, ajataju ja täidesaatvaid funktsioone. ATH võib avalduda väga erinevalt ja kõigil ATH-ga inimestel ei esine nähtavat hüperaktiivsust.

Autism on neuroarenguline eripära, mida iseloomustavad püsivad erinevused sotsiaalses suhtluses, sensoorses töötlustes, paindlikkuses, huvides ja käitumismustrites. See mõjutab inimese viisi maailma tunda ja selles tegutseda.

Düsleksia on neuroarenguline eripära, mis mõjutab eelkõige inimese lugemisvõimet ja kirjaliku info töötlemist. See võib väljenduda

aeglasemas või suuremat pingutust nõudvas lugemises ning raskustes õigekirja või kirjutatud teksti töötlemisega.

Düsgraafia on neuroarenguline eripära, mis mõjutab inimese kirjalikku eneseväljendust. Raskusi võib esineda käekirja, õigekirja, mõtete kirjalikku vormi panemise või kirjutamise sujuvusega. Siiski võivad inimese teadmised ja mõtted olla palju rikkalikumad, kui tema kirjalik väljendus näitab.

Düskalkuulia on neuroarenguline eripära, mis mõjutab inimese arvulise info töötlemist. Raskusi võib esineda peast arvutamisel, arvude meeldejätmisel, koguste hindamisel või matemaatiliste seoste mõistmisel.

Düspraksia on neuroarenguline eripära, mis mõjutab inimese tegevuste ja liigutuste kavandamist ja planeerimist ning eesmärgipärast sooritamist. See võib mõjutada näiteks koor-dinatsiooni, tasakaalu, peen- ja jämemotoorikat, ruumitaju ning uute mootorsete tegevuste õppimist.

Kõik need eripärad avalduvad inimestel erinevalt. Neuroerinevus ei määra inimese intelligentsust, motivatsiooni, töövõimet, tugevaid külgi ega täpset toetuse vajadust. Samuti võivad inimesel olla neuroerinevusega seotud vajadused olemas ka siis, kui tal ei ole ametlikku diagnoosi.

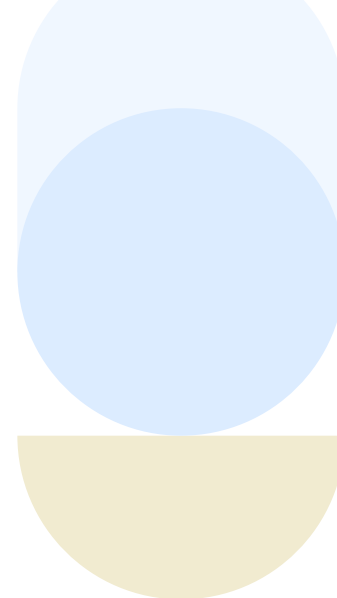
Neuroerinevused ei ole haigused, mida on võimalik või vajalik „välja ravida“. Nende kujunemisel on suur osa geneetilistel ja bioloogilistel teguritel ning neist ei kasvata täiskasvanuks saades välja.

Kohandused ja toimetulekustrateegiad aitavad ületada takistusi ning toetada neuroerineva inimese heaolu, kuid nende eesmärk ei ole muuta teda neurotüüpiliseks.

Neuroerinevatest lastest saavad neuroerinevad täiskasvanud, kes on töötajad, kolleegid, spetsialistid, juhid, lapsevanemad ja aktiivsed ühiskonnaliikmed. Neuroerinevus on osa inimesest kogu tema elukaare jooksul, ehkki selle väljendused võivad elu jooksul muutuda.



Müüdid



Neuroerinevustega kaasneb endiselt palju müüte ja väärarusaamu, mis võivad mõjutada värbamisotsuseid, igapäevast koostööd, juhtimist ning töötajate heaolu. Sageli ei ole nende taga mitte pahatahtlikkus, vaid aegunud teadmised, stereotüübid või meedia loodud kuvandid.

Müütide mõju võib siiski olla märkimisväärne: neuroerineva inimese võimeid võidakse alahinnata ja käitumist valesti tõlgendada ning tema vajadusi ei pruugita tõsiselt võtta.

Tööandjatel on oluline roll sellise töökultuuri kujundamisel, kus inimesi hinnatakse nende oskuste ja tugevate külgede, mitte stereotüü-

pide järgi. Mida paremini mõistetakse neuroerinevusi ja nendega seotud müüte, seda lihtsam on luua töökeskkond, kus iga töötaja saab oma potentsiaali täielikult rakendada.

„ATH tähendab laiskust või halba enesedistsipliini“

ATH ei ole motivatsiooni-ega tahtejõuprobleem. See on aju arenguline eripära, mis mõjutab muu hulgas tähelepanu ja tegevuse juhtimist, töömälu, ajataju ning võimet tegevust alustada või ühelt tegevuselt teisele ümber lülituda.

ATH-ga inimene võib väga hästi teada, mida ta peaks tegema, ja soovida seda teha, kuid

tal võib olla keeruline mõnes olukorras oma tähelepanu ja tegevust juhtida. Väljastpoolt võib see mõnikord paista laiskuse, organiseerimatususe või vähese pingutusena, kuigi tegelik põhjus on teine.

„ATH ja autism on moehaigused, tänapäeval võib igaüks diagnoosi saada“

ATH ja autism ei ole mitte haigused, vaid loomulikud kaasasündinud eripärad. Suurem nähtavus ja diagnooside arvu kasv ei tähenda, et ATH või autism oleksid uued nähtused. Teadlikkus neuroloogilistest eripäradest on kasvanud ja neid osatakse tänapäeval paremini ära tunda. Nii ATH kui ka autismi saab diagnoosida ainult spetsialisti hinnangu alusel ning teekond diagnoosini on tihti pikk ja keeruline.

„ATH-ravimid tekitavad sõltuvust“

ATH sümptomite haldamiseks kasutatavaid ravimeid määratakse ja nende kasutamist jälgitakse meditsiiniliselt. Kuigi mõnel ravimil on väärkasutamise korral sõltuvuspotentsiaal, on nii mõnelgi inimesel keeruline hoopis ravimi võtmist või retsepti pikendamist meele pidada.

Iga ATH-ga inimene ei kasuta ravimeid või ei tee seda iga päev. Ravimite sobivus ja mõju

on individuaalsed ning tööandja roll ei ole hinnata töötaja ravimivalikuid. Tuleb vältida eelarvamusi inimese töövõime või usaldusväärsuse kohta selle põhjal, kas ja millist ravi ta kasutab.

„Kõik autistid on intellektipuudega – või vastupidi, erakordselt andekad“

Autism ei määra inimese intelligentsust. Autistide seas on väga erineva kognitiivse profiili, võimete ja toevajadustega inimesi, nagu ülejäänud rahvastiku seaski.

Autism ei põhjusta intellektipuuet, aga ka kuvand igast autistist kui erakordsete võimetega geeniuset on stereotüüp. Autist ei pea olema silmapaistvalt andekas, et olla väärtuslik töötaja või väärida seda, et tema vajadustega tööl arvestatakse.

„Kui inimene ei hoia silmsidet, siis ta ei kuula, tema tähelepanu on mujal või ta varjab midagi“

Silmside ei näita usaldusväärselt, kas inimene kuulab või on vestlusele keskendunud. Mõne neuroerineva inimese jaoks võib silmside olla ebamugav või intensiivne või nõuda teadlikku pingutust. Rääkijale otsa vaatamine võib võtta osa tema tähelepanust endale ja muuta kuulatud info töötlemise hoopis keerulisemaks.

Seetõttu võib inimesel olla lihtsam kuulata ja keskenduda siis, kui ta vaatab kõrvale, liigutab ennast või stimmib.

Silmside vältimist ei tasu seepärast tõlgendada automaatselt huvipuuduse, tähelepanematuse ega ebaviisakusena. Keskendumine ei näe kõigi inimeste puhul ühesugune välja.

„Aeglane lugemine või kirjavead tähendavad, et inimene on rumal või ei ole õppinud korralikult lugema ja kirjutama“

Düsleksia ja düsgraafia ei ole seotud vähese intelligentsuse ega ebapiisava pingutamisega. Need on aju arengust tingitud eripärad, mis mõjutavad eelkõige kirjaliku teksti mõistmise ja loomise võimet. Dysleksia ja dysgraafia võivad muuta lugemise ja kirjutamise aeglasemaks, pingutust nõudvamaks või ebatäpsemaks.

Inimene võib olla oma valdkonnas väga pädev ning samal ajal vajada rohkem aega või abivahendeid kirjaliku materjali töötlemiseks.

„Kui inimene saab tööl hästi hakkama, ei saa ta olla neuroerinev“

Väline edukus ei näita, kui palju pingutust selle saavutamine töötajalt nõuab. Paljud neuroerinevad inimesed õpivad oma raskusi

kompenseerima või varjama ning võivad väliselt väga hästi toime tulla.

Töötaja võib teha suurepärase tööd, kuid kulutada töökeskkonnas hakkamasaamisele nii palju energiat, et pärast tööpäeva ei jää tal enam piisavalt ressursse taastumiseks, igapäevasteks tegevusteks või lähedastega suhtlemiseks. Seetõttu ei tohi inimese toetusvajadust hinnata ainult tema töötulemuste ega välise toimetuleku põhjal.

„Kõik sama diagnoosiga inimesed on sarnased ja vajavad samu kohandusi“

Diagnoos ei ole kasutusjuhend. Sama neuroerinevusega inimeste tugevad küljed, raskused ja vajadused võivad olla väga erinevad.

Näiteks võib üks inimene vajada vaiksemat tööruumi, teine aga töötada hästi avatud kontoris. Üks võib eelistada kirjalikku suhtlust, teine suulist arutelu. Seetõttu tuleb lähtuda konkreetse inimese vajadustest, mitte tema diagnoosi põhjal tehtud oletustest.

„Neuroerinevus on ettekääne vastutusest kõrvale hoidmiseks“

Neuroerinevus ei tähenda madalamaid ootusi ega vähemat vastutust. Neuroatüüpiliselt töötajalt võib oodata tööülesannete täitmist

sama kvaliteediga nagu neurotüüpiliselt töötajalt. Küll aga ei pea kõik inimesed jõudma sama tulemuseni täpselt samal viisil. Mõistlik kohandus või teistsugune töökorraldus võib eemaldada takistuse, mis ei ole töö enda seisukohalt tähtis, ning võimaldada inimesel oma oskusi ja teadmisi paremini rakendada.

„Kohandused annavad neuroerinevale töötajale teiste ees eelise“

Töokeskkonnas kohanduse tegemise eesmärk ei ole mitte anda töötajale eelist, vaid vähendada takistust, mis muudab töö tegemise tema jaoks ebavajalikult keeruliseks. Samuti ei võta me kohandusi tehes teistelt töötajatelt midagi ära, vaid loome kõikidele võrdväärsed võimalused eduni jõudmiseks.

„Kohandused on tööandjale kallid ja keerulised“

Paljud neuroerinevaid töötajaid toetavad muudatused on lihtsad ega nõua märkimisväärsed kulutusi. Abi võib olla näiteks selgematest kirjalikest juhistest, konkreetsematest ootustest, võimalusest kasutada kõrvaklappe, vaiksemast töökohast, koosolekumaterjalide ette saatmisest või suuremast paindlikkusest töö tegemise viisis. Veelgi enam, paljud sellised praktikad võivad muuta töökorralduse paremaks ka neurotüüpiliste töötajate jaoks.

„Kui töötaja abi ei küsi, siis järelilikult ta seda ei vaja“

Abi küsimiseks on tarvis, et inimene teab, mida ta vajab, ja tunneb end selle küsimiseks piisavalt turvaliselt.

Kõik neuroerinevad inimesed ei ole oma neuroerinevusest teadlikud. Paljud praegused täiskasvanud on üles kasvanud ajal, mil teadlikkus neuroerinevustest oli märksa väiksem. Nad võivad küll tunda, et teatud olukorrad on nende jaoks keerulised, kuid mitte mõista oma raskuste tagamaid.

Teised võivad oma vajadusi väga hästi teada, kuid karta, et neist rääkimine mõjutab kolleegide või juhi suhtumist, karjäärivõimalusi või seda, kui võimekaks neid peetakse. See tõttu on oluline kujundada töökeskkond, kus vajadustest rääkimine on turvaline ega sõltu ametliku diagnoosi olemasolust.

„Neuroerinev inimene peab lihtsalt õppima teiste moodi käituma ja töötama“

Pidev kohanemine keskkonnaga, mis ei arvesta inimese vajadustega, nõuab väga palju ressursse. Tihti õpivad neuroerinevad inimesed varjama oma loomulikke reaktsioone ja käitumist ehk maskima, et vastata ümbritseva

keskkonna ootustele. See, et inimene suudab ebamugavust taluda või oma vajadusi tagaplaanile jätta, ei tähenda, et see on jätkusuutlik. Pikaajaline ülekoormus ja pidev kohanemine võivad mõjutada töötaja heaolu ning suurendada stressi ja läbipõlemise riski.

Tööandja jaoks on kasulikum küsida, millised töö tegemise viisid aitavad sellel töötajal hea tulemuse saavutada, mitte eeldada, et kõik inimesed peavad tulemuseni jõudma ühtemoodi.

„Neuroerinevused puudutavad ainult väikest osa töötajatest“

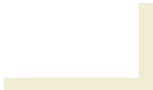
Neuroerinevad inimesed töötavad väga erinevates ametites, valdkondades ja organisatsiooni tasanditel. Osa neist on saanud diagnoosi, osa identifitseerib end ise neuroerinevana ning osa ei pruugi oma neuroerinevusest teadlik olla.

Seetõttu ei ole neurokaasava töökeskkonna kujundamine vajalik mitte ainult neile organisatsioonidele, kus mõni töötaja on oma diagnoosist rääkinud. Igas suuremas organisatsioonis töötab tõenäoliselt inimesi, kelle mõtlemine, tähelepanu, infotöötlus, sensoorne taj

või suhtlemisviis erineb sellest, mille järgi on tavaline töökeskkond kujundatud. Sama käitumist võidakse pidada ühe inimese puhul põhjalikkuseks ja teise puhul aegluseks, ühe puhul otsekohesuseks ja teise puhul ebaviisakuseks, ühe puhul iseseisvuseks ja teise puhul väheseks meeskonnatöö oskuseks.

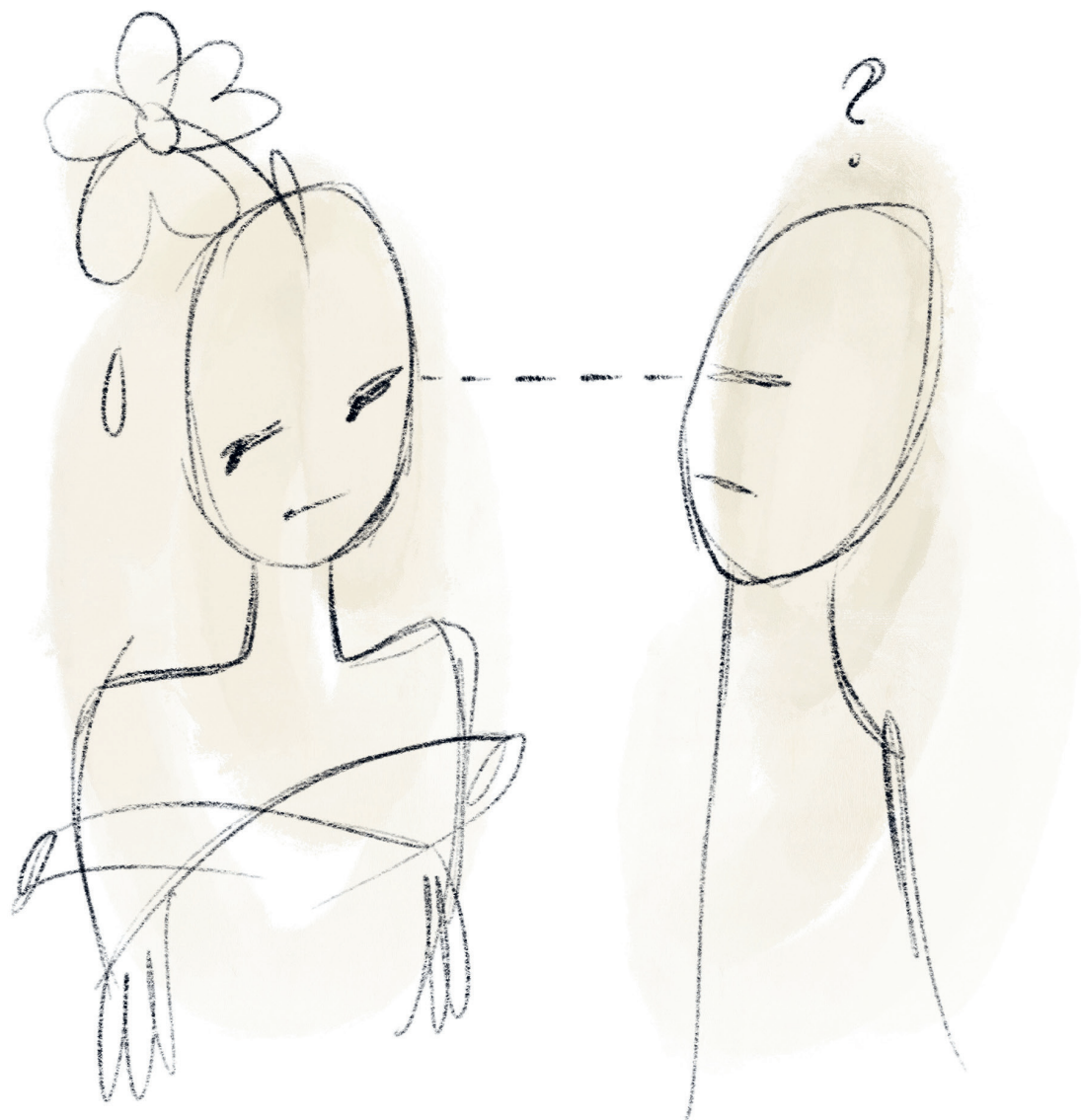


Müüdid ja stereotüübid mõjutavad seda, kuidas me inimeste käitumist tõlgendame.

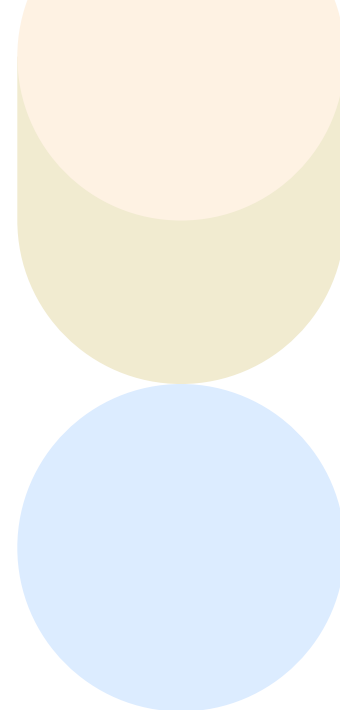


Tööandjal on oluline roll sellise töökultuuri kujundamisel, kus inimese kohta ei tehta järeldusi stereotüüpide ega oletuste põhjal.

Neuroerinevus ei määra inimese intelligentust, motivatsiooni, töövõimet ega potentsiaali. Kõige parem viis teada saada, mida konkreetne inimene oma töö tegemiseks vajab, on seda temalt küsida ning vajaduse korral proovida erinevaid lahendusi kuni sobivate leidmiseni.



Milliste katsumustega puutuvad neuroerinevad inimesed kokku töökeskkonnas?



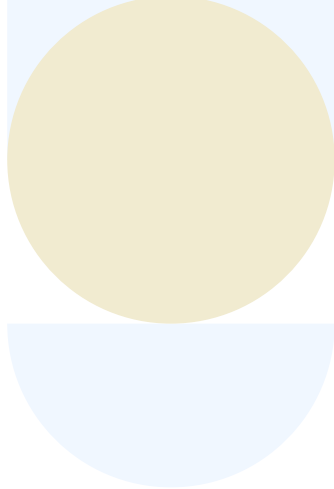
Neuroerinevate inimeste kogemused töökeskkonnas on väga erinevad. Järgnevalt kirjeldatud katsumused ei puuduta kõiki neuroerinevaid töötajaid ega avaldu kõigil ühtemoodi.

Samuti ei tulene paljud tööelus tekkivad raskused mitte inimese neuroerinevusest endast, vaid sellest, kui hästi sobivad tema vajadused kokku töökorralduse ja -keskkonnaga. Paljusid takistusi on võimalik tunduvalt vähendada või täielikult ennetada suhteliselt lihtsate muudatuste ja kohandustega.

Sensoorse töötluse eripärad

Sensoorse töötluse eripärad on neuroerinevate inimeste seas väga levinud. Esineda võib sensoorset üle- või alatundlikkust, sensoorse eristamise eripärasid ja sensoorikal põhinevaid motoorseid erinevusi, näiteks düspraksiat.

Inimesed võivad kogeda helisid, valgust, puudutust ja tekstiile, lõhnu ning maitseid teistest erinevalt, näiteks intensiivsemalt.



Neil võib olla raskusi tasakaalumeelega, näiteks võib autoga sõites või liftiga liikudes kergemini tekkida pearinglus või iiveldus. Samuti võib esineda kehataju erinevusi, mis võivad väljenduda näiteks kohmakusena või jõu eba-proportsionaalse kasutamisenä.

Lisaks võib esineda sisetundlikkuse ehk inter-otseptsiooni erinevusi. Inimesel võib olla raske märgata ja ära tunda kehalisi signaale, nagu nälg, janu, väsimus või valu. Võib olla ka vastupidi: inimene võib kogeda mõnda keha-list aistingut väga intensiivselt.

Neuroerineval inimesel võib olla sensoorselt keeruline töötada tegevustega ja keskkonda-des, kus kogetavad stiimulid ei sobi tema sen-soorse töötluse eripäradega. Keeruliseks või-vad osutada näiteks töökohad, kus on:

- avatud kontor ja/või puuduvad kindlaksmääratud töölaud;
- palju kõrvalisi helisid, näiteks taustamuusika, lift või kohvimasin, ning samaaegseid vestlusi, telefoni-kõnesid või veebikoosolekuid;
- eredad ja/või külma tooniga valgustid või visuaalselt küllastunud keskkond, näiteks palju nähtaval olevaid esemeid või sage liikumine vaateväljas;
- tugevad toidulõhnad, intensiivsed lõhnastajad või parfüümid;
- väike toiduvalik tekstuuri, maitse või temperatuuri poolest või puudub võimalus ise toitu serveerida, näiteks vältida erinevate toitade segunemist;
- kohustus kanda vormi- või muud riietust, mille sünteetiline materjal, õmblused või sildid tekitavad ebamugavust.

Sensoorse töötluse eripärade tõttu on neuro-erinevatel inimestel suurem tõenäosus kogeda sensoorset ülekoormust. Sensoorne üle-koormus ei tähenda lihtsalt seda, et inimene

eelistab vaikust või on kergesti häiritav. Kui tema aju peab pidevalt töötleva liiga palju või liiga intensiivseid stiimuleid, kulub tal märkimisväärne osa ressursidest pelgalt keskkonnaga toimetulekuks.

Neuroerinev inimene ei pruugi alati seostada sensorsete stiimulite mõju oma enesetunde või käitumisega. Samuti võib ta oma kogemusi, reaktsioone või vajadusi varjata ehk maskida. See, et sensoorne koormus ei ole teistele nähtav, ei tähenda, et seda ei ole.

Sensoorne ülekoormus võib mõjutada kognitiivset võimekust, sealhulgas täidesaatvaid funktsioone, näiteks tähelepanu hoidmist ja impulsside kontrollimist. Samuti võib see mõjutada inimese sotsiaalset, emotsionaalset ja füüsilist heaolu ning väljenduda näiteks ärevuse, ärrituvuse, väsimuse, valu, eemaldumisvajaduse või eneseisoleerimisena. Pikaajaline sensoorne ülekoormus võib olla ka üks läbipõlemist soodustav tegur.

Erinevad suhtlusstiilid

Neuroatüüpilised inimesed võivad tõlgendada ja kasutada suhtlust teisiti kui nende neurotüüpilised kolleegid. Mõni inimene eelistab väga selget, otsest ja konkreet-

set suhtlemist ning võib jääda hätta kaudsete vihjete, ridade vahelt lugemise või ebaselgete ootustega. Samuti võib inimene ise väljendada oma mõtteid väga otsekoheselt, kuigi tema eesmärk ei ole olla ebaviisakas ega kriitiline.

Erinevad suhtlusstiilid võivad põhjustada arusaamatusi mõlemal poolel. Neuroerinevat töötajat võidakse pidada külmaks, ebaviisakaks või kehvaks suhtlejaks, samas kui tema ise võib kogeda segadust, sest talle jäävad teiste ootused või sõnumid ebaselgeks. Sellised olukorrad ei ole tavaliselt tingitud mitte halvast tahtest, vaid sellest, et inimesed töötlevad infot ja suhtlevad erineval viisil.

Suhtlemisraskusi ei tasu käsitada automaatselt neuroerineva inimese puudujäägina. Kui kaks inimest tõlgendavad suhtlust erinevalt, võib arusaamatus tekkida mõlemal poolel. Tihti pannakse kogu vastutus ladusa suhtluse eest neuroerinevale töötajale, kuigi tegelikult on vastutus teineteise mõistmise ja suhtlusstiiliga kohanemise eest jagatud.

Töökorraldus ja täidesaatvad funktsioonid

Mõne neuroerineva töötaja jaoks võib olla keeruline tööülesannete planeerimine, prioriteetide

seadmine, töö alustamine, ümberlülitumine ühelt ülesandelt teisele või aja tajumine.

Need raskused ei tähenda huvipuudust, laiskust ega vähest motivatsiooni. Inimene võib vajada rohkem välist struktuuri, selgemaid kokkuleppeid või teistsugust töökorraldust, et oma võimeid tõhusalt rakendada.

Näiteks võivad abiks olla selgesti sõnastatud prioriteedid ja tähtjad, kirjalikud kokkulepped või suuremate ülesannete jagamine väiksemateks etappideks.



Ootamatud muudatused, sagedased katkestused ja pidev rööprähklemine võivad olla mõne inimese jaoks märkimisväärselt koormavamad kui teise jaoks.



Kui töö nõuab pidevat tähelepanu ümberlülitamist, võib see suurendada vaimset väsimust ning mõjutada töö kvaliteeti.

Nähtamatu lisakoormus

Paljud neuroerinevad inimesed kulutavad märkimisväärse osa oma ressurssidest sellele, et sobituda neurotüüpiliste ootustega. See on maskimine: inimene varjab teadlikult või alateadlikult oma loomulikku käitumist, jälgib pidevalt oma kehakeelt, hääletooni, näoilmeid ja suhtlemisviisi või püüab maha suruda stimmimist ehk eneseregulatsiooni toetavat käitumist.

Ehkki maskimine võib aidata vältida negatiivseid hinnanguid või sotsiaalset tõrjumist, võib see olla vaimset väsimust kurnav ning on seotud suurema stressi ja läbipõlemise riskiga.

Lisakoormust võivad tekitada ka pidev eneseanalüüs, hirm eksida või ebakindlus selles, kas kolleegide sõnumeid on õigesti mõistetud. Mõned neuroerinevad inimesed võivad kogeda ka väga tugevat emotsionaalset reaktsiooni tajutud kriitikale või tõrjumisele. Isegi konstruktiivne tagasiside võib tunduda intensiivne ja selle töötlemine võib võtta rohkem aega. See ei tähenda, et inimene ei sooviks tagasisidet kuulda või sellest õppida, vaid tema emotsionaalne reaktsioon võib olla oodatust tugevam.

Suur osa sellest lisakoormusest ei pruugi kolleegidele ega juhile nähtav olla. Inimene võib

väliselt edukalt toime tulla, kuid kasutada selleks märksa rohkem sisemisi ressursse, kui kõrvalt paistab.

Taastumisvajadus

Neuroerinev töötaja võib tööpäeva jooksul olla igati edukas ja toimekas: ta täidab oma tööülesandeid, osaleb koosolekutel, suhtleb kolleegidega ning saavutab häid tulemusi. See ei pruugi aga näidata, kui palju energiat on tal selleks kulunud.

Kui tööpäev on nõudnud pidevat keskendumist, intensiivsete sensorsete stiimulite töötlemist või talumist, sotsiaalsete olukordade tõlgendamist või oma loomuliku käitumise varjamist, võib inimene päeva lõpuks olla täielikult kurnatud.

Ta võib vajada vaikust ja üksiolemist, et taastuda. Tal ei pruugi jätkuda energiat igapäevasteks tegevusteks, näiteks toidu valmistamiseks, koduste kohustuste täitmiseks või pere ja sõpradega aja veetmiseks.

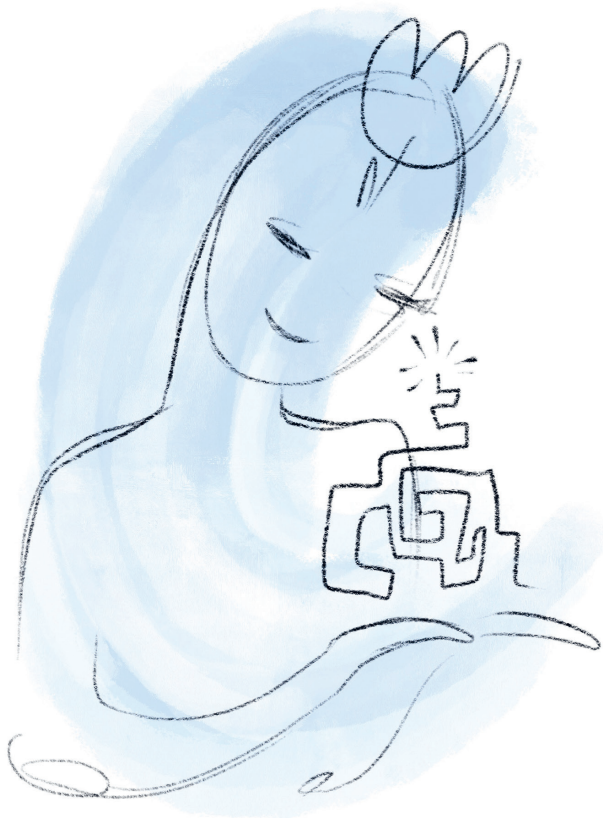
Seetõttu ei tasu hinnata töötaja toimetulekut mitte üksnes selle järgi, mida on näha tööajal, sest sageli jääb suur osa pingutusest teistele nähtamatuks.

Suurem taastumisvajadus ei tähenda inimese väiksemat töövõimet ega pühendumust. See peegeldab hoopis seda, kui palju sisemisi ressursse on ta pidanud tööpäeva jooksul kasutama.

Töökeskond, mis vähendab tarbetut koorumust ja võimaldab inimesel kasutada oma ressursse töö sisule, aitab toetada nii tema heaolu kui ka pikaajalist töövõimet.



Neuroerinevate töötajate tugevad küljed



Neuroerinevusi käsitletakse sageli eelkõige raskuste kaudu. Kuigi neuroerinevused võivad tööpoolest kaasa tuua katsumusi, on oluline märgata ka neuroerinevate inimeste tugevaid külgi ja potentsiaali.

Tööandja jaoks on määrav see, kuidas töötaja oskused, kogemused, omadused, tööülesanded ja töökeskkond omavahel kokku sobivad, mitte tema diagnoos.

Neuroerinevused ei tähenda automaatselt kindlaid tugevaid külgi ega suuremat võimekust mõnes valdkonnas. Samuti ei ole kõik sama neuroerinevusega inimesed sarnased. Igal inimesel on oma oskused, huvid ja isikuomadused. Siiski seostatakse neuroerinevustega sageli teatud tugevaid külgi, mis võivad avalduda erinevatel inimestel ja erinevates olukordades väga erinevalt.

Näiteks võivad neuroerinevate töötajate tugevad küljed olla:

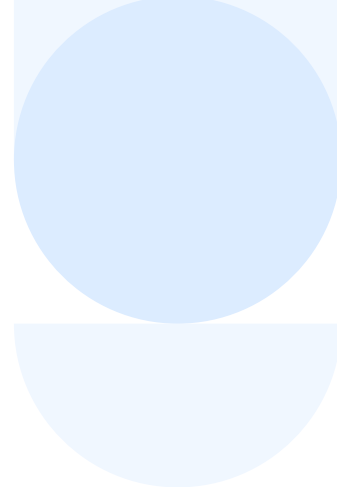
- loov ja uuenduslik mõtlemine;
- oskus märgata mustreid ja seoseid ning leida ebatavalisi lahendusi;
- süsteemne ja analüütiline mõtlemine;
- tugev süvenemis- ja keskendumisvõime huvipakkuvate ülesannete puhul;
- võime säilitada pingelises või kriitilises olukorras selge ja lahenduskeskne mõtlemine;
- tähelepanelikkus detailide suhtes;
- põhjalikkus ja täpsus;
- kiire õppimisvõime huvipakkuvates valdkondades;
- tugev õiglustunne;
- ausus ja otsekohene suhtlus;
- empaatia ja tugev soov teisi aidata;
- võime märgata probleeme ja arenguvõimalusi, mis võivad teistele jääda märkamata.

Need jooned ei pruugi aga avalduda sõltumata keskkonnast. Sageli oleneb nende rakendamine sellest, kas inimene saab töötada tingimustes, mis vastavad tema vajadustele.

Kui töötaja peab suure osa oma ressursidest kulutama sensoorse ülekoormusega toimetulekule, pidevale ümberlülitumisele, ebaselgete ootuste tõlgendamisele või oma neuroerinevuse varjamisele, jääb tal vähem energiat töö sisulisele tegemisele ja oma tugevate külgede kasutamisele.

Tähtis on vältida ka vastupidist äärmust ehk neuroerinevate inimeste idealiseerimist. Kõik autistid ei ole erakordsed detailimärkajad ja kõik ATH-ga inimesed ei ole loovad visioonäärid. Töötajat tuleb hinnata tema oskuste, kogemuste ja võimete, mitte diagnoosi põhjal.

Neurokaasava töökultuuri eesmärk on luua keskkond, kus iga töötaja saab rakendada oma tugevaid külgi ja anda organisatsioonile oma parima panuse, mitte otsida „erilisi talente“. Vale on eeldada, et neuroerinevad inimesed on teistest võimekamad.



Neuroerinevuste ja füüsilise tervise vahel võib olla mitmesuguseid seoseid. Närvisüsteemi erinev regulatsioon võib olla seotud une, sensoorse töötluste, valu, seedimise, autonoomse närvisüsteemi ja stressivastuse eripäradega.

Lisaks võivad täidesaatvate funktsioonide raskused, maskimine, pikaajaline ülekoormus ja tervishoiusüsteemi vähene kohandatus suurendada kehaliste probleemide aladiagnoosimise ja krooniliseks muutumise riski.

Neuroerinevatel inimestel võivad sagedamini esineda näiteks:

- unehäired;
- seedetrakti kaebused;
- krooniline valu, peavalud ja migreen;
- epilepsia;
- allergilised ja immuunsüsteemiga seotud reaktsioonid;
- toitumisraskused ja nendega seotud terviseprobleemid;
- krooniline väsimus;
- liigeste hüpermobiilsus;
- suurem vigastuste risk.

Hormonaalsete muutuste mõju

Neuroerinevate naiste jaoks võivad hormonaalsete kõikumistega seotud perioodid tuua kaasa lisaraskusi. Keskmisest rohkem võib neil esineda premenstruaalset sündroomi. Samuti võivad tugevamalt väljenduda perimenopausi ja menopausiga seotud sümptomid.

Võimendunud kehaliste sümptomite foonil võivad omakorda süveneda raskused emotsionaalses regulatsioonis ja kognitiivses toimetulekus, mis võib muuta nende perioodidega toimetuleku tõsiseks katsumuseks.

Mida tähendab see tööelus?

Füüsilise tervisega seotud sümptomite esinemine ja nende seos neuroerinevustega on individuaalne. Neuroerinevus ei tähenda, et inimesel esineksid tingimata ka füüsilise tervise probleemid. Füüsilise tervisega seotud sümptomid võivad mõjutada inimese energiataset, keskendumisvõimet, taastumisvajadust ja töövõimet ning nende mõju võib ajas muutuda.

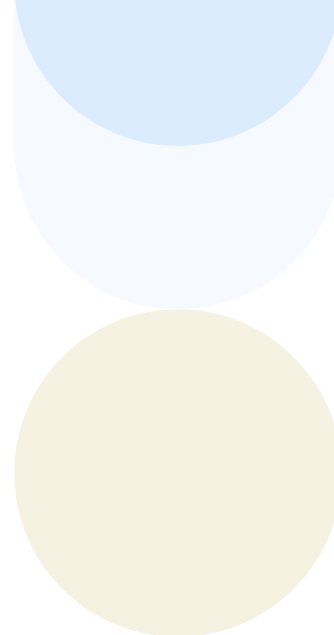
Tööandja ülesanne ei ole hinnata sümptomite põhjuseid ega inimese tervises seisundit, vaid



kuulata töötaja vajadusi ning võimaluse korral kohandada töökorraldust viisil, mis aitab töötajal oma tööd hästi teha.



Kuidas luua neuroerinevustega arvestav töökeskkond?



Juhi roll neurokaasava töökultuuri kujundamisel

Juhtidel on keskne roll selles, kas organisatsiooni kultuur on kaasav või mitte. Töötaja kogemus töökohal sõltub sageli rohkem tema otsesest juhist kui organisatsiooni dokumentidesse kirjapandust.

Neurokaasavat juhtimist iseloomustavad selge kommunikatsioon, realistlike ootuste seadmine, lugupidav suhtlemine ja valmisolek arvestada inimeste erinevate tööviisidega. Juht peab olema tähelepanelik võimalike ülekoormuse märkide suhtes. Ta peab looma töötajatele võimaluse oma

vajadustest turvaliselt rääkida, reageerima töökiusamisele ja vajaduse korral otsima koos töötajaga sobivaid lahendusi.

Kuidas erinevustest rääkida?

Neuroerinevustest rääkimisel on vaja **aus-tada iga inimese enesemääramisõigust ja privaatsust**. Töötaja ei ole kohustatud avaldama tööandjale oma diagnoosi ega rääkima oma terviseandmetest. Samuti ei tohiks tööandja teha oletusi inimese neuroerinevuse kohta tema käitumise või tööstiili põhjal.

Kui töötaja otsustab oma neuroerinevusest rääkida, tasub **vestluses keskenduda eelkõige sellele, mida inimene ise vajab**, et oma tööd võimalikult hästi teha.

Selle asemel, et lähtuda diagnoosist või eeldada, millised raskused või tugevad küljed võivad töötajal olla, on mõistlik küsida näiteks järgmist.

- „Mis aitab sul oma tööd kõige paremini teha?“
- „Kas on midagi, mida saaksime töökorralduses või töökeskkonnas muuta?“
- „Kas on midagi, mida võiksime sinu koostööstiili puhul paremini mõista?“
- „Kuidas sinu juht saaks sulle paremini toeks olla?“

Oluline on meeles pidada, et diagnoos ei ütle inimese vajaduste kohta kuigi palju. Ka kaks sama diagnoosiga inimest võivad vajada täiesti erinevat tuge.

Enamasti ei ole tööandjal vaja teada töötaja diagnoosi. Tähtsam on mõista, millised töötingimused aitavad inimesel oma tööd edukalt teha.

Ka siis, kui töötaja ei soovi oma neuroerinevust või diagnoosi avaldada, on võimalik temaga arutleda tema töökorralduse, suhtlusviiside või töökeskkonna üle ning leida lahendusi, mis toetavad tema töövõimet ja heaolu.

Töötaja ei pruugi alati kohe osata öelda, millist tuge või kohandusi ta vajab. Sobivate lahenduste leidmine võib võtta aega ennekõike siis, kui inimene on aastaid harjunud oma raskustega ise toime tulema või oma vajadusi varjama. Sellisel juhul võib juht koos temaga arutada, millised olukorrad tööl on keerulised, mis toimib juba hästi ja milliseid muudatusi võiks proovida. Kõiki lahendusi ei pea leidma ühe vestluse jooksul ja kokkuleppeid saab vajaduse korral hiljem muuta.

Austa konfidentsiaalsust

Kui töötaja räägib oma neuroerinevusest või diagnoosist, on tegu tundlike isikuandmetega. Sellist infot ei tohi kergekäeliselt jagada kolleegide, teiste juhtide ega organisatsiooni ülejäänud liikmetega. Töötajaga tuleb kokku

leppida, millist infot, kellele ja mis eesmärgil võib vajaduse korral jagada.

Ka kohanduste tegemiseks ei pea kolleegid teadma nende kohanduste meditsiinilist või isiklikku põhjust. Enamasti piisab sellest, et meeskond teab töökorraldusliku kokkuleppe sisu. Kohandused tasub dokumenteerida töökorralduslike vajadustena ja ilma diagnoosi lisamata.

Välidi kogemust pisendavaid kommentaare

Vältida tasub fraase, mis vähendavad või seavad kahtluse alla inimese kogemuse, näiteks „Me kõik oleme natuke ATH“, „Sa ei näe üldse autisti moodi välja“ või „Kõik teevad mõnikord kirjavigu“.

Ka heatahtlikult öeldud „Ma poleks kunagi arvanud!“ või „Aga sa saad ju nii hästi hakkama!“ võib mõjuda inimesele tema kogemust pisendavalt. See, et neuroerinevus ei ole teistele nähtav, ei tähenda, et sellega ei ole seotud raskusi või lisakoormust.

Sellised kommentaarid võivad jätta inimesele mulje, et tema kogemust ei võeta tõsiselt või et ta peab oma neuroerinevust tõestama või põhjendama.

Erinevustega arvestamine ei tähenda, et kõik peavad endast rääkima

Neurokaasava organisatsiooni eesmärk ei ole panna võimalikult paljusid töötajaid oma neuroerinevust avaldama. Inimesel peab alati olema õigus otsustada, kas, kellele ja kui palju ta endast räägib.

Turvaline töökeskkond tekib siis, kui töötajad teavad, et nad võivad oma eripäradest soovi korral rääkida, kartmata eelarvamusi, häbimärgistamist või ebasoodsat kohtlemist.

Veel parem on töökeskkond, kus sellised head praktikad nagu selge kommunikatsioon, paindlikkus, erinevate tööviiside aktsepteerimine ja erinevate vajadustega arvestamine on kõigile kättesaadavad ega eelda diagnoosi avaldamist.

Sellise usalduse ja töökultuuri loomisel on tööandjal ja vahetul juhil keskne roll.

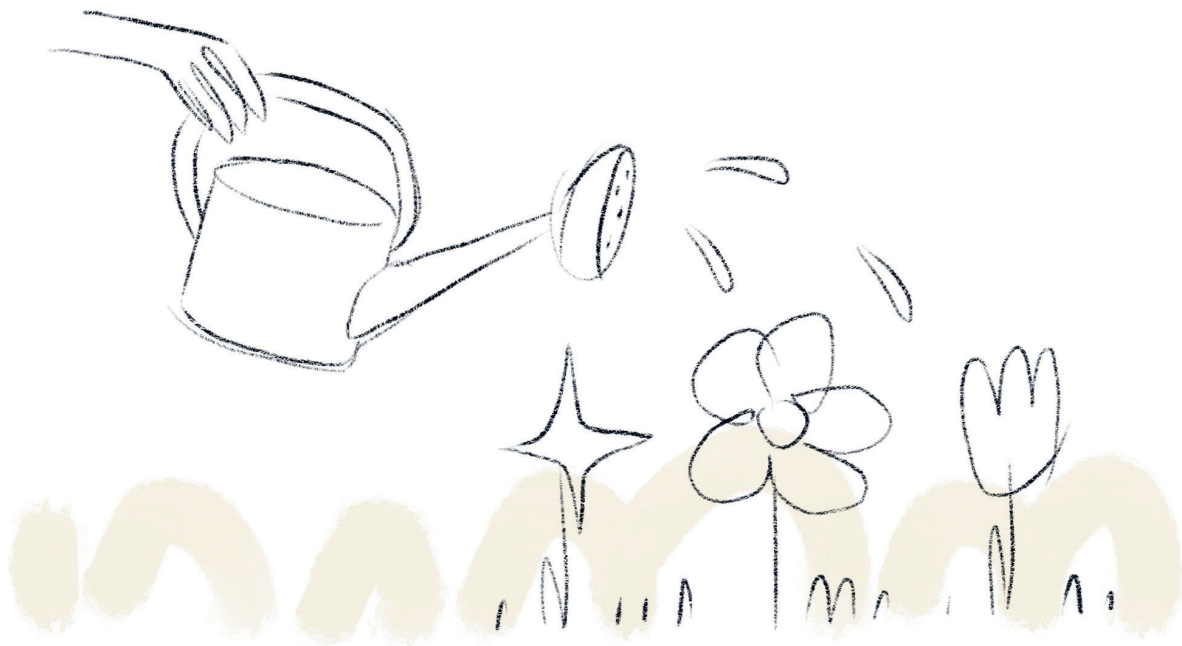
Kuidas teha töökeskkonnas kohandusi?

Inimesed kogevad neuroerinevusi erinevalt ning seepärast ei ole kõigi neuroerinevate inimeste tugevad küljed ja katsumused samasugused. Seega ei pruugi kohandused, mis sobivad ühele neist, sobida teisele.

Osa neuroerinevaid inimesi teab hästi, milliseid kohandusi nad töökeskkonnas vajavad,

teised aga vajavad enne tööandjaga kokkuleppele jõudmist võimalike lahenduste põhjalikumat koos läbimõttlemist. Alati ei pea sobivat lahendust kohe teadma. Erinevaid võimalusi võib katsetada ja koos hinnata, mis selle inimese jaoks kõige paremini toimib.

Kui kohandused on rakendatud, tuleb need regulaarselt üle vaadata, et tagada nende jätkuv asjakohasus. Samuti võivad töötaja vaja-



dused aja jooksul, erinevate tööülesannete või töökorralduse muutudes muutuda.

Paljud siin soovitatud kohandused ei ole kasulikud ainult neuroerinevatele inimestele, vaid võivad toetada kogu töökollektiivi. Mida rohkem paindlikkust ja erinevaid tööviise on organisatsioonis kõigile vaikimisi kättesaadavad, seda vähem on töötajal vaja eraldi kohandusi küsida ja/või nende vajadust põhjendada.

Järgnev loetelu ei ole kontrollnimekiri kohandustest, mida iga neuroerinev töötaja vajab, vaid valik võimalikest lahendustest. Sobiv kohandus lähtub alati konkreetse inimese vajadusest, mitte tema diagnoosist.

Võimalikud kohandused

Tööülesannete korraldus

- Lisa aeg ülesannete planeerimiseks, sealhulgas võimalus kõik ülesanded kirja panna ning kategoriseerida neid näiteks värvi järgi või järjestada prioriteetsuse alusel.
- Lisa aeg suuremahuliste lugemis- ja kirjutamisülesannete jaoks.

- Mitmeetapiliste ülesannete jagamine väiksemateks osadeks ja vahetähtaegade seadmine suuremate ülesannete puhul.
- Ebavajaliku rööprähklemise vähendamine või võimalus töötada mitme ülesandega samal ajal – sõltuvalt sellest, milline tööviis inimesele paremini sobib.
- Selged ja teatud juhtudel võimaluse korral paindlikud tähtajad.
- Viimase hetke muudatuste vältimine ja piisav aeg muudatustega kohanemiseks.
- Paindlik tööaeg (nt võimalus kohandada töö alustamise ja lõpetamise aega või pauside ajastust ja pikkust) või kindel töögraafik (nt kindlad tööajad, regulaarselt samal ajal toimuvad pausid ja koosolekud).
- Regulaarsed lühikesed liikumis- või puhkepausid, koosolekutel püsti seismise või liikumise võimaldamine.

Kirjalik ja suuline suhtlus töö

- Võimalus osaleda koosolekutel ja kohtumistel veebi teel ning vajaduse korral kaamera välja lülitada, näiteks



liikumispausi tegemiseks või visuaalse info vähendamiseks.

- Päevakorra jagamine enne kohtumisi ja kirjalike kokkuvõtete (nt tegevuspunktide) saatmine pärast kohtumisi.
- Regulaarsed üks ühele kohtumised. Vajaduse korral sagedasemad arenguvestlused, milles pööratakse tähelepanu nii töötaja tugevatele külgedele, arengule kui ka raskustele.
- Spetsiifiline ja konstruktiivne tagasiside koos konkreetsete näidete ja ootustega

ning umbmääraste kommentaaride vältimine.

- Küsimuste kaudu arusaamise kontrollimine, mitte arusaamise eeldamine.
- Dokumenteeritud ning kergesti ligipääsetavad tööprotsessid ja vormid, milles välditakse pikki liigendamata tekste, ebavajalikult keerulist sõnakasutust ja selgitamata lühendeid.
- Sotsiaalmeedia kasutamise vältimine töösuhtluseks ja selgelt kokkulepitud tööalaste suhtluskanalite kasutamine.

Töövahendid

- Võimalus kasutada vajaduse korral abivahendeid, näiteks helisummutavaid kõrvaklappe, helitundlikkust vähendavaid kõrvatroppe, päikeseprille, näpuvidinaid (*fidget*-ese) või taimereid, sealhulgas koostöö ja koosolekute kontekstis.
- Vormiriietuse või kokkuleppelise riietuse puhul võimalus eelistada naturaalseid ja pehmeid kangaid ning vähendada häirivaid õmblusi ja silte.

- Lugemist ja kirjutamist toetav tarkvara, näiteks teksti ettelugemise või dikteerimise võimalus.
- Ligipääsetavalt kujundatud kirjalik sisu, näiteks hästi loetav kirjastiil, piisav kirjasuurus ja reavahe ning sobiva taustavärvi kasutamine.
- Visuaalsete kalendrite ja meeldetuletuste kasutamine.
- Kuvari filter või muud lahendused ekraani ereduse vähendamiseks.
- Vajaduse korral käsitsi kirjutamise vältimine ning trükitud või muu digitaalse kirjutamise võimaldamine.
- Ebavajalike teavituste vähendamine või selliste rakenduste kasutamise võimaldamine, mis aitavad keskendumise ajaks veebilehti ja muid segajaid blokeerida.
- Liikumist soodustavad vahendid, näiteks tõstetav laud, kõndimislint laua all, võimlemispall, tasakaalupadi või pöörlev tool.
- Ergonoomilised töövahendid, näiteks sobiv tool, klaviatuur ja hiir.

Töökeskond

- Võimalus teha hübriidtööd või töötada kodukontorist, kui töö laad seda võimaldab.
- Võimalus töötada inimesele kõige sobivamas asukohas, näiteks kasutada iga päev kindlat istekohta või valida töökoht eemal kõige mürarikkamatest, tiheda liikumisega või tugevate lõhnadega kohtadest.
- Vabatahtlik osalemine sotsiaalsetel üritustel, näiteks suvepäevadel ja jõulupidudel. Ürituste korraldamise ajal erinevate eelistustega arvestamine.
- Sobiv valgustus, näiteks kohandatav laualamp laevalgusti asemel, eredate valgustite arvu vähendamine, istekoht eemal suurtest akendest ja peegeldavatest pindadest ja muud võimalused valguse intensiivsuse vähendamiseks.
- Visuaalse küllastuse vähendamine, näiteks liigsete nähtaval olevate esemete hulga vähendamine ja esemetele kindlate kohtade loomine.
- Lõhnade vähendamine, näiteks lõhnastajate vältimine, toidulõhnade leviku

vähendamine ning vajaduse korral kokkulepped tugevate parfüümide ja muude lõhnastatud toodete kasutamise kohta.

- Võimalus kasutada eraldi ruumi teatud ülesanneteks, näiteks pikaajalist kesken-dumist nõudva töö tegemiseks.
- Selged sildid ja viidad, mis aitavad ruu-mides orienteeruda.

Kohandused toetavad töö tegemist

Sobivad kohandused toetavad inimese orien-teerumist ajas ja ruumis, algatusvõimet, orga-niseeritust, tähelepanu, aktiivsuse regulee-rimist, muudatustega kohanemist, suhtlust ja sotsiaalset toimetulekut. Nii saab vähen-

dada tarbetut koormust ning võimaldada inimesel kasutada rohkem oma ressursse tööülesannete täitmiseks ja oma tugevate külgede rakendamiseks.

Sobivad kohandused toetavad ka inimese enesetõhusust, säilenõtkust ja pikaajalist töö-võimet ning aitavad vähendada ülekoormuse ja läbipõlemise riski.

Kohanduse eesmärk ei ole anda töö-tajale teiste ees eelist ega vähendada ootusi tema tööle. Eesmärk on eemal-dada töö tegemist takistavaid tegu-reid ning luua inimesele võrdväärne võimalus töötamiseks ning enda oskuste ja võimete rakendamiseks.

Usaldusväärsed teabeallikad

Eesti keeles

Kadri Kaska. Neuromitmekesisust jaatav töökeskkond: tööandja roll tööstressi vähendamises ja läbipõlemise ennetamises ATH ja autistlike töötajate seas. Magistritöö. Tartu Ülikool. (2026)

Kadri Kaska magistritöö annab ülevaate neuroerinevate töötajate kogemustest ja töökeskkonna mõjust. Töö lisadest leiab praktilisi soovitusi kohandusteks ning tööriistu, mille abil saab tööandja hinnata oma töökorraldust ja -keskkonda ning tuvastada arenguvõimalusi.

Magistritöö koos lisadega on Tartu Ülikooli digiarhiivis <https://dspace.ut.ee/>.

Inglise keeles

National Sensory Network

Veebikeskkond, kuhu on koondatud tasuta praktilised juhendid, koolitused ja muud

materjalid sensoorse töötluse eripärade mõistmiseks ning erinevate sensorsete vajadustega arvestamiseks.

www.nationalsensorynetwork.org

Rethink Inclusion

Neuroerinevustele ja kaasavale töökeskkonnale keskenduv organisatsioon, mis pakub tööandjatele, spetsialistidele ja tööotsijatele praktilisi juhendeid ja materjale neuroerinevustega arvestamiseks töökohal.

www.rethink-inclusion.org

Understood

USA mittetulundusühing, mis pakub usaldusväärset ja praktilist infot, tööriistu ning tuge ATH, düsleksia ja teiste neuroerinevustega inimestele ning nende lähedastele.

www.understood.org

World Federation of ADHD

Rahvusvaheline erialaorganisatsioon, mis ühendab ATH-valdkonna eksperte, teadlasi ja organisatsioone ning edendab teaduspõhise info levitamist, teadusuuringuid ja ATH-ga inimeste paremat toetamist.

www.adhd-federation.org

Abi ja nõustamine Eestis

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei

Tööandjate ja töötajate nõustamine diskrimineerimise ning selle ennetamise teemadel

www.volinik.ee

Mitmekesisuse kokkuleppe võrgustik

Tööandjate vabatahtlik võrgustik, mis pakub liitunutele tuge, koolitusi ja nõu mitmekesisuse ja kaasatuse edendamiseks

www.humanrights.ee/teemad/mitmekesisus-ja-kaasatus/

Tööinspeksioon

Tugi tööandjale hea töökeskkonna loomisel ja töötervise hoidmisel

www.ti.ee

Andmekaitse Inspeksioon

Terviseandmete töötlemise nõuded ja juhised

www.aki.ee

Perearstid ja -õed, vaimse tervise õed, psühholoogid, psühhiaatrid, logopeedid, kõneterapeudid ning tegevusterapeudid

Abi ja vastuvõtuaegade info Terviseportaalis

www.terviseportaal.ee

Eesti ATH Liit

Aktiivsus- ja tähelepanuhäirega inimeste ja nende lähedaste huvikaitse- ja eksperdiorganisatsioon

www.athliit.ee

MTÜ Autistid

Autistlikke inimesi ühendav ning nende õiguste ja heaolu eest seisev organisatsioon

www.autistid.ee



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE
JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

ISBN: 978-9908-9842-1-6



9 789908 984216