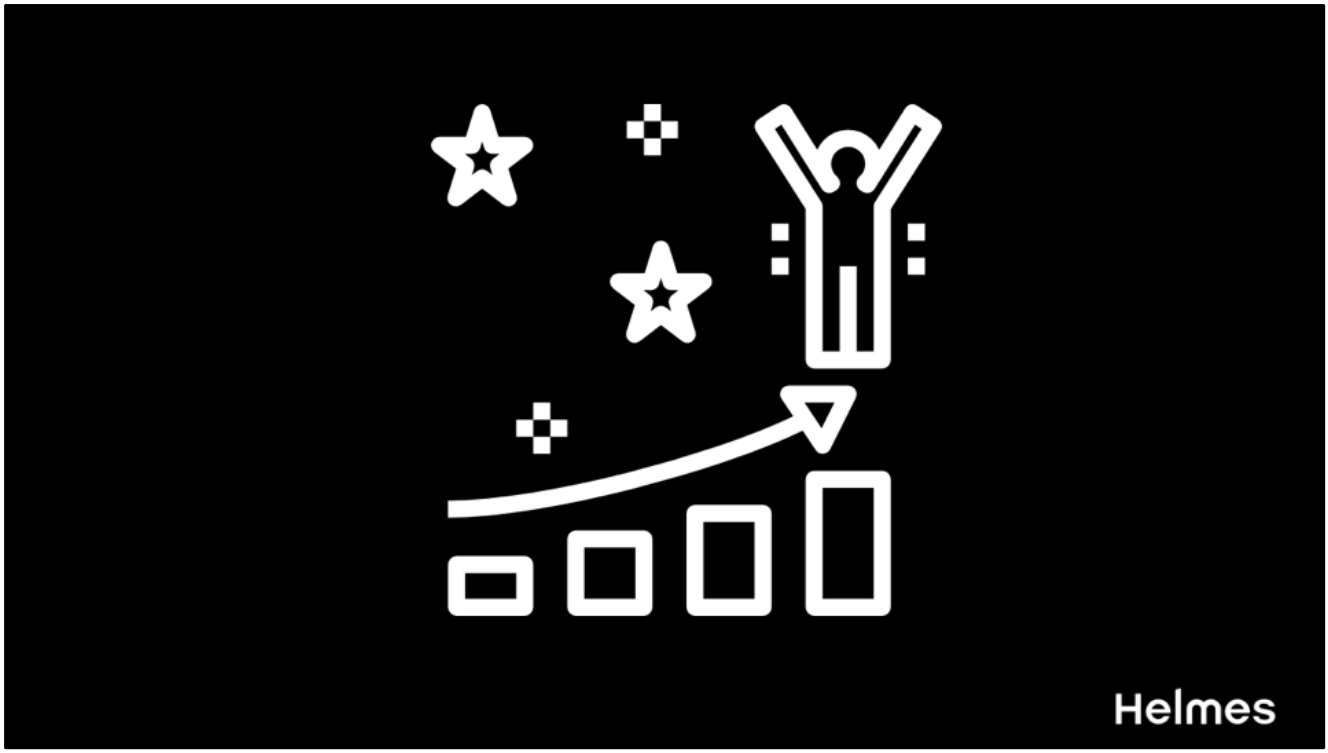
VAIMSE TERVISE AASTAD

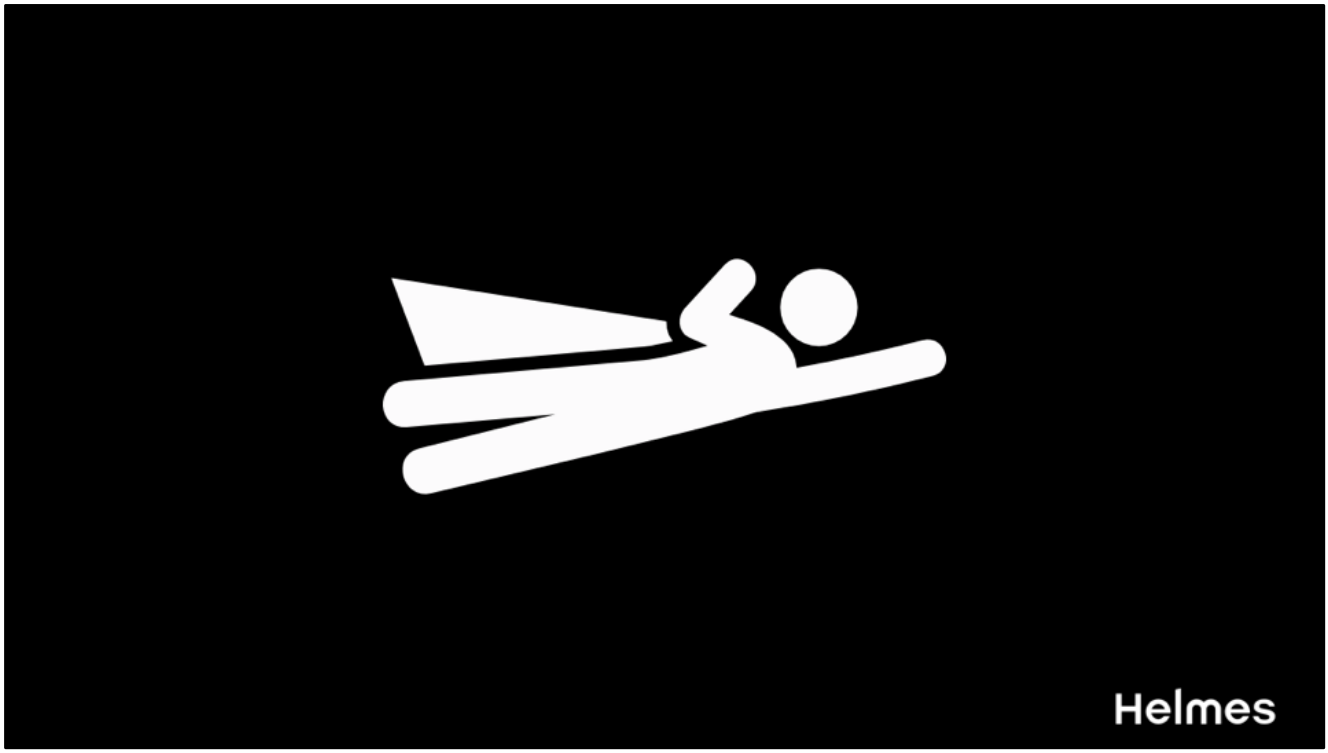
Kadi Saal
Töökeskkonna Disainer

Helmes

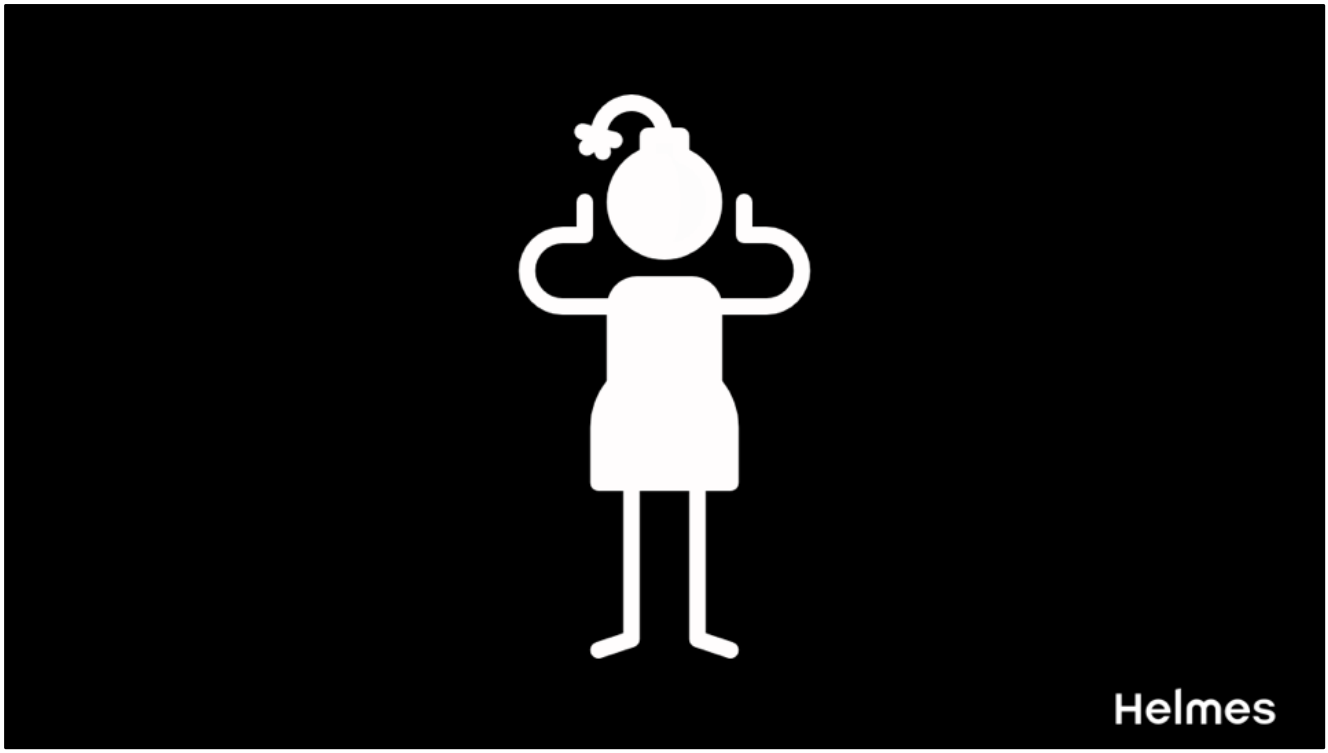
Nüüdseks, kui olen Helmeses tegelenud vaimse tervise teemadega ligi aasta, on valdkondi millega oleme heas kontaktis ning on ka palju vastuseta küsimusi. Üks, mida antud hetkel endalt küsin ja millele vastust pole – kas on uuritud depressiooni ja avaliku esinemise seost? Küll aga olen kuulnud, et hirm ja elevus asetsevad kehas väga lähestikku ning eks me selle 7 minuti jooksul näeme, kumb täna peale jääb?!



Helmes- vanimaid Eesti IT ettevõte, hinnatud peresõbralik tööandja, kes loob põnevaid lahendusi, jõuline visionäärist juht, aga see ei ole kõik. Helmes on aktiivses kasvufaasis ettevõte, suunaga ekspordile. Mis omakorda võib töötajatele peale panna mentaalse koorma – kuidas nemad saavad kasvu toetada- mida,kuidas,kui,miks, milleks. Teadvustamata tuleviku koorem...

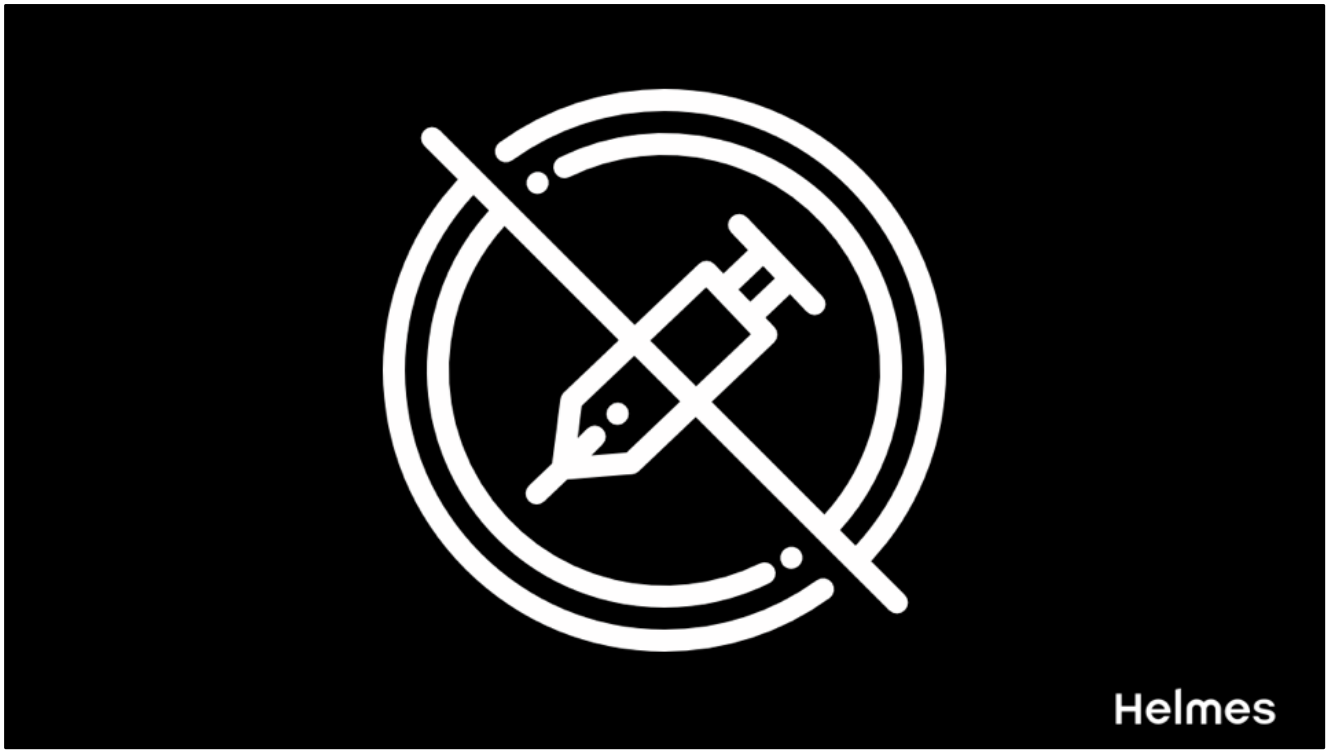


Kuvand IT ettevõttest on üliinimesed, kes teenivad tohutult, uhke disainiga ja rohkete võimalustega kontoris, tasuta söök ja jook, pidevad peod ja ühisüritused, arendajate ees on maailma valla. Võib olla see nii ongi, aga pigem ma kaldun arvama, et....

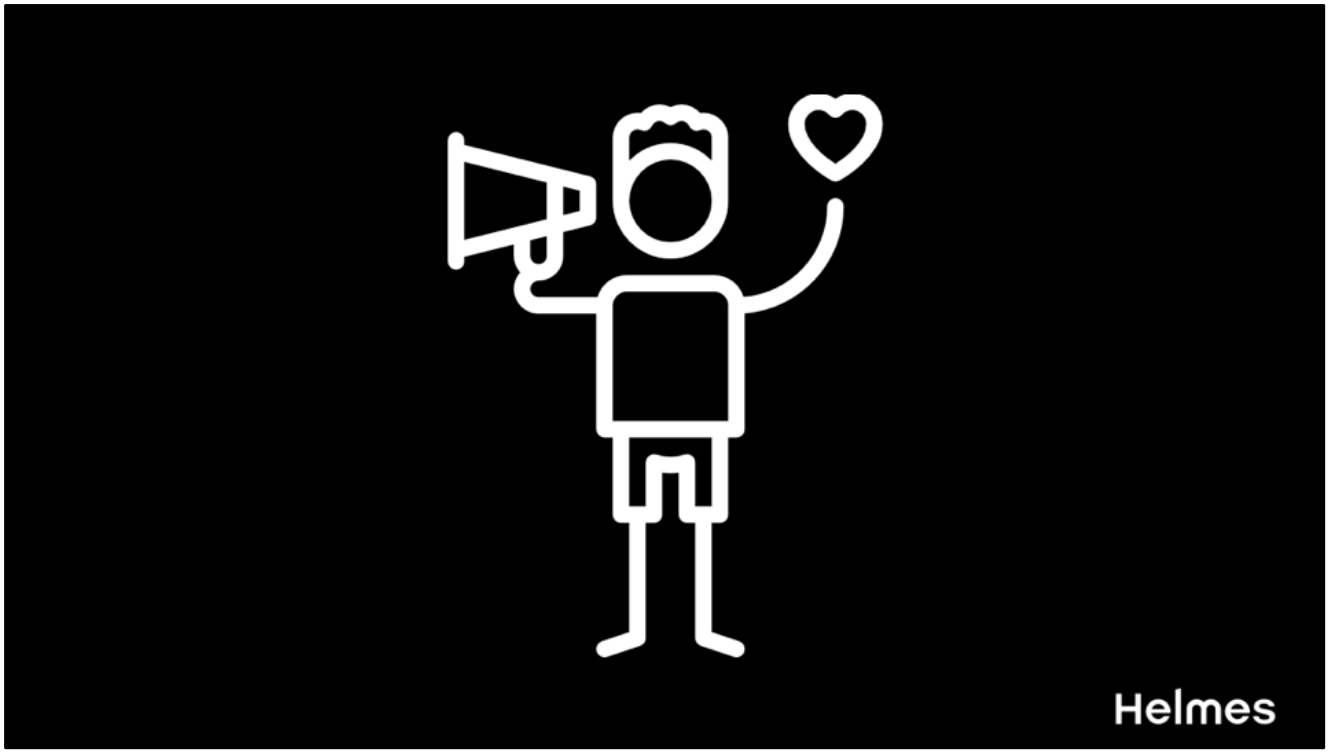


Tegelik elu on hoopis teine ja kohtumine reaalsusega võib olla päris valus. Pidev maadlemine lühikeste tähtaegadega, ülinõudlikud kliendid, muutuvad vajadused ja soovid, konarlik keskendumine ja vaimne pinge. Ausalt- arendajad ei mängi päev otsa arvutimänge.

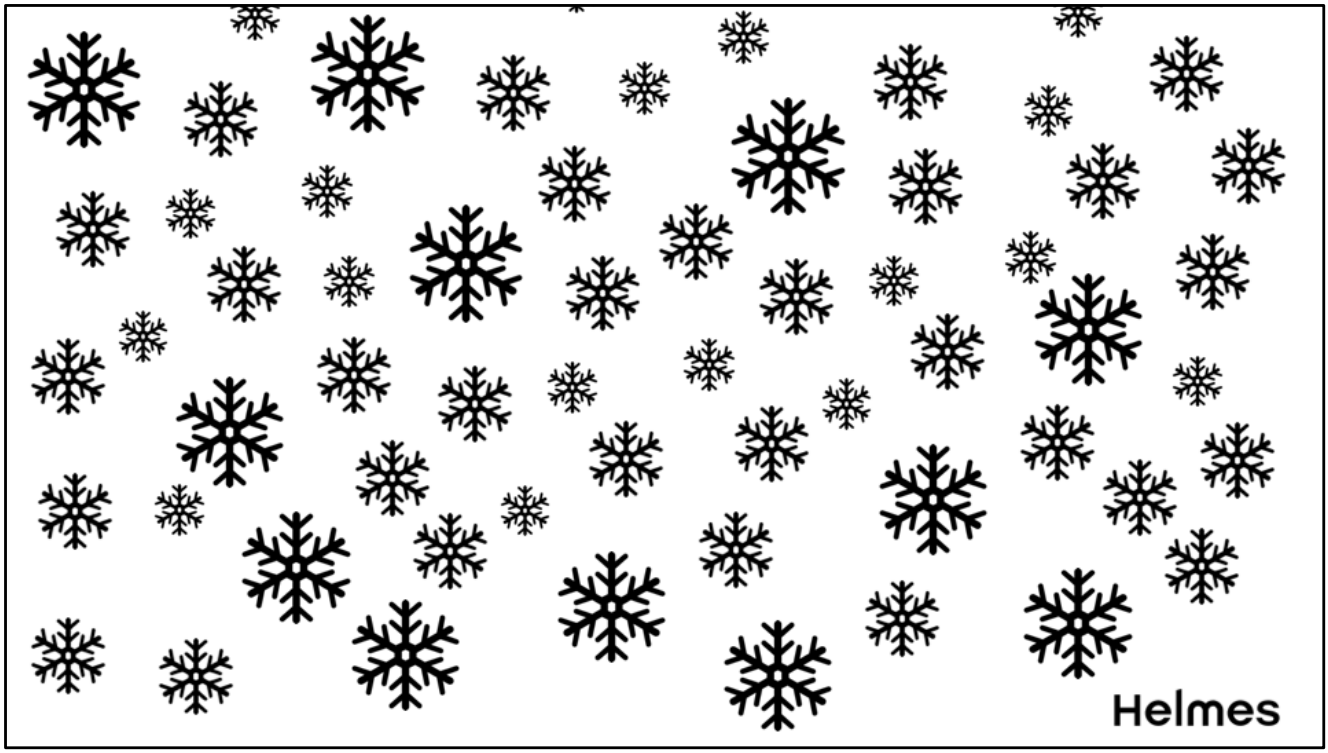
Nad mängivad hoopis tulega ja piir peal- kogu aeg. Teame, et oleme tiimidele antud vabadusega, neile andnud ka suure vastutuse ning Helmes Way võib ühel hetkel ostutuda Hell Mess wayks.



Depressioon, stress, ärevus - need on epidemoloogilised. Kui gripi vastu saab end vaktsineerida, siis nende vastu kahjuks mitte ning kurb tõsiasi, et depressioon ei lähe ise üle.
Tõstke palun käsi kõik need, kellel on kodus kasvamas kuni 10 aastased lapsed. (annan 5 sekundit?). AITÄH! kõigile teile, kes käe tõstsid teadmiseks, et kui teie lapsed jõuavad tööikka, siis on maailmas enim levinud haiguseks depressioon.



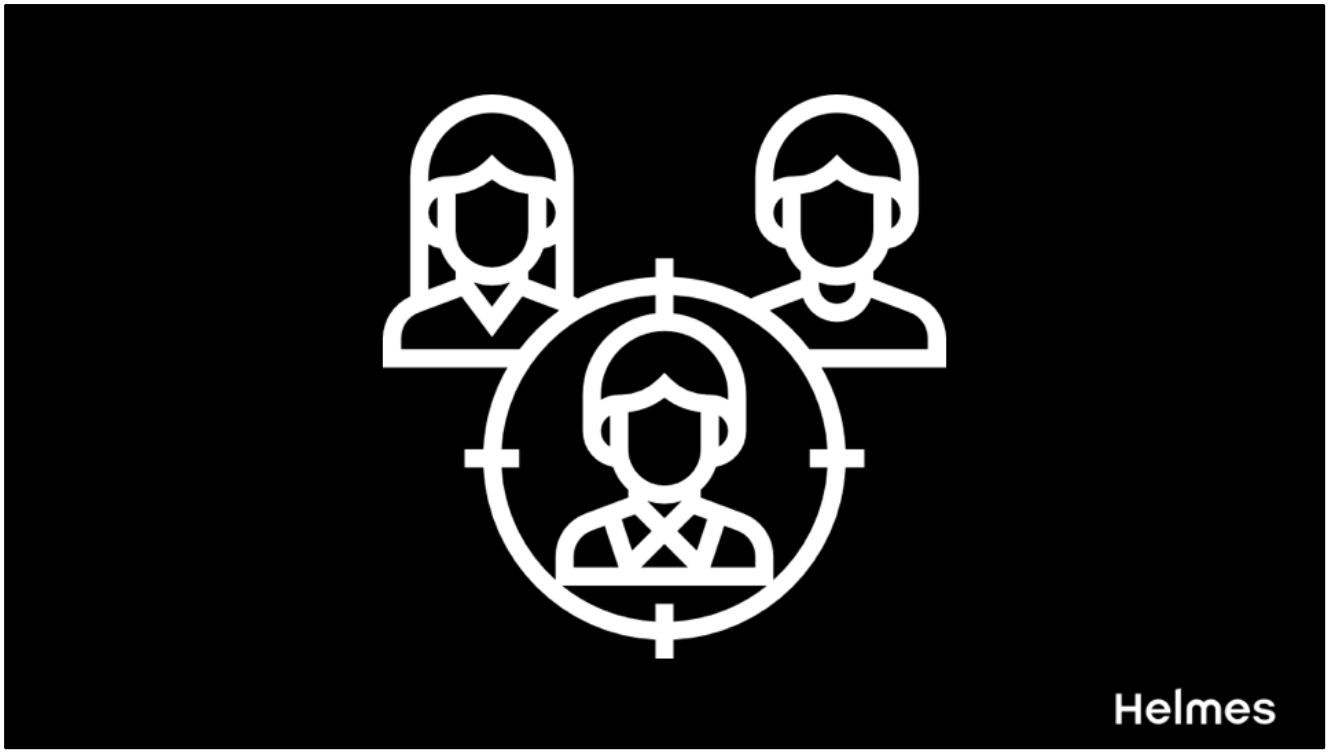
Probleem ei saa probleemiks kui me sellega tegeleme. Teadvustamine on esimene samm lahendusteni....



… just nii juhtus meiega. Vaimse tervise teema kogus end ning langes viljakale pinnasele. Peaasi MTÜ algatus MustLumi oli depressiooni teavituskampaania, millega tõmmati ühiskonna tähelepanu faktile, et depressioon on ravitav haigus. Seega MustaLume lähenedes tundsin, et töökeskkonna disainerina hakkan nüüd looma ja disainima.

Paralleelselt avalikule teavituskampaaniale viisime läbi depressiooni sõeluuringu. Tulemusi analüüsides ei tea, kas ma saan kindlalt väita, et antud ajahetkel pidas iga kolmas töötaja end natuke depressiivseks ja igas 10ndas oli suitsiidsus? Nii nagu ei saa depressiooni vaadelda vaid mustvalgena ei saa seda teha ka numbritega. Aga vaatame palun kaugemale ja vaatame hoopis lugusid nende numbrite taga. Ja mina pean meeles, et tegemist oli online süsteemis küsitlusega ning meie arendajatega, kes üritavad alati uusi süsteeme testida. Mis vaid me viisime teema organisatsiooni - mänguliselt...

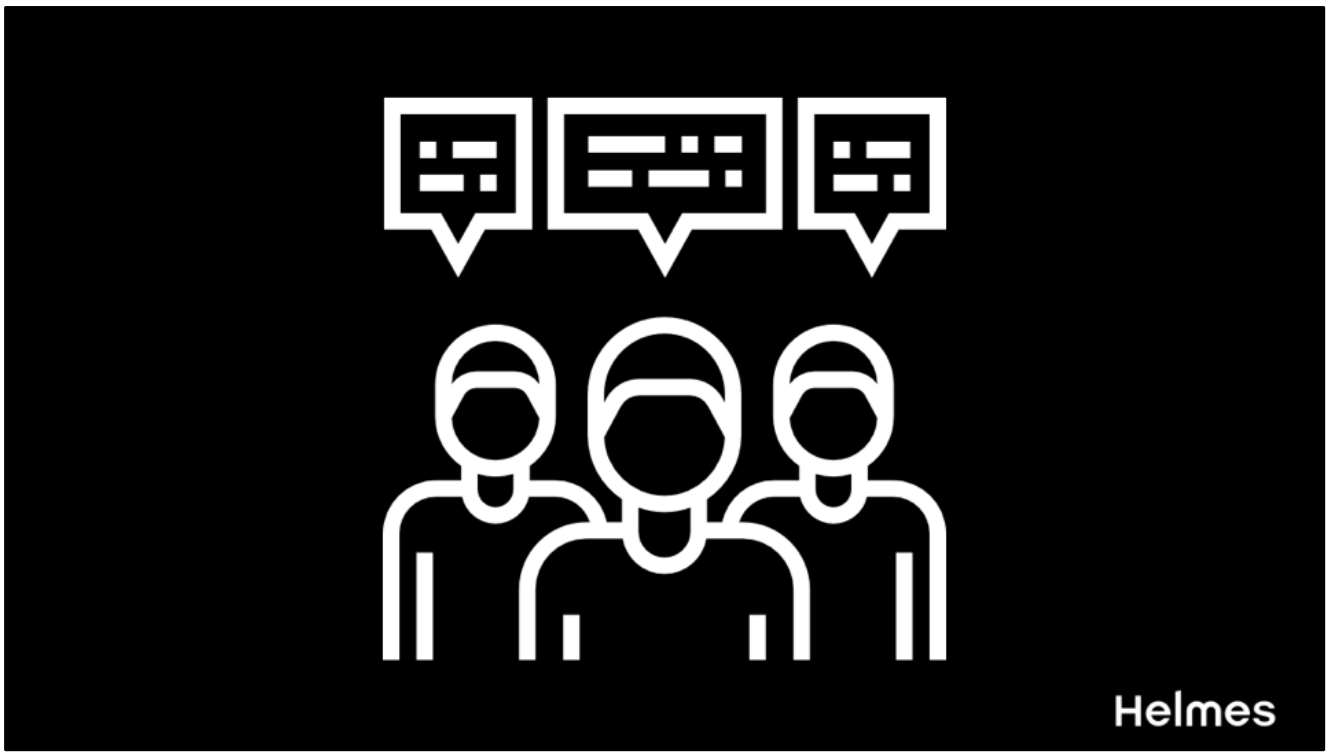
vajadus oli olemas, pinnas loodud, subjektiivne hinnang ka. Subjektiivne, sest erinevatel ajahetkedel on tulemused kindlasti erinevad ning senini puudub võrdlusmoment. Lähtudes tundlikust teemast, otsustasime kasutada põimiva strateegia mudelit.



vaimse tervise aasta põhiline eesmärk on olnud teadvustamine ja märkamine. Lühiseminarid, koolitused ja fookuspunktid on aidanud tuvastada meie oma tiimiliikmete meeleolu, käitumise muutumist ja sekkumise vajalikkust.

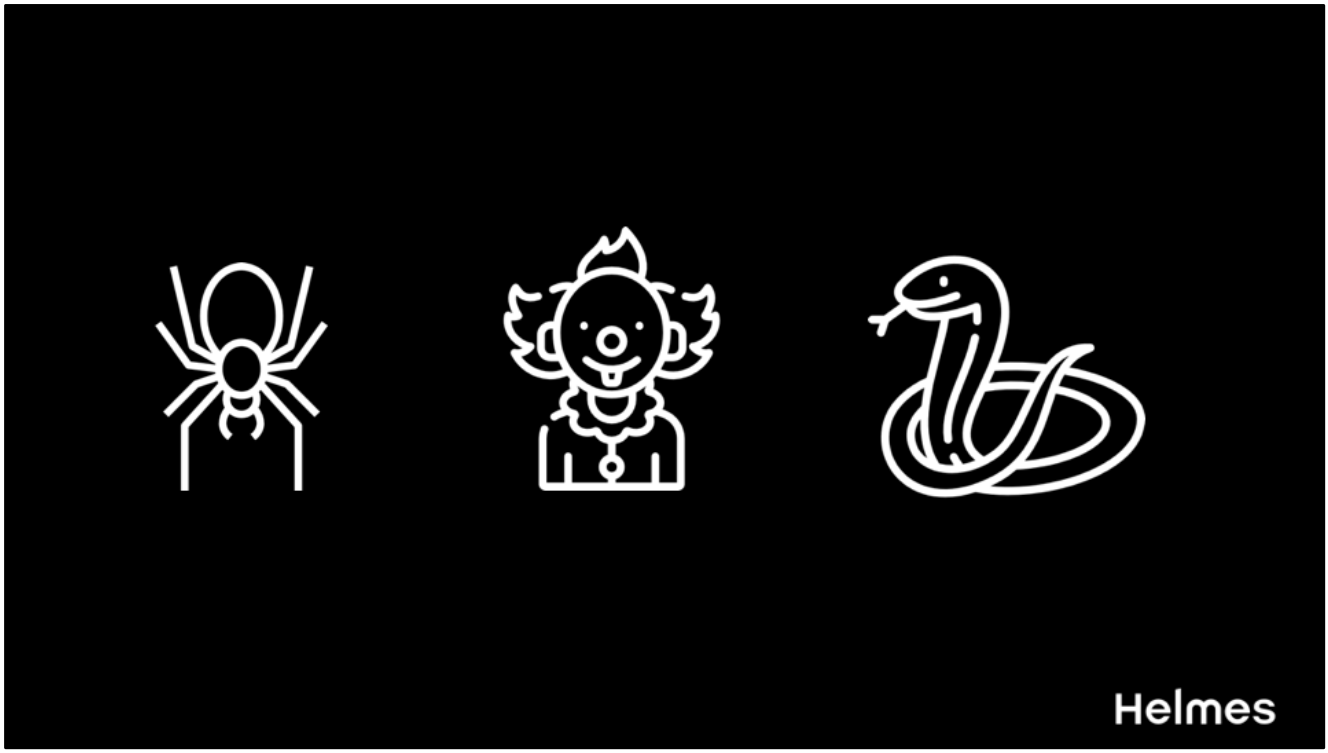
Esmalt väga avameelsete seminaride osa, kuhu kaasasime psühholoogi ja koolitaja. Kuna inimestel on pagas ja kokkupuude vaimse tervise probleemidega erinev, kaasasime meie endi inimeste lood ja need aitasid kaasa kogemuste vahetusele ja tõstsid tiimitunnet. Teadmised andsid enesekindlust vaimse tervise pingetest tekkinud olukordade lahendamisel.

Helmese inspiratsiooni nädal, toimub kahel korral aastas, mille raames esinevad oma ala professionaalid või lihtsalt inspireerivad kodanikud. Igasse nädalasse pikime vähemalt ühe vaimse tervise teemat puudutava esineja. Lisaks Aigile on meile käinud vaimutolmu levitamas Terje Mander ja Heisl Vaher.

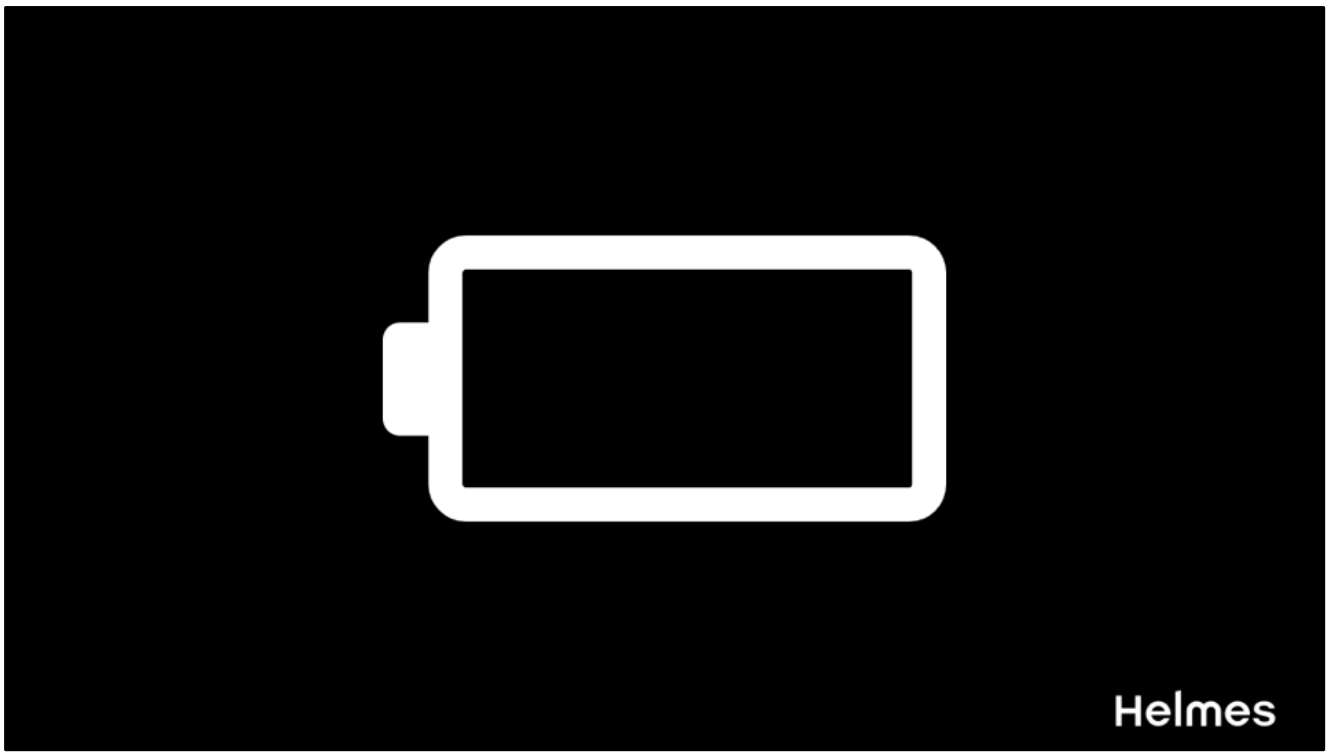


Tiimitunnetuse kasvatamiseks, oleme korraldanud rätsepkoolitusi. Tiimiliikmetel on vaja üksteist paremini mõista ning võtta rohkem vastutust enda käitumise ja tunnete osas. Ettevalmistava korje tegi psühholoog 1::1-le kohtumistelt. Projekt oli edukas ning läheme kindlasti edasi jätkukoolitusega.

Hmm on siis... tüüpiline arendaja meessoost inimesi kartev introvert? Oodata temalt, et ta läheks terapeudi või psühholoogi ukse taha riskides suurima ohuga - kohata seal kedagi tuttavat- pigem ei, siin Helmes ei riski. Rakendasime online psühholoogilise nõustamise läbi minudoc online platvromi.

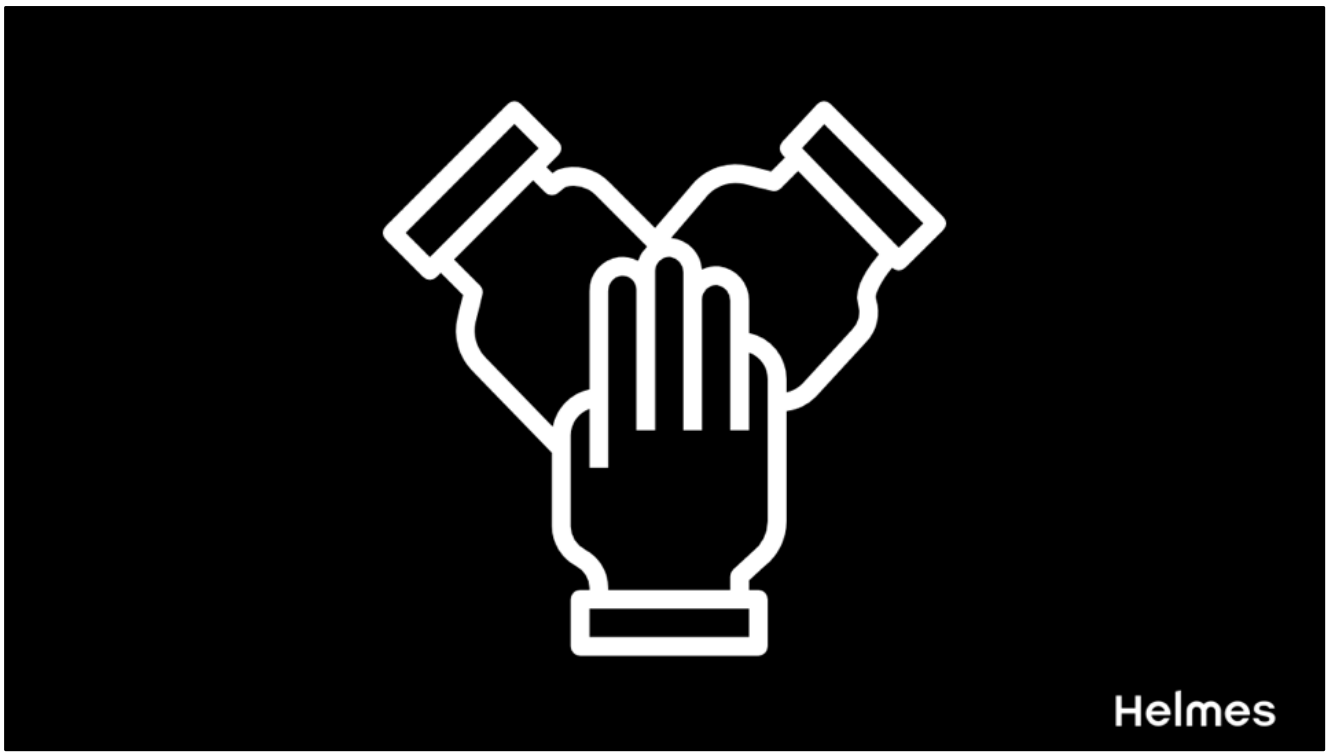


Kõigega kõike ei saa, pilootprojektina kasutasime minudoc´is Fight Your Fear programmi, umbes 4 kuuline protsess läbipõlemise äärel, ärevuses, depressioonis töötajale. Tööandjana katame kulud.



Vaimse tervise teemadel on sovietiaegne kuvand kahjuks veel tänaseni küljes-valehäbi, hinnangud nagu hull ja nõrk. Teine vägagi levinud sovietiaegne probleem on defitsiit. Kui tahame endiselt neid nõukogude aegseid paralleele tõmmata siis tõmbame siia ühe- vaimsest tervisest rääkimise juures on oluline hoida teemat defitsiidis.

Tänaseks on kõneall olevast teemast saanud Helmese töökultuuri osa, millel kandev roll õnnelike inimeste visioonist. Loome täna oma unikaalset, autetset ning meie organistasioonile sobivat vaimse tervise welness paketti ja teeme seda helmes way.



Valmistades tänast esitlust ette, siis jäin korraks kimbatusse,kas mul on teile näidata konkreetseid mõõdetavaid tulemus ja veendusin, et mul on olemas mõõdetavad sammud.
Toon näite viirusturunduse abil- Kui näiteks IW loengul osaleb 10% Helmese töötajatest ja nad võtavad teema kokku kahe lausega tutvustades seda oma tiimi 6-8 liikmele ja kui need 160 inim lähevad ja räägivad omakorda kahe lausega väljaspool tööaega, oleme puudutanud tuhandet kindlasti.... Siia pole vaktsiini vaja!

[redacted]

Läbi aasta on Põimiva strateegia mudel vaimsetest teemadest päris sügavale põiminud, aga seda ei saa kahjuks panna paberile ega näidata seinale. (PILK SAALI) Mida me oleme õppinud? Antud strateegia on meie organisatsiooni jaoks parim, sest vaimne tervis ei käi meie juures ainult nädala.