

TALLINNA ÜLIKOOL

Haapsalu kolledž

Maria Anton, Ere Keerig-Kont, Julia Leitsinger, Merily Loderaud,
Marilii Saar, Aina Tõnutare

**PRAKTILISED LAHENDUSED EASÕBRALIKULE
TÖÖANDJALE**

Portfoolio

Juhendaja: MA Heli Kaldas

Haapsalu 2025

SISUKORD

1. PROJEKTI ARUANNE	3
1.1. Projekti lähteülesanne ja eesmärgikirjeldus	3
1.2. Probleemi olulisus, kirjeldus ja meetodite valik	5
1.3. Tegevuste kirjeldus ja sidusgruppide ni jõudmine	7
1.3.1. Sihtrühmad ja sidusgrupid	7
1.3.2. Teema olulisusele viitavad näitajad	8
1.3.3. Projekti tegevused	8
1.4. Projekti jätkusuutlikkus	9
1.5. Tulemuste kokkuvõte ja lisad	10
2. PROJEKTI TEGEVUSKAVA	13
2.1. Kommunikatsioon sidusrühma(de)le	17
KASUTATUD ALLIKAD	19

1. PROJEKTI ARUANNE

1.1. Projekti lähteülesanne ja eesmärgikirjeldus

Vananev ühiskond on laialdaselt tuntud probleem nii Euroopas kui ka mujal maailmas. Vaatamata sellele on töökeskkondades endiselt palju arenguruumi, kuidas paremini kaasata vanemaealisi tööellu. See aitaks ühelt poolt anda võimaluse kõigile, kes soovivad tööturul jätkata, ja teiselt poolt tulla appi tööandjatele, kes tunnevad puudust kvalifitseeritud tööjõust. Kuusik (2015) on rõhutanud, et tööandjad, kes investeerivad vanemaealiste töötajate koolitusse ja arengusse, suurendavad oluliselt töötajate rahulolu, lojaalsust ja tööjõu püsimist organisatsioonis. Seega ei ole vanemaealiste kaasamine pelgalt sotsiaalne kohustus, vaid ka strateegiline võimalus tööandjatele tööjõupuuduse leevendamiseks ja organisatsiooni kestlikkuse tagamiseks.

Üle-eestilise 2022. aasta uuringu tulemused, mis keskendusid vanemaealiste olukorrale Eestis, tõid esile mitmeid olulisi kitsaskohti (Pettai & Kase, 2023):

- vanus on kõige tugevam tööturu mõjutaja;
- 65+ vanuses inimesi peetakse vähem tööturule vajalikuks;
- noorte valmisolek töötada koos vanemaealistega on nelja aastaga kahanenud;
- 60+ vanuses inimesed osalevad vähem koolitustel;
- stereotüüpsed hinnangud on nelja aastaga tugevnenud;
- valmisolek kogukonnas aktiivselt kaasa lüüa on suhteliselt madal.

Seega näib, et vaatamata ilmselgele vajadusele paremate lahenduste järele vanemaealiste tööellu integreerimiseks, ei ole tööturg ega tööandjad demograafilisteks muutusteks veel valmis. Uuringutulemused viitavad selgelt, et tuleb suurendada ühiskondlikku teadlikkust, murda vanuselisi eelarvamusi ning pakkuda vanemaealistele rohkem võimalusi eneseteostuseks ja tööelus osalemiseks. Selle kõrval on oluline edendada ka põlvkondadevahelist koostööd ning kujundada toetav ja kaasav töökeskkond, kus iga vanuserühm on väärtustatud ja tunnustatud.

Tallinna Ülikooli Haapsalu kolledž juhib aastatel 2024–2027 rahvusvahelist projekti “Easõbralikud lahendused tööandjale” (inglise keeles Solutions for Age-Friendly Employers, mille akronüüm on SAFE). SAFE projekt ühendab nelja partnerit Eestist, Soomest ja Rootsist, kelle koostöö eesmärgiks on tugevdada ja parandada 55+ vanuses inimeste tööhõivevõimalusi. Projekti eesmärk on luua tervise ja heaolu valdkonna

organisatsioonidele interaktiivne eneseanalüüsivahend ja lahenduste pakett töökeskkonna ja tööprotsesside arendamiseks, et paremini vastata töötajate vanusest tulenevatele dünaamilistele vajadustele.

Meie ELU projektimeeskond on seotud SAFE projekti eesmärgi teise poolega ehk lahenduste paketiga töökeskkonna ja tööprotsesside arendamiseks. Ette olid antud järgnevad indikaatorid:

- organisatsiooni juhtimisprotsessid;
- tunnustamine ja kaasamine;
- töö kogukond (kultuur, väärtused, heaolu);
- pensionile jäämine ja ümberpaigutamine;
- võrdsus ja õiglus;
- tervis ja heaolu;
- koolitus ja õppimine; (individueaalne) paindlikkus.

Meie eesmärgiks oli valida nende indikaatorite seast kaks teemat ning töötada välja ja kirjeldada detailselt kaks meetodit tervise ja heaolu valdkonna organisatsioonidele, mida nad saaksid hõlpsasti rakendada ning seeläbi oma töökeskkonda easõbralikumaks muuta. Lisaks oli meie ELU projektimeeskonna eesmärgiks luua kokkuvõttev esitlus, mida esitada SAFE projekti partneritele Rootsist ja Soomest.

Arvestades meie grupi osalejate tausta, mis jagunes laias laastus kolmeks - täiskavamuõpe, personal ja töötervishoid ning meditsiin, valisime omavaheliste arutelude tulemusena välja kaks allpool kirjeldatud easõbralikkuse parandamise tööriista:

- koolitus ja õppimine;
- tervis ja heaolu.

I alamtegevus: Digimentorlusprogramm tervishoiutöötajatele, et toetada nende digipädevusi, vähendada tehnoloogiast tulenevat ärevust ja toetada kohanemist uute süsteemidega.

Eesmärk:

Töötada välja tervishoiuasutustele digimentorlusprogramm, mille kasutusele võtmise tulemusena:

- paranevad vanemaealiste tervishoiutöötajate digipädevused;
- väheneb tehnoloogia kasutamisest tulenev ärevus, stress ja vastupanu uutele süsteemidele, suureneb enesekindlus ja töö rõõm;

- toimib kaasav ja toetav easõbralik töökeskkond.

II alamtegevus: Võtmetöötajate koolitusprogramm easõbraliku töökeskkonna loomiseks

Eesmärgid:

- Töötada välja võtmetöötajatele (juhid, personalitöötajad, töötervishoiuspetsialistid) suunatud koolitusprogramm, mida tööandjad saavad kasutusele võtta, et paremini kohandada töökohti nii, et vanemaealised töötajad saaksid panustada parimal võimalikul moel tööellu.
- Aidata tööandjatel mõista vanemaealiste töötajate panust ja väärtust organisatsioonile ning lähtudes sellest soodustada vanemaealiste kogemuste ja oskuste maksimaalset rakendamist.
- Pakkuda tööandjatele teadmisi vanemaealiste füüsiliste ja vaimsete eripäradega arvestava töökeskkonna ja töötingimuste kujundamiseks ning kaasavama, mitmekesisust väärtustava töökultuuri loomiseks (diskrimineerimine, eelarvamuste vähendamine).

1.2. Probleemi olulisus, kirjeldus ja meetodite valik

Eesti tööturg seisab silmitsi rahvastiku vananemisega, mis mõjutab otseselt tööjõu kättesaadavust ja organisatsioonide toimimist. Üle 55-aastaste töötajate osakaal kasvab, kuid uuringute järgi ei ole paljud tööandjad (nt 83% uuringus osalenutest) vanemaealiste vajadusi arvesse võtnud ega töökohti neile kohandanud (Espenberg et al., 2012; Laius jt, 2024). Vanemaealised töötajad seisavad silmitsi eelarvamuste, vähese koolitusvõimaluste ja tehnoloogilise arenguga toimetuleku raskustega, eriti tervishoiusektoris, kus digioskused on hädavajalikud.

Tervishoiusüsteemi digitaliseerumine on kaasa toonud olukorra, kus tehnoloogia valdamine on muutunud lahutamatuks osaks igapäevasest tööelust. Samal ajal seisavad just vanemaealised töötajad silmitsi suureneva vajadusega kohaneda kiirelt arenevate süsteemide ja rakendustega, mis võivad nende jaoks osutuda stressi- ja ärevusttekitavaks. Ang jt (2017) ning Křížková, Pospíšilová ja Dudová (2024) on oma uuringutes näidanud, et vanemaealistel õdedel esineb sageli raskusi digivahendite kasutamisel, mis mõjutab negatiivselt nii nende töövõimekust kui ka psühhosotsiaalset heaolu. Eesti kontekstis eeldab tervishoiu toimimine

kõrget digikirjaoskust, kuna patsiendiandmete haldus, suhtlus spetsialistide vahel ning paljud tööprotsessid toimuvad just digikeskkondade vahendusel (Tallinna Tehnikaülikool, 2020).

Sellest probleemist lähtudes töötasime välja digimentorlusprogrammi, mis toetub täiskasvanuhariduse põhimõtetele ja arvestab vanemaealiste õppijate eripäradega. Programmi keskne idee on pakkuda kolleegilt kolleegile tuge usaldusväärses ja turvalises keskkonnas. Mentori rolli täitvad töötajad, kellel on tugev tehnoloogiline pädevus ja oskus juhendada, pakuvad järjepidevat ja individuaalselt kohandatud tuge, mis võimaldab õppijal omandada uusi oskusi oma tempos ja vajaduste järgi. Tambaum (2018) on toonud välja, et vanemaealised omandavad digioskusi edukamalt, kui õpetamine toimub kontekstipõhiselt ning õpetaja on teadlik sihtrühma eripäradest. Xie jt (2023) rõhutavad, et tööandjate poolt pakutavad koolitusvõimalused ja tugi mõjutavad otseselt vanemaealiste töötajate motivatsiooni ja töövõimekust, mis muudab digimentorlusprogrammi mitte ainult oskuste arendamise, vaid ka psühholoogilise heaolu toetamise tööriistaks. Antud meetod toetub andragoogikale ning teadusuuringutele, mis näitavad, et praktiline ja individuaalselt kohandatud tugi toetab vanemaealiste õpitulemust ja motivatsiooni (Tambaum, 2018; Xie et al., 2023).

Lisaks digipädevusele on oluline käsitleda ka tööandjate hoiakuid ja teadmisi, mis mõjutavad vanemaealiste töötajate võimalusi panustada organisatsioonide arengusse. Sageli ei ole probleemiks mitte töötaja suutlikkus, vaid tööandja piiratud arusaam vananemisega seotud muutustest. Koolitusprogramm, mille töötasime välja organisatsioonide võtmetöötajatele, keskendub just nende teadmiste ja hoiakute kujundamisele. Programmi sisuks on arusaamise süvendamine füsioloogilistest, kognitiivsetest ja psühholoogilistest muutustest, mis vananemisega kaasnevad ning millel on otsene mõju töövõimele. Näiteks on leitud, et teatud kognitiivsed funktsioonid, nagu mälu ja informatsiooni töötlemise kiirus, hakkavad langema juba keskeas ning see mõjutab otseselt tööga toimetulekut (Ypsilanti & Vivas, 2011).

Teadlik ja kohandatud töökorraldus võimaldab säilitada töövõimekuse ka kõrges eas. Organisatsioonid, kes võtavad vananemise juhtimise teadlikult oma personalipoliitikasse, näevad sageli töötajate suuremat lojaalsust ja madalamat voolavust (Kuusik, 2015). Ilmarinen (2008) toob välja, et just tööandjate suhtumine ja juhtimisstiil määravad suuresti selle, kas vanemaealised töötajad tunnevad end väärtustatuna ja tahavad panustada. Seetõttu käsitleb koolitusprogramm ka organisatsioonikultuuri kujundamist ning stereotüüpide vähendamist, mis Mykletuni (2023) sõnul on üks peamisi takistusi vanemaealiste osalemisel

tööelus.

Mõlemad välja töötatud meetodid pakuvad vastuseid konkreetsetele ja ajakohastele probleemidele, mis mõjutavad vanemaealiste töötajate võimalusi panustada kaasaegsesse töökeskkonda. Tõenduspõhine lähenemine ja metoodiline ülesehitus tagavad, et rakendatavad lahendused ei jää pelgalt teoreetiliseks, vaid toetavad reaalselt nii töötajate heaolu kui ka organisatsiooni arengut.

1.3. Tegevuste kirjeldus ja sidusgruppide ni jõudmine

1.3.1. Sihtrühmad ja sidusgrupid

Otsesed sihtrühmad:

1. Tervishoiuasutuste juhtkond ja võtmetöötajad (tippjuhid, osakonnajuhatajad, kvaliteedijuhtimise eest vastutavad spetsialistid, personalitöötajad, töötervishoiuspetsialistid). Projekt pakub neile metoodilisi lahendusi vanemaealiste töötajate digipädevuste toetamiseks ning koolitusprogrammi sisekoolituste läbiviimiseks. Koolituste eesmärk on tõsta võtmetöötajate teadlikkust vanemaealiste töötajate vajadustest töökeskkonnas ning toetada easõbraliku töökultuuri kujunemist.
2. Vanemaealised tervishoiutöötajad, kes on 55-aastased ja vanemad, näiteks arstid, õed ja hooldustöötajad. Digimentorlusprogramm toetab nende kohanemist üha digitaliseeruva töökeskkonnaga. Vanemaealiste vajadusi arvestav ja toetav töökeskkond aitab hoida neid kauem tööturul, võimaldades neil panustada oma kogemuse ja teadmistega. See on oluline ka tööandja jaoks, sest aitab säilitada väärtuslikku organisatsioonisisest teadmist ja oskusteavet.

Kaudsed sidusgrupid:

1. Nooremad kolleegid (25–40-aastased), kes saavad olla teadmiste vahendajad ning mentorid digitehnoloogiate kasutamisel. Projektis pakutav digipädevuse toetamise metoodika ja koolitusprogramm, mis on suunatud töökeskkonna paremaks kohandamiseks vanemaealiste töötajate jaoks, soodustavad põlvkondadevahelist koostööd.

1.3.2. Teema olulisusele viitavad näitajad

Teema olulisust kinnitavad mitmed näitajad. Arenguseire Keskuse (2025) andmetel on 52 protsenti arstidest üle 55-aastased ning perearstidest koguni 60 protsenti. Tervise Arengu Instituudi (2024) andmete põhjal oli 2023. aastal arstide keskmine vanus 51 aastat ja õdede keskmine vanus 46 aastat. Lisaks on 29 protsenti perearstidest ning 23 protsenti kõigist arstidest 65-aastased või vanemad.

Need andmed viitavad selgelt vananevale tööjõule tervishoiusektoris ning rõhutavad vajadust luua kestlikke ja sihitatud lahendusi, et toetada vanemaealiste spetsialistide tööhõivet, töövõimet ja heaolu.

1.3.3. Projekti tegevused

Meie projekti tegevused keskenduvad sellele, kuidas toetada vanemaealiste (55+) töötajate osalemist tööelus tervishoiusektori organisatsioonides. Selle eesmärgi täitmiseks töötasime välja kaks praktilist lahendust, mis aitavad organisatsioonidel kujundada easõbralikku töökeskkonda ning soodustada vanemaealiste töötajate aktiivset ja kestlikku osalust tööelus.

1.3.3.1. Lahenduste täpsustamine ja meetodite valik

Projekti käigus seadsime fookuse:

- töötajate digipädevuste parandamisele ja tehnoloogiaga toimetulekule;
- juhtide ja personalitöötajate teadmiste suurendamisele vananemisega seotud aspektidest, et toetada töökeskkonna kohandamist vanemaealiste töötajate vajadustele ja kujundada positiivseid hoiakuid vanemaealiste suhtes organisatsioonis.

1.3.3.2. Lahenduste väljatöötamine

Digimentorlusprogramm – eesmärk on toetada vanemaealiste tervishoiutöötajate digipädevust, vähendada ärevust ja stressi tehnoloogia kasutamisel ning aidata neil kohaneda uute süsteemidega. Programm põhineb täiskasvanuhariduse ja andragoogika põhimõtetel.

Töötab kolleegilt kolleegile mentorluse vormis ning toetab töötajate psühhosotsiaalsel heaolu.

Koolitusprogramm võtmetöötajatele – eesmärk on suurendada tööandjate ja juhtide teadmisi vanemaealiste töötajate vajadustest, pakkuda praktilisi tööriistu vanemaealiste füüsiliste ja vaimsete eripäradega arvestava töökeskkonna ja -tingimuste kujundamiseks ning kaasavama, mitmekesisust väärtustava töökultuuri loomiseks. Koolitusprogramm koosneb kolmest moodulist: vananemise füsioloogilised, psühholoogilised ja sotsiaalsed eripärad; töökeskkonna kohaldamine vanemaealiste töötajate jaoks; vanuseline mitmekesisus ja selle eelised (tervishoiu)organisatsioonis. Programm soosib hoiakute muutmist vanemaealiste töötajate suhtes ja töötingimuste parandamist arvestades vanemaealiste vajadusi.

1.3.3.3. Sihtgruppide kaasamine

2. mail 2025 kohtusime SA Haapsalu Neuroloogilise Rehabilitatsioonikeskuse ning 5. mail 2025 SA Läänemaa Haigla võtmetöötajatega, et tutvustada väljatöötatud lahendusi, koguda tagasisidet ning hinnata programmide praktilist rakendatavust.

1.3.3.4. Jätkusuutlikkuse planeerimine ja kommunikatsioon

Tutvustasime välja töötatud lahendusi SAFE projekti partneritele ning avalikustasime projekti tulemused Tallinna Ülikooli Haapsalu kolledži veebilehel: <https://www.tlu.ee/haapsalu/uudised/tudengid-uhendasid-joud-et-luua-easobralikke-lahendusi-tervishoiusektoris>.

1.4. Projekti jätkusuutlikkus

Tegevuste jätkusuutlikkus on tagatud SAFE projekti raames elluviidavate tegevustega. SAFE projekti meeskond hindab väljatöötatud tegevuste sobivust ja nende rakendatavust easõbralikele tööandjatele suunatud lahendustena. Tegevuste järjepidev rakendamine – olgu need projektis välja töötatud kujul või kohandatud versioonidena – jääb samuti SAFE projekti meeskonna otsustada.

Juhul kui digimentorlusprogramm ja võtmetöötajatele suunatud koolitusprogramm

võimaldavad töökeskkonda paremini kohandada vanemaealiste töötajate vajadustele, aitavad need lahendused kujundada toetavat ja kaasavat töökultuuri. See omakorda aitab lahendada vanusest tulenevaid väljakutseid ning parandab töötajate heaolu ja tootlikkust igas vanuserühmas.

Kõik projekti raames välja töötatud tegevused, samuti nende muutmise ja edasise kasutamise õigused, kuuluvad Tallinna Ülikoolile.

1.5. Tulemuste kokkuvõte ja lisad

Tulemuste kokkuvõte ja lisad – tulemuste kirjapanek ja valminud tööde osad

ELU projekti käigus valminud tööde eesmärk oli toetada täiskasvanute digipädevuse arengut ja kujundada vanusesõbralikku töökeskkonda tervishoiusektoris, töötades välja kaks praktilist ja vajaduspõhist koolitusmudelit. Projektimeeskond keskendus kahe olulise valdkonna arendamisele:

1. Digimentorlusprogramm tervishoiutöötajatele
2. Võtmetöötajatele suunatud koolitusprogramm töökeskkonna kohandamiseks vanemaealiste töötajate jaoks

Digimentorlusprogramm tervishoiutöötajatele

Tulemused:

1. Programmi üldeesmärk:
 - Luua digimentorlusprogramm tervishoiutöötajatele, mille eesmärk on toetada nende digipädevuse kasvu, vähendada tehnoloogiaga seotud ärevust ning hõlbustada uute süsteemidega kohanemist.
2. Peamised tegevused ja väljundid:
 - Terviklik digimentorlusprogrammi mudel (sh eesmärgid, sihtrühm, struktuur, koolitusmeetodid).
 - Programm sisaldab sissejuhatust digipädevuste teemasse, juhiseid mentorite valikuks ja ettevalmistuseks ning praktilisi töölehti ja ülesandeid, mida mentor ja õppija saavad koos kasutada.
 - Rõhutatud on ohutu ja toetava õppimiskeskonna loomist, arvestades

töötajate eelnevaid kogemusi ja ärevust tehnoloogia ees.

- Programmi tugevuseks on individuaalne lähenemine õppijale ning mentorite praktiline juhendamine.

Koolitusprogramm võtmetöötajatele – töökeskkonna kohandamine vanemaealiste töötajate jaoks

Tulemused:

1. Programmi üldeesmärk:

- Luua võtmetöötajatele suunatud koolitusprogramm, mille eesmärk on anda teadmisi ja oskusi, kuidas kujundada vanemaealiste töötajate jaoks toetav ja kaasav töökeskkond.

2. Peamised tegevused ja väljundid:

- Rõhutadakse tööandja ja võtmetöötajate rolli keskkonna muutmisel (nt lihtsustatud juhendid, õpitu kordamine, verbaalne tugi).
- Koolitus on üles ehitatud moodulite kaupa ning see sisaldab aktiivõppemeetodeid, et tõsta osalejate motivatsiooni ja kindlustunnet tehnoloogia kasutamisel. Pakkuda tööandjatele teadmisi vanemaealiste füüsiliste ja vaimsete eripäradega arvestava töökeskkonna ja töötingimuste kujundamiseks ning kaasavama, mitmekesisust väärtustava töökultuuri loomiseks (diskrimineerimine, eelarvamuste vähendamine).
- Töötada välja võtmetöötajatele (juhid, personalitöötajad, töötervishoiuspetsialistid) suunatud koolitusprogramm, mida tööandjad saavad kasutusele võtta, et paremini kohandada töökohti nii, et vanemaealised (55+) töötajad saaksid panustada parimal võimalikul moel tööellu. Aidata tööandjatel mõista vanemaealiste töötajate panust ja väärtust organisatsioonile ning lähtudes sellest soodustada vanemaealiste kogemuste ja oskuste maksimaalset rakendamist.

Rühmatöö tulemused ja protsessianalüüs

- Meeskonnatöö käigus toimusid regulaarsed arutelud ja refleksioonid, mida dokumenteeriti. Arutleti nii metoodiliste kui ka sisuliste valikute üle.
- Vahekokkuvõtte ankeedis kajastati koostöö dünaamikat, panustamist ja tagasisidet. Esile toodi, et rühmaliikmete tööjaotus oli selge ja ülesanded jagunesid võrdselt.

- Toodi välja, et projekti käigus kasvas rühmaliikmete teadlikkus digipädevuste õpetamise eri aspektidest ning väärtustati interdistsiplinaarset koostööd.
- Arutleti ka töö tulemuste potentsiaalse kasutuselevõtu üle praktikas ning võimalikest takistustest juurutamisel (nt asutuste valmisolek, töötajate ajapuudus).

Tõendusmaterjalid

- [Google Drive'i keskkonnas koostatud, jagatud failid](#)
- [Google Meet kohtumiste memo, lingid jms](#)

2. PROJEKTI TEGEVUSKAVA

Tegevuste nimetus ja lühikirjeldus	Toimumise aeg (kuu täpsusega)	Vastutav isik (nimi+eriala) või rühm
Tiimi loomine ja töökorralduse kokkulepped – tutvuti tiimiliikmetega, anti ülevaade SAFE projektist ning kaardistati liikmete tugevused. Valiti tiimijuht Maria. Loodi Google Drive'i ühine töökeskkond dokumentide jagamiseks ja ajakava haldamiseks. Kokkulepiti suhtluskanalid (Messenger, telefon) ja jagati kontaktid.	13.02.2025	Kõik tiimiliikmed.
SAFE projektiga seotud töökorraldus ja oluliste tähtaegade planeerimine. Lepiti kokku allikate lisamine SAFE draftifaili hiljemalt 24.02, et valmistuda 26.02 kohtumiseks, kus tutvutakse teiste materjalidega ja tehakse ettepanekud meetodite valikuks. 26.02 otsustatakse lõplikud teemavalikud. Tähtsad projektisündmused: 01.03 ELU vahenädalale registreerimine ning 21.-27.03 vahenädala esitlus Haapsalus. Arutati ka tööaja paindlikkuse ja tervishoiutöötajate koolitustundide võimaldamise teemasid.	19.02.2025	Kõik tiimiliikmed.
SAFE projekt: teemade täpsustamine ja kondikavade koostamine – vaadati üle teemad ja tehti muudatused: Koolitus ja õppimine keskendub digipädevustele. Tervis ja heaolu asemel võeti uueks teemaks teadlikkuse tõstmine vananemise mõjust töötajaskonnale.	26.02.2025	Kõik tiimiliikmed.
ELU ettekande teema arutelu ja vahekokkuvõtte koostamine. Heli liitub tiimi tööga alates 12.03 ning jagab soovitusi teooria ja sisu osas. Lepiti	05.03.2025	Kõik tiimiliikmed.

kokku, et Maria, Ere ja Julia koostavad vahearuaande (tähtaeg 17.03), samas kui Merily, Marilii ja Aina vastutavad esitluse ettevalmistamise eest, mille detailid täpsustatakse 12.03. Töö meetodite arendamisega jätkub paralleelselt.		
Projektfaili täiendamine ja ülevaatus Heli kommentaaride alusel – analüüsitakse Heli tagasisidet ja muudetakse projektfaili vastavalt järgmistele täpsustustele: 1) Digimentorlus-programmi täpsustamine (selgitada, mis see on ja kuhu jõutakse), 2) Vananemise iseärasuste määratlus (selgitada elukaare põhised muutused, mitte ainult ealised muutused, ning täpsustada koolitusprogrammi piire), 3) Projekti lahti kirjeldamine 2. alajaotuses, 4) Sidusrühmade täpsustamine põhjalikumalt, 5) Piloteerimise arutamine ja tagasiside kogumine juhtidelt, 6) Edasiste sammude määratlus ja kohtumise eesmärkide sõnastamine aruandes, 7) Interdistsiplinaarsuse täpsustamine. Järgmisel kohtumisel arutatakse tervishoiuasutuste ja kontaktide leidmise küsimust piloteerimiseks. Vahekokkuvõtte esitus toimub 20.03, kestus 30 min. (esitluse slaidid valmistas ette Marilii)	12.03.2025	Kõik tiimiliikmed. Vahekokkuvõtte esitusel kohapeal Merily, Aina, Marilii
Ettevalmistus kaitsmiseks. Töötame oma meetoditega ja püüame need valmis saada.	26.03.2025	Kõik tiimiliikmed.
Tiimiliikmed jätkavad oma töödega: ELU portfoolio, projektitöö, asutuste külastused ja info kogumine Kõik tiimiliikmed tutvuvad projekti andmetega ÕISIS. Oluline kuupäev ja kellaaeg: 10.06, 17:00-19:00	23.04.2025	Kõik tiimiliikmed.

Maria valmistab ette ettekande rahvusvahelistele partneritele, et tutvustada projekti arengut ja saavutusi. Aina on vastutav huvigruppidega kohtumiste eest. Ta kohtub ka Läänemaa haiglaga, et leppida kokku edasistes koostöödetailides ning koostab kõik kohtumised puudutavad kokkulepped. Lisaks sellele vastutab Aina projekti jätkusuutlikkuse osa eest portfoolio koostamisel. Ere keskendub projekti eesmärkide täpsustamisele ja grupi rollide jaotusele. Ta koostab sissejuhatava osa, kus tutvustab projekti teemat ja ideed. Merily töötab projekti probleemi täpse kirjelduse ja meetodite valiku kallal. Julia määratleb sidusgrupid, kellega koostööd tehakse.. Marilii keskendub projekti tulemuste kokkuvõttele. Ta koondab kõik valminud tööd ja dokumenteerib need, et hiljem oleks võimalik esitada kogu protsessi lõpptulemus ja järeldused.	30.04.2025	Kõik tiimiliikmed.
Portfoolio koostamine ja arutelu edasise osas.	07.05.2025	Kõik tiimiliikmed.
SAFE projekti ettekande ülevaatamine, puuduolevate töö osade kaardistamine.	14.05.2025	Kõik tiimiliikmed.
Esitlus SAFE projekti partneritele.	16.05.2025	Maria ja Ere Teised liikmed esitlust kuulamas.
Portfoolio esitamine		Kõik tiimiliikmed.
Lõpp töö esitamine Esitlus Tallinnas 10.05		Kõik tiimiliikmed.

2.1. Kommunikatsioon sidusrühma(de)le

Projekti raames toimusid kohtumised SA Haapsalu Neuroloogilise Rehabilitatsioonikeskuse ja SA Läänemaa Haiglaga. Kohtumistel osalesid asutuste võtmetöötajad, kes vastutavad koolituste korraldamise ja töö planeerimise eest, sealhulgas personalitöötajad, õendusjuhid ning koolitusspetsialistid. Kohtumiste käigus saime väärtuslikku tagasisidet oma välja töötatud lahenduste kohta, mis aitab neid veelgi paremini praktiliseks kasutamiseks kohandada.

1. Tagasiside: Digimentorlusprogramm tervishoiutöötajatele

Mõlema asutuse esindajad nõustusi, et vajadus igapäevase digitoe järele on olemas. Olemasolevad kogemused kinnitasid, et ealised muutused mõjutavad digioskuste omandamist – eakamad vajavad rohkem aega ja tuge. Oluliseks peeti Isiklikku kontakti ja „päris inimesega suhtlemist“. Leiti, et mentori kättesaadavus konkreetse ajaga määratletud: inimene, kelle poole saab regulaarselt ja lihtsalt pöörduda (nt „digikõnetunnid“ sarnaselt arstide vastuvõtu aegadele). Rõhutati, et digimentor peaks olema pädev nii digioskuste osas kui ka tundma valdkonna spetsiifikat (tervishoiu valdkonna tundmine). Arvati, et digimentorlus võiks aidata kaasa asutustes info liikumisele, suurendades seeläbi tööprotsesside efektiivsust.

2. Tagasiside: Koolitusprogramm töökeskkonna paremaks kohandamiseks vanemaealiste töötajate jaoks.

Mõlemas asutuses oldi arvamusel, et koolitusteemad (sh füüsiline tervis, konfliktide lahendamine, seadusandlus) on asjakohased ja vajalikud. Tehti ettepanek, et koolitused võiksid olla lühemad (kuni 1,5 tundi). Leiti, et sellised koolitused peaksid olema mitte ainult juhtkonnale vaid kogu personalile võimaldatud ja kindlasti erinevas vanuses töötajatele. Koolitajatelt oodatakse delikaatsust, eriti tundlike teemade käsitlemisel. Arvati, et koolitusprogrammi läbimisel võiks pensionieas töötajate suhtumine töö jätkamise paraneda, kuna nad mõistavad paremini oma rolli väärtust lisaks palgale – koolitusel võiks olla selles osas positiivne mõju. Eriti rõhutati vajadust seadusandlust puudutava koolituse järele (nt pensioniarvestus, erinevad pensioniliigid), arvati, et see võiks olla riiklikult rahastatud.

Asutused on huvitatud SAFE projekti interaktiivse eneseanalüüsivahendi ja lahenduste paketi kasutamisest nende valmimise järel.

KASUTATUD ALLIKAD

Ang, S. Y., Ayoob, S. B. M., Hussain, N. B. S., Uthaman, T., Adenan, H., Chiang, P., Ong, L. T., Fong, M. K., & Ostbye, T. (2017). Challenges faced by older nurses in Singapore: A mixed methods study. *International Nursing Review*, 64(3), 457-465. [2025, märts 1]. <https://doi.org/10.1111/inr.12348>

Arenguseire keskus. (2025). Tervishoiutöötajatega seotud trendid Eestis. [2025, märts 8]. <https://arenguseire.ee/raportid/tervishoiutootajatega-seotud-trendid-eestis/>

Espenberg, K., Vahaste S., Sammul M., Haljasmäe R. (2012). Vanemaealised tööturul: raport. Sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus, Tartu Ülikool. [2025, märts 3] <https://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/15838>

Kuusik, K. (2015) "Eesti tööandjate vaade tööealise elanikkonna vananemisele ning hoiakud vanemaealiste töötajate suhtes" [magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool] <https://digikogu.taltech.ee/et/Item/731b52bc-8b49-43bd-a75f-31fc99ade17a>

Křížková, A., Pospíšilová, M. and Dudová, R. (2024), New Technologies, Older Workers in Banking and Nursing. *New Technology, Work and Employment*. [2025, märts 1]. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12319>

Laius, A., Lillemets, M., Melesk, K., Paas, E., Salmistu, S., Siemann, P.L, Tambaum, T. (2024). *Vanusesõbraliku Eesti põhimõtted*. MTÜ Kuldne Liiga. [Vanusesõbralik-Eesti-2024-keeletoimetatud.docx-1.pdf](https://liiga.ee/wp-content/uploads/2023/12/Aruanne.-Vanemaealiste-uuring-2022.pdf)

Mykletun, R. J. (2023), Chapter 5. New insight regarding the ageing workforce: it is time to close this knowing-doing gap. *Practicing Responsibility in Business Schools*. [2025, märts 3]. <https://www.elgaronline.com/edcollchap-oa/book/9781035313174/book-part-9781035313174-17.xml>

Pettai, I., Kase, H. (2023), Vanemaealiste olukord Eestis. Üle-eestilise 2022. aasta uuringu tulemused. Eesti Avatud Ühiskonna Instituut. MTÜ Kuldne Liiga. [2025, märts 10] <https://liiga.ee/wp-content/uploads/2023/12/Aruanne.-Vanemaealiste-uuring-2022.pdf>

Tallinna Tehnikaülikool. (2020). *MKM ja TalTech koolitavad 500 perearsti ja pereõde digivõimalusi paremini kasutama*. [2025, märts 1]. <https://taltech.ee/uudised/mkm-ja-taltech-koolitavad-500-perearsti-ja-pereode-digivoimalusi-paremini-kasutama>

Tambaum, T. (2018). Teismelised juhendajatena interneti kasutamisoskuste kujundamisel vanemaealiste sihtgrupis. [2025, märts 5]. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.17728.15366>

Tervise Arengu Instituut. (2024). Ühe perearsti ravida oli eelmisel aastal keskmiselt 17 inimest rohkem kui aasta varem. [2025, märts 10] <https://www.tai.ee/et/uudised/uhe-perearsti-ravida-oli-eelmisel-aastal-keskmiselt-17-inimest-rohkem-kui-aasta-varem>

Xie, H., Fang, Y., Wang, M., Liu, J., & Lv, A. (2023). Providing digital technology training as a way to retain older workers: The importance of perceived usefulness and growth need. *Work, Aging and Retirement*, 9(4), 376–392. [2025, märts 1]. <https://doi.org/10.1093/workar/waad004>

Ypsilanti, A., Vivas, A. (2011). Cognitive ageing in older workers and its impact on lifelong learning. Working and ageing Guidance and counselling for mature learners. *European Centre for the Development of Vocational Training*. [2025, märts 5]. https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/cedefop---working-and-ageing---guidance-and-counselling-for-mature-learners-3062_en.pdf