

## Ökotugitegevus ja selle roll keskkonnasõbraliku kontori kujunemisel

Ahto Oja

Inimene tegutseb keskkonna suhtes vastutustundlikult siis, kui ta valib erinevatest võimalustest sellise, mis kahjustab keskkonda kõige vähem, või jätab tegemata midagi sellist, millega kaasnevad olulised keskkonnakahjud. Keskkonnavastutustundlikku käitumist mõjutavad samaaegselt mitmed erinevad tegurid, nagu tunded, väärtused, teadmised ja oskused, neid kõiki on oluline arvestada, kui aktiivselt keskkonna heaks midagi teha kavatsetakse. Keskkonnavastutustundlik käitumine eeldab keskkonnateadlikkust. Keskkonnateadlikkus tähendab seda, et inimene on teadlik keskkonna seisundist ja mõistab oma tegevuste mõjusid keskkonnale. Ta teadvustab oma vastutuse ja mõjutamise võimalused ja samal ajal ka käitub keskkonnahoidlike põhimõtete kohaselt.

Üheks võimaluseks teadlikult midagi keskkonna heaks teha on **ökotugitegevus**. See on oma töökohas koos kolleegidega keskkonnasõbralike hoiakute ja käitumise kujundamine selliselt, et organisatsiooni mõjud keskkonnale oleksid minimaalsed. Sõna on tulnud eesti keelde Eesti ja Soome ühisprojektist mõne aasta eest, kus Helsingi ja Tallinna linnavalitsuse mõned allasutused piloottegevusena juurutasid ökotugitegevusi neljas valdkonnas: energia kokkuhoid, jäätmekäitlus, säästev transport ja rohelised riigihanked. Inimesi, kes organisatsioonis on nõ ökotugitegevuse eestvedajad nimetatakse ökotugiisikuteks. Käesolevas artiklis kirjeldame, millised on eeldused ökotugitegevuse käivitamiseks organisatsioonis, millised on võimalikud takistused ja kuidas neid ületada.

Inimeste keskkonda puudutavad teadmised ei pruugi otseselt viia keskkonnavastutusliku käitumiseni, kuid need loovad selleks ometi eeldused. Samas ainult teadmistest ja oskustest ei piisa, vaid on vaja ka muutusi väärtushinnangutes ning **tahtmist** oma töökohas kahjustavaid keskkonnamõjutusi vähendada. Teadmistega samaväärselt on oluline **motivatsioon** – soov muutusi käivitada, väljakujunenud rutiine ja harjumusi muuta. Motivatsioone ehk muutusi käivitavaid jõude võib olla erinevaid, nagu uskumused, missioonitunne, tahtmine midagi konkreetset keskkonna jaoks teha, mitte ainult rääkida, jt. Ökotugiisikule tuleb kasuks kulutada hetk aega ja mõelda enda motivatsiooni peale, sest see aitab olla ökotugitegevustes järjepidev ning selgitada teistele, miks neid ökotugitegevusi vaja on. Teadmisteta on jälle väga raske teha keskkonnasõbralikke valikuid ja tegusid, näiteks kuidas osata eelistada keskkonda vähem koormavaid tooteid ja teenuseid ja kuidas neid kasutada. Seega peavad nii ökotugiisikul kui tema töökaaslastel samaaegselt olema nii **teadmised** ja **motivatsioon** kui **võimalused** muutuste elluviimiseks. Kui üks kolmest puudub, on väga raske keskkonnasõbralikku kontorit kujundada.

Keskkonnaprobleemide põhjuste tundmine ja inimtegevuse mõjudest aru saamine mõjutab muutuste jaoks vajalike valikute tegemist. Keskkonnaprobleemide teadvustamisele järgneb analüüs, kuidas keskkonna hoidmine sobib kokku kehtivate väärtushinnangute ja harjumustega. Keskkonnaprobleemide teadvustamine peaks ideaalis viima muutusteni keskkonda suhtumises ja harjumustes ning väljenduma keskkonnavastutustundlikus käitumises. Paljude uuringute kohaselt on inimesed moraalselt oma väärtushinnangutes väga keskkonnasõbralikud, kuid see ei väljendu kuidagi nende käitumises, tarbimisharjumustes ja teistes keskkonda mõjutavates valikutes.

Kolmandana mainitud võrdselt olulise alusena keskkonnahoidlikule kontorile koos teadmiste ja motivatsiooniga on kontoris endas olevad materiaalsed ja sotsiaalsed võimalused, mis võivad ökotugitegevusele kaasa aidata võis siis seda takistada.

Majanduslikke tahke peaks vaatama kahest küljest: esiteks kergesti ja kohe ellu viidavad tegevused ja asjad ning teiseks need tegevused, mille ellu viimine võtab rohkem aega ning mis sõltuvad ennekõike asutusest väljaspool olevatest teistest organisatsioonidest ja nende tegevusest või tegevusetusest. Kontoris olevad konkreetsed võimalused on näiteks: kas on olemas liigiti kogumise jaoks eraldi prügikastid ja konteinerid; kas töökohas on olemas kahele poolele trükkivad printerid; kas on olemas ühelt poolt kasutatud paberi kokku kogumise kohad, et neid kasutada ka teiselt poolt jne.

Teisest küljest on olulise tähtsusega töökohal valitsev üldine sotsiaalne õhkkond ja valitsev suhtumine keskkonda. Inimese sotsiaalse loomuse juurde kuulub enda võrdlemine teiste inimestega, näiteks teadmine teiste käitumise ja ökotugitegevusse suhtumise kohta võib kas lisada või vähendada ökotugitegevuse olulisust. Kui enda tegevus ja panus tundub väheolulisena terviku seisukohalt, siis võib tekkida raskusi ja käega löömise tunne. See tunne võib tugevneda, kui sotsiaalsed normid töökollektiivis on nõrgad ja inimene ei ole kindel, kuidas teised tema keskkonnahoidliku käitumise pürgimusse suhtuvad, kergesti võib tekkida kartus, et ega äkki ökotugitegevust välja ei naerda. Selle vastu ei aita muu, kui taolise probleemi teadvustamine, inimestega algusest peale avatud suhtlemine ja veenmine ning innustamine, et iga väike tegu on oluline ning suured muutused koosnevad väikestest muutustest. Ning kui enamus on juba uue mõtteviisi ja käitumisharjumused kasutusele võtnud, siis on ka üldine õhkkond keskkonnahoidliku toimimise suhtes positiivsem. Alati on kasulik meeles pidada, et iga sotsiaalne innovatsioon, mida ka ökotugitegevus oma olemuselt on, on aeganõudev protsess ning tavaliselt läbib kolm astet Murphy seadusest inimeste suhtumisest uuendustesse: esimene aste on kommentaar tüüpi „*see tegevus on täiesti mõttetu ja ei muuda tegelikult midagi, jätkame parem vanaviisi, nii nagu elu aeg on tehtud*“, teine aste on „*võib olla on selles tegevuses isegi mingi iva*“ ja kolmas on „*loomulikult tuleb niimoodi, uutmoodi teha, see on ainuke võimalus ja ma olen kogu aeg öelnud, et nii ongi õige, vajalik ja kasulik*“ – nii et alati, kui tekib lootusetuse tunne, tasub neid kolme astet meelde tuletada ja vaagida, et kui kaugel siis uuenduse vastuvõtmisel ollakse, mõnikord see aitab!

### **Muutused võtavad aega**

Ökotugitegevuse eesmärgiks on, et võimalikult palju asutuste töötajaid võtaksid omaks keskkonnastutustundliku mõtlemise ja käitumise ning muudaksid keskkonnast hoolivad harjumused ja valikud osaks oma igapäevasest tegevusest. See oleks juba reaalne ökoargipäevane tegevus keskkonna heaks, mitte enam pelgalt keskkonnahoidlike strateegiate ja kavade heakskiitmine. Nagu eelnevalt öeldud, võtab igasugune muutuse elluviimine aega, ja kõige aeganõudvamad on just muutuste tekitamine täiskasvanud inimeste väljakujunenud väärtushinnangutes ja käitumisharjumustes.

Organisatsioonikultuuri muutus eeldab uute väärtuste ja mõttemallide omaksvõttu selle kohta, miks, kuidas ja mida tehakse ning mis sellest kõigest kasu on. Muutuse elluviimine eeldab vanadest harjumustest ( a la „*eluaeg on ju nii tehtud ...*“) loobumist, mis ei arvesta keskkonnamõjudega üldse või siis arvestavad väga vähe. Vanade väärtuste ja harjumuste asemele on vaja uusi, kus keskkonnaväärtused sisalduvad nii otsustes, eelarves, tegevustes, tulemustes kui tulemuste mõõtmistes.

Organisatsiooni muutumine keskkonnastutustundlikuks on järk-järguline ja aeganõudev protsess. Erinevad töötajad on igaüks omaette isiksus, kellel on väljakujunenud maailmavaade, väärtushinnangud, hoiakud, harjumused ja eelistused selle kohta, mis on hea ja õige tegu. Reeglina keskkonnast hoolimine ja keskkonnaga arvestamine tavalisse maailmavatesse ei kuulu. Kui kuulub, siis on ökotugitegevuste juurutamine muidugi kerge töö, aga kui ei kuulu, siis tuleb asjade selgitamisega palju rohkem aega ja vaeva näha ning

esimesed reaalsed tulemused ei pruugi väga kiiresti välja paista. Kuna inimesed on erinevad, siis erinevad töötajad võtavad erineva kiirusega ja erineval moel vastu uusi väärtusi ja teadmisi, sestap ei ole keskkonnaväärtustest rääkimisel, uute teadmiste edasi andmisel ja ökotugitegevuste juurutamisel üht ja ainukest „õiget mudelit“, vaid on palju erinevaid võimalusi, mida ökotugiisik võiks teada ja kasutada vastavalt vajadustele, võimalustele ja teiste töötajate teadlikkusele. Mis sobib ühes kohas ja ühtedele inimestele, ei pruugi sobida mujal ja vastupidi. Erinevad töötavad lahendused ökotugitegevuste juurutamisel rajanevad töökohas valitseval üldisel meeolul, töökultuuril, organisatsiooni ülesehitusel, materiaalsetel võimalustel ning üksikudel töötajatel. Oluline on teada, kes on töökollektiivi mitteformaalne liider (mitte ametikoha järgi, vaid kes omab suurt mõju üldise meeolu ja arvamuste kujundamisel). Seega igasuguse muutuse elluviimine algab olemaoleva olukorra kaardistamisest, kuidas üldse keskkonda, uuendustesse, ökotugitegevusse suhtutakse, kui aldid ollakse muutuste elluviimisele ning millised on kõige olulisemad tegurid muutuste käivitamisel ja elluviimisel.

Organisatsiooni muutumine toimub seega nii väärtuste kui praktiliste harjumuste muutmise kaudu. Nagu eelpool öeldud, äratub igasugune muutus alguses vastuseisu ja ehk isegi vastutöötamist, näiteks kui mitteformaalset töökollektiivi liidrit nõ „*oma poole ei võida*“ võib see kogu töökollektiivi ökotugitegevuste vastu pöörata. Ökotugitegevuste mitte tegemise õigustuseks tuuakse ajapuudus või et „*mis minust, väikesest inimesest ikka sõltub, meie käitumise muutuse mõju keskkonda on nii väike, et see ei tasu vaeva ära*“. Vastuseisu võitmiseks tuleb töökaaslastele selgitada elluviidavate tegevuste vajalikkus ja põhjendused. Vastuseisu puhul tasub alati minna konkreetseks ja selgitada, mis täpselt ja miks vastumeelsust tekitab ning millised on muutused tegelikkuses ning mida see igale töötajale tähendab, kaasa arvatud nendele töötajatele, kes reeglina ei toimetata kontoris päevasel ajal (näiteks koristajad), sest lõppkokkuvõttes ei pruugi väga palju töövõtetes ka muutuda ja vastuseis on pigem psühholoogilist laadi, kui tegelikel raskustel või ebamugavustel põhinev.

### ***Harjumus on sinu teine mina***

Tihtilugu on keskkonna suhtes hooliva käitumise takistusena vanad, sisseharjunud tavad, uskumused ja käitumismudelid – teeme ikka edasi ka nii nagu eluaeg on tehtud. Väärtuste ja harjumuste muutmise surve võib põhjustada ebakindlust (vana moodi edasi teha ei tohi, aga uut moodi ei oska ja ei ole harjunud) ja koguni vihameelsust, eriti kui ökotugitegevuste elluviimine võib mõjuda seniste harjumuste kritiseerimisena. Osa ebakindlusest ja vastumeelsusest on kindlasti põhjustatud uut moodi tegemise jaoks vajalike teadmiste ja oskuste puudulikkusest. Ei ole täpselt aru saadud, mida konkreetset ökotugitegevus tähendab konkreetse inimese jaoks ning mida iga inimene konkreetset enda käitumises muutma peaks ning milline on iga uue tegevuse soovitud mõju ametiasutuse osakonnale ja lõppkokkuvõttes keskkonnale tervikuna. Teadmiste, oskuste, teiste kogemustest õppimine aitab kindlasti kaasa probleemi teadvustamisele, terviku nägemisele, arusaamisele vanade harjumuste negatiivsetest mõjudest keskkonnale ja lõppkokkuvõttes vanadest harjumustest lahtisaamisele ning uute keskkonnasõbralike valikute, harjumuste ning tegevuste juurde õppimisele.

Samuti võib sõltuvus teiste tegevusest aeglustada keskkonnatahkude arvestamist ja ökotugitegevuste juurutamist töökohas. Töötajad reeglina ei soovi juurutada ökotugitegevusi enne kui kõik töötajad on uued väärtused ja ökoargipäeva rutiini omaks võtnud ja kõik soovivad kaasa lüüa. Uute harjumuste juurutamisel on kogu töökollektiivi panus väga tähtis, sest igaüks asutuse töötajatest on enda ameti parim asjatundja ja kõik soovivad oma tööd teha võimalikult hästi. Kuna eesmärk on muuta kogu organisatsiooni käitumine keskkonnasõbralikuks, siis tuleb ka muutuste tähtsust põhjendada organisatsiooni kui terviku seisukohalt.

## ***Kuidas õpetada ökoarginippe?***

Tegelik muutus algab õppimisest, millele järgneb mõtteviisi ja käitumisharjumuste muutumine. Uute harjumuste omandamisel on ökotugiisiku eeskuju näitav ja innustav tegevus võtmetähendusega. Ökotugiinimene peaks kaasama töökaaslased üksteist mõjutavasse elulähedasse muutuste koosõppimise protsessi, kui võimalik siis võib kaaluda ka mänguliste ja humoorikate õppimise meetodite kasutamist – ökotugitegevus võiks olla üdini positiivne ja meeleolu tõstev, mitte hambad ristas „punnitamine“ teha midagi, millest õigesti aru ei saagi, mis tundub kasutuna ja mida tuleb teha sellepärast, et ülemus või ökotugiinimene ütleb, et nüüd teeme nii. Kui õppimise kogemus on positiivne meelde jääv elamus, siis on suuremad eeldused, et positiivne suhtumine laieneb kogu ökotugitegevusele ning seda võetakse parema meelega omaks ning viiakse ellu mõnuga.

Uusi harjumusi võib õpetada ja võtta kasutusele põhimõttel „üks samm korraga“. Uute harjumuste ja tegevuste õpetamist ja õppimist tasub alustada võimalikult lihtsatest, selgetest ja elulähedastest tegevustest. On väga oluline, et esimesed saadud ökotugitegevuse kogemused oleksid positiivsed, meelde jäävad, õnnestunud ja mõnusad. Sestap tasub esimeste tegevuste planeerimisele kulutada natuke rohkem aega ja energiat, et need kindlasti õnnestuksid. Hiljem on tunduvalt raskem korvata esimeste kogemuste möödalaskmistest sündinud üldist halvustavat suhtumist keskkonnateemadesse ja ökotugitegevusse.

Keskkonda puudutavate teadmiste omandamine ja keskkonnaprobleemidest aru saamine, keskkonnateadlikkuse kasv ja keskkonnavastutuse tekkimine on individuaalsed ja pika-ajalised protsessid. Inimesed loobuvad oma vanadest harjumustest ja õpivad uusi asju erineva kiirusega ja see on mõistetav. Alles seejärel, kui väärtushinnangutes on toimunud tegelikud muudatused ja keskkonna olulisusesse usutakse ja keskkonnamõjudega arvestamine on igapäevategevuste loomulik osa, võib öelda, et kogu organisatsioon on muutunud keskkonnasõbralikumaks ja koormab keskkonda vähem. Selleks on vaja õppida ja õppimise kaudu jõuda arusaamisele inimese kui looduse osaks olemise paratamatusest: et kõik, mis inimene teeb, teeb endale. Piltlikult öeldes, kui ikka kõik maailma kaevud ära solkida, siis muutub inimese elu planeedil Maa kas võimatuks või siis äärmiselt ebamugavaks. Sama juhtub õhu saastamisel, mulla kahjustamisel ja looduse mitmekesisuse ning metsade pindala vähenemisel.

## ***Muutuste alus on õppimine***

Koolitus on põhiline vahend harjumuste ja hinnangute muutmisel. Koolituse ja õppimise kaudu võime päris tihti laialivalguvad eesmärgid muuta konkreetseteks tegudeks. Koolitus peaks olema ennekõike hästi elulähedane ja otseselt töötajate muude tegevustega seotud, kuna siis on võimalik äsja õpitud uusi ökonippe ka töökohas rakendada. Kui koolitus jääb väga üldsõnaliseks, siis on oht, et seda ei seostata enda igapäevase tegevusega ja ökotugitegevust peetakse mõttetuks lisakoormaks, mida niikuinii ellu viia ei saa ja millest niikuinii midagi kasu ei ole. Koolitus peab olema selline, et sellest oleks kasu igal juhul ja äsja õpitu oleks rakendatav.

Koolituse ja õppimise olulisus on selles, et keskkonnateemad muutuksid omaseks, igapäevaste harjumuste osaks. Parimal juhul aitab koolitus mõista paremini enda rolli ja oma tegevuse tähtsust nii organisatsioonis tervikuna, kui inimese looduse osaks olemist ja selle kaudu paratamatuse mõistmist, et kõik mida inimene teeb keskkonnale, teeb ta endale. Kui töötajatel on parem ja selgem arusaam looduskeskkonna toimimisest, on ka

enda käitumise muutmine ja muude keskkonnahoiu abinõude leidmine ja rakendamine lihtsam.

Koolitus peaks olema suunatud kõikidele töötajatele, mitte ainult keskkonnanõustajatele ja ökotugiinimestele. Koolitus peaks olema pidev, mitte ühekordne ettevõtmine, et samm sammult omandada uusi teadmisi ning praktilisi ökoargipäeva rutiine ja vahepeal nende elluviimist praktikas kinnistada. Ökotugiinimesed võivad organiseerida mõned lühikursused ka ise näiteks kopeerimisest ja kahepoolsest trükkimisest, energia kokkuhoiust või liigiti jäätmete kogumisest.

### ***Juhtkond toetama***

Juhtkonnal lasub oluline roll rõhutamaks keskkonnaküsimuste olulisust ning ökotugitegevuste tõsiseltvõetavust. Juhtkond peab rõhutama, et keskkonnaküsimused on oluline osa organisatsiooni poliitikas ning et ökotugitegevusi võetakse tõsiselt. Kui organisatsiooni töötajate suhtumine keskkonda on positiivne ja usk enda poolt elluviidud tegevuste tegelikku mõjusse on olemas, siis see loob head eeldused keskkonnoormuse vähendamiseks ka väljaspool tööd, nõ kodus, reisir ja puhkehetkel.

Tihtilugu alles juhtkonna otsused kohustavad töötajat tegutsema. Selle kaudu toimub ka teiste töötajate parem pühendumine ühiste eesmärkide elluviimiseks. Pühendumine keskkonnavastutusse väljendub aktiivses keskkonnateemalises teavitamises ja ressursside tagamine keskkonnatööl. Juhtkonnal tuleks samuti isikliku praktilise eeskujuga kaasa lüüa ökotugitegevuste elluviimisel, pühendada keskkonnateemale tähelepanu ametlikes kõnedes ja tegudes, samuti mitteametlikes vestlustes ning tegudes. Koolitus ja teavitamine on siingi selleks selge edu eelduste looja, sestap on oluline vähemalt mõnele koolitusele kaasata ka asutuse juhtkonda.

### ***Suhtle elavalt ja järjepidevalt***

Uute väärtuste, hoiakute ja käitumismallide omandamiseks on vajalikud asjatundlik teavitamine, nõuanne ja juhendamine. Keskkonnateemasid, ökotugitegevusi, inimese mõju vähendamise võimalusi keskkonnale tuleb käsitleda nii sagedasti ja nähtavalt kui võimalik, et need muutuksid osaks inimese argipäevast. Järjepidev teavitamine, keskkonnateema pidev esilolek ja argiseks tulek tagavad lõpuks keskkonnatemaatika muutumise organisatsioonikultuuri lahutamatuks osaks ja madaldavad ökotugitegevustest osavõtmise künnist.

Teavitamisel on kasulik meeles pidada, et keskkonnateemaliste sõnade ja mõistete sisu võib mõnele inimesele olla täiesti võõras ning arusaamatu. Tähelepanu tasub pöörata edastatud sõnumi selgusele ja arusaadavusele. Samas võivad keskkonnateemalise info jagamise võimalused olla äärmiselt lihtsad: teadetetahvel, asutuse sisesed kuulutused, e-post, korduskasutatavad teadaanded, keskkonnateemalise kirjanduse kogumine ja regulaarne ülevaade toimunust, kaasa arvatud õnnestumiste esiletoomine. Asutusesisene teavitamine on mõistlik teha meilitsi, mille eelised on kiirus ja info asumine samas kohas ja ajalises järjestuses.

Ühised koosviibimised ja koosolekud on tõhusad ning vastastikku kasulikult toimivad infovahetuse võimalused. Näiteks regulaarsetel asutuse infotundidel või iganädalastel asutusesisestel koosolekutel võib iga kord teemaks olla mõne ökonipi tutvustamine või muu lühike keskkonnainfo jagamine, et hoida tähelepanu üleval. Tõhusaim ja lihtsaim teavitamisviis on kahepoolsetes või väikestes rühmades osalejatele anda teadmisi ja hüva nõu keskkonnaprobleemidest, nende tähendusest ning lahendusvõimalustest. Samuti on

kasuks isiklik eeskuju ja esimeste konkreetsete tegevuste ettenäitamine ning koos tegemine, sest siis saab kohe küsida, kui midagi arusaamatuks jääb. Vajadusel tuleb teisi aidata esimeste ökoargipäeva sammude tegemisel. Piltlikult öeldes on ökotugitegevuste õppimine nagu uuesti käima õppimine või täiskasvanuna arvuti õppimine. Algas on raske, eriti raske võib tunduda täiskasvanud inimesele enesele tunnistamine, et midagi ei osata, sestap tuleb teavitamist ja õpetamist toimetada delikaatselt, samm sammult, arvestada inimeste eripäradega ja erineva õppimisvõime ning -kiirusega. Ja igat edusammu võimalusel tunnustada, eelkõige otse inimesele, kuid ka kollektiivi ees tasub mõni suurem edusamm ära märkida. Tunnustust vajab iga inimene ja kui selleks on vaeva nähtud, siis tunnustamine ja kiitmine on kindlaim viis iga uuenduse kinnistamiseks ja igapäevaseks muutmiseks.

Heatahtlik tähelepanu ja abi jääb meelde ja loodetavasti õpetatakse siis õpitud tegevusi ka teistele edasi. Samuti õpib inimene palju mõne teise asutuse külastamisel, kus ökotugitegevused on juba osa igapäevarutiinidest. Mõne asjatundja küllakutumine ja loengu või vaba vestluse vormis uute teadmiste jagamine võib lisada indu ökotugitegevuste ellu viimiseks või siis aitab see paremini aru saada suuremast tervikpildist ning selle kaudu ökotugitegevuste olulisusest.

Igasugune juhendmaterjal ökotugitegevuste elluviimiseks tuleb panna nähtavale kohale antud tegevuse elluviimise kohas, näiteks liigiti jäätmete kogumise prügikastide juurde või kopeerimismasina, kraani jne juurde. Samuti on mõistlik kasutada maksimaalselt asutuse sisese internetivõrgu võimalusi. Töökaaslastele on hea teha meeldetuletusi ja tähelepanekuid ökotugitegevustest kas isiklikult või siis meilitsi, kuidas on õige. Kindlasti peaks hoiduma halvustavast ja negatiivsest nõ märkuste tegemise stiilist. Ökotugisik võiks kaaluda päeviku pidamist ökotugitegevuste juurutamise protsessist, mida saaks hiljem üldistatuna kasutada koolitustel ja käsiraamatute koostamisel.

## **Mõni praktiline juhend kirjalikul teavitamisel**

### **Kasuta selget ja arusaadavat keelt**

- Pea meeles kellele kirjutad
- Kasuta piltlikke kujundeid
- Kui kasutad võõrsõnu ja uusi mõisteid, selgita nende tähendust tavalises eesti keeles
- Kirjuta asjast, vajadusel konkreetsele inimesele, aga ära liialt lobise

### **Kirjuta selge ülesehitusega huvitav jutt**

- Pane kõigepealt kirja oluline asi
- Alusta huvitavalt (tuttava kujundi, teema, probleemi, näite, võrdluse või väitega)
- Vaheldus sunnib tähele panema, liigenda teksti lühikesteks sisukateks osadeks

### **Tee asjad arusaadavaks**

- Kasuta konkreetseid ja kujundlikke näiteid
- Jäta välja ebaolulised ja lugejat segavad üksikasjad

### **Lisa atraktiivsust**

- Kasuta nii teksti, kui pilte, joonistusi, tabeleid ja graafikuid
- Pane paeluvad pealkirjad, huvi äratavad alapealkirjad, kasuta nn „faktikaste“
- Intrigeeri mõõdukalt

## **Ära unusta huumorit**

## **Kasuta ökotugitegevuse logo**

### ***Motiveerimine on omaette oskus***

Teadmistest tegelike muutusteni käitumises on vajalik motivatsiooni olemasolu, nii enese kui teiste motiveerimine on omaette kunst. Motiveerimine nõuab asjadest arusaamist, uue olukorra väärtustamist, keskkonnaväärtuste omaksvõttu ja üldist heakskiitu.

Motivatsioon algab ühistest selgetest eesmärkidest, samuti on vastutusel motiveeriv mõju. Töökohas kolleegidega koos üldise selge eesmärgi leidmine, koos tegemine ja keskkonnavastutusest rääkimine viib loodetavasti uue töökultuurini, mis on keskkonnaga enam tasakaalus. On väga oluline, et kogu töötajaskond, juhtkonnast kuni abipersonalini, teaks, saaks aru ja võtaks omaks üldised keskkonnaeesmärgid ja konkreetset uued harjumused – ökorutiini – ning tunneks vastutust ökotegevuste elluviimise eest. Et tekiks üldine tunne ja arusaam, et ökotegevused on kõigi asi, mitte ainult ökotugiinimese isiklik mure. Ökotugiisik on pigem kui nõustaja – taustal olev tugijõud, kes oskab öelda, kuidas asjad on ja kuidas on õige toimida.

Üldist suhtumist ökotegevustesse kujundab kindlasti teavitamine, kuid ka konkreetsetele keskkonnavastutustundlikele tegudele võimaluste loomine ja inimeste tiivustamine aitab sellele kaasa. Samuti tasub organiseerida erinevaid töötajate igapäevategevustega sobivaid keskkonnateemalisi kampaaniaid, -programme ja mängulisi võistlusi, tõstmaks töökollektiivi meie-tunnet ja omaalgatust, eriti kui ideed ja elluviimisvalmidus selleks on tulnud töötajate endi poolt.

Tunnustamine, kiitmine ja premeerimissüsteemide arendamine aitavad kindlasti kaasa keskkonnavastutustundlikule tegevusele. Struktuurüksustele ja teistele osakondadele jagatavad preemiad ja tunnustus edendavad koostööd, kuna see muudab teadmiste ja oskuste jagamise loomulikuks ja annab eelised vähem koostööd tegevate osakondade ees.

Kultuurilis-märgilise muutuse saavutamise seisukohalt on rahaliste preemiate jagamisest palju olulisem kogu organisatsiooni panuse avalik tunnustamine (pressiteade, pressikonverents). Avalikkuse tähelepanu lisab töötajatele enesekindlust, et ökotegevused on õige asi ning tõstab töötajate teadlikkust oma organisatsiooni saavutuste kohta keskkonnahoiu edendamisel. Sellele lisaks annab avalik tunnustus kindlustunnet, et keskkonnateemaga on mõtet tegelda, see annab kogu organisatsioonile lisaväärtuse ja tõstab mainet ning tagasisidena suurendab töötajate motivatsiooni ka tulevikus ökotegevuste elluviimist jätkata.

### **Kui soovid mõjuvalt esineda, siis pea meeles:**

- esita asjad mõtteselgelt
- too esile parimad põhjendused
- ära anna kergesti alla, küsi alati põhjendusi
- kuula teisi tähelepanelikult
- anna positiivset tagasisidet, innusta ja kiida tegijaid
- ole paindlik, kuid sihikindel
- positiivne mõtlemine ja suhtumine aitavad üle saada raskematestki olukordadest

### ***Võrgustu***

Ükski inimene ei suuda maailma üksi muuta (või kui siis ainult enese jagu).

Ökotugitegevused on samuti üles ehitatud sotsiaalse võrgustiku põhiselt. Tee koostööd, sest koos on lihtsam: küsi nõu, jaga muresid, jutusta õnnestumistest, kirjelda parimaid kogemusi, toeta kaaslast ja ole avatud, salliv ning aldis muutustele!

Üks võimalus on liituda nn ökotugitegevuse klubiga ehk lühidalt ÖkoKlubiga, mille algatajaks on ökotugiisikute võrgustik Tallinnas, Tartus ja Rakveres. ÖkoKlubi on eelkõige mitteformaalne ja vabatahtlikkusel põhinev sotsiaalse suhtlemise vorm, mis põhineb huvil midagi konkreetset oma kontori või asutuse töös keskkonnasõbralikuks kujundada. Klubiline tegevus seisneb nii virtuaalses postiloendis, kus saab operatiivselt infot vahetada, kui ehk kord kuus toimuvatel klubilistel kohtumisõhtutel – omavahel ja teiste huvitavate inimestega! Ühe esimese tegevusena on Ökoklubi algatusgrupp välja pakkunud näiteks ökotugitegevuse laua/mälumängu koostamise. Täpsem info artikli autorilt ([ahto.oja@gmail.com](mailto:ahto.oja@gmail.com), tel. 5082990). Head ökotugitegevuse indu kõigile!