#

# Kogemuslugu „Meie teekond vaimse tervise kuldmärgini“

See kogemuslugu aitab kaasa töökeskkonna kujundamisele ja sellele, et KOV töökorraldus lähtuks usaldusest, oleks õiguspärane, töötajate tervist ja tulemuslikkust toetav.

**ALGUS JA EESMÄRK**

Saue valla väärtus „Hoiame oma!“ võtab ilmselt kõige paremini kokku selle, mida peame tähtsaks. 2017. aastal liideti neli omavalitsust ühtseks Saue vallaks ning saab öelda, et sellest alates oleme püüdnud luua meie Saue Vallavalitsuse kolleegidele töökeskkonda, mis oleks motiveeriv ja turvaline, kus inimesed tunneksid, et nad on hoitud. Usutavasti on just eelevalt kirjeldatu aluseks vaimse tervise hoidmisel.

**MIDA JA KUIDAS TEGIME**

Oleme loonud motivatsioonisüsteemi, mis loodetavasti katab vähemal või rohkemal määral kõigi meie inimeste vajadusi. Soovime pakkuda töös paindlikkust, piisavas koguses arenguvõimalusi, edendada koostööd, tuua igapäevarutiini põnevust, panustada töötajate tervisesse ja võimaldada töö-pereelu ühildamist.

Mõned aastat tagasi tajusime, et inimesed on tavapärasest rohkem stressis ja ärevad. Sagenesid kolleegide vahelised arusaamatused, olukorrad keeruliste kodanikega. Kindlasti andsid oma panuse sellele laias maailmas toimuv, Covidist Ukraina sõjani. Eeltoodust tulenevalt täiendasime motivatsiooni-paketti „vaimse tervise hüvitisega“. See võimaldab töötajal on omaosalusega külastada psühholoogi või näiteks käia teraapias. Esialgu oli muidugi tükk aega pusimist, et leida millisel viisil sellist võimalust töötajatele pakkuda. Kas peaks olema kindel teenusepakkuja? Kuidas tagada anonüümsus? Kui palju hüvitada? Arutelude tulemusel jõudsime järeldusele, et selline teenus on väga individuaalne ja seepärast peaks kõigil olema võimalik valida just endale sobiv teenusepakkuja. Ka pidasime oluliseks omaosalust, et töötaja mõtleks enda jaoks vajaduse läbi ja pühenduks protsessile. Tasuta võimalustesse suhtutakse ju sageli kergekäeliselt ja seega ei pruugi kasutegur olla nii hea. Samuti leidsime, et päriselt abi saamiseks ei piisa reeglina 1-2 teenuskorrast vaid pigem 3-5 korrast, mistõttu jagasime hüvitise sisuliselt aasta peale tükkideks. Seega igal töötajal on võimalik aastas teenust kasutada tööandjapoolse toega sõltuvalt teenushinnast 5 kuni 7 korda. Anonüümsuse tagamisega on nii, et kahjuks täielikult me seda pakkuda täna ei saa. Küll aga oleme läbi mõelnud meiepoolse minimaalse infovajaduse, piiranud sellele ligipääsu ja teadvustatud kõigile asjaosalistele selgelt selle minimaalset kasutamist.

Kui vaimse tervise hüvitise võimalus peegeldab väga otseselt soovitud eesmärki, siis ainuüksi sellest vaimse tervise hoidmiseks ei piisa. Pigem on vaja terviklikku võimaluste süsteemi, mille aluseks on head suhted kolleegidega (ka juhiga) ja võrdse kohtlemise tunnetamine. Selleks, et mõista, kuidas inimesed ennast tunnevad, viime kord kahe aasta jooksul läbi rahulolu uuringu. Uuringu panime kokku ise, et see poleks liiga kohmakas, samas annaks meile vajalikku infot ning oleks ka aastate lõikes võrreldav. Personalitöötajate roll on pingsalt järgida, et kõiki koheldakse võrdses olukorras võrdselt, mis on kindlasti üks keerukamaid personalitöö ülesandeid.

Töötaja tervis ei ole vähem tähtis. Järgime seadust ja suuname töötajad regulaarselt töötervishoiuarsti vastuvõtule. Samuti võimaldame terviseedendamise hüvitist, mida võib kasutada sportimisele, aga ka näiteks eraarsti vastuvõtul käimiseks. Kusjuures väga sageli kasutatakse seda just hammaste ravimiseks või nahaarstil käimiseks, kuhu on riigipoolset teenust kasutades peaaegu võimatu aega saada.

Peame oluliseks, et töötaja saaks õppida, silmaringi laiendada ja areneda. Koolituste korraldamisel tuleb silmas pidada ka, et neid ei oleks liiga palju. Seega katsume kogu meeskonnale korraldatavaid üldisi nö kohustuslikke koolitusi korraldada mõislikus koguses, nii 2-3 korda aastas. Aga pakume ka „nice to have“ koolitusi neile, kes on rohkem huvitatud uusi teadmisis ammutama. Näiteks kutsusime Ott Kiivikase rääkima tervislikkest eluviisidest. Meie arvates väga tähtis koolitus, samas ei ole see kõigile huvipakkuv ja peale suruda seda ei saa. Üldhuvitavate teemade valikul arvestame samuti meie valla väärtustega. Lisaks on olemas personaalne koolitusfond, mida saab iga töötaja kasutada oma äranägemise järgi ja koolitus ei pea olema rangelt tööalane. Ka ühisüritused jalgrattamatkast suvepäevadeni on tähtsad. Vabamas keskkonnas viibimine edendab kindlasti omavahelist koostööd ja toob igapäevarutiini pisut põnevust.

Leiame, et paindlikkus on tänapäeval eduvõti. Saue vallavalitsuses on võimalik võtta 10 tasustatud tervisepäeva aastas. Seda on organisatsioonide tavapärasest praktikast kaks korda enam. Seda ei pea kasutama rangelt, siis kui ollakse tõbine vaid on sobilik ka selleks, et teha näiteks pikem nädalõpp, et rohkem puhata või on ees mõni isiklik toiming, mis terve päeva vältab. Sõltuvalt töö iseloomust ja kokkuleppel vahetu juhiga on võimalik teha kaugtööd. Selline lähenemine on tänuväärne võimalus eelkõige lapsevanematele pere ja tööelu ühildamisel, aga ka juhtudel kui näiteks pereliige vajab hooldamist või leiab aset ootamatu erakorraline olukord (nt veeavarii kodus, hooldustööd, ootamatu pereliikme haigestumine).

Ka töövahendid ja -keskkond on nüanss, mille head võimalused aitavad hoida töötajate vaimset tervist. Tekitab stressi, kui töövahendid ei ole kaasaegsed, töökeskkond ebameeldiv. Seega aeg ajalt värskendame keskkonda või võimaldame uusi töövahendeid. Sellise vajaduse kohta tuleb tagasiside üldjuhul töötajatelt endilt, kelle mõistikke soove ka arvesse võtame. Loomulikult viime regulaarselt läbi töökeskkonna riskianalüüsi ning kogume infot töökeskkonnaga rahuolu kohta.

**TULEMUS JA HETKESEIS**

Oleme püüdnud luua tervikliku töötajat hoidva töökeskkonna, mis aitab kaasa töötajate heaolu tagamisele ja usutavasti aitab see kaasa töötajate vaimse tervise säilimisele. Töötajate rahulolu uuringu tulemustest võime eeldada, et olme seni selles protsessis õnnestunud, aga teadagi on see järjepidev töö ja loorberitele puhkama jääda ei saa. Rõõm on tõdeda, et töötajate rahulolu-uuringu järgi usaldab 93% meie töötajatest oma kolleege ja vahetut juhti. 86% kogevad, et organisatsioonis koheldakse neid juhtide kui ka kolleegide poolt võrdväärselt ja õiglaselt. Lausa 97% töötajatest leidis, et nad on väga rahul töökeskkonnaga ja –vahenditega. Saue Vallavalitsuse töötajate tagasisidest tulenevalt on soovitusindeks 50,5%, keskmisena 8,3. Võrdluseks võib tuua riigiasutuste ja kohalike omavalitsuste keskmise 6,4. Seega töötajad hindavad meid kui head tööandjat.

2023 sai Saue VV [peaasi.ee](https://peaasi.ee/tookohal/) poolt vaimset tervist väärtustava organisatsiooni kuldmärgise. See on tunnustus, mis näitab, et hindame oma töötajate vaimset heaolu ning teeme teadlikke samme selleks, et inimeste tervis oleks tööl hoitud.

**KOGEMUSE JAGAMINE**

 Saue valla personalijuht Sju Nuuter sju.nuuter@sauevald.ee.

Vaata teemakäsitlust ka [ELVL veebilehelt](https://www.elvl.ee/uudised/kogemus-saue-vallavalitsus-palvis-vaimse-tervise-kuldmargi) ning töötajate rahulolu-uuringu tulemusi [Saue valla veebilehelt](https://sauevald.ee/asutus-uudised-ja-kontakt/arengukavad-eelarve-uuringud/uuringud) ([Personaliuuring 2022](https://sauevald.ee/sites/default/files/documents/2024-02/Personaliuuring%202022_%20vallavalitsus_kodulehele.pdf)).