

Vaimne tervis tööol

Anne Randväli
Vaimse tervise osakond
Sotsiaalministeerium

Katrin Kärner-Rebane
Ennetuse ja tervisedenduse osakond
Tervise Arengu Instituut



SOTSIAALMINISTEERIUM

**Mis mõjutab tööl töötajate
vaimset tervist?**

Tänane olukord

Töökohal psühhosotsiaalse keskkonna ja vaimse tervise edendamise eest vastutab eelkõige tööandja. Vastav kohustus tuleneb töötervishoiu ja tööohutuse seadusest, mille kohaselt peab tööandja kajastama riskianalüüsis riskid* ning planeerima tegevusi nende riskide vähendamiseks ja vältimiseks. See, kuidas tööandja riske ennetab, on tööandja otsustada.

- **Psühholoogilised ohutegurid on** monotoonne või töötaja võimetele mittevastav töö, halb töökorraldus ja pikaajaline töötamine üksinda ning muud samalaadsed **tegurid, mis võivad aja jookul põhjustada muutusi töötaja psüühilises seisundis.**

Lühidalt kokku võetuna **peab tööandja tagama, et tööl või töö tõttu ei saa töötaja vaimne tervis (psüühiline seisund) kahjustatud.** Kas see ootus tööandjale sobib või me ootame midagi muud?

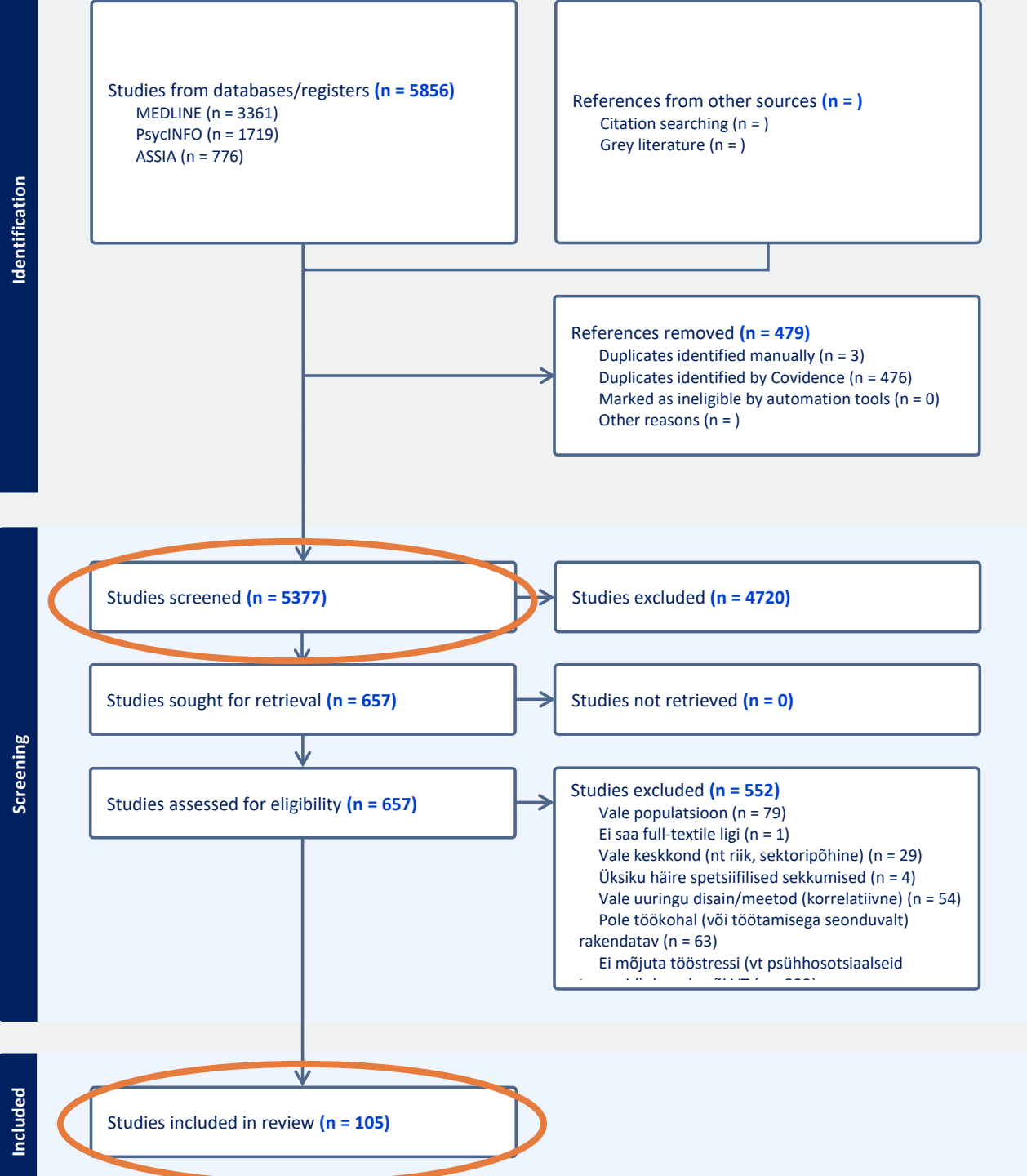
- Vajadus kvaliteetse teadmise järele, **mis mõjutab vaimset tervist töökohal ja kuidas on võimalik vaimset tervist töökohal toetada?** Selleks koostamise kirjanduse ülevaate.

Kirjanduse ülevaade: uuringustrateegia

PICOS	Strateegia
Populatsioon Population	SU (work* or occupat* or employ* or job or career or labo?r or office or “corporat* ADJ3 culture” or organi?ation* ADJ3 culture)
Tulemusnäitaja Outcome	SU (mental health or mental illness or mental disorder or mental ill health or psychiatric illness or wellbeing or well-being or well being or quality of life or wellness or health or positive affect or stress or burnout or psychosocial or strain or sleep or nutrition or diet or physical activity or sedentary or sitting or harassment or bullying or abuse or counter-productive or mental condition or psycho*)
Uuringutüüp Study type	TI review

Välistuskriteeriumid

- Polnud kirjutatud inglise keeles
- **Olid avaldatud varem kui aastal 2018**
- **Polnud ülevaateartiklid**
- Keskendusid kas üksikule riigile või riigigrupile, mille kultuuriline kontekst ning sotsiaal- ja tööpoliitika erinevad oluliselt Eesti omast (nt Aasia, Lõuna-Ameerika vmt)
- **Keskendusid ühele konkreetsele majandussektorile (nt tervishoid, ehitus)**
- **Keskendusid konkreetse tervisestaatusega inimestele (nt vähihaiged, rasedad, ka psüühikahäiretega inimesed)**
- **Keskendusid vabatahtlikule või tasuta tööle (nt omastehooldajad, hobivabatahtlikud)**
- **Sekkumisuuringute puhul: kirjeldasid seoseid viisil, mis ei pruugi tähendada põhjuslikkust (nt korrelatsiooniuuringud)**
- **Keskendusid tulemusnäitajana muule kui vaimsele tervisele või tööstressile ja läbipõlemisele (nt nn organisatsioonilised või tööga seotud näitajad ja hoiakud nagu töörahulolu, pühendumus, töö tulemuslikkus või produktiivsus).**



Skoobi ülevaade

Mis mõjutab?

Töötingimused

Ebakindel töö ja töötasu

Füüsiline töökoht

Töökorraldus

Tööaeg (*long hours*)

Kaugtöö
(osaline või täielik) ja
töö-eraelu tasakaal

Psühhosotsiaalsed stressi- ja riskitegurid

(nt pingutuse-tasu tasakaal, tööpinge (kõrged nõudmised ja vähene kontroll), nõudmiste ja ressursside suhe – komplementaarne või täiendav)

Tiimi tasandi vaade

Vägivald sh kiusamine

Vahendajad

Soodsa keskkonna loomine

Teadlikkuse suurendamine

Stigma vähendamine

Taastumine

Läbipõlemine

Mis aitab?

Indiviidi tasandil pakutavad
sekkumised heaolu toetamiseks
ja vaimse tervise sümptomite
vähendamiseks

Psühhosotsiaalsed

- FORMAAT (digi, kombineeritud, näost-näku)
- SEKKUMISE TÜÜP (KKT, teadvelolek, jooga, pos.pühholoogia praktikad, muu)

Füüsilise aktiivsusega seotud

Organisatsiooni tasandi sekkumised

Sekkumiste tõhusust mõjutavad tegurid

Esmane hinnang tõendatusele



Mis mõjutab?

Töötingimused

Ebakindel töö ja töötasu

Füüsiline töökoht

Töökorraldus

Tööaeg (*long hours*)

Kaugtöö
(osaline või täielik) ja töö-
eraelu tasakaal

Psühhosotsiaalsed stressi- ja riskitegurid

nt pingutuse-tasu tasakaal, tööpinge (kõrged nõudmised ja vähene kontroll), nõudmiste ja ressursside suhe – komplementaarne või täiendav

Tiimi tasandi vaade

Vägivald sh kiusamine

Vahendajad

Soodsa
keskkonna loomine

Teadlikkuse suurendamine

Stigma vähendamine

Taastumine

Läbipõlemine

Mis aitab?

Indiviidi tasandil pakutavad
sekkumised heaolu toetamiseks
ja vaimse tervise sümptomite
vähendamiseks

Psühhosotsiaalsed

- *FORMAAT (digi, kombineeritud, näost-näku)*
- *SEKKUMISE TÜÜP (KKT, teadvelolek, jooga, pos.pühholoogia praktikad, muu)*

Füüsilise aktiivsusega seotud

Organisatsiooni tasandi
sekkumised

Sekkumiste tõhusust
mõjutavad tegurid

**Tegevused tööandjate
toetamiseks**

Tegevused tööandjate suunal

Tervise Arengu Instituudis

Kovisioonigrupid maakondades

erinevate asutuste spetsialistide vahel

[Töökoha tervisedenduse kovisioonigrupid | Terviseinfo](#)

Juhendmaterjalid, tervisealane info, sekkumised

[Töökoha tervisedenduse enesehindamisvahend](#)

[TAI terviseinfo uudiskiri](#)

Spetsialistide toetamine töötajate tervise ja heaolu teemadel

Tervist toetava töökeskkonna kujundamine (organisatsiooni tase)

Töötajate vaimse tervise toetamine

Kehalise aktiivsuse, ergonoomia ja tasakaalustatud toitumise toetamine

Uimastiennetus

Tervist edendavate töökohtade (TET) võrgustik

<https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal/tervist-edendavate-tookohtade-tet-vorgustik>



Tervist
edendav
töökoht

“Tervist edendav töökoht” märgise taotlusprogramm

<https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal/tet-margis>



Tervise
Arengu
Instituut

Millest alustada?

Töökoha tervisedenduse enesehindamise küsimustik:

<https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal/olulised-abimaterjalid>

TOETAVA TÖÖKESKKONNA KUJUNDAMINE (töökorralduslik, organisatsiooni tase)	27	Organisatsioonis on ühiselt läbi räägitud põhimõtteid ja käitumisjuhiseid negatiivse mõjuga käitumise ärahoidmiseks ja selliste juhtumitega tegelemiseks (nt töökiusust, diskrimineerimise jms vältimiseks, juhtumitest teada andmine).
	28	Juhid (sh keskastmejuhid) on koolitatud psühhosotsiaalse töökeskonna ja toimetuleku teemades ning oskavad vastavalt käituda (nt juhid on osalenud vaimse tervise esmaabi vmt koolitusel, oskavad märgata läbipõlemise tunnuseid jne).
	29	Organisatsioonis on välja kujundatud töötajatele toetava tagasiside andmise- ja tunnustussüsteem.
	30	Organisatsioonis on läbi räägitud ja kirjeldatud pikaajalisel haiguslehel olevatele töötajatele toetamise võimaldamise või töö ajutise kohandamise etapid või põhimõtted.
	31	Usaldusväärne vaimset tervist toetav info, kuhu abi saamiseks pöörduda, on organisatsioonis kõigile töötajatele teada ja abi on kergesti kättesaadav.
	32	Lisaks eeltoodule võib kirjeldada oma organisatsiooni täiendavat hea praktika näidet või väljatöötatud põhimõtet.
TÖÖTAJATE VAIMSE TERVISE TOETAMINE	33	Töötajatelt uuritakse regulaarselt hinnangut tema vaimset tervist ja turvalist töökeskonda mõjutavate tegurite osas (nt töökoormusele, töösuhetele tagasiside, diskrimineerimise, töökiusust, vägivaldlaohu vms esinemine).
	34	Töötajate ametialane areng on tööandja poolt toetatud ja töötajatele pakutakse tööalast toimetulekut toetavaid teenuseid (nt tööõnustamine, supervisioon, coaching, mentorlus, kvisioon, SOS-tiim, tööpartner).
	35	Kõigil töötajatel on võimalik vaimset tervist toetavaid pädevusi arendada, sh koolituste ja erinevate koostöövõimaluste kaudu.
	36	Töötajatel on võimalik osaleda organisatsiooni ühistunnet suurendavatel sündmustel.
	37	Kirjeldage oma organisatsiooni hea praktika näidet või väljatöötatud põhimõtet, mis aitab läbipõlemist ennetada.
TASAKAALUSTATUD TOITUMISE TOETAMINE	38	Regulaarselt on uuritud töötajate ootusi ja vajadusi toitumise osas töökohal (nt ühisüritustele registreerumisel vms).
	39	Tagatud on kaasavõetud toidu säilitamise, soojendamise võimalused.
	40	Kõigile töötajatele on tagatud piisav aeg söömiseks (vähemalt 30 minutit 8-tunnise tööpäeva kohta, pikemates vahetustes täiendav puhkepaus einestamiseks).
	41	Toitlustusteenuse pakkuja (nt töökohal tegutsev, tööle tellitav toidustaja, toidu- või joogiautomaadid) võimaldab tasakaalustatud, mitmekesist ja võimalikult taskukohast menüüd.
	42	Organisatsioon tegeleb süsteemselt tasakaalustatud toitumist toetavate teadmiste ja oskuste kujundamisega.
	43	Lisaks eeltoodule võib kirjeldada oma organisatsiooni täiendavat hea praktika näidet või väljatöötatud põhimõtet.
LIIKUMISAKTIIVSUSE TOETAMINE, ERGONOMIA ARENDAMINE	44	Regulaarselt on uuritud töötajate ootusi ja vajadusi liikumisvõimaluste osas (sh erivajadustega, krooniliste haigustega seotud vajadused).
	45	Töökohta on mugav ja turvaline liikuda, võimalusel vabas õhus ja aktiivselt (nt jalgsi, rattaga, ühistranspordiga, töötaja erivajadusi arvestavalt nt ratastooliga vms abivahenditega, loodud või läheduses on jalgratta parkimise võimalused).
	46	Töökohad ja kasutatavad töövahendid on ergonoomilised ja seadistatud võimalikult individuaalsetele vajadustele vastavalt.
	47	Töö- ja olmekeskond (nt puhkeruumid) on kujundatud organisatsiooni töö iseloomu ja töötajate vajadusi arvestavalt liikumist ja/või lõõgastust toetavaks (nt printimiskeskused on koondatud, siseterviserada, vaiksem ruum lõõgastumiseks, lamamisvõimalus, võimlemisnurgad jne).
	48	Töökorralduse reeglites on kokkulepitud töötajate liikumisaktiivsuse toetamise kord (nt



Terve
Arengu
Instituut

"Tervist edendav töökoht" märgis

TAOTLUS + ENESEHINDAMIS-KÜSIMUSTIK

Meeskonna ja töötajate kaasamine. Taotluse ja enesehindamisküsimustiku esitamine.

Esitamine
1.-20. oktoober 2024

TEGEVUSKAVA

Tööandja koostab ja esitab tegevuskava lähtuvalt enesehindamise tulemustest ja arenguvajadustest järgmiseks kolmeks aastaks (2025-2027)

Tegevuskavas kaks fookusteemat:

- töötajate vaimset tervist toetava töökeskkonna kujundamine
- oma valitud suund

Ohutusplaneerimine (Tööinspeksioon)

Andmete põhjal (TEIS jm) ning kohapealne külastus

KOHESELT TAOTLUSEGA →

HILJEMALT 15.04.2025 →

TEGEVUSKAVA HINDAMINE TALVEL

- **Integreeritus**
(tegevuskava on täies mahus esitatud, kaasatud on osapooled)
- **Eesmärgid ja mõõdikud**
(eesmärgid on selged ja enesehindamisega seondatavad, mõõdikud mõõdetavad ja eesmärgist lähtuvad)
- **Tegevuste mõju ja seosed**
(tegevused lähtuvad sihtgrupist või gruppidest, on seotud eesmärgiga ja positiivse mõjuga)
- **Rakendamine**
(ajakava on realistlik, elluviiv meeskond toetatud järjepidevuse tagamiseks)

TEGEVUSKAVADE HINDAMINE KEVADEL

1

2

3

4



TÖÖINSPEKTSIOON



Tervise
Arengu
Instituut



Tervist
edendav
töökoht



TAI terviseinfo veebilehel:
<https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal/tet-margis>

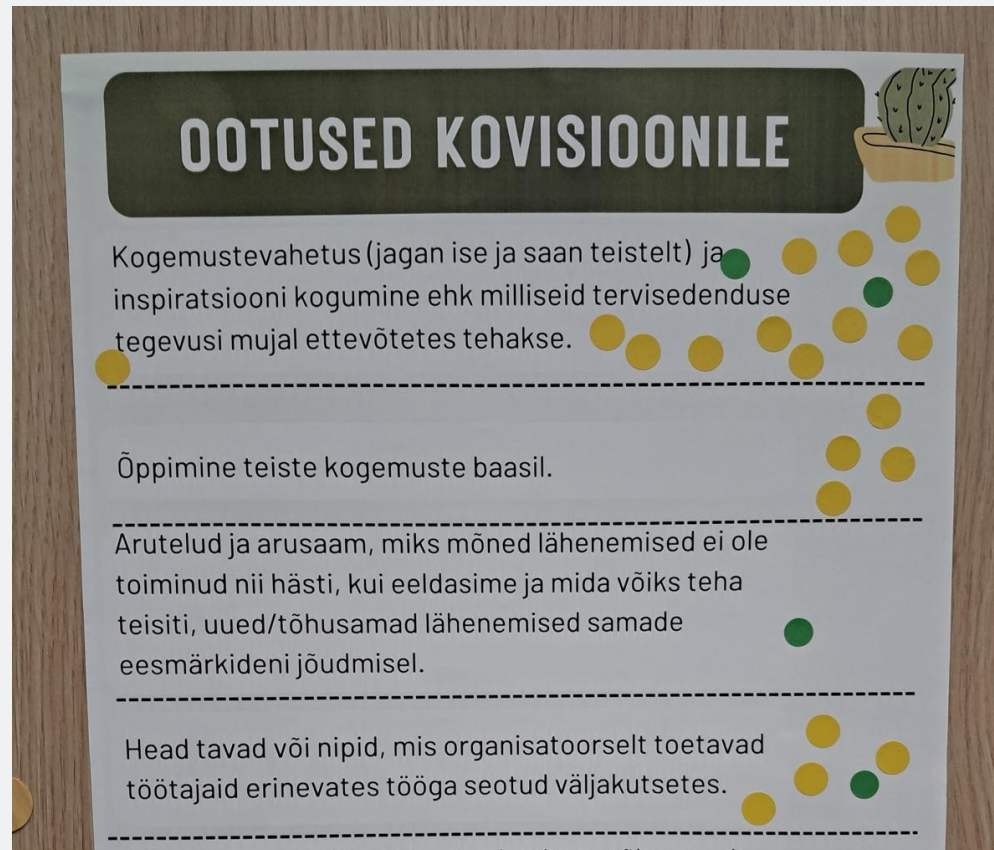
Töökoha tervisedenduse kovisioonid tööandjatele

Kokkulepitud ajaraamis kontsentreeritult ja juhitud **juhtumi arutelu**, **võimaluste peegeldamine** ja **üksteiselt õppimine**.

Grupid tegutsevad üle Eesti ja veebis.

Meetodi puhul välja toodud positiivsed omadused:

- tugevdab suhtlemist ja koostööd (nt sarnast tööd tegevate spetsialistide vahel),
- toetab empaatiavõimet ja juhtimisoskuste arendamist,
- kiirendab õppimist ja arendab oskusi (küsimuste esitamine, positiivne tagasiside, võimestamine),
- toetab lahenduskeskset mõtteviisi,
- rakendatav erinevates valdkondades ja meeskondades (haridus, tervishoid, sotsiaaltöö, klienditeenindus jne)



TAI terviseinfo veebilehel:

Töökoha tervisedenduse kovisioonigrupid |
Terviseinfo

| Täname!



**Tervise
Arengu
Instituut**



SOTSIAALMINISTEERIUM