



Tervise
Arengu
Instituut

“Tervist edendav töökoht” märgis. 2025 taotlusvoor.

Katrin Kärner-Rebane, Piret Kaljula, Kristi Unga

Tervise Arengu Instituut

Tööinspektsioon ja Interconnect Product Assembly AS

17. juuni 2025



“TERVIST EDENDAV TÖÖKOHT” MÄRGIS

Eesmärgiks on tunnustada organisatsioonide **järjepidevat** panustamist oma töötajate **tervisesse ja heaolusse**. Märgise väljaandmisega toetame töökohtades töötajate tervise ja heaolu kui **süsteemse ning pikaajalise protsessiga tegelemist**, mis nõuab nii tööandjalt kui ka töötajalt pühendumist ja sihikindlust. Märgise taotlemisel oleme kokku sidunud väga olulised valdkonnad – **ohutuse ja edenduse**.

Sihtrühm: Eestis registreeritud tööandjad, kus on vähemalt üks töölepingu või avaliku teenistuse lepingu alusel töötav töötaja.

Taotlusi ootame 1.–20. oktoobrini 2025

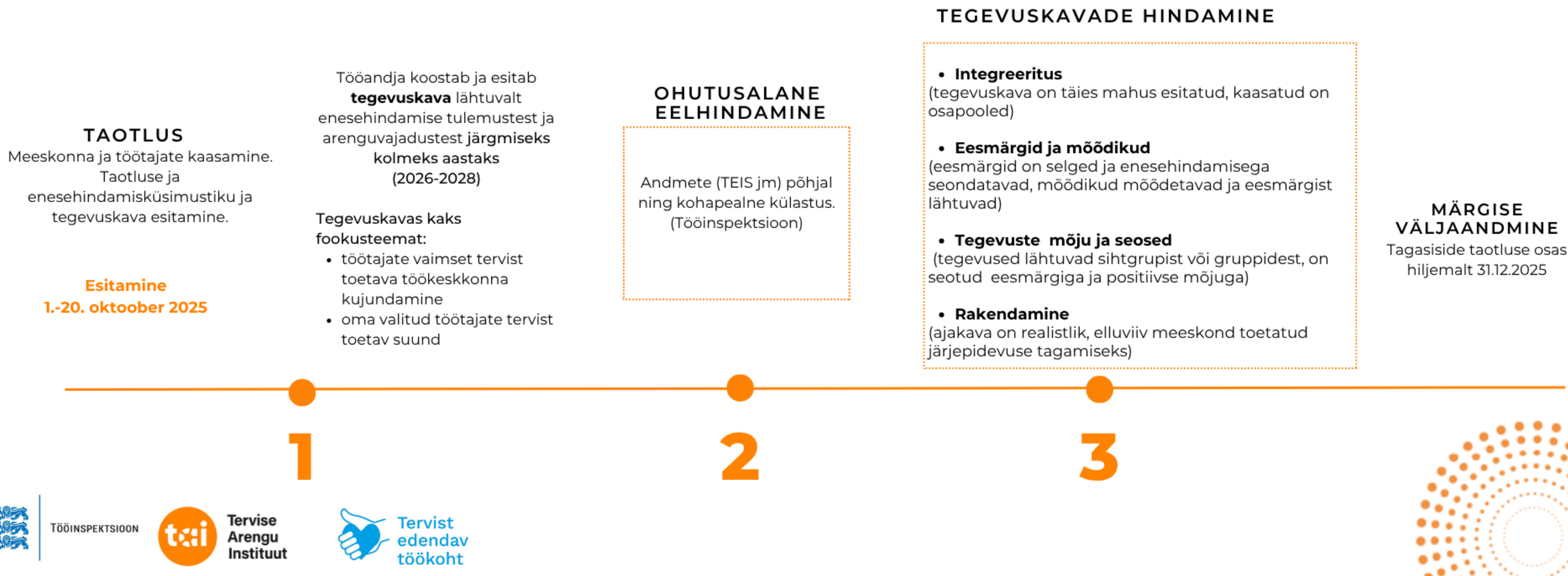
Täpsem info: [„Tervist edendav töökoht“ märgis | Terviseinfo.ee](https://terviseinfo.ee)

Taotlemise protsess on taotleja jaoks tasuta. Märgise kasutamise aeg on kolm aastat.

Märgist annab välja Tervise Arengu Instituut koostöös Tööinspektsiooniga. Kaasatud on Töötukassa, Sotsiaalministeerium ja Liikumisharrastuse Kompetentsikeskus.

Edasist taotlusprotsessi hakkab 2026. aastast juhtima Tööinspektsioon, mistõttu on seekordne märgise taotlusprotsess lühem.

Taotlusprotsess tööandja vaatest 2025. a



Millist kasu nägid taotlejad märgise protsessis osalemisest?

- Parem arusaam oma senise tegevuse tugevustest ja arengukohtadest.
- Mõtestatud tegevuskava pikemaks perioodiks.
- Töötajatele kinnitus, et nad on hoitud ja tegutsetakse, mitte ainult ei räägita.
- Lisafookuse suunamine neile töötajatele, kes on seni olnud passiivsemad või jäänud vajaliku tähelepanuta.
- Juhtkonna poolt suurem toetus (eelarve, vastutus tegevuste rakendamisel).
- Töökeskonnaspetsialistide ja töötajatega seotud spetsialistide rolli tähtsustamine ja eesmärgistamine.

Tööandjate varasemad kogemused järelevaatamiseks:

[Tervise ja heaolu infotund: TET 18.06.2024 \(youtube.com\)](https://www.youtube.com/watch?v=...)



Kas plaanid taotleda oma organisatsiooniga
“Tervist edendav töökoht” märgist?



Taotlusvorm allalaadimiseks: [Taotlemise tingimused ja vorm/Terviseinfo.ee](https://taotlemise.tingimused.ja.vorm/terviseinfo.ee)

Taotlusvormi töölehtedel on täitmiseks:

- taotlus
- enesehindamisküsimustik
- tegevuskava (esitada kohe koos taotlusega- muutus võrreldes varasemate aastatega)

[illegible]

Tegevuskavade hindamiskriteeriumid (1): tegevuskava integreeritus

- Tegevuskava moodustab loogilise ja ühtse terviku.
- Info on selgelt hinnatav ja seondatav enesehindamisega (nähaakse enda arengukohti töötajate tervise teemadel ning neile pööratakse selgelt tähepanu).
- Tegevuskava koostamise erinevatest etappides on kaasatud kõik olulised osapooled (sh töötajate ja juhtkonna esindaja).

Üldandmed töötajate kohta:	<i>Ettevõttes töötab 165 in, neist 132 X valla tootmiskompleksis ja 33 Tallinna peakontoris. Tootmiskompleksis asuvad tootmisüksused (68), tooraine- ja valmistoodangulaod ja logistika (28), labor (15), tehnikaosakond (12) ja kompleksi administratsioon (9). Tallinna peakontoris asuvad turundus- ja müügiüksused, klienditeenindus, raamatupidamine, personaliosakond ja ettevõtte administratsioon. Ettevõtte töötajate keskmine vanus on 47,7 a, s.h. üle 50-ne aastaseid on 48,7%, naistöötajaid on 46,2%. Keskmine staaž ettevõttes on 14 a.</i>
Tegevuskava koostajad (meeskond):	<i>TET-märgise taotluse protsessi algatas ettevõtte juht. Tervisedenduse enesehindamise protsessi olid kaasatud töökeskkonnavolinikud, töökeskkonnajuht, personalitöötajad ja ettevõtte juht. Tegevuste koordineerimiseks loodi TET töögrupp, kuhu kuuluvad nii tootmiskompleksi kui peakontori töökeskkonnavolinikud jt erinevate osakondade töötajad. Tegevuskava koostamisel lähtusime suure osas töökeskkonna riskianalüüsi, tervisedenduse enesehindamise küsimustiku ja töötajate arvamusuuringu 2023. ja 2024.a tulemustest.</i>

Tegevuskavade hindamiskriteeriumid (2): eesmärgid ja mõõdikud

- Selged ja konkreetsed – mida soovitakse saavutada?
- Asjakohased, st eesmärgi valikul soovitame lähtuda töötajate tervisega seotud kaardistatud ohuteguritest (vaimse tervise teemalise tegevuskava osas psühhosotsiaalsed riskid, muuhulgas võivad olla seotud ka teised ohutegurid).
- Analüüsida, mis andmed on asutuses juba praegu olemas, mida nad näitavad ja milliseid andmekorjeid on võimalik korrata ajas (nt riskianalüüsi käigus kogutud andmed, töötajatelt saadud arvamusküsimustlused, süstematiseeritud arengu- ja 1:1 vestluste kokkuvõtted, töötervishoiuteenuse osutaja analüüs, uuringud, vaatluste tulemused).
- Eesmärgid on vastavuses enesehindamise tulemustega, suunatud ennetusele ja arengule.
- Mõõdikud näitavad numbriliselt eesmärgi saavutamise baas- ja sihttaset.
- Emotsionaalse enesetunde küsimustikku me ei soovita kasutada töökeskkonna iseloomustava mõõdikuna, sest see ei erista tööst tulenevat pinget, stressi, mistõttu ei ole töötajate tulemuste juhtimine sellega tööandja kontrolli all. EEK on pigem infoks üldise vaimse tervise olukorra teadvustamiseks töötajale endale.

Eesmärgid +
mõõdikud
+ tegevuskava
annab
vastused
kõigile
küsimustele

Eesmärk on tulevikuseisund, mille poole püüeldakse.
Eesmärgid vastavad SMART kriteeriumitele, kui need on

konkreetsed (Specific)	mõõdetavad (Measurable)	saavutatavad (Achievable)	asjakohased (Relevant)	tähtajalised (Timely)
---------------------------	----------------------------	------------------------------	---------------------------	--------------------------



Kõige lihtsam viis on head eesmärki sõnastada, vastates
küsimustele **miks?**, **mida?**, **kui palju?**, **mis ajaks?**, **kuidas?**

Näited eesmärkide ja mõõdikute osas

Eesmärk 1.	1.1. Töölasele läbipõlemist tundnud töötajate arv on vähenenud (iga kahe aasta järel läbiviidava rahulolu-uuringu tulemustel). 1.2. Töötervishoiuarsti juures on vaimse tervise küsimustikule vastanute osakaal kasvanud. 1.3 Töötajate pühendumuse näitaja on asutuse kõigi üksuste tasemel endiselt kõrgel tasemel või kasvanud (... uuring).	
Mõõdik 1. Mõõdik 2 (soovi korral, kui on mitu mõõdikut)	Mõõdiku baasväärtus (hetkeolukord, näitaja)	1.1. Töölasele läbipõlemist tundis 2023. aastal läbi viidud rahuloluuuringu tulemusel 23% küsitlusele vastanutest (Allikas: töötajate töökeskkonna ja rahulolu küsitlus 2023). 1.2. 2024. aastal eraldi andmeid vaimse tervise küsimustiku täitmise kohta ei küsitud (hinnanguliselt on küsimustiku täitnud kuni 10% töötervisekontrolli suunatud töötajatest). 1.3 ...-uuringu tulemusel 2024. a kevadel töötajate rahulolu 4,25 palli (vastamisaktiivsus 79%) ja 2024. a sügisel 4,3 palli (vastamisaktiivsus 79%) 5-pallisel skaalal (uuring viiakse läbi 2 korda aastas, 12 küsimust 4 valdkonnast: põhivajadused, isiklikud vajadused, meeskonnatöö, areng). Maksimaalselt pühendunud töötajaid neist 2024. a kevadel 49% ja sügisel 46%. Vastutöötajaid vastanutest vastvalt 2 ja 1 (Allikas: ... küsimustiku tulemused 2024. a aprill ja oktoober).
	Mõõdiku sihtväärtus (soovitud muutus, olukord)	1.1. Töölasele läbipõlemist tundnud töötajate arv on vähenenud vähemalt 5 protsendipunkti (18%) . 1.3. Töötervishoiuarsti juures pööratakse eraldi tähelepanu töötajate vaimsele tervisele, kaardistatakse töötajate vaimse tervise olukord ning tervisekontrolli raames vaimse tervise küsimustiku täitnud töötajate arvu kasv on vähemalt kahekordne (s.o 20%). 1.3 2027. aastaks on ...uuringu tulemusel rahulolu näitaja 5-pallisel skaalal 4,25 enam kui 50% ja aktiivselt vastutöötavaid töötajaid organisatsioonis ei ole.

Soovitusena vaadata üldistatud andmete põhjal, mida need näitavad töölase läbipõlemise osas.

Fookusteema 2:	Uimastite kasutamise varajane märkamine ja loobumise toetamine	Väga suur osa ettevõtte töötajatest suitsetab ning suur osa puhkepausidest möödub suitsunurgas. Soovime soodustada ettenähtud puhkepauside kasutamist tervislikul viisil - liikudes või tervislikult lõõgastudes.	
Eesmärk 2.	Suitsetajate osakaal töötajate hulgas on vähenenud kolme aasta pärast vähemalt 15%		
Mõõdik 1. Mõõdik 2 (soovi korral, kui on mitu mõõdikut)	Mõõdiku 1 baasväärtus (hetkeolukord, näitaja)	Suitsetajate osakaal, mida hetkel mõõdetud ei ole. Tunnetuslik hinnang vaatluse põhjal on, et ca 75% töötajatest suitsetab Plaanis on mõõta 2024 kevadel, hiljem igaaastaselt.	Hetkel ei ole mõõtevahendit, et uurida inimeste valmisolekut suitsuvaba territooriumi loomise osas.
	Mõõdiku 1 sihtväärtus (soovitud muutus, olukord)	Suitsetajate osakaalu vähenemine min. 10 % esimese aasta tegevuste tulemusena ja järgmistel aastatel vähenemine keskmiselt min. 7%. (Anonüümne küsitlus kõigi töötajate seas) Soovitusena ka vaatluse teel hinnata, kas ja kui paljud suitsetavad, milline muutus on toimunud?	Valmisolek kasvab ja min 60% töötajatest on positiivse hoiakuga tubaka- ja nikotiinivaba töökoha loomise osas 2026. lõpus (2026.a rahuloluküsimustik on täiendatud vajaliku info saamiseks)

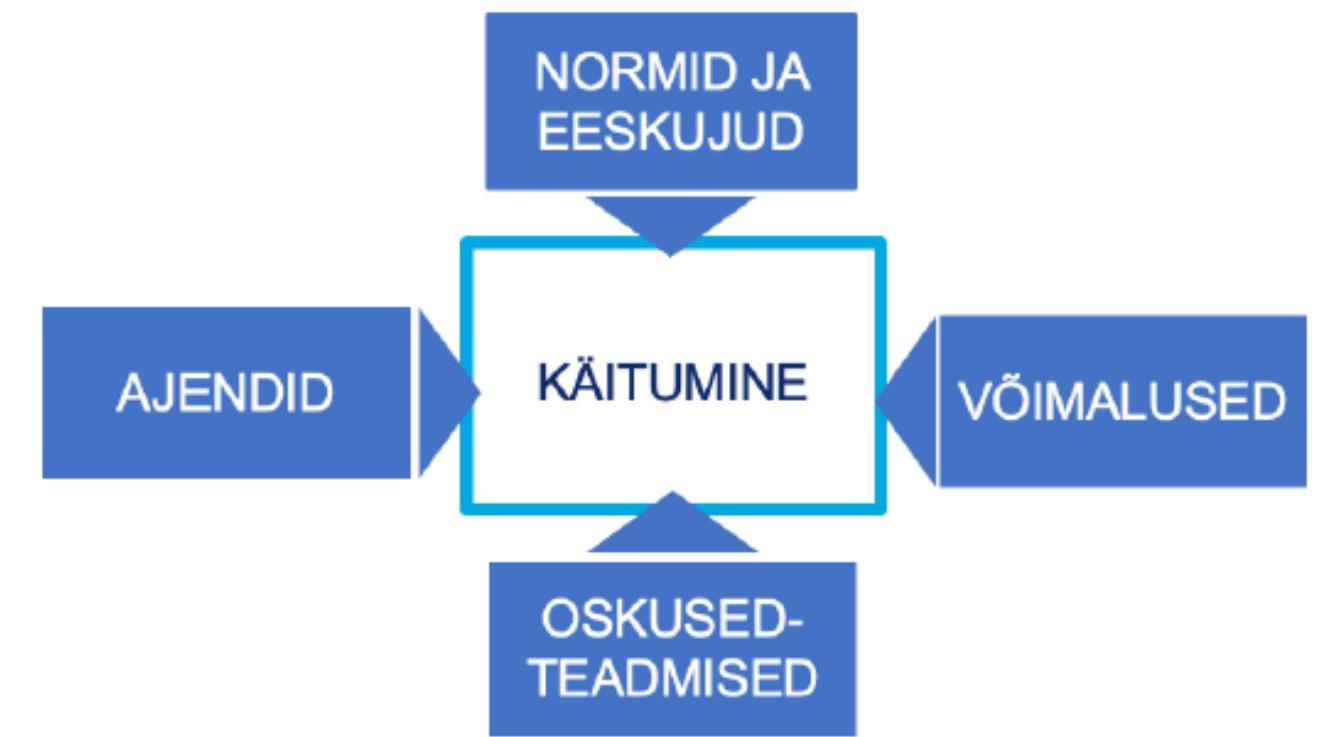
Soovitusena ka vaatluse teel hinnata, kas ja kui paljud suitsetavad, milline muutus on toimunud?



Tegevuskavade hindamiskriteeriumid (3): tegevuste mõju ja seosed

- Tegevused **on piisavalt kirjeldatud ja läbi mõeldud** (asutuseväline lugeja saab aru, kes teeb, mida, millal ja miks tehakse).
- **Eesmärgiga seotud** (vastus küsimusele, kuidas eesmärk saavutatakse?).
- Enamik tegevusi on **ennetava iseloomuga**, minimeerides ohutegureid ja tugevdades kaitsetegureid töötajate tervise vaatest (mitte ainult psühholoogilise teenuse või tervisekindlustuse pakkumine, vaid mõelda eelkõige, mida saab töökeskkonnas kohapeal teha, et selliste teenuste vajadus oleks tulevikus väiksem).
- **Tegevused sobivad sihtrühmale:**
 - 1) **universaalne ehk kõigile töötajatele** suunatud, nt töökorraldusega seoses, pauside teadlikum kasutamine tööst taastumiseks, seda toetava keskkonna või normide kujundamine, võimaluste kättesaadavus kõigile töötajatele);
 - 2) teatud ametirühmad vajavad mingis osas eraldi tegevusi tulenevalt nende töö spetsiifilistest riskidest (nt liikumisaktiivsuse osas istuva töö tegijad vs juba niigi aktiivse või füüsilise koormusega töötajad; muukeelsed töötajad, kaugtööd tegevad või seni passiivsete töötajate vajaduste analüüs ja sobivam toetamine).
- Eetika ja andmekaitse – tegevused ei tohi meie praeguste teadaolevate teadmiste kohaselt kedagi kahjustada.
- Tõhusamad on pikema ajalise kestusega (3- 4 kuud) või korduvad tegevused (nt töötaja süsteemse liikumisaktiivsuse kujundamiseks ei ole tõhus kord aastas toimuva liikumispäev või liikumise kasusid tutvustav ühekordne koolitus).

Käitumise analüüs ja muutuste kavandamine



Muutuste mõjutamiseks on tõhusamad **mitmekomponendilised tegevused**, mille käigus (Uusberg jt 2020):

- ☐ võimaldatakse **teadmiste andmist ja toetatakse oskuste omandamist**
(praktilised ülesanded koolitustele järgnevalt, uute teadmiste **koheselt rakendamine**);
- ☐ kasutatakse **ajendamist** (kommunikatsioon eesmärkidest lähtuvalt, tuuakse tervisekasud selgemalt esile, selgitused sõltuvalt sihtrühmast);
- ☐ **tuuakse nähtavale normid** (teiste soovitud käitumine ja hoiakud, ühised reeglid ja kombed, mis toetavad eesmärki);
- ☐ **kujundatakse keskkonda** (ruumid, vahendid, töökorraldus), soovitud käitumist toetavad võimalused on **lihtsad ja kättesaadavad**, mis toetab eelneva rakendamist.

Tegevuskava koostamine ei sunni teid leiutama uusi arendusi ja lähenemisi. Aga julgustame proovima!

Näide.

Eesmärk:
töötajate
hinnang tajutud
tööstressi
tasemele
paraneb nii
tootmis- kui ka
peakontori
töötajate
tulemuste lõikes

Universaalne ehk
kõigile suunatud
ennetav tegevus.

Rakendajate meeskonda
toetav tegevus,
jätkusuutlikkuse
tagamine

Tegevused eesmärgi täitmiseks (märgise kasutamise aastate kaupa)	Teostamise aeg, sagedus, vajadusel täpsustav tegevus. Esimene aasta	Teostamise aeg, sagedus, vajadusel täpsustav tegevus. Teine aasta	Teostamise aeg, sagedus, vajadusel täpsustav tegevus. Kolmas aasta
Baastegevused, mis panustavad nimetatud eesmärgi ja korduvad aastast aastasse (Kui selliseid tegevusi ei ole, jätke palun rida tühjaks)	1. Arenguvestlused juhiga (kaks korda aastas) 2. Programm uute töötajate sisseelamise toetamiseks 3. Pühendumusuuring (sihtrühmana kõik töötajad, kord aastas) 4. Positiivsusprogramm (Spordiklubi), YuMuuv kasutamise võimaldamine 5. Täiendav talvepuhkus X päeva		
Tegevus 1.1 Regulaarsed üks-ühele ja meeskondlikud vestlused tootmiskompleksi juhtidel oma töötajatega, et parandada infovahetust ja üksteise probleemidest arusaamist ning võimaldada ebavajaliku stressi maandamist keerulisel muutuste perioodil.	Regulaarsete 1:1 vestluste läbiviimise süsteemi täiendamine tootmiskompleksi kõigis osakondades nii, et kõik meeskonnajuhid (nt meistrid) ja tootmistöölised on sellesse kaasatud. Meeskonnajuhtidel kord kuus oma meeskondadega (nt tootmisliinide kaupa) meeskonnaveestluste läbiviimine (30 min). Osakondade juhtidel oma otseste alluvatega vestlused 2 x kuus. Vestlusteks aja fikseerimine seotud osapoolte töös. Tootmiskompleksi juhtidel kogemuste vahetamise tund (kord kuus). Osakonna- ja meeskonnajuhtidele tagasiside andmise oskuste praktiline koolitus II p/a.	1:1 vestluste ja meeskonnaveestluste läbiviimise uuendatud süsteemi toimivuse ülevaatus I kv, vajadusel tegevusplaani korrigeerimine. IV kv: Pühendumusuuringu tulemuste (II poolaastal) võrdlus kahe eelneva aasta tulemustega, et näha hinnangute trende tervisega ja juhtimisega seotud alajaotuses (nt vastusena ka väitele "Minu juht hindab minu arvamust"). IV kv: pühendumusuuringus osakondade tulemuste võrdlus ning võrdlus seotud eesmärgiga. Tulemuste ülevaatus juhtkonna koosolekul ja vajadusel planeeritud tegevuste korrigeerimine.	Regulaarsete 1:1 ja meeskonnaveestluste läbiviimise jätkamine uuendatud süsteemi alusel.
Tegevus 1.2. Teadlikkuse tõstmine vaimse tervisega seotud teemadest, s.h. tööstress, läbipõlemine, depressioon.	Ettevõtte Infopäevadel 2 x aastas ja erinevatel sisekoolitustel regulaarne kommunikatsioon (koos visuaaliga) töötajatele (märksõnda: enesehoid; töö- ja vaba aja tasakaal)	Töötajate teadlikkuse tõstmiseks ettevõttes "Rahatarkuse" koolituse läbiviimine kõigile soovijatele (toimetulek laenudest, võlgadest, oskamatus rahaplaneerimisest jm tingitud stressi vähendamiseks). Koolitusel osalemine on vabatahtlik, kuid selle planeerimine põhineb reaalsel vajadusel.	TET-töörupi üleskutse töötajatele läbida uuesti peaaasi.ee lehel "Emotsionaalse enesetunde" test ja "Tööstressi" test, et töötajad paremini mõistaksid oma hetkeseisu vaimse tervise osas. Tagasiside ja ettepanekute küsimine töötajatelt tööandjate senisesele tegevustele vaimset tervist toetava töökeskonna osas.
Tegevus 1.3. Hooliva töökeskkonna kujundamine, töökoha vaimse tervise hea tava kokkuleppimine	Alustamine "Töökoha vaimse tervise hea tava" loomisega, kaasates selleks lisaks TET-töörupile töötajaid kõikidest osakondadest ja tööaladelt, et võimalikult paljude töötajate vajadused oleksid arvesse võetud.	"Töökoha vaimse tervise hea tava" kinnitamine ja juurutamisega alustamine I kv jooksul. Juhtide koolitamine (aasta jooksul, vajadusel gruppidega), oskamaks märgata töötajate puhul varajasi märke vaimse tervise seotud muredest, anda oskusi (ja julgust).	"Töökoha vaimse tervise hea tava" ülevaatus ja vajadusel kohandamine I kv, juurutamisega jätkamine. TET-töörupi laiendamine, kaasates vabatahtlikke, kellele pakub huvi just vaimse tervise teemadega süvitsi tegelemine. Vajalike täiendkoolituste pakkumine.
Tegevus ...	...	...	...

Universaalne ehk kõigile suunatud ennetav
tegevus.
Baastegevused ehk korduvad aastast aastasse

Tegevuskavade hindamiskriteeriumid (4): rakendamine.

- **Ajakava on läbimõeldud aastate lõikes:**
Tegevused on jagatud loogilisteks etappideks, pikaajaliste tegevuste puhul on välja toodud vaheeesmärgid.
- **Selged vastutajad ja kaasatud osapooled:**
Tegevuskavas on nimetatud vastutajad, sh juhtkonnaliikmete rollid ja töötajate kaasatus. Kaasatus on teadlikult planeeritud ja läbimõeldud.
- **Tegevuskava elluviimisel nähakse meeskonnatöö võimalusi:**
Vastutus ei ole vaid ühe konkreetse ameti esindajal (sõltub asutuse suurusest).
- **Töökorralduslikud kokkulepped toetavad elluviimist:**
Tegevuskavas või seda selgitavas osas on kirjeldatud kokkuleppeid, mis toetavad elluviimise eest vastutava meeskonna arengut ja tagavad tegevuse järjepidevuse.

Näited ajastamise ja rakendajate osas

AJASTAMINE →
Kõik lahtrid ei pea olema täidetud, kuna kõiki tegevusi ei planeeri tööandja teha iga-aastaselt. Samas on olulised etapid välja toodud.

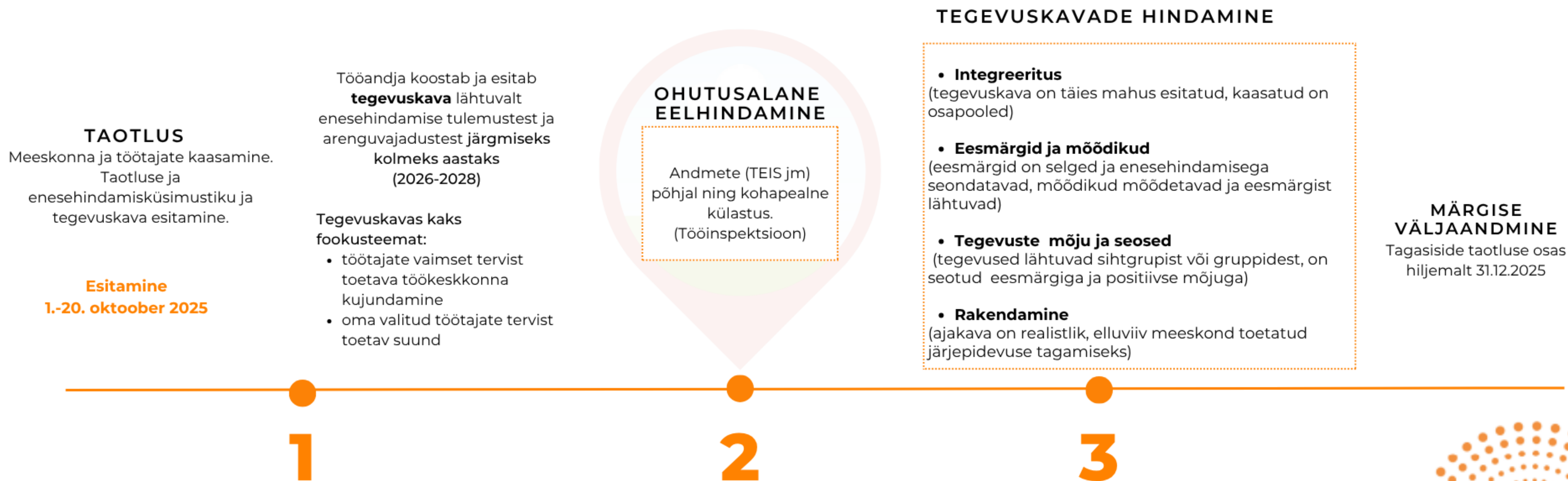
Tegevused eesmärgi täitmiseks	Teostamise aeg, sagedus, vajadusel täpsustav tegevus Esimene aasta	Teostamise aeg, sagedus, vajadusel täpsustav tegevus Teine aasta	Teostamise aeg, sagedus, vajadusel täpsustav tegevus Kolmas aasta
Tegevus 1.1: Analüüsida töötajate töökoormust aasta lõikes: millal on madalhooaeg ja vähem tööd, millal kõrghooaeg ja rohkem tööd, kuidas aasta peale töökoormus jaotub. Kommuniqueerida, selgitada.	Jälgida töökoormust jaanuar-detsember 2024, tähtaeg aprill 2025 , kordub üle aasta		Jälgida töökoormust jaanuar-detsember 2026, tähtaeg aprill 2027 , kordub üle aasta
Tegevus 1.2: Välja töötada rollikaartide analüüsi põhi/möödikud. Analüüsida läbi kõikide ametikohtade tööülesanded, võrrelda reaalseid vajadusi ja rollikaardil kirjas olevat. Analüüsida iga ametikoha töökoormust ja lisada igale ametikohale otsustusvabaduse tase. (Rollikaart on iga töötaja personaalne ametijuhend, kus kirjas töörolli kirjeldus, prioriteedid, eesmärgid, oskused/omadused/teadmised, vastutus, lisaoskused ja huvid, motivaatorid, tugevused, arenguvajadused ja eelmise perioodi tulemused).	Rollikaartide analüüsi põhja/möödikute välja töötamine 2024. aasta jooksul, tähtaeg detsember 2024 .	Rollikaartide analüüs teostamine 2025. aasta jooksul. Tähtaeg detsember 2025 . Kordub üle aasta.	
Tegevus...	...	...	Tegevus on muutunud baastegevuseks.

VASTUTUSE JAGAMINE JA TEGEVUSKAVA RAKENDAJATE
TIIMI TOETAMINE →

Vastutaja	Tegevuste elluviimisel kaasatavad osapooled
Töokeskkonnaspetsialist	Eestöölised, volinikud
Personalispetsialist	Töokeskkonnaspetsialist, väline koolituspartner, töötajad
Juhtkonna liige	Personalijuht, osakondade juhid
Personalijuht	Töokeskkonnaspetsialist, personalispetsialist, juhtkond

Tegevuskava elluviiva meeskonna toetamiseks tegevused (meeskonnaliimete ja tegevuste järjepidevuse tagamiseks)	Meeskonnaliikmetele on tööpäeva jooksul tagatud vajaminev piisav tööaeg ka täiendavate ülesannete täitmiseks, lepitakse kokku kõigile sobivamaid kokkusaamise aegu, vajadusel tehakse ülesandeid ühiselt või delegeeritakse ülesannete täitmine ringi. Pidev üksteise toetamine. Tervisemeeskond võtab aktiivselt osa ühisüritustest ja täiendab ennast nii tööandja kui ka väliskoolitustel. Asutuse üleselt toimub ka iga-aastane töötajate märkamine ja tunnustamine.
--	--

Piret Kaljula, Tööinspeksioon: ohutusalane eelhindamine ja soovitused



Kristi Unga, Interconnect Product Assembly AS: “Tervist edendav töökoht” märgise saaja 2024

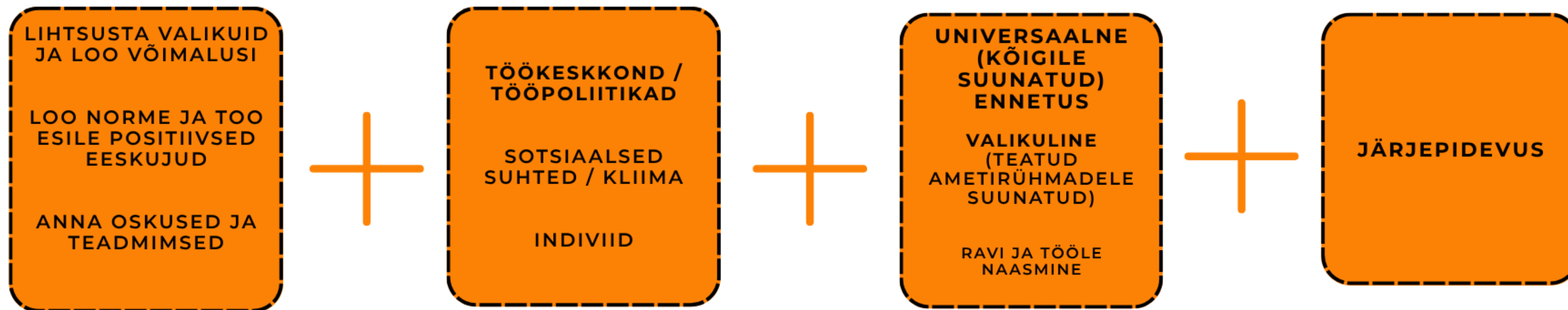
Soovitused eelmise aasta taotlejatelt

- **Loo mitmekesine töögrupp**
Näiteks: volinikud, tervisetiim, töökeskkonna – ja personalispetsialist, erinevad töötajad, juhtide esindajad)
- **Kaasa töötajad juba enesehindamise etapis**
Küsimustiku täitmine koos töötajatega aitab paremini peegeldada tegelikku olukorda ja tõstab kaasatust.
- **Planeeri töögrupile aega** ja tekitage tegevuskava koostamiseks etapid tiimi töökalendritesse.
- **Seadke konkreetsed eesmärgid**
Lähtuge oma organisatsiooni olukorrast – mida soovite saavutada ja miks.
- **Tuvastage tugevused ja arendusvõimalused**
 - Mis töötab juba hästi? Hoidke ja arendage seda edasi.
 - Mida saab korraldada targemalt või süsteemsemalt? Plaanige muutused teadlikult.
- **Kasutage „võõrast pilku“**
Laske tegevuskava läbi lugeda kellelgi, kes ei ole selle koostamisel osalenud – see aitab tuvastada arusaamatuid kohti ja täiendada puuduvat taustainfot.
- **Ärge olge napolisõnalised**
Selgitage mõtteid ja tegevusi lahti – hindajad ei näe tausta, kui see pole kirja pandud. Ära eelda, et "see on ju teada".
- **Elementaarsed ohutusnõuded peavad olema tagatud**
Ohutu ja tervist hoidev töökeskkond, kus seadusest tulenevad nõuded on täidetud.
- **Tööandjate kogemused:** [Tervise ja heaolu infotund: TET 18.06.2024 \(youtube.com\)](https://www.youtube.com/watch?v=18.06.2024)

Tervist edendava töökoha loovad töötajad ise, tööandja saab pakkuda vaid keskkonda ja võimalusi.

(A. Laig, Tartu kohtutäituri büroo, 2024.a märgise saaja)

MUUTUSTE PLANEERIMINE ENNETUSE VAATEST



Triinu Purru koolitusmaterjalide põhjal kohandatud

TOETAVAD MATERJALE ETTEVALMISTUSEKS

PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE KAARDISTAMINE JA RISKIDE VÄHENDAMINE

- <https://www.tooelu.ee/et/67/psuhhosotsiaalsed-ohutegurid#vaimse-%20tervisejuhendid-ja-materjalid>
- [COPSOQ küsimustik](#) – olemas eestikeelne keskpikk versioon, lisaks vene ja ingliskeelsed versioonid. Lisaks on võimalik vaadata võrdlusandmeid samal lingil asuvast vestlusringi salvestuselt, kus tutvustati Eesti töötajate seas 2019-2023 COPSOQ põhjal kogutud andmeid.
- Eurofoundi üle-Euroopalises uuringus kasutatud küsimustik. Olemas eestikeelne versioon. Siin on ka [2021. aasta uuringu raport \(ingliseelne\)](#). võib saada inspiratsiooni sellele, mida küsimustikes ja kuidas uurida võiks.
- Töö nõudmiste, ressursside ja haaratuse küsimustik (A. Bakkeri loodud küsimustik) – [eestikeelne versioon on leitav Anni Pähna magistritööst \(lk 71-76\)](#).
- [Gallup Work Audit](#) töötaja haaratuse mõõtmiseks – 12 küsimust, inglisekeelne.

KEHALISE AKTIIVSUSE KUJUNDAMINE, HINDAMISE TÖÖRIISTAD JA RISKIDE MAANDAMINE

- Töökoha ergonoomika <https://www.tooelu.ee/et/100/ergonoomika#tookoha-ergonoomiline-kujundus> (sh erinevad juhendid)
- Aktiivne liikumine aitab hoida töötajal vaimu virgena (Tervisekalender, 11/2022): <https://www.terviseinfo.ee/et/blogi/5613-aktiivne-liikumine-aitab-toetoetajal-hoida-vaimu-virgena>
- Töökoha ergonoomika <https://www.tooelu.ee/et/100/ergonoomika#tookoha-ergonoomiline-kujundus> (sh erinevad juhendid)
- Tööle naasmise juhend Austraaliast (viiteid kohalikule seadusandlusele võib eirata, Eestis teine regulatsioon).
- RAMP tööriist
- Töoga seotud luu- ja lihaskonna ülekoormushaigestumiste ennetamine, 2018 EST 0.pdf



MATERJALE UIMASTIENNETUSE VALDKONNAST

- Uimastiennetus hõlmab erinevate ainete kasutamisega seotud märkamist ja tegelemist (sh tubakas ja nikotiin, alkohol ning narkootikumid ja psühhotroopsed ained)
- Uimastitarvitamise märkamine ja probleemiga tegelemine töökohal (Tervisekalender, 06/2022):
<https://www.terviseinfo.ee/et/blogi/5563-uimastitarvitamise-markamine-ja-probleemiga-tegelemine-toeokohal>
- Tubaka- ja nikotiinivaba töökoht (sh eraldi auditi tööleht): [Tubaka- ja nikotiinivaba töökoht | Tervise Arengu Instituut \(tai.ee\)](#)
- Loobu nikotiinist. Mida saab teha tööandja (Tervisekalender, 01/2023): <https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal/tervisekalender-2022/jaanuarikuu>
- Alkoholiennetus. Septembris ei joo (Tervisekalender, 09/2023): <https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal/tervisekalender-2022/septembrikuu>

Tervise Arengu Instituudi hallatavad teemalehed (märkamine, abi, kontaktid)

- narko.ee
- alkoinfo.ee
- tubakainfo.ee
- [TAI väljaanded](#) (valida soovitud valdkond: narkootikumid, alkoholitarvitamine, tubakatarvitamine)



TASAKAALUSTATUD TOITUMINE TÖÖKESKKONNAS

- [Tervislik toitumine töökohal](#) (Tervise Arengu Instituut, 2014)
- Lugeja küsib: mis ajal võib töötaja oma lõunapausi kasutada? (Tööelu, 2023): <https://www.tooelu.ee/et/uudised/860/lugeja-kusib-mis-ajal-voib-tootaja-oma-lounapausi-kasutada>
- Ühise pidulaua planeerimine töökogukonnas (Tervisekalender, 12/2022) <https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal/tervisekalender-2022/detsembrikuu>
- Toitumisnõustaja tugi töökeskkonnas. 23.05.2025 infokohtumise salvestus : <https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tervise-edendamine-paikkonnas/tervise-edendamine-paikkonnas/tervise-ja-heaolu-infotundide-salvestused>
- Tervise Arengu Instituudi hallatav teemaleht: [Toitumine.ee](https://toitumine.ee)



Küsimused?

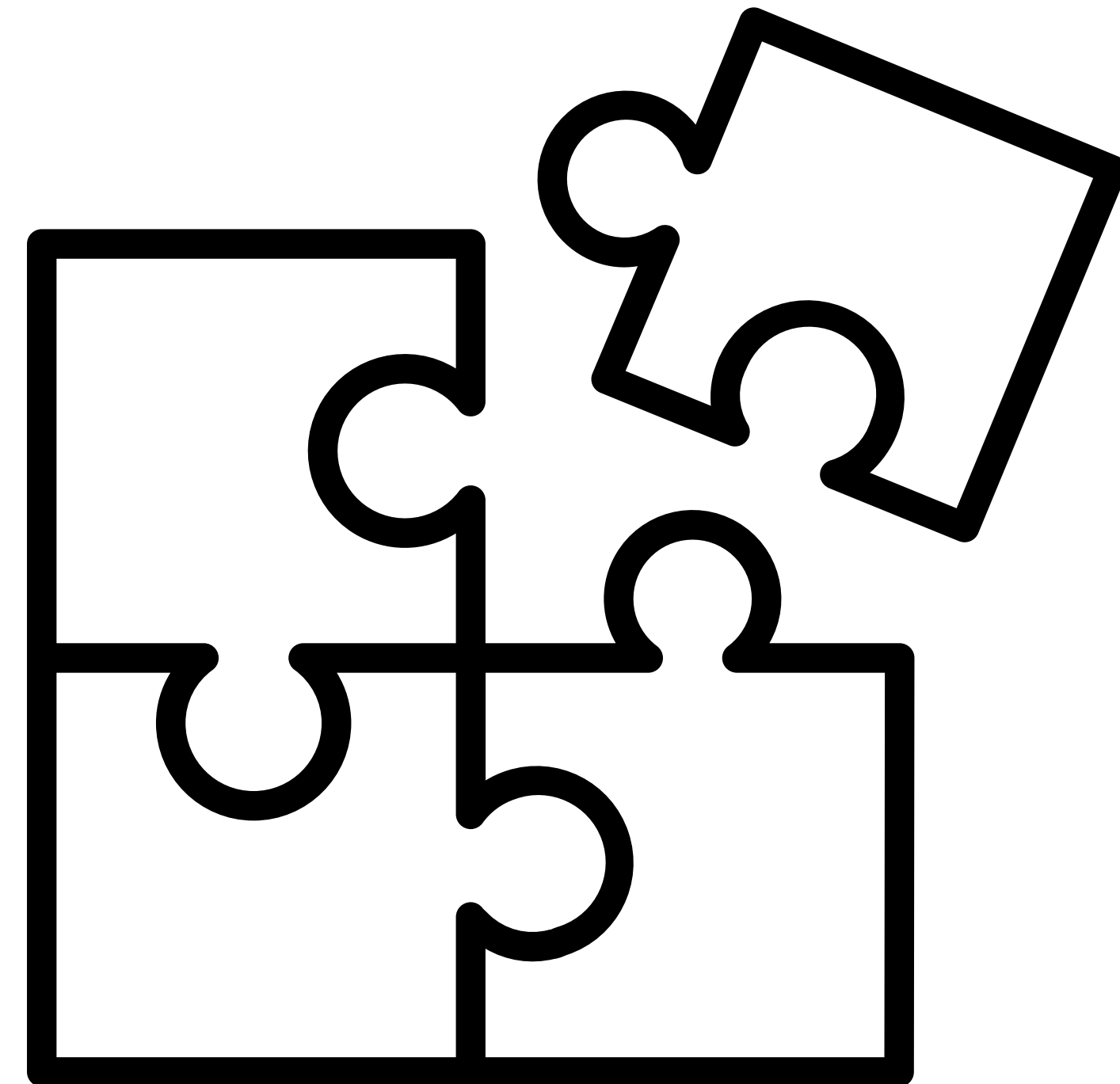
Katrin Kärner-Rebane

katrin.karner-rebane@tai.ee

tel 513 9479

Tervise Arengu Instituut

Ennetuse ja tervisedenduse
osakonna vanemspetsialist



tai