



# Hea praktika näiteid töökoha tervisedenduses





Tervise Arengu Instituut

# **Hea praktika näiteid töökoha tervisedenduses**

Kogumik

Tallinn 2010

Käesolev trükis on valminud Tervise Arengu Instituudi tellimusel aastal 2010.

Igasugune materjali ebaseaduslik reprodutseerimine ja levitamine ilma Tervise Arengu Instituudi nõusolekuta on keelatud.

Kogumiku koostamist nõustasid:

Euroopa Sotsiaalfondi programmi „Tervislikke valikuid toetavad meetmed 2008–2009” tervist edendavate töökohtade hea praktika näidete töörühma liikmed Marge Eelmaa, Taimi Elenurm, Ingrid Käo, Age Tamm ja Heidi Vilu;

Euroopa Sotsiaalfondi programmi „Tervislikke valikuid toetavad meetmed 2008–2009” tervist edendavate töökohtade mentorite töörühma liikmed Anu Harjo, Eve Levand, Külli Luuk, Tiia Pertel ja Heli Voogla.

Kujundanud: Kirjastus Pegasus

Trükkinud: Folger Art

ISBN 978-9949-9009-7-8

Tasuta jagamiseks

[Sellesse kogumikku](#) on koondatud mitmete Eesti organisatsioonide ja ettevõtete häid kogemusi tervise edendamisest töökohtadel.

Siit leiad huvitavat lugemist liikumise, tervisliku toitumise, stressi maandava töömiljöö ja töökeskkonna tervislikumaks muutmise kohta. Leiad ideid, mida oma organisatsioonis rakendada, et koos tervemad olla ja oma tervise heaks midagi ära teha, ning mõtteid selle kohta, milliseid võimalusi saab pakkuda tööandja, et inimesed oma tervise eest hoolt kanda võiksid.

Hea praktika näiteid on Eestis kogutud ja uuritud 2007. aastast alates.

Koostajad tänavad näiteid esitanud organisatsioonide töötajaid, tervisest hoolivaid häid inimesi, kes nõustusid jagama enda ja oma firma kogemusi tervise hoidmise ja väärtustamise vallas.

Käesolevasse raamatusse ei mahtunud kõigi organisatsioonide head kogemused. Täiendavaid tekste ning lisa kogumikule saad lugeda portaalis [www.terviseinfo.ee](http://www.terviseinfo.ee).

# SISUKORD

Sissejuhatus		6
Coca-Cola HBC Eesti AS:	Töökeskkonna parandamine tehases	7
CyclePlanDrive OÜ:	Inspireeriv tervisereede CPD-s	9
GoTravel AS:	Vanast uus töökeskkond	11
Haabersti Linnaosa Valitsus:	Hoia süda terve!	13
	Koostöö kogukonnaga	15
Ida-Tallinna Keskhaigla:	Töötaja isikliku ohutegurikaardi rakendamine	17
	Töötajate luu- ja lihasvaevuste ennetamine	19
Keskkriminaalpolitsei:	Vormis politseinik on heas vormis	21
Laulasmaa Resort OÜ:	Tervisenädal Laulasmaa Resort OÜ personalile	23
Lõuna Politseiprefektuur:	Helkurkepikõnd	25
	Lõögastustuba	26
	Töötervishoiuteenus oma asutusse	27
Lääne Politseiprefektuur:	Sport on hea tervise alus!	28
Maksu- ja Tolliamet:	Elujõuline Maksu- ja Tolliameti Spordiklubi	30
Nordea Pank Eesti:	Tervise arendamine Nordea Pangas	32
Politseiamet:	Eesti Politsei Spordiliit: Terves kehas terve vaim	34
Saint-Gobain Glass Eesti AS:	Isikukaitsevahendite kasutamine ja 5S süsteemi rakendamine	36
	Töötervishoiu päevad ettevõtte töötajatele	38

Saku Metall AS:	Põhjalik riskianalüüs on ohutu töö nurgakivi	40
Sotsiaalministeerium:	Kaugtöö rakendamine Sotsiaalministeeriumis. Kaugtöö mõjub tervisele hästi!	42
Sveba-Dahlen OÜ:	Töötaja tervis ja heaolu on ettevõtte edu pant. Käsielekterkeevitajatele ergonoomiliste töökohtade loomine ning seniste töökohtade parandamine	44
Tallinna Hambapolikliinik SA:	Meie tervis on meie endi kätes: tervisedenduslike võimaluste kasutamine	46
Tallinna Haridusamet:	Tallinna Haridusameti motivatsiooniüritused	48
	Tallinna Haridusameti töökeskkonna parandamine	50
Tallinna Kesklinna Valitsus:	Kesklinnas tervisele tervist!	51
Tallinna Koolitervishoid SA:	Parim koolitervishoiu kabinet: tervisliku keskkonna arendamine	53
Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuamet:	Kõik metsal!	55
Tallinna Vesi AS:	Tervisetuba	57
	Tervislik toitumine töökohal	59
Tallinna Õpetajate Maja:	Vaim ja füüsis tasakaalu kepikõnni ja mitte keppidega kõnni abil	61
Tartu Linnavalitsus:	Tervisepäevade sari „Me liigume siiski“	63
Tööinspeksioon:	Terves kehas terve vaim	66
Kokkuvõte		69
Lisa:	Valdkonnad: indeks	75

# SISSEJUHATUS

Tervise edendamine töökohal tähendab, et seal luuakse inimese tervist väärtustav ja tervislikke eluviise soodustav keskkond. Tervise eest hoolitsemine pole mitte niivõrd töötaja motiveerimise viis, kuivõrd tööandja kohustus, sest töötaja hea kehaline, vaimne ja sotsiaalne tervis ning võimekus tagavad tema suurema töövõime.

Ohutu töökeskkond üksi ei taga veel tervist. Tervise edendamine töökohal algab siis, kui töötervishoiu ja tööohutuse tagamise kohustuslikud nõuded on juba täidetud.

Töötaja tervise edendamine tööandja abiga tähendab niisuguste vahendite ja ressursside pakkumist, mis aitavad inimesel end terve hoida ja selle läbi nii elukvaliteeti, heaolu kui ka töövõimekust tõsta.

Tervist aitavad edendada töökoha hügieen, tervislik toitumine, suitsuvaba töökeskkond, kehalise vormi ning tervise ja töövõime taastamisest hoolimine, stressienetus, terviseriskide vähendamine, töötervishoiu alaste teadmiste levitamine ja rakendamine ning kutsehaiguste ennetamine, õige alkoholarbimise kultuur, suhtlemiskultuur ja kommunikatsioon organisatsioonis, perekesksuse ja pere heaolu eest hoolitsemine, töökohtade arendamine ja töövahendite kvaliteet, infrastruktuuri parandamine ning tööstusjätmete õige käitlemine.

Tööandja saab luua tingimused ja pakkuda võimalusi. On loomulik, et inimene valib pakutava hulgast tegevused, mis talle kõige paremini sobivad. Töötaja jaoks saab tervise edendamisest terviklik süsteem, kui ta tervisenõustaja abiga saab analüüsida oma elustiili, et valitud tervist edendavad tegevused moodustaksid toimiva terviku, mis on kooskõlas tema kui isiksuse individuaalsuse ja olukorraga.

Tervist väärtustavate ja tervisekäitumist soodustavate organisatsioonide esindajad on Eestis nagu mujalgi Euroopas ja samuti Põhja-Ameerikas ühinenud TET (Tervist Edendavate Töökohtade) võrgustikku. Võrgustiku ülesanne on teabe vahetamine, parimatest kogemustest õppimine ja üksteise toetamine tervisliku elulaadi kujundamisel ning tervist edendava töökeskkonna loomisel. Lisaks võrgustikuga ühinenud liikmetele on TET võrgustiku koolitustele, aruteludele ja ühisüritustele oodatud ka kõikide muude organisatsioonide esindajad, kellele teema huvi pakub ning kes selle heaks midagi ära teha tahavad.

## Kas teate, et...

- Tervist edendavate töökohtade liikumine sai 1984. aastal Ameerika Ühendriikides alguse kodanikualgatusena.
- 1996. aastal moodustati Euroopa tervist edendavate töökohtade võrgustik European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP).
- Eestis loodi võrgustik 2005. aastal.
- Tervise edendamise alaseid koolitusi on võrgustiku tegevuse raames alates 2005. aastast kuni käesoleva ajani korraldatud üle 50 korra.
- 2009. aasta lõpus oli TET võrgustikuga ühinenud üle 100 organisatsiooni.



# Coca-Cola HBC Eesti AS



**Organisatsioonist:** Coca-Cola Hellenic Bottling Company on suurim Coca-Cola jookide villija Euroopas ja suuruselt teine maailmas, ettevõtte tegutseb 28 riigis. Baltikumi turule sisenes Coca-Cola HBC aastal 2002, võttes Coca-Cola Company'lt üle Coca-Cola toodete tootmise, müügi ja turundustegevuse. Coca-Cola HBC Baltikumi peakontor asub Tallinnas. Coca-Cola HBC Eesti on Eesti üks suurimaid karastusjookide tootjaid ning müüjaid.

Coca-Cola HBC turustab Eestis järgmisi karastusjooke: Coca-Cola, Coca-Cola Light, Coca-Cola Zero, Fanta, Sprite, Bonaqua, Schweppes, Linnuse Kali ja Mulinaad ning spordijooki Powerade, energijooki Burn, Nestea jääteesid, Cappy mahlasarja ja Cappy Ice Fruit mahlajooke. Tallinnas asuv tehas toodab suurema osa Balti riikides turustatavast toodangust.

## Hea praktika: Töökeskkonna parandamine tehases

### Sihtrühm

Töökeskkonna parandamise arutluse olid kaasatud ettevõtte töökeskkonna nõukogu (16 töötajat) ja tootmisosakonna töötajad (~ 60 töötajat) töökeskkonna spetsialisti eestvedamisel; aktiivse eluviisi edendamiseks on võimalik osa saada kõigil töötajatel (~240 töötajat).

### Vajaduse kirjeldus

Coca-Cola HBC töötajatega suheldes selgus, et nad sooviksid töökeskkonna parandamist ja võimalust aktiivse eluviisi edendamiseks. Töötajate soovidest lähtuvalt otsustas ettevõtte vastavatesse muudatustesse investeerida.

Eesmärk oli suurendada tööohutust, maandada riske,

**Address:**  
Kadaka tee 76 b, 19088 Tallinn

**Kontaktisik:**  
Piret Jaaks,  
Coca-Cola HBC Eesti AS avalike suhete juht,  
tel 650 3105,  
e-post: [piret.jaaks@cchellenic.com](mailto:piret.jaaks@cchellenic.com)

**Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:**  
Tervist Edendavad Töökohad, alates 2006

tõsta töötajate motivatsiooni ettevõttes töötada, luua enam meie-tunnet.

### Tegevuse kirjeldus

2005. aastal hakati CCHBC Eesti AS-is juurutama töötervishoiu ja tööohutuse juhtimissüsteemi vastavalt OHSAS 18001 standardile, CCHBC peakontori poolt välja töötatud standarditele ja Coca-Cola Company nõuetele. Nüüdseks on tööohutussüsteem juurutatud, kuid käib pidev ja jätkusuutlik töö valdkonna täiustamiseks ja parendamiseks.

Tööohutuse tagamisel on ettevõtte jaoks tähtis töötajate arvamus, just nemad teavad täpselt, mida nad soovivad. Üks töötajate väljapakutud uuendus töökeskkonna parandamiseks oli tootmismaja ja laotöötajate ühisesse puhkeruumi paigaldatud joogiautomaat, kust saab igal ajal ühe krooni eest tassi kohvi, teed, puljongit, *cappuccino*'t ja veel mitut muud jooki.

CCHBC Eesti AS-il on oma töötajate jaoks olemas söökla, kust päevasel ajal saab osta sooja sööki ja jooki. Sööklas on ka tervislikku toitumist edendavad salatilaud.

Puhkeruumis on öise vahetuse tarbeks mikrolaineahi, kus saab kaasavõetud toitu soojendada. Lisaks saavad töötajad puhkeruumides tarbida oma ettevõtte toodangut nii palju, kui kulub.

Tootmisruumide temperatuuri reguleerimise osas on CCHBC Eesti AS leidnud kasuliku ja säästliku lahenduse, mis töökeskkonna tingimusi parandab. Nimelt kasutatakse tootmisruumi lisakütteallikana pudelipuhumismasinates tekkivat sooja õhku. Pudelipuhumismasin puhub plastpudelite eelvormid kõrgel temperatuuril valmis pudeliteks. Kaks niisugust masinat paiknevad tootmistehi kõrval eraldi ruumis ja eraldavad töötamisel palju



soojust. Temperatuur tõusis ruumis päris kõrgele – ligi 30 kraadini. Eriti kriitiline oli olukord suvel, kuna siis on võrdselt kuum nii väljas kui sees. Lahendusena paigaldati ühe masina kohale väljatõmbesüsteem. Suvel suunatakse kogutud soojus hoonest välja, talvel kõrvalasuvasse tootmistehhi kütteks.

Töökeskonna parandamiseks kemikaalide hoidmise kohas paigaldati täiendav kohtventilatsioon. Ventilatsioonisüsteemi uuendati ka suhkruruumis, kus suhkru suurtest kottidest valamisel lendub palju suhkrutolmu. Valmis tootmisosakonna tööliste uus riietusruum.

Kvaliteediosakonna laboris vahetati välja laevalgustus. Lisaks laevalgustusele on laboris olemas ka kohtvalgustus.

### **Tulemused ja analüüs**

Töötajate rahulolu-uuringust selgub, et tehase töökonnaga parandamise teema on neile südamelähedane ja nad tervitavad eelpooltoodud ettevõtmisi soojalt.

Nüüdseks on tööohutusesüsteem juurutatud, kuid käib pidev ja jätkusuutlik töö valdkonna täiustamiseks ja parandamiseks.

Pudelipuhumismasina sooja õhu tootmisruumis küttena kasutamise eest sai Coca-Cola HBC Eesti 2009. aastal Vastutustundliku Ettevõtluse Foorumi, EBS-i Eetikakeskuse ja Äripäeva poolt korraldatud „Vastutustundliku Ettevõtluse indeksil“ osalenud ettevõtete hulgas innovatsiooni eriauhinna („Parim näide ettevõtte sotsiaalse vastutuse innovatsiooni osas“).

# CyclePlanDrive OÜ (CPD)



**Organisatsioonist:** CPD tegevus on ajendatud arengu tsüklilisusest. Kohandume vajalike rollidega mitmesuguste eesmärkide täitmiseks. Oleme peegliks arenguprogrammide ja organisatsioonide hindamisel. Oleme maakaardiks strateegiate planeerimisel ja juhendamisel. Oleme kraanaks kompetentside ja rakendussüsteemide ülesehitamisel ning rooliks projektide juhtimisel.

**Juhtmõte:** „CPD tervis algab meeskonnast, mis koosneb välja puhanud ja rõõmsameelsetest inimestest, kellele meeldib nende töö, kes on leidnud tasakaalu töö ja isiklike prioriteetide vahel ning kes leiavad tiimist vabadust, toetust ja inspiratsiooni.“

Klaas-Jan Reincke, CPD tegevjuht

## Hea praktika: Inspireeriv tervisereede CPD-s

### Sihtrühm

Kõik töötajad (18).

### Vajaduse kirjeldus

CPD jaoks on oluline, et see, mida ettevõttes tehakse, oleks huvitav meeskonna liikmete jaoks ja omaks ka ühiskonnas laiemat väärtust. Tööandjana on CPD loonud oma meeskonnale võimaluse kaugtööks. Organisatsioon kasutatakse paindlikku tööaega ning leitakse igale inimesele sobivaim kombinatsioon töö, õppimise ja pereelu ühildamiseks. Toetatakse töötajate tegelemist neile südamelähedaste teemadega. Üheks läbivaks teemaks on tervislik toitumine, eesmärk on väärtustada liikmete tervislikke eluviise. Et tööandjana julgustada töötajaid selle teema peale mõtlemiseks aega võtma ning seeläbi

**Address:**  
Pärnu mnt 139 e, 11317 Tallinn

**Kontaktisik:**  
Anari Hagel,  
turundusjuht,  
tel 650 9111,  
e-post: anari@cpd.ee

**Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:**  
Tervist Edendavad Töökohad, alates 2008

suurendada meeskonna ühtsust, on oluline korraldada ühiseid üritusi.

### Tegevuse kirjeldus

Mõte tervistedendavatest üritustest meeskonnas oli juba mõnda aega küpsenud. Ühel teisil nõupidamisel umbes pooleteise aasta eest tekkis meeskonnaliikmel Eve Reinckel idee viia ellu ammune unistus ja hakata tervisejuhtimist õppima. Mõeldud-tehtud. Nüüdseks osaleb ta aktiivselt mitmesugustes tervisejuhtimise projektides, on sellega loonud ettevõttele uue tegevusmaastiku, olles meeskonna jaoks tervise edendamise teerajaja.

Iga kuu esimene reede on CPD-s tervisereede. Meeskonnaliikmete vahel antakse teatepulka järjest edasi, ülesanne on töökaaslasil mõne tervisliku kokandusega üllatada; teine võimalus on, et ühiseks lõunasöögiks tuuakse kohale uudseid tervisetootmeid.

Tervisereedel võib kontoris tihti kohata lapsi ning üksel tervitab külalisi alatasa ülisõbralik kollane labradori retriiver. Kollektiivi üheteistkümnel põhikohaga meeskonnaliikmel on kokku üksteist väikelast, aeg-ajalt leidub avatud kontoris ikka mõni usin joonistaja.

Tervisereedel veedab CPD meeskond lõuna hubases kontoris tee ja tervisliku ampsuga. Üksteisele antakse kasulikke nõuandeid tervislike eluviiside kohta ja selle vahele räägitakse ka tööjuttu. Tasakaalus ja motiveeritud meeskonnana seatakse endale inspireerivaid eesmärke.

### Tulemused ja analüüs

CPD on koht, kus on hea olla ja kus inimesed saavad oma unistusi ellu viia. Tervisereeded on andnud kollektiivile



teadmisi tervislikust toitumisest ja liikumisest. CPD-s on loodud võimalused kaugtööks, st kui tööülesanded parasjagu lubavad, siis töötatakse just selles paigas, mis parasjagu kõige rohkem inspireerib – kontoris, kodus, suvilas või kohvikus. Kuna kaugtöö võimalust kasutatakse aktiivselt, siis kohtutakse terve meeskonnaga harvemini. Tervisereede on seega hea võimalus ühtse meeskonna tunde

tõstmiseks. Energias ja ideid ammutatakse koosolemisest. CPD peab oma tegevuses väga oluliseks töötajate individuaalsete vajadustega arvestamist, see võimaldab tõsta igaühe potentsiaali ja seeläbi arendab ka ettevõtet. Iga töökoha planeerimisel on oluline arvestada inimese füüsilist, psüühilist ja sotsiaalset heaolu töökeskkonnas.

# GoTravel AS



## Address:

Toompuiestee 37, 10133 Tallinn

## Kontaktisik:

Ingrid Käo,  
kliendisuhete juht,  
tel 631 0121,  
e-post [ingrid.kao@gotravel.ee](mailto:ingrid.kao@gotravel.ee)

**Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:**  
Tervist Edendavad Töökohad, alates 2009

**Organisatsioonist:** Go Travel on avatud kõigile, kes mõtlevad reisimisest või rändamisest. Reisibüroo Go Travel tegutseb Eesti turismiturul alates 1992. aastast ja on välja kasvanud reisibüroost Cassandra. Praegu on firmal üheksa müügibürood üle Eesti. Reisibüroo Go Travel siht on pakkuda parimat reisiteenust mõistliku hinna eest nii puhkusereisijale kui ärituristile. Go Traveli tööstili iseloomustavad innovatiivsus, kliendile orienteeritus ja otstarbekus – reisiteenuse valik ja ost peab kliendi jaoks võimalikult käepärane ja mugav olema. Seepärast on reisibüroo Go Travel esindused rajatud hästi ligipääsetavatesse kohtadesse ning neis kasutatakse tänapäevaseid tehnilisi võimalusi ja vahendeid. AS Go Travelis töötas 2009. aasta mais 45 inimest.

**Juhtmõte:** „Inimese tervis on enamasti kinni tema peas, tema mõtlemises, tema meeleoludes. Sama lugu on ka et-

*tevõtte tervisega. Eelkõige sõltub see mõtlemisest, vaimust ja meeleolust. Alles siis aastaaruannetest, eelarvetest, aktiivast, passivast ja muust säärast, mida on suhteliselt lihtne muuta ja parandada.“*

Tiit Pruuli, juhataja

## Hea praktika: Vanast uus töökeskkond

### Sihtrühm

Kõik töötajad (45).

### Vajaduse kirjeldus

Aastast 2005 tegutseb Go Traveli peamaja kontor suu-



res ja avatud ruumis Tallinna Balti jaama hoones. Kokku töötab ühes ruumis 18 inimest. Siiani olid osakonnad eraldatud roheliste taimedega või lihtsalt lauad vastamisi tõstetud, mis võimaldas natukene privaatsust. Siiski oli müra tohutult suur. See avaldus ka riskianalüüsis, mis tehti 2008. aasta kevadel. Selle tulemusel otsustas juhtkond, et töötajate töökeskkonna ja olme parandamiseks on vaja osakonnad eraldada. Kontor otsustati remondi käigus läbipaistvate vaheseintega boksideks jaotada.

### **Tegevuse kirjeldus**

Kõigepealt kutsuti kohale sisekujundaja. Pärast jooniste valmimist korraldati ühine arutelu, kus kõigil oli võimalik oma sõna sekka ütelda ja arvamust avaldada. Koosoleku eesmärk oli selgitada, kuidas igaüks saaks just niisuguse töökoha, mis talle kõige enam sobib ja õdus tundub. Ühiselt pandi paika ajagraafik, otsustati, milline on kõige sobivam nädal selleks, et remondimehed saaksid rahulikult oma tööd teha, kuid samas ei segaks igapäevast tööd. Selleks puhuks anti peamaja töötajatele luba teha

kaugtööd kodus või muus sobivas kohas. Oluline oli, et kõigil oleks ligipääs Internetti. Lepiti kokku, et töökvaliteet sellest ei muutu ja kõik hoiavad üksteist tellimustega kursis e-mailide ja telefoni vahendusel. Ühiselt koostati graafik, kus oli kirjas, kes käib kontoris korra päevas postiga tegelemas.

Nädala pärast tõsteti juba ühiselt mööblit kohale ning paigutati töövahendeid kastidest riiulitele ja laudadele tagasi.

### **Tulemused ja analüüs**

Selle tulemusena muutus suur ruum ühe nädala jooksul viieks eraldatud osakonnaks, mis on andnud privaatsuse ja parima võimaluse segamatult tegeleda valdkondadega, mis ühes või teises üksuses prioriteetsed on.

Ümberkorraldused aitasid kaasa asutuse emotsionaalse mikrokliima ja inimestevaheliste suhete paranemisele ning meie-tunde tekkimisele. Lisaks vähenes müra ja paranes töötajate tööle keskendumine.

# Haabersti Linnaosa Valitsus



**Organisatsioonist:** Haabersti Linnaosa Valitsus on linna ametiasutus, mis lähtuvalt Tallinna õigusaktidest ja kehtivast seadusandlusest korraldab mitmesuguste teenuste linnaosa elanikele kättesaadavaks muutmist.

**Juhtmõte:** „Hea tuju ja hea tervis teevad head tööd!“  
Dr Viktor Vassiljev, Haabersti linnaosa vanem

## Hea praktika I: Hoia süda terve!

### Sihtrühm

Kõik töötajad (53).

### Vajaduse kirjeldus

Haabersti Linnaosa Valitsus lähtub põhimõttest, et inimesed on ettevõtte jaoks suurim väärtus ning ettevõtte väärtust on võimalik kasvatada, investeerides oma inimestesse. Haabersti Linnaosa Valitsus on loonud oma töötajatele head tervist soodustavad töötingimused, et tagada nii personali kui ka ettevõtte heaolu. Kuna asutuse töötajad on valdavalt arvutitega töötavad teenistujad, siis on kõige suuremateks ohuteguriteks passiivne eluviis, suur närvipinge ja emotsionaalne stress.



### Address:

Ehitajate tee 109 a, 13514 Tallinn

### Kontaktisik:

Age Tamm,  
Haabersti Linnaosa Valitsuse  
tervisedenduse peaspetsialist,  
tel 640 4860 / 5322 6049,  
e-post Age.Tamm@tallinnlv.ee

### Kuuluvus tervisedendavasse võrgustikku:

Tervist Edendavad Töökohad, alates 2008

Lähtuvalt kontoritöötajaid ohustavatest teguritest on juhtkond püüdnud kõige enam panustada töötajate füüsilise aktiivsuse ja tervisliku toitumise toetamisse ning töökohal positiivse õhkkonna loomisesse.

### Tegevuse kirjeldus

#### 1) Südamenädala tähistamine

Sihipärast tervisedenduslikku tegevust alustati 14. aprillil 2008 koostöös Tallinna Tervisenõukoguga, tähistades üleriigilist südamenädalat südamepäeva üritusega „Hoia süda terve!“. Ürituse alguses andis Põhja-Eesti Regionaalhaigla südamerwise keskuse juhataja professor Margus Viigimaa töötajatele lühiülevaate südamehaigustest Eestis ja nende riski vähendamise tänapäevastest võimalustest. Lisaks said huvilised (25 inimest) osaleda südamerwise uuringus. Uuringu käigus: 1) määrati glükoosi ja üldkolesterooli väärtused, 2) mõõdeti vererõhku, 3) määrati keha rasvasisaldust ja 4) selgitati küsimustiku alusel välja teised olulised riskitegurid. Vastavalt uurin-gutulemustele anti uuritavatele soovitusi eluviisi tervisli-kumaks muutmiseks.

#### 2) Treeningud

Kuvaritööga seotud tervisehäirete ennetamiseks alustasime 2008. aasta septembris oma majas joogatreenin-guid. Esialgu toimusid need kord nädalas, nüüd on tren-nide arv kasvanud kahe korrani nädalas. Emotsionaalselt positiivset elamust pakub igal reedel õhtul pärast tööpäe-va toimuv tantsutrenn. Treeningute eest tasuvad töötajad ise, aga oluline motiveeriv tegur on oma majas kõikidele sobiva aja ja koha leidmine, mis lihtsustab töö- ja pereelu kõrvalt trennides käimist.

### 3) Liikumine ja tervisesport

Haabersti Linnaosa Valitsus on töötajaid eri aastaajadel vahvate ühisüritustega aktiivselt liikuma innustanud. Talvel toimuvad traditsiooniliselt sportlikud väljasõidud, kevadel käiakse ühiselt looduses matkamas ja sügisel seenel.

2009. aasta sügisel osales töötajate 10-liikmeline võistkond „Käi jala“ tervisekõnni võistlusel. Et sõpradega koos sportimine aitab motivatsiooni kõige paremini hoida, korraldati Haabersti linnaosa töötajatele 8.–17. juunil 2009 liikumisnädal. Sellel nädalal pöörasid töötajad rohkem tähelepanu oma igapäevasele liikumisharjumusele ning püüdsid teadlikult rohkem liikuda, leides endale meeldivaid liikumisviise. Osaleda sai nii sammulugejaid kasutades kui ajalisel oma igapäevast liikumist üles märkides. Liikumisnädala lõpetas töötajate ühine rabamatk Rapla- maal.

### 4) Toitumine

Haabersti Linnaosa Valitsus on töötajatele sisustanud mugavad puhke- ja kööginurgad, kus saab einestada ja sooja lõunat valmistada. Puhkenurka on paigaldatud ka veeautomaadid, seal on võimalik juua aluselise ioniseeritud vett, mis aitab organismi puhastada. Samuti on töötajatel võimalik koostöös lähedal asuva söögikohaga kliendikaardiga väga soodsalt sooja toitu söömas käia.

#### **Tulemused ja analüüs**

Suurem osa Haabersti Linnaosa Valitsuse töötajatest on leidnud endale sobiva füüsilise aktiivsuse võimaluse mõnes spordiklubis, jooga- või tantsutrennis osaledes või lihtsalt iga päev rohkem jalgsi liikudes. Vaheldust igapäevasele rutiinile ja võimalust oma töökaaslasi paremini tundma õppida pakuvad linnaosa valitsuse korraldatud mitmesugused sportlikud väljasõidud. See kõik mõjutab positiivselt organisatsiooni sisekliimat ja seeläbi ka töötulemusi.







## Hea praktika II: Koostöö kogukonnaga

### Sihtrühm

Haabersti linnaosa elanikud (seisuga 1. juuni 2009 ~ 40 607).

### Vajaduse kirjeldus

Sarnaselt kogu Eestiga on ka Tallinna elanike tervise-näitajad murettekitavad. Vastavalt Tallinna rahvastiku tervise arengukavale on Haabersti Linnaosa Valitsuse ülesanne tervise edendamisele suunatud tegevuse korraldamine kohaliku omavalitsuse maa-alal.

Haabersti Linnaosa Valitsus on püstitanud endale eesmärgi kujundada Haabersti linnaosast kaasaja elustandardile vastav inimsõbralik ja keskkonnasäästlik ning roheline linnaosa, kus elanikud väärtustavad oma kodu-ümbrust ja tervist.

Terves Haaberstis peab eelkõige olema hea ja turvaline elada. Võtmeteguriks on linnaosa elanike tervislik eluviis, mis sõltub tervisehariduse (terviseeadlikkuse ja tervisliku käitumise kujundamine) ja kättesaadavuse (tervisele soodsate teenuste olemasolu ja maksumus) kombineerimisest.

### Tegevuse kirjeldus

Esimesed sammud tervisedendusliku töö käivitamisel olid 1) Haabersti linnaosa kaardistamine s.o Haabersti linnaosa tugevuste ning arenguvajaduste analüüs, 2) linnaosas olemasolevate ressursside ning potentsiaalsete koostööpartnerite välja selgitamine, 3) Haabersti tervisedenduse tegevuskava koostamine kuue enamlevinud

riskikäitumisega seoses ja tervisedendajate võrgustiku arendamine.

Haabersti tervisedenduse tegevuskavva kuuluvad tervise-, spordi- ja perepäevade läbiviimine linnaosa elanike füüsilise aktiivsuse, terviseeadlikkuse ja perekeskse kogukonnatunde suurendamiseks; koostöö arendamine ja tugevdamine eri rühmade vahel ning linnaosa elanike kaasamine tervisedenduse protsessi ja nende omaalgatuse suurendamine.

Haabersti Linnaosa Valitsuse tegevused paikkonna tervise edendamisel lähtuvalt WHO (Maailma Terviseorganisatsioon) prioriteetidest tervise valdkonnas.

### I. Vigastuste ennetamine

Haaberstis turvalise linna põhimõtete välja arendamine.

1) Koostöös maanteeameti, päästkeskuse ja politseiga on Haabersti lasteaedade ja koolide õpetajatele ning lastevanematele korraldatud mitmeid koordineeritud koolitusi ja teabetunde traumade ennetamise teemal.

2) Järjepidevalt korraldatakse laste liikluskasvatust (2007. a sügisel avati Haabersti liikluslinnak, kus on lastel võimalik ohutult harjutada liikluseks vajalikke oskusi; kaks aastat järjest on algklasside õpilastele korraldatud mitmeetapilist üritust "Haabersti Liiklusäss", kus kolmeliikmelised võistkonnad näitavad oma liiklusalaseid teadmisi nii teoorias kui ka praktikas) ja õpetatud traumade ennetamist (projektid „Nublu aitab!“ ja „Mina hoolin, aga sina?“ lasteaialastele ning „Haabersti Väike Elupäästja“ koolilastele tuleohutuse ja esmaabi õppimiseks).

3) Lisaks preventiivsele tööle on Haabersti Linnaosa Valitsus koostöös politseinikega kaardistanud Haabersti liiklusohhtlikud kohad ja uuendanud bussipeatuste ja

teekatte märgistusi parema liikluskultuuri tagamiseks. Tuvastatud on, millised on Haabersti eaturvalised piirkonnad, vastavalt sellele on kooskõlastatud politsei patrullautode igapäevased marsruudid.

## II. Südame- ja veresoonehaiguste ennetamine

1) Haabersti igapäevase elukeskkonna paremaks ja tervislikumaks muutmine uusi parke ja mänguväljakuid rajades ning olemasolevaid korrastades. Õismäe tiigi ümbrus on kujundatud eri vanuses inimeste spordi- ja puhkealaks (kaks erinevat rada matkamiseks ja kepikõnniks, mitmesugused atraktsioonid kehalise aktiivsuse arendamiseks, uus kogupere mänguväljak „Kosmodroom“), Haaberstis on aktiivseks liikumiseks rajatud heal tasemel kergliiklusteed ja uus rannapromenaad.

2) Haabersti linnaosa elanikele linnaosas olevate sportimisvõimaluste tutvustamine ning tervisespordi ja tervisliku toitumise vajalikkuse selgitamine. Vastavasisulise info vahendamine linnaosa meedias ja teabepäevade korraldamine paikkonnas. Kaks korda aastas toimuvad traditsiooniliselt tervispäevad, kus on kavas mitmesugused loengud terviseteadmisel, tervislike toiduainete degusteerimine ja müük ning mitmesuguste tervisetoodete tutvustused. Tervispäeval on võimalik osaleda tasuta veetreeningute tutvustustundides ja nautida muusikalist teraapiat. Haabersti linnaosa päeval pakutakse pöördle võimalust osa saada spordi- ja terviseprogrammidest.

3) Laste liikumisharjumuse kujundamine. Toetus Haabersti lasteaedade ja koolide spordipäevadele (Haabersti lasteaedade miniolümpia ja fotojaht, Haabersti koolide Harku järve jooks, jääkaru Franzi suundorienteerumine loomaaias jpm) ning uute projektide algatamine (2008. aasta kevadel said alguse Haabersti lasteaedade vanemate rühmade laste uisutamistunnid Premia Jäähallis, 2009. a jaanuaris avati Haaberstis aastaringselt kasutatav uisuplats, kus lasteaialapsed saavad omandada uisutamise algõppe. Haabersti Linnaosa Valitsus kinkis kahele lähedalasuvale lasteaiale rühmajagu uiske).

## III. HIV/AIDS-i ja uimastiennetus

1) Ennetustöö koolides – joonistus- ja plakativõistlused uimastiennetuse teemadel, osalemine kampaanias „Suitsuprii klass“.

2) Tubakavaba päeva ja “Ei suitsule” päeva tähistamine mitmesuguste töötubadega Haabersti Avatud Noortekeskuses.

3) Linnaosa elanike teavitamine suitsetamise kahjulikkusest – teabematerjalide jagamine tervise- ja perepäeval, tubakavaba elu propageerimine koostöös mitmesuguste klubiga FreshLife, pakkudes alternatiivseid võimalusi vaba aja veetmiseks. Haabersti randades suitsetamiskoristamine koos teavitustööga.

4) Seksuaalkasvatus koolides ja AIDS-i vastase päeva tähistamine tantsuvõistlusega „Slide“.

## Tulemused ja analüüs

Lõppkokkuvõtteks võib öelda, et mida paremini me töötame ennetuse valdkonnas, seda väiksem on vajadus madala läve keskuste ja raviasutuste järele. Investeerides paikkondlikku arengusse, luues ja toetades sotsiaalseid infrastruktuure, mis suurendavad turvatunnet ja toimetulekuvõimet, investeerides tervisekäitumist soodustavatesse ettevõtmistesse ning tehes need elanikkonnale kättesaadavaks, soodustame tervisekapitali arengut. See kõik on pikaajaline protsess, mille tulemused avalduvad mitmete aastate pärast. Haabersti sihipäraste terviseedenduslike tegevuste esimese tulemusena on märgata linnaosa inimeste terviseteadlikkuse suurenemist ning nende aktiivsemat osavõttu tervise- ja spordiprogrammidest.

*“Ära iialgi kahtle, et väike grupp hoolivaid ja pühendunud inimesi suudab maailma muuta. Tõesti, see on ainus, mis seda üldse teinud on, sest kokkutulemine on algus, kokkujäämine on progress ja koostöö – see on edu.”*

Margaret Mead

# Ida-Tallinna Keskhaigla



**Organisatsioonist:** Ida-Tallinna Keskhaigla üks oluline eesmärk on haiglatöötajale hea ja turvalise töökeskkonna loomine. Haigla tunnuslause on „Inimlikult inimesega“.

Haigla missioon on aidata inimesekeskset arsti- ja õendusabi pakkudes kaasa sotsiaalse kindlustunde suurendamisele ühiskonnas. Missiooni toetavad pikaajalised traditsioonid tervishoiuasutusena, töötajate kogemused ja julge suhtumine uuendustesse.

**Juhtmõte:** „Koostöövalmis ja pühendunud töötajatega saame pakkuda oma patsientidele kvaliteetset teenindust, seetõttu on hea ja turvalise töökeskkonna tagamine üks olulisemaid põhimõtteid meie haigla toimimisel. Kaasaegne keskkond, vajalikud vahendid, laiaulatuslik koolitusprogramm ja toimiv regulatsioon on iga töötaja tulemusliku töö eeldusteks.“

Ralf Allikvee, Ida-Tallinna Keskhaigla juhatuses esimees

## Hea praktika I: Töötaja isikliku ohutegurikaardi rakendamine

### Sihtrühm

Kõik asutuse töötajad (2150).

Ülesanne: luua töötajale individuaalse lähenemise teel kogu haiglat hõlmav riskide hindamise ja ennetusabinõude rakendamise süsteem; eesmärgiks on teadlik ja koostöövalmis töötaja.

### Vajaduse kirjeldus

Töökeskkonna ohuteguritest teadmatuses olev või ohutusnõudeid eirav töötaja paneb ohtu nii enda, oma kolleegi kui ka patsientide tervise.

Probleemiks on, et riskianalüüsis ei väljendu võimalikud

**Address:**  
Ravi 18, 10138 Tallinn

**Kontaktisik:**  
Sally Maripuu,  
töökeskkonna teenistuse juhataja,  
tel 697 4736,  
e-post Sally.maripuu@itk.ee

**Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:**  
Tervist Edendavad Töökohad, alates 2006

ohutegurid konkreetse töötaja jaoks. Osakonna või struktuurüksuse riskianalüüs väljendab tervikuna kogu osakonna või struktuuriüksuse riske, kuid selle kasutamine igapäevatoos ei anna loodetud tulemust, kuna

1. see on kasutamiseks liialt mahukas dokument,
2. see ei ole personaalne, ei väljenda piisavalt konkreetse töötaja riske,
3. sinna ei ole võimalik operatiivselt muudatusi sisse viia, liialt töömahukas.

Ohutegurite hindamine peab lähtuma töötaja konkreetsetest tööülesannetest. Ühe ja sama osakonna samas ametis olevate töötajate ohutegurid võivad erineda, üldisest hindamisest jääb väheks. Iga töötajat ei ohusta kõik osakonnas esinevad ohutegurid.

### Tegevuse kirjeldus

Alustasime riskihindamise süsteemi loomist 2003. aastal, hinnates tegevuse tõhusust kord aastas ja tehes töö käigus pidevalt muudatusi ja täiendusi.

2005. aastal alustasime töötaja ohutegurikaardi rakendamist.

Oleme loonud haiglas süsteemi, mille puhul tutvustame sissejuhatava juhendamise käigus töötajale tema töökeskkonna ohutegureid, võttes aluseks riskihindamise tulemused.

On oluline, et töötaja ohutegurite kirjeldamine arvestaks iga töötaja töö ja töökoha omapära.

Ohutegurikaart on kompaktne, maksimaalne ja personaalne info töötaja ohutegurite kohta minimaalses vormis esitatud moel.

## 1. A – tüüpjuhtum (vt ohutegurikaart Lisa 1, näide 1 ja 2).

Töötaja asub tööle, läbib vajalikud juhendamised, individuaalse väljaõppe, koolituse ja tervisekontrolli. Täide-takse vajalikud dokumendid ja täpsustatakse ohuteguri-kaarti.

Tervisekontrolli toimumise ajaks saab töötervishoiuarst töökeskkonnateenistusest töötaja ohutegurikaardi ja osakonna või struktuuriüksuse riskianalüüsi.

Töötervishoiuarst tutvustab tervisekontrolli tulemusi es-malt töötajale endale.

Töötervishoiuarsti soovistest saame teada, millistele probleemidele tuleb rohkem tähelepanu pöörata ja milli-sed võimalused on vaja töötajatele veel luua.

Soovituste ellurakendamise ja nende järgimise kontrolli eest vastutab töötaja otsene juht.

## 2. Juhtumid, kus lisandub töötaja töökoha ja töökorraldu-se kirjeldamise vajadus

- B – töötaja tõstatatud või tervisekontrollil ilmne-nud töötaja terviseprobleemi tõttu,
- C – kuna oht on realiseerunud ning saadud on vigastus või terviserike.

Töötaja läbib täiendava juhendamise või väljaõppe, vaja-dusel tervisekontrolli. Kokkupuutejuhtumi korral tegeleb töötajaga edasi infektsioonikontrolli arst, kes teeb kont-rolluuringud ja võtab töötaja jälgimisele, vajadusel mäa-rab ennetava ravi.

### Tulemused ja analüüs

Ohutegurikaardi rakendamise eelised: see kaart on kom-paktne, lihtne, personaalne, töötajale arusaadav ning selle saatmine elektrooniliselt tagab kiire infovahetuse. Väga oluline on ka, et töötaja tunneb, et temast hoolitakse.

Rakendamise probleemid: nõuab igapäevast sekkumist.

Oleme seadnud eesmärgi jõuda riskide personaalse hin-damise, ennetustegevuse ja koolituste kaudu iga üksiku töötajani. Teadlik ja koostöövalmis töötaja on ohutu töö-tamise võtmetegur.

Personaalne riskide tuvastamine ja hindamine on andnud järjepidevat teavet ja võimaluse vajadusel operatiivselt töökorraldust muuta, teha muudatusi ja täiendusi tööta-jate koolitusprogrammis ning arvestada töötingimuste ja töökeskkonna parandamise vajadusega.

Töötajale antud võimalused:

- töötaja teab ohte – selle tagab juhendamissüs-teem,



- töötaja teab, kuidas ohte vältida – tal on kohus-tus läbida väljaõpe ja ettenähtud koolitused,
- töötaja teab, mida teha ohu realiseerumise kor-ral – on kehtestatud kord, kellele, mida ja mil vii-sil teatada ning kuidas toimida.

Haiglas läbivad kõik töötajad tervisekontrolli vastavalt ohuteguritele ja töötervishoiuarsti määratud ajale. Igal töötajal on täidetud ohutegurikaart, perioodilise tervise-kontrolli korral kontrollib töökeskkonnaspetsialist ohute-gurite vastavust, muutuste korral koostab uue kaardi.

Tulemuste tõhusus:

- teadlikum töötaja oskab säästa oma tervist ja en-netada terviseprobleeme,
- hoiame juhtumid kontrolli all, teeme statistikat ja analüüsime tulemusi,
- kasutame infot haigla riskide ennetamise ja vä-hendamise tegevuskavade uuendamisel,
- kasutame infot töötajate teavitamisel, juhenda-misel, väljaõppel ja koolitustel,
- personaalne lähenemine tagab töötajale turvali-suse,
- haigla on konkurentsivõimelisem tänu pühendu-nud töötajatele.



## Hea praktika II: Töötajate luu- ja lihaskonna vaevuste ennetamine

### Sihtrühm

Õendus- ja hoolduspersonal.

Ülesanne: patsientide abistamise ning teisaldamisega tegelevatel töötajatel tekkida võivate luu-lihaskonna vaevuste ennetamine läbi õigete töövõtete omandamise ja kasutamise.

### Vajaduse kirjeldus

Ohutegurid patsientide käsitsi teisaldamisel:

1. kogukad ja rasked patsiendid;
2. ebamugav haarata, erinevad patoloogiad seavad piirid haaramis- ja toetamiskohtadele;
3. füüsiline pingutus on liiga suur patsiendi voodilt raamile ja ratastoolile ning vastupidi teisaldamisel;
4. olukordades, kus on vähe ruumi või ei saa hästi patsiendile ligineda, saab teisaldada vaid ülakeha pöörates;
5. teadmatusel/oskamatusel teiseldatakse ebakindlas või ebamugavas asendis;
6. psühhoosis patsientide teiseldamisega võivad kaasneda nende äkilised liigutused;
7. mõningates kohtades pole piisavalt ruumi (WC, muu kitsas ruum);
8. pärast koristust võib niiske põrand olla libe ja põhjustada kukkumisohtu;
9. teisaldustöö eri tasapindadel võib põhjustada kukkumisohtu;
10. osakondades, kus on palju lamavaid haigeid, tuleb iga päev korduvalt abistada ja teisaldada patsiente, tehes seda ka ebamugavas kõrguses või kauguses;
11. patsientide abistamisel on oht saada tervisekahjustusi, kui töötaja kannab ebasobivaid jalanõusid;
12. töötaja terviseriski teiseldamisel võib põhjustada töötaja enda tervislik seisund.

Mõju/tagajärjed:

Raskuste teisaldamise tulemusena võivad hõlpsasti tekkida tervisekahjustused – lihaspinged, alaseljavalud, õlavöötmehaigused, seljavigastused, millega võib kaasneda töövõimetus. Lisaprobleeme tekitab asjaolu, et teised töötajad peavad puuduva töötaja töö ära tegema, sellest on tingitud ülekoormus ja suurem vigastuste oht. Haigla saab otsese kahju haigushüvitiste maksmise näol.

### Tegevuse kirjeldus

Lahendasime probleemi tervikuna.

1. Esmalt hinnati osakondades riske, et selgitada välja peamised ohud ja probleemid patsientide abistamisel ja teisaldamisel. Hindamisele kaasis töökeskkonnateenistus osakonna pädevaid töötajaid ja töökeskkonnavolinikke. Taastushooldusravi osakondades, kus on kõige rohkem lamavaid patsiente, tehti lisaks ankeetküsitlusi, et selgitada välja töötajate arvamused ja ettepanekuid.
2. Riskihindamise tulemustest teavitati osakonna vastutavaid töötajaid ja töökeskkonnavolinikke, tehes ettepanekuid riskitaseme vähendamiseks.
3. Töötajate tervisekontrolli suunamisel kirjeldati töötaja personaalsel ohutegurikaardil ohutegureid, millega töötaja kokku puutub, arvestades riskihindamise tulemusi. Kasutades maatriksit, arvutati välja riskitase patsientide teisaldamisel.
4. Töötervishoiuarst annab töötajale soovitusi ohutuks töötamiseks ja vaevuste ennetamiseks patsientide teisaldamisel. Tervisekontrolli otsused esitab töötervishoiuarst töökeskkonnateenistusele, kes edastab arsti soovitused kliiniku/teenistuse/osakonna juhtidele ja informeerib tulemustest haigla juhtkonda.
5. Osakondade juhid hindavad iga töötaja koolitusvajadust, arvestades riskihindamise tulemusi ja töötervishoiuarsti soovitusi, lähtudes töötingimustest ja -vahenditest. Kliinikute juhid teevad ettepanekud abivahendite uuendamiseks ja pat-

sientide teisaldamise koolituste korraldamiseks, andes tagasisidet abivahendite kasutamisest ja koolitustel omandatud võtete rakendamiseks.

6. Koolituskeskus töötab saadud info põhjal välja raskuste käsitsi teisaldamise koolituse programmi ja peab arvestust koolituse läbinud töötajate kohta. Koolitust on mitut liiki:
  - a) uue töötaja koolituskord luuakse koostöös juhtkonna, personaliosakonna, töökeskkonnateenistuse ja osakonna vastutavate töötajatega;
  - b) koolitus osakonnas lähtub konkreetse osakonna spetsiifikast, kasutatavatest abivahenditest, patsientide abistamise ja teisaldamise vajadusest; töötajatel treenitakse korraka üht tehnikat kuni võtte omandamiseni, seda tehakse järjepidevalt;
  - c) koolitus spetsiifiliste erialaste koolituste osana lähtub patsiendi spetsiifikast, näiteks liigesproteesimise järgset patsienti ja pareesiga patsienti abistatakse erinevalt; eri diagnoosidega patsientide tõstmine toolilt toolile, voodilt toolile jne toimub täiesti erinevate võtetega.

### Tulemused ja analüüs

Raskuste teisaldamise koolitussüsteemi juurutamine on andnud alljärgnevat tulemusi:

1. tööõnnetuste ja tööal saadud tervisekahjustuste vähenemine, vähem patsientide teisaldamisega seotud luu-lihasvaevusi, vähem töövõimetus;
2. kinnistunud on paremad ergonoomilised töövõtted, koolituse läbinud töötajad kasutavad õigeid patsientide teisaldamise tehnikaid;
3. abivahendite õige ja otstarbekas kasutamine;
4. paranenud sisekliima – vähenevad probleemid meeskonnatöös, töötajad ei pea tegema ületunnitööd.

# Keskriminaalpolitsei



**Juhtmõte:** „Füüsiliselt heas vormis ametnik on oma töös palju efektiivsem. Keskastme juht, kes on kriminaalpolitseis olulisim lüli, on sportimisel parim eeskuju. Suurem osa Keskriminaalpolitsei juhte löövad kaasa jõustruktuuride üritustel, näiteks Scouts-rännakul, mitmesugustel paramilitaarüritustel, extreme-võistlustel. Nad on ka aktiivsed rahvaspordi edendajad: võrkpall ja sulgpall on kujunenud trumpaladeks. Mina olen enese jaoks avastanud pikamaajooksu, nimelt täispika maratoni, ja julgen väita – jaksan tööl rohkem. Ärgem lubagem, et alustame sportimist homme, tehkem seda juba täna!”

Eerik Heldna, Keskriminaalpolitsei direktor

## Hea praktika: Vormis politseinik on heas vormis

### Sihtrühm

Kõik töötajad.

### Vajaduse kirjeldus

Teenistusse astuv politseinik teeb läbi kutsesobivuskatsed, mille oluline osa on füüsilise vastupidavuse kontrollimine. Hea kehalise vormi peab ta säilitama kogu teenistusaja jooksul.

Sport maandab stressi, stress on aga kriminaalpolitseiniiku paratamatu kaaslane.

Politseiametnik peab oma tervises seisundi poolest olema võimeline täitma politseile pandud kohustusi. Kutsesobivusnõuetes on ka kirjas, millised füüsilised katsed peab politseiametnik igal aasta sooritama. Naistele-meestele ja vanusegrupiti on need nõuded erinevad. Politseinik ja sport on lahutamatud.

### Address:

Tööstuse 52, 10416 Tallinn

### Kontaktisik:

Ly Kaare, personalijuht,  
tel 612 3729,

e-post ly.kaare@politsei.ee;

Mariann Tee, personali- ja töökeskkonnaspetsialist,  
tel 612 3711,

e-post mariann.tee@politsei.ee

### Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:

Tervist Edendavad Töökohad, alates 2008

## Tegevuse kirjeldus

Mida on Keskriminaalpolitsei teinud, et iga töötaja saaks tegeleda sportimisega?

Meil on oma jõusaal, mida iga ametnik saab kasutada talle sobival ajal. Meil ei ole rangeid piire, mille tõttu tööajal jõusaali kasutamine oleks välistatud. Kuna politseinikuamet ei küsi kellaaega, siis on normaalne, et jõusaal on kasutuses varahommikust hiliste õhtutundideni – nii, nagu kellelgi parajasti aega ja tahtmist jõumasinatega rassist on.

Meil on võimalik käia massaažis – hangitud on oma massaažilaud, massööri tellime Keskriminaalpolitsei tööruumidesse. Tema vastuvõtule registreerib töötajad personali- ja töökeskkonnaspetsialist. Teenuse eest maksab iga töötaja ise.

Igal töötajal on võimalik käia kord nädalas Kalevi veekeskuses ujumas. Seda saab teha septembrist juunini, tööandja kannab kulud.

Võrkpallurid ja korvpallurid saavad kord nädalas treenimiseks renditud pallisaali kasutada.

Traditsiooniks on saanud asutusesisene sõude-ergomeetivõistlus ja laskmisvõitlus ning ühine talvine spordipäev. Igaüks saab valida endale sobiva ja meelepärase võistlusala.

Keskriminaalpolitsei lähedal asub uue kujunduse saanud Kalamaja park. See on koht, kus politseinikud vabal ajal jooksmas käivad. Kaunis roheline ümbrus ja tunduvalt puhtam õhk kui mujal kesklinnas soosivad tervisesportimist igati.

Lisaks tööandja pakutavale leitakse ise võimalusi mujalgi sportida – treenimas käib pea 10-liikmeline sulgpallurite tiim ja X-Dream'i võistkond, ühiselt mängitakse tennist ja harrastatakse mäesuusatamist nii Kuutsemäel kui väljaspool Eestit.



Keskriminaalpolitsei inimesi ühendavad ühised üritused töövabal ajal, näiteks Swedbanki jooksul osalemine või kultuuriürituste külastamine.

### **Tulemused ja analüüs**

Korraldame kaks-kolm spordipäeva aastas – kevadel ja sügisel. Korraldustoimkonda kuuluvad spordiinstruktor ja personalibüroo töötajad.

Spordipäeva kavas on jooksmine, kätekõverdused (rippes ja toenglamangus), kõhulihaste jõuharjutused ning kükid. Tulemusi võrreldakse eelmise aasta tulemustega. Kel mõni sooritus on nõrgem kui varasemal aastal, saab sügisel uuesti proovida.



# Laulasmaa Resort OÜ



## Address:

Puhkekodu 4, Laulasmaa, 76702 Harjumaa

## Kontaktisik:

Ester Saaremets,

personalijuht,

tel 687 0804,

e-post ester@laulasmaa.ee

## Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:

Tervist Edendavad Töökohad, alates 2006

**Organisatsioonist:** Laulasmaa Resort OÜ on kauni looduse ning rohkete võimalustega spaa-, hotelli- ja konverentsikeskus. Oleme pühendunud iga külastaja heaolu tagamisele kõrge teenindustaseme, hoolivuse ning inspireeriva ja lõõgastava keskkonna abil. Lõõgastava heaolu kontseptsioon läbib kogu Laulasmaa Resort OÜ teeninduskultuuri ja teenuste valikut. Sama pakume ka oma töötajatele.

**Juhtmõte:** "Kuna oleme teenindustevõtte, siis peame väga oluliseks, et meie töötajad oleksid terved, rõõmsad ja oma tööga rahul."

Heldur Sass, Laulasmaa Resorti juhatuse liige

## Hea praktika: Tervisenädal Laulasmaa Resort OÜ personalile

(augustis ja septembris 2007. a)

### Sihtrühm

Kõik töötajad (55).

### Vajaduse kirjeldus

Tänapäevases suhteliselt tervist kahjustavas keskkonnas on oluline teada, kuidas enda ja oma lähedaste tervist hoida ning tervist edendavaid tegevusi oma päevakavas se lülitada. Kahjulike keskkonnategurite all peame silmas saastunud õhku, töödeldud toitu, istuvat eluviisi ning pingeid ja stressi nii kodus kui tööl.

Tervisenädala eesmärk oli tutvustada ja propageerida tervislikke eluviise oma töötajate hulgas ning koolitada töötajaid neid aktiivselt harrastama, et tagada sellega nii ettevõtte kui personali heaolu.

### Tegevuse kirjeldus

Teoreetilisse tegevusse (loengusarjad) kaasati kogu Laulasmaa Resorti personal, praktilistesse ettevõtmistesse 20 inimest. Praktilise koolituse läbi teinud töötajate ülesanne oli hiljem kogemusi ja teadmisi oma osakonnas edasi anda.

Tervisenädal kestis seitse päeva, see koosnes järgmisest koolitustest ja tegevustest:

- tervisehinnang,
- roheline menüü,
- tervisliku toitumise loengud,
- liikumine: jooga, kepikõnd, ujumine.

#### 1. Tervisehinnang

Tervisenädal algas meditsiinilise hinnanguga. Selle käigus kaalusime oma töötajaid, määrasime rasva-, vee- ja lihasmassi kehas ning kehamassiindeksi (KMI). Samuti mõõtsime kolesterooli ning veresuhkrut. Neid parameetreid võrdlesime nädala pärast uute mõõtmiste järel ja tegime järeldused.

#### 2. Roheline menüü

Toit on parim ravim ja kütus meie keha jaoks. Õige toit, mis on tasakaalustatud ja mitmekesine, annab vajalikud vitamiinid ja mineraalained ning õiges koguses rasvu, süsivesikuid ja valke. Enne, kui keha hakkab õiget toitu saama, tuleb organism sinna kogunenud jääkainetest ja toksiinidest puhastada.

Seetõttu koostasime selleks nädalaks roheline menüü, mis sisaldas peamiselt taimetoitu. Menüü lubas süüa peaaegu kõiki köögi- ja puuvilju, kuid oli enamasti rasvavaba. Ainult salatites oli natuke oliiviõli ja püreesuppides koort kasutatud.

Kuna organismi puhastumine võib olla väga raske, siis on tähtis, et toit garanteeriks piisavas koguses vitamiine ja mineraale, mille parimad allikad ongi köögi- ja puuviljad.

Teine tähtis aspekt rohelise ehk organismi puhastava menüü juures on vee joomine. Siinkohal eelistasime kindlasti aluselist ioniseeritud vett, sest see neutraliseerib puhastumise käigus kehas ringlevad happed, mis võivad põhjustada kõhuvalu või kõrvetisi. Samuti aitavad mitmesugused taimeteed, mis rahustavad magu.

### 3. Tervisliku toitumise loengud

Kuna tegemist oli ühe nädalaga, mille vältel toimus ka puhastumisprotsess, siis korraldasime iga päev ühetunniseid loenguid tervislikust toitumisest, kõneldes, kuidas järgmisel nädalal juba iseseisvalt õige toiduvalikuga jätkata. Selle käigus võtsime läbi kõik toiduainegrupid, uurisime, mida ja kui palju süüa ning miks peaks mõnest toiduainest loobuma. Samuti vaatlesime, mille poolest on kasulikud vitamiinid ja mineraalained ning kust neid saab. Vastavalt personali töögraafikule tegime loenguid mitu korda päevas.

### 4. Liikumine: jooga, kepikõnd, ujumine

Kuna liikumine on tervise hoidmisel ja tugevdamisel oluline, siis oli seegi tervisenädala programmis tähtsal kohal. Hommikuid alustati varakult joogaharjutustega ning pärast lõunat või tööpäeva lõpus tehti vaheldumisi kepikõndi ja ujumist. Jooga eesmärk oli õppida maandama igapäevaelu pingeid ja stressi. Kepikõnd ja ujumine pidid andma füüsilist koormust, mis tõstab lihaste toonust, südametugevust ning kiirendab ainevahetust.

### Tulemused ja analüüs

- **Mõõdetavad parameetrid.** Pea kõigil osavõtjatel alanes kaal 1–3 kilo; vähenes rasvasisaldus ja tõusis lihasmass või veesisaldus. Veresuhkur normaliseerus ühel osavõtjal, kellel see varem kõrge oli. Kolesterool alanes pooltel osavõtjatel.

- **Tagasiside põhjal.** Enesetunne muutus kergemaks, väsimus kadus ja energiat tuli juurde. Tekkis hasart ja huvi jätkata tervisenädalat ning jagada õpetust ka teistele.
- **Kasu ettevõttele.** Töötajad muutusid tervise- teadlikumaks, rahulolevamaks ning oskavad oma teadmisi ka klientidele jagada.

Kõrgendatud tähelepanu oli suunatud kvaliteetsele ja tervislikule toidule, mida pakkus *Wellness Buffee*. Tervislike eluviiside koolitamine aktiivõppena läbi liikumise, õige toitumise ning lõõgastavate, pingeid maandavate protseduuride ja meetodite oli meie eesmärk igas tegevusvaldkonnas.

Suveks 2009 oli meie ettevõttes olukord muutunud. Me ei ole tervislikust eluviisist loobunud, kuna saame oma töötajatele endiselt meeldivat töökeskkonda pakkuda.

Meie töötajatel on võimalus kasutada Laulasmaa Resor- ti veekeskust vastavalt soovile. Ilusa ilmaga saavad nad teha kepikõndi männimetsas või rentida jalgratast, et tuulutada end pärast pikka väsitavat tööpäeva. Kasutada saab ka meie oma väga heade massööride massaažiteenust. Kolm korda päevas pakume sooja toitu töötajatele mõeldud sööklas. Töötajad, kes tulevad tööle kaugemalt, saavad hotellis ööbida neile mõeldud tubades.

Töötajate endi eestvedamisel on korraldatud joogatreeninguid.

Klienditeenindajatele ja kokkadele annab ettevõtte muga- va ja esindusliku tööriietuse.

Uutele töötajatele korraldame infopäevi, kus kogenud osakonnajuhid teevad ettekande oma osakonna tööst ja toodetest, et aidata uuel töötajal võimalikult kiirelt töökeskkonda sisse elada.

Oleme kasutanud võimalust minna pärast väsitavat koo- lituspäeva metsa ja mängida koos meeskonnaga sport- mängu.

# Lõuna Politseiprefektuur



**Organisatsioonist:** Lõuna Politseiprefektuuri keskus asub Tartus ja hõlmab kuut maakonda: Tartu, Viljandi, Võru, Valga, Põlva ja Jõgeva. Töötajate arv asutuses on ca 900.

**Juhtmõte:** „Panustades töötajate tervisesse ning soodustades tervislikke töö- ja eluviise, tagame nii vaimselt kui füüsiliselt tugevama kollektiivi ning suudame kindlamalt toime tulla igapäevastes rasketes olukordades. Ei ole ilus alati kõike rahas mõõta, kuid tervisedendusse panustamine tasub aastate pärast tööandjale tehtud kulutused ka rahaliselt.“

Riho Tamm, teenistusosakonna politseidirektor

## Hea praktika I: Helkurkepikõnd

### Sihtrühm

60 töötajat ja politseikoer.

### Vajaduse kirjeldus

Jalakäijatega, kes ei kannu helkurit, juhtub palju õnnetusi.

Eesmärk oli propageerida helkuri kasutamist ja ühtlasi ka tervislikku liikumist (näiteks kepikõnd), mis ei nõua erilist füüsilist vastupidamist, ei olene terviseseisundist, vanusest ega ole ka kallis. Värskes välisõhus viibimine ja kõigi lihasgruppide mõõdukas treening on hea ka südameveresoonekonnale. Projekti pikaajalisem mõju oli suunatud kogu meie elanikkonnale ja seda kajastati Eesti meedias.

### Tegevuse kirjeldus

Töötajad varustati käimiskeppidega, millele lisati helkurribad, selga anti helkurvestid ja lisaks tavahelkur kom-

### Address:

Riia 132, 51014 Tartu

### Kontaktisik:

Helen Perli,  
töökeskkonna peaspetsialist,  
tel 730 8632,  
e-post helen.perli@politsei.ee

### Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:

Tervist Edendavad Töökohad, alates 2006



bekohaselt põlvkõrgusele riputamiseks. Pimedal ajal tööpäeva lõpul viidi kõik osalejad 5 km linnast välja ning seal maanteeservalt algaski pärast instruktaaže ja töötajate kahekaupa rivvi panekut mõõdukas tempos kepikõnd linna tagasi.

### Tulemused ja analüüs

Tagasiside oli üle ootuste positiivne. Pika jaaniussikese-na kottpimedal maanteel liikuva kogumi tekitatud efekt

oli üllatav, lisaks tekitas elevust helkurvestis politseikoer. Autojuhid olid kas segaduses või uudistasid niisama, kuid üle 20–30 km/h ei möödunud „jaaniussikesest“ eriti keegi. Suurem osa vastutulevatest sõidukitest jäi ettevaatlikult teeserva seisma ja lahkus alles pärast kepikõndijate möödumist.

Oli ka probleeme. Selgus, et rippuv helkur põlve juures ja kepid ei sobi kokku, sest sihtpunkti kohale jõudes olid helkurid kadunud (rippuv helkur keerdus kõndimise ajal paratamatult ümber kepi). Kuna kogu rühm oli varustatud ka helkurvestide ja helkurkeppidega, ei olnud see siiski suurem kaotus.

## Hea praktika II: Lõögastustuba

### Sihtrühm

Kõik töötajad.

### Vajaduse kirjeldus

Politseinike töö on emotsionaalselt, vaimselt ja kehaliselt pingeline. Et taastada tööjõudu ja heaoluseisundit, on vahel vaja üksi olla ja lõögastuda.

Eesmärk oli pakkuda töötajatele tööst väljalülitumise ja aja mahavõtmise võimalust. Sihtgrupiks olid kõik töötajad, kuid praktikas on suurem võimalus lõögastustuba kasutada Tartu peamajas töötavatel ametnikel.

### Tegevuse kirjeldus

Valisime välja sobivad vibromassaažitoolid ja korraliku muusikasüsteemi. Kuna muusika mõjutab meie alateadvust, tundeid ja käitumist, siis lasksime muusikaterapeudil ette valmistada kaks poole tunni pikkust muusika-CD-d: üks energia andmiseks ning teine lõögastumiseks ja rahunemiseks. Lisaks saab töötaja kaasa oma lemmikmuusika. Ruumis saab korraga ka kaks inimest seansil olla.



Nad saavad soovi korral samaaegselt ka täiesti erinevat muusikat kuulata – selleks on mõlema massaažitooli juurde paigaldatud tehnika ja kõrvaklapid. Massaažitoolidel on võimalik puldist endale sobiv režiim valida.

Töötajad saavad lõögastustoa aega broneerida intranetist ja võtta võtme valvelauast. Kasutamine on töötaja jaoks võimalikult lihtsaks tehtud. Vajaduse korral saab toa kohta teavet ja nõu asutuse töökeskkonnaspetsialistilt.

### Tulemused ja analüüs

Praktikas kasutatakse tuba üsna harva, kuigi loodeti vastupidist. Põhjuseks on inimeste soovimatus tööaega lihtsalt pikutamisele raisata. Paljud käivad tööajast pigem jõusaalis ja aerobikas, võimaldatud on ka palju muid trenne. Teiseks põhjuseks võiks tuua selle, et meie ühiskonnas ei osata veel hinnata puhkamise ja lõögastumise väärtust ega mõisteta, kui palju see töö tulemuslikkust võiks tõsta. Kolmas põhjus on ametnike ülekoormatus tööga – neil ei jää lõögastumiseks aega. Lõögastustoa käinute kogemused on enamasti positiivsed, ruumi olemasolu on heaks kiidetud.

## Hea praktika III: Töötervishoiuteenus oma asutusse

### Sihtrühm

Kõik töötajad.

### Vajaduse kirjeldus

Töötervishoiuarstil peab olema hea ülevaade töötaja terviseloost. Korduvad kontrollimised ühe ja sama arsti juures annavad parema tulemuse kui mitme töötervishoiuarsti teenuste kasutamine, sest korduvalt kohal käiv arst õpib töötajaid tundma ja saab neist igaühe terviseseisundi muutustest ning eluviisist täpsema ülevaate.

Eesmärk oli pakkuda kõigile töötajatele seadusest tulenevalt korralikku ja paindlikku töötervishoiuarsti kontrolli. Sihiks seati pakkuda sellist teenust kõigile töötajatele abiteenistujatest politseiametnikeni ning teha seda kõigis kuues maakonnas.

### Tegevuse kirjeldus

Asutusse loodi arsti vastuvõtuks sobivad ruumid, mis sisustati lihtsaks meditsiiniliseks läbivaatuseks mõeldud inventari ja kontorimööbliga. Otsiti koostööpartner, kelleks on tänini TÜK terviseuuringute ja töötervishoiukeskus. Töötajatel tehakse kõik vajalikud elementaarsed protseduurid töö juures. Ainult kopsuröntgenisse või eriarstile suunamise korral tuleb minna kliinikumi. Terviseuuringute valiku tegemise aluseks on konkreetse töötaja tööülesanded ja vajadused, kontrolli minnes on igal töö-

tajal kaasas juba eelnevalt täidetud ankeedid. Kabinetid avati aprillis 2005.

### Tulemused ja analüüs

Töötervishoiuarsti teenust on kasutanud 100% töötajatest. Kõik toimub jooksvalt ja kiirelt, arst on töötajatele juba tuttav, mis omakorda tekitab turvatunde, nii julgetakse rohkem oma probleemidest rääkida. See tagab omakorda parema teenusekvaliteedi, rõõmsama ja tervema töötaja, sest abi on saadud õigel ajal ning mõnigi töötaja on leidnud abi ka muude terviseprobleemide lahendamisel, mida töötervishoiuarstid harilikult tööandja kulul „otsima“ ei peaks. Kõige olulisem on töötaja jaoks see, et talle lähenetakse isikupõhiselt, mitte konveiermeetodil. Tööandja jaoks on mugav, et infovahetus on otsene ja kiire, see välistab olulise teabe kaotsimineku. Kõik kontrolli otsused ja soovitused antakse edasi silmast-silma vestluses. Praeguse elutempo juures on see pluss, mida inimesed üha enam hinnata oskavad.

Arst ja õde võtavad patsienti vastu ühises ruumis ja vaatavad ta läbi ühtse meeskonnana. Mitmetes uutes uhketes tervishoiuasutustes võtavad õde ja arst patsienti vastu eraldi kabinetides ja eraldi graafiku järgi, mis tähendab patsiendile rohkem ajakulu ning topelt lahtiriietumist ja probleemide rääkimist. Meie süsteem tagab aja kokkuhoidmise.

Probleemiks on see, et kuna kabinet asub Tartus, siis peavad teiste maakondade töötajad arsti juurde sõiduks rohkem aega varuma. Osa töötajast ühendab oma Tartus käigu tööasjade ajamisega.

# Lääne Politseiprefektuur



**Organisatsioonist:** Lääne Politseiprefektuur on politseiameti kohalik täidesaatva riigivõimu volitusi omav asutus, mis koosneb viiest territoriaalsest struktuuriüksusest (Rapla, Paide, Haapsalu ja Kuressaare politseijaoskond ning Pärnu politseiosakond) ja funktsionaalsetest struktuuriüksustest, mis asuvad prefektuuri Pärnu hoones.

**Juhtmõte:** *“Tööandja poolt vaadatuna ei tohi inimeste puhul lahus hoida tööd, tervist, pereelu jms. Inimene on tervik ja kui terviku kõik osad on vähemalt rahuldavalt kindlustatud, siis saab inimeselt oodata pühendumist. Politseitöötaja pakub inimestele turvatunnet, kuid ta peab ka ise end turvaliselt tundma, vastasel juhul ei näi ta usaldusväärne. Pealegi on iga tööandja kohustus oma töötajatest hoolida –lihtsalt ja inimlikult.”*

Priit Suve, politseiprefekt

## Hea praktika: Sport on hea tervise alus

### Sihtrühm

Kõik töötajad.

### Vajaduse kirjeldus

Ühelt poolt on politseiametnikele Eesti Vabariigi Valitsuse määrusega seatud kutsesobivusnõuded, millest üks osa puudutab füüsilist ettevalmistust. Nimetatud määrusest tulenevalt on politseiametnikel kohustus igal aastal läbida eri- ja füüsilise ettevalmistuse katsed.

Teiselt poolt püüab Lääne Politseiprefektuur propageerida oma töötajate ning nende pereliikmete seas tervise-sporti ja tervislikke eluviise. Tervisesport aitab maandada politseitööle omast pinget ja on lõõgastav.

Eesmärk: sportlikumad töötajad.

### Address:

Pikk 18, 80089 Pärnu

### Kontaktisik:

Mariann Nurmeste,  
töökeskkonna peaspetsialist,  
tel 444 6496,  
e-post [mariann.nurmeste@politsei.ee](mailto:mariann.nurmeste@politsei.ee)

### Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:

Tervist Edendavad Töökohad, alates 2006

### Tegevuse kirjeldus

Et politseiametnikel oleks määrusega ette nähtud füüsilise vorm ning see säiliks stabiilselt, on politseiametnikel (aga ka kõigil teistel Lääne Politseiprefektuuri töötajatel) võimalus tasuta kasutada jõusaali, ujulat ning spordisaali mitmesugusteks pallimängudeks.

Jõusaalid asuvad peaaegu kõigis territoriaalsetes struktuuriüksustes.

Ujulat ja spordisaali (ning jõusaali, kui seda asutuses pole) on võimalik vähemalt üks kord nädalas kasutada igal Lääne Politseiprefektuuri töötajal. Selle eest tasub asutus.

Nimetatud sportimisvõimaluste korraldamise eest vastutavad personalitalituse juht ja vanemspetsialist, kelle põhitöök on sporditegevuse ning füüsilise- ja eriettevalmistuse planeerimine ja korraldamine koostöös struktuuriüksustesse määratud spordiinstruktoritega.

Kord aastas, tavaliselt märtsis, toimub üleprefektuuriline spordipäev, mis on sportlik-meelelahutuslikku laadi. Viimastel aastatel on spordipäev toimunud Pärnu Hansagümnaasiumi kergejõustikumanees. 2009. a spordipäeval võisteldi 60 m jooksus, kaugus- ja kõrgushüppes, kuulitõukes ja võrkpallis. Lisaks toimus meelelahutuslik võistlus politseiprefekti auhinnale. Võistlesid struktuuriüksuste võistkonnad, ent võistelda sai ka individuaalselt.

Spordipäeva organiseerib asutuse personalitalitus. Ruumide rendi ning auhinnad tagab asutus.

Selleks, et võimaldada Lääne Politseiprefektuuri ametnikele ning nende pereliikmetele rohkem sportlikku tegevust ja propageerida ka tervislikke eluviise, loodi 2005. aasta alguses MTÜ Lääne Politsei Spordiselts.

Spordiseltsi tegevuse eesmärk on politseiametnikele ja

avalikele teenistujatele, nende perekonnaliikmetele ja lastele ning noortele sportimiseks ja vaba aja veetmiseks soodsate tingimuste loomine, mitmesuguste spordialade viljelemine ja arendamine tervisespordist võistlusspordini ning osalejate ühiskondliku ja kehalise aktiivsuse tõstmine.

Eesmärkide saavutamiseks selts:

- korraldab spordivõistlusi, treeningkogunemisi, seminare;
- arendab koostööd teiste spordiliitudega ja -organisatsioonidega, kohalike omavalitsuste, firmade ja üksikisikutega ning rahvusvaheliste organisatsioonidega;
- toetab võimaluse piires sportlasi ja spordiaktiivseid;
- võib määrata auhindu ning ergutada spordis silma paistnud isikuid ja organisatsioone;
- käivitab ja rakendab projekte, mis aitavad kaasa ühingu eesmärkide saavutamisele, ning organiseerib nende finantseerimise mitmesugustest allikatest;
- korraldab muid tegevusi liikmete spordielu ja tervislike eluviiside arendamiseks.

Spordiseltsil on poolsada liiget. Seltsi tööd korraldab viieliikmeline juhatus, tööd organiseerib tegevjuht.

Spordiselts on igal aastal vähemalt kahel korral (suvel ja talvel) korraldanud sportliku nädalavahetuse, millest võivad osa võtta nii spordiseltsi liikmed kui ka teised asutuse töötajad ning nende perekonnad. 2008. aasta juulis toimusid suvised spordipäevad näiteks Kihnus, kus sõideti jalgratastel, mängiti rannavõrkpalli ning tegeldi muude suviste spordialadega, 2009. a veebruaris aga suusata-

ti ja kelgutati Valgehobuse mäel. 2009. a märtsis toimus välkturniir males, kus lisaks asutuse maletajatele osalesid ka külalised Lääne ringkonnaprokuratuurist ning Lääne maksu- ja tollikeskusest.

Spordiseltsi ürituste korraldamiseks on raha saadud nii sponsoritelt (sh on toetanud Lääne Politseiprefektuur) kui ka Hasartmängumaksu Nõukogult.

### **Tulemused ja analüüs**

Asutuse poolt võimaldatud spordialade (ujumine, jõusaalitreening, pallitreeningud) harrastamisega tegelevad töötajad, kes seda soovivad.

Iga-aastasest asutuse spordipäevast võetakse meeleldi osa. Paljud individuaalvõistlejad tulevad kontrollima oma vormi ja püüdlema isiklike rekordite poole.

Lääne Politsei Spordiseltsi liikmete arv on küll püsunud stabiilne, ent spordiseltsi korraldatavatest üritustest võtab osa järjest enam töötajaid (ka töötajaid, kes pole veel spordiseltsi liikmed) koos perekondadega. Sellest tulenevalt võib öelda, et asutuse töötajate hulgas on sportlikkus ja sporditeadlikkus kasvanud ning huvi sportlike ürituste vastu jätkub. Sportlikud üritused on oodatud, ent need peavad olema pidevas muutumises ja arengus. Seetõttu korraldataksegi spordiseltsi talve- ja suvepäevi mitmesugustes kohtades (suvi oleme käinud Soomaal, Vormsil, Kihnus, talvel Otepääl, Valgehobuse mäel jne), prefektuuri spordipäeva ülesehitust aga muudetakse mõne aasta tagant.

Kindlasti tuleb kuulata osalejate tagasisidet ja võtta arvesse nende ideid, mida järgmise ürituse korraldamisel kasutada.

# Maksu- ja Tolliamet

MAKSU- JA TOLLIAMET



## Address:

Narva mnt 9, t 15176 Tallinn

## Kontaktisik:

Kaie Nellis,  
personali- ja koolitustalituse  
peaspetsialist-töökeskonnaspetsialist,  
tel 676 2333,  
e-post kaie.nellis@emta.ee

## Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:

Tervist Edendavad Töökohad, alates 2007

**Organisatsioonist:** Maksu- ja Tolliamet (MTA) on rahandusministeeriumi valitsemisalasse kuuluv valitsusasutus, kes haldab riigitulusid, rakendab riiklikku maksu- ja tollipoliitikat ning kaitseb ühiskonda ja seaduslikku majandustegevust.

**Juhtmõte:** "Spordiklubi on tööandja jaoks äärmiselt positiivne näide töötajate initsiatiivist. Klubi korraldatud küsitlus näitas, et 80% vastanuist tegeleb spordiga eeskätt oma tervise huvides ja 54% jaoks on see lõõgastumise viis. See on märk ametnike tõsisest suhtumisest oma tervisesse, mille tulemuseks on kõrge töövõime ja positiivne ellusuhtumine."

Dmitri Jegorov, maksu- ja tolliameti peadirektori asetäitja kohusetäitja

## Hea praktika: Elujõuline Maksu- ja Tolliameti Spordiklubi

### Sihtrühm

Kõik töötajad.

### Vajaduse kirjeldus

Maksu- ja Tolliameti töötajate töö on pingeline. Tööülesannete korrektne täitmine nõuab head keskendumisvõimet ja tähelepanelikkust; suhtluses klientidega tuleb ette olukordi, mis nõuavad tasakaalukust ja täpsust, aga ka oskust oma emotsioone valitseda ja psüühilist seisundit kontrollida. Pingelistel perioodidel lisanduvad istuvast tööst ning pidevast arvuti kasutamisest tingitud terviseriskid, näiteks luu- ja lihaskonna probleemid, silmade väsimine ja üldine väsimus. Liikumine ja tervisesport aitavad kogunevaid pingeid leevendada ja välja elada, samuti füüsilist ja vaimset tervist tugevdada, et pingelise tööga paremini toime tulla.

Maksu- ja Tolliameti Spordiklubi asutati 13. septembril 2006. aastal eesmärgiga parandada ametnike tervislikku seisundit läbi soodsate valikute tegemise võimaluste loomise ehk teisisõnu eesmärgiga organiseerida, edendada ja koordineerida kehakultuuri- ja spordialaseid tegevusi nii ametiseselt kui ka teisi spordist huvitatud kooslusi mitmesugustesse ettevõtmistesse kaasates.

### Tegevuse kirjeldus

Nüüdseks kuulub meie spordiklubisse 193 liiget. Töötame kindlasti edasi, et sport jõuaks massidesse ja mass dressidesse!

Maksu- ja Tolliametil on võimalus kasutada oma spordisaali, kus toimuvad väga populaarsed korvpalli, võrkpalli, jõoga, aeroobika, sulgpalli, saalihoki, lauatenise, *indica* jt spordialade treeningud. Ametnikud tegelevad veel ujumise, rattasõidu, *bowling*'u, kergejõustiku, rulluisutamise, suusatamise, jalgpalli, tennise, orienteerumise, laskespordi, mälumängu, male jpt spordialadega.

2009. a loodi oma kodulehekülg, mis annab pidevalt infot







juba toimunud üritustest ja kalenderplaanis eesootavatest võistlustest.

2007. ja 2008. aastal toetas klubi rahaliselt liikmete osalemist rahvaspordiüritustel nagu näiteks Tallinna Sügisjooks, Rattamaratonide sari, Järvejooksude sari ja mitmel pool mujalgi. Sel aastal on MTA ametnikele Sügisjooksule registreerimine veidi soodsam ja loodud on mitmeid sooduspakkumisi mitmetes spordiklubides.

## Tulemused ja analüüs

Spordiklubi on oma tegevusega suutnud ametnikke varasemast rohkem rahvaspordiüritustel ja treeningutel osalema motiveerida. Sportlik tegevus annab meie ametnikele lisamotivatsiooni tervislike valikute tegemiseks ja parandab enesetunnet.

2009. aasta sügiseks on spordiklubiga liitunud 11% töötajatest üle Eesti. Osalejatele pakutakse kvaliteetset spordirõivastust, millel on spordiklubi logo; klubi tegevustest teavitatakse kõiki töötajaid päeva uudistemeili kaudu; klubi uudiseid näevad kõik töötajad ka spordiklubi kodulehelt.

Suurepäraseid sportlikke tulemusi on saavutatud nii individuaalselt kui võistkondlikult näiteks kergejõustikus, korvpallis ja laskmises. Üks MTA töötaja mängib jalgpalli Eesti kõrgliigas. Mitmed harrastajad osalevad regulaarselt paljudel rahvaspordiüritustel. Suurim osavõtjaskond osaleb aga Eesti Energia Energiakõnnil, kus MTA on esindatud võistkondadega "Alati õiguskuulekalt", "Liikumine on maksuvaba" ja "Tormajad". Swedbanki Tervisejooksusarjast võtavad osa võistkond "Magistrandid" ning "AH ja OH jooksurajal".

MTA Spordiklubi aitab igati kaasa sportlike eluviiside propageerimisele ning heade tulemuste saavutamisele!

# Nordea Pank Eesti



## Address:

Liivalaia 45/47, 10145 Tallinn

## Kontaktisik:

Marge Meerits,  
personalispetsialist,  
tel 628 3463,

e-post [marge.meerits@nordea.com](mailto:marge.meerits@nordea.com)

## Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:

Tervist Edendavad Töökohad, alates 2006

**Organisatsioonist:** Nordea Pank Eesti on Soome Nordea Panga filiaal ja kuulub Põhjamaade suurimasse finantskontserni Nordea Bank AB.

Nordea Eestil on ligi 500 töötajat, üle 100 000 kliendi ning üle 20 kontori ja teeninduskeskuse üle Eesti.

Universaalpangana pakub Nordea Pank kõiki igapäevaseks arveldamiseks vajaminevaid pangatooteid ja -teenuseid. Neile lisanduvad investeerimisvõimalused fondidesse, laenu, liising, garantiid ning dokumentaalmaksud. Liising- ja faktooringteenust osutab meie tütarfirma Nordea Finance Estonia ja pensionitega tegeleb Nordea Pensions.

**Juhtmõte:** *"Nordea väärtuste põhitalad on väärtuslikud inimesed ja ühtne meeskond. Hoolides oma töötajate heaolust ja tervisest, saame neid hoida ja tagada nende väärtusliku panuse organisatsioonile. Loodame, et tervisliku mõtteviisi pisik nakatab üha rohkem inimesi mitmetest Eestimaa piirkondadest."*

Jane Järvalt, Nordea Eesti personalijuht

## Hea praktika: Tervise arendamine Nordea Pangas

### Sihtrühm

Kõik töötajad.

### Vajaduse kirjeldus

On väga oluline, et meie töötajad oleksid pühendunud ja kompetentsed. Tervislik töökeskkond ning töötajatele pakutavad soodustused hea tervise säilitamiseks aitavad taastada töövõimet ning seovad töötajad tugevamalt organisatsiooniga.

Klienditeenindajate töö pangas on spetsiifiline: vastutus rahaga tegelemisel ja klientide teenindamisel, terve päev kontorilaua taga istumine, lisaks on raha üks ebahügieenilisemaid asju maailmas. Sportimine aitab leevendada sundasendist tingitud füüsilisi vaevusi ning tööga kaasnevat emotsionaalset pinget.

„Meie eesmärk on töötajate eneseteostus ja areng. Usume, et kõik sõltub inimestest. Nordea Pank väärtustab edasipüüdlikkust ning sihikindlust, meie töötajad otsivad pidevalt inspiratsiooni ja innustust mitmesugustest väljakutsetest. Oleme veendunud, et näiteks sportlikud püüdlused on hea viis enda võimeid proovile panna, meeskonnatunnet tekitada ning tahtejõu abil sihikindlust suurendada,“ ütleb personalijuht Jane Järvalt.

Tervislike töötingimuste pakkumisel ja töökeskkonna kujundamisel oleme seadnud sihiks integreeritud, tervikliku lähenemise: hüvitame tervisespordi, lõunastamise ja lisapuhkuste kulusid, toetame laste kasvatamisel ning pakume turvalisust elu- ja õnnetusjuhtumi kindlustuste tasumise kaudu. Panga töö spetsiifika kohaselt toetame tervisearendamist eelkõige rahaliselt. Inspireeriva ja toetava õhkkonna kujundamiseks korraldame mitmesuguseid tervistedendavaid ühisüritusi ning meie juhid tegelevad igapäevaselt n.ö meeleolu juhtimisega.

### Tegevuse kirjeldus

1. Sportimine. Tervisesport on edasiviiv jõud!

Tänutäheks tubli töö eest panustab Nordea Pank täiendavalt oma töötajate tervisesse ja heasse tujusse. Sportimise sujuvaks korraldamiseks on loodud Nordea Sportiklubi, mis liidab nii tõsisest spordist ja võistlemisest kui ka sisukast, vahvast, meelelahutuslikust ja sportlikust vaba aja veetmisest huvitatud nordealasi.

Hetkel on klubiga võimalik liituda kõigil Nordea peakontori ja Tallinna kontorite töötajatel, teistes kontorites kehtib sportimiskulude hüvitamise süsteem.

2. Lõunasöögi kompenseerimine. Inimkeha vajab töötamiseks kütust.

Tööandja finantseerib oma töötajatele lõunasöögi firma poolt valitud lõunatamise kohas vastavalt kokkulepitud summale.

3. Toetused lapsevanematele. Laste kasvatamiseks on vaja tuge!

Nordea Pank toetab mitmel viisil oma töötajatest lapsevanemaid.

- Kuni 14-aastaste laste vanematele maksab Nordea Pank seadusest tulenevate täiendavate lapsepuhkusepäevade eest lisaraha. Lapsepuhkus liidetakse juurde põhi- või lisapuhkusele ja antakse sellega koos või poolte kokkuleppel mõnel muul ajal samal tööaastal.
- Nordea Pank lubab töötajast isal saada emarasedus- ja sünnituspuhkuse ajal või kahe kuu jooksul pärast lapse sündi 10 tööpäeva isapuhkust, mille eest makstakse puhkusetasu tema keskmise palga alusel.
- Nordea Pank maksab riigi poolt saadava vanemahüvitise lõppemise järel igakuist toetust neljal järjestikusel kuul. Toetust hakatakse maksma alates riigi poolt makstava viimase vanemahüvitise saamisele järgnevast kuust.
- Kõikidel Nordea Pangas töötavatel lapsevanematel on võimalik võtta vabaks 1. september kuni selle ajani, mil laps läheb 7. klassi.

4. Täiendavad puhkused. Parim töötaja on puhanud töötaja!

Nordea Pank võimaldab oma töötajatele alates teisest tööaastast täiendavat talvepuhkust. Staažikatele töötajatele lisandub alates üheteistkümnendast tööaastast seadusega ettenähtud puhkusele üks nädal puhkust.

Lisaks hüvitab Nordea Pank osaliselt oma töötajatele kaks tervisepäeva tööaastas.

5. Töötajate kindlustamine. Pakume oma töötajatele õnnetuste vastu lisakaitset!

Kõik Nordea Panga töötajad on kaetud õnnetusjuhtumi- ja elukindlustusega. Kindlustus kehtib:

- töö ajal töökohas,
- teel tööle või töölt koju,
- tööandja poolt antud tööülesannete täitmisel viibides.

Ametilähetuste ajal on kõik Nordea Panga töötajad kaetud reisikindlustusega.

### **Tulemused ja analüüs**

Nordea spordilembene kollektiiv on aastaid saavutanud edukaid tulemusi nii Firmaspordi Liidu võistlustel kui rahvaspordiüritustel. Ei tasu imestada, kui mõneks võistluseks pannakse kokku Nordea töötajatest koosnev tiim, nagu juhtus tänavu suvel Kanal 2 korraldatud Suveregatil. Spordiklubiga on Tallinnas liitunud üle 40% töötajatest, neile lisanduvad aktiivsed ja spordihuvilised nordealased üle Eesti.

Töötajate seas on laialdast kasutamist leidnud ja väga kõrgelt hinnatud nii lõunasöögi ja sportimise kompenseerimine, täiendavad puhkepäevad kui tasustatud tervisepäevad. Ka meie enda korraldatud kursustest (näiteks peotantsukursused, suusalaager, surfiopeetus) osavõtt on olnud rohkearvuline ning me oleme nende ettevõtmiste kohta saanud palju positiivset tagasisidet.

Personali värbamisel saame eeltoodud kasutada argumentina, mis iseloomustab häid töötingimusi ja ettevõtlikku ning edasipürgivat meeskonda Nordea Pangas. Meie töötajad on õnnelikud ning soovivad organisatsiooni hea töökohana ka oma sõpradele-tuttavatele. Teisalt on eeltoodud meetmete rakendamine aidanud kaasa olemasolevate töötajate hoidmisele ning nende suuremale pühendumisele, mida on tõestanud meie iga-aastase rahulolu-uuringu tulemused.

# Politseiamet



**Organisatsioonist:** Eesti politsei eesmärk on turvalisuse ja korra tagamine Eestis, et siin tunneksid end kindlalt nii Eesti elanikud kui ka meie külalised. Eesti politsei loodi 1918. ning taasloodi 1991. aastal. Politsei koosneb neljast territoriaalsest politseiprefektuurist (Põhja, Lõuna, Lääne ja Ida politseiprefektuur) ja kahest üleriigilisest politseiasutusest (Keskkriminaalpolitsei, Julgestuspolitsei). Politseiamet on politsei arengu ja strateegia väljakujundaja ning suunaja. Politseiamet kuulub siseministeeriumi valitsemisalasse. Politseid juhib peadirektor Raivo Küüt.

**Juhtmõte:** „*Taasloodud Eesti politseis on sport olnud algusest peale au sees. Politseiorganisatsiooni jaoks on äärmiselt oluline, et töötajad oleksid heas füüsilises vormis ja terved. Seetõttu oleme taganud politseinikele igakülgset võimalust spordiga tegelemiseks. Lisaks on kõigil töötajatel võimalus vähemalt kord kolme aasta jooksul põhjalikult oma tervist kontrollida. Sportimine annab hea enesetunde ja tagab eeldused professionaalseks politseitööks. Terve vaimu ja kehaga politseinikest sõltub meie riigi turvalisus.*“

Raivo Küüt, politsei- ja piirivalveameti peadirektor

## Hea praktika: Eesti Politsei Spordiliit Terves kehas terve vaim

### Sihtrühm

Kõik töötajad.

### Vajaduse kirjeldus

Kindlasti tekib küsimus, milleks on politseinikul tarvis enast regulaarselt väsitada, kui kohustuslikke norme tuleb täita üks kord aastas ja küll sellega kuidagi hakkama saab. Aga juba vanad kreeklased ütlesid, et terves kehas

### Address:

Pärnu mnt 139, 15060 Tallinn

### Kontaktisik:

Katrin Saar,  
politseiameti töökeskkonna juhtivspetsialist,  
tel 6 12 3137,  
e-post [katrin.saar@politsei.ee](mailto:katrin.saar@politsei.ee);  
Maili Arro,  
Eesti Politsei Spordiliidu peasekretär

### Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:

Tervist Edendavad Töökohad, alates 2006

on terve vaim. Politseinik, kes regulaarselt füüsilist tegevust harrastab, talub politseitöö igapäevast stressi paremini ja on oma töös vastupidavam.

Eesti politseis on sport alati au sees olnud. Aktiivsem sporditegevus sai alguse 31. märtsil 2004. a, kui loodi spordiklubi Viljandi Jokker, Eesti Politsei Raskejõustikuklubi ning Tallinna Politsei Spordiseltsi eestvõttel Eesti Politsei Spordiliit (EPS). EPS-i esimeseks presidendiks valiti Kalle Klandorf, praegune EPS-i president on Kalle Laanet. Eesti Politsei Spordiliidu loomine on politseis töötamise lisaväärtus, sest võimaldab nii tervislike eluviiside harrastamist kui ka tippasemel sporditegemist. Spordile kulutatud aeg ei ole kindlasti raisatud, lisaks heale enesetundele tagab see eeldused professionaalseks politseitööks. Terve vaimu ja kehaga politseinikest sõltub kogu meie riigi siseturvalisus.

EPS-i ja Politseiameti vahel on sõlmitud koostööleping, mille järgi EPS koordineerib politseisporti korraldavate spordiklubide, -seltside ja -ühenduste tegevust ning arendab politseisporti Eestis.

EPS-i põhieesmärgid on aidata kaasa politseinike tervislike eluviiside kujunemisele ning suunata neid sporti harrastama.

### Tegevuse kirjeldus

EPS-i juhatus koostab igaks aastaks võistluskalendri. 2009. a võistluskalendris oli 20 spordiüritust, osaleti ka Euroopa Politsei Spordiliidu (USPE) võistluskalendris. Võistlustest on politseis esindatud järgmised alad: suusatamine, sisejalgpall, jõutõste, ujumine, veteranide võrkpall, teenistuspüstolist laskmine, jalgrattakross, võrkpall, kergejõustik, sulgpall, viievõistlus, krossijooks, jalgpall, male, sõudetrenažöör, orienteerumine, korvpall. Võistlus-



test saavad osa võtta kõik politseis töötavad inimesed ja võistlusi viib läbi EPS-i peasekretär. Võistlustel on autasud ja meened ning aasta lõpus tunnustatakse parimaid spordivõistlustest osavõtjaid.

Kui EPS-i ülesanne on korraldada spordiüritusi kõikidele Eesti politsei töötajatele, siis kõikides politseiasutustes on määratud töötaja, kes tegeleb asutusesisese spordielu arendamisega (nt spordisaalide kasutamise võimaluse tagamine, tervisepäevad, jalgrattamatkad jne). Asutustes on võimalik tegeleda näiteks järgmiste sportimisharrastustega: korvpall, võrkpall, ujumine, jalgpall. Suuremas

osas politseiasutustes on ka jõusaalid. Kõik sportimisvõimalused sõltuvad eelkõige asutuse rahalistest vahenditest, kuid igas asutuses on sportimisvõimalused tagatud eeskätt vastavalt sellele, millisele kokkuleppele on jõutud kohalike sportimisvõimalusi pakkuvate asutustega.

### Tulemused ja analüüs

EPS-i tegevuse ja asutusesisese spordielu arendamise tulemused:

- läbi mitmekülgsete sportimistingimuste loomise väärtustavad politseinikud tervist ja töökeskkonda,
- politseinike teadlikkus spordi ja tervise seostest on tõusnud;
- politseinike vaimne ja füüsiline tervis ning elukvaliteet on paranenud, terve ja positiivse ellusuhtumisega politseinik on eeskujuks teistele ühiskonnaliikmetele;
- politseinike ühtekuuluvustunne on suurenenud;
- on asutatud uued politsei spordiklubid, -seltsid ja ühendused.

# Saint-Gobain Glass Eesti AS



**Organisatsioonist:** Saint-Gobain Glass Eesti AS on rahvusvahelisse kontserni kuuluv ettevõtte Elvas, mis on spetsialiseerunud sõidukite esi- ja küljeklaaside tootmisele varuosaturu jaoks ning ehitusklaasi tootmisele. Ettevõtte omab ISO 9001 standardile vastavat kvaliteedijuhtimise- ja ISO 14001 standardile vastavat keskkonnajuhtimissüsteemi.

## Hea praktika I: Isikukaitsevahendite kasutamine ja 5S süsteemi rakendamine

### Sihtrühm

Kõik töötajad (240).

### Vajaduse kirjeldus

Ilmselt on kõik tootmisega seotud inimesed kuulnud, kui võrd ebamugavad on kõrvaklapid ja turvajalatsid ning kui tüütu on kanda kaitseprille. Siiski on tervise huvides neid pealtnäha tüütuid asju lausa eluliselt tähtis kasutada. Õnnetusi analüüsides on välja tulnud, et suurem osa tööõnnetustest on otseselt või kaudselt seotud tööohutusseaduste eiramisega (sh isikukaitsevahendite – edaspidi IKV – mittekasutamine) või tingitud kukumisest põrandal olevate esemete tõttu. Tuli hakata aktiivsemalt tegema IKV-de kasulikkuse propageerimise ja tehase heakorraga.

Eesmärk oli pideva teavitustegevuse ja kontrolliga tagada vajalike isikukaitsevahendite kasutamise harjumus liinitööstel ning tehase (sh töökohtade) heakorra oluline paranemine. Sihiks ei olnud aga ainult tööõnnetuste vähendamine, vaid ka töötajate rahulolu ja rõõm puhtast ja korras töökeskkonnast.

### Address:

Kirde 2, 61506 Elva

### Kontaktisik:

Rutt Kakum,  
keskkonna-, tööohutuse- ja  
töötervishoiuspetsialist,  
tel 730 3319,

e-post Rutt.Kakum@saint-gobain.com

Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:

-

### Tegevuse kirjeldus

Isikukaitsevahendite kasutamise kohustus ja tüüp liinilõikude kaupa selgitati välja ettevõtte riskianalüüsi käigus, mille koostamisel osalesid kõik töötajad (riskihindamis- ankeedid). Lihtne on aga öelda, milline on IKV-de kasutamise uus kord, või see stendile üles riputada, raskem on tagada nende reaalselt kasutamist (eriti öise vahetuse töötajate puhul). Sellest tulenevalt võtsime kasutusele kaks meetet.

- Koostasime iga liinilõigu jaoks eraldi plakati mehikesega, kes näitab, millised isikukaitsevahendid on antud tööd tehes kohustuslikud ja millised soovituslikud. Kohustuslikud on pildil märgitud punasega, soovituslikud rohelisega (vt joonis). Riputasime pildid igasse töökohta kõige nähtavamasse kohta.
- IKV-de kontrollimiseks moodustasime nii tehase- kui kontoritöötajatest töögrupid, kes graafiku alusel tehases IKV kontrollimise reide läbi viisid. Kaasatud olid ka töökeskkonna volinikud ja töökeskkonnanõukogu liikmed. Kõik reidid protokolliti ning protokollid pandi üles stendidele. Tulenustest sõltusid ka töötajate preemiad.

### 5S süsteemi rakendamine

Eesmärgiks oli luua puhas, korras ja süstematiseeritud töökoht, mis aitab kas otseselt või kaudselt tõsta tootlikkust, parandada tootekvaliteeti ning muuta töökohta töötajale ohutumaks.

### Kuidas see töötab?

5S süsteem rajaneb viiel s-tähel algaval jaapanikeelsel sõnal: **SEÏRI**: sorteer; **SEÏSO**: korista; **SEÏTO**: süstematiseeri.

seeri, lihtsusta; **SEİKETSU**: standardiseeri, loo reeglid; **SHITSUKE**: pidev parendustegevus ja enesedistsipliin.

Süsteem puudutab kõiki töökohti ja -piirkondi: tootmine, laod, tehnohooldus, laadimiskohad, kontor, arhiivid jne.

### Seotud isikud

- Kõik töötajad vastutavad igapäevaselt oma töökohta 5S-le vastavuse eest.
- Ettevõttes on määratud inimesed, kes kontrollivad töökeskkonna 5S-le vastavust.
- Ettevõttes on 5S töögrupp, kes viib läbi kontrollringkäike. Tulemusi hinnatakse ning need avaldatakse ohutusstendidel.

### Motivatsioon

- Iga aasta lõpus saavad kõige kõrgemaid hindeid kogunud töökohtade esindajad sõita piiri taha kontserni teiste ettevõtetega tutvuma.
- Korras ja süstematiseeritud töökeskkonnas on palju mõnusam ja mugavam töötada.

### 5S-i 5 sammu

**SAMM 1:** Sorteerimine ja ebavajaliku kõrvaldamine

Vaata oma töökoht kriitilise pilguga üle ja jäta alles ainult need asjad, mida tõesti vajad. Mittevajalik viska minema või vii töökohalt ära.

**SAMM 2:** Koristamine

Korista oma töökoht ja selle lähiümbrus (põrandad, töötasapinnad, kapid, sahtlid jne). Leia põhiline segaduse (mustuse) põhjustaja ja ürita see kõrvaldada. Koosta koristusgraafik.

**SAMM 3:** Loo süsteem

Aseta asjad loogilistesse kohtadesse, kust on neid kõige mugavam kätte saada. Muuda töökoht endale mugavaks ja kenaks, nii on sul palju meeldivam ja ka ohutum töötada.

**SAMM 4:** Standardiseeri

Et teatud asjad vastaksid teatud normidele ja standardi-



tele, on kasulik enda jaoks välja töötada teatud reeglid. Sea sisse koristusgraafik, too töökohale koristusvahendid, paiguta tööriistad ja vahendid loogiliselt. Jaga häid kogemusi ja mõtteid teiste töötajatega, tee koostööd!

**SAMM 5:** Pidev parendustegevus, enesedistsipliin

Võta viimast nelja sammu kui igapäevast rutiini. Tegutse, paranda ja kontrolli! Iga töötaja vastutab oma töökohta 5S-le vastavuse eest. Toimub pidev täiendus-, parendus- ja nõuandev tegevus kontrollringkäikude näol.

### Tulemused ja analüüs

Isikukaitsevahendite kasutamine on ettevõttes muutunud normiks, inimestel on tekkinud harjumus neid kanda. Ka tööõnnetuste arv on vähenenud, mis on nii ettevõtte kui ka kontserni üks strateegilistest eesmärkidest. Tehase üldmulje on muutunud, külalised, kes paar aastat teha külastanud ei ole, ei kipu seda enam ära tundma. Liinilõikudel on olnud märgata isegi teatavat konkurentsi töökohtade korrastamise osas. Kuna stendile satuvad fotod nii headest kui halvast näidetest, siis sooviksid kõik pigem esimesse kategooriasse kuuluda.



## Hea praktika II: Töetervishoiu päevad ettevõtte töötajatele

### Sihtrühm

Kõik töötajad.

### Vajaduse kirjeldus

Keskmine eestlane on oma tervise eest hoolitsemise osas suhteliselt tagasihoidlik. Lisaks ohtrale tubaka- ja alkoholitarbimisele kiputakse pahatihti ka tööl oma tervisest mitte hoolima, jättes kandmata kätte jagatud isikukaitsevahendid, eirates puhkepause ja unustades sooja lõunasöögi. Tihti on küsimus teadlikkuse tasemes, puudub näitlikustav info, mis võib juhtuda, kui tervisega hoolimatult käituda. Ka Elva inimene on keskmise eestlane.

Eesmärk oli panna inimesed oluliselt rohkem oma tervisele mõtlema ja juurutada ettevõtte töötajate hulgas tervishoidvat käitumist.

### Tegevuse kirjeldus

Saint-Gobain kontsern tähistab kord aastas ülemaailmselt keskkonna, tööohutuse ja töetervishoiu päeva, nii otsustati seda ka Elva tehases põhjalikult ja õpetlikult tä-

histada. Kuna esimesel, 2005. aastal korraldatud üritus populaarseks ja tulemuslikuks osutus, kujunes töetervishoiu päevadest iga-aastane kena traditsioon, 2009. aastal korraldati seda koguni nädalase üritusena.

Töetervishoiu päev on mõeldud kõigile ettevõtte töötajatele. Kuna töö tehases toimub kolmes vahetuses, siis jäeti ära nende töötajate vahetus, kes sel päeval graafikujärgselt tööl pidid olema. Seega said kõik aktiivselt tervisepäeva programmist osa võtta.

Tegevused, mida töetervishoiu päevade raames nelja aasta jooksul korraldatud on:

- vererõhu-, veresuhkru- ja kolesteroolitaseme mõõtmine kõigil huvilistel;
- tootmishalli paigutatud suurel ekraanil kontserni presidendi töökeskkonnateemalise pöördumise näitamine (eestikeelsete subtiitritega) ning tööohutusteemalised videod (Napo – saab nt tööinspektsiooni kodulehelt);
- töökeskkonnaspetsialisti ülevaade viimase riskianalüüsi läbiviimisest ning selle tulemustest;
- töetervishoiuarsti loeng sundasenditest, raskuse tõstmise õigetest võtetest jne;
- füsioterapeutide loeng-treening õigetest lõdvestus- ja venitusharjutustest pärast füüsilist pingutust (selleks kasutati tootmishalli, mille põrandale pandi spordiklubist laenatud matid);
- arsti loeng südame- ja veresoonehaigustest ning nende ennetamisest;
- spetsialisti loeng suitsetamise kahjulikkusest ja võimalustest suitsetamisest loobumiseks;
- loeng alkoholismi kahjulikkusest läbi kahe inimese kogemuse;
- psühholoogi loeng stressist, sellega võitlemisest ning enesemotivatsioonist;



- esmaabikoolitus Tartu Punase Risti kiirabitöötajatelt;
- meeskonnatöö koolitus vastava eriala spetsialistilt;
- tuletõrjeõppus ja kogu tehase evakuaatsioon (kõige tulemuslikum õppus oli ette teatamata ja tegeliku suitsuga);
- tuletõrjuja loeng tuleohutusest, filmi näitamine tule leviku kiirusest hoones;
- täiendkoolitus tõstukijuhtidele;
- arvutiõpe ettevõtte IT spetsialistilt kõigile huvilistele;
- tööinspektsiooni piirkonnajuhataja loeng tööohutusest tööõnnetuste näitel;
- sümboolse tamme istutamine tehase õue;
- avatud uste päev ettevõtte ruumides kõigile töötajate sõpradele-sugulastele (koos ekskursiooniga).

Koolitused, loengud ja muud üritused toimusid paralleelselt mitmetes ruumides, seega oli igaühel võimalus valida, kuhu ja mida kuulama minna (nt mittedisainaja ei valinud suitsetamisteemalist loengut ja verekartja ei pidanud esmaabi õppima).

Tervispäeval said osaleda kõik ettevõtte töötajad ning seda korraldasid ja viisid läbi samuti ettevõtte oma töötajad töökeskkonnaspetsialisti juhtimisel.



Tööohutus- ja tervispäevad on toimunud juba neli aastat, iga aastaga muutuvad korraldajad kogenumaks ja üritused sisukamaks.

### Tulemused ja analüüs

Kuigi on üsna raske tõestada tervispäevade ja tervise paranemise otsest seost, usume, et tööõnnetuste arvu vähenemine võrreldes aastatetaguse ajaga on seotud teadlikkuse tõusuga. Samas näitavad sedalaadi üritused ka ettevõtte hoolimist töötajatest ja töötaja kui ressursi väärtustamist. Haigestunud töötajate osakaal oli 2008. ja 2009. aastal varasema ajaga võrreldes oluliselt vähenenud. Töötajad saavad ka töötervishoiuarsti määratud massaaži, võivad käia spordiklubis ning on rahulolu-uuringu kohaselt tööeluga päris rahul. Loodame, et rohkem rahul kui keskmine eestlane.

# Saku Metall AS



**sakumetall**

## Aadressid:

Saku tn 13, 11314 Tallinn (peakontor);  
Põrguvälja tee 25, 75301 Rae vald

## Kontaktisik:

Kristi Jõeorg,  
töökeskkonna spetsialist,  
tel 5665 4301,  
e-post kristi.joeorg@sakumetall.ee

## Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:

Tervist Edendavad Töökohad, alates 2009

**Organisatsioonist:** AS Saku Metall loodi 1991. a. Ettevõttel on rohkem kui viieteistkümnepäevane metalluste valmistamise kogemus. Saku Metall toodang jaguneb allhanketööde ja uksetootmise (metalluksed, profiiluksed, -seinad, -aknad, lükanduksed, suitsetamisruumid, garaaži- ja tööstuslikud tõstused ning laadimissillad) vahel. Eraldi teenusena pakume uste hooldust ja remonti. AS Saku Metall esindused asuvad ka Lätis – SIA Saku Metals –, koostööpartnereid on Venemaal, Soomes ning teistes Läänemere regiooni maades.

**Juhtmõte:** "Terved ja rahulolevad töötajad on ettevõtte kõige hinnalisem vara!"

Tarmo Villemi, ettevõtte juht

## Hea praktika: Põhjalik riskianalüüs on ohutu töö nurgakivi

### Sihtrühm

Kõik töötajad (> 360).

### Vajaduse kirjeldus

Vastavalt Töötervishoiu- ja tööohutuse seaduse § 13 on tööandjal kohustus korraldada töökeskkonna riskianalüüs, mille käigus selgitatakse välja töökeskkonna ohutegurid, mõõdetakse vajaduse korral nende parameetrid ning hinnatakse töötaja tervise ja ohutuse riske. Riskianalüüsi tulemuste põhjal koostatakse tegevuskava ohtude vältimiseks või vähendamiseks. Riskianalüüsi tuleb ajakohastada, kui töötingimused on muutunud, töövahendeid või tehnoloogiat on vahetatud või uuendatud, kui on ilmnenud uued andmed ohuteguri mõju kohta inimese tervisele, kui õnnetuse või ohtliku olukorra tõttu on

riskitase esialgse tasemega võrreldes muutunud või kui töötervishoiuarst on tervisekontrolli käigus tuvastanud töötaja tööga seotud haigestumise.

AS Saku Metallis suhtutakse riskianalüüsi tegemisse kui äärmiselt vajalikku ettevõtmist, mis aitab avastada probleeme töökeskkonnas ja leida lahendusi, et edaspidi ohtusid välistada või minimeerida. Kuna tegemist on Eesti mastaabis suure metallitööstusega, siis tuleb tootmises tööprotsessidest, käsitööriistadest, erisugustest masinatest, kemikaalidest ja metallist lähtuvalt ette palju mitmesuguseid ohutegureid.

Põhjaliku riskianalüüsi tegemise eesmärk on ohutu ja töötajasõbralik töökeskkond, kus on välditud või vähendatud ohutegurite mõju töötaja tervisele ja heaolule.

### Tegevuse kirjeldus

Riskianalüüs tehakse põhjalikkuse saavutamiseks töökeskuste kaupa. Erilist tähelepanu pööratakse ohtudele, mis on viimastel aastatel peamised tööõnnetuste põhjused – kukkumised, libastumised, komistamised ja seadmed.

Riskianalüüsi teostamise etapid on järgmised.

1. Riskianalüüsi **töögrupi moodustamine**. Töögruppi kuuluvad töökeskkonnaspetsialist, tootmisjuht ja vajadusel ka hoolduslukksepp. Jooksvalt kaasatakse protsessi ka töökeskuse töötajad ja teiste osakondade töötajad vajalikust valdkonnast.
2. Eelnev töökeskuse **tegevuste analüüs ja prioriteetide loomine**, tegemaks kindlaks ohutegureid, millele keskenduda. Teemad ja küsimused, mis leiavad riskianalüüsi eel käsitlust, pärinevad õigusaktidest ja töökeskkonna spetsiifikast.



3. Töötajatele jagatakse kätte **ankeedid**, kus nad saavad hinnata, millised on nende pilgu läbi neid ähvardavad ohud. Ankeetküsitluse eesmärk on näha töökeskkonda läbi töötajate silmade ning saada aimu töötajate teadlikkusest töökeskkonnas esinevatest ohtudest.
4. Töögrupiga töökeskuses **kontrollreidi** läbiviimine ohtude kindlaksmääramiseks. Kontrollreidi läbiviimiseks on koostatud pidepunktidega tabel, et ükski oluline teema ei jääks kontrollimata, liiks kirjeldatakse tabelis probleeme, mis avastati kontrolli käigus, aga puudusid kontroll-loendist. Olukorra fikseerimiseks pildistatakse kogu kontrollikäigu jooksul avastatud puudusi probleemi hilisema meeldetuletamise ja tõendusdokumentide loomise eesmärgil.
5. Hinnatakse kontrollreidi tulemusi ja koostatakse **riskianalüüsi dokument**. Riskianalüüsi dokument on põhjalik, see sisaldab teemasid, mis on õigusaktidega seotud ning tulenevad töökeskuse spetsiifilistest ohuteguritest, mida on vaja hinna-

ta ja analüüsida. Ohutegurite osa koostatakse tabelina, kus käsitletakse ohutegureid, iseloomustatakse neid, nende mõju tervisele, vaadeldakse ohtude vältimise meetmeid ja riskitaset.

6. Avastatud ohutegurite kõrvaldamiseks või vähendamiseks koostatakse **tegevuskava**, kus tuuakse ära probleem, probleemi tekkimise põhjuse analüüs, vajalik tegevus, selle tegevuse tähtsuse ja teostaja ning teostatud tegevuse selgitus.

#### Tulemused ja analüüs

Riskianalüüsi tulemusel saadi ülevaade töökeskkonnas esinevatest ohuteguritest ja töötajate teadlikkusest ning teemadest, mille suhtes on töötajaid vaja koolitada. Teadlikkuse tõstmiseks vesteldakse töötajatega individuaalselt ning pannakse välja informatiivsed plakatid. Kui töötajad kaasatakse riskihindamise protsessi ja arvestatakse nende arvamusega, siis tunnevad nad ennast väärtuslikena. Riskianalüüs annab aluse edasiste tegevuste täiendamiseks, töökeskkonna arendamiseks ning töötajate tervise kaitsmiseks.

# Sotsiaal- ministeerium



**Organisatsioonist:** Sotsiaalministeerium kavandab ja viib ellu poliitikat sotsiaalkaitse tegevusvaldkonnas. Meil on 215 töötajat ja meie peaesmärk on kujundada Eesti riigis elukeskkond, kus kõigil on võrdsed võimalused inimväärseks eluks.

**Juhtmõte:** „Lisaks sportimisele aitavad kindlasti tervist tugevdada ka mitmesugused võimalused oma tööd paindlikult ning peresõbralikult korraldada. Üks selliseid võimalusi, mida sotsiaalministeeriumis üsna aktiivselt kasutatakse, on kaugtöö. Seda on palju kasutanud last ootavad emad ja need, kel lapsed pisikesed. Ka väiksemate tervisemurede puhul on töötajad jäänud pigem koju, et mitte juurde külmetada või oma nakkust kolleegidega jagada. Kuigi kõik veel päris probleemideta ei toimi, julgen siiski ka teisi töötajaid innustada meie eeskujul järgima.“

Marelle Erlenheim, kantsler

## Hea praktika: Kaugtöö rakendamine Sotsiaalministeeriumis. Kaugtöö mõjub tervisele hästi!

### Sihtrühm

Kõik töötajad.

### Vajaduse kirjeldus

Sotsiaalministeeriumi tegevuse üks strateegiline eesmärk on tagada inimeste pikk ja kvaliteetne elu. Suur osa selle saavutamises on tervist säilitaval ja parandaval töökeskkonnal. On ju inimesed võimelised tulemuslikumalt töötama ja olema kõrge elueani aktiivsed, kui elu- ja töökeskkond on kujundatud mitmesuguseid vajadusi ar-

### Address:

Gonsiori 29, 15027 Tallinn

### Kontaktisik:

Marin Jänes,

tel 626 9262;

e-post marin.janes@sm.ee

### Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:

Tervist Edendavad Töökohad, alates 2007

vestades (on paindlik aja ja koha suhtes, on peresõbralik, soodustab õppimist, arvestab puudega inimeste erivajadusi jne). Kahjuks aga on Eestil selles vallas veel pikk tee käia – eelkõige puudub see inimeste mõtteviisi ja oskust töötegemist korraldada. Seetõttu peame tähtsaks, et oleme töötajana eeskujuks mitmekesiste töökorralduslike vormide, sh ka kaugtöö pakkumisel ja võimaldamise oma töötajatele paindlikku töökorraldust.

Kaugtöö rakendamise eesmärgiks seadsime töötajate rahulolu tõstmise läbi parema võimaluse töö- ja pereelu ühitamiseks, suurendades samas inimeste kontrolli ja vastutust oma tööaja kasutamise ja töökorralduse üle.

### Tegevuse kirjeldus

Tegelikult oli kaugtööd ministeeriumis võimalik teha ka varem, kuid selle laialdasemaks kasutuselevõtuks olid vajalikud mitmesugused muudatused. Oluliste eeldustena võib välja tuua juhtimisalase valmisoleku ja infotehnoloogilised uuendused. Juhtimisalaselt oli oluline pöörata enam tähelepanu selgelt reglementeeritud ülesandepüstitusele ja tulemuste kontrollile. Kaugtöö puhul tuleb kindlasti jälgida, et see ei takistaks tavapärasest töökorraldust – telefonikõned ja kirjad ei tohi jääda vastamata, laiemat hinnangut vajavad teemad kolleegidega läbi arutamata, kriisilukordades kiiresti reageerimata jne. Infotehnoloogia puhul on kõige olulisem muudatus olnud *Remote Desktop*'i kasutuselevõtt, mis võimaldab väljaspool ministeeriumit olles juurdepääsu nii oma e-kirjadele, siseveebile kui ka dokumendihaldusprogrammidele.

### Tulemused ja analüüs

Tulemuste hindamisel seadsime enda jaoks näitajateks organisatsiooni rahulolu-uuringu tulemused, arenguvest-

luste käigus antud hinnangud ja töötulemuste saavutamise.

Rahulolu-uuringus sai kaugtöö võimalus väga positiivse hinnangu, seda on kasutanud üle 80% töötajatest. Eri- lise kõrge hinnangu sai kaugtöö lapsehoolduspuhkusel olijatelt, kes töötavad enamasti küll väikese koormusega, kuid teevad seda kodus. Uuringu põhjal kasutatakse kaugtööd peamiselt parema tööle keskendumise võimaluse tõttu (vähem segavaid tegureid) ning töö- ja pereelu ühitamiseks. Arenguvestluste põhjal võib väita, et töötajate rahulolu töökorraldusega on seoses kaugtöö võimalusega tõusnud – tööstressi on vähem ja oma elu saab kujundada paindlikumalt, samuti on paranenud isiklikud töötulemused. Kaugtöö on hinnatud võimalus ka neile, kes elavad väljaspool Tallinna, sest see annab võimaluse vähendada transpordi- ja ajakulu ning on kokkuvõttes keskkonna- ja närvisõbralikum kui igapäevane auto või ühistranspordiga tööl käimine.

Kuidas edasi? Kindlasti analüüsime seniseid tulemusi ja mõtleme, kuidas töökorraldust veel paremaks muuta. Näiteks võib negatiivsena välja tuua tööalaselt vajaliku teabe vähest kättesaadavust ja nõrgemaid sotsiaalseid suhted oma kolleegidega. Just viimane on põhjuseks, miks me ei toeta kaugtööd katseajal – on ju katseajal li- saks töö sisuliste küsimustega kurssiviimisele oluline ka sotsiaalne suhtlus, et õppida tundma organisatsioonikul- tuuri, toimimispõhimõtteid, inimesi. Ka tuleb käia kaasas pidevate infotehnoloogiliste uuendustega, näiteks digiall- kirja andmine on meil kaugtöö korral hetkel veel oluliselt aeganõudvam kui kontoris.

Teistele soovitame julgelt paindlikke töövorme rakenda- da – loomulikult eeldab see mõningaid muudatusi töö- korralduses, kuid me võime oma senise kogemuse põhjal väita, et see tasub ennast ära!

# Sveba-Dahlen OÜ



**Organisatsioonist:** Sveba-Dahlen OÜ on Rootsi ettevõtte Sveba-Dahlen Group AS tütarettevõtte Viljandis. Ettevõtte alustas Viljandis aastal 1999 tegevust 200 m<sup>2</sup> tootmispinnal ja on pärast seda laienenud kolmel korral. Viimane juurdeehitus valmis aastal 2007 ning tekitas juurde 1600 m<sup>2</sup> tööpinda. Osauhing valmistab seadmeid vastavalt kontserni teiste ettevõtete tellimustele. Täpsemalt valmistatakse Viljandis väiksemaid pagari- ja pitsaahjusid ning vispleid ja segajaid pagaritööstustele.

**Juhtmõte:** „Seades eesmärgiks töötajate tervise parandamise ning üldise heaolu, loome motiveeritud ja hästi toimiva meie-tundega meeskonna ning aitame inimestel õppida oma tervist hoidma.“

Margus Rekor, tootmisjuht

## Hea praktika: Töötaja tervis ja heaolu on ettevõtte edu pant. Käsielekterkeevitajatele ergonoomiliste töökohtade loomine ning seniste töökohtade parandamine

### Sihtrühm

Käsielekterkeevitajad ja kõik teised töötajad (58).

### Vajaduse kirjeldus

Nii kontserni kui Viljandis tegutseva ettevõtte jaoks on töötaja heaolu ning tervis väga olulisel kohal. Sveba-Dahlen OÜ jaoks olid probleemiks töökohad, mis ei vasta töötaja füüsilistele iseärasustele ja kus ei ole kasutatud abivahendeid töö kergendamiseks. Mitte-ergonoomilised töökohad võivad pika aja jooksul halvendada töötaja tervist ja lõpuks viia kutsehaiguse tekkimiseni. Lisaks

### Address:

Nurme 5A, 71008 Viljandi

### Kontaktisik:

Regina Reelend,  
personalitöötaja-töökeskkonnaspetsialist,  
tel 435 5908, 5680 7101,  
e-post regina@sveba-dahlen.ee

### Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:

Tervist Edendavad Töökohad, alates 2009

eelpool nimetatud põhjustele avaldab halb töökeskkond mõju töötaja motivatsioonile ning tema töö tõhususele. Olulisel kohal töötajate tervise hoidmisel on kaasaegsete kaitsevahendite kasutamine ja töötajate teavitamine ohtudest, mis kaasnevad halvasti sisustatud töökohtade ning kaitsevahendite kasutamata jätmisega. Töökohtade parandamise ja uute loomise peamised põhjused olid saanenud ühetaolised tööõnnetused ja nn napilt pääsemised ning ettevõtte tootmispinna laiendus 2007. aastal 1600 m<sup>2</sup> võrra.

Eesmärk oli muuta töökohad võimalikult ergonoomiliseks, vähendada korduvliigutuste tegemist, kergendada raskuste teisaldamist, et vähendada liigset koormust õlavöötmele, seljale ning kätele. Arvestada konkreetsel töökohal töötava inimese füüsiliste iseärasuste ning tema isiklike soovide ja ettepanekutega. Kui luua ergonoomilised töökohad ja varustada töötajad kaasaegsete kaitsevahenditega, siis on nad tervemad, motiveeritumad ning heatujulised. Töötajatel ei esine raskuste teisaldamisega seotud ega mitte-ergonoomilisest töökohast tingitud haigusi. Väheneb tööõnnetuste ja ohuolukordade hulk.

### Tegevuse kirjeldus

1. Tegevusse olid kaasatud ettevõtte tootmisjuht, tootmistehnik, osakonnajuht, töökeskkonnaspetsialist, töötajate esindaja ja antud töökohal töötav töötaja.
2. Koostööpartner oli konsultandina Toomas Rohtla, kes teeb ettevõtetes riskianalüüse ning koostab Viljandi Ühendatud Kutsekeskkoolis töökeskkonnavolinikke ning -spetsialiste.
3. Tegevuse vorm oli projekt. Esmalt mõõdistati käsielekterkeevitajate senist töökeskkonda, vestel-



di töötajatega individuaalselt, kogutud andmete alusel koostati tegevuskava: milliseid seadmeid, abivahendeid ja kaitsevahendeid on vaja osta, kuidas tuleb uus töökoht kujundada või varasem parendada. Analüüsi siiani juhtunud tööõnnetusi, kuulati ära töötajate esindaja ettepanekud. Vastavalt kogutud teabele kirjeldati ära ergonomiline töökoht. Soetati vajalikud seadmed ning abivahendid ja kujundati töökohad.



### Tulemused ja analüüs

Töötajate töökohad on kujundatud nii, et inimesed saaksid töötada ergonomiliselt õiges asendis. Selle jaoks on igal käsielekterkeevitaja töökohal reguleeritav seljatoega töötool ja tõstelaud, mille kõrgust ta lähtuvalt oma keha asendist ja -eripärast ning detaili mõõtmetest reguleerida saab. Lisaks on igas tööboxis, kus koostatakse suuremaid detaile (raskusega ~150 kg) võimalik kasutada sildkraana või konsoolkraana külge paigutatud elektrilist teisalduskäru, mille abil saab suuremaid detaile tõsta. Suuremõtmeliste ahjude puhul saab töötaja tõstelauale paigutada lisaks pöörleva lauaplaadi, seega jääb ära ümber suure detaili käimine. Suuremate detailide koostamiseks on tööboxis olemas spetsiaalsed rakised, mis kergendavad tööd. Töötaja saab detailid rakisele panna ega pea joonise järgi ise kõike enne keevitamist üle mõõtma, pärast keevitamist jääb üle ainult kooste kontrollmõõtmine (vt pilt nr 1 ja pilt nr 2). Väiksemate detailide puhul on kasutusele võetud suruõhuga töötav pneumaatiline rakis, mis surub detailid õigesti kokku, töötaja ei pea detaile pidevalt pitskruvidega kokku ja lahku keerama, millega kaasneks liigne koormus randmepiirkonnale (vt pilt nr 3,4). Koostamiseks vajalikud detailid ja materjalid asuvad laoriulites, mis liiguvad välja, et inimene ei peaks liigselt kummardama ega otsima (vt pilt nr 6). Sageli kasutatavad käsitööriistad nagu mutrikeeraja on riputatud nii, et töötajal oleks seda käepärane ja mugav kasutada (vt pilt nr 5).



# Tallinna Hambapolikliinik SA



## Hea praktika: Meie tervis on meie endi kätes: tervisedenduslike võima- luste kasutamine

### Sihtrühm

Kõik töötajad (~200).

### Vajaduse kirjeldus

Polikliinikus on ca 200 töötajat, kellest suurem osa on mitmesuguses vanuses naised. 2007. a sügisel tegime töökeskkonna riskianalüüsi, mille tulemus andis selge ettekujutuse, millega tuleb edasi tegeleda. Töö olemusest (hambaarstid, hambatehnikud, õed) tingituna esineb palju sundasendist tingitud öla- ja kaelavõõtme vaevusi ja emotsionaalseid pingeid.

Eelmainitud vaevuste rohkus tuli selgelt välja töötervishoiu tervisekontrolli käigus.

### Tegevuse kirjeldus

Esmalt panustasime kõigile töötajatele kasulikesse tege-



### Address:

Toompuiestee 4, 10142 Tallinn

### Kontaktisik:

Katrin Toompuu, õendusjuht,  
tel 611 9212,

e-post [katrin.toompuu@hambapol.ee](mailto:katrin.toompuu@hambapol.ee);

Anne Soo, personalijuht,  
tel 611 9213,

e-post [anne.soo@hambapol.ee](mailto:anne.soo@hambapol.ee)

### Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:

Tervist Edendavad Töökohad, alates 2006

vustesse. Töötasime välja ujumise, vesivõimlemise ja raviprotseduuride – näiteks massaaž – kulude hüvitamise süsteemi.

Võimaluste loomisel arvestasime meie polikliinikule ter-  
vishoiuteenuseid osutava AS Medicover Eesti soovituste-  
ga.

Esimesel aastal kasutas hüvitist 129 töötajat. Kõige enam  
käidi ujumas ja massaaži saamas.

Teiseks pakkusime töötajatele võimalust vaksineerimi-  
seks:

- gripivastane vaksineerimine (tööandja kulul);
- B-hepatiidi vastane vaksineerimine (tööandja kulul);
- A-hepatiidi vastane vaksineerimine (töötaja enda kulul);
- puukentsefaliidi vastane vaksineerimine (töötaja enda kulul).

Vaksineerimise võimalust on kasutanud umbes kolman-





dik töötajatest. Lisaks on see mõjunud positiivse reklaamina, mille tulemusena on töötajad vaktsineerinud oma pereliikmeid (lapsi) puukentsefaliidi vastu.

Töötajatega koostöös korraldati töökohale sooja toidu tellimise ja puhketubades einestamise võimalus, muuhulgas saab seal toidu soojendada ja sooja jooki valmistada. See võimaldab tööaega tõhusamalt kasutada.

Väga populaarsed on teatmikud, raamatud ja brošüürid, mis propageerivad tervislikke eluviise, sh näiteks tervislikku toitumist ja ravivõimlemist. Puhkehetkel on töötajal neid puhkeruumis võimalik lugeda.



## Tulemused ja analüüs

Ettevõete on andnud hea tulemuse:

- töötajad on tervemad;
- töötajate terviseteadlikkus on kasvanud, teadmisi antakse edasi oma pereliikmetele ja tuttavatele.

Võime oma kogemuse põhjal julgelt väita, et töötaja tervisesse tasub ennetavalt panustada, see on võit nii asutusele kui inimesele. Tasub uurida võimalusi ning kui ei ole võimalik mitut võimalust välja pakkuda, siis tasub alustada kas või ühega.

# Tallinna Haridusamet



Tallinna  
Haridusamet

## Address:

Estonia pst 5A, 10143 Tallinn,  
kodulehekülj: [www.haridus.ee](http://www.haridus.ee)

## Kontaktisik:

Eve Levand,  
tervisedenduse vanemspetsialist,  
tel 640 4981,  
e-post [eve.levand@tallinnlv.ee](mailto:eve.levand@tallinnlv.ee)

**Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:**  
Tervist Edendavad Töökohad, alates 2008

**Organisatsioonist:** Tallinna Haridusameti tegevusvaldkond on haridusküsimuste korraldamine ning üld-, kutse- ja huvialahariduse administreerimine Tallinna linnas.

**Juhtmõte:** „Inimene on õnnelik, kui tal on tee, mida mööda ta kõnnib, kui tal on unistused, mille täitmiseks ta elab. Ole avatud, unista piirideta, kujutle sundimatult, otsusta julgelt ja tea, et kõik on võimalik.“

Andres Pajula, Tallinna Haridusameti juhataja

## Hea praktika I: Tallinna Haridusameti motivatsiooniüritused

### Sihtrühm

Kõik töötajad (133).

### Vajaduse kirjeldus

Haridusameti ametnike üks töökohustus on suhtlemine suure hulga klientidega ja vajadusel nende nõustamine. See nõuab suurt energiat ja tekitab tööstressi. Pingeolukorras on töösuhted mõnikord keerulised. Et kaitsta ja väärtustada oma töötajaid, ennetada tööstressi ja läbibipõlemist, on haridusametis välja töötatud motivatsiooniprogramm.

Ameti tervisedenduse arengukava keskmes on teenistuja, kellele luuakse turvaline ning tervist toetav sotsiaalpsühholoogiline ja sotsiaalmajanduslik töökeskkond, eesmärgiks on haridusameti teenistujate hea tervis ja võimelisus ennast tööalaselt edukalt teostada.

Üks alaeesmärk on töötajate elukvaliteedi parandamine: tööga rahulolu tõus, tööstressi vähenemine, töökliima paranemine, tööga seotud tervisehäirete ennetamine. Selleks on kavandatud mitmeid tegevusi.

### Tegevuse kirjeldus

1. Ametisene innovaatiliste loovideede konkurss, mille eesmärk oli haridusameti töötulemuste ja töökeskkonna parandamine, loovuse ja meeskonnatöö oskuste arendamine. Iga osakonnajuhataja pidi moodustama töögrupi, kaasates teiste osakondade teenistujaid. Kõik 15 meeskonda pakkusid välja oma ideed koos kalkulatsiooniga ning arendasid tulemuse huvitavaks esitluseks, mida tutvustati Tallinna Haridusameti 90. aastapäeva konverentsil.

### Tulemus

Ühiselt valiti välja parim ideelahendus, mida hakatakse võimaluste piires edasi arendama. Töörühmadest tuli palju huvitavaid mõtteid, mis viiakse ellu.

2. THA peab oluliseks oma töötajate tunnustamist, et motiveerida inimesi toetama ameti visiooni, eesmäärke ja väärtusi ning väärtustada neid, kes teevad oma tööd pühendunult, on orienteeritud parima tulemuse saavutamisele ning toetavad ja austavad kolleegi enda kõrval. Oluline on parimate tunnustamine, et inimesed oleksid motiveeritud oma tööd professionaalselt tegema.





#### Tulemus

Iga kuu esitatakse nominendid tunnustuste Tegude Tegu ja Meie KÕPA saamiseks (KÕPA nimetus tuleneb ameti visioonist olla kvaliteetse õpikeskkonna professionaalne arendaja). Mõlemad on rändauhinnad.

3. Loovkoolitusel „Meie Väärtuste Päev” jõudsime ühise töö tulemusel järelduseni, et meil on ühised väärtushinnangud: oluline on inimeste väärtustamine, meeskonnatöö, usaldusväärsus, valmisolek arenemiseks ning tulemustele orienteeritus. On oluline leppida kokku ühtses arusaamas väärtustest ja väärtushinnangutest ning jõuda väärtuste tähenduse sisulise tunnetamise ja tunnetatu elluviimiseni.

#### Tulemus

Haridusameti ühised väärtushinnangud ja nende ühene tõlgendamine, et vältida väärarusaamist, fikseeriti rühmatööna kirjalikult.



4. Stressiennetus töökohal. Lisaks emotsionaalsele tervisele toetatakse Tallinna Haridusametis ka füüsilist, väärtustades liikumist ja tasakaalustatud toitumist. Soovijatele võimaldatakse terviseprobleemide ennetamiseks töökohal massaažiteenust, lõunapausi ajal joogavõimlemist, töötajad kaasatakse mitmesugustesse nii asutuse korraldatavatesse kui ka väljastpoolt pakutavatesse liikumisprogrammidesse.

#### Tulemus

THA-s töötavad terved, rõõmsad, puhanud ja hästi motiveeritud töötajad.

#### **Tulemused ja analüüs**

Eelnevate tegevuste tulemuseks on oma tööga rahulolev, tulemustele orienteeritud, usaldusväärne, haridusameti väärtusi aktsepteeriv teenistuja, kes tajub, et asutus oskab tööjõuressurssi hinnata.



## Hea praktika II: Tallinna Haridusameti töökeskkonna parandamine

### Sihtrühm

Kõik töötajad (133).

### Vajaduse kirjeldus

Tallinna Haridusameti tööruumid asuvad Tallinna kesklinnas, jaanuaris 2007 renoveeritud hoones, töökabinetid paiknevad kõikides ilmakaartes. Hoone on keskküttega, puudub mehhaaniline sundventilatsioon, mistõttu päikesepoolsetes ruumides läheb suvel palavaks ja umbseks. Lisakuumust annab lõõskava päikese korral juurde plekk-katus. Tööd tehakse arvuti taga, see on vaimne, suures osas nn istuv töö.

Eesmärk oli turvalise ja tervisedendusliku töökeskkonna loomine, mis hõlmab:

1. tervishoiu ja tööohutuse abinõude rakendamist;
2. tööga seotud terviseriskide hindamist ja nende viimist miinimumini;
3. kaebuste korral töötajate ennetähtaegset suunamist tervishoiuarsti vastuvõtule;
4. ergonoomiliselt mugavamate töökohtade loomist;
5. meeldiva töökeskkonna kujundamist;
6. tööõnnetuste ja kutsehaiguste ennetamist.

### Tegevuse kirjeldus

Mida on tehtud töötingimuste parandamiseks?

- Uute tööruumide vastuvõtmisel mõõdeti üle nende parameetrid;
- katusealustesse tööruumidesse paigaldati konditsioneer, mis töötab töövälisel ajal;
- paigaldati päikesevalgust peegeldavad aknarulo, 2008. a ka varikatuse;

- kõikides tööruumides tehti madala peegeldusastmega mattpinnaline ja heledatooniline töölaudade ja kappide pinnaviimistlus;
- kõigile töötajatele anti ergonoomilised, nimme- ja seljapiirkonda toetavad, reguleeritavad käe- ja seljaturgudega töötoolid;
- paigaldati kvaliteetsed LCD-kuvarid, soovijatele võimaldatakse kord aastas tervishoiuarsti külastamine ja prillide kompenseerimine arvutiga töötamiseks;
- soovijatele paigaldati lisakohtvalgustus, klaviatuuri randmetoed ja rannet toetavad hiirematid õlavõtmel lihaspinge leevendamiseks;
- suur tööruum eraldati klaasist vaheseintega;
- suurtesse tööruumidesse paigaldati lakke helisummutavad paneelid;
- igale korrusele rajati köök ja puhkeruum vajalike vahenditega, samuti on seal Saku Lätte joogivesi ja kuumade jookide automaat;
- suurendati töötajate füüsilist aktiivsust tööpauaside ajal (joogavõimlemine) ja töövabal ajal (spordi/teabepäevad EKG, vererõhu-, kolesterooli- ja veresuhkrutaseme mõõtmiseks);
- propageeritakse elektrooniliselt lõõgastus- ja võimlemisharjutusi;
- soovijatele võimaldatakse massaaži töökohal.

### Tulemused ja analüüs

Teenistujatele on loodud kaasaegne ergonoomiliselt mugav ja turvaline töökeskkond, kus tööga seotud terviseriskid on viidud miinimumi. Kuna haridusamet soodustab tervisesse panustamist, väärtustavad inimesed ka ise oma tervist rohkem, pööravad suuremat tähelepanu õigetele töövõtetele ning tegelevad teadlikumalt spordiga.

# Tallinna Kesklinna Valitsus



**Organisatsioonist:** Tallinna Kesklinna Valitsus otsustab ja korraldab Kesklinna linnaosa piires kohaliku elu küsimusi. Kesklinna Valitsus loodi 4. märtsil 1993. Ametiasutuse töövaldkonnad on sotsiaaltoetuste korraldamine, sotsiaalkultuuriliste ja kommunaalteenuste osutamine ning vahendamine linnaosa elanikele ja seal tegutsevatele elanikeühendustele, ettevõtlike arendamine ja linnakeskkonna arendamine.

**Juhtmõte:** „Liikumine tagab tervise.“

Marek Jürgenson, linnaosa vanem

## Hea praktika: Kesklinnas tervisele tervist!

### Sihtrühm

Kõik töötajad (72).

### Vajaduse kirjeldus

Kontoris töötavatele inimestele teevad sageli muret sundasendid ja vähene liikumine, mille tagajärjeks on stress, lihaspinged, peavalu, lümf- ja vereringe aeglustumine. Selgitamaks välja Kesklinna Valitsuse töökollektiivi tervisliku seisundit ja saamaks ülevaadet nende liikumisharrastustest, korraldati südamepäeva raames Kesklinna Valitsuse töötajate südamepäev. Mõõdeti kõigi tervisenäitajad: vererõhku, organismi rasvasisaldust ja lihasprotsenti, veresuhkru- ja kolesteroolitaset. Küsitluse käigus selgitati välja ka töötajate liikumisharjumused. Südamepäeva raames tehtud mõõtmiste ja küsitluse tulemusena selgus, et osadel töötajatel on probleemiks organismi suur kolesterooli- ja rasvasisalduse tase. Samuti võiks suurem olla regulaarselt treenijate osakaal. Lähtuvalt eelnevast moodustati linnaosa vanema eest-

**Address:**  
Nunne 18, 15058 Tallinn

**Kontaktisik:**  
Egle Eller,  
tervisedenduse peaspetsialist,  
tel 551 2369,  
e-post egle.eller@tallinnlv.ee

**Kuuluvus tervisedendavasse võrgustikku:**  
Tervist Edendavad Töökohad, alates 2009

vedamisel tervise meeskond, kelle ülesandeks sai tervisestrateegia väljatöötamine ja kollektiivile regulaarsete tervisepäevade organiseerimine.

Iga juhi unistus on omada tervislike eluviisidega ja stressivaba kollektiivi. Teadagi on tervisest pakatav töötaja produktiivsem, energilisem, õnnelikum ning tööpostilt haiguste tõttu vähem eemal. Kesklinna Valitsuse tervise meeskonna eesmärk on parandada Kesklinna Valitsuse töötajate tervisenäitajaid (neid kontrollitakse kaks korda aastas septembris ja aprillis) ning tagada aktiivne osavõtt ühisspordipäevadest.

### Tegevuse kirjeldus

Kesklinna Valitsuse töötajatele korraldatakse neli korda aastas ühiseid spordipäevi. Sügisel viiakse Šnelli pargis professionaalse treeneri juhendamisel läbi kepikõnd. Sportlikule tegevusele järgneb tervislike suupisteid tutvustav koosviibimine. Talvine tervisepäev viiakse treeneri juhendamisel läbi uisuplatsil. Kevadine spordipäev korraldatakse spordiklubis SpartaSport, selle raames saab osa võtta jõusaali tutvustavast treeningust, kepikõnnist metsas ning batuuditreeningust Skypargis.

Spordipäevade korraldamise on alati kaasatud ka treeninguid ja treenimisalaseid nõuandeid pakkuvad spordiklubid. Spordiklubi RevalSport pani kõigile töötajatele välja tasuta pääsmed, millega sai mitmesuguste klubi treeningutega tutvuda, et valida endale sobivat. Spordiklubi SpartaSport võimaldas Kesklinna Valitsuse kollektiivile sooduspaketi, see võimaldab neil klubis soodushinnaga treenida.

Suvel korraldab Tallinna Kesklinna Valitsus traditsioonilise spordiväljasõidu, kahe päeva jooksul toimuvad mitmesugused tervisespordimängud, loodusmatkad jne.



OÜ Surgitech mõõdab töötajate vererõhku, suhkrusisaldust veres, kolestoroolitaset, organismi lihasmassi- ja rasvaprotsenti. Iga töötaja saab isikliku tervisetabeli, kuhu märgitakse tervisenäitajad. Ettevõtte nõustab töötajaid, kelle tervisenäitajad on keskmisest halvemad.



### **Tulemused ja analüüs**

Suurenenud on ühisüritustest ja tervisepäevadest osavõtjate arv, paranenud kollektiivi meeskonnavaim. Ka töökollektiivi keskmised tervisenäitajad on paremaks muutunud.

# Tallinna Koolitervishoid SA



**Organisatsioonist:** Sihtasutus Tallinna Koolitervishoid on loodud 2004. a eesmärgiga pakkuda kvaliteetsemat ja ühtses süsteemis koordineeritavat koolitervishoiuteenust kõikides Tallinna piirkonna üldhariduskoolides (sh erivajadustega õpilaste koolides, sanatoorsetes koolides ning kutseõppeasutustes). Asutuses töötab keskmiselt 100 meditsiinitöötajat (õed ja arstid). Tegevused viiakse ellu vastavalt asutuse arengukavale aastateks 2007–2012, mis asub meie kodulehel [www.kth.ee](http://www.kth.ee). Vaatamata sellele, et suurem osa töötajad on oma valdkonnas pikaajalise kogemusega, viiakse asutuses ellu pidevat elukestvat õppesüsteemi. Koolitervishoiuteenuse sisuks on haiguste ennetamine ja varajane avastamine, tervist väärtustava käitumise kujundamine, tervisliku koolikeskkonna loomine ning vajadusel esmaabi osutamine. Tulemuste ja kvaliteedi hindamine toimub regulaarselt nii väliste kui ka sisemiste hindamiskriteeriumide alusel.

**Juhtmõte:** „Terve ja rahulolev töötaja teeb oma tööd kvaliteetsemalt ning on tervise edendamisel eeskujuks õpilastele ja teistele koolitöötajatele.”

Kädi Lepp, juhatuse esimees

## Hea praktika: Parim koolitervishoiu kabinet: tervisliku keskkonna arendamine

### Sihtrühm

Kõik töötajad (100).

### Vajaduse kirjeldus

Puudusid objektiivne hinnang kõikide asutuse teeninduspiirkonnas olevate kabinetide kohta ning võimalikud väljundid tervist edendava tegevuse motiveerimiseks

### Address:

Tatari 14, 10116 Tallinn

### Kontaktisik:

Kädi Lepp,  
juhatuse esimees,  
tel 5625 6670,  
e-post [kadi.lepp@kth.ee](mailto:kadi.lepp@kth.ee)

### Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:

Tervist Edendavad Töökohad, alates 2009

asutusesiseselt ning võrgustikutöös. Konkursi „Parim koolitervishoiu kabinet“ oluliseks käivitajaks oli soov tunnustada töötajaid ja koostööpartnereid.

Konkursi eesmärk:

- 1) tunnustada koolitervishoiutöötajaid ja koolipersonali, kelle initsiatiivil ja toel on loodud tervisesõbralik tervishoiukabinet seal töötavate meedikute ning kabineti küllastajate jaoks;
- 2) nõuetele vastavate kabinetitingimuste abil parandada teenuse üldist kvaliteeti;
- 3) parandada koostööd haridus- ja tervishoiusektori vahel.

### Tegevuse kirjeldus

Konkurss „Parim koolitervishoiukabinet“ toimus neljas etapis ajavahemikul 2008 märts kuni 2009 mai: ettevalmistav periood, konkursi metoodika täpsustamine ja teavitamisperiood, konkursi läbiviimine, kokkuvõtete tegemine.

Esimeses etapis töötati välja konkursi juhend, selle väljatöötamise olid kaasatud asutuse töötajad ning koostööpartnerid Tallinna Haridusametist ja linnaosade valitsustest. Konkurss otsustati läbi viia eraldi kõikides Tallinna piirkondade koolides (Lasnamäe-Pirita, Kesklinn, Põhja-Tallinn ja Haabersti, Mustamäe ja Kristiine, Hiiu ja Nõmme). Juhend sisaldas täpseid hindamiskriteeriume ja vastavat metoodikat. Hindamiskomisjoni kutsuti Tallinna linnaosade tervisedenduse spetsialistid ning Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli üliõpilased. Teave konkursi kohta oli kättesaadav kõikidele asutuse töötajatele ning Tallinna koolide direktoritele. Koostöös Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli õppejõududega täiustati pidevalt hindamismetoo-



dikat ja koolitati hindajaid selleks korraldatud seminaril. Hindamiskomisjonid külastasid kõiki koole.

### **Tulemused ja analüüs**

Komisjoni liikmete hinnangul vastasid peaaegu kõik külastatud kabinetid nõutavatele tingimustele. Parimates kabinetides oli sisekujunduses kasutatud rahulikku värvilahendust, mööblipaigutus oli läbi mõeldud ning küllastajatele pakuti käepäraseid tervisedenduslikke infomaterjale. Õpilastega tehtud intervjuude põhjal saadi teada, milline on nende arvamus koolitervishoiukabineti ja selle töötaja kohta. Hindamine lubas järeldada, et senisest enam on hakatud tegelema haigestumiste ja riskifaktorite ilmnemise põhjuste väljaselgitamisega, vähem ravimisega. Paljude koolide õpilased leidsid, et nende koolis töötavad õde ja arst on õpilaste suhtes alati hoolivad ja sõbralikud, õpilased usaldavad koolitervishoiutöötajat.



28. mail 2009 tähistas SA Tallinna Koolitervishoid oma tegevuse viiendat aastapäeva sünnipäevapeoga Glehni lossis, kus järgmistele Tallinna piirkondade koolidele ning nende tervishoiutöötajatele anti tänukiri „Parim koolitervishoiu kabinet“ ja rändkarikas:

Haabersti piirkond: Tallinna Õismäe Vene Lütseum

Kesklinna piirkond: J. Westholmi Gümnaasium

Kristiine ja Nõmme piirkond: Rahumäe Põhikool

Lasnamäe ja Pirita piirkond: Tallinna Paekaare Gümnaasium

Mustamäe piirkond: Arte Gümnaasium

Põhja-Tallinna piirkond: Ristiku Põhikool

Lisaks anti tänukirjad lapsesõbraliku kabineti loomise eest Tallinna I Internaatkoolile, Õismäe Koolile ja Merivälja Kooli tervishoiutöötajatele.



# Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuamet

**Address:**

Narva mnt 11 d, 10151 Tallinn

**Kontaktisik:**

Kadri Hunt,  
tervishoiuosakonna vanemspetsialist,  
tel 645 7447,  
e-post kadri.hunt@tallinnlv.ee

**Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:**

Tervist Edendavad Töökohad, alates 2009

**Organisatsioonist:** Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuamet moodustati tervishoiuameti ja sotsiaalabi ameti liitmise alusel 1. juulil 1994. a. Ameti põhiülesanded on seotud Tallinna elanike elukvaliteedi ning ühiskonnas toimetuleku ja osalemisvõime säilitamise ja parandamisega. Sellest tulenevad ka peamised tegevusvaldkonnad: koordineerida ja korraldada Tallinna elanikele tervishoiuteenuste, riigi tervisekaitse, tervise edendamise ja sotsiaalhoolekande osutamist munitsipaalteenuste, linna-asutuste, eraõiguslike juriidiliste isikute ja füüsilisest isikust ettevõtjate poolt; planeerida Tallinna elanikele tervishoiuteenuste ja sotsiaalhoolekande tagamiseks vajalike inim- ja materiaalsete ressursside hulka ja paiknemist (sealhulgas kujundada hoolekande- ja tervishoiuasutuste struktuuri ja mahtu); töötada välja sotsiaalhoolekandeks ja tervishoiuks kavandatud eelarveliste rahaliste vahendite jaotamise põhimõtted linnaosade sotsiaalhoolekande osakondadele ning hoolekande- ja tervishoiuasutustele; teha koostööd linna ametiasutuste, teiste linna-asutuste, riigiasutuste ning mittetulundusühingute ja sihtasutustega; teha koostööd linnaosavalitsuste tervisedenduse spetsialistidega, kujundamaks elanike tervisekäitumist ja kaasates tervisedenduslikku võrgustikku nii koolieelsed lasteasutused, koolid kui linnavalitsuse ametid. Lisaks kuuluvad ülesannete hulka andmete kogumine, andmeanalüüs ja statistika ning Tallinna elanikkonna teavitamine tervishoiu- ning sotsiaalhoolekande teenuste saamise võimalustest ja tingimustest.

**Juhtmõte:** „Metsas ei lähe miski metsa! Ka mitte tervis.“

Vahur Keldrima, Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuameti juhataja

## Hea praktika: Kõik metsa!

### Sihtrühm

Kõik töötajad (43).

### Vajaduse kirjeldus

Vanarahvas on öelnud, et kingsepal pole kingi ja pagari poeg ei tea saia maitset. Et igapäevaselt Tallinna elanike tervise ja heaolu pärast muretsevad Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuameti 43 ametnikku ise oma tervisega kimpu ei jääks, on ametisene prioriteet number üks töötajate heaolu ja tervise tagamine. Rõõmus meel ja hea tervis tagavad teatavasti ka parimad töötulemused.

Kuna asutuse töötajate argipäev seisneb siiski suurelt jaolt pingsas kontoritöös, siis lisaks n.ö tavapäraseks kujunenud tervise edendamisele suunatud tegevustele (töökeskkonna parandamine, töötajate regulaarne tervisekontroll, soovijate gripivastane vaksineerimine jms) organiseeritakse ühiselt ka pisut tavapäratumaid ettevõtmisi. Parimad üritused on kujunenud traditsiooniliseks.

### Tegevuse kirjeldus

Igakevadine metsaistutamine on Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuameti kollektiivi pikaajaline lemmikühistegevus. Viis aastat järjest on ühiselt ja ühel meelel käidud Läänemaal Martna kandis metsa istutamas. Kui muudest ühisüritustest leidub alati mingitel põhjustel puudujaid, siis „metsatalgutest“ ei taha keegi ilma jääda.

Kõige paremini kirjeldavad kogu seda tegevust hea kollektiiviliikme Kertti sõnad: „Kuna igapäevane töö möödub suuremalt osalt kontorilaua taga paberitööd tehes, haarasin metsaistutamise ettepanekust rõõmuga kinni. Tundsin, et metsa istutades saan loodusele tagasi pakkuda kas



või killukese sellest loodusressursist, mida igapäevaselt pabereid kasutades ära olen kulutanud, saan võimaluse tasuda võlga looduse ees. Igatsesin vaheldust – välja loodusesse, sinna, kuhu me päriselt kuulume. Kummisaapad ja jope kapist välja, seljakotti natuke moona kaasa! Ilm oli ilus, kevadlinnud laulsid – kontoris olles ei oleks ma kunagi teada saanud, kui mõnus on kevadel metsas. Supertore oli! Paarid moodustusid loomulikult teel iseenesest, mingit hääletamist ei toimunud. Väljaspool töökeskkonda töökaaslastega rõõmsalt kõigile osapooltele vajaliku asja eest tegutsedes õppisin nägema oma töökaaslasti hoopis uuest vaatenurgast. Tervis tuli igast istutatud puukesest, igast hingetõmbest.“

### **Tulemused ja analüüs**

Mida selline metsaistutamise üritus inimesele pakub? Ühiselt läbimõeldud ettevalmistustööd ja organiseerimist, füüsilist tegutsemist värskes õhus, igapäevasest erinevat keskkonda, koosviibimist kollektiiviga. Metsaistutamine nõuab koostöövalmidust ja -oskust, suhtlemist partneriga, vastupidavust, teistega arvestamist. Need on oskused, mida vajatakse ka igapäevatöös. Nii on metsaskäigud kujunenud töötajate vaimse tervise ja psühhosotsiaalse keskkonna kujundamise koolitusteks. Klassiruumiks on mets ja koolitajaks ühine töö. Lisaväärtuseks teadmine, et oled andnud panuse meie metsade säilimiseks. Metsas on kõik võrdsed!

# Tallinna Vesi AS



**Organisatsioonist:** Tallinna Vesi tahab olla eeskujuks igale teenindusettevõttele ja tööandjale. Meie kliendid, töötajad ja omanikud tunnevad, et neist hoolitakse. Me saame loodussäästliku mõtteviisi kujundajateks ja pakume täisväärtuslikku elu.

AS Tallinna Vesi on vee-ettevõtte, mis osutab joogivee- ja kanalisatsiooniteenust Tallinnas ja selle lähipiirkondades ligikaudu 1/3 Eesti elanikest. Ettevõttes on kaks puhastusjaama – Ülemiste veepuhastusjaam ja Paljassaare reoveepuhastusjaam –, vee-, mikrobioloogia- ja heitveelabor, vee- ja kanalisatsioonivõrk koos pumbamajadega, lisaks asuvad Ädala tänaval remondi- ja hooldusteenuseid osutav üksus, müügi- ja teeninduskeskus ning tugiteenused. Pinnaveehaare pindalaga ca 1800 km<sup>2</sup> asub Harju- ja Järvamaal. 2008. aastal töötas ettevõttes keskmiselt 327 töötajat. AS Tallinna Vesi on eraettevõtte, mille aktsiad on noteeritud Tallinna Börsi põhinimekirjas.

**Juhtmõte:** „Töötajate tervis ja heaolu on üks meie ettevõtte põhiväärtusi. Me edendame ja toetame turvalise ja tervisliku töökeskkonna loomist aktiivselt nii ettevõtte poliitika, praktiliste tegevuste kui ka toimiva teabevahetuse kaudu.“

Ian Plenderleith, AS Tallinna Vesi juhatuse esimees

## Hea praktika I: Tervisetuba

### Sihtrühm

Kõik töötajad.

### Vajaduse kirjeldus

Töötaja hea tervis on väärtus nii töötajale kui ka tööandjale. Selleks, et tõsta töötajate teadlikkust terviseküsimustes ning aidata ennetada terviseprobleeme, saab

### Address:

Ädala 10, 10614 Tallinn;  
www.tallinnavesi.ee

### Kontaktisik:

Heli Voogla,  
töökeskkonna juht,  
tel 626 2358,  
e-post heli.voogla@tvesi.ee

**Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:**  
Tervist Edendavad Töökohad, alates 2005

tööandja omalt poolt väga palju ära teha. Kuna ettevõtte töötajad käivad korralises tervisekontrollis Karell Arstikeskuses, tekkis soov luua ettevõttes oma tervisetuba, kuhu töötajad saaksid igal ajal oma terviseküsimumustega pöörduda. Eeldused selleks olid olemas, kuna ettevõttes olid alles kunagise tervishoiupunkti ruumid.

Eesmärk oli töötajate üldise tervisealase teadlikkuse tõstmine, nende töövoime parandamine ja tööga seotud haiguste ennetamine, samuti töötajate pühendumuse ja töökeskkonnaga rahulolemise suurendamine.

Möödikud:

1. Töötajate pühendumusuuringu 2009. a vastav tulemus oli viie punkti võrra kõrgem 2008. a tulemusest.
2. Haiguspäevade arv vähenes.

### Tegevuse kirjeldus

Tervisetuba on osa töökeskkonna osakonnast, mis asub keskses. See on jaotatud kolmeks osaks: protseduuri-ruum, arsti vastuvõturuum ning massaažikabinet. Tervisetuba on avatud kõikidel tööpäevadel. Lisaks on loodud kaks väiksemat tervisetuba puhastusjaamades. Karell Arstikeskuse tervishoiuarsti vastuvõtt ja vaktsineerimised toimuvad tervisetuba vastavalt vajadusele ükskaks korda kuus iga kuu 2. ja 4. teisipäeval.

Profülaktilise massaaži protseduurid toimuvad 8.00 – 12.30 iga päev, kuurina kümme päeva (kaks nädalat) järjest 30 minutit korraga. Massöör töötab igal kevadel kaks kuud Ülemistel veepuhastusjaamas ja igal sügisel kaks kuud Paljassaare reoveepuhastusjaamas, muul ajal keskses. Massaažinäidustusi on mitmesuguseid – kontoritöötajatel kaela ja õlavöötme pinges, lukkseppadel ja autojuhtidel probleemid selja või jalgadega, laborantidel



pidev töö püstijalu jms. Pingeid aitavad leevendada ka protseduuride ajal kõlav lõõgastav muusika, küünlavalgus ning aroomiõlid. Kui töötervishoiuarst on töötajale massaažiprotseduurid välja kirjutanud, tasub protseduuride eest ettevõtte. Väljaspool Tallinna asuvates üksustes töötajad saavad käia massaažis kohapeal ja neile kompenseeritakse protseduuride maksumus samas summas.

Vaktsineerimine toimub tervisetöös nii vastavalt riskianalüüsile (ettevõtte kulul) kui ka töötajate soovile (töötaja kulul). Töötaja jaoks on väga mugav saada näiteks enne soojamaareisi vaktsineeritud, ilma et peaks selleks töölt pikemalt ära käima. Gripi vastu vaktsineeritakse igal sügisel kõiki soovijaid ettevõtte kulul, erisoodustumaks tasutakse vaid nende töötajate eest, kes ei olnud riskigrupis.

Tervisetuba on koht, kus kõik töötajad saavad tervisealast nõustamist ja soovi korral vajalikke infomaterjale (kirjandus, voldikud, plakatid jms). Viiakse läbi tervisealaseid koolitusi ergonoomia, tööhügieeni, tervisespordi, osteoporoosi, HIV/AIDS-i, gripipandeemia jms teemadel. Osakonna töötajad osutavad vajadusel esmaabi, mõeldavad vererõhku ning juhendavad seljavenitusteraapiaalaua *MasterCare* kasutamisel. Viimane on eriti populaarne istuvas asendis töötajate seas. Lisaks on tervisetöös võimalik end kaaluda, tasakaalupadjal harjutusi teha ning



kehatemperatuuri mõõta. Halva enesetunde korral saab ka kušetil pikali olla. 2008. a mõõdeti tervisetöös ka luutihedust, töötajal oli vaja tasuda omaosalustasu 30%.

Tegevuse läbiviijad: töökeskkonna juht, töökeskkonnaspetsialist, kaasatud on personalijuht, koolitusjuht, kommunikatsioonispetsialist, vabatahtlikud kolleegid.

Koostööpartnerid: lepinguline massöör, Karell Arstikeskus, Töökeskkonna Haldus, TAI jpt.

### Tulemused ja analüüs

Töötajate rahulolu- ja pühendumusuuringuid on EMOR-i kaasabil korraldatud juba mitmeid aastaid. Küsimustik hõlmab suures osas ka töökeskkonna, tervishoiuteenuste jms temaatikat. EMOR-i 2009. a uuringu andmetel on AS Tallinna Vesi töötajate pühendumus võrreldes eelnevate aastatega oluliselt tõusnud, ületades märgatavalt kõiki Eesti keskmisi võrdlusnäitajaid (palgatöötajate, ehituses, tööstuses ja teeninduses töötavate inimeste pühendumust). Pühendumus oli märgatavalt tõusnud kõikides ettevõtte üksustes. Uuringu andmetel on töötajate silmis ettevõttes töötamise olulisteks plussideks kvaliteetse töökeskkonna ja heade töötingimuste olemasolu. Ka töötajate haiguspäevade arv väheneb pidevalt.

## Hea praktika II: Tervislik toitumine töökohal

### Sihtrühm

Kõik töötajad.

### Vajaduse kirjeldus

Töötaja hea tervis on väärtus nii töötajale kui ka tööandjale. Selleks, et tõsta töötajate teadlikkust tervisekõsimustes ning aidata ennetada terviseprobleeme, saab tööandja omalt poolt väga palju ära teha. Üheks oluliseks küsimuseks töökohal on täisväärtusliku toitumise võimaldamine parima hinna ja kvaliteedi suhtega.

Ettevõttes oli probleemiks, et sööklas pakutav toit ei olnud tervislik, oli tööliste jaoks hinnalt liiga kallis ning kontoritöötajate jaoks liiga rasvane. Samuti olid söökla-ruumid sünged ja kõledad. Selle tulemusel sõid paljud töölised lõuna ajal pigem kodunt kaasa toodud võileibu ning kontoritöötajad krõbistasid kohvi kõrvale küpsiseid.

Eesmärk oli töötajate tervise edendamine tervisliku toidu pakkumise ja propageerimise läbi töökohal, töötajate töövõime parandamine ja vale toitumisega seotud haiguste ennetamine, samuti töötajate pühendumuse ja töökeskkonnaga seotud rahulolu suurendamine.

Mõõdikud:

1. Töötajate pühendumusuuringu 2009. a vastav tulemus oli viie punkti võrra kõrgem 2008. a tulemustest.
2. Haiguspäevade arv vähenes.

### Tegevuse kirjeldus

Ettevõtte kuulutas välja hanke soodsa hinnaga tervislike toite pakkuva toitlustaja leidmiseks, selline toitlustaja leiti. Samal ajal remonditi söökla ruumid ning hangiti uus rõõmsavärviline sisustus. Seintele pandi tervisliku toitumise põhimõtteid tutvustavad plakatid.

Praegused võimalused ettevõtte sööklas:

- nädala menüü on saadaval intranetis;
- hinnad on kõigile taskukohased;
- alates kella 8.00 saab hommikueinet (putru, omletti, võileibu, jogurtit, puuvilju);
- 11.30 – 15.00 saab lõunasööki;
- toitu saab kaasa osta ka termokarbis;
- autojuht viib ettetellitud toidud termosega ka kaugematesse osakondadesse;

- söökla on avatud kuni kella 16.00.

Lõunasöögi võimalused:

- menüüs on 2 valikut suppi, igaüks saab suppi oma käega tõsta, on võimalik võtta ka ½ portsu;
- prae saab ise komplekteerida, st menüüs oleva liha, kala jm kõrvale saab valida näiteks tatra, riisi, kartuli või makaronid;
- 3–5 valikut värsket salatit on prae kõrvale tasuta ja supi kõrvale või omaette toiduna sümboolse hinnaga, toorsalateid võib toidu kõrvale võtta omal valikul piiramatul koguses; salatilaud paikneb pärast kassat;
- olemas on väga soodsa hinnaga komplektlõunad (supp + praad + jook);
- magustoidud on reeglina kohupiimast, puuviljadest jms;
- suur mahlade valik, piim, keefir, kama;
- joogivesi on kannudes tasuta;
- mitmekesine valik leiba-saia on toidu kõrvale tasuta;
- olemas on jäätisekülmik, karastusjoogid, tee, kohv ja maiustused.

Tegevuse läbiviijad: personaliosakond, kommunikatsiooniosakond, töökeskkonna osakond, varahalduse osakond, tervisliku eluviisi töögrupi vabatahtlikud.

Koostööpartner: OÜ Omarent.

### Tulemused ja analüüs

Ettevõtte söökla külastatavus suurenes mitu korda, eriti tööliste osas. Tervislike valikuid on lihtne teha ning ahvatlusi kookide ja pirukate näol esineb pigem harva.



Sooja hommikusöögi pakkumine on end täielikult õigustanud, kuna paljudel inimestel ei ole varahommikul ärgates veel isu, kuid tööle jõudmise ajaks on nad juba valmis einestama. Ka tasuta toorsalatid on osutunud väga populaarseks.

Töötajate rahulolu- ja pühendumusuuringuid on ettevõttes läbi viidud juba mitmeid aastaid. Küsimustik hõlmab ka toitlustuse temaatikat. EMOR-i 2009. a uuringu andmetel on AS Tallinna Vesi töötajate pühendumus võr-

reldes eelnevate aastatega oluliselt tõusnud, ületades märgatavalt kõiki Eesti keskmisi võrdlusnäitajaid (palgatöötajate, ehituses, tööstuses ja teeninduses töötavate inimeste pühendumust). Pühendumus oli märgatavalt tõusnud kõikides ettevõtte üksustes. Uuringu andmetel on töötajate silmis ettevõttes töötamise olulisteks plussideks kvaliteetse töökeskkonna ja heade töötingimuste olemasolu. Ka töötajate haiguspäevade arv väheneb pidevalt.

# Tallinna Õpetajate Maja



**Organisatsioonist:** Tallinna Õpetajate Maja on Tallinna Haridusameti hallatav asutus, mille ülesanne on haridustöötajatele ja teistele linnakodanikele koolituste, huviõppekursuste ja mitmesuguste ürituste korraldamine ning tingimuste loomine nende läbiviimiseks. Lisaks korraldab Õpetajate Maja Tallinna koolide ainesektsioonide tööd ning kureerib õpilaste ainevõistluste läbiviimist.

## Hea praktika: Vaim ja füüsis tasakaalu kepikõnni, mitte keppidega kõnni abil

### Sihtrühm

Kõik töötajad (11).

### Vajaduse kirjeldus

Tallinna Õpetajate Maja tööruumid asuvad Tallinna vanalinnas, Raekoja platsi asuvas ajaloolises hoones. Õpetajate Maja ette püstitatud ülesannete lahendamiseks ja seatud eesmärkide saavutamiseks kulutavad asutuse kõik 11 töötajat palju vaimset ja füüsilist energiat. Suurem osa Õpetajate Maja töötajate tööajast möödub arvuti taga, töö on vaimset ning loomingulist laadi. Seoses majas toimuvate koolituste ja muude üritustega liigub seal väga palju mitmesuguseid kliente, kelle kõrgel tasemel teenindamine nõuab töötajatelt lisaks kõrgele professionaalsusele ka head vaimset ja füüsilist vormi ning tasakaalukat käitumist. Kõik see toob endaga kaasa piisava koguse tööstressi, mille maandamiseks ja töökoha sisekliima hoidmiseks on oluline vahetevahel keskkonda vahetada.

Tervisedendusega otsustasime tegelema hakata hetkest, mil väljasõidul kogesime, et väljapool töökeskkonda

**Address:**  
Raekoja plats 14, 10146 Tallinn

**Kontaktisik:**  
Sirje Puust-Mumme,  
direktor,  
tel 644 4044,  
e-post sirje@opetajatemaja.ee

**Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:**  
Tervist Edendavad Töökohad, alates 2008

üheskoos viibimine annab uskumatult palju uusi põnevaid ideid meie põhitegevuse paremaks korraldamiseks ning aitab vabaneda tekkinud pingetest. Lisaks liidab see töötajad ühtsemaks meeskonnaks. Tervisespordiga seotud ühiste ettevõtmiste tulemusena paraneb mitte ainult töökeskkonna mikrokliima, vaid ka kõigi töövõime ja enesetunne, luuakse alus oma tervise väärtustamiseks. Terved ja heas töömeeleolus inimesed on hästi toimiva asutuse kõige suurem väärtus.

### Tegevuse kirjeldus

Seadsime endale eesmärgiks võtta veidi aega, et viibida kevadises looduses ja tegeleda nii lihaspingete kui ka endast juba märku andnud sisepingete maandamise ning töövõime suurendamisega. Kuna asutuse töötajate keskmine vanus on ca 50 aastat, otsustasime valida kõigile sobiva spordiala – ühise kepikõnni kogenud treeneri juhendamisel. Püüdsime leida aja, mis sobiks suuremale osale töötajatest. Vajalikud kolm treeningut, korraga kolm tundi, sättisime kahe nädala kolmele pärastlõunale.

Eesti Kepikõnni Liidu abiga leidsime endale väga kogunud ja vahva treeneri Malle Viilma, kes tegi kohe esimesel kohtumisel selgeks, et kepikõnnil ja keppidega kõndimisel on suur vahe. Treeningu läbimiseks vajalikud kepid olid treeneril kõigi jaoks kaasa võetud. Igaüks sai endale keha pikkusega sobivad kepid. Õppisime tundma, millised kepid missuguse maastiku jaoks sobivad ja kuidas neid treeningu eesmärgil õigesti kasutada. Kui esimesel korral tundusid kepikõnnile eelnenud ja järgnenud oskuslikult valitud võimlemisharjutused mõnelegi meist ehk liiga pikad ja ebavajalikud, sest soov päikesepaistet täis kaunist loodust nautida oli suurem, oli teiseks korraks kõigile ka võimlemisharjutuste vajalikkus selgeks saanud ja rõõm oskuslikult suunatud liikumisest suur. Kolmas



treeningtund kinnistas kahel esimesel tunnil omandatud ja julgustas mitmeid iseseisvalt jätkama. Tulemus oli kõigile nähtav ja kogetav – heatujulised kolleegid, kes kõik kevadist loodust nautides püüdliselt oma füüsilise vormi parandamise ja vaimu värskendamise tegelesid. Töötajate koostegutsemise rõõmust andis tunnistust asjaolu, et pärast viimast treeningut otsustati enne kojuminemist ühiselt veel teed juua. Kinnitust sai mõte, et niisuguseid üritusi on vaja kindlasti veel korraldada.

### Tulemused ja analüüs

Treeneri asjatundlikku nõu ja soovitusi kasutades otsustasid kolm osalejat endale kohe ka isiklikud sobilikud kepid hankida. Nüüdseks on ühisest ettevõtmisest möödunud mõned kuud ja tore on teada, et nii mõnegi kolleegi jaoks on kepikõnnist saanud igapäevane sportlik harrastus. Omandatud uued võimlemisharjutused kuluvad kontoris tööpauusi tehes vägagi ära.

Pärast edukat kevadist üritust küsitlesime kolleegi ja palusime teha ettepanekuid, milliseid praktilisi laadi tervise edendamisele suunatud ühiseid ettevõtmisi võiksime tulevikus veel korraldada. Lähiaastatel on plaanis ühine raba- ja rattamatk, uisutamine ja suusatamine, Tervishoiumuuseumi ja Botaanikaia külastamine.

Soovitused neile, kes kepikõnni alles alustada plaanivad:

- 1) Kepikõnd pole mitte lihtsalt keppidega kõnd, seepärast tehke kindlasti koostööd valdkonda hästi tundva treeneriga. Abi saab Eesti Kepikõnni Liidu koduleheküljelt [www.kepikond.ee](http://www.kepikond.ee).
- 2) Ärge soetage isiklikke keppe enne, kui olete vähemalt ühe treeningtunni läbi teinud.
- 3) Suurema osaluse tagate, kui saate ürituse läbi viia tööaja sees, selleks oleks vaja mõnel päeval kontorist ära minna kaks-kolm tundi varem kui tavaliselt. Selle aja sees tegemata jääva töö teevad puhunud ja motiveeritud töötajad järgmistel tööpäevadel kiiresti tasa.
- 4) Terved ja heas töömeeleolus inimesed on hästi toimiva asutuse kõige suurem väärtus.



# Tartu Linnavalitsus



**Juhtmõte:** "On väga tore, et inimesed on üha rohkem ja rohkem hakanud tähtsustama enda rolli tervise hoidmisel ja parandamisel. Tervise teabe levitamine on tõhusa ennetustegevuse alus. Kindlasti aitavad töökohtadel korraldatavad terviseüritused kaasa inimeste terviseteadlikkuse tõusule. Tervise liikumise eesmärk ei tohi olla võistlemine, rõõmu tuleb tunda tervisespordist ja toredatest kaaslastest. Hea tervisega, erksad ja särasilmased töötajad saavad anda parima oma organisatsiooni hüvanguks."

Sirje Kree, Tartu Linnavalitsuse tervishoiuosakonna juhataja

## Hea praktika: Tervisepäevade sari „Me liigume siiski”

### Sihtrühm

Kõik töötajad.

### Vajaduse kirjeldus

Vähene liikumine tööpäeva kestel ja istuvas asendis arvitöö iseloomustavad paljude töötajate igapäeva. See toob endaga kaasa terviseprobleemid ja mugavuse. Harjutakse vähese liikumisega ning võõrdutakse vabal ajal tervisespordiga tegelemisest.

Südame- ja veresoonkonnahaiguste ennetamisel on olulised terviseteadlikkuse tõstmine ja tervist hoidev käitumine. Tartu Linnavalitsuse tervishoiuosakonna korraldatud tervist edendavad tegevused Tartu linna täiskasvanud elanikele ja kontoritöötajatele südame- ja veresoonkonnahaiguste ennetamiseks on näidanud, et tervist hoidvale käitumisele on vaja rohkem tähelepanu pöörata. Üks võimalus on propageerida tervist ja tervislikke eluviise,

### Address:

Raekoda, 50089 Tartu

### Kontaktisik:

Sirje Kree,

tervishoiuosakonna juhataja,

tel 736 1320, 506 5327,

e-post Sirje.Kree@raad.tartu.ee

### Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:

Tervist Edendavad Töökohad, alates 2009

võimaldada inimestel tervisenäitajaid kontrollida ja tutvuda mitmesuguste spordialadega.

Lähieesmärk oli tõsta Tartu Linnavalitsuse töötajate terviseteadlikkust ja kehalist aktiivsust, kaugem eesmärk ennetada südame- ja veresoonkonnahaigusi.

### Tegevuse kirjeldus

Tervisepäevade sarja korraldamisel seati eesmärgiks tutvustada erinevaid võimalusi liikumisharrastusega tegelemiseks ning motiveerida inimesi oma kehalist aktiivsust teadlikult suurendama. Lisaks võimalusele uute ja huvitavate liikumisharrastustega tutvuda said tervisepäevadel osalejad kontrollida oma tervisenäitajaid (vererõhk, keha rasvasisaldus, käte jõudlus jt). Tervisliku toitumise propageerimise tarvis oli üks tervisepäev pühendatud salatite valmistamisele.

Tervisepäevad toimusid ajavahemikus jaanuarist maini ja septembrist detsembrini 2007. a töövälisel ajal korra kuus kas pärast tööpäeva lõppu kell 18.00 – 20.00 (21.00) või laupäeval kell 10.00 – 12.00 (13.00). Igal tervisepäeval osales 20–30 inimest.

Iga osaleja sai endale osalejakaardi, kuhu märgiti tema tervisenäitajad.

Tervisepäevade kavas olid järgmised võimalused:

1. sulgpall,
2. lauatennis,
3. aeroobika ja jõusaal,
4. vesiaeroobika,
5. terviseujumine ja vesispinning,
6. terapeutiline võimlemine,



7. suusatamine,
8. *gym-stick* treening,
9. tervislike salatite valmistamine.

Mitmesuguseid liikumisharrastusi tutvustasid ja näidis-treeninguid korraldasid spordiala tipp-treenerid. Osalejad pidasid positiivseks ja oluliseks, et spordiala tutvustavad treenerid rääkisid põhjalikult konkreetse ala reeglitest ja jagasid nõuandeid, mida peab harrastaja iga konkreetse spordialaga tegelemisel ja koormuse valikul arvestama.

Tervispäevad toimusid mitmetes spordiklubides (Arena ja Avancia, Aura Veekeskus, Tähtvere Puhkepark, A. Le Coq Sport Spordimaja jt). Sportimisvõimaluste tutvustamine linna eri piirkondades andis võimaluse valida endale sobivaim spordiklubi elukohast lähtudes. Paljude jaoks, kes seni liikumisharrastusele vähe aega olid pühendanud, oli oluline sobiva spordiala leidmine ja tervislikule seisundile vastava treeningumahu planeerimine.

Tervisenäitajate mõõtmine tervispäevadel andis ülevaate tervisenäitajate muutumisest pikema perioodi jooksul ja jagatud soovitusid said aluseks tervisekäitumise kujunemisele.

Mitmed osalejatest polnud varem proovinud mängida lauatennist, sulgpalli ega osalenud aeroobika- või jõusaalitreeningutel. Need, kes olid tervisepäevadel pakutud spordialadega rohkem tegelenud ja aktiivselt kaasa löid, julgustasid oma hea tujuga ka neid, kes polnud alaga tuttavad. Lisaks said eri osakondade inimesed omavahel tuttavamaks. See annab aga organisatsiooni toimimisele lisaväärtust.

Osalejakaardid osalesid tervislike auhindade nagu spordivahendid ja spordiklubide pääsmed loosimisel.

### **Tulemused ja analüüs**

Tartu Linnavalitsuse töötajate tervisepäevade sarja „Me liigume siiski” võib pidada kordaläinuks, sest:

- osalejad on jätkuvalt huvi tundnud, kas tervisepäevade sarja tervishoiuosakonna eestvedamisel jätkatakse;

- pidev ja terviseteadlik liikumisharrastus on saanud mitme kolleegi jaoks algtõuke just tervisepäevade sarjas osalemisest;
- tervisenäitajatele pööratakse rohkem tähelepanu;
- Tartu linna tervisepäevadel „Käi jala” ja projekti „Jalgsi tervise nimel” osalejate seas on mitmeid tervisesarjas „Me liigume siiski” osalenuid;
- saadud kogemus ja tagasiside andsid Tartu Linnavalitsuse tervishoiuosakonnale julgust ette valmistada ja vormistada Tartu Linnavalitsuse kuulumine Tervist Edendavate Töökohtade võrgustikku;
- see kogemus andis julgust jätkata tervisele suunatud tegevusi – 2009. aasta mais loodi tervishoiuosakonna eestvedamisel Tartu Linnavalitsuse Terviseselts.

# Tööinspeksioon



**Organisatsioonist:** Tööinspeksioon on Sotsiaalmi-  
nisteeriumi valitsemisalas tegutsev valitsusasutus, mis  
teostab riiklikku järelevalvet ning kohaldab riiklikku sun-  
di seaduses ettenähtud alustel ja ulatuses. Asjatundliku  
järelevalve ja teavitustegevuse läbi püüame parandada  
töökeskkonda Eestis. Üle-eelmisel aastal tähistasime  
oma 90. sünnipäeva.

**Juhtmõte:** „Kui panustame töötajate heaolusse ja rahul-  
ollu, siis pole masu ega buumi aegu olemas. Inimene on ja  
jääb alati olema organisatsiooni kõige kallim vara. Seda ei  
tohi kunagi unustada.”

Heidi Vilu, teabeosakonna juhataja

## Hea praktika: Terves kehas terve vaim

### Sihtrühm

Kõik töötajad (130).

### Vajaduse kirjeldus

Keskmine vanus Tööinspeksioonis on Eesti keskmisest  
kõrgem, töötajad on pigem väheliikuvad ning töölaad  
istuv. See kõik suurendab terviseriski südame- vere-  
soonkonna haiguste osas ning ka viirushaigustesse hai-  
gestumist talvisel ajal. Samuti on vähe traditsioonilisi  
ühisüritusi, mis inimesi seoksid ja ühtsustunnet suuren-  
daksid.

Eesmärk oli tervisespordiüritusi korraldades töötajate  
tervist parandada, rahulolu ja ühtekuuluvustunnet suu-  
rendada.

### Address:

Gonsiori 29, 10147 Tallinn

### Kontaktisik:

Heidi Vilu,  
teabeosakonna juhataja,  
tel 626 9407,  
e-post Heidi.Vilu@ti.ee

### Kuuluvus tervistedendavasse võrgustikku:

Tervist Edendavad Töökohad, alates 2007

## Tegevuse kirjeldus

- Et julgustada töötajaid tervisejooksuga alusta-  
ma, otsustasime hakata neile kompenseerima  
Stamina tervisejooksusarja, kus organisatsiooni  
tiimid saavad igal kolmapäeval looduskaunites  
kohtades sõrkimas ja neljapäeviti kepikõndimas  
käia. Boonusena saab etappidel mõõta ka keha  
rasvaprotsenti, kehamassiindeksit, veresuhkru-  
ja kolesteroolitaset. Ettevõtmine osutus oodatust  
populaarsemaks, jooksule registreerus neli viie-  
liikmelist võistkonda. Lisaks jooksmise kasulik-  
kusele on üritus igati arendanud ka meeskonna-  
tööd (igal nädalal peab kolm liiget rajal olema)  
ning koostegemisrõõmu. Sel aastal osaleme  
jooksusarjas juba teist hooaega ja oleme jooks-  
ma pannud ka seni end täiesti ebasportlikeks pi-  
danud inimesed.
- Kontoris on elevust tekitanud Vikerraadio iga-  
päevane ennelõunane virgutusvõimlemine, mis  
on populaarsust kogunud eriti kohalikes inspekt-  
sioonides. Meile meeldis projekt niivõrd, et nüüd-  
seks on ligipääs *online*-võimlemisele ka tööins-  
peksiooni kodulehel!
- Kuna suurem osa meie töötajatest teeb igapäe-  
vatööd istudes sundasendis kuvari taga, siis on  
juba ammu teemaks olnud valus õlavööde ja  
stressis kael. Läbiviidud tervisekontrolli järel  
soovitas töötervishoiuarst suuremale osale töö-  
tajatest massaaži, nii otsustasimegi oma konto-  
rerahvale tervendava massaažikuuri võimaldada.  
Kohalkäimine oli samuti igati mugavaks tehtud,  
nimelt tuli massöör oma lauaga kontoris ning  
personaliosakonnas koostatud graafiku alusel  
said kõik oma massaaži kenasti kätte. Tuleb tun-



nistada, et neil nädalatel oli rahulolevat mõminat kuulda tavalisest oluliselt enam ja töötajad jäid eranditult kõik väga rahule. Kangekaelsus kadus:).

- Lisaks jooksmisele ja võimlemisele ei unusta me ühiseid jõukatsumisi ka muul ajal. Vastlapäevi oleme veetnud kelgumäel ja hiljem ühiselt vastlakukleid süües, munadepühade ajal korraldame mastaapseid ja populaarseid munaveeretamismisvõistlusi, sõbrapäeva puhul organiseerisime pärastlõunase vesiaeroobikakursuse, mis lisaks ülevale meeleolule andis järgmiseks päevaks ka tuikavad lihased. Ka suvel üritame seltskonna

masu ajale vaatamata kokku saada ja võtame ette tegusaid jõukatsumisi.

#### **Tulemused ja analüüs**

Nii tervisejooksu, kepikõnni, võimlemise kui ka massaaži tulemusena on töötajate harjumused kindlasti tervisesõbralikumaks muutunud. Inimesed, kes ei osanud varem jooksmisest lugu pidada, jooksevad nüüd ka vabal ajal. Organisatsiooni seisukohalt on tulemuseks tervemad ja rahulolevamad töötajad ning vähem haiguspäevi. Viimased on aga enamasti otseses seoses ka töötulemustega.



# KOKKUVÕTE

## Tervislike töökohtade liikumises levinud tegevussuunad ja meetmed. Tulevikuvõimalused Eestis ja Euroopas

Milline on tervisearendamise levinud praktika Eesti ja Euroopa organisatsioonides ning millised meetmed on vähem levinud? Millised võiksid olla tulevikuvõimalused ja uued ideed tervise edendamisel?

Järgnevalt on loetletud organisatsioonides loodud tingimusi, rakendatud meetmeid ja korraldatud tegevusi, mis aitavad töötajatel oma tervist säästa ja parandada ning terviseseisundi üle kontrolli saavutada. Näited on kirja pandud tervist edendavate töökohtade liikumise parimate praktikate, töörühmades arutlusel olnud ideede ja tervisearenduslike koolituste käigus korraldatud rühmatööde tulemuste põhjal.

Tervist edendavad töökeskkonna tingimused, töökorralduslikud suunised ja meetmed ning tervist arendavad tegevused on jaotatud nelja suuremasse rühma:

1. toitumine, liikumine ja kehaline vorm,
2. tööstress ja heaolu töökohal,
3. üldiste terviseriskide ohjamine: suitsetamine, alkoholi ja uimastite tarbimine, HIV levik,
4. elukvaliteedi mõjutamine: töö ja vaba aeg ning töö- ja pereelu ühildamine.

### I. Toitumine, liikumine ja kehaline vorm

#### Toit ja toitlustamine

Levinud meetmed:

- - puhta joogivee automaadid;
- - kuumad joogid töökohal;
- - köögi- ja puhkenurk töökohal;

- tervislikust toitumisest teavitamine: loengud, toiduvalmistamise kursused, liikumise ja toitumise programmide kooskõlastamine; teavitavad artiklid ja lingid tervisliku toitumise kohta intranetis (organisatsiooni sisevõrgus), samuti otsepostitse meililistis huvilistele;
- taldrikureeglit arvestavate toitlustajate presenatsioonid ettevõttes ning sellele järgnev toitlustajate konkurss.

Vähem levinud meetmed:

- mahetoodete pood Internetis (koos tellitud toiduainete kohale toomisega);
- tervisenädal, mille jooksul saadetakse laiali mahetooteid ja tervislikku toitu tööandja kulul või õpitakse üksteiselt toitumise valmistamist;
- toidukupongi hüvitamine töötajale, näiteks 15 kr eest päevas;
- hommiku- ja õhtuode töökohas puu- ja juurviljadega;
- mitmenädalased ühised kaalulangetamise programmid, mille tulemused arvutatakse kokku ühiselt kaotatud kilodes; programmi kuuluvad ka tervisliku toitumise seminarid, retseptide esitlemine, toormahlade ja tasakaalustatud toidu valmistamine, liikumine koos läbitud kilomeetrite ja kaotatud grammide arvutamisega;
- hommiku- ja õhtuode töökohas puu- ja juurviljadega.

Tulevikuvõimalused:

- ökosöökla;

- tervisesõprade seltsid töökohtades: näiteks fiiguurisõbrad, kaalujälgijad jms;
- tasuta toortoit, mahlad, piim;
- vastastikune terviseteebe vahetamine organisatsiooni sisevõrgus või võrgustikes.

## Liikumisharrastused ja kehaline vorm

Levinud meetmed:

- spordiklubide ja rahvaspordiürituste osalemistade hüvitamine;
- spordiharrastused ettevõtte suve- ja talvapäevadel ning meeskonnakoolitustel;
- sportlike ürituste korraldamine organisatsiooni poolt, näiteks regulaarsed jalgratta- ja jalgsimatkad;
- ettevõtete spordi- ja liikumisklubide asutamine ja toetamine;
- massaažiseadeldised töökohas;
- teavitavad artiklid ja lingid eelneva kohta organisatsiooni sisevõrgus.

Vähem levinud meetmed:

- plakatid võimlemisharjutuste kirjeldusega puhkenurgas;
- igale töötajale liikumisharrastuse kulude täielik või osaline hüvitamine seda tõendava dokumendi alusel (kokkulepitud summa ulatuses aastas või kuus), sh ujula kasutamine ja vesivõimlemine, pallimänguväljaku, spordisaali, jõusaali ja nende juurde kuuluvate saunade ning muude teenuste regulaarne kasutamine;
- liikumis- ja spordiklubide piletite kompenseerimine töötajale ja tema pereliikmetele;
- igakuised regulaarsed ettevõtte või asutuse spordiüritused, kuhu töötajad saavad registreeruda; iga osalemine annab teatud hulga punkte, aasta lõpus selgitakse aktiivsemad liikujad-sportijad ning premeeritakse neid puhkusereisiga, mille sisu saab töötaja ise valida;
- ühised puhkuse- ja/või spordireisid (sh võimalus kaasa võtta pereliikmed), tööandja tasub osaliselt kulud);
- liikumisvaheajad spordirajal tööandja palgatud treeneriga lõunapausi ajal ning mõne tunni jooksul pärast tööd;

- lõõgastusvõimlemine treeneri või töökeskkonnaspetsialisti juhendamisel näiteks seljavalude ennetamiseks, õlgade ja kaela treenimiseks, silmade väsimise ennetamiseks, lihaste lõdvestamiseks, *tai-chi* ja *qigong*;
- virgutuspausid ja treeningud lõunavaheajal: salstatants, kõhutants, jõuvõistlused, ühine kepikõnd, poks jms; 10 minuti pausid pärast tunnipikkust tööd; võimlemisprogrammi „puhkepausisirutus“ juurutamine; Vikerraadio virgutusvõimlemine (vt vikerraadio.err.ee);
- töökohta spordisaali või lõõgastustoa ehitamine (näiteks jõusaal, palliväljak, vibroakustilise massaažitooliga ruum, lõõgastava muusikaga puhketuba, suur pall või energialamp lõõgastustoa);
- töökoha läheduses liikumisraja hooldamine;
- rattaparkla ja duširuumid töökohas;
- töötervishoiuarsti ettekirjutusel tehtava profülaktilise massaaži osaline hüvitamine; massööritellimine töökohta;
- kilomeetriklubid, et õhutada liikuma.

Tulevikuvõimalused:

- terviklik treeningukava/tegevuskava liikumise-toitumine-lõõgastumine:
  - võimlemisvaheajad (koos juhendamise-ga) arvuti taga töötavatele inimestele;
  - lõõgastusvõimlemine lähtuvalt ealistest iseärasustest;
  - vesivõimlemine ja ujumine üks kord nädalas;
  - liikumistreening (kõndimine jms) kord nädalas;
  - tervisevõimlemine kord nädalas;
- organisatsiooni või töölinnaku oma spaa- ja puhkekompleks, mida kasutatakse igaühele sobival ajal, sh tööajal;
- regulaarsed tervisepäevad koos biotagasisidega;
- mobiiltelefoni ühendamine tervisediagnostikaga;
- virtuaalvõimlemispausid kaugtöökeskustes;
- arvuti võimaluste rakendamine tervise arendamiseks (näiteks lülitub arvuti välja, kui seda on kasutatud kauem kui tund aega järjest; arvuti on ühendatud trenaažõoriga ja lülitub uuesti tööle pärast programmeeritud füüsilise koormuse saa-



vutamist; videoklipid massaaživõtetest ilmuvad arvutiekraanile pärast seda, kui programm on fikseerinud lubatust suuremat lihaspinget).

## II. Töö ja stress: heaolu töökohal, kaasaav juhtimine

Levinud meetmed:

- koolitused ja treeningud: suhtlemispsühholoogia, kehtestamine ja koostöö, stress, emotsionaalse pinge reguleerimine, läbipõlemine, konfliktide juhtimine, läbirääkimised, meeskonnatöö, riietus ja hügieen;
- regulaarne ametioskuste hindamine ja sellele järgnev täiendkoolitus;
- regulaarne tööülesannete ja vastutuse selgitamine ja täpsustamine;
- mikrokliimat diagnoosivate küsitluste läbiviimine;
- arenguveestlused;
- suhtlemise heades tavades kokkuleppimine ja nende tavade treenimine mikrokliima parandamiseks;
- teemapäevad tööjuhendajatele; tööjuhendamise treeningud: kuidas kokku leppida selged ja arusaadavad juhised, eeskirjad;
- õppimise soodustamine töökohal.

Vähem levinud meetmed:

- teavitavad artiklid ja lingid tööstressist Internetis;
- regulaarsed stressijuhtimise treeningud; stressmaha-päevad: teraapiad, lõõgastumise võimalused, üritused;
- ruumipsühholoogia, töö- ja unerütmide koolitused;
- enesekaitsetreening;
- paindliku töögraafiku võimaldamine;
- töötajate arutelud töötervise teemadel;
- töötajate rahulolu-, pühendumise ja hõivatuse uuringud;
- tunnustusvestluste ehk nn „sünnipäevavestluste” ja igakuiste töövestluste väljaõpe juhtidele ning nende regulaarne läbiviimine alluvatega;
- vastastikuse koostöö ja tööjuhendamine rühmad;

- töösuhete ja -probleemide rühma-arutelud koostöömeeskondades koos muudatusettepanekute väljatöötamisega töönõustaja juhendamisel;
- kiusamise (*mobbing*), ahistamise ja tõrjumisega toimetuleku treeningud;
- treening agressiivsete isikute ja vägivaldsete olukordadega toimetulekuks;
- koolitusprogramm „Me võime rääkida kõigest”, programm „Kas me peaksime rääkima...”;
- mentorlus, supervisioon ehk tööjuhendamine ja töönõustamine (sh nõustamine isiklike tööväliste probleemide korral);
- uue töötaja ja uude töökohta sisselamise programmid;
- postkast, kuhu võib jätta ettepanekud.

Tulevikuvõimalused:

- vastastikuse nõustamise (eneseabi) rühmad;
- individuaalnõustamine, regulaarne supervisioon (töönõustamine), juhendamine (*coaching*);
- tööpositsiooni vahetamine (juht ja alluv);
- mobiili- ja Interneti-lahendused stressiseisundi ja tervisenäitajate mõõtmiseks;
- karjääri kavandamine ja pikaajased arenguplaanid;
- tervisemeeskonnad;
- õppimispäevad (sarnaselt tervisepäevadele) kord kuus tööandja kulul.

## III. Terviseriskide ohjamine: suitsetamine, sõltuvused, HIV

Levinud meetmed:

- HIV ja sõltuvuste alased koolitused ning teavitavad artiklid ja lingid sisevõrgus;
- Tubakaseaduse rakendamine: ei suitsetata tööruumides.

Vähemlevinud meetmed:

- ventileeritud suitsetamisruumid või suitsuruumi puudumine;
- mittesuitsetajatele või suitsetamisest loobujatele rahalised boonused, preemiareisid või lisapuhkepäevad;

- organisatsioonide ühinemine koalitsiooni „Terve Eesti”;
- nõustamiskabinettide külastamise, näiteks nikotiini asendusravi ja eriarsti külastuste hüvitamine tööandja poolt (osaline või täielik);
- suitsetamisest ja alkoholisõltuvusest loobumise programmid töökohal;
- tugiisikute leidmine, toetusrühmad töökohal;
- uimastitest ja alkoholist tingitud käitumishäiretega toimetuleku koolitused;
- temaatilised blogid.

#### Tulevikuvõimalused:

- mittesuitsetajate boonused on osa organisatsiooni heast tavast;
- kodanikuühenduste toetus;
- tugiisikud/usaldusisikud töökohtadel sõltuvushäirete raviks;
- regulaarsed testid töökohas;
- suitsetamisvastaste nätsude, plaastrite ja kondoomide automaadid;
- suitsuruumi teekond on keeruline, kätelkõnd või füüsilised harjutused enne seda; labürint.

## IV. Elukvaliteeti mõjutavad tegevused ja meetmed: töötervishoid, tervisekaitse, töö- ja pereelu ühildamine, vabahariduskoolitus

#### Levinud meetmed:

- riskianalüüsi läbiviimine, regulaarne töötingimuste ülevaatamine ja töökeskkonna hindamine;
- vaksineerimised töökohal ja tööandja kulul: gripp, B-hepatiit, puukentsefaliit;
- prillide jt abivahendite kompenseerimine, randmetoed arvutikasutajatele jms;
- esmaabialane nõustamine ja kursused; koolitatud esmaabiandjad töökohal;
- regulaarne tervisekontroll tööandja kulul;
- eriarstide kulud hüvitab tööandja, ta leiab koostööpartneriks tervishoiuasutuse;
- töötajate ümberpaigutamine nende tervise jaoks sobivamale tööle;

- vabad päevad tööandja kulul perekondlike sündmuste puhul (matused, pulmad, juubelid, nooremas ja keskmises koolieas laste esimene koolipäev);
- tasustatud lisapuhkus ehk tervisepäevad kuni kolm päeva aastas;
- talvepuhkus (seitse lisapuhkepäeva);
- imikute söötmise tuba.

#### Vähem levinud meetmed:

- tervisekaitsesoodustused töötaja pereliikmetele;
- regulaarne tervise seisundi diagnoosimine, füüsilise tervise vormi hindamine ja sellest lähtuv tervise parandamise võimaluste pakkumine;
- regulaarne juhendamine ja nõustamine töökeskkonna parandamiseks ja tervislike tööharjumuste kujundamiseks pärast riskianalüüsi läbiviimist;
- ergonoomiline kontorimööbel;
- ergonoomikakursused, rühi ja tööasendi jälgimine ja treenimine töökohal;
- tervisetuba;
- tervisepäevad ehk tasustatud lisapuhkus kolm päeva aastas;
- vaba päev tervisekontrolliks ja/või doonoriks mineku korral;
- psühholoogi vastuvõttud tööandja kulul; kriisi ja stressinõustamine; töö nõustamine (meeskondlik ja isiklik);
- meedik töökohal;
- laste mängutuba kontoriruumides; lapsehoidjaga võib olla üks emadest;
- rahvaülikooli kursuste hüvitamine;
- maali- ja loovuslaagrid, fotokonkursid, biblioteeraapilise mõjuga raamatute arutelud, kohtumisklubid ja arutelud kirjanike, kunstnike, teatritegelaste, filosoofide, arvamussliidritega, paikkonna kultuuriloo uurimine.

#### Tulevikuvõimalused:

- töötajate rotatsioon partnerettevõtete vahel elukvaliteedi parandamise nimel;
- tervisekindlustus tööandja poolt;
- kriisiabikomisjon töökohal;
- tervisetuba (regulaarne teavituse, diagnostika ja

taastumisvõimalused);

- teise ringi riide (taaskasutatavate riide) vahetamise päev, näiteks lasteriide vahetamise päev või nädal töökohas;
- infotehnoloogilised lahendused, näiteks video-kaamera abil lapsehoidjaga suhtlemine jms;
- lastele vanemate töö ja töökoha tutvustamine, näiteks ehitusettevõtetes töötoad „väikestele ehitajatele”; koostöö kohaliku kooliga selliste töötubade tegevuse korraldamisel;
- suve- ja hooajatöödele võetakse esmajärjekorras oma töötajate lapsi.

## Kuidas jõuda rakendusteni?

ENWHP (European Network of Work Health Promotion) konverentsil Perugias 2009. aasta kevadel rõhutasid esinejad tervist arendavate meetmete süsteemsuse ja järjepidevuse tähtsust.

Edukaks tervise edendamiseks töökohal tuleks järgida nelja järgmist sammu:

- 1) tellida või viia läbi analüüs ja koostada pikaajalised programmid;
- 2) korraldada koolitusi ja pakkuda treenimise ning harjutamise võimalusi;
- 3) hinnata tulemusi;
- 4) kujundada tervist säästev ja toetav töökeskkond.

Organisatsioonides saab luua projektrühmad – ajutised

töörühmad, kes hoolitsevad kavandatud meetmete elluviimise ja nende tulemuslikkuse hindamise eest. Näiteks saab luua ettevõtte spordi- ja sotsiaalnõukogu, kes korraldab üritusi; saab korraldada konkursi „heaolu- ja tervisetšempionide“ valimiseks, kes on kõigis programmilistes tegevustes (sh nende korraldamisel) kõige enam boonuspunkte koguvad jms.

Süsteemse tegevuse osad on:

- probleemide ja terviseriskide ühisarutelud,
- organisatsioonile tervisekontseptsiooni koostamine,
- terviseinfo vahendamine, sh tervisekursused, seminarid ja harjutusprogrammid,
- tervislike töökohtade projektide juurutamine tööandjate palgatud treeneritega.

Tervist edendavate meetmete puhul on oluline mitte niivõrd kvantiteet, vaid pigem

- kvaliteet (saavutatud heaolu),
- vastutus (seotus, pühendumine, töökaaslaste ja lähedaste osalema ergutamine),
- vastastikkus (ühistegevuses sündivad uued ideed ja värske energia),
- tõhusus (tulemuste püsivus ja meetmete järjepidev iseloom),
- vabadus valida endale sobivad meetmed, mis vastavad elukaarele (vanusele, olukorrale peres jms) ning tervises seisundile.



# Lisa 1. Vald-konnad: indeks

VALDKOND	NÄITE ESITAJA	VIIDE	
Tervis- edendus	Terviklik lähenemine	Laulasmaa Resort OÜ	Lk 23
		Nordea Pank Eesti	Lk 32
		Saint-Gobain Glass Eesti AS	Lk 36 (näide 2)
	Tervisliku toitlustamise toetamine	Haabersti LOV	Lk 13 (näide 1)
		Coca-Cola HBC Eesti AS	Lk 7
		Laulasmaa Resort OÜ	Lk 23
		Nordea Pank Eesti	Lk 32
		Tallinna Hambapolikliinik SA	Lk 46
		Tallinna Vesi AS	Lk 57 (näide 2)
		Tartu Linnavalitsus	Lk 63
		Haabersti Linnaosa Valitsus	Lk 13 (näited 1 ja 2)
	Liikumisharrastuste toetamine	Hawaii Express AS	www.terviseinfo.ee
		Keskriminaalpolitsei	Lk 21
		Laulasmaa Resort OÜ	Lk 23
		Lääne Politseiprefektuur	Lk 28
		Maksu- ja Tolliamet	Lk 30
		Nordea Pank Eesti	Lk 32
		Politseiamet	Lk 34
		Tallinna Hambapolikliinik SA	Lk 46
		Tallinna Haridusamet	Lk 48 (näide 1)
		Tallinna Kesklinna Valitsus	Lk 51
		Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuamet	Lk 55
		Tallinna Õpetajate Maja	Lk 61
		Tartu Linnavalitsus	Lk 63
		Tööinspeksioon	Lk 66
		Uimastite tarvitamise ennetamine	Haabersti Linnaosa Valitsus
	Vaimse tervise toetamine	Archimedes SA	www.terviseinfo.ee
		CyclePlanDrive OÜ	Lk 9
		Lõuna Politseiprefektuur	Lk 25 (näide 2)
		Nordea Pank Eesti	Lk 32
		Sotsiaalministeerium	www.terviseinfo.ee
		Tallinna Haridusamet	Lk 48 (näide 1)
		Tallinna Koolitervishoid SA	Lk 53
		Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuamet	Lk 55
	Tallinna Õpetajate Maja	Lk 61	
	Haiguste ja vigastuste ennetamine, rehabilitatsioon, tervise- kontrolli /töötervishoiuteenuse võimaldamine	Haabersti Linnaosa Valitsus	Lk 13 (näide 2)
Ida-Tallinna Keskhaigla		Lk 17 (näide 2)	
Laulasmaa Resort OÜ		Lk 23	
Lõuna Politseiprefektuur		Lk 25 (näited 1 ja 3)	
Saint-Gobain Glass Eesti AS		Lk 36	
Sotsiaalministeerium		www.terviseinfo.ee	
Tallinna Hambapolikliinik SA		Lk 46	
Tallinna Haridusamet		Lk 48 (näide 2)	
Tallinna Kesklinna Valitsus		Lk 51	
Tallinna Vesi AS		Lk 57 (näide 1)	
Tööinspeksioon	Lk 66		

VALDKOND	NÄITE ESITAJA	VIIDE	
Töö-keskkonna parandamine	Riskide hindamine/ riskianalüüsi koostamine	Ida-Tallinna Keskaigla	Lk 17 (näide 1)
		Saku Metall AS	Lk 40
		Tallinna Haridusamet	Lk 48 (näide 2)
	Ergonoomia	Ida-Tallinna Keskaigla	Lk 17 (näide 2)
		Sveba-Dahlen OÜ	Lk 44
		Tallinna Haridusamet	Lk 48 (näide 2)
	Isikukaitsevahendite kasutamine	Saint-Gobain Glass Eesti AS	Lk 36 (näide 1)
	Töökeskkonna parendamine	Coca-Cola HBC Eesti AS	Lk 7
		GoTravel AS	Lk 11
		Saint-Gobain Glass Eesti AS	Lk 36 (näide 1)
Tallinna Haridusamet		Lk 48 (näide 2)	
Kemikaalide ja kantserogeenide käitlemine töökeskkonnas	Tallinna Koolitervishoid SA	Lk 53	
	Coca-Cola HBC Eesti AS	Lk 7	
Teavitus	Tervisealase teabe vahendamine	Saint-Gobain Glass Eesti AS	Lk 36 (näide 2)
		Tallinna Hambapoliikliinik SA	Lk 46
		Tallinna Vesi AS	Lk 57 (näide 1)
	Tervisealaste koolituste (ürituste) korraldamine ja võimaldamine	Eesti Toiduravi Konsultantide Ühing	www.terviseinfo.ee
		Eesti Toiduravi Konsultantide Ühing	www.terviseinfo.ee
		Saint-Gobain Glass Eesti AS	Lk 36 (näide 2)
		Spordiklubi Liikumine MTÜ	www.terviseinfo.ee
		Tallinna Vesi AS	Lk 57 (näide 1)
Tallinna Rahvaülikool	www.terviseinfo.ee		
Koostöö	Koostöö kogukonnaga/ partnerorganisatsioonidega	Haabersti Linnaosa Valitsus	Lk 13 (näide 2)
		Lõuna Politseiprefektuur	Lk 25 (näide 1)
		Spordiklubi Liikumine MTÜ	www.terviseinfo.ee
		Tallinna Koolitervishoid SA	Lk 53
		Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuamet	Lk 55
		Tallinna Rahvaülikool	www.terviseinfo.ee
		Eesti Toiduravi Konsultantide Ühing	www.terviseinfo.ee



ISBN 978-9949-9009-7-8