



TÖÖKOHA TERVISEDENDUSE UURING 2014

Raport

Tallinn 2015
Tervise Arengu Instituut

Koostaja: Külli Luuk

Sissejuhatuseks.....	3
Metoodika	3
Tulemused	4
1. Üldandmed	4
2. Tervisedenduse korraldus organisatsioonis	5
3. Töötajate kaasatus tervisedendusse	9
4. Organisatsiooni füüsiline töökeskkond	11
5. Tervisedenduslikud tegevused ja teenused töökohal	12
6. Töötajate vaimse tervise toetamine.....	16
7. Tervisealane koostöö teiste organisatsioonidega ja sponsorlus	19
8. Tervise Arengu Instituudi pakutavate võimaluste kasutamine ja rahulolu nendega	19
9. Hinnang oma organisatsiooni tervisedenduslikule tegevusele. Tervisedendust soodustavad ja takistavad asjaolud	21
Muud kommentaarid ja ettepanekud otsustajatele	23
10. TET võrgustikku kuuluvate ja mitte kuuluvate organisatsioonide vastuste erinevused	24
Lisa 1. Ankeet.....	26
Lisa 2. TET võrgustikku kuuluvate ja mitte kuuluvate organisatsioonide vastuste erinevused. Tabelid.....	40

Sissejuhatuseks

Ehkki eesti tööealiste inimeste tervisenäitajad on viimastel aastatel võrreldes varasemaga paranenud, on eestlaste tervisenäitajad Euroopas siiski jätkuvalt ühed kehvemad: tervena elada jäänud eluaastate arvu ja keskmise eeldatava eluaea pikkuse poolest oleme Euroopa Liidus viimaste seas. Olukorra muutmiseks on tähtis järgida tervisedenduse põhimõtteid ka töökohal. Maailma Tervishoiuorganisatsioon (WHO) defineerib tervisedendust kui protsessi, mis võimaldab inimestel suurendada kontrolli oma tervise üle ja sellega parandada oma tervist. Lisaks töökeskkonna parendamisele arvestab tervisedenduse põhimõtete järgimine töökohal ka töötajate endi tervisega seotud vajadusi ning loob võimaluse tervise seisundi ja -käitumise paranemiseks.

Käesoleva uuringu eesmärkideks oli saada ülevaade Eesti organisatsioonide tervist toetavatest tegevustest, hinnata viimaste aastate arenguid ning koguda tagasisidet Tervise Arengu Instituudi poolt pakutavatele töökoha tervisedenduse alastele tegevustele. Küsimusi oli kokku 86 ning teemad on rühmitatud järgmiselt:

- Üldandmed
- Tervisedenduse korraldus organisatsioonis
- Töötajate kaasatus tervisedendus
- Organisatsiooni füüsiline töökeskkond
- Tervisedenduslikud tegevused ja teenused töökohal
- Tervisedendust puudutav koostöö teiste organisatsioonidega
- Tervise Arengu Instituudi pakutavate võimaluste kasutamine ja rahulolu nendega
- Hinnang oma organisatsiooni tervisedenduslikele tegevustele
- Muud kommentaarid ja ettepanekud otsustajatele
- TET võrgustikku kuuluvate ja mitte kuuluvate organisatsioonide vastuste erinevused

Metoodika

Kutse osalemiseks saadeti elektroonselt **395le kontaktisikule eri organisatsioonides**. Küsitlus viidi läbi ajavahemikul 23.01.2014-28.02.2014 Limesurvey interneti küsitluskeskkonnas. Küsitlusele vastas **kokku 181 respondenti. Vastamise määraks kujunes 46%**.

Kõikide vastuste andmine oli vabatahtlik. Seetõttu on vastajate arv küsimuste lõikes erinev ja küsimuste juures on võimalusel eraldi välja toodud nii vastajate hulk (N) kui osakaal (%).

Andmeanalüüs on teostatud programmidega SPSS 14 ning MS Excel ajavahemikus juuni 2014-jaanuar 2015.

Tulemused

1. Üldandmed

1.1 Töötajate arv organisatsioonis

Küsitlusele vastanud organisatsioonidest moodustasid kuni 39 töötajaga tööandjad veerandi (29%) vastanuid. 40-99 töötajat oli ametis 37 tööandja juures (24%), 100-449 töötajat 49 tööandja juures (32%) ning 500 ja rohkem töötajat 24 tööandja juures (16%). Täpsem jaotus on esitatud tabelis 1.

Tabel 1. Töötajate arv (N 155)

	N	%
1-9	11	7,1
10-39	34	21,9
40-99	37	23,9
100-249	26	16,8
250-499	23	14,8
500 ja rohkem	24	15,5

1.2 Organisatsiooni asukoht

Kõige suurem osa vastanud organisatsioonidest paiknes Tallinnas (N 53) ja Harjumaal (N 19). Mitme maakonna ja/või omavalitsuse territooriumil tegutses 29 tööandjat. Täpsem jaotus on esitatud tabelis 2.

Tabel 2. Asukoht (N 156)

	N	%	Neist TET võrgustiku liikmeid (N)
Harjumaa	19	12,2	8
Tallinn	53	34	32
Hiiumaa	1	0,6	0
Ida-Virumaa	4	2,6	1
Jõgevamaa	4	2,6	0
Järvamaa	3	1,9	0
Läänemaa	4	2,6	3
Lääne-Virumaa	5	3,2	3
Põlvamaa	3	1,9	0
Pärnumaa	1	0,6	0
Pärnu linn	4	2,6	2
Raplamaa	4	2,6	3
Tartumaa	1	0,6	1
Tartu linn	9	5,8	7
Valgamaa	3	1,9	3
Viljandimaa	4	2,6	4
Viljandi linn	1	0,6	0
Võrumaa	4	2,6	1
Tegutsetakse mitme maakonna ja/või omavalitsuse territooriumil	29	18,6	15

1.3 Organisatsiooni tegevusvaldkond

Kõige enam vastanuid oli avaliku halduse ja riigikaitse (N 32) ning haridussektorist (N 26), samuti töötleva tööstuse sektorist (N 18). Täpsem jaotus on esitatud tabelis 3.

Tabel 3. Organisatsiooni tegevusvaldkond (N 154)

	N	%	Neist on TET võrgustikuga liitunud (N)
Avalik haldus ja riigikaitse	32	20,8	16
Finants- ja kindlustustegevus	7	4,5	4
Ehitus	3	1,9	1
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	3	1,9	1
Haldus- ja abitegevused	2	1,3	1
Haridus	26	16,9	17
Hulgi- ja jaekaubandus	11	7,1	5
Kinnisvaraala tegevus	2	1,3	2
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	3	1,9	2
Kutse-, teadus- ja tehnikaala tegevus	1	0,6	0
Majutus ja toitlustus	2	1,3	1
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	5	3,2	11
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	15	9,7	6
Töötlev tööstus	18	11,7	1
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	2	1,3	13
Teised	22	14,3	0

1.4 Organisatsioonide kuuluvus tervist edendavate töökohtade (TET) võrgustikku (N 133)

TET võrgustikku kuulus 84 tööandjat ehk 63% vastanutest.

Neist 18 organisatsiooni on olnud võrgustiku liikmed selle loomisest alates.

2. Tervisedenduse korraldus organisatsioonis

2.1 Tervisedendust reguleeriv ja käsitlev dokumentatsioon

Töötajate tervise ja tervisedendusega seonduvaid teemasid käsitletakse enim tööohutust ja töötervishoidu puudutavates dokumentides (N 81), samuti sise-eeskirjades ja kordades (N 79) ning töökorraldust puudutavates dokumentides (N 59). 58 tööandja juures on tervise teema integreeritud rahuloluküsitlustesse vm heaolu ja tervist puudutavatesse uuringutesse. 38 organisatsiooni käsitlevad töötajate tervise seotud teemasid organisatsiooni üldstrateegias või arengukavas ning 25 puudutavad tervise teemasid töötajate värbamise ja tööle asumisega seotud dokumentides. Arenguveestlustel käsitletakse töötajate tervist puudutavaid küsimusi 21s organisatsioonis. Eraldi tervisedenduse tegevuskavad on välja töötatud 26l tööandjal. 9 vastajat märkisid, et töötajate tervist puudutavad küsimused ei ole organisatsiooni dokumentides kajastatud. Täpsem jaotus on esitatud tabelis 4.

Tabel 4. Töötajate tervise ja tervisedendusega seonduvate teemade käsitlemine organisatsiooni dokumentides (N 167)

	N	%
Tööohutuse ja töötervishoiu tegevuskava	81	48,5
Sise-eeskirjad ja -kordad	79	47,3
Töökorralduse juhendid	59	35,3
Töötajate rahulolu-uuringud, muud töötajate tervist ja heaolu käsitlevad uuringud	58	34,7

Üldine tegevuskava ja tööplaanid	48	28,7
Organisatsiooni strateegia, strateegiline arengukava	38	22,8
Tervisedenduse tegevuskava	26	15,6
Töösuhete alustamisega kaasnevad küsimustikud või intervjuud uue töötaja tulekul	25	15
Arenguveestluse küsimustikud	21	12,6
Teised	13	7,8
Töötajate tervis ei ole organisatsiooni dokumentides kajastatud	9	5,4
Töönõustamise dokumentatsioon	5	3

2.2 Tervisedenduse planeerimine, korraldus ja hindamine

2.2.1 Tervisedenduse planeerimise ja korraldusega tegelevad spetsialistid ja töörühmad

Tervisedenduse planeerimise ja korraldusega tegelevad organisatsioonides enamasti töökeskkonna ja tööohutuse eest vastutavad isikud (juhid, spetsialistid, volinikud), samuti personalijuhtid ning –spetsialistid. Mõnedes organisatsioonides vastutab tervisetgevuste kavandamise ja elluviimise eest tervisejuht, arendusjuht või projektijuht. Teiste isikutena, kes tervisedendust veavad, mainiti sagedamini ettevõtete juhte, büroojuhte, kindlaid töötajaid ja/või töötajate initsiatiivgruppe. Neid organisatsioone, kus terviseetevadega planeerimise, korralduse ja hindamise tasandil ei tegeleta, oli vastanute seas kokku 8. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 5.

Tabel 5. Spetsialistid, kes tegelevad tervisedenduse planeerimise, korralduse ja hindamisega (N148)

	N	%
Töökeskkonna spetsialist(id)	65	43,9
Töökeskkonna volinik(ud)	45	30,4
Personalijuht	35	23,6
Teised	32	21,6
Töökeskkonna ja tööohutuse juht (juhid)	31	20,9
Personalispetsialist(id)	23	15,5
Tervisejuht	16	10,8
Projektijuht (-juhid)	9	6,1
Mitte keegi	8	5,4
Arendusjuht	6	4,1

Enamasti tegelevad töötajate terviseetevadega organisatsioonis järjepidevalt 1-2 spetsialisti (47% vastanutest), 24 tööandja juures (19%) aga rohkem kui 4 inimest. Spetsialistide suurem arv on enamasti seotud nii organisatsiooni töötajate arvuga kui ka organisatsiooni keerukama struktuuriga (mitmed üksused eri maakondades). Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 6.

Tabel 6. Spetsialistide arv, kes järjepidevalt tegelevad töötajate terviseetevadega (N 127)

	N	%
1–2 inimest	59	46,5
3–4 inimest	25	19,7
Rohkem inimesi	24	18,9
Mitte keegi	16	12,6
Ei tea	3	2,4

50 tööandja juures (40% vastanutest) tegelevad lisaks vastutavatele spetsialistidele terviseetevadega **eraldi töörühmad**. Töörühmad võivad olla nii kindla liikmeskonna (28 vastajat), kui vahelduva liikmeskonnaga (16 vastajat). Enamasti tegutsetakse pikemaajalist tegevuskava järgides (27 vastajat), samas arvestatakse hetkevajadusi ning ollakse avatud ka lühematele projektidele. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 7.

Tabel 7. Tervisedendusega tegelevate töörühmade tegutsemise põhimõtted (N 124)

	N	%
Kindla liikmeskonnaga	28	22,6
Tegutsevad järjepidevalt, tegevuskava alusel	27	21,8
Vahelduva liikmeskonnaga	16	12,9
Tegutsevad hetkevajaduste või projektitöö põhimõtete alusel	11	8,9
Teised	3	2,4

2.2.2 Tervisedenduse tegevuste hindamine

Tervisedenduse tegevuste hindamiseks kasutatakse organisatsioonides enamasti juba toimivaid küsitlusformaate, nagu rahuloluküsitlused ja arenguestlused (61 vastajat), aga ka muud regulaarsed küsitlused (15 vastajat). 34 tööandjat annavad tervisetgevustele hinnangu töötajate haiguspäevade arvu alusel. Mõned tööandjad kasutavad hindamisel partnerite ja konsultantide abi (nt riskianalüüsi koostamise käigus, 15 vastajat), muude võimalustena märgiti veel avatud küsitlemisi ja kommunikatsiooni. Suur osa vastanutest märkis, et tervisealast tööd kas ei hinnata üldse (N 38) või siis ei ole vastajad sellest teadlikud (N 8). Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 9.

Tabel 9. Tervisedenduse tegevuste hindamise vorm (N 160)

	N	%
Arenguestluste, rahuloluküsitluste korraldamine ja tulemuste analüüs	61	38,1
Töötajate haiguspäevade arvu hindamine	34	21,3
Tagasiside kogumine terviseprojektidele	22	13,8
Regulaarsete küsitluste korraldamine	15	9,4
Partnerite ja konsultantide abi kasutamine	15	9,4
Ei tea	8	5
Teised	5	3,1
Ei hinnata	38	23,8

Tervisedenduse tegevuste hindajaks organisatsioonides on enamasti vastutavad töötajad- kõige sagedamini tervisedenduse eest vastutav spetsialist (N 46), aga ka teised spetsialistid (N 30); samuti teemadega tegeleva töörühma liikmed (N 27). Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 10.

Tabel 10. Tervisedenduse tegevuste hindajad (N 111)

	N	%
Tervisedenduse eest vastutav spetsialist	46	41,4
Muu(d) töötaja(d)	30	27
Töörühm	27	24,3
Ei keegi	8	7,2

Tegevusi hinnatakse valdavalt 1-2 korda aastas (kokku 56 vastajat), projektitegevuste puhul vastavalt vajadusele. 16 organisatsiooni märkisid, et tegevusi hinnatakse ebaregulaarselt või harva. Muude võimaluste juures kirjeldati paindlikke hindamisvõimalusi. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 11.

Tabel 11. Tervisedenduse tegevuste hindamise sagedus (N 174)

	N	%
Vähemalt kaks korda aastas	12	6,9
Vähemalt üks kord aastas	43	24,7
Üle ühe aasta	1	0,6
Vastavalt elluviidud projekti(de) ajakavale	17	9,8
Ebaregulaarselt, harva	16	9,2
Ei tea	6	3,4
Teised	6	3,4

2.2.3 Tervisedenduse alase teabe vahendamine töötajatele

Tervisedenduse alast teavet jagatakse enamasti elektrooniliste kanalite vahendusel. Mitmed tööandjad pakuvad teavet väikeste trükimaterjalide vahendusel, koolitustel-kokkusaamistel ja ka teabestendidel. 15 organisatsiooni korraldavad regulaarseid teemakoosolekuid. 11 vastajat märkisid, et tervisedenduse alast teavet organisatsioonis töötajatele ei jagata. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 12.

Tabel 12. Tervisedenduse alase teabe vahendamise kanalid organisatsioonis (N 180)

	N	%
Meililist	60	33,3
Siseveeb, intranet	59	32,8
Infomaterjalid (nt voldikud puhkenurgas)	45	25,0
Kokkusaamised või vestlused	44	24,4
Koolitused, seminarid, infotunnid	44	24,4
Teabestend(id) seinal	39	21,7
Muud koosolekud	35	19,4
Teema- ja projektiüritused	28	15,6
Regulaarsed teemakoosolekud	15	8,3
Organisatsioonisisene teabeleht	15	8,3
Infokraanid koridorides, fuajees	10	5,6
Teised	2	1,1
Ei jagata	11	6,1

Küsimusele, kui sageli jagatakse organisatsiooni siseselt töökoha tervisedendust puudutavat teavet, vastasid 66 tööandjat, et seda tehakse pigem sageli ja sageli ning 46 tööandjat, et seda tehakse pigem harva või harva. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 13.

Tabel 13. Tervisealase alase teabe jagamise sagedus organisatsioonis (N 112)

	N	%
Sageli (regulaarselt, vastavalt tegevuskava(de)le, sündmustele, vajadustele)	20	17,9
Pigem sageli (vastavalt sündmustele, vajadustele)	46	41,1
Pigem harva	29	25,9
Harva või juhuslikult	17	15,2

Tervisedenduse alast teavet organisatsioonist väljaspoole pigem ei jagata, kuid kui seda tehakse, siis kodulehel (21%), avalikes ettekannetes (11%) või sotsiaalmeedias (9%; nt blogid, terviseinfo portaali heade praktikate andmebaas jm). Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 14.

Tabel 14. Tervisedenduse alase teabe jagamine organisatsioonist väljaspool (N 125)

	N	%
Kodulehel	27	21,3
Organisatsiooni tutvustavates ettekannetes, artiklites, buklettidel jms	14	11
Sotsiaalmeedia kanalites	11	8,7
Teised	7	5,5
Kliendilehes	4	3,1
Ei jagata	62	48,8

2.3 Juhtkonna toetus töökoha tervisedendusele

Juhtkonna toetust tervise edendamisele organisatsioonis paluti hinnata skaalal 1-10. „1“ tähistas väga madalat toetust, „10“ väga kõrget toetust. Keskmiseks hindeks kujunes 7,13. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 8.

Tabel 8. Juhtkonna toetus tervise edendamisele organisatsioonis (N 133)

1-väga madal ... 10- väga kõrge	N	%
1	1	0,8
2	2	1,5
3	7	5,3
4	10	7,5
5	16	12
6	11	8,3
7	14	10,5
8	28	21,1
9	26	19,5
10	18	13,5

2.4 TET võrgustiku tunnuslogo kasutamine

TET logo kasutamise õigus on olemas kõigil võrgustikku kuuluvatel organisatsioonidel. Seda õigust kasutab vastanute seas 19 tööandjat. 12 vastanut on logo üles pannud organisatsiooni kodulehele, 6 organisatsiooni kasutavad seda esitlusmaterjalidel (ettekanded, presentatsioonid), 3 organisatsiooni reklaammaterjalidel (trükised, plakatid, töötajate jaoks tellitud spordisärgid vm). 4 tööandjat kasutavad logo ettevõtte siseveebis.

3. Töötajate kaasatus tervisedendusse

3.1 Töötajate osalemise võimalused töökeskkonna kujundamisel ja panus töökoha tervisedendusse

Üle poole vastanutest (82 vastajat; 68%) märkis, et kõigil töötajatel on võimalus kaasa rääkida **füüsilise töökeskkonna kujundamisel**, nagu ruumide ja töökohtade kujundus, töövahendite, inventari, ohutusvahendite soetamine jms. Pea iga neljanda tööandja juures (27 vastajat; 22%) on see võimalus osadel töötajatel ja 12 vastajat (10%) tõdesid, et töötajatel see võimalus puudub (N 121).

Oma kõikidele töötajatele võimaldas **organisatsiooni arendamisel** (nt organisatsiooni arengukava väljatöötamisel, tegevuste kavandamisel ja elluviimisel ning otsuste tegemisel) kaasa rääkimist 61 tööandjat (53%), iga kolmanda vastaja töökohal (N 38) oli see võimalus osal töötajatest ja 17 vastaja hinnangul (15%) töötajatele sellist võimalust ei anta (N 116).

59s organisatsioonis (53%) oli töötajatel soovi korral võimalik osaleda mõne **töörühma tegevustes**, samas kinnitas 34 vastajat (31%) , et nende organisatsioonis ei ole töörühmasid, ning 14 vastajat (13%), et nende organisatsioonis töörühmade liikmed määratakse (N 111).

Töötajate **panust tervise edendamisega seotud tegevustesse** märgiti kõige sagedasemaks uute ideede välja pakkumisel (14% sageli; 50% vahetevahel) ja läbi viimises osalemisel (22% sageli; 42% vahetevahel). Harvem panustavad töötajad tegevuste planeerimisse: vahetevahel tehakse seda 40l töökohal (35%) ja harva 46l töökohal (40%). Harvem algatatakse töötajate poolt ka uusi tegevusi: (47 vastajat; 40%). Töötajate panus tervisedenduslike tegevuste hindamisse oli samuti küllalt tagasihoidlik ning puudus 24s organisatsioonis (22%). Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 15.

Tabel 15. Töötajate panus tervise edendamisega seotud tegevustesse

	Sageli		Vahetevahel		Harva		Ei		Ei tea	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Pakuvad välja uusi ideid (N 120)	17	14,2	60	50	35	29,2	4	3,3	4	3,3
Algatavad tegevusi (N119)	7	5,9	51	42,9	47	39,5	10	8,4	4	3,4
Osalevad planeerimises (N 116)	10	8,6	40	34,5	46	39,7	14	12,1	6	5,2

Osalevad läbi viimises (N 118)	26	22	50	42,4	29	24,6	9	7,6	4	3,4
Osalevad hindamises (N 109)	15	13,8	33	30,3	27	24,8	24	22	10	9,2

3.2 Töötajate arendamine

3.2.1 Täiendkoolitused

48 organisatsiooni (46%) pakkus vähemalt korra aastas oma kõikidele töötajatele koolitusi ja enesetäienduse võimalusi. Mitu korda aastas pakuti sarnast võimalust kõikidele töötajatele 27 tööandja juures (26%). Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 16.

Tabel 16. Koolituste ja enesetäienduse võimaldamine

	Mitu korda aastas		Vähemalt kord aastas		Harvem kui kord aastas		Üldiselt mitte	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kõikidele töötajatele (N 104)	27	26	48	46,2	19	18,3	10	9,6
Osale töötajatest (N 80)	38	47,5	25	31,3	16	20	1	1,3

Kõikide töötajate koolitusvajadust hinnati regulaarselt 73 tööandja juures (61%) ja ebaregulaarselt 8 tööandja juures (7%). Väiksem osa tööandjatest (17 vastajat, 14%) hindas regulaarselt ainult teatud töötajate koolitusvajadusi. Oma töötajate koolitusvajadusi ei hinnatud üldse 11 vastaja töökohal (9%). Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 17.

Tabel 17. Koolitusvajaduse hindamine (N 119)

	N	%
Jah, kõikide puhul	73	61,3
Jah, regulaarselt osal töötajatest	17	14,3
Ebaregulaarselt kõikide puhul	8	6,7
Ebaregulaarselt osal töötajatest	4	3,4
Ei hinnata	11	9,2
Ei tea	6	5

Täiendkoolituste kava oli olemas 70s organisatsioonis (61%) ja puudus 31s organisatsioonis (27%). 14 vastajat (12%) ei olnud sarnasest kavast teadlikud (N 119).

59 tööandjat (52%) arvestas kõikide töötajate soove enesetäiendamise teemade valikul, 52 (46%) arvestas ainult teatud töötajate soove (N 113).

48 organisatsiooni (43%) pakkus kõikidele töötajatele **tuge karjääri planeerimisel, oskuste rakendamisel ning eneseteostusel**, osale töötajast pakkus sarnast tuge 24 tööandjat (21%). 40 vastajat (36%) märkisid, et üldiselt töötajaid nende karjääri arendamisel ei toetata (N 112).

3.2.2 Arenguvestlused

Arenguvestlusi korraldasid kõikidele töötajatele regulaarselt 76 tööandjat (64%), osale töötajatest korraldasid arenguvestlusi 17 organisatsiooni (14%). Arenguvestlusi ei peetud 26 tööandja juures (22%) (N 119).

4. Organisatsiooni füüsiline töökeskkond

4.1 Territoorium ja hooned

Töökoha territooriumi pidas töötajate jaoks ohutuks ja turvaliseks 64 vastajat (54%), pigem ohutuks 52 vastajat (44%) ja pigem ohtlikuks 2 vastajat (2%) (N 118). Territooriumi turvalisemaks ja tervisesõbralikumaks muutmiseks olid viimasel viiel aastal teinud investeeringuid 91 tööandjat (79%), 18 (16%) aga mitte (N 115).

Tööl oleku ajal said töötajad kasutada parkimisvõimalusi nii autodele kui jalgratastele 100 tööandja juures (83%), ainult autosid oli võimalik parkida 13 organisatsiooni töötajatel (11%) ja ainult jalgrattaid 2 organisatsiooni töötajatel (2%). Parkimisvõimalusi polnud üldse 6 organisatsiooni töötajatel (5%) (N 121).

62 organisatsiooni (57%) territooriumil või selle vahetus läheduses on liikumisradasid ja spordiväljakuid, mida töötajad saavad kasutada, 471 organisatsioonil (43%) sellised võimalused puudusid (N 109).

Organisatsiooni kasutuses olevate hoonete ja ruumide seisundit hindas enamiku töötajate jaoks heaks kokku 48 organisatsiooni (41%), pigem heaks 21 (18%) organisatsiooni. Väiksemate või suuremate investeeringute vajadust tunnistasid 27 tööandja esindajat (23%) (N 118).

4.2 Ruumid

4.2.1 Tööruumid

Oma tööruume pidas enamiku töötajate jaoks tervisesõbralikuks 55 vastajat (46%). 60 vastaja hinnangul (50%) on nende tööruumid pigem tervisesõbralikud ja 6 arvates (5%) tervisele pigem ebasõbralikud. Samas oli mitmes organisatsioonis üksikuid töötajaid, kelle tööruumid olid kehvas seisus (vastusevariant „pigem halb või halb“ märgiti kokku 16 vastaja poolt, e. 18%). Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 18.

Tabel 18. Tööruumide tervisesõbralikkus

	Hea		Pigem hea		Pigem halb		Halb	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Enamiku jaoks (N 121)	55	45,5	60	49,6	6	5	0	0
Üksikute jaoks (N 89)	32	36	41	46,1	13	14,6	3	3,4

4.2.2 Puhkeruumid

Puhkeruume hindas enamiku töötajate jaoks heaks või pigem heaks kokku 92 vastajat (85%), pigem halvaks või halvaks kokku 16 vastajat (15%). Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 19.

Tabel 19. Töötajate puhkeruumide olukord

	Hea		Pigem hea		Pigem halb		Halb	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Enamiku jaoks (N 108)	41	38	51	47,2	10	9,3	6	5,6
Üksikute jaoks (N 87)	31	35,6	44	50,6	8	9,2	4	4,6

4.2.3 Muud ruumid

Sageli oli vastajate töökohtadel võimalik kasutada mitmeid eraldi ruume erinevate tegevuste tarbeks: nt söömiseks, puhkamiseks, eri tüüpi kogunemisteks jne.

Kõige levinumad üldkasutuses ja kõikidele töötajatele kättesaadavad ruumid olid sööginurgad, koosolekute ruumid ning pesuruumid.

Kõige vähem pakkusid tööandjad ruume suitsetajatele (selline ruum puudus üldse 65s organisatsioonis), liikumisharrastuseks (selline ruum puudus 60s organisatsioonis) või siis terviseteenuste osutamiseks

(massaaži, füsioteraapia vms otstarbega ruum, puudus 40s organisatsioonis). Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 20.

Tabel 20. Eri ruumide kättesaadavus töötajate jaoks

	Kõigil töötajatel		Pigem enamusel töötajatest		Pigem vähestel töötajatel		Vähestel töötajatel		Selline ruum puudub	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Eri tüüpi kogunemisteks või suhtlemiseks (N 120)	80	66,7	27	22,5	6	5	6	5	1	0,8
Tervise teenuste osutamiseks (N 116)	46	39,7	19	16,4	8	6,9	3	2,6	40	34,5
Söömiseks (N 121)	97	80,2	11	9,1	4	3,3	1	0,8	8	6,6
Erinevateks liikumisharrastusteks (N 116)	28	24,1	15	12,9	10	8,6	3	2,6	60	51,7
Pesemiseks (N 120)	71	59,2	20	16,7	5	4,2	4	3,3	20	16,7
Puhkamiseks ja lõõgastumiseks (N 119)	67	56,3	21	17,6	9	7,6	5	4,2	17	14,3
Suitsetamiseks (N 116)	35	30,2	5	4,3	7	6	4	3,4	65	56

Töötajate **söömisvõimalusi ja -kohti** töökohal hindasid vastajad enamasti heaks (56 vastajat, 50%) või pigem heaks (42 vastajat, 37%). Halvaks või pigem halvaks hindas söömisvõimalusi töökohal kokku 15 vastajat (13%) (N 113).

4.3 Ergonoomia

58 vastajat (48%) märkisid, et töökohal on ergonoomiline mööbel ning kasutatakse sobivaid ja ohutuid töövahendeid ning nõutavaid ohutustarvikuid. 61 vastanu (50%) hinnangul järgitakse nimetatud põhimõtteid mõningal määral ning 3 vastanu (2%) hinnangul üldse mitte (N 122). 20 tööandjat (17%) olid kasutanud ergonoomi teenuseid (N 118).

4.4 Investeeringud füüsilise töökeskkonna parandamiseks

Suurem osa vastajatest (86%) tõdesid, et organisatsioon on viimasel viiel aastal teinud investeeringuid selleks, et muuta hooneid ja ruume tervisesõbralikumaks ning terviseriskide maandamiseks töövahendeid uuendanud. Eitavalt vastasid nimetatud küsimusele 9 organisatsiooni esindajad (7%) (N 122).

5. Tervisedenduslikud tegevused ja teenused töökohal

5.1 Töötajate liikumisharrastuste toetamine

Kõige levinum viis töötajate liikumisharrastuste toetamiseks on töötajatele jalgratate turvalise parkimise võimaldamine (89 vastajat), koostöö piirkonna spordiklubidega (51 vastajat) ja liikumisalase teabe vahendamine siseveebis või stendidel (47 vastajat). Mitmed tööandjad korraldavad ise liikumisüritusi (46 vastajat) või toetavad oma töötajate osalust liikumissarjades (36 vastajat). Vaid 7 vastaja töökohal töötajate liikumisharrastusi ei toetata. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 21.

Tabel 21. Töötajate liikumisharrastuste toetamine (N 180)

	N	%
Jalgratta parkimise võimalus	89	49,4
Tehakse koostööd piirkonna liikumisharrastusi pakkuvate spordiklubidega (soodustingimused)	51	28,3
Temaatilise teabe vahendamine siseveebis, teabestendidel	47	26,1
Liikumisürituste korraldamine	46	25,6
Toetatakse liikumis- ja sportlikes sarjades osalemist	44	24,4

Liikumis- ja spordiürituste reklaami vahendamine	37	20,6
Toetatakse ühekordset liikumis- ja spordisündmustel osalemist	36	20,0
Treeningute korraldamine töökohal	33	18,3
Osalemine kampaaniates, koolitustel	31	17,2
Treeningruumide kasutamise võimalus töökohal	30	16,7
Temaatiliste koolituste, juhendatud treeningute korraldamine	27	15,0
Toetatakse treeningvarustuse ostu (spordivahendid, särgid, dressid, jalatsid vm)	18	10,0
Liikumisalane nõustamine	17	9,4
Organisatsioonil on oma spordiklubi	17	9,4
Temaatiliste väljaannete tellimine, kirjanduse ja teabematerjalide soetamine	14	7,8
Liikumisnõustaja (konsultandi) teenus	5	2,8
Teised	6	3,3
Ei kasutata loetletud võimalusi	7	3,9

5.2 Töötajate tervisliku toitumise toetamine

106 tööandja juures on töötajatele kättesaadav puhas ja kvaliteetne joogivesi, 98 organisatsiooni on loonud töökohale toidu soojendamise või valmistamise võimaluse. Oma kohviku või söökla teenuseid saavad kasutada 49 organisatsiooni töötajad, pooltesse neist (22 vastajat) on valitud mitmekesist ja tasakaalustatud toitu pakkuv toitlustaja. Mitmed organisatsioonid teevad toitlustamisel koostööd naabruskonna kohvikutega, mille tulemusena saavad töötajad lõunasöögi soodsamalt (15 vastajat).

15 tööandjat pakuvad töötajatele tasuta või soodsalt puu- ja köögivilju ja 6 organisatsiooni on sisse ostnud toitumisenõustaja teenuseid. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 22.

Tabel 22. Töötajate tervisliku toitumise toetamine (N 180)

	N	%
On tagatud kvaliteetne joogivesi	106	58,9
On loodud toidu soojendamise või valmistamise võimalus	98	54,4
Töökohal tegutseb kohvik, söökla	49	27,2
Temaatilise teabe vahendamine siseveebis, stendidel	36	20,0
Töökohal tegutsevasse kohvikusse, sööklasse on valitud mitmekesist ja tasakaalustatud toitu pakkuv toitlustaja	22	12,2
Temaatiliste koolituste ja ürituste korraldamine	17	9,4
Temaatiliste väljaannete tellimine, kirjanduse ja teabematerjalide soetamine	16	8,9
Pakutakse tasuta või soodsalt puu- ja köögivilju	15	8,3
Organisatsioon teeb koostööd naabruskonna toitlustajatega (sooduskupongid töötajatele)	15	8,3
Toitumisenõustaja (konsultandi) teenus	6	3,3
Teised	5	2,8
Ei kasutata loetletud võimalusi	5	2,8

5.3 Kroonilise haigusega töötajate toimetuleku toetamine

Krooniliste haigustega töötajate töötamist ei soodustata kuidagi 40 vastaja töökohal. Sama suur hulk tööandjaid tuleb krooniliste haigustega töötajatele vastu, lubades neil töötada väiksema töökoormuse või osa-ajaga (39 vastajat); olles paindlik tööaja suhtes (31 vastajat) või siis lubades töötada aasta lõikes erineva intensiivsusega (9 vastajat). Spetsiaalse sisseseade või abivahendite tarvis on teinud kulutusi 17 organisatsiooni. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 23.

Tabel 23 . Kroonilise haigusega töötajate toimetuleku toetamine (N 180)

	N	%
Osaline tööaeg või töökoormuse vähendamine	39	21,7
Paindlik tööaeg	31	17,2
Spetsiaalne sisseseade, erimööbel, abivahendid vms	17	9,4
Eri intensiivsusega tööperioodide võimaldamine	9	5,0
Teised	6	3,3
Ei kasutata loetletud võimalusi	40	22,2

5.4 Tubakavaba töökeskkonna kujundamine

Suures osas organisatsioonidest ei pöörata tubakavaba töökeskkonna kujundamisele tähelepanu. 58 vastaja (69%) töökohtadel puuduvad põhimõtted või tegevuskava, mis organisatsioonis töötajate suitsetamist ja mittesuitsetajate tubakavõidu eest kaitsmist reguleeriks. Mitmed tööandjad (53 vastajat, 60%) lubavad töötajail suitsetada territooriumil, 39s organisatsioonis (49%) on suitsetamine lubatud hoonetes eraldi ruumides. Mõned vastajad on korraldanud koolitusi tubaka kahjulikkusest ning toetavad loobujaid, andes tugirühmade kasutusse ruume või tehes koostööd haiglate juures tegutsevate suitsetamisest loobumise nõustamise kabinetidega. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 24.

Tabel 24. Tubakavaba töökeskkonna kujundamine

	Tegevus toimib juba mõnda aega		Tegevusi on juba alustatud või kavandatakse		Tegevusi pole alustatud ega kavandatud		Ei tea	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Määratletud on organisatsiooni tubakapoliitika (eesmärgid, põhimõtted, tegevuskava) (N 84)	13	15,5	6	7,1	58	69	7	8,3
Suitsetamiseks on eraldatud kohad territooriumil (N 89)	53	59,6	7,9	3,9	27	30,3	2	2,2
Suitsetamiseks on eraldatud kohad hoone(te)s (N 80)	39	48,8	5	6,3	32	40	4	5
Vahendatakse temaatilist teavet (siseveebis, teabestendidel, erikirjandus jm) (N 80)	21	26,3	8	10	47	58,8	4	5
Korraldatakse temaatilisi koolitusi või sündmusi (N 72)	9	12,5	8	11,1	51	70,8	4	5,6
Pakutakse toetust sõltuvusest vabanemiseks (nt suitsetamisest loobumise tugirühmade tegevus) (N 71)	6	8,5	3	4,2	58	81,7	4	5,6
Mõõdetakse CO sisaldust suitsetavate töötajate väljahingatavas õhus (võimaldab hinnata CO, vingugaasi sisaldust hingamisteedes, aitab tööandjal soovi korral mõõta suitsetamise vähenemist töötajate seas) (N 68)	1	1,5	1	1,5	63	92,6	3	4,4
Tehakse koostööd haiglate juures tegutsevate suitsetamisest loobumise nõustamise kabinetidega (N 69)	4	5,8	3	4,3	58	84,1	4	5,8

5.5 Alkoholi liigtarvitamise ennetamisega seonduvad tegevused ja alkoholivaba töökeskkonna kujundamine

24 tööandja juures juba testitakse või soovitakse lähiajal alustada töötajate testimist alkoholi tarvitamise osas. 21 vastaja sõnul ei pakuta organisatsiooni üritustel juba mõnda aega alkoholi, sarnase otsusega on ühinemas veel 8 tööandjat. 15 vastajat on korraldanud või plaanivad korraldada koolitusi alkoholi

kahjulikkusest tervisele; on ka neid, kes juba toetavad või siis on võtnud plaani toetada alkoholi tarbimisest loobujaid (kokku 4 vastajat). Mõned organisatsioonid on osalenud erikampaaniates, mis alkoholi kahjulikkust käsitlevad või soovivad edaspidi kampaaniatega ühineda. Sarnaselt tubakavaba töökeskkonna kujundamisele aga ei pööra suur osa organisatsioonidest alkoholikahjude vähendamise seotud teemadele tähelepanu-48 vastaja töökohtadel puuduvad põhimõtted või tegevuskava, mis organisatsioonis seda teemat reguleeriks. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 25.

Tabel 25. Alkoholi liigtarvitamise ennetamisega seonduvad tegevused ja alkoholivaba töökeskkonna kujundamine

	Tegevus toimib juba mõnda aega		Tegevusi on juba alustatud või kavandatakse		Tegevusi pole alustatud ega neid ka kavandatud		Ei tea	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Määratletud on organisatsiooni alkoholipoliitika (eesmärgid, põhimõtted, tegevuskava) (N 88)	22	25	7	8	48	54,5	11	12,5
Vahendatakse temaatilist teavet (siseveebis, teabestendidel, erikirjandus jm) (N 82)	18	22	8	9,8	50	61	6	7,3
Korraldatakse temaatilisi koolitusi või sündmusi (N 77)	9	11,7	6	7,8	54	70,1	8	10,4
Pakutakse toetust sõltuvusest vabanemiseks (N 69)	1	1,4	3	4,3	56	81,2	9	13
Üritustel ei pakuta kunagi alkoholi (N 75)	21	28	8	10,7	41	54,7	5	6,7
Osaletakse kampaaniates (nt TAI, Terve-Eesti SA, Ühendus Alkoholivaba Eesti jt) (N 81)	19	23,5	7	8,6	46	56,8	9	11,1
Töötajaid testitakse alkoholi osas (N 76)	19	25	5	6,6	44	57,9	8	10,5

5.6 Uimastitarvitamise ennetamisega seonduvad tegevused ja uimastivaba töökeskkonna kujundamine

Suur osa organisatsioonidest ei pööra uimastiteemadele tähelepanu.

27 tööandjat jagab asjakohast teavet või kavatseb sellega alustada siseveebis vm moel. 20 vastajat on juba korraldanud või plaanivad korraldada koolitusi uimastitarvitamise kahjulikkusest, veel 8 tööandja juures juba testitakse või soovitakse lähiajal alustada töötajate testimist uimastite kasutamise osas. 16s organisatsioonis on määratletud organisatsiooni vastavasisulised eesmärgid ning koostatud tegevuskava. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 26.

Tabel 26. Uimastitarvitamise ennetamisega seonduvad tegevused ja uimastivaba töökeskkonna kujundamine

	Tegevus toimib juba mõnda aega		Tegevusi on juba alustatud või kavandatakse		Tegevusi pole alustatud ega neid ka kavandatud		Ei tea	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Määratletud on organisatsiooni uimastipoliitika (eesmärgid, põhimõtted, tegevuskava) (N 79)	16	20,3	6	7,6	50	63,3	7	8,9
Vahendatakse temaatilist teavet (siseveebis, teabestendidel, erikirjandus jm) (N 82)	18	22	9	11	49	59,8	6	7,3
Korraldatakse temaatilisi koolitusi või sündmusi (N 77)	12	15,6	8	10,4	51	66,2	6	7,8
Pakutakse toetust sõltuvusest vabanemiseks (N 70)	4		0	0	59	84,3	7	10
Töötajaid testitakse uimastite osas (N 69)	6	8,7	2	2,9	53	76,8	8	11,6

5.7 Töötajate seksuaaltervise ja HIV-ennetuse alane teavitamine

Suurem osa vastanud tööandjast ei ole kavandanud tegevusi töötajate teadlikkuse tõstmiseks seksuaaltervise alal (47 vastajat, 59%). Vastavasisulistest kampaaniates ja/või koolitustel on osalenud või plaanib osaleda 24 organisatsiooni, ise on sarnaseid koolitusi oma töötajatele korraldanud (või plaanib korraldada) 22 tööandjat. Asjakohast teavet vahendatakse töötajatele juba mõnda aega 19s organisatsioonis. Töötajate hiv-kiirtestimise võimalust on kasutanud 5 tööandjat, sellega kavandab peatselt algust teha veel 8 organisatsiooni. Mitmed tööandjad teevad juba mõnda aega asjakohast koostööd tervishoiuasutustega (10 vastajat). Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 27.

Tabel 27. Töötajate seksuaaltervise ja HIV-ennetuse alane teavitamine

	Tegevus toimib juba mõnda aega		Tegevusi on juba alustatud või kavandatakse		Tegevusi pole alustatud ega neid ka kavandatud		Ei tea	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Vahendatakse temaatilist teavet (siseveebis, teabestendidel, erikirjandus jm) (N 80)	19	23,8	8	10	47	58,8	6	7,5
Korraldatakse temaatilisi koolitusi või sündmusi (N 74)	17	23	5	6,8	46	62,2	6	8,1
Osaletakse kampaaniates, koolitustel (nt TAI, Terve-Eesti SA; Seksuaaltervise Liit) (N 77)	16	20,8	8	10,4	47	61	6	7,8
Tehakse koostööd tervishoiuasutustega (N 71)	10	14,1	6	8,5	50	70,4	5	7
Hiv-kiirtestimine (N 68)	5	7,4	2	2,9	55	80,9	6	8,8

5.8 Muud tööandja poolt pakutavad tervise teenused

Peamised tervise teenused, mida tööandjad töötajatele pakuvad või hüvitavad, on tervisekontroll, vaktsineerimised ning töötervishoiuarsti ettekirjutustest tulenevate tervise teenuste nagu massaaž, ravivõimlemine ja ujulateenus, hüvitamine.

Küllaltki suur hulk tööandjaid korraldab regulaarseid terviseüritusi, kas siis pikemaajad tervisenädalaid/kuusid, või siis lühemaajad, seminari vormis teabeüritusi. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 28.

Tabel 28. Muud tööandja poolt pakutavad tervise teenused (N 141)

	N	%
Tervisekontroll	104	73,8
Vaktsineerimine	54	38,3
Tervise teenused (massaaž, ravivõimlemine, ujulateenus jms)	49	34,8
Tervise teemalised koolitused, seminarid, nõustamine	45	31,9
Regulaarsed sarjad (tervisekuu, tervisenädal jms)	34	24,1
Doonoripäevad	28	19,9
Keha koostise mõõtmised (nt rasva%)	28	19,9
Luutiheduse mõõtmised	11	7,8
Teised	11	7,8

6. Töötajate vaimse tervise toetamine

6.1 Töö- ja puhkeaja korraldus

Individaalset tööaega, sh kodus töötamise võimalust lubas olenevalt töö iseloomust osale töötajast 61 tööandjat (53%). 34s organisatsioonis (30%) oli selline võimalus pigem erandlik ja 15 tööandjat (13%) ei näinud paindlikuks tööaja kasutamise lubamiseks võimalusi. Seevastu oli 5 tööandja (4%) juures võimalik individuaalse graafiku alusel töötada kõikidel töötajatel (N 115).

Osalise tööajaga töötajaid kasutati 47s organisatsioonis (41%). 53 vastajat (46%) märkis, et osalist tööaega rakendatakse erandjuhtudel ja 15 (13%), et seda ei tehta kunagi (N 115).

79 tööandjat (68%) olid paindlikud oma töötajate vajaduste suhtes isiklike asjade ajamisel, lubades neil käia nt arsti juures või korraldada pere-eluga seotud sündmusi. 24s organisatsioonis (21%) anti selline luba ainult osale töötajast, veel 13 organisatsiooni (11%) lubasid isiklike asju ajada vaid erandjuhtumitel ja 1 vastajamentis, et seda ei tehta kunagi (N 117).

Tööandja abi asenduse korraldamisel (töötaja eemalviibimise korral) pakuti kõikidele töötajatele 31s organisatsioonis (27%), osale töötajast 66s organisatsioonis (58%) ja erandjuhtudel 10s organisatsioonis (9%). 7 vastajat (6%) märkisid, et tööandja ei korralda töötaja puudumisel asendust (N 114).

38 organisatsiooni (35%) võimaldasid kõikidele töötajatele lühendatud tööpäevaid riiklike pühade eel ka siis, kui seadus seda ette ei näe. Olenevalt töö iseloomust pakkus osale töötajast lühema tööpäeva võimalust 29 tööandjat (26%), erandjuhtumitel lubas seda aga 17 tööandjat (15%). Sarnast võimalust ei nähtud ette 26 tööandja juures (24%) (N 110).

6.2 Töökorralduses töötaja individuaalsete vajaduste ja erinevustega arvestamine

Kõige enam tullaakse töö korraldamisel vastu õppivatele töötajatele ning töötajatele, kellel on väikseid lapsi. Mõnevõrra vähem arvestatakse eakate ja krooniliste haigustega töötajate vajadustega. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 29.

Tabel 29. Töökorralduses töötaja individuaalsete vajaduste ja erinevustega arvestamine

	Alati		Enamasti		Mõnikord		Ei		Selliseid töötajaid ei ole	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Õppiv töötaja (N 107)	50	46,7	45	42,1	5	2,8	4,7	1,7	3	2,8
Väikelapse vanem (N 105)	37	35,2	45	42,9	14	13,3	1	2	8	7,6
Eakas töötaja (N 103)	23	22,3	30	29,1	30	29,1	7	6,8	13	12,6
Kroonilise haigusega töötaja (N 99)	22	22,2	31	31,3	20	20,2	9	9,1	17	17,2
Osalise töövõimega töötaja (N 100)	25	25	33	33	13	13	6	6	23	23

6.3 Vaimset tervist toetavate koolituste või teenuste pakkumine töötajatele

Vaimset tervist toetavaid koolitusi pakub kõikidele töötajatele umbkaudu veerand vastanutest. Läbipõlemise ennetamise alaseid koolitusi on kõikidele oma töötajatele pakkunud 25 organisatsiooni, sama koolitust on osadele oma töötajaskonnast pakkunud veel 38 tööandjat. Stressi juhtimise alaseid koolitusi on tulenevalt töö iseloomust osadele oma töötajatele pakkunud 48 tööandjat. Veel 25 tööandjat on selliseid koolitusi pakkunud kõikidele oma töötajatele. Suhtlemisoskuste alaseid koolitusi on oma kõikidele töötajatele pakkunud 29 tööandjat, osadele töötajatele aga 51 tööandjat. Töötajate supervisioone toetab täielikult 12 tööandjat, osa töötajate supervisiooni 26 organisatsiooni. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 30.

Tabel 30. Vaimset tervist toetavate koolituste või teenuste pakkumine töötajatele

	Kõikidele		Osadele töötajatele, olenevalt töö iseloomust		Ei	
	N	%	N	%	N	%
Stressi juhtimise koolitus (N 100)	25	25	48	48	27	27
Läbipõlemise ennetamise koolitus (N 97)	25	25,8	38	39,2	34	35,1
Supervisioon (tööalane nõustamine) (N 90)	12	13,3	26	28,9	52	57,8
Suhtlemisoskuste alane koolitus (N 99)	29	29,3	51	51,5	19	19,2
(Töö)psühholoogi teenus (N 87)	11	12,6	11	12,6	65	74,7

6.4 Töötajatele ühisürituste korraldamine

Oma töötajatele korraldatakse regulaarselt ühisüritusi 84s organisatsioonis (75%). Harva tehakse ühisüritusi 23 tööandja juures (21%), üldse mitte 5s organisatsioonis (4%) (N 112). Enamasti korraldatakse sportliku iseloomuga väljasõite, ekskursioone, suvepäevi. Samuti tähistatakse ühiselt rahvakalendri tähtpäevi vm traditsioonilisi tähtpäevi, väiksemates organisatsioonides ka töötajate sünnipäevi. Lisaks korraldatakse organisatsioonides tunnustusüritusi ning teabeüritusi (tervisekoolitused, töökoha konverentsid jms).

6.5 Töötajate isikliku ja pereeluga arvestamine

86 vastaja töökohal toetakse või märgitakse ära töötajate isikliku elu sündmused (nt sünnipäev, abiellumine, kooli lõpetamine, lapse sünd jms). 41 vastaja juures korraldatakse töötajatele pereüritusi, perepäevi või lasteüritusi. Vaba päeva või lisapuhkuse andmine isikliku elu sündmuste korral on tavaks 70s organisatsioonis ning rahalist toetust (või kingitusi) isikliku elu sündmuste korral pakutakse 58s organisatsioonis. 39 tööandjat võimaldavad töötajale lähedase inimese hooldamiseks paindlikku tööaega. Samuti pakuvad 8 organisatsiooni töötajate lastele arendusvõimalusi (üritused, huviringides osalemine, võistlustoetused vm). Ühe tööandja juures korraldatakse ka lastehoidu (N 180).

6.6 Töötajate tunnustamine ja neile lisatasude maksmine

Levinuimaks tunnustusviisiks on tänukirjad (61 vastajat), samuti on küllaltki palju häid kolleege tunnustavaid organisatsioone. Lisatasusid maksab töötajatele regulaarselt 39 vastajat. Osa tööandjaid maksab töö tulemuslikkuse alusel rahalisi preemiaid. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 31.

Tabel 31. Töötajate lisatasude maksmine ja tunnustamine

	Jah		Mõnikord		Harva		Ei	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Lisatasude maksmine (N 107)	39	21,6	33	18,2	17	9,4	18	9,9
Rahaline preemia (N 102)	37	36,3	22	21,6	22	21,6	21	20,6
Parima kolleegi auhind (N 97)	39	40,2	9	9,3	8	8,2	41	42,3
Staažika töötaja tänukiri (N 101)	61	60,4	7	6,9	5	5	28	27,7

6.7 Ületunnid

Ületunde tehakse mõnikord 65s organisatsioonis (58% vastanuist). Väga harva või üldse mitte tehakse ületunde 29 vastaja töökohal (26%). Iga kuues vastaja märkis aga, et ületunde tehakse palju (16%) (N 112).

6.8 Töötajate kodunt tööle ja töölt koju transport

Töötajate kodunt tööle ja töölt koju transporti (nt tellitud buss, autoliisingu või taksosõidu kompenseerimine jms) toetab 8 tööandjat (7%), 46 organisatsiooni pakuvad neid võimalusi olenevalt töö iseloomust osale töötajatest (41%) (N 111).

6.9 Endiste töötajate meelepidamine

Küllalt suur osa tööandjaist peab meeles endisi töötajaid. Enamasti tehakse seda jõulude ajal või organisatsiooni sünnipäeval (51 vastajat). 22 tööandjat korraldavad endistele töötajatele ühisüritusi (nt endiste töötajate klubi), 4 tööandjat maksavad firmapensioni, 1 toetab endiste töötajate sportimist kuni 2 aasta jooksul peale töösuhte lõppu. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 32.

Tabel 32. Endiste töötajate meelepidamine

	N
Meelepidamine jõulude ajal või organisatsiooni sünnipäeval	51
Ühisüritused pensionäridele	22
Koondatavatel uue töö leida aitamine	16
Firmapensioni maksmine	4
Teised	20
Endisi töötajaid ei peeta kuidagi meeles	35

7. Tervisealane koostöö teiste organisatsioonidega ja sponsorlus

Kõige enam teevad tööandjad tervisealast koostööd tervishoiuasutustega ning kohalike omavalitsustega, ka mittetulundusühingutega (täpsem jaotus tabelis 33). Peamiselt korraldatakse partnerite abil tervisepäevi, tervisealaseid koolitusi, osa tööandjaid rakendab ka sponsorlust (täpsem jaotus tabelis 34).

Tabel 33. Koostööpartnerid

	N
Tervishoiuasutused	44
Kohalikud omavalitsused	34
Mittetulundusühingud	33
Avalik sektor (sh maavalitsused, riigiasutused)	28
Üldhariduskoolid ja lasteasutused	28
Erasektori ettevõtted	27
Kõrg- ja kutsekoolid	13
Ei tehta tervisedendust puudutavat koostööd	32

Tabel 34. Koostöö sisu

	N
Ühiste ürituste korraldamine	52
Teavitustegevus	45
Sponsorlus, toetus	28
Teised	17
Heategevus	14

Koostöö sisu (vabad vastused)

- ürituste ja koolituste korraldamine paikkonnas koos teiste (sarnaste) organisatsioonidega, koostöövõrgustike loomine ja arendamine
- turvalisuse ja liiklusohutuse alane koostöö lasteasutuste, avaliku sektoriga
- töötajate sportimise ja liikumisharrastuste arendamine koos spordiorganisatsioonidega; spordipäevade korraldamine; sponsoriks olemine spordialadele, töötajate spordiharrastusele
- spordisaalide kasutamise võimaluste loomine
- tervisenäitajate mõõtmine
- tervisekontrollid, doonoripäevad
- tervisedenduse tudengitele praktikabaasiks olemine
- töötajatele tasuta hommikusöökide pakkumine koostöös kohvikuga
- heategevus: heategevusfondide toetamine, suurperede toetamine oma toodanguga, kohalike lasteasutuste ja spordirajatiste toetamine
- heakorratalgud loomaaias

8. Tervise Arengu Instituudi pakutavate võimaluste kasutamine ja rahulolu nendega

8.1 Teabematerjalide kasutamine ja rahulolu

Tervise Arengu Instituudi materjalidega on ühel või teisel moel kokku puutunud suurem osa vastanutest. 77 vastajat on kasutanud paber kandjal materjale, 60 vastajat portaalides Terviseinfo.ee ja Tai.ee olevaid teabematerjale ning 54 vastajat muid elektroonilisi teabematerjale. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 35.

Tabel 35. Töökoha tervisedendust käsitlevate trükiste ning teabematerjalide kasutamine (N 179)

	N	%
Jah, trükiseid	77	43,0
Jah, elektroonseid teabematerjale	54	30,2
Jah, portaalides Terviseinfo.ee ja Tai.ee olevad teabematerjale	60	33,5
Ei	18	10,1
Ei tea	4	2,2

Terviseinfo portaali töökoha tervisedenduse seksiooni oli külastanud 76 vastajat.

Pakutavate teabematerjalide sisu hinnati valdavalt heaks ja väga heaks (kokku 59 vastajat; 81 %) pigem heaks 13 vastajat (18%). Ebapiisavaks pidas materjale 1 vastaja (N 73).

Vastanute hinnangul võiks töökoha tervisedenduse seksiooni lisada järgmist teavet:

- vaimse tervise, töötajate läbipõlemise, stressi ennetamise, juhtkonna suhlemisstiili olulisuse kohta, mis mõjutab töötajate vaimset ja füüsilist tervist (4 vastajat),
- ergonoomia kohta (3 vastajat),
- töötaja enda vastutuse ja tervise säilitamise kohustuse kohta; samuti, kuidas kaasata töötajaid paremini (3 vastajat).

Lisaks sooviti enam heade praktikate näiteid, abi suitsetamisest loobujatele ning soovitati rõhutada haiguste ennetamise tähtsust.

8.2 Osalemine Tervise Arengu Instituudi korraldatud koolitustel

77 organisatsiooni töötajad (N 109; 71%) olid osalenud Tervise Arengu Instituudi pakutavatel töökoha tervisedendust käsitlevatel koolitustel. Koolituste sisu hindasid 30 vastajat (42%) väga heaks, 35 (49%) heaks ning 6 (8%) pigem heaks. Ebaühtlaseks või ebapiisavaks pidas koolitust üks vastaja (N 72).

Puudust tuntakse vaimse tervise ja stressi juhtimise alastest koolitustest (nt psühholoogiline terror töökohal, supervisiooni korraldamine; 10 vastajat), ergonoomia alastest koolitustest (2 vastajat). Rohkem soovitakse teemade praktilist käsitlemist, ning üksteiselt õppimist, nt tervisekampaniate korraldamise kogemustest; aga ka töötajate vananemisega seotud vajalike muutuste tegemisest töökohal, inimeste kaasamisest, töötamisest ohtlikes olukordades.

8.3 Osalemine Tervise Arengu Instituudi korraldatud kampaaniates

Tervise Arengu Instituudi korraldatud kampaaniatest olid vastanud tööandjad kõige enam osalenud puu- ja köögiviljakampaaniates, samuti kevadise Südamenädala liikumisürituste sarjas. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 36.

Tabel 36. Osalemine Tervise Arengu Instituudi korraldatud kampaaniates

	N	%
Tervislik toitumine (puu- ja köögiviljakampaania septembris; soola kampaania jms) (N 102)	47	46,1
Südamenädal (aprillikuu 3. nädal) (N 107)	39	36,4
Alkoholi liigtarvitamise ennetamine (N 96)	12	12,5
Tubakatarvitamise vähendamine (N 94)	11	11,7
HIV ennetamine (N 94)	7	7,4

8.4 Töökoha tervisedenduse mentorite külastused organisatsioonidesse

Tervise Arengu Instituudi töökoha tervisedenduse mentorid olid vastanute seas külastanud 40 organisatsiooni (N 110, 36%) Nende külastuse kasutegurit hindasid kõrgeks 18 vastajat (49%) ning keskmiseks 16 vastajat (43%), 3 respondendi (8%) sõnul jäi kasutegur madalaks (N 37).

9. Hinnang oma organisatsiooni tervisedenduslikule tegevusele. Tervisedendust soodustavad ja takistavad asjaolud

Valdav osa vastanuist leidis, et tööandja pakub võrreldes 5 aastat varasema ajaga tervisedenduslikke tegevusi või teenuseid töötajatele praegu vähemalt sama palju või rohkem (kokku 76 vastajat, 74%). Samuti leidsid vastajad, et töötajad kasutavad tööandja poolt pakutavaid võimalusi praegu sama palju või rohkem (kokku 84 vastajat, 81%). Iga kolmanda vastaja hinnangul on kasvanud töötajate tervisega seotud teemade käsitlemine organisatsiooni dokumentatsioonis. Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 37.

Tabel 37. Hinnang oma organisatsiooni tervisedenduslikule tegevusele

	Rohkem		Sama palju		Vähem		Ei oska hinnata	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Tööandja pakub tervisedenduslikke tegevusi või teenuseid töötajatele praegu (N 103)	39	37,9	37	35,9	10	9,7	17	16,5
Töötajad kasutavad töökohal pakutavaid tervist toetavaid võimalusi praegu (N 104)	41	39,4	43	41,3	6	5,8	14	13,5
Organisatsiooni dokumentatsioonis käsitletakse töötajate tervisega seotud teemasid praegu (N 111)	37	33,3	35	31,5	8	7,2	22	19,8

Tervisedendust soodustavad asjaolud ja suuremad õnnestumised

Kõige enam **toetab** vastanute hinnangul töökohal terviseteemadega tegelemist inimeste paranenud teadlikkus ning suurem huvi, samuti terviseteemade populaarsuse kasv ja sage käsitlemine avalikus meedias. Ligipääs erinevatele terviseteenustele nagu nt spordiklubides osalemine, töötervishoiuarsti kontroll, tööpsühholoogi teenused aga ka KOV spordialadele on kasvanud.

Oluliseks peetakse, et terviseürituste korraldamine (nii organisatsioonides sees kui avalikkusele suunatud rahvaspordiürituste osas) on muutunud regulaarseks ja seega inimeste valikuid realselt ja püsivalt toetavaks. Tähtsaks peetakse organisatsioonide motivatsioonipakette (mitmesugused töötajatele pakutavad soodustused, hüvitised).

Mitmed organisatsioonid on tunnustavalt märkinud Tervise Arengu Instituudi panust tervisealase teadlikkuse tõususe ning TET võrgustikku kuulumise positiivset mõju (saadava teabe asjakohasus ning olulisus, kohustus areneda ja võtta vastu oma töötajate tervist soodustavaid otsuseid).

Tabel 38. Töökoha tervisedendust soodustavad asjaolud viimasel viiel aastal (vabavastused)

	N
• Inimeste parem teadlikkus, suurem huvi, teemade käsitlemine meedias	13
• Parema ligipääsu teenustele	8
• Kuulumine TET võrgustikku	8
• Ürituste ja teenuste regulaarsus	8
• Toetav töökeskkond (ruumide, vahendite tervisesõbralikkus)	7
• Hüvitised, kompensatsioonid, soodustused	6
• Suuremad rahalised võimalused	5
• Aktiivne, head eeskujuga juht	4
• Töötajate aktiivsus	3
• Õiged prioriteedid (keskendumine inimesele)	2
• Juhtkonna toetus ja paindlikkus töösuhetes	2

• Töötervishoiuarstide suhtumise muutus	1
• Maavalitsuse ja TAI hea töö	1
• Sanktsioonid	1
• Muutused ühiskonnas	1

Suuremateks õnnestumisteks peetakse järjepidevust teenustes ja ürituste korraldamisel ning töötajate paranenud tervisealast teadlikkust ja aktiivsust.

Tabel 39. Suuremad õnnestumised tervisedenduse vallas (vabavastused)

	N
• Regulaarsed üritused/teenused	11
• Töötajate kõrgem teadlikkus, paranenud tervisekäitumine	10
• Töötajate paranenud aktiivsus	7
• Koolitussarjad/õnnestunud üritused	4
• Töökeskkonna paranemine	4
• Uued regulatsioonid/terviseprogramm/teenused	4
• Paranenud toitlustus	3
• Uute abivahendite kasutuselevõtt/võimaluste avardamine	3
• Koostöö teiste organisatsioonidega	2
• Vähenenud haigestumine	1
• Tunnustus konkursilt	1
• Tervisedendaja töölevõtmine	1
• Juhtkonna toetus kasvanud	1
• Töötajate rahulolu kasv	1

Tervise väärtustamise reaalne kasu

Kõige suuremat kasu töökohale nähakse töötajate rahulolu tõusust ja psühhosotsiaalse õhkkonna paranemises, tänu millele on tõusnud töö produktiivsus. 24 tööandja hinnangul on vähenenud haiguspäevad ja 18 tööandjat märgivad, et kahanenud on tööstress, samuti kaadri voolavus (14 vastajat) ja tööõnnetuste arv (11 vastajat). Vastuste täpsem jaotus on esitatud tabelis 40.

Tabel 40. Tervise väärtustamise reaalne kasu (N 111)

	N	%
Töötajate rahulolu on kasvanud	54	48,6
Psühhosotsiaalne õhkkond on paranenud	32	28,8
Töötajate produktiivsus on kasvanud	25	22,5
Organisatsiooni maine on paranenud	24	21,6
Haiguspäevade arv on vähenenud	24	21,6
Tööstressi määr on kahanenud	18	16,2
Kaadri voolavus on kahanenud	14	12,6
Tööõnnetuste arv on kahanenud	11	9,9
Kasu ei ole või see on marginaalne	7	6,3
Teised	6	5,4
Ei oska hinnata	32	28,8

Tervisedendust takistavad asjaolud

Suuremate takistustena tervise edendamise korralduses töökohal märkisid vastajad järgmisi aspekte:

- rahapuudus/erisoodustumaks (10 vastajat)
- töötajate vähene huvi/kaasatus (6 vastajat)
- tööandja/juhtkond ei huvitu temast (4 vastajat)
- ei ole suudetud õigeid prioriteete seada, koostööd käivitada (4 vastajat)
- ruumipuudus (3 vastajat)
- lahenduste leidmine keeruline (2 vastajat)

- töökorraldus (1 vastaja)
- ajapuudus(1 vastaja)
- asukoht (1 vastaja)

Muud kommentaarid ja ettepanekud otsustajatele

- Tuleb tervise edendusega jätkata ja kaasata võimalikult palju töötajaid, selleks vaja põnevaid ja kaasakiskuvaid üritusi välja pakkuda, ka kogu perele ja kindlasti koos lastega.
- Järgmisel aastal oskan vastata küsimustele, loomulikult sooviks erinevaid koolitusi ja organisatsiooni toetavat suhtumist terviseedenduse arendamisel
- Ajad on rasked, aga pead hoime ikka püsti :) Ja tervise heaks saab palju ära teha ka ilma rahadeta, nt. mõnusa ja rahuliku psühosotsiaalse töökeskkonna loomise kaudu. Hetkel on see meie maja põhitegevus terviseedenduse vallas :)
- Arvan, et asjade üle ei ole õige otsustada formaalsetel kaalutlustel, nt eraldi alkoholi või tubaka poliitikat ei ole sõnastatud põhjusel, et need probleemid ettevõttes on margimaalsed
- Ettevõtte võiks rohkem väärtustada tervislikke tegevusi !!!!! Alkoholi tarbimist võiks piirata ühisüritustel !!!! Rohkem sporti hinnata !!!
- Kaotada terviseedendusega seonduvalt erisoodustusmaks.
- Praegu on töötajatel väga raske majanduslikult oma eluga toime tulla. Kodune stress on väga suur. Et tööl olla rõõmus ja positiivne nõuab tohutu jõu. Kahjuks puuduvad minul vahendid tööellu vaheldust tuua- midagi uut.
- Riik ja omavalitsus võiks rohkem rahaliselt panustada - kergliiklusteed , tasuta ühistransport jne Normaalsed lastetotused peredele jne
- TAI I läbi viia kampaaniaid, need jõuavad ka töökohtadele, kus inimesed neid arutavad. Lai propaganda on väga tähtis. Leida võimalus erisoodustuse maksu kaotamiseks töötaja tegevuste pealt tema tervise huvides.
- TAI on teinud ja teeb suurepäraselt ja väga vajalikku tööd tervise edendamise vallas. JÕUDU NEILE EDASPIDISEKS!
- Tänu Teile, et oleme ka tervist edendav ettevõtte ja ikka mõnusat ja ladusat koostööd-siis on argipäev päikseline!
- Tööandjate suhtumine ja tegevused terviseedenduse vallas muutuks väga oluliselt kui selliste tegevuste maksutamise kord muutuks. See on võtmeküsimus, millega tuleks tegeleda!!!
- Veelkord toonitan - vähem raha trükistele ja isegi koolitustele. Rohkem raha konkreetsetele praktilistele tegevustele. Vähem juttu!!!

10. TET võrgustikku kuuluvate ja mitte kuuluvate organisatsioonide vastuste erinevused

Võrreldes erinevates teemarühmades antud vastuseid TET võrgustikku kuuluvate ja mitte kuuluvate organisatsioonide vahel ilmnes rohkesti erinevusi. Peatükki on koondatud olulisemad neist. Võrdlusandmetega on võimalik detailsemalt tutvuda lissasse 2 paigutatud tabelite vahendusel.

TET võrgustikku kuuluvates organisatsioonides on tervisedenduse korraldus süsteemsem ja järjepidevam ning juhtkonna toetus tervise toetamisele kõrgem.

Töötajate tervise ja tervisedenduse teemad on liikmesorganisatsioonide tööplaanides sagedamini käsitletud nii üldistes organisatsiooni tegevust puudutavates, kui eraldi selleks otstarbeks loodud tegevuskavades. TET liikmesorganisatsioonides on rohkem järjepidevalt terviseetemetega tegelevaid töörühmasid, samuti hinnatakse tervisedenduse tegevusi võrgustiku liikmesorganisatsioonides regulaarsemalt ning suurema arvu inimeste poolt. Ka tervisealast teavet jagatakse ning terviseetemelisi koolitusi korraldatakse võrgustikku kuuluvates organisatsioonides töötajatele sagedamini, kui muudes organisatsioonides. Juhtkonna toetus tervisedendusele erineb organisatsioonides TET liikmesorganisatsioonide kasuks kahe skaalapunkti võrra (keskmine hinne 7,1; TET: 7,8; teised 5,7). Täpsemad andmed lissas 2, tabelid 1-8.

Töötajate kaasamine töökeskkonna kujundamisse ja organisatsiooni arendamisse on TET võrgustikku kuuluvates organisatsioonides laiem ning nende panus tervisedendusse suurem, kui teistes organisatsioonides.

Võrgustikku kuuluvates ja teistes organisatsioonides erineb töötajate võimalus füüsilise töökeskkonna kujundamisel kaasa rääkida 16 protsendipunkti võrra. Kui TET liikmesorganisatsioonides oli kõikidel töötajatel see võimalus 51 tööandja (61%) juures, siis teistes organisatsioonides 22 tööandja juures (45%). Veelgi suurem on erinevus töötajate võimalustes organisatsiooni arendamisel kaasa rääkida. Oma kõikidele töötajatele võimaldab nt arengukava väljatöötamisel, tegevuste kavandamisel/elluviimisel ning otsuste tegemisel kaasa rääkimist 43 võrgustikku kuuluvat tööandjat (51%). Võrgustikku mittekuuluvatest organisatsioonidest oli kõikidel töötajatel see võimalus 14 tööandja juures (29%). Samuti on TET liikmesorganisatsioonides töötavatel inimestel soovi korral sagedamini võimalik osaleda mõne töörühma tegevustes (TET: 48%; teised: 25%; erinevus 23%).

Ka töötajate panustamisel erinevatesse terviseiga seotud tegevustesse töökohal esinevad erinevused. Nt ei märkinud üksi võrgustikku mitte kuuluv organisatsioon ära töötajate endi algatusi ega osalenud nende töötajad ka tervisetgevuste planeerimises (lisa 2, tabel 9).

Võrgustiku liikmesorganisatsioonidest oli 50 vastaja juures (60%) kõigil töötajatel võimalus ennast täiendada vähemalt korra aastas Võrgustikku mittekuuluvatest organisatsioonidest oli sarnane võimalus 17 tööandja juures (35%) .

TET võrgustikku kuuluvate organisatsioonide töötajad hindavad kõrgemalt oma töökoha füüsilist töökeskkonda.

Väga suuri erinevusi organisatsioonide hinnangutes füüsilisele töökeskkonnale ei olnud. Siiski hindavad TET liikmesorganisatsioonid pea kõiki tingimusi ja võimalusi mõnevõrra kõrgemalt, kui teised (vt lisa 2, tabel 10). Samuti ilmnes väike erinevus investeringute hindamisel, mida tööandjad on teinud. Kui TET võrgustikku kuuluvates organisatsioonides on füüsilise keskkonna parendamiseks viimasel viiel aastal investeringuid teinud 74% tööandjatest (N 62), siis teiste seas on vastav näitaja 67% (N 33).

TET liikmesorganisatsioonides pakutakse enam tervisedenduslikke tegevusi ja teenuseid töökohal, arvestatakse töökorralduses enam töötajate individuaalseid vajadusi ning pühendatakse rohkem energiat ühistunde loomisele ja positiivse psühhokliima hoidmisele.

Tööandja poolt pakutavaid ja korraldatavaid terviseteenuseid ja tegevusi kirjeldavad vastused kirjeldasid TET liikmesorganisatsioonide ja teiste tööandjate võrdluses suuri erinevusi. Liikmesorganisatsioonid pakuvad oma töötajatele märksa rohkem nii teavet, koolitusi, supervisiooni ja nõustamist (eri küsimustes varieerusid tulemused keskmiselt 15-20%).

Samuti korraldavad TET liikmesorganisatsioonid regulaarselt ja sagedamini erinevaid terviseteemalisi üritusi või sündmusi (spordipäevad, ühisüritused) ning osalevad sagedamini partnerite poolt korraldatud temaatilistes kampaaniates. Töökorralduses arvestavad TET liikmesorganisatsioonid enam töötajate individuaalsete vajaduste ja erinevustega ning nende juures tuleb ette vähem ületundide tegemist. Täpsemad andmed lisas 2, tabelid 11-22.

Lisa 1. Ankeet

Organisatsiooni kirjeldus

1. Töötajate arv teie organisatsioonis:

- a) 1-3
- b) 4-10
- c) 11-20
- d) 21-40
- e) 41-75
- f) 76-150
- f) 151- 500
- g) 501 ja rohkem

2. Organisatsiooni asukoht (maakond)

- a) Harjumaa
- b) Hiiumaa
- c) Ida- Virumaa
- d) Jõgevamaa
- e) Järvamaa
- f) Läänemaa
- g) Lääne- Virumaa
- h) Lääne-Virumaa
- i) Põlvamaa
- j) Pärnumaa
- k) Raplamaa
- l) Saaremaa
- m) Tartumaa
- n) Valgamaa
- o) Viljandimaa
- p) Võrumaa
- q) Tallinn
- r) Tartu
- s) Narva
- t) Pärnu
- u) Kuressaare
- v) Viljandi

3. Organisatsiooni tegevusvaldkond

- | | |
|--|---|
|Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük | ... Finants- ja kindlustustegevus |
| ... Mäetööstus | ... Kinnisvaraalane tegevus |
| ... Töötlev tööstus | ... Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus |
|Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine | ... Haldus- ja abitegevused |
|Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus | ... Avalik haldus ja riigikaitse |
|Ehitus | ... Haridus |
| ... Hulgi- ja jaekaubandus; |Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne |
| ... Veondus ja laondus |Kunst, meelelahutus ja vaba aeg |
| ... Majutus ja toitlustus |Muud tegevusalad (täpsustada): |

4. Kas organisatsioon kuulub tervistedendavate töökohtade (TET) võrgustikku:jah ei

5. Organisatsioon kuulub TET võrgustikku alates ... aastast

Tervisedenduse korraldus organisatsioonis:

6. Millistes organisatsiooni dokumentides on kajastatud töötajate tervise ja tervisedendusega seonduvad teemad (võib valida mitu vastusevarianti)?
- Organisatsiooni strateegia, strateegiline arengukava
 - Üldine tegevuskava ja tööplaanid
 - Tööohutuse- ja tervishoiu tegevuskava
 - Tervisedenduse tegevuskava
 - Sise-eeskirjad ja –korrad
 - Töökorralduse juhendid
 - Töösuhte alustamisega kaasnevad küsimustikud või intervjuud uue töötaja tulekul
 - Arenguvestluse küsimustikud
 - Töönõustamise alane dokumentatsioon
 - Töötajate rahulolu-uuringud, muud töötajate tervist ja heaolu käsitlevad uuringud
 - Töötajate tervis ei ole organisatsiooni dokumentides kajastatud
 - Muu (palun nimetage)
7. Kes tegeleb organisatsioonis tervisedenduse planeerimise, korralduse ja hindamisega (võib valida mitu)?
- Arendusjuht
 - Tervisejuht
 - Personalijuht
 - Personalispetsialist(id)
 - Töökeskkonna- ja tööohutuse juht (juhid)
 - Töökeskkonnaspetsialist(id)
 - Töökeskkonna volinik(ud)
 - Projektijuht (-juhid)
 - Mitte keegi
 - Muu(d) spetsialist(id) (palun nimetage)
8. Kui palju spetsialiste organisatsioonis tegeleb tervisedenduse planeerimise, korralduse ja hindamisega järjepidevalt?
- 1-2 spetsialisti
 - 3-4 spetsialisti
 - Rohkem spetsialiste
 - Mitte keegi
 - Ei tea
 - Kommentaariid:
9. Kas organisatsioonis on loodud töörühm(asid) , mille tegevus on seotud tervisedenduse planeerimise, korralduse ja hindamisega?
- jah
 - ei
 - ei tea
10. Kui vastasite eelmisele küsimusele jaatavalt, palun kirjeldage kas need töörühmad (võib valida mitu) :
- On kindla liikmeskonnaga
 - On vahelduva liikmeskonnaga
 - Tegutsevad järjepidevalt, tegevuskava alusel
 - Tegutsevad hetkevajaduste või projektitöö põhimõtete alusel
 - Muu (palun kirjeldage)
 - Kommentaariid:
11. Milline on juhtkonna toetus tervise edendamisele organisatsioonis? Hinnake skaalal 0- st (väga madal) kuni 10-ni (väga kõrge).

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kuidas organisatsioonis hinnatakse töökoha tervisedenduse tegevusi?

12. Kuidas organisatsioonis töökoha tervisedenduse tegevusi hinnatakse (võib valida mitu)?
- Töötajate haiguspäevade arvu vähenemine
 - Kaadri voolavust või muutumist puudutavate andmete abil
 - Regulaarsete, eraldi küsitluste abil
 - Arenguveestluste, rahuloluküsitluste jm analüüsi abil
 - Projektide tagasiside abil
 - Partnerite või konsultantide abil
 - Ei hinnata
 - Ei tea
 - Muu (palun kirjeldage)
13. Millised spetsialistid organisatsioonis hindavad töökoha tervisedenduse alaseid tegevusi (võib valida mitu)?
- Töörühm
 - Tervisedenduse eest vastutav spetsialist
 - Muu(d) töötaja(d)
 - Ei keegi
14. Kui sageli tegevusi hinnatakse (võib valida mitu)?
- Vähemalt kaks korda aastas
 - Vähemalt üks kord aastas
 - Üle ühe aasta
 - Vastavalt elluviidud projekti(de) ajakavale
 - Ebaregulaarselt, harva
 - Ei tea
 - Muu (palun kirjeldage)

Töökoha tervisedenduse alase teavituse korraldus organisatsioonis:

15. Kuidas jagatakse töökoha tervisedenduse alase teavet organisatsioonisiselt (võib valida mitu)?
- Kokkusaamised või vestlused
 - Regulaarsed teemakoosolekud
 - Muud koosolekud
 - Teema- ja projektiüritused
 - Koolitused, seminarid, infotunnid
 - Meililist
 - Siseveeb, intranet
 - Infokraanid koridorides, fuajees
 - Teabestend(id) seinal
 - Organisatsiooni sisene teabeleht
 - Infomaterjalid (nt voldikud puhkenurgas)
 - Muu (palun kirjeldage)
 - Ei jagata
16. Kui sageli jagatakse organisatsiooni siselt töökoha tervisedendust puudutavat teavet (võib valida mitu, ei vasta see kes ütles 15 küs. vastuseks ei)?
- Sageli (regulaarselt, vastavalt tegevuskava(de)le, sündmustele, vajadustele)
 - Pigem sageli (vastavalt sündmustele, vajadustele)
 - Pigem harva
 - Harva või juhuslikult
17. Kuidas jagatakse teie organisatsiooni töökoha tervisedendust puudutavat teavet organisatsioonist väljaspool?
- Organisatsiooni kodulehel
 - Organisatsiooni kliendilehes

- c. Organisatsiooni tutvustavates ettekannetes, artiklites, buklettidel jms
- d. Sotsiaalmeedia kanalites
- e. Ei jagata
- f. Muu (palun kirjeldage)

18. Kas organisatsioon kasutab TET tunnuslogo?

- a. Jah
- b. Ei
- c. Ei tea

19. Kus on organisatsioon TET tunnuslogo kasutanud?

- a. Organisatsiooni kodulehel
- b. Siseveebis
- c. Reklaammaterjalidel (trükised, plakatid, särgid jms)
- d. Visiitkaartidel ja blankettidel
- e. Esitlusmaterjalidel (ettekanded, presentatsioonid)
- f. Muu (palun kirjeldage)

Töötajate tervisedendusse kaasamine ja eneseteostuse toetamine

20. Kas organisatsiooni töötajatel on võimalus kaasa rääkida töökeskkonna kujundamisel (ruumide ja töökohtade kujundus, töövahendite, inventari, ohutusvahendite soetamine, jms)?

- a. Jah, kõigil
- b. Jah, osadel töötajatel
- c. Üldiselt mitte

21. Kas organisatsiooni töötajatel on võimalus kaasa rääkida organisatsiooni arengukava väljatöötamisel, tegevuste kavandamisel ja elluviimisel ning otsuste tegemisel ?

- a. Jah, kõigil
- b. Jah, osadel töötajatel
- c. Üldiselt mitte

22. Kas töötajad saavad soovi korral osaleda mõne töörühma tegevus(t)es?

- a. Jah
- b. Ei, töörühmade liikmed määratakse
- c. Ei tea
- d. Organisatsioonis ei ole töörühmasid

23. Kuivõrd töötajad panustavad tervise edendamise seotud tegevustesse?

	Sageli	Vahetevahel	Harva	Ei	Ei tea
Pakuvad välja uusi ideid					
Algatavad tegevusi					
Osalevad planeerimises					
Osalevad läbi viimises					
Osalevad hindamises					

24. Kas töötajatele võimaldatakse koolitusi ja enesetäiendamist?

	Mitu korda aastas	Vähemalt kord aastas	Harvem kui kord aastas	Üldiselt mitte
Kõikidele				

töötajatele				
Osale töötajatest				

- 25.** Kas töötajate koolitusvajadusi hinnatakse?
- Jah, regulaarselt kõikide puhul
 - Jah, regulaarselt osadel töötajatel
 - Ebaregulaarselt kõikide puhul
 - Ebaregulaarselt osadel töötajatel
 - Ei
 - Ei tea
- 26.** Kas on olemas töötajate täiendkoolituste kava?
- Jah
 - Ei
 - Ei tea
- 27.** Kas töötajate soove enesetäiendamise teemade valikul võetakse arvesse?
- Jah, kõikide puhul
 - Jah, osade töötajate puhul
 - Ei
- 28.** Kas töötajatele pakutakse tuge karjääri planeerimisel, oskuste rakendamisel, eneseteostusel?
- Jah, kõikidele
 - Jah, osadele töötajatele
 - Üldiselt mitte
- 29.** Kas organisatsioon korraldab regulaarselt töötajate arenguveestlusi?
- Jah, kõikidele
 - Jah, osadele töötajatele
 - Ei

Organisatsiooni füüsiline töökeskkond

Territoorium

- 30.** Kas organisatsiooni territoorium on töötajate jaoks ohutu ja turvaline?
- Jah
 - Pigem jah
 - Pigem ei
 - Ei
- 31.** Kas organisatsioon on viimasel viiel aastal teinud investeeringuid territooriumi turvalisemaks ja tervisesõbralikumaks muutmiseks?
- Jah
 - Ei
 - Ei tea
- 32.** Kas töötajatele on loodud tööle oleku ajaks parkimisvõimalused?
- Jah, parkimisvõimalused on autodele ja jalgratastele
 - Jah, parkimisvõimalused on autodele
 - Jah, parkimisvõimalused on jalgratastele
 - Ei
- 33.** Kas organisatsiooni territooriumil või selle vahetus läheduses on liikumisradasid ja spordiväljakuid, mida töötajad saavad kasutada?
- Jah
 - Ei

Hoone(d), ruumid ja töövahendid

34. Milliseks hindate organisatsiooni kasutuses olevate hoonete, ruumide seisundit?

- Väga hea
- Hea
- Pigem hea
- Vajavad väheseid investeeringuid
- Vajavad suuri investeeringuid

35. Kas töökohal on võimalik kasutada eraldi ruume (võib valida mitu):

	Kõigil töötajatel	Pigem enamusel töötajatest	Pigem vähestel töötajatel	Vähestel töötajatel	Selline ruum puudub
eri tüüpi kogunemisteks või suhtlemiseks					
tervise teenuste osutamiseks					
Sõõmiseks					
erinevateks liikumisharrastusteks					
pesemiseks					
puhkamiseks ja lõõgastumiseks					
suitsetamiseks					

36. Milliseks hindate tööruumide tervisesõbralikkust?

	Hea	Pigem hea	Pigem halb	Halb
Enamiku jaoks				
Üksikute jaoks				

37. Milliseks hindate töötajate puhkeruume töökohal?

	Hea	Pigem hea	Pigem halb	Halb
Enamiku jaoks				
Üksikute jaoks				

38. Milliseks hindate töötajate söömise kohti töökohal?

	Hea	Pigem hea	Pigem halb	Halb
Enamiku jaoks				
Üksikute jaoks				

39. Kas organisatsioon kasutab ergonoomilist mööblit, sobivaid ja ohutuid töövahendeid, ohutustarvikuid jms?

- Jah
- Mõningal määral
- Ei

40. Kas organisatsioon on viimasel viiel aastal teinud investeeringuid hoonete ja ruumide tervisesõbralikumaks muutmiseks, töövahendite uuendamiseks, terviseriskide maandamiseks?
- a. Jah
 - b. Ei
 - c. Ei tea
41. Kas organisatsioon on kasutanud ergonoomi teenuseid?
- a. Jah
 - b. Ei
 - c. Ei tea

Töö- ja puhkeaeg

42. Kas organisatsioon võimaldab töötajatele individuaalset tööaega (paindlik tööaeg, kodus töötamise võimalus jms)?
- a. Jah, kõikidele
 - b. Jah, osadele töötajatele, olenevalt töö iseloomust
 - c. Erandjuhtudel
 - d. Ei
43. Kas organisatsioon võimaldab töötajatele osalise tööajaga töötamist?
- a. Jah
 - b. Erandjuhtudel
 - c. Ei
44. Kas töötajatel on võimalik vajadusel tööajast isiklikke asju ajada? (arsti juures käimine, pere-eluga seotud sündmused, mured jms)
- a. Jah
 - b. Jah, osadele töötajatele olenevalt töö iseloomust
 - c. Erandjuhtudel
 - d. Ei
45. Kas tööandja korraldab asenduse töötaja eemalviibimise korral?
- a. Jah, kõikidele
 - b. Jah, osadele töötajatele, olenevalt töö iseloomust
 - c. Erandjuhtudel
 - d. Ei
46. Kas organisatsioon võimaldab lühendatud tööpäevaid riiklike pühade eel ka siis, kui seadus seda ette ei näe?
- a. Jah, kõikidele
 - b. Jah, osadele töötajatele, olenevalt töö iseloomust
 - c. Erandjuhtudel
 - d. Ei
47. Kuivõrd saavad töötajad kaasa rääkida puhkuse planeerimisel?
- a. Suurel määral
 - b. Osaliselt
 - c. Väga vähe
 - d. Üldse mitte

Tervisedenduslikud tegevused ja teenused töökohal

48. Milliseid võimalusi pakutakse organisatsioonis töötajate liikumisharrastuse toetamiseks (võib valida mitu)?
- a. Jalgratta parkimise võimaldamine
 - b. Treeningruumide kasutamise võimaldamine töökohal
 - c. Treeningute korraldamine töökohal

- d. Tehakse koostööd piirkonna liikumisharrastusi pakkuvate spordiklubidega (soodustingimused)
- e. Liikumisürituste korraldamine
- f. Teemaatiliste koolituste, juhendatud treeningute korraldamine
- g. Liikumisalane nõustamine
- h. Toetatakse liikumis- ja sportlikes sarjades osalemist
- i. Toetatakse ühekordset liikumis- ja spordisündmustel osalemist
- j. Organisatsioonil on oma spordiklubi
- k. Toetatakse treeningvarustuse ostu (spordivahendid, särgid, dressid, jalatsid vm)
- l. Liikumis- ja spordiürituste reklaami vahendamine
- m. Teemaatilise teabe vahendamine siseveebis, teabestendidel
- n. Teemaatiliste väljaannete tellimine, kirjanduse ja teabematerjalide soetamine
- o. Osalemine kampaaniates, koolitustel
- p. Liikumisnõustaja(konsultandi) teenus
- q. Muu (palun kirjeldage)
- r. Ei kasutata loetletud võimalusi

49. Milliseid võimalusi pakutakse organisatsioonis töötajate tervisliku toitumise toetamiseks (võib valida mitu vastusevarianti)?

- a. on tagatud kvaliteetne joogivesi
- b. on loodud toidu soojendamise või valmistamise võimalus
- c. pakutakse tasuta või soodsalt puu- ja köögivilju
- d. Organisatsioon teeb koostööd naabruskonna toitlustajatega (sooduskupongid töötajatele)
- e. Töökohal tegutseb kohvik, söökla
- f. Töökohal tegutsevasse kohvikusse, söökla on valitud mitmekesist ja tasakaalustatud toitu pakkuv toitlustaja
- g. Teemaatiliste koolituste ja ürituste korraldamine
- h. Teemaatilise teabe vahendamine siseveebis, stendidel
- i. Teemaatiliste väljaannete tellimine, kirjanduse ja teabematerjalide soetamine
- j. Toitumisenõustaja (konsultandi) teenus
- k. Muu (palun kirjeldage)
- l. Ei kasutata loetletud võimalusi

50. Milliseid võimalusi tööandja veel pakub (võib valida mitu vastusevarianti)?

- a. Vaktsineerimisvõimaluste pakkumine
- b. Tervise teabe ja koolituste ning nõustamise pakkumine spetsiifilistel teemadel, mh vigastuste ennetamiseks
- c. Tervisekontrolli võimaldamine
- d. Tervise teenuste võimaldamine (massaaž, ravivõimlemine, ujula teenus jms)
- e. Muu (palun kirjeldage)
- f. Ei kasutata loetletud võimalusi

51. Milliseid võimalusi organisatsioonis pakutakse krooniliste haigustega inimeste toimetuleku toetamiseks (nt diabeet, luu- lihaskonna haigused jms; võib valida mitu vastusevarianti)?

- a. Spetsiaalne sisseade, erimööbel, abivahendid vms
- b. Paindlik tööaeg
- c. Osaline tööaeg või töökoormuse vähendamine
- d. Eri intensiivsusega tööperioodide võimaldamine
- e. Muu (palun kirjeldage)
- f. Ei kasutata loetletud võimalusi

52. Mida tehakse organisatsioonis tubakavaba töökeskkonna tagamiseks?

	Tegevus toimib juba mõnda aega	Tegevusi on juba alustatud või kavandatakse	Tegevusi pole alustatud ega neid ka kavandatud	Ei tea
Määratletud on organisatsiooni tubakapoliitika				

(eesmärgid, põhimõtted, tegevuskava)				
Suitsetamiseks on eraldatud kohad territooriumil				
Suitsetamiseks on eraldatud kohad hoone(te)s				
Vahendatakse temaatilist teavet (siseveebis, teabestendidel, erikirjandus jm)				
Korraldatakse temaatilisi koolitusi või sündmusi				
Pakutakse toetust sõltuvusest vabanemiseks (nt suitsetamisest loobumise tugirühmade tegevus)				
Mõõdetakse CO sisaldust suitsetavate töötajate väljahingatavas õhus (võimaldab hinnata CO, vingugaasi sisaldust hingamisteedes, aitab tööandjal soovi korral mõõta suitsetamise vähenemist töötajate seas)				
Tehakse koostööd haiglate juures tegutsevate suitsetamisest loobumise nõustamise kabinetidega				

Muu (palun kirjeldage):

53. Mida tehakse organisatsioonis alkoholivaba töökeskkonna tagamiseks?

	Tegevus toimib juba mõnda aega	Tegevusi on juba alustatud või kavandatakse	Tegevusi pole alustatud ega neid ka kavandatud	Ei tea
Määratletud on organisatsiooni alkoholi poliitika (eesmärgid, põhimõtted, tegevuskava)				
Vahendatakse temaatilist teavet (siseveebis, teabestendidel, erikirjandus jm)				
Korraldatakse temaatilisi koolitusi või sündmusi				
Pakutakse toetust sõltuvusest vabanemiseks				
Üritustel ei pakuta kunagi alkoholi				
Osaletakse kampaaniates (nt TAI, Terve-Eesti SA, Ühendus Alkoholivaba Eesti jt)				
Töötajaid testitakse alkoholi osas				

Muu (palun kirjeldage):

54. Mida tehakse organisatsioonis uimastivaba töökeskkonna tagamiseks?

	Tegevus toimib juba mõnda aega	Tegevusi on juba alustatud või kavandatakse	Tegevusi pole alustatud ega neid ka kavandatud	Ei tea
Määratletud on organisatsiooni uimastipoliitika (eesmärgid, põhimõtted, tegevuskava)				
Vahendatakse temaatilist teavet (siseveebis, teabestendidel, erikirjandus jm)				
Korraldatakse temaatilisi koolitusi või sündmusi				
Pakutakse toetust sõltuvusest vabanemiseks				
Töötajaid testitakse uimastite osas				

Muu (palun kirjeldage):

55. Mida tehakse organisatsioonis töötajate seksuaaltervise ja HIV-ennetuse valdkonnas?

	Tegevus toimib juba mõnda aega	Tegevusi on juba alustatud või kavandatakse	Tegevusi pole alustatud ega neid ka kavandatud	Ei tea
Vahendatakse temaatilist teavet (siseveebis, teabestendidel, erikirjandus jm)				
Korraldatakse temaatilisi koolitusi või sündmusi				
Osaletakse kampaaniates, koolitustel (nt TAI, Terve-Eesti SA; Seksuaaltervise Liit)				
Tehakse koostööd tervishoiuasutustega				
Kiirtestimine				

Muu (palun kirjeldage):

56. Milliseid tervise toetamise võimalusi organisatsioonis veel pakutakse (võib valida mitu)?

- Regulaarsed sarjad (tervisekuue, tervisenädal jms)
- Terviseteemalised koolitused ja seminarid
- Doonoripäevad
- Luutiheduse mõõtmised
- Keha koostise mõõtmised (nt rasvaprotsent)
- Muu (palun kirjeldage)
- Ei korraldata

Vaimse tervise toetamine

57. Kas organisatsioonis tehakse ületunde?

- Jah, palju
- Mõnikord
- Väga harva
- Ei

58. Kas töökorralduses arvestatakse töötaja individuaalsete vajaduste ja erinevustega?

	Alati	Enamasti	Mõnikord	Ei	Selliseid töötajaid ei ole
Õppiv töötaja					
Väikelapse vanem					
Eakas töötaja					
Kroonilise haigusega töötaja					
Osalise töövõimega töötaja					
Muu (palun nimetage)					

59. Kas töötajatele pakutakse vaimset tervist toetavaid koolitusi või teenuseid?

	Kõikidele	Osadele töötajatele, olenevalt töö iseloomust	Ei
stressi juhtimise koolitus			
läbipõlemise ennetamise koolitus			
supervisioon (tööalane nõustamine)			
Suhtlemisoskuste alane koolitus			
(Töö)psühholoogi teenus			
muu (palun nimetage)			

60. Kas organisatsioonis korraldatakse töötajatele ühisüritusi?

- Jah, regulaarselt, nimeta
- Harva, nimeta
- Ei
- Ei tea

61. Kui vastasite eelmisele küsimusele jaatavalt, palun kirjutage, milliseid üritusi töötajatele korraldatakse?

62. Mil moel arvestatakse organisatsioonis töötajate pere-eluga (võib valida mitu)?

- Pereürituste, perepäevade, laste ürituste korraldamine
- Isikliku elu sündmuste toetamine või ära märkimine: sünnipäev, abiellumine, kooli lõpetamine, lapse sünd jms
- Vaba päeva või lisapuhkuse andmine isikliku elu sündmuste korral
- Rahaline toetus või kingitus isikliku elu sündmuste korral (palun kirjeldage)
- Paindliku tööaja võimaldamine töötajale lähedase inimese hooldamiseks
- Lastehoiu korraldamine või kompenseerimine
- Töötajate lastele arendusvõimaluste pakkumine (üritused, huviringides osalemine, võistlustoetused vm)
- Muu (palun kirjeldage)

Töötajate tasustamine ja tunnustamine

63. Kas organisatsioonis tunnustatakse töötajaid (nt. lisatasude maksmine, rahaline preemia, parima kolleegi auhind, staažika töötaja tänukiri vms)?

	Jah	Mõnikord	Harva	Ei
Lisatasude maksmine				
Rahaline preemia				
Parima kolleegi auhind				
staažika töötaja tänukiri				

64. Kas organisatsioon toetab kodunt tööle ja töölt koju transporti (nt tellitud buss; autoliisingu või taksosõidu kompenseerimine jms)?

- Jah
- Osadele töötajatele, olenevalt töö iseloomust
- Ei

65. Kuidas peab organisatsioon meeles endisi töötajaid (võib valida mitu)?

- Ühisüritused pensionäridele
- Firmapensioni maksmine
- Meelespidamine jõulude ajal või organisatsiooni sünnipäeval
- Koondatavatele uue töö leidmise abistamine
- Muu (palun kirjeldage)
- Endisi töötajaid ei peeta kuidagi meeles

Tervisealane koostöö teiste organisatsioonidega

66. Kas organisatsioon teeb tervisealast koostööd teiste organisatsioonidega (võib valida mitu vastusevarianti)?

- Kohalikus omavalitsusega
- Erasektori ettevõtetega
- Avalikus sektoriga (sh maavalitsused, riigiasutused)
- Üldhariduskoolide ja lasteasutustega
- Mittetulundusühingutega
- Tervishoiuasutustega
- Kõrg- ja kutsekoolidega
- Ei tehta tervisealast koostööd

67. Milline on selle tervisealase koostöö vorm (võib valida mitu)?

- Sponsorlus, toetus
- Ühiste ürituste korraldamine
- Teavitustegevus
- Heategevus
- Muu (palun nimetage)

68. Kui organisatsioonil on pikaajaline tervisealane koostöö mõne partneriga, palun kirjeldage lühidalt selle koostöö sisu:

Tervise Arengu Instituudi poolt pakutavate võimaluste kasutamine ja rahulolu sellega

69. Kas olete kasutanud Tervise Arengu Instituudi poolt pakutavaid töökoha tervisedendust käsitlevaid trükiseid ning teabematerjale (võib valida mitu vastusevarianti)?

- Jah, trükiseid

- b. Jah, elektroonseid teabematerjale
- c. Jah, portaalides terviseinfo.ee ja tai.ee olevad teabematerjale
- d. Ei
- e. Ei tea

70. Kas olete külastanud Terviseinfo.ee portaali töökoha tervisedenduse sektsiooni?

- a. Jah
- b. Ei

71. Milliseks hindate Tervise Arengu Instituudi poolt pakutavate töökoha tervisedendust käsitlevate teabematerjalide sisu (vastavad need, kes vastasid eelmisele küsimusele jaatavalt)?

- a. Väga hea
- b. Hea
- c. Pigem hea
- d. Ebaühtlane, ebapiisav

72. Millist teavet võiks töökoha tervisedenduse sektsiooni lisada?

73. Kas organisatsiooni töötajad on osalenud Tervise Arengu Instituudi poolt pakutavatel töökoha tervisedendust käsitlevatel koolitustel?

- a. Jah
- b. Ei
- c. Ei tea

74. Milliseks hindate Tervise Arengu Instituudi poolt pakutavate töökoha tervisedendust käsitlevate koolituste sisu (vastavad need, kes vastasid eelmisele küsimusele jaatavalt)?

- a. Väga hea
- b. Hea
- c. Pigem hea
- d. Ebaühtlane, ebapiisav

75. Millistest tervisedenduse koolitustest või materjalidest tunnete puudust?

76. Kas olete osalenud järgmistes Tervise Arengu Instituudi korraldatud kampaaniates?

	Jah	Ei	Ei tea
Südamenädal (aprillikuu 3. nädal)			
Tervislik toitumine (puu- ja köögiviljakampaania septembris; soola kampaania jms)			
Alkoholi liigtarvitamise ennetamine			
HIV ennetamine			
Tubakatarvitamise vähendamine			

77. Kas organisatsiooni on külastanud Tervise Arengu Instituudi töökoha tervisedenduse mentorid?

- a. Jah
- b. Ei
- c. Ei tea

78. Milliseks hindate mentorite külastuse kasutegurit organisatsiooni seisukohast?

- a. Kõrge
- b. Keskmine
- c. Madal

Hinnang organisatsiooni tervisedenduse-alastele tegevustele

79. Kui mõtlete organisatsiooni viimase viie aasta tervisedenduslike tegevuste peale, siis kas tööandja pakub neid tegevusi või teenuseid täna töötajatele varasemaga võrreldes:

- a. Rohkem
- b. Sama palju
- c. Vähem
- d. Ei oska hinnata

80. Kui mõtlete viimase viie aasta peale, siis kas töötajad kasutavad töökohal pakutud tervist toetavaid võimalusi:

- a. Rohkem
- b. Sama palju
- c. Vähem
- d. Ei oska hinnata

81. Kui mõtlete viimase viie aasta peale, siis kas organisatsiooni dokumentatsioonis käsitletakse töötajate tervisega seotud teemasid:

- a. Rohkem
- b. Sama palju
- c. Vähem
- d. Ei oska hinnata

82. Nimetage, mis on tervisedendust töökohal viimasel viiel aastal soodustanud?

83. Millised on olnud suuremad õnnestumised tervisedenduse vallas?

84. Milline on olnud tervise väärtustamise reaalne kasu (võib valida võib mitu vastusevarianti):

- a. töötajate produktiivsus on kasvanud
- b. töötajate rahulolu on kasvanud
- c. psühhosotsiaalne õhkkond on paranenud
- d. organisatsiooni maine on paranenud
- e. haiguspäevade arv on kahanenud
- f. kaadri voolavus on kahanenud
- g. tööstressi määr on kahanenud
- h. tööõnnetuste arv on kahanenud
- i. muu (palun kirjeldage)
- j. kasu ei ole või on see marginaalne
- k. ei oska hinnata

85. Millised on olnud töökohal suuremad takistused tervise edendamise korraldamisel töökohal?

86. Kommentaarid ja ettepanekud

TÄNAME!

Lisa 2. TET võrgustikku kuuluvate ja mitte kuuluvate organisatsioonide vastuste erinevused.

Tabelid

Tervisedenduse korraldus organisatsioonis

Tabel 1. Töötajate tervise ja tervisedendusega seonduvate teemade käsitlemine organisatsiooni dokumentides	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Üldine tegevuskava ja tööplaanid	36	42,9	8	16	26,6
Tervisedenduse tegevuskava	22	26,2	1	2	24,2
Töötajate rahulolu-uuringud, muud töötajate tervist ja heaolu käsitlevad uuringud	37	44	15	31	13,4
Töösuhete alustamisega kaasnevad küsimustikud või intervjuud uue töötaja tulekul	16	19	4	8	10,8
Arenguvestluse küsimustikud	15	17,9	4	8	9,7

Tabel 2. Terviseetemetega tegelevad töörühmad	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Tegutsevad järjepidevalt, tegevuskava alusel	20	23,8	3	6,1	17,7
Kindla liikmeskonnaga	20	23,8	4	8,2	15,6
Vahelduva liikmeskonnaga	11	13,1	2	4,1	9

Tabel 3. Tervisedenduse tegevuste hindamine	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Arenguvestluste, rahuloluküsitluste korraldamine ja tulemuste analüüs	42	50	14	28,6	21,4
Tagasiside kogumine terviseprojektidele	18	21,4	3	6,1	15,3
Töötajate haiguspäevade arvu hindamine	22	26,2	6	12,2	14
Partnerite ja konsultantide abi kasutamine	9	10,7	0	0	10,7
Regulaarsete küsitluste korraldamine	9	10,7	2	4,1	6,6
Ei hinnata	14	16,7	21	42,9	-26,2

Tabel 4. Tervisedenduse tegevuste hindajad	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Töörühm	20	23,8	15,3	4,1	19,7
Tervisedenduse eest vastutav spetsialist	31	36,9	21,4	18,4	18,5

Tabel 5. Tervisedenduse tegevuste hindamise sagedus	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Vähemalt üks kord aastas	29	34,5	8	16,3	18,2
Vähemalt kaks korda aastas	11	13,8	0	0	13,8

Tabel 6. Tervisealase teabe jagamine organisatsioonis	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Infomaterjalid (nt voldikud puhkenurgas)	33	39,3	8	16,2	23,1
Koolitused, seminarid, infotunnid	29	34,5	7	14,3	20,2
Teabestend(id) seinal	28	33,3	7	14,3	19
Kokkusaamised või vestlused	30	35,7	9	18,4	17,3
Siseveeb, intranet	38	45,2	14	28,6	16,6
Teema- ja projektiüritused	19	22,5	5	10,2	12,3
Regulaarsed teemakoosolekud	11	13,1	2	4,1	9
Organisatsioonisisene teabeleht	11	13,1	3	6,1	7

Tabel 7. Tervisedenduse alase teabe jagamise sagedus organisatsioonis	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Pigem sageli (vastavalt sündmustele, vajadustele)	35	41,7	6	12,2	29,5
Sageli (regulaarselt, vastavalt tegevuskava(de)le, sündmustele, vajadustele)	15	17,9	3	6,1	11,8
Pigem harva	13	15,5	12	24,5	-9
Harva või juhuslikult	3	3,6	12	24,5	-20,9

Tabel 8. Juhtkonna toetus tervise edendamisele	Keskmine hinne juhtkonna toetusele	N
Keskmine	7,13	133
Teised	5,71	42
TET liikmed	7,80	74

Tabel 9. Töötajate panus tervise edendamisega seotud tegevustesse	TET liikmed				Teised				Erinevus "Sageli" (%)	Erinevus "Vahetevahel" (%)
	Sageli		Vahetevahel		Sageli		Vahetevahel			
	Arv	%	Arv	%	Arv	%	Arv	%		
Algatavad tegevusi	19	22,6	31	36,9	4	8,2	14	22,6	14,4	14,3
Osalevad planeerimises	8	9,5	29	34,5	0	0	9	9,5	9,5	25
Osalevad läbi viimises	11	13,1	26	31	2	4,1	5	13,1	9	17,9
Pakuvad välja uusi ideid	11	13,1	41	48,8	3	6,1	15	13,1	7	35,7
Osalevad hindamises	5	6	31	36,9	0	0	14	6	6	30,9

Organisatsiooni füüsiline töökeskkond

Tabel 10. Eri ruumide kättesaadavus töötajate jaoks	TET liikmed				Teised			
	Kõigil töötajatel		Pigem enamusel töötajatest		Kõigil töötajatel		Pigem enamusel töötajatest	
	Arv	%	Arv	%	Arv	%	Arv	%
Terviseteenuste osutamiseks	27	32	12	14,3	12	25	4	8
Erinevateks liikumisharrastusteks	17	20,2	10	11,9	8	16,3	2	4,1
Pesemiseks	43	51,2	12	14,3	18	36,7	5	10,2
Puhkamiseks ja lõõgastumiseks	42	50	12	14,3	19	38,8	6	12,2

Tervisedenduslikud tegevused ja teenused töökohal

Tabel 11. Töötajate liikumisharrastuste toetamine	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Liikumis- ja spordiürituste reklaami vahendamine	27	37,1	7	14,3	22,8
Temaatilise teabe vahendamine siseveebis, teabestendidel	34	40,5	10	20,4	20,1
Osalemine kampaaniates, koolitustel	24	28,6	5	10,2	18,4
Organisatsioonil on oma spordiklubi	13	15,5	1	2	13,5
Liikumisürituste korraldamine	30	35,7	11	22,4	13,3
Toetatakse liikumis- ja sportlikes sarjades osalemist	29	34,5	11	22,4	12,1
Temaatiliste koolituste, juhendatud treeningute korraldamine	19	22,6	6	12,2	10,4
Liikumisalane nõustamine	12	14,3	2	4,1	10,2
Treeningute korraldamine töökohal	21	25	8	16,3	8,7
Tehakse koostööd piirkonna liikumisharrastusi pakkuvate spordiklubidega (soodustingimused)	28	33,3	13	26,5	6,8
Treeningruumide kasutamise võimalus töökohal	18	21,4	8	16,3	5,1

Tabel 12. Töötajate tervisliku toitumise toetamine	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Temaatilise teabe vahendamine siseveebis, stendidel	31	36,9	4	8,2	28,7
Temaatiliste väljaannete tellimine, kirjanduse ja teabematerjalide soetamine	13	15,5	2	4,1	11,4
Pakutakse tasuta või soodsalt puu- ja köögivilju	13	15,50	2	4,10	11,4
On loodud toidu soojendamise või valmistamise võimalus	59	70,20	29	59,20	11
Töökohal tegutsevasse kohvikusse, sööklasse on valitud mitmekesist ja tasakaalustatud toitu pakkuv toitlustaja	15	17,9	4	8,2	9,7
On tagatud kvaliteetne joogivesi	62	73,8	32	65,3	8,5
Temaatiliste koolituste ja ürituste korraldamine	12	14,3	3	6,1	8,2

Tabel 13. Krooniliste haigustega töötajate toimetuleku toetamine	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Paindlik tööaeg	22	26,2	7	14,3	11,9
Osaline tööaeg või töökoormuse vähendamine	25	29,8	12	24,5	5,3
Eri intensiivsusega tööperioodide võimaldamine	5	6,0	2	4,1	1,9

Tabel 14. Tubakavaba töökeskkonna kujundamine. Vastusevariandid „Tegevus toimub juba mõnda aega“+„tegevusi on alustatud“	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Määratletud on organisatsiooni tubakapoliitika (eesmärgid, põhimõtted, tegevuskava)	16	19	0	0	19
Korraldatakse temaatilisi koolitusi või sündmusi	14	16	1	2	14,6
Vahendatakse temaatilist teavet (siseveebis, teabestendidel, erikirjandus jm)	21	25	6	12,2	12,8
Pakutakse toetust sõltuvusest vabanemiseks (nt suitsetamisest loobumise tugirühmade tegevus)	6	7,2	2	4,1	3,1

Tabel 15. Alkoholi liigtarvitamise ennetamisega seonduvad tegevused ja alkoholivaba töökeskkonna kujundamine. Vastusevariandid „Tegevus toimub juba mõnda aega“+ „tegevusi on alustatud“	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Korraldatakse temaatilisi koolitusi või sündmusi	11	13,10	3	6,1	7
Vahendatakse temaatilist teavet (siseveebis, teabestendidel, erikirjandus jm)	17	20,2	7	14,3	5,9
Osaletakse kampaaniates (nt TAI, Terve-Eesti SA, Ühendus Alkoholivaba Eesti jt)	17	20,2	7	14,3	5,9
Pakutakse toetust sõltuvusest vabanemiseks	4	4,8	0	0	4,8
Määratletud on organisatsiooni alkoholipoliitika (eesmärgid, põhimõtted, tegevuskava)	16	19,0	9	18,3	0,7

Tabel 16. Uimastitarvitamise ennetamisega seonduvad tegevused ja uimastivaba töökeskkonna kujundamine. Vastusevariandid „Tegevus toimub juba mõnda aega“+„tegevusi on alustatud“	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Vahendatakse temaatilist teavet (siseveebis, teabestendidel, erikirjandus jm)	19	22,6	6	12,2	10,4
Määratletud on organisatsiooni uimastipoliitika (eesmärgid, põhimõtted, tegevuskava)	14	16,7	5	10,20	6,5
Korraldatakse temaatilisi koolitusi või sündmusi	13	15,4	5	10,2	5,2
Pakutakse toetust sõltuvusest vabanemiseks	3	3,6	0	0	3,6
Töötajaid testitakse uimastite osas	5	6,0	3	5,1	0,9

Tabel 17. Töötajate seksuaal- ja HIV-ennetuse alane teavitamine. Vastusevariandid „Tegevus toimub juba mõnda aega“+„tegevusi on alustatud“	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Korraldatakse temaatilisi koolitusi või sündmusi	17	20,3	3	6,1	14,2
Tehakse koostööd tervishoiuasutustega	11	13,1	3	6,1	7
Vahendatakse temaatilist teavet (siseveebis, teabestendidel, erikirjandus jm)	17	20,2	7	14,3	5,9
Osaletakse kampaaniates, koolitustel (nt TAI, Terve-Eesti SA, Seksuaal- ja HIV-ennetuse Liit)	15	17,8	7	14,2	3,6
Kiirtestimise võimaluse pakkumine	4	4,7	2	4	0,7

Tabel 18. Muud tööandja poolt pakutavad terviseteenused	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Terviseteemalised koolitused, seminarid, nõustamine	36	42,9	7	14,3	28,6
Regulaarsed sarjad (tervisekuu, tervisenädal jms)	27	32,1	5	10,2	21,9
Doonoripäevad	20	23,8	6	12,2	11,6
Keha koostise mõõtmised (nt rasva%)	20	23,8	6	12,2	11,6
Luutiheduse mõõtmised	8	9,5	2	4,1	5,4
Muid teenuseid ei pakuta	11	13,1	15	30,6	-17,5

Töötajate vaimse tervise toetamine

Tabel 19. Töökorralduses töötaja individuaalsete vajaduste ja erinevustega arvestamine. Vastusevariandid „Alati“+ „Enamasti“	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Väikelapse vanem	52	61,9	20	40,8	21,1
Eakas töötaja	36	42,8	11	22,4	20,4
Osalise töövõimega töötaja	37	44	15	30,6	13,4
Kroonilise haigusega töötaja	35	41,7	14	28,5	13,2
Õppiv töötaja	57	67,9	28	57,2	10,7

Tabel 20. Vaimset tervist toetavate koolituste või teenuste pakkumine töötajatele. Vastusevariant „Kõikidele“	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Läbipõlemise ennetamise koolitus	19	22,6	4	8,2	14,4
Stressi juhtimise koolitus	18	21,4	5	10,2	11,2
Suhtlemisuskuste alane koolitus	18	21,4	6	12,2	9,2
Supervisioon (töölane nõustamine)	9	10,7	3	6,1	4,6
(Töö)psühholoogi teenus	5	6	3	6	0

Tabel 21. Töötajate pereeluga arvestamine	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Vaba päeva või lisapuhkuse andmine isikliku elu sündmuste korral	50	59,5	13	26,5	33
Isikliku elu sündmuste toetamine või äramärkimine: sünnipäev, abiellumine, kooli lõpetamine, lapse sünd jms	54	64,3	21	42,9	21,4
Pereürituste, perepäevade, lasteürituste korraldamine	27	32,1	9	18,4	13,7
Paindliku töötaja võimaldamine töötajale lähedase inimese hooldamiseks	24	28,6	10	20,4	8,2
Rahaline toetus või kingitus isikliku elu sündmuste korral	33	39,3	18	36,7	2,6
Töötajate lastele arendusvõimaluste pakkumine (üritused, huviringides osalemine, võistlustoetused vm)	5	6	2	4,1	1,9

Tabel 22. Ületundide tegemine	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Ei tehta	7	8,3	3	6,1	2,2
Palju	9	10,7	7	14,3	-3,6
Mõnikord	35	41,7	23	46,9	-5,2

Tervise Arengu Instituudi pakutavate võimaluste kasutamine ja rahulolu nendega

Tabel 23. Osalemine Tervise Arengu Instituudi kampaaniates	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Südamenädal (aprillikuu 3. nädal)	28	33,3	11	22,4	10,9
Alkoholi liigtarvitamise ennetamine	10	11,9	2	4,1	7,8
HIV ennetamine	6	7,1	1	2	5,1
Tubakatarvitamise vähendamine	8	9,5	3	6,1	3,4
Tervislik toitumine (puu- ja köögiviljakampaania septembris; soola kampaania jms) (N 102)	24	29,6	23	31,9	-2,3

Tabel 24. Tervise Arengu Instituudi teabematerjalide kasutamine	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Terviseinfo.ee portaali töökoha tervisedenduse sektsiooni kasutamine	37	44	16	32,7	11,3
Tai trükiste ja teabematerjalide kasutamine	36	42,9	17	34,7	8,2
TAI elektroonsete teabematerjalide kasutamine	27	32,1	13	26,5	5,6
Portaalides Terviseinfo.ee ja Tai.ee olevate teabematerjalide kasutamine	27	32,1	14	28,6	3,5

Hinnang oma organisatsiooni tervisedenduslikele tegevustele

Tabel 25. Hinnang oma organisatsiooni tervisedenduslikele tegevustele	TET liikmed				Teised			
	Sama palju või rohkem		Vähem		Sama palju või rohkem		Vähem	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Tööandja pakub tervisedenduslikke tegevusi või teenuseid töötajatele praegu	38	44	4	4,8	17	23,6	4	8
Töötajad kasutavad töökohal pakutavaid tervist toetavaid võimalusi praegu	39	46	3	3,6	20	40,8	1	2
Organisatsiooni dokumentatsioonis käsitletakse töötajate tervisega seotud teemasid praegu	37	44	3	3,6	14	28,5	2	4

Tabel 26. Tervise väärtustamise reaalne kasu	TET liikmed		Teised		Erinevus (%)
	N	%	N	%	
Organisatsiooni maine on paranenud	14	16,7	4	8,2	8,5
Psühhosotsiaalne õhkkond on paranenud	14	16,7	6	12,2	4,5
Kaadri voolavus on kahanenud	7	8,3	3	6,1	2,2
Haiguspäevade arv on vähenenud	12	14,3	6	12,2	2,1