

AVALDUS "TERVIST EDENDAV TÖÖKOHT" MÄRGISE KASUTUSÕIGUSE TAOTLEMISEKS

Soovime taotleda "Tervist edendav töökoht" märgise kasutusõigust.

Allkirjastamisega kinnitan, et olen tutvunud märgise taotlemise ja kasutamise tingimustega veebilehel: <https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal/tet-margis>
Märgise kasutusõiguse kinnituse saamisel kohustume täitma märgise kasutamise tingimusi.

Kinnitan, et taotluses ja enesehindamise küsimustikus esitatud andmed organisatsiooni kohta on tõesed.
/Allkirjastatud digitaalselt/

Palume taotlejal täita taotluse alljärgnevad valged lahtrid

Taotleja seadusliku esindaja nimi (taotluse allkirjastaja):	Maret Maripuu
Taotleja nimetus:	Sotsiaalkindlustusamet
Registrikood:	70001975
Juriidiline aadress (ka teised tegutsemiskohad välja tuua):	Paldiski mnt 80 Jaama 15, Haapsalu Suur tn 3, Jõgeva
Töötajate arv organisatsioonis:☺	758
Taotleja peamise tegevusala EMTAK kood:	84
Kontaktisiku nimi, telefoni number ja e-posti aadress:	Marie Johanson, 53028489, marie.johanson@sotsiaalkindlustusamet.ee
Teine töötajate tervisega seotud fookusteema, mille osas plaanime esitada tegevuskava (lisaks vaimset tervist toetava töökeskonna tegevuskavale, nt liikumisaktiivsuse, tasakaalustatud toitumise edendamine, uimastiennetus töökohal vms):	Liikumisaktiivsuse tegevuskava
Esitame tegevuskava koheseks hindamiseks (jah/ei, esitame hiljemalt 15.04 järgmisel aastal):	ei, esitame hiljemalt 15.04 järgmisel aastal
Soovime osaleda tegevuskava koostamist toetavatel koolitustel (jah/ei, millistel sisuteemadel):	ei
Peamised tööga seotud terviseriskid taotleja organisatsioonis (nt peamiste töötajaterühmade lõikes)	kuvariga töötamise risk, psühhosotsiaalsed riskid

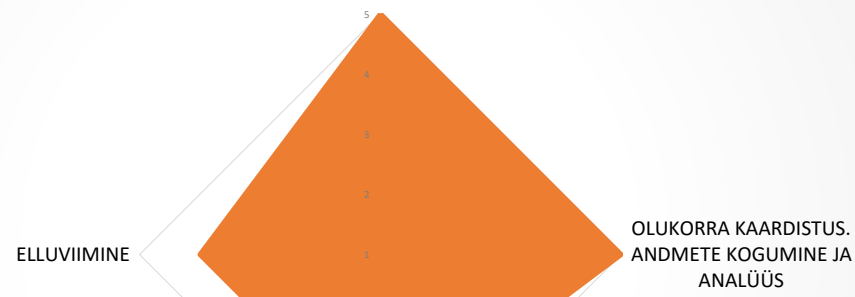
Need kokkuvõtavad hinnangud ja joonised täituvad automaatselt pärast töökoha tervisedenduse enesehindamisküsimustiku täitmist töölehel "Küsimustik". Täidetud küsimustik tuleb esitada koos taotlusega.

	KOKKUVÕTE ENESEHINDAMISEST	Hinnang	Olulisus
I	HINNANG seadusest tulenevate nõuete täitmisele	4	5
II	Hinnang valdkonna korraldamise osas:	Hinnang	Olulisus
	ORGANISATSIOONI TOETUS JA TÖÖTAJATE HEAOLU PRIORITEETSUS	3	5
	OLUKORRA KAARDISTUS. ANDMETE KOGUMINE JA ANALÜÜS	3	5
	TEGEVUSKAVA JA HINDAMISE PLANEERIMINE	2	4
	ELLUVIIMINE	3	4
	Keskmine koondhinne	2,8	4,5
III	Hinnang valdkonna sisuteemade osas:	Hinnang	Olulisus
	TOETAVA TOOKESKKONNA KUJUNDAMINE (töökorralduslik, organisatsiooni tase)	3	5
	TÖÖTAJATE VAIMSE TERVISE TOETAMINE	4	5
	TASAKAALUSTATUD TOITUMISE TOETAMINE	3	4
	LIIKUMISAKTIIVSUSE TOETAMINE, ERGONOOMIA ARENDAMINE	3	5
	UIMASTITE KASUTAMISE VARAJASE MÄRKAMISE JA LOOBUMISE TOETAMINE (nikotiin, alkohol, narkootikumid jms)	2	3
	KOOSTÖÖ, MUUD TOETAVAD TEGEVUSED	5	5
	Keskmine koondhinne	3,3	4,5

ENESEHINNANG TERVISEDENDUSE KORRALDUSELE

■ Hinnang
■ Olulisus

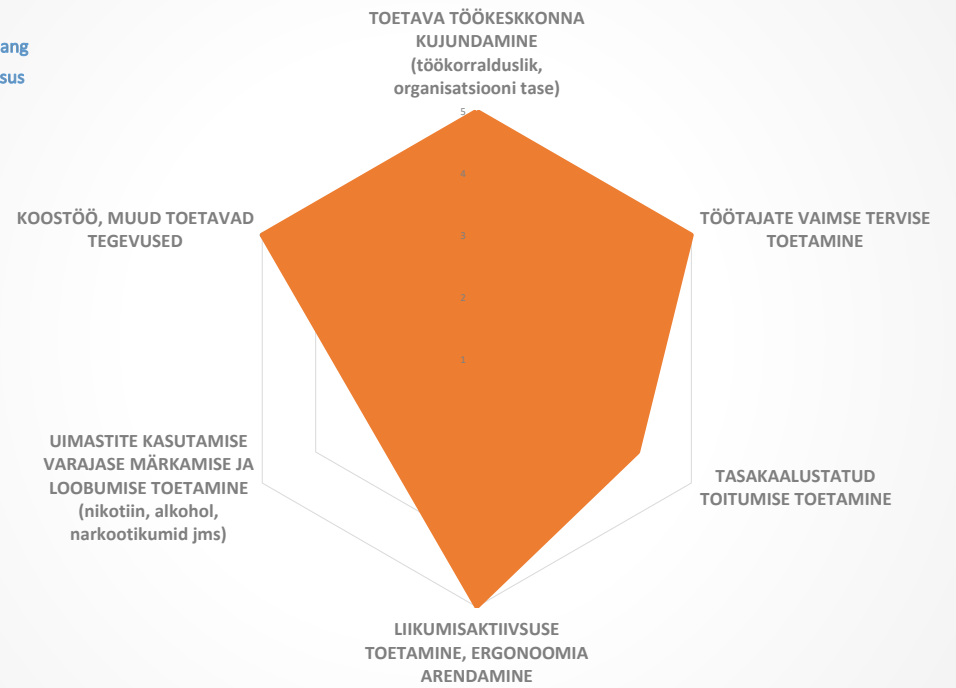
ORGANISATSIOONI TOETUS
JA TÖÖTAJATE HEAOLU
PRIORITEETSUS



TEGEVUSKAVA JA
HINDAMISE PLANEERIMINE

ENESEHINNANG SISUTEGEVUSTELE

■ Hinnang
■ Olulisus



Etappt või valdkond	Väite nr	Töökeskond, riskianalüüs ja tegevuskava	Valige sobiv vastus rippmenüü valikust: JAH/EI/OSALISELT TÄIDETUD	Isage sila veergu oma organisatsiooni näiteid ja kommentaare	Isage sila veergu hinne enda tegevusele/olukorrale igasse valgesse lahtrisse tabelis	Skaalal 1 tähendus	Skaalal 5 tähendus	Isage sila veergu hinnang selle ploki olulisusele oma organisatsiooni põhjal
				Palun kirjeldage olukorda (näited tegevustest, mis toimivad, mis vajab veel arendamist)	1..5 skaalal organisatsiooni hinnang endale			1..5 skaalal teemapluki olulisus: 1- teema ei ole üldse oluline meile 5- teema on väga oluline meile
Seadusest tulenevate nõuete täitmine (TEIS)	1	Töökeskonna riskianalüüs ja tegevuskava (kõikide ohutegurite osas) on koostatud ja asjakohane.	OSALISELT TÄIDETUD (palun täpsustage E-veerus)	Jah, eraldi koostamisel psühhosotsiaalsete ohutegurite tegevuskava	4	Töökeskonna ohutusele ei ole pööratud tähelepanu, riskid on maandamata ning ennetustegevusi pole planeeritud.	Töandja ja nõuetekohaselt korraldanud töökeskonna ohutuse. Ennetustegevused ohutuse tagamiseks on läbimõeldud ning süsteemsed.	5
	2	Olemas on töökeskonnaspetsialist, pädev ettevõtteväline spetsialist või täidab töandja ise töökeskonnaspetsialisti kohustusi. Valitud on töökeskonnavolinik ja tegevus toimiv töökeskonnarühk.	JAH	Olemas on töökeskonnaspetsialist, töökeskonnavolinik, kes katavad erinevaid piirkondi ning liikmeline töökeskonnarühk.				
	3	Esmaabivahendid asuvad kergesti juurdepääsetavates kohtades. Nähtaval kohal on esmaabiandja nimi ja telefoninumber ja hädaabinumber 112. Töökohal on olemas esmaabiandja koolitus, vajadusel täienduskoolitus, läbinud töötaja.	OSALISELT TÄIDETUD (palun täpsustage E-veerus)	Esmaabivahendid asuvad kergesti juurdepääsetavates kohtades. Esmaabi väljajõe saanud inimeste nimed kirjutatakse asutuse sisseveebis.				
	4	Töötajatele on korraldatud regulaarne tervisekontrolli töötervishoiuarsti juures (vastavalt töökeskonna ohuteguritele või töö laadile).	JAH	Lus töötaja käib töötervishoiuarsti vastuvõtul esimese 4 kuu jooksul. Regulaarne kontroll 3 aastalt				
	5	Organisatsioonis on korraldatud pidev ja süstemaatiline töökeskonna sisekontroll, mille tulemused on dokumenteeritud, vajadusel korrigeeritud tegevuskava.	JAH	Regulaarsed TKN koostekud, mis oma olemuselt toimivad, pidevalt vaatame üle ohutegurid ja riskid.				
	6	Kaugtöö tegemiseks on sõlmitud kirjalikud kokkulepped ja läbi viidud individuaalne riskide hindamine kaugtöökohas.	JAH	Esmalt sõlmitakse kokkulepe töötaja ja juhi vahel. Kui juht kinnitab, et töötajal on võimalik enda tööst hülgevalt teha kaugtööd, siis saadetakse				
	7	Töötajatele on läbi viidud asjakohane töötervishoiu ja tööhutusosalane juhendamine ja väljaõpe.	JAH	Teenistuja tööle asumisel korraldab töökeskonnaspetsialist või vastava piirkonna - volinik				
	8	Nimetage oma töökeskonna riskianalüüsi tulenevad peamised riskifaktorid töötajate tervisele:		Istuv töö, töö kuvariga, hajali meeskonnad, psühhosotsiaalsed ohutegurid.				
Etappt	Väite nr	Küsimused töötajate tervise ja heaolu toetamise korraldamise osas	Valige sobiv vastus valikust: JAH/EI/OSALISELT TÄIDETUD	Palun kirjeldage olukorda (näited tegevustest, mis toimivad, mis vajab veel arendamist)	1..5 skaalal organisatsiooni hinnang endale	Skaalal 1 tähendus	Skaalal 5 tähendus	1..5 skaalal teemapluki olulisus: 1- teema ei ole üldse oluline meile 5- teema on väga oluline meile
ORGANISATSIOONI TOETUS JA TÖÖTAJATE HEAOLU PRIORITEETUS	9	Töötajate tervisedendus ja heaolu arendamine on selgelt eesmärgistatud, prioriteetne ja kirjalikult kajastatud organisatsiooni dokumentatsioonis (nt strateegilistes arengukavades, töökorralduse reeglid, protsessid, juhised jne).	JAH	Töötervishoiu ja -ohutuse juhend, tervisepäevad, loengud, õpiampsud, tervist edendavad tegevused.	3	Töötajate heaolu ei ole strateegiline prioriteet. Organisatsioonis ei väärtustata ega toetata töötajate tervist ja heaolu järjepidevalt.	Organisatsioonis on töötajate tervise ja heaolu strateegiliselt oluline tegevussuund, millel on tagatud jätkusuutlikud ressursid. Organisatsioonis ei väärtustata ega toetata töötajate tervist ja heaolu järjepidevalt.	5
	10	Juhikond väärtustab ja toetab töötajate tervise ja heaolu arendamist.	JAH	Juhikond toetab töötajate tervise ja heaolu arendamist.				
	11	Organisatsioonis on seadud töötajate tervise ja heaoluga seotud andmete põhinevad prioriteetid (riskianalüüsi tulemused, sisend töötajate, töötervishoiuarstilt jne) ning nende seadmisel saavad töötajad kaasa rääkida või arvamust avaldada (nt paindlik tööaeg, paindlikud puhkepausid/vaheajad, pere ja tööelu tasakaalu hoidmine).	JAH	Organisatsioonis on läbi viidud riskianalüüsi ning tegevuskava põhjal maandatakse riske. Paindlik tööaeg, paindlikud puhkepausid. Võimalik hoida töö- ja pereelu tasakaalu.				
	12	Töötajate tervise ja heaolu teemadel on konkreetne vastutaja (nt konkreetne töötaja, tiim, tervise-meeskond, töökeskonnarühk).	JAH	Töökeskonna ja -heaolu partner, töökeskonnaspetsialist, töökeskonnavolinikud.				
	13	Tervise teemadel vastutajale (töötaja, meeskond) on tagatud vajalikud vahendid ja ettevalmistus seda rolli täita (kokkulepitud õigused ja kohustused, eelarve, tööaeg, tagatud info, enesetäiendamise võimalused jmt).	OSALISELT TÄIDETUD (palun täpsustage E-veerus)	Olemas on töökeskonna ja -heaolu partner, kelle tööülesannete alla nimetatud kuulub. Suuremat meeskonda (va töökeskonnarühk, volinikud) süsteemsete tegevuste elluviimiseks loodud on				
	14	Töötajate tervise ja heaoluga seotud sisekommunikatsiooniplaan arvestab organisatsiooni eripärasid (nt arvestatud on tootmisviiside, muukeelse töötajate, kaugtööd tegevate töötajatega).	JAH	Väljavalitud kontortöötajad, arvestatud piirkondlike eripäradega.				
OLUKORRA KAARDISTUS. ANDMETE KOGUMINE JA ANALÜÜS	15	Kogutakse süsteemselt andmeid, mis võimaldavad töötajate tervise ja heaolu olukorra ja vajadustest ülevaadet saada (nt töötajate enesehinnangulised andmed heaolu ja pühendumuse kohta, töökoormuse ja stressitase, tervisekahjustuse või väikelastega töötajate vajadused, nikotiiniga seotud tarvitajate osakaal, haiguspäevade keskm arv, tööõnnetuste arv, vms).	OSALISELT TÄIDETUD (palun täpsustage E-veerus)	Töötajate seas viiakse läbi regulaarselt rahulolu ja temperatuuri mõõtmise uuringuid. Lisaks on töötajad täitnud Peasi.ee emotsionaalse healu uuringu ning organisatsiooniselt hinnatud töökeskonda.	3	Tervise ja heaoluga seotud andmete kogumist ei toimu või see on juhuslik. Planeeritavad tegevused ei põhine andmetele.	Tervise ja heaolu andmeid kogutakse süsteemselt ning mitmetest erinevatest allikatest ja valdkondadest. Seadud on selged ja mõeldavad eesmärgid, mis põhinevad olemasolevatel andmetel. Andmeid analüüsitakse tegevuste kavandamiseks.	5
	16	Töandja küsib ja arvestab töötervishoiuarstilt saadud info ja soovitud tegevuste planeerimisel ja muudatuste elluviimisel.	JAH	Töandja arvestab ja kohandab vajadusel töökohta/töökorraldust.				
	17	Töötajate heaolu (tervis, tööalane toimetulek, pühendumus jne) analüüsitakse regulaarselt (vähemalt kord kahe aasta jooksul).	OSALISELT TÄIDETUD (palun täpsustage E-veerus)	Osaliselt planeeritud tegevus. Juba läbi viidavate uuringute ja tegevuste valguses kogutud tulemustest				
	18	Töötajad saavad anda jooksvalt tagasisidet ja teha ettepanekuid töökeskonna ja töökorralduse parandamiseks.	JAH	Küsitlused, rahulolu-uuring.				
TEGEVUSKAVA JA HINDAMISE PLANEERIMINE	19	Töötajate tervise ja heaolu arendamiseks on koostatud ja töötajatele avalikustatud kinnitatud aastased tegevuseesmärgid (tegevuskava/tööplaan).	OSALISELT TÄIDETUD (palun täpsustage E-veerus)	Heaolu on uuritud läbi erinevate küsitluste ja tulemuste põhjal koostatud ka tegevuskava.	2	Tööplaan ei ole.	Organisatsioonis on koostatud ja avalikustatud selgete mõddikutega tegevuskava, mida seiratakse regulaarselt.	4
	20	Tegevuste mõju või tulemus hinnatakse (nt küsitlused, intervjuud, analüüsid).	JAH	Regulaarselt viiakse läbi erinevaid küsitlusi ja				
	21	Tervisedendus eesmärgid ja tegevuste juurde on määratud olulised töötajate heaoluga seotud mõddikud, mida regulaarselt jälgitakse (vähemalt kord kahe aasta jooksul).	OSALISELT TÄIDETUD (palun täpsustage E-veerus)	Nt tervisekontrollides käinute arv, haiguspäevade arv.				
ELLUVIIMINE	22	Tegevused on integreeritud organisatsiooni igapäevasesse töössse ja on osa tegevusi koordineerivate või elluviivate töötajate igapäevasesse töös.	JAH	Tegevused on integreeritud süsteemsete ja regulaarselt igapäevasesse töössse. Nt jaguvalt on	3	Tegevusi võetakse lisakohustusena ja nende elluviimine ei ole otseselt kellegi vastutus. Juhikond on passiivne.	Tegevused on integreeritud igapäevastesse. Elluviimisel on jagatud rollid ja vastutus. Juhikond näitab eeskuju.	4
	23	Elluviimisel on optimaalselt kaasatud kogu tervise ja heaolu eest vastutav meeskond, jagatud on rollid ja vastutus.	OSALISELT TÄIDETUD (palun täpsustage E-veerus)	Olemas on töökeskonna ja heaolu partner, kelle tööülesannete alla nimetatud kuulub. Suuremat				
	24	Kokkulepped ja tegevused on töötajate seas selgelt kommunikeeritud, regulaarselt käsitlusele ja vajadusel ajakohastatud.	JAH	Kommunikatsioon toimub asutuse sisseveebis ning e- kirjade alusel.				
	25	Juhikond osaleb aktiivselt tervisedenduse tegevustes ja näitab eeskuju.	OSALISELT TÄIDETUD (palun täpsustage E-veerus)	Juhikonna tasandil on kõik tervisedenduselised tegevused saanud "roheline tule". Eeskuju näitamine				
Valdkond	Väite nr	Küsimused töötajate tervise ja heaolu sisuteemade osas	Valige sobiv vastus valikust JAH/EI/OSALISELT TÄIDETUD	Palun kirjeldage olukorda (näited tegevustest, mis toimivad, mis vajab veel arendamist)	1..5 skaalal hinnang endale	Skaalal 1 tähendus	Skaalal 5 tähendus	1..5 skaalal teemapluki olulisus: 1- teema ei ole üldse oluline meile 5- teema on väga oluline meile
	26	Juhikond ja kõik juhid rakendavad positiivset juhtimisstiili ja tagavad heaolu toetava tööõhkkonna (osapoolte kaasatus, avatus ideedele ja koostööle, toetavad ja lugupidavad suhted, tunnustamine jne)	JAH	Juhid on läbinud juhtimisviimendi koolituse ja teavad aluspõhimõtteid, kuidas toetaval juhtida.				

TOETAVA TÖÖKESKONNA KUJUNDAMINE (töökorralduslik, organisatsiooni tase)	27	Organisatsioonil on ühiselt läbi räägitud põhimõtted ja käitumisjuhised negatiivse mõjuga käitumise ärahoidmiseks ja selliste juhtumitega tegelemiseks (nt töökius, diskrimineerimise jms vältimiseks, juhtumitest teada andmine).	JAH	Olemas on anonüümne vihjete esitamise postkast, kuhu vajadusel pöördua.	3	Töötajat toetava psühhosotsiaalse töökeskonna loomise ja arendamisega ei tegeleta. Töötajate tegevused, sh juhtimispraktikad ei ole süsteemsed ega järjepidevad.	Organisatsioonis on võetud kasutusele erinevad meetmed (sh juhtimispraktikad), et tagada töötajatele toetav ja turvaline töökeskond. Töötajat toetavad tegevused on erinevad töötajate järjepidevad.	
	28	Juhid (sh keskasmejuhid) on koolitatud psühhosotsiaalse töökeskonna ja toimetuleku teemades ning oskavad vastavalt käituda (nt juhid on osalenud vaimse tervise esmaabi vmt koolitusel, oskavad märgata läbibõlemise tunnuseid jne).	OSALISELT TÄIDETUD (palun täpsustage E-veerus)	Juhid on osalenud erinevatel koolitustel.				5
	29	Organisatsioonis on välja kujundatud töötajatele toetava tagasiside andmise- ja tunnustussüsteem.	JAH	Tagasiside aastavestlustel, vahevestlustel ja 1.1.1. Tunnustamine toimub iga-aastaselt aastapäeval.				
	30	Organisatsioonis on läbi räägitud ja kirjelatud pikajärgelise haiguslehel olevatele töötajatele toetamise võimaldamise või töö ajutise kohandamise etapid või põhimõtted.	JAH	Esimesed juhtumid, mida rakendatud. Siseveebis on juhised, mis on teenistajatele kättesaadav.				
	31	Usaldusväärne vaimset tervist toetav info, kuhu abi saamiseks pöördua, on organisatsioonis kõigile töötajatele teada ja abi on kergesti kättesaadav.	JAH	Info on leitav siseveebist.				
	32	Lisaks eeltoodule võib kirjeldada oma organisatsiooni täiendavat hea praktika näidet või väljatöötatud põhimõtteid.						
TÖÖTAJATE VAIMSE TERVISE TOETAMINE	33	Töötajatel uuritakse regulaarselt hinnangut tema vaimset tervist ja turvalist töökeskonda mõjutavate tegurite osas (nt töökoormusele, töösuhetele tagasiside, diskrimineerimise, töökius, vägivallaohu vms esinemine).	OSALISELT TÄIDETUD (palun täpsustage E-veerus)	Juhid viivad töötajatega regulaarselt läbi 1:1 vestluseid.	4	Töötajate tööalast toimetulekut ei toetata, tööstressi reguleerimisega ei tegeleta. Töötajatel ei ole võimalusi eneseabiotsuste omandamiseks või arendamiseks.	Töötajate tööalane toimetulek on toetatud. Pakutakse (töö)stressi reguleerimise ja eneseabi otsuste arendamiseks võimalusi. Töötajad on kaasatud otsuste tegemisse ja arvestatud on läbimõeldud ja järjepidevad.	
	34	Töötajate ametialane areng on tööandja poolt toetatud ja töötajatele pakutakse tööalast toimetulekut toetavaid teenuseid (nt töönoostamine, supervisioon, coaching, mentorlust, koviisioon, SOS-tiim, tööpartner).	JAH	Toetava meetmena pakutakse tööpühloogi ja supervisiooni teenust, coachingut, mentorlust.				
	35	Kõigil töötajatel on võimalik vaimset tervist toetavaid pädevusi arendada, sh koolituste ja erinevate koostöövõimaluste kaudu.	JAH	Kättesaadavad on erinevad materjalid ning e-kursused.				
	36	Töötajatel on võimalik osaleda organisatsiooni ühistunnet suurendavatel sündmustel.	JAH	Kord aastas toimub sotsiaalkindlustusametiga.				
	37	Kirjeldage oma organisatsiooni hea praktika näidet või väljatöötatud põhimõtteid, mis aitab läbibõlemist ennetada.		Süü võib lisada oma organisatsiooni näite, mida eelnevalt polnud välja toodud.				
TASAKAALUSTATUD TOITUMISE TOETAMINE	38	Regulaarselt on uuritud töötajate ootusi ja vajadusi toitumise osas töökohal (nt ühisüritustele registreerumisel vms).	JAH	Ühisüritustel on uuritud toitumise eelistusi. Planeeritavaks tegevuseks taimetoidu päev.	3	Töötajatele tagatud tingimused toetamiseks ei ole piisavad. Toetavad tegevused ei ole süsteemsed ega järjepidevad. Tingimuste arendamisel ei ole töötajaid piisavalt kaasatud ega nende vajadustega arvestatud.	Töötajatele on loodud nende ootustele ja vajadustele vastavad tasakaalustatud toitumise võimaldavad tingimused. Toetavad tegevused on läbimõeldud ja järjepidevad.	
	39	Tagatud on kaasavõetud toidu säilitamise, soojendamise võimalused.	JAH	Olemas on kööginurgad ja toidu soojendamise				
	40	Kõigile töötajatele on tagatud piisav aeg söömiseks (vähemalt 30 minutilise 8-tunnise tööpäeva kohta, pikemates vahetustes täiendav puhkepaus enestamiseks).	JAH					
	41	Toitlustusteenuse pakkuja (nt töökohal tegutsev, tööle tellitav toidustaja, toidu- või joogiautomaadid) võimaldab tasakaalustatud, mitmekesist ja võimalikult taskukohast menüüd.	OSALISELT TÄIDETUD (palun täpsustage E-veerus)	Kõikides asukohtades ei ole samas majas toitlustusteenuse pakkuja. Lõunapausi ajal on võimalik soojendada kaasavõetud toitu vms.				
	42	Organisatsioon tegeleb süsteemselt tasakaalustatud toitumist toetavate teadmiste ja oskuste kujundamisega.	EI	Tegemist planeeritakse.				
	43	Lisaks eeltoodule võib kirjeldada oma organisatsiooni täiendavat hea praktika näidet või väljatöötatud põhimõtteid.		Süü võib lisada oma organisatsiooni näite, mida eelnevalt polnud välja toodud.				
LIIKUMISAKTIIVSUSE TOETAMINE, ERGONOOMIA ARENDAMINE	44	Regulaarselt on uuritud töötajate ootusi ja vajadusi liikumisvõimaluste osas (sh erivajadustega, krooniliste haigustega seotud vajadused).	EI		3	Töötajatele tagatud tingimused füüsiliseks aktiivsuseks ja/või lõõgastuspauksideks ei ole piisavad. Toetavad tegevused ei ole süsteemsed ega järjepidevad. Tingimuste arendamisel ei ole töötajaid piisavalt kaasatud ega nende vajadustega arvestatud.	Tingimuste arendamisel on töötajad kaasatud ja arvestatud erinevate vajadustega, sh töö iseloomuga. Töötajatele on tagatud nende ootustele ja vajadustele vastavad tingimused aktiivsuse ja/või lõõgastuspaukside võimaldamiseks. Toetavad tegevused on läbimõeldud ja järjepidevad.	
	45	Töökoha on mugav ja turvaline liikuda, võimalusel vabas õhus ja aktiivselt (nt jalgsi, rattaga, ühistranspordiga, töötaja erivajadusi arvestavalt nt ratastooliga vms abivahenditega, loodud või läheduses on jalgratta parkimise võimalused).	OSALISELT TÄIDETUD (palun täpsustage E-veerus)	Ligipääsetavuse arendamisega tegeletakse.				
	46	Töökohad ja kasutatavad töövahendid on ergonoomilised ja seadistatud võimalikult individuaalsetele vajadustele vastavalt.	OSALISELT TÄIDETUD (palun täpsustage E-veerus)	Võimalused ja tingimused on kontorites erinevad. Üldine suund on, et kõikides kontorites oleksid need				
	47	Töö- ja olmekeskkond (nt puhkeruumid) on kujundatud organisatsiooni töö iseloomu ja töötajate vajadusi arvestavalt liikumist ja/või lõõgastust toetavaks (nt printimisruumid, sisetervererada, vaiksem ruum lõõgastamiseks, lamamisvõimalus, võimalisnurk vahenditega).	JAH	Nii prügikastid kui printimisvõimalused on koondatud korruse peal ühte kohta. Suurendab inimeste liikumist tööpäeva jooksul.				
	48	Töökorralduse reeglites on kokkulepitud töötajate liikumisaktiivsuse toetamise kord (nt täiendavad liikumis- või lõõgastuspauksid tööaja sees).	JAH	Lisaks 30-minutilisele lõunapausile on õigus kahele tööaja hulka arvatavale 15-minutilisele vaheajale ja				
	49	Kasutusele on võetud tööandjapoolne toetusüsteem kõigi töötajate regulaarse liikumisvõimaluste toetamiseks, arvestades töötajate vajadusi (nt Stebby vms sarnased lahendused, tasuta trennid organisatsioonis).	OSALISELT TÄIDETUD (palun täpsustage E-veerus)	Tööandja korraldab ise erinevaid aktiivsuse tõstmise üritusi/väljakäike. "SKA liigub", "Liigume looduses", "Matk.				
	50	Organisatsioon tegeleb süsteemselt töötajate füüsilise aktiivsuse olulisust toetavate teadmiste kujundamisega.	JAH	Aktiivsuse tõstmise üritused.				
	51	Lisaks eeltoodule võib kirjeldada oma organisatsiooni täiendavat hea praktika näidet või väljatöötatud põhimõtteid.		Süü võib lisada oma organisatsiooni näite, mida eelnevalt polnud välja toodud.				
UIMASTITE KASUTAMISE VARAJASE MÄRKAMISE JA LOOBUMISE TOETAMINE (nikotiin, alkohol, narkootikumid jms)	52	Kaardistatud on töötajate hoiakuid ja käitumist ning hinnatud probleeme seoses uimastite tarvitamisega (sh tubaka- ja nikotiiniga, alkohol, narkootilised ained).	EI		2	Uimastitega seotud probleemide ennetuse, varajase märkamise ja lahendamise võimaldamiseks ei tegeleta.	Uimastitega seotud probleemide ennetuse ja varajase märkamise tegevused on läbimõeldud ja järjepidevad. Otsuste tegemisel on kaasatud töötajad. Organisatsioon võimaldab toetust nõustamis- ja/või loobumisteenustel osalemiseks ning vastav info on töötajatele kergesti kättesaadav.	
	53	Kõigile töötajatele on tagatud tubakasastest (sh e-sigaretiga kaasnevast saastest) puhas õhk töökohas.	JAH					
	54	Organisatsiooni koostöövõime kultuur kolleegide ja klientidega ei soosi uimastite tarvitamist (nt ühiste sündmuste tähistamisel alkoholi tarvitamine või pakkumine tööandja poolt).	OSALISELT TÄIDETUD (palun täpsustage E-veerus)					
	55	Usaldusväärne info uimastitega seotud probleemide märkamiseks ja abi saamiseks (nt nõustamiskeskuste info, psühholoogiline nõustamine, loobumist toetavate meetmete ja programmide kohta) on kergesti kättesaadav. Koostatud ja avaldatud on käitumisjuhend uimastiprobleemidega tegelemiseks.	EI					
	56	Organisatsioon võimaldab töötajatele toetust narkootiliste ainete tarvitamisest loobumisel (nt tööandja toetus nikotiiniasendusravile, loobumisprogrammides osalemise võimaldamine tööajast, täiendava nõustamise või psühholoogilise abi võimaldamine).	EI					
	57	Lisaks eeltoodule võib kirjeldada oma organisatsiooni täiendavat hea praktika näidet või rakendatud põhimõtteid.		SKA tugiteenused on mõeldud ka SKA teenistajatele.				
	58	Tervise ja heaolu osas tehakse koostööd organisatsiooniliste partneritega (nt kogukonnad, kohalikud omavalitsused, MTÜd)?	JAH	Nt Tervisemati õplampsud, TAI-ga koostööd matk ning doonoripäevad.				

KOOSTÖÖ, MUUD TOETAVAD TEGEVUSED	59	Organisatsioonil on töötajate heaoluga seotud märgiseid ja/või tunnustusi või on need taotlemisel? (Peresõbraliku, vaimse tervise, mitmekesise tööandja jms märgised, TET võrgustik, ISO 45001 jne).	JAH	"Mitmekesine tööandja", "Kaugtöö tegija"	5	Koostöö väliste partneritega või täiendavad tegevused puuduvad.	Terviseetemelitel tehakse koostööd väliste partneritega ja/või leitakse täiendavaid võimalusi töötajate heaolu toetamiseks. Organisatsiooni on hinnatud töötajate heaoluga seotud märgise ja /või tunnustusega.	5
	60	Tervise ja heaolu parendamiseks rakendatakse mõnda teaduspõhist ennetusprogrammi või -tegevust (nt uimastitega seondumalt, positiivsete peresuhete toetuseks jmt).	EI	Vajab arendamist.				
	61	Tehtud on täiendavaid analüüse ja ennetustegevusi töötajate heaolu toetavates valdkondades (nt söeluuringute jm tervishoiuteenuste tellimine töökohale, vaktsineerimise toetamine).	JAH	Toetatakse vaktsineerimist				
	62	Lisaks eeltoodule võib kirjeldada oma organisatsiooni täiendavat hea praktika näidet või rakendatud põhimõtteid.	Siia võib lisada oma organisatsiooni näite, mida eelnevalt polenud välja toodud.					

Töökoha tervisedenduse enesehindamisvahend

Milleks?	Hindamisvahend töölehel "Küsimustik" on loodud abiks tööandjale, et siduda terviklikumaks nii tööohutuse kui tervisedenduse põhiprotsessi ja juhtimise küsimused kui ka sisutegevused põhiliste valdkondade lõikes.
Kellele?	Tööandja vaatest on see tööriist organisatsiooni enda jaoks, et saada ülevaade oma organisatsiooni tervisedenduse protsessist ja tegevustest töötajate heaolu ja tervise suunal. "Tervist edendav töökoht" märgise raames enesehindamise tulemusi välised partnerid ei hinda. Küsimustik on mõeldud täitmiseks organisatsioonis tegutsevale terviseetiimile, juhtkonnale, töökeskkonna nõukogule vms meeskonnale, kes vastutab töötajate heaoluga seotud tegevuste kavandamise ja elluviimise eest. Objektivsema ülevaate saab, kui täitmisel osalevad kõigi oluliste osapoolte esindajad (nii töötajad kui juhtkond).
Kuidas?	Lugege iga väidet ja veerus D valige palige palun sobiv vastus rippmenüüst (Jah/Ei/Osaliselt täidetud). Iga väite kommentaariks lisage oma organisatsiooni näited või olulisem taustainfo olukorra kirjelduse veergu E, nt mis teil juba toimib, mis vajab veel arendamist või on plaanis. Saate eraldi välja tuua oma organisatsiooni head näited või praktikad iga tervisevaldkonna lõikes. Alateemade lõikes tuleb anda numbriline hinnang skaalal 1 – 5 oma senisele tegevusele või olukorrale (veerg F) ning selle teema olulisusele (veerg I). Hindamiskriteeriumid on lisatud skaala otsesse, et oleks lihtsam kujundada oma hinnangut. Kokkuvõtlikud joonised teie hinnangutest tekivad taotluse töölehele. Küsimustiku täitmine aitab läbi mõelda senist olukorda ja analüüsida, millised on veel võimalused või arengukohad töötajate heaolu ja tervist toetava keskkonna kujundamiseks teie organisatsioonis.

Töökoha tervisedenduse protsess



Organisatsiooni toetus ja töötajate heaolu prioriteetsus

Organisatsioonis on töötajate tervis ja heaolu selgelt väärtustatud

On vastutav isik/meeskond ja valmisolek panustamiseks.

Prioriteetidele tuginev

Juhtkonna eeskuju.

Andmetel tuginev otsustamine ja laia pildi nägemine!!!

Olukorra kaardistus

Asjakohase andmestiku kogumine (nt uuringu läbiviimine), olukorra analüüs

Kahe-kolme prioriteetse teema osas eesmärkide ja mõõdikute seadmine järgmiseks kolmeks-neljaks aastaks.

Töökeskkonnas kaitsetegurite tugevdamine ja riskide minimeerimine

Vaimse tervise toetamine, sh töö- ja puhkeaja, töö- ja eraelu tasakaalu hoidmine. Toetav töökorraldus ja positiivne juhtimisstiil.

Liikumise ja tasakaalustatud toitumise toetamine

Riskikäitumise vähendamine, uimastiennetus

Töötajate tervise ja heaolu toetamine

Elluviimine

Tegevuste elluviimine ja hindamine.

Sisend muutusteks ja kohandusteks

Tegevuskava

Järjepidevate ja mitmetahuliste tegevuskomplektide ja hindamise planeerimine

MÕISTED:**Heaolu (Wellbeing)****Tervisedendus****Töökoha tervisedendus****Organisatsioon****Alusmaterjaliks:**

WHO juhendid, soovitused

NICE guidelines (National Institute for Health and Care Excellence):

European Network for Workplace Health

Promotion:

Küsimustiku koostas Tervise Arengu Instituut koostöös Tööinspektsiooni, Sotsiaalministeeriumi ja paikkonna ekspertrühmaga.

Inimese vaimsete, füüsiliste, materiaalsete, sotsiaalsete ja kultuuriliste vajaduste rahuldatus, millega kaasnevad võimalused

Protsess, mis võimaldab inimestel suurendada kontrolli oma tervise üle ning tugevdada seeläbi oma tervist.

Protsess, mille eesmärk on tervist väärtustava ja tervislikke eluviise soodustava töökeskkonna loomine

Juriidilisest isikust avalik-õiguslik ja eraõiguslik organisatsioonid (eraettevõtte, MTÜ/SA, avaliku sektori asutus)

[Tervisesõnastik \(tai.ee\)](https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal)

[Üldpõhimõtted | Terviseinfo](https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal)

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

<https://www.who.int/publications>

[Recommendations | Workplace health: management practices | Guidance | NICE](https://www.nice.org.uk/guidance/2019/12/12/workplace-health-management-practices)

<https://www.enwhp.org/?i=portal.en.tools-questionnaires-and-guidance>