

# ESF 2021+ MEETMETE VÄLJATÖÖTAMINE EESMÄRGIGA

„Edendada töötajate, ettevõtete ja ettevõtjate kohanemist muutustega ning aktiivse ja tervena vananemist ning tervislikku ja hästi kohandatud töökeskkonda, kus ohjatakse terviseriske“

Rakendusperiood: 2024-2029

Ettevalmistava projekti kokkuvõte: taust ja ettepanekud

Koostas: Pille Strauss-Raats, PhD

23.03.2024



# SISUKORD

|                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>KASUTATUD LÜHENDID .....</b>                                                               | <b>3</b>  |
| <b>TEGEVUSED .....</b>                                                                        | <b>4</b>  |
| <b>LÜHIKOKKUVÕTE.....</b>                                                                     | <b>5</b>  |
| MEETMETE LÜHIKIRJELDUS .....                                                                  | 6         |
| <b>EESMÄRK JA PROTSESS.....</b>                                                               | <b>8</b>  |
| <b>TAUST .....</b>                                                                            | <b>10</b> |
| STRATEEGILISED EESMÄRGID .....                                                                | 10        |
| TÖÖKESKKONNA OLUKORD: TÖÖÕNNETUSED JA TÖÖGA SEOTUD HAIGESTUMISED .....                        | 12        |
| <b>UUED JA MUUTUVAD OHUTEGURID .....</b>                                                      | <b>17</b> |
| TEHNOLOOGIA ARENG JA MUUTUV TÖÖKORRALDUS.....                                                 | 17        |
| KEEMILISED OHUTEGURID .....                                                                   | 21        |
| PSÜHHOSOTSIAALNE TÖÖKESKKOND JA TÖÖGA SEOTUD VAIMNE TERVIS.....                               | 29        |
| <b>KVALITEETSE EKSPERTTOE KÄTTESAADAVUS .....</b>                                             | <b>48</b> |
| <b>TEADUS- JA ARENDUSTEGEVUS .....</b>                                                        | <b>63</b> |
| <b>SOTSIAALDIALOG Tervist toetava TÖÖKESKKONNA LOOMISEL .....</b>                             | <b>67</b> |
| <b>RIIGIPOOLNE SÜSTEEMSUS TÖÖKESKKONNAALASEL ENNETUSTÖÖL .....</b>                            | <b>69</b> |
| <b>LISA 1. TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE VALDKONNAGA SEOTUD TEAVITUSTEGEVUSED .....</b>         | <b>70</b> |
| <b>LISA 2. VALDKONNA TEADUSKIRJANDUSE KAARDISTUS: TÖÖGA SEOTUD TERVIS JA SEKKUMISED .....</b> | <b>72</b> |
| <b>LISA 3. SEKKUMISTE KOOSLOOME .....</b>                                                     | <b>81</b> |

# KASUTATUD LÜHENDID

|                |                                                                                        |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>AI</b>      | <i>artificial intelligence</i> (tehisintellekt)                                        |
| <b>EAKL</b>    | Eesti Ametiühingute Keskliit                                                           |
| <b>EIK</b>     | Eesti Inimõiguste Keskus                                                               |
| <b>EK</b>      | Euroopa Komisjon ( <i>European Commission</i> )                                        |
| <b>EL</b>      | Euroopa Liit ( <i>EU, European Union</i> )                                             |
| <b>ENUT</b>    | Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus                                                      |
| <b>ESENER</b>  | European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks                               |
| <b>ESF</b>     | Euroopa Sotsiaalfond                                                                   |
| <b>ETKL</b>    | Eesti Tööandjate Keskliit                                                              |
| <b>ETKSN</b>   | Eesti Töökeskonnaspetsialistide Nõukoda                                                |
| <b>ETOP</b>    | Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liit                                        |
| <b>ETTS</b>    | Eesti Töötervishoiuarstide Selts                                                       |
| <b>EVEA</b>    | Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon                                   |
| <b>IKV</b>     | isikukaitsevahendid                                                                    |
| <b>KH</b>      | kutsehaigus                                                                            |
| <b>KODA</b>    | Eesti Kaubandus-Tööstuskoda                                                            |
| <b>MVE</b>     | mikro- ja väikese suurusega ettevõtte                                                  |
| <b>PARE</b>    | Eesti Personalijuhtimise Ühing                                                         |
| <b>PERH KK</b> | Põhja-Eesti Regionaalhaigla Kutsehaiguste Keskus                                       |
| <b>PS OT</b>   | psühhosotsiaalsed ohutegurid                                                           |
| <b>PS TK</b>   | psühhosotsiaalne töökeskkond                                                           |
| <b>RA</b>      | riskianalüüs                                                                           |
| <b>REACH</b>   | Regulation on the registration, evaluation, authorisation and restriction of chemicals |
| <b>T</b>       | tegevus, käesoleva programmi osana väljapakutud meede                                  |
| <b>TA</b>      | Terviseamet                                                                            |
| <b>TAI</b>     | Tervise Arengu Instituut                                                               |
| <b>TalTech</b> | Tallinna Tehnikaülikool                                                                |
| <b>TEIS</b>    | Tööelu Infosüsteem                                                                     |
| <b>TI</b>      | Tööinspeksioon                                                                         |
| <b>TK</b>      | Töötukassa                                                                             |
| <b>TPH</b>     | tööst põhjustatud haigus                                                               |
| <b>TSH</b>     | tööga seotud haigus                                                                    |
| <b>TTO</b>     | töötervishoid ja tööohutus                                                             |
| <b>TTOS</b>    | Töötervishoiu ja tööohutuse seadus                                                     |
| <b>TTT</b>     | töötervishoiuteenus                                                                    |
| <b>TÕ</b>      | tööõnnetus                                                                             |
| <b>TVR</b>     | Töövõimereform                                                                         |
| <b>VKE</b>     | Väike- ja keskmise suurusega ettevõtte                                                 |
| <b>VR</b>      | virtuaalne reaalsus                                                                    |
| <b>VTI</b>     | vähenenud töövõimega isik                                                              |

# TEGEVUSED

|                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| T1: Riskianalüüsi meetod .....                                                          | 21 |
| T2: Leviku uuring - kemikaaliriskid töökeskkonnas .....                                 | 23 |
| T3: Kemikaaliriskide praktikad – kvalitatiivne uuring.....                              | 24 |
| T4: Mõõtmisvõimekus.....                                                                | 24 |
| T5: Kemikaaliohutuse digiõpe.....                                                       | 27 |
| T6: Müksamissekkumise jätkuprojekt.....                                                 | 28 |
| T7: Psühhosotsiaalse töökeskkonna juhtimise ja töötaja vaimse tervise hoidmise protsess | 31 |
| T8: Psühhosotsiaalse ohuteguri riskihindamise meetod.....                               | 33 |
| T9*: Psühhosotsiaalse töökeskkonna arendamise <i>toolbox</i> .....                      | 36 |
| T10*: Kogukonnatugi: töökeskkonna arendamise tugivõrgustikud .....                      | 39 |
| T11*: Kogukonnatõe arendamine töökeskkonnavolinikele .....                              | 41 |
| T12*: Digitaalne koolitus tööga seotud vägivallariskide maandamisest .....              | 44 |
| T13: VR koolitus tööga seotud kiusamise ja ahistamise olukorras toimetulekuks .....     | 45 |
| T14: Innosprint avalikkusest tuleneva ahistamise ja vägivalla ennetuseks.....           | 45 |
| T15: Õpilasesinduste roll õpikeskkonna arendamisel .....                                | 47 |
| T16*: TTO eksperttoe analüüs .....                                                      | 53 |
| T17: Psühhosotsiaalsete ohutegurite käsitusjuhend.....                                  | 54 |
| T18: Töötervishoiuõenduse kvaliteediindikaatorid.....                                   | 55 |
| T19*: Koolitusprogramm töötervishoiuõdedele .....                                       | 56 |
| T20: Töökeskkonnaalane täiendõpe tervishoiutöötajatele.....                             | 56 |
| T21: Tööpsühholoogia: väljaõpe ja kutse .....                                           | 58 |
| T22: Töökeskkonnaspetsialistide väljaõpe .....                                          | 61 |
| T23: Töökeskkonnaspetsialistide täiendõpe.....                                          | 62 |
| T24: Üliõpilaste teadustööde tunnustamine .....                                         | 63 |
| T25: Tööelu portaali arendamine .....                                                   | 69 |

# LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva projekti eesmärgiks on toetada Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) 2021+ meetmete väljatöötamist, et *Edendada töötajate, ettevõtete ja ettevõtjate kohanemist muutustega ning aktiivse ja tervena vananemist ning tervislikku ja hästi kohandatud töökeskkonda, kus ohjatakse terviseriske*. Planeeritavate meetmete rakendusperiood on 2024-2029 ning rahastusallikaks ESF+ toetuse andmise tingimused „Toetavad tegevused töötingimuste edendamiseks“

Töös on lähtutud seonduvatest strateegiatest ja arengukavadest, hetkeolukorra kirjeldusest, kaasatud huvigruppide seisukohtadest, teaduskirjandusest ning autori ekspertteadmistest. Praktikanäiteid mujalt kasutatakse võimalike lähenemiste illustreerimiseks, kuid töö lähtub põhimõttest, et töökeskkonnaalaste sekkumismetmete rakendamine peab seostuma kohaliku konteksti, osapoolte huvide, vajaduste ja ressursidega, ning seega peab lõplike meetmete paikapanek ja sekkumiste läbiviimine toimuma koosloomes asjassepuutuvate huvijah ja sihtgruppidega.

Kavandatavate meetmete taustal on olukord, kus viimase viie aasta jooksul on Eestis tööõnnetustes hukkunud keskmiselt 12 inimest aastas ning kutsehaigestumisi on diagnoositud aastas umbes 20 inimesel. Õnnetusi on enim toimunud ehituses, töötlevas tööstuses, transpordis ja laonduses<sup>1</sup>. Diagnoositud kutsehaigestumiste hulgas on enim levinud füüsilise ülekoormuse haigused, kopsuhaigused, kuulmiskahjustused ja nahahaigused ning olulisemateks ohuteguriteks on raskuste teisaldamine, töö külmas ja niiskes keskkonnas, istuva iseloomuga töö ja sundasendid, kokkupuude ohtlike kemikaalidega ja müra<sup>2</sup>. Kui tööõnnetuse ohvriteks on kõige sagedamini noored mehed, siis kutsehaigestumisi diagnoositakse sagedamini naistel<sup>3</sup>. Arvestades, et Eestis valitseb tööga seotud haigestumise ja kutsehaigestumise aladiagnoosimine, ei anna esitatud statistika aga tõest pilti tööga seotud tegelikest tervisemõjudest ning erinevate andmete alusel võib hinnata, et tööga seonduva haigestumise tõttu (sh vähktõbi, vaimse tervise häired jm) kaotab Eestis aastas elu üle 500 inimese.

Töökeskkonda, töötingimusi ja töökorraldust mõjutavad hetkel suured ühiskondlikud muutused, tuues endaga kaasa uusi ja muutes olemasolevaid riske ning ka võimalusi tööelu kvaliteedi parandamiseks. Oluline on tehnoloogiline areng (eriti digitaliseerimine, tehisintellekti kasutuselevõtt) ja muutuv töökorraldus, kliimakriis ja vajadus rohepöördeks ning vananev ja mitmekesisust rahvastik. Riskiennetuses on üha suurema tähelepanu all psühhosotsiaalsed ohutegurid ja töötajate vaimne tervis, kuid endiselt on märkimisväärse tervisemõjuga ka riskid, mis tulenevad keemilistest, bioloogilistest, füüsilistest ja füsioloogilistest ohuteguritest (sh nt asbest seoses rohepöördest tingitud ümberehitus- ja lammutustöödega, meditsiinisektorit jätkuvalt mõjutav pandeemiaoht või vananeva elanikkonna kontekstis kasvav tööhõive hoolekandes ja sellega seonduv füsioloogiliste riskide mõju nt luu- ja lihaskonnahaiguste levikule). Tööandjatele on jätkuv väljakutse riskide hindamine, maandamine ja ennetamine üha keerukamaks muutumas töökeskkonnas, eriti arvestades piiratud ressursse väikeettevõtetes. Viimasel ajal on küll oluliselt paranenud informatsiooni kättesaadavus (nt veebipõhised infomaterjalid ja digitaalsed koolitused), kuid infokülluses on probleemina tõstatunud konkreetset konteksti arvestava praktilise toe leidmine. Jätkuvalt on raskusi kvaliteetsete ekspertteenuste kättesaadavusega, eriti suurematest linnadest eemal. Jätkusuutlikkuse

<sup>1</sup> Töökeskkond 2022 (2023). Tööinspeksioon <https://www.ti.ee/asutus-uudised-ja-kontaktid/kontakt/statistika>

<sup>2</sup> <https://www.tooelu.ee/et/120/levinumate-kutsehaiguste-grupid-ja-pohjused>

<sup>3</sup> [https://terviseamet.ee/sites/default/files/Tervishoid/kh\\_ja\\_tph\\_2021.pdf](https://terviseamet.ee/sites/default/files/Tervishoid/kh_ja_tph_2021.pdf)

tagamiseks on oluline nii spetsialistide järelkasv kui ka erinevate valdkondade koostöö nii töötervishoiu kui ka esmatasandi tervishoiu tervikuna.

Eelnevaga seotult on oluline valdkonnaga seotud kohaliku teadus- ja arendustegevuse areng ja riigipoolne toetus selle toetamisel ja populariseerimisel. Probleemina on välja toodud töökeskkonnaga seotud riskide puudulik seire ning riigipoolne vähene tähelepanu tööõnnetuste, kutsehaigestumiste ja tööga seotud haigestumiste põhjuste analüüsile. Sotsiaalpartnerluse roll valdkonna arengus on ebaühtlane – aktiivsem koostöö on näiteks individipõhiste terviseedenduse teemade tõstatamisel kuid väiksem süsteemse ennetustegevuse arendamisel ja toetamisel.

**Strateegiliste eesmärkide, valdkonna statistika ja arengute ning huvigruppide seisukohtade alusel pakutakse ESF vahenditest toetamiseks välja kolm prioriteetset valdkonda:**

- Uued ja muutuvad riskid töökeskkonnas (sh tehnoloogia areng, muutuv töökorraldus, psühhosotsiaalsed ohutegurid ja vaimne tervis töökohal ning keemilised ohutegurid);
- Töötervishoiu- ja tööohutusalase kvaliteetse eksperttoe kättesaadavus;
- Töötervishoiu- ja tööohutusalase teadus- ja arendustegevuse toetamine ning valdkonna ekspertide juurdekasvu tagamine.

Prioriteetidena tunnustatakse ka vajadust sotsiaaldialoogi toetamiseks ja koostöö arendamiseks ning riigipoolse süsteemsuse arendamist töökeskkonnaalasel ennetustööl ja järelevalvel. Just süsteemsust ja ühtset lähenemist silmas pidades on need kaks arengusuunda integreeritud kolme nn sisutegevusega seotud tegevusplaanidesse.

**Meetmete väljatöötamisel on olulised järgnevad põhimõtted ja väärtused<sup>4</sup>:**

- Tervise holistlik käsitlus, hõlmates nii vaimset kui füüsilist tervist ning nende koosmõju;
- Koostöö ja partnerlus professionaalsete kogukondadega, sotsiaaldialoog töötajate ja tööandjate vajadustega arvestamiseks ning kogemustest õppimine;
- Fookus probleemide ennetamisel, terviklikul lähenemisel ning kogukondade ja üksikisikute võimestamisel;
- Teadmiste- ja tõenduspõhisus, innovatiivsus ning sünergiate otsimine erinevate meetmete ja eesmärkide vahel;
- Tähelepanu soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste tagamisele ning ebavõrdsuse vähendamisele (arvestades nii sooga seotud aspekte kui ka vanust, erivajadusi, sotsiaalmajanduslikku tausta, sissetulekutausta jm, mis võib asetada töö tegija töösuhtes nõrgemale positsioonile);
- Avalike vahendite ning inimressursi säästlik kasutamine ja keskkonnasäästlike lahenduste eelistamine<sup>5</sup>.

## **Meetmete lühikirjeldus**

Projekti tulemusena on välja pakutud 25 tegevust kolmel põhilisel arengusuunal. Tegevused on suunatud riskiennetusele nii konkreetsete ohutegurite osas kui ka kohalikkude konteksti arvestavate teadmiste suurendamisele, sh praktilise metoodika väljatöötamisele ja/või ühtlustamisele. Prioriteetsete riskidena kaetakse psühhosotsiaalsed ohutegurid, sh

<sup>4</sup> Peegeldades WHO (1986) Ottawa harta põhimõtteid ning Sotsiaalministeeriumi ligipääsetavuse tagamise printsiipe <https://kompetentsikeskus.sm.ee/et/vordsed-voimalused/ligipaasetavus/ligipaasetavuse-parandamine/ligipaasetavus-fuusilisele-keskkonnale>

<sup>5</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A32020R0852>

ahistamise- ja vägivallarisk, ning ohtlike ainete kasutamine töökohal. Lisaks üldisele ennetustegevusele on soovitusel sihitatud meetmed, kus fookuse all tervishoiu-, hoolekande- ja haridussektori töötajad, väikeettevõtete juhid ning noored, kes alles tööturule sisenemas. Suur rõhk on valdkonna ekspertide arendamisel, fookuses on töötervishoiuarstid ja -õed, teised töötervishoiuspetsialistid (eelkõige tööpsühholoogid) ning töökeskkonna-spetsialistid. Nendele gruppidele suunatud tegevused hõlmavad eelkõige rollikirjelduste kaardistamist ja pädevusnõuete määramist, koolitus- ja arenguvõimaluste toetamist ning erinevate valdkondade koostööd.

Tulenevalt programmi pikast ajaperspektiivist, mille jooksul võivad muutuda oluliste teemade osas nii detailsemad prioriteedid kui ka olulised sihtgrupid, huvigrupid ja neile kättesaadavad ressursid ja võimalikud aktiivsed koostööpartnerid, varieeruvad väljapakutavad meetmed detailsuses, et jätta ruumi nii muutuvast kontekstist tulenevatele kohandustele kui ka sihtgruppide sisendile.

# EESMÄRK JA PROTSESS

Käesoleva projekti eesmärgiks on toetada Euroopa Sotsiaalfondist (ESF) rahastatavate meetmete väljatöötamist töövaldkonnas, et *Edendada töötajate, ettevõtete ja ettevõtjate kohanemist muutustega ning aktiivse ja tervena vananemist ning tervislikku ja hästi kohandatud töökeskkonda, kus ohjatakse terviseriske*. Tegevuste rakendusperiood on 2024-2029 ning seega planeeritakse programmi meetmed pikaajalises perspektiivis. Programmi tegevusi koordineerib Majandusministeeriumi Töösuhete ja töökeskkonna osakond.

Töös on lähtutud seonduvatest strateegiatest ja arengukavadest, hetkeolukorra kirjeldusest, kaasatud huvigruppide seisukohtadest, teaduskirjandusest ning autori ekspertteadmistest. Praktikanäiteid mujalt kasutatakse võimalike lähenemiste illustreerimiseks, kuid töö lähtub põhimõttest, et töökeskkonnavalaste sekkumismeetmete rakendamine peab seostuma kohaliku konteksti, osapoolte huvide ja ressurssidega, ning seega toimub lõplike meetmete paikapanek ja sekkumiste läbiviimine jätkuvas koostöös huvi- ja sihtgruppidega. Töös on läbivalt toetatud kättesaadavale statistikale ja teaduskirjandusele, sh osaliselt ka Eesti kõrgkoolide valdkonnaga seotud üliõpilastöödele, et luua sekkumiste kavandamisele võimalikult tugev teoreetiline ja empiiriline taust. Sealjuures arvestatakse nii töökeskkonda mõjutavate laiapõhjaliste riskifaktorite kui ka tööalast heaolu toetavate faktoritega<sup>6</sup>. Oluline on märkida, et kuigi on kinnitatud tugev seos kehva töökeskkonna ja tervisekahju vahel<sup>7</sup>, siis organisatsiooniliste sekkumiste efektiivsuse osas on teadusuuringuid pigem vähe ning seega tõenduspõhisus konkreetsete sekkumiste osas üldiselt madal<sup>8,9,10</sup>. Seega lähtutakse ennetusmeetmete ja sekkumiste kavandamisel eelkõige probleemi kirjeldusest ja huvigruppide sisendist, mida täiendab kombineeritud taust probleemide ning lahenduste teoreetiliste mehhanismide ning sekkumiste toimemehhanismide ja efektiivsuse osas.

Protsessi ülesehituselt toetub käesolev projekt Rootsi Tööinspeksiooni<sup>11</sup> mudelil süstemaatilise töökeskkonna juhtimisest (joonis 1), laiendades mudelit üleriigilisele tasandile. Protsessi keskmes on dialoog – tegevus põhineb läbival koostööl oluliste huvi- ja sihtgruppidega (mis võivad erinevates etappides erineda). Peale soovitud olukorra ja hetkeolukorra kaardistamist hinnatakse riske ja võimalusi (toetudes eksperthinnangutele ning teaduskirjandusele) ja määratletakse sekkumiste prioriteetsed teemad. Kolmandasse etappi kuuluvad sekkumiste väljatöötamine ja rakendamine ning viimases etapis hinnatakse rakendatud meetmete eesmärgipärast toimivust.



Joonis 1. Süstemaatilise töökeskkonna juhtimise protsessi mudel

Huvigruppidega konsulteerimine oli projekti esimeses kahes etapis piiritletud nn tööturuüleste osapooltega. Sotsiaalpartneritest osalesid diskussioonides Eesti Ametiühingute Keskliit

<sup>6</sup> <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/positive-occupational-health-psychology>

<sup>7</sup> Näiteks 2023 aasta ETUI rahastusel läbiviidud uuringu hinnangul seostub pingelise tööga (*job strain*) 16%, tööalase ebakindlusega 9% ja kiusamisega 9% EL-s diagnoositud depressiooni juhtumitest. Allikas: Sultan-Taieb, H., Villeneuve, T., Chastang, J. F., & Niedhammer, I. (2023). The fractions and burden of cardiovascular diseases and depression attributable to psychosocial work exposures in the European Union. ETUI Research Paper-Report.

<sup>8</sup> Töökohapõhiste vaimse tervise sekkumiste osas tõi selle probleemi välja 2023. aastal Sotsiaalministeeriumi Vaimse Tervise Osakonna poolt läbiviidud *scoping review*, leides, et kui tõenduspõhisus töötingimuste ja vaimse tervise osas on tugev, siis on väga vähe tõenduspõhist tuge konkreetsete sekkumismeetodite efektiivsuse osas. Allikas: Randväli, A. (2023) Ettekanne Sotsiaalministeeriumi Vaimse tervise osakonna tegevusplaani arutelul 14.12.2023

<sup>9</sup> McCreary, D.R. (2019, August). Veteran and first responder mental ill health and suicide prevention: A scoping review of prevention and early intervention programs used in Canada, Australia, New Zealand, Ireland, and the United Kingdom. British Columbia, Canada: Donald McCreary Scientific Consulting.

<sup>10</sup> Cedstrand, E. (2023). *Evaluating Occupational Health Interventions: Design, Implementation, and Effects*, Karolinska Institutet.

<sup>11</sup> <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete-sam/>



(EAKL) ning liidu alaorganisatsioonid muuhulgas kaubanduse, hariduse, töötleva tööstuse, ja transpordi valdkonnast, Eesti Tööandjate Keskliit (ETKL), Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (KODA), Eesti Väikeettevõtjate Liit EVEA ning Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE. Erialaorganisatsioonidest ja -asutustest toimusid kohtumised Eesti Töötervishoiuarstide Seltsiga (ETTS), Põhja-Eesti Regionaalhaigla Kutsehaiguste Keskusega (PERH KK), töötervishoiuõdedega kaasates esindaja Eesti Õdede Liidust, Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liiduga (ETOP) ning toimus ümarlaud Eesti Töökeskkonnaspetsialistide Nõukoja (ETKSN) ning erinevaid organisatsioone esindavate töökeskkonnaspetsialistide osalusel. Mittetulundusühingutest vesteldi Eesti Inimõiguste Keskuse ja MTÜ Peaasjad esindajatega, riiklikest asutustest kaasati Tööinspeksioon (TI), Tervise Arengu Instituudi (TAI) töökoha terviseedenduse valdkond ning Sotsiaalministeeriumist peeti nõu Vaimse tervise osakonna (VTO) ning Rahvatervise osakonna (RTO) esindajatega. Huvigruppide sisend peegeldub tekstis läbivalt nii prioriteetsete sekkumist vajavate valdkondade määratlemisel kui ka konkreetsemate sekkumistegevuste väljapakumisel.

Käesolevasse dokumenti on integreeritud märkmed märtsis 2024 toimunud kohtumiselt, millel arutleti Majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi töövaldkonna ning Tööinspeksiooni esindajatega siin väljapakutud meetmete võimalikke rakendusstrateegiaid ning prioriteete. Prioriteetsete teemade osas on järgnevas faasis oluline kaasata täiendavalt huvi- ja sihtgrupe, keda kavandatakse tegevused otseselt puudutavad või kellel on potentsiaalselt oluline roll tegevuste elluviimisel (näiteks Eesti Psühholoogide Liit, Haridustöötajate Liit ja Eesti Kutsehaigete Liit või valdkonna väljaõppega seotud kõrgharidusasutused).

# TAUST

## Strateegilised eesmärgid

Peegeldades holistilist perspektiivi tervisele<sup>12</sup>, hõlmab tänapäevane töötervishoid ja tööohutus (TTO) enam kui töökeskkonnas esinevate ohutegurite maandamist ja ennetamist. Õigus headele ja õiglastele töötingimustele (*decent work*) ning kaitsele tööpuuduse vastu, huvide kaitsele läbi kollektiivse esindatuse ning kaitse diskrimineerimise eest on vaid mõned valdkonnaga seotud üldtunnustatud inimõigustest, peegeldades ühiskondlikke põhiväärtusi nagu sotsiaalne õiglus, võrdsed võimalused ja turvalisus tööga seotud olukordades<sup>13</sup>. Euroopa Liidus (EL) peegeldub siht inimväärse töökeskkonna ja õiglaste töötingimuste tagamiseks Euroopa sotsiaalõiguste sambas (*European Pillar of Social Rights*)<sup>14</sup> ja EL Töötervishoiu ja tööohutuse strateegilises raamistikus<sup>15</sup>. Eestis juhindub valdkond eelkõige Heaolu arengukavast ja selle tööturuprogrammist<sup>16</sup>.

**EL Töötervishoiu ja tööohutuse strateegilise raamistiku**<sup>17</sup> fookus kuni aastani 2027 on suunatud eelkõige kolme valdkonda:

- valmisolek muutusteks ja nendega toimetulekuks rohe-, digi- ja demograafilise ülemineku tõttu **uueenas töömaailmas**;
- tööõnnetuste ja kutsehaiguste tõhusam **ennetamine**;
- valmisoleku suurendamine toimetulekuks võimalike tulevaste **tervisekriisidega**.

EL raamistik näeb TTO eesmärkide saavutamist mitmetasandilise protsessina (EL, liikmesriigid, sektorid ja ettevõtted), tuginedes kolmepoolsel sotsiaaldialoogil. Rõhutatakse vajadust tugevdada valdkonna tõenduspõhisust (sh teadusuuringute toetamine ja TTO alast olukorda kirjeldava teabe süstemaatiline kogumine, hõlmates nt registriandmeid, küsitlusuuringuid, eksperthinnanguid jm). Tulenevalt nende suhteliselt nõrgast positsioonist tööturul tõstatatakse vajadus pöörata kõrgendatud tähelepanu noortele ja vanemaealistele töötajatele, tööturule sisenejatele ja erivajadustega inimestele ning rõhutatakse vajadust hinnata läbivalt soolise kallutatuse (*gender bias*) riski. Strateegia rõhutab riigipoolse rahastuse olulisust nii järelevalve tõhustamisel kui ka tööturu osapoolte teadmiste, oskuste ja võimaluste suurendamisel. Oluline on hinnata kavandatavate meetmete rakendatavust töökohtade tasandil, eriti väikestes ja keskmise suurusega ettevõtetes (VKE). ESF rolli nähakse jätkusuutliku kvaliteetse tööhoive ja sotsiaalse kaasatuse edendamisel läbi uuendusliku ja produktiivse töökorralduse, koolituste, teavituse, tööga seotud heaolu perspektiivi edendamise ning järelevalve tõhustamise<sup>18</sup>.

<sup>12</sup> <https://www.who.int/about/accountability/governance/constitution>

<sup>13</sup> Nimekiri ei ole lõplik, vt rohkem <https://www.inimoiqusteraamat.ee/raamat/inimoiquste-raamat>

<sup>14</sup> [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en)

<sup>15</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323>

<sup>16</sup> Heaolu arengukava, 2023-2030 <https://www.sm.ee/heaolu-arengukava-2023-2030#heaolu-arengukava-20>

<sup>17</sup> ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027 „Töötervishoid ja tööohutus muutumas töömaailmas“ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323>

<sup>18</sup> Käesoleva tööga seoses on oluline märkida, et Tööinspeksiooni hallata on eraldi suuremahuline ESF programm, mille eesmärgid ja tegevused osaliselt kattuvad selles dokumendis kirjeldatuga. Käesoleva töö kavatsus on vältida tegevuste dubleerimist kahe programmi vahel ning meetmete detailise planeerimise käigus leida kahe programmi puhul võimalik sünergia ning koostöökohad.

Eesti strateegilistest dokumentidest suunab valdkonda eelkõige **Heaolu arengukava 2023-2030**, mille eesmärk tööelu valdkonnas on läbi kvaliteetsete töötingimuste toetada pikaajalist tööelus osalemist läbi järgmiste meetmete:

- suurendada tööandjate ja töötajate teadlikkust tööohutusest ja töösuhetest;
- kavandada ja ellu viia ennetustegevusi, arvestades töötajate ning tööandjate eripärasid ja vajadusi;
- toetada ja nõustada tööandjaid ja töötajaid tööohutusnõuete täitmisel ja töökeskkonnariskide maandamisel, arvestades spetsiifiliste töökeskkonna ohutegurite ja terviseriskidega (sh vaimne tervis, istuv töö, bioloogilised ja keemilised ohud);
- arendada digitaalseid lahendusi, mis lihtsustavad tööandjal ohutusnõuete täitmist;
- kujundada töösuhete ja tööohutuse õigusraamistik, arvestades töötajate ja tööandjate ootustega;
- toetada paindlikke töö tegemise viise, luues sobivad võimalused kaugtöö kasutamiseks ja tööaja paindlikuks korraldamiseks;
- tagada toimiv töötervishoiukorraldus ja parandada selle kvaliteeti;
- toetada ja tunnustada tööd tegevate isikute võimalusi osaleda kollektiivsetes töösuhetes, toetada sotsiaaldialoogi;
- jagada kaasamise ja kollektiivsete töötingimuste kujundamise häid praktikaid;
- tõhustada töökeskkonna ja töösuhete järelevalvet, rakendada sunnimehhanismi, kontrollides eelkõige ettevõtteid ja asutusi, mille riskiaste on kõrge ja töötajate tervise kahjustumise oht suur.

Heaolu arengukava määratleb ka **põhiväärtused**, millest meetmete rakendamisel juhinduda, sh:

- Tagatud on sooline võrdsus ja võrdsed võimalused;
- Fookus on probleemide ennetamisel ning terviklikul toel;
- Igal tasandil on põhimõtteks koostöö ja partnerlus;
- Teadmiste- ja tõenduspõhisus, innovatsioon ning mõjude hindamine;
- Avalikke vahendeid ja inimressurssi kasutatakse säästlikult, eesmärgipäraselt ja tulemuslikult.

ESF programmile on seatud järgmised **eesmärgid**:

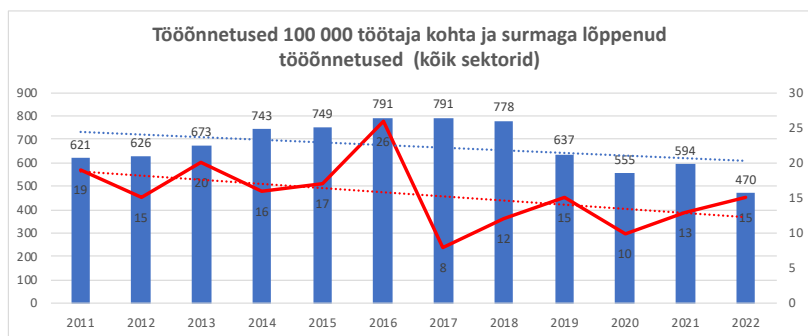
1. Tööohutuse parandamine Eesti ettevõtetes, sh keskendumine erinevatele ohuteguritele;
2. Vaimse tervise toetamine töökeskkonnas;
3. Töötervishoiuteenuse kvaliteedi parandamine;
4. Tööõnnetuste ja kutsehaiguste ennetamine;
5. Töötajate tervise edendamine töökeskkonnas;
6. Riikliku nõustamisteenuse ja järelevalve arendamine;
7. Poliitikakujundamise toetamine.

Meie naaberriikide TTO alased prioriteedid peegeldavad sarnaseid rõhuasetusi, luues võimaluse teineteise kogemustest õppimiseks. Näiteks **Läti** strateegiline fookus on 2021-2027 ennetustegevusel raskete ja surmaga lõppenud tööõnnetuste osas, kutsehaigestumiste kasvu peatamisel (sh noorte hulgas), õigusliku kaitse tagamisel erinevate töövormide alusel töötavatele inimestele ning tööturu osapoolte toetamisel uuenevate töökeskkonnariskide kontekstis. **Soome** 2030 aasta prioriteetide hulka kuuluvad uueneva tööeluga seonduvad väljakutsed, töövõime edendamine, innovaatiline ning võimestav töökultuur ja võrdsed võimalused tööelus (sh sihitatud fookus vaimsele tervisele ja ohtlikele sektoritele ning

riskigruppidele, kelleks on noored ja vanemaealised töötajad, osalise töövõimega töötajad ja immigratsioonitaustaga töötajad), uute riskide ja võimalustega seonduv vajadus kohandada riskianalüüsi meetodeid, võrgustikupõhine koostöö ja teavitustegevus. Tööga seotud vägivalla ennetuses rõhutatakse ühiskondlike normide ja hoiakute olulisust. Kontekstis, kus kasvamas on hoolduskohustusega töötajate hulk, pööratakse tähelepanu töö ja eraelu tasakaalu hoidmisele ja edendamisele. **Rootsis**<sup>19</sup> on prioriteetseteks teemadeks õigusliku regulatsiooni ajakohastamine ja võrdsed võimalused tööelus (sh tulenevalt soost, vanusest, etnilisest taustast, LGBT+ identiteedist), uute ja paindlike töövormidega seonduvad riskid ja turvalisuse tagamine (sh kaugtöö, kognitiivne ja digitaalne töökeskkond ja töö kohandamine nt kognitiivse funktsiooni languse korral), tööandja ennetustegevus ja nulltolerants kiusamise, ahistamise ja diskrimineerimise osas, turvaline tööränne, elukestva õppe toetamine ja tööelu pikenemine, tervisliku õppekeskkonna kujundamine koolides ja erinevate valdkonnaga seotud asutuste koostöö tihendamine ning tegevuste integreerimine. Riskide kõrval on tähelepanu all ka tervisefaktorite toetamine (nt autonoomia, sotsiaalne tugi, tööalased arenguvõimalused). Prioriteetsed sektorid on tervishoid ja teenindav sektor (eelkõige kiusamise ja ahistamise valdkonnas).

## Töökeskkonna olukord: tööõnnetused ja tööga seotud haigestumised

Probleemi tervislike ja turvaliste töötingimuste kui põhiõiguse tagamisel peegeldab jätkuvalt suur tööõnnetuste ja tööga seotud haigestumiste hulk. Eurostat andmetel<sup>20</sup> hukkus 2021. aastal kogu EL-s tööõnnetustes 3347 inimest ning lisaks võis tööga seostada ligi 150 000 inimese surma (erinevad haigused, mille väljakujunemisel oli töö oluline roll, nt vähktõbi)<sup>21</sup>. Eestis on tööõnnetuste osas pikaajaline trend õnnetuste vähenemise suunas (joonis 2), kuid see on osaliselt seletatav 2022. aasta õigusliku muudatusega, mille tagajärjel kajastuvad TI statistikas edaspidi vaid õnnetused, millega kaasneb töövõimetus. Surmaga lõppenud tööõnnetuste osas on aastate lõikes kõikumised väga suured. Näiteks registreeriti 2016. aastal 26 ja 2017. aastal 8 surmaga lõppenud tööõnnetust.



Joonis 2. Eestis registreeritud tööõnnetused 2011-2022. Allikas: Statistikaamet

Märkimisväärne osa tööõnnetustes kannatanutest on noored mehed vanuses 25-34, õnnetusega seotud haiguslehti väljastati meestele ligi kaks korda sagedamini kui naistele<sup>22</sup>. Alates aastast 2019 on kõige rohkem surmaga lõppenud tööõnnetusi toimunud ehituses (13), töötlevas tööstuses (8), veonduses ja laonduses (7) ning avalikus halduses ja riigikaitstes (6)<sup>23</sup>.

<sup>19</sup> En god arbetsmiljö för framtiden - Regeringen.se

<sup>20</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents\\_at\\_work\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics)

<sup>21</sup> EU OSHA (2023) Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023

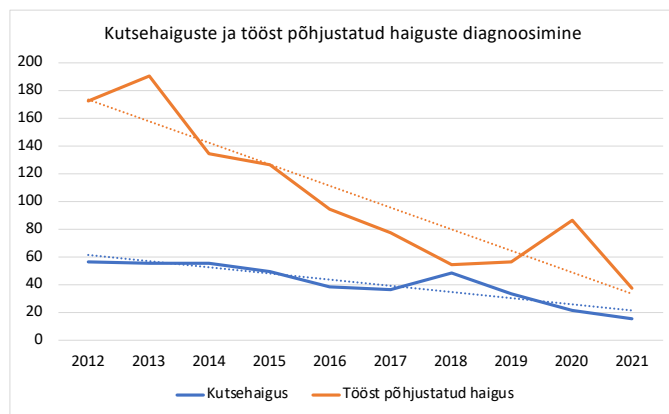
[https://osha.europa.eu/sites/default/files/Summary\\_OSH\\_in\\_Europe\\_state\\_trends.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Summary_OSH_in_Europe_state_trends.pdf)

<sup>22</sup> <https://www.tervisekassa.ee/ajutine-toovoimetus>

<sup>23</sup> <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/tooelu/tooonnetused>

Tööõnnetused toovad kaasa suhteliselt pika töövõimetuse. Tervisekassa andmetel kinnitati 2023. aastal tööõnnetuse tõttu haigusleht 2968 inimesel ning tööõnnetuse juhtumi pikkuseks oli keskmiselt 38 päeva<sup>24</sup>. Tervisekassa veebis kättesaadavad andmed ei võimalda nn üldhaigestumisega seotud töövõimetusjuhtumite sorteerimist tööalaste näitajate, näiteks ameti või sektori lõikes – selline võimalus oleks TTO ennetustegevuste sihitamisel väärtuslikuks lisavõimaluseks. Just sektori ja ametikoha põhiste analüüsi võimaldav statistika, mis hõlmab kõiki haigestumisi (mitte ainult formaalselt tööga seotud haigestumisi) on mitmetes riikides (sh Rootsi ja Suurbritannia) kasutusel töö ja tervise seoste hindamisel, ennetusmeetmete sihitamisel, töötajate rehabilitatsioonil peale haigestumist ning töövaldkonna strateegiliste plaanide seadmisel<sup>25</sup>.

Kutsehaigestumiste (KH) ja tööst põhjustatud haigestumiste (TPH) puhul on oluliseks probleemiks usaldusväärsed andmed. Kuigi diagnoositud juhtumid on juba aastaid langevas trendis (joonis 3), on see tõenäoliselt seotud mitte töökeskkonna olulise paranemisega vaid süsteemsete probleemidega diagnoositud haiguste seostamisel töötingimustega<sup>26</sup>.



Joonis 3. Andmed: Statistikaamet

EL andmeil on tööga seotud pikaajalise tervisekao põhjuseks eelkõige vähktõbi ning muud haigused, mis tulenevad kokkupuutest ohtlike ainetega (sh nt reproduktiivhaigused ja hingamisteede haigused), moodustades ligi poole kõikidest tööga seostatavatest surmadest<sup>27</sup>. TAI andmetel<sup>28</sup> diagnoositi Eestis 2016-2020 aastal 34 115 uut vähijuhtu, millest oli tõenäoline seos tööga 11% ehk siis umbes 776 juhtumil aastas<sup>29</sup>. Töötingimustega seostuvad eelkõige kopsuvähk (1726), mittemelanoomne nahavähk (1245), rinnavähk (556), kusepõievähk (106) ja leukeemia (50), kusjuures üks töökeskkonna riskitegur võib seostuda erinevate vähiliikidega (joonis 4)<sup>30</sup>. Vähiennetuse prioriteedid tööelu kontekstis on seega kokkupuude asbestiga, päikesekiirgus, vahetustega töö (eriti naistel) ja kokkupuude mineraalõlidega. Probleemi ulatust saab illustreerida läbi suhte tööõnnetuste arvu – kui aastatel 2016-2020 hukkus Eestis tööõnnetustes keskmiselt 14 inimest aastas, siis ainuüksi

<sup>24</sup> Võrdluseks oli olmevigastuse korral töövõimetusjuhtumi keskmiseks pikkuseks 32 ning üldhaigestumise korral 14 päeva

<sup>25</sup> 2018 aasta raporti andmeil oli nt Rootsis kõige kõrgem töövõimetus tase ehituses ja transpordisektoris (seostatuna õnnetuste, ohtlike ainete ja füsioloogiliste ohuteguritega) ning nendes sektorites võttis töövõime taastumine ka kõige rohkem aega. Samal ajal toimus töövõimetus taseme kiire kasv naiste tööhõive poolt domineeritud sektorites, eelkõige tervishoiu- ja hoolekandesektoris (seostatuna psühhosotsiaalsete ohutegurite, füüsilise ülekoormuse ja vägivallariskiga). Allikas:

Försäkringskassan (2018) Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad. Socialförsäkringsrapport 2018:2

<sup>26</sup> Tartu Ülikool ja Tallinna Tervishoiuakadeemia (2020) Töötervishoiuteenuse uuring Sotsiaalministeeriumile.

[https://skytte.ut.ee/sites/default/files/2022-05/TTU\\_Lõpparuanne\\_ISBN.pdf](https://skytte.ut.ee/sites/default/files/2022-05/TTU_Lõpparuanne_ISBN.pdf)

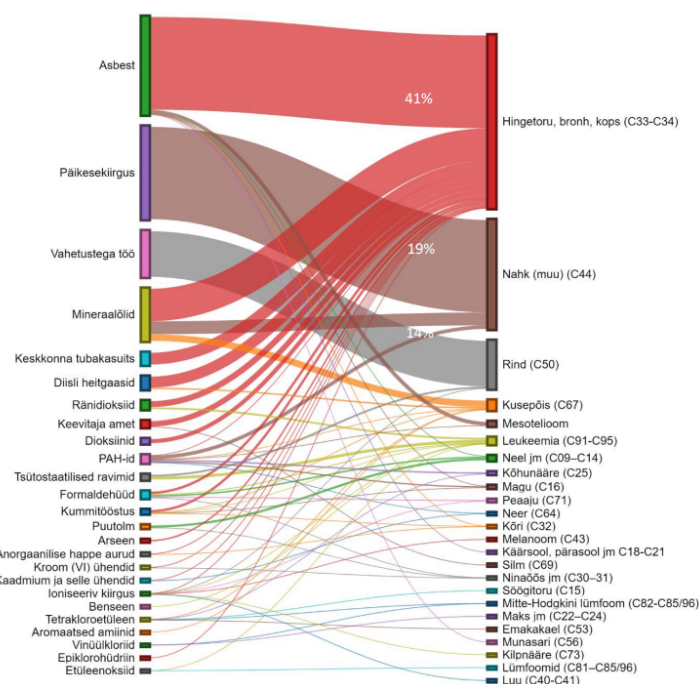
<sup>27</sup> [https://health.ec.europa.eu/system/files/2021-02/eu\\_cancer\\_plan\\_et\\_0.pdf](https://health.ec.europa.eu/system/files/2021-02/eu_cancer_plan_et_0.pdf)

<sup>28</sup> Baburin, A ja Innos, K. (2023) Hinnanguline kutsevähijuhtumite arv Eestis. Tervise Arengu Instituut.

<sup>29</sup> Seda hinnangut peetakse aga pigem konservatiivseks ning hinnatakse, et tegelikult on töötingimustega seotud vähijuhtumeid Eestis rohkem.

<sup>30</sup> Baburin, A ja Innos, K. (2023) Hinnanguline kutsevähijuhtumite arv Eestis. Tervise Arengu Instituut.

asbestiga kokkupuutele saab samal perioodil iga-aastaselt omistada umbes 227 vähisurma<sup>30</sup>. Psühhosotsiaalsest ohutegurist tulenevate haiguste diagnoosimise võimalus KH-na tekkis Eestis 2023. aastal ning seni ei ole vaimse tervise häired kutsehaigestumisena diagnoositud.



Joonis 4. Töökeskkonna ohutegurite ja vähiliikide seos. Allikas: Baburin ja Innos (2023)

Kokkuvõtlikult, kui võrrelda EL surmaga lõppenud tööõnnetuste ja tööga seotud haiguste tõttu elu kaotanute suhet (1,65%)<sup>31</sup> ning võtta iga-aastaste kõikumiste ühtlustamiseks Eesti kalkultatsiooni aluseks 5-aastane periood (2018-2022), ankurdades kalkultatsiooni EL suhtarvu arvutamise aluseks olnud 2020 aasta ümber, siis nähtub, et lisaks tööõnnetustes hukkunutele võib Eestis tööga seotud haiguste tõttu elu kaotada ligi 580 inimest aastas. Need numbrid näitavad selget vajadust ennetava fookusega töötervishoiusüsteemi arendamiseks.

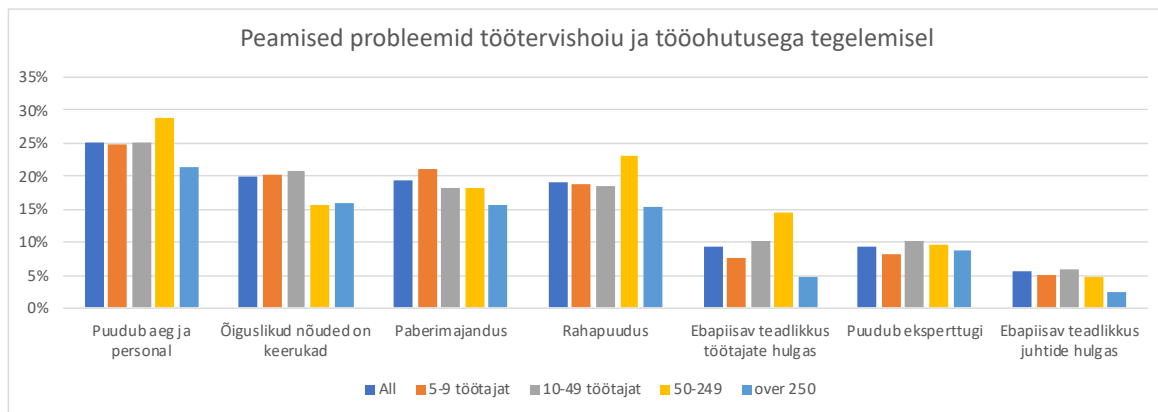
Ennetuse perspektiivist on olulised Eesti ettevõtjate profiil, teadmised, motivatsioon ja ressursid. 54% Eesti töötajatest töötab mikro- ja väikeettevõtetes (MVE), 94% ettevõtetest on alla 10 töötajaga mikroettevõtte ja 5% väikeettevõtte 10-49 töötajaga<sup>32</sup>. 2019. aasta uuring Uued ja tekkivad riskid Euroopa ettevõtetes (ESENER-3)<sup>33</sup> ei leidnud erinevusi Eesti ettevõtjate vahel töökeskkonna arendamist takistavate probleemide osas – erineva suurusega tööandjate jaoks oli kõige olulisemaks takistuseks aeg ja personali puudus, millele järgnesid õiguslike nõuete keerukus ja suur paberimajandus (joonis 4). Väikeettevõtete madalam suutlikkus hea töökeskkonna kujundamisel peegeldub samal ajal järelevalves – näiteks TI poolt ehitussektoris tuvastatud IKV rikkumistest leiti 82% MVE-des<sup>34</sup>.

<sup>31</sup> EU OSHA (2023) Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023 [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Summary\\_OSH\\_in\\_Europe\\_state\\_trends.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Summary_OSH_in_Europe_state_trends.pdf)

<sup>32</sup> Statistikaamet.

<sup>33</sup> Enterprise survey on new and emerging risks (ESENER-3) 2019. <https://osha.europa.eu/et/facts-and-figures/esener>

<sup>34</sup> Anniste, K., Ester, J., Kendrali, E., Vainre, M ja Ören, M. 2022. Isikukaitsevahendite kasutamise suurendamine ehitussektoris. Randomiseeritud kontrollgrupiga toimivusuuringu aruanne. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.



Joonis 5. Töandjate poolt raporteeritud peamised probleemid töötervishoiu ja tööohutusega tegelemisel, jaotatud ettevõtte suuruse alusel. Allikas: EU-OHSA.

Lisaks tööandjatele rõhutavad tööturu osapooled ohutu töökeskkonna kujundamisel töötaja rolli. Probleem töötajate passiivsuse ja vähesese motivatsiooni osas töökeskkonnaalastes tegevustes osalemisel on tõstatatud varem<sup>35</sup> ning seda rõhutasid ka mitmed kaasatud huvigrupid. Ka ESENER-3 uuringus küsitletud juhid (joonis 4) nägid teadlikkuse probleemi pigem töötajate kui nende endi hulgas<sup>36</sup>. Hiljutine uuring Tartu Tervishoiukõrgkoolist<sup>37</sup> peegeldab olukorda töökeskkonnaspetsialistide (TKS) vaatest, kirjeldades tööohutuse probleemidena töötajate poolset kiirustamist, ohuolukordade eiramist ja isikukaitsevahendite mittekasutamist. Kuigi lihtne on seda tüüpi käitumise omistamine töötajate vähesele teadlikkusele või hoolimatusele, näitavad uuringud siiski probleemi allikana sageli pigem ettevõtete juhtimispraktikaid ja seeläbi loodavat ohutuskultuuri. Näiteks toetatakse ja tasustatakse tulemuslikkusele suunatud töökultuuris töötajaid pigem produktiivsuse kui ohutuskäitumise alusel (sageli töökeskkonnaspetsialisti vastutusalast väljaspool), suunates töötajaid ohtlikule käitumisele hoolimata teadmistest võimalike tagajärgede kohta.

Eelpool toodu on muidugi lihtsustus, hoiatamaks liigse fookuse eest teadlikkuse tõstmisele suunatud meetmetele, kuid samas on selge, et teadmised, oskused ja praktilised kogemused (mis on enamad kui teadlikkus) on olulised käitumise mõjutajad. Eelpool juba nimetatud TKS uuring<sup>37</sup> tõstas töötajate vähesed teadmised probleemina eelkõige töötlevas tööstuses ja ehituses. Neis sektorites on lisaks ajasurvele<sup>38</sup> tegemist keerukate protsessidega ning tööjõu hulgas on tõenäoliselt suhteliselt suur osakaal sisserändetaustaga töötajatel, kel tööpoolest võib olla raskusi kohalike praktikate või juhiste mõistmisel ning erinevad teadmised nii iseenda kui ka tööandja kohustustest ja vastutusest<sup>39</sup>.

Arendada tööturu osapoolte teadlikkust TTO alastest vastutustest ning tööandjate suutlikkust on üheks EL prioriteediks<sup>40</sup> ning teadmiste ja oskuste osas on sellega seoses parimal positsioonil sektorite sotsiaalpartnerid ja erialaorganisatsioonid, kelle aktiveerimisel ja

<sup>35</sup> Rünkla, E. (2010). Poliitikaanalüüs. Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjale kaasnevad probleemid. Sotsiaalministeeriumi toimetised 2/2010

<sup>36</sup> Teadlikkuse probleemi töötajate hulgas töökeskkonnaga seotud valdkondades peegeldavad numbrid, et kolmandik tööandjatest ei olnud aastaid peale vastavate meetmete rakendumist teadlikud VTI sotsiaalmaksu hüvitamise võimalusest, 51% ei teadnud täiend- või ümberõppe kulude hüvitamise võimalustest, 54% töökoha kohandamise kulude hüvitamise võimalustest ning 62% tugiisiku teenusest. Allikas: Turu-uuringute AS (2021). Töötajate hoiakud vähenenud tööviimega inimeste värbamise suhtes.

<sup>37</sup> Karu, K. (2021) Töötervishoiu ja tööohutuse korraldus Eesti ettevõtetes. Tartu Tervishoiukõrgkool.

<sup>38</sup> ESENER-3 andmeil nimetasid ajasurvet riskina 70% ehitussektori tööandjatest.

<sup>39</sup> <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/en/about-tool>

<sup>40</sup> Siinses kontekstis on see pigem hinnanguline seisukoht ning oluline oleks valdkonna ohutuskäitumise praktikat uurida läbi sektoripõhiste analüüside.

<sup>40</sup> ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027 „Töötervishoid ja tööohutus muutumas töömaailmas“

võimestamisel oleks ESF vahendites potentsiaalselt oluline roll. Tulenevalt töökeskkonna olukorrast oleksid võimalikud prioriteetsed sektorid tervishoid ja hoolekanne (mis on pandeemiajärgselt üheks EL prioriteediks), haridus (lisaks valdkonna palgapingetele on oluliseks probleemiks töökeskkond, sh liigne töökoormus, kiusamine jm), ehitussektor (lisaks tööõnnetusohule on olulised ka ohtlike ainetega seotud riskid, problemaatikat suurendab tihe hinnakonkurents ning allhankeahelate kasutamine)<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> Baburin, A ja Innos, K. (2023) Hinnanguline kutsevähijuhtumite arv Eestis. Tervise Arengu Instituut.



# UUED JA MUUTUVAD OHUTEGURID

## Tehnoloogia areng ja muutuv töökorraldus

Olulisemad tööelus toimuvad muudatused on suuresti omavahel seotud: muutuv tehnoloogia (nt digitaalsete lahenduste kasutamine, virtuaalreaalsus (VR) ja tehisintellekti (AI) rakendused, robotiseerimine, algoritmiline juhtimine), tuues perspektiivis kaasa muutused nii tööturu struktuuris kui ka ametikohtade riskiprofiilis, muutuv töökorraldus (sh ebatüüpiliste lepingute levik, kaugtöö, piiriülene töö), psühhosotsiaalsete riskide olulisuse tõus tööga seotud haigestumise põhjusena, kliimariis ja rohepöörde ning demograafilised muudatused (sh vananev tööjõud ja tööränne)<sup>42,43</sup>. Prognoositud muudatuste ulatus on märkimisväärne - erinevate rahvusvaheliste uuringute järgi võib AI kasutuselevõtu seotud automatiseerimine oluliselt muuta umbes 30-40% töökohtade olemust<sup>44</sup>.

Tehnoloogilise arenguga kaasneva nn „neljanda sektori“ arenguga seostub töötingimuste polariseerumine ja sotsiaalse ning majandusliku ebavõrdsuse risk. Kõrget kvalifikatsiooni nõudva ja häid töötingimusi pakkuva info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) valdkonna tööhõive kasvule vastanduvad teenindavad rollid (hooldus- ja puhastusteenused, toitlustus jms)<sup>45</sup>, kus töötingimused on oluliselt halvemad. Kõiki töid võivad mõjutada nii uued ohud kui ka võimalus tehnoloogia abil tööelu kvaliteeti parandada. Näiteks on automatiseerimisega kaasnevateks riskiteguriteks vähenev kontroll töötingimuste üle, suurenev töökoormus või töö keerukuse kasv<sup>46</sup>, positiivseks tagajärjeks aga võib olla vähenev kokkupuude teiste töökeskkonna ohuteguritega. Näiteks võib robotika teatud kontekstides elimineerida töötaja kokkupuude keemiliste ohuteguritega, vähendada füüsilist koormust raskuste teisaldamisel või asendada inimese tehisintellektiga rutiinsetes rollides nn arvutitöö, samas kui üldine digitaliseerimine (sh koosmõjus kaugtööga) vähendab füüsilist aktiivsust ja suurendab istuva töö ja füüsiliselt mitteaktiivse elanikkonna osakaalu rahvastikus. Uued tehnoloogiad võimaldavad arendada innovaatilisi meetodeid ennetustegevusteks (nt VR ja simulaatorite kasutamine koolitustel) ja järelevalves ning teavituses (nt läbi Eesti töö(keskkonna)õiguse AI Chatboti).

Tehnoloogiliste uuenduste taustal muutub ka töökorraldus. Olulisteks trendideks on kasvav paindlikkus näiteks töökoha ja töötaja osas, ebatüüpiliste töövormide levik (nt renditöö, nõudepõhine töö, tööampsud) ning tööturu globaliseerumine<sup>47</sup>. Ebatüüpiline töö ei kohaldu hästi ajalooliselt traditsioonilisele töölepingule üles ehitatud TTOS regulatsiooniga ning seab küsimuse alla tööandja(te) rolli ja vastutuse töötingimuste ning tööga seotud tervisekahju ennetamise osas. Sõltuvalt töövormist ei jõua ebatüüpiliste lepingute alusel töötavad inimesed sageli töötervishoiuspetsialisti konsultatsioonile ning lünklik tööanamnees tekitab probleeme terviseprobleemide seostamisel töötingimustega. Euroopa Komisjon rõhutab ebatüüpilises töövormides hõivatute madalamat kaetust sotsiaalkindlustussüsteemi tagatistega nt töökaotuse või töövõimetuse puhul ning sellega kaasnevat vaesusriski (Eestis elab vaesusriskis ligi veerand ebatüüpiliste lepingute alusel töötajatest ning see number on

<sup>42</sup> Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020). Framtidens arbetsmiljö i Sverige.

<sup>43</sup> EU OSHA. Emerging risks <https://osha.europa.eu/en/emerging-risks>

<sup>44</sup> Arenguseire keskus (2018). Tööturg 2035: Tööturu tulevikusuunad ja -stsenaariumid. [https://arenguseire.ee/wp-content/uploads/2021/02/tooturg\\_2035\\_tooturu\\_tulevikusuunad\\_ja\\_stsenaariumid\\_a4\\_veeb.pdf](https://arenguseire.ee/wp-content/uploads/2021/02/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenaariumid_a4_veeb.pdf)

<sup>45</sup> Arenguseire keskus (2018). Tööturg 2035: Tööturu tulevikusuunad ja -stsenaariumid. [https://arenguseire.ee/wp-content/uploads/2021/02/tooturg\\_2035\\_tooturu\\_tulevikusuunad\\_ja\\_stsenaariumid\\_a4\\_veeb.pdf](https://arenguseire.ee/wp-content/uploads/2021/02/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenaariumid_a4_veeb.pdf)

<sup>46</sup> Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020). Framtidens arbetsmiljö i Sverige.

<sup>47</sup> Arenguseire keskus (2018). Tööturg 2035: Tööturu tulevikusuunad ja -stsenaariumid. [https://arenguseire.ee/wp-content/uploads/2021/02/tooturg\\_2035\\_tooturu\\_tulevikusuunad\\_ja\\_stsenaariumid\\_a4\\_veeb.pdf](https://arenguseire.ee/wp-content/uploads/2021/02/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenaariumid_a4_veeb.pdf)

üks EL kõrgemaid)<sup>48</sup>. Majanduslik ebakindlus omakorda soodustab riskide võtmist (nt isikukaitsevahendite või ohutute töövõtete mittekasutamine), kõrge või ebaühtlase koormusega töötamist ja ka haigena töötamist. Turvatunde puudumine töösuhtes võib olla takistuseks, et juhtida tähelepanu ohutusalasatele probleemidele või nõuda ohutusmeetmete rakendamist – seda ka olukorras, kus töötajatel on ohutute töövõtete osas olemas piisav teadlikkus<sup>49</sup>. Tugev seos on leitud renditöö ja kõrge riskiga tööõnnetusriski vahel, tööalane ebakindlus on seotud kõrge riskiga näiteks südame-veresoonkonnahaigusteks. Digitaalsete lahenduste ja paindlike töövormide levik soodustab vanemaealiste või piiratud töövõimega inimeste osalust tööturul, kuid võib samal ajal olla seotud üldise koormuse tõusuga naiste hulgas, kes Statistikaameti alusel panustavad kodutööde tegemisele ja perekonnale ligi kolmandiku võrra rohkem aega kui mehed<sup>50</sup>.

Peegeldades eelmises peatükis kirjeldatud diskursust töötaja enda individuaalse vastutuse osas, rõhutasid mitmed huvigrupid vajadust suunata teavitus- ja koolitustegevuse tähelepanu senisest enam tööandja rollilt otse töötajale. Uute töövormide kontekstis on see oluline, kuna töö tegijal puudub üha sagedamini tööandja, kes TTO korraldab. Rõhutati vajadust võimestada ja informeerida töötajaid oma tööga seotud õigustest ja kohustustest ning võimalustest oma tervise eest seista ja selle eest hoolitseda. Huvigruppide kohtumisel toodi näiteks olukord ehitusplatsil, kus töötaja ei olnud kindel oma tööandja nimes, rääkimata teadmistest TTO nõuete osas ning võimalusest nõuda häid töötingimusi. Teavitustegevuses on seega küll oluline rõhutada töötaja rolli TTO ja teda riskide maandamisel kaasärääkimiseks võimestada, kuid põhivastutus tuleb jätta sinna, kuhu see kuulub – tööandjale töö korraldajana.

Ennetustegevuses ja järelvalves vajavad suuremat tähelepanu haavatavamad grupid (sh erivajadustega töötajad, vanemaealised ja noored<sup>51</sup>, hooajatöötajad ja muu välistööjõud, eriti madalat kvalifikatsiooni nõudvatel aladel), et toetada võrdseid võimalusi ning ennetada tööalast ärakasutamist, diskrimineerimist, ahistamist, töökiusu ja vägivalda<sup>52</sup> ning suurendada väheneva tööealise elanikkonna tingimustes tööjõu pakkumist tööturul. Erinevusi lepinguvormide ja tööelu kvaliteedi osas uute töövormide kontekstis peegeldavad näiteks kõrgelt kvalifitseeritud diginomaad ja rendiettevõtte kaudu palgatud puhastustöötaja.

Paralleelselt ebaselgusega ennetustegevuse rollides ja töötajate kaetuses toob töösuhte kasvav komplekssus ja fragmenteeritus kaasa keerukuse tõusu töökeskkonna riskide hindamisel ja haldamisel. See kujutab endast nii töökorralduslikku ohutusriski<sup>53</sup>, kuid pakub ka uusi võimalusi ohutuskultuuri toetamiseks. Mõlemat võimalikku efekti illustreerib hiljutine uuring Eesti ehitusplatsidel<sup>54</sup>. Hea näitena ilmnes ennetavat ohutuskultuuri oluliseks pidava peatöövõtja positiivne mõju IKV-de kasutamisele väiksemate alltöövõtjate juures, ohutusriskina aga näidati, kuidas jagatud vastutus tööohutuse erinevate aspektide eest tõi kaasa raskusi tegevuste koordineerimisel, näiteks piisava kaitsevõimega isikukaitsevahendite kättesaadavuse tagamisel. Riskiennetuse praktikas on uued töövormid saanud seni pigem

<sup>48</sup> Euroopa Komisjoni raport Eesti kohta 2022 [https://commission.europa.eu/system/files/2022-05/2022-european-semester-country-report-estonia\\_en.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2022-05/2022-european-semester-country-report-estonia_en.pdf)

<sup>49</sup> Strauss-Raats, P. (2019). Temporary safety. Regulating working conditions in temporary agency work. Safety science, 112, 213-222.

<sup>50</sup> <https://www.stat.ee/et/uudised/mehe-kodu-maailm-naise-maailm-kodu-0>

<sup>51</sup> Heaolu arengukava tööturuprogramm, 2022-2025

<sup>52</sup> ELi töötervishoidu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027 „Töötervishoid ja tööohutus muutuvus töömaailmas“

<sup>53</sup> Strauss-Raats, P. (2019). Temporary safety. Regulating working conditions in temporary agency work. Safety science, 112, 213-222.

<sup>54</sup> Anniste, K., Ester, J., Kendrali, E., Vainre, M ja Öeren, M. 2022. Isikukaitsevahendite kasutamise suurendamine ehitussektoris. Randomiseeritud kontrollgrupiga toimivusuuringu aruanne. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

vähest tähelepanu nii indiviidi kui ka organisatsiooni tasandil ning on oluline ajakohastada riskianalüüside metoodikat, küsimustikke ja juhendmaterjale ning integreerida töökeskkonna ohutegurite alasesse koolitusse ja teavitusse nii tehnoloogiliste arengute kui ka uute töövormidega seotud riskid (ja võimalused riskide maandamiseks).

### Riskianalüüs

Riskianalüüsil (RA) põhineb tööandja ennetustegevus ning seega on oluline, et RA protsess oleks üheselt mõistetav, eesmärgipärane ja riske tõepäraselt kajastav ning selle tulemus vormistatud viisil, mis on kasutatav ja toetab ennetustegevust. Vajadust selgete juhiste järele RA **protsessi** läbiviimisel, mis arvestaks töökeskkonna uusi riske, tõstatasid mitmed huvigrupid. Hetkepraktikates kirjeldati RA kui pigem formaalsust, vormistatuna esitamiseks inspektorile kuid raskelt kasutatavana töökeskkonna sisulises arendustegevuses ja riskide ennetamisel. Leiti, et RA protsessi osas oleks tuge praktilistest juhistest välise spetsialisti ja tööandja koostöö korraldamisel ning RA integreerimisest tööprotsessi, nt seostades RA rahulolu-uuringutega psühhosotsiaalse töökeskkonna (PS TK) puhul, ettevõtte teiste funktsioonide, nn sisutegevuste kaasamine, et märgata spetsiifilisi tööprotsessipõhiseid riske. Toodi välja, et ka töötajad näevad RA formaalsusena ning neil on raske näha selle praktilist väärtust ega oska pöörata tähelepanu selle sisu asjakohasusele. Abi oleks kaasamis- ja koosloomepraktikate integreerimisest RA protsessikirjeldustesse.

Riskianalüüsi nn traditsiooniline **vorm** dokumendina on pikk, üldine ja raskesti kasutatav indiviidi tasandil, näiteks töötajate juhendamisel või tervisekontrolli vajaduse määratlemisel. Puudulik töötervishoiuarstidele (TTA) edastatav info omakorda mõjutab negatiivselt töötervishoiuteenuse sihipärasust ja võimalikku kvaliteeti.

TI elektroonilise Tööelu Infosüsteemi (TeIS) analüüsimeetodi puhul tõstatati probleemina puuduv võimalus hinnata riski suurust ja riski hindamist indiviidi tasandil, mis ei võimalda piisavat paindlikkust ohuteguri võimaliku tervisemõju hindamisel või tervisekontrolli vajaduse hindamisel. Probleemina tõstatati ka TeIS analüüsivormi staatilisus - tööprotsessi muudatuste korral ei olevat võimalik lihtsalt ühte analüüsi elementi muuta vaid sisuliselt tuleb alustada uut protsessi<sup>55</sup>. See on problemaatiline olukorras, kus eesmärk on kasutada RA nn elava protsessina ja selle vormistamist töövahendina. Kuigi TeIS sihtrühmaks on VKE-d, mõjutab selle meetod selge alternatiivi puudumisel ka teisi ettevõtteid – TI kui järelevalveasutuse poolt tutvustatavat lähenemist hinnatakse nn standardina.

#### **Analüüsi meetodi ajakohastamisel olulised teemad, mis projekti käigus kerkinud:**

- Kes võib RA läbi viia, kas siin on nt ohuteguri- või sektoripõhiseid erinevusi? Kas teenusena võivad RA võrdsetel alustel pakkuda nii töötervishoiuspetsialistid kui töökeskkonnaspetsialistid?
- Mis on teenusele esitatavad sisulised ja protseduurilised nõuded?
- Kas ja kuidas peab analüüsi kaasama töötajad? Mis on juhtide roll? Töökeskkonnaspetsialistide roll?
- Milline on oodatav süsteemsus? Kas ja millal on nt oluline riskitasemete hindamine?
- Kas analüüs peab sisaldama rakendatud meetmete tõhususte hindamist?
- Mis kontekstis võib RA jääda organisatsiooni või töörühma tasandile ja millal on oluline indiviidi tasand? Millised on nõuded isikuandmete kaitsesele, kui analüüs viiakse läbi indiviidi tasandil?
- Kuidas hinnata indiviidist tulenevaid riske ja indiviidile rakenduvaid riske? Näiteks kui on tegemist agressiivse töötajaga, eesti keelt mitterääkiva töötajaga või olukorraga, kus töötajal on neuroerinevus või füüsiline erivajadus.
- Millal peab ohutegureid mõõtma, nt ohtlike ainete korral? Kas tööandja on kohustatud ohutegureid mõõtma, kui Eestis puudub konkreetse ohuteguri osas laboratoorne mõõtmisvõimekus?

<sup>55</sup> Siinkohal on relevantne märkida, et kirjeldatud tagasiside põhineb huvigruppide kohtumistelt saadud tagasisidel, autor ise ei ole TEIS-i töövahendina kasutanud.

- Kuidas hinnata erinevate ohutegurite koosmõju ja kumulatiivseid riske – näiteks sisekliima ja füüsiline pingutus? Ohtlikud ained ja müra? Erinevate kemikaalide samaaegne käitlemine? Öötöö ja vahetustega töö riskid erinevatele töötajatele? Kuidas teada, millal kaasata ekspert ja missugune peab olema eksperti kvalifikatsioon?
- Millised ohutegurid peaksid olema analüüsis kajastatud – kas ja kuidas peab tööandja hindama näiteks tähtsajalisest lepingust tulenevat stressi, ebamugavast arvutiprogrammist tulenevat frustratsiooni või töötajate digitaalsest jälgimisest? Kas diskrimineerimine ja konfliktioht on osa RA-st?
- Kas RA peab kajastama ka tööväliseid ohte – näiteks koduvägivald? Riskid teel töölt koju, kui tegemist on hilise vahetusega?

Nagu eelpool kirjeldatud probleemid ja küsimused viitavad, ei ole tegemist mitte ainult riskide hindamise protsessi probleemidega, vaid küsimused seostuvad osaliselt süstemaatilise töökeskkonna juhtimissüsteemi või arendusprotsessi teemadega laiemalt ja võidaksid seega süsteemsemast käsitlest.

Valdkonnas on levinud nii rahvusvahelisi kui siseriiklikke standardeid, seoses PS TK on oluline hiljutine ISO 45003:2021<sup>56</sup> psühhosotsiaalsete riskide juhtimiseks. Suurbritannia HSE soovitatav lähenemine põhineb ettevõtte ohuprofiilil (väikesest madalate riskidega ettevõtetest kuni suure õnnetusohuga ettevõteteni). Kasutavaks baasmodeliks on *Plan-Do-Check-Act* mudel<sup>57</sup> ning viieastmeline riskide hindamise protsess<sup>58</sup>, kuid konkreetse praktilise toe leidmisel sobib HSE veeb pigem näiteks, mis ei ole kasutajasõbralik ja nõuab erinevate infokildude kokku otsimist erinevatelt alalehtedelt. Rootsis kasutavad nii Tööinspeksioon kui sotsiaalpartnerid ühtset lähenemist, põhinedes Identifitseeri-Hinda-Tee paremaks-Kontrolli mudelil dialoogis töötajate ja nende esindajatega (Joonis 1)<sup>59,60</sup>. Ühtne mudel lihtsustab tööandja jaoks protsessi mõistmist ning võimaldab seda kohandada erinevatele kontekstidele ja ohuteguritele. Samal ajal on ka seal probleeme RA protsessi killustatusega erinevate prioriteetide, ohutegurite ja töötajagruppide piisavaks katmiseks.

Erinevates formaatides küsimustikud ja kontrollnimekirjad riskide hindamiseks on kasutusel kõikjal, need sobivad aga pigem väga väikestele lihtsa riskiprofiiliga ettevõtetele. Süsteemse lähenemise osas on eelised digitaalsetel töövahenditel, mis võimaldavad vastavalt ohutegurite esinemisele/mitteesinemisele lihtsalt erinevaid teemasid kas vahele jätta või ühendada, tulemusi sorteerida, tegevuskavasid genereerida jpm. Rootsi üheks populaarsemaks elektrooniliseks töövahendiks on tööõnnetuskindlustuse pakkuja AFA elektrooniline IA-süsteem<sup>61</sup>, millesse kuuluvad süstemaatilise töökeskkonna juhtimise kõik elemendid, sh teavitussüsteem töötajatele (tööõnnetused, ohuolukorrad, parandus-ettepanekud), keskkond tööõnnetuste uurimiseks ning ka riskianalüüsi süsteem, milles saab kasutada kas ohutegurite nn standardvorme või koostada enda vorm, mida on võimalik jooksvalt täiendada ning mis võimaldab kõrgema tasemega riskide ühendamist tegevuskavaga. IA sobib nii väike- kui suurettevõtetele ning toimib nii veebilehitsejas kui mobiilses rakenduses.

Tulenevalt eelnevast on üheks pakutavaks meetmeks töötervishoiu ja tööohutuse juhtimise üldise süsteemi<sup>62,63</sup> ja soovitatava riskianalüüsi metoodika ülevaatamine ja ajakohastamine,

<sup>56</sup> <https://www.evs.ee/en/iso-45003-2021>

<sup>57</sup> Plan (tee õiged plaanid) Do (vii need ellu) Check (kontrolli, kas plaanid töötavad) Act (kui mitte, siis võta midagi ette) <https://www.hse.gov.uk/managing/introduction/index.htm>

<sup>58</sup> <https://www.hse.gov.uk/simple-health-safety/risk/risk-assessment-template-and-examples.htm>

<sup>59</sup> <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete-sam/riskbedomning/>

<sup>60</sup> <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/kom-igang/riskbedomning/>

<sup>61</sup> <https://www.afaforakring.se/ohalsa-och-arbetssskador/ia-systemet>

<sup>62</sup> <https://tooeu.ee/et/3/tootervishoiu-ja-toohutuse-korraldus-ettevottes>

<sup>63</sup> <https://tooeu.ee/et/80/sisekontroll>

arvestades huvigruppidele saadud algset sisendit ja tõstatatud probleemkohti kuid kaasamisprotsessi ja probleemikirjelduse aluseks olevaid allikaid oluliselt laiendades.

## T1: Riskianalüüsi meetod

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Töötada välja nn riskianalüüsi standardmeetod - ajakohane ja ühtne metoodika                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Eesmärk     | Konkretiseerida riskianalüüsile esitatavaid nn baasnõudeid erinevate ohutegurite osas, arvestades RA läbiviimist nii organisatsioonisisest kui sisse ostetud teenusena                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Miks        | Üle vaadata protsess tervikuna, et vähendada ebaselgust nõuete ja kohustuste osas ja aidata kaasa RA tõhususele riskiennetuse alusena (vt täpsemaid probleemkohti tekstis). Oluline on protsessi süsteemne ülevaatamine, mitte ainult nt uue juhendi koostamine või olemasoleva kontrollnimekirja kohandamine.                                                                                                                                                                                                                    |
| Kellele     | tööandjad, töökeskkonnaspetsialistid, töötajad ja töökeskkonnavolinikud, töötervishoiuspetsialistid, töötajate esindajad, TI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Kuidas      | Konsulterimine erinevate ekspertide ja huvigruppidega. Oluline on katta ka uued riskid ning erinevate riskide vahelised koosmõjud ja arvestada võimalike individuaalsete riskitegurite/haavatavusfaktoritega (sugu, vanus, kvalifikatsioon, sotsiaalmajanduslik taust, keeleoskus, erivajadused jne). Lisaks ajakohastatud meetodile on väljundi osadeks võimalikud kohandused ja täiendused riigi poolt levitatavates infomaterjalides (sh TEIS) ning vajaduspõhiselt uute tugimatejalide koostamine (nt RA teenuse tellimiseks) |
| Kes teeb    | MKM kui koordinaator? Hange? Olulised protsessinõuded konsulterimise osas, lai ring sisendi andjaid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Mõõdikud    | Nt RA kvaliteet järelevalves, tööandjate hinnang oma oskustele ja võimalustele RA läbi viia, töötervishoiuarstide hinnang RA kvaliteedile                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Huvigrupid  | TKS, EAKL, ETTAS, VTP-ÜL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Sidusgrupid | TI, TAI, spetsialistid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Seosed      | PS OT süsteem (T7), eksperttugi (V2), süsteemne ennetustegevus (V5)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

Tegevuse käsitlemisel MKM arutelul tõstatas olulise küsimuskohana erinevat tüüpi tööandjate vajadused – ühelt poolt on oluline ühtse lähenemise ja ühtse standardi kasutamine, teisalt aga on just VKE-de piiratud ressursse silmas pidades tehtud otsus TEIS nn lihtsustatud süsteemi kasutamiseks lirimaa näitel ning TI kogemusel ning suuremad ettevõtted on võimelised neile vajaliku teabe ja juhendid ise leidma. Järelevalvekogemuse najal võib öelda, et RA kvaliteet peegeldab suuresti TKS pädevust ja seega tuleks RA kvaliteedi teemale läheneda ka läbi TKS pädevuse tõstmise meetme. Siiski jõuti kokkuleppele, et oluline on ühtse lähenemise kokkuleppimine, mis tööandjatele oleks kättesaadav kasutajasõbralikus vormis, ning mis peegeldaks vähemalt miinimumnõudeid ja peegelduks ka TeIS analüüsivormis (koos võimalike viidetega analüüsi täiendamisele). Kuna TeIS-i kasutus VKE-de hulgas on suur ja see on primaarne tehnoloogiline arendusvaldkond TI töövahendite hulgas, siis on oluline hinnata TeIS kasutajate kogemusi ja uurida nende vajadusi. Täiendava ettepanekuna tõstatas TeIS kogemusuuringu täiendamine küsimustega konkreetset RA mooduli kohta seoses RA protsessiga ning integreerida see info üldise RA metoodika arendusse (T1).

## Keemilised ohutegurid

Keemiliste ohutegurite seire, analüüs (sh mõõtmisvõimekus) ja järelevalve on Eestis problemaatiline. Erinevat tüüpi keemilised ohutegurid on küll töökohtadel laialt levinud, kuid puudulik on nii tööandjate kui töötajate teadlikkus riskide olemuse ja nende maandamise võimaluste osas. Erinevate keemiliste ohutegurite koosmõju riskihindamise keerukus ning tööandjate vähenenud tähelepanu selliste riskide maandamisel töökohal toodi välja huvigruppide kohtumistel, varasemalt on probleeme tööandjate ja töötajate vähestest teadmistest kemikaalide turvalisest kasutamisest tõstatanud Eesti Õdede Liit<sup>64</sup>.

<sup>64</sup> Kirjavahetus Sotsiaalministeeriumi töövaldkonnaga, 2022

Ohtlike ainete mõõtmine on eelkõige erasektori teenus, mida viivad läbi akrediteeritud mõõtmislaborid vastavalt kinnitatud mõõtmismetoodikatele. Riigi poolt viib mõõtmisi läbi ka Terviseameti labor. Mõõtmisvõimekuse kasvu ühe probleemina on välja toodud turuhäiret<sup>65</sup> - akrediteering sisaldab nõudeid muuhulgas seadmete kalibreerimisele, kvalifikatsioonile jm, millega seotud kulutused on Eesti turu väiksust arvestades liigselt kõrged. Kõikide oluliste kemikaalide osas puuduvad mõõtmismetoodikad, mõõtmise vajaduse korral kasutatakse praktikas lahendusena välisriikide, nt Soome laboreid. Turu väiksust omakorda mõjutab ebaselgus mõõtmisvajadusest ja teenuse kättesaadavusest. Lähitulevikus on mõõtmisvõimekus muuhulgas oluline seoses EL muudatusega kantserogeenide ja mutageenide direktiivis, mis vähendavad keevitusaurude, polütsükliliste aroomaatsete süsivesinike, isopreeni ja 1,4-dioksaani piirnorme<sup>66</sup>. Eesti on ühinenud üle-Euroopalise PARC partnerlusvõrgustikuga<sup>67</sup>, mille eesmärgiks on toetada keemiliste riskide hindamist<sup>68</sup> ning millel võib olla edaspidine toetav roll töökeskkonnaalases riskide hindamises ja riskiennetuses. Keemilistest ohuteguritest tulenevate haigestumiste (sh vähk) ja töötingimuste seose analüüs on TAI ülesandeks. Järelevalve on jagunenud erinevate asutuste vahel – töökeskkonna ohutegurite osas on järelevalveasutuseks Tööinspektsioon kuid suure õnnetuseohuga ettevõtteid kontrollivad ka Päästeamet ja Tehnilise Järelevalve Amet<sup>69</sup>.

ESENER-3<sup>70</sup> andmed, milles ettevõtte esindajad<sup>71</sup> ise oma ettevõtte olukorda hindavad, annavad kemikaaliriski osas pigem positiivse pildi - riskianalüüs hõlmab keemilisi ja bioloogilisi ohutegureid üle 90% vastanud ettevõtetest ning üle 70% vastanutest ütleb, et ettevõtte töötajaid on kemikaalide ohutu kasutamise osas koolitatud. Tööandjate hinnangute alusel esinevad keemilised ja bioloogilised ohutegurid kõige sagedamini sektorites *Ehitus, jäätmemajandus, vesi ja energeetika* ning *Tootmine*, järgnevad *Põllumajandus* ning *Kaubandus, transport, toitlustus, majutus ja meelelahutus*. See annab küll mõningast infot ohutegurite levikust ja kontrollist tööandjate eneste perspektiivis kuid on ebapiisav peegeldamiseks Eesti töökeskkondade tegelikku olukorda muuhulgas väikese valimi ning andmete vähese detailsuse tõttu. Lisaks TAI uuringule<sup>72</sup> on tööga seotud kemikaaliriskide levimusest ja nende mõjudest vähe usaldusväärset teavet.

EU-OHSA üleeuroopalise tööga seotud vähiriskide uuringu *Worker Exposure Survey* (WES) esimesed tulemused toob välja, et EL-is puutuvad töötajad kantserogeenidest kõige sagedamini kokku ultraviolettkiirguse, diiselmootorite emissioonide, benseeni, kristallilise ränidioksiidi ja formaldehüüdidega<sup>73</sup>. Erinevate ainete koosmõju on riskiks eelkõige kaevanduses ja ehituses kuid ka masinatööstuses, plastitööstuses ning tuletõrjujate töös. Samal ajal kuuluvad EU-OHSA andmeil<sup>74</sup> ohtlike kemikaalide mõju osas riskigruppi eelkõige naised (eriti reproduktiivses eas, rasedad või rinnaga toitvad naised), krooniliste haigustega töötajad, sisse- ja välisliiklusega seotud töötajad ja ebastandardsete lepingute alusel töötavad inimesed ja noored. Ohustatud töökohtadena on varem esile tõstetud töökojad, juuksurialongid ja nn

<sup>65</sup> Märkmekohaselt SoM RTO-ga

<sup>66</sup> ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027 „Töötervishoid ja tööohutus muutumas töömaailmas“

<sup>67</sup> <https://www.eu-parc.eu>

<sup>68</sup> Eestist on partneriteks lisaks Sotsiaalministeeriumile ja TAI-le ka Tartu Ülikool

<sup>69</sup> Kemikaaliseadus § 33 (10)

<sup>70</sup> Enterprise survey on new and emerging risks (ESENER-3) 2019. <https://osha.europa.eu/et/facts-and-figures/esener>

<sup>71</sup> Intervjuueeritavaks valiti isik, kes teadis organisatsioonis kõige paremini, kuidas tööohutuse ja töötervishoiuga seotud riskide hallatakse. Eesti valimisse kuulus 501 organisatsioon

<sup>72</sup> Baburin, A ja Innos, K. (2023) Hinnanguline kutsevähijuhumite arv Eestis. Tervise Arengu Instituut.

<sup>73</sup> EU-OHSA (2023) Occupational cancer risk factors in Europe – first findings of the Workers' Exposure Survey [https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/WES\\_first\\_findings\\_en\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/WES_first_findings_en_0.pdf)

<sup>74</sup> [https://roadmaponcarnogens.eu/wp-content/uploads/2019/12/271119\\_15.30\\_01\\_Elke-Schneider\\_WS2.pdf](https://roadmaponcarnogens.eu/wp-content/uploads/2019/12/271119_15.30_01_Elke-Schneider_WS2.pdf)

rohelised tööd. Belgia PROBE uuring<sup>75</sup>, mille andmed põhinevad töötervishoiuarstide vahendusel läbiviidud töötajate küsitlusuuringul, leidis kõige kõrgema ekspositsiooniriski aga vanemaealistel meestel töötlevas tööstuses ja ehitussektoris (kõige sagedasemad olid ohtlikud ained diiselmootorite emissioonid, keevitusaurud, tolueen ja puidutolm). Erinevad riskiprofiilid on osaliselt seletatavad erineva meetodikaga, tõenäoliselt aga ka nii uuringus osalejate kui ühiskonna üldise teadlikkuse ja probleemi „nähtavusega“ – tööstuse ja ehituse kemikaaliekspositsioon on rohkem tuntud ja nähtav kui näiteks juuksurisalongi kosmeetikatoodetest tulenev oht. Lüngad andmetes, mis aitaksid kinnitada seoseid riskitegurite ekspositsiooni ja tervises seisundi kohta, on probleemiks üleeuroopaliselt, seoste loomist raskendavad pikk aeg ohuteguritega kokkupuutest tervisekahju tekkimiseni ning üha enam ka paindlikud töövormid ja töökohtade sage vahetamine. Arvestades, et Eestis puudub ülevaade ohtlike ainete seotud riskidest, riskigruppide, rakendatavatest riskiennetusmeetmetest ning kemikaalidega seotud riskiennetuse barjääridest ning vajalikest toetustest, on käesoleva projekti soovitusena esmalt läbi viia valdkonnaga seotud uuringud ning järgmise sammuna planeerida uuringute andmetele toetudes sihitatud tugi riskiennetuseks.

## T2: Leviku uuring - kemikaaliriskid töökeskkonnas

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Uuring töökeskkonna keemiliste ohuteguritega seonduvast riskidest – levimus, riskisektorid, riskigrupid                                                                                                                                                                                       |
| Eesmärk     | Kaardistada keemiliste ohuteguritega seotud töökeskkonnariskide ulatus – kemikaalide kasutus erinevate sektorite ja ametikohtade lõikes, võimalik tervisemõju, riskide hindamine. Nn baseliine-uuring, mis sisaldaks mõningaid mõõdikuid, mida on võimalik edaspidi regulaarselt monitoorida. |
| Miks        | Sisendiks poliitikakujundusele ja sihitatud ennetusele vähendamaks ohtlikest kemikaalidest tulenevat terviseriski töökeskkonnas. Sisendiks et kaardistada vajadust mõõtmisvõimekuse osas erinevate kemikaalide lõikes.                                                                        |
| Kellele     | Tööprotsessis ohtlike kemikaale kasutavad tööandjad ja tööl ohtlike kemikaalidega kokku puutuvad töötajad                                                                                                                                                                                     |
| Kuidas      | Kvantitatiivne uuring. Esinduslik valim, mis võimaldaks hinnata levimust. Erinevad metodoloogilised võimalused, nt töökohapõhine v populatsioonipõhine, kasutades töötervishoiuarsti kontakti (Belgia näide) vms – vajab ekspertnõu                                                           |
| Kes teeb    | Hange                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Mõõdikud    | Uuringutulemused kui töökeskkonna kemikaalide leviku ja riskide maandamise praktikate baseline                                                                                                                                                                                                |
| Huvigrupid  |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Sidusgrupid | Keemiatööstuse Liit, RTO, TAI, TI, ülikoolid, mõõtelaborid, TA                                                                                                                                                                                                                                |
| Seosed      | Teadus- ja arendustegevus, süsteemne ennetustegevus. Sisendiks tegevusele T4 (mõõtmisvõimekus).                                                                                                                                                                                               |

Käesoleva projekti raames toimunud huvigruppide kohtumisel mainiti ohtlike ainete seonduvate probleemidena eelkõige puudulikke teadmisi ja oskusi, nt kirjeldati, et töötajad ei oska kemikaale ära tunda, ei tunne ohupiktogramme ega oska küsida ohutuskaarti. Probleemina tõstatati ka tööandjate võimekus ja oskused ohtlike kemikaalide identifitseerimisel, kemikaalide tervisemõju hindamisel ning meetmete rakendamisel ekspositsiooni vähendamiseks.

Kui eelmisena pakutud uuringu (T2) eesmärk oli leviku kaardistamine, siis järgmisena pakutud tegevuse eesmärk on koguda kvalitatiivset infot tööandjate praktikatest ohtlike kemikaalide kasutamisel, et paremini mõista valdkonna praktikaid, riskide hindamise ja maandamisega seotud praktilisi väljakutseid ja vajalikku tuge riskiennetuse tõhustamiseks töökohtadel.

<sup>75</sup> Pauwels, S., Swinnen, C., Temmerman, A. M., Ronsmans, S., Rusu, D., De Schryver, A., ... & Godderis, L. (2020). PROBE study: a sentinel surveillance system to monitor exposure of Belgian employees to hazardous chemicals: a feasibility study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(12), e748-e753.

### T3: Kemikaaliriskide praktikad – kvalitatiivne uuring

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Uuring töökeskkonna keemiliste ohuteguritega seotud praktikates 2-3 riskisektoris.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Eesmärk     | Sügavam arusaam sellest, mis on tööandjate jaoks peamised raskuskohad maandamiseks keemiliste ohutegurite seotud riske, sh seoses riskide hindamisega.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Miks        | Võimaldamaks riigipoolset tõhusat ja eesmärgipärast tuge tööandjatele kemikaaliriskide maandamiseks.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Kellele     | Tööprotsessis ohtlikke kemikaale kasutavad tööandjad ja tööil ohtlike kemikaalidega kokku puutuvad töötajad                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Kuidas      | Võimalik etnograafiline või intervjuudel põhinev uuring erinevat tüüpi tööandjate juures, mõistmaks süvitsi tööandjate praktikaid seoses ohtlike ainete kasutamisega, barjääre ja vajalikku tuge kemikaalidega seotud ohutegurite maandamisel. Nt missugused on probleemid (teadmised, oskused, ressursid, teenuste hind, vähene järelvalve, organisatsiooni prioriteedid)? Milliseid lahendusi kasutatakse riskide haldamisel ja maandamisel (nt riskihindamise ja töötajate kaasamise praktikad, töövahendid ja infomaterjalid, mõõtmislaborid jm). |
| Kes teeb    | hange                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Mõõdikud    | Uuringu läbiviimine                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Huvigrupid  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Sidusgrupid | Keemiatööstuse Liit, RTO, TAI, TI, ülikoolid, mõõtelaborid, TA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Seosed      | Teadus- ja arendustegevus, süsteemne ennetustegevus. Jätkutegevus levimusuuringule T2, sisend mõõtmisvõimekusele T4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

Uuringute (T2, T3) tulemustele tuginedes toetatakse vajadusel mõõtmisvõimekuse arendamist kohalike mõõtjate hulgas.

### T4: Mõõtmisvõimekus

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Mõõtmismetoodikate väljatöötamise toetamine                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Eesmärk     | Tööandjatele on kättesaadav neile vajalik töökeskkonna keemiliste ohutegurite mõõtmisteenus ning pädev tugi riskide hindamiseks ning tugi hindamiseks erinevate keemiliste ohutegurite koosmõju. Tugineb vajaduste hindamisel katmaks kemikaale, mille järel on mõõtmise vajadus Eestis olemas, kuid puudub metoodika. |
| Miks        | Lahendada huvigruppide poolt tõstatatud probleem, kus kõikide kemikaalide osas, mida Eesti tööandjad kasutavad ning kus kohalik mõõtevõimekus on oluline, puuduvad vajalikud mõõtemetoodikad.                                                                                                                          |
| Kellele     | Tööandjad, mõõtmislaborid                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Kuidas      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Kes teeb    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Mõõdikud    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Huvigrupid  | EAKL, RTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Sidusgrupid | Keemiatööstuse Liit                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Seosed      | Teadus- ja arendustegevus, süsteemne ennetustegevus. Jätkutegevus uuringutele T2 ja T3.                                                                                                                                                                                                                                |



Huvigruppide poolt tõstatati vajadus selgete juhiste ja nõuete järele riskianalüüsi metodoloogiale ning selle läbiviija kompetentsile (T1), eelkõige olukorras, kus samaaegselt ohustavad töötajat erinevad ohutegurid (nt kemikaalid ja madal temperatuur, erinevate kemikaalide koosmõju). Esialgne ülevaade tööandjale keemiliste ohutegurite valdkonnas kättesaadavatest infomaterjalidest ja tugiteenustest näitab, et informatsioon on killustunud erinevate vastutusalade vahel ja vajaliku info leidmine ning koondamine on ressursimahukas. TI on andnud välja juhendi „Ohtlikud kemikaalid töökeskkonnas“, Tööelu portaalis<sup>76</sup> on keemiliste ohutegurite alaleht. Digitaalsetest töövahenditest vahendab TI EU-OHSA töövahendit „Ohtlike ainete e-vahend“<sup>77</sup> (joonis 6)<sup>78</sup>, mis sisaldab kahe pikkusega enesehindamise küsimustikku, mis katab nii kemikaalide kasutusega seotud riske kui rakendatud meetmete tõhususe hindamist<sup>79</sup>. Süsteem genereerib peale küsimustiku täitmist pdf-formaadis raporti, mille alusel pakutud jätkutegevuste ja täiendavate meetmetega seonduv info on eraldi pdf dokumendis. Seega ei ole töövahend terviklikuna interaktiivne, kuid selle efektiivsuse, praktilise kasutajasõbralikkuse kasutusstatistika osas ei olnud käesoleva projekti raames kättesaadavat infot. Eestikeelset infot pakub ka EU-OHSA<sup>80</sup> otse.



Joonis 6. Ohtlike ainete e-vahend. EU-OHSA

Koolituste osas on eraturul on töökeskkonna keemilised ohutegurid pigem 24-tunniste nn standardkoolituste osaks, spetsiifilisi keemiliste ohutegurite valdkonna kursusi pakuvad kutse- ja kõrgkoolid, infotunde ka TI. Üldiseid töötervishoiualaseid koolitusi pakutakse Põllu- ja maamajanduslike nõuandeteenuste raames<sup>81</sup>, kuid kirjutamise hetkel ei leidunud koolituskalendris konkreetselt ohtlike ainete seotud koolitusi<sup>82</sup>. Maamajanduse konsulentide poolt pakutakse TTO alast tasuta nõustamist sarnaselt TI konsultandi nõustava teenusega<sup>83</sup>, ohtlikuid aineid eraldi kompetentside nimistus ei ole, samas aga on kättesaadav tööhügieeni alase haridusega konsulendi teenus<sup>84</sup>. Kemikaali- ja tooteohutuselast infot nii kemikaalide käitlejatele kui kasutajatele pakub Terviseamet<sup>85</sup>. Kemikaaliohutus ja TTO on Eesti Keemiatööstuse Liidu<sup>86</sup> prioriteetide hulgas, kuid jaanuaris 2024 aktiivseid töökeskkonna keemiliste ohuteguritega seotud koolitusi või teavet liidu veebileht ei peegeldanud. Eesti Akrediteerimiskeskus<sup>87</sup> akrediteerib töökeskkonna mõõtmistegevuste läbiviijaid. Keskuse veebilehelt on sorteeritavad „töökeskkonna mõõtjad“ (39) kuid konkreetselt keemiliste ohuteguritega tegelevaid mõõtjaid otsing ei tuvastanud (mõõtmisvaldkonnad olid eelkõige valgustus, sisekliima, ventilatsioon, tolm, elektromagnetväli ja vibratsioon)<sup>88</sup>. Majandustegevuse registrist töötervishoiuspetsialisti otsimine annab tulemuseks 115

<sup>76</sup> <https://www.toelu.ee/et/108/kemikaalid#keemilised-ohutegurid>

<sup>77</sup> <https://osha.europa.eu/et/tools-and-resources/e-guides/dangerous-substances-e-tool>

<sup>78</sup> Kuigi eestikeelne töövahend tuli EU-OHSA andmeil välja aastal 2019, on osa eestikeelse versiooni tekstidest veel inglisekeelsed ning tõlked kasutavad valdkonnas võõrast terminoloogiat.

<sup>79</sup> Näide pika küsimustiku vastamisel vastajale genereeritavast kontroll-loetelust leiab siit <https://eguides.osha.europa.eu/dangerous-substances/et/printpdf/73>

<sup>80</sup> <https://osha.europa.eu/et/themes/dangerous-substances>

<sup>81</sup> Nt <https://www.pikk.ee/sundmus/infopaev-ohutu-tookeskkond-toimub-zoomis-4/>

<sup>82</sup> Eeldatavalt sisalduvad need mõningal määral teiste teemade koolitustes, nt taimekaitsevahendite teemas.

<sup>83</sup> <https://www.ti.ee/enetus-ja-teave/teavitustegevus/tasuta-tookeskkonna-konsultandi-teenus>

<sup>84</sup> <https://www.pikk.ee/nouandeteenistus/konsulent/>

<sup>85</sup> <https://www.terviseamet.ee/et/kemikaaliohutus-tooteohutus/inimesele/kemikaalid-igapaevaelus>

<sup>86</sup> <https://keemia.ee/et/meie-teemad>

<sup>87</sup> <https://www.eak.ee/?pageCus=search&query=t%F6%F6keskkonna&x=12&y=10>

<sup>88</sup> Võimalik, et kõikide akrediteeritud mõõtjate läbiklikkimisel ja akrediteerimisprotokollide läbivaatamisel oleks siiski mõni selle ohuteguri labor leidunud.

teenusepakkujat, kuid nimekirjast ei ole võimalik eristada teenusepakkuja konkreetse ekspertiisi valdkonda. Järeldusena ei ole töökeskkonna keemiliste ohutegurite osas eksperttoe leidmine lihtne ning oluline oleks nii tugivahendite ajakohastamine kui ka eksperttoe kättesaadavuse osas informatsiooni süstematiseerimine (näiteks läbi Tööelu portaali<sup>89</sup>).

Eestiga sarnased probleemid on tõstatatud ka EL tasandil, sh süsteemse ja lihtsalt mõistetava info kättesaadavus, tööandjate ja töötajate vähesed teadmised, õiguslike nõuete keerukus, raskused kemikaalide ohutuskaartide mõistmisel, pädevate töötajate ning tugiteenuste puudumine ning probleemid ennetusmeetmete rakendamisel (nt ekspositsiooni vähendamine ja ohtlike ainete asendamine vähemohtlikega)<sup>90</sup>. Ennetus- ja teavitustegevuses pööratakse palju tähelepanu erinevate regulatsioonide kokkupuutekohtadele (nt REACH<sup>91</sup> ja töökeskkonnaalane regulatsioon), aktiivne arendustegevus toimub biomonitooringu ja riskihindamise meetodite ja kemikaalidega kokkupuute riski hindamise osas<sup>92</sup>, prioriteediks on ennetuspüramiidi põhimõtete propageerimine (asendamine, tehnilised meetodid, töökorralduslikud meetodid, IKV)<sup>93</sup>.

Lisaks EU-OHSA-le pakub kantserogeenide osas infot üleeuroopaline võrgustikuplatvorm *Roadmap on Carcinogens*<sup>94</sup>. Selle platvormi tegevus põhineb neljal sambal: teadlikkuse tõstmine (sh andmete kvaliteedi parandamine ja haridus), praktiline tugi (info ainete asendamise kohta, riskianalüüs); huvigruppide mobiliseerimine (sh tööstus, töötajad otse, töötervishoiuekspertid, järelevalveasutused) ning innovatsioon. Veebiplatvormiga on võimalik liituda erinevates rollides, järelevalveasutustest kuni üksikisikuteni<sup>95</sup>. Vahendatakse hea tava näited, nt meetoditest ekspositsiooni vähendamiseks.



Joonis 7. Surgical smoke coalition infoplaakat

Toetamaks tolmuwabade tööprotsesside rakendamist on Hollandi uurimisinstituut TNO loonud digitaalse andmebaasi, mis koondab informatsiooni tolmuvaba tööd võimaldavate töövahendite kohta vastavalt tööprotsessis kasutatavatele materjalidele<sup>96</sup>. Teise näitena võib tuua üleeuroopalise võrgustiku Surgical smoke coalition<sup>97</sup>, mille eesmärgiks on tõsta teadlikkust kirurgilise suitsu ohtudest (joonis 7). Võrgustiku toel läbiviidud uuring peegeldab probleemi levikut, puudulikku ennetustegevust ning ka riikidevahelisi erinevusi – näiteks ei ole üle 60% küsitletud tervishoiutöötajaid Suurbritannias, Prantsusmaal, Itaalias ja Hispaanias saanud informatsiooni kirurgilise suitsu tervisemõjudest (Rootsis oli vastav number 30%). Ligi 80% Suurbritannia, Prantsusmaa ja Hispaania vastajate hinnangul kasutati kaitseks suitsu eest tavalisi kirurgilisi maske, samal ajal kasutati 100% Rootsi vastajate töökohtadel kaitsemeetmena kohtäratõmmet.

<sup>89</sup> Näitena võib tuua maaelu konsulentide teenuse pakkuja nimekirja Maaelu nõuandeteenistuse veebilehel <https://www.pikk.ee/nouandeteenistus/konsulent/>

<sup>90</sup> [https://roadmaponcarcinogens.eu/wp-content/uploads/2019/12/271119\\_15.30\\_01\\_Elke-Schneider\\_WS2.pdf](https://roadmaponcarcinogens.eu/wp-content/uploads/2019/12/271119_15.30_01_Elke-Schneider_WS2.pdf)

<sup>91</sup> [https://environment.ec.europa.eu/topics/chemicals/reach-regulation\\_en#:~:text=Contact-Overview,can%20be%20posed%20by%20chemicals](https://environment.ec.europa.eu/topics/chemicals/reach-regulation_en#:~:text=Contact-Overview,can%20be%20posed%20by%20chemicals)

<sup>92</sup> Üle-Euroopaline uurimis- ja teadusvõrgustik eesmärgiga koguda andmeid tõendus põhiseks poliitikakujundamiseks seoses kemikaalidega <https://www.hbm4eu.eu>

<sup>93</sup> <https://roadmaponcarcinogens.eu/solutions/stop-basic-rules/>

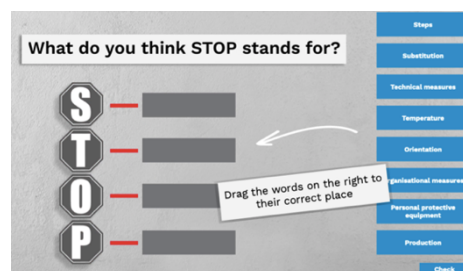
<sup>94</sup> <https://roadmaponcarcinogens.eu>

<sup>95</sup> Kirjutamise hetkel oli Eestist võrgustikuga liitunud 6 liiget, sh TI, SoM ning organisatsioon ja eraisikuid

<sup>96</sup> <https://stofvrijwerken.tno.nl/en/gereedschappen/>

<sup>97</sup> <https://surgical-smoke-coalition.com/policy-report/>

Noorte oskuste ja teadmiste tõstmisele on suunatud Belgias välja töötatud interaktiivne õppemäng<sup>98</sup>, mis kasutab *gamification*-lähendamist, et parandada õpilaste teadmisi kantserogeenidest. Professionaalse teostusega mängus kasutatakse tutvustavaid videoid, juhiseid ja interaktiivseid elemente (joonis 8). Süvendatud tähelepanu on riskisektoritel tervishoid, ehitus ja tööstus. Mängul on inglise-, prantsuse- ja hollandikeelsed versioonid ning olukorras, kus eestikeelsed töötajatele ja õpilastele suunatud interaktiivsed materjalid puuduvad ning koolitusi vähe, aitaks selle või sellelaadse õppevahendi „eestindamine“ täita lünga kemikaalidega seotud ennetustegevuses. Teema käsitlemise ja teostuse alusel sobiks vahend kasutamiseks sissejuhatava kemikaaliohutuse koolituse osana lisaks kutse- ja kõrgkoolide õpilastele ka teatud töötajate gruppidele.



Joonis 8. Screenshot mängust stop kantserogeenidele

## T5: Kemikaaliohutuse digiõpe

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Digitaalne mänguline õppevahend kemikaalidest tulenvate ohutegurite märkamiseks ja ohtude maandamiseks                                                                                                                                                                   |
| Eesmärk     | Toetada töökoha kemikaalidega seonduvate riskide alaseid oskusi ja teadmisi noorte hulgas. Mõjutada läbi noorte ohutuskultuuri tervikuna.                                                                                                                                |
| Miks        | Keemiliste ohutegurite osas valitseb üldine madal teadlikkus ja oskused, kergesti kasutatav mänguline õppevahend annaks kemikaaliohutuse põhitadmiseid mänguliselt kinnistada. Soovi, vajaduse ja sobivuse korral saaks vahendit kasutada ka täiskasvanute koolitamisel. |
| Kellele     | Kesk-, kutse- ja kõrgkoolide õpilased ja üliõpilased                                                                                                                                                                                                                     |
| Kuidas      | Uurida võimalust Belgias väljatöötatud mängu eestikeelseks kohandamiseks                                                                                                                                                                                                 |
| Kes teeb    |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Mõõdikud    | Õppevahendite kasutamise statistika                                                                                                                                                                                                                                      |
| Huvigrupid  | Kemikaaliohutuse alast üldist teadlikkust pidasid eriti oluliseks RTO, EAKL                                                                                                                                                                                              |
| Sidusgrupid | Keemiatööstuse Liit, haridusasutused                                                                                                                                                                                                                                     |
| Seosed      |                                                                                                                                                                                                                                                                          |

Viimase kemikaalidega seonduva ettepanekuga seoses pöördume tagasi ehitussektori kõrge tööõnnetusriski juurde (mis on, nagu eelpool kirjeldatud, kõrge riskitasemega sektor ka ohtlike ainete osas). Nimelt testiti 2022. aastal ehitussektoris käitumuslikku müksamissekkumist eesmärgiga parandada IKV-de korrektset kasutamist<sup>99</sup>. Meetodina kasutati väikeseid infoampse, et suurendada ehitustöötajate teadlikkust tagajärgedest, mis võivad tuleneda IKV-de mittekasutamisest. Kuigi ehitusjuhtide hinnangud info kõitvusele töötajate jaoks olid pigem positiivsed, ei tuvastatud projekti mõjust IKV-de kasutusele. Kirjeldatud sekkumise vähest mõõdetud tulemuslikkust mõjutasid metodoloogilised aspektid<sup>100101</sup>, mille hulgas leidub olulisi õppetunde ka käesolevate ESF meetmete planeerimisprotsessiks<sup>102</sup>. Näiteks võis tulemusi mõjutada see, et süsteemi tasandi probleemid (nt puudulik järelevalve, IKV-de kulukus või organisatsioonikultuur, mis on suunatud kiiretele tähtaegadele ja mitte ohutusele) on mõjukamad kui indiviidi tasandi mõjurid (teadmised IKV kasulikkusest), piirates seega indiviidi

<sup>98</sup> <https://stopcarcinogens.be/hua-en/story.html>

<sup>99</sup> Anniste, K., Ester, J., Kendrali, E., Vainre, M ja Öeren, M. 2022. Isikukaitsevahendite kasutamise suurendamine ehitussektoris. Randomiseeritud kontrollgrupiga toimivusuuringu aruanne. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

<sup>100</sup> Pajumets, M. (2023). Sotsiaalministeeriumi müksamisuuringute pilootprogrammi õppetunnid. Sotsiaalministeeriumi mõttepaber 1/2023

<sup>101</sup> Anniste, K., Ester, J., Kendrali, E., Vainre, M ja Öeren, M. 2022. Isikukaitsevahendite kasutamise suurendamine ehitussektoris. Randomiseeritud kontrollgrupiga toimivusuuringu aruanne. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

<sup>102</sup> Illustreerides muuhulgas ka töökeskkonna rakendusauuringute keerukust, mida iseloomustavad väikesed valimid, kehv kontroll tööprotsessi ja seega ka uuringuprotsessi elementide üle, ning võimaliku mõju pikaajalisus, mida lühikeste projektide käigus ei ole võimalik tuvastada.

tasandi käitumuslike sekkumiste võimalikku efektiivsust. Projekti kogemused rõhutavad probleemi põhjaliku kaardistamise vajalikkust enne sekkumismeetme valikut, koosloome (co-creation) protsessi koos oluliste sihtgruppidega (lisaks tellijale) ning just käitumuslike sekkumiste puhul ka konteksti arvestavat paindlikkust rakendamisel. TTO-s on käitumisteadustel ja müksamistehnikatel kindlasti suur potentsiaal ning avalikku sektorit toetav Innovatsioonitiim on läbi viinud mitmeid disainmõtlemisele põhinevaid sekkumisi, mis seostuvad ka töövaldkonna probleematikaga<sup>103</sup>.

Seega, arvestades ühelt poolt IKV-de rolli mitte ainult tööõnnetuste vaid ka keemiliste riskide maandamisel ning teisalt ehitussektori IKV-de sekkumisuuringust saadud teadmisi ja õppetunde ning soovi, vajadust ja võimalusi katsetada uusi sekkumismeetmeid TTO-s, on pakutavaks meetmeks 2022. aasta uuringu kogemustele toetuv jätkutegevus. Anniste jt (2022) uuringuraport<sup>104</sup> sisaldab rea välja pakutud lahendusi, mis ei osutunud konkreetse uuringu kontekstis tellija poolt valituks arvestades hetkeolukorra konteksti ja piiratud võimalusi. Need meetmed ja uuringus sisalduvad ettepanekud tulevaste sarnaste uuringute läbiviimiseks pakuvad aga võimalust tõenduspõhiseks ja kulutõhusaks edasiarenduseks, et parandada IKV-de korrektset kasutamist ning seeläbi vähendada riski nii tööõnnetusteks kui tööga seotud haigestumiseks. Jätkuprojekt võiks laieneda lisaks ehitusele ka mõnda teise riskisektoris (nt tervishoid ja/või tööstus) ning laiendada fookust hõlmamaks lisaks tööõnnetustele konkreetsemalt ka keemilistest ohuteguritest tulenevat terviseriski.

## T6: Müksamissekkumise jätkuprojekt

|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis          | IKV-de korrektse kasutamise sekkumisuuringu jätkuprojekt (Anniste jt, 2022)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Miks vajalik | Ennetada tööga seotud haigestumise väljakujunemist ja tööõnnetuste riski läbi IKV-de korrektse kasutamise töötajate poolt                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Eesmärk      | Testida ja töötada välja tõhusad sekkumismeetmed IKV-de korrektseks kasutamiseks riskisektorites                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Kellele      | Tööandjad ja töötajad ehitus- tööstus- ja tervishoiusektoris                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Kuidas       | Anniste et al (2022) uuringul tuginev jätkuprojekt, täiendades empiirilist tausta nt tööstuse ja tervishoiusektori osas ning töötades välja sekkumismeetmed tuginedes eelmisel uuringul ning jätkutegevustel, kaasates protsessi sihtgruppide esindajad. Teostamine pigem peatselt, et 2022 andmed oleksid võimalikult relevantssed ning ESF vahenditest oleks võimalik planeerida ka mõjude hindamine pikaajalises perspektiivis. |
| Kes teeb     | hange                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Mõõdikud     | Sõltub valitud metoodikast, pikaajalises perspektiivis panustab projekt TÕ ja TSH ennetusele                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Huvigrupid   | Töötajate ja tööandjate esindusorganisatsioonid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Sidusgrupid  | Innovatsioonitiim nõuandvas funktsioonis, TI kui aktiivne partner ja tegevuse aluseks oleva uuringu tellija, jt                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Seosed       | Teadus- ja arendustegevus, süsteemne ennetustegevus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

MKM ja TI 18.03. kohtumisel oli arutluse all nii vajadus täiendavate uuringute järele kui ka mõõtmisvõimekus ohtlike kemikaalide osas. TI kinnitas 2024 aasta alguse sihtkontrolli esialgsete kogemuste alusel nii tööandjate kui töötajate madalat teadlikkust kemikaalide osas, eriti VKE-des. Sihtkontrolli käigus leiti näiteks kemikaalide ladustamist töötajate puhkenurgas kui ka reproduktiivsete ainete kasutamist ilma IKV-deta. Sihtkontrolli kokkuvõtte ei olnud kohtumise ajaks veel valminud, selle tulemusi hinnati oluliseks täiendavaks sisendiks kemikaaliohutusega seonduvate meetmete lõplikus planeerimises. Varasemalt on 2017 aastal toimunud sihtkontroll biotsiidide osas, kantserogeenide osas sihtkontrolle teostatud ei ole. Meetmete edasisel planeerimisel peeti oluliseks tegevuste sihitamist, riskisektorite ja

<sup>103</sup> Nt seoses noorte vaimse tervisega, tuleohutusega ning psühhosotsiaalse kriisiabiga, vt <https://www.riigikantselei.ee/innotiim>

<sup>104</sup> Anniste, K., Ester, J., Kendrali, E., Vainre, M ja Öeren, M. 2022. Isikukaitsevahendite kasutamise suurendamine ehitussektoris. Randomiseeritud kontrollgrupiga toimivusuuringu aruanne. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

prioriteetsete riskide määratlemisel oleks toeks TAI 2023 aasta uuring ja selles identifitseeritud olulisemated riskitegurid kutsevähi väljakujunemisel. Olulise arenduskohana tõstatus kemikaalide seiresüsteemi loomine, mis on vajadusena tõstatatud SoM RTO poolt kuid seni takerdunud ressursside puudusesse. TI poolseks täiendavaks toetavaks tegevuseks võiks olla kemikaaliohutuse konsultanditeenuse pakkumine sarnaselt vaimse tervise konsultandi tugiteenusele. Lepiti kokku, et kemikaaliohutuse meetmete osas tuleb järgmiste sammudena kaasata planeerimisse lisaks MKM ja TI-le ka TA ja SoM RTO, sisendina oodatakse ära TI käimasoleva sihtkontrolli tulemused.

## Psühhosotsiaalne töökeskkond ja tööga seotud vaimne tervis

Tööga seotud vaimse tervise valdkonnas on probleemidena välja toodud tööandjate vähesed teadmised PS TK ja psühhosotsiaalsete ohuteguritega (PS OT) seotud riskidest, puudulikud oskused riskide ennetamisel ja maandamisel ning vähesed majanduslikud ja ajalised ressursid probleemidega tegelemiseks<sup>105</sup>. Samal ajal on vaimse tervise häired ühiskonnas oluliseks ja kasvavaks probleemiks. 2022. aasta andmeil<sup>106</sup> oli viimase viie aasta jooksul vaimse tervise häire diagnoositud 25% Eesti täisealisest rahvastikust, 28% oli risk depressiooni ning 20% ärevushäire tekkeks. Noorte hulgas olid vastavad numbrid 56% ja 36%. Meestest oli 35% probleem alkoholi liigtarvitamisega. Aktiivsus-tähelepanuhäire levimus noorte hulgas oli 19%, surma- või suitsiidimõtteid esines 14% noortest ning 6% täisealisest elanikkonnast. Traumaatilist sündmust oli elu jooksul kogenud 48% vastajatest. Need numbrid on olulised kahest vaatevinklist – ühelt poolt peegeldavad nad vähemalt osaliselt töö- ja koolikeskkonna mõju inimeste tervisele ning ehk veelgi olulisemana – erineva vaimse tervise profiiliga töötajad on loomulik ja oluline osa meie tööturust ning nende vajadusi tuleb arvesse võtta töökeskkonna ja töötingimuste kujundamisel ja kohendamisel.

Kogu tähelepanu taustal töö negatiivsest mõjust vaimsele tervisele on samas oluline tunnistada, et töö (eriti hea töö) iseenesest on pigem positiivse tervisemõjuga. Alternatiiv, töötus, on riskifaktoriks nii vaimse tervise probleemidele kujunemisele<sup>107</sup> kui ka suitsiidile<sup>108</sup>. Tänapäevased lähenemised tööga seotud vaimsele tervisele rõhutavadki üha enam tööstressi kõrval vajadust pöörata tähelepanu tervist tugevdavatele ja toetavatele faktoritele nagu näiteks sotsiaalne toetus, töö tähendusrikkus, autonoomia jm. Nõuete ja ressursside mudeli<sup>109</sup> alusel on tööalased ressursid ehk nn tugifaktorid olulised nõuetega toimetulekuks ja pingete maandamiseks – seega on nende aspektide toetamine aluseks nii riskide ennetamisele ja leevendamisele kui ka tööalase heaolu ja motivatsiooni edendamisele, kuuludes seega ka TTO tööriistakasti. Tervist toetavad meetmed on küll tunnustatud osa töökoha tervise-edendusest<sup>110</sup>, kuid organisatsiooni tasandi ennetus- ja edendustegevuste integratsioon nn traditsioonilise TTO-ga on tähtis tutvustamiseks ennetusmeetmeid ka nendele tööandjatele, kelle jaoks vabatahtlik terviseedendus eraldiseisvana prioriteet ei ole<sup>111</sup>.

<sup>105</sup> Vaimse tervise tegevuskava 2023-2026 <https://www.sm.ee/media/2998/download>

<sup>106</sup> Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu konsortium (2022). Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu lõpparuanne. Tallinn, Tartu: Tervise Arengu Instituut, Tartu Ülikool

<sup>107</sup> Llana-Nozal, A. (2009). The effect of work status and working conditions on mental health in four OECD countries. *National Institute Economic Review*, 209(1), 72-87.

<sup>108</sup> Milner, A., Page, A., & LaMontagne, A. D. (2014). Cause and effect in studies on unemployment, mental health and suicide: a meta-analytic and conceptual review. *Psychological medicine*, 44(5), 909-917.

<sup>109</sup> Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.

<sup>110</sup> <https://en.tai.ee/et/tegevused/tervise-edendamine/tervise-edendamine-tookohal>

<sup>111</sup> Praktikas terviseedenduse fookus sageli pigem indiviidi tasandi tervislike valikute toetamisel (liikumine, tervislik toit, tubakaennetus jm).

Eesti kontekstis viidi viimane (ja seni ainus) teemat süvitsi käsitlev PS OT uuring läbi aastal 2009<sup>112</sup>, peale seda on olulisemad andmeallikad PS TK osas Tööelu-uuring (TEU)<sup>113</sup> (valimisse on kaasatud nii tööandja esindajad kui töötajad) ning viieaastase intervalliga OU-OHSA poolt koordineeritud uuring ESENER<sup>114</sup> (milles on vastajateks tööandja esindajad). TEU andmeil<sup>115</sup> tundis ligi iga neljas töötaja pidevat või sagedast tööga seotud kurnatust, iga viies tööst põhjustatud ärevust, 16% stressi ning 9% tööpingest tulenevat masendust. Töökeskkonna kontekstis on oluline teadvustada, et stress ja vaimse tervise probleemid (nt sõltuvushäired või meeleoluhäired) võivad mõjuda riskitaju alandavalt ning vähendada motivatsiooni ohutute töövõtete kasutamiseks<sup>116</sup>, suurendades seega ka tööõnnetuste riski.

ESENER<sup>117</sup> tulemused peegeldavad PS OT leviku erinevaid profile valdkondade kaupa ning näitavad pigem madalat aktiivsust PS OT tegelemisel. Ohuteguritest tunnetati ajasurvet kõige rohkem *Avalikus halduses* ning *Ehituses ja energeetikas* ning koostöö- või kommunikatsiooniprobleeme *Avalikus halduses*. Keerulised suhted organisatsiooniväliste osapooltega (nt õpilased, patsiendid) olid riskina kõige sagedasemad *Hariduses, tervishoius ja hoolekandes, IT ja tehnilistes teenustes* ning *Kaubanduse, transpordi, toitlustuse ja majutuse* valdkonnas. Pikk ja/või ebaregulaarne tööaeg oli probleemiks 60% *Põllumajanduse* ettevõtetest – ületades teisi sektoreid kahekordselt. Stressi, kiusamise või tööandjaga tekkinud konfliktide tõttu TI nõuandeliinile pöördujate hulgas paistavad silma töötajad lasteaedadest, koolidest, toitlustusest ja tervishoiust<sup>118</sup>.

PS TK valdkonnas toimub aktiivne teavitustegevus erinevate osapoolte poolt nii riiklikus kui erasektoris. Erinevate huvigruppidega kohtumistel jäi domineerima seisukoht, et valdkonnaga rohkem või vähem seonduvat infot on palju ja pigem on probleem asjakohase info väljasõelumisega (ehk siis informatsiooni korrastatuse, kasutajasõbralikkuse ja süsteemsusega), teabe kvaliteediga just töökeskkonna perspektiivis ning konkreetsetele sektoritele või sihtgruppidele kohandatud praktiliste materjalide leidmisega. Vanade lähenemiste uusi üldiseid juhendeid juurde ei vajata, kuid suur vajadus on PS TK ja tööga seotud vaimse tervise osas ühtse süsteemse lähenemise järele, sh riskihindamise protsessi mudeli ja töövahendi (eelkõige peeti silmas küsimustikku) järele PS OT riskihindamiseks. Sama peegeldab *Vaimse tervise tegevuskava 2023-2026*<sup>119</sup>, sisaldades kavatsust erinevate asutuste koostöös (TI, TAI) välja arendada terviklik juhised töökohal vaimse tervise juhtimiseks, sealhulgas töötajate vaimse tervise hindamiseks, hoidmiseks ja edendamiseks. Käesolev projekt lähtub seega olukorrast, kus üldiseks vajaduseks on terviklik lähenemine PS TK ja tööga seotud vaimse tervise protsessile, süsteemne tugi selle erinevate elementide läbiviimisele (nt riskianalüüs või PS OT tuleneva tervisekahju hindamine) ning sihitatud sektoripõhine teavitus<sup>120</sup>.

<sup>112</sup>Centar. (2010). Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. Kättesaadav:

[https://centar.ee/uus/wpcontent/uploads/2010/03/CENTAR\\_l6pparuanne.pdf](https://centar.ee/uus/wpcontent/uploads/2010/03/CENTAR_l6pparuanne.pdf)

<sup>113</sup>[https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_tooelukvaliteet](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu_tooelukvaliteet)

<sup>114</sup>Enterprise survey on new and emerging risks (ESENER-3) 2019. <https://osha.europa.eu/et/facts-and-figures/esener>

<sup>115</sup>Sotsiaalministeerium (2017) Eesti tööelu-uuring 2015. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2017

<sup>116</sup>Anniste, K., Ester, J., Kendrali, E., Vainre, M ja Ören, M. 2022. Isikukaitsevahendite kasutamise suurendamine ehitussektoris. Randomiseeritud kontrollgrupiga toimivusuuringu aruanne. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

<sup>117</sup>Enterprise survey on new and emerging risks (ESENER-3) 2019. <https://osha.europa.eu/et/facts-and-figures/esener>

<sup>118</sup>Sotsiaalministeerium (2019) Töökeskkonna vaimse tervise analüüs

<sup>119</sup><https://www.sm.ee/media/2998/download>

<sup>120</sup>Tegevuskavas tervikliku juhise koostamist ei ole ESF tegevustesse eraldi meetmena planeeritud kuid on eelduseks siin pakutud tegevuste elluviimiseks. Tulenevalt erinevate koostööpartnerite hinnangutest ja MKM võimalustest võib ESF programm olla relevantne juba samm varem, toetades üldise lähenemise väljatöötamist. Sellisel juhul on selles dokumendis väljapakutud meetmed ühe suurema projekti võimalikud ala- või jätkuprojektid.



## T7: Psühhosotsiaalse töökeskkonna juhtimise ja töötaja vaimse tervise hoidmise protsess

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Laiapõhjaline projekt, et erinevate huvigruppide koostöös töötada välja terviklik protsess psühhosotsiaalse töökeskkonna juhtimiseks, et ennetada tööga seotud vaimse tervise probleeme ja töötajate vaimset tervist toetada. Väljund, protsessikirjeldus, on sisendiks mitmetele jätkutegevustele.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Eesmärk     | Eesmärgiks on ühtne süsteemne lähenemine „tegemaks õigeid asju õiges järjekorras“, arvestades Eesti olukorda (sh tööandjate ja töötajate vajadused ja ootused, ressursid ja võimalused, ekspertide rollid, sobituvus tervishoiusüsteemiga ning riiklik järelevalvepraktika). Arvestatakse TTOS nõudeid ja riskianalüüsi põhimõtteid (sh eetikaga seonduvad küsimused) ja toetatakse süsteemset tervise edendamist, tervisekahju ennetamist, riskigruppide toetamist ning vajadusel individuaalset ravi ja rehabilitatsiooni ja töötervishoiusüsteemist väljapoole jäävat vaimse tervise tuge töötajale.                                                                                                                                           |
| Miks        | PS TK ja vaimse tervise valdkond on ühiskonnas kasvava tähtsusega probleemid, kuid valdkonnas puudub ühtne süsteemne lähenemine. Nt ei käsitleta töötervishoidu (ega tööpsühholoogiat) reeglipäraselt ennetava tervishoiusüsteemi osana, eeldused PS OT käsitlemiseks töötervishoiusüsteemis on puudulikud (sh kutsehaigestumise diagnoosimise alusena), tööandjate ja töötajate hulgas valitseb madal teadlikkus PS TK olemusest ja ennetusmeetmetest, seda eriti töökorralduslikus perspektiivis. Erinevate valdkondade kokkupuutekohad ja integreerimisvõimalused on läbi rääkimata (sh ahistamine ja vägivald, võrdsed võimalused ja diskrimineerimine, terviseedendus, personalipraktikad), olles takistuseks süsteemsele ennetustegevusele. |
| Kellele     | tööandjad, töötajad ja nende esindajad, spetsialistid, riiklik järelevalve                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Kuidas      | Koostöös erinevate asjassepuutuvate huvigruppidega, koordineeriv roll MKM töövaldkonnal (partnerluses VTO-ga). Üldise raamistiku alusel koostada protsessikirjeldus, millele toetub valdkonna edasine arendustegevus (nt juhised PS OT käsitlemiseks töötervishoius või riskianalüüsi meetod), sh käesolevas projektis pakutud PS TK seotud tegevused.<br><br>Jätkutegevusena, tulenevalt vajadusest jätkuvaks valdkonna koordineerimiseks ja koostööks, pakutakse välja iga-aastane töökoha vaimse tervise foorum toomaks kokku valdkonnas tegutsevad huvipooled, et arutleda toimunud arenguid ja koostöökohti, jagada kogemusi, teineteiselt õppida ning luua sünergiaid ning koordineerida tulevikuplaane.                                    |
| Kes teeb    | MKM + SoM VTO + partnerid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Mõõdikud    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Huvigrupid  | ETKL, TKS, VTOTG, ETOP, KODAEVEA, PARE, TI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Sidusgrupid | VTO, TAI, TI, ETOP, EPL, Peaasi, VATEK jpt                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Seosed      | Eksperttugi, süsteemne ennetustegevus. Vaimse tervise tegevuskava, riskianalüüsi meetodika (T1), PS OT riskihindamise meetod (T8), toolbox (T9)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

PS OT maandamiseks kasutatavad Eesti ettevõtted ESENER-3<sup>121</sup> andmeil meetmeid nii organisatsiooni kui üksikisiku tasandil - kõige sagedamini nimetasid uuringusse kaasatud tööandjad töötajate nõustamist (47%), töö ümberkorraldamist töökoormuse vähendamiseks (42%), PS OT seonduvaid koolitusi (25%) ning muudatusi tööajas (19%). Kohtumised huvigruppidega peegeldasid samal ajal rõhuasetust pigem individuaalsete lähenemistele (nõustamine, vaimse tervise esmaabi, sporditoetus või tervislike puuviljade pakkumine). Organisatsiooni tasandi ja töökorralduslike lähenemiste vajadust tunnistati, kuid probleemina nimetati seda tüüpi meetmete ebamäärasust keskmise tööandja jaoks (eriti kui ettevõttes puudub töökeskkonnaspetsialist või personalispetsialist) ning vähest julgust vaimse tervise teemadest rääkida või nendega tegeleda (eriti vanemaealiste töötajate ja juhtide hulgas). Oluliseks probleemiks on vähesed teadmised riskihindamise protsessi osas, mis aitaks mõista kõige olulisemaid sekkumist vajavaid valdkondi ning identifitseerida riskigrupis olevad töötajad, kes vajavad täiendavaid kohandusi või tuge.

<sup>121</sup> Enterprise survey on new and emerging risks (ESENER-3) 2019. <https://osha.europa.eu/et/facts-and-figures/esener>

Mitmel kohtumisel meenutati digitaalset töövahendit Stressikaardistaja<sup>122</sup>, mis loodi 2010. aastal TI poolt ESF toetusel projektis „Stressi vastu“, kuid on nüüdseks TI materjalide hulgast eemaldatud. Kaardistaja põhines Suurbritannia HSE *Management Standards Indikator Tool* (MSIT) adapteeritud küsimustikul, mis koosneb 35 küsimusest kuuel alaskaalal<sup>123</sup> ning oli tööandjatele tasuta kättesaadav läbi eraldiseisva veebiplatvormi. Küsimustik sisaldas Eesti tööelise elanikkonna osas esinduslikul valimil põhinevaid norme<sup>124</sup>, mida kasutati veebitööriistaks automaatseks riskitasemete hindamiseks ning juhendmaterjale riskide maandamiseks. Kaardistajat tutvustati TI poolt tööandjatele suunatud seminariseeriatel. 2019. aasta Töökeskkonna vaimse tervise analüüsis<sup>125</sup> nimetatakse kaardistaja kohta kriitilise tagasisidena puuduvat võimalust ajas ühe ettevõtte tulemusi järgida ning vajadust veelgi konkreetsemate soovitude järele riskide maandamisel. Analüüs mainib TI kavatsust kaardistaja uuendamiseks.

Lisaks MSIT küsimustikule kasutati 2010. aasta Eesti psühhosotsiaalsete ohutegurite uuringus ka Taani autorite poolt väljatöötatud küsimustikku COPSOQ II<sup>126</sup>. Selle küsimustiku uuendatud kolmas versioon on nii praktikutele kui teadlastele kättesaadav vabaks kasutamiseks. Eestis haldab seda küsimustikku TalTech Ärikorralduse Instituut ning küsimustikust on organisatsioonides kasutamiseks olemas nii eesti- kui venekeelne keskmine ja pikk versioon ning TalTechil on käimas projekt küsimustiku psühhomeetrite omaduste hindamiseks ajas<sup>127</sup>. Töötervishoiuteenuse pakujatest kasutab COPSOQIII küsimustikku hetkel näiteks Meliva<sup>128</sup>. Nii objektiivselt kui ka huvigruppide tagasisidena on COPSOQ küsimustik pikk ja selle täitmine aeganõudev (keskmine versioon sisaldab 81 küsimust), küsimustiku eeliseks on aga erinevate PS TK aspektide katvus ning rahvusvaheliselt lai kasutatavus nii teadusuuringutes kui ka organisatsiooniuringutes. Lihtsat PS OT hindamise moodulit sisaldab ka TI Tööelu infosüsteem TEIS. TEIS-i probleemina toodi välja, et PS OT ei ole kaetud piisava põhjalikkusega ning lisaks eeldab selle mõõtevahendi kasutamine riskianalüüsi läbiviimist TEIS keskkonnas, mis ei sobi suurematele tööandjatele.

Vajadustena PS TK hindamise töövahendi osas toodi huvigruppide poolt välja digitaalne vorm (sh võimalus mobiilseks kasutamiseks), võimalus andmeid koondada, analüüsida ja ajas jälgida, normid, mis toetaksid riskitasemete hindamist ning vahendi pikaajaline kättesaadavus (vastandina *Stressikaardistaja* nn projektipõhisusele). Küsimustike ja hindamise laia rakendamiseiga töötervishoiu kontekstis tõstatusid ka eetilised probleemid (nt vabatahtlikkus kui küsimustik on kohustusliku tervisekontrolli osa, vajadus ja võimalus tagada anonüümsus ja konfidentsiaalsus jm). Eetika on aspekt, mida PS TK juhtimise protsess (T7) ja võimaliku meetodika tugimaterjalid peaksid kindlasti käsitlema. Huvigruppide täiendav ootus on konkreetsete soovitude ja näidete järele töökeskkonna parandamise meetmete osas (T9). Muutuvate riskide kontekstis peab töövahend katma uusi riske, nt läbi lisamoodulite (digitaalne töökeskkond<sup>129</sup>, paindlikud töövormid jm).

PS TK osana on asjakohane käsitleda ka füüsilist töökeskkonda. Keskkonnapsühholoogia toel on kinnitust leidnud, et tervist edendava ja taastumist toetava (*restorative environments*) mõjuga on näiteks juurdepääs päevavalgusele, rohealadele või taimedele siseruumides,

<sup>122</sup> Töötati ESF vahendite abil TI poolt välja 2010 aastal ning oli pikalt kättesaadav aadressil [www.stressivastu.ee](http://www.stressivastu.ee)

<sup>123</sup> Mis on vabaks kasutamiseks ning valideeritud lisaks UK-le ja Eestile ka näiteks Itaalias, Maltal, Iraanis ja Argentiinas

<sup>124</sup> Centar (2010) Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis.

<sup>125</sup> Sotsiaalministeerium (2019) Töökeskkonna vaimse tervise analüüs

<sup>126</sup> <https://www.copsoq-network.org>

<sup>127</sup> Allikas: L. Randmann, isiklik kommunikatsioon, 23.11. 2023

<sup>128</sup> Nende andmete alusel arutatakse ka kohaliud referentsväärtused e normid

<sup>129</sup> EU OHSÄ-le on 2023-2024 digitaalne töökeskkond prioriteetseks teemaks.



ruumide kujundus võib olla rohkem või vähem toetav sotsiaalse suhtluse, privaatsusvajaduse või liikumise osas. On leitud, et tervist toetav disain nt klienditeeninindusega seotud valdkondades, sh tervishoius ja hoolekandes, toetab klientide heaolu ning omab läbi selle ka kaudset täiendavat positiivset mõju nt töötajate ja klientide suhte kvaliteedile ja töötajate stressitasemele<sup>130</sup>.

Eelnevat arvesse võttes on oluline vaadata üle PS TK hindamise ja arendamise metoodika. PS OT üldine käsitus peab kajastuma RA üldises meetodis (T1), kuid konkreetsem ohuteguripõhine lähenemine on järgnevate ettepanekute sisuks.

## T8: Psühhosotsiaalse ohuteguri riskihindamise meetod

|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis          | PS OT riskihindamise meetod (meetodikirjeldus + küsimustik)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Eesmärk      | Pakkuda juhised PS OT riskihindamise protsessi läbiviimiseks erinevat laadi riskide ennetamise eesmärgil (sh nn uued riskid).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Miks vajalik | Hetkel pakutakse erinevaid juhiseid PS OT mõistmiseks ja hindamiseks kuid puudub ühtne protsess ning tööandjatele lihtsalt kasutatav küsimustik ja normid riski suuruse hindamise toetamiseks. Oluline oleks võimalus integreerida erinevad riskimoodulid, nt kiusamise, ahistamise ja tööga seotud vägivalda risk, digitaalne töökorraldus, paindlikud töövormid jm.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Kellele      | Tööandjad, töötervishoiu- ja töökeskkonnaspetsialistid, kaudselt töötajad, tööinspektorid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Kuidas       | Metoodika peaks olema kooskõlas PS TK protsessikirjeldusega (T7) ning üldise RA metoodikaga (T1). Küsimustik sisaldaks norme või plaani normide kogumiseks, instruksiooni protsessi läbiviimiseks (sh eetilised aspektid, viiteid tugimaterjalidele riskide maandamiseks ja ennetuseks, T9 Toolbox). Kaaluda nt ühte lühikest põhimoodulit (nt Stressikaardistaja küsimustik) ja valitavaid lisamooduleid: ahistamine ja vägivald, jagatud töökohad, digitaalne töökeskkond, kaugtöö, sektoripõhised riskid (nt haridus-, tervishoiu- ja hoolekandesektori spetsiifilised riskid). Vahend võiks arvestada lisaks ohuteguritele ka nn tugi- või tervisefaktoritega ning individipõhiste erisustega (erivajadused, keeleoskuse tase, sugu, vanus jm). |
| Kes teeb     | Võimalusel integratsioon TEIS-i. Kui see ei ole võimalik, kaaluda eraldi arendust.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Mõõdikud     | PS OT hindamine ja selle kvaliteet TI järelevalves, pikaajaliselt paranenud PS töökeskkonnale antavate hinnangute paranemine küsitlusuuringutes (nt ESENER)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Huvigrupid   | Tööandjad, ETOP, VTO-ÜL, TI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Sidusgrupid  | VTO, TI, TAI, Eesti Psühholoogide Liit (EPL), ETOP                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Seosed       | Ekspertteenused, teadus- ja arendustegevus, süsteemne ennetustegevus. PS TK protsessikirjeldus (T7), Toolbox (T9). Vaimse tervise tegevuskava.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

Praktilise toena ootasid huvigruppide esindajad konkreetseid näiteid, mis aitaksid omavahel siduda nn tavapärased personalipraktikad ja PS TK ning jätkuvalt uuenevaid inspireerivaid praktikaid ja kogemuslugusid. Just kogemuslood õppevahendina on üheks olulisemaks meetodiks Rootsi kohalike omavalitsuste liidu ja sotsiaalpartnerite poolt loodud koostööorganisatsioonil *Sunt arbetsliv*<sup>131</sup> (tõlkes *Terve tööelu*) – iganädalane uudiskiri toob head praktikad tellijate meilikasti, fookus on töökeskkonna parandamisel läbi töökorralduslike muudatuste, pöörates tähelepanu nii tööga seotud riskidele kui ka töö tervist toetavale mõjule. Näiteid ja kogemuslugusid esitatakse nii teksti kui filmidena (koos lühikokkuvõttega nn selges keeles, mis toetab juurdepääsetavust erineva haridustaseme ja keeleoskusega lugejate jaoks<sup>132</sup>), juurde on lisatud linke teistele sama valdkonna näidetele, tööandjat toetavatele töövahenditele ja juhenditele ning valdkonnaga seonduvate uuringute kokkuvõtetele.

<sup>130</sup> Ulrich, R. S. (2000, September). Evidence based environmental design for improving medical outcomes. In *Proceedings of the Healing by Design: Building for Health Care in the 21st Century Conference, Montreal, Quebec, Canada* (Vol. 20, pp. 3-1).

<sup>131</sup> <https://www.suntarbetsliv.se>

<sup>132</sup> <https://eki.ee/teatmik/mis-on-selge-keel/>

## MÕNED PRAKTILISED NÄITED KOGEMUSPANGAST (SUNT ARBESLIV)

Uus personaliplaneerimise süsteem sotsiaalhoolekandes, mis võttis ettevaatavalt arvesse töötajate nn loomuliku töölt puudumise (nt haigus- ja hoolduslehed sügisesel haiguste perioodil) ja planeeris seda arvestades töögraafikutesse ennetavalt lisatööjõu, vähendades seega hilisemat kolleegide asendamisega tekkivat ülekoormust. Muudatuse tagajärjel paranes töökeskkond ja töötajate rahulolu, vähenes personali voolavus ja vajadus kaasata asendusteks renditööjõudu.

Väikelinna raamatukogus olid hakanud kogunema noorte kambad, toimus vargusi, segati teisi külastajaid ning ähvardati personali. Esmase meetmena palgati raamatukogusse turvatöötaja, kuid töökeskkonnas esinevaid pingeid see oluliselt ei parandanud. Järgmise sammuna korraldati kohtumine dialoogiks kohaliku omavalitsuse, raamatukogutöötajate ja ametiühingute, kohaliku vabaajakeskuse töötajate ning noorte endi vahel. Arutleti võimalike lahenduste üle ja viidi koos läbi riskianalüüs ning lõpliku lahendusena viidi seni linna teises piirkonnas asunud vabaajakeskus üle raamatukogu ruumidesse. Kasutusele võeti õhtuti niigi pigem tühjana seisnud ruumid ning raamatukogu ruumid jaotati eraldi nn vaikusetsoonidesse. Kuna kasutati olemasolevaid ruume, ei toonud lahendus kaasa lisakulusid vaid võimaldas pigem säästa täiendava tugipersonali palkamise arvelt, kuna nüüd olid õhtuti majas ka vabaajakeskuse töötajad. Noored võtsid uue keskuse omaks ja töötajate hinnangul paranes oluliselt ka tööõhkkond.

Regioonikeskuse hooldekodudes ja koduhoolduses rakendatakse praktikantide ja asendustöötajatena personali, kes alles õpib nii ametit kui ka kohalikku keelt, kuid kelle rakendamine on oluliseks leevenduseks pikaajalisele tööjõupuudusele. Et toetada keeleõpet töökohal, on omavalitsus võtnud tööle keeleteospetsialisti, kes osaleb näiteks regiooni erinevate asutuste töötajate koosolekutel, jälgib kommunikatsiooni ning annab juhile tagasisidet sõnumi edastamiseks näiteks lihtsamal vormis või nõuandeid erineva kultuurilise taustaga töötajate kaasamiseks vestlustesse. Vanadekodudes on kasutusele võetud keelemängud, mille mängimisel klientidega arendavad hooldajad oma keeleoskust ning pakuvad samaaegselt klientidele sisukat tegevust. Lisaks on osadele töötajatele antud lisaülesandeks keeleombudsmani roll. Ombudsmanid läbivad 7-päevase sisekoolituse ning nende ülesandeks on toetada kolleege, kes vajavad tuge kas keelekasutuses või ka kohaliku tööelu tavade ja praktikate mõistmisel. Näiteks võib keeleombudsmani poole pöörduda kahtlusega, et tööülesandest ei saadud täielikult aru ning juhi poole pöördumine oleks ebamugav või olukorras, kus tajutakse ebaõiglast kohtlemist kuid olukorra taustal võib olla hoopis sõnumi ebaselgus. Keerulisi tööga seotud termineid arutletakse terve kollektiiviga koos – toetades kogu personali oskusi ja arengut. Lisaks kompetentse tööjõu järjepidevusele ja seeläbi kogu organisatsiooni töötingimuste parandamisele on leitud, et keeleline rikkus parandab ka pakutava teenuse kvaliteeti – ka kliendid ja patsiendid on erinevate emakeeltega ning näiteks dementsusega patsiendi jaoks võib olla oma emakeele kasutamine ainsaks võimaluseks suhelda.

Eesmärgiga parandada meditsiiniõdede töötingimusi ja vähendada personalivoolavust õdede hulgas testis haigla kopsuhaiguste osakond nn 80/20 projekti, mis tähendab, et õed teevad 80% oma tööajast kliinilist tööd ning nende ülejäänud tööaeg jaguneb 10% töökorralduslikele ja kliinilistele arendusprojektidele ning 10% enesearendusele ja töövõime taastamisele. Projekti alguses palgati lisapersonali, et katta õdede kliinilisest tööst eemalolek, kuid projektiga tulemusel vähenenud töövõimetus õdede hulgas võimaldas oluliselt vähendada ka asenduspersonalina kasutatavat kulukat renditööjõudu ja tasakaalustas seega lisakulutusi. Töötajate tõusnud rahulolu väljendus vähenenud tööjõuvoolavuses ja sellega kaasnevate kulude vähenemises. Mõned töötajad, kes varem töötasid liigse koormuse tõttu vähendatud koormusega tõstsid projekti käigus oma koormust ning õdede poolt on käima lükatud arendusprojekte nagu näiteks fibroosiprojekt. Uutele töötajatele annab projekt võimaluse oskuste ja teadmiste omandamiseks rahulikus tempos, vaheldades töökohal toimuvat õpet kodus läbitavate digikoolitustega.

Kogemuslugude ja praktiliste näidete vahendamine teavitustegevuse osana on eelkõige TI roll, näidete kogumine ja avaldamine võiks olla kaalutav Tööelu portaali edasiarenduse ühe elemendina (T25) ning seostuda läbi viidete PS OT mõõtmisvahendiga (T7).

### Juhtide töökeskkond ja nende roll töökeskkonna kujundamisel

Juhtide rolli olulisust töökeskkonna kujundamisel ning samaaegselt nende endi keerulist töökeskkonda rõhutasid kõik huvigrupid. Juhtimiskultuur mõjutab töökeskkonda muuhulgas läbi tööülesannete, töökoormuse, prioriteetide ja ressursside määramise, läbi koolituste ja

karjäärivõimaluste pakkumise või läbi suhtluskultuuri. Head suhted juhiga ja tajutud juhipoolne toetus on olulised tugifaktorid, leevendades näiteks töökoormuse mõju tervisele<sup>133,134</sup>.

Huvigrupid tõstasid probleemidena nii juhtide puudulikud teadmised ja ressursid töökeskkonnaga tegelemiseks kui ka hoiakud ja mõttemudelid, mis ei toeta tervist hoidvat töökeskkonda (nt suur töökoormus ja ületöötamine kui norm ja paratamatus, halvustav suhtumine erivajadustega töötajatesse, soostereotüüpide kinnitamine läbi edutamispraktikate jms). Eesti ettevõtete juhtimiskultuuri pahupoolt peegeldavad abi saamiseks TI infotelefoni poole pöördunud töötajate lood<sup>135</sup>, milles kirjeldatakse ebavõrdset kohtlemist tööülesannete jagamisel, lepingu ülesütlemist seoses rasedusega, eravestluste jälgimist ning tualetis veedetud aja lahutamist tööaja hulgast. Kirjeldatud on avalikku alandamist klientide või kolleegide ees ja isegi füüsilist vägivalda. Eesti töötajad nimetavadki tööga seotud kiusamise allikana kõige sagedamini just juhti<sup>136</sup>.

Samaaegselt on juhid ka ise PS OT riskigrupiks – nende töö on sageli pingeline, nõuab kursis olemist laia teemade ringiga, erinevate inimeste vajadusi ja soove koordineeriv roll tekitab kas otsese või kaudse konfliktiohu ning pikad töötunnid võivad muuta keeruliseks iseenda tervise eest hoolitsemise. Perearstide perspektiivist tõstatati juhtide probleemne töökoormus, risk läbipõlemiseks ning teised pingelisest tööst tulenevad terviseprobleemid, mis raskendavad ka töötajatele hea ja tervist hoidva töökeskkonna loomist.

Mitmete riikide TTO alastes strateegiatel on juhid ja juhtimispraktikad prioriteetsel kohal. Tunnustades juhtimiskvaliteedi kriitilist mõju töökeskkonnale on üks Suurbritannia Töökeskkonnaameti prioriteete tööstressi ennetamisel suunatud juhtimisstandardite arendamisele (*Health and Safety Executive Management Standards*<sup>137</sup>). Rootsisis on juba aastaid juhtide töötingimused olnud strateegiline prioriteet näiteks kohalikes omavalitsustes (nende haldusalasse kuuluvad tervishoiu- ja hoolekandesektor ning haridus – valdkonnad, kus ühe juhi kohta on tavapäraselt väga palju töötajaid, kuid samal ajal ka piiratud rahalised ressursid, tööjõupuudus ning kõrged nõuded teenuse kvaliteedile). Illustreerides teadus- ja arendustegevuse ning praktika koostööd on 2008-2014 aastal läbi viidud teadusprojekti CHEFIOS (akronüüm sõnadest juht, tervis, efektiivsus, ressursid, avalik sektor) alusel juhtide töö toetamiseks välja arendatud praktiline meetod ja töövahend *Chefoskopet*<sup>138</sup>. Peale positiivset hinnangut meetodi testifaasis (üksikutes omavalitsusasutustes), rakendatakse meetodit nüüdseks hoolekandesektoris üle riigi. *Chefoskopet* fookuses on juhtide endi töökorraldus, töötingimused ja ressursid (nt töötajate arv juhi kohta, rolliootus, juurdepääs administratiivsele ja tehnilisele toele ning muudele töö tegemiseks vajalikele ressurssidele) ning loogika, et juhtide toetamisel paraneb juhtimiskvaliteet ning seega ka töötajate töökeskkond. Töövahend toetub läbivalt dialoogile ja koosloomeprotsessile, nt viiakse juhtide olukorra kaardistamine läbi juhtide endi ja organisatsiooni tippjuhtkonna arutelu, juhtide endi hinnangutest lähtutakse olukorra parandamiseks kavandatavate meetmete väljatöötamisel ja rakendamisel. 6-12 kuud kestvat protsessi toetavateks töövahenditeks on ankeetküsitlused, grupiharjutused ja dialoogijuhised, digitaalne koolitusmaterjal koos filmide ja töölehtedega, protsessi toetab organisatsioonisisene spetsialist, kelleks sageli on personalitöötaja<sup>138</sup>. Kuigi

<sup>133</sup> Yunus, S., Whitfield, K., & Sayed Mostafa, A. M. (2023). High-performance HR practices, job demands and employee well-being: The moderating role of managerial support. *Stress and Health*.

<sup>134</sup> Huo, M. L., Boxall, P., & Cheung, G. W. (2022). Lean production, work intensification and employee wellbeing: Can line-manager support make a difference?. *Economic and Industrial Democracy*, 43(1), 198-220.

<sup>135</sup> Sotsiaalministeerium (2019) Töökeskkonna vaimse tervise analüüs

<sup>136</sup> Centar (2010) Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. Uuringus defineeritakse kiusamine kui inimese kohtlemine korduvalt ebameeldival või alandaval viisil ja inimesel on selle vastu ennast raske kaitsta.

<sup>137</sup> <https://www.hse.gov.uk/stress/standards/index.htm>

<sup>138</sup> <https://chefoskopet.suntarbetsliv.se>

*Chefios* põhineb konkreetsete sektorite ja pigem suurte organisatsioonide vajadustel, sobib selles kasutatav fookuseeritud, struktureeritud ja süsteemne<sup>139</sup> tööprotsesside arendusmeetod ning dialoogile ja koosloomele tuginev protsess rakendamiseks väga erinevate organisatsioonide töökeskkonna arendusprojektide läbiviimisel.

Kui juhtide toetamist organisatsiooni siseselt on kirjeldatud läbi Rootsi näite, siis organisatsiooni välisest tugimeetmena võib näiteks tuua Taani Tööinspeksiooni nõuandeliini<sup>140</sup>, mille sihtgrupiks on juhid, kes vajavad konsultatsiooni psühhosotsiaalsete ohutegurite osas (joonis 9). Liinile helistades saab nõu nii organisatsiooni puudutavate PS TK teemadel kui ka olukordades, kus juhi enda töökeskkond on problemaatiline. TI konsultatsiooniteenusest eristab Taani praktikad lisafookus juhi enda töökeskkonnale ja toimetulekule ning kõnede anonüümsus (mille eesmärgiks on alandada barjääri abi otsimisel – eriti olukordades, kus probleemi allikaks on konfliktid, ebavõrdne kohtlemine või muud tundlikud teemad). Kuigi seda tüüpi tegevus jääb kõrvale käesolevas töös planeeritavate meetmete fookusest, illustreerib see just juhtidele ja nende rollile suunatud fookust TTO ennetustegevustes.



Joonis 9. Juhtide tugiliini reklaam, Taani Tööinspeksioon

Eelpool toodud *Chefiose* näite saab seostada EU-OHSA poolt vaimset tervist toetavate praktikate hulgas tutvustatud terviseringidega<sup>141</sup>, kus töötajad üheskoos arutavad vaimse tervisega seonduvaid probleeme ja lahendusi. Nii sisulise kui semantilise edasiarendusena sobiksid mitmetesse kontekstidesse pigem arendusringid, kus fookus ei ole mitte individuaalsel tervisel vaid lahenduste leidmisel tööprotsessi kitsaskohadele (mis mõjutavad ka töötaja heaolu ja tervist). Eelmise kahe pakutud tegevuse jätkuna (terviklik süsteem T7 ja riskihindamise meetod T8) on järgnev tegevusettepanek suunatud lahendustele ja sekkumistele.

### T9\*: Psühhosotsiaalse töökeskkonna arendamise *toolbox*

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis        | Tööriistakast PS TK arendamiseks ja PS OT riskide maandamiseks – praktiliste näidete ja töö- ning arendusmeetodite pakkumine                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Eesmärk    | Toetada tööandjate ja spetsialistide teadmisi ja oskusi PS TK arendamise ja ohutegurite maandamise osas läbi praktiliste näidete ja meetodite                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Miks       | Nii huvigrupid kui valdkonna analüüsid on tõstatanud probleemina tööandjate madala teadlikkuse PS OT maandamisvõimalustest, vajadust tuntakse praktiliste näidete järele, mis haakuksid ettevõtete tavapärase tööprotsessidega. Soovitakse konkreetset tuge ja näiteid ehk siis praktilisi tööriistu, mitte niivõrd uut üldist juhendmaterjali.                                                                                                                                                                                                                    |
| Kellele    | Eelkõige juhid (VKE-d, keskastmejuhid), täiendavalt ka töötajad, volinikud, spetsialistid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Kuidas     | Tööriistakast peab seostuma PS TK riskianalüüsi mudeli (T8) põhimõtetega kuid selle esmaseks sihtgrupiks on TKS või personalispetsialistide kõrval ka valdkonnajuhid, tiimijuhid vm <sup>142</sup> , kes vastutavad organisatsiooni põhifunktsioonide eest. Tööriistakasti sisuks oleksid näiteks küsimustikud, kontrollnimekirjad ja vestluste juhtimise juhised probleemide kaardistamiseks läbi dialoogi (sarnaselt näiteks <i>Chefios</i> projekti tugimaterjalidele), nn hea tava praktikad, kogemuslood jm. Materjali võimalik asukoht oleks Tööelu portaal. |
| Kes teeb?  | Hange, jätkuv protsess- tööriistakast peaks olema jätkuvas uuenemises                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Mõõdikud   | Kasutusstatistika, töökorralduslike ennetusmeetmete osakaalu hulga suurenemine töökeskkonna monitooringu tulemustes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Huvigrupid | ETKL, VTOTG, KODAEVEA, PARE, TKS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

<sup>139</sup> Protsessi aluseks on taaskord töökeskkonnajuhtimise protsessi mudel (joonis 1)

<sup>140</sup> <https://at.dk/arbejdsmiljoe/psyisk-arbejdsmiljoe/om-psyisk-arbejdsmiljoe/hotline-for-ledere/>

<sup>141</sup> [https://osha.europa.eu/sites/default/files/factsheet\\_102.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/factsheet_102.pdf)

<sup>142</sup> Inglisekeelse koondnimetusega *line management*

|             |                                                                                          |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sidusgrupid | VTO, TI, TAI, ETOP                                                                       |
| Seosed      | Riskianalüüsi meetodika ja PS TK protsessikirjeldus (T7), PS OT riskianalüüsi mudel (T8) |

MKM ja TI meetmete arutelul rõhutati süsteemse lähenemise vajadust PS OT-le ning kinnitati vajadust praktilise toe ja PS TK parandamise praktiliste näidete järele – see on valdkond, kus tööandjad jätkuvalt nõu saamiseks TI-sse pöörduvad. Hetkel turul pakutavad koolitused piirduvad sageli probleemi kirjeldamisega ja individuaalsete terviseriskide määratlemisega, vähem pakutakse meetodeid probleemide ennetamiseks või neile lahenduste leidmiseks nii üksikisiku kui organisatsiooni tasandil. Koosloomemetodite kasutamine TTO valdkonnas ennetuse eesmärgil võiks olla üks arendatav tegevussuund, nt töötada välja koolitused, mille sihtrühmaks ei ole individuaalsed töötajad või juhid vaid töötajate grupid/meeskonnad ning grupiarutelude käigus otsitaks ühiseid lahendusi töökeskkonnaprobleemidele. Kaaluda võiks sihitatud tugimaterjalide ja/või koolitusi konkreetsetele riskisektoritele nagu haridus. Just KOV hallatavatest haridusasutustest saab TI rohkelt signaale töökeskkonnaprobleemide kohta seoses vaimse tervisega. Oluline on koostöö valdkonna huvigruppidega, sh HTM-ga ja SoM VTO-ga, et integreerida nt tööga seotud vaimse tervise teemad juba õpetajate välja- ja täiendõppesse. Samal ajal on probleem ühiskondlik, seostudes nii haridussektori piiratud ressursidega ning ka koolidele esitatavate ootustega – ületöötamine on probleemiks nii õpetajate kui ka muu koolipersonali, sh juhtide hulgas.

PS OT riskianalüüsi moodul on TI-l on kavas arendada TelS-i osana, kuid selle vorm on hetkel ebaselge. Praegu toimub olemasolevate küsimustike kaardistamine, ülevaade valmib aasta lõpuks. Kaalumisel on olnud Stressikaardistaja laadse töövahendi taasloomine (või kaardistaja ajakohastamine), kuid küsimusi tekitab mitme digitaalse lahenduse samaaegse arendamise mõttekus ning jätkusuutlikkus. Soovitavaks mudeliks on eelkõige nn *one-stop*-süsteem, kus läbi ühe lahenduse ja ühtse lähenemise oleks kasutaja jaoks toe leidmine lihtne. Hetkel kasutab TelS-i 72% ettevõtetest, milles on vähemalt üks töölepinguline töötaja, kuid on oluline, et infomaterjalid oleksid kättesaadavad ka väljaspool TelS-i.

Ennetusmeetmete rakendamise toetamiseks on oluline arendatavate töövahendite lihtsus ja kasutusmugavus. Ennetust silmas pidades on oluline, et kõikides organisatsioonides oleks teadmised töökorralduslikest ennetusmeetmetest<sup>143</sup> lisaks üksikisikute toetamisele suunatud teadmiste. Kokkuvõtvalt jäi „lauale“ plaan TelS edasiarenduse jätkamiseks ning täiendava meetmena riskidega seonduvate juhendmaterjalide ja näidete koondamiseks ja levitamiseks.

TTO alase teadlikkuse teemal laiemalt oli MKM ja TI kohtumisel arutelu all võimalik interaktiivsete lühikoolituste arendamine näiteks Digiriigi koolituskeskkonnas. Lisaks on kavas TTOS käsiraamatu koostamine, mis tutvustaks seadust punkthaaval lihtsas keeles.

### Kogukonnatugi

Vaimse tervise kontekstis räägitakse kogukonnast kui üksteise abistamise võrgustikust, hõlmates nii inimeste omavahelist ja institutsioonidevahelist suhtlust kui ka füüsilist keskkonda. Kogukonnatoe arendamine on üks vaimse tervise valdkonna strateegilisi prioriteete<sup>144</sup>. Töökeskkonna kontekstis on kogukonnatugi, defineerituna läbi sotsiaalse toetuse mõiste, tunnustatud kui üks olulisemaid tööga seotud tervise tugifaktoreid.

<sup>143</sup> Nt viis soovitud tervist hoidvaks vahetustega tööks, mis seostuks riskianalüüsis vahetustega töö kui riskiteguri määratlemisega.

<sup>144</sup> Vaimse tervise tegevuskava 2023-2026 tõstatab kogukonnatoe arendamise kui ühe prioriteedi vaimse tervise probleemide ennetamiseks ning hea vaimse tervise toetamiseks, rõhutades meetmetena vaimse tervise riski- ja tugifaktorite alast teadlikkust, kogukonna võimestamist läbi vajalike ressursside pakkumise ning valdkonna olulisuse tunnustamise

Kohtumistel huvigruppidega kerkis kogukonnatoe arendamise vajadus üles eelkõige juhtide, sh MVE-de juhtide tööalase olukorraga seotult. Kui suurettevõtetes on reeglina tugivõrgustik nii teiste juhtide kui tugiteenuste näol, siis MVE-des on juhtide võimalused toetuseks oluliselt väiksemad, tööalased nõuded, vastutus ja rolli kompleksus sageli aga suuremad.

Hetkel aktiivsetest tööga seotud võrgustikest TTO valdkonnas on kõige olulisem juba 2005. aastast alates toimiv Tervist edendavate töökohtade (TET) võrgustik<sup>145</sup>. Suurendades fookust just nn kohalikule otsesele kogukonnatoele, testiti TET raames 2022. aastal Tallinnas ja Harjumaal kovisioonigruppe, mille sihtrühmaks on eelkõige töökeskkonnaga ja töökoha terviseedendusega seotud spetsialistid<sup>146</sup>. Esimesed kogemused olid positiivsed, mitmetes gruppides jäi liikmete omavaheline koostöö kestma ka väljaspool gruppi, ning kaalumisel on kovisioonigruppide laiendamine üle-eestiliselt. Huvigruppide seas TET võrgustikku tunti ja tunnustati, kuid toodi välja, et selle võrgustiku tegevus on suunatud pigem töökeskkonnaspetsialistidele ja personalitöötajatele ning on vähem relevantne põhifunktsioonide juhtidele. TET võrgustiku kovisioonigruppide kogemuste alusel oleks üheks juhtidele suunatud meetmeks VKE-de juhtide kovisioonigruppide arendamine, sihtrühmaks konkreetsemalt näiteks Lääne- ja Lõuna-Eesti või saartel asuvate ettevõtete juhid. Hinnata tuleks vajadust seda tüüpi toe järele teistes keeltes (näiteks vene, inglise või ukraina).

Seoses TTO valdkonna ümberstruktureerimisega 2023. aastal on TET võrgustik 2024. aasta jooksul üle minemas TI koordinatsiooni alla ning võrgustiku jätkumise vorm on hetkel ebaselge. Huvigruppide poolt nimetati ohukohana, et kogukonnategevuse koordineerimine järelevalveasutuse poolt võib mõjutada ettevõtete liitumis- või osalusmotivatsiooni – kui teatud gruppide (nt töökeskkonnaspetsialistid või -volinikud) puhul võib see seos olla positiivne, siis näiteks väikeettevõtete juhtide puhul võib aga efekt olla vastupidine ning oluline on ka alternatiivsete kogukonnatoe vormide arendamine, näiteks läbi valdkonna esindusorganisatsioonide. Juba praegu pakub PARE oma liikmetele mentorlusprogrammi, Kaubandus-Tööstuskoda koordineerib juhtide ja naisjuhtide klubi. Nii tööandjad üldiselt kui PARE konkreetselt avaldasid põhimõttelist huvi võrgustike ja kogukonnatoe arendustegevustes osalemiseks, näiteks läbi olemasoleva mentorlusprogrammi laiendamise suunale *töökeskkond inimressursi juhtimise kontekstis*.

Teistest riikidest on näiteks Skandinaavias võrgustikutoel TTO valdkonnas väga oluline roll, eelkõige koordineerituna sektoripõhiste erialaliitude ja esindusorganisatsioonide poolt. Taanist võib tuua näite tööstusettevõtete liidult<sup>147</sup>, mis ühendab omavahel erialaspetsialiste nii valdkonniti kui regiooniti läbi kümnete võrgustike, mille fookus ulatub personalitööst keemiliste ainete, IT, EL integratsiooni ning töötervishoiu ja tööohutuseni. Võrgustikutöö eesmärgidena on sõnastatud vajadus toetada spetsialiste igapäevaülesannetega toimetulekul, innovatsiooni arendamine läbi inspireeriva dialoogi, kogemuste vahetamine ning refleksiooni- ja õppimisvõimaluste loomine. Praktikas kasutatakse võrgustikutöös regulaarseid hübriidkohtumisi ning suhtlust meililisti vahendusel. Sarnane mudel on levinud ka Rootsis. Näiteks koordineerib avaliku sektori tööandjate esindusorganisatsioon Arbetsgivarverket (Swedish Agency for Government Employers)<sup>148</sup> erialaspetsialiste koondavat töökeskkonna ja tööalase rehabilitatsiooni võrgustikku, mis on jaotatud alagruppideks vastavalt tööandjate profiilile (nt riiklikud ülikoolid ja kõrgkoolid moodustavad

<sup>145</sup> <https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal/tervist-edendavate-tookohtade-tet-vorgustik> 2024 alguseks oli võrgustikuga liitunud u 370 organisatsiooni.

<sup>146</sup> <https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal/tervise-edendamine-tookohal/toeokoha-tervisedenduse-seminarid>

<sup>147</sup> [https://www.danskindustri.dk/globalassets/di-netvark/netvarksfolder\\_2023\\_211223\\_web.pdf?v=240204](https://www.danskindustri.dk/globalassets/di-netvark/netvarksfolder_2023_211223_web.pdf?v=240204)

<sup>148</sup> <https://www.arbetsgivarverket.se/om-oss/arbetsgivarverkets-natverk-for-arbetsmiljo-och-rehabilitering>

ühe eraldiseisva grupi). Omavahel kohtutakse 3-4 korda aastas, vaheldades digitaalseid ja füüsilisi kohtumisi. Kohtumistel tutvustatakse olulisemaid riigipoolseid arendusprojekte, planeeritavaid seadusemuudatusi, uuringuid ja relevantseid kohtulahendeid, viiakse läbi lühikoolitusi ning alati on kohtumiste sisse planeeritud aeg liikmete endi poolt tõstatatud küsimuste aruteluks. Kohtumiste välisel ajal toimub kommunikatsioon liikmete vahel meililistis, kus küsitakse üksteiselt nõu ja jagatakse kogemusi (nt kaugtööga seotud praktika peale pandeemiat või ohtlike kemikaalide haldamisega seotud küsimused). Läbi nende võrgustike kogub organisatsioon oma liikmete sisendit ka näiteks valitsuse poolt esitatud seaduseelnõudele, Tööinspektsiooni üleskutsetele hea tava näidete leidmiseks või osaluseks teadusuuringutes. Seda tüüpi võrgustike eelis on fookusseeritud tähelepanu konkreetse ettevõtte profiiliga seonduvatele küsimustele ja seega kõrge praktiline väärtus osalejate igapäevatööle.

Kohtumistel huvigruppidega rõhutati vajadust just nn kodulähedaste (või kogukonnapõhiste) toetavate koostöövõimaluste loomiseks, kas nt regiooni-, valdkonna- või rollipõhiselt. Regioonipõhise koostöö võimalustena toodi välja praktilise ühistegevuse arendamine, nt ohutusvahendite ühishanked, ühiste koolituste korraldamine, „laena spetsialisti“ programmid jms. Takistuseks võib aga osutuda selge koordineeriva kogu puudumine (seda rolli täitma pakuti nt kohalikke omavalitsusi või ettevõtluskeskusi). Tulenevalt eelnevast on käesoleva projekti soovitusel kaaluda kogukonnatõe arendamist läbi kahe tegevuse – esiteks üldine meede, mis toetaks kogukonnatõe arendamist erinevate töökeskkonnaga seotud rollide osas (nt MVE-de juhid, töökeskkonnaspetsialistid, personalispetsialistid) ning teiseks TET võrgustiku edasiarendus/laienemine toe arendamiseks konkreetsetelt töökeskkonnavolinikele. Esimese meetme puhul on asjakohane kaaluda fookust konkreetsetele sektoritele (näiteks tervishoid, haridus, hoolekanne, väiketootmised, ohtlike ainetega kokku puutuvad valdkonnad). Avatud taotlusvoor võimaldaks toetada eelkõige kogukonna enda initsiatiivile (seal, kus need kogukonnad juba kas otseselt või kaudselt eksisteerivad, näiteks erialaliitadena), riigi roll on sellisel juhul eelkõige tugi konkreetsemalt tööga seotud tervise suuna tugevdamine läbi partnerluse valdkonna organisatsioonidega. Keskne koordinatsioon (sarnaselt TET võrgustikuga) on enam põhjendatud seal, kus olemasolev koordinatsioonimehhanism puudub (näiteks töökeskkonnavolinike puhul).

#### **T10\*: Kogukonnatugi: töökeskkonna arendamise tugivõrgustikud**

|         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis     | Avatud taotlusvoor valdkonnapõhiste töökeskkonna arendamisele suunatud tugivõrgustike toetamiseks                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Eesmärk | Toetada kogukonnatuge töökeskkonna arendustegevustes ning tööga seotud tervise edendamisel ja hoidmisel. Eesmärgiks on alatatada uusi või toetada juba tegusevaid võrgustikke, et pakkuda sotsiaalset tuge, üksteiselt õppida, teha koostööd ning toetada TTO-ga tegelevaid üksikisikuid.                                                                                                                                                                            |
| Miks    | Sotsiaalne tugi üldiselt ja kogukonnatugi spetsiifiliselt on olulised tervisemõjurid. Koostöö ja üksteiselt õppimine toetab nii individuaalset arengut ja heaolu kui ka rollisooritust töökeskkonna arendamisel. Kogemuspõhine õppimine läbi võrgustikutöö on sihitatud ja kulutõhus, kujunenud kontaktid loovad eeldused jätkuvaks koostööks.                                                                                                                       |
| Kellele | Sihtgrupiks on inimesed rollides, mis on hea töökeskkonna kujundamisel võtmetähtsusega, kuid kelle valdkonnades kogukonnatõe võimalused puuduvad, on raskesti kättesaadavad või on ressursside puudumisel vähem arenenud (nt MVE-de juhid, töökeskkonnaspetsialistid, töökeskkonna arendamisega tegelevad inimesed konkreetsetes sektorites, nt haridus, tervishoid, hoolekanne, väiketööstused). Kaaluda ka ohuteguripõhist tuge – nt fookus ohtlikel kemikaalidel. |
| Kuidas  | Tugimeede läbi avatud taotlusvooru valdkonnas tegutsevatele organisatsioonidele, mille eesmärk on ohutu ja tervisliku töökeskkonna toetamine Eesti ettevõtetes. Võimalik kick-off kogukonnatõe teabepäevana või TTO valdkonna muu sündmuse osana, kus koostöös asjaspepuutuvate organisatsioonidega lepiks kokku ka                                                                                                                                                  |

|             |                                                                                                                                                                                                              |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | meetme täpsem sisu (nõuded võrgustiku toimimisele, liikmete kaasamisele, tegevussuundadele jms). Sisendina on väärtuslik TET 2023. aastal alustatud kovisioonigruppide ning PARE mentorlusprogrammi kogemus. |
| Kes teeb    | Avatud taotlusvoor. Sektorite esindusorganisatsioonid? Peaasi? KOV-id? Erialaliidud?                                                                                                                         |
| Mõõdikud    | Võrgustike aktiivne toimimine                                                                                                                                                                                |
| Huvigrupid  | ETKL, VTO ÜL, KODAEVEA, PARE, TKS                                                                                                                                                                            |
| Sidusgrupid |                                                                                                                                                                                                              |
| Seosed      | Toolbox (T9), sotsiaaldialoog, eksperttugi.                                                                                                                                                                  |

Juhtide toetamine nende rollis hea ja tervist hoidva töökeskkonna kujundamisel oli teemaks ka MKM ja TI meetmete arutelul, otseste juhtide roll TTO-s on tõstatunud ka EL tasandi foorumites. Võimalike täiendavate tegevustena pakuti välja juhtide koolitus-või arenguprogrammide toetamine, juhid vajaksid nii praktilisi teadmisi, näiteid ja oskusi kui ka võimalust töös ettetulevate väljakutsete aruteludeks ja kogemuste jagamiseks. Seda tüüpi tugi võiks olla mõjus normide kujunemisel tervist toetava töökeskkonna loomise tähtsusest. On oluline, et tegevused jõuaksid mitte vaid personalijuhtideni vaid ettevõtete juhtideni ning töötajate otseste juhtideni tööprotsessis – nendes rollides tehakse otsuseid, mis töökorraldust kõige enam mõjutavad.

Kogukonnatõe ühe meetodina kaaluda ettevõtete vahelist koostööd TTO valdkonnas, näiteks *know-how* vahendamine suurettevõtelt VKE-dele, nn laena spetsialisti programmid, mida pakkusid huvigruppidega kohtumistel välja ka tööandjate organisatsioonid. Erinevalt nn tavapärastest külaskäikudest heade praktikatega tutvumiseks oleks selle meetme puhul eesmärgiks spetsialist tuua sinna, kus tuge ja teadmisi rohkem vajatakse, nt alustavate ettevõtete juurde või VKE-desse. Sarnane sisuliselt mentorlusel põhinev koostöövorm on TI andmeil toimiv näiteks Hollandis.

### Töökeskkonnavolinikud

Töökeskkonnavolinikud on määratletud eraldi prioriteetse sihtrühmana tulenevalt nende olulisest rollist töötajate perspektiivi esindamisel ja teisalt pigem nõrgast positsioonist organisatsioonides ja vähestest ressurssidest rolli täitmisel. Eesti kontekstis ei ole volinikud ametiühingutega seotud ja täidavad oma rolli põhitöö kõrvalt, sageli vähete ressursside ja teadmiste alusel. Huvigruppide kogemuste põhjal on väiksemates ettevõtetes probleeme kokkuleppe sõlmimisega tööandjaga selles osas, mis on piisav tööaeg voliniku kohustuste täitmiseks ning millist täiendkoolitust volinik vajab<sup>149</sup>.

Nii tööandjate kui ametiühingute perspektiivist rõhutati vajadust tõsta voliniku rolli atraktiivsust ning tõsta senisest rohkem esile selle rolliga kaasnevaid kasusid nii töötajate kui tööandja perspektiivist. Voliniku roll ei ole populaarne ning isegi kui tööandja sooviks töökeskkonna arendamisel toetuda volinikega konsulteerimisele, võib olla raske leida töötajaid, kes nõustuksid sellesse rolli kandideerima. Eesti organisatsioonides on kirjeldatud praktikad, kus volinik mitte ei valita töötajate poolt vaid määratakse tööandja otsusel<sup>150</sup>. Alternatiivsete lahendustena kirjeldati huvigruppide poolt nn mainekujunduslikku lähenemist, nimetades volinikud ümber tervisesaadikuteks ja koordineerides nende koostöövõrgustikku ettevõttesiseselt.

<sup>149</sup> Siinjuures on oluline et töökeskkonnavoliniku (ja töökeskkonnanõukogu liikme) täienduskoolituse kestuse ja teemad lepivad tööandja ja koolituse pakkuja. Otsuse alusena on ette nähtud tööandja ja töötajate vajadused kuidas vajaduste määramisel loeb voliniku enda hinnang, on ebaselge. <https://www.riigiteataja.ee/akt/103102023005>

<sup>150</sup> Erik, A. (2014) Töötervishoiu ja tööohutusalane infojuhtimine ja -käitumine Kaitseväe logistikakeskuses. Lõputöö. Tartu Ülikool, Sotsiaal- ja haridusteaduskonna Ühiskonnateaduste instituut



Töötajate esindajate rolli atraktiivsus, nende aktiveerimine ja parem integreerimine TTO juhtimisse organisatsioonides on küsimuseks ka mujal. Kuigi Rootsis on voliniku ehk töökeskkonna ombudsmani (*skyddsombud*) roll sageli seotud ametühingutega ja seeläbi ka nn institutsionaalne toetus suurem, ei ole ka seal voliniku roll populaarne ning töötajate esindatuse tagamine TTO-s on valdkonna strateegiline prioriteet<sup>151</sup>. Ühe meetmena on sealsele Tööinspeksioonile antud ülesanne koostada ülevaade volinike olukorrast erinevates sektorites, analüüsida probleeme, mis hoiavad töötajaid tagasi voliniku rolli võtmast ning pakkuda koos sotsiaalpartnerite ja teiste huvigruppidega välja lahendusi voliniku rolli tugevdamiseks. Plaanis on ametühingutega seotud regionaalsete töökeskkonnavolinike volituste laiendamine katmaks töökohti, kus endal volinikku valitud ei ole<sup>152</sup>.

Kokkuvõtlikult, töökeskkonnavolinikel on tööga seotud terviseriskide ennetamisel ja töökeskkonna arendamisel töötajate perspektiivi esindamisel kriitiline roll ning tulenevalt eelpool kirjeldatud problemaatikast on oluline nii volinike toetamine kui ka selle rolli muutmine senisest atraktiivsemaks. Kuna volinikel omavaheline neid ühendav koostöövorm puudub, on asjakohane kaaluda riigipoolseid meetmeid kogukonnatoe arendamiseks ja volinike võimestamiseks, nt läbi TET võrgustiku „hargnemise“. Konkreetselt volinikele suunatud võrgustik looks keskkonna TTO teemade käsitlemiseks töötajate esindamise perspektiivist, mis erineb vastutuste ja ressursside osas oluliselt töötaja esindaja omast, võimaldaks omavahelist kogemuste jagamist ja lühikoolituste pakkumist, millele volinikel oleks juurdepääs sõltumata tema tööandja ressurssidest. Võrgustikus osalemise kulu tööandjale on küll voliniku tööaeg, kuid hübriidsete või digitaalsete töövormide kasutamine aitab ajakasutust tõhustada. Kuigi volinikud on oma rollis ajutiselt, aitaks ühine koordinaator ja mõningane kattuvus rolliperioodides hoida võrgustiku stabiilsust, tuues läbi liikmete rotatsiooni samal ajal ka juurde värskeid ideid. Paranenud tugi ja ressursid omakorda aitaksid kaasa valdkonna populariseerimisele.

#### **T11\*: Kogukonnatoe arendamine töökeskkonnavolinikele**

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Töökeskkonnavolinike koostöövõrgustiku loomine                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Eesmärk     | Toetada kogukonnatuge töökeskkonnavolinikele, et volinikke selles rollis võimestada, toetada rolli mõtestatust ja seeläbi suurendada ka huvi voliniku rolli vastu. Läbi voliniku rolli toetamise toetatakse tervisliku töökeskkonna arendamist Eesti ettevõtetes.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Miks        | Töökeskkonnavolinikel on kriitiline roll töötajate perspektiivi esindamisel töökeskkonnaga seotud küsimustes, kuid see roll ei ole populaarne ja paljudes ettevõtetes ei leita töötajaid, kes sooviksid volinikuks kandideerida. Volinikud on oma rollis pigem üks, eriti väiksema suurusega ettevõtetes. Hetkel töökeskkonnavolinikke koondav võrgustik puudub. Kuigi TET võrgustikku on oodatud ja seal osalevad ka voliniku rolli täitjaid, on neid pigem vähe ning konkreetselt rollipõhine võrgustik aitaks eeldatavalt kaasa nii volinike aktiveerimisele kui toetaks sihipärast just sellele rollile suunatud tegevusi (voliniku kui töötajate esindaja rolli eristamine tööandja esindaja rollist on TTO alases tegevuses oluline). |
| Kellele     | Töökeskkonnavolinikud kõikides Eesti ettevõtetes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Kuidas      | Võimalusel TET võrgustiku haruna ja selle võrgustiku kogemuste najal. Planeerimine koostöös volinike esindajatega.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Kes teeb?   | TI?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Möödikud    | Võrgustiku loomine, liikmete arv, kohtumiste arv                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Huvigrupid  | EAKL, PARE, TKS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Sidusgrupid | TET võrgustik, TAI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Seosed      | tugivõrgustikud T10, eksperttugi, sotsiaaldialoog                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

<sup>151</sup> <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/skrivelse/2021/02/skr.-20202192>

<sup>152</sup> Teatud spetsiifilistes sektorites on regionaalsed volinikud tavapäraseid, näiteks renditöö puhul.

MKM ja TI meetmete arutelul kinnitas TI oma kogemuste alusel volinike keerukat positsiooni – volinikel on sageli vähesed teadmised nii töökeskkonna valdkonnas kui ka oma õiguste osas, neid ei kaasata tööandja poolt sisulisse TTO tegevusse või vastupidi, määratakse voliniku kohustuste hulka tööandja vastutusalasse kuuluvaid ülesandeid, mille tõttu ei ole voliniku töökoormus jätkusuutlik. Volinike rolliga seostub osaliselt maineprobleem ning rolli täitmisel on takistuseks töötajate endi vähesed teadmised voliniku ülesannetest – on näiteid organisatsioonidest, kus töökeskkonnaga seotud probleemide tõstatamist juhtkonnale nähakse pigem kaebamise kui töötajate huvide eest seismisena ning voliniku rolli tõttu satub töötaja kiusamise ohvriks. Teisalt on volinikud oma rollis sageli üksi ja kommunikatsioon voliniku ja juhtkonna vahel puudulik, takistades sisulist TTO alast koostööd. Volinikele suunatud väljaõpe ja tugi peaks seega hõlmama mitte ainult seadusi ja TTO aspekte vaid ka kommunikatsioonioskusi ning toimetulekut konfliktsetes olukordades.

Volinike tugivõrgustiku idee leidis tuge, kuid riskikohana tõstatas senine kogemus töökeskkonnaspetsialistide võrgustiku hääbumisega ilma riigipoolse koordinaatsioonita. Volinike võrgustiku koordineerimine võiks toetuda kas ametiühingutele või TET võrgustikule, viimase tegevuse osas valitseb hetkel aga ebaselgus seoses võrgustiku liikumisega TAI-st TI vastutusalasse. Ametiühingute osalemine selle meetme juures oleks positiivne kuid küsimuskohaks on administratiivne suutlikkus, erinevate tegevusvaldkondade piisav kaetus ning teatud tööandjate poolt ka võimalik vastuseis just ametiühingute poolt koordineeritavale tegevusele, mis võib ettevõtte volinike jaoks võrgustiku tegevustes osalemist raskendada.

Volinikele suunatud tegevuste puhul on oluline arvestada nende niigi piiratud tööaega, kohtumistele kuluv aeg peab olema kasulik ja põhjendatud. Samal ajal on võrgustiku mõte laiem kui kohtumiste korraldamine – eesmärk on kontaktide loomine, kelle poole oleks nõu küsimiseks või toe saamiseks võimalik pöörduda ka kohtumiste välisel ajal. Praktiliseks küsimuseks oleks volinikeni jõudmine – kuna TeIS-is ei ole kõikide volinike kontaktandmeid, siis on alternatiiviks pöörduda volinike poole läbi tööandjate. Esimeseks sammuks volinike koondamisel ja toetamisel sobiks ühekordne üritus, mille osaks on volinike kogemuste ja vajaduste kogumine ning võimaliku võrgustiku, juhendite vm toe ülesehitamine sellest lähtuvalt. Võimalikuks koostöövormiks oleks kohtumine kord aastas (Töökeskkonnavolinike päev) ning muul ajal digitaalne koostöö läbi veebikoolituste, meililisti, teabekirjade vms. Oluline on tugev koordinaator.

#### Tööga seotud ahistamine ja vägivald: ILO konventsioon 190

PS OT hindamisega seostub tööalase vägivalga ja ahistamise risk, mis on hetkel päevakorral seoses ILO konventsiooni 190<sup>153</sup> ratifitseerimisega. Töökohal toimuv kiusamine, ahistamine ja vägivald võib olla nii organisatsioonisisene (ohu allikaks on kolleegid, juht) või organisatsiooniväline (oht tuleneb klientidelt, patsientidelt või teistelt kõrvalistelt isikutelt), toimuda nii töökohal, töövälisel ajal, nii vahetus suhtlemises kui ka digitaalselt. 2009. aasta andmete alusel<sup>154</sup> oli tööalase kiusu ohvriks langenud 10% Eesti töötajatest, kiusajana nimetati eelkõige vahetat juhti. Vägivallaohuga oli kokku puutunud ligi 4%, reaalse vägivallaga aga 1,4% töötajatest. Vägivallatsejatena nimetati kõige sagedamini kliente või patsiente. 2009. aasta andmetel oli 5% Eesti töötajatest viimase 12 kuu jooksul saanud ebasoovitava seksuaalse tähelepanu osaliseks, 45% nendest juhtudest oli ahistajaks klient ning 22% kolleeg. 2022. andmed Statistikaametilt<sup>155</sup> näitavad, et iga kolmas naine Eestis on oma tööelu

<sup>153</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). Konventsiooni artikkel 4 lõige 2 punkt g näeb ette vajaduse korral kättesaadavas vormis tööriistade väljatöötamist, juhendamist, koolitamist ning teadlikkuse tõstmist.

<sup>154</sup> Centar (2010) Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis.

<sup>155</sup> [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_eigus-ja-turvalisus/JSS23](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu_eigus-ja-turvalisus/JSS23)

jooksul puutunud kokku seksuaalse ahistamisega, sealjuures oli naiste risk ahistamise ohvriks sattuda meestega võrreldes kahekordne (33% vs 17%). Ahistajateks on nii naiste kui meeste jaoks kõige sagedamini meessoost kolleegid. Naiste jaoks järgnevad ründajatena meessoost kliendid ning meessoost ülemused, meestel aga naissoost kolleegid.

On selge, et tööga seotud vägivalla ja ahistamise ennetusel on olulised nii organisatsioonisisemed kui ka laiemale ühiskonnale suunatud meetmed. Konflikti- ja vägivallariski tõstavad õhtune ja öötöö, töötamine üksinda, puudulikud oskused tavapäraste tööülesannete teostamiseks, vähesed oskused toimida konflikti- ja ohuolukorras ning stress, ajasurve, suur töökoormus ja emotsionaalselt pingelised olukorrad. Organisatsioonivälise vägivalla risk on eelkõige ametikohtadel, kus tööga kaasneb otsene kliendikontakt ning avalikus ruumis toimuval töö (nt tervishoid, sotsiaaltoetust, haridus, reisijate transport<sup>156</sup>). Lisaks on kõrgendatud risk raha või väärtuslike esemete hoiustamise või käsitsemisega seotud töödel, ametikohtadel, mis on seotud poliitiliste või ideoloogiliste vaadetega ning rollides, kus võetakse vastu ressurside jaotamisega seotud olulisi otsuseid<sup>157</sup>. Ohuallikaks võivad olla nii kliendid ja patsiendid kui nende lähedased, koolides näiteks õpilased ning ka lapsevanemad.

Tööga seotud vägivalla ja ahistamise ennetamiseks ei piisa riskide teadvustamisest, oluline on tõsta tööandjate ja töötajate oskusi ja tagada eksperttoe kättesaadavus<sup>158</sup>. Ettevõtte tasandil on esmasteks ennetusmeetmeteks ahistamise ja vägivallariskide hindamine ning organisatsioonisisemed protseduurid ja juhendid, mis kirjeldavad, kuidas organisatsioonis ahistamist ja vägivalda mõistetakse ning mil moel nendega seotud olukordades toimitakse. TTO raames on oluline kõrge vägivallariski korral planeerida ka meetmed kriisiolukordadeks, sh ohvrite toetamiseks.

Rootsi regulatsioon ongi näiteks sidunud kriisitoet ja esmaabi, tööandja kohustus on hinnata võimalike kriiside riski vastavalt ettevõtte tegevusvaldkonnale, töötajate arvule, töökeskkonna riskidele jm ning tagada valmisolek esmaabiks ja kriisiabiks. Lisaks vägivallale, kiusamis- ja ahistamisjuhtumitele on tööga seotud võimalikud kriisiolukorrad ka tööõnnetused või ohuolukorrad, töötaja raske haigus või surm, keskkonnaõnnetused või kogukonnas toimuvad sündmused, mis omavad suurt mõju töötajatele või töökeskkonnale (hetkel ajakohased näited on nii pandeemia kui sõda). Käesoleva projekti raames tõstatati kohtumistel huvigruppidega küsimused tööandja vastutusest töötajatega seotud individuaalsete kriiside korral, eelkõige seoses keeruliste vaimse tervise probleemidega nagu näiteks ootamatu psühhooos või enesevigastamine. Kuigi kõrvõimalikke kriisiolukordi on raske või võimatu ette näha, peaksid riskianalüüsi juhendid toetama tööandjat selliste olukordade jaoks valmistumisel ja vajadusel nendega toimetulekul.

Eestis on kiusamise, ahistamise ning sellega seotud diskrimineerimise teemadega aktiivselt tegelenud näiteks PARE<sup>159</sup>, süsteemselt toetab selles valdkonnas organisatsioone EIK ning mõningal määral pakub koolitusi ja tuge erasektor<sup>160</sup>. Naaberriikidest on tööalase kiusamise ja vägivallaga aktiivselt tegelenud Rootsi, kus valmisolek vägivalla kui töökeskkonna

<sup>156</sup> Detailsemad andmed tööalase vägivalla ja ahistamise sektorite või ametialade lõikes käesoleva projekti tarbeks ei leitud.

<sup>157</sup> <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/hot-och-vald/>

<sup>158</sup> ILO (2024) Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through occupational safety and health measures. International Labour Organization, Geneva

<sup>159</sup> Sh koostöös Eesti Naisuurimis- ja Teabekeskusega ENUT. Näiteks korraldati 2023 detsembris konverents, mis käsitles töövägivalda teaduslikust ja seaduslikust perspektiivist, läbi statistika ja soolise võrdõiguslikkuse vaate ning praktiliste kogemustlugude <https://enut.ee/parenduskonverents-tookius-mis-on-mis/>

<sup>160</sup> <https://tookiusamine.ee>

ohuteguriga toimetulekuks on reguleeritud küll eraldi määrusega<sup>161</sup> kuid tööandja perspektiivist integreeritud üldisesse töökeskkonnajuhtimise süsteemi. Sektoripõhiseid praktilisi juhendmaterjale pakuvad eelkõige sotsiaalpartnerid. Nt pakub tööalase vägivallariski ennetamise alast koolitust Partsradet (The Social Partners' Council), mis koondab riikliku sektori tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioone. Veebipõhine koolitus sisaldab mooduleid tööalase vägivallariski ennetamisest, kriisilukorras toimimisest ning jätkutegevustest, mis toetavad kannatanuid ning võimaldavad juhtumist saadud kogemusi kasutada edaspidises ennetustegevuses<sup>162</sup>. Digitaalne koolitusmaterjal koosneb teemat tutvustavast infost, töölehtedest ja kontroll-lehtedest ning kogemuslugudest nii artiklite kui filmidena. Eraldi moodul konfliktilahenduse teemal sisaldab konfliktiprotsessi peegeldavaid situatsioonilisi filmilõike ning infot ja küsimusi grupiaruteludeks. Erinevalt Eesti TTO alasest koolituspraktikast on Rootsi puhul tavaline, et töökeskkonnavalased digitaalsed koolitused on pigem kasutamiseks tööühmades, toetudes omavahelistele aruteludele ja kogemuste jagamisele.

## T12\*: Digitaalne koolitus tööga seotud vägivallariskide maandamisest

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Digitaalne koolitus, mis koosneb üldosast ning moodulitest, mis käsitlevad tööga seotud kiusamist, ahistamist ning vägivalda                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Eesmärk     | Toetada tööandjaid, kelle valdkonnas on kõrge risk kiusamiseks, ahistamiseks ja vägivaldaks riskide maandamisel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Miks        | Eesti on üle võtnud ILO konventsiooni 190 tööga seotud ahistamisest ja vägivallast. Selle valdkonnaga seotud riskid on märkimisväärsed kuid valdkonnas puudub vabalt kasutatav kiusamist, ahistamist ja vägivalda käsitlev koolitusmaterjal, mis toetaks nii tööandjat kui töötajat riskide ennetamisel ja maandamisel.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Kellele     | Sihtgrupiks töötajad, materjal kasutatav tööandja poolt töötajate koolitamisel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Kuidas      | Veebipõhine koolitusmaterjal, mis sisaldab teema tutvustust ning grupitöödeks kasutatavaid harjutusi, mida toetavad situatsioonikirjeldused ja videolõigud, mis mängivad läbi võimalikke tööalase vägivallaga seotud riskisituatsioone (kasutades kontekste kas erinevatest riskisektoritest ja/või üldist konteksti, mis haakub erinevate valdkondadega). Koolituse fookus on eelkõige töötaja teadmiste ja oskuste täiendamisel ning aruteludel töögruppides, et üksteiste kogemustest õppida, luua toetav õhkkond ja „ühine keel“ nende küsimuste arutlemiseks. Töötajatele suunatud nõuanded peaksid sisaldama juhiseid ka olukordadeks, kus vägivallaintsident on toimunud ning üldiseid põhimõtteid töötaja rollist ennetustegevuses (riskidest teavitamine, juhiste järgimine, kolleegide toetamine jms) |
| Kes teeb    | hange                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Mõõdikud    | Veebikoolituse valmimine ja kasutajate arv                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Huvigrupid  | EAKL, VTO-ÜL, EIK, PARE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Sidusgrupid |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Seosed      | PS TK protsess (T7), PS OT hindamise töövahend (T8), PS TK Toolbox (T9)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

Tööalane kiusamine ja ahistamine on üheks valdkonnaks, kus on edukalt testitud hetkel pigem uudset lähenemist - virtuaalreaalsusel (VR) põhinevaid koolitusi. Seni teostatud uuringute alusel on VR koolitused osutunud tõhusamaks kui nn tavapäraseid klassiruumis läbiviidavad ja ka digitaalsed koolitused näiteks juhtimiskoolituste puhul. Eelistena ilmnes kiirem õppimisprotsess, suurem enesekindlus õpitu hilisemal rakendamisel, parem keskendumine ning suurem emotsionaalne haaratus õppeprotsessi<sup>163</sup>. TTO valdkonnas on ILO kaasatusel Bangladeshis arendatud VR koolitus ahistamise ja vägivallaga toimetulekuks<sup>164</sup>. See koolitus

<sup>161</sup> <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/vald-och-hot-i-arbetsmiljon-afs-19932-foreskrifter/>

<sup>162</sup> <https://partsradet.se/hotpajobbet/#:~:text=Hur%20fungerar%20materialet%3F.filmer%20och%20ladda%20ner%20checklistor>

<sup>163</sup> <https://www.pwc.com/us/en/tech-effect/emerging-tech/virtual-reality-study.html>

<sup>164</sup> <https://www.itcilo.org/stories/ilo-launches-vr-course-against-sexual-harassment-garment-sector>

põhineb keeruliste olukordade läbimängimisel, võimaldades treenida toimetuleuoskusi turvalises keskkonnas. Koolituse käigus toetab osalejat virtuaalne juhendaja, kellega koos käiakse läbi erinevaid sotsiaalseid situatsioone, mida koolitataval on võimalik kas koos juhendajaga kõrvalseisjana läbi arutada või olukorras ise aktiivselt osaleda. Hiljem on võimalik vahetada perspektiiv vägivalda teostajaga, et näha tagasivaatavalt omaenda sekkumist ja võimaldada seeläbi olukorrast õppida. ILO koolituskeskus ITCILO pakub riikidele võimalust nende poolt väljatöötatud mudeli kasutamiseks ning vajadusel kohandamiseks<sup>165</sup>.

### T13: VR koolitus tööga seotud kiusamise ja ahistamise olukorras toimetulekuks

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Digitaalne virtuaalreaalsusel põhinev koolitus tulemaks toime tööalase kiusamise ja ahistamise olukorras                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Eesmärk     | Toetada töötajaid oskuste omandamisel ning nende kasutamise harjutamisel virtuaalses keskkonnas. Teiseseks eesmärgiks on testida VR-koolitust TTO valdkonnas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Miks        | Eesti on üle võtnud ILO konventsiooni 190 tööga seotud ahistamisest ja vägivallast. Selle valdkonnaga seotud riskid on Eesti töötajate jaoks märkimisväärsed kuid valdkonnas puudub vabalt kasutatav kiusamist, ahistamist ja vägivalda käsitlev koolitusmaterjal, mis toetaks töötajat, et tulla toime kiusamise ja ahistamisega seotud olukordades. VR on valdkonnas koolitusmeetodina edukalt testitud.                                                               |
| Kellele     | Sihtgrupiks töötajad                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Kuidas      | ILO koolituse kohandamine Eesti konteksti läbi koostöös ILO koolituskeskuse ITCILO-ga. Lisaks koolituse tarkvaralisele väljaarendamisele tuleb koos huvigruppidega arutleda riistvara kättesaadavuse küsimusi (VR peaseadmete hinnad algavad 400 eurost). VR rakenduste arendusega tegeletakse ka Eestis <sup>166</sup> , projekti kulud võivad sõltuvalt lahendusest alata u 30 000 eurost kuid juba olemasoleva tarkvara kohandamine võib kulusid oluliselt vähendada. |
| Kes teeb    | hange                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Mõõdikud    | VR-koolituse valmimine ja kasutajate arv                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Huvigrupid  | EAKL, VTO-ÜL, EIK, PARE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Sidusgrupid |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Seosed      | PS TK protsess (T7), PS OT hindamise meetod (T8), Toolbox (T9)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

Taanis on tööga seotud vägivalda ennetamisel rõhk erinevate ohutusaspektide integreerimisele, sünergiale ja holistilisele lähenemisele – näiteks vägivaldaohu vanadekodu töötajatele on seotud tervishoiuteenuste korraldamise ja hoolduspraktikatega. Hinnatakse, et professionaalsemad teenused parandavad nii klientide heaolu kui ka töötajate ohutust. Rootsi juhised vägivallariski hindamiseks rõhutavad erinevate töökeskkonnaaspektide koosmõju. Näiteks hinnatakse, et vägivallariski tõstab klienditeenindus ja üksinda töötamine, alkohol töökeskkonnas, töö psühhiaatriliste patsientide või dementsete klientidega. Kõrge vägivallariskiga töodel peavad töötajad olema läbinud juhendamise ja koolituse, et osata riskidega toime tulla. Tulenevalt ülalpoolkirjeldatud avalikkusest tulenevast vägivaldaohust on oluline suunata sihitatud meetmeid ka laiemale avalikkusele, seotuna konkreetsete riskivaldkondadega.

### T14: Innosprint avalikkusest tuleneva ahistamise ja vägivalda ennetuseks

|         |                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis     | Avalikkusele suunatud tegevus, mille sisu tuleneb Innovatsioonitiimi poolt korraldatava Innosprinti käigus loodud kavandist. Võimalik fookus – riskisektorid.                                                                             |
| Eesmärk | Vähendada avalikkusest tulenevat vägivalda- ja ahistamiseriski töötajatele (nt kliendid, lähedased, õpilased kui riskiallikas), mõjutada ühiskondlikke norme kohasest käitumisest professionaalset rolli täitvate inimestega suhtlemisel. |

<sup>165</sup> The ITCILO is open to collaboration on new VR modules on similar topics. For more information, contact us at [learninginnovation@itcilo.org](mailto:learninginnovation@itcilo.org)

<sup>166</sup> Vt <https://eevr.ee/>

|              |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Miks vajalik | Vägivalla, ahistamise ja kiusamise levimus ühiskonnas on suur, organisatsioonivälised osapooled on olemasolevate andmete põhjal üks olulisemaid ohuallikaid nii ahistamise kui vägivaldaga seoses ja seega on oluline suunata ennetusmeetmeid ka ühiskonnale laiemalt |
| Kellele      | Laiem avalikkus                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Kuidas       | Ideede genereerimiseks kaasuda Riigikantselei Innovatsioonitiimi poolt korraldavate innosprintide ning müksatonidega <sup>167</sup> , ESF tugi planeerida nende tulemusel läbiviidavasse nn võiduprojekti.                                                            |
| Kes teeb     | Innosprint+hange?                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Mõõdikud     | Töölase ahistamise, kiusamise ja vägivaldaga kokkupuude elanikkonna hulgas on vähenenud <sup>168</sup>                                                                                                                                                                |
| Huvigrupid   | EAKL, VTO-ÜL, EIK, PARE                                                                                                                                                                                                                                               |
| Sidusgrupid  | Nt VTO, kaasatud sektoreid esindavad organisatsioonid, EIK, ENUT                                                                                                                                                                                                      |
| Seosed       | PS OT protsess T7, süsteemne ennetustegevus.                                                                                                                                                                                                                          |

## Noored

Avalikkuse ja töökeskkonna kokkupuutepunkt toob fookusesse ka tulevased töötajad – eelkõige kesk- ja kutseharidusasutustes õppivad noored. Mitmed huvigrupid rõhutasid probleeme värskest tööturule tulnud noortega, sh nende väheste töökeskkonnaalaste oskuste ja teadmistega ning vaimse tervise probleemide üha laiema levimusega<sup>169</sup>. Lisaks vaimse tervise riskide laiale levikule on noorte puhul on probleemiks ka töökogemuse puudumine ja vähene teadlikkus nii enda õigustest kui ka kohustustest ja vähesed teadmised töökeskkonna riskidest ning ohututest töövõtetest. Noorte töötingimused on sageli ebakindlatel alustel (sh tähtajalised ja ebastandardseid lepingud) ning teadusuuringud on näidanud, et majanduslik ebakindlus on oluliseks takistuseks töökeskkonnaga seotud probleemide tõstatamisel ning paremate tingimuste nõudmisel. TI annab välja noore töötaja meelepead fookusega nii töösuhetele kui töökeskkonnale ja on andnud välja juhendmaterjale ning viinud kutseharidusasutustes läbi sihtkontrolle, kuid tunnistab siiski probleeme praktikas, näiteks kui õpetajad eemaldavad seadmetelt kaitsevahendid<sup>170</sup>.

Kutsekoolidele suunab tegevusi ka EU-OHSA, kelle OHSVET<sup>171</sup> projekti pilootfaasis testiti näiteks Portugalis videovõistlust liikumisharjumuste edendamiseks, Hollandis ekspertide loenguseeriat kutsekoolides ja Belgias riskihindamise vahendi OiRA kohandust kutsekoolide konteksti. Rootsis on noortele suunatud tegevustes rõhk noorte kaasamisele otsustus-protsessidesse. Vastavalt sealsele töökeskkonnaseadusele<sup>172</sup> valivad 7. klassist alates õpilased endi hulgast õpilasesindajad töökeskkonna küsimustes (*pupil/student safety representatives*), kes esindavad kooli töökeskkonnagrupi (Eesti kontekstis töökeskkonnanõukogu) töös osaledes õpilasi kooli õpikeskkonda mõjutavates küsimustes. Kooli kohustus on pakkuda esindajatele vajalik väljaõpe ning sarnaselt nn tavaliste töökeskkonnavolinikega on õpilaste esindajatel õigus juurdepääsuks rolli täitmisel vajalikule informatsioonile. Sarnane süsteem jätkub edasistel haridusastmetel ning ka ülikoolides on üliõpilasesindajatel töökeskkonnaalases küsimustes oluline roll. Jätkusuutlikkust silmas pidades võiks Eestis kaaluda nn pehmemat versiooni Rootsi süsteemist, kus esimese sammuna saaks toetada olemasolevate õpilasesinduste rolli kooli õppekeskkonna kujundamisel – viies saadud kogemused ja teadmised edaspidi kaasa tööellu.

<sup>167</sup> <https://riigikantselei.ee/innosprint>

<sup>168</sup> 2009 aasta andmete kasutamine referentsväärtusena on problemaatiline, kuna töökeskkonna muudatused on vahepealsel perioodil olnud väga suured. Seos töökeskkonna PS OT ja tööga seotud vaimse tervise indikaatorite teemaga.

<sup>169</sup> Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu konsortium (2022). Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu lõpparuanne. Tallinn, Tartu: Tervise Arengu Instituut, Tartu Ülikool

<sup>170</sup> Allikas: Märkmed Tööinspektsiooni ja MKM töövaldkonna koostööst ESF meetmete planeerimisel (07.12.2023)

<sup>171</sup> <https://osha.europa.eu/et/themes/mainstreaming-osh-education/oshvet-project-osh-vocational-education-and-training>

<sup>172</sup> Swedish Work Environment Act (1977:1160)

<https://www.government.se/contentassets/86e9091526644e90b78d2ff937318530/sfs-19771160-work-environment-act/>

### T15: Õpilasesinduste roll õpikeskkonna arendamisel

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Koostööprojekt Eesti Õpilasesinduste Liiduga toetamaks õpilaste rolli õpikeskkonna kujundamises kaasarääkimisel                                                                                                                                                                                                                      |
| Eesmärk     | Tugevdada õpilasesinduste rolli hea õpikeskkonna loomisel kui osa koolidemokraatiast. Toetada õpilaste aktiivset kaasatust kujundamaks harjumusi ja norme ning valmistamaks noori ette kaasa rääkima ka hea töökeskkonna loomisel.                                                                                                   |
| Miks        | Ohutu ja tervislik tööviis on loomulik osa tööprotsessist alates koolist, fookus kesk- ja kutseharidusel                                                                                                                                                                                                                             |
| Kellele     | Kesk- ja kutsehariduses osalevad õpilased (kaaluda ka põhikooliõpilaste kaasamist)                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Kuidas      | Konsultatsioonid õpilasesinduste liidu ja teiste huvigruppidega, millest tulenevad ka edasised sammud. Võimalikud tegevused on seminarid ja konverentsid, tugimaterjalide/juhiste väljatöötamine vms, kasutades ära juba olemasolevat õpilasesinduste struktuuri ning integreerides õpi- ja töökeskkonna teemad seniste tegevustega. |
| Kes teeb    | koostöö Eesti Õpilasesinduste Liiduga                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Mõõdikud    | Täpsustada koostöös huvigruppidega                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Huvigrupid  | TKS, tööandjate esindajad                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Sidusgrupid | Eesti Õpilasesinduste Liit jt haridusega seotud esindusorganisatsioonid <sup>173</sup> , HTM, õppeasutused                                                                                                                                                                                                                           |
| Seosed      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

MKM ja TI meetmete arutelul tõstatati noorte TTO kui oluline teema. TI on teinud koostööd Rajaleidjaga ja kutsekoolidega, kus käiakse TTO rääkimas, kuid oluline on silmas pidada, et tegevused ei dubleeriks Töötukassa ja nende karjäärinõustajate tegevusi. Tehnoloogia ja tööõpetuse klassides viiakse läbi sihtkontrolle. EU-OHSA koordineerib üle-euroopalist võrgustikku suunaga kutsekoolidele, selle esindaja Eestis on hetkel TÜ – kutsekoolide suunal tegevuste planeerimisel on oluline saada rohkem infot selle võrgustiku toimimisest, kogemustest ja võimalikest koostöökohtadest. Teiste kooliastmete osas arutleti gümnaasiumi taseme valikkursuse loomist, mis käsitleks töövaldkonnaga seonduvat laiapõhjaselt ja tänapäevaselt ning annaksid aluse ka TTO põhimõtete mõistmisele. Olemasolevad ainekavad näiteks ühiskonnaõpetuses või tööõpetuses on ülekoormatud, nende kohandamine ja ajakohastamine eeldab esimese sammuna dialoogi HTM-ga.

<sup>173</sup> Vt nt <https://www.hm.ee/ministeerium-uudised-ja-kontakt/ministeerium/strateegilised-partnerid#strateegilised-partn>

# KVALITEETSE EKSPERTTOE KÄTTESAADAVUS

Töötervishoiualast eksperttuge reguleerib EL-s töötervishoiu raamdirektiiv 89/391/EEC<sup>174</sup>, eelkõige selle artiklid 7 (*Article 7 Protective and preventive services*) ja 14 (*Article 14 Health surveillance*), mis Eesti konteksti on üle võetud läbi TTOS ja määruse Töötervishoiuteenuse osutamise kord. Spetsialistid, kelle rolliks on tööandjate (ja töötajate) toetamine tööga seotud tervisekahju ennetamisel, riskide maandamisel ja rehabilitatsioonil on eelkõige:

- Töötervishoiuspetsialistid, hõlmates järgnevaid rolle:
  - Töötervishoiuarstid;
  - Töötervishoiuõed (sh terviseõed ja vaimse tervise õed, kes töötavad töötervishoiuteenuse pakkujate juures);
  - Ergonoomid;
  - Tööpsühholoogid;
  - Tööstusfisioterapeudid;
  - Tööhügieenikud.
- Töökeskonnaspetsialistid, hõlmates
  - Ettevõttesiseseid töökeskonnaspetsialiste (sh tööandjad ise töökeskonnaspetsialisti rollis, töötajad, kes täidavad seda rolli teiste tööülesannete kõrvalt, ning spetsialistid, kellele see on täistööajaga põhitöoks);
  - Töökeskonnaspetsialisti teenuse pakkujaid ettevõtteväliselt.

2020. aastal küsitletud Eesti töökeskonnaspetsialistidest hindas vaid 64%, et nende tööandja pöörab tähelepanu TSH ennetusele (võrdluseks tegeleb 92% tööõnnetuste ennetamisega)<sup>175</sup>. 2019 aasta ESENER uuringu alusel<sup>176</sup> on Eesti ettevõtete hulgas välise ekspertteenusena töötervishoiuarsti teenuste kasutamine EL keskmisel tasemel (Tabel 1), psühholoogi teenust kasutatakse aga neli korda ja ergonoomi teenust üle kahe korra vähem EL keskmisest.

Tabel 1. Töötervishoiuteenuste kasutamine. Allikas: ESENER 2019

|       | Töötervishoiuarst | Psühholoog | Ergonoom | Generalist/spetsialist |
|-------|-------------------|------------|----------|------------------------|
| Eesti | 75%               | 4%         | 15%      | 23%                    |
| EL 27 | 77%               | 20%        | 36%      | 62%                    |

Kategooria generalist/spetsialist alla võib lugeda töökeskonnaspetsialistide, -konsultantide, -inseneride jt teenused ning ka selles kategoorias kasutavad Eesti ettevõtjad välist teenust 2,5 korda EL keskmisest vähem. Mujal oli psühholoogi kaasamine kõige sagedasem Soomes (74%), Rootsis (59%), Belgias (47%) ja Taanis (47%). Ergonoomi kaasatakse enim Soomes (81%), Hispaanias (67%) ja Rootsis (66%). Nn generalistide kaasamine on kõrgeim Sloveenias (91%), Poolas (87%) ja Horvaatias (81%) ning töötervishoiuarstide kaasamine Poolas (98%), Sloveenias (98%), Ungaris (97%) ja Soomes (97%). Üldise trendina on põhjamaades kõrgem konkreetsete ohuteguritega seonduvate ekspertide kaasamine (psühholoog, ergonoom) ning endistes nn idabloki maades pigem nn laia profiiliga ekspertide (töötervishoiuarst, generalist).

<sup>174</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>

<sup>175</sup> Karu, K. (2021) Töötervishoiu ja tööohutuse korraldus Eesti ettevõtetes. Tartu Tervishoiukõrgkool.

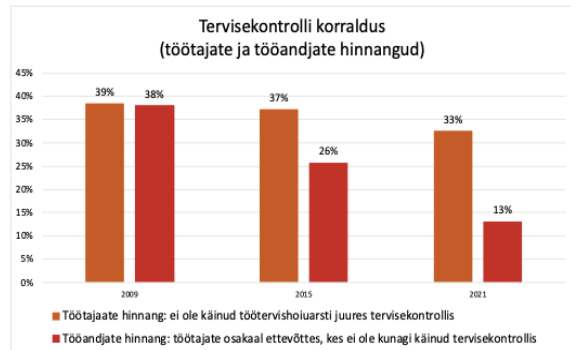
<sup>176</sup> Enterprise survey on new and emerging risks (ESENER-3) 2019. <https://osha.europa.eu/et/facts-and-figures/esener>



Nagu meil, seonduvad ka EL-is olulisemad töötervishoiuteenusega seonduvad teemad ja trendid teenuse kättesaadavusega VKE-des ning regionaalselt. Lisaks on arutlusel vajadus kaasata ennetavasse töötervishoiusüsteemi ka töötajad, kes ei tööta töölepingu alusel ning teenuse kohandamine erinevate gruppide vajadustest lähtuvalt (sh vanus, sotsiaalmajanduslik taust, kultuuriline taust jm).

Tervisekontrollina defineeritava töötervishoiuteenuse kättesaadavust (või tööandjate suutlikkust ja motivatsiooni selle teenuse ostmisel) peegeldavad Statistikaameti numbrid - 2021 aasta andmetel ei olnud ligi 23% ettevõtetest korraldanud oma töötajatele tervisekontrolli ja 13% töötajatest ei olnud oma tööandja kaudu kunagi tervisekontrollis käinud (joonis 10)<sup>177</sup>.

Kui EL-s üldiselt on töötervishoiuteenustega sagedamini kaetud avaliku sektori töötajad<sup>178</sup>, siis Eestis on kaetus riigi- ja kohalike omavalitsuste töötajate ja noorte hulgas langustrendis. Alates 2015 aastast on tekkimas sooline lõhe: kui varem oli meeste ja naiste kaetus teenusega suhteliselt võrdne, siis 2021 aasta Tööelu uuringu andmetel on meestöötajatest töötervishoiuarsti juures käinud 70% ning naistest 65%<sup>179</sup>. 2020 aastal töökeskkonnaspetsialistide küsitlusuuringu andmeil on töötajate tervisekontroll ettevõtete kõige suurem TTO alane kuluallikas<sup>180</sup>.



Joonis 10. Allikas: Statistikaamet

Lisaks ülalpool nimetatud spetsialistidele eeldab tänapäevaste töökeskkonnariskide terviklik ennetamine aga veelgi laiemate kompetentside koostööd, nt psühholoog-nõustajad, kliinilised psühholoogid ja vaimse tervise õed, pere- ja eriarstid (sh psühhiaatrid), terviseedendajad, tegevusterapeudid, ohtlike ainete valdkonna eksperdid, ohutusinsenerid, töökeskkonna ohutegurite mõõtjad jm. Kuigi käesolev projekt ei kata kõikide nende spetsialistidega seonduvat, on oluline arvestada nende kompetentside kokkupuutepunkte TTO-ga.

#### Töötervishoiuteenus ja töötervishoiuspetsialistid

Erinevalt mitmest teisest EL liikmesriigist põhineb töötervishoiuteenus Eestis suuresti töötervishoiuarsti rollil (TTOS §13<sup>1</sup> alusel osutab töötervishoiuteenust töötervishoiuarst, kaasates vajadusel teisi spetsialiste). Töötervishoiuteenuse osutamisel töötervishoiuarst:

- tutvub töökeskkonna riskianalüüsiga, külastades vajaduse korral töökeskkonda;
- analüüsib ettevõtte töötervishoiu olukorda tervikuna;
- teeb töötajate tervisekontrolli, võttes aluseks töökeskkonna riskianalüüsi;
- teeb tööandjale ettepanekud töötingimuste parandamiseks ja töötajate tervise edendamiseks;
- nõustab tööandjat töökeskkonna ja töötingimuste kohandamise ja töötajate tervise edendamise küsimustes;
- nõustab töötajat tervise edendamise küsimustes.

<sup>177</sup> Nende numbrite puhul ei ole hinnatud, kas tervisekontroll on vajalik arvestades töökeskkonna ohutegureid ega ei ole infot teiste faktorite kohta, mis teenuse pakkumist mõjutavad – näiteks tööandja motivatsioon või töötaja valmisolek tervisekontrolli läbida.

<sup>178</sup> EU OSHA (2023) Occupational Safety and Health Prevention Services. Experts in Europe. Statistika rahvusvahelisel võrdlemisel on samas oluline tähele panna, et erinevates riikides võib töötervishoiuteenus sisaldada väga erinevaid teenuseliike, alates ennetavast konsultatsioonist kuni *absence-management* või üldise terviseedenduseni.

<sup>179</sup> [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_tooelukvaliteet\\_tootervishoid](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu_tooelukvaliteet_tootervishoid)

<sup>180</sup> Sellele järgnesid kulutused esmaabikoolitusele, töötingimuste parandamisele ning TKS väljaõppele. Allikas: Karu, K. (2021) *Töötervishoiu ja tööohutuse korraldus Eesti ettevõtetes*. Tartu Tervishoiukõrgkool.

Töötajate tervisekontrolli peab tööandja seaduse alusel korraldama nendele töötajatele, kelle töö sisaldab kokkupuudet plii ja selle ühenditega, asbestitolmuga, öötöötajatele ning nendele, kelle tervist võib riskide hindamise tulemusel mõjutada mõni järgmistest töokeskkonna ohuteguritest (müra, vibratsioon, elektromagnetväljad, tehislik optiline kiirgus, ioniseeriv kiirgus, ohtlikud kemikaalid ja neid sisaldavad materjalid, sealhulgas kantserogeenid ja mutageenid, bioloogilised ohutegurid, kuvariga töö, raskuste käsitsi teisaldamine, korduvalt liigutusi sisaldav töö või töö pidevas sundasendis, sealhulgas istuvas või seisvas asendis ning muu ohutegur või töö laad). Kuigi seadus määratleb seega suurema osa töötajate jaoks tervisekontrolli läbiviimise vajaduse läbi seose riskihindamise tulemustega, on üldlevinud eeldus ja praktika (sh ka TI järelevalves), et tervisekontrolli korraldamist eeldatakse kõikidele töötajatele. Huvigruppidega kohtumistel selgitati seda nii „on võimatu leida ametikohta, kus töötajal puudub igasugune risk tervisekahjuks tulenevalt seaduses loetletud ohuteguritest“. Samal ajal tõstatati probleemina teenuse ebapiisav kättesaadavus, eelkõige suurematest linnadest väljaspool<sup>181</sup>. Kui suurettevõtted saavad kasutada mobiilset töötervishoiuteenust (nn „töötervishoiubussi“), siis paljudele MVE-dele ei ole see teenus mahu- ja kulupiirangute tõttu kättesaadav. Lisaks puudulikule kättesaadavusele on tööandjad väljendanud rahulolematust töötervishoiuteenuse kvaliteediga, hinnates saadud soovitusi liiga üldiseks<sup>182</sup>. On oluline ära märkida, et selle temaatikaga seostub hulk laiapõhjalisi probleemkohti, mis ei mahu käesoleva projekti raamidesse, nt töötervishoiusüsteemi rahastus ja arstide eetiline konflikt tööga seotud haigestumise diagnoosimisel, kus otsus võib viia töötaja töö kaotuseni jpm<sup>183</sup>.

Tööga seotud tervisekahju ennetamisel moodustab töötajate tervisekontroll aga siiski vaid ühe elemendi terviklikust lähenemisest, pakkudes individuaalse meetmena suures osas tuge juba tekkinud tervisekahju leevendamisel ja ravil. Kuigi töötervishoiuarsti tegevuste hulka kuulub ka töötaja nõustamine tervise edendamise küsimustes, omab individuaalne nõustamine töökoha riskiennetusele vaid piiratud mõju. Primaarses ennetuses (riskide tekkimise vältimine kõikide töötajate jaoks) on olulised ka teised töötervishoiuspetsialistid ja nende poolt pakutavad teenused<sup>184</sup>:

- töokeskkonna riskianalüüsi tegemine (sealhulgas ohutegurite parameetrite mõõtmine);
- tööandja nõustamine töö kohandamisel töötaja võimetele ja tervises seisundile vastavaks;
- tööandja nõustamine töövahendite ja isikukaitsevahendite valikul ja kasutamisel ning töötingimuste parandamisel;
- töötajate taastusravi korraldamine ning
- tööandja ja töötaja psühholoogiline nõustamine.

Teiste töötervishoiuspetsialistide osas kehtib ohutegurite mõõtjatele pädevusnõue mõõteseaduse tähenduses (T4). Töötervishoiuteenust osutava isiku heaks peab TTOS alusel tegutsema lepinguliselt füüsiline isik, kellel on erialast pädevust tõendav diplom, spetsialiseerumise või täiendusõppe tunnistus, kuid nende pädevuste täpsem sisu on määratlemata, valdkonnas on kehtiv vaid ergonoomi kutsestandard<sup>185</sup>.

Nende teenuste praktiliste näidetena võib tuua ennetava iseloomuga teenused nagu ergonoomi konsultatsioon töökohtade kohandamiseks või tööpsühholoogi poolt läbiviidav koolitus toimetulekuks agressiivsete klientidega. Samas pakutakse ja kasutatakse

<sup>181</sup> Mitmes maakonnas puuduvad kohalikud töötervishoiuteenuse pakkujad täielikult (nt Hiiumaal, Pärnumaal).

<sup>182</sup> Riigikontroll (2023) Töövõime vähenemise ennetamine. Riigikontrolli aruanne Riigikogule.

<sup>183</sup> Riigikontroll (2023) Töövõime vähenemise ennetamine. Riigikontrolli aruanne Riigikogule.

<sup>184</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/TTOS>

<sup>185</sup> Kuni 2017. aastani kehtis ka tööpsühholoogi ja tööhügieeniku kutsestandard, kuid neid ei ole uuendatud.

huvigruppide esindajate sõnul nimekirjas esitatud teenuseid eraldiseisva töötervishoiuteenusena pigem vähe, eelkõige on fookus nn kohustuslikul tervisekontrollil ning muu pakutava toe kasutamist piirab nii tööandjate vähene teadlikkus, teenuse vähene kättesaadavus ning ka tööandjate piiratud rahalised ressursid (töötervishoiule eelarvestatavad vahendid kuluvad pigem tervisekontrollile ning arstide sõnul on tööandjad ka selle teenuse osas hinnatundlikud). Praktikas tellitakse seaduses nimetatud töötervishoiuteenusid sageli pigem ettevõtteväliste töökeskkonnaspetsialistide poolt (eristada töötervishoiuspetsialistidest) ning kui töötervishoiuspetsialistide tegevusele on ette nähtud nii kvalifikatsiooninõuded kui kutse-eetika põhimõtted, siis töökeskkonnaspetsialisti pädevus ja tegevus on sisuliselt reguleerimata.

Töötervishoiuteenus probleemide on põhjalikult analüüsitud 2020 aasta uuringus<sup>186</sup>, milles on valdkonna põhiprobleemidena välja toodud järgnev:

- Koostatakse formaalsed riskianalüüsid, mida ei rakendata töökeskkonna parandamisel ega tervisekontrolli planeerimisel;
- Töötervishoiuteenus osutajad külastavad töökohti harva, arsti otsus ei põhine ettevõtte töökorraldusel ega paku lahendusi töökeskkonna parandamiseks;
- Tervisekontroll ei lähtu töötajate individuaalsetest tervisenäitajatest;
- Töötervishoiuarsti soovitus ei vasta individuaalsetele vajadustele seoses töö laadiga ega tööandja vajadustele töökeskkonna parandamise eesmärgist lähtudes;
- Töötervishoiusüsteemi ja perearstiabi vaheline koostöö on komplitseeritud;
- Tööandjad ei oska näha terviseedenduse kasu ega panusta sellele piisavalt;
- Tööga seotud haiguste diagnoosimine on keeruline, diagnoosi saamine aga ei paku haigestunutele majanduslikku kindlustunnet;
- Psühhosotsiaalsete riskide maandamiseks on vaja täiendavaid kompetentse nii töötervishoiuspetsialistide kui ka tööandjate hulgas;
- Töötervishoiusüsteem ei arvesta ajaperspektiivis muutuvat tööturгу;
- Töötervishoiuspetsialistide juurdekasv on vähene.

Toetudes eelpool toodud uuringu tulemustele ning peegeldades suundumusi töökeskkonna riskide levikus on viimastel aastatel toimunud töötervishoiuteenus regulatsioonis mõned märkimisväärsed muudatused. 2023. aastast kuuluvad kutsehaiguste loetellu ka PS OT tulenevad haigused<sup>187</sup> ning toetamiseks senisest enam ennetusele suunatud töötervishoiuteenust rakendus tööandjale nõue korraldada *regulaarselt vastavalt vajadusele, kuid vähemalt üks kord kolme aasta jooksul*<sup>188</sup> ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüs, mille teostajana näeb seadus ette töötervishoiuarsti<sup>189</sup>. Arsti kohustus on analüüsida ettevõtte töötervishoiu olukorda ja anda selle kohta terviklik hinnang ning esitada ettepanekud ettevõtte töötervishoiu olukorra parandamiseks, seahulgas töökeskkonna kohandamiseks, töötingimuste muutmiseks ja töötajate tervise edendamiseks (nn töötervishoiu tervikteenus). Määrus näeb ette, et sellel analüüsil toetub arst riskide hindamise tulemusele, töötajate terviseandmetele (sh tervisekontrolli tulemustele, töötajate tööga seotud haigestumise andmetele, ajutise töövõimetuse andmetele ja töötajate tervises seisundit kirjeldavate küsimustike andmetele) ja tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste uurimise andmetele.

Kui uute nõuete osas on efektiivsuse hindamine ennetustegevuse toetamisel veel ennatlik, siis nõuete seonduvate protsesside osas anti huvigruppidega kohtumisel olulist tagasisidet. Esiteks toodi endiselt välja, et kui välja arvata üksikud suuremad töötervishoiuteenus pakkujad, siis pakutakse multidistsiplinaarset töötervishoiuteenust vähe ning tööandjad on

<sup>186</sup> Tartu Ülikool ja Tallinna Tervishoiuakademiakool (2020). Töötervishoiuteenus uuring Sotsiaalministeeriumile. Lõpparuanne

<sup>187</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/897867?leiaKehtiv>

<sup>188</sup> Töötervishoiu ja tööohutuse seadus §13 (12) Töötervishoiuteenus <https://www.riigiteataja.ee/akt/TTOS>

<sup>189</sup> Töötervishoiuteenus osutamise kord §3 Töötervishoiuarsti ülesanded ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüsimisel <https://www.riigiteataja.ee/akt/117122022026>

kohustuslikust nn tervikteenusest pigem vähe informeeritud. Töotervishoiuarstid tõstatasid probleemina puudulikud andmed, millele analüüsi koostamisel tugineda (e-tervise süsteem ei toeta ettevõttepõhist andmete sorteerimist ning analüüsiks andmete koondamine tähendab sisuliselt „käsitööd“). Riskina toodi välja, et teenuse ajamahukus muudab selle suurele osale tööandjatest raskesti kättesaadavaks. Kui suurematel teenusepakkujatel on omaenda andmebaasid, mis analüüsi vähemalt osaliselt toetavad, siis riigipoolne tugi teenust toetava infrastruktuuri näol (e-tervise süsteemi arendamine või alternatiivne andmekeskond) on oluline just väiksemate teenusepakkujate jaoks, kes sageli pakuvad teenust suurlinnadest eemal ja on seega kriitilise tähtsusega töotervishoiuteenuse kättesaadavuse tagamiseks üleriigiliselt. Töotervishoiuarstide käsitusjuhend<sup>190</sup> eesmärgiga ühtlustada teenuse kvaliteeti täpsustab küll töökeskkonna tegurite tervisemõjude hindamiseks vajalikud meditsiinilised tegevused ja tervismõjude ennetamiseks või vähendamiseks soovitatavad tõenduspõhistel uuringutel põhinevaid sekkumised, kuid kuna juhend töötati välja enne seaduse muudatust, siis uute kohustustega seotud tegevused selles ei kajastu.

Teiste riikide praktikatest võib esile tõsta Soome, kus kvaliteedi tagamiseks on alates 2016. aastast töotervishoiuteenistustel kohustus luua ja kirjalikult vormistada kvaliteedisüsteem, mille andmed on koondatud nn kvaliteediportaali, kus osa informatsioonist on ligipääsetav ka tööandjatele<sup>191</sup>. Portaal on andmed nt teenuste, kliendirahulolu jm kohta, võimaldades töotervishoiuteenistustel võrrelda enda näitajaid teistega ning leida koostöö- ja arendusvõimalusi. Töotervishoiuteenistustel on võimalik liituda kvaliteedivõrgustikuga<sup>192</sup>, mille eesmärk on koostöö valdkonna arendamisel, tugi kvaliteedisüsteemi rakendamisel ning kogemuste vahetamise võimaldamine. Riigi poolt kasutatakse kvaliteediportaali koondatud andmeid muuhulgas seadusloomes ning koolitustegevuste planeerimisel. Teenuse kvaliteedi ja kättesaadavuse parandamiseks rõhutatakse vajadust rakendada senisest enam digitaalseid teenuseid ning eriline rõhk on teenuste kohandamisel väikeettevõtete vajadustele vastavaks. Täiendavalt on tähelepanu all teenuste kohandamine vastavalt individuaalsetele vajadustele, arvestades töötajate vanust, sugu, tervisevajadusi jm.

Seoses vajadusega määratleda erinevate töotervishoiu- ja töökeskkonnaspetsialistide ning valdkonnaga seotud teiste spetsialistide rollid, kohustused ning ka tegevuste piiranguid, on eksperttoe valdkonnas esimese tegevusena pakutud rollikaardistus. See on oluline, et toetada valdkonna spetsialistide pädevusnõuete ja koolituskavade väljatöötamist, nõustada tööandjaid ja töötajaid sobivate teenuste leidmisel ning ka töotervishoiuvaldkonna positsioneerimiseks teiste tervishoiuteenuste hulgas<sup>193</sup><sup>194</sup>. Tervikliku lähenemise tagamiseks katab pakutud tegevus ka töökeskkonnaspetsialisti rolli, kuid lähemalt on TKS pädevuse ja teenusega seonduv kirjeldatud eraldi peatükis.

<sup>190</sup> <https://mkm.ee/sites/default/files/documents/2023-07/Käsitusjuhend%20töotervishoiuarstidele%202022.pdf>

<sup>191</sup> <https://www.ttl.fi/palvelut/tyoterveyshuollon-laatu/laatutyokalut-tyoterveyshuollon-laadun-arviointiin>

<sup>192</sup> <https://www.ttl.fi/palvelut/tyoterveyshuollon-laatu/tyoterveyshuollon-laatuverkosto>

<sup>193</sup> Novembris 2023 saatis Sotsiaalministeerium välja Tervishoiuteenuste korraldamise seaduse muutmise eelnõu väljatöötamise kavatsuse eesmärgiga nüüdisajastada tervishoiukorraldus ja selle rahastamine, et toetada Eesti rahvastiku tervise arengukava eesmärkide saavutamist. Kavatus kirjeldas planeeritava seadusemuudatuse eesmärkidena edendus- ja ennetusteenuste süsteemset arendamist (hõlmates nt patsiendi-hariduslikke teenuseid, terviseriski nõustamisteenuseid), tervishoiutöötajate tööjõukriisi leevendamist läbi arstidelt ja õdedelt teatud ülesannete ümberjagamise lühema väljaõppe või madalama kvalifikatsiooniga töötajatele, erinevate tervishoiutasandite koostöö toetamise ning ümberorienteerumise tervisetulemitele, patsiendi toimetulekule ja heaolule ning vaimse tervise teenuste süsteemi kujundamise astmelise abi põhimõtteid järgivaks. <https://eelvoud.valitsus.ee/main#DEv36iR2>

<sup>194</sup> Vaimse tervise tegevuskava 2023-2026 rõhutab vajadust töotervishoiuteenuste integreerimiseks teiste vaimse tervise teemadega, sh samalaadsete nõuete rakendamiseks sama tüüpi teenustele.

## T16\*: TTO eksperttoe analüüs

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Töotervishoiuspetsialistide ja töökeskkonnaspetsialisti rollide kaardistamine, vajadusel kutsekirjelduste ja kvaliteedijuhendite loomine.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Eesmärk     | Kvaliteetse eksperttoe tagamine TTO-s, sh multidistsiplinaarne töotervishoiuteenus ning pädev töökeskkonnaspetsialisti teenus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Miks        | Pädevusnõuded ja erinevate rollide vastutuse piirid on ebaselged, see raskendab nii eksperttoe tellimist, erinevate spetsialistide omavahelist koostööd kui ka välja- ja täiendõppe korraldamist ning karjäärirajajate selgitamist, et tagada spetsialistide „juurdekasv“.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Kellele     | Töotervishoiuspetsialistid, töökeskkonnaspetsialistid, tööandjad kui teenuste kliendid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Kuidas      | Kaardistada rollid ja vastutuse piirid ning defineerida vajadusel pädevusnõuded erinevatele töotervishoiuspetsialistidele ning töökeskkonnaspetsialistidele, pidades silmas terviseprobleemide ennetamist, riskigruppide toimetuleku toetamist ning võimalikku ravi ja rehabilitatsioonivajadust. Töökeskkonnaspetsialisti rolli osas pidada silmas kahte perspektiivi: ettevõttesisene ja välist teenust pakkuv spetsialist. Võimalikuks jätkutegevuseks on osade teenuste kvaliteedijuhendid, pöörates muuhulgas tähelepanu erineva riskiprofiili ja suurusega ettevõtete vajadustele ning erinevate vajadustega töötajate gruppidele (vanus, keel ja kultuur, tööandja taust, erivajadused jm). |
| Kes teeb?   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Mõõdikud    | Rahuolu töotervishoiuteenustega ja töökeskkonnateenustega, eksperttoe kasutamine Eesti ettevõtetes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Huvigrupid  | KODAEVEA, ETTAS, TKS, PARE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Sidusgrupid | asjassepuutuvad sidusgrupid, nt ETTAS, Eesti Psühholoogide Selts ja ETOP, ergonoomid, tööfüsioterapeudid, ETKSN, tööandjad ja ametiühingud, kõrgkoolid, Kutsekoda, SoM (VTO) jm                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Seosed      | Vaimse tervise tegevuskava, Tervishoiuteenuste korraldamise seaduse muutmise eelnõu väljatöötamise kavatsus. Jätkuprojektideks on vajadusel kvaliteedijuhendite väljatöötamine. Riskianalüüsi meetod (T1)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

Kuigi teadusuuringud kinnitavad tugevat seost töötingimuste ja vaimse tervise probleemide vahel<sup>195</sup>, ei ole praktikas lihtne tõendada, et töö on ainus või kõige olulisem faktor vaimse tervise häire väljakujunemisel – see muudab PS OT tuleneva haigestumise diagnoosimise kutsehaigestumisena väga keeruliseks<sup>196</sup>. Vaimse tervise probleemid kujunevad kombinatsioonis, mida mõjutavad individuaalne haavatavus ja isikuomadused, isiklikus elus toimuv ning keskkondlikud faktorid, töötingimused nende hulgas<sup>197</sup>.

Töökeskkonna PS OT põhjustatud haigused on Eestis kutsehaigestumistena diagnoositavad alates 2023. aastast. Esimese aasta kogemustel põhinedes eeldab PS OT käsitlemine tööga seotud haigestumise kontekstis (nii ennetamise kui diagnoosimise ja ravi perspektiivis) nii töotervishoiuspetsialistide (sh arstide ja õdede) kui ka teiste vaimse tervise spetsialistide (nt kliinilised psühholoogid ja psühhiaatrid) vahelist koostööd ja kompetentside arendamist. Diagnoosimise protsessis on töotervishoiuarstile oluline võimalus täiendavaks ekspertiisiks ja seega eelkõige psühhiaatrite kaasamine töotervishoiusüsteemi. Suur vajadus on metoodilise toe järele töötingimuste ja vaimse tervise häirete seostamisel.

Olemasolev käsitlusjuhend vajab seega uue rakendusega seoses täiendust just PS OT valdkonnas. Vajadust tunnetatakse konkreetsete mõõtevahendite järele, näiteks tööstressi või töötingimuste hindamise küsimustik, mis oleks kõikidele kättesaadav, normeeritud ning sisaldaks juhiseid tulemuste interpreteerimiseks (T8). Olemasolevad ravijuhendid (nt

<sup>195</sup> Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 443-462.

<sup>196</sup> Alates 1. jaanuarist 2023 lisandusid TTOS alusel kehtestatud Kutsehaiguste loetellu võimalike KH põhjustena töökeskkonna psühhosotsiaalsetest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigused, sh posttraumaatiline stressihäire ja „muud haigused, mida põhjustavad töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid“. <https://www.riigiteataja.ee/akt/109122022020>

<sup>197</sup> Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of psychosomatic research*, 51(5), 697-704.

depressiooni raviks) ei sisalda töö konteksti ega ennetusperspektiivi ja vajavad seetõttu arstide hinnangul töötervishoius kasutamiseks kohandamist<sup>198</sup>. Eraldi küsimuseks on läbipõlemise (*burnout*) diagnoosimine ja ravi – see ei sisaldu rahvusvahelises haiguste klassifikatsioonis ICD-11<sup>199</sup> meditsiinilise diagnoosina vaid tööga seotud seisundina. Läbipõlemissündroomi diagnoositakse seega sõltuvalt sümptomitest sageli kas meeleoluhäire, ärevushäire, raske stressireaktsiooni või kohanemishäirena (või nende kombinatsioonina). Rahvusvahelise praktika erandina on läbipõlemissündroom diagnoositav Rootsis, kus F43.8A diagnostilised kriteeriumid põhinevad ICD-10 tööga seotud neurasteenia kriteeriumitel<sup>200</sup>. On märkimisväärne, et Rootsis on just läbipõlemissündroomi diagnoos kõige olulisem riskitegur pikaajaliseks töövõimetuseks<sup>201</sup>. Kuigi selle teema täpsem käsitus väljub käesoleva dokumendi raamist, leiab viite<sup>202</sup> all näite läbipõlemissündroomi ravimeetodist, mis tugineb eelkõige mitmeastmelisele psühhosotsiaalsele sekkumisele.

Mitmetes riikides on psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevad vaimse tervise häired diagnoositavad nii kutsehaigestumise kui ka tööõnnetustena – hiljutine Eurogrip<sup>203</sup>, raport toob selles osas esile kogemused Belgiast, Taanist, Prantsusmaalt, Saksamaalt, Itaalias, Hispaaniast ja Rootsist<sup>204</sup>.

### T17: Psühhosotsiaalsete ohutegurite käsitusjuhend

|             |                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Psühhosotsiaalsete ohutegurite käsitusjuhend/ravijuhend                                                                                                                                                                                |
| Eesmärk     | Toetada arste psühhosotsiaalsest ohutegurist tulenevate vaimse tervise häirete käsitlemisel, et tagada kvaliteetne töötervishoiuteenus.                                                                                                |
| Miks        | Töötervishoiu käsitusjuhendile on vaja järe PS OT osas, sest puuduvad spetsiifilised käsitusjuhendid/ravijuhendid, mis on kohandatud töövaldkonnale (nt depressiooni v ärevushäirete raviks) ning toetavad KH diagnoosimise protsessi. |
| Kellele     | Töötervishoiuarstid, seonduvate valdkondade tervishoiuspetsialistid, teised töötervishoiuspetsialistid                                                                                                                                 |
| Kuidas      |                                                                                                                                                                                                                                        |
| Kes teeb?   | Hange? Koostöö ETTAS <sup>205</sup> ja psühhiaatrite/psühholoogide vahel                                                                                                                                                               |
| Mõõdikud    |                                                                                                                                                                                                                                        |
| Huvigrupid  | ETTAS, ETKL, PARE                                                                                                                                                                                                                      |
| Sidusgrupid | ETOP, ETTAS, EPL, Psühhiaatrite Selts                                                                                                                                                                                                  |
| Seosed      | Töötervishoiuteenuse käsitusjuhend, T7, T8                                                                                                                                                                                             |

<sup>198</sup> Näitena kasutatakse Rootsis depressiooni ja töötingimuste vahel võimaliku seose kinnitamisel järgnevat materjali [https://www.sbu.se/contentassets/800ad7a9cf9146c795d3a89c7a957048/arbetsmiljo\\_depression\\_2014.pdf](https://www.sbu.se/contentassets/800ad7a9cf9146c795d3a89c7a957048/arbetsmiljo_depression_2014.pdf)

<sup>199</sup> <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases#:~:text=Burn%20out%20is%20defined%20in,has%20not%20been%20successfully%20managed>. ICD-11, Eesti keeles RHK-11, võeti vastu 2022 aastal ning on kirjutamise hetkel Eestis tõlkimisel.

<sup>200</sup> Van Dam, A. (2021). A clinical perspective on burnout: diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout. *European journal of work and organizational psychology*, 30(5), 732-741.

<sup>201</sup> Läbipõlemissündroomi diagnoosid on Rootsis kõige sagedasem psühhiaatriliste häirete diagnoos. Kui ägeda stressireaktsiooni korral on keskmiseks töövõimetuse pikkuseks umbes kuu, siis läbipõlemissündroomi puhul umbes pool aastat. Naistel on risk läbipõlemissündroomi haigestumiseks 40% kõrgem kui meestel. Allikas: Förskäringsskassan (2020). Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser. En registerstudie av Sveriges arbetande befolkning i åldern 20-69 år. Socialförsäkringsrapport 2020:8

<https://www.forsakringskassan.se/download/18.7fc616c01814e179a9f329/1656660446139/sjukfranvaro-i-psykiatriska-diagnoser-socialforsakringsrapport-2020-8.pdf>

<sup>202</sup> Van Dam, A. (2021). A clinical perspective on burnout: diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout. *European journal of work and organizational psychology*, 30(5), 732-741.

<sup>203</sup> <https://eurogrip.fr/en/>

<sup>204</sup> Eurogrip (2023). Recognition and compensation of work-related mental disorders in Europe. Eurogrip-184/E <https://eurogrip.fr/wp-content/uploads/2023/07/EUROGIP-Reco-and-compensation-of-work-related-mental-disorders-Europe-2023.pdf>

<sup>205</sup> Eesti kontekstis on teema on raamistatud näiteks Dr Anneli Einroos <https://toolu.ee/sites/default/files/2023-04/Psuhhosotsiaalsest%20ohutegurist%20tuleneva%20tervisekao%20ennetamine.pdf>

### Töotervishoiuteenuse kättesaadavuse parandamine

Töotervishoiusüsteemis tekitab probleeme töotervishoiuarstide vähesus, nendest paljude jõudmine lähiaastatel pensioniikka ja valdkonna spetsialistide vähene juurdekasv<sup>206</sup>. Tervishoiutöötajate registris on 2023 aasta septembri seisuga registreeritud 105 töotervishoiuarsti<sup>207</sup>. Arstide keskmine vanus on 55 aastat ning töotervishoiu residentuur ei ole populaarne, seades kahtluse alla senise süsteemi jätkusuutlikkuse<sup>208</sup>.

Ühe võimalusena parandada töotervishoiuteenuse kättesaadavust on võimaldada töotervishoiuõdedele suuremat võimekust ja võimalust iseseisvaks vastuvõtuks (sarnaselt vaimse tervise õdedele). Töotervishoiuõdesid eraldi erialana ei koolitata, valdkonnas töötamise eelduseks on kvalifikatsioon kas terviseõenduse või vaimse tervise õenduse valdkonnas. Töotervishoiuga seotud õppeaineid on õppekavades pigem vähe<sup>209</sup> ja väljaõpe toimub eelkõige töökohal. Võimaliku rollilaienduse kontekstis on oluline tagada töotervishoiu töötavatele (või töötada soovivatele) õdedele võimalus täiendkoolituseks. Arstide ja õdede endi hinnangul oleks efektiivseks ja jätkusuutlikuks lahenduseks töotervishoiualase täiendkoolituse pakkumine vormis, mis toetaks samaaegselt nii valdkonnas alustavate õdede väljaõpet kui ka juba tegutsevate spetsialistide täiendõpet. Õdede kui töötajate perspektiivist toetaks laiem vastutusala nende tööelu kvaliteeti, pakkudes mitmekesisemat tööd ja arenguvõimalusi<sup>210</sup>.

Huvigruppide hinnangud töotervishoiuõdede iseseisva vastuvõtu osas mõnevõrra lahknesid ja peegeldasid üsna juurdunud norme ja hoiakuid tervisekontrolli osas (tunnistades samas probleemi jätkusuutlikkusega). Kui töotervishoiuarstide ja -õdede endi hinnangul on tegemist olulise meetmega kättesaadavuse parandamiseks, siis tööandjate ja töötajate esindajate seisukohad peegeldasid muret muutuva teenuse kvaliteedi osas. Võimalik õdede rollilaiendus peaks toetuma töotervishoiuteenuse terviklikule analüüsile (T16), millele järgneks rollikirjelduste koostamine ning täiendkoolituse planeerimine ja pakkumine.

### **T18: Töotervishoiuõenduse kvaliteediindikaatorid**

|             |                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Töötada välja töotervishoiuõenduse tööks vajalikud kvaliteediindikaatorid <sup>211</sup>                                                                                                                                               |
| Eesmärk     | Määratleda töotervishoiuõdede tööks vajalikud oskused ja pädevused, et selle alusel arendada vajalik täiendkoolitusprogramm                                                                                                            |
| Miks        | Toetada perspektiivis töotervishoiuõdede iseseisva vastuvõtu võimekust, mis parandaks töotervishoiuteenuse kättesaadavust pikemas perspektiivis, tõsta töotervishoiuõdede töö kvaliteeti ning nende endi tööelu kvaliteeti.            |
| Kellele     | Töotervishoiuõded, terviseõded, vaimse tervise õded                                                                                                                                                                                    |
| Kuidas      | Tuginedes rollikirjeldustest ning vajalikest pädevustest. Indikaatorid sisaldavad pädevusnõudeid, pädevuse taotlemiseks vajalikku baaskoolitust ning nõudeid pädevuse hoidmiseks (nt koduõdedel pädevuse hindamine iga 5 aasta järel). |
| Kes teeb    | koostöö huvigruppidega                                                                                                                                                                                                                 |
| Möödikud    |                                                                                                                                                                                                                                        |
| Huvigrupid  | ETAS, TTõed, Eesti Õdede Liit                                                                                                                                                                                                          |
| Sidusgrupid | töotervishoiuteenuse pakkujad, tervishoiukõrgkoolid                                                                                                                                                                                    |
| Seosed      | T16, jätkutegevusena koolitus (T19). Perspektiivis üle vaadata õiguslik regulatsioon iseseisvast vastuvõtust.                                                                                                                          |

<sup>206</sup> Tartu Ülikool ja Tallinna Tervishoiukõrgkool (2020). Töotervishoiuteenuse uuring Sotsiaalministeeriumile. Lõpparuanne

<sup>207</sup> <https://medre.tehik.ee/search/employees>

<sup>208</sup> Tartu Ülikool ja Tallinna Tervishoiukõrgkool (2020). Töotervishoiuteenuse uuring Sotsiaalministeeriumile. Lõpparuanne

<sup>209</sup> Õe rakenduskõrghariduse õppekava maht näiteks Tallinna Tervishoiukõrgkoolis on 210 EAP (3,5 aastat), sh õe professionaalne ja personaalne arengu moodulist moodustab tööohutuse aine 3EAP, terviseõendus 9EAP ja vaimse tervise õendus 9 EAP, lisaks spetsialiseerumise toetamiseks valikained 5EAP, 20 EAP valikpraktika ja 5EAP projektipõhine praktika.

<sup>210</sup> Raudseping, S. (2021). Töotervishoiu töötavate õdede iseseisva vastuvõtu tegevusjuhendi koostamine AS Qvalitas arstikeskuse näitel. Arendusprojekt. Tallinna Tervishoiu Kõrgkool.

<sup>211</sup> Näide koduõdede erialalt <https://www.keskhaigla.ee/wp-content/uploads/2015/02/Koduoenduse-tegevusjuhend-2015.pdf>.

Töötervishoiuspetsialistid vajavad regulaarset täiendõpet, näiteks seoses töövaldkonnas ja töökeskkonnas toimuvate arengutega, uute teadmistega ohuteguritest, meetodiarendustega ennetustegevuses jms. Töötervishoiuspetsialistide täiendõppe korraldamise kohustus on Terviseametil<sup>212</sup>, kuid praktikas regulaarset täiendõpet ei korraldata ning sellega tegelevad erialaliidud, nt ETTAS. Tagamaks teenuse kvaliteet ning arendamiseks võimalusi teenuse kättesaadavuse suurendamiseks peab riik aktiivselt ja süsteemselt korraldama valdkonnas nii välja- kui ka täiendõpet, mis on sihitatud erinevatele töötervishoiuspetsialistidele.

### T19\*: Koolitusprogramm töötervishoiuõdedele

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Töötervishoiuõdede koolitusprogramm (välja- ja täiendõpe)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Eesmärk     | Seostada töötervishoiuõenduse kvaliteediindikaatorid, koolitus ja pädevusnõuded. Tervisekõrgkoolidest või teistest valdkondadest tulevatel terviseõdedel (ja vaimse tervise õdedel) on võimalik omandada lisateadmised töökeskkonna ohutegurite valdkonnas, võimaldades töötada töötervishoiuõdena ja tõendada oma pädevust.                                                                                                                        |
| Miks        | Vaja on süsteemset üksikutest tööandjatest sõltumatut koolitusvõimalust, toetamaks nt pädevate töötajate leidmist ka väiksematesse töötervishoiukeskustesse ning võimaldamaks pädevust andvat täiendkoolitust juba valdkonnas töötavatele õdedele. Tervishoiukõrgkoolide lõpetamisel saavad õed hetkel sisulise väljaõppe TTO teemadel töö käigus kuid täiendõppevõimekus on vaid suuremates töötervishoiukeskustes.                                |
| Kellele     | terviseõed, vaimse tervise õed, töötervishoiuõed, töötervishoiuarstid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Kuidas      | Sisu seotud kvaliteediindikaatoritega ja pädevusnõuetega. On olemas varasemate projektide koolitusprogrammid ning rahvusvahelised standardid <sup>213</sup> . Teemat on arutatud PERH KK, Qvalitase ja EÕL esindajatega, ka edasises töös oluline tihe koostöö huvigruppidega ning eesmärgiks jätkusuutlik lahendus (mitte ühekordne koolitus). Sama koolituse valitud moodulites võiksid täiendkoolituse eesmärgil osaleda ka töötervishoiuarstid. |
| Kes teeb    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Möödikud    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Huvigrupid  | ETTAS, PERH KK, TTõed                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Sidusgrupid | töötervishoiuteenuse pakkujad, tervishoiu kõrgkoolid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Seosed      | T16, T18                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

Kuigi vajadus integreerida tervishoiuteenused teiste tervishoiuteenustega on tõstatatud mitmel tasandil erinevate huvigruppide poolt eesmärgiga vältida ressursside raiskamist, ja tagada teenuste parem kvaliteet ning kättesaadavus, ei mahu suur osa selle olulise teemaga seonduvat käesoleva projekti raamidesse (nt andmevahetus, rahastusmudelid jm). ESF meetmed on rakendatavad eelkõige teadmiste ja oskuste arendamiseks, pakkudes muuhulgas ka teiste valdkondade spetsialistidele (pere- ja eriarstid, kliinilised psühholoogid, füsioterapeudid jm) võimalusi täiendkoolituseks, mis käsitleb töökeskkonna ohutegureid ja töö mõju tervisele. Huvigruppide poolt tõstatati võimaliku tegevusena ka perearstidele kergesti kasutatava materjali koostamine, mis toetaks tähelepanu pööramist tööga seotud faktoritele (sh meeldetuletus küsida töötingimuste kohta, z-diagnooside kasutamine jms). See ettepanek ei ole hetkel meetmena lahti kirjutatud, kuid peale perearstide kaasamist võib olla üheks edaspidiseks täiendavaks tegevuseks<sup>214</sup>.

### T20: Töökeskkonnaalane täiendõpe tervishoiutöötajatele

|         |                                                                                                   |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis     | Regulaarne töökeskkonnaalane täiendõppevõimalus tervishoiutöötajatele                             |
| Eesmärk | Parandada töötervishoiuteenuse ja teiste tervishoiuteenuste integratsiooni ja teenuste kvaliteeti |

<sup>212</sup> TTOS §20<sup>1</sup> punkt 3

<sup>213</sup> Vt nt Federation of Occupational Health Nurses within the European Union, Qvalitase ettevõttesisene väljaõppeprogramm

<sup>214</sup> Ettepanek võib olla eriti relevantne uue RHK-11 kasutuselevõtul, mis pöörab senisest enam tähelepanu just diagnoose täpsustavatele faktoritele, sh töötingimused.



|             |                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Miks        | Tervishoiuteenuste kvaliteedi parandamiseks eelkõige ennetusperspektiivis (et ära töö mõju tervisele ja arvestada tööga seotud faktoritega tervise-probleemide ennetamise, nende süvenemise vältimise, ravi ning rehabilitatsiooni eesmärgil) |
| Kellele     | Vaimse tervise õed, perearstid, psühholoogid, psühhiaatrid, füsioterapeudid jt                                                                                                                                                                |
| Kuidas      | Täiendõpe moodulitena? Vajab arutelu sihtgruppidega                                                                                                                                                                                           |
| Kes teeb    | Eeldatavalt täiendõppekavad kõrgkoolide juures                                                                                                                                                                                                |
| Möödikud    | Koolituste arv, koolitusel osalenud spetsialistide arv                                                                                                                                                                                        |
| Huvigrupid  | ETTAS, ETKL                                                                                                                                                                                                                                   |
| Sidusgrupid | TA, kõrgkoolid, erialaliidud                                                                                                                                                                                                                  |
| Seosed      | Süsteemne ennetustegevus, Vaimse tervise tegevuskava                                                                                                                                                                                          |

## Tööpsühholoogia

Tööpsühholooge<sup>215</sup> koondab Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liit (ETOP)<sup>216</sup>, aktiivseid tööpsühholooge töötab Eestis hetkel kümme. Tööpsühholoogide väljaõpe magistritasemel toimus 2012-2015 Mare Teichmanni eestvedamisel Tallina Tehnikaülikooli Tööstuspsühholoogia Instituudis. Inglisekeelne õppekava vastas Euroopa Psühholoogide Ühenduste Federatsiooni (EFPA) poolt kehtestatud EuroPsy nõuetele töö- ja orgniastsiooni- psühholoogias<sup>217</sup> ning lõpetajate hulgas on neid, kes on edukalt taotlenud EuroPsy kvalifikatsiooni<sup>218</sup>. Tööpsühholoogi kutsestandard Eestis kaotas kehtivuse 2017. aastal. Hindamaks tööpsühholoogi rolli ja selle professioni vajadust Eesti tööturul on oluline märkida, et tööpsühholoogia kui eriala kompetentside profiil eristub selgelt kliinilise psühholoogi, koolipsühholoogi või psühholoog-nõustaja omast. Tööpsühholoogia fookus on eelkõige vaimse tervise probleemide ennetusel läbi töökorralduslike aspektide mõjutamise, sellele lisandub üksikisikute toetamine (nii töötajate kui ka juhtide). Olukorras, kus PS OT ja tööga seotud vaimse tervise probleemide levik on tõusuteel ning valitseb puudus selle valdkonna teadmiste ja oskuste osas, on tööpsühholoogia väljaõppe taastamine ja kutsestandardi taaskehtestamine äärmiselt oluline. Vajadust tööpsühholoogia-alaste kompetentside järele rõhutasid kohtumised huvigruppidega ning kinnitab ka TI kogemus järelevalvetegevuses ja töökeskkonna alaste konsultatsioonide pakkumisel. Väljaõpe ja kutsestandard on omavahel tihedas seoses - standardi kinnitamise eelduseks on erialase väljaõppe pakkumine ning tööturg (mis on sisuliselt kehtestatud läbi TTOS). Psühholoogia valdkonnas on kutset andvaks organisatsiooniks Eesti Psühholoogide Liit (EPL), oluliseks huvigrupiks on tööpsühholoogide esindajana ETOP.

On oluline, et tööpsühholoogia alaseks väljaõppeks oleks püsiv riiklik tellimus, jätkusuutlikkust silmas pidades oleks optimaalseks lahenduseks 2-aastase magistriprogrammi taastamine või loomine töö- ja organisatsioonipsühholoogia valdkonnas. Arvestades, et tööturul on hulk psühholoogia baasharidusega psühholooge, kes hetkel erialal ei tööta, võiks tulevane õppekava võimaldada eriala omandamist täiendõppe vormis osakoormusega ning seeläbi vaimse tervise valdkonda (tagasi) tuua täiendavat kompetentsi<sup>219</sup>. Lisaks EPL-le on oluline koostöö Tartu Ülikooli ja Tallinna Ülikooli Psühholoogia osakondadega<sup>220</sup> ning HTM ja SoM-ga arutamaks riikliku koolitustellimuse võimalusi (sh kutse-aasta rahastus). Tööpsühholoogia alase väljaõppe taastamine on kooskõlas vaimse tervise tegevuskava prioriteediga võimalusel

<sup>215</sup> Tekstis kasutatakse läbivalt sõna tööpsühholoogia, kuid sellega kaetakse nii töö- kui organisatsioonipsühholoogia mõiste.

<sup>216</sup> <https://www.etop.ee>

<sup>217</sup> <https://www.europsy.eu>

<sup>218</sup> Märkmel MKM ja ETOP kohtumiselt 8.11.2023

<sup>219</sup> Vaimse tervise tegevuskava 2023-2026

<sup>220</sup> Tallinna Ülikoolis on võimalik omandada organisatsioonikäitumise magistriskraad (MA), kuid selle õppekava suunaks on rohkem juhtimise toetamine kui töötervishoiu perspektiiv. Õppekava tutvustatakse sobivana inimesele, kelle tööks on inimeste motiveerimine ja juhtimine, organisatsiooni tegevuse korraldamine ning selle tulemuslikkuse tagamine (väljavõte <https://www.tlu.ee/organisatsioonikaitumine>)

suurendada vaimse tervise spetsialistide väljaõppe riigipoolset rahastust<sup>221</sup>. Kutseasta praktikabaasidena võiksid kõne alla tulla TI, Töötukassa ning töötervishoiuteenuse pakkujad. Pidades silmas erinevate tervishoiuteenuste integreerimise eesmärki ning üha suuremat rõhku ennetavatele tervishoiuteenustele, tasuks kaaluda töötervishoiuga seotud elemendi lisamist ka teiste psühholoogia erialade kutse-aastasse<sup>222</sup>.

## T21: Tööpsühholoogia: väljaõpe ja kutse

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Tööpsühholoogia alane väljaõpe magistritasemel ja selle jätkutegevusena kutsestandardi väljatöötamine ja kinnitamine                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Eesmärk     | Tööpsühholoogial kui töötervishoiuteenusel on selge roll, pädevusnõuded ning koolitusvõimalused jätkusuutlikuks spetsialistide juurdekasvuks                                                                                                                                                                                                                                     |
| Miks        | Turul on suur vajadus spetsialistide järele PS OT ennetustegevuseks. Ennetava lähenemisega spetsialistide osakaalu tõus vähendab kliiniliste psühholoogide ja psühhiaatrite koormust ning toetab tervist hoidva töökeskkonna kujundamist üldiselt.                                                                                                                               |
| Kellele     | Psühholoogia baasharidusega inimestele, kes soovivad töötada tööpsühholoogina                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Kuidas      | Esimese sammuna koondada tööühm, kus kutsestandardit ja väljaõpet tervikuna arutada. Pikemaks eesmärgiks töö- ja organisatsioonipsühholoogi rolli defineerimine (T16), õppekava ja väljaõppe praktilised küsimused (sh kutse-aasta) ning viimasena kutsestandardi koostamine ja kinnitamine. Võimalus kasutada TalTech EuroPsy-le vastavat õppekava plaanitava õppekava alusena. |
| Kes teeb    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Mõõdikud    | Tööpsühholoogia magistrikava lõpetanute arv, tegutsevate tööpsühholoogide arv, kutset omavahte tööpsühholoogide arv                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Huvigrupid  | ETOP, VTO, ETTAS, TI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Sidusgrupid | EPL, HTM, Kutsekoda, EPL, ETOP, VTO, TLÜ, TÜ, TI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Seosed      | T16 ekspertiise analüüs, Vaimse tervise tegevuskava                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

MKM ja TI kohtumisel plaanitavate meetmete osas arutati nii vajadust tööpsühholoogia-alase ekspertiisi järele kui ka täiendõppevõimalusi töö ja vaimse tervise seoste kohta teiste valdkondade spetsialistidele. Rõhutati tööpsühholoogi rolli töötervishoiuteenuse pakkujana ning nn töötervishoiu tervikteenuse osana - tööpsühholoogi teenus ei dubleeri näiteks psühholoog-nõustajate tegevust. Terava vajaduse tööpsühholoogia alase ekspertiisi järele on tõstatanud töötervishoiuarstid, eriti seoses PS OT leviku ja tervisemõju tõusuga, uue tervikteenuse pakkumise vajadusega ning PS OT-ga seotud KH diagnoosimise protsessiga. Nn töötervishoiu meeskonna laiendamine, sh läbi tööpsühholoogide kaasamise, oleks üheks meetmeks, mis aitaks perspektiivis vähendada arstide koormust töötervishoiuteenuse pakkumisel.

TI hinnangul on küll töandjate hulgas konkreetselt tööpsühholoogi rolli ja teenuse osas teadlikkus piiratud, kuid järjepidevalt küsitakse tuge valdkondades, mis kuuluvad tööpsühholoogi pädevusse ning seega on turul vajadus teenuse järele selgelt nähtav. Teadaolevalt on EPL kui tööpsühholoogia kutsestandardi loomist arutanud, oleks oluline kasutada ära olemasolevaid väljaõppesüsteeme ja neid vajadusel ESF vahendusel toetada. Lepiti kokku, et teema arutamiseks kohtutakse ülikoolide esindajatega, kaasates ka HTM-i.

### Töökeskkonnaspetsialistid

TTOS §16 kohustab töandjat volitama töökeskkonnaalaseid kohustusi töökeskkonnaalaste teadmiste ja oskustega töötaja – töökeskkonnaspetsialisti (TKS), või täidab vastavate oskuste olemasolul neid ülesandeid ise. Töökeskkonnaspetsialistide arv on reguleeritud läbi sõnastuse „piisav korraldamaks kaitse- ja ennetusmeetmete rakendamist, võttes arvesse ettevõtte suurust ja ohutegureid, millega töötajad kokku puutuvad“. Kuigi TKS ülesanded

<sup>221</sup> Vaimse tervise tegevuskava 2023-2026

<sup>222</sup> Arutelupartneriteks oleksid selle küsimuse juures nii VTO, EPL, ETOP, töötervishoiuteenuse pakkujad kui ka kõrgkoolid

kattuvad osaliselt töötervishoiuspetsialisti ülesannetega (nt töötingimuste kontrollimine, tööandja nõustamine või riskianalüüsi läbiviimine koostöös töötervishoiuteenuse osutajaga), piirduvad seaduse nõuded TKS pädevusele üldsõnalise „töökeskkonnaalaste teadmiste ja oskustega“<sup>223</sup>.

Ettevõttesisese spetsialisti puudumisel on tööandja kohustatud kasutama pädeva ettevõttevälise spetsialisti teenuseid, kuid pädevusnõuded on reguleerimata, ettevõttesisest ja välist TKS rolli kohustuste ja pädevusnõuete osas ei eristata ja seega on turg töökeskkonnaspetsialisti teenuse pakkujatele sisuliselt vaba (konkureerides, nagu eelnevalt kirjeldatud, rangemalt reguleeritud töötervishoiuspetsialisti teenusega). EU-OHSA näeb nn „laia profiiliga“ töökeskkonnaspetsialistide rolli kasvu kõrgema kvalifikatsiooniga töötervishoiuspetsialistide arvelt viimaste aastakümnete ühe olulisema trendina TTO alases praktikas<sup>224</sup>. Erinevalt pigem sõltumatu eksperdina tegutsevast töötervishoiuspetsialistist<sup>225</sup> on TKS selgelt tööandja esindaja ning nende kahe rolli omavahelise asendamise riskiks on senisest suurem tähelepanu töökeskkonna tehnilistele aspektidele ja töötajatega seotud individuaalsetele faktoritele süsteemsete probleemide ja juhtimisotsuste arvelt, seda eriti olukorras, kus teenuse pakkumisel valitseb hinnakonkurents ning puuduvad professionaalse kutse-eeetika või sõltumatuse põhimõtted. Ilma toimivate praktikateta töötajate või nende esindajate kaasamiseks on ennetustegevus täielikult tööandjast sõltuv. Sellises olukorras on TKS teenusepakkujaid palju ja teenus tööandjale lihtsalt kättesaadav, samal ajal aga puuduvad mehhanismid kvaliteedi kontrollimiseks ja tagamiseks. Huvigruppide kohtumistel kirjeldati probleemidena TKS teenuse pealiskaudsust ja „dokumendipõhisust“. Pakutavad riskianalüüsid ja ohutusjuhendid on sageli formaalsed ja nn *copy-paste* taaskasutusega erinevates ettevõtetes. Probleemina nähti spetsialistide puudulikke oskusi ja teadmisi riskide äratundmisel ja nende maandamisel.

2021. aastal Tartu Tervishoiukõrgkoolis üliõpilastööna läbi viidud töökeskkonnaspetsialistide küsitlusuuringus<sup>226</sup> leiti, et nn „keskmine“ töökeskkonnaspetsialist on naissoost (80%), 42-aastane ning oma rollis tegutsenud umbes 10 aastat. Üle poolte (60%) vastanute jaoks oli TKS roll täiendavaks kohustuseks muu töö kõrval. 75% oli läbinud töökeskkonnaspetsialisti väljaõppe (eeldatavalt 24-tunnise nn volinike<sup>227</sup> koolituse, mida turustatakse reeglina ka TKS-le sobiva väljaõppena), kuid vaid 30% hindas oma teadmisi ja oskusi piisavaks. See ei ole üllatav, arvestades et volinike kui töötajate esindajate roll, vastutus ja seega ka vajalikud teadmised erinevad põhimõtteliselt töökeskkonnaalast tegevust korraldavast töökeskkonnaspetsialistist. Ligi 10% vastanud TKS-dest omas akadeemilist haridust kas tervisekaitsespetsialisti või ergonoomina ning akadeemiline haridus koos TKS täiendõppega andis vastajate hinnangul ka parima ettevalmistuse TKS tööks. Ligi 70% spetsialistidest oli viimase aasta jooksul läbinud täiendkoolitusi ning 43% oli oma teadmisi iseseisvalt täiendanud. Täiendkoolituste osas tunti kõige enam vajadust PS OT valdkonnas, sellele järgnesid teemadena riskianalüüsi koostamine, ergonoomika, kemikaalid, ohutusjuhendite koostamine ning muudatused seadusandluses. Vaid 16% leidis, et Eesti koolitusturul on võimalik leida endale vajalik koolitus, eelkõige oli soov praktilise väljaõppe järele, mis käsitleks spetsiifilisi valdkondi. Samal ajal oli vaid 2% vastanutes hinnangul problemaatiline, et

<sup>223</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/TTOS>

<sup>224</sup> EU OHSA (2023) Occupational Safety and Health Prevention Services. Experts in Europe. [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Prevention\\_services\\_experts\\_Europe\\_EN\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Prevention_services_experts_Europe_EN_0.pdf)

<sup>225</sup> Kes tööandja poolt tasustatuna ei ole küll täielikult sõltumatus positsioonis, kuid kelle professionaalsele rollile kehtivad nii ametikohased kui ka seadusest tulenevad eetikanõuded.

<sup>226</sup> Karu, K. (2021) *Töötervishoiu ja tööohutuse korraldus Eesti ettevõtetes*. Tartu Tervishoiukõrgkool.

<sup>227</sup> Töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu liikme ja esmaabiandja koolituse ja täienduskoolituse kord täienduskoolitusasutuses <https://www.riigiteataja.ee/akt/127112018015?leiaKehtiv>

töokeskkonnaspetsialisti kvalifikatsiooni andvat väljaõpet ei pakuta Eestis kõrgharidusena. TKS tööaeg Eesti ettevõtetes kulub eelkõige dokumentatsiooni vormistamisele, reeglite selgitamisele ja töötajate koolitamisele. Koostööd tehakse eelkõige töötajatega, seejärel tööandjatega, töokeskkonnavolinikega ning töötervishoiuarstidega<sup>228</sup>.

Töokeskkonnaspetsialistide täiendkoolitusena pakutakse koolitusturul lisaks juba nimetatud 24-tunnisele nn volinike koolitusele väga erineva kestuse ja sisuga õpet<sup>229</sup>. Läbi aastate on TKS koolitustel olnud oluline roll TI-I, pakkudes erineva pikkuse ja põhjalikkusega koolitusi nii töokeskkonnaspetsialistidele kui ka VKE-de juhtidele<sup>230</sup>. Lähiaastatel on plaanis jätkata 2-päevaste koolitustega, mille sihtgrupiks on *eelkõige töokeskkonnaspetsialistid, täiendamaks oma teadmisi töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas kuid ka alustavad töokeskkonnaspetsialistid, kes soovivad saada algteadmisi töokeskkonna valdkonnas*<sup>231</sup>. Samas tunnistab ka TI vajadust pakkuda spetsialistidele põhjalikumat väljaõpet (mida ei pea tingimata läbi viima TI ise).

Kõrgkoolidest pakub TalTech töokeskkonnaspetsialistidele kui sihtrühmale mikrokraadi õppekaval Töokeskkonna kvaliteedi juhtimine<sup>232</sup>. Osalemiseks bakalaureusekraadi eeldava õppekava maht on 24 EAP<sup>233</sup> ning selles sisalduvad ained on suunatud suures osas laiematele tööturu- ja töökorralduslike protsesside juhtimisele ja tööpsühholoogia ainetele. Eriala väljaõppeks on pakutud alternatiivi lisada tervishoiukõrgkoolide tervisekatsespetsialisti õppekavadesse spetsialiseerumine töokeskkonnaspetsialisti erialal. Üksikute ainetena saab TKS rollile relevantseid aineid omandada erinevates Eesti kõrgkoolides, kuid puudub mikroraad või õppekava, mis annaks nii üldteadmisi töökorraldusest ja muudatuste juhtimisest kui ka põhjalikumat ettevalmistust näiteks riskianalüüsi või konkreetsete ohutegurite teemadel. Tulenevalt TKS rollist võiks vajalike kompetentside profiili kuuluda ka näiteks pedagoogilised oskused.

Osa huvigruppide esindajatest, sealhulgas ETKN, on tõstatanud vajaduse kehtestada TKS kui ettevõttevälise teenuse kvaliteedi tagamiseks kutsestandard, mis eeldab ka jätkusuutlikku väljaõppe- ja täiendõppesüsteemi vastavalt kehtestatud pädevusnõuete profiilile. Vajadus selguseks TKS pädevuse ning väljaõppe osas oli ka eelpool mainitud TKS uuringu üks põhijäreldusi<sup>234</sup>.

Teistes riikides on TKS rolli ja väljaõppe osas väga erinevad praktikad, tulenevalt nii erialaga seotud ajaloolistest arengutest kui ka kohalikest õiguslikest nõuetest<sup>235</sup>. Näiteks Portugalis on töokeskkonnaspetsialisti kvalifikatsiooninõudeks akadeemiline kraad ja/või riiklikult tunnustatud koolituse läbimine. Horvaatias on tegutsemise eelduseks kutseeksami sooritamine<sup>236</sup>. Rootsis kannab töokeskkonnaalast vastutust ja korraldab töokeskkonnaalast tööd tööandja<sup>237</sup> ning sellega seotud vastutus ja ka praktilised kohustused liiguvad organisatsioonis eelkõige mööda nn tavapära juhtimisliini, juhte toetavates rollides on

<sup>228</sup> Karu, K. (2021) Töötervishoiu ja tööohutuse korraldus Eesti ettevõtetes. Tartu Tervishoiukõrgkool.

<sup>229</sup> Töötervishoiu- ja tööohutusalase väljaõppe ja täiendõppe kord § 2 (3) eeldab, et TKS läbib täiendõppe vähemalt kord viie aasta jooksul, kusjuures täiendõppe teemad valib koolitusasutus tööandja ja töötajate vajadusest lähtuvalt. <https://www.riigiteataja.ee/akt/23105>

<sup>230</sup> Perioodil 2010-2014 pakuti 9-päevaseid, 3-päevaseid ning ka 1-päevaseid koolitusmooduleid.

<sup>231</sup> <https://www.ti.ee/sites/default/files/documents/2022-08/Tutvustus%20TKS%20koolitus%202022.pdf>

<sup>232</sup> <https://taltech.ee/kursus/36944>

<sup>233</sup> See moodustab kokku 624 akadeemilist tundi, millest auditoorne õppetöö on õppekava alusel 160 tundi.

<sup>234</sup> Karu, K. (2021) Töötervishoiu ja tööohutuse korraldus Eesti ettevõtetes. Tartu Tervishoiukõrgkool, lõputöö.

<sup>235</sup> Hale, A. (2019). From national to European frameworks for understanding the role of occupational health and safety (OHS) specialists. *Safety science*, 115, 435-445.

<sup>236</sup> Šantek, D., Debeljak, S., & Isidoro, R. (2020). Occupational health and safety specialist in Croatian and Portuguese legislation. *Zbornik Veleučilišta u Rijeci*, 8(1), 375-391.

<sup>237</sup> [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolaag-19771160\\_sfs-1977-1160/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolaag-19771160_sfs-1977-1160/)

sõltuvalt ettevõtte tegevusprofiilile kas töökeskkonnaspetsialist, töökeskkonnaarendaja, töökeskkonnastrateeg, töökeskkonnainsener, tööpsühholoog või teised. Töökeskkonnaalane täiendõpe lühivormides toimib suures osas sotsiaalpartnerite koostööorganisatsioonide vahendusel, ülikoolidest pakutakse näiteks töökeskkonnastrateegi väljaõpet töö ja tervise magistriprogrammi ühe spetsialiseerumisena<sup>238</sup>.

Lätis on arendamisel töökeskkonnaspetsialistide kompetentsimudel, mille elementideks on valdkonna erialateadmised (*knowledge*), oskused (*skills*), hoiakud (*attitudes*) ning selgus (*intelligibility*), kuid ka pedagoogilised kompetentsid ning eneseteadlikkus oma teadmiste ja kompetentside osas (sisuliselt teadmist oma teadmistest ja nende lünkadest)<sup>239</sup>. Torino ülikool Itaalias on koostöös ILO-ga töötanud välja magistriprogrammi töötervishoiu ja tööohutuse alal, pidades silmas TKS rolli<sup>240</sup>. USA-s hiljuti läbi viidud analüüs TTO valdkonna õppekavade ja tööandjate ootuste ning vajaduste kattuvuse osas näitas, et väljaõpe võiks tööturu vajadustele vastamiseks senisest enam katta valdkondi nagu projektijuhtimine, auditeerimine, juhtimine, pedagoogilised oskused ning keskkonna- ja tööohutuse juhtimissüsteemid (*environmental, health and safety management*)<sup>241</sup>.

## T22: Töökeskkonnaspetsialistide väljaõpe

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Väljaõppeprogramm, mis põhineb TKS rollikirjeldusel ja pädevusnõuetel                                                                                                                                                                                                                             |
| Eesmärk     | Töökeskkonnaspetsialistina tegutsemiseks on kättesaadav hea kvaliteediga nõuetekohane väljaõpe. Tagamaks kvaliteetne eksperttugi tööandjatele on planeeritav väljaõpe suunatud eelkõige neile, kes töötavad TKS teenuse pakkujana (põhinedes eeldataval nn kahetasandilisel TKS pädevusprofiilil) |
| Miks        | Hetkel puuduvad võimalused rolliks head ettevalmistust pakkuvaks väljaõppeks – probleemi tunnistavad nii spetsialistid ise kui ka huvigrupid, sh TI                                                                                                                                               |
| Kellele     | Töökeskkonnaspetsialistid (eelkõige rollis alustavad või valdkonnas töötamisest huvitatud spetsialistid)                                                                                                                                                                                          |
| Kuidas      | Mikrokraadi loomine vastavalt töökeskkonnaspetsialisti pädevuse profiilidele (hiljem kutsestandard)                                                                                                                                                                                               |
| Kes teeb    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Mõõdikud    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Huvigrupid  | ETKL, KODAEVEA, PARE, ETTAS, TKS, TI                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Sidusgrupid | ETKN, Kutsekoda, HTM, kõrgkoolid                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Seosed      | T16 (ekspertteenuste kaardistamine)                                                                                                                                                                                                                                                               |

Lisaks töökeskkonnaspetsialisti pädevuse tagamisele olukorras, kus seda teenust pakutakse ettevõtteväliselt, vajavad kvaliteetset täiendõpet need spetsialistid, kes on TKS rollis muu töö kõrvalt või on tööl organisatsioonides, kus riskitase pigem madal. Kuigi TKS täiendkoolitust turul pakutakse, on need koolitused pigem üldised ja/või kvaliteet ebaühtlane ning eelpool tsiteeritud andmed TKS uuringust peegeldavad vajadust spetsiifilisema ja praktilisema täiendõppe järele vastavalt ettevõtte ohutegurite profiilile või töökeskkonnaalase töö korralduse aktuaalsetele probleemidele (näiteks töötajate juhendamine, sisekontroll või TTO integratsioon personalitöösse). Eelistatud õppevormidena toodi kohtumistel välja kogemuskoolitused ja muud võrgustikupõhised meetodid (informatsiooni jagamine, diskussioonid, seminarid), milles osalemine ei nõua suuri rahalisi ressursse ning mis oleks kättesaadavad Eesti eri piirkondades.

<sup>238</sup> <https://utbildning.ki.se/programme-syllabus/3AH23#:~:text=Arbetsmiljöstateg%3A%20Kandidat%2D%20eller%20yrkesexamen%20om,med%20lägst%20betyget%20godkänd%2FE.>

<sup>239</sup> <https://journals.ru.lv/index.php/SIE/article/view/3138>

<sup>240</sup> [https://iris.unito.it/bitstream/2318/1706829/1/01\\_D\\_Bosio.pdf](https://iris.unito.it/bitstream/2318/1706829/1/01_D_Bosio.pdf)

<sup>241</sup> Wilbanks, D. W., Abulhassan, Y., & Wachter, J. K. (2023). Reconciling occupational safety and health (OSH) Master's of Science curricula with employer demands. *Safety science*, 161, 106059.

### T23: Töökeskkonnaspetsialistide täiendõpe

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Töökeskkonnaspetsialistide täiendõpe praktiliste moodulite kaupa                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Eesmärk     | Töökeskkonnaspetsialistidele pädevuste ajakohastamine                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Miks        | Personalispetsialistid või sekretärid on väikeettevõtetes need, kes reaalselt sageli TKS rollis on ja tööohutusega tegelevad kuid nende väljaõpe võib olla puuduv või lünklik, olemasolevaid võimalusi täiendõppeks ei peeta piisavaks                                                                                                                                |
| Kellele     | Töökeskkonnaspetsialistid, personalitöötajad, administratiivtöötajad jt, kes täidavad TKS rolli                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Kuidas      | Luuu tänapäevane huvigruppide vajadusi arvestav moodulipõhine täiendkoolituste süsteem töökeskkonnaspetsialistidele, osaliselt saab selles toetuda TI 2010-2014 TKS koolitusmoodulitele. Võimalik koostöö partneritega, nt sotsiaalpartnerid, PARE, ETKN. Kaaluda erinevaid koolitusvorme – nt osaliselt digitaalsed või hübriidvormis koolitused, kogemuskoolitused. |
| Kes teeb    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Mõõdikud    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Huvigrupid  | KODAEVEA, ETKN-TKS, ETTAS, PARE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Sidusgrupid | TI, koolitusasutused, kõrgkoolid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Seosed      | T16 (ekspertteenuste kaardistamine), T21 (TKS väljaõpe)                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

MKM ja TI arutelul kinnitati, et TKS väljaõpe on üks järgmiste aastate prioriteete ning koolituste planeerimisel on esmaseks dialoogipartneriks TI.

# TEADUS- JA ARENDUSTEGEVUS

Töökeskonnaalane teadustegevus, sh kohalikke olusid arvestavad rakendusuuringud ning regulaarne töökeskonna seire on vajalikud tööeluga seonduvate trendide ja arengute identifitseerimiseks, sisendiks valdkonna arendustegevustele ja õigusloomele, teenuste kujundamisele, koolitusvajaduste väljaselgitamisele, mõjude hindamisele ning toeks ressursside efektiivse kasutamisele. Lisaks toetab teadus- ja arendustegevus valdkonna spetsialistide juurdekasvu ning võimalusi välja- ja täiendõppeks. Vajadust toetada kohalikku teadustegevuse toetamist töökeskonna valdkonnas rõhutasid erinevad huvigrupid.

Töökeskonnaga seotud väljaõppega on seotud mitmed Eesti kõrgkoolid, sh<sup>242</sup>: Tartu Ülikool (psühholoogia bakalaureuse- ja magistriõpe spetsialiseerumisega kliinilisele-, nõustamis- sooritus- ja koolipsühholoogia, arstiteadus ja töötervishoiu residentuur, rahvatervis, füsioteraapia bakalaureuse- ja magistriõpe, õendusteadus, loodusteadused), Maaülikool (ergonoomika magistriõpe), Tallinna Ülikool (psühholoogia bakalaureuse- ja magistriõpe spetsialiseerumisega organisatsioonikäitumisele, nõustamis- ja koolipsühholoogia), TalTech (nt ärikorraldus ja juhtimine, loodusteadused), Tartu Tervishoiukõrgkool (tervisekaitse spetsialistide ja füsioteraapia rakenduskõrgharidus, õendus), Tallinna Tervishoiukõrgkool (tervisekaitse spetsialistid, õendus). Viimastel aastatel on TalTech nii avanud kui ka sulgenud kaks TTO jaoks olulist magistriprogrammi - tööpsühholoogia ja tööhügieen.

TTO haakuvatel teemadel seega küll tehakse Eesti ülikoolides uurimis- ja teadustööd (sh üliõpilaste teadustööd), kuid nende osas puudub ülevaade. Valdkonna uuringute koondamine võimaldaks uuringutulemusi paremini rakendada ja seega toetada tõenduspõhist praktikat, leida ja tunnustada valdkonna eksperte ning toetaks seega spetsialistide juurdekasvu. Üheks võimalikuks seni kasutamata kommunikatsioonikanaliks teadustööde koondamisel võiks olla Tööelu portaali, täiendades seda nii aktiivsete uurimisprojektide alase informatsiooni kui juba avaldatud teadustööde tulemustega. Kontekstis, kus erinevate huvigruppide poolt toodi välja töökeskonnaga seotud teemade vähest populaarsust noorte hulgas ja sellega seoses ka vähene spetsialistide juurdekasv, võiks kõrge kvaliteediga üliõpilastööde tunnustamine ala populariseerida ja rohkem nähtavaks muuta.

## T24: Üliõpilaste teadustööde tunnustamine

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Töökeskonnaalaste üliõpilastööde auhinnaprogramm ja teaduskonverents                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Eesmärk     | Valdkonna teadustegevuse toetamine ja tunnustamine                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Miks        | Huvigruppide hinnangul ei ole TTO teemad noorte hulgas populaarsed, valdkonna teadusauhind aitaks tähelepanu suunata TTO teemadele ning seega ala populariseerida.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Kellele     | Üliõpilased (ja nende juhendajad)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Kuidas      | Korraldatakse regulaarselt kord aastas, valdkondade osas laiapõhjaline – kataks erinevaid töökeskonnaga haakuvaid teemasid (auhinna kandidaate võib seost näiteks ise põhjendada). Kandideerinud töödest parimad valitakse konverentsile esinema (avatud ka praktikutele, võimalik vorm ka ettekanded+seminarid ja töötöad), konverentsi täiendaks inspireeriv külalisesineja/keynote, mis suurendamaks atraktiivsust nii üliõpilaste endi kui ka praktikute jaoks. Üliõpilastöid hindaks ekspertide grupp, parimatele rahalised auhinnad (nt 1000 EUR võitjale, 500 EUR teisele ja kolmandale). Parimaid töid tutvustada Tööelu ajakirjas. |
| Kes teeb    | MKM/TI?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Mõõdikud    | Töökeskonnaga seotud teadustööde arv                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Huvigrupid  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Sidusgrupid | Kõrgkoolid, TI, TAI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Seosed      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

<sup>242</sup> Nimekiri on illustreeriv ja ei ole ammendav ei koolide ega erialade osas

Puudujääkidena Eesti TTO valdkonnas on olulise probleemina on välja toodud tööga seotud tervisekao põhjuste puudulik analüüs ja analüüsi tulemuste vähene kasutamine ennetustegevuse planeerimisel<sup>243</sup>. Vastutus analüüsivategevuse eest jaguneb erinevate asutuste vahel. TAI põhimäärus näeb ette rahvastiku tervise- ja elukvaliteedialaste alus-, rakendus- ja hindamisuuringute tegemise (sealhulgas töötervishoiualaste uuringute läbiviimise). TAI teadustöö ülevaates töötervishoidu teemana esile ei nimetata, kuid osaliselt seondub töötervishoid teiste valdkondade projektidega (näiteks „Eesti rahvastiku vaimse tervise uuring“ Vaimse tervise uuringute kategoorias või „Päästeteenistujate haigestumuse ja suremuse kohortuuring“ Tervise ebavõrdsuse kategoorias). Töötajate kutsehaigestumise ja tööst põhjustatud haigestumise analüüs on TTOS alusel TA ülesandeks<sup>244</sup>. TA koostatavad ülevaated on pigem kirjeldavad ja ei paku sisendit ennetustööks. TA hinnangul takistab sisulist analüüsivategevust puudulik seadusandlus, rakendusuuringute keskuse puudumine TTO valdkonnas ning seiresüsteemi puudumine, mis võimaldaks tööga seotud haigusi eristada<sup>245</sup>. TI kohustuste hulgas on töökeskkonna olukorra analüüs, mille käigus analüüsitakse tööõnnetusi ja tööga seotud haigusi töökeskkonna ja ohutegurite vaatenurgast, kuid tööga seotud haigestumise põhjuseid TI süvitsi ei analüüsi.

TTO-ga seonduvaid uuringuid tellib töövaldkond (eelnevalt SoM ja nüüd MKM haldusalas), valdkonnaga haakuvad ka teised asutused, nt Sotsiaalministeeriumi poolt kavandatav vaimse tervise hoiakute ja teadmiste uuring, mis hõlmab muuhulgas ka häbimärgistamise teemat. Seega töökeskkonnaga seotud uuringuid riik küll teeb või tellib, kuid see ei ole ühelegi asutusele prioriteet, puuduvad strateegilised sihid ning toimub pigem projekti- ja vajaduspõhiselt.

Käesolevast dokumendist on juba läbi käinud mitmed teemad, mille osas oleks sihitatud ennetuseks vaja täiendavaid teadmisi – näiteks ohtlike ainete levik ja sellega seonduvad praktikad (T2, T3)<sup>246</sup>. Hetkel puudub selge ülevaade, missuguseid kemikaale ja mil määral Eesti töökohtadel kasutatakse, missugustega nendest on suurim mõõtmis- ja riskihindamise probleem ning millega on seotud suurim risk tervisekahjuks (arvestades nii kemikaali ohtlikkust kui ka kasutamise ulatust). Lisaks levikule oleks vaja rohkem teadmisi ohtlike ainetega seotud töökorralduslikest aspektidest - näiteks mis on barjäärideks või mis toetab selles valdkonnas riskiennetust ja riskide maandamist.

Oluline valdkond, millest Eesti kontekstis vähe põhjalikumaid uuringuid, on tööga seotud vaimne tervis, sh kiusamine, ahistamine ja vägivald, juhtimis- ja personalipraktikate mõju töötajate tervisele, töökoormusega seonduvad probleemid erinevate gruppide lõikes või jagatud töökohtade mõju ohutuskultuurile. ILO konventsiooniga 190 seoses on prioriteetne teema määratleda indikaatorid, mille alusel regulaarselt hinnata tööga seotud ahistamise ja vägivalda esinemist, sh levimust sektori- ja ametikohapõhiselt. Lisaks levimusele on oluline kvalitatiivne info näiteks toimunud intsidentide osas – mis mehhanismid selgitavad tööalase ahistamise ja vägivalda esinemise konkreetsetes kontekstides.

Ennetuse perspektiivist vajab rohkem tähelepanu töökeskkonna ja individuaalsete haavatavusfaktorite koosmõju, sh kvalitatiivsed uuringud töökeskkonna kohandamise

<sup>243</sup> Riigikontroll (2023) Töövõime vähenemise ennetamine. Riigikontrolli aruanne Riigikogule.

<sup>244</sup> Lisaks osalemisele töötervishoiuprogrammide väljatöötamises ja nende elluviimise ning töötervishoiuspetsialistide täiendkoolituse korraldamisele

<sup>245</sup> Riigikontroll (2023) Töövõime vähenemise ennetamine. Riigikontrolli aruanne Riigikogule.

<sup>246</sup> ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027 „Töötervishoid ja tööohutus muutumas töömaailmas“



praktikatest ja sekkumisuuringud erinevates organisatsioonilistes kontekstides ja erinevate gruppide lõikes (sugu, vanus, sotsiaalmajanduslik positsiooni, tervis ja erivajadus, kultuuriline taust ja emakeel jm). Eesti kontekstis on pigem vähe tähelepanu saanud positiivne tööpsühholoogia - tööga seotud tervisefaktorid ja töö kui tervise toetamise ja edendamise keskkond<sup>247</sup>.

Olulised oleksid kvaliteetsed ja tugeva teoreetilise põhjaga uuringud töötervishoiuspetsialistide rollist ja tegevusest ning koostööst teiste spetsialistidega, et paremini mõista nende tegevuse olemust ja toimimismehhanisme, sh nt barjäärid ja tugimehhanismid kvaliteetse teenuse osutamisel, professionaalne identiteet ja seda toetavad faktorid, võimused mõju (nt majanduslike faktorite ja ärisuhete mõju teenusele) jm. Teenust tuleks hinnata erinevates sektorites ja erinevat tüüpi ettevõtetes ning arvestades töötajate individuaalseid erinevusi ja vajadusi.

Arvestades KH ja TPH aladiagnoosimist, aitaks analüüs teiste haiguste võimalikust seosest tööga paremini hinnata erinevate töökeskkondade tegelikku tervisemõju ja sihitada ennetusmeetmeid (sarnaselt TAI uuringuga tööga seotud vähist<sup>248</sup>). Eriti oluline on see just uue uue töö kontekstis, kus seose leidmine konkreetse tööandja juures tehtava töö ning haigestumise vahel on üha raskem ja aeganõudvam. Küsimused, millele seda tüüpi uuringud aitaksid vastata on näiteks „missuguse töötajate grupid kannatavad kõige rohkem luu- ja lihaskonnavaevuste all“ või „missugusel ametikohadel ja millistes töötajate gruppides on kõige suurem stressiga seotud vaimse tervise häirete levimus“.

Lisaks riigi poolt tellitavatele teadusuuringutele võiks teadusuuringute suundi mõjutada eelpool tegevusena pakutud üliõpilaste teadustööde meede – näiteks võiks igal aastal olla eelnevalt määratletud prioriteetne valdkond, mille töödel on täiendava tunnustuse võimalus.

Teadus- ja arendustöö tugevdamine töökeskkonna valdkonnas on prioriteediks mitmetes teistes EL liikmesriikides. Soome Työterveyslaitos (*Finnish Institute of Occupational Health FIOH*) on maailmas arvestatav teadusuuringute läbiviija koostöös kõrgkoolide ning teiste uurimisasutustega ning tegutseb aktiivselt ka teadusuuringute tulemuste ja hea praktika levitamisel nii valdkonna ekspertide kui tööandjate ja töötajate hulgas. Rootsis koondab ja levitab töökeskkonnavalaseid teadmisi Myndigheten för Arbetsmiljökunskap (MYNAK, *Swedish Agency for Work Environment Expertise*)<sup>249</sup>. See asutus loodi 2018. aastal, lahutades töökeskkonnavalased uuringud ja suures osas ka teavitustegevused Tööinspektsiooni põhirollist. MYNAK lähimate aastate prioriteetsed teemad on töökeskkonna riski- ja kaitsetegurid (sh juhtimiskvaliteet, muudatused töökorralduses, kognitiivsed ja emotsionaalsed nõuded, tajutud ebavõrdsus ja võrdsed võimalused, tööalased konfliktid, kiusamine, ahistamine ja vägivald), lisaks suitsiidioht sektori- ja soopõhiselt, ennetavad ja toetavad sekkumised ning meetodikaarendused. Taanis on loomisel riiklik teaduskeskus, mis toetaks erinevate tasandite ennetustegevust vaimse tervise ja sellega seotud stigma osas. ILO<sup>250</sup> prioriteetide hulka kuuluvad muuhulgas PS OT levik, ahistamine, vägivald ja diskrimineerimine töökohal. Rootsis on aktiivne tööelu-uurijate foorum FALF<sup>251</sup>, mis koondab valdkonnas tegutsevaid teadlasi erinevatest ülikoolidest, annab iga-aastaselt välja auhinna

<sup>247</sup> Rooväli L, Pisarev H, Suija K, Aksen M, Uuskuila A, Kiivet RA. Aastatel 2006–2016 enesetapu sooritanute epidemioloogiline ülevaade. Tartu: Tartu Ülikooli peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut; 2018. [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Tervishoid/rahvatervis/suitsiid\\_lopparuanne\\_pikk.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Tervishoid/rahvatervis/suitsiid_lopparuanne_pikk.pdf)

<sup>248</sup> Baburin, A ja Innos, K. (2023) Hinnanguline kutsevähijuhumite arv Eestis. Tervise Arengu Instituut.

<sup>249</sup> <https://sawee.se>

<sup>250</sup> ILO (2024)

<sup>251</sup> <https://falf.se>

aasta parimale artiklile/teadustööle ning tudengitööle, korraldab tööelu konverentsi ja toetab algajad teadlasi läbi doktorandide võrgustiku ning kursuste.

# SOTSIAALDIALOOG TERVIST TOETAVA TÖÖKESKKONNA LOOMISEL

Nii rahvusvaheline (ILO) kui ka EL TTO poliitika on ülesehitatud sotsiaalpartnerite ja riigi kolmepoolsele koostööle<sup>252</sup><sup>253</sup>. Erinevalt palgaläbirääkimistest on Eesti tööturu osapoolte sotsiaaldialoog töökeskkonna valdkonnas pigem nõrk, ametiühingusse kuuluvate töötajate osakaal ja töötajate kaetus kollektiivlepingutega väike ning töötajate kaasamine otsustusprotsessidesse pigem formaalne<sup>254</sup>. Teisalt näitavad teadusuuringud, et just töötajate kaasamine töö korraldamisesse (osaliselt kannab sama mõtet tänapäevane termin koosloomine, *co-creation*) on oluliseks eelduseks tervislike ja ohutute töötingimuste loomisel<sup>255</sup>. Lisaks võimaldab turvalisus töösuhtes, mida kollektiivne esindatus toetab, töötajatel lihtsamini tõstatada töökeskkonnaga seotud probleeme ning nõuda tööandjalt ressursse ohutute töövõtete tagamiseks. Sotsiaalpartnerite vahel on TTO valdkonnas viimase aja tugevaimaks kokkupuutepunktiks olnud vabatahtlik terviseedendus ning soov selleks võimaldatava maksuvaba summa tõstmiseks ja terviseedenduse teenuste valiku laiendamiseks, hõlmamaks valdkondi nagu näiteks psühholoogiline nõustamine, massaaž või täiendavad tervisekontrollid<sup>256</sup>. Kuigi see teema oli laual ka seekordsetes huvigruppide kohtumises, jääb valdkond välja konkreetsetelt ESF meetmete raamistikust.

Kohtumised huvigruppidega käesoleva projekti raames peegeldasid teatavat lõhet sotsiaaldialoogis töökeskkonna teemadel tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonide vahel. Kuigi tõstatatud probleemkohad suures osas kattusid (vaimne tervis töökohal, suurem fookus ohtlikele ainetele, tervisekontrolli kvaliteet), siis projekti esimeses faasis konkreetseid mitmepoolseid koostöö- ja arendusprojekte välja ei pakutud.

Töökeskkonnaga seotud teemade endisest laiemaks kaasamiseks kollektiivlepingutesse, mis on tavaline mitmete teiste EL liikmesriikide sotsiaaldialoogis, oli huvi eelkõige ametiühingute poolt. Ametiühingute poolt tõstatati olulisena vajadus pöörata täiendavat tähelepanu tööga seotud haigestumise seostele tööalase ebakindluse, vaimse ülekoormuse ja projektipõhise töö ning väheste palgastabiilsuse koosmõjude osas (eriti haridusasutuste ja eelkõige kõrghariduse perspektiivis). Sellega seoses tõstatati vajadus valdkonna uuringute järele, mis oleksid kontekstualiseeritud konkreetsetelt näiteks avalik-õiguslike ülikoolide töökeskkonnas ja -tingimustes, sihitatud teavitus ja info (nii trüki- kui videovormis) tööajatele oma õigustest ja töökeskkonna riskidest ning teiste riikide kogemustest õppimine (siinkohal siis konkreetsetelt ametiühingute töömeetoditest). Tööandjate poolt tõstatati olulise teemana koostöövõrgustike roll töökeskkonnavalase töö toetamisel – seda teemat on peegeldatud ülalpool kogukonnatõe meetmete all.

Tulenevalt eelnevast ei ole käesoleval etapil planeeritud konkreetseid meetmeid sotsiaaldialoogi tugevdamiseks, kuid tõstatatud teemadega seonduvad erinevad eelpool

<sup>252</sup> EU OSHA (2023) Occupational Safety and Health Prevention Services. Experts in Europe.

<sup>253</sup> ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027 „Töötervishoid ja tööohutus muutumas töömaailmas“

<sup>254</sup> Heaolu arengukava tööturuprogramm, 2022–2025

<sup>255</sup> ILO (2022) Enhancing social dialogue towards a culture of safety and health: What have we learned from the COVID-19 crisis? International Labour Office – Geneva. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---safework/documents/publication/wcms\\_842505.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---safework/documents/publication/wcms_842505.pdf)

<sup>256</sup> Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, Eesti Infotehnoloogia- ja Telekommunikatsiooni Liit, Eesti Haridustöötajate Liit, Eesti Farmaatsia Selts, Eesti HR Selts, Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liit, Eesti Vaimse Tervise ja Heaolu Koalitsioon, MTÜ Peaasjad, Eesti Psühhiaatrie Selts, Psühholoogide Liit, Eesti Töötervishoiuarstide Selts, Eesti Masinatööstuse Liit, Eesti Tööandjate Keskliit, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO, Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon, MTÜ Eesti Noored Perearstid.

kirjeldatud tegevused, milles sotsiaalpartneritel on võimalus võtta aktiivne roll. Näiteks on sotsiaalpartneritel võimalus võtta aktiivne roll teatud teavitustegevuste või kogukonnatoe tegevuste juures.

# RIIGIPOOLNE SÜSTEEMSUS

## TÖÖKESKKONNAALASEL ENNETUSTÖÖL

Ennetus-, arendus- ja järelevalvetegevus tervist hoidva töökeskkonna kujundamisel ja tööga seotud tervisekahju ennetamisel ning rehabilitatsioonil on käesoleval hetkel Eestis jagunenud erinevate ministeeriumite ja allasutuste vahel, sh Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium<sup>257</sup>, Tööinspeksioon, Sotsiaalministeerium, Terviseamet, Töötukassa, Tervise Arengu Instituut. Valdkonnas on probleemina esile tõstetud vähest süsteemsust toetava lähenemise loomisel, sh liigselt universaalset ja passiivset ennetustööd<sup>258</sup>.

Käesolev projekt on läbivalt lähtunud ennetustegevuse süsteemsuse perspektiivist, pakkudes tegevusi, mille eesmärk on toetada pikaajalisi lahendusi TTO probleemidele, tegevuste sihitatust ja huvi- ja sihtgruppide kaasamist ning tõendus põhjust, sh läbi valdkonna teadustegevuse arendamise. Ainsa täiendava eraldiseisva meetmena ennetustöö süsteemsuse eesmärgil pakutakse välja Tööelu portaali kui valdkonna kõige olulisema infokanali arendamine, eesmärgiga integreerida see kommunikatsioonikanal tihedalt teiste väljapakutud meetmetega.

### T25: Tööelu portaali arendamine

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Tööelu portaali arendamine                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Eesmärk     | Tagada töötajatele ja tööandjatele laiapõhjaline, ajakohane, relevantne, inspireeriv ning uuenev teave toetamaks töötingimuste ja töökeskkonna parandamist Eesti ettevõtetes, ning valdkonnas tegutsevatele spetsialistidele ja ekspertidele võimalus oma valdkonda aktiivselt tutvustada.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Miks        | Tööelu portaali loomisel oli selle algne mõte arendada valdkonna infot koondav infoportaal, mida saaksid kasutada tööeluga seotud erinevad osapooled. Hetkel sisaldab portaal küll relevantset informatsiooni, kuid on sisuliselt TI veebilehe laiendus ning laiapõhjalise portaali kasulikkus tööandjatele ja töötajatele võiks olla veelgi suurem, andes samaaegselt ka valdkonna spetsialistidele võimalusi töövaldkonna teavitustegevusse kaasuda. Administratiivne keerukus sellise mudeli põhjal kindlasti kasvaks, samas väheneks TI enda koormus sisu loomisel                                                                                                                                                                                                                                    |
| Kellele     | Tööandjad, töötajad, spetsialistid, laiem avalikkus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Kuidas      | TI kui portaali koordinaator kaasates portaali tegevusse aktiivselt tööelu erinevaid osapooli ja huvigruppide suureneks tõenäoliselt portaali relevantsus erinevatele huvigruppidele, esitatav informatsioon uueneks kiiremini ning suureneks võimalus teistele osapooltele läbi portaali oma valdkonda tutvustada. Kui Tööelu portaal eristuks selgelt TI veebilehest ja ei oleks seega tajutav TI paralleelportalina vaid pigem valdkonna koostööportaalina, võiks sellele koondada näiteks ka infot teenusepakujate kohta <sup>259</sup> , erinevate valdkonnaga seotud koolituste ja ürituste kohta, valdkonnaga seotud uuringutes osalemise kutseid ning üliõpilastööde tulemusi, hea tava näiteid jm. Portaali sisestatava info jaoks on oluline kokku leppida formaadid ja kvaliteedikriteeriumid. |
| Kes teeb    | Põhiline koordineeriv roll TI-l, kaasatud lai ring huvigruppe                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Mõõdikud    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Huvigrupid  | ETKL, TKS, VTOTG, ETOP, KODAEVEA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Sidusgrupid | TI, teised riiklikud ja eraorganisatsioonid, kes tegelevad töökeskkonnavalase teavitustegevusega                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Seosed      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

<sup>257</sup> Alates juunist 2023, kui töövaldkond viidi Sotsiaalministeeriumi haldusalast üle Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi haldusalasse

<sup>258</sup> Riigikontroll (2023) Töövõime vähenemise ennetamine. Riigikontrolli aruanne Riigikogule.

<sup>259</sup> Põllumajanduse valdkonnast samasuunaline näide on <https://www.pikk.ee/nouandeteenistus/konsulent/>

# LISA 1. TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE VALDKONNAGA SEOTUD TEAVITUSTEGEVUSED

TTO valdkonnas toimib aktiivne teavitustegevus läbi erinevate huvigruppide ja tööturu osapoolte. Käesoleva projekti perspektiivist on olulised eelkõige seni katmata valdkondade sihipärane ja süstemaatiline kajastamine, pidades silmas erinevate sihtgruppide vajadusi ja võimalusi ning uute tehnoloogiate poolt pakutavaid võimalusi. Nagu eelnevalt kirjeldatud, ei tunnetata huvigrupid niivõrd vajadust täiendavate üldiste juhendmaterjalide järele vaid eelkõige oodatakse konkreetseid kasutajasõbralikke töövahendeid ja tehnilisi lahendusi (vastamaks mitte niivõrd küsimusele miks vaid kuidas). Järgnevalt on kirjeldatud mõned näited Eesti TTO valdkonnaga hetkel seonduvatest koolitus- ja teavitustegevustest.

Riiklikest osapooltest on valdkonna kõige olulisemaks ja aktiivsemaks teavitustegevuse läbiviijaks TI, kes suunab oma teavitustegevused nii tööandjatele, töötajatele, TI enda teenistujatele, töötervishoiuarstidele kui ka laiemale avalikkusele. Kasutatavate meetmete hulka kuuluvad TI veebileht, Tööelu infoportaal ja ajakiri, infohommikud, messid ja üritused maakondades, Töökeskkonna ülevaade, Alustava ettevõtja infokiri, Töötervishoiupäeva konverentsid ja EU-OHSA tegevuste vahendamine. Viiakse läbi töökeskkonnaspetsialistide lühikoolitust, ning TI haldusalasse kuulub iseteenindusportaal TelS. TAI sihtgrupp on eelkõige laiem avalikkus, kuid ka töökeskkonnaspetsialistid, volinikud ja personalispetsialistid, TTO kontekstis on TAI haldusalasse kuulunud töökoha terviseedendus ja TET võrgustik. TA on olnud konkreetsetl töötervishoiualasel teavitusel ja koolitustegevusel pigem tagasihoidlik, kaudselt seonduvad valdkonnaga rahvatervise kampaaniad ja nendega seotud infotrukised.

Tööturuga seotud esindusorganisatsioonidest on aktiivne roll personalijuhtimise valdkonda koondaval PARE. Sihtrühmaks on eelkõige personalispetsialistid (arenguprogramm personalispetsialistidele katab ka töökeskkonna teemasid), TTO käib läbi PARE klubi teemade alt, veetakse mentorlusprogrammi ja toetatakse liikmete vahelist kooisiooni ning korraldatakse teemapõhiseid konverentse (näiteks (P)arenduskonverents tööga seotud kiusamise teemadel detsembris 2023). Personalijuhtimise valdkonnas on uuemaks osapooleks Eesti HR selts, kelle poolt korraldatavate ürituste hulka kuuluvad nt HR Expo, H2H *meetup*-id, HR keelekohvik ja raamatuklubi ja EHRS summit.

Kaubandus-tööstuskoda suunab oma tegevused eelkõige VKE-de juhtidele (sh naisjuhtidele kui eraldi sihtrühmale) ja personalitöötajatele, veetakse arenguprogrammi ja korraldatakse juhtide klubi kohtumisi. Koja poolt korraldatud seminaridel on käsitletud teemasid nagu *Kuidas luua toetav töökeskkond ATH ja autismiga töötajale, Kuidas peaks tööandja oma töötajaid toetama, Oskused ja sugu – kas neil on omavahel midagi pistmist? Kas vanus on vaid number?*). Ärivaldkonna teiste osapoolte tegevuse näiteks on Äripäeva poolt korraldatud koolituskonverents läbipõlemise ennetamisest. Erasektor pakub nii koolitusi kui valdkonna konverents praktikutele, sh 2024. aastal 11. korda toimuv Töötervishoiu ja tööohutuse treff.

Olulisteks osapoolteks on kutseliidud, nt Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliit on korraldanud koolitusi psühhosotsiaalsete ohutegurite teemal, Eesti Kemikaalitootjate Liidu üheks sihiks on avalikkusele suunatud teavitustegevus ning jõudumööda tegelevad avalikuse teavitamise ja valdkonna huviliste koondamisega spetsialiste koondavad organisatsioonid nt ETOP ja ETKN ja muud rohkem või vähem formaliseeritud kooslused erinevat laadi teavitustegevuses sotsiaalmeedia vahendusel (nt Eesti Töötervishoid, Tööstusioteraapia, Töötervishoiu ja tööohutuse ja töökeskkonnaspetsialistide FB grupid jm).

MTÜ-dest on oluliseks partneriks Eesti Inimõiguste keskus (EIK), kelle tegevused on suunatud nii laiemale avalikkusele kui tööandtele, pakkudes konsultatsioone ja seminare nii võrdsete võimaluste kui ka nt ahistamise ja diskrimineerimise teemadel.

Tunnustades hea töökeskkonna ja töötingimuste relevantsust ühiskonnas olulise teemana ning ka *employer branding* osana, seondub valdkonnaga märkimisväärne hulk erinevaid auhindu ja tunnustusi, nt:

- Hea töökeskkonna auhind (TI)
- Tervist edendava töökoha märgis (TA)
- Mitmekesise tööandja märgis/Austame erinevusi (EIK)
- Peresõbraliku tööandja märgis (Sotsiaalministeerium Targa Töö Ühingu vahendusel)
- Kaugtöö tegija märgis (PARE ja Targa Töö Ühing)
- Vaimset tervist väärtustava organisatsiooni märgis (Peaasi)
- Atraktiivse tööandja märgis (tööandja brändingu agentuur Instar)
- Tööõnne edendava tööandja märgis (Targa Töö Ühing)
- Unistuste tööandja märgis (Marketingi Instituut)
- Õppijasõbraliku tööandja märgis (Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsioon).

## LISA 2. VALDKONNA TEADUSKIRJANDUSE KAARDISTUS: TÖÖGA SEOTUD TERVIS JA SEKKUMISED

Kvaliteetsete töökohapõhiste sekkumisuuringute vähesus, eriti seoses uute riskide ja keerukate töökeskkondadega, on üldine probleem nii akadeemilisele kogukonnale kui praktikutele<sup>260</sup>. Teadusuuringute läbiviimisel nn elavates ja töötavates organisatsioonides on keskkonnafaktorite „kontrollimine“ problemaatiline ning seega kannatab nii põhjus-tagajärg seose kinnitamine uuringute siseselt kui ka usaldusväärsed üldistused konkreetsest kontekstidest väljapoole<sup>261</sup>. Ühes keskkonnas efektiivne sekkumine ei pruugi olla edukalt rakendatav teises, kuna erinevad muuhulgas tegevusalade ohutegurite kombinatsioon ja koosmõju, kohalik õiguslik raamistik, osapoolte vajadused, ressursid ja tööturu võimused, ettevõtete strateegilised eesmärgid ja valikud jm<sup>262</sup>. Metodoloogilistest kalletest on sekkumisuuringute puhul vajalik arvestada nt ülevaateuuringutes üksikute uuringute suure mõjuga vähete uuringute kontekstis, väikeste valimitega seotud suhteliselt suurte efektidega<sup>263</sup>, uuringute kallutusega lühiajaliste tervisemõjurite ning tervisekahju suunas<sup>264</sup> jm. Nagu praktikas, nii ka teadustöös põimuvad sekkumiste planeerimisel, läbiviimisel ja tulemuste hindamisel omavahel keerukad keskkondlikud faktorid ning seega toetutaksegi sekkumisuuringute (ja sekkumiste) planeerimisel tavapäraselt teoreetilistel alusel loodud protsessiloolikale (näiteks toetudes nõuete-ressursside mudelile ja teadmiste ülemäärase töökoormuse või ebakindla töösuhte seosest südame-veresoonkonnahaigustega) ning vähem konkreetsete nn edukate sekkumiste ülevõtmisele.

Samale loogikale tugineb ka käesolev projekt – valdkonna teoreetilised mudelid ja kaardistatud ülevaateuuringud sekkumiste tõhususest<sup>265</sup> on taustaks üldiste sekkumispõhimõtete ja tegevussuundade planeerimisel kuid konkreetsete sekkumiste puhul on õigustatud lähtuda eelkõige konkreetsest kontekstist ja osapoolte vajadustest.

### Töö ja tervis: lühike ülevaade tööga seotud tervise mudelitest

Tervisemudelite kõrval, mis hõlmavad mõjureid geneetikast looduskeskkonnani ja sotsiaalkindlustussüsteemidest toitumise ja kultuurinormideni, on töötervishoiu ja tööohutuse kontekstis ja käesoleva projekti raames oluline piiritleda tööga seotud faktorid, mida on läbi sekkumiste võimalik mõjutada, arvestades olemasolevaid ajalisi, rahalisi ning inimressursse. Enamus tööga seotud tervise mudelitest (*workplace health models*) käsitleb tasakaalu erinevate tööalaste väljakutsete ning ressursside vahel kui eeldust tervist hoidva ja toetava töökeskkonna loomiseks. Nende mudelite hulka kuuluvad näiteks tööalase nõuete-kontrolli

<sup>260</sup> [https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2022/psykiatriplan/KORT\\_10AARS\\_PSYK-PLAN\\_100122\\_EN\\_11-maj.ashx?sc\\_lang=da&hash=3FC48B92B08DB0218158A975402CD0DB](https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2022/psykiatriplan/KORT_10AARS_PSYK-PLAN_100122_EN_11-maj.ashx?sc_lang=da&hash=3FC48B92B08DB0218158A975402CD0DB)

<sup>261</sup> Griffiths, A. (1999). Organizational interventions: Facing the limits of the natural science paradigm. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 589-596.

<sup>262</sup> Hasle, P. & Sorensen, O. (2011). When health and safety interventions meet real-life challenges. *Policy and practice in health and safety*, 9(1), 3-16.

<sup>263</sup> Zhang, Z., Xu, X., & Ni, H. (2013). Small studies may overestimate the effect sizes in critical care meta-analyses: a meta-epidemiological study. *Critical Care*, 17, 1-9.

<sup>264</sup> Teufer, B., Ebenberger, A., Affengruber, L., Kien, C., Klerings, I., Szegal, M., ... & Griebler, U. (2019). Evidence-based occupational health and safety interventions: a comprehensive overview of reviews. *BMJ open*, 9(12).

<sup>265</sup> Projekti raamidesse ei mahtunud süstemaatiline kirjanduse ülevaatus, mille all mõistetakse protsessi, mille eesmärgiks on koondada valdkonnas kogu empiiriline tõendusmaterjal, kasutades a) selgelt määratletud eesmärke ja valikukriteeriumeid; b) selgelt sõnastatud reprodutseeritavat metodoloogiat c) süstemaatilist otsingut d) kaasatud uuringute tulemuste valideerimise hinnangut ning d) kaasatud uuringute tulemuste süstemaatilist esitlust ja sünteesi. Allikas: Pollock, A., & Berge, E. (2018). How to do a systematic review. *International Journal of Stroke*, 13(2), 138-156



model (*demand-control-support model*)<sup>266</sup>, tööalase pingutuse ja tasu tasakaalu model (*effort-reward imbalance model*)<sup>267</sup>, inimese ja keskkonna sobivuse model (*person-environment fit model*)<sup>268</sup> ning tööalaste nõuete-ressursside model (*demands-resources model*)<sup>269</sup>. Kõiki neid võib nimetada ka tööstressi mudeliteks, võimaldades selgitada tööstressi kujunemist ning töökeskkonna mõju töötaja vaimsele ja füüsilisele tervisele. Lisaks nn „otsesele“ tervisemõjule on tööstressil roll ka käitumise mõjutajana, tõstes näiteks nii konflikti- kui vägivallahtu, suurendades riski ohutusnõuete eiramiseks ning mõjutades kaudselt töötaja eraelu ning võimalusi töö ja pereelu ühitamiseks.

Bakkeri ja Demerouti (2011) **nõuete-ressursside model** on hetkel üks laiemini levinud psühhosotsiaalset töökeskkonda kirjeldavaid mudeleid nii teadusuuringutes kui ka praktiliste sekkumiste kujundamisel. Selle mudeli alusel soodustavad pikaajalist ja/või väga tugevat pingutust nõudvad tööalased nõuded tööstressi kujunemist. Tööalased ressursid on tööga seotud aspektid, mis aitavad nõuetega toime tulla, soodustavad arengut ja eneseteostust ning toetavad tööalast haaratust (*engagement*) ja paremat sooritust. Tervisliku psühhosotsiaalse töökeskkonna kujundamisel on oluline nende kahe aspekti vaheline tasakaal. Sellel mudelil põhineb näiteks 2015. aasta Rootsi määrus psühhosotsiaalsetest ohuteguritest<sup>270</sup>, mis on Belgia kõrval üks vähestest valdkonna eraldiseisvatest regulatsioonidest EL-s. Olulise nüansina tuleb nimetada, et Rootsi määruse puhul on otsustatud kasutada mitte psühhosotsiaalsete ohutegurite vaid organisatsiooniliste ja sotsiaalsete ohutegurite mõistet, eesmärgiga suunata tähelepanu töötajalt organisatsioonile ja tööandja rollile ning vastutusele töö korraldamisel, töökeskkonna kujundamisel ja ohtude ennetamisel.

Vähem levinud kui käesoleva töö kontekstis relevantse alternatiivse teoreetilise lähtekoht tööga seotud riskide ja töö keskkondlike faktorite (sh õigusliku raami) mõju seletamiseks ja ennetustöö toetamiseks on Austraalias välja töötatud **PDR model** (*PDR model of workplace health*)<sup>271</sup>. See model sisaldab kolme omavahel seotud komponenti: majanduslik surve (P - *economic pressures*), töökorralduse probleemid (D - *work disorganization*) ja puudulik regulatsioon (R - *regulatory failure*). Põhinedes eelkõige ebatüüpiliste töövormide kontekstil ja töötervishoiu ja tööohutusealase järelevalve analüüsil, on seda mudelit kasutatud nn indiviiditasandi teooriate täiendamiseks laiemate keskkondlike mehhanismide mõistmisel nt vananeva tööjõu, renditöö või allhangete kontekstis. Kuna käesolev projekt ESF meetmete väljatöötamisest on suures osas suunatud eelkõige nn süsteemi tasandile, siis võib just PDR model olla kasulikuks töövahendiks nii probleemide mõtestamisel, edasiste prioriteetide seadmisel kui ka lahendustele suunatud sekkumiste kavandamisel. Seega kirjeldatakse mudeli elemendid allpool ka veidi põhjalikumalt lahti.

Esimene element, **majanduslik surve** (*economic pressures*), hõlmab eelkõige erinevaid kulude kokkuhoiule suunatud meetmeid, sh hinnakonkurentsi tervislike töötingimuste arvel. Majanduslikku survet TTO-s peegeldavad

<sup>266</sup> Karasek, R. (1990). *Healthy work. Stress, Productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books, New York.

<sup>267</sup> Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.

<sup>268</sup> Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *Academy of management journal*, 39(2), 292-339.

<sup>269</sup> Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09.

<sup>270</sup> <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/publications/provisions/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154-foreskrifter/>

<sup>271</sup> Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research. *International journal of health services*, 31(2), 335-414.

näiteks vähesed investeeringud töötajate oskustesse, ebakindlate töölepingute või allhangete kasutamine, töötajaid survestavad palgasüsteemid (nt tükitöö või tänapäeva tööelus ka klientide tagasisidel põhinev tasusüsteem, nt platvormtöödel). Selliste praktikatega kaasnevad sageli ebapiisavad investeeringud ohutusvahenditesse ja ohutusesse töömeetoditesse. Töötajate tasandil peegeldub majandusliku surve efekt muuhulgas ebatavaliste töövõtete rakendamisel tööprotsessi kiirendamise eesmärgil või soovimatuses tõstatada TTO probleeme hirmust töökaotuse ees.

**Töökorralduse probleemid**, mudeli teine element, peegeldab probleeme, mis kaasnevad puuduliku juhtimise ja koordineerimisega, kiirete ja kontrollimatute muudatuste läbiviimisega ning ebapiisava või ebaselge kommunikatsiooniga. Neid probleeme soodustavad ajutiste ja paindlike töövormide kasutamine või erinevate tööandjate ja töötajate poolt jagatud töökohad, mis muudavad keerukamaks tööohutuse juhtimise süsteemsuse ja tõstavad seega tööõnnetuste ja tervisekahju riski.

Mudeli viimane element on **puudulik regulatsioon**, mis rõhutab ebapiisavat või ebatõhusat TTO ja töösuhete seadusandlust ning puudulikku järelevalvet. Muuhulgas katab see aspekt regulatsiooni suutmatust pidada sammu tehnoloogiliste ja organisatsiooniliste arengutega tööturul, väheefektiivset tuge nõuete rakendamisel ning järelevalve suutmatust tagada nõuete järgimine. Olulise dimensioonina kuulub siia muutuvate töövormide kontekstis üha nõrgenev sotsiaaldialoog – nii regulatsioonis kui järelevalves on nii EL-s kui mujal endiselt oluline roll töötajate esindusorganisatsioonidel.

PDR mudeli eeliseks on rõhuasetus keskkondlike faktorite terviklikule mõjule ja riskide ennetusele esmasel, süsteemsel tasandil. Teaduskirjandus on pigem üksmeelel, et ohutu töökeskkonna loomisel ei piisa vaid töötajate ja tööandjate heast tahtest vaid oluline on neid ümbritsev majanduskeskkond ja töövaldkonna regulatsioon ning selle järelevalve. Austraalias on mudeli edasiarendusest koostatud töövahendit rakendatud suure õnnetusohuga ettevõtete juures ning sealse tööinspektsiooni poolt ka järelevalvetegevuses<sup>272</sup>.

#### TTO sekkumised: kolm tasandit käitumise muutmiseks

Kuigi teaduskirjandus annab hea ülevaate erinevate töökeskkonna ohutegurite tervisemõjudest, on vähem tõenduspõhist informatsiooni töökeskkonna parandamisele suunatud sekkumismeetmete tõhususest nii organisatsioonide tasandil kui ka regulatsiooni ja ohutuskampaaniate osas<sup>273</sup>. Ülevaateuuringute ja meta-analüüside puhul on tavalised nn *mixed effect*-järelused, mis ei võimalda teha sekkumiste efektiivsuse kohta kindlaid järeldusi. Sagedased selgitused tõenduspõhisuse ebakindlusele on teadusuuringute vähesus ja probleemid nende kvaliteediga. Sellel on mitmeid põhjuseid, kuid olulisemana võib välja tuua töövaldkonna kui keeruka konteksti kvaliteetsete kontrollgruppi kasutavate võrdlevate uuringute jaoks (teatud juhtudel on see potentsiaalselt ebaetiline) ning teisalt on tööd ja tervist seostavad andmed sageli katkendlikud ja/või puudulikud. Sekkumismehhanismi mõju võib olla keeruline eristada sekkumisega kaasnenud positiivse tähelepanu mõjust (nn

<sup>272</sup> Quinlan, M. (2014). Ten pathways to death and disaster: learning from fatal incidents in mines and other high hazard workplaces. Sydney: Federation Press.

<sup>273</sup> Pedersen, L. M., Nielsen, K. J., & Kines, P. (2012). Realistic evaluation as a new way to design and evaluate occupational safety interventions. Safety science, 50(1), 48-54.

Hawthorne efekt)<sup>274</sup>. Seega toetub suur osa valdkonna uuringud eelkõige suurte uuringuprogrammide läbilõikelistele küsitlusandmetele või rakendusuuringutele, võimaldades hinnata üldiseid trende ja seoseid kuid andes vähem kindlust konkreetsete sekkumiste tõhususe osas konkreetsete keskkondlikes tingimustes.

Sekkumiseks nimetatakse TTO tingimuste parandamist sihitatud tegevuste abil, hõlmates nt muudatusi töökorralduses, ümberkorraldusi töökeskkonnas, seadmete asendamist, koolitusi või käitumise muutmisele suunatud tegevusi. Sekkumiste osas jagatakse TTO ja rahvatervise kontekstis meetmed kolmele ennetuse tasandile<sup>275</sup>, peegeldades EL TTO raamdirektiivi<sup>276</sup> ja ka TTOS üldisi ennetuspõhimõtteid:

**Esmane tasand** (primary prevention), on suunatud kahju ennetamisele üldisel tasandil, siia alla kuuluvad nt tervele organisatsioonile või sektorile suunatud meetmed. Sihtgrupiks võivad olla nii need, kes veel ei ole ohustatud (nt TTO integreerimine kooli õppekavadesse, et läbi varakult omandatud oskuste ennetada hilisemat tervisekahju tööelus) kui ka grupid, kes võivad teatud riskiga kokku puutuda kuid ennetuse eesmärgiks on seda vältida (nt tagades piisav hulk personali, et ennetada ülekoormust). Selle preventsioonitasandi alakategooriaiks võib lugeda ka terviseedenduse<sup>277</sup>, kuigi töökeskkonnas on oluline mõista, et indiviidi tasandi terviseedendus võib olla küll vabatahtlikuks täienduseks TTO meetmete kõrval kuid ei asenda neid (nt tervisliku snäki pakkumine ei lahenda sotsiaalsest isolatsioonist või ohtlike kemikaalidega kokkupuutumisest tulenevaid terviseriske). Esmatasandi ennetustegevuste hulka kuulub ka riiklik regulatsioon ning just selle tasandi sekkumisi hinnatakse TTO probleemidega tegelemisel kõige olulisemaks ja tõhusamaks.

**Sekundaarne tasand** (*secondary prevention*) hõlmab tegevusi, mis on suunatud gruppidele, kelle tervis võib töökeskkonna ohuteguri tõttu olla ohus. Sellele tasemele suunatakse konkreetsete ohutegurite mõju vähendamisele suunatud tegevused, näiteks tervisekontroll öötöö tegijatele või nendele, kes töökeskkonnas pliiga kokku puutuvad. Selle tasandi sekkumised on eesmärgipäraselt sihitatud, pidades silmas nii ohustatud grappe kui ka konkreetseid riske.

**Kolmanda tasandi** (*tertiary prevention*) meetmed on suunatud nendele, kelle tervis on juba kahjustatud ja hõlmavad ravi- ja rehabilitatsiooniprotsesse ning töökeskkonna kohandamist. Selle tasandi puhul on sihitatus kõige individuaalsem ning kuigi efektiivsust silmas pidades võib olla tõhus suunata enamus ressursse primaarse ja sekundaarse tasandi tegevustesse (eesmärgiga vähendada vajadust kolmanda tasandi sekkumiste järele), ei saa ravi ja rehabilitatsioonivajadust terviklikus ennetussüsteemis kõrvale jätta.

Lisaks ennetustasandile ja sihtgrupile on sekkumiste planeerimisel oluline arvestada konteksti, näiteks teise organisatsiooni või riigi hea tava ülevõtmine võib olla võimatu, kui

<sup>274</sup> Schalk, D. M., Bijl, M. L., Halfens, R. J., Hollands, L., & Cummings, G. G. (2010). Interventions aimed at improving the nursing work environment: a systematic review. *Implementation Science*, 5, 1-11.

<sup>275</sup> Tetrick, L. E., & Quick, J. C. (2003). Prevention at work: Public health in occupational settings.

<sup>276</sup> EUR-Lex - 31989L0391 - EN - EUR-Lex (europa.eu)

<sup>277</sup> Gellman, M. D. (2020). Behavioral medicine. In *Encyclopedia of behavioral medicine* (pp. 223-226). Cham: Springer International Publishing.

tegemist on väga erineva tööprotsessi või töötajate profiiliga või erineb töösuhete taustal olev sotsiaalkindlustus- või haridussüsteem. Ülalpool kirjeldatud PDR mudel selgitab ka teavitustegevuste tavapärasest madalat tõhusust – sageli ei ole probleemiks mitte vähesed teadmised vaid keskkonnast tulenevad mõjurid, mis teatud käitumuslikke valikuid kas toetavad või takistavad. Sellekohasteks näideteks on näiteks ettevõttesisesed tasusüsteemid, mis toetavad kiiruse eelistamist ohutusele või erinevate järelevalveasutuste poolt esitatavad nõuded, mis ei ole omavahel kooskõlas. Lihtsustatult saab käitumise muutmise (*behavioural change*)<sup>278</sup> põhimõtted kokku võtta läbi kolme teineteisest sõltuva aspekti:

- Teadmine (probleemi olemust ja muutuse vajalikkust mõistetakse);
- Suutlikkus (on olemas vajalikud ressursid, et käitumist muuta, sh aeg, raha, oskused, tugi jms);
- Tahtmine (motivatsioon).

Käitumise muutmiseks on olulised kõik kolm elementi – ilma probleemi teadvustamiseta ei ole ka ressurssidest kasu, ilma motivatsioonita ei aita ka teadmine ja vahendid. Oluliseks toeks näeb see mudel ette keskkonnas esinevaid vihjeid ja meeldetuletusi soovitava käitumise soodustamiseks. Protsessi barjäärideks ja edufaktoriteks (*barriers and drivers*) nimetatakse keskkonnaaspekte, mis ei ole otseselt sekkumise osa vaid mõjutavad seda oluliselt kas positiivselt või negatiivselt<sup>279</sup>.

#### Sekkumiste barjäärid ja edufaktorid

Olulised barjäärid ehk põhjused, mida seostatakse vaimse tervise parandamisele suunatud sekkumise ebaõnnestumisega on seotud keskkonnaga – näiteks organisatsioonilised muudatused ja ümberstruktureerimised, muudatused juhtkonnas, töökohavahetused töötajate hulgas või olukorrad, kus „asjad ei läinud nii, nagu plaanitud“ (siia kategooriasse kuuluvad näiteks praktilised probleemid sekkumiste läbiviimisel).<sup>280</sup> Probleemaatilised on tippjuhtkonna vähene toetus või muudatused tippjuhtkonnas, vähesed ressursid ning töökultuur, mis on suunatud rangelt mõõdetavatele eesmärkidele ning ei väärtusta töötajate tervist<sup>281</sup> või väärtustab tootlikkust prioriteedina ohutuse ees<sup>282</sup>.

Ebaõnnestumist toetab uskumus, et stressiprobleeme ei olegi võimalik lahendada, puudulikud kompetentsid psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamisel ning muuhulgas ka hinnang, et riskihindamise protsess on liigselt ressursimahukas, olemasolevad küsimustikud ei sobi konkreetse töökeskkonna vajadustele ning puudub tugi küsimustike tulemuste põhjal sekkumiste läbiviimiseks ning nende sekkumiste tulemuslikkuse hindamiseks<sup>283</sup>.

Võrreldes edukaid ja ebaõnnestunud TTO sekkumisi on leitud, et oluliseks toetavaks faktoriks on koosloomine (*co-creation*) ehk töötajate (ja nende keskastmetaseme juhtide) kaasamine sekkumismeetmete planeerimisse kas otse või esindajate vahendusel. On leitud, et töötajate kaasamine aitab paremini välja selgitada TTO probleemide olemust, töötada välja asjakohaseid sekkumisi ja suurendab töötajate haaratust ning motivatsiooni töökorralduste

<sup>278</sup> Fogg, B. J. (2009, April). A behavior model for persuasive design. In *Proceedings of the 4th international Conference on Persuasive Technology* (pp. 1-7).

<sup>279</sup> Pedersen, L. M., Nielsen, K. J., & Kines, P. (2012). Realistic evaluation as a new way to design and evaluate occupational safety interventions. *Safety science*, 50(1), 48-54.

<sup>280</sup> Montano, D., Hoven, H., & Siegrist, J. (2014). Effects of organisational-level interventions at work on employees' health: a systematic review. *BMC public health*, 14(1), 1-9.

<sup>281</sup> Mellor, N., Mackay, C., Packham, C., Jones, R., Palferman, D., Webster, S., & Kelly, P. (2011). 'Management standards' and work-related stress in Great Britain: progress on their implementation. *Safety Science*, 49(7), 1040-1046.

<sup>282</sup> Whysall, Z., Haslam, C., & Haslam, R. (2006). Implementing health and safety interventions in the workplace: An exploratory study. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 36(9), 809-818.

<sup>283</sup> Mellor, N., Mackay, C., Packham, C., Jones, R., Palferman, D., Webster, S., & Kelly, P. (2011). 'Management standards' and work-related stress in Great Britain: progress on their implementation. *Safety Science*, 49(7), 1040-1046.

muudatustega kaasa minna (nt isikukaitsevahendite kasutamine, kui töötajaid on eelnevalt nende valiku osas konsulteeritud).<sup>284</sup> Töötajate kollektiivne esindatus, nt töökeskkonnavolinike vahendusel, toetab TTO probleemide tõstatamist, mida üksikindiviidil võib olla keeruline teha, kuna ei soovita näida „probleemsena“, seda eriti töö kaotuse hirmu korral. On leitud, et töötajate kaasamise positiivset mõju soodustab riiklik järelevalve, mis pöörab tähelepanu töötajate osalusele TTO seotud protsessides<sup>285</sup>. Barjäärid ja toetavad faktorid sõltuvad muuhulgas nii organisatsiooni suurusest kui ka tegevusvaldkonnast. Tulenevalt suurematest inim-, finants- ja tehnoloogilistest ressurssidest on töökeskkonnaalne ennetustegevus lihtsam suurettevõtetes<sup>286</sup> ja väikeettevõtjad vajavad hea töökeskkonna kujundamiseks suuremat tuge.

Edule aitab kaasa avatud kommunikatsioon ja konstruktiivne dialoog töö tegijate ja juhtide vahel (tagasiside töötajatelt toetab nii töötajate motivatsiooni, loovate lahenduste leidmist kui ka TTO süsteemi õppimist vigadest ja sellest tulenevaid kohandusi, nn *feedback loop*)<sup>287</sup>. Edufaktoriteks on ka organisatsiooni poolne vastutuse võtmine TTO teemade ja töötaja tervise osas, süsteemsus riskide hindamisel ja maandamisel ja juhtide oskused töötajate käitumise mõjutamisel<sup>288</sup>. Sekkumised läbi juhtide toetamise ja koolitamise võivad aga vähemalt lühiajalises perspektiivis paradoksaalselt ka tagasilööke anda – hiljutine sekkumisuuring Rootsi KOV asutuses leidis, et juhtimiskvaliteedile suunatud sekkumine oli (vähemalt lühiajaliselt) seotud tajutud juhtimiskvaliteedi langusega – selle oletatav selgitus oli juhtide sagedane eemalolek töökohalt koolituste tõttu ning seega ka väiksemad ressursid töötajaid toetada<sup>289</sup>.

Mitmed ülevaateuuringud kinnitavad, et töötajate tervisele suunatud sekkumiste osas on efektiivsemad nn laiapõhjalised sekkumised, milles kombineeritakse nii füüsilise keskkonna kui ka töökorralduse elemente<sup>290</sup>. Teufer jt (2019) ülevaateuuring näitas, et muudatused füüsilises keskkonnas läbi ergonoomiliste sekkumiste (nt ergonoomilised arvutihiired, käetoed, spetsiaalsed jalanõud, raskuste teisaldamise abivahendid ning liikumist hõlbustavad abivahendid) ja ohutute töövahendite kasutuselevõtt osutusid mõjusaks vastavalt luu- ja lihaskonnavaevuste vähendamisel ja tööõnnetuste ennetamisel. Tööõnnetuste vähendamisel põllumajanduses osutusid efektiivseks majanduslikud mõjurid (*economic incentives*) ja regulatsiooni karmistamine, kuid kummalgi juhul ei leitud nn hariduslike sekkumiste ehk siis teavituse ja koolituse mõjusust<sup>291</sup>. Sarnased tulemused leiti ehitussektoris – teavituskampaaniad ega tugiteenuste tutvustamine tööõnnetusi ei vähendanud, kuid mõningane efekt oli majanduslikel mõjuritel toimivatel organisatsioonipõhistel sekkumisel (nt ohutusvahendite ja tellingute hankimise subsideerimisel). Nahahaiguste ennetamisel on osutunud mõnevõrra tõhusaks näiteks kaitsekreemide pakkumine kuid käitumuslikel sekkumistel hoiakute muutmiseks mõju pigem puudus.

<sup>284</sup> Montano, D., Hoven, H., & Siegrist, J. (2014). Effects of organisational-level interventions at work on employees' health: a systematic review. *BMC public health*, 14(1), 1-9.

<sup>285</sup> Walters, D. (2011). Worker representation and psycho-social risks: a problematic relationship?. *Safety Science*, 49(4), 599-606.

<sup>286</sup> Pinder, J., Gibb, A., Dainty, A., Jones, W., Fray, M., Hartley, R., ... & Pink, S. (2016). Occupational safety and health and smaller organisations: research challenges and opportunities. *Policy and Practice in Health and Safety*, 14(1), 34-49.

<sup>287</sup> Hale, A. R., Guldenmund, F. W., van Loenhout, P. L., & Oh, J. I. H. (2010). Evaluating safety management and culture interventions to improve safety: Effective intervention strategies. *Safety science*, 48(8), 1026-1035.

<sup>288</sup> Whysall, Z., Haslam, C., & Haslam, R. (2006). Implementing health and safety interventions in the workplace: An exploratory study. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 36(9), 809-818.

<sup>289</sup> Cedstrand, E. (2023). *Evaluating Occupational Health Interventions: Design, Implementation, and Effects* (Doctoral dissertation, Karolinska Institutet (Sweden)).

<sup>290</sup> Montano, D., Hoven, H., & Siegrist, J. (2014). Effects of organisational-level interventions at work on employees' health: a systematic review. *BMC public health*, 14(1), 1-9.

<sup>291</sup> Teufer, B., Ebenberger, A., Affengruber, L., Kien, C., Klerings, I., Szelag, M., ... & Griebler, U. (2019). Evidence-based occupational health and safety interventions: a comprehensive overview of reviews. *BMJ open*, 9(12).

Koolituse positiivset mõju on leitud seoses ohutuskäitumisega kuid see mõju ei ole laienenud tervisenäitajatele<sup>292</sup>. Kokkuvõtlikult hinnatakse teavitustegevustel põhinevate sekkumiste mõjusust TTO kontekstis pigem väikeseks või vastuoluliseks ning seda tüüpi sekkumised on kõige tõhusamad rakendatuna ettevõttesiseselt.

Digitaalsed koolitused on osutunud tõhususelt sarnaseks võrrelduna nn analoogkoolitustega, nt IKV kasutamise<sup>293</sup> ning individuaalse stressijuhtimise teemadel<sup>294</sup>. Samal ajal on näha trendi, kus digitaalsetel koolitustel põhinevate sekkumiste mõjusust on tõusmas - tõenäoliselt mõjutab seda tehnoloogiline areng, mis võimaldab üha efektiivsemat haaratust, sisu ja õppimismetoodika kohandamist õppijale ning interaktiivsete meetodite kasutamist, sh enesemonitooring ja isikustatud tagasiside<sup>295</sup>. Stressijuhtimise kontekstis on aga oluline tulla tagasi selle juurde, et tõhusad on pigem töökorralduse muutmisele suunatud sekkumised, mis aitavad tööalaste nõudmistega toime tulla, ning indiviidi stressitaluvuse toetamine ei ole töö kontekstis väga efektiivne. Seda kinnitas hiljutine suuremahuline uuring Oxfordi ülikoolist, kus mobiilsete nn heaoluäppide kasutamisel (sh *mindfulness* rakendused) ei leitud seost töötajate heaoluga<sup>296</sup>. Paljulubav suund on VR areng – uuringud on näidanud, et VR koolitused olnud tõhusamad nii tavapärasest klassiruumikoolitusest kui ka veebikoolitusest<sup>297</sup> ning uuringuid selle meetodi rakendusvõimalustest lisandub jätkuvalt<sup>298</sup>.

Eesmärgiga kasutada rahvusvahelise teaduskirjanduse tulemusi erinevate sekkumiste planeerimiseks tellis Taani Töökeskkonnaamet (WEA) 2015 aastal süstemaatilise kirjanduse ülevaate töökeskkonna sekkumiste mõjust ohuteguritega kokkupuutele, töötajate tervisele, töövõimetusle ja töökohal püsimisele. Selle ülevaate tulemused näitavad, et õnnetuste vähendamise ja ohutusnõuete järgimise osas on efektiivseimaks meetmeks **õigusliku regulatsiooni ja järelevalve tugevdamine** (vastandina vabatahtlikkusel põhinevale regulatsioonile ja konsultatiivsele lähenemisele järelevalves). Kvaliteetsete uuringute vähesus ei võimaldanud selles kokkuvõttes teha järeldusi koolituste, teadlikkuse tõstmise kampaaniate või konkreetsete tehniliste lahenduste efektiivsusest.

Sarnasele järeldusele jõudis ka teine süstemaatiliselt kirjanduse ülevaade<sup>299</sup>, rõhutades, et tõendust on leidnud just sanktsioonidega seotud järelevalvetegevus ning teavitustegevuste raames on oluline informeerida tööandjaid regulatsiooni eiramisega seotud võimalikest sanktsioonidest. Sama uuringu autorite hinnangul võivad tööandjad tõlgendada nõustamistegevust ilma heidutusmehhanismideta nii, et nõuete rikkumisele ei järgne

<sup>292</sup> Robson, L. S., Stephenson, C. M., Schulte, P. A., Amick III, B. C., Irvin, E. L., Eggerth, D. E., ... & Grubb, P. L. (2012). A systematic review of the effectiveness of occupational health and safety training. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 193-208.

<sup>293</sup> Teufer, B., Ebenberger, A., Affengruber, L., Kien, C., Klerings, I., Szelag, M., ... & Griebler, U. (2019). Evidence-based occupational health and safety interventions: a comprehensive overview of reviews. *BMJ open*, 9(12).

<sup>294</sup> Carolan, S., Harris, P. R., & Cavanagh, K. (2017). Improving employee well-being and effectiveness: systematic review and meta-analysis of web-based psychological interventions delivered in the workplace. *Journal of medical Internet research*, 19(7), e271.

<sup>295</sup> Ebert, D. D., Heber, E., Berking, M., Riper, H., Cuijpers, P., Funk, B., & Lehr, D. (2016). Self-guided internet-based and mobile-based stress management for employees: results of a randomised controlled trial. *Occupational and environmental medicine*.

<sup>296</sup> Fleming, W. J. (2023). Employee well-being outcomes from individual-level mental health interventions: Cross-sectional evidence from the United Kingdom. *Industrial Relations Journal*.

<sup>297</sup> <https://www.pwc.com/us/en/tech-effect/emerging-tech/virtual-reality-study.html>

<sup>298</sup> Adami, P., Singh, R., Rodrigues, P. B., Becerik-Gerber, B., Soibelman, L., Copur-Gencturk, Y., & Lucas, G. (2023). Participants matter: Effectiveness of VR-based training on the knowledge, trust in the robot, and self-efficacy of construction workers and university students. *Advanced Engineering Informatics*, 55, 101837.

<sup>299</sup> Tompa, E., Kalcevich, C., Foley, M., McLeod, C., Hogg-Johnson, S., Cullen, K., ... & Irvin, E. (2016). A systematic literature review of the effectiveness of occupational health and safety regulatory enforcement. *American journal of industrial medicine*, 59(11), 919-933.

negatiivseid tagajärgi. Autorite hinnangul võib üha rohkem leviv „valgustusstrateegia“ olla omal kohal uute ohtude ja reeglite puhul, kuid pikemas perspektiivis peab järelevalvetegevus sisaldama tasakaalu mõlema perspektiivi vahel.

Šveitsis läbi viidud uuringus<sup>300</sup> leiti, et järelevalve tulemusel rakendasid kontrollitud ettevõtteid küll mitmeid psühhosotsiaalsete ohutegurite maandamise meetmeid, kuid meetmed olid pigem suunatud üksikutele töötajatele ja mitte töökorralduse parandamisele üldiselt. Autorite hinnangul on seega probleemide tekkimise ennetamiseks oluline edaspidi suunata riikliku järelevalve ja teavitustegevuse rõhk just töökorralduslikele meetmetele ning pakkuda sektoripõhiseid juhiseid, mis kirjeldaksid ennetusprotsesse samm sammult. Kasulik võib olla keskendumine pigem praktilistele näidetele kui üldistele protsessidele ja süsteemidele, seda eriti VKE-des.

**Psühhosotsiaalsete ohuteguritega** seotud sekkumismeetmete efektiivsuse osas on üldiselt vähe teadusuuringuid<sup>301</sup>. Siiski on olemas tugev tõendus psühhosotsiaalsete ohutegurite tervisemõjust (nii positiivse kui negatiivse) ning konsensus, et valdkonda suunatavad meetmed peavad olema eelkõige suunatud organisatsiooni tasandile ning töökorraldusele (riskide ennetusele ja maandamisele) ning alles seejärel indiviidi tasandile (üksikisikute toetamisele ohuteguritega toimetulekul, vajadusel ka rehabilitatsioonile ja ravile)<sup>302</sup>. Mitmed riigid on välja töötanud psühhosotsiaalsete ohutegurite valdkonnas süsteemsed lähenemised, nt Suurbritannia HSE Management Standards<sup>303</sup>, Austraalia Mentally Healthy Workplaces<sup>304</sup> initsiatiiv või Kanada psühhosotsiaalse töötervishoiu ja tööohutuse standard<sup>305</sup>.

Üha enam levivate vaimse tervise probleemide kontekstis on hakatud ülemaailmselt tähelepanu pöörama väheintensiivsetele sekkumistele kui olulisele vahendile probleemide ennetamisel ning esmasel toel. Mõned näited on erinevatel teraapiavormidel põhinevad mobiilsetel rakendustel põhinevad digisekkumised, juhendatud eneseabi (*guided self-help*) toetavad vahendid või teadlikkuse tõstmisel ja vastastikusel abil ja toel põhinevad meetodid, psühholoogilise esmaabi või stressimaandamise koolitused. Kuigi seda tüüpi individuaalsed lähenemised ei asenda töökorralduslike lähenemisi, on neil oluline roll riskisektorite töötajate vaimse tervise toetamisel (sh nt haridus- ja tervishoiusektor, sotsiaaltöö ja hoolekanne).

Vastastikuse toe rakendust illustreerib Austraalia ehitussektori jaoks väljatöötatud töökohapõhine suitsiidiennetusprogramm *Mates in Construction*<sup>306</sup>. Programm näeb ette, et ehitusplatsi kõik töötajad läbivad 45-minutilise koolituse, mille eesmärgiks on tõsta teadlikkust vaimse tervise ja suitsiidiriski osas. MATES programmi mobiilirakenduses korraldatakse üle koolitusel edastatud põhisõnum ning haaratuse tekitamiseks kasutatakse koolitusele viitavaid lühiküsimustikke, pakutakse vaatamiseks valik filme, milles tutvustatakse suitsiidi ohumärke ja võimalusi kaaslastele abi pakkumiseks. Rakendus sisaldab kogemuslugusid ehitustöötajatelt, kel on kogemusi suitsidaalsete mõtetega kuid kes on leidnud oma probleemidele abi ja toimivad lahendused. Lisaks on rakendusse ehitatud valdkonna uudistevoog, prinditavate plakatite kataloog ning kiirvalik kontaktiks MATES tugiliiniga. Kui hinnati osalejate valmisolekut MATES programmist abi otsida, siis leiti et

<sup>300</sup> Weissbrodt, R., Arial, M., Graf, M., Iff, S., & Giauque, D. (2018). Preventing psychosocial risks at work: An evaluation study of labour inspectorate interventions. *Safety science*, 110, 355-362.

<sup>301</sup> WHO guidelines on mental health at work. Geneva (2022). World Health Organization

<sup>302</sup> Mental wellbeing at work NICE guideline Published: 2 March 2022

<sup>303</sup> <https://www.hse.gov.uk/stress/standards/>

<sup>304</sup> <https://www.mentalhealthcommission.gov.au/projects/mentally-healthy-work/national-workplace-initiative>

<sup>305</sup> <https://mentalhealthcommission.ca/national-standard/>

<sup>306</sup> King, T. L., Fleitas Alfonzo, L., Batterham, P., Mackinnon, A., Lockwood, C., Harvey, S., ... & LaMontagne, T. D. (2023). A blended face-to-face and smartphone intervention to improve suicide prevention literacy and help-seeking intentions among construction workers: a randomised controlled trial. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 1-11.

mobiilirakenduse kasutamine koos koolitusega oli tõhusam kui ainuüksi koolitus. Samal ajal ei leitud, et rakendus oleks omanud üldisemat positiivset mõju nn vaimse tervise kirjaoskusele ega ka valmisolekule probleemide korral abi otsida mujalt kui MATES süsteemist.

Samas on mobiilsete rakenduste suhtelist tõhusust kinnitatud erinevate vaimse tervise häirete ravi toetamisel<sup>307</sup> ning eriti suur praktiline väärtus on seda tüüpi vahenditel seal, kus vaimse tervise spetsialistide tugi on raskesti kättesaadav või abi otsimine häbimärgistatud. Lisaks kättesaadavuse parandamisele on väheintensiivsete sekkumiste puhul oluline võimalus (ja vajadus) kohandada teenuseid vastavalt sihtgrupile – arvestades näiteks sugu, vanust, elu- ja töökeskkonda, tervisevajadusi või funktsioonierisusi.

---

<sup>307</sup> Linardon, J., Cuijpers, P., Carlbring, P., Messer, M., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2019). The efficacy of app-supported smartphone interventions for mental health problems: A meta-analysis of randomized controlled trials. *World Psychiatry*, 18(3), 325-336.



## LISA 3. SEKKUMISTE KOOSLOOME

| T1          | Riskianalüüsi meetod                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Töötada välja nn riskianalüüsi standardmeetod - ajakohane ja ühtne metoodika                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Eesmärk     | Konkretiseerida riskianalüüsile esitatavaid nn baasnõudeid erinevate ohutegurite osas, arvestades RA läbiviimist nii organisatsioonisisest kui sisse ostetud teenusena                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Miks        | Üle vaadata protsess tervikuna, et vähendada ebaselgust nõuete ja kohustuste osas ja aidata kaasa RA tõhususele riskiennetuse alusena (vt täpsemaid probleemkohti tekstis). Oluline on protsessi süsteemne ülevaatamine, mitte ainult nt uue juhendi koostamine või olemasoleva kontrollnimekirja kohandamine.                                                                                                                                                                                                                     |
| Kellele     | tööandjad, töökeskkonnaspetsialistid, töötajad ja töökeskkonnavolinikud, töötervishoiuspetsialistid, töötajate esindajad, TI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Kuidas      | Konsulteerimine erinevate ekspertide ja huvigruppidega. Oluline on katta ka uued riskid ning erinevate riskide vahelised koosmõjud ja arvestada võimalike individuaalsete riskitegurite/haavatavusfaktoritega (sugu, vanus, kvalifikatsioon, sotsiaalmajanduslik taust, keeleoskus, erivajadused jne). Lisaks ajakohastatud meetodile on väljundi osadeks võimalikud kohandused ja täiendused riigi poolt levitatavates infomaterjalides (sh TEIS) ning vajaduspõhiselt uute tugimatejalide koostamine (nt RA teenuse tellimiseks) |
| Kes teeb    | MKM kui koordinaator? Hange? Olulised protsessinõuded konsulteerimise osas, lai ring sisendi andjaid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Mõõdikud    | Nt RA kvaliteet järelevalves, tööandjate hinnang oma oskustele ja võimalustele RA läbi viia, töötervishoiuarstide hinnang RA kvaliteedile                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Huvigrupid  | TKS, EAKL, ETTAS, VTP-ÜL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Sidusgrupid | TI, TAI, spetsialistid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Seosed      | PS OT süsteem (T7), eksperttugi (V2), süsteemne ennetustegevus (V5)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|           |
|-----------|
| MÖTTE-BOX |
|-----------|

| Sekkumise koosloome |
|---------------------|
| TEGEVUSED           |
| KAASATUD            |
| RESSURSID           |
| PERIOOD             |

| T2          | Leviku uuring - kemikaaliriskid töökeskkonnas                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Uuring töökeskkonna keemiliste ohuteguritega seonduvast riskidest – levimus, riskisektorid, riskigrupid                                                                                                                                                                                       |
| Eesmärk     | Kaardistada keemiliste ohuteguritega seotud töökeskkonnariskide ulatus – kemikaalide kasutus erinevate sektorite ja ametikohtade lõikes, võimalik tervisemõju, riskide hindamine. Nn baseliine-uuring, mis sisaldaks mõningaid mõõdikuid, mida on võimalik edaspidi regulaarselt monitoorida. |
| Miks        | Sisendiks poliitikakujundusele ja sihitatud ennetusele vähendamaks ohtlikest kemikaalidest tulenevat terviseriski töökeskkonnas. Sisendiks et kaardistada vajadust mõõtmisvõimekuse osas erinevate kemikaalide lõikes.                                                                        |
| Kellele     | Tööprotsessis ohtlikke kemikaale kasutavad tööandjad ja tööl ohtlike kemikaalidega kokku puutuvad töötajad                                                                                                                                                                                    |
| Kuidas      | Kvantitatiivne uuring. Esinduslik valim, mis võimaldaks hinnata levimust. Erinevad metodoloogilised võimalused, nt töökohapõhine v populatsioonipõhine, kasutades töötervishoiuarsti kontakti (Belgia näide) vms – vajab ekspertnõu                                                           |
| Kes teeb    | Hange                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Mõõdikud    | Uuringutulemused kui töökeskkonna kemikaalide leviku ja riskide maandamise praktikate baseline                                                                                                                                                                                                |
| Huvigrupid  |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Sidusgrupid | Keemiatööstuse Liit, RTO, TAI, TI, ülikoolid, mõõtelaborid, TA                                                                                                                                                                                                                                |
| Seosed      | Teadus- ja arendustegevus, süsteemne ennetustegevus. Sisendiks tegevusele T4 (mõõtmisvõimekus).                                                                                                                                                                                               |

|           |
|-----------|
| MÖTTE-BOX |
|-----------|

| Sekkumise koosloome |
|---------------------|
| TEGEVUSED           |
| KAASATUD            |
| RESSURSID           |
| PERIOOD             |

| T3          | Kemikaaliriskide praktikad – kvalitatiivne uuring                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Uuring töökeskkonna keemiliste ohuteguritega seotud praktikates 2-3 riskisektoris.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Eesmärk     | Sügavam arusaam sellest, mis on tööandjate jaoks peamised raskuskohad maandamaks keemiliste ohutegurite seotud riske, sh seoses riskide hindamisega.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Miks        | Võimaldamaks riigipoolset tõhusat ja eesmärgipärast tuge tööandjatele kemikaaliriskide maandamiseks.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Kellele     | Tööprotsessis ohtlikke kemikaale kasutavad tööandjad ja tööl ohtlike kemikaalidega kokku puutuvad töötajad                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Kuidas      | Võimalik etnograafiline või intervjuudel põhinev uuring erinevat tüüpi tööandjate juures, mõistmaks süvitsi tööandjate praktikaid seoses ohtlike ainete kasutamisega, barjääre ja vajalikku tuge kemikaalidega seotud ohutegurite maandamisel. Nt missugused on probleemid (teadmised, oskused, ressursid, teenuste hind, vähene järelevalve, organisatsiooni prioriteedid)? Milliseid lahendusi kasutatakse riskide haldamisel ja maandamisel (nt riskihindamise ja töötajate kaasamise praktikad, töövahendid ja infomaterjalid, mõõtmislaborid jm). |
| Kes teeb    | hange                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Mõõdikud    | Uuringu läbiviimine                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Huvigrupid  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Sidusgrupid | Keemiatööstuse Liit, RTO, TAI, TI, ülikoolid, mõõtelaborid, TA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Seosed      | Teadus- ja arendustegevus, süsteemne ennetustegevus. Jätkutegevus levimusuuringule T2, sisend mõõtmisvõimekusele T4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|           |
|-----------|
| MÖTTE-BOX |
|-----------|

| Sekkumise koosloome |
|---------------------|
| TEGEVUSED           |
| KAASATUD            |
| RESSURSID           |
| PERIOOD             |

| T4          | Mõõtmisvõimekus                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Mõõtmismetoodikate väljatöötamise toetamine                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Eesmärk     | Tööandjatele on kättesaadav neile vajalik töökeskkonna keemiliste ohutegurite mõõtmisteenus ning pädev tugi riskide hindamiseks ning tugi hindamaks erinevate keemiliste ohutegurite koosmõju. Tugineb vajaduste hindamisel katmaks kemikaale, mille järele on mõõtmise vajadus Eestis olemas, kuid puudub metoodika. |
| Miks        | Lahendada huvigruppide poolt tõstatatud probleem, kus kõikide kemikaalide osas, mida Eesti tööandjad kasutavad ning kus kohalik mõõtevõimekus on oluline, puuduvad vajalikud mõõtemetoodikad.                                                                                                                         |
| Kellele     | Tööandjad, mõõtmislaborid                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Kuidas      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Kes teeb    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Mõõdikud    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Huvigrupid  | EAKL, RTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Sidusgrupid | Keemiatööstuse Liit                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Seosed      | Teadus- ja arendustegevus, süsteemne ennetustegevus. Jätkutegevus uuringutele T2 ja T3.                                                                                                                                                                                                                               |

MÖTTE-BOX

| Sekkumise koosloome |
|---------------------|
| TEGEVUSED           |
| KAASATUD            |
| RESSURSID           |
| PERIOOD             |

| T5          | Kemikaaliohutuse digiõpe                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Digitaalne mänguline õppevahend kemikaalidest tulenvate ohutegurite märkamiseks ja ohtude maandamiseks                                                                                                                                                                    |
| Eesmärk     | Toetada töökoha kemikaalidega seonduvate riskide alaseid oskusi ja teadmisi noorte hulgas. Mõjutada läbi noorte ohutuskultuuri tervikuna.                                                                                                                                 |
| Miks        | Keemiliste ohutegurite osas valitseb üldine madal teadlikkus ja oskused, kergesti kasutatav mänguline õppevahend annaks kemikaaliohutuse põhiteadmiseid mänguliselt kinnistada. Soovi, vajaduse ja sobivuse korral saaks vahendit kasutada ka täiskasvanute koolitamisel. |
| Kellele     | Kesk-, kutse- ja kõrgkoolide õpilased ja üliõpilased                                                                                                                                                                                                                      |
| Kuidas      | Uurida võimalust Belgias väljatöötatud mängu eestikeelseks kohandamiseks                                                                                                                                                                                                  |
| Kes teeb    |                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Möödikud    | Õppevahendite kasutamise statistika                                                                                                                                                                                                                                       |
| Huvigrupid  | Kemikaaliohutuse alast üldist teadlikkust pidasid eriti oluliseks RTO, EAKL                                                                                                                                                                                               |
| Sidusgrupid | Keemiatööstuse Liit, haridusasutused                                                                                                                                                                                                                                      |
| Seosed      |                                                                                                                                                                                                                                                                           |

MÖTTE-BOX

Sekkumise koosloome

TEGEVUSED

KAASATUD

RESSURSID

PERIOOD



| T6          | Müksamissekkumise jätkuprojekt                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | IKV-de korrektse kasutamise sekkumisuuringu jätkuprojekt (Anniste jt, 2022)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Eesmärk     | Ennetada tööga seotud haigestumise väljakujunemist ja tööõnnetuste riski läbi IKV-de korrektse kasutamise töötajate poolt                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Miks        | Testida ja töötada välja tõhusad sekkumismeetmed IKV-de korrektseks kasutamiseks riskisektorites                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Kellele     | Tööandjad ja töötajad ehitus- tööstus- ja tervishoiusektoris                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Kuidas      | Anniste et al (2022) uuringul tuginev jätkuprojekt, täiendades empiirilist tausta nt tööstuse ja tervishoiusektori osas ning töötades välja sekkumismeetmed tuginedes eelmisel uuringul ning jätkutegevustel, kaasates protsessi sihtgruppide esindajad. Teostamine pigem peatselt, et 2022 andmed oleksid võimalikult relevantseks ning ESF vahenditest oleks võimalik planeerida ka mõjude hindamine pikaajalises perspektiivis. |
| Kes teeb    | hange                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Möödikud    | Sõltub valitud metoodikast, pikaajalises perspektiivis panustab projekt TÕ ja TSH ennetusele                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Huvigrupid  | Töötajate ja tööandjate esindusorganisatsioonid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Sidusgrupid | Innovatsioonitiim nõuandvas funktsioonis, TI kui aktiivne partner ja tegevuse aluseks oleva uuringu tellija, jt                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Seosed      | Teadus- ja arendustegevus, süsteemne ennetustegevus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

MÖTTE-BOX

Sekkumise koosloome

TEGEVUSED

KAASATUD

RESSURSID

PERIOOD

| T7           | Psühhosotsiaalse töökeskkonna juhtimise ja töötaja vaimse tervise hoidmise protsess                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis          | Laiapõhjaline projekt, et erinevate huvigruppide koostöös töötada välja terviklik protsess psühhosotsiaalse töökeskkonna juhtimiseks, et ennetada tööga seotud vaimse tervise probleeme ja töötajate vaimset tervist toetada. Väljund, protsessikirjeldus, on sisendiks mitmetele jätkutegevustele.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Eesmärk      | Eesmärgiks on ühtne süsteemne lähenemine „tegemaks õigeid asju õiges järjekorras“, arvestades Eesti olukorda (sh tööandjate ja töötajate vajadused ja ootused, ressursid ja võimalused, ekspertide rollid, sobituvus tervishoiusüsteemiga ning riiklik järelevalvepraktika). Arvestatakse TTOS nõudeid ja riskianalüüsi põhimõtteid (sh eetikaga seonduvad küsimused) ja toetatakse süsteemset tervise edendamist, tervisekahju ennetamist, riskigruppide toetamist ning vajadusel individuaalset ravi ja rehabilitatsiooni ja töotervishoiusüsteemist väljapoole jäävat vaimse tervise tuge töötajale.                                                                                                                                           |
| Miks vajalik | PS TK ja vaimse tervise valdkond on ühiskonnas kasvava tähtsusega probleemid, kuid valdkonnas puudub ühtne süsteemne lähenemine. Nt ei käsitleta töotervishoidu (ega tööpsühholoogiat) reeglipäraselt ennetava tervishoiusüsteemi osana, eeldused PS OT käsitlemiseks töotervishoiusüsteemis on puudulikud (sh kutsehaigestumise diagnoosimise alusena), tööandjate ja töötajate hulgas valitseb madal teadlikkus PS TK olemusest ja ennetusmeetmetest, seda eriti töökorralduslikus perspektiivis. Erinevate valdkondade kokkupuutekohad ja integreerimisvõimalused on läbi rääkimata (sh ahistamine ja vägivald, võrdsed võimalused ja diskrimineerimine, terviseedendus, personalipraktikad), olles takistuseks süsteemsele ennetustegevusele. |
| Kellele      | tööandjad, töötajad ja nende esindajad, spetsialistid, riiklik järelevalve                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Kuidas       | <p>Koostöös erinevate asjassepuutuvate huvigruppidega, koordineeriv roll MKM töövaldkonnal (partnerluses VTO-ga). Üldise raamistiku alusel koostada protsessikirjeldus, millele toetub valdkonna edasine arendustegevus (nt juhis PS OT käsitlemiseks töotervishoius või riskianalüüsi meetod), sh käesolevas projektis pakutud PS TK seotud tegevused.</p> <p>Jätkutegevusena, tulenevalt vajadusest jätkuvaks valdkonna koordinatsiooniks ja koostööks, pakutakse välja iga-aastane töökoha vaimse tervise foorum toomaks kokku valdkonnas tegutsevad huvipooled, et arutleda toimunud arenguid ja koostöökohti, jagada kogemusi, teineteiselt õppida ning luua sünergiat ning koordineerida tulevikuplaane.</p>                                |
| Kes teeb     | MKM + SoM VTO + partnerid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Mõõdikud     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Huvigrupid   | ETKL, TKS, VTOTG, ETOP, KODAEVEA, PARE, TI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Sidusgrupid  | VTO, TAI, TI, ETOP, EPL, Peaasi, VATEK jpt                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Seosed       | Eksperttugi, süsteemne ennetustegevus. Vaimse tervise tegevuskava, riskianalüüsi metoodika (T1), PS OT riskihindamise meetod (T8), toolbox (T9)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|           |
|-----------|
| MÕTTE-BOX |
|-----------|

| Sekkumise koosloome |
|---------------------|
| TEGEVUSED           |
| KAASATUD            |
| RESSURSID           |
| PERIOOD             |



| T8          | Psühhosotsiaalse töökeskkonna riskihindamise meetod                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | PS OT riskihindamise meetod (meetodikirjeldus + küsimustik)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Eesmärk     | Pakkuda juhised PS OT riskihindamise protsessi läbiviimiseks erinevat laadi riskide ennetamise eesmärgil (sh nn uued riskid).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Miks        | Hetkel pakutakse erinevaid juhiseid PS OT mõistmiseks ja hindamiseks kuid puudub ühtne protsess ning tööandjatele lihtsalt kasutatav küsimustik ja normid riski suuruse hindamise toetamiseks. Oluline oleks võimalus integreerida erinevad riskimoodulid, nt kiusamise, ahistamise ja tööga seotud vägivalda risk, digitaalne töökorraldus, paindlikud töövormid jm.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Kellele     | Tööandjad, tervishoiu- ja töökeskkonnaspetsialistid, kaudselt töötajad, tööinspektorid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Kuidas      | Metoodika peaks olema kooskõlas PS TK protsessikirjeldusega (T7) ning üldise RA metoodikaga (T1). Küsimustik sisaldaks norme või plaani normide kogumiseks, instruksiooni protsessi läbiviimiseks (sh eetilised aspektid, viiteid tugimaterjalidele riskide maandamiseks ja ennetuseks, T9 Toolbox). Kaaluda nt ühte lühikest põhimoodulit (nt Stressikaardistaja küsimustik) ja valitavaid lisamooduleid: ahistamine ja vägivald, jagatud töökohad, digitaalne töökeskkond, kaugtöö, sektoripõhised riskid (nt haridus-, tervishoiu- ja hoolekandesektori spetsiifilised riskid). Vahend võiks arvestada lisaks ohuteguritele ka nn tugi- või tervisefaktoritega ning indiviidipõhiste erisustega (erivajadused, keeleoskuse tase, sugu, vanus jm). |
| Kes teeb    | Võimalusel integratsioon TEIS-i. Kui see ei ole võimalik, kaaluda eraldi arendust.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Möödikud    | PS OT hindamine ja selle kvaliteet TI järelevalves, pikaajaliselt paranenud PS töökeskkonnale antavate hinnangute paranemine küsitlusuuringutes (nt ESENER)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Huvigrupid  | Tööandjad, ETOP, VTO-ÜL, TI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Sidusgrupid | VTO, TI, TAI, Eesti Psühholoogide Liit (EPL), ETOP                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Seosed      | Ekspertteenused, teadus- ja arendustegevus, süsteemne ennetustegevus. PS TK protsessikirjeldus (T7), Toolbox (T9). Vaimse tervise tegevuskava.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|           |
|-----------|
| MÖTTE-BOX |
|-----------|

| Sekkumise koosloome |
|---------------------|
| TEGEVUSED           |
| KAASATUD            |
| RESSURSID           |
| PERIOOD             |

| T9          | Psühhosotsiaalse töökeskkonna arendamise toolbox                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Tööriistakast PS TK arendamiseks ja PS OT riskide maandamiseks – praktiliste näidete ja töö- ning arendusmeetodite pakkumine                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Eesmärk     | Toetada tööandjate ja spetsialistide teadmisi ja oskusi PS TK arendamise ja ohutegurite maandamise osas läbi praktiliste näidete ja meetodite                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Miks        | Nii huvigrupid kui valdkonna analüüsid on tõstatanud probleemina tööandjate madala teadlikkuse PS OT maandamisvõimalustest, vajadust tuntakse praktiliste näidete järele, mis haakuksid ettevõtete tavapärase tööprotsessidega. Soovitakse konkreetset tuge ja näiteid ehk siis praktilisi tööriistu, mitte niivõrd uut üldist juhendmaterjali.                                                                                                                                                                                             |
| Kellele     | Eelkõige juhid (VKE-d, keskastmejuhid), täiendavalt ka töötajad, volinikud, spetsialistid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Kuidas      | Tööriistakast peab seostuma PS TK riskianalüüsi mudeli (T8) põhimõtetega kuid selle esmaseks sihtgrupiks on TKS või personalispetsialistide kõrval ka valdkonnajuhid, tiimijuhid vm, kes vastutavad organisatsiooni põhifunktsioonide eest. Tööriistakasti sisuks oleksid näiteks küsimustikud, kontrollnimekirjad ja vestluste juhtimise juhised probleemide kaardistamiseks läbi dialoogi (sarnaselt näiteks Chefios projekti tugimaterjalidele), nn hea tava praktikad, kogemuslood jm. Materjali võimalik asukoht oleks Tööelu portaal. |
| Kes teeb    | Hange, jätkuv protsess- tööriistakast peaks olema jätkuvas uuenemises                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Mõõdikud    | Kasutusstatistika, töökorralduslike ennetusmeetmete osakaalu hulga suurenemine töökeskkonna monitooringu tulemustes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Huvigrupid  | ETKL, VTOTG, KODAEVEA, PARE, TKS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Sidusgrupid | VTO, TI, TAI, ETOP                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Seosed      | Riskianalüüsi metoodika ja PS TK protsessikirjeldus (T7), PS OT riskianalüüsi mudel (T8)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|           |
|-----------|
| MÖTTE-BOX |
|-----------|

| Sekkumise koosloome |
|---------------------|
| TEGEVUSED           |
| KAASATUD            |
| RESSURSID           |
| PERIOOD             |

| T10         | Töökeskonna arendamise tugivõrgustikud                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Avatud taotlusvoor valdkonnapõhiste töökeskonna arendamisele suunatud tugivõrgustike toetamiseks                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Eesmärk     | Toetada kogukonnatuge töökeskonna arendustegevustes ning tööga seotud tervise edendamisel ja hoidmisel. Eesmärgiks on algatada uusi või toetada juba tegusevaid võrgustikke, et pakkuda sotsiaalset tuge, üksteiselt õppida, teha koostööd ning toetada TTO-ga tegelevaid üksikisikuid.                                                                                                                                                                                                                                          |
| Miks        | Sotsiaalne tugi üldiselt ja kogukonnatugi spetsiifiliselt on olulised tervisemõjurid. Koostöö ja üksteiselt õppimine toetab nii individuaalset arengut ja heaolu kui ka rollisooritust töökeskonna arendamisel. Kogemuspõhine õppimine läbi võrgustikutöö on sihitatud ja kulutõhus, kujunenud kontaktid loovad eeldused jätkuvaks koostööks.                                                                                                                                                                                    |
| Kellele     | Sihtgrupiks on inimesed rollides, mis on hea töökeskonna kujundamisel võtmetähtsusega, kuid kelle valdkondades kogukonnatõe võimalused puuduvad, on raskesti kättesaadavad või on ressursside puudumisel vähem arenenud (nt MVE-de juhid, töökeskonnaspetsialistid, töökeskonna arendamisega tegelevad inimesed konkreetsetes sektorites, nt haridus, tervishoid, hoolekanne, väiketööstused). Kaaluda ka ohuteguripõhist tuge – nt fookus ohtlikel kemikaalidel.                                                                |
| Kuidas      | Tugimeede läbi avatud taotlusvooru valdkonnas tegutsevatele organisatsioonidele, mille eesmärk on ohutu ja tervisliku töökeskonna toetamine Eesti ettevõtetes. Võimalik kick-off kogukonnatõe teabepäevana või TTO valdkonna muu sündmuse osana, kus koostöös asjassepuutuvate organisatsioonidega lepitaks kokku ka meetme täpsem sisu (nõuded võrgustiku toimimisele, liikmete kaasamisele, tegevussuundadele jms). Sisendina on väärtuslik TET 2023. aastal alustatud kvisioonigruppide ning PARE mentorlusprogrammi kogemus. |
| Kes teeb    | Avatud taotlusvoor. Sektorite esindusorganisatsioonid? Peaasi? KOV-id? Erialaliidud?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Mõõdikud    | Võrgustike aktiivne toimimine                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Huvigrupid  | ETKL, VTO ÜL, KODAEVEA, PARE, TKS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Sidusgrupid |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Seosed      | Toolbox (T9), sotsiaaldialoog, eksperttugi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|           |
|-----------|
| MÖTTE-BOX |
|-----------|

| Sekkumise koosloome |
|---------------------|
| TEGEVUSED           |
| KAASATUD            |
| RESSURSID           |
| PERIOOD             |

| T11         | Kogukonnatõe arendamine töökeskkonnavolinikele                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Töökeskkonnavolinike koostöövõrgustiku loomine                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Eesmärk     | Toetada kogukonnatuge töökeskkonnavolinikele, et volinikke selles rollis võimestada, toetada rolli mõtestatust ja seeläbi suurendada ka huvi voliniku rolli vastu. Läbi voliniku rolli toetamise toetatakse tervisliku töökeskkonna arendamist Eesti ettevõtetes.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Miks        | Töökeskkonnavolinikel on kriitiline roll töötajate perspektiivi esindamisel töökeskkonnaga seotud küsimustes, kuid see roll ei ole populaarne ja paljudes ettevõtetes ei leita töötajaid, kes sooviksid volinikuks kandideerida. Volinikud on oma rollis pigem üksi, eriti väiksema suurusega ettevõtetes. Hetkel töökeskkonnavolinikke koondav võrgustik puudub. Kuigi TET võrgustikku on oodatud ja seal osalevad ka voliniku rolli täitjaid, on neid pigem vähe ning konkreetset rollipõhine võrgustik aitaks eeldatavalt kaasa nii volinike aktiveerimisele kui toetaks sihipärast just sellele rollile suunatud tegevusi (voliniku kui töötajate esindaja rolli eristamine tööandja esindaja rollist on TTO alases tegevuses oluline). |
| Kellele     | Töökeskkonnavolinikud kõikides Eesti ettevõtetes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Kuidas      | Võimalusel TET võrgustiku haruna ja selle võrgustiku kogemuste najal. Planeerimine koostöös volinike esindajatega.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Kes teeb    | TI?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Mõõdikud    | Võrgustiku loomine, liikmete arv, kohtumiste arv                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Huvigrupid  | EAKL, PARE, TKS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Sidusgrupid | TET võrgustik, TAI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Seosed      | tugivõrgustikud T10, eksperttugi, sotsiaaldialoog                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

MÖTTE-BOX

| Sekkumise koosloome |
|---------------------|
| TEGEVUSED           |
| KAASATUD            |
| RESSURSID           |
| PERIOOD             |

| T12         | Digitaalne koolitus tööga seotud vägivallariskide maandamisest                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Digitaalne koolitus, mis koosneb üldosast ning moodulitest, mis käsitlevad tööga seotud kiusamist, ahistamist ning vägivalda                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Eesmärk     | Toetada tööandjaid, kelle valdkonnas on kõrge risk kiusamiseks, ahistamiseks ja vägivallaks riskide maandamisel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Miks        | Eesti on üle võtnud ILO konventsiooni 190 tööga seotud ahistamisest ja vägivallast. Selle valdkonnaga seotud riskid on märkimisväärsed kuid valdkonnas puudub vabalt kasutatav kiusamist, ahistamist ja vägivalda käsitlev koolitusmaterjal, mis toetaks nii tööandjat kui töötajat riskide ennetamisel ja maandamisel.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Kellele     | Sihtgrupiks töötajad, materjal kasutatav tööandja poolt töötajate koolitamisel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Kuidas      | Veebipõhine koolitusmaterjal, mis sisaldab teema tutvustust ning grupitöödeks kasutatavaid harjutusi, mida toetavad situatsioonikirjeldused ja videolõigud, mis mängivad läbi võimalikke tööalase vägivallaga seotud riskisituatsioone (kasutades kontekste kas erinevatest riskisektoritest ja/või üldist konteksti, mis haakub erinevate valdkondadega). Koolituse fookus on eelkõige töötaja teadmiste ja oskuste täiendamisel ning aruteludel töögruppides, et üksteiste kogemustest õppida, luua toetav õhkkond ja „ühine keel“ nende küsimuste arutlemiseks. Töötajatele suunatud nõuanded peaksid sisaldama juhiseid ka olukordadeks, kus vägivallaintsident on toimunud ning üldiseid põhimõtteid töötaja rollist ennetustegevuses (riskidest teavitamine, juhiste järgimine, kolleegide toetamine jms) |
| Kes teeb    | hange                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Mõõdikud    | Veebikoolituse valmimine ja kasutajate arv                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Huvigrupid  | EAKL, VTO-ÜL, EIK, PARE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Sidusgrupid |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Seosed      | PS TK protsess (T7), PS OT hindamise töövahend (T8), PS TK Toolbox (T9)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

MÖTTE-BOX

Sekkumise koosloome

TEGEVUSED

KAASATUD

RESSURSID

PERIOOD

| T13         | VR koolitus tööga seotud kiusamise ja ahistamise olukorras toimetulekuks                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Digitaalne virtuaalreaalsusel põhinev koolitus tulemaks toime tööalase kiusamise ja ahistamise olukorras                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Eesmärk     | Toetada töötajaid oskuste omandamisel ning nende kasutamise harjutamisel virtuaalses keskkonnas. Teiseseks eesmärgiks on testida VR-koolitust TTO valdkonnas.                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Miks        | Eesti on üle võtnud ILO konventsiooni 190 tööga seotud ahistamisest ja vägivallast. Selle valdkonnaga seotud riskid on Eesti töötajate jaoks märkimisväärsed kuid valdkonnas puudub vabalt kasutatav kiusamist, ahistamist ja vägivalda käsitlev koolitusmaterjal, mis toetaks töötajat, et tulla toime kiusamise ja ahistamisega seotud olukordades. VR on valdkonnas koolitusmeetodina edukalt testitud.                                               |
| Kellele     | Sihtgrupiks töötajad                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Kuidas      | ILO koolituse kohandamine Eesti konteksti läbi koostöös ILO koolituskeskuse ITCILO-ga. Lisaks koolituse tarkvaralisele väljaarendamisele tuleb koos huvigruppidega arutleda riistvara kättesaadavuse küsimusi (VR peaseadmete hinnad algavad 400 eurost). VR rakenduste arendusega tegeletakse ka Eestis, projekti kulud võivad sõltuvalt lahendusest alata u 30 000 eurost kuid juba olemasoleva tarkvara kohandamine võib kulusid oluliselt vähendada. |
| Kes teeb    | hange                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Möödikud    | VR-koolituse valmimine ja kasutajate arv                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Huvigrupid  | EAKL, VTO-ÜL, EIK, PARE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Sidusgrupid |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Seosed      | PS TK protsess (T7), PS OT hindamise meetod (T8), Toolbox (T9)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

MÖTTE-BOX

| Sekkumise koosloome |
|---------------------|
| TEGEVUSED           |
| KAASATUD            |
| RESSURSID           |
| PERIOOD             |



| T14         | Innosprint avalikkusest tuleneva ahistamise ja vägivalda ennetuseks                                                                                                                                                                                                   |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Avalikkusele suunatud tegevus, mille sisu tuleneb Innovatsioonitiimi poolt korraldatava Innosprindi käigus loodud kavandist. Võimalik fookus – riskisektorid.                                                                                                         |
| Eesmärk     | Vähendada avalikkusest tulenevat vägivalda- ja ahistamiseriski töötajatele (nt kliendid, lähedased, õpilased kui riskiallikas), mõjutada ühiskondlikke norme kohasest käitumisest professionaalset rolli täitvate inimestega suhtlemisel.                             |
| Miks        | Vägivalda, ahistamise ja kiusamise levimus ühiskonnas on suur, organisatsioonivälised osapooled on olemasolevate andmete põhjal üks olulisemaid ohuallikaid nii ahistamise kui vägivaldaga seoses ja seega on oluline suunata ennetusmeetmeid ka ühiskonnale laiemalt |
| Kellele     | Laiem avalikkus                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Kuidas      | Ideede genereerimiseks kaasuda Riigikantselei Innovatsioonitiimi poolt korraldavate innosprintide ning müksatonidega, ESF tugi planeerida nende tulemusel läbiviidavasse nn võiduprojekti.                                                                            |
| Kes teeb    | Innosprint+hange?                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Möödikud    | Töölase ahistamise, kiusamise ja vägivaldaga kokkupuude elanikkonna hulgas on vähenenud                                                                                                                                                                               |
| Huvigrupid  | EAKL, VTO-ÜL, EIK, PARE                                                                                                                                                                                                                                               |
| Sidusgrupid | Nt VTO, kaasatud sektoreid esindavad organisatsioonid, EIK, ENUT                                                                                                                                                                                                      |
| Seosed      | PS OT protsess T7, süsteemne ennetustegevus.                                                                                                                                                                                                                          |

MÖTTE-BOX

| Sekkumise koosloome |
|---------------------|
| TEGEVUSED           |
| KAASATUD            |
| RESSURSID           |
| PERIOOD             |

| T15         | Õpilasesinduste roll õpikeskkonna arendamisel                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Koostööprojekt Eesti Õpilasesinduste Liiduga toetamaks õpilaste rolli õpikeskkonna kujundamises kaasarääkimisel                                                                                                                                                                                                                      |
| Eesmärk     | Tugevdada õpilasesinduste rolli hea õpikeskkonna loomisel kui osa koolidemokraatiast. Toetada õpilaste aktiivset kaasatust kujundamaks harjumusi ja norme ning valmistamaks noori ette kaasa rääkima ka hea töökeskkonna loomisel.                                                                                                   |
| Miks        | Ohutu ja tervislik tööviis on loomulik osa tööprotsessist alates koolist, fookus kesk- ja kutseharidusel                                                                                                                                                                                                                             |
| Kellele     | Kesk- ja kutsehariduses osalevad õpilased (kaaluda ka põhikooliõpilaste kaasamist)                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Kuidas      | Konsultatsioonid õpilasesinduste liidu ja teiste huvigruppidega, millest tulenevad ka edasised sammud. Võimalikud tegevused on seminarid ja konverentsid, tugimaterjalide/juhiste väljatöötamine vms, kasutades ära juba olemasolevat õpilasesinduste struktuuri ning integreerides õpi- ja töökeskkonna teemad seniste tegevustega. |
| Kes teeb    | koostöö Eesti Õpilasesinduste Liiduga                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Mõõdikud    | Täpsustada koostöös huvigruppidega                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Huvigrupid  | TKS, tööandjate esindajad                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Sidusgrupid | Eesti Õpilasesinduste Liit jt haridusega seotud esindusorganisatsioonid, HTM, õppeasutused                                                                                                                                                                                                                                           |
| Seosed      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

MÖTTE-BOX

Sekkumise koosloome

TEGEVUSED

KAASATUD

RESSURSID

PERIOOD



| T16         | TTO eksperttoe analüüs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Töötervishoiuspetsialistide ja töökeskkonnaspetsialisti rollide kaardistamine, vajadusel kutsekirjelduste ja kvaliteedijuhendite loomine.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Eesmärk     | Kvaliteetse eksperttoe tagamine TTO-s, sh multidistsiplinaarne töötervishoiuteenus ning pädev töökeskkonnaspetsialisti teenus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Miks        | Pädevusnõuded ja erinevate rollide vastutuse piirid on ebaselged, see raskendab nii eksperttoe tellimist, erinevate spetsialistide omavahelist koostööd kui ka välja- ja täiendõppe korraldamist ning karjääritrajektooride selgitamist, et tagada spetsialistide „juurdekasv“.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Kellele     | Töötervishoiuspetsialistid, töökeskkonnaspetsialistid, tööandjad kui teenuste kliendid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Kuidas      | Kaardistada rollid ja vastutuse piirid ning defineerida vajadusel pädevusnõuded erinevatele töötervishoiuspetsialistidele ning töökeskkonnaspetsialistile, pidades silmas terviseprobleemide ennetamist, riskigruppide toimetuleku toetamist ning võimalikku ravi ja rehabilitatsioonivajadust. Töökeskkonnaspetsialisti rolli osas pidada silmas kahte perspektiivi: ettevõttesisene ja välist teenust pakkuv spetsialist. Võimalikuks jätkutegevuseks on osade teenuste kvaliteedijuhendid, pöörates muuhulgas tähelepanu erineva riskiprofiili ja suurusega ettevõtete vajadustele ning erinevate vajadustega töötajate gruppidele (vanus, keel ja kultuur, töörande taust, erivajadused jm). |
| Kes teeb    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Möödikud    | Rahuolu töötervishoiuteenustega ja töökeskkonnateenustega, eksperttoe kasutamine Eesti ettevõtetes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Huvigrupid  | KODAEVEA, ETTAS, TKS, PARE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Sidusgrupid | asjassepuutuvad sidusgrupid, nt ETTAS, Eesti Psühholoogide Selts ja ETOP, ergonoomid, tööfüsioterapeudid, ETKSN, tööandjad ja ametiühingud, kõrgkoolid, Kutsekoda, SoM (VTO) jm                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Seosed      | Vaimse tervise tegevuskava, Tervishoiuteenuste korraldamise seaduse muutmise eelnõu väljatöötamise kavatsus. Jätkuprojektideks on vajadusel kvaliteedijuhendite väljatöötamine. Riskianalüüsi meetod (T1)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|           |
|-----------|
| MÖTTE-BOX |
|-----------|

| Sekkumise koosloome |
|---------------------|
| TEGEVUSED           |
| KAASATUD            |
| RESSURSID           |
| PERIOOD             |

| T17         | Psühhosotsiaalsete ohutegurite käsitusjuhend                                                                                                                                                                                           |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Psühhosotsiaalsete ohutegurite käsitusjuhend/ravijuhend                                                                                                                                                                                |
| Eesmärk     | Toetada arste psühhosotsiaalsest ohutegurist tulenevate vaimse tervise häirete käsitlemisel, et tagada kvaliteetne töötervishoiuteenus.                                                                                                |
| Miks        | Töötervishoiu käsitusjuhendile on vaja järe PS OT osas, sest puuduvad spetsiifilised käsitusjuhendid/ravijuhendid, mis on kohandatud töövaldkonnale (nt depressiooni v ärevushäirete raviks) ning toetavad KH diagnoosimise protsessi. |
| Kellele     | Töötervishoiuarstid, seonduvate valdkondade tervishoiuspetsialistid, teised töötervishoiuspetsialistid                                                                                                                                 |
| Kuidas      |                                                                                                                                                                                                                                        |
| Kes teeb    | Hange? Koostöö ETTAS ja psühhiaatrite/psühholoogide vahel                                                                                                                                                                              |
| Mõõdikud    |                                                                                                                                                                                                                                        |
| Huvigrupid  | ETTAS, ETKL, PARE                                                                                                                                                                                                                      |
| Sidusgrupid | ETOP, ETTAS, EPL, Psühhiaatrite Selts                                                                                                                                                                                                  |
| Seosed      | Töötervishoiuteenuse käsitusjuhend, T7, T8                                                                                                                                                                                             |

MÖTTE-BOX

Sekkumise koosloome

TEGEVUSED

KAASATUD

RESSURSID

PERIOOD

| T18         | Töötervishoiuõenduse kvaliteediindikaatorid                                                                                                                                                                                            |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Töötada välja töötervishoiuõenduse tööks vajalikud kvaliteediindikaatorid                                                                                                                                                              |
| Eesmärk     | Määratleda töötervishoiuõdede tööks vajalikud oskused ja pädevused, et selle alusel arendada vajalik täiendkoolitusprogramm                                                                                                            |
| Miks        | Toetada perspektiivis töötervishoiuõdede iseseisva vastuvõtu võimekust, mis parandaks töötervishoiuteenuse kättesaadavust pikemas perspektiivis, tõsta töötervishoiuõdede töö kvaliteeti ning nende endi tööelu kvaliteeti.            |
| Kellele     | Töötervishoiuõed, terviseõed, vaimse tervise õed                                                                                                                                                                                       |
| Kuidas      | Tuginedes rollikirjeldustest ning vajalikest pädevustest. Indikaatorid sisaldavad pädevusnõudeid, pädevuse taotlemiseks vajalikku baaskoolitust ning nõudeid pädevuse hoidmiseks (nt koduõdedel pädevuse hindamine iga 5 aasta järel). |
| Kes teeb    | koostöö huvigruppidega                                                                                                                                                                                                                 |
| Mõõdikud    |                                                                                                                                                                                                                                        |
| Huvigrupid  | ETIAS, TTõed, Eesti Õdede Liit                                                                                                                                                                                                         |
| Sidusgrupid | töötervishoiuteenuse pakkujad, tervishoiukõrgkoolid                                                                                                                                                                                    |
| Seosed      | T16, jätkutegevusena koolitus (T19). Perspektiivis üle vaadata õiguslik regulatsioon iseseisvast vastuvõtust.                                                                                                                          |

MÖTTE-BOX

| Sekkumise koosloome |
|---------------------|
| TEGEVUSED           |
| KAASATUD            |
| RESSURSID           |
| PERIOOD             |

| T19         | Koolitusprogramm töötervishoiuõdedele                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Töötervishoiuõdede koolitusprogramm (välja- ja täiendõpe)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Eesmärk     | Seostada töötervishoiuõenduse kvaliteediindikaatorid, koolitus ja pädevusnõuded.<br>Tervisekõrgkoolidest või teistest valdkondadest tulevatel terviseõdedel (ja vaimse tervise õdedel) on võimalik omandada lisateadmised töökeskkonna ohutegurite valdkonnas, võimaldades töötada töötervishoiuõena ja tõendada oma pädevust.                                                                                                      |
| Miks        | Vaja on süsteemset üksikutest tööandjatest sõltumatut koolitusvõimalust, toetamaks nt pädevate töötajate leidmist ka väiksematesse töötervishoiukeskustesse ning võimaldamaks pädevust andvat täiendkoolitust juba valdkonnas töötavatele õdedele. Tervishoiukõrgkoolide lõpetamisel saavad õed hetkel sisulise väljaõppe TTO teemadel töö käigus kuid täiendõppevõimekus on vaid suuremates töötervishoiukeskustes.                |
| Kellele     | terviseõed, vaimse tervise õed, töötervishoiuõed, töötervishoiuarstid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Kuidas      | Sisu seotud kvaliteediindikaatoritega ja pädevusnõuetega. On olemas varasemate projektide koolitusprogrammid ning rahvusvahelised standardid. Teemat on arutatud PERH KK, Qvalitase ja EÕL esindajatega, ka edasises töös oluline tihe koostöö huvigruppidega ning eesmärgiks jätkusuutlik lahendus (mitte ühekordne koolitus). Sama koolituse valitud moodulites võiksid täiendkoolituse eesmärgil osaleda ka töötervishoiuarstid. |
| Kes teeb    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Mõõdikud    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Huvigrupid  | ETIAS, PERH KK, TTõed                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Sidusgrupid | töötervishoiuteenuse pakkujad, tervishoiu kõrgkoolid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Seosed      | T16, T18                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

MÖTTE-BOX

| Sekkumise koosloome |
|---------------------|
| TEGEVUSED           |
| KAASATUD            |
| RESSURSID           |
| PERIOOD             |

| T20         | Töökeskonnaalane täiendõpe tervishoiutöötajatele                                                                                                                                                                                              |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Regulaarne töökeskonnaalane täiendõppevõimalus tervishoiutöötajatele                                                                                                                                                                          |
| Eesmärk     | Parandada töötervishoiuteenuse ja teiste tervishoiuteenuste integratsiooni ja teenuste kvaliteeti                                                                                                                                             |
| Miks        | Tervishoiuteenuste kvaliteedi parandamiseks eelkõige ennetusperspektiivis (et ära töö mõju tervisele ja arvestada tööga seotud faktoritega tervise-probleemide ennetamise, nende süvenemise vältimise, ravi ning rehabilitatsiooni eesmärgil) |
| Kellele     | Vaimse tervise õed, perearstid, psühholoogid, psühhiaatrid, füsioterapeudid jt                                                                                                                                                                |
| Kuidas      | Täiendõpe moodulitena? Vajab arutelu sihtgruppidega                                                                                                                                                                                           |
| Kes teeb    | Eeldatavalt täiendõppekavad kõrgkoolide juures                                                                                                                                                                                                |
| Möödikud    | Koolituste arv, koolitusel osalenud spetsialistide arv                                                                                                                                                                                        |
| Huvigrupid  | ETTAS, ETKL                                                                                                                                                                                                                                   |
| Sidusgrupid | TA, kõrgkoolid, erialaliidud                                                                                                                                                                                                                  |
| Seosed      | Süsteemne ennetustegevus, Vaimse tervise tegevuskava                                                                                                                                                                                          |

MÖTTE-BOX

Sekkumise koosloome

TEGEVUSED

KAASATUD

RESSURSID

PERIOOD

| T21         | Tööpsühholoogia väljaõpe ja kutse                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Tööpsühholoogia alane väljaõpe magistritasemel ja selle jätkutegevusena kutsestandardi väljatöötamine ja kinnitamine                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Eesmärk     | Tööpsühholoogial kui töötervishoiuteenusel on selge roll, pädevusnõuded ning koolitusvõimalused jätkusuutlikuks spetsialistide juurdekasvuks                                                                                                                                                                                                                                      |
| Miks        | Turul on suur vajadus spetsialistide järele PS OT ennetustegevuseks. Ennetava lähenemisega spetsialistide osakaalu tõus vähendab kliiniliste psühholoogide ja psühhiaatrite koormust ning toetab tervist hoidva töökeskkonna kujundamist üldiselt.                                                                                                                                |
| Kellele     | Psühholoogia baasharidusega inimestele, kes soovivad töötada tööpsühholoogina                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Kuidas      | Esimese sammuna koondada töörühm, kus kutsestandardit ja väljaõpet tervikuna arutada. Pikemaks eesmärgiks töö- ja organisatsioonipsühholoogi rolli defineerimine (T16), õppekava ja väljaõppe praktilised küsimused (sh kutse-aasta) ning viimasena kutsestandardi koostamine ja kinnitamine. Võimalus kasutada TalTech EuroPsy-le vastavat õppekava plaanitava õppekava alusena. |
| Kes teeb    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Mõõdikud    | Tööpsühholoogia magistrikava lõpetanute arv, tegutsevate tööpsühholoogide arv, kutset omavahte tööpsühholoogide arv                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Huvigrupid  | ETOP, VTO, ETTAS, TI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Sidusgrupid | EPL,HTM, Kutsekoda, EPL, ETOP, VTO, TLÜ, TÜ, TI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Seosed      | T16 eksperttoe analüüs, Vaimse tervise tegevuskava                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|           |
|-----------|
| MÖTTE-BOX |
|-----------|

| Sekkumise koosloome |
|---------------------|
| TEGEVUSED           |
| KAASATUD            |
| RESSURSID           |
| PERIOOD             |



| T22         | Töökeskonnaspetsialistide väljaõpe                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Väljaõppeprogramm, mis põhineb TKS rollikirjeldusel ja pädevusnõuetel                                                                                                                                                                                                                              |
| Eesmärk     | Töökeskonnaspetsialistina tegutsemiseks on kättesaadav hea kvaliteediga nõuetekohane väljaõpe. Tagamaks kvaliteetne eksperttugi tööandjatele on planeeritav väljaõpe suunatud eelkõige neile, kes töötavad TKS teenuse pakkujatena (põhinedes eeldataval nn kahetasandilisel TKS pädevusprofiilil) |
| Miks        | Hetkel puuduvad võimalused rolliks head ettevalmistust pakkuvaks väljaõppeks – probleemi tunnistavad nii spetsialistid ise kui ka huvigrupid, sh TI                                                                                                                                                |
| Kellele     | Töökeskonnaspetsialistid (eelkõige rollis alustavad või valdkonnas töötamisest huvitatud spetsialistid)                                                                                                                                                                                            |
| Kuidas      | Mikrokraadi loomine vastavalt töökeskonnaspetsialisti pädevuse profiilidele (hiljem kutsestandard)                                                                                                                                                                                                 |
| Kes teeb    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Mõõdikud    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Huvigrupid  | ETKL, KODAEVEA, PARE, ETTAS, TKS, TI                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Sidusgrupid | ETKN, Kutsekoda, HTM, kõrgkoolid                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Seosed      | T16 (ekspertteenuste kaardistamine)                                                                                                                                                                                                                                                                |

MÖTTE-BOX

Sekkumise koosloome

TEGEVUSED

KAASATUD

RESSURSID

PERIOOD

| T23         | Töökeskonnaspetsialistide täiendõpe                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Töökeskonnaspetsialistide täiendõpe praktiliste moodulite kaupa                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Eesmärk     | Töökeskonnaspetsialistidele pädevuste ajakohastamine                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Miks        | Personalispetsialistid või sekretärid on väikeettevõtetes need, kes reaalselt sageli TKS rollis on ja tööohutusega tegelevad kuid nende väljaõpe võib olla puuduv või lünklik, olemasolevaid võimalusi täiendõppeks ei peeta piisavaks                                                                                                                               |
| Kellele     | Töökeskonnaspetsialistid, personalitöötajad, administratiivtöötajad jt, kes täidavad TKS rolli                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Kuidas      | Luuu tänapäevane huvigruppide vajadusi arvestav moodulipõhine täiendkoolituste süsteem töökeskonnaspetsialistidele, osaliselt saab selles toetuda TI 2010-2014 TKS koolitusmoodulitele. Võimalik koostöö partneritega, nt sotsiaalpartnerid, PARE, ETKN. Kaaluda erinevaid koolitusvorme – nt osaliselt digitaalsed või hübriidvormis koolitused, kogemuskoolitused. |
| Kes teeb    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Mõõdikud    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Huvigrupid  | KODAEVEA, ETKN-TKS, ETTAS, PARE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Sidusgrupid | TI, koolitusasutused, kõrgkoolid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Seosed      | T16 (ekspertteenuste kaardistamine), T21 (TKS väljaõpe)                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

MÖTTE-BOX

Sekkumise koosloome

TEGEVUSED

KAASATUD

RESSURSID

PERIOOD



| T24         | Üliõpilaste teadustööde tunnustamine                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Töökeskonnaalaste üliõpilastööde auhinnaprogramm ja teaduskonverents                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Eesmärk     | Valdkonna teadustegevuse toetamine ja tunnustamine                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Miks        | Huvigruppide hinnangul ei ole TTO teemad noorte hulgas populaarsed, valdkonna teadusauhind aitaks tähelepanu suunata TTO teemadele ning seega ala populariseerida.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Kellele     | Üliõpilased (ja nende juhendajad)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Kuidas      | Korraldataks regulaarselt kord aastas, valdkondade osas laiapõhjaline – kataks erinevaid töökeskkonnaga haakuvaid teemasid (auhinnale kandideeriv töö võiks seost näiteks ise põhjendada). Kandideerinud töödest parimad valitaks konverentsile esinema (avatud ka praktikutele, võimalik vorm ka ettekanded+seminarid ja töötoad), konverentsi täiendaks inspireeriv külalisesineja/keynote, mis suurendamaks atraktiivsust nii üliõpilaste endi kui ka praktikute jaoks. Üliõpilastöid hindaks ekspertide grupp, parimatele rahalised auhinnad (nt 1000 EUR võitjale, 500 EUR teisele ja kolmandale). Parimaid töid tutvustada Tööelu ajakirjas. |
| Kes teeb    | MKM/TI?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Möödikud    | Töökeskonnaga seotud teadustööde arv                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Huvigrupid  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Sidusgrupid | Kõrgkoolid, TI, TAI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Seosed      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

MÖTTE-BOX

| Sekkumise koosloome |
|---------------------|
| TEGEVUSED           |
| KAASATUD            |
| RESSURSID           |
| PERIOOD             |

| T25         | Tööelu portaal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mis         | Tööelu portaali arendamine                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Eesmärk     | Tagada töötajatele ja tööandjatele laiapõhjaline, ajakohane, relevantne, inspireeriv ning uuenev teave toetamiseks töötingimuste ja töökeskkonna parandamist Eesti ettevõtetes, ning valdkonnas tegutsevatele spetsialistidele ja ekspertidele võimalus oma valdkonda aktiivselt tutvustada.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Miks        | Tööelu portaali loomisel oli selle algne mõte arendada valdkonna infot koondav infoportaal, mida saaksid kasutada tööeluga seotud erinevad osapooled. Hetkel sisaldab portaal küll relevantset informatsiooni, kuid on sisuliselt TI veebilehe laiendus ning laiapõhjalise portaali kasulikkus tööandjatele ja töötajatele võiks olla veelgi suurem, andes samaaegselt ka valdkonna spetsialistidele võimalusi töövaldkonna teavitustegevusse kaasuda. Administratiivne keerukus sellise mudeli põhjal kindlasti kasvaks, samas väheneks TI enda koormus sisu loomisel                                                                                                                                                                                                                       |
| Kellele     | Tööandjad, töötajad, spetsialistid, laiem avalikkus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Kuidas      | TI kui portaali koordinaator kaasates portaali tegevusse aktiivselt tööelu erinevaid osapooli ja huvigruppide suureneks tõenäoliselt portaali relevantsus erinevatele huvigruppidele, esitatav informatsioon uueneks kiiremini ning suureneks võimalus teistele osapooltele läbi portaali oma valdkonda tutvustada. Kui Tööelu portaali eristuks selgelt TI veebilehest ja ei oleks seega tajutav TI paralleelportaalina vaid pigem valdkonna koostööportaalina, võiks sellele koondada näiteks ka infot teenusepakkujate kohta, erinevate valdkonnaga seotud koolituste ja ürituste kohta, valdkonnaga seotud uuringutes osalemise kutseid ning üliõpilastööde tulemusi, hea tava näiteid jm. Portaali sisestatava info jaoks on oluline kokku leppida formaadid ja kvaliteedikriteeriumid. |
| Kes teeb    | Põhiline koordineeriv roll TI-l, kaasatud lai ring huvigruppe                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Möödikud    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Huvigrupid  | ETKL, TKS, VTOTG, ETOP, KODAEVEA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Sidusgrupid | TI, teised riiklikud ja eraorganisatsioonid, kes tegelevad töökeskkonnaalase teavitustegevusega                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Seosed      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|           |
|-----------|
| MÖTTE-BOX |
|-----------|

| Sekkumise koosloome |
|---------------------|
| TEGEVUSED           |
| KAASATUD            |
| RESSURSID           |
| PERIOOD             |