

Urmas Vaino

Ajakirjanik ja ERR-i
saatejuht

Riina Sikkut

Tervise- ja
tööminister

Ain Aaviksoo

Viveo Health
tegevjuht

Jaan Puusaag

Krimelte juhatuse
esimees

Seili Suder

Sotsiaalministeeriumi
tööelu arengu
osakonna
töökeskonna juht

TÖÖTERVISE EXEX

31. oktoober 2018

Kultuurikatel
Põhja pst 27a, Tallinn

Dr. Mari-Liis Laanetu

Confido Vaimse Tervise
Keskuse juhataja, psühhiaater

Tiina Saar- Veelmaa

Tööõnne ekspert

Teemu Arina

Biohäkker

PÕHIPARTNER



CONFIDO

PARTNERID

Viveo Health



SOTSIAALMINISTEERIUM





Palun kirjutage siia oma nimi, et kadunud raamat
oskaks teie juurde tagasi tulla

Hea otsustaja

31. oktoobril toimub Tallinna Kultuurikatlas esmakordselt Töötervise EXEX Otsustajafoorum.

Räägime teemadest, mis on esile kerkinud seoses kasvanud töötempoga ning teiselt poolt seoses töötajate tervist soodustavate seadusemuudatustega.

Käsitleme töötervist kerge rõhuasetusega töötajate ja ka tööandjate vaimsel tervisel. Uurime, kuidas töötajate motivatsiooni kõrgel hoida ja milline on teaduslikult tõestatud tööõnne valem.

Kvaliteetne programm jõuab teieni ilma osalustasuta, sest selle on teie eest tasunud foorumi partnerid Confido, Sotsiaalministeerium, Tööelu portaal, Juno Tervis ja Viveo Health.

Konverentsil tunnustame töötervise eest hea seisnud organisatsioone ja anname välja Töötervise aastaauhinna.

Teeme töökeskkonna koos tervemaks!

Töötervise foorumi korraldajate ja partnerite nimel

Endrik Randoja

Confent OÜ

Programm

9.00 Hommikukohv ja partnerite expo

9.30 Tervitussõnad ja praktilised juhised

Urmas Vaino

Ajakirjanik ja ERR-i saatejuht



9.45 Avakõne

Riina Sikkut

Tervise- ja tööminister



10.00 Töötajate tervis määrab ettevõtte tulemuse – kuidas seda targalt juhtida?

Ain Aaviksoo

Viveo Health tegevjuht



10.30 Kuidas tööandja ja riik koostöös saavad töötaja tervist hoida?

Jaan Puusaag

Krimelte juhatuse esimees



11.00 Vaheaeg ja partnerite expo

11.30 Töötervishoiu ja tööohutuse muudatused ja tulevikusuunad

Seili Suder

Sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakonna
töökeskkonna juht



12.00 Läbipõlemisest meeleolu- ja ärevushäireteni – kuidas ära tunda ja mida teha?

Dr. Mari-Liis Laanetu

Confido Vaimse Tervise Keskuse juhataja, psühhiaater



12.30 Tööõnne valem - nüüd ka teaduslikult tõestatud

Tiina Saar-Veelmaa

Tööõnne ekspert



13.00 Lõuna ja partnerite expo

14.00 Töötervise aastaauhinna parimad näited: Elron, Helmes, Santa Maria, Pärnu Linnavalitsus, RIMI, Transferwise, Swedbank

15.00 Stressijuhtimine on õpitav oskus - kuidas valitseda oma närvisüsteemi, keha ja vaimu? (ENG)

Teemu Arina

Biohäkker



15.45 Töötervise aastaauhinna üleandmine

16.00 Töötervise EXEX Otsustajafoorumi lõpp

Töötajate tervis määrab ettevõtte tulemuse – kuidas seda targalt juhtida?

Ain Aaviksoo, Viveo Health tegevjuht

Eesti tööturul läheb hästi, töötuse määr on madal ja töötajate teadlikkus kasvab ajaga üha kiiremini. Küsisime Viveo Healthi tegevjuhilt Ain Aaviksoolt, mis motiveerib töötajaid ja millised on nende ootused töötervishoiule.

Mis toimub tööturul ja millised on trendid?

Tööturul läheb töövõtjatel väga hästi. Töötuse määr on viimase kümne aasta madalaim ja oleme majanduskriisi eelsel tasemel. Napilt viis protsenti inimesi on töötud. Palk on kasvanud jõudsalt juba kuus aastat järjest.

Teisalt on näha, et ettevõtete võime töötajate poolt loodavat väärtust kasumlikult maha müüa ei ole samas tempos kasvanud. Madal tööpuudus tähendab tööandjale suurt tööjõupuudust. Oleme Eestis jõudnud sisuliselt olukorda, kus vaid õppivad, haiged ja pensionil olevad inimesed ei osale tööturul.

See tähendab, et on tugev surve leida lisaks palgale ka teisi motivaatoreid. Samal ajal on meil Eestis üle 40 protsendi töötajatest, kes arvavad, et töö kahjustab nende tervist. Seni on tööandja roll tervisega seotud teemade puhul olnud suhteliselt tagasihodlik. See roll peab aga suurenema.

Uute oskuste vajadus töötajatele kasvab ja see tekitab inimestes stressi. Täna puudub keskkond nende muudatustega hakkamasaamiseks. Stress aga tekitab omakorda teisi haiguseid. Paljudes valdkondades toimub automatiseerimine, aga see ei toimu üleöö ja automatiseerimise tulemusena tegelikult töökohad



ei kao, vaid teisenduvad uuteks töökohtadeks. Seega on töötajaid jätkuvalt vaja ning kuna juurde ei ole Eestis inimesi oluliselt võtta, tuleb olemasolevaid inimesi hoida.

Mis motiveerib täna töötajaid endast maksimumi andma?

Erinevates vanuserühmades on need hoiakud erinevad, samuti on erinevused sektoriti. Noorem põlvkond vaatab kohe esimese asjana koos palgaga seda, millised

kui sissetulekuga seotud mure, on kohe järgmisel kohal.

Mõlemal puhul on töötajate motivatsioon seotud tervisega ja palk pole eristumiseks enam peamine - vaja on midagi muud.

Millised on töötaja ootused tervishoiule?

Senine arusaamine töötervishoiust on pärit 19. sajandist, kus töötervishoiu liikumine tekkis selleks, et tööandja oma töötajat

Töötajate tervise toetamine peaks olema osa ettevõtte äristrateegiast.

on ülejäänud boonused. Väga suur osa hindab töö- ja puhkeaja tasakaalu, tervist, töökeskkonda, tööandja hoiakut ja suhtumist sellesse, kas töötajad tunnevad ennast hästi. See on kasvav trend, mille toob turule uus põlvkond.

Vanemaealistel inimestel on suhtumine teistsugune ja neile on palk oluline. Samas on nad vanemad ja tervise olulisus on nende jaoks kasvanud. Suur osa töölt lahkumise põhjustest on sellel eagrupil seotud tervisega. Haigusepäevad,

sõna otseses mõttes tööga ära ei tapaks. Sellest ongi tekkinud kohustuslik tervise kontrollimine koos peamise ülesandega tõestada, et tervise halvenemine ei ole otseselt seotud tööga. Samas on rahvusvaheliste uuringute põhjal tõestatud, et ettevõtted, mis investeerivad töötajate tervisesse, teenivad nii suuremat kasumit kui toodavad ka investoritele suuremat dividenditulu. Niisis on tööandja rolli fookus nihkunud tervise kahjustamise vältimiselt hoopis töövõtja toetamisele

võimalikult hea tervise ja töövõime saavutamiseks.

Töötervishoid ei tohiks olla midagi sellist, mida tehakse rutiinselt ja kohustusena. See peaks lähtuma iga töötaja spetsiifilistest vajadustest ja olema samal ajal hallatud tervikuna kogu ettevõttes. Töötervishoiu partneri poolt töötajale antud individuaalne soovitus ja tööandjale kogu ettevõtte tasemel antud soovitus peavad sünkroonis töötama inimese tervise nimel. Töötervishoiu teenus ei tohiks põhjustada hirmu, et töötaja tervislik seisund tekitab tööandjas negatiivse suhtumise. Terviklik töötervishoiu partnerlus aitab ja motiveerib töötajat kiiremini tööle tagasi jõudma.

Kuidas kasutada töötervishoidu töötaja võitmisel ja hoidmisel?

Töötajate tervise toetamine peaks olema osa ettevõtte äristrateegiast. Kui deklareeritakse, et töötajad on ettevõtte kõige suurem väärtus, siis sellele deklaratsioonile peaks järgnema terviklik lähenemine – alates riskide seirest ja lõpetades nende kindlustamisega.

Esmalt peame teadma, milline on asutuse töötajate tervis. Selline kontroll peaks olema regulaarne ja kindlasti kooskõlas organisatsiooni sisulise tegevusega. See on samasugune strateegilise

planeerimise komponent nagu analüüs tootmisvahendite soetamisel.

Teiseks peaks ennetustöö olema süstemaatiline. Ei piisa vaid sellest, et teavitada töötajaid võimalusest külastada spordisaali. Töötervishoiu partner peaks aitama osakondade või üksuste või ametirühmade kaupa mõista, millist panust eeldab uue tootmisliini või toote väljatootamine. Töötajate tervisest rääkides tuleb vältida keskmiste arvutamist ja läheneda personaalselt.

Kolmandaks, kui töötajate mureks on haiguspäevad, mis on samamoodi kallid ka tööandjale, siis kogu töötervishoiu tegevus peaks olema suunatud haiguspäevade vähendamisele. Partner peaks seda süstemaatiliselt jälgima ja töötama nende vähendamise nimel.

Neljandaks peaks tööandja leidma lahenduse ka selleks puhuks kui pärast kõike eelnevat mõni inimene siiski haiguse tõttu töölt kõrvale jääb. Erakindlustus saab aidata töötajal palju kiiremini jõuda diagnoosi ja seejärel abini täiendades riikliku haigekassa süsteemi, mis keskendub eeskätt kõige tõsisemate haiguste ravile.

Iga tööandja juures töötavad erinevate vajadustega inimesed. Tööandja ei saa läheneda kõigile ühtmoodi. Tööandja tervishoidu tuleks vaadelda tervikuna kui ühte

osapersonaligaseotudkuludest. Kui palgakulud kasvavad 6,5 protsenti aastas siis samal ajal tööandja tööandja investeeringud töötajate tervisesse – olgu töötervishoid või täiendav tervisekindlustus - ei ole täna maksustatud. See on soodne

võimalus töövõtjat pikka aega aktiivse ja töövõimelisena hoida. Niisugune tegevus peab olema siiras, seotud äriliste otsustega ja pühendunud oma töötajate hoidmisele. Sellised firmad on mitu korda edukamad!

Viveo Health

Tervisekindlustus, mida on oodatud

Viveo Health on **Eesti esimene** töötajate **tervise kindlustamisele** ning nende **terviseprobleemide terviklikule lahendamisele** pühendunud ettevõtte. Me ei tasu üksnes raviarveid, vaid **aitame töötajatel püsida terve ja leida tervise-murele kiiresti sobiva lahenduse**.

Meie väärtuspakkumine:

VIVEO TERVISEKINDLUSTUS katab tööandja poolt kindlustatud töötaja tervisekulutused aastas kuni 3000 euro ulatuses ja seda esmase tervisemure lahendamiseks vajalikeks tasulisteks arstivisiitideks, uuringuteks ja analüüsideks. Viveo täiendab riiklikku Haigekassasüsteemi ning võimaldab seetõttu kiire juurdepääsu eraarstidele ka neile, kelle enda rahakott seda ei võimalda.

VIVEO TERVISE TEEJUHT - personaalne arsti ja õe meeskond, kellele Viveos kindlustatud töötaja saab tervisemure korral helistada. Teejuht annab nõu, vajadusel korraldab uuringud ja analüüsid ning broneerib aja õige arsti juurde. Samuti korraldab Tervise Teejuht kõik tervisekindlustuse arvetega seotud asjaajamise.

KVALITEETSED TERVISHOIUPARTNERID ja tervishoiuteenuse kvaliteet on vundament, millele Viveo terviselahendused on rajatud. Meie partneriteks on nii Eesti juhtivad riikliku süsteemi kui ka eratervishoiu meditsiinasutused. Viveol on telemeditsiini platvorm kus videokonsultatsioonil annavad nõu valdkonna asjatundjad.

Usume, et Viveo terviselahendused aitavad tõsta töötajate rahulolu ja ettevõtte mainet tööandjana, samuti vähendada töötajate töövõimetuspäevade arvu, sest tervisemurega saab kiiresti arsti juurde. Lisaks annab Viveo tervise-kindlustus **ettevõttele reaalse rahalise võidu**.

Tekkis huvi? Pakkumise saamiseks võta ühendust:

Ain Aaviksoo, MD MPH – Viveo tegevjuht
ain@viveohealth.com; 50 65 376
www.viveohealth.com



Kuidas tööandja ja riik koostöös saavad töötaja tervist hoida?

Jaan Puusaag, Krimelte juhatuse esimees

On selge, et terved ja eluterved töötajad on ettevõtte edu valem. Küsisime Krimelte juhatuse esimehelt Jaan Puusaagilt, kuidas saab tööandja panustada töötaja tervisesse, mida tööandja sellest saab ja kuidas võiks riik omakorda kaasata tööandjat panustama töötajate tervisesse.

Kuidas saab tööandja panustada töötaja tervisesse?

Inimese efektiivsest ärkveloleku ajast veedab ta suure osa oma tööandja juures. Tööandjal on märkimisväärne ülevaade inimese igapäevasest käitumisest, tujudest, tervise seisukorrast, muredest jms. Senised uuuringud näitavad, et inimeste terviseprobleemid on seinast seina ja nende tervishoiuga seotud ei saa üldistada. Tööandja on seetõttu esmane ja võibolla mõnikord ainuke, kes saaks õigel ajal suunata töötaja oma tervist korrastama.

Mida saab tööandja töötaja tervisesse panustamisest?

Uuringute põhjal toob iga tööandja poolt töötaja tervisesse panustatud euro tagasi kaks kuni kuus eurot. Tööohutuse seisukohast on terve töötaja ka turvaline töötaja. Üha rohkem peab tähelepanu pöörama töötajate vaimsele tervisele. Depressioon ja stress on produktiivsuse languse peamised põhjused. Haigusega seotud puudumine (absenteeism) on ilmne tootlikkusega seotud faktor.

Vähem ilmne, aga ilmselt veelgi olulisem on “kohaloleklus” (presenteeism), kus inimesed

AN
ONICS
RIES
ATION



Jaan Puusaag
Wolf Group

tulevad tööle, aga ei panusta haiguse või stressi tõttu.

Kuidas võiks riik kaasata tööandjat töötajate tervishoidu?

Tööandja poolt tervishoiule investeeritavad kulud tuleb vabastada erisoodustumaksust. 100 eurot kvartalis on täna juba eraldatud, aga see on väga väike osa, kuigi tänuväärne samm õiges suunas. 2017 laekus tervishoiukuludega seotud erisoodustumaksu riigieelarvesse

Kuidas te Krimeltes nende teemadega tegelete?

Minu ajend selle teemaga tegelemiseks oli 2015. aastal juhtunud intsident, kus lühikese aja jooksul jäime traagiliselt ilma kahest väga heast töötajast. Tööandjana ma justkui ei peaks muretsema töötaja tervise eest rohkem, kui seadusega ette nähtud. Selline olukord paneb ikkagi mõtlema, kas ma saan tööandjana rohkem teha. Lisaks sporditoetustele on meil töötajatele võimaldatud laiendatud

Tööandja poolt tervishoiule investeeritavad kulud tuleb vabastada erisoodustumaksust.

vaid viis miljonit eurot. Ettevõtjad võiksid panustada tunduvalt enam. Kui selline võimalus luuakse, muutub see väga kiiresti motivatsioonipaketi osaks. Tööandja motiveerimine läbi maksupoliitika töötajate tervisesse panustamisse annab ühiskonnale mitmekordset tulu. See suurendab tootlikkust, aitab ennetada haigusi, tagab pikema töövõime ja eluea ning vähendab koormust tervishoiusüsteemile.

perearsti teenust. Oleme teinud lepingu erakliinikuga, mida meie töötajad külastavad vastavalt oma vajadustele. Kliinikult saame üldistatud ülevaate, milline on meie inimeste tervis. Üle kahe aasta toimuv kohustuslik tervisekontroll on selgelt liiga harv ja liiga pealiskaudne.

Töötervishoiu ja tööohutuse muudatused ja tulevikusuunad

Seili Suder, Sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakonna töökeskkonna juht

1. jaanuaril 2019. aastal jõustuvad töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muudatused, sealhulgas muudatused tervisekontrolli ja juhendamise korraldamises. Küsisime Sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakonna töökeskkonna juhilt Seili Suderilt, milline on hetkeolukord töötervishoius, mida seadusemuudatused endaga kaasa toovad ja millised on tööohutuse tulevikusuunad.

Milline on hetkel Eestis olukord töötervishoiu ja tööohutusega?

Eestis on veel palju teha, et arendada tööohutuse kultuuri ettevõtetes ning parandada töötajate ja tööandjate teadlikkust teemast. Tööohutuse teeb kohati keerukaks lai ja spetsiifiline teemade ring. Näiteks peab tööandja ohutu töökeskkonna tagamiseks suutma panustada nii töötaja vaimse tervise hoidmisesse kui ka kemikaalide käitlemisesse töökohal. Igas töökeskkonnas on omad ohud ning nende märkamine ei olegi teinekord nii lihtne.

Kuigi töökeskkonna nõuete

täitmine on keerulisem just väikese ja keskmise suurusega ettevõtetele, vajavad töökeskkonna küsimustes nõu ja tuge igas suuruses ettevõtjad. Hea on tõdeda, et täna pööratakse töökohal järjest rohkem tähelepanu töökeskkonna riskide hindamisele. Samas tellitakse riskianalüüs tihti teenusena sisse, ilma, et keegi hiljem analüüsi tulemustesse süveneks või kasutaks seda ohutu töökeskkonna loomiseks.

Tööandjate kõrval on vaja tõsta ka töötajate teadlikkust. Tööandja saab siin oma ohutuskäitumisega olla eeskujuks ning luua keskkonna, kus nii ohtlikele olukordadele kui väiksematele õnnetustele



pööratakse tähelepanu ning püütakse neid tulevikus ennetada. Eesti on väike ja meil juhtub kahjuks endiselt palju surma ja raske tervisekahjustusega lõppenud tööõnnetusi. Sageli saab aga tööõnnetusi väga lihtsate meetmetega ennetada. Esimesel kohal on õnnetused masinate ja seadmetega, teisel kohal aga just näiliselt väikesed õnnetused nagu libisemine, komistamine, kukkumine.

kaotasime ebamõistlikud tööandja teavituskohustused. Täiendava meetmena anname töötajale ja tööandjale võimaluse leppida kokku leppetrahv tööohutusnõuete rikkumise korral.

Selle aasta alguses jõustusid tulumaksuseaduse muudatused, mille tulemusena saab tööandja pakkuda oma töötajatele 100 euro eest kvartalis ühe töötaja kohta erisoodustusmaksuta osalemist rahvaspordiüritustel, treeninguid spordiklubis, panustada jõusaali

Tööandjate kõrval on vaja tõsta ka töötajate teadlikkust.

Millised olulised seadusemuudatused jõustuvad 1. jaanuaril 2019. aastal ja mis muutub?

Me kaasajastasime töötervishoiu ja tööohutuse seadust. Teeme regulatsiooni õigusselgemaks ja lihtsamaks. Muudatustest ei ole vaja oodata seniste põhimõtete peapeale pööramist. Täpsustasime tervisekontrolli, juhendamise ja esmaabi korraldusega seonduvat, samuti lihtsustasime tööõnnetuste uurimist ning

ülalpidamisse või hüvitada füsioterapeudi või psühholoogi teenust.

Eelmise aasta algusest jõustus muudatus, mis võimaldab tööandjal sotsiaalmaksuvabalt maksta töötajale haigushüvitist teise ja kolmanda haiguspäeva eest. Muudatuse eesmärk on vähendada haigena tööl käimist.

Millised on töötervishoiu ja tööohutuse tulevikusuunad?

Peame arvestama, et töö tegemine muutub tänu tehnoloogia kiirele arengule ja globaliseerumisele. Töökohad digitaliseeruvad ning automatiseeruvad. Tööd ei pea täna tegema üksnes ettevõtte ruumides ja kindlaksmääratud kellaaegadel. Samas on mureks rahvastiku vähenemine ja vananemine, mis omakorda suunab tähelepanu tervena elatud ja töötatud aastatele. Just nende teemade valguses tuleks aina rohkem tähelepanu pöörata ka meie kõigi tervisele ja heaolule töökeskkonnas. Peaksime üheskoos laiemalt arutama, kuidas olemasolev töökeskkonnapoliitika on sobivaim, et muutuvast ühiskonnas ja majanduses motiveerida ja toetada tööandjaid ja töötajaid töötervise ja -ohutusega tegelema.

Hetkel kavandame muudatusi, mis täpsustaksid töötervishoiu ja -ohutuse nõudeid kaugtöö korral. Kuna kaugtööd võib töötaja teha nii kodus kui kohvikus, ei ole mõistlik ega ka alati võimalik kohaldada sellisele töö tegemisele traditsioonilisi ohutusnõudeid. Eelkõige peab kaugtöö korral pöörama tähelepanu töötaja juhendamisele.

Järgmisel aastal soovime

pöörata ka tähelepanu töötaja vaimse tervise hoidmisele töökeskkonnas. Vaimse tervise häired on teisel kohal töövõime vähenemise põhjusena. Tervisekadu väljendub haiguse tõttu kaduma läinud töötundides, varases pensionilejäämises ja töövõimetuses ning ka tööealise elanikkonna kõrges suremuses. Et kiiresti muutuvast keskkonnas füüsiliselt ja vaimselt toime tulla, on vaja leida üha uusi ressursse nii ühiskonnas, organisatsioonis kui ka inimeses endas. Puuduliku heaolu põhjused on keerukad ja mitmetahulised. Töö ja töökeskkond moodustavad küll väikese osa probleemist, kuid suure osa lahendusest. Töö võib anda inimese vaimsele tervisele ja heaolule väga palju, parandades enesehinnangut, võimaldades eneseteostust, sotsiaalseid suhtlemist ja sissetulekut.

Hoolimata uutest suundadest ei tohi me unustada ka tööohutuse alustalasid. Peame koostöös tööandjatega jõudma olukorda, kus riskianalüüsid muutuvad tööandjatele sisuliseks abimeheks. Töötervishoiu teenuse osas soovime tagada kvaliteetset tervisekontrolli, mis oleks kõigile kättesaadav.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tööandja tervishoiuteenus innustava töökeskkonna ja töötajate heaolu nimel



TERVISE HALDAMISE PLAAN

Arvestades ettevõtte soove ja arengu eesmäärke plaanime koos kvaliteetset tööelu toetavaid tegevusi



SIHIPÄRASED TÖÖTERVISE VISIIDID

Hindame töötaja kehalist seisundit ja vaimset tervist lähtuvalt tema tööst ja tema individuaalsusest



DIGITAALNE ANDMEVAHETUS

Haldame ühiselt töötervist puudutavat informatsiooni ja dokumentatsiooni



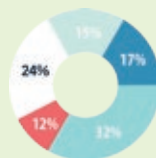
ETTEVÕTTE TERVISEPROFIIL

Koostame ühiselt pildi sellest, milline on ettevõtte heaolu ja tervislik seisund



HAIGUSLEHTEDE JÄLGIMINE

Aitame pikalt haiguslehel olevatel töötajatel võimalikult sobiva kiirusega ja sobivate tingimustel tööle naasta



MÕÕDETAVID TULEMUSED

Selgitame välja kitsaskohad, mis mõjutavad tööelu kvaliteeti ja hindame neid numbrites

Läbipõlemisest meeleolu- ja ärevushäireteni – kuidas ära tunda ja mida teha?

Dr. Mari-Liis Laanetu, Confido Vaimse Tervise Keskuse juhataja, psühhiaater

Kuidas läbipõlemist ära tunda, mis tekitab läbipõlemist ja kuidas seda ennetada? Küsisime Confido Vaimse Tervise Keskuse psühhiaatrilt Mari-Liis Laanetult, kuidas ja miks inimesed tema juurde jõuavad ning mida annaks teha, et läbipõlemist vältida.

Millised patsiendid peamiselt sinu juurde jõuavad?

Arsti poole pöördumiseni jõutakse tihti siis, kui olukord on juba üsna kriitiline. Patsientide vaevused on sageli erineva intensiivsusega kestnud juba näiteks kümme aastat ning on alguse saanud mingist aastatetagusest traumaatilisest kogemusest või väga pingelisest eluperioodist. Vähem on neid, kes on lühemat aega tunnetanud oma enesetundes midagi häirivat. Seetõttu oleks oluline märgata nõ riskigruppi langevaid inimesi töökohal ja anda neile esimesed suunised olukorra parandamiseks.

Mis tekitab läbipõlemist?

Läbipõlemist esmalt liigne töökoormus, tööülesannete mittemõistlik lahendamine ja puudulik töökorraldus, ebaselged ootused tööandja poolt, samuti asjaolu kui töötajal puudub võimalus enda töökorraldust või töökoormust kuidagi reguleerida. Lisaks on riskifaktoriteks palju suhtlemist nõudev, emotsionaalselt kurnav töö ja nn multitasking.

Viimane on üha levinum põhjus, sest multitaskinguga kultuuri tihti soodustatakse ja töötajad saavad väga palju erinevaid ülesandeid. Tööülesanded tihti ületavad



konkreetseid piire ning olulise ja ebaolulise vahel orienteerumine tekitab suurt vaimset koormust.

Kuidas läbipõlemist ära tunda?

Kõrvaltvaatajale võib esimese asjana hakata silma paistma töötamise produktiivsuse langus. Varem kiiresti läbi viidud tegevused nõuavad rohkem aega ja enda kokkuvõtmist. Töö motivatsioon langeb ja ka lihtsatest ülesannetest saavad keerulised. Tööpäevad

probleemid laienevad ka muudele elualadele, siis on tegemist juba tõsisema probleemiga. Tööalane läbipõlemine areneb sageli edasi meeleolu- ja ärevushäireteks.

Osa inimesi tunnetavad oma piire ja oskavad ka õigel hetkel pidurit tõmmata. Aga on ka suur hulk inimesi, kes ei teadvusta endale, et nad nõuavad iseendalt liiga palju. See võib olla seotud vähese enesekindlusega, mõeldakse pigem, et mina ei saa oma tööga hakkama ja ei vasta

Juhina peaks püüdma aru saada, mis on mõistlik töökoormus ja mõistlik hulk tööd, mida töötaja teha suudab.

hakkavad venima ja ülesannetesse sigineb vigu. Töötaja võib kergesti ärrituda, muutuda konfliktseks, küüniliseks. Need on peamised märgid, mida saab väljastpoolt tähele panna.

Millal saab läbipõlemisest tõsisem häire?

Töölalt läbipõlemist defineeritakse üldjuhul selle kaudu, et ta väljendub seoses töökeskkonnaga. Kui need

ootustele, ei analüüsita objektiivset olukorda.

Maailma Tervishoiu Organisatsioon (WHO) nimetab depressiooni üheks juhtivaks töövõimetuse põhjustajaks, kahjuks on vastav trend jätkuvalt positiivne. Nii depressiooni kui läbipõlemise korral on oluline roll üksindusel, sotsiaalsel isoleeritusel. Suurel töökoormusel ja üksindusel on omavahel kahesuunaline mõju. Ühelt poolt liigne töökoormus pärsib lähisuhete arenemist ja

kestmist, teisalt võib kaaslaste ja sõprade vähesus innustada panustama rohkem aega tööle.

Kuidas läbipõlemist ennetada?

Juhina peaks püüdma aru saada, mis on mõistlik töökoormus ja mõistlik hulk tööd, mida töötaja teha suudab. Töötajat tuleb suunata tegelema tööväliste asjadega ja leidma tööle vaheldust. Oluline on elus säilitada mõistlik tasakaal töö ja eraelu vahel. Oluline on soodustada ka regulaarset füüsilist, eelkõige aeroobset, aktiivsust, mis aitab samuti psüühilist stabiilsust hoida. Oluline on saada tagasisidet selle kohta, kuidas töötajatel läheb ja kuidas nad toime tulevad.

Arenguestlus on hea formaat, kuid inimesel, kellel on kalduvus võtta kogu vastustust enda kanda, on raske seal ennast

avada. Anonüümsed küsitlused on üks võimalus saada tunnetust organisatsioonis valitsevatest meeleoludest. Kolleegidele ei saa panna lisavastutust hoolitseda teiste vaimse tervise eest, kuid elementaarne märkamine oleks kohane.

Läbipõlemise ennetamine annab efektiivsuse. Inimene teeb tööd palju rohkem ja palju tõhusamalt, kui ta on vaimselt tasakaalus. Kogemuse põhjal kujuneb läbipõlemine välja pika perioodi jooksul ja professionaali poole pöördub töötaja alles viimasel hetkel, mil ta on sisuliselt juba töövõime kaotanud. Selle ennetamiseks tasub luua töötajatele tugistruktuur - turvavõrk - kus ta saab konsulteerida spetsialistidega jooksvalt või mille käigus tehakse süstemaatilisi auditeid.



CONFIDO VAIMSE TERVISE KESKUS

Tegutseme täna, et muuta homset.



CONFIDO

CONFIDO FOOKUSES ON TÖÖTAJA VAIMNE TERVIS

- Ettevõtte vaimse tervise audit
- Tervisedenduse strateegiale vastavad lahendused
- Töötaja psühhosotsiaalse tervise hindamine
- Psühholoogiline nõustamine ja psühhoteraapia
- Psühhiaatriline hindamine ja ravi
- Sõltuvusnõustamine
- Elustiili- või individuaalne coaching
- Juhtide coaching



Dr. Mari-Liis Laanetu

Keskuse juhataja,
psühhiaater



Margus Laurik

Kliiniline psühholoog



Dr. Mairi Zopp

Psühhiaater



Tiina Keskküla

Coach / Psühholoogiline
nõustaja



Kristjan Puusild

Psühholoog



Heivi Varus

Kliiniline neuro-
psühholoog



Kaja Heinsalu

Sõltuvusnõustaja



Triinu Stanford

Tervise- ja heolucoach



**Jane Rannamets
Heinsalu**

Psühholoog-terapeut



Rein Heinsalu

Psühholoog-terapeut

www.confido.ee

Tegevusluba: L03731

Tööõnne valem - nüüd ka teaduslikult tõestatud

Tiina Saar-Veelmaa, tööõnne ekspert

Tansferwise'i personalijuht on öelnud, et kui tal hägustub ettevõtte missioon, siis ta loeb klientide tagasisidet. Näiteks Taist pärist mitme lapse ema sõnu, et tänu selle rahavahendusettevõtte teenusele saab ta säästa raha, et külastada oma lapsi. Me peame mõtma kellele ja miks me midagi teeme. Küsisime tööõnne eksperdilt Tiina Saar-Veelmaalt, mis on tööõnne valem ja kuidas seda rakendada.

Miks oli vaja tööõnne valemit teaduslikult tõestada?

Minu juurde nõustamisele tulevad sageli ka inimesed, kes töötavad mainekates organisatsioonides korralikel ametikohtadel. Soovisin uurida, mis siis täpsemalt on pildil valesti, kui organisatsioon on justkui tubli ja pakub võimalusi, aga inimesed pole ikkagi õnnelikud. Nende rahulolematusel ja vähesel innukusel tundus olevat läbiv muster ja korduvad põhjused.

Näiteks pidasid nad suurt osa oma tööst tarbetuks ja nad ei suutnud mõtestada, miks nad seda

tööd teevad. Või ei kõnetanud neid organisatsiooni visioon. Osade jaoks ei olnud juht nende jaoks inspireeriv või ei liikunud vajaminev info, oli puudu tunnustusest. Töökeskkonna parandamiseks tehakse pingutusi, mis ei vasta töötajate reaalsele vajadustele. Need olid korduma kippuvad põhjused, miks nimesed ei saanud end töökohal realiseerida, kuigi seda võimaldaks nende intelligentsus, võimekus ja tahtmine midagi ära teha.

Mul tekkis detektiivilik huvi, miks on ühelt poolt töötajate ootuste ja teiselt poolt heade kavatsustega töökeskkonda



kujundavate tööandjate vahel sedavõrd suur lõhe. Soovisin uurida, kuidas saab organisatsioon minna kosmeetilistest parandustest sügavamale. Inimesed ei soovi, et nende hauakivile oleks kirjutatud "Ta sündis, ta töötas, ta suri", vaid soovivad leida sügavat tähendust. Meenutame meemi NASA koristajast, kes vastas küsimusele, mis tööd ta teeb vastusega "I put a man on the moon (viin inimese Kuu peale)". Muutunud on vaid see, et see NASA koristaja võib täna olla samal ajal lisaks vabakutseline kirjanik, Uberi juht ja lasteaia kasvataja. Kui ettevõtteid ei pöördu teaduskirjanduse poole, siis nad ei jõua töötajate väljakutsete üdimeni. Kui juba 50ndatel viis Toyota sisse teaduslikult tõestatud Kaizeni meetoodika, siis tundub jaur, et me töötajate kaasamise küsimuse üle arutleme ikka veel nagu oleks see miski innovatsioon aastal 2018. Alustada tuleb küsimisest, mida töötajad tegelikult soovivad.

Mis on tööõnne valem?

Töötajate vastus sellele küsimusele on soov, et tööst jääks jälg. Jälje jätmise igatsus tuleneb meie evolutsioonist. Kui koopamees tappis mammuti, siis sai ta lisaks täis kõhule ka täita oma saavutusvajaduse – aju sai oma „õnehormooni“. Tänapäeval on

tööd palju abstraktsemad, osadel töökohtadel on raske näha oma rolli teatud tulemuse saavutamisel. Nimetagem seda siis mammuti komponendiks.

Teiseks vajavad inimesed tunnet, et nende tegevuse läbi muutub maailm paremaks. Ma nimetan seda südame komponendiks. Me sünnime oma emale ja ta annab meile tunnustust läbi armastuse ja hoolimise. See igatsus, et keegi vaatab Sulle silma ja on tänulik, jääb meiega kogu eluks. Kui töötad meditsiinis ja päästad elu või oled õpetaja ja harid lapsi, siis näed väga selgelt oma töö tulemust. Aga kui oled müüritud back-back office'isse, on oht, et siis sa ei näe seda tulemust, ehk oma tegevuse lõpptarbija tänulikkude nagu.

Näiteks, Tansferwise'i endine personalijuht Kairi Pauskas on öelnud, et kui tal vahel kaob motivatsioon, siis ta loeb klientide tagasisidet. Näiteks Taist pärist mitme lapse ema sõnu, et tänu selle rahavahendusettevõtte teenusele saab ta säästa raha, et külastada oma lapsi iga kuu, mida muidu ei saaks. Me peame mõtma kellele ja miks me midagi teeme.

Kolmandaks lasin oma katsealustel kirjeldada, millest nad unistavad ja mida nad teeksid kui poleks piiranguid. Paljud unistasid selliste probleemide lahendamisest, mida seni pole

veel tehtud. Nende unistused olid unikaalsed ja nad soovisin nendele töökohtadele mahtuda koos oma oskuste, unistuste, tugevuste ja ka nõrkustega.

Võtsin aluseks need kolm komponenti ja uurisin 259 inimese lugusid. Minu hüpotees oli, et kas inimesed hoolimata oma erialast, vanusest, ettevalmistusest, haridusest igatsevad neid kolme komponenti eneseteostuseks ja mul õnnestus tõestada, et jah, nad vajavad neid.

Kuidas on võimalik tööõnne valemit organisatsioonis rakendada?

Esiteks peaks loobuma ametijuhenditest ja panema kokku rollipõhised modulaarsed töökirjeldused, mida on meil vaja ära teha. Teiseks peame loobuma inimeste ande raiskamisest, välja häkkima mõtetud tegevused. Kolmandaks me peame välja arvutama, kus me raiskame raha. Näiteks uue inimese värbamine, mis on palju kallim kui väärt tegija hoidmine. Inimestele õigete rollide leidmine organisatsioonis.

Doris Kareva on öelnud, et sõna öö tuleneb sellest, et me oleme ümbritestud pimedusega ja näeme taevas tähtedena mõnda väikest

täppi. Võib naljatlemisi öelda, et sõna „töö“ tundub ka paljudele pimedusena, mis ümbritseb ja taamal mõned üksikud tähed. Palju parem sõna töö jaoks on eneseteostus.

Inimesed tahavad teha piirideta karjääri, et see oleks rätsepatööna nende järgi ömmeldud. Nad soovivad, et tööandja küsiks nende käest, kuidas mina saan sind õnnelikuks teha. Need pole sageli ulmesoovid, mida inimesed välja toovad, vaid väga lihtsad, inimlikud vajadused. Millegipärast on tööandjad sageli jäänud kinni kontrolli – ja excelipõhisesse juhtimisse, selmet usaldada. Kasutame töökultuuri disainis rakendusi Happyme.ee ja Bluemonday, mis võimaldavad tööandjal töötajaid igas mõttes kaasata ja pakkuda personaliseeritud töösuhteid ja esimene küsimus, mida organisatsioonides uuritakse, on: kust te võtate, et inimesed julgevad oma päris soove ja mõtteid avaldada. Aga just sinna asjastusse ja mõtteviisi meil on vaja liikuda, et saaksime olla ehedad ja autentsed töösuhetes, muidu kaotame oma väärt tegijad ja noorem generatsioon võõrandub täielikult sellisest töökultuurist ja vajadusel lahkub ka riigist.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

Kutsu oma ettevõttesse

Tööinspektsiooni konsultant

Konsultant annab nõu nii töökeskkonna kui vajaliku dokumentatsiooni kohta.

Konsultanti võib kutsuda ka kindla töökeskkonna valdkonna (nt isiku- kaitsevahendite kasutamine) konsulteerimisele.

Teenus on tööandjatele **tasuta**. Kui soovite kutsuda töökeskkonna konsultanti oma ettevõttesse, siis saatke e-kiri ti@ti.ee.

Kandideeri

„Hea töökeskkond” auhinnale!

Tööinspektsioon tunnustab igal aastal ettevõtteid hea töökeskkonna arendamise eest.

Tunnustusega soovib Tööinspektsioon tõsta esile ettevõtteid, kus väärtustatakse töötajate tervist säästvat töökeskkonda ja ohutut töötamist.

Kandideerimiseks esitage taotlus Tööinspektsiooni kodulehel www.ti.ee või laadige alla taotlusvorm ning saatke see e-kirjaga ti@ti.ee.

Loe lisaks www.ti.ee

Stressijuhtimine on õpitav oskus - kuidas valitseda oma närvisüsteemi, keha ja vaimu?

Teemu Arina, biohäkker

Teemu Arina on maailma tipp-biohäkker, kelle esimeseks häkitavaks on tema ise. Tema meelisteemad on inimsoo ja tehnoloogia ristumine, digitaalne maailm ja biohakkimine. Biohäkkerid on veendunud, et inimene saab oma käitumisharjumuste kaudu teha elus muudatusi, mis mõjutavad tervist. Küsisime Teemu Arina käest, kuidas juhtida stressi ja kuidas organisatsiooni tasandil positiivseid muudatusi juurutada.

Stressi puhul võime rääkida nii heast kui halvast stressist. Kuidas need kaks meid mõjutavad?

Tõepoolest, stressi esimene vorm on hea ehk eustress, mis stimuleerib meid füüsiliselt ja mentaalselt kasvule. Motivatsiooni või väljakutsete puudumisel võib esineda hüpostressi. Suuremad mured tekivad siis kui stressi on liiga palju ja siinkohal räägime juba hüperstressist, mil kehal pole piisavalt ressursse taastumiseks.

Pingetaluvus väljendub ka hormoonide regulatsioonis. Näiteks kortisoolil on rahva seas negatiivne kuvand tekkinud, sest tegemist on stressihormooniga. Kortisool aitab

meil hommikuti ärgata reguleerides südamerütmi. Samas kui päeva jooksul on liiga palju stressi kogunenud, siis kortisoolitase suureneb, mis omakorda pärsib teisi hormone nagu testosteroon. Viimase vähenemise tõttu langeb omakorda motivatsioon ja seksuaalne võimekus (eriti meestel).

Närvisüsteemi võime jagada sümpaatiliseks ja parasümpaatiliseks. Sümpaatiline närvisüsteem aktiveerub ohu – ja stressiolukordades. Juured ulatuvad meie esivanemateni, kel oli vaja rasketes olukordades hakkama saada. Sellist seisundit on kerge



ära tunda - südametöö kiireneb, vererõhk tõuseb ja hingamine kiireneb. Parasümpaatiline närvisüsteem viib organismi puhkeolekusse. Mõlemad peavad olema tasakaalus, sest vastasel juhul võib tekkida hüperstress.

Paraku on tänane töökultuur täielikus vastuolus igasuguse tasakaaluga. Meid pommitatakse e-kirjade ja sotsiaalmeedia teavitustega, mis seadistab meid automaatselt sümpaatilisele režiimile. Jookseme ühelt

esimese sümptomiga. Südamerütm kiireneb, kortisooli tootmine peatub sootuks, mis muudab unetud ööd lõpmatuteks öödeks (ärkamine muutub pea võimatuks).

Stressi vahetu sümptom on põletik, mille all kannatavad tänapäeval väga paljud töötajad. Põletiku kõrval võib esineda keskendumis - ja unehäireid, südame-veresoonkonna haiguseid, diabeeti jpm. Uuringud viitavad, et Euroopas on pea pooled haiguslehed seotud stressiga.

Paraku on tänane töökultuur täielikus vastuolus igasuguse tasakaaluga. Meid pommitatakse e-kirjade ja sotsiaalmeedia teavitustega, mis seadistab meid automaatselt sümpaatilisele režiimile.

koosolekult teisele, hüppame ühelt e-kirjalt järgmisele, puhkehetkel sirvime sotsiaalmeediat - teeme kõik kortisooli kasvatamiseks. Sülje - ja uriiniproovide abil tuvastati, et paljudel juhtidel on ületreenitud tippsportlastega analoogne seisund. Magamatus teeb olukorra veel hullemaks. Kui sümpaatiline süsteem domineerib, siis on kehal väga raske rahuneda ja uni katkeb juba 4-5 tunni pärast. Ärgates on tunne justkui peaks kohe midagi tegema, sest sa pole tegelikult puhanud. Tegu on kroonilise stressi

Tööandja seisukohast on tegu tõsise probleemiga nii personaalse heaolu kui töötajate võimekuse poolest. Ettevõttele tähendab stressis töötaja suurt kahjumit. Isegi kui inimene on tööle jõudnud, siis madala motivatsiooni ja halva enesetunde korral pole temast nii või teisiti suurt kasu.

Oma ettekandes räägin kuidas selles segases rägastikus orienteeruda ning milliseid teaduspõhiseid abivahendeid stressiga võitlemisel rakendada

(meditatsioon, toitumine, tehnika, jne).

Milline on hea taktika stressiga toimetulekuks?

Eesmärgiks peaks olema parasümpaatilise süsteemi aktiveerimine tööpäeva jooksul. Näiteks puhkepausi ajal võib sulgeda silmad ja pikendada iga tsükliga oma hingamist poole võrra. Hinga sisse üks ja välja kaks sekundit, seejärel sisse kaks ja välja neli sekundit jne. Liiklemisel kuulame tihtipeale muusikat. Dünaamilise või lausa agressiivse muusika asemel soovitan kuulata midagi rahustavat. Meditatsioon on samuti kuum trend, kuid tegelikult on selleks põhjust. Hoolimata koolkonnast on meditatsioonist kõvasti abi tähelepanu treenimisel. Liidrite jaoks on oluline oma mõttekäiku analüüsida ja teha kaalutletud otsuseid. Kui hommikuti natukene mediteerida, siis töötab aju päeva jooksul palju terasemalt. Õhtuti peaks päeva jooksul kogunenud mõtted või mured endast välja saama. Pane kirja kõik murekohad ja proovi neid struktureerida. Seejärel tee nimekiri asjadest/inimestest/olukordadest, mis sulle rõõmu töid. Viimane punkt on väga oluline, kuna inimesed on loomult probleemilahendajad. Vead on meie kinnisidee. Headele faktoritele peab ka tähelepanu

pöörama, eriti vahetult enne uinumist.

Põhjamaade kultuuri on tugevalt juurdunud saunas käimine, mis on närvisüsteemi tasakaalus hoidmiseks äärmiselt hea tava. Sauna võib kombineerida adaptogeensete ravimtaimedega nagu Ashwagandha ehk India ženšenn, rhodiola rosea ja reishi seen.

Kohv on stimulantina küll tõhus, kuid suurtel kohvijoojatel võib päris kiiresti resistentsus tekkida. Iga 'kohvilaks' on laenatud neerupealistelt ja viib paratamatult krahhini. Soovitan kord kuus teha mõned päevad kohvipaastu. Toitumisel pidage silmas antioksidante, mis aitavad võidelda oksüdatiivsete stressoritega.

Loomulikult peab hoidma häid suhteid (tööväliste) lähedastega, käima looduses, mängima loomadega, aga see on kõigile niigi selge.

Eelnevalt rääkisime pigem leevendavatest praktikatest. Kui stress on jõudnud juba põletikulise tasemeni, peavad abinõud muidugi tõsisemad olema. Abiks on erinevad testid nagu geenitest (stress on pärilik) ja põletiku biomarkerite määratlemine.

Lõpetuseks on olemas tohtul hulgal erinevaid tehnikavidinaid, mida saab edukalt näiteks ettevõttes rakendada. Neist ja

teistest tõhusatest meetoditest
räägin põhjalikumalt oma
ettekandes.

**Kuidas positiivseid muutusi
organisatsiooni tasandil
juurutada? Millest peaks alustama?**

Esiteks peab tegu olema
strateegilise otsusega, mis
muutub osaks ettevõtte kultuurist.
Jõudlusele ja tulemustele
oriienteeritud firmades on
taastumine kas teisejärguline või

sootuks unustatud. Järgmisena
peaks vaatluse alla võtma töötajate
tervise ja üldise rahulolu. Testimine
ja mõõtmine on küll kallis, kuid
see-eest saab firmas toimuvast
hea ülevaate. Seejärel alustada
töökeskkonnas konkreetsete
muudatustega. Äkki tuleks muuta
tööpäeva struktuuri või läbi viia
regulaarseid koolitusi? Vahel
piisab ka sellest, kui töötajatel on
võimalus oma muredest rääkida
ning tööandja annab selgelt märku,
et neid on märgatud.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



CONFIDO

Confido eestvedamisel saab nii tööandja kui ka töötaja juhtida ise aktiivsemalt oma tervisekäitumist ning tajuda omaenda rolli tervena elatud ja töötatud aastate lisandumisel. Tõsta eraelu- ja tööelukvaliteeti tähendab seda, et tervena elatud ja töötatud aeg on pikem ning täiuslikum. Heast elukvaliteedist võidavad kõik: riik, kelle võimalused on piiratud, tööandjad, kelle ettevõtte tervis on täpselt nii hea, kui terved ja kui heas vormis on nende töötajad, ning iga üksikinimene, olles tervem, rõõmsam ja õnnelikum. Confido pakub töötajatele ja tööandjatele laiapõhjalist tervisenõustamist, eriarstide konsultatsioone ning heaoluteenuseid. Aastatel 2018/2019 on Confido põhifookuses töötaja vaimne tervis. Aitame püsida inimestel vaimselt ja kehaliselt tervena.

www.confido.ee



www.tööelu.ee

Tööelu portaali on suurim avalik-õiguslik internetikeskkond, mis pakub töötajatele, tööandjatele, noortele tööturule sisenejatele, alustavatele ettevõtjatele ja erivajadustega inimestele töösuhete- ning tööohutuse- ja töötervishoiualast teavet, mida pidevalt täiendatakse.

Tööelu portaali on jaotatud teemalehtedeks, mis selgitavad töösuhete ja töökeskkonnaga seotud teemasid, sh töölepingu seadusest ning töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevaid õigusi ja kohustusi. Samuti leiab infot erinevatest tööturumeetmetest ning töökohta tervisedendusest. Tööelu portaalis ilmuvad igapäevaselt tähtsamad tööelu puudutavad uudised ja gallupid ning kajastatakse teemakohaseid sündmusi. Vaadata saab videoid, kuulata loenguid, alla laadida erinevaid materjale ning tutvuda tööelu puudutavate uuringute ja analüüsidega.

Tööelu portaali haldab Tööinspeksioon. Koostööd tehakse Sotsiaalministeeriumi, Tervise Arengu Instituudi, Terviseameti, Töötukassa ning mitmete teiste asutuste ja organisatsioonidega.

www.tööelu.ee

Viveo Health

Viveo Health on Eesti esimene töötajate tervise kindlustamisele ning nende terviseprobleemide terviklikule lahendamisele pühendunud ettevõtte.

Viveo ei tasu üksnes raviarveid. Ainsana Eestis aitab Viveo töötajatel püsida terve ja leida terviseprobleemile kiire lahendus. Seda võimaldab unikaalne Tervise Teejuhi teenus, mis tähendab isiklikku arsti ja õe meeskonda meie tervishoiupartneri Juno Tervis juures. See sisaldab terviseriskide kaardistust ning mure korral kohest personaalset tervisenõustamist koos vajalike arstivisiitide ja uuringute tegemiseks võimaluste leidmist parimate spetsialistide juures koos vajalike broneeringutega. Tervisetulemuste ja kasutajamugavuse saavutamiseks kasutame telemeditsiini jm infotehnoloogia võimalusi. Viveo kõrvaldab takistused kiire diagnoosi ja raviteenusteni jõudmisel. Töötajad ja tööandjad saavad murelt keskenduda oma põhilistele eesmärkidele.

www.viveohealth.com



SOTSIAALMINISTEERIUM

Sotsiaalministeerium on Eesti sotsiaal-, tervise- ja tööpoliitika eestvedaja. Sotsiaalministeerium kavandab muuhulgas töökeskkonnapoliitikat ja korraldab selle elluviimist. Töölase heaolu loomiseks on vaja järjekindlalt hoolitseda töökeskkonna ehk ümbruse eest, milles inimene töötab. Töötervishoid ja -ohutus tähendavad hoolitsemist tervise ja ohutuse eest, et ennetada riske töötaja tervisele. Töökeskkonnapoliitika ülesanne ei ole mitte ainult kõrvaldada või vähendada töökeskkonna ohte ja negatiivseid mõjureid, vaid ka arendada positiivseid tegureid, mis teevad võimalikuks töötaja tööviime säilimise kogu tööelu kestel.

www.sm.ee



ETTEVÕTTE TERVISEPARTNER

Juno on tervisepartner ettevõtetele – uutmoodi töötervishoiuteenus osutaja. Meie missioon on toetada ettevõtete ärilisi eesmärgi töötajaskonna tervise haldamise kaudu. Partnerlus tähendab koostööd tööandjaga: ühist arutelu ja ühiseid otsuseid töötajate tervise kujundamisel ja kvaliteetse tööelu loomisel. Meie tipptasemel töötervishoiuarstid ja -õed aitavad jälgida ettevõtte tervise arengut ja hinnata tervisesse tehtud investeeringute tasuvust – see on enamat, kui lihtsalt töötajate tervisekontroll.

Tulemuseks on: motiveeritumad töötajad, vähem asjatuid haiguspäevi, väiksem risk tööga seotud haigusteks, suurem tootlikkus ja kasumlikkus.

Juno teenus sisaldab töötajate tervisekontrolli ja individuaalseid soovitusi, oma Ettevõtte Arsti; iga-aastast töökeskkonna tervisehinnangu kaardistust, töötajate Tervisepildi* ja tööriskide hindamist, Ettevõtte Terviseprofili tegevusplaani ja varasemate perioodide võrdlust.

www.junotervis.ee