

Aivi Guske

**TERVISEDENDUS
SOTSIAALKINDLUSTUSAMETI
HÜVITISTE OSAKONNAS**

LÕPUTÖÖ

Teenusmajanduse instituut

Juhiabi õppekava

Juhendaja: Kaie Kranich

Mõdriku 2021

Autori deklaratsioon ja lihtlitsents

Mina, **Aivi Guske**, tõendan, et lõputöö on minu kirjutatud. Töö koostamisel kasutatud teiste autorite, sh juhendaja teostele on viidatud õiguspäraselt.

Kõik isiklikud ja varalised autoriõigused käesoleva lõputöö osas kuuluvad autorile ainuisikuliselt ning need on kaitstud autoriõiguse seadusega.

Juhendaja **Kaie Kranich** /allkirjastatud digitaalselt/

Lõputöö on kaitsmisele lubatud teenusmajanduse instituudi direktori korraldusega nr 1-14/56 kuupäev 03.05.2021.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, **Aivi Guske** sünnikuupäev: **24.06.1965** annan Tallinna Tehnikakõrgkoolile (edaspidi kõrgkool) tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose **Tervisedendus Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonnas**.

1. reprodutseerimiseks paberkandjal kõrgkooli raamatukogus avaldamise ja säilitamise eesmärgil;
2. elektroonseks avaldamiseks kõrgkooli repositooriumi kaudu;
3. kui lõputöö avaldamisele on instituudi direktori korraldusega kehtestatud tähtajaline piirang, lõputöö avaldada pärast piirangu lõppemist.

Olen teadlik, et nimetatud õigused jäävad alles ka autorile ja kinnitan, et:

1. lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid ega muid õigusi;
2. PDF-failina esitatud töö vastab täielikult kirjalikult esitatud tööle.

Mõdrikul, 06.05.2021 /allkirjastatud digitaalselt/

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	4
1 TERVEDENDUS TÖÖKESKKONNAS	6
1.1 Tervedenduse mõiste ja olemus	6
1.2 Tervedenduse roll kontori töökeskkonnas	9
1.3 Sotsiaalkindlustusamet ja töökeskkond	16
2 EMPIIRILISE UURINGU METOODIKA	19
2.1 Andmete kogumise ja analüüsi metoodika	20
2.2 Empiirilise uuringu valim	20
3 EMPIIRILISE UURINGU TULEMUSED JA ANALÜÜS	22
3.1 Hüvitiste osakonna töökeskkond	23
3.2 Töö- ja puhkeaeg	25
3.3 Tervis ja heaolu	27
3.4 Vaimse tervise toetamine	28
3.5 Tervedenduslikud tegevused ja teenused organisatsioonis	29
3.6 Järeldused ja ettepanekud	33
KOKKUVÕTE	36
SUMMARY (Siia tuleb inglisekeelne kokkuvõte!)	38
VIIDATUD ALLIKAD	40
LISAD	46
Lisa 1. Küsimustik	47

SISSEJUHATUS

Kõik inimesed on töötanud oma eluajal, kes kauem, kes vähem. Inimese jaoks on oluline, milline on töökeskkond, kus ta töötab. Sõltumata töö eripärast ja töö asukohast, mõjutab töökeskkond töötaja töövõimet, enesetunnet, füüsilist ja vaimset tervist. Tark tööandja teab, et töötaja saab ja tahab teha tööd heas keskkonnas, ning loob selleks vastavad tingimused. Tööandjal on suur roll töötaja tervise väärtustamisel tema töökeskkonnas.

Terve inimene on tegus ja õnnelik – hea tervis tagab soovi areneda ja tegutseda. Igaüks tahab töötada ettevõttes, kus väärtustatakse töötajaid ja hoolitakse nende tervisest. Töötajate tervise eest hoolitsemine on investering ettevõtte arengusse ja tulevikku (Töö ja tervis, 2019). Töökeskkonnas rakendatavad tervisedenduse programmid vähendavad töölt puudumisi ja tervishoiukulutusi ning tervemate töötajatega kaasneb tööefektiivsus. Tervise edendamine on inimese tervist väärtustava ja soodustava käitumise ja elulaadi kujundamine ning tervist toetava elukeskkonna sihipärane arendamine (Töötaja tervis ja heaolu, 2019). Näiteks saab tööandja teha töötaja tervisekontrolli tulemusena töökeskkonnas parandamisi ning nende abil edendada töötaja tervist ja ennetada haigestumistest tingitud puudumisi.

Tööinspektsiooni trükises Kontoritöö ABC märgitakse, et tervisedendus ja sellega seotud tegevused toetavad inimese võimet oma tervist parandada. Tervisliku eluviisi olulised komponendid on mõistliku töö- ja puhkeaja järgimine, liikumine, tasakaalustatud toitumine ja kahjulikest harjumustest loobumine (Kaljula, Ivask, Avi & Reisberg, 2017, lk 40). Ohutu jaervisliku töökeskkonna loomine on üks võimalustest töötaja tervise hoidmiseks ja parandamiseks ning töötaja enda panus tervislike eluviiside järgimisel. Organisatsioonides tervisedendamisega tegelemise eesmärk on tagada töötajate töövõime säilimine, vajadusel töövõime taastamine ning töötajate tööelu kvaliteedi ja motivatsiooni suurendamine (Eesti tööelu-uuring 2015, lk 110). Töökoha tervist edendavate tegevuste tulemuste hulka kuuluvad näiteks töötajate enesetunde paranemine, töölt puudumise vähenemine, töötajate motivatsiooni tõus, suurem tootlikkus (Tervise edendamine töökohal, 2018).

Lõputöö eesmärgiks on välja selgitada Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna töötajate tervisedenduse võimalused ja teha vajadusel ettepanekuid tööandjale tervisedendusvõimaluste parendamiseks. Lõputöö eesmärgi saavutamiseks on töö autor püstitanud järgmised uurimisülesanded:

1. Selgitada tervisedenduse mõistet ja tervisedenduse rolli töökeskkonnas.
2. Selgitada välja tervist edendavad tegevused Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonnas.

3. Analüüsida töötajate võimalusi osaleda tervist edendavates tegevustes.
4. Teha vajadusel tööandjale ettepanekuid tervisedendusvõimaluste parendamiseks.

Teema valikul lähtus autor probleemi aktuaalsusest ja isiklikust huvist, kuna töötab kontori töökeskkonnas ning asutuses, kus töötab üle 600 ametniku/teenistuja. Sotsiaalkindlustusameti e-teenuste kasvuga seoses suureneb ametnike töökoormus istuvas sundasendis ning tööalane suhtlus toimub paberivabalt. Töö on valdavalt istuva ja paikse iseloomuga, ühekülgne ning silmadele, seljale ja õlavöötmelihastele koormav töö arvuti taga. Uurimisprobleem on oluline seetõttu, et istuv töö põhjustab töötajale terviseprobleeme, millest tingituna töö kvaliteet ja töövõimekus langeb. Luu- ja lihaskonna vaevused nagu seljavalu, liigesehaigused, käte või kaela pingesolek, kärbivad vähemalt poolte töötajate töövõimet Eestis (Zheltoukhova, Bevan, 2011, lk 6). WAS (*Work Ability and Social Inclusion*) uuringu tulemustest selgub, et luu- ja lihaskonna kaebusi esineb alla 40 aasta vanuste rühmas 53,6 % (Melnikova, lk 7). Tööinspektsiooni statistika andmetel diagnoositakse Eestis tööga seotud haigustest enim luu- ja lihaskonna ning sidekoehaigusi (Avi, 2018, lk 4). Südame ja veresoonekonna haiguste profülaktikas ning tugi- ja liikumiselundkonna normaalse seisundi säilitamiseks on liikumine lausa vältimatu meetod (Anttila, Hänninen, Kotiranta, Lehtinen & Paunonen, 2015, lk 3). Maailma Terviseorganisatsiooni WHO andmetel ei liigu piisavalt 60% elanikkonnast (Veskimägi, 2018, lk 16).

Autorile teadaolevalt ei ole tervisedendust Sotsiaalkindlustusametis varem uuritud.

Lõputöö koosneb kolmest osast. Esimene peatükk annab ülevaate teoreetilisest käsitlusest, selgitatakse tervisedenduse mõistet ja olemust ning käsitletakse tervisedenduse rolli töökeskkonnas. Lisaks tutvustatakse Sotsiaalkindlustusametit ja töökeskkonda. Teises peatükis kirjeldatakse lõputöö empiirilise uuringu metoodikat ning kolmas peatükk keskendub uuringu tulemustele ja analüüsile.

Teema käsitlemisel on toetutud Tervise Arengu Instituudi tervisedenduse uuringutele. Töö koostamisel on kasutatud erinevate autorite poolt avaldatud erialast kirjandust ning internetiallikaid. Käsitletakse erinevaid õigusakte ning temaatilist kirjandust.

1 TERVISEDENDUS TÖÖKESKKONNAS

Täiskasvanud inimene veedab väga suure osa oma ajast töökeskkonnas, seega on töökeskkonna tingimustel tervisele väga suur mõju. Nii tööandja kui ka töötaja peavad panustama ja pöörama tähelepanu töökeskkonnale, ennetamaks võimalikke terviseprobleeme. Alljärgnevas peatükis selgitatakse tervisedenduse mõistet ja olemust, tervisedenduse rolli töökeskkonnas ning antakse ülevaade Sotsiaalkindlustusameti tööst ja töökeskkonnast.

1.1 Tervisedenduse mõiste ja olemus

Tervisedenduse paremaks mõistmiseks tutvustab autor tervisedenduse mõistet ja selgitab millega tegeleb tervisedendus ning kumb termin on õige, kas tervisedendus või tervise edendus. Käesolevas peatükis kirjeldatakse tervisedenduse mõistet ja olemust.

Tervisedenduse termin on suhteliselt uus ning esmakordselt käsitleti tervisedendust eraldi valdkonnana 1974. aastal Kanadas. Tervisedendust on defineeritud mitmel viisil ja mitmete autorite poolt. Kõige laiemalt on kasutamist ja tsiteerimist leidnud WHO definitsioon, mis koostati aastal 1984 ja ratifitseeriti 1986. aastal tervisedenduse esimesel rahvusvahelisel konverentsil Ottawas. WHO definitsioon ja professor Don Nutbeam'i täienduse järgi (Kasmel & Lipand, 2007, lk 118) *mõistetakse tervisedendust kui protsessi, mis võimaldab inimestel saavutada kontroll oma tervisemõjurite üle, arendamaks oma tervist ning elamaks aktiivset ja produktiivset elu.* (WHO, 1986). Kui meditsiin keskendub haiguste ravile, siis tervisedendus salutogeneesile, kus vaadeldakse tervise arengut füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu saavutamise kaudu (Tervisedenduse tähendus nüüdisaja ühiskonnas, 2016). O'Donnelli terviseedenduse definitsioon on, et terviseedendamine on kunst ja teadus aitamaks inimesi avastamaks sünergiat nende kirgede ja optimaalse tervise vahel ja saada motiveeritud optimaalsest tervisest. Optimaalne tervis on dünaamiline tasakaal füüsilise, emotsionaalse, sotsiaalse, hingelise ja intellektuaalse tervise vahel (Health Promotion Institute, s.a.). Tervisedenduse IV rahvusvahelisel konverentsil (Jakarta Deklaratsioon, 1997) tuuakse välja XXI sajandi tervisedenduse viis prioriteeti:

- * kujundada riiklikku tervisepoliitikat;
- * luua toetavaid keskkondi;
- * aktiveerida ühiskonna osalemist;
- * arendada isiklikke oskusi;

- * ümber orienteerida tervise teenistused.

2005. aastal Tais toimunud (Bangoki Harta, 2005) tervisedenduse V rahvusvahelisel konverentsil pööratakse inimeste, rühmade ja organisatsioonide poole ning määratletakse ära tegevused, mis on vajalikud tervisemõjurite muutmiseks tervisedenduse vahendusel kogu maailmas. Hartas on sätestatud tervise arendamise neli pühendumist:

- * tervis peab olema alati globaalses päevakavas;
- * tervis peab olema iga valitsuse peamine vastutus;
- * tervis peab olema kogukondade ja tsiviilühiskonna tähelepanu keskmes;
- * tervisedendus peab olema hea korporatiivse praktika nõue.

IX ülemaailmsel tervisedenduse konverentsil (Shanghai 2016) pealkirjaga *Tervise edendamine säästva arengu eesmärkides: tervist kõigile ja kõigile terviseks*, rõhutati tervise edendamise ja säästva arengu tegevuskava aastani 2030 (Health promotion, s.a.). *Tervise Edendamise ja Hariduse Rahvusvahelise Liit* koostöös WHO-ga koordineerib tervisedenduse tõhususe ülemaailmset programmi (*GPHE*). Programmi eesmärgiks on tõsta tervise edendamise poliitikat ja praktikat kogu maailmas (*Global Programme on Health Promotion Effectiveness, s.a.*).

Tervis on meile kõigile üks tähtsamaid väärtusi siin maailmas. Tervise mõistet on erineval viisil palju defineeritud, sest tervist mõistetakse mitut moodi. Eesti Õigekeelsussõnaraamatus märgitakse sõna *tervis* mõisteks *on täie tervise juures, on täiesti terve* (ÕS, 2018, s.v. tervis, lk 957). Maailma Tervishoiuorganisatsioon defineerib tervist kui täieliku füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu seisundit, mitte ainult haiguste või füüsilise vea puudumist (WHO, 1948) ning vaimset tervist kui heaoluseisundit, milles inimene realiseerib oma võimeid, tuleb toime igapäevaelu pingetega, suudab tulemusrikkalt töötada ning on võimeline andma oma panuse ühiskonna heaks (Vaimne tervis, 2019). Füüsiline tervis on seotud inimese kehaliste näitajatega. Seega on tervis inimese igapäevase eduka toimimise üks aluseid.

Kas tervise edendus või tervisedendus? Õiged on mõlemad. Tervise edendamine on protsess, mis võimaldab inimestel suurendada kontrolli oma tervise üle ning tugevdada seeläbi oma tervist (Tervisedendus, 2018). Termin *health promotion* eestikeelset vastet on Meditsiiniterminoloogia Komisjonis arutatud mitmel korral. 1990. aastate algul peeti õigeks eestikeelset vastet *tervise sihtarendus*. Meditsiiniterminoloogia Komisjoni koosolekul 12. mail 2006. aastal lepidi kokku pidada eelisvormiks sõna *tervisedendus* ühe e-ga (Jakobson, 2012).

Eestis defineeritakse tervise edendamise mõistet Rahvatervise seaduses, milles märgitakse, et tervise edendamine on inimese tervist väärtustava ja soodustava käitumise ja elulaadi kujundamine ning tervist toetava elukeskkonna sihipärane arendamine (RTerS, § 2 lg 1). Tervisedenduse valdkonna arendamine algas 1993. aastal pärast Sotsiaalministeeriumi moodustamist, kui selle struktuuris loodi Marju Lauristini juhtimisel rahvatervise osakond eesmärgiga saavutada üleminek haiguskeskselt tervishoiupoliitikalt tervisekesksele poliitikale (Tervisedenduse eellugu, s.a.). Üks tervise edendamise põhilisi ideelisi aluseid on muuta keskkond selliseks, et tervislikud valikud oleksid lihtsalt kättesaadavad. Seega on tervisedendus ulatuslik sotsiaalne ja poliitiline protsess, mis hõlmab nii inimeste oskuste ja teadmiste suurendamisele suunatud tegevusi, kui ka sotsiaalsete, keskkonna- ja majandustingimuste muutmisele suunatud tegevusi (Tervisedendus, 2018). Oluline on tervisedendusse kaasata erinevaid sektoreid, ning valdkondade esindajaid ja otsusetegijaid, samuti siht- ja sidusgruppide liikmeid.

1997. aastal loodud mittetulundusühingusse Eesti Tervisedenduse Ühing (ETÜ) on koondunud rahvatervise probleemide lahendamisest huvitatud inimesed, kelle eesmärgiks on seatud tervise edendamine, täiendõppe korraldamine, koolituste ja nõustamistegevuste arendamine ning koostöö ja info jagamine tervisedendusvaldkonnas (Ajaloost, 2013). Tervisedenduse eriala õppeprogramme on loodud paljudes arenenud riikides, käesolevaks ajaks ka paljudes Aafrika, Aasia ja Ida Euroopa maades. Välja on kujunenud tervisedendust hõlmav teadusharu – salutoloogia ehk tervise arengu õpetus. See hõlmab neid protsesse, mis loovad, arendavad ja toetavad inimese tervist ja heaolu (Tervisedenduse eellugu, s.a.). Tervis ja haridus on omavahel seotud, tervisedendaja kutsestandardi III taseme diplomi saab omandada rakenduskõrghariduse õppes Tallinna Tervishoiu Kõrgkoolis alates 2009. aastast. Tervisedenduse õppekava vastab Euroopa Tervisedenduse Kutsestandardile (*Core Competencies and Professional Standards for Health Promotion, CompHP*) (Tervisedenduse õppekava, 2018). Tallinna Ülikooli Haapsalu kolledžis on võimalus õppida tervisejuhi eriala. Õppekava eesmärk on pakkuda tervisedenduse valdkonnas töötavatele spetsialistidele haridust, mis võimaldaks edukalt täita ülesandeid rahvatervise ja tervisepoliitika valdkonnas (Tervisejuht, 2020). 1986. aastal asutatud *American Journal of Health Promotion* oli esimene eelretsenseeritud teadusajakiri, mis oli pühendatud eranditult tervisedendusele. Rohkem kui 30 aastat hiljem on ajakiri jäänud truuks tervisedenduse teemale, ajakirja tõlgitakse erinevatesse keeltesse ning avaldatakse mitmesuguseid teadusuuringuid ja praktilisi käsitusi tervisedenduse alal (*American Journal of Health Promotion*, s.a.).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et tervisedenduse tegevusväli on väga lai, kõik protsessid ja tegevused teenivad eesmärgi parandada inimeste tervist ja heaolu, tõsta inimeste teadlikkust tervisekäitumise vajadustest ja eesmärkidest ning luua selleks võimalused ja tingimused.

1.2 Tervisedenduse roll kontori töökeskkonnas

Inimese elu- ja töö kvaliteet sõltub suurel määral tema tervisest. Tihti peale hindab inimene oma tervise tähtsust alles siis, kui on haigestunud. Tööandjal on suur roll ja vastutus muuta töökeskkond inimese jaoks paremaks ning luua võimalused töötaja heaolu ja tervises seisundi paranemiseks. Alljärgnevalt selgitab autor tervise mõistet ning annab ülevaate tervisedenduse tähtsusest töökeskkonnas.

Tervisedendus töökohtadel sai alguse Põhja-Ameerika ja Lääne-Euroopa riikides seoses käitumusliku lähenemise rakendamisega tervisekasvatuses (Kasmel & Lipand, 2007, lk 409). Tervise edendamine töökohal tähendab tervist väärtustava ja tervislikke eluviise soodustava keskkonna loomist (Tervise edendamine töökohal, 2018). Töökoha tervisedendus on töötaja, tööandjate ja ühiskonna pingutused inimeste igapäevase elukvaliteedi toetamisel töökohas. Tervist edendaval töökohal edendatakse tervist kooskõlas organisatsiooni arendamisega (Tervisedendus töökohal, s.a.). Töötajate tervist ja heaolu parandavatest meetmetest rääkides kasutatakse kirjanduses põhiliselt kahte terminit: tööheaolu (Workplace Wellness) ja tervisedendus töökohal (Health Promotion in the Workplace). Michael O'Donnell (2014, lk 22) defineerib tervisedendust kui teadust ja kunsti, mis aitab inimestel optimaalse tervise ja oma huvide vahel koostoimet leida, suurendab optimaalse tervise poole püüdlemise motivatsiooni ning toetab inimesi optimaalse tervises seisundini viival elustiili muutmisel.

Tervist edendava töökoha peamiseks tegevussuundadeks on:

- * füüsilise, vaimse ja sotsiaalse töökeskkonna parendamine;
- * töötaja tervise edendamine;
- * organisatsiooni kui terviku arendamine;
- * paikkonnapõhise tervisealase koostöö toetamine;
- * sotsiaalse vastutuse jagamine (Tegevused, 2018).

2005. aastal loodi Tervishoiuameti initsiatiivil Eesti tervist edendavate töökohtade võrgustik (TET-võrgustik), mida koordineerib ja haldab 2006. aastast Tervise Arengu Instituut. TET-võrgustik koondab erinevate asutuste ja organisatsioonide spetsialistid eesmärgiga jagada kogemusi töötajate terviseteadlikkuse tõstmisel, toetada töökeskkonna arendamist ning ennetada tööst põhjustatud

haigusi. Riiklikul tasandil viiakse läbi temaatilisi koolitusi ja nõustamisi, antakse välja juhendmaterjale ja trükiseid, töökoha tasandil luuakse asutuses tervisemeeskond, mille koosseis sõltub asutuse suurusest. 2020. aasta detsembri seisuga on TET-võrgustikuga liitunud üle 340 organisatsiooni üle Eesti (Võrgustiku liikmed, 2020). Seisuga jaanuar 2021 Sotsiaalkindlustusamet ei ole selle võrgustikuga veel liitunud.

Autorid Kasmel ja Lipand leiavad, et tervist edendavad tegevused on edukad siis, kui neid planeeritakse hoolikalt ning planeerimine põhineb kokkulepitud visioonil ning organisatsiooni ühisel missioonitunnetusel (Kasmel & Lipand, 2007, lk 262). Tervisedendus on oma olemuselt protsess, mille eesmärk on üksikisikute, organisatsioonide ja kogukondade võimestumine ja suutlikkuse arendus – kõik see eeldab nii strateegilist juhtimist kui tööde head korraldust (*Ibid.*, 2007, lk 340). Suur roll nende protsesside juhtimisel ja organiseerimisel on selleks koolitatud tervisedendajatel.

Üleriigiline töösuhteid ja laiemalt tööelu käsitlev küsitlusuuring teeb muuhulgas ülevaate töötajate osalemisest tööandja poolt pakutavates tervist edendavates tegevustes ning 2015. aasta uuringu andmetel pakub 77% organisatsioonidest töötajatele tervise edendamise võimalusi ning 53% töötajatest on viimase 12 kuu jooksul võtnud osa organisatsiooni poolt pakutavatest tervist edendavatest tegevustest (Eesti tööelu-uuring 2015, lk 111). Statistilised andmed annavad väärtuslikku infot nii tööandjale kui ka töötajale. Saadud info põhjal saab tuvastada tööelu puudutavaid probleeme ning kavandada tegevusi nende lahendamiseks. 2015. aasta raportis märgitakse, et tööandja pakub tervisedenduslikke tegevusi töötajatele võrreldes varasema viie aastaga 37,9% rohkem ning töötajad kasutavad tervist toetavaid võimalusi 39,4% rohkem (Töökoha tervisedenduse uuring 2014, 2014, lk 21). 2019. aasta raporti järgi on viimase viie aasta jooksul tervisetgevuste või -teenuste pakkumine töötajatele suurenenud 47,1% ning tervist toetavate võimaluste kasutamine töötajate poolt kasvanud 28,1% (Töökoha tervisedenduse uuring 2019, lk 23). Seega on tööandjad hakanud oma töötajatele rohkem pakkuma tervist edendavaid tegevusi.

Tervisedendusest töökohal heaks näiteks on Madalmaade SAP-i üheaastane programm „Hoolitse oma tervise eest“, mille eesmärgiks oli suurendada teadlikkust istuva töö riskides ning innustati töötajaid end tööpäeva jooksul rohkem liigutama. Osalenutele anti biotagasiside kogumiseks aktiivsusmonitorid. Luu- ja lihaskonna vaevuste riski vähendamiseks tehti tööruumides ergonoomilised muudatused, näiteks muudeti töölauad erineva kõrgusega reguleeritavaks, mis võimaldab töötada ka püsti seistes (Tervislikud töökohad sõltumata east, lk 21).

Kasmel ja Lipand märgivad, et organisatsioonid on kohustatud kõigi muude kohustuste kõrval seisma oma inimeste tervise ja elukvaliteedi tagamise eest ning nende tegevused peavad olema suunatud nii

oma töötajate kui ka selle paikkonna, kus organisatsioon asub, inimeste tervise-eesmärkide saavutamisele (Kasmel & Lipand, 2007, lk 408). Iga organisatsioon võidab, kui tema missioon tootmise või teenuste osutamise kõrval on ka oma töötajate tervise ja elukvaliteedi parandamine (*Ibid.*, 2007, lk 318). Tööandja huvides on panustada oma töötaja tervisesse, sest hea tervisega töötaja suudab teha tööd produktiivsemalt. Riik on tööandjale vastu tulnud maksusoodustusega tervise- ja spordikuludele, mis lubab tööandjal maksuvabalt hüvitada kuni 400 euro ulatuses aastas näiteks spordiürituste osavõtutasu, treeningsaali kuumaksu, taastusravi ning füsioterapeudi teenustele tehtud kulusi (TuMS, § 48 lg 5 p 5^s). Maksusoodustuse tagamõte on võimaldada tööandjal maksuvabalt toetada töötajate tervise edendamise seotud kulusid.

Kõige tõhusamaks viisiks vigastuse ja haiguste vähendamiseks töökohal, töötajate tervise ja heaolu parandamiseks, töötajate rahulolu ja moraali tõstmiseks ja äritulemuste parandamiseks on kõikide aspektidega arvestava, integreeritud lähenemisviisi rakendamine tervise ja ohutuse saavutamiseks töökohal, mis on suunatud kolmele põhikomponendile: füüsiline töökeskkond, töötajate isiklikud terviseharjumused ja psühhosotsiaalne töökeskkond (Soon, 2010, lk 37). Seega on tööandjal võimalus töötaja tervist ja heaolu mõjutada, kontrollides töökeskkonnas õhu füüsikalisi ja keemilisi omadusi, müra- ja valgustustingimusi, tööruumi, seadmete ja inventari kvaliteeti, vaadates üle töökorraldus, töökoormus, vastutus ja suhted (Kuidas tervist edendada? 2015). Seega on lisaks töökeskkonnale töötaja terviseharjumused ja eluviis tema otsesed tervise mõjutajad.

Tööandja ja töötaja peavad järgima töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ning tööandja peab tagama nende nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras. Tööandja on ka vastutav nende nõuete rikkumise eest. Nii tööandjal kui töötajal on õigused ja kohustused luua ja tagada tervisele ohutu töökeskkond (TTOS § 1 lg 1). Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega (§ 4 lg 2) on sätestatud tööandja kohustused töö organiseerimiseks nii, et oleks tagatud töötaja töövõime ja heaolu. Tööandja peab arvestama töökoha kujundamisel ja töö korraldamisel töötaja kehalisi, vaimseid, soolisi ja ealisi iseärasusi, tema töövõime muutumist tööpäeva või vahetuse jooksul. Ta on ka kohustatud kohandama töö töötajale võimalikult sobivaks, et vältida töötaja füüsilist ja vaimset ülekoormust (TTOS § 9 lg 2). Tööandja peab võimaldama tööpäeva jooksul töötajal teha pause suure füüsilise või vaimse töökoormuse, pikaajalise sundasendis töötamise või monotoonse töö puhul (*Ibid.*, § 9' lg 2). Näiteks 92% kas kõigil või osal töötajatel on võimalik vajaduse korral kasutada reguleeritava kõrgusega toole ning 32% reguleeritava kõrgusega lauda (Töökoha tervisedenduse uuring, 2019, lk 15).

Tervisele soodsa keskkonna loomine täiustab töötajate teadmisi ja oskusi oma tervise eest hoolitsemisel ning on kasulik nii töötajatele kui töökohale. See toob kaasa positiivseid muutusi, mis toetavad organisatsiooni üldist edukust:

- * parem tervis ja heaolu;
- * töölt puudumiste ja personalivoolavuse vähenemine;
- * väiksemad kulutused tervishoiule ja kindlustusele;
- * paremad tööalased suhted;
- * kõrgem töömoraal ja parem tööõhkkond;
- * suurem tootlikkus ja organisatsiooni tulemuslikkus;
- * parem organisatsiooni üldine kuvand (Tervist edendavad töökohad, s.a.).

Rahvastiku tervise arengukava (RTA) aastateks 2009-2020 on seadnud eesmärgiks pikendada inimeste eluiga ja tervena elatud eluaastaid. Statistika järgi elavad inimesed küll kauem, aga haigena. Uus arengukava aastateks 2020-2030 võtab üldise suuna toetada nii inimeste tervena elatud eluaastate kui ka eluea pikenemist (Rahvastiku tervise arengukava 2020-2030, 2019). Hea tervise saavutamine ja säilimine ka kõrges vanuses eeldab järjepidevat aktiivset füüsilist liikumist.

Füüsiline aktiivsus on igasugune kehaline liikumine, mida tekitavad energiat kasutavad skeletilihased. Füüsilise aktiivsuse hulka kuulub näiteks kõndimine, aktiivne mängimine, aga ka teadlik treenimine ja spordi tegemine (Liikumine, 2020). Kasmel ja Lipand kirjeldavad *kehalist ehk füüsilist aktiivsust* kui kompleksset käitumist, mille all mõistetakse kehalist liikumist lihasjõu abil, millega kaasneb energia kulutamine. Regulaarne kehaline aktiivsus tõstab füüsilist toonust ja kehalist suutlikkust. Vähene kehaline aktiivsus võib suurendada krooniliste haiguste riski (Kasmel & Lipand, 2007, lk 100).

2002. aasta täiskasvanud elanikkonna seas läbiviidud tervisekäitumise uuringu andmetel (Kasmel jt, 2003) oli suuremas osas istumist nõudvat tööd tegevate töötajate osakaal kasvanud 35%-ni ja enamasti istumist või seismist nõudvat tööd tegevate töötajate osakaal kasvanud 32%-ni (Kasmel & Lipand, 2007, lk 100). Viimased aastakümned näitavad, et füüsilise töö ja selle tegijate osakaal järjest kahaneb ning asendub põhiliselt töödega, mida tehakse istudes. Istutakse tavaliselt 8-12 tundi päevas (Töö istuvas asendis, 2019). Eesti Tervise Arengu Instituut soovitab oma 2015. aasta liikumisjuhistes igapäevane istumis- ja ekraaniaeg miinimumini viia. Nädalane koormus soovitatakse jagada ühtlaselt, näiteks liikudes viiel päeval nädalas mõõduka koormusega 30 minutit või kolmel päeval nädalas kõrge intensiivsusega 25 minutit. Vajaliku liikumishulga võib koguda vähemalt 10-minutiliste järjepanu kestvate tegevustena (Pitsi, et al., 2017).

Perearst Madis Veskimägi leiab, paljud terviseprobleemid ei kujune välja üleöö, vaid neile eelnevad sageli aastakümneid kestnud valed toitumis- ja liikumisharjumused (Veskimägi, 2018, lk 8). Õige toitumine on hea vaimse ja füüsilise tervise alus (*Ibid.*, lk 19). Tuntud ja tunnustatud kulturist ning treener Ott Kiivikas märgib, et parim rohi suurema energia ja hea tervise tagamiseks on korrastatud toitumine ja regulaarne treening (Kiivikas, 2020, lk 14). Tasakaalustamata toitumine ja vähene füüsiline aktiivsus võivad kaasa tuua väga erinevaid tervisehäireid ning haigusi, nagu südame- ja veresoonkonnahaigused, teise tüübi diabeet, ülekaalulisus ja rasvumine. Täiskasvanul tuleks igapäevaselt tarbida puu- ja köögivilju vähemalt 5 portsjonit, seejuures enim köögivilju. Hommikusöök on tervise seisukohast väga vajalik, see toidukord varustab keha energiaga, mis on organismile päeva hakul hädavajalik efektiivseks toimimiseks (Tervislik toitumine töökohal, 2014).

Kontoritöö on valdavalt istuv vaimne töö. Tööd istuvas asendis iseloomustab ühelt poolt vähene füüsiline aktiivsus ja teiselt poolt vaimse pingsuse suur osatähtsus (Töö istuvas asendis, 2019). Läbi aegade on meie keha harjunud suurte füüsiliste koormustega, kuid mitte liigse infohulga ja sotsiaalse koormusega, mida tänapäeva kontoritöö sageli esitab (Reimers, 2001, lk 17). Pingeterohke vaimne töö võib tekitada liigset väsimust ja kurnatust. Vaimse tervise probleemidega töötaja puhul langeb motiveeritus, produktiivus, suureneb töölt puudumine ja haigena töötamine (Töökeskonna vaimse tervise analüüs, 2019, lk 3). Töökohal on oluline roll hea vaimse tervise hoidmisel ja edendamisel (Vaimne tervis töökohal: käsiraamat tööandjale ja töötajale, 2015, lk 3). Näiteks on tööandja tegevuseks terviseriskide regulaarne meelde tuletamine kõigile töötajatele, soovitude ja nõuannete jagamine tervises seisundi ja tööohutuse parendamiseks, luua konkreetsed juhised seadmete ohutuks ja ergonoomiliseks kasutamiseks (Moora, *et al.*, 2013, lk 140). Seega on tööandjal oluline roll kaardistada ja ennetada probleeme, mis võivad mõjutada töötaja vaimset ja füüsilist tervist.

Peamised arvutitööga seonduvad terviseprobleemid on seotud luu- ja lihaskonna ülekoormusega, mida põhjustavad sundasendid (Arvutiga töö, 2019). Enam kui 50% arvutikasutajatest kogeb silmade pinget, peavalu, hägusat nägemist ja teisi nägemisega seotud sümptomeid, mis on põhjustatud pidevast arvutiga töötamisest (Silmade pinget arvutitööst, s.a.). Arvutiga töötamise ajal on tervise säilitamiseks väga oluline teha regulaarseid 10-15 minuti pikkusi puhkepause iga 2 tunni tagant, et end sirutada, tõusta püsti, kõndida, vaadata aknast välja, teha harjutusi (Silmade pinget arvutitööst, s.a.). Tööandja peab töökeskkonna riskianalüüsi käigus hindama töötaja nägemist ohustavaid tegureid, samuti töötaja füüsilist ja vaimset ülekoormust ning töökeskkonna ohutegureid (Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded¹, § 3).

Tähtis on mitte unustada oma keha liiga kauaks laua taha istuma. Pikalt laua taga istumine pingestab lülisamba ülemise osa lihaseid (Sutcliffe, 2014 lk 74). Kaela- ja kaelalihaste pinged, silmade väsimus

ja seljavalu on levinumad kaebused, millega nii mõnelgi kontoritöötajal tuleb varem või hiljem silmitsi seista (Metsma, 2016, lk 5). Füsioteraapia Kliiniku füsioterapeudi Katre Lust-Mardna sõnul on klassikalise istuva kontoritööga seotud mitmed vaevused. Levinud kaebused on valud alaseljas, pinge kaela- ja õlavöötmes, randme- ja küünarliigese probleemid (Kuidas istuval tööl ellu jääda, 2018). Kõik pikalt ühes ja samas asendis istumist nõudvad ametid tekitavad survet lülivaheketastele, istuvas asendis avaldab niude-nimmelihas alaselja lülidele pidevat survet ning suureneb fassetliigeste probleemide tõenäosus (Sutcliffe, 2014, lk 32).

Täiskasvanud ja tööjõuline inimene veedab ühe kolmandiku või rohkemgi oma päevast tööl (Tint, 2007, lk 6). Tervisedenduse roll töökeskkonnas inimese tervise ja heaolu parandamiseks on oluline. Kui tööandja loob tervisedenduseks võimalused, siis töötaja roll on hoolitseda oma tervise eest. Tööandja tähelepanu peab olema suunatud töökorralduse ja töökeskkonna parandamisele ning töötajate kaasamise suurendamisele töökeskkonna kujundamisel. 52,8% töötajatel on võimalus kaasa rääkida töökeskkonna kujunemisel (Töökoha tervisedenduse uuring, 2019, lk 13). Ettevõtte saab suurendada töötajate sportlikkust lisaks rahalise hüvitise maksmisele ka vastavate tingimuste loomisega, näiteks korraldades kontorihoones juhendatud võimlemispause ja rühmatrenne, pakkudes turvalist ratta parkimise võimalust ning võimaldades paindlikku tööaega või töö ajal trennis käimist (O'Donnell, 2014). Töötajate liikumisharrastuse edendamiseks on oluline innustada neid kasutama tervislikke võimalusi nii tööle jõudmiseks kui sealt lahkumiseks. Paljud Eesti tööandjad julgustavad töötajaid ratastega liikuma, pakkudes nii ratta parkimisvõimalusi kui töötajatele pesemisvõimalusi (Rahvusvahelised töökoha tervisedenduse hea praktika näited, 2017).

Tööandja olulised tegevused kontoritöötaja tervise heaks:

- * tellib töökeskkonna riskianalüüsi;
- * korraldab regulaarselt töötaja töötervishoiukontrolli;
- * kontorimööbli soetamisel konsulteerib vastava eksperdiga;
- * koostab töötajate jaoks tervisedendamise kava, konsulteerib eelnevalt töötervishoiuarstiga ja kaasab töötajad terviseedendamisse (Hinn, s.a. lk 14).

Füüsiline ja psühhosotsiaalne töökeskkond on peamised tegurid, mis mõjutavad töötajate tervist nende töökohtadel ja mida muutes saab töötajate hea tervise säilimist soodustada (Soon, 2010, lk 5). Kuna inimene veedab suure osa oma eluajast töökeskkonnas, on seal valitsevate tingimuste mõju inimese tervisele märkimisväärne.

Ohutu ja tervist hoidva töökeskkonna loomisel annavad panuse nii tööandja kui töötaja, mis eeldab nende omavahelist järjepidevat koostööd. Oluline on tööandja ja töötajate koostöö ohutute ning

tervislike töötingimuste loomisel ja säilitamisel (Tööinspektsiooni infokiri, 2011). Kui tööandja loob töökeskkonna, mis ei kahjusta töötaja tervist, siis töötaja peab järgima ohutusreegleid ning ohutult käituma (Põldis, 2019). See protsess nõuab nii tööandjalt kui töötajalt teadlikku ja sihikindlat koostööd. Suuri vaimsed pingeid tekitab töötajate vähene otsustusvõimalus selle üle, kellega koos töötada ning määrata oma töökoormust. Kui töötajatel puudub võimalus otsustada, kellega koos töötada, siis loob see aluse sisekonfliktideks, mis tekivad inimeste erinevatest vajadustest lähtudes (Komyagina, 2013). Tuleb lahendada erimeelsused nii ruumi temperatuuri, valgustatuse kui õhu värskendamise koha pealt (Bogatyreva, 2015).

Viimasel ajal on üha enam organisatsioonid hakanud võimaldama töötajatele kaugtöö/kodukontori võimalust. Kaugtöö kasutamine suurendab küll inimese vabadust ja paindlikkust, parandades seeläbi motivatsiooni ja tööpingeid, kuid nõuab ka ranget enesedistsipliini ning oskust luua endale sobiv töökeskkond. Mida väiksem on töötaja enesedistsipliin, seda suurem on risk ületöötamiseks. Kallaste ja Jaakson (Barron, 2007, lk 17 kaudu) leiavad oma juhtumiuuringutes teemal kaugtöö Eesti organisatsioonides, et kaugtöötajad kipuvad pikka aega segamatult töötama ja unustavad vajalikud vaheajad ning on seega haigustele vastuvõtlikumad. Paindliku töökorralduse süsteemne ning läbimõeldud rakendamine aitab kasutada olemasolevaid ressursse otstarbekamalt ning võimaldab arvestada enam töötaja vajadusi. Ühtlasi võib paindlikkuse edendamine tõsta töötajate motiveeritust. Paindlike töövormide olulisust on hakatud üha enam teadvustama kogu maailmas, kuid Eestil on veel selles vallas arenguruumi (Anspal & Karu, 2007, lk 152).

Tervise edendamine töökohal tähendab tervist väärtustava keskkonna loomist, seega tervisedenduse roll töökeskkonnas on oluline. Töökoha tervisedenduse põhikomponentideks on tervislikud eluviisid, psühhosotsiaalne keskkond ja füüsiline keskkond, millesse panustavad aktiivselt nii tööandja kui ka töötajad. Tänapäeva intensiivne elustiil, kus suureneb vaimne töö ja väheneb keheline liikumine, võib põhjustada lihaspingeid, mis omakorda kahjustab südame tervist. Istuv tööviis võib tekitada alaseljavalusid, vale kehahoiak ja sundasend võivad tingida luu- ja lihaskonna vaevusi, kuvariga töö puhul on vaevatud selg, kael, õlad ja käed. See on väike osa istuva töö vaevustest, mis võivad olla tingitud töökeskkonna mõjust. Seepärast on oluline ennetada terviseprobleeme, väärtustada oma tervist ja panustada tervise edendamisse.

Töötaja veedab vähemalt kolmandiku oma päevast töökeskkonnas, mistõttu tema tervis sõltub suurel määral töötingimustest. Töötajate heaolu organisatsioonis on määrava tähtsusega ning üha enam tööandjaid on hakanud mõistma, et töötajate pikaajalise tulemuslikkuse töö tagamiseks tuleb panustada tervisedendusse. Selle positiivsed tulemused ei pruugi kohe avalduda, kuid tööandja investering töötaja tervisesse on etteulatuva mõjuga. Tervisedendusel on pikaajaline mõju inimese

füüsilisele ja vaimsele tervisele. Töötajad on hakanud oma tervist rohkem väärtustama, muutes oma tervisekäitumist, parandades sellega enda tervist. Nii sõltubki töötaja tervis olulisel määral kõigest sellest, mida ta iga päev teeb ja millises keskkonnas ta viibib. Kuna inimene veedab suurema osa oma elust töökeskkonnas, siis on tähtis nii see töökeskkond, kus ta viibib, kui ka tema argielu, kõigi oma otsuste ja valikutega.

1.3 Sotsiaalkindlustusamet ja töökeskkond

Sotsiaalkindlustusameti töötajad ja töökeskkond moodustavad terviku, kus töötajatel on tööülesannetest lähtuvalt pingeline vaimne töö. Töötajate füüsiline ja vaimne tervis ning nende heaolu organisatsiooni edukuse seisukohalt on oluline. Töökeskkonnal on suur mõju töötaja tervisele. Käesolevas peatükis tutvustab autor Sotsiaalkindlustusametit ning annab ülevaate töökeskkonnast.

Sotsiaalkindlustusamet (SKA) on Sotsiaalministeeriumi haldusalas tegutsev riigiamet, mis loodi 1. veebruaril 1993 aastal. Ameti tegevusvaldkondadeks on sotsiaalkaitse ja lastekaitse korraldamine, visiooniks on tagada inimestele vajaduspõhised ja kasutajamugavad teenused. Sotsiaalkindlustusamet pakub iga päev teenuseid umbes 750 000 inimesele, enamik klientidest saab ameti kaudu riiklikke hüvitisi, viiendik aga riigi toetatud sotsiaalteenuseid. Ameti kaudu saavad inimesed pensione, toetusi ja hüvitisi; määratakse ja makstakse elatisabi; tuvastatakse puude raskusaste ja puudest tulenevaid lisakulusid; tagatakse ning rahastatakse rehabilitatsiooniteenuseid ja erihoolekandeteenuseid, osutatakse ohvriabi- ja lepitusteenust; koordineeritakse üleriigilist lastekaitsealast tööd. SKA teenistujate ja töötajate koosseis on suurearvuline, seisuga 01.12.2020 on töötajaid kokku 639. Ameti struktuur koosneb administratsioonist ja üheksast osakonnast üle Eesti (Ameti struktuur, 2019).

Sotsiaalkindlustusametis töötavad ametnikud täidavad tööülesandeid vastavalt ametijuhendile, kus on sätestatud töötaja ametikoha eesmärk, teenistuskohustused, õigused, vastutus, töövahendid ja ametikohale esitatavad nõuded. Ametniku igapäevatöoks on eelkõige kontrollida ja sisestada andmeid infosüsteemidesse ning vastata tähtaegselt isikute ja asutuste kirjalikele pöördumistele. Ametijuhendis on muuhulgas sätestatud, et ametnik kasutab teksti- ja andmetöötluse põhifunktsioone. Vormistab dokumendid, otsused ja kirjad vastavalt juhendile, lähtudes õigusaktidest ning keeleliselt korrektselt. Kasutab info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat info otsimiseks, analüüsimiseks, salvestamiseks ja edastamiseks, ideede väljendamiseks ja suhtlemiseks. Püüdleb oma töös kõrge kvaliteedi ning kliendirahulolu tagamise poole. Seab kõrged standardid töötamisele, tegutseb professionaalselt ja saavutab kokkulepitud eesmärgid. On süsteemne ja sihipärane, kasutab efektiivseid tegutsemismeetodeid, viib asjad lõpuni. Põhilisteks töövahenditeks on lauaarvuti koos

tööks vajaliku tarkvaraga, mille kaudu saab kasutada info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat info otsimiseks, analüüsimiseks, salvestamiseks ja edastamiseks. Lisaks on veel kontoritarbed, lauatelefon ning ühiskasutuses olev kontoritehnika. Kodukontoris töötamiseks on veel sülearvuti ja mobiiltelefon (Ametijuhend, 2017).

Lisaks ametijuhendile reguleerivad ametnikutööd mitmed olulised määrused ja seadused. Ametnikutöö on seotud avaliku võimu teostamisega, inimeste elu puudutavate otsuste langetamise ning elluviimisega. Ametnik peab oma teenistusülesandeid täitma ausalt, asjatundlikult, hoolikalt ning erapooletult, sealhulgas valima teenistusülesandeid täites igäühe õigusi ja vabadusi ning avalikku huvi parimal võimalikul viisil arvestava lahenduse. Ametnik peab käituma väärikalt nii teenistuses olles kui ka väljaspool teenistust, sealhulgas hoiduma tegevusest, mis diskrediteeriks teda ametnikuna või kahjustaks ametiasutuse mainet (Avaliku teenistuse seadus, 2012, § 51 lg 1, 2, 4).

Ametnik on avaliku võimu teostaja ning ta peab lähtuma oma töös avaliku teenistuse eetikakoodeksi põhimõtetest, kus öeldakse, et ametnik juhindub oma tegevuses avaliku teenistuse eetilistest väärtustest, milleks on seaduslikkus, inimesekesksus, usaldusväarsus, asjatundlikkus, erapooletus, avatus ja koostöö (Ametniku eetikakoodeks, 2015). Ametnike kõige suurem tööstressor oli ja on isiklik vastutus (Loogna, 2008, lk 122).

Sotsiaalkindlustusameti teenused ja infosüsteemid on arendatud lihtsalt kättesaadavaks, suhtlus klientidega on viidud e-keskkonda, mis tähendab paberivaba asjaajamist ja ametnikule suures osas töö tegemist arvutiga, kus tööd tehes on sundasend vältimatu. Ametniku tööaeg on 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ning üldjuhul kaheksa tundi päevas (Avaliku teenistuse seadus, 2012, § 35 lg 2). Seega töötab sotsiaalkindlustusameti ametnik arvutiga istuvas asendis peaaegu terve tööpäeva, ta on pikka aega staatilises sundasendis, mille tagajärjel keha väsib ning hakkavad tekkima lihasvalud – kael muutub kangeks, selg hakkab valutama ja jalad väsima.

Sotsiaalkindlustusameti e-teenuste kasutajate arv 2017. aastal oli 90 000. Ameti üks põhieesmärke oli tõsta kasutajate arv 2020. aastaks 180 000, mis muudab e-suhtluse inimese ja sotsiaalkindlustusameti vahel veelgi tõhusamaks (Sotsiaalkindlustusameti arengukava 2014-2020, 2017, lk 17). Seega on klientide ootused saada kiiresti kvaliteetset e-teenust üsna suured, mis aga tähendab Sotsiaalkindlustusameti töötajale intensiivsemaid töötunde arvuti taga. Ettevõtetes peaksid olema puhketoad ja jõusaal, kus personal saaks lõõgastuda. Lisaks vajavad töötajad, kes on pingeseisundis, individuaalset tuge (Loogna, 2008, lk 124).

Kontoritööd on läbi aegade peetud suhteliselt ohutuks. Siiski puutuvad kontoritöötajad sageli kokku tõsiste tööalaste terviseriskidega nagu silmade väsimus, kurnatus, peavalu, luu- ja lihaskonna

vaevused, tööstress ning muud ületöötamise sündroomid (Moora, *et al.*, 2013, lk 130). Kõrged töölased nõudmised koos vähese kontrolliga oma töö üle võivad suurendada südame-veresoonkonna haiguste ning kaela- ja seljavalude esinemissagedust (Töökeskkonna vaimse tervise analüüs, 2019, lk 5).

Sotsiaalkindlustusameti struktuursete muudatuste käigus on lähiajal plaanis kõik bürood üle Eesti kolida avatud kontoritesse. Tööinspektsiooni töötervishoiu järelevalve talituse juhataja Silja Soon (2015) nendib, et avatud kontor võib kujuneda üheks tööstressi allikaks, sest ka kõige intensiivsema töö juures vajab inimene korraldusi aja maha võtmise võimalust, kuid avatud kontoris on selleks vähe võimalusi. Töötajad suhtlevad klientidega aktiivselt telefoni teel, seega on tööprotsess häiritud ning tööle raskem keskenduda. Avatud kontorites on konfliktid kerged tekkima, sest 32% kontoritöötajatest läheb endast välja kolleeegide liiga valju kõne peale ning samuti ärritavad 30% töötajatest pidevad telefonihelinad (Komyagina, 2013). Suurenenud on vajadus kaugtöö järele, millel on lisaks positiivsetele mõjudele ka negatiivsed tagajärjed. Kallaste ja Jaakson märgivad oma kaugtöö uuringus (Barron, 2007, lk 16 kaudu), et kodukontoris töötades võib tekkida lisapingeid töö- ja pereelu lahus hoidmisega.

Eeltoodust nähtuvalt Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna ametnike töö on nende spetsiifikat arvestades istuva iseloomuga kontoritöö. Pikaajaline paikne istuv asend võib põhjustada erinevaid terviseprobleeme. Igapäevane suhtlemine klientidega ning nende kõrged ootused ja rahulolu seavad riigiametniku suure vastutuskoores alla, mis võib tekitada vaimseid pingeid. Pikad tööpäevad ja suur töökoormus võivad avaldada töötajate vaimsele ja füüsilisele tervisele negatiivset mõju. Lisaks võib vähendada keskendumisvõimet töötamine mürarikas avatud kontoris.

2 EMPIIRILISE UURINGU METOODIKA

Antud peatükis kirjeldatakse uuringus kasutatud metoodikat, kirjeldatakse uuringu valimit ja selle moodustamist ning antakse ülevaade andmekogumise ja -analüüsi meetodist.

Lõputöö teema on tervisedendus kontori töökeskkonnas ning töötajate võimalused tervisedenduses. Teema on valitud põhjusel, et kontoritöö on valdavalt istuv töö, füüsiline aktiivsus on madal ja vaimne pinge kõrge. Tervise Arengu Instituudi poolt läbi viidud üle-eestiline 2014. aasta ja 2019. aasta töökoha tervisedenduse uuringutest on selgunud kui oluline on tervisedenduse roll töökeskkonnas.

Uurimistöö eesmärk on välja selgitada Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna töötajate tervisedenduse võimalused ja teha vajadusel ettepanekuid tööandjale tervisedendusvõimaluste parendamiseks.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised ülesanded:

1. analüüsida töötajate võimalusi osaleda tervist edendavates tegevustes;
2. teha vajadusel tööandjale ettepanekuid tervisedenduse parendamiseks.

Empiirilise uuringu läbiviimiseks kasutati kvantitatiivset uurimise meetodit. Kvantitatiivsetes uurimustes käsitletakse teavet, mida on võimalik väljendada arvude kujul (Lagerspetz, 2017, lk 122). Kvantitatiivset uurimistööd iseloomustab deduktiivne (üldiselt üksikule) strateegia. Kvantitatiivne uurimismeetod osutus valituks eelkõige seetõttu, kuna võimaldab koguda andmeid võimalikult suure hulga töötajate kohta ning seejärel lihtsamal viisil kogutud andmeid võrrelda (Õunapuu, 2014, lk 60-61).

Uurimistöö raames viiakse läbi uuring Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonnas ning valimiks on ettekavatsetud valim ehk ametis töötavad hüvitiste osakonna spetsialistid, peaspetsialistid, juhtivspetsialistid, nõunikud, talitusejuhataja ja osakonnajuhataja. Uuringu analüüsi osas ei erista autor töötajaid ametipositsiooni põhjal.

Andmeid kogutakse ankeetküsitluse teel. Küsitlus (ingl survey) on teabe süstemaatiline kogumine vastajate käest. Küsitluse abil uuritakse töötajate hoiakuid ja arvamusi. Abivahendina kasutatakse ankeeti ehk küsimustikku (ingl questionnaire), mille täidab iga vastaja ise. Respondendid (vastajad) ise täidavad endale sobival ajal küsimustiku. Küsimused esitatakse kõigile vastajatele samasuguses sõnastuses ja järjekorras (Lagerspetz, 2017, lk 156, 158).

2.1 Andmete kogumise ja analüüsi metoodika

Lõputöö andmekogumise meetodiks oli ankeetküsitlus. Andmete kogumiseks kasutati küsimustikku ehk ankeeti. Küsimustiku koostamisel kasutati Tervise Arengu Instituudi 2014. aasta töökoha tervisedenduse uuringu raportis kasutatud ankeedi küsimusi, mida autor on kohandanud sobivaks käesolevale uuringule.

Ankeetküsitluse eesmärgiks oli välja selgitada Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna töötajate võimalused tervist edendavates tegevustes. Ankeetküsimustikku oli võimalik täita elektroonselt. Küsitlus võimaldas teada saada hüvitiste osakonna töötajate arvamusi ja osalemist tervist edendavates tegevustes. Küsimustik koosnes 27 valikvastusega ja avatud küsimusest. Küsimused olid jaotatud teemaplokkideks: üldandmed, töökeskkond, töö- ja puhkeaeg, tervis ja heaolu, vaimse tervise toetamine ning tervisedenduslikud tegevused ja teenused organisatsioonis.

Lõputöö uuring viidi läbi 02.02.2021 kuni 15.02.2021 elektrooniliselt Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna töötajate seas. Küsimustik koostati kasutades Google Docs Forms uuringukeskkonda. Kõikidele hüvitiste osakonna töötajatele saadeti e-kiri koos küsitluse lingiga, milles uuringu läbiviija selgitas, et käesoleva e-kirja autor kirjutab lõputööd teemal „Tervisedendus Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonnas“. Kõigile vastajatele tagati anonüümsus ja kogutud andmeid kasutati üksnes käesoleva lõputöö koostamisel.

Järelduste tegemine toimus analüüsi teel ning saadud andmeid analüüsiti tabelarvutusprogrammis Microsoft Excel. Küsimustiku andmete analüüsimiseks kasutati kirjeldavat statistikat. Kirjeldava statistika eesmärk on andmete organiseerimine ning andmestikus sisalduva informatsiooni kompaktne ja ülevaatlik esitamine (Õunapuu, 2014, lk 184). Lõputöös kasutati statistilist andmeanalüüsi meetodit. Vastused taandati numbrilisteks näitajateks. Suletud küsimuste juures kasutati kvantitatiivset andmete analüüsi meetodit. Avatud küsimuse vastus kodeeriti ning sarnased vastused koondati.

2.2 Empiirilise uuringu valim

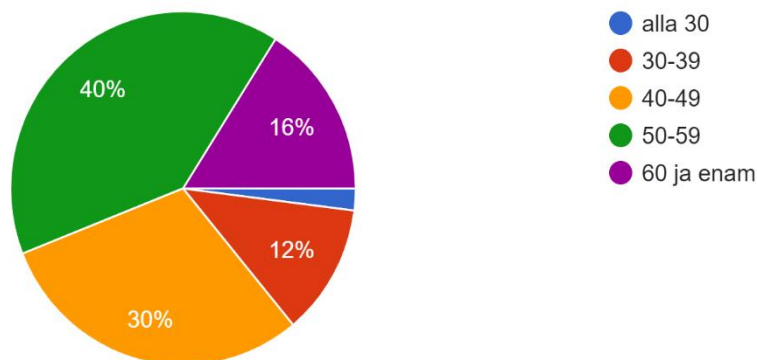
Empiirilise uuringu valim oli ettekavatsetud valim ehk eesmärgist lähtuv, sihipärane valim. Liikmed valimisse valib uurija, pidades silmas oma teadmisi, kogemusi ning eriteadmisi mõne grupi kohta. Uuritavad kaasatakse valimisse ettekavatsetult ning kindlate kriteeriumite alusel (Õunapuu, 2014, lk 144).

Valimiks olid Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna kõik töötajad ehk seal töötavad spetsialistid, peaspetsialistid, juhtivspetsialistid, nõunikud, talitusejuhataja ja osakonnajuhataja, kes töötavad üle Eesti erinevates büroodes. Kõik töötajad on erinevas vanusegrupis ning neil kõigil on ametijuhendiga kehtestatud tööülesanded. Ankeetküsimustik saadeti 128-le töötajale. Uuringus osalemise kohta saadeti e-kiri koos küsimustiku lingiga töötajate e-posti aadressile. Küsitluse läbiviimise ajal oli kahe töötaja töösuhe peatunud ning nemad ei saanud küsimustikule vastata. Lõplikuks valimiks jäi 126 töötajat. Küsimustikule vastas 50 inimest ehk 39,68 % töötajatest.

Uuringus arvestati ja tagati kõigile vastajatele konfidentsiaalsus. Kõiki uuringus osalejaid informeeriti konfidentsiaalsusest ja kinnitati, et küsimustiku täitmine on anonüümne. Saadud tulemusi kasutati ainult käesolevas lõputöös ja uuringu läbiviijale laekunud vastused kustutati pärast uuringu läbiviimist ja käesoleva lõputöö valmimist.

3 EMPIIRILISE UURINGU TULEMUSED JA ANALÜÜS

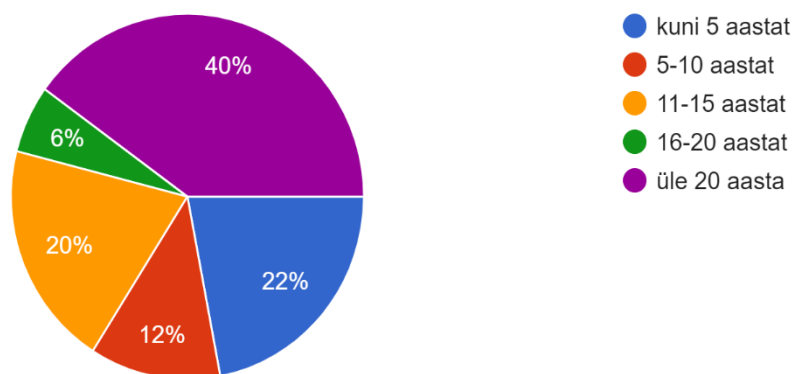
Peatükis antakse ülevaade ankeetküsitlusest saadud tulemustest. Uuringu üldkogumiks olid kõik Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna töötajad ning uuringus osalejad said küsimustikule vastata anonüümselt ning neile sobival ajal. Ankeetküsitlusele vastas kokku 50 inimest.



Joonis 1. Uuringus osalenud töötajate vanuseline jaotus

Osalejaid uuringus oli kõige rohkem vanusegrupis 50-59, keda osales uuringus 40%. Aktiivsed vastajad olid samuti töötajad, kes kuuluvad vanusegruppi 40-49, nende arv moodustas uuringus osalejate hulgast 30%. Vanusegrupis alla 30 vastanuid oli 2%. Vanusegrupis 30-39 vastanuid oli 12% ja vanusegrupis 60 ja enam oli vastanuid 16%. Vastanute andmetest võime järeldada, et hüvitiste osakonnas töötavad keskealised naisterahvad, kes kuuluvad vanusegruppi 40-59 eluaastat.

Järgnevalt on välja toodud uuringus osalejate tööstaaž Sotsiaalkindlustusametis.



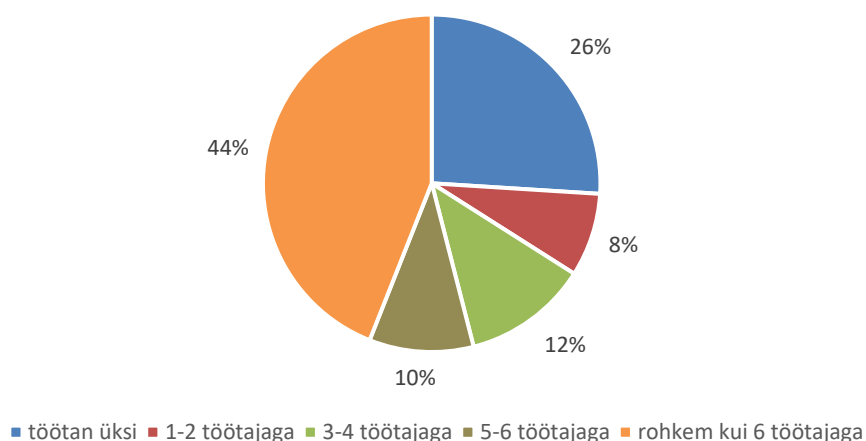
Joonis 2. Vastajate tööstaaž

Jooniselt 2 võib näha, et kõige suurema osa vastanutest moodustasid töötajad, kes on töötanud Sotsiaalkindlustusametis üle 20 aasta, neid oli 40% kõigist vastanutest. Vastanutest 22% moodustasid töötajad, kes on töötanud asutuses kuni 5 aastat ning peaaegu sama aktiivsed vastajad (20%) olid töötajad, kes on töötanud asutuses 11-15 aastat. Vastanutest 12% on töötanud 5-10 aastat ning 6%

töötajal töösuhe on kestnud 16-20 aastat. Sellest võib järeldada, et hüvitiste osakonnas töötavad staažikad töötajad, sest koguni 40% vastanutest on Sotsiaalkindlustusametis tööl olnud rohkem kui kakskümmend aastat.

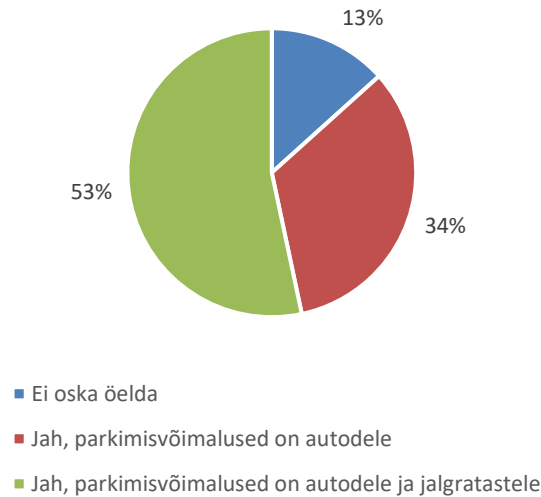
3.1 Hüvitiste osakonna töökeskkond

Töökeskkonna teemaplokis selgitati välja organisatsiooni füüsiline töökeskkond, parkimisvõimalused, töötajate kaasamine töökeskkonna kujundamisel ning töötajate hinnangud töövahendite, ruumide ja hoonete seisukorra kohta.



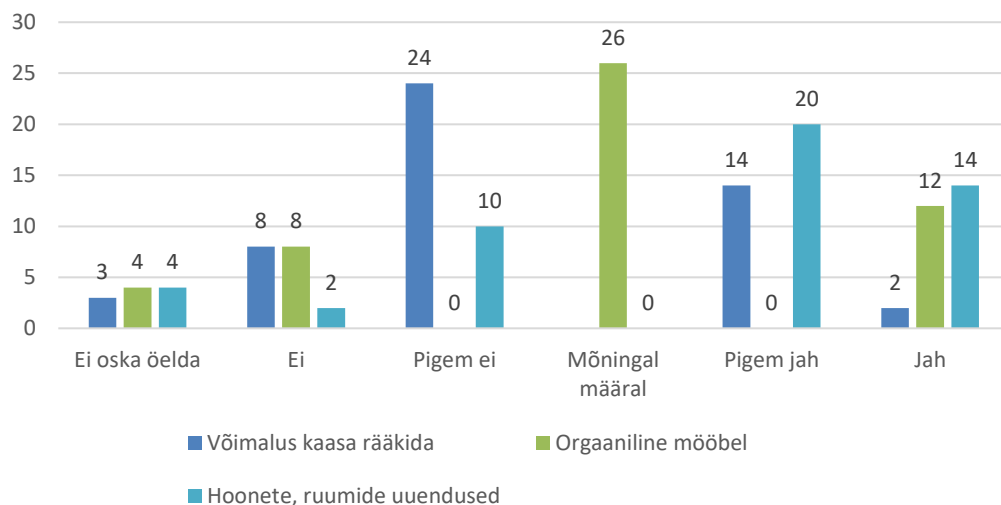
Joonis 3. Vastajate hinnang oma tööruumile

Eestis on hakanud levima avatud kontori kasutamine suurtes organisatsioonides, mis on kujunemas uueks probleemiks, sest selline ruumikorraldus mõjub töötajate töövõimele ja vaimsele tervisele halvasti (Vaimne tervis töökohal: käsiraamat tööandjale ja töötajale, 2015, lk 24). Uuringu tulemustest ilmneb, et vastanutest 54% moodustasid töötajad, kes jagavad tööruumi rohkem kui 6 töötajaga või jagab ruumi 5-6 töötajaga. Vastanutest 26% töötab ruumis üksi. Antud uuringu tulemustest võib järeldada, et hüvitiste osakonnas töötab koguni 54% vastanutest avatud kontoris. Töö edu sõltub eelkõige inimeste pühendumisest ja armastusest töö vastu ning selleks on vaja mugavat töökeskkonda, mida avatud kontor selgelt ei ole (Bogatyreva, 2015). Paraku aga Sotsiaalkindlustusameti prioriteet ja suundumus on viia kõigi büroode töötajad lähiajal avatud kontoritesse.



Joonis 4. Vastajate hinnang parkimisvõimalustele

Ettevõtte saab suurendada töötajate sportlikkust lisaks rahalise hüvitise maksmisele ka vastavate tingimuste loomisega, näiteks korraldades kontorihoones juhendatud võimlemispause ja rühmatrenne, pakkudes turvalist ratta parkimise võimalust ning võimaldades paindlikku tööaega või töö ajal trennis käimist (O'Donnell, 2014). Tööl oleku ajal saavad vastanutest üle poolte (53%) töötajad kasutada parkimisvõimalusi nii autodele kui ka jalgratastele. Vastanutest 34% töötajal on parkimisvõimalused ainult autodele ning 13% vastanutest ei oska parkimisvõimaluste kohta midagi öelda. Kõige levinum viis töötajate liikumisharrastuste toetamiseks on töötajatele jalgrataste turvalise parkimise võimaldamine. Seega võib öelda, et Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna töötajatest 53% on loodud võimalused lisaks oma autole ka jalgratas turvaliselt parkida.



Joonis 5. Vastajate hinnang töökeskkonna ja ruumide seisundi kohta

Oluline on tööandja ja töötajate koostöö ohutute ning tervislike töötingimuste loomisel ja säilitamisel (Tööinspektsiooni infokiri, 2011). Respondentidest üle poole (64%) vastab, et ei ole/pigem ei ole võimalus kaasa rääkida töökeskkonna kujundamisel. Vastajatest 28% tunneb, et pigem jah on võimalus kaasa rääkida töökeskkonna kujundamisel. Seega peab nentima, et Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna töötajatest 64% ei kaasata või pigem ei kaasata rääkima ega arvamust avaldama oma töökeskkonna kujundamisel. Efektivsema töökeskkonna loomisel on oluline töötajate kaasamine ümberkorralduste kavandamisel.

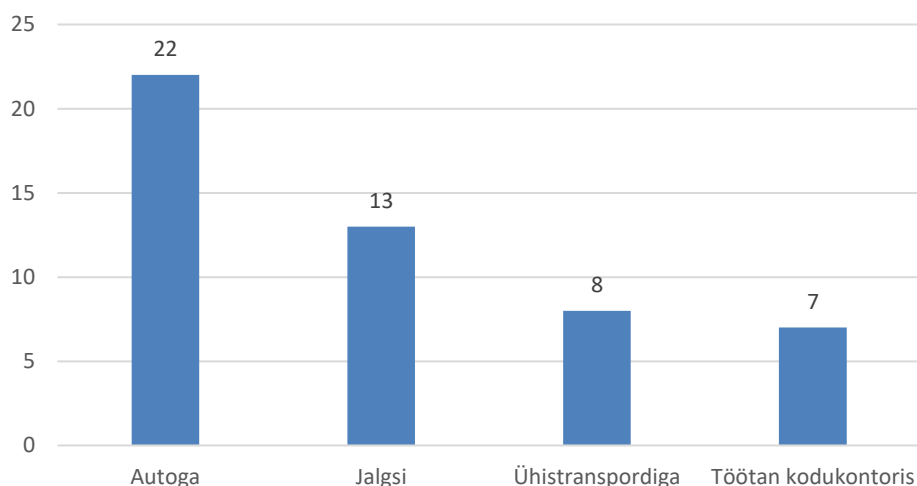
Küsimusele ergonoomilise mööbli kasutusele võtmisest märgib 52% respondentidest, et töökohal on kasutusel ergonoomiline mööbel mõningal määral ning 24% vastab, et ergonoomiline mööbel on kasutusel. Vastanutest 16% märgib, et ergonoomilist mööblit kasutusel ei ole. Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna töötajad on kõik kontoritöötajad, kellel on valdavalt istuv töö, seega on oluline ergonoomilise mööbli (tool, laud jne) kasutamine. Sotsiaalkindlustusamet peab püüdlema selle poole, et kõigil töötajatel on töökohal ergonoomiline mööbel, kasutatakse sobivaid ja ohutuid töövahendeid ning nõutavaid ohutustarvikuid.

Organisatsiooni kasutuses olevate hoonete ruumide seisundit hindas üle poole töötajatest (54%) heaks ning 16% leidis, et ruumide seisund on väga hea. Vastanutest 20% märkis, et ruumide seisund on halb ning 8% ei oska hinnangut anda.

Respondentidest suurem osa (68%) tõdesid, et organisatsioon on kolmel viimasel aastal teinud investeeringuid hoonete ja ruumide tervisesõbralikumaks muutmiseks, töövahendite uuendamiseks ja terviseriskide maandamiseks. Vastanutest 20% märgib, et investeeringuid pigem ei ole tehtud. Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna Tartu, Türi ja Rakvere büroo on kolinud uutesse värskelt renoveeritud hoonetesse, kus füüsiline töökeskkond on kaasajastatud ergonoomilise mööbliga.

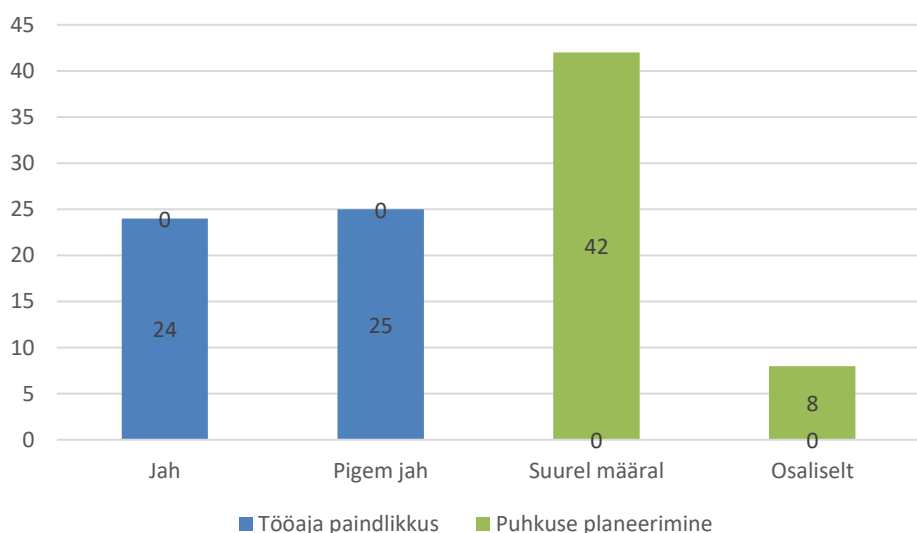
3.2 Töö- ja puhkeaeg

Kontoritöötaja füüsilise ja vaimse tervise seisukohalt on oluline tema töö- ja puhkeaeg. Väsinud või ületöötanud töötaja kulutab töö tegemiseks rohkem aega, teeb sagedamini parandamist vajavaid vigu ning väsimus võib põhjustada tööõnnetusi. Alljärgnevas teemaplokis küsiti kuidas töötaja töö käib ning töötaja roll töö- ja puhkeaja planeerimisel.



Joonis 6. Vastajate hinnang igapäevaselt tööl käimise kohta

Töötajate liikumisharrastuse edendamiseks on oluline innustada neid kasutama tervislikke võimalusi nii tööle jõudmiseks kui sealt lahkumiseks. Paljud Eesti tööandjad julgustavad töötajaid ratastega liikuma, pakkudes nii ratta parkimisvõimalusi kui töötajatele pesemisvõimalusi (Rahvusvahelised töökoha tervisedenduse hea praktika näited, 2017). Uuringu tulemustest selgub, et pea pooled (44%) töötajatest käivad igapäevaselt tööle autoga ja 16% sõidavad ühistranspordiga. Jalgsi tööle käijaid on suhteliselt vähe (26%), kui võtta arvesse, et küsitletutest kokku 60% käib igapäevaselt tööle transpordiga. Kodukontoris töötab küsitletutest 14%.



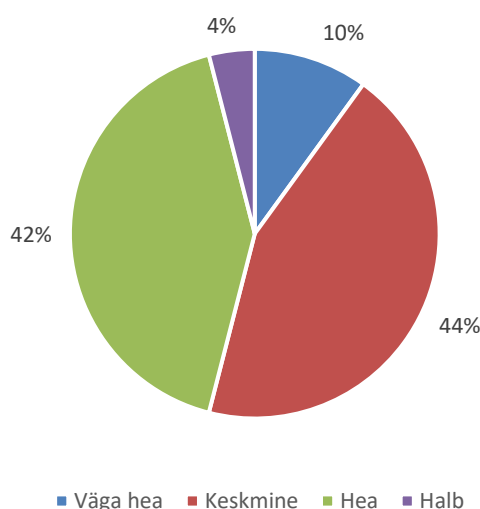
Joonis 7. Vastajate hinnangud töö- ja puhkeaja kasutamise kohta

Paindlik tööajakorraldus on enam kui lihtsalt töötaja rahulolematuse vähendamise vahend; see võib tõsta nii tootlikkust kui töötaja pühendumist tööle (Anspal & Karu, 2007, lk 239-240). Töökorralduse osas on töötajate igapäevane töökorraldus paindlik ning tööandja võimaldab ka individuaalset

tööaega. Uuringu tulemustest selgub, et töötajatele võimaldatakse töö ajal ajada isiklikke asju ning kasutada tööaega paindlikult (98%) ning töötajad saavad suuremal määral kaasa rääkida oma puhkuse planeerimisel (84%).

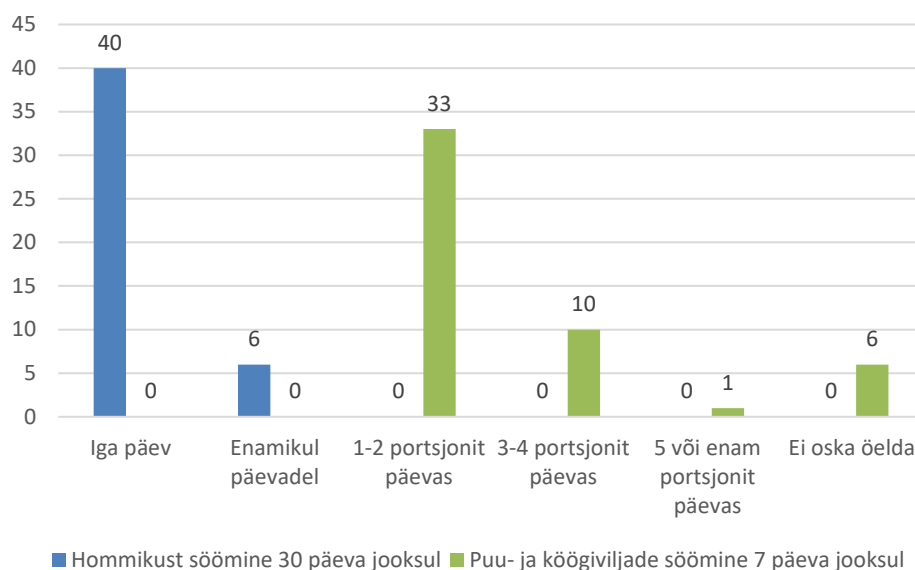
3.3 Tervis ja heaolu

Toitumine ja tervis on omavahel seotud. Tervisliku toitumise seisukohast on oluline päeva alustada hommikusöögiga ning süüa rohkelt puu- ja köögivilju, kust organism saab kätte väärtuslikke vitamiine ja mineraalaineid, samuti vajalikke bioaktiivseid ühendeid, vett ja kiudaineid.



Joonis 8. Vastajate hinnang oma tervisele

Tervis on meile kõigile üks tähtsamaid asju siin maailmas. Maailma Tervishoiuorganisatsioon defineerib tervist kui täieliku füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu seisundit, mitte ainult haiguste või füüsilise vea puudumist (WHO, 1948) ning vaimset tervist kui heaoluseisundit, milles inimene realiseerib oma võimeid, tuleb toime igapäevaelu pingetega, suudab tulemusrikkalt töötada ning on võimeline andma oma panuse ühiskonna heaks (Vaimne tervis, 2019). Füüsiline tervis on seotud inimese kehaliste näitajatega. Uuringu tulemustest selgub, et küsitletutest 44% hindasid oma tervist keskmiseks, mis näitab, et oma tervise parendamiseks on kindlasti arenguruumi. Vastanutest 42% hindas oma tervist heaks.

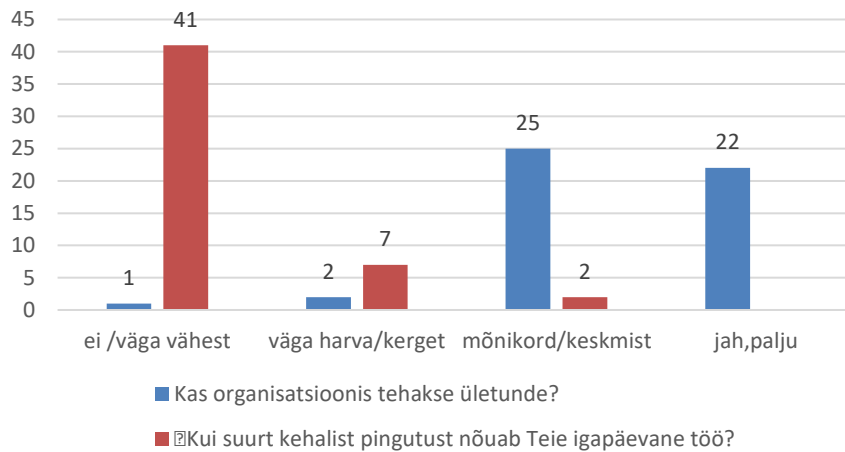


Joonis 9. Vastajate hinnangud tervisliku toitumise kohta

Perearst Madis Veskimägi leiab, paljud terviseprobleemid ei kujune välja üleöö, vaid neile eelnevad sageli aastakümneid kestnud valed toitumis- ja liikumisharjumused (Veskimägi, 2018, lk 8). Õige toitumine on hea vaimse ja füüsilise tervise alus (*Ibid.*, lk 19). Täiskasvanul tuleks igapäevaselt tarbida puu- ja köögivilju vähemalt 5 portsjonit, seejuures enim köögivilju. Hommikusöök on tervise seisukohast väga vajalik, see toidukord varustab keha energiaga, mis on organismile päeva hakul hädavajalik efektiivseks toimimiseks (Tervislik toitumine töökohal, 2014). Uuringu tulemustest selgub, et enamus küsitletutest (80%) sööb viimase 30 päeva jooksul hommikust iga päev. Puu- ja köögivilju võiks rohkem süüa, 66% vastanutest sööb 1-2 portsjonit päevas, 20% vastanutest sööb 3-4 portsjonit päevas.

3.4 Vaimse tervise toetamine

Vaimne tervis on heaoluseisund, milles inimene realiseerib oma võimeid, suudab töötada tulemusrikkalt ning on võimeline panustama ühiskonna heaks. Töötajate vaimsele tervisele ja töövõimele võib avaldada negatiivset mõju ületunnitöö. Ületunnitöö ja töötajal ilmnenu vaimse tervise probleemide vahel võib olla otsene seos.

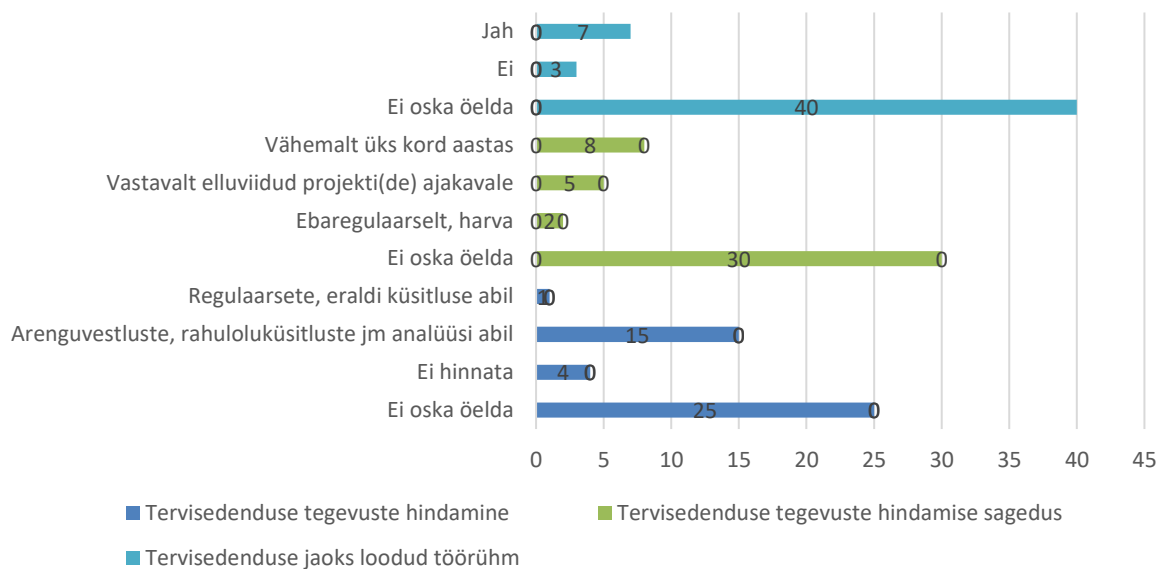


Joonis 10. Vastajate hinnangud vaimse tervise toetamise kohta

Tööd istuvas asendis iseloomustab ühelt poolt vähene füüsiline aktiivsus ja teiselt poolt vaimse pingsuse suur osatähtsus (Töö istuvas asendis, 2019). Uuringu tulemustest selgub, et 82% vastanute igapäevane töö nõuab väga vähest kehalist pingutust ning 14% märgib, et töö nõuab kerget kehalist pingutust. Kõrge protsent oli ootuspärane, sest Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna kõik töötajad töötavad arvutiga istuvas asendis peaaegu terve tööpäeva ning nende kehaline aktiivsus on minimaalne. Kahjuks peab nentima, et küsitlustest 44% märkis, et teeb palju ületunde ja 50% teeb ületunde mõnikord.

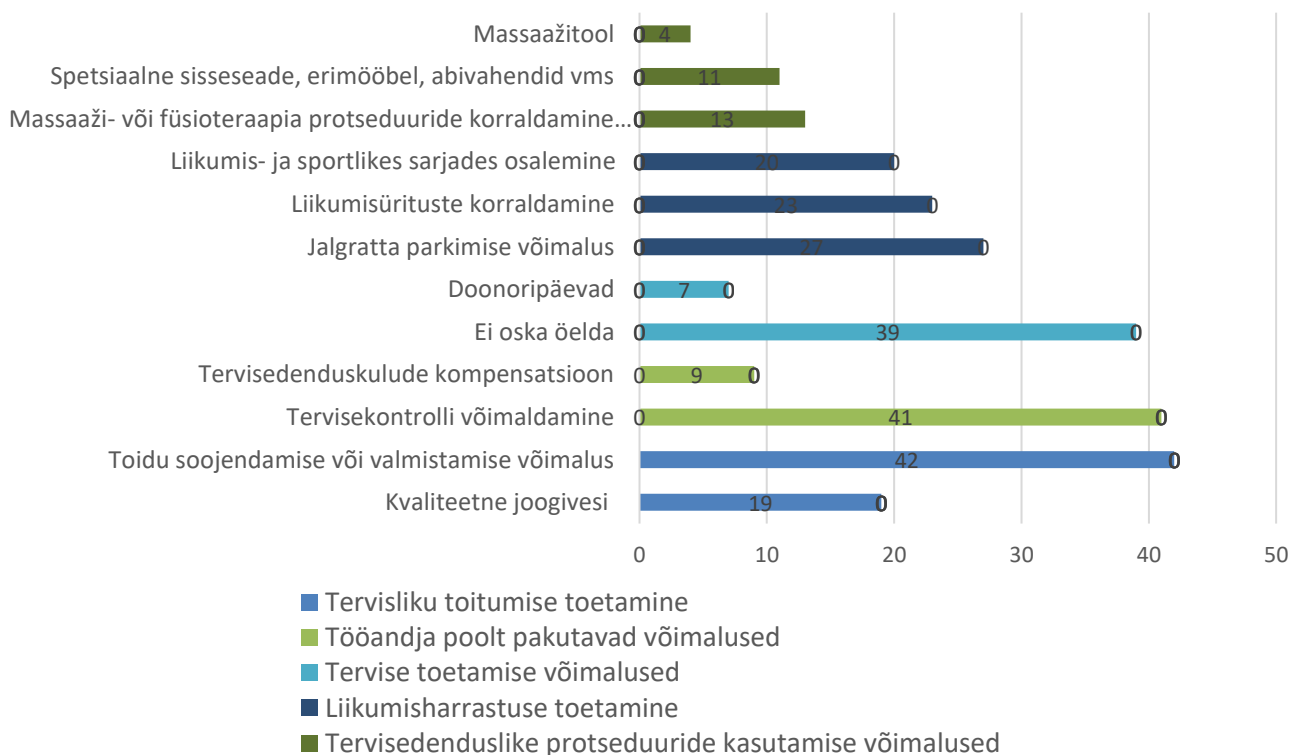
3.5 Tervisedenduslikud tegevused ja teenused organisatsioonis

Eesti Tervise Arengu Instituut soovib oma 2015. aasta liikumisjuhistes igapäevane istumis- ja ekraaniaeg viia miinimumini (Pitsi, *et al.*, 2017). Kuna Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna ametnikud töötavad valdavalt terve päev arvuti taga istudes, siis on tööandjal oluline roll pakkuda töötajatele tervisedenduslikke tegevusi ja teenuseid.



Joonis 11. Vastajate hinnangud tervisedenduslike tegevuste ja teenuste kohta

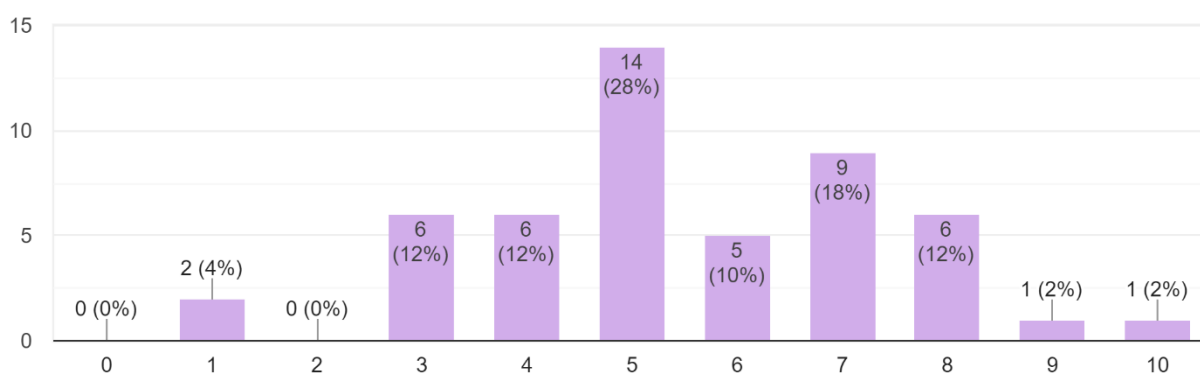
Oluline on tervisedendusse kaasata erinevaid sektoreid, ning valdkondade esindajaid ja otsusetegijaid, samuti siht- ja sidusgruppide liikmeid (Tervisedendus, 2018). Uuringu tulemustest selgub, et 60% vastanutest ei oska öelda kui sageli ja 52% vastanutest ei oska öelda kuidas organisatsioonis töökoha tervisedenduse tegevusi hinnatakse. Kahjuks enamik (80%) küsitletutest ei oska öelda, kas organisatsioonis on loodud töörühm, mille tegevus on seotud tervisedendusega.



Joonis 12. Pakutavad tervisedenduslikud tegevused ja teenused

Töökoha tervist edendavate tegevuste tulemuste hulka kuuluvad näiteks töötajate enesetunde paranemine, töölt puudumise vähenemine, töötajate motivatsiooni tõus, suurem tootlikkus (Tervise edendamine töökohal, 2018). Uuringu tulemustest selgub, et kõige levinum viis töötajate liikumisharrastuse toetamiseks on jalgratta parkimise võimaldamine (54%). Natuke alla poole (46%) märgib, et korraldatakse liikumisüritusi ning 40% leiab, et toetatakse liikumis- ja sportlikes sarjades osalemist. Tervisliku toitumise toetamiseks on loodud toidu soojendamise või valmistamise võimalus (98%) ja tervisekontrolli võimaldamine (90%).

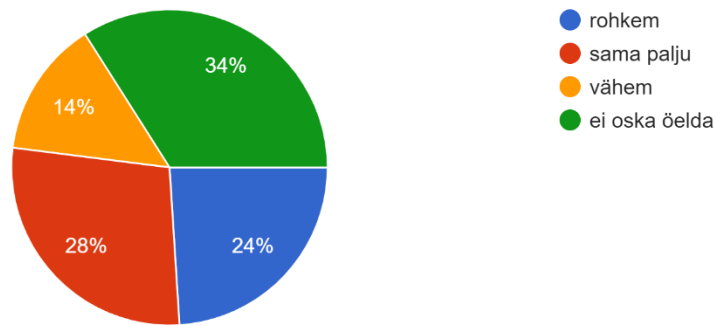
Töötajatel paluti vastata küsimusele „Milline on juhtkonna toetus tervise edendamisele organisatsioonis?“. Hinnang anti skaalal 0-2 (väga madal) kuni 10 (väga kõrge).



Joonis 13. Vastajate hinnangud juhtkonna toetusest tervise edendamisele

Iga organisatsioon võidab, kui tema missioon tootmise või teenuste osutamise kõrval on ka oma töötajate tervise ja elukvaliteedi parendamine (Kasmel & Lipand, 2007, lk 318). Tulemustest selgus, et 14 vastajat (28%) hindab keskmiselt juhtkonna toetust tervise edendamisele, 9 ja 6 vastajat (18% ja 12%) hindasid kõrgelt juhtkonna toetust. Juhtkonna toetus tervise edendamisele organisatsioonis on väga oluline, 18 vastajat leiab, et juhtkonna toetus on keskmisest madalam.

Töötajatel paluti hinnata tööandja poolt pakutavaid tervisedenduslikke tegevusi ja teenuseid töötajatele viimase kolme aasta võrdluses.



Joonis 14. Vastajate hinnangud tervisedenduslike tegevuste ja teenuste kohta viimase kolme aasta võrdluses

Kasmel ja Lipand leiavad, et tervist edendavad tegevused on edukad siis, kui neid planeeritakse hoolikalt ning planeerimine põhineb kokkulepitud visioonil ning organisatsiooni ühisel missioonitunnetusel (Kasmel & Lipand, 2007, lk 262). Uuringu tulemustest selgub, et respondentidest 24% tunneb, et tervisedenduslike tegevusi ja teenuseid pakutakse rohkem kui kolm aastat tagasi. Töötajatest 28% märgib, et võrreldes kolme aasta tagustega on täna pakutavad tegevused ja teenused jäänud samaks.

Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna töötajad veedavad suure osa oma ajast töö arvuti taga istuvas asendis, seega on töökeskkond nii vaimse kui ka füüsilise tervise seisukohalt väga tähtis. Ankeedis said kõik respondendid vabavastusena lisada tegevusi ja teenuseid, mida töötajatele pakub, millistest tegevustest töötajad osa võtavad ning vastajad tegid tervisedenduse tegevuste ja teenuste osas ettepanekuid. Uuringu tulemustest selgub, et ainult 4 inimest (vastajaid kokku 30) märgib, et osaleb Sotsiaalkindlustusameti korraldataval populaarsel üritusel SKA kõnnib ning 6 töötajat pole viimasel kolmel aastal organisatsiooni korraldatud tervist edendavates tegevustes osalenud. Osalemise kohta kirjutasid vastajad: „osalesin Maijooksul, kui veel osalustasu maksti“, „kui massaažitooli lugeda tervisedenduseks, siis see mulle väga meeldis ja seda ka kasutasin“, „osalen omaalgatuslikult vabal ajal suusatamas, jooksmas, ujumas, kõndimas“, „kepinkõnd“, „töötervishoiu arsti juures peab käima, nii et olen käinud“, „osalesin tervisekontrollil“, „käin jalgsi“, „kasutan Sport ID. Tänu sellele käin ujumas ja treeningul“, „ei oska öelda“.

Töökohal suuremateks takistusteks tervise edendamise korralduses märgiti: „istuv töö, vähene liikumise propageerimine“, „kiire, palju tööd“, „pole piisavalt vaba aega“, „suur töökoormus“, „avatud ruumid ei paranda töökeskkonda, mõjuvad tervisele“, „ei ole võimalik isegi tervisepäeva võtta“, „ei sobi kellaajad“, „keegi ei pakugi midagi“, „kesised valikuvõimalused“, „palju töötajaid üle Eesti“, „eelarve“.

Paljud vastajad lisasid kommentaare ja tegid ettepanekuid: „kompenseerida massaaži“, „võiks arvestada vanuse, füüsilise võimekuse ja tervisega“, „töö on pingeline ja väga vastutusrikas, ettepanek peaspetsialistide töökoormuse ülevaatamine“, „üle vaadata menetlejate töökoormused, ära kaoks ületunnitöö, siit ka tervise parendused“, „võiks toetada rohkem Stebby kaudu sportimist“, „olen väga huvitatud tasuta massaažist asutuse poolt“, „massaažitoolid tagasi kontoritesse“, „võimalusel suurendada panust tervise edendamisse“.

Uuringu tulemustest selgub, et töötajate osalemine tervist edendavates tegevustes võiks olla aktiivsem. Töötajate passiivse osalemise üks põhjustajateks on suur töökoormus, samuti tervistedendavate tegevuste ja teenuste piiratud aeg ja valik. Tervist edendavates tegevustes osalemise kohta vastasid paljud, et ei oska öelda. Respondentide tagasisidest selgus, et juhtkond peaks organisatsioonis rohkem rõhku panema ja tähelepanu pöörama tervisedenduse teavitusele.

3.6 Järeldused ja ettepanekud

Käesoleva uurimuse eesmärgiks oli välja selgitada Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna töötajate võimalused tervist edendavates tegevustes. Andmete kogumiseks kasutas autor Tervise Arengu Instituudi 2014. aasta töökoha tervisedenduse uuringu raportis toodud ankeedi küsimusi, mida kohandas vastavalt oma uuringule.

Uuringu tulemusi analüüsid selgus, et 64% töötajaid tunneb, et neil puudub võimalus kaasa rääkida töökeskkonna kujundamisel. Ohutusse ja heasse töökeskkonda tuleb nii tööandjal kui töötajal panustada, seega on oluline töötaja kaasamine ohutu ja tervist hoidva töökeskkonna loomisel. Küsitletutest 54% töötab avatud kontoris, kus võimalus ja tõenäosus töökoht kujundada enda soovi järgi on veel väiksem. Ergonoomilise töökoha muutmisel tuleb tööandjal rohkem töötajaga koostööd teha, et leida võimalus sobivate tingimuste loomiseks, üle poole küsitletutest (52%) leiab, et ergonoomiline mööbel on mõningal määral kasutusel. Jalgrattaga sõitmine muutub aina populaarsemaks ja rattaga tööle sõitmine oleks üks parim viis päeva alustamiseks, 54% töötajatest märgib, et on loodud head parkimistingimused jalgratastele. Siiski märgib suur osa (60%) töötajatest, et käib tööle transpordiga (auto, ühistransport). Töötajate vaimne tervis ja heaolu on organisatsiooni seisukohalt väga tähtis, töötajate vaimne pinge on väga kõrge, 44% töötajatest teeb ületunde ning 82% töötajatest märgib, et tema töö nõuab väga vähest kehalist pingutust. Oluline on organisatsioonis luua tervisedenduse planeerimise, korraldamise ja juhtimisega seotud tööühm, 80% töötajatest ei oska öelda, kas selline tööühm on loodud ning 34% vastanutest ei oska öelda ega võrrelda tööandja pakutavaid tegevusi ja teenuseid viimase kolme aasta võrdluses. Mitte vähem oluline on juhtkonna

toetus tervise edendamisele, paraku töötajate hinnangul on juhtkonna toetus tervise edendamisele keskmine (28%).

Lähtuvalt uuringu tulemustest teeb autor Sotsiaalkindlustusameti juhtkonnale järgnevad ettepanekud:

1. Luua tööriühm, kes alaliselt tegeleb tervisedendusega seotud tegevuste hindamise, korraldamise ja planeerimisega. Tervisedendusega seotud teave on organisatsioonis puudulik. Tervisedenduse valdkonnale tuleb kindlasti suuremat tähelepanu pöörata ning töötajaid rohkem informeerida tervisedendusega seotud tegevuste võimalustest. See muudab kokkuvõttes töökeskkonna tervisesõbralikuks ning suurendab töötajate töö efektiivsust.
2. Organisatsioonil liituda Tervist Edendavate Töökohtade (TET) võrgustikuga. Liitudes TET-võrgustikuga võtab organisatsioon endale kohustuse, mis ühtlasi motiveerib ka tervisedendusega tegelema ning on olemas ligipääs mitmesugustele juhenditele ja head nõu andvatele vastava eriala spetsialistidele. TET võrgustikus korraldatakse ka teemakohaseid koolitusi ja seminare, mis aitavad tõsta töötajate terviseteadlikkust ning mille raames jagatakse Eesti organisatsioonide häid praktikaid tervisedenduse valdkonnas.
3. Organisatsioonilised muudatused on vältimatud. Võimaldada töötajatel rohkem kaasa rääkida oma töökeskkonda puudutavates küsimustes ning nende tööd puudutavate oluliste otsuste tegemises. Kuna küsitlusest selgus, et töökoormus on suur ja tehakse palju ületunde, jääb töötajatel vähe vaba aega enda ja pere jaoks ning ei ole aega tegeleda aktiivse füüsilise tegevusega. Ettepanek töötajate töökoormused üle vaadata ja ühtlustada.
4. Suurendada toetust liikumist soodustavatele sportimisvõimalustele. Riik on tööandjale vastu tulnud maksusoodustusega tervise- ja spordikuludele, mis lubab tööandjal maksuvabalt hüvitada kuni 400 euro ulatuses aastas näiteks spordiürituste osavõtutasu, treeningsaali kuumaksu, taastusravi ning füsioterapeudi teenustele tehtud kulutusi (TuMS, § 48 lg 5 p 5⁵). Maksusoodustuse tagamõte on võimaldada tööandjal maksuvabalt toetada töötajate tervise edendamisega seotud kulusid. Praegu kompenseerib Sotsiaalkindlustusamet tervise ja heaolu teenuste kasutamise eest igale töötajale 50 eurot kuue kuu peale. Ettepanek on suurendada rahalist toetust 200 euroni aastas. Nii on igal töötajal Stebby keskkonnas suuremad võimalused valida endale meelepärase terviseteenus. Massaaž vähendab vaimset pinget ja sundasendist tingitud lihaspingeid, seega ettepanek taastada võimalus kasutada kontoris massaažitooli, paigaldades büroodesse massaažitoolid.

Antud lõputöös on käsitletud Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna töötajate võimalusi osaleda tervist edendavates tegevustes. Autor leiab, et Sotsiaalkindlustusamet saaks rohkem panustada tervisedendusele ja füüsilise aktiivsuse edendamise meetmetele. Muudatusettepanekuid rakendades on hüvitiste osakonna vaimne ja füüsiline töökeskkond tervislik ja tasakaalus, soodustades töötajate võimalusi osaleda tervist edendavates tegevustes ja selle tulemusena paraneb töötajate vaimne ja füüsiline tervis.

KOKKUVÕTE

Lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna töötajate tervisedenduse võimalused ja teha vajadusel ettepanekuid tööandjale tervisedendusvõimaluste parendamiseks.

Tervisedendust on defineeritud erineval viisil, aga kõige tuntumaks sai tervisedenduse termin 1986. aastal pärast esimest rahvusvahelist tervisedenduse konverentsi Kanadas, mille sõnum on - tervisedendus on protsess, mis aitab inimestel oma tervist paremini kontrollida ja tervist parandada. Tervisedendus on üks rahvatervise valdkonna haru, mille eesmärgiks on võetud rahva tervise heaolu parandamine. Tervisedenduse korraldus on üks osa riigi tervisesüsteemist. Riiklikul tasandil tegelevad tervisedendusliku tööga Sotsiaalministeerium ja Tervise Arengu Instituut, regionaalsel tasandil omavalitsuste juures töötavad tervisedendajad. Tervise edendamise üks põhilisi eesmärke on teha tervislikud valikud kättesaadavaks, kaasates erinevaid sektoreid, valdkondade esindajaid ja otsusetegijaid.

Kontoritöö on istuv töö, kus töötaja füüsiline aktiivsus on väga madal ja vaimne pinge kõrge. Järjest arenev tehnoloogia loob töötajale kõik mugavused. Arvutitöö osakaalu suurenemine tõstab töötaja terviseriske ning seepärast ongi nii töötaja kui tööandja koostöö oluline, et kaardistada töökeskkonnas varitsevad ohud ning maandada terviseriske. Nii ongi tööandjal suur roll luua tervislik töökeskkond ning pakkuda töötajale võimalusi selles töökeskkonnas oma tervist edendada.

Empiiriline uuring viidi läbi Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonna töötajate seas ja läbiviimiseks kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit. Ankeetküsimustikule vastas 50 töötajat, mis moodustas 39,68% hüvitiste osakonna töötajate arvust. Küsimustiku koostamisel kasutati Tervise Arengu Instituudi 2014. aasta töökoha tervisedenduse uuringu raporti ankeedi küsimusi, mida autor kohandas vastavalt oma uuringule. Uuringu tulemustest selgus, et organisatsioonis on tervisedendusalane teave puudulik. Puudub vastav tööühik, kes alaliselt koordineeriks tervisedendust. Hüvitiste osakonna töötajatel on töö spetsiifikat arvestades vähene füüsiline aktiivsus ning seoses suure töökoormusega on vaimne pinge kõrge. Sobiv vaimne koormus on töötajale soodne, töö on meeldiv ning töötaja on oma tööga rahul. On oluline arvestada iga töötaja eripäraga ning olla paindlik tema soovidega tervisedenduslike tegevuste valikul. Uuringu tulemustest võib autori hinnangul kasu olla nii organisatsiooni vaimse ja füüsilise keskkonna eest vastutavatel juhtidel kui ka igapäevaselt arvutiga töötavatel inimestel. Uuringust on kasu hüvitiste osakonna töötajatele, kuna uuringu tulemustest selgusid asjaolud, mille rakendamine aitab nende vaimset kui ka füüsilist töökeskkonda senisest

veelgi tervislikumaks muuta. Ettepanekud tervisedendusvõimaluste parendamiseks on edastatud organisatsiooni juhtkonnale.

Lõputöö eesmärk sai täidetud. Töös selgitati tervisedenduse mõistet ja tervisedenduse rolli töökeskkonnas, tutvustati Sotsiaalkindlustusameti töökeskkonda, selgitati välja tervist edendavaid tegevusi Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonnas ning analüüsi töötajate võimalusi osaleda tervist edendavates tegevustes. Tulemuste põhjal tehti parendusettepanekuid tööandjale.

SUMMARY

The thesis was written on the topic of *Health Promotion in the Department of Benefits of the Social Insurance Board*, in the course of which the views of various authors were collected and processed, a survey was conducted and the results were analysed. The thesis consists of 3 chapters and their subchapters, 14 figures, and 74 sources.

The aim of health promotion in organisations is to ensure that workers remain fit for work, to restore their fitness for work if necessary, and to improve the quality and motivation of their working life. The issue of health promotion is a very topical one, with a number of studies confirming that the share of physical work and its performers is steadily declining and is being replaced mainly by sedentary work. The work of Social Insurance Board's employees is predominantly sedentary and stationary in nature, monotonous and demanding on the eyes, back and shoulder muscles when working at a computer.

The aim of the thesis is to find out the possibilities of health promotion for the employees of the Department of Benefits of the Social Insurance Board and, if necessary, to make suggestions to the employer to improve the possibilities of health promotion. Based on the topic and the objective, the research tasks are as follows:

- Explain the concept of health promotion and the role of health promotion in the work environment.
- Identify health-promoting activities in the Department of Benefits of the Social Insurance Board.
- Analyse employees' opportunities to participate in health-promoting activities.
- If necessary, make suggestions to the employer to improve health promotion opportunities.

An empirical study was performed using a quantitative research method. The questionnaire was based on questions from the questionnaire used in the Institute for Health Development's Workplace Health Promotion Survey's report in 2014 that were adapted to the survey. 50 people or 39.68% of the employees responded to the survey.

From the results of the empirical study, it can be concluded that there is a lack of information on health promotion in the organisation. There is no relevant working group to coordinate health promotion on a permanent basis. Considering the specifics of the work, the employees of the

Department of Benefits have low physical activity and due to high workload, their mental stress level is high. It is important to take into account the specificities of each worker and to be flexible in the choice of health promotion activities. The study helped to map the current state of the mental and physical environment of the Social Insurance Board, which can be used as a basis for further steps. Suggestions for improving health promotion opportunities have been forwarded to the organisation's management.

VIIDATUD ALLIKAD

- Ajaloost.* (2013). Eesti Tervisedenduse Ühing. Kasutamise kuupäev: 01.02.2020, allikas <http://www.tervis.ee/uhingust/ajaloost>
- Ametijuhend.* (2017). Sotsiaalkindlustusamet. Kasutamise kuupäev 09.05.2020, allikas https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/peaspetsialist_siseriiklikud_perehuvitised_14.pdf
- Ametniku eetikakoodeks.* (2015). Rahandusministeerium. Kasutamise kuupäev: 06.12.2020, allikas https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/ametniku_eetikakoodeks_20.02.2017.pdf
- American Journal of Health Promotion.* (s.a.). Sage Journals. Retrieved February 26, 2020, from <https://journals.sagepub.com/description/ahp>
- Ameti struktuur.* (2019). Sotsiaalkindlustusamet. Kasutamise kuupäev: 12.01.2020, allikas <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/organisatsioon-kontaktid/asutusest>
- Anspal, S., Karu, M. (2007). *Paindlikud töövormid Euroopas ja Eestis*. Kasutamise kuupäev: 16.04.2021, allikas http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/too_sisu_low0.pdf
- Anttila, S., Hänninen, H., Kotiranta, K., Lehtinen, T., Paunonen, A. (2015). *Jooksja käsiraamat. Cooperi testist maratonini*. Tallinn: Paljasjalg.
- Avaliku teenistuse seadus.* (13.06.2012). Viimati muudetud 15.03.2019. Kasutamise kuupäev: 10.05.2020, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/126032013005>
- Avi, I. (2018). *Tööga seotud luu- ja lihaskonna ülekoormushaigestumise ennetamine*. Kasutamise kuupäev: 21.04.2020, allikas https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Truekised/TI_luu-ja-lihaskond_EST.pdf
- Barron, J. (2007). *Making the virtual leap: ten issues to consider about telecommuting*. Industrial and Commercial Training, 39 (7), 396-99.
- Bogatyreva, I. (2015). Работа в открытом пространстве. Kasutamise kuupäev: 25.01.2021, allikas <http://www.komus.org/info/articles/1969/>

- Eesti tööelu-uuring 2015.* (2017). Sotsiaalministeerium. Kasutamise kuupäev: 06.01.2020, allikas https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_tooelu_uuring_2015.pdf
- Epp, J. (1986). *Achieving health for all: a framework for health promotion*. Ottawa: Health and Welfare Canada.
- Global Programme on Health Promotion Effectiveness* (s.a.). World Health Organization. Retrieved February 29, 2020, from <https://www.who.int/healthpromotion/areas/gphpe/en/>
- Health promotion* (s.a.). World Health Organization. Retrieved February 29, 2020, from https://www.who.int/health-topics/health-promotion#tab=tab_1
- Health Promotion Institute* (s.a.). Michael P. O'Donnell (2009) Definition of Health Promotion. Retrieved April 16, from <https://www.artsciencehpi.com/>
- Hinn, S. (s.a.). *Tööpingest vabaks!* Kasutamise kuupäev: 01.03.2020, allikas <https://docplayer.net/50869964-Sirli-hinn.html>
- Jakarta Deklaratsioon.* (1997). Salutare. Kasutamise kuupäev: 27.01.2020, allikas <http://salutare.ee/files/dokumendid/JAKARTA%20DEKLARATSIOON.pdf>
- Jakobson, M. (2012). *Tervise edendus või tervisedendus?* Kasutamise kuupäev: 20.02.2020, allikas <https://www.terviseinfo.ee/et/blogi/1240-tervise-edendus-voi-tervisedendus->
- Kaljula, P., Ivask, M-L., Avi, I. & Reisberg, R. (2017). *Terviseedendus*. Kontoritöö ABC. Kasutamise kuupäev: 06.01.2020, allikas https://www.tooelu.ee/UserFiles/TI%20brozhyrid/TI_kontoritoo-ABC_EST_a5.pdf
- Kasmel, A., Lipand, A. (2007). *Tervisedenduse teooria ja praktika I. Sissejuhatus salutoloogiasse*. Tallinn: Eesti Tervisedenduse Ühing.
- Kiivikas, O. (2020). *Targalt toitumise ja treenimise käsiraamat*. Tallinn: Ott Kiivikase Koolitus OÜ.
- Комыгина, И. (2013). Работа в open space офисах. Плюсы и минусы открытого пространства. АиФ здоровье, нр 46. Kasutamise kuupäev: 25.01.2021, allikas <https://aif.ru/health/psychologic/1023733>
- Kuidas istuval tööl ellu jääda?* (2018). Tööelu. Kasutamise kuupäev: 09.01.2020, allikas <https://www.tooelu.ee/et/uudised/2004/kuidas-istuval-tool-ellu-jaada>

- Kuidas tervist edendada?* (2015). Tööelu. kasutamise kuupäev: 13.05.2020, allikas <https://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/tootervise-edendamine/tervisedendus/kuidas-tervisedendus>
- Kuvariga töötamise töotervishoiu ja tööohutuse nõuded¹*. (15.11.2000). Viimati muudetud 29.11.2018. Kasutamise kuupäev: 01.03.2020, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/72421?leiaKehtiv>
- Lagerspetz, M. (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid*. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Liikumine*. (2020). Terviseinfo.ee. Kasutamise kuupäev: 01.04.2020, allikas <https://www.terviseinfo.ee/et/valdkonnad/liikumine>
- Loogna, N. (2008). *Elukutsed ja terviseriskid*. Tallinn: Teabekirjanduse OÜ.
- Melnikova, L. (s.a.). *Kuvariga töötaja luu- ja lihaskonna kaebuste ennetamine ja nõustamine*. Kasutamise kuupäev: 21.04.2020, allikas https://www.regionaalhaigla.ee/sites/default/files/documents/Kuvariga_tootaja_luu-lihaskonna_kaebuste_ennetamine_ja_noustamine._J._Melnikova.pdf
- Metsma, T. (2016). *Kontoritöötaja terviseraamat*. Tallinn: Kirjastus Cum Laude.
- Moora, H., Kilk, K., Urbel-Piirsalu, E., Õunapuu, K. (2013). *Rohelise Kontori käsiraamat*. Tallinn: Kirjastus SEI-Tallinn.
- Mägi, R. (2015). *Võõrsõnastik*. Tallinn: TEA Kirjastus.
- O'Donnell, M. P. (2014). *Health Promotion in The Workplace*. 4. trükk. Troy: Createspace Independent Publishing Platform.
- Pitsi, T. (et al., 2017). *Eesti toitumis- ja liikumissoovitused 2015*. Tallinn: Tervise Arengu Instituut. Kasutamise kuupäev: 25.04.2020, allikas https://intra.tai.ee/images/prints/documents/149019033869_eesti%20toitumis-%20ja%20liikumissoovitused.pdf
- Põldis, E. (2019). *Töokeskkond peab olema ohutu ja töötaja tervist hoidev*. Kasutamise kuupäev: 05.03.2020, allikas <https://www.terviseinfo.ee/et/blogi/5216-toeokeskkond-peab-olema-ohutu-ja-toeetaja-tervist-hoidev>
- Raadik, M. (2018). *Eesti Õigekeelsussõnaraamat 2018*. Tallinn: EKSA.
- Rahvastiku tervise arengukava 2020-2030*. (2019). Sotsiaalministeerium. Kasutamise kuupäev: 03.03.2020, allikas <https://www.sm.ee/et/rahvastiku-tervise-arengukava-2020-2030>

- Rahvatervise seadus.* (14.06.1995). Viimati muudetud 23.02.2011. Kasutamise kuupäev: 09.01.2020, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/115032011017>
- Rahvusvahelised töökoha tervisedenduse hea praktika näited.* (2017). Terviseinfo.ee. Kasutamise kuupäev: 19.04.2021, allikas https://www.terviseinfo.ee/images/TTE_rahvusvahelised_head__praktikad.pdf
- Reimers, E-M. (2001). *Töökoha ergonoomika*. Tallinn: Sekretär.ee OÜ.
- Silmade pinget arvutitööst.* (s.a.). Eesti Nägemistervise keskus. Kasutamise kuupäev: 29.02.2020, allikas <https://www.silmatervis.ee/silma-tervis/silmade-ping-arvutitoost/>
- Soon, A. (2010). *Tervist edendavad töökohad. Mis need on ja kuidas neid saavutada?* Tallinn: Pegasus.
- Soon, S. (2015). *Avatud kontor kui stressi allikas*. Kasutamise kuupäev: 04.02.2021, allikas <https://www.rmp.ee/tooigis/ohutus/avatud-kontor-kui-stressi-allikas-2015-01-14>
- Sotsiaalkindlustusameti arengukava 2017-2020.* (2017). Sotsiaalkindlustusamet. Kasutamise kuupäev: 10.05.2020, allikas https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/content-editors/Asutusest/sotsiaalkindlustusamet_arengukava_2017-2020_a4_web.pdf
- Sutcliffe, J. (2014). *Selg*. Tallinn: Pegasus.
- Zheloukhova, K., Bevan, S. (2011). *Töövõimeline Eesti? Luu- ja lihaskonna vaevused ning Eesti tooturg*. Kasutamise kuupäev: 07.01.2020, allikas https://reumaliit.ee/sites/default/files/lehekylg/fit_for_fork_raport_toovoimeline_eesti_luu-_ja_lihaskonna_vaeused_ning_eesti_tooturg_.pdf
- Tegevused.* (2018). Tervise Arengu Instituut. Kasutamise kuupäev: 21.02.2020, allikas <https://www.tai.ee/et/tegevused/tervise-edendamine/tervise-edendamine-tookohal>
- Tervis.* (2019). Innove Rajaleidja. Kasutamise kuupäev: 12.01.2020, allikas <http://www.rajaleidja.ee/tervis-2/>
- Tervisedendus.* (2018). Tervise Arengu Instituut. Kasutamise kuupäev: 26.01.2020, allikas <https://www.tai.ee/et/tegevused/tervise-edendamine>
- Tervisedenduse eellugu.* (s.a.). Tallinna Tervishoiu Kõrgkool. Kasutamise kuupäev: 01.02.2020, allikas <https://www.ttk.ee/et/tervisedendus>

- Tervisedenduse tähendus nüüdisaja ühiskonnas.* (2016). Eesti Arst 2016. Kasutamise kuupäev: 24.05.2020, allikas <http://ojs.utlib.ee/index.php/EA/article/view/12925/8008>
- Tervisedendus töökohal.* (s.a.). Tervise Arengu Instituut. Kasutamise kuupäev: 01.04.2020, allikas https://intra.tai.ee/images/prints/documents/131531282937_tervisedendus_tookohal_est.pdf
- Tervise edendamine töökohal.* (2018). Tervise Arengu Instituut. Kasutamine kuupäev: 06.01.2020, allikas <https://www.tai.ee/et/tegevused/tervise-edendamine/tervise-edendamine-tookohal>
- Tervisedenduse õppekava.* (2018). Tallinna Tervishoiu Kõrgkool. Kasutamise kuupäev: 01.02.2020, allikas <https://www.ttk.ee/et/tervisedenduse-%C3%B5ppekava>
- Tervisejuht.* (2020). Tallinna Ülikool Haapsalu kolledž. Kasutamise kuupäev: 25.04.2020, allikas <https://www.tlu.ee/haapsalu/tervisejuht>
- Tervislik toitumine töökohal.* (2014). Tervise Arengu Instituut. Kasutamise kuupäev: 16.04.2021, allikas https://intra.tai.ee/images/prints/documents/141199461031_Tervislik_toitumine_tookohal_est.pdf
- Tervislikud töökohad sõltumata east.* (2017). Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. Kasutamise kuupäev: 30.05.2020, allikas <https://osha.europa.eu/et/publications/healthy-workplaces-good-practice-awards-2016-2017-0/view>
- Tervist edendavad töökohad.* (s.a.). European Agency for Safety and Health at Work. Kasutamise kuupäev: 03.03.2020, allikas https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ET_et/kasu-tervisedendusest-t%C3%B6%C3%B6kohal-0
- Tint, P. (2007). *Töökeskkond ja ohutus*. Tallinn: TTÜ Kirjastus.
- Tulumaksuseadus.* (15.12.1999). Viimati muudetud 22.04.2020. Kasutamise kuupäev: 13.05.2020, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/128122017077?leiaKehtiv>
- Turvalise töökeskkonna loomiseks on oluline kaasata töötajaid.* (2011). Tööinspektsiooni infokiri. Kasutamise kuupäev: 17.04.2021, allikas https://www.ti.ee/sites/default/files/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Teavitustegevus/Infokirjad/2011/infokiri_nr_12/aprill2011_paragraphv1.pdf
- Töö istuvas asendis.* (2019). Tööelu. Kasutamise kuupäev: 11.01.2020, allikas <https://www.tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Fysioloogilised-ohutegurid/istuv-too>

- Töö ja tervis.* (2019). Confido. Kasutamise kuupäev: 07.01.2020, allikas
<https://www.confido.ee/tootervishoid/tooandjale/>
- Töökeskonna vaimse tervise analüüs.* (2019). Sotsiaalministeerium. Kasutamise kuupäev:
27.02.2020, allikas
https://www.sm.ee/sites/default/files/tookeskkonna_vaimse_tervise_analuus_2019.pdf
- Töökoha tervisedenduse uuring 2014 raport.* (2014). Tervise Arengu Instituut. Kasutamise
kuupäev: 20.05.2020, allikas
https://intra.tai.ee/images/prints/documents/142540631414_Tookoha_tervisedenduse_uuring_2014.pdf
- Töökoha tervisedenduse uuring 2019 raport.* (2019). Tervise Arengu Instituut. Kasutamise
kuupäev: 20.05.2020, allikas
https://intra.tai.ee/images/prints/documents/158754978518_Tookoha_tervisedenduse_uuring_2019.pdf
- Töötajate tervis ja heaolu.* (2019). Vastutustundliku Ettevõtluse Foorum. Kasutamise kuupäev:
07.01.2020, allikas <http://www.csr.ee/vastutustundlik-ettevotlus/tookeskkond/tootajate-tervis-ja-heaolu/>
- Töotervishoiu ja tööohutuse seadus.* (16.06.1999). Viimati muudetud 09.12.2020. Kasutamise
kuupäev 03.03.2021, allikas Riigi Teataja:
<https://www.riigiteataja.ee/akt/110112015013?leiaKehtiv>
- Vaimne tervis.* (2019). Tallinna Vaimse Tervise Keskus. Kasutamise kuupäev: 12.01.2020, allikas
<http://www.vaimnetervis.ee/vaimne-tervis/>
- Vaimne tervis töökohal: käsiraamat tööandjale ja töötajale.* (2015). Tallinn. Tervise Arengu
Instituut. AS Ecoprint.
- Veskimägi, M. (2018). *Vastuvõtt ilma järjekorrata.* Tallinn: Tervisekirjastus.
- Võrgustiku liikmed.* (2020). Terviseinfo.ee. Kasutamise kuupäev: 21.02.2020, allikas
<https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal/tervist-edendavate-tookohtade-tet-vorgustik/vorgustiku-liikmed>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes.* Tartu: Tartu
Ülikool.

LISAD

KÜSIMUSTIK TERVISEDENDUS

SOTSIAALKINDLUSTUSAMETI HÜVITISTE OSAKONNAS

Lugupeetud küsimustikule vastaja!

Olen Tallinna Tehnikakõrgkooli teenusmajanduse instituudi juhiabi eriala tudeng Aivi Guske ja viin enda lõputöö „Tervisedendus Sotsiaalkindlustusameti hüvitiste osakonnas“ raames läbi uuringut, mille tulemusena soovin välja selgitada hüvitiste osakonna töötajate osalemine tervisedenduses. Uuringu läbiviimisel palun Teil vastata lingil olevas ankeedis esitatud küsimustele. Küsimustikule vastamisele kulub umbes 20-25 minutit. Vastused on anonüümsed ning uuringu tulemusi esitletakse üksnes üldistatud kujul.

Täpsustatud juhised ankeedi täitmiseks leiate vastamiskeskonda sisenedes. Tänan Teid vastamisele kulutatud aja eest.

Töökeskkond

Järgnevad küsimused puudutavad Teie töökoha töökeskkonda. Palun vastake kõigile küsimustele.

1. Mitme töötajaga jagate oma tööruumi?

- ☐ töötan üksi
- ☐ 1-2 töötajaga
- ☐ 3-4 töötajaga
- ☐ 5-6 töötajaga
- ☐ rohkem kui 6 töötajaga

2. Kas Teile on loodud tööl oleku ajaks parkimisvõimalused?

- ☐ jah, parkimisvõimalused on autodele ja jalgratastele
- ☐ jah, parkimisvõimalused on autodele
- ☐ jah, parkimisvõimalused on jalgratastele
- ☐ ei oska öelda

Lisa 1. järg

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

- ☐ jah
- ☐ pigem jah
- ☐ pigem ei
- ☐ ei
- ☐ ei oska öelda

4. Kas organisatsioonis on kasutusele võetud ergonoomiline mööbel?

- ☐ jah
- ☐ mõningal määral
- ☐ ei
- ☐ ei oska öelda

5. Kuidas hindate oma töökoha hoone ruumide seisundit?

- ☐ väga hea
- ☐ hea
- ☐ väga halb
- ☐ halb
- ☐ ei oska öelda

6. Kas organisatsioon on viimasel kolmel aastal teinud investeeringuid hoonete ja ruumide tervisesõbralikumaks muutmiseks, töövahendite uuendamiseks, terviseriskide maandamiseks?

- ☐ jah
- ☐ pigem jah
- ☐ ei
- ☐ pigem ei
- ☐ ei oska öelda

Töö- ja puhkeaeg

Järgnevad küsimused puudutavad Teie töö- ja puhkeaega. Palun vastake kõigile küsimustele.

Lisa 1. järg

7. Kuidas käite igapäevaselt tööl?

- ☐ autoga
- ☐ ühistranspordiga
- ☐ jalgrattaga
- ☐ jalgsi
- ☐ töötan kodukontoris

8. Kas tööandja võimaldab kasutada tööaega paindlikult, võimaldades ajada töö ajal isiklikke (hädapäraseid) asju)?

- ☐ jah
- ☐ pigem jah
- ☐ pigem ei
- ☐ ei
- ☐ ei oska öelda

9. Kuivõrd saavad töötajad kaasa rääkida puhkuse planeerimisel?

- ☐ suurel määral
- ☐ osaliselt
- ☐ väga vähe
- ☐ üldse mitte
- ☐ ei oska öelda

Tervis ja heaolu

Järgnevad küsimused puudutavad Teie tervist ja heaolu. Palun vastake kõigile küsimustele.

10. Kuidas Te hindate oma tervist käesoleval ajal?

- ☐ väga hea
- ☐ hea
- ☐ keskmine
- ☐ halb
- ☐ väga halb
- ☐ ei oska öelda

Lisa 1. järg

11. Kui sageli Te olete viimase 30 päeva jooksul söönud hommikust?

- ☐ iga päev
- ☐ enamikul päevadel
- ☐ umbes pooltel päevadel
- ☐ harva
- ☐ üldse mitte
- ☐ ei oska öelda

12. Mitu portsjonit puu- ja köögivilju Te sõite viimase 7 päeva jooksul, niisama ja toidu koostises, sh nt supis? Palun ärge arvestage kartulit. 1 portsjon on 1 peotäis ehk 100 gramm puu- ja köögivilju või 100 ml mahla või 15 gr kuivatatud puuvilju ja marju.

- ☐ 1–2 portsjonit päevas
- ☐ 3–4 portsjonit päevas
- ☐ 5 või enam portsjonit päevas
- ☐ ei oska öelda

Vaimse tervise toetamine

Järgnevad küsimused puudutavad Teie vaimse tervise toetamist. Palun vastake kõigile küsimustele.

13. Kui suurt kehalist pingutust nõuab Teie igapäevane töö?

- ☐ väga vähest
- ☐ kerget
- ☐ keskmist
- ☐ suurt
- ☐ töö eeldab muutlikku kehalist aktiivsust

14. Kas organisatsioonis tehakse ületunde?

- ☐ jah, palju
- ☐ mõnikord
- ☐ väga harva
- ☐ ei
- ☐ ei oska öelda

Lisa 1. järg

Tervisedenduslikud tegevused ja teenused organisatsioonis

Järgnevad küsimused puudutavad tervisedenduslikke tegevusi ja teenuseid organisatsiooni. Palun vastake kõigile küsimustele.

15. Kuidas organisatsioonis töökoha tervisedeenduse tegevusi hinnatakse? (võib valida mitu vastusevarianti)

- ☐ töötajate haiguspäevade arvu vähenemine
- ☐ kaadri voolavust või muutumist puudutavate andmete abil
- ☐ regulaarsete, eraldi küsitluse abil
- ☐ arenguveestluste, rahuloluküsitluste jm analüüsi abil
- ☐ projektide tagasiside abil
- ☐ partnerite või konsultantide abil
- ☐ ei hinnata
- ☐ ei oska öelda
- ☐ muu (vaba vastus)

16. Kui sageli tegevusi hinnatakse? (võib valida mitu vastusevarianti)

- ☐ vähemalt kaks korda aastas
- ☐ vähemalt üks kord aastas
- ☐ üle ühe aasta
- ☐ vastavalt elluviidud projekti(de) ajakavale
- ☐ ebaregulaarselt, harva
- ☐ ei oska öelda
- ☐ muu (vaba vastus)

17. Kas organisatsioonis on loodud töörühm, mille tegevus on seotud tervisedeenduse planeerimise, korralduse ja hindamisega?

- ☐ jah
- ☐ ei
- ☐ ei oska öelda

Lisa 1. järgi

18. Milline on juhtkonna toetus tervise edendamisele organisatsioonis?

Hinnake skaalal 0-2 (väga madal) kuni 10 (väga kõrge).

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

19. Milliseid võimalusi pakutakse organisatsioonis töötajate liikumisharrastuse toetamiseks? (võib valida mitu vastusevarianti)

- ☐ jalgratta parkimise võimaldamine
- ☐ treeningruumide kasutamise võimaldamine töökohal
- ☐ treeningute korraldamine töökohal
- ☐ tehakse koostööd piirkonna liikumisharrastusi pakkuvate spordiklubidega (soodustingimused)
- ☐ liikumisürituste korraldamine
- ☐ temaatiliste koolituste, juhendatud treeningute korraldamine
- ☐ liikumisalane nõustamine
- ☐ toetatakse liikumis- ja sportlikes sarjades osalemist
- ☐ toetatakse ühekordset liikumis- ja spordisündmustel osalemist
- ☐ toetatakse treeningvarustuse ostu (spordivahendid, särgid, dressid, jalatsid vm)
- ☐ liikumis- ja spordiürituste reklaami vahendamine
- ☐ temaatiliste väljaannete tellimine, kirjanduse ja teabematerjalide soetamine
- ☐ osalemine kampaaniates, koolitustel
- ☐ liikumisenõustaja(konsultandi) teenus
- ☐ muu (vaba vastus)

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

- ☐ on tagatud kvaliteetne joogivesi
- ☐ on loodud toidu soojendamise või valmistamise võimalus
- ☐ pakutakse tasuta või soodsalt puu- ja köögivilju
- ☐ organisatsioon teeb koostööd naabruskonna toitlustajatega (sooduskupongid töötajatele)
- ☐ töökohal tegutseb kohvik, söökla
- ☐ töökohal tegutsevasse kohvikusse, sööklasse on valitud mitmekesist ja tasakaalustatud toitu pakkuv toitlustaja

Lisa 1. järg

- ☐ temaatiliste koolituste ja ürituste korraldamine
- ☐ temaatilise teabe vahendamine siseveebis, stendidel
- ☐ temaatiliste väljaannete tellimine, kirjanduse ja teabematerjali soetamine
- ☐ toitumisenõustaja (konsultandi) teenus
- ☐ muu (vaba vastus)

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

- ☐ vaktsineerimisvõimaluste pakkumine
- ☐ tervise teabe ja koolituste ning nõustamise pakkumine spetsiifilistel teemadel, muuhulgas vigastuste ennetamiseks
- ☐ tervisekontrolli võimaldamine
- ☐ terviseteenuste võimaldamine (massaaž, ravivõimlemine, ujula teenus jms)
- ☐ tervisedenduskulude kompensatsioon
- ☐ muu (vaba vastus)

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

- ☐ regulaarsed sarjad (tervisekuu, tervisenädal jms)
- ☐ tervise teemalised koolitused ja seminarid
- ☐ doonoripäevad
- ☐ luutiheduse mõõtmised
- ☐ keha koostise mõõtmised (nt rasvaprotsent)
- ☐ ei oska öelda

23. Milliseid tervisedenduslike protseduuride kasutamise võimalusi (nt massaaž, füsioteraapia vms) organisatsioonis pakutakse? (võib valida mitu vastusevarianti)

- ☐ spetsiaalne sisseseade, erimööbel, abivahendid vms
- ☐ rühmavõimlemised lõunapausidel spetsialisti juhendamisel
- ☐ massaaži- või füsioteraapia protseduuride korraldamine töökohal
- ☐ muu (vaba vastus)

Lisa 1. järg

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

- ☐ rohkem
- ☐ sama palju
- ☐ vähem
- ☐ ei oska öelda

25. Millistes organisatsiooni korraldatud tervist edendavatest tegevustes oled viimasel kolmel aastal osalenud? (vabavastused)

26. Nimetage, mis on tervisedendust töökohal viimasel kolmel aastal soodustanud? (vabavastused)

27. Millised on olnud töökohal suuremad takistused tervise edendamise korralduses?
(vabavastused)

28. Muud kommentaarid ja ettepanekud otsustajatele. (vabavastused)

Üldandmed

Sugu

- ☐ mees
- ☐ naine

Vanus

- ☐ alla 30
- ☐ 30-39
- ☐ 40-49
- ☐ 50-59
- ☐ 60 ja enam

Tööstaaž

- ☐ kuni 5 aastat
- ☐ 5-10 aastat
- ☐ 11-15 aastat

Lisa 1. järg

- ☐ 16-20 aastat
- ☐ üle 20 aasta

Millisel ametikohal Te töötate?

- ☐ spetsialist
- ☐ peaspetsialist
- ☐ juhtivspetsialist
- ☐ nõunik
- ☐ talitusejuhataja
- ☐ osakonnajuhataja