



TÖÖKOHA TERVISEDENDUSE ARENGUKAVA



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

Tallinn 2009-2010

Sisukord

Sissejuhatus. Tervisedendus töökohal.....	3
1 Töökoha tervisedenduse arengukava koostamise lähtekohad	5
2 Töökoha tervisedenduse hetkeolukord	6
2.1 Rahvusvaheline keskkond	6
2.2 TTE kajastamine Eesti arengudokumentides ja seadustes	8
2.3 Organisatsioonide küsitlused	11
2.4 TTE seotud osapoolte küsitlus.....	14
2.5 TTE olulised osapooled Eestis.....	15
2.6 Tugevuste ja nõrkuste analüüs ning hetkeolukorra kokkuvõte	18
3 TTE missioon ja visioon	23
3.1 Missioon	23
3.2 Visioon	23
4 Strateegilised valdkonnad ja -eesmärgid	24
4.1 Elustiil ja töötaja	25
4.2 Juhtimine ja eestvedamine. Tööandja	26
4.3 Partnerlus ja koostöö. Riik ja ühiskond.....	29
5 Elluviimise hindamine ja arengukava uuendamine	33
6 Arengukava koostamisel osalenud isikud.....	34
Lisa 1 Valdkondlike strateegiliste eesmärkide, indikaatorite ja mõõdikute koondtabel	38

Sissejuhatus. Tervisedendus töökohal

Tervise Arengu Instituut (edaspidi TAI) korraldab Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) programmi „Tervislikke valikuid toetavad meetmed 2008-2009“ elluviimist. Programmi üldine eesmärk on tervislikel põhjustel tööturul mitteaktiivsete inimeste osakaalu vähendamine ja tervisehäirete ennetamine.

Üle poole Eesti haiguskoormusest langeb tööealisele elanikkonnale, mis väljendub nii haiguse tõttu kaduma läinud töötundides, varases pensionilejäämises ja töövõimetuses kui ka tööealise elanikkonna kõrges suremuses. Rahvastiku vananemine ning tööealise elanikkonna osakaalu vähenemine on tõsiseks riskiks ühiskonna ja majanduse jätkusuutlikkusele, mistõttu muutub üha olulisemaks tööjõu suutlikkuse parandamine ning inimeste töövõime säilimine kõrge eani.

Halb tervis vähendab töötundide arvu nädalas meestel enam kui 12 tunni võrra ja naistel enam kui 8 tunni võrra, võrreldes hea tervisega. Vaatamata tööprotsesside jätkuvalle automatiseerimisele on veel paljude inimeste töö seotud pikaajalise sundasendis viibimisega, üksikute lihaskoormuste staatilise pingega, korduvate stereotüüpsete liigutustega, raskuste käsitsi teisaldamisega jne. Massilise iseloomu on omandanud töö kuvariga, mille tõttu paljud inimesed on kogu tööpäeva ebatavalises pinges. Hinnanguliselt teevad Eestis ca 650 000 töötajast ligemale 30% tööd, mis võib põhjustada luu-lihaskonna patoloogia kujunemist.¹

Eesti tervisenäitajad on oluliselt halvemad Euroopa Liidu (edaspidi EL) keskmisest² ja oodatav keskmine eluiga Eestis ja EL-s erineb viie aasta võrra, meeste puhul enam kui kuus aastat. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu poolt seatud eesmärk pikendada töövõimelist eluiga eeldab Eestis tervisenäitajate paranemist ja tööturu meetmete arendamist.³

Tervist toetava töökeskkonna tähtsus nii Eestis kui mujal kasvab, aasta-aastalt osatakse selle olulisust üha enam tähtsustada ja hinnata. TAI koordineerib töökohal tervise edendamisega seotud tegevusi, sealhulgas Eesti tervist edendavate töökohtade võrgustikku.

Tervist edendavate töökohtade põhimõtte seisneb eelkõige järgnevas:

- töökeskkonna terviseohtude vältimine;
- töötaja tervise kaitse;
- töötingimuste kohandamine töötaja võimetega;
- töökohal töötaja elukvaliteedi parandamine.

Eestis on paranemas töötajate suhtumine oma tervisesse. Põlvkondade vahetus on kinnistamas füüsilise liikumise tähtsust ja teadlikku oma tervise eest hoolitsemist. Tervis ei

¹ Haiguskoormuse tõttu kaotatud eluaastad ehk tervisekadu Eestis [WWW] <http://www.taavilai.net/bod/2003Haiguskoormus.pdf> (24.03.2010)

² Programmdokument „Tervislikke valikuid toetavad meetmed 2008-2009“. [WWW] http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Tervisevaldkond/Tervisepoliitika/Tervise_programm_15.01_08.pdf (24.03.2010)

³ Programmdokument „Tervislikke valikuid toetavad meetmed 2008-2009“. [WWW] http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Tervisevaldkond/Tervisepoliitika/Tervise_programm_15.01_08.pdf (24.03.2010)

ole veel kõigi inimeste jaoks prioriteet, kuid suhtumine tervisesse on paranemas. Töötajad ise saavad oma tervise hoidmise ja edendamise panustada aktiivse elustiiliga, ühiste tervisetevetustega töökohtadel ja osaledes aktiivselt töökeskkonna arendustegevustes.

Riiklike institutsioonidena tegelevad Tervise Arengu Instituut, Tööinspeksioon jt igapäevaselt töökohta tervisedendusega ja teavitustööga. Riigi roll töökohta tervisedenduses on vajaliku seadusandliku ruumi kujundamine, regulaarne töötajate tervisekäitumise monitooring ja info levitamine. Kohalikud omavalitsused saavad toetada tervisevalikute inimestele kättesaadavamaks tegemist (näiteks luua liikumis- ja sportimisvõimalusi jne).

Tööandjate käes on vahendid, et parandada töökeskkonda ja töökohta sisekliimat, toetada töötajate vaimse potentsiaali täielikumat kasutamist ja arendamist ning inimeste füüsilist aktiivsust nii töö ajal kui ka väljaspool seda. Tööandja peaks töökohta planeerimisel pidevalt arvestama nii füüsilist kui ka psüühilist töökeskkonda, millest mõlemast sõltuvad oluliselt töötajate tervis ning sellest tulenevalt ka ettevõtte majandustulemused. Seepärast peaks töökohta tervisedendus olema tööandja üldise poliitika integreeritud osa.

Peamised töökohtade tervisedenduse meetmete tõhususe näitajad:

- tööõnnetuste vähenemine;
- töötajate elukvaliteedi paranemine - tööga rahulolu tõus, tööstressi kahanemine, töökliima paranemine, tööga seotud tervisehäirete vähenemine;
- majanduslik kasu (töötajate puudumine/äraolek väheneb);
- töötajate motivatsiooni ja efektiivsuse tõus;
- ettevõtte kuvandi paranemine;
- toote/teenuse kvaliteedi paranemine;
- kliendirahulolu suurenemine;
- ettevõtte töökulude ja kasumi suhte paremasse koostõll viimine organisatsiooni investeeringutega.

Euroopa Tervist Edendavate Töökohtade Võrgustiku (ENWHP) kogemuse kohaselt on tööandjal laialdased võimalused töötajate füüsilise ja vaimse heaolu mõjutamiseks töökeskkonna ja töökultuuri kujundamise kaudu. Töökohal tervise edendamise põhimõtete rakendamisel paranevad ettevõtte töötulemused, väheneb kaadri voolavus ning haigestumine, suureneb töötajate motivatsioon ja töö tulemuslikkus.

Eestis toimiva tervist edendavate töökohtade (TET) võrgustikuga on 2010. aasta alguseks liitunud üle 100 organisatsiooni. Eelkõige on tegu tööandjatega, kes tähtsustavad töötajate tervist ja sellest tulenevat kasu tööandjale. Võrgustiku toimimise eesmärk on ennetada terviseriske ning teadvustada tööandjale nende tähtsat osa tervist toetava töökeskkonna arendamisel ja töötajate eluviiside tervislikumaks muutmisel. See eeldab nii tööandjate kui ka töötajate teadlikkuse tõusu, sihipärast tegutsemist sel eesmärgil, samuti teadlikkust töökeskkonnast tulevatest riskidest.

1 Töökoha tervisedenduse arengukava koostamise lähtekohad

Valdkonna tõhusamaks arendamiseks soovis Tervise Arengu Instituut (TAI) 2009. aasta sügisel kaardistada tegevusvaldkonna hetkeolukorra ning koostada arengukava, mis määratleb valdkonna pikemaajalised arengusuunad Eestis töökohapõhisel tervise edendamisel (töökoha tervisedendus, TTE) nii riiklikul, paikkondlikul, organisatsiooni kui isiku tasandil. Arengukava koostamist juhtima valiti BDA Consulting OÜ. Töö tulemusena sooviti saada arengukava dokument, mille koostamisse on kaasatud kõik töökohal tervise edendamisega seotud olulised osapooled. Arengukava koostamisel kasutati uuringuid, intervjuusid, fookusgrupe ja seminare-ajurünnakuid. Protsessi koordineeris 5-liikmeline juhtrühm. Arengukava lõppdokumendi koostas BDA Consulting koostöös TAIga.

Käesolev arengukava on suunatud töökohal tervise edendamisele, olles seejuures seotud ka töötervishoiu ja tööohutuse teemaga, mida reguleerib Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. TTE arengukava koostamisel jälgitakse põhijoonena kolme peamisi osapooli – töötaja, tööandja ja riigi/ühiskonna – vajadusi ja tegevusi praegu ning tulevikus. Töö käigus lähtuti põhimõttest, et vajalik on määrata tähtsad arengusuunad pikemaks perioodiks ning prioriteetsed tegevussuunad aastateks 2010-2013.

Kuna TTE arendamisse panustavad Eestis paljud avaliku sektori organisatsioonid, samuti tööandjad ja kolmanda sektori organisatsioonid, siis detailsete tegevuskavade otsest koostamist ei planeeritud. Tegevuskavade koostamine on TTE valdkonnas tegutsevate organisatsioonide ülesanne, lähtudes käesoleva arengukava peamistest suundadest ning organisatsiooni konkreetsetest ülesannetest ja võimalustest.

Joonis: TTE arengukava ja organisatsioonide tegevuskavade/muude arengukavade seos



2 Töökoha tervisedenduse hetkeolukord

2.1 Rahvusvaheline keskkond

Töökeskkonna tähtsuse ja selle arendamisse töötajate kaasatuse teema tõusis Euroopas päevakorda 20. sajandi alguses seoses Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (*International Labor Organisation*, ILO) loomisega. Täna on ILO endale seadnud neli strateegilist peaesmärki:

- Tööstandardite ja tööalaste aluspõhimõtete edendamine ning realiseerimine
- Suuremate võimaluste loomine naistele ja meestele tagamaks inimväärne töö
- Kõigi jaoks sotsiaalkaitsega hõlmatus ja tõhususe suurendamine
- Kolmepoolsuse ja sotsiaaldialoogi tugevdamine

ILO on ainus töö- ja sotsiaalsuhetele spetsialiseerunud rahvusvaheline organisatsioon maailmas. Peaasjalikult tegeleb ta tööd tegevate, tööd kasutavate ja sellest sõltuvate inimeste töö- ja elutingimuste edendamisega. Kolmepoolsus tähistab ILO tegevuses valitsuste (riigi), tööandjate ja töötajate (esindajate) huvidest ja prioriteetidest lähtumist.

ILO algatas ka töökoha tervisedenduse teema. Juba 1970. aastatel alustasid suuremates tööstusriikides ettevõtted töökohtade turvalisuse ja tervislikkuse programme. Töötajaid ergutati osalema programmides, mis toetasid füüsilist aktiivsust, tervislikku toitumist ning tubakavaba eluviisi.

Maailmas toetab tervisedendust Maailma Terviseorganisatsioon (*World Health Organisation*, WHO). 1986. aastal toimus Ottawas WHO egiidi all esimene tervise edendamise konverents. Selle lõppdokument, Ottawa Harta (*Ottawa Charter for Health Promotion*), toob välja viis olulist teemat tervisedenduses:

- tervist edendava poliitika kujundamine;
- toetav keskkond;
- ühiskondliku tegevuse tugevdamine;
- isikliku arengu võimaldamine;
- tervisetenuste ümberorienteerimine.

Ottawa Harta teemad on endiselt rohkem või vähem tähtsal kohal sisuliselt kõikides töökoha tervisedenduse valdkonnaga tegelevates riikides.

1994. aastal võttis WHO vastu töökohapõhise tervise alase deklaratsiooni, mis peamiselt keskendub surmade ja õnnetusjuhtumite vähendamisele töökohtadel ja töötingimuste parandamisele nii füüsiliste kui ka vaimsete mõjurite osas. Valitsuste ülesandena nimetati infrastruktuuri loomist ning töökohapõhiste terviseprogrammide algatamist, samuti valdkonnaga tegelevate töötajate kaasamist. Ettevõtetele seati eesmärgiks tagada ohutud töökohad, töökeskkond ja organisatsioon. Eri osapoolte vahel peaks toimuma koostöö, mis tagaks vastastikuse toetuse ja arenduse.⁴

2005. aastal arendati WHO Bankgoki Hartaga edasi Ottawa Harta seisukohti töökoha tervisedenduse osas, deklareerides, et töötajate tervis peab olema hea organisatsiooni-

⁴ Declaration of occupational health for all. (1994) [WWW] http://www.who.int/occupational_health/publications/declaration/en/index.html (24.03.2010)

World Health Organisation [WWW] <http://www.who.int/en/> (24.03.2010)

praktika võtmekomponent. Harta kinnitab, et poliitika ja koostöö ühiskonnas tervise ja tervise võrdsuse teemade arendamiseks peab olema rahvusliku ja globaalse arendustöö keskmes.

WHO värskem TTE tegevuskava pärineb aastast 2007 - *WHO Global Plan of Action on Workers' Health* (GPA).⁵ Dokumendi peamiste eesmärkide seas on esikohal tervislikkus: tugevdada riikide valitsuste ja tervishoiusüsteemide valmisolekut vastata tervishoiuga seotud vajadustele. Samuti soovitakse aidata kaasa ennetamist toetavate tervishoiuteenuste kättesaadavusele, seda ka töökohal, toetades selleks ka töötajate teadlikkuse suurendamist.

Euroopa Liidu Luxemburgi deklaratsioon⁶ defineerib tervist edendavat töökohta kui tööandja, töövõtja ja ühiskonna ühist pingutust töötaja tervise parandamiseks. Samuti tuuakse välja, et see saavutatakse organisatsiooni, töökeskkonna, töötaja käitumises ja isiklikus arengus teostatavate muudatuste kaudu.

EU-OSHA ehk Euroopa Tööohutuse ja Töetervishoiu Agentuur on tervise edendamisel pööranud kõige rohkem tähelepanu töö sisu muutumisele ja sellest tulenevale töö- ja eraelu tasakaalule, tööga seotud stressile, füüsilisele ja psühholoogilise vägivallale, töö korraldusele – eelkõige mõjude osas töötajate füüsilisele, psühholoogilistele mõjudele õnnetuste ja vigade korral töös. Taotletakse, et tööl püsiks rohkem eakaid töötajaid ja oldaks valmis võtma tööle puuetega töötajaid ning suurendama naiste osakaalu tööturul.

Euroopa Liidu algatuse saab kokku võtta ENWHP⁷ alla - *European Network for Workplace Health Promotion*. Võrgustiku visiooniks on olla rahvuslike tervise ja tööohutuse instituutide ja tervishoiuasutuse võrgustikuks eesmärgiga soodustada tervist edendavate töökohtade teket, mis omakorda tähendab jätkusuutlikku ja sotsiaalset arengut Euroopas. Võrgustik on oma tegevusele lähenenud süsteemselt erinevate programmide abil, kus on välja töötatud hindamise-, rakendamise- ning tegevuste arendamist toetavad instrumendid ja vahendid.

Valdkonnas sügavamale minnes jagunevad ENWHP teemaalgatused järgnevalt:

- Elustiil
- Vananemine
- Ettevõtluskultuur ja juhtimine
- Töötajate isiklik areng
- Töö- ja eraelu tasakaal
- Vaimne tervis ja stress
- Toitumine ja tervis(likkus)
- Töötaja füüsis

⁵ Workers' health: global plan of action. (2007) [WWW] http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA60/A60_R26-en.pdf (24.03.2010)

World Health Organisation [WWW] <http://www.who.int/en/> (24.03.2010)

⁶ The Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union (2007) [WWW] http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf (24.03.2010)

The European Network for Workplace Health Promotion [WWW] <http://www.enwhp.org/> (24.03.2010)

⁷ The European Network for Workplace Health Promotion [WWW] <http://www.enwhp.org/> (24.03.2010)

- Ettevõtete/organisatsioonide osalemine sotsiaalse keskkonna arendamises (*Corporate social responsibility, CSR*)

ENWHP seab endale tegevusprioriteete kaheaastaste etappidena ja käesolevad tegevuse suured eesmärgid on:

- 2008-2009 Tervislik elustiil töises keskkonnas: füüsilise liikumine, tervislik toitumine, vaimne tervis, suitsetamise vältimine
- 2009-2010 Vaimse tervise tagamine töökeskkonnas

Riiklikul tasandil lähtuvad **maailmas** kõik aktiivsed TTE riigid põhimõtetes Ottawa ja Bangkoki Hartas väljendatust. Vastavalt majanduse ja sotsiaalsetest eripäradest on seatud erinevad raskuspunktid / prioriteetidid riikide kaupa. Näiteks:

TTE tähtis teema arengukavades	Riik / riigid
Tervist toetav töökoht	Iirimaa, Holland, Rootsi (atraktiivne töökoht)
Heaolu töökohal	Belgia, Rootsi, Luksemburg, Norra, Poola
Tervislik elustiil	Austria, Taani, Suurbritannia, Rootsi
Haiguste (haiguspäevade) vähendamine	Holland, Norra, Poola
Töövõime ja vananemine	Soome
Kaasav tööelu / töökeskkond	Norra, Taani, Holland, Suurbritannia
Ettevõtte osalemine sotsiaalse keskkonna arendamises	Taani, Suurbritannia
Töötaja kaasamine ettevõtte arendusse	Norra, Poola, Rumeenia
Töökoha tervisedendus eri teemadena	Saksamaa (töökoha tervis, organisatsiooni terviseraport/-kaart, tervisering (<i>health circle</i>))
Kolmepoolsed kokkulepped töökoha tervisedenduse alal	Austria, Soome, Luksemburg, Rootsi
Ennetustöö	Prantsusmaa, Luksemburg
Rasketööstuse töötajate tervisedendus	Austraalia, Uus-Meremaa

Kokkuvõtteks võib öelda, et ENWHP teemaalgatused on maailmas läbivad, arvestama peaksimet Soomes tähtsal kohal olevat töövõimekuse ja vananemise teemat, mis on oluline ka Eestis.

2.2 TTE kajastamine Eesti arengudokumentides ja seadustes

Otseselt töökoha tervisedenduse teemasid puudutavad Eestis üsna vähesed arengudokumentid. Vaadeldi kõiki arengukavasid, mis sisaldavad või võiks sisaldada teemasid nagu tervisedendus, töökeskkond. Võib öelda, et eeskätt viimastel aastatel (2007-2009) on koostatud arenguplaane, mis hõlmavad ka TTE alaseid tegevusi. 2010. aasta alguses Sotsiaalministeeriumi (SoM) poolt kinnitatud Töötervishoiu ja tööohutuse strateegia 2010-2013 määratleb ka tegevused seadustega reguleeritud töötervishoiu ning tööohutuse osas.

Alljärgnev nimistu kaardistab 2009. aasta lõpu olukorra töökohal tervise edendamise kajastamisel erinevates arengudokumentides Eestis.

Eesti majanduskasvu ja tööhõive tegevuskava 2008-2011 (Eesmärk 9: Tööturu paindlikkuse suurendamine ja tööelu kvaliteedi parandamine):

- Töö ja pereelu ühitamist soodustavate täiendavate põhimõtete väljatöötamine (2009)
- Tööandjate ja füüsilisest isikust ettevõtjate teadlikkuse tõstmine tervislikust töökeskkonnast (2007-2008)
- Ettevõttes töötavate töökeskkonnaspetsialistide ja –volinike koolitamiseks ühtse metoodika ja koolitusprogrammi väljatöötamine ning rakendamine (2007-2013)

Rahvastiku tervise arengukava 2009-2020:

- Strateegiline eesmärk (SE) 1: Integreerida personali tervise arendamise teema organisatsioonide arengukavadesse
- SE 1: Luua töökohal tervisearengut soodustav ning terviseriske maandav keskkond
- SE 3: Suurendada inimeste teadlikkust terviseriskidest, nende ennetamise ja vähendamise võimalustest
- SE 3: Soodustada tervist edendavaid tegevusi töökohtadel
- SE 4: Jagada personalile liikumisharrastuse alast informatsiooni ning tuua eeskujuks kehaliselt aktiivseid inimesi
- SE 4: Edendada kehalist aktiivsust organisatsioonis
- SE 4: Arendada üleriigiliste spordiühenduste, piirkondlike spordiliitude ja tervisetubadega info- ja õppekeskusi ning koostöös avaliku sektoriga liikumis- ja terviseradasid
- SE 4: Vähendada võimalusel toodetes soola, suhkru ja rasva sisaldust; teha toodete kohta käiv toitumisalane teave tarbijale kergesti kättesaadavaks
- SE 4: Luua meedias positiivseid rollimudeleid
- SE 4: Edendada tervislikku toitumist organisatsioonis

Töötervishoiu ja tööohutuse arengukava 2010-2013:

- Erinevate sihtrühmade teadlikkuse tõstmine töökeskkonnast lähtuvatest terviseriskidest ja nende maandamise meetmetest
 - Alaeesmärk: sihtrühmade töökeskkonnaalane teadlikkus on tõusnud
 - Alaeesmärk: tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnas toimivad aktiivselt erinevate tasandite võrgustikud
 - Alaeesmärk: loodud on mehhanism töökeskkonnaalaste ennetustegevuste stimuleerimiseks
- Töökeskkonnaalane koolitus
 - Alaeesmärk: töökeskkonna spetsialistide välja- ja täiendõppesüsteem on tõhus
 - Alaeesmärk: töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnanõukogu liikmete välja- ja täiendõppesüsteem on tõhus
 - Alaeesmärk: Eestis on piisav arv pädevaid ennetavat töötervishoiuteenust pakkuvaid töötervishoiuspetsialiste; spetsialistide täiendkoolitussüsteem toimib
- Teadmispõhisuse ja haldussuutlikkuse tõstmine poliitika kujundamisel ja rakendamisel
 - Alaeesmärk: poliitikaotsused töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas on teadmispõhised
 - Alaeesmärk: töötervishoiu ja tööohutuse statistika on usaldusväärne
- Töökeskkonnaalane teadustegevus
 - Alaeesmärk: töökeskkonnaalase pädevuse tagamine

Riiklik HIVi ja AIDSi strateegia aastateks 2006–2015:

- ennetustegevus erinevate sihtrühmade seas,
- HIV testimine ja nõustamine;
- HIV-nakkusega ja AIDSi haigestunud inimestele suunatud ennetus, ravi ja hoolekanne;
- seire, monitooring ja hindamine ning inim- ja organisatoorse ressursi arendamine.

Narkomaania ennetamise riiklik strateegia aastani 2012:

- ennetamine;
- ravi ja rehabilitatsioon;
- kahjude vähendamine;
- uimastiolukorra seire.

Südame- ja veresoonehaiguste ennetamise riiklik strateegia 2005–2020:

- Strateegia on suunatud rahvastiku toitumis- ja liikumisharjumuste parendamisele ning suitsetamisest loobumisele.

Riiklik vähistrateegia aastateks 2007–2015:

- Strateegia ennetustegevused on suunatud haridusasutustes tehtavale teavitustööle alkoholi- ja tubakahajude kohta, tubakatoodete tarvitamise vähendamisele noorte seas, passiivse suitsetamise vältimisele, suitsetajate abistamisele tubakast loobumisel jne.
- Tervisliku toitumise soodustamiseks korraldatakse tootjatele, toitlustajatele ja inimestele teavitussüritusi toiduvalmistamise tehnoloogia kohta.

Liikumisharrastuse strateegiline arengukava 2006–2010:

- Eesmärgiks on regulaarse liikumisharrastusega tegelejate arvu suurendamine 2010. aastaks 45%ni rahvastikust. Arengukavas on seatud põhieesmärgiks suurendada liikumisharrastuse võimalusi ja vorme.

Kui vaadelda peamisi suundi, mille poole töökoha tervisedendusega püüeldakse, siis on arengudokumentides kaetud järgmised teemad:

- Liikumine
- Toitlustamine / tervislik toit
- Vaimne / psüühiline tervis
- Kommunikatsioon ja teavitamine, teadlikkuse tõstmine
- Töökeskkonna alane koolitus
- HIV, narkootikumide jm riskide vähendamine ja ennetamine
- Töötervishoiu ja tööohutuse abinõude rakendamine
- Tööga seotud haiguste ennetamine
- Turvalise töökeskkonna kujundamine
- Teadustegevuse korraldamine/jätkamine

Seadused, mis sätestavad otseselt rahvatervise ja tervisedendusega seonduvat töökohtadel:

- Eesti Vabariigi põhiseadus
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus

- Alkoholiseadus
- Spordiseadus
- Maailma Terviseorganisatsiooni põhikirja ja selle muudatuste heakskiitmise seadus
- Nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seadus
- Tubakaseadus
- Tarbijakaitseseadus
- Ravikindlustuse seadus
- Maailma Terviseorganisatsiooni (WHO) tubaka tarbimise leviku vähendamise raamkonventsiooni ratifitseerimise seadus
- Rahvatervise seadus
- Toiduseadus
- Reklaamiseadus
- Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seadus

Seadused, mis on kaudselt seotud rahvatervisega ja tervise edendamisega töökohtadel:

- Hädaolukorraks valmisoleku seadus
- Hasartmänguseadus
- Tervishoiuteenuste korraldamise seadus

Sotsiaalministri määrused, mis on seotud haiguste ennetamise ning tervisedenduse korraldamisega töökohtadel:

- Tervisekaitseõuded arvutiõppele ja arvuti avalikule kasutamisele
- Töötajate tervisekontrolli kord

2.3 Organisatsioonide küsitlused

Eestis on ligi 50 000 tööandjat, nende panus TTE arendusse on väga tähtis. Tööandjate huvide teadasaamiseks ja varem kogutud teadmise kontrolliks otsustati kasutada lühivahendust. Arengukava koostamiseks viidi 2009. aasta detsembri alguses läbi internetipõhine ankeetküsitlus ligi 200 tööandjale ning uuring maavalitsuse tervisedendajate seas. Küsitlused viis läbi konsultatsioonifirma BDA Consulting OÜ.

Tööandjate küsitluse vastajad:

- Vastas 56 organisatsiooni (28%).
- Vastanutest olid 54% ettevõtted, 30% kohalikud omavalitsused või seotud üksused, 11% riigiasutused.
- Tervist edendavate töökohtade (TET) võrgustikku kuulusid pooled vastanutest.
- Kokku töötas vastanud organisatsioonides üle 12 000 inimese (ca 2% Eesti tööealisest elanikkonnast).

Arenguplaanides käsitletakse tervisega seotud teemasid:

- tööohutust 86% vastanud organisatsioonidest;
- töötervishoidu 86% vastanud organisatsioonidest;
- tervisedendust 84% vastanud organisatsioonidest.

Reaalseid tegevusi tehakse peamiselt valdkondades:

- Sport
- Ohutud töövõtted
- Ergonoomika
- Seadusest tulenevad kohustused

Tööohutuse ja tervisedenduse valdkonna spetsialiste on organisatsioonides keskmiselt üks inimene 200 töötaja kohta. Tervisedenduse kontaktisikuks on üldjuhul ettevõtte juht või personalijuht, kui ei ole eraldi spetsialisti.

Suuremat huvi tegeleda kirjeldatud valdkondadega (rohkem tegevusi) märgiti:

- Füüsilised tegurid: väga kõrgelt hinnatud ja kõrgelt väärtustatud. Olme ja hügieen, tervisekontrolli võimaldamine on ettevõtete jaoks tähtis.
- Uimastite tarvitamine: tuntav mõju tarvitamise lõpetamiseks, eelkõige just suitsuvaba keskkonna osas. Alkoholiga tegeletakse kolmest valikust kõige vähem, teisel kohal on narkootikumid.
- Haiguste ennetamine: vähe tegeletakse tervisealaste teadmiste parandamisega, veidi rohkem infovahetusega teabestendidel, levinud on tervisekontroll.

Väiksemat huvi (vähem tegevusi) märgiti:

- Personalikesksus: sõnades väärtustatud – s.t personalikesksust on vastustes peetud oluliseks valdkonnaks, millega tegeleda. Samas seda lähemalt kirjeldavad elemendid nagu töökiusamise ennetamine, pereelu ühitamine tööga ja stressiennetus on madalalt hinnatud ehk siis tööandja jaoks pole need olulised valdkonnad, võrreldes näiteks füüsiliste teguritega.
- Tervislik toitumine, füüsiline fitness, töövõime taastamine ei ole tähelepanu osutamise jaoks oluline suund.
- Koostöö ja partnerlus: nõrk. Sisuliselt ei teata võimalustest suurt midagi, samuti ei olda kaasatud (erineb TET võrgustikul – info olemas).
- Minimaalselt on välja toodud ka investeerimist füüsilistesse tingimustesse.

Ettevõtted ja organisatsioonid väljendasid oma ootusi partneritele:

- TAI
 - Koolitust ja nõustamist tegevuste elluviimiseks
 - Teadmisi, infot vene keeles
 - Juhendeid (juhile) TTE programmide koostamiseks
- Ministeerium, riik
 - Erisoodustusmaksu kaotamist sportimise kuludelt
 - Maksuvabastus
- Kohalikud omavalitsused (edaspidi KOV)
 - Valgustus ja liikumisrajad
 - Tunnustamine, hoolivus ja märkamine
 - Kaasamine tervise-massiüritustesse

Vastanutest koguni 90% soovib kaasatust tervist edendavatesse projektidesse.

Kokkuvõtteks:

Peamised tegevused on liikumise edendamise osas (sporditoetused). Teised alateemad, nagu vaimne tervis, toitumine, vananemine, hoiakud töötajate ja organisatsiooni väliskeskonna suhtes jt, on vähem teadvustatud. Samas on valmisolek alateemadega tegeleda olemas, eelduseks on teadlikkus võimalusest töökohal tervist mõjutada/edendada ning konkreetsete juhiste ja näidetega informatsiooni kättesaadavus.

Maakondade küsitlusele vastanud tervisedendajad on üldjuhul maavalitsuse tervisespetsialistid (pooled vastanud ka peaspetsialisti ametikohal). Tervise edendamisega tegeleb maavalitsuses keskmiselt 1-2 inimest.

Tööohutust on kajastatud kahes kolmandikus vastanud maakondade arengukavades, töötervishoidu pooltes ja tervise edendamist 84% maakondades.

Peamised tegevused nendes valdkondades:

- Osalemine traumanõukogus
- Tervislike väärtushinnangute kujundamine
- Töö selleks, et tervise edendamine oleks piirkondlikus arengukavas käsitletud eraldi peatükina
- Vigastuste ennetamine
- TET võrgustiku arendamine

Ootus töökoha tervise edendamise tulemusele maakonna jaoks:

- Igas ettevõttes on tervisejuht/-spetsialist
- Terved töötajad
- TET võrgustik maakonnas ja tervisenäitajate paranemine
- Juhtide huvitatuse suurenemine
- Tervisega seotud seaduste rakendumine reaalsuses

Tervise edendamisel vajab maakondades kõige rohkem tähelepanu:

- Vaimne tervis ja stress
- TET aktiivsuse suurendamine
- Tööohutus, kutsehaiguste ennetamine

Koostööd tehakse ja arendatakse TAI (eriti läbi ESF programmide) ja KOVdega. Sotsiaalpartnerite poolsed toetuse võimalused:

- Rohkem tähelepanu valdkonnale
- Head eeskju näidates
- Ministeerium, riik:
 - väärtustab tervist;
 - erisoodustusmaksu kaotamine/vähendamine tervise edendamiselt;
 - tegevuste/projektide teavitus maavalitsustele ja tervisedendajatele.
- KOV:
 - väärtustab tervist;
 - KOV-s töötab vastav spetsialist;
 - TET võrgustiku väärtustamine.

Kokkuvõte:

Maakondade tervisedendajatel ei ole siiani töökoha tervisedendus prioriteediks olnud, kuid võimaluste piires sellega tegeletakse. Osaletakse teavitustöö projektides, võetakse osa üleriigilistest kampaaniatest ning püütakse kaasa aidata TET võrgustiku arendamisele. KOV

tervise spetsialistid on head tegevuspartnerid, TAI hinnatud (info)partner, TET võrgustiku arendamisest ja laiendamisest nähakse suurt kasu. Riigi ja KOV tasandil oodatakse rohkem töökoha tervisedenduse tunnustamist, ka seadusandlikku TTE tegevuste soodustamist.

2.4 TTE seotud osapoolte küsitlus

Arengukava koostamiseks viidi 2009. aasta detsembri alguses läbi intervjuud töökohal tervisedenduse arendamisega seotud organisatsioonide juhtidega ja/või nende teemadega tegelevate spetsialistidega. Intervjueeriti 13 inimest ministriumidest ning tervise jälgimisega ja arendamisega seotud organisatsioonidest. Intervjueerisid BDA Consulting OÜ konsultandid.

Intervjuudest kõlas läbiva joonena üleskutse koostööle ja eri osapoolte rollide jaotuse selgimisele. Ettepanekud intervjuudest osapoolte koostöö võimalike valdkondade kohta:

- Koolitused, seminarid
- Teavitustöö, infovahetus ja maailma praktikate „maaletoomine“
- Kaasamine (projektid, teavitus)
- Ettevõtjate ja tervise teemadega tegelejate kokkuviiimine
- Kolmepoolne koostöö tööandja, -võtja ja riigi vahel esindusorganisatsioonide vahendusel
- Teadusliku ja poliitilise panuse ühendamine (näiteks: TAI + SoM)
- Standardiseerimine seoses töökoha tervisedenduse valdkonnaga
- Lepped töötajate (ametiühingud, AÜ) ja tööandjate esindajate vahel (nt tööstressi vähendamine), kollektiivlepingud
- Tervist edendavad tegevused peaksid olema (nõutud) kõigi organisatsioonide arengukavades
- Standardid võiksid olla vormistatud pigem juhenditena
- Seaduste analüüs ja muudatusettepanekud TTE arendamiseks:
 - o tulumaksuseaduse muutmine erisoodustuste osas;
 - o tööohutuse ja töötervishoiu seaduse (TTOS) täiendamine psühholoogilise teguri osas;
 - o tööõnnetuste ja kutsehaiguste kindlustuse seadus (praegu loomisel);
 - o muuta seadust eakate töö osas (nt tööaja pikkus).
- Tegevuste rahastamine

Tehti ettepanekuid TTE indikaatorite kohta (suurem osa toimivad nii töötaja, tööandja kui riigi/ ühiskonna tasandil):

- Töötaja rahulolu töökeskkonnaga
- Haiguspäevade arv
- Töövõimetuspäevade arv
- Haigete arv samalaadses (tööstus)ettevõttes
- Kaadri volavus samalaadsel töökohal
- (Tervena elatud) eluiga
- Pere seltsis veedetud aeg
- Astmaatikut, allergikut arv

Allikad info saamiseks tegevuste tulemuste hindamisel:

- Statistika
- Rahuloluküsimustikud ja -uuringud
- Turundus- ja sotsioloogilised uuringud
- Töötervishoiu arstile antud tagasiside

Selliste allikate kasutamisel ei oleks vaja luua ühtegi uut järelvalve süsteemi, et koguda vajalik info indikaatorite jälgimiseks.

Olulisemad soovitud ja järelvalve intervjuudest:

Soovitud arengukava eesmärkide ja tegevuste osas:

- Tegeleda teadlikkuse tõstmise ja hoiakute muutmisega
- TTE teema teavitustegevused meedia kaudu
- Juhiste ja näidismaterjalide väljatöötamine
- Reklaamida TTE teemat eraldi valdkondade kaupa (nt tööstress, füüsiline keskkond), et lihtsustada arusaamist ja vastuvõtmist
- ESF ressursi suunamine teatud piirkondadesse või organisatsioonidesse, sektoritesse (eeskujude loomine)
- TET süsteemi läbimõeldud arendamine

Kõik seotud osapooled (nii riigi poolt kui ka organisatsioonide tasandil) nentisid vajadust tõsta TTE alast teadlikkust ja tegeleda selle ala arengu kavandamisel peamiste teemadena:

- elustiili küsimustega;
- töökoha keskkonna kujundamisega;
- ühiskondliku suhtumise kujundamisega.

2.5 TTE olulised osapooled Eestis

Eesti tervishoiu ja tervise edendamise alal on osapooli palju, mitmed neist täidavad olulist rolli ka TTE tegevustes ja arendamisel.

INSTITUTSIOON	TTE TEEMAGA SEOTUD FUNKTSIOON
WHO (Maailma Terviseorganisatsioon)	Soovitud, juhendmaterjalid
ILO (Rahvusvaheline Tööorganisatsioon)	Soovitud, juhendmaterjalid
Sotsiaalministeerium	Seadusandlus ja regulatsioonid sotsiaalkaitse valdkonnas, sealhulgas inimeste majandusliku toimetuleku, hea töö, sotsiaalse toimetuleku ja arengu tagamiseks. Inimeste pikaajalise töövõime ja tööhõive ning väärtustatud tervisekultuuri ning tervist toetava elukeskkonna tagamine.
Haridus- ja Teadusministeerium	Õppeasutuste ja nende õppekavade akrediteerimise korraldamine.
Tööinspeksioon	Järelevalve töötervishoidu ja tööohutust reguleerivate õigusaktide täitmise üle
Tervise Arengu Instituut	Tervisestatistika ja -uuringud; riiklike tervisestrategiate elluviimine sh tervise turundamine läbi kampaaniate, veebi, trükiste; koolitused; tervise- ja sotsiaalteenuste arendamine.
Töötervishoiu arstid (töötervishoiuarstide seltsid, meditsiinasutused)	Töötervishoiu ülesandeks on tegeleda töötajate tervise jälgimisega tööprotsessis, kutsekahjustuste ennetamise, diagnoosimise ja ravile suunamisega, kutsehaiguste tekkimisel leida nende seosed töökeskkonna ohuteguritega.

Terviseamet (Tervishoiuamet, Tervisekaitseinspeksioon, Kemikaalide Teabekeskus)	Töotervishoiuteenuste osutajate registreerimine, juhendid ja muu info ning statistika töotervishoiualaste teenuste ja tegevuste osas. Terviseamet on pädev asutus: <ul style="list-style-type: none"> • välisriigi kutsekvalifikatsiooni tervishoiuteenuste osutajate tunnustamisel; • nakkushaiguste ennetamise, seire ja tõrje ning nakkushaiguste epidemioloogilise riskianalüüsi ja riskihindamise valdkonnas; • kemikaaliohutuse ja biotsiidi valdkonnas; • kosmeetikatoodete valdkonnas; • joogivee ja suplusvee valdkonnas; • meditsiiniseadmete ohutuse valdkonnas.
Eesti Haigekassa	Kindlustatud isikutele õigusaktides ettenähtud tervishoiuteenuste ja rahaliste ravikindlustushüvitiste võimaldamine (s.h töövõimetushüvitis), elanikkonna teavitamine tervishoiusüsteemi toimimisest, s.h tervislikust eluviisist (ka teavituskampaaniate korraldamine), tervise edendamise ja haiguste ennetamise projektide rahastamine.
Päästeamet	Ennetustöö veeohutuse ja tuleohutuse teemal.
Maanteeamet	Liiklusohutuse ja liikluskasvatuse valdkond. Liiklusvigastusi ennetavate kampaaniate korraldamine ning liikluskasvatusalase õppematerjali väljastamine lasteasutustele.
Politsei	Ennetustöö liiklusohutuse teemal.
Punane Rist	Esmaabi koolituste korraldamine.
Eesti Tervisedenduse Ühing	Tervise edendajate võrgustik ja tervise edendaja kutsekvalifikatsioonide omistamine. Traumade ja alkoholi tarbimise alase ennetustöö projektid maakondades (koolitused ja juhendid).
Maavalitsused / Maakondlikud tervisedendajad	Maakonnas TTE tegevuste koordineerimine , maakondlikud tervise nõukogud.
Lege Artis OÜ	Ajakiri „Eesti Töotervishoid“ väljaandmine.
Kohalikud omavalitsused	KOV territooriumil TTE tegevuse koordineerimine (KOV tervisprofiilid, tegevuskavad).
Lasteaiad, üldhariduskoolid, kõrgkoolid	Haridusasutuste juurde kuuluvate sportimisvõimaluste (võimlad, ujudad, spordiväljakud) avaliku kasutamise võimaldamine. Tervist edendavad haridusasutused.
Eesti Tööandjate keskkliit (ETKL), erialaliidud, Kaubandus-Tööstuskoda, Ametiühingute keskkliit (AÜKL), TALO	Arengukava sihtgrupp, teavitus- ja projektpartnerid.
Tööandjad (ettevõtete juhid, töökeskkonna juhid ja spetsialistid)	Arengukava sihtgrupp
Töötajad	Arengukava sihtgrupp

Erinevate tervise edendamise teemadega seotud teadlikkuse tõstmisega tegelevad organisatsioonid (tegelevad tööealise elanikkonnaga). Valikuline loetelu:

Teema	Institutsioon	Kommentaariid
Suitsetamine	Terve Elustiili Ühing, Eesti Vähiliit jt	Nõustamine, teavituskampaaniad
Alkohol	Karskusselts Alkoholivaba Eesti, Anonüümsed Alkoholikud jt	Tugigrupid alkohoolikutele ja nende lähedastele, nõustamine
Narkomaania	<i>Re-hab community</i> , haiglate nõustamiskabinetid jt	Programm sõltuvusest vabanemiseks, koolitused ka ettevõtetele
Südame-veresoonkonna jm haigused	Eesti Südamealiit, Eesti Vähiliit, Reumaliit, Kardioloogide Selts jt	Terviseteaduste edastamine, kampaaniad, koolitused, nõustamine
HIV	Terve Eesti Sihtasutus jt	Nõustamine, teenus tööandjale
Psühholoogiline tugi/vaimne tervis	Personali-, suhtlus- jms koolitust pakuvad ettevõtted, MTÜd	Ettevõtete koolitus ja nõustamine
Liikumine	MTÜ Spordiklubi Liikumine, ettevõtete spordiklubid jt	Teenustega hästi kaetud valdkond
Toitumine	Eesti Toiduainetööstuse Liit jt	Uuringud, kampaaniad, nõustamine
Toitumine	Erinevad toitlustajad	Toitlustusteenuse osutamine
Toitumine	TTÜ Toiduainete Instituut, Eesti Toitumisteaduse Selts, Figuurisõbrad jt	Nõuanded tervisliku toitumise osas
CSR	Vastutustundliku ettevõtluse foorum (www.csr.ee) jt	Seminarid ja individuaalne nõustamine ettevõtetele

Tööandjatele ja töötajatele on tähtis omada spetsialiseeritud partnereid TTE arendamisel ning saada nendelt piisavalt infot, teenuseid ning leida võimalusi koostöök.

2.6 Tugevuste ja nõrkuste analüüs ning hetkeolukorra kokkuvõte

Eelnevad uuringute analüüsid ja TTE alateemade seminaride käigus läbi viidud arutelud annavad meile ülevaatliku pildi hetkeolukorrast töökohapõhise tervisedenduse osas Eestis.

Kasutades TTE hetkeolukorra kaardistamiseks SWOT analüüsi mudelit saame järgneva pildi:

Tugevused (<i>strenghts</i>)	Nõrkused (<i>weaknesses</i>)
<ul style="list-style-type: none"> - Kõigil osapooltel (suhteliselt) ühesugune arusaam TTE arendusest. Ühine arusaam, mida ja milleks tehakse võimaldab teha koostööd, arendada ühiselt tähtsaid teemasid. - TTE teemal on selge koordinaator (TAI). Konkreetne koordinaator võimaldab vältida segadust (esmase) info hankimisel. - Leitud on entusiastid teema vedamiseks. Edumeelsed tööandjad, kolmas sektor, teadlikud töötajad on valmis panustama nii tegevustesse kui info jagamisse. - Tööandjate huvi teemaga tegeleda on oluliselt kasvanud, seaduste mõju. Näiteks haiguspäevade hüvitise osaline katmine tööandja poolt on tööandjale selgelt mõõdetav lisakohustus, mille vältimine võivähendamine tervise edendamise tulemusena saab selge väärtuse. - Info on kättesaadav, võimalik on õppida maailma ja Eesti praktikatest. Parimatest praktikatest saadavad näited on alati parim motiveerija mis tahes sihtgrupile. - Hulk organisatsioone on tegelemas TTE alateemadega. Tööandjate ja töötajate jaoks on kasvamas koostööpartnerite ja TTE teenuste pakkujate hulk. - TET võrgustik on aastail 2007-2009 oluliselt kasvanud. Teadlikkus TTEst ja selle kasust kasvab Eestis kiiresti. - Trend on teadlikkuse tõusu suunas. Rahvusvahelised tööandjad, TET võrgustik ja rahvusvaheline info võimaldavad leida TTE teemale laiemat kõlapinda. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tervis ei ole prioriteetne riigi tasandil ega ka tööandjaile. Seetõttu ei pöörata teemale olulist tähelepanu ega investeerita teadlikult TTE arendusse. - Vähene teadlikkus Eestis TTEst, selle kasust töötajale, tööandjale, riigile-ühiskonnale. Teadmatus ja info puudus ei võimalda tõsta osapoolte motivatsiooni ja TTE alast teadlikkust. - Puudub tõenduspõhine info TTE vajalikkuse ja investeringute kasulikkuse kohta. Tõenduspõhine info võimaldab tõsta teavitusel edastatava sõnumi väärtust. - Sotsiaal-majanduslikust kihistumisest tulenevad erinevused. Erinevad sotsiaalsed grupid ei saa võrdselt osa tervise edendamise võimalustest. - Kiirema arengu tagamiseks puuduvad ressursid (inimesed TAIs, TETis, raha). Järjepidev finantseerimine ja piisava inimressursi rakendamine on edasiste poliitikate ja valikute küsimus. - Tööandjate investeringud TTEsse satuvad tihti erisoodustusmaksu alla – seadusandluse/riigi toetus vähene. - Vähene suhtlus tööandjate vahel, tööandjate ja riigi vahel. Sellisel moel on raske alustada kolmepoolset suhtlust TTE arendamiseks. - TET võrgustik on Eestis alles arengu algjärgus (ei ole arendatud ühistegevusi seaduste muutmiseks või standardite loomiseks).

Sisemiseks motivatsiooniks altpoolt (töötaja, tööandja) on TTE teemal pigem hirm (kaotada koos tervisega ka töökoht, seaduse mittetäitmine) kui vajadus olla terve, omada suurepärasest töökeskkonda.

Võimalused (<i>opportunities</i>)	Ohud (<i>threats</i>)
<ul style="list-style-type: none"> - Euroopa Liidul on maailmas juhtiv roll TTE alal – laiem toetus, info kättesaadav. Lähiriikide (Skandinaavia, Saksamaa) eeskuju ja EL regulatsioonid võimaldavad muuta TTEsse suhtumist ühiskonnas. - Riigi toe kasv, näiteks seadusandluse muudatused. Riigi suhtumine mõjutab kiiresti tööandjate suhtumist ja aitab luua uusi TTE võimalusi. - Tööandjate koostöö riigi ja erialaliitudega. Seadusandliku ruumi muutmine koostöös tagab tegelikult vajalikud muudatused. - Teavitustegevus, teadlikkuse kasv: propageerida tööandjatele ja töötajatele TTEst tulevat kasu, et tõsta oluliselt motivatsiooni teemaga tegeleda. - Koolitused, uuringud ja vahendid kättesaadavad, lihtne kasutada. Alustamise ja tulemuste saavutamise kiirendamisest arusaamise puudus vähendab julgust TTEga tegelema hakata. - Tööandjate juures olevate spetsialistide (tasuta) väljaõppe laiem võimaldamine. - EL rahastuse (nt ESF) laiem ja aktiivsem kasutamine. EL lisameetmete ja kaasrahastamise võimaluste loomine ja kasutamine tõstaks TTE alast aktiivsust. - Sotsiaalministeeriumi juures asuva Töökeskkonna nõukoja (taas-) aktiveerimine. Kolmepoolne koostöö seadusloomes tagab kõigi osapoolte kõrgema motivatsiooni. - TET võrgu edasine laiendamine. Info parimate kogemuste kohta on parim võimalus tõsta teadlikkust ja motivatsiooni TTEga tegelemiseks. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ühiskondlik toetus ei muutu pikema perioodi jooksul (riik: seadused; KOV: tunnustamine ja võimalused; kogu rahvas: toetus TTE arendajatele). Ühiskondlik suhtumine tervisesse ei sunni seda ala (ega ka TTE) kõrgemal tasemel prioriteediks seadma. a - Poliitiline segadus ja venitamine vajalike seadusandlike muudatuste tegemisel. - Info vastuolulisus. Erinevad TTE alase info edastajad tõlgendavad sama infot erinevalt, mis ei suurenda TTE usaldusväarsust. - Ei suudeta veenda meediat ja otsustajat, miks on vaja TTE-ga tegeleda. Tõenduspõhise info puudumine ei võimalda sõnumit väärtustada. - Oma huvide/ tegevuste hoidmine ja mitte avaldamine (segased rollid). Tähtsad turuosalisel ja teenusepakkujad ei soovi jagada teavet ka siis, kui toimuks kvaliteedi tõus. - Ühisprojektideks ja –promotsiooniks ei leita rahalisi vahendeid. - Näiline rahulolu (infosulg eri juhtimistasandite vahel). - Edasine kihistumine.

Võimaluste ja ohtude analüüs näitas suurt ootust riigile ja ühiskonnale, samuti tööandjale suhtumise muutuseks tervise edendamisse üldiselt ja TTEsse spetsiifiliselt.

Kui TTE arendamise motivatsioon tuleneb teadlikust tervisekäitumisest igal tasandil, siis on positiivne nihe toimunud. Oluliseks võtmeks teadlikkuse tõusu juurde on teaduslikult põhjendatud TTE alase info kättesaadavus.

Riskide ristanalüüs näitab:

- Võimaluste ärakasutamisel on kindlasti võimalik saada üle praegustest nõrkustest, näiteks:
 - Teavitus- ja muude infomaterjalide koostamine aitab tõsta teadlikkust TTEst ja TETst.
 - Spetsialistide koolitused (tasuta või hästi kättesaadavad ja mitte eriti kallid) tagavad inimressursside kasvu, mis on vajalik tegevuste elluviimiseks.
 - Seadusandluse muudatused TTE tegevuste investeringute ja kulutuste maksuvabastuseks võimaldavad oluliselt tõsta tööandjate huvi sellisesse arendusse panustada. Siinkohal on selged poliitilised riskid (otsuste venimine) ja see võib tähendada kõigile tööandjate ja töötajate esindajatele (nt Eesti Tööandjate keskliit (ETKL), Kaubandus-tööstuskoda (KTK), Ametiühingute Keskliit (AÜKL)) suurt tööd ideede realiseerimisel läbi seaduste.
- Tugevuste ärakasutamisega võib saada üle paljudest nõrkustest ja ohtudest, näiteks:
 - TET võrgustiku kiire kasv ning rahvusvaheliste kogemuste kättesaadavus võivad viia ühiste projektideni ja teavitustegevuste koordineerimiseni ühiskondlikel alustel või tööandjate sponsorrahade toel.
 - Kõigi osapoolte ühesugused arusaamad ja ootused selle kohta, mis peaks TTEst edasi saama, aitavad kaasa nii TET võrgustiku kasvule kui ka selle mõjuvõimu tõusule. Ühtlasi võib see ka ühiskondlikku arvamust oluliselt mõjutada.
 - Koos kolmanda sektoriga (tervisedendus-teenuseid pakuvad MTÜ-d, SA-d, nt HIV-i ennetustegevused jms) on võimalik nii teavitus- kui otseste tegevuste mahtu ja efektiivsust oluliselt tõsta, eriti kui suudetakse kaasata tööandjate liidud.
- Selge koordinaator TTE tegevustes koos uue arengukavaga annab hea baasi selle teema kiiremaks arendamiseks Eestis. TTE alase tegevuse arendamisega seotud osapoolte edasine koostöö ja omavaheliste rollide jaotuse selginemine võimaldab ressursse efektiivsemalt kasutada.

Kokkuvõte

TTE-ga on Eestis tegeletud eri tasemetel (Sotsiaalministeerium, Tervise Arengu Instituut, Tööinspeksioon (TI)) üle kümne aasta. Praegust olukorda iseloomustab TAI ja TI suhteliselt väheste ressurssidega tegevus TTE alal. TET võrgustik ei ole veel kasvanud kriitilise mahuni, töötervishoiu arstid ja tööandjad ei ole jõudnud tegeleda kogu probleemistikuga, seadusandlus ei soodusta TTE alaseid tegevusi.

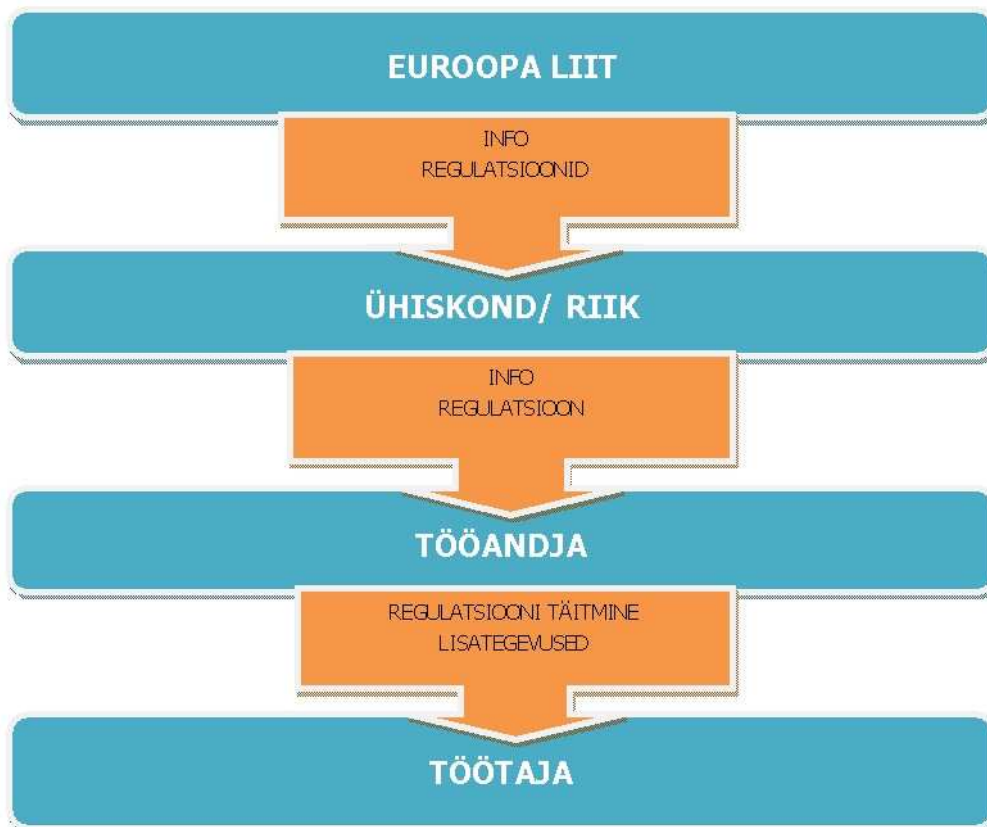
Samas tajuvad tööandjaid ja töötajaid järjest rohkem TTE kasulikkust. Kuigi maksuseadustik ei soosi TTE tegevusi, suunitlevad Euroopa Liidu uued direktiivid tööandjaid (ja ka teisi seotud osapooli) järjest enam mõtlema tervise edendamise kui haigusi ja stressi ennetava vahendi kasutamisele.

TTE arengukava koostamine ajajärgul, mil selle valdkonna tegevusi tuleb oluliselt aktiveerida, on olnud väga hea initsiatiiv. Kokkulepped tähtsate arengusuundade osas ning

arengukava koostamise protsessis ka uute liikmete võrgustikku toomine annavad võimaluse aktiivsemalt tegutseda ning ka uusi ressursse kaasata.

TTE arendamisel on siiani tulnud initsiatiiv paljus ülalt ehk EL ja riigi poolt regulatsioonide ja infomaterjalide vahendusel ning rahvusvaheliste ettevõtete poolt maale toodud organisatsioonikultuuri kaudu. EL riikides ja suureettevõtetes on töökoha tervisedendus oluline teema ja seda kaudu on jõudnud info ja arusaam selle vajalikkusest ka Eesti tööandjateni ja töötajateni.

Joonis: TTE alase info liikumine ja tegevused 2005-2009.

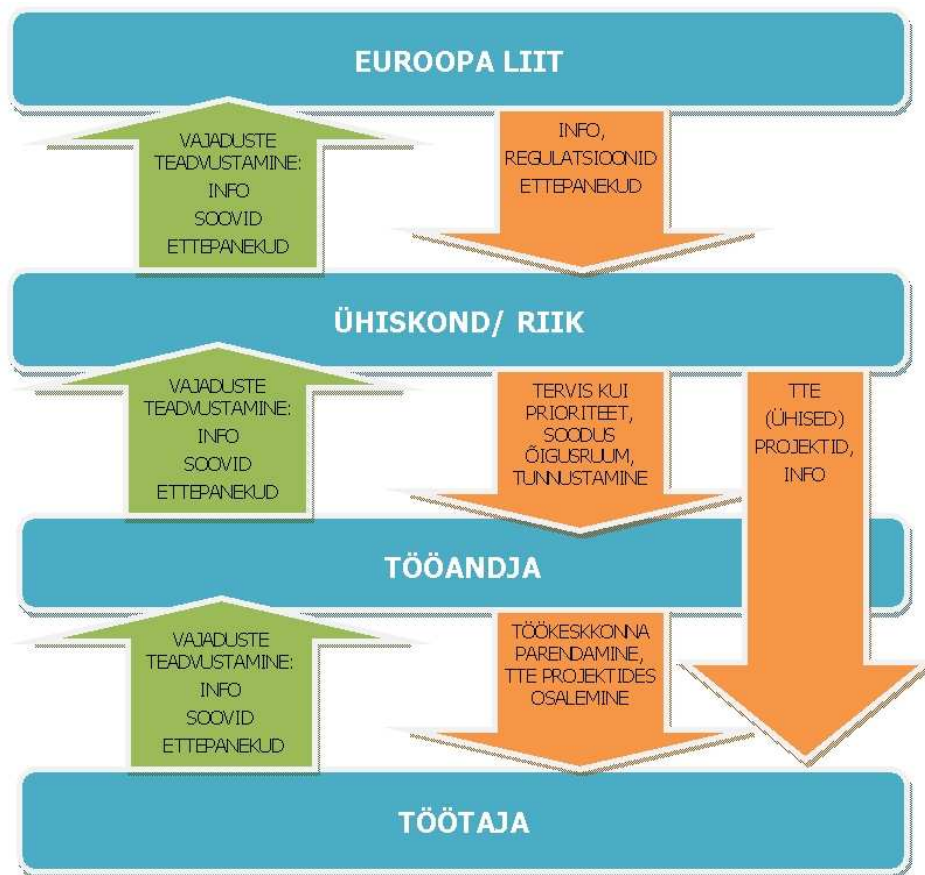


TTE arengukava koostamisel on vaja järgida põhijoones kolme peamise osapoolte – töötaja, tööandja ja riigi/ühiskonna – vajadusi praegu ning tulevikus.

TTE laialuluslik kasv eeldab kõigi osapoolte aktiivset ja teadlikku tegutsemist kõigil tasanditel:

- Töötajast peaks lähtuma huvi TTE vastu, oma õiguste teadvustamine, algatusvõime TTE tegevuste osas ja ka võimaluste kasutamine.
- Tööandja peaks aktiivselt tegelema TTEga, et tagada parem töökeskkond, ning avaldama riigile / ühiskonnale survet vajaliku õigusruumi jm toetuse osas ning kasutama ära loodud võimalused.
- Riik / ühiskond peaks tähtsustama tervise edendamist ning looma vajaliku õigusruumi ja tunnustamissüsteemi.

Joonis: Ideaalne TTE info liikumise ja tegutsemise skeem



Tulenevalt käsitletavatest teemadest Eestis ning rahvusvahelises praktikas **valisime arengukava jaoks strateegilisteks valdkondadeks:**

- Partnerlus ja koostöö (väli ja tegutsejad)
 - Tervise edendamise tegevusväli ja võrgustik
 - Seadusruum
- Juhtimine ja eestvedamine (töoandjad, juhtimine, kommunikatsioon)
 - Sisekeskkond:
 - töoandjate ja juhtide suhtumine töötajatesse, keskkonna parandamisse
 - füüsilise ja vaimse tervise ning stressi teemad
 - vajadustele vastav töökeskkond (organisatsioonid, seadused, tehniline)
 - vananemisega seotud muudatuste vajadused töökeskkonnas
 - Väliseskkond: osalemine ühiskondlikkus keskkonnas, ettevõtluskultuur
- Elustiil (inimene, töötaja, kultuur)
 - Isiklik areng / eneseteostus
 - Enesesäästmine / -taastamine
 - liikumine
 - toitumine
 - vaimne tervis
 - Sõltuvusained (tubakas, alkohol, narkootilised ained)

3 TTE missioon ja visioon

3.1 Missioon

Töökoha tervisedenduse missioon on tööealise elanikkonna tervise ja elukvaliteedi parandamine ja hoidmine, tervisliku ja tervist edendava töökeskkonna loomise teel.

Missiooni olulised osad:

- nii tööandjate kui ka töötajate terviseteadlikkuse järjepidev tõstmine ja tervislike valikute kättesaadavuse suurendamine;
- kolmepoolne koostöö tervisliku töökeskkonna edendamiseks riigi, tööandjate ja –võtjate vahel.

3.2 Visioon

Töökoha tervisedenduse tulevikuootused kujundati töö käigus kõigis kolmes strateegilises valdkonnas ning seoti hiljem ühiseks visiooniks. Visioon sisaldab tulevikunägemust, milliseid olulisi tulemusi ning muutusi on vaja tähtsates valdkondades saavutada.

Töörühmad kujundasid visiooni pikemaks perioodiks (aastani 2025+) ja strateegilised eesmärgid käesoleva arengukava perioodiks (2010-2013).

Visioon 2025+

TTE alane teadlikkus Eestis on oluliselt tõusnud. Töötajad, tööandjad ja riik väärtustavad tervist ning osalevad aktiivselt TTE-s:

- Tervis ja elukvaliteet on Eestis väärtustatud;
- Tervisedendus/ tervislik eluviis on muutunud iga inimese mõtlemise loomulikuks osaks;
- TTE arendamist kannab positiivne motivatsioon.

TTE alane koostöö on kasvanud:

- Kolmepoolne (riik/ tööandja/ töötaja) ja tööandjate omavaheline TTE alane koostöö toimib, tagatud on järjepidevus (arengukavad olemas ja tegevused toimuvad).
- TET võrgustiku oluline laienemine, TET on arvamusiider.
- Töökohal toimib süsteemne tervise edendamine, mis on muutunud trendiks.
- Juhid ja töötajad on head partnerid, töökoha tervisedendus on hea juhtimispraktika loomulik osa.

Riigi toetus TTE-le on kasvanud:

- Seadusandlus toetab töökoha tervisedendust.
- Kõigis asjakohastes kutse-, taseme- ja täiendõppeprogrammides käsitletakse tervisedendust.
- Toimuvad regulaarsed TTE alased uuringud ja teadustöö.

4 Strateegilised valdkonnad ja -eesmärgid

TTE pikaajalisest visioonist ja Eestis praegu valitsevast olukorrast tulenevalt püstitati perioodiks **2010-2013** järgmised **strateegilised eesmärgid**:

- **Info koondamine ja jagamine:**
 - Tõenduspõhine, võrreldav ja regulaarne info TTE alal tagab tõesed otsused TTE arendamisel. Info kättesaadavus koos vajalike vahendite ja näidetega headest kogemustest võimaldavad TTE kiiremat rakendamist.
- **Koostöö ja järjepidevuse arendamine:**
 - Kolmepoolne koostöö (riik/tööandja/töötaja), tööandjate vaheline koostöö ja organisatsioonisisest töötajate omavaheline koostöö viivad kiiremate tulemusteni TTE alal.
- **Teadlikkuse tõus:**
 - Tervise ja TTE väärtustamine, vajaliku info ja teenuste kättesaadavus ja TTE alaste võimaluste kasutamine toovad kaasa positiivsed muutused töötajate tervisekäitumises ja tervises seisundis.
- **Seadusandluse arendamine:**
 - Kõigi osapoolte huve arvestav seaduste täiendamine ja muutmine TTE toetavamaks loob rohkem võimalusi eri tasandite koostööks ja panustamiseks TTE-sse.

Maailma TTE arengute ja Eesti hetkeolukorra analüüsi põhjal valiti välja arendamiseks **strateegilised valdkonnad**:

- **Töötaja tasand: Elustiil ja teadlikkus.**
 - Töötaja aktiivsus enda tervises seisundi hoidmisel ja arendamisel väljendub tema elustiilis ja sõltub tema tervisealastest teadmistest ning hoiakutest, kättesaadavate võimaluste kasutamisest ja töökeskkonna arendamisest koostöös tööandjaga.
- **Tööandja tasand: Juhendamine ja eestvedamine.**
 - Tööandja järjepidevus töökeskkonna ja TTE arendamisel väljendub TTE tähtsustamises organisatsiooni arengustrateegias, juhtide eeskujus ja aktiivses TTE alases infovahetuses ning koostöös töötajate, kohalike omavalitsuste ja riigiga.
- **Riigi / ühiskonna tasand: Partnerlus ja koostöö.**
 - Riiklik panustamine TTE arendamisse väljendub seadusandliku ruumi arendamises, info kogumises, analüüsis ja levitamises koostöös teiste osapooltega. Ühiskondlik panus TTE arengusse väljendub kolmanda sektori aktiivses tegevuses TTE projektide läbiviimisel ja vastavate teenuste arendamisel ning nende kättesaadavaks tegemises, mis toimub koostöös riigi ja kohalike omavalitsustega ja nende toetusel.

Strateegilised valdkonnad võimaldavad suunata nii TTE alase informatsiooni sõnumi kui eesmärkide täitmiseks ette võetavad tegevused konkreetsele sihtgrupile. Strateegiliste valdkondade selline valik võimaldab tekitada ja jälgida seoseid sihtgruppide, eri tasandi eesmärkide ja valitud tegevuste vahel, samuti korraldada paremini info liikumist.

TTE arengukava koostamisel analüüsiti teemasid ja püstitati detailsemad tegevuseesmärgid aastateks 2010-2013 strateegiliste valdkondade kaupa.

4.1 Elustiil ja töötaja

Töökoha tervisedenduse üks peamisi eesmärke on töökeskkonna parendamine ja tervise edendamise võimaluste loomine töötajate teadliku tervisekäitumise toetamiseks ja elukvaliteedi paranemiseks töö. Töötaja teadlik tervisekäitumine tähendab sisuliselt tervisliku elustiili omaksvõtmist ja selle aktiivset järgimist.

Strateegilise valdkonna Elustiil sisuna on tähtsad teemad inimese/töötaja isiklik areng ja eneseteostus, enesesäästmine ja -taastamine liikumise ja tervisliku toitumise teel, vaimse tervise tagamine ning sõltuvusainete (tubakas, alkohol, narkootilised ained) tarbimise vähendamine või nendest hoidumine.

Elustiili teema hetkeolukorra analüüsi põhjal on üks peamisi olukorra mõjutajaid töötajate vähene terviseteadlikkus. Mitmeti tõlgendatav informatsioon annab vastuolulist teavet, kuidas peaks oma tervisega tegelema, vähene teadlikkus tervise edendamise võimaluste kättesaadavusest takistab nende kasutamist, seaduste ja regulatsioonide mittetundmine ei võimalda kasutada kõiki soodustusi jne. Teise suurema nõrkusena toodi välja, et kahjuks on töötaja jaoks hetkel (töökoha) tervisedendusega tegelemisel kandvaks motiiviks hirm: Kardetakse töövõime olulist vähenemist, haiguse tõttu töö kaotamist vms. Hirmu allikaks on tihti just eespool nimetatud vähene teadlikkus. Ühisarutelu käigus jõuti ka arusaamisele, et kõige tõhusamalt peaks töötajat ajendama oma tervist hoidma ja parendama soov suurendada sel moel enda isiklikku heaolu. Sellise teadlikkuseni jõudmine annaks töökoha tervisedendusele tugeva vundamenti.

Tugevuste ja võimaluste seas toodi välja juba kättesaadav info hulk ning vajadus/võimalus teadlikkust tõsta. Kõrge teadlikkus tervisedenduse ja tervisekäitumise osas tagab positiivse suhtumise sellesse valdkonda. Seaduste ja muude riiklike regulatsioonide positiivne mõju, samuti toetavad terviseprojektid ja kampaaniad kiirendavad vajaliku info liikumist ning teadlikkuse tõusu ja soodustavad selles valdkonnas vajalike meetmete rakendamist.

Nii nõrkuste kui ohtude osas on olulisel kohal vähene ja vastuoluline info. Teadmatus suurendab stressi, samuti töötajate passiivsust. Seniajani on üheks ohuks ka töötajate endi vähene finantsvõimekus TTE tegevusteks.

TTE pikema perspektiiviga ootuseks on töötajate tervise paranemine tänu tervisliku elustiili levikule, terviseteadlikkuse tõus ja rahulolu kasv. Positiivne motivatsioon hea stabiilse terviseseisundi saavutamiseks ja hoidmiseks on tööealise Eesti elaniku tervist edendavate – tegevuste aluseks.

Valdkonna strateegiline eesmärk (SE 1): Töötajate tervisekäitumine on paranenud, hooldetakse oma tervise hoidmise ja parendamise eest, kasutatakse tervise edendamise võimalusi töökohtadel. Paranenud tervisekäitumist soodustab töötajate aktiivne kommunikatsioon tööandjate ja riigiga.

Indikaator: Tööealise elanikkonna tervisekäitumise muutus – s.h liikumisharrastus, toitumisharjumused, uimastite tarbimine, haiguspäevade arv, üleväsimus, stress.

Mõõtmise: TAI uuring, iga kahe aasta tagant, baasandmed kogutakse 2010. aasta uuringuga. Võrdlused tehakse 2012. ja 2014. uuringutega. 2014. aasta uuring võimaldab hinnata kogu arengukava perioodi lõpuks saavutatud mõju.

Tööandjate ja töötajate jaoks on vahepealseteks mõõdikuteks töötajate rahuloluküsitluste tulemused ning haiguspäevade hulk.

Lähiperioodi arengukavas aastaiks **2010-2013** on **elustiili valdkonna alam-eesmärgid:**

- Töötajate teadlikkuse ja vastutustunde kasv.
- Info- ja toetavate materjalide koostamine ja nende kättesaadavuse parandamine.

Alameesmärk 1.1 (AE 1.1): Töötajate teadlikkus ja vastutustunne on suurenenud.

Töötaja enese aktiivsus oma tervisega tegelemisel on hea eeldus töökeskkonna tervislikumaks muutmisele ja TTE arendamisele. Tähtis on töötaja kui töökoha tervisedenduse ühe olulise osapool/partneri aktiveerimine kommunikatsioonis tööandjaga ning töötaja kaasamine tervisedenduse tegevuste ettevalmistamisse ning läbiviimisse.

Vajalikud tähtsad tegevused AE1.1 saavutamiseks:

- Pakutavate võimaluste kasutamine (terviseuuringud ja -teenused, sportimisvõimalused, üritused jne) töötaja poolt.
- Uuringud ja küsitlused: vajaduste kaardistamine töötaja tasandil, rahulolu ja pühendumuse mõõtmine (võimalikud täitjad: töötajad/töötajate ühendused, tööandjad, riik s.h riiklikud sihtasutused, -ametid, maavalitsused jm).
- Koolitus ja haridus: TTE koolituste kättesaadavaks tegemine kõigile soovijatele. Koolitusvajaduste regulaarne uurimine (võimalikud täitjad: riik, kohalikud omavalitsused, tööandjad, kolmas sektor).
- Vajaliku info ja heade kogemuste levitamine (võimalikud täitjad: töötajad, tööandjad, kolmas sektor, riik).

Alameesmärk 1.2 (AE 1.2): Info- ja toetavate materjalide mitmekesisus ja kättesaadavus on paranenud.

Töötaja teadlikkuse ja aktiivsuse tõstmiseks on vaja adekvaatset infot tegurite kohta, mis mõjutavad tervist töökohtadel. Oluline on teadmine, kuidas neid tegureid mõjutada sh end erinevate riskide eest kaitsta. Selleks peavad iga töötajani jõudma vajalik üldinfo, hea praktika näited spetsiifilistes valdkondades ning konkreetsete töövahendid ja õppematerjalid.

Vajalikud tähtsad tegevused AE 1.2 saavutamiseks:

- Hea praktika näidete järjepidev kogumine ning levitamine (võimalikud täitjad: riik, tööandjate võrgustikud, tööandjad).
- Toetavate töö- ja õppevahendite, e-lahenduste väljatöötamine ning levitamine (võimalikud täitjad: riik, kolmas sektor).
- Keskne internetipõhine allikas töökoha tervisedenduse info kogumiseks, säilitamiseks ja levitamiseks (võimalikud täitjad: riik).

4.2 Juhtimine ja eestvedamine. Tööandja

Tööandja roll TTEs on töötajate vajaduste kaardistamine ja töökeskkonna arendamine tervisedenduse võtmes. Juhtide ja omanike eeskuju ja panustamine tervisesse on oluliseks osaks töökohal vajaliku õhkkonna ja tervist edendava organisatsioonikultuuri loomisel.

Juhtimise ja eestvedamise teemaring on lai:

- Tööandjate teadlikkuse tõus tervise edendamise mõjust
- Tööandjate ja juhtide eeskujude ning suhtumine töötajatesse
- Töökeskkonna kujundamine (tehniline töökeskkond)
- Pereelu ühitamine tööga
- Stressiennetus
- Vananemisega seotud muudatuste kujundamine töökeskkonnas
- Töökultuuri kujundamine (s.h töökiusamise ennetamine)
- Töötajate eluviiside tervislikumaks muutmine
- Kehalise aktiivsuse edendamine
- Tervisliku toitumise edendamine ja selleks võimaluste loomine
- jne

TTE tööandjate tasandi hetkeolukorra analüüsil leiti, et tööandjad on vähe teadvustanud oma rolli töötajate tervise mõjutamisel ning kipuvad alahindama töökeskkonna mõju inimese tervisele ja tervisekäitumisele. Seega on oluline tööandjate ja teiste seotud osapoolte kaasamine ning nende teavitamine temaatika olulisusest. Tööandjate sisepoliitikast organisatsiooni kultuuri kujundamisel, juhtide suhtumisest töötajatesse ja tehnilise töökeskkonna kujundamisest sõltub oluliselt nii töötajate vaimne kui ka füüsiline tervis. Muret teeb ka riigi vähene seadusandlik toetus tööandjate TTE alasele tegevusele. Nii sellest sõltuvalt kui ka (juhtide) isikliku üldsuhtumise tõttu ei ole töötajate tervis tööandjate jaoks tihti prioriteet. Tööandjad ei tee üldjuhul koostööd TTE võimaluste loomiseks ja kasutamiseks, vähe on arusaamist TTE kasust tööandjale.

Vaatamata üldistele nõrkustele on märgatav trend tööandjate teadlikkuse tõusu suunas, kasvab positiivne suhtumine TTE alastes tegevustesse. Seda on soodustanud ka riiklike regulatsioonide muutused (haiguspäevade hüvitamise kord, töötervishoiu ja -ohutuse alane seadusandlus ja kontroll jms).

Tööandjate teadlikkust peaks aitama suurendada tõendus põhise info kogumine ja levitamine TTE kasust tööandjatele, TTEga alustamise töö- ja hindamisvahendite väljatöötamine ja levitamine ning riigi toetuse suurendamine (seadusandlus, EL struktuurifondide meetmed). Oluline osa on rahvusvaheliste heade kogemuste kogumine majandusharude ja spetsiifiliste valdkondade kaupa ning nende esitlemine näidetena.

Pikaajaline ootus: TTE-st saab juhtimise ja tööandja arengu kavandamise loomulik ja oluline osa ning kasvab tööandjate ja töötajate partnerlus. Riik soodustab TTE alaseid tegevusi ning on lülitanud TTE alase hariduse kõigisse asjakohastesse õppeprogrammidesse, toetades ja hõlbustades sellega tööandjate TTE alaseid tegevusi.

Valdkonna strateegiline eesmärk (SE 2): Tööandjate teadlikkus ja huvi TTE alaste tegevuste arendamisel ja rakendamisel on kasvanud.

Indikaator: TTE teemad on tööandja arengukava / strateegia osa.

Mõõtmise: iga-aastased küsitlused (TET, TAI).

Peamised TTE meetmete rakendamise efektiivsuse näitajad⁸ tööandjale/ kasu organisatsiooni jaoks:

- Majandusliku kasu tõus (töötajate puudumine/äraolek väheneb)
- Töötajate motivatsiooni ja efektiivsuse tõus
- Tööõnnetuste vähenemine
- Toote ja teenuse kvaliteedinäitajate paranemine
- Ettevõtte kuvandi paranemine
- Kliendirahulolu kasv
- Töötajate elukvaliteedi paranemine: tööga rahulolu tõus, tööstressi vähenemine, töökliima paranemine, tööga seotud tervisehäirete vähenemine

Soovitavad TTE indikaatorid tööandjale:

- Töötaja rahulolu töökeskkonnaga või pühendumus
- Tervise tõttu töölt eemal oldud päevade arv
- Kaadri voolavus
- Tööõnnetuste arv
- Kliendi rahulolu

Arengukavas käsitletava lähiperioodi **2010-2013** jaoks on **juhtimise ja eestvedamise valdkonna alameesmärgid:**

- Töökoha tervisedenduse võimaluste laiendamine koostöö ja toetuse tulemusena
- Tööandjate teadlikkuse suurendamine
- Info- ja toetavate materjalide koostamine ja nende kättesaadavuse parandamine

Alameesmärk 2.1 (AE 2.1): tervisedenduse võimalused töökohas on laienenud.

Tööandjad võivad luua ise TTE alaseid uusi võimalusi mitmesuguste projektide, ürituste ja soodustuste/toetuste näol. Võimalikud on väiksemate tööandjate ühisprojektid ja/või piirkondlik koostöö ning koos kolmanda sektoriga toimivad TTE projektid, nt spordiklubid, ühisüritused jms.

Vajalikud tähtsad tegevused AE 2.1 saavutamiseks:

- Töökeskkonna analüüs ja TTE alaste tegevuste planeerimine ning nende põhimõtete ja tegevuste kajastamine tööandja arengudokumentides (võimalik täitja: tööandjad)
- Organisatsioonisiseste juhtimis- ja investeerimisotsuste tegemisel lähtutakse TTEst (võimalik täitja: tööandjad)
- Tööandjad kasutavad olemasolevaid TTE võimalusi ja loovad uusi oma organisatsioonile ning koostöös teiste tööandjatega. Vajadusel kasutatakse arendustöös teiste tööandjate heade praktikate näiteid (võimalik täitja: tööandjad, tööandjate ühendused)
- TET võrgustiku jätkusuutlikkuse tagamine ja kasv: 2013. aasta lõpuks on TET võrgustikku ühinenud vähemalt 250 ettevõtet (kasv ca 150%) (võimalikud täitjad: riik, tööandjate võrgustikud; tööandjad)
- Tööandjate omavahelise infovahetuse soodustamine ja võimaluste loomine läbi suurprojektide, kampaaniate (võimalikud täitjad: riik, kolmas sektor, tööandjate ühendused, tööandjad)

⁸ Tervist edendavate töökohtade põhimõtted. [WWW] <http://www.terviseinfo.ee/web/?id=1493> (24.03.2010)

Alameesmärk 2.2 (AE 2.2): Tööandjate teadlikkus on suurenenud.

Arusaamine tekkivast kasust organisatsioonile aitab parandada tööandjate motivatsiooni tegeleda TTE alase arendustööga. Töökoha tervisedenduse sisu peab olema igale tööandjale arusaadav, TTE on organisatsiooni üldise poliitika/arengukava integreeritud osa.

Vajalikud tähtsad tegevused AE 2.2 saavutamiseks:

- Uuringud ja kaardistus teaduspõhise info kogumiseks: TTE tegevustest tööandjale tuleneva kasu tõestusmaterjali kogumine ja esitamine (võimalikud täitjad: riik, tööandjate võrgustikud)
- Keskse infoallika loomine (võimalikud täitjad: riik, kolmas sektor)
- Tööandjate tunnustamise süsteemi loomine: TTE kvaliteediauhinna ja/või märgi „Tervist edendav tööandja“ asutamine ja juurutamine (võimalikud täitjad: riik, tööandjate võrgustikud)
- Koolitused (võimalikud täitjad: tööandjad, riik, kolmas sektor)
- Tööandjatele oluliste võtmeisikute kaasamine info levitamise protsessi (võimalikud täitjad: riik, tööandjate võrgustikud, kohalikud omavalitsused)

Alameesmärk 2.3 (AE 2.3): Tööandjate jaoks on mitmekesistunud info- ja toetavate materjalide hulk ja nende kättesaadavus on paranenud. Näited headest praktikatest ja tulemustest on igale tööandjale huvitavad, oluline on valida õiged kanalid sõnumite edastamiseks.

Vajalikud tähtsad tegevused AE 2.3 saavutamiseks:

- Hea praktika näidete kogumine ja levitamine keskse infoallika ning muude kanalite kaudu (võimalikud täitjad: tööandjate võrgustikud, riik, kohalikud omavalitsused)
- Toetavate vahendite, e-lahenduste ja koolituste väljatöötamine ja kättesaadavaks tegemine (võimalikud täitjad: riik, kolmas sektor, tööandjad)
- Toetavate juhiste väljatöötamine, info/algoritmide TTE tegevuste alustamiseks ja arendamiseks (võimalikud täitjad: riik, kolmas sektor)

4.3 Partnerlus ja koostöö. Riik ja ühiskond

Riigi/ühiskonna tasandi roll TTE-s on seadusandliku ruumi kujundamine töökoha tervisedenduse toetuseks, TTE tegevusvõimaluste suurendamine ja laiemalt tervisliku eluviisi kui väärtuse hoidmine ja kandmine. Riigi ja ühiskonna tasandil on valitsus ja seadusandlikud organid, ministriumid ja riigiasutused, teadus- ja haridusasutused, maavalitsused ja kodanikualgatuse kandjad kolmandas sektoris.

Strateegilise valdkonna Partnerlus ja koostöö sisuna on tähtsad teemad tervise edendamise tegevusvälja ja võrgustiku arendus, teenuste vajaduse analüüs, teenuste olemasolu ja arendamine, seadusruumi arendamine ja koostöö.

Arengukava koostamise käigus analüüsiti partnerluse ja koostöö hetkeolukorda Eestis. Üldiste nõrkustena toodi välja, et tervis ei ole riigi tasandil prioriteet, vähe tehakse koostööd riigi, tööandjate ja töötajate vahel ning riigisisene tegevus erinevate TTE-ga tegelevate organisatsioonide vahel on koordineerimata. Tervise vähene prioriteetsus riigi tasandil ei võimalda piisavat tähelepanu seadusandliku ruumi parendamisele TTE osas, ei soodusta

kolmepoolset koostööd. Ilma riigipoolse järjepideva toetuseta on ka kolmandal sektoril ja ühiskonnal laiemalt raske TTE arendamist ja teadlikkuse kasvu kiirendada.

Erinevate TTEga tegelevate organisatsioonide (nii riiklike kui mitteriiklike) pidev arendustöö, projektid ja teavitustöö mõjutavad juba positiivselt töötajate tervist, tervisekäitumist ning teadlikkust. Tugevustena toodi välja viimastel aastatel sündinud selle ala sihte seadvad arengudokumendid (Rahvastiku tervise arengukava 2009-2020; Tööohutuse ja töötervishoiu strateegia 2010-2013, käesoleva arengukava koostamine) ning TTE arendusega ja võimaluste loomisega juba tegelevate riiklike ja kolmanda sektori organisatsioonide arvu kasv. Võimalik on saada tasuta infot ja koolitusi, infot heade praktikanäidete kohta ja osaleda mitmesugustes projektides ning ettevõtmistes. TET võrgustik Eestis on loodud, kinnitanud oma vajalikkust ja kasvab kiiresti.

Võimalustena nähti seadusandliku ruumi kiiremat täiendamist/parendamist tänu Sotsiaalministeeriumi juures asuva Töökeskkonna nõukoja taaskäivitamisele, tööandjate, töötajate ja riigi koostöö parandamisele. Samuti toodi tugeva võimalusena esile info kättesaadavuse parandamist elektrooniliste kanalite ning TET võrgustiku vahendusel. Oluline oli huvi Euroopa Liidu toetusrahade kasutamise vastu TTE meetmete ja töövahendite väljatöötamiseks ja rakendamiseks.

Pikaajaline ootus partnerluse ja koostöö teemade arendamise tulemuste osas on Eestis tervise ja elukvaliteedi väärtustamine – tervislik eluviis ning tervise edendamine muutub iga inimese mõtlemise loomulikuks osaks. Peamiseks vahendiks selle saavutamisel on järjepidev kolmepoolne (töötaja/tööandja/riik) koostöö.

Valdkonna strateegiline eesmärk (SE 3): Toimib kolmepoolne koostöö riigi, tööandjate ja töötajate vahel tervisliku eluviisi ja töökoha tervisedenduse väärtustamisel ja kõiki osapooli arvestaval arendamisel.

Indikaator: TETiga ühinenud tööandjate arv on tõusnud perioodi lõpuks vähemalt 250-ni.
Mõõtmine: TAI/TET järjepidev töö, iga-aastased vahekokkuvõtted. 2010. aasta alguse seisuga oli TET võrgustikuga ühinenud Eestis 107 tööandjat.

Arengukavas käsitletava lähiperioodi **2010-2013** jaoks on **partnerluse ja koostöö valdkonna alameesmärgid:**

- Riigi toetuse suurendamine TTE-le
- Tõenduspõhise info kogumine ja kättesaadavaks tegemine
- Töökoha tervisedenduse võimaluste laiendamine
- Töökoha tervisedenduse koordineeritus

Alameesmärk 3.1 (AE 3.1): Riigi toetus TTE väärtustamisele ja võimaluste suurendamisele selles valdkonnas on kasvanud.

Seadusandliku ruumi arendamine kooskõlas töökoha tervisedendusega ja tervise väärtustamisega aitab kaasa mitmete kitsaskohtade lahendamisele ja/või leevendamisele: rahvastiku vananemine, tervishoiu- ja pensionisüsteemi rahastamine, töö efektiivsuse suurendamine. Euroopa Liidu toetusmeetmete suunamine TTE valdkonda annab võimaluse teha lisainvesteeringuid TTE alaste meetodikate, uuringute, töövahendite ja projektide arendamiseks.

Vajalikud tähtsad tegevused AE 3.1 saavutamiseks:

- Sotsiaalministeeriumi juures asuva töökeskkonna nõukoja taaskäivitamine: nõukoja teemade valdkonna laiendamine ka TTEga (võimalikud täitjad: riik, tööandjate võrgustikud, töötajate võrgustikud, kolmas sektor).
- Taotlusvoorud EL tõukefondidest TTE tegevuste toetuseks: lisavahendid töökohal tervisliku toitumise, liikumise, vaimse tervise, koolituste jt TTE tegevuste arendamiseks (võimalikud täitjad: riik, kolmas sektor, tööandjad).

Alameesmärk 3.2 (AE 3.2): Toimub tõenduspõhise info kogumine ja kättesaadavaks tegemine.

Riigi tasandil uuringute läbiviimine ja teaduslik analüüs koos rahvusvaheliste uuringute tulemuste võrdlusega annab olulist infot kõigile osapooltele tegevuste planeerimiseks ja saadava kasu hindamiseks.

Vajalikud tähtsad tegevused AE 3.2 saavutamiseks:

- Uuringud tõenduspõhise info kogumiseks: regulaarne kõigi osapoolte kasu tõestava info kogumine ja levitamine kasutades teiste riikidega võrdlemist võimaldavat meetodikat (võimalikud täitjad: riik, kolmas sektor).
- Keskse infoallika loomine ja pidev info uuendamine sh spetsiifiliste TTE alaste organisatsioonide, teenusepakkujate ja uuringute läbiviijate kodulehtedele viitamine. (võimalikud täitjad: riik);
- Võtmeisikute kaasamine TTE teema teavitustöö tõhustamiseks (võimalikud täitjad: riik, tööandjate võrgustikud, töötajate võrgustikud ja ühendused).
- Tõenduspõhise info jagamine koolituste, konverentside, materjalide jne kaudu (võimalikud täitjad: TAI, tööandjate võrgustikud, riik).
- Tööandja tunnustussüsteemi loomine (võimalikud täitjad: riik, tööandjate võrgustikud, kolmas sektor, kohalikud omavalitsused).

Alameesmärk 3.3 (AE 3.3): Töökoha tervisedenduse võimalused on laienenud ja nende kasutamine kasvanud.

Oluline on tervisedenduse võimaluste loomine ja nende aktiivne kasutamine. Oluline roll selle alameesmärgi täitmisel on nii riigil, tööandjatel kui ka muudel koostööpartneritel, kes pakuvad välja võimalusi aktiivseteks TTE tegevusteks.

Vajalikud tähtsad tegevused AE 3.3 saavutamiseks:

- Partnerite kaardistamine koostöökas ja info levitamine (võimalikud täitjad: riik, tööandjate võrgustikud)
- Toimivad innovatiivsed projektid ja teenused, millega on võimalik ühineda nii töötajal kui tööandjal (võimalikud täitjad: kolmas sektor, tööandjate ühendused, tööandjad, riik)
- Riigi poolt tervise kui prioriteedi väärtustamine, tervisliku eluviisi soodustamine ja ergutamine regulatsioonide, kampaaniate jms abil (võimalikud täitjad: riik)

Alameesmärk 3.4 (AE 3.4): Töökoha tervisedenduse koordineerimine toimib.

Seotud osapooli TTE alase tegevuse arendamisel on Eestis mitmeid: teaduslike uuringute läbiviijad, praktiliste meetmete kavandajad ja rakendajad, järelvalveorganid jne. Riigisisene

tegevuste koordineerimine seotud osapoolte vahel tagab tööandjatele ja töötajatele selguse koostööpartnerite osas ning vähendab dubleerimist arendustööl või tegevustes.

Vajalikud tähtsad tegevused AE 3.4 saavutamiseks:

- Riiklike valdkondlike arengudokumentide järjepidevus, eesmärkide ja tulemuste avalikustamine (võimalikud täitjad: riik, seotud osapooled)
- TTEga tegelevate riiklike struktuuriüksuste jätkusuutlikkus, omavaheliste tegevuste koordineerimine, teavitus, koostöö (võimalikud täitjad: riik, seotud osapooled)
- TTE kompetentsikeskuse arendamine Eestis organisatsioonide koostöös (võimalikud täitjad: riik)

5 Elluviimise hindamine ja arengukava uuendamine

TTE arengukava hoidja ja uuendaja on aastail 2010-2013 Tervise Arengu Instituut. Arengukava on avalik dokument, mis on väljas TAI kodulehel ja www.terviseinfo.ee.

Arengukava täitjad on kõik TTEga Eestis tegelevad asutused ja organisatsioonid. Konkreetsed tegevuskavad koostab iga organisatsioon endale ise. Arengukava täitmist monitooritakse jooksvalt, uuringute tulemuste alusel ning kava iga-aastaste uuenduste käigus.

Arengukava vaadatakse läbi vähemalt üks kord aastas. Vajadusel uuendatakse prioriteetseid tegevusi, tegevuskavasid ja moodsikuid. Uuendused kannab arengukavasse või selle lisadesse TAI.

Arengukava koostamise algatus tuleb TAI-lt. Uue perioodi arengukava koostamist alustatakse vähemalt 6 kuud enne jooksva perioodi lõppemist.

Arengukava kinnitab projekti juhtrühm, kuhu kaasatakse peale TAI esindajate veel vähemalt kolm TTE alaga seotud eksperti seotud osapooltest.

6 Arengukava koostamisel osalenud isikud

Täname arengukava koostamise projektimeeskonna poolt kõiki uuringus, seminaridel ja töögruppides osalenud ning kirjalikku tagasisidet andnud inimesi ja organisatsioone.

Arengukava koostamisel osalesid:

1. Age Tamm, Haabersti Linnaosa Valitsus
2. Aivo Toomistu, Tallinna LV
3. Andra Kuriks, Puffet Invest
4. Anne Soo, SA Tallinna Hambapolikliinik
5. Anne-Ly Pedaja, Rapla Hooldekeskus
6. Annikki Lamp, Coca-Cola Balti Jookide AS
7. Anu Harjo, Estonian Education Centre
8. Ave Kirsi, OÜ Hillard
9. Boriss Gubaidulin, E-Tervis SA
10. Diana Ingerainen, Järveotsa Perearstikeskus
11. Carmen Kolla, Sampo Pank
12. Egle Eller, Tallinna Kesklinna Valitsus
13. Egle Mätas, SA Archimedes
14. Elmo Puidet, BDA Consulting
15. Eve Grevingk, Nanso Group Eesti AS
16. Eve Levand, Tallinna Haridusamet
17. Evi Eibak, Kaarli Hambapolikliinik
18. Gerli Sildam, PKC Eesti AS
19. Hans Saarvelt, KPMS
20. Heidi Vilu, Tööinspeksioon
21. Heli Voogla, Tallinna Vesi AS
22. Herdis Kaasik, Põhja Politseiprefektuur
23. Ingrid Käo, AS GoTravel
24. Inna Pärn, Tallinna Linnakantselei
25. Ive Vikström, Tervishoiuamet
26. Jane Etverk, AS Hoolekandeteenused
27. Julia Deikina, Coca-Cola Balti Jookide AS
28. Kadri Hunt, Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuamet
29. Kai Völli, MISA
30. Kaidi Lätte, Tallinna Õpetajate maja
31. Kaie Kranich, Lääne-Viru Arenduskeskus SA
32. Kaire Allas, SA Archimedes
33. Katrin Reisberg, Karaire TÜ
34. Katrin Saar, Politseiamet
35. Katrin Toompuu, Tallinna Hambapolikliinik

36. Kerstin Sonts, Nõmme Linnaosa Valitsus
37. Kristi Jõeorg, AS Saku Metall
38. Kristi Maanas, Lasnamäe LOV
39. Krista Sillajõe, AS Prisma Peremarket
40. Kristel Tamm, Kristiine Linnaosa Valitsus
41. Kristi Jõeorg, AS Saku Metall
42. Kädi Lepp, SA Tallinna Koolitervishoid
43. Kätrin Karu, MTÜ Spordiklubi Liikumine
44. Külli Krõonström, Mustamäe Linnaosa Valitsus
45. Külli Luuk, Tervise Arengu Instituut
46. Külli Tinnuri, A-Selver AS
47. Leili Oja, Rapla Keskraamatukogu
48. Liia Kalkina, Mustamäe Linnaosa Valitsus
49. Mairi Jüriska, Terve Eesti SA
50. Mare Luisk, AS Kalev CF
51. Marge Eelmaa, Referents OÜ
52. Margus Mets, KPMS
53. Margus Ojaots, Narva Kutseõppekeskus
54. Mari Järvelaid, Terviseameti Põhja talitus
55. Mari Tupits, Sotsiaalministeerium
56. Marju Ilusmäe, Rapla Hooldekeskus
57. Meeli Eelmaa, Kalev SPA Hotell & Veekeskus
58. Merle Kaselo, Tallinna Õpetajate Maja
59. Piret Jaaks, Coca-Cola HBC Eesti
60. Pirjo Falten, Eesti Post AS
61. Pille Strauss-Raats, Sotsiaalministeerium
62. Rauno Piirsalu, Sotsiaalministeerium
63. Reet Tallo, BDA Consulting OÜ
64. Riin Härma, Coca-Cola HBC
65. Riina Jõgi, Mustamäe Linnaosa Valitsus
66. Sally Maripuu, Ida-Tallinna Keskaigla
67. Signe Olesk, Nõmme Linnaosa Valitsus
68. Sirje Kremm, Tööinspektsioon
69. Sirje Potisepp, Eesti Toiduainetetööstuse Liit
70. Tiia Pertel, Tervise Arengu Instituut
71. Tiina Susi, Maksu- ja Tolliamet
72. Tiiu Härm, TAI
73. Tiiu Kereme, Vesivärava OÜ
74. Tiiu Märtsen, AS Kalev CF
75. Önnela Paas, Tallinna Vesi AS
76. Vladislav Aunapuu, EE Jaotusvõrk OÜ

Intervjuudel osalesid:

1. Anu Harjo, Estonian Education Centre
2. Eda Merisalu, TÜ tervishoiu instituut
3. Evelyn Aaviksoo, Ida-Tallinna Keskhaigla
4. Heiti Mering, Fujitsu Services
5. Hele Leek-Ambur, MTÜ Eesti Tervisedenduse ühing
6. Heli Laarmann, Sotsiaalministeerium, Rahvatervise osakond
7. Ivar Raik, Sotsiaalministeerium, Tööelu arengu osakond
8. Kadri Seeder, Eesti Tööandjate Keskliit
9. Katrin Kaarma, Tööinspektsioon
10. Kristiina Palm, AS A-Selver
11. Külli Tinnuri, AS A-Selver
12. Meeli Matsalu, Sotsiaalministeerium, Rahvatervise osakond
13. Mari Järvelaid, Terviseameti Põhja talitus
14. Mari Tupits, Sotsiaalministeerium, Tööelu arengu osakond
15. Tiit Kaadu, Sotsiaalministeerium, Tööelu arengu osakond
16. Viive Pille, Põhja-Eesti Regionaalhaigla

Uuringutes osalesid:

1. AGT Studio OÜ
2. BDA Consulting OÜ
3. Eesti Arengufond SA
4. EGCC AS
5. Estiko-Plastar AS
6. Fibrotx OÜ
7. Haabersti Linnaosa Valitsus
8. Haapsalu Tarbijate Ühistu
9. Haljala Vallavalitsus
10. Ida-Viru Maavalitsus
11. Infragate Eesti AS
12. Järva Maavalitsus
13. Kalev Chocolate Factory AS
14. Kalevi Veekeskus OÜ
15. Kohila Vallavalitsus
16. Krediidi ja Ekspordi garanteerimise Sihtasutus KredEx
17. Kuressaare Linnavalitsus
18. Kärstna Hooldekodu SA
19. Lennuliiklusteeninduse AS
20. Loomsete Jäätmete Käitlemise AS
21. Lõuna Politseiprefektuur
22. Lääne Maavalitsus

23. Narva Kutseõppekeskus
24. Narva Linnavalitsuse Linnaarstiteenistus
25. Narva Ärinõuandla SA
26. Ortopeedia Arstid AS
27. Pagaripoisid OÜ
28. Paide Linnavalitsus
29. Palamuse Vallavalitsus
30. PKC EESTI AS
31. Postimees AS
32. Powerwave Technologies Estonia OÜ
33. Prisma Peremarket AS
34. Põllumajandusuuringute Keskus
35. Põlva Haigla AS
36. Põlva Maavalitsus
37. Pärnu Maavalitsus
38. Rapla Maavalitsus
39. Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus
40. Saarioinen Eesti OÜ
41. Saku Metall AS
42. Salvest AS
43. Sampo Pank (Danske Bank A/S Eesti filiaal)
44. Sillamäe Linnavalitsus
45. Sillamäe SEJ AS
46. Sveba-Dahlen OÜ
47. Tallegg AS
48. Tallinna Haridusamet
49. Tallinna Koolitervishoid SA
50. Tallinna Vesi AS
51. Tallinna Õpetajate Maja
52. Tartu Puuetega Inimeste Koda
53. Tartu Ülikooli Kliinikum
54. Tervise Arengu Instituut
55. Tervishoiuamet
56. Toode AS
57. Vesivärava OÜ
58. Viljandi Maavalitsus
59. Võru Maavalitsus

Lisa 1 Valdkondlike strateegiliste eesmärkide, indikaatorite ja mõõdikute koondtabel

Valdkond/ valdkonna strateegiline eesmärk/ alameesmärk	Info koondamine ja jagamine	Koostöö ja järjepidevuse arendamine	Teadlikkuse tõus	Seadusandluse arendamine	Indikaator	Mõõdik
Valdkond: Töötaja tasand - Elustiil ja teadlikkus						
Valdkonna strateegiline eesmärk (SE 1): Töötajate tervisekäitumine on teadlikkuse tõusu tulemusena paranenud, hoolitsetakse oma tervise hoidmise ja parendamise eest, kasutatakse tervise edendamise võimalusi töökohtadel					Tööealise elanikkonna tervisekäitumise muutus – s.h liikumisharrastus, tervislik toitumine, narkootilised ained, haiguspäevade arv, üleväsimus, stress	TAI uuring, iga kahe aasta tagant baasandmed kogutakse 2010. aastal uuringuga. Võrdlused tehakse 2010. ja 2014. aasta uuringutega. 2014. aasta uuring võimaldab hinnata kogu arengukaupade perioodi lõpuks saavutatud mõju
Alameesmärk 1.1 (AE 1.1): Töötajate teadlikkus ja vastutustunne on suurenenud			x			
Alameesmärk 1.2 (AE 1.2): Info- ja toetavate materjalide mitmekesisus ja kättesaadavus on paranenud	x					

Valdkond: Töandja tasand - Juhendamine ja eestvedamine						
Valdkonna strateegiline eesmärk (SE 2): töandjate teadlikkus ja huvi TTE alaste tegevuste arendamisel ja rakendamisel on kasvanud					TTE teemad on töandja arengukava / strateegia osa	Iga-aastased küsitlused (TET, TAI)
Alameesmärk 2.1 (AE 2.1): Tervisedenduse võimalused töökohas on laienenud			x			
Alameesmärk 2.2 (AE 2.2): Töandjate teadlikkus on suurenenud	x					
Alameesmärk 2.3 (AE 2.3): Töandjate jaoks on piisavalt info- ja toetavaid materjale ja nende kättesaadavus on paranenud.		x				
Valdkond: Riigi / ühiskonna tasand - Partnerlus ja koostöö						
Valdkonna strateegiline eesmärk (SE 3): Toimib kolmepoolne koostöö riigi, töandjate ja töötajate vahel tervisliku eluviisi ja töökoha tervisedenduse väärtustamisel ja kõiki osapooli arvestaval arendamisel					TETiga ühinenud töandjate arv on tõusnud perioodi lõpuks vähemalt 250-ni	TAI/TET järjepidev töö, iga-aastaste vahekokkuvõtted. 2010. aasta alguse seisuga oli TET võrgustikuga ühinenud Eestis 107 töandjat
Alameesmärk 3.1 (AE 3.1): Riigi toetus TTE väärtustamisele ja võimaluste suurendamisele selles valdkonnas on kasvanud				x		
Alameesmärk 3.2 (AE 3.2): Toimub tõendus põhise info kogumine ja kättesaadavaks tegemine	x					
Alameesmärk 3.3 (AE 3.3): Töökoha tervisedenduse võimalused on laienenud ja nende kasutamine kasvanud			x			
Alameesmärk 3.4 (AE 3.4): Töökoha tervisedenduse koordineerimine toimib.		x				