

Tervislikud töökohad sõltumata east

Jätkusuutliku tööelu edendamine

Kampaaniajuhend



#EUhealthyworkplaces

www.healthy-workplaces.eu



Sissejuhatus	4
Milles seisneb probleem?	4
Miks on jätkusuutliku tööelu edendamine nii tähtis?	7
Miks korraldab EU-OSHA kampaaniat?	9
Tööohutuse ja töötervishoiu juhtimine tööjõu vananemisel	12
Ennetamine on tähtis kogu tööelu jooksul	12
Töövõimekuse kontseptsioon ja selle edendamine	12
Mitmekesisust arvestav riskihindamine	14
Töökoha kohandamine	16
Töövõimekuse ennetamise, ümberõppe ning tööle naasmise meetmed ja poliitikad	18
Personalihaldus ning tööohutuse ja töötervishoiu juhtimine	18
Töötervishoiu edendamine	20
Elukestev õpe	20
Mis on kasu?	22
Tervislike töökohtade kampaania 2016-2017: tervislikud töökohad sõltumata east	24
Kampaaniast	24
Olulised kuupäevad	25
Praktilised vahendid ja toetus	26
Kes võivad kampaanias osaleda?	28
Kuidas osaleda?	29
Tervislike töökohtade hea tava auhinnad	29
Meie partnerite võrgustik	30
Varasemate kampaaniate edukus	32
Lisateave ja -materjalid	34

Sissejuhatus

Tööohutuse ja töötervishoiu edukas juhtimine on hea töötajatele, äritegevusele ja ühiskonnale tervikuna. Tänapäeva töökohtadel valitsevate pingete ja nõuete tõttu võib üsna lihtsalt unustada tööohutuse ja töötervishoiu tähtsuse ning suhtuda neisse kui halduskoormusse. Nagu märgitakse strateegias „Euroopa 2020”¹, on ohutu ja tervislik töökeskkond töötajate potentsiaali ja pühendumise ning ettevõtete konkurentsivõime suurendamise seisukohalt ülioluline.

See brošüür on Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri (EU-OSHA) 2016.-2017. aasta tervislike töökohtade kampaania „Tervislikud töökohad sõltumata east” põhijuhend. Juhendi eesmärk on aidata töötajatel, juhtkonnal ja tööandjatel ära tunda ning lahendada tööjõu vananemise probleeme, keskendudes mitte ühele vanuserühmale, vaid kõigile töötajatele sõltumata east. Juhend rõhutab ka eri vanuserühmi arvestava käsitluse tähtsust. Tervislike töömeetodite rakendamise soodustamine noorte töötajate seas ja heade töötingimuste väljatöötamine edendab jätkusuutlikku töötamist kogu tööelu jooksul ning tagab tervena vananemise.

Milles seisneb probleem?

Euroopa tööjõud vananeb: 2030. aastaks on paljudes riikides vähemalt 30% töötajatest 55–64-aastased². Mitmes liikmesriigis tõstetakse ametlikku pensioniiga, mistõttu kestab paljude töötajate tööelu kauem, seega on nende kokkupuuteaeg töökohal valitsevate ohtudega pikem, samuti peavad nad toime tulema tööturu muutustega (nt paindlik töökorraldus, paindlik töökeskkond). Töötajate tervise nimel **on vaja tagada ohutud ja tervislikud töötingimused kogu tööelu jooksul**.

Euroopa Liidu poliitika annab probleemi lahendamiseks raamistiku. Strateegias „Euroopa 2020” nimetatakse demograafilisi muutusi Euroopa üheks suurimaks probleemiks. Sellega toimetulekuks on Euroopa Liidu tööhõivele seatud mõõdetav eesmärk: 2020. aastaks peab tööhõives osalema 75% 20–64-aastastest elanikest. Peale selle käsitletakse tööjõu vananemist dokumendis „ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2014–2020”. Selles on esitatud konkreetsed meetmed, kuidas soodustada heade tavade tuvastamist ja vahetamist, et parandada kõigi töötajate tööohutuse ja töötervishoiu tingimusi.



Euroopa praegused muutused tekitavad töötajatele, tööandjatele ja organisatsioonidele mitmesuguseid probleeme:

- pikem tööelu võib viia pikema kokkupuuteni riskidega;
- rohkem eakaid töötajaid tähendab, et üha enam on inimestel kroonilisi terviseprobleeme ja erivajadusi;
- eakad töötajad on teatud ohtude suhtes haavatavamad;
- suureneb puude ennetamise, ümberõppe ja tööle naasmise tähtsus;
- ühiskonna tasandil tuleb võidelda ealise diskrimineerimisega³.



© EU-OSHA/Filip De Smet

Euroopa Parlamendi katseprojekt „Ohutum ja tervislikum töö sõltumata east” 2013–2015

Kampaania „Tervislikud töökohad sõltumata east” põhineb EU-OSHA poolt Euroopa Komisjoni ja Euroopa Parlamendi nimel juhitud katseprojekti tulemustel. Projekti eesmärk oli uurida olemasolevaid põhimõtteid ja strateegiaid, tõhustada nende rakendamist, edendada heade tavade vahetamist ning aidata välja töötada uusi töötajate vananemisega seotud tegevuskavu.

Projekt tõstis tähtsate tegevustena esile eri vanuserühmi arvestava tervikkäsitluse, mille põhimõte on **tervislikku vananemist ja jätkusuutlikku tööelu tagav parem ennetamine east sõltumata ning mitmekesisust arvestav riskihindamine**, mille tulemusel kohandatakse töö üksikisiku vajadustega. Tähtis on ka toetada väikesi ja keskmise suurusega ettevõtteid tööohutuse ja töötervishoiu tõhusamal juhtimisel seoses töötajate vananemisega.

1 „Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava: Euroopa panus täieliku tööhoive saavutamisse”, Euroopa Komisjon, 2010. Veebiaadress: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=et>

2 Ilmarinen, J., Aktiivsena vananemise edendamine tööl, EU-OSHA – Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. Veebiaadress: <https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace/view>

3 Lisateave ealise diskrimineerimise kohta töökohal on EU-OSHA, Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Parandamise Fondi (Eurofound), Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (EIGE) ja Euroopa Kutseõppe Arenduskeskuse (Cedefop) ühisaruandes, mis avaldatakse 2017. aastal.

Töötamine on tervisele hea

On tõestatud, et töötamine mõjub hästi nii füüsilisele kui ka vaimsele tervisele ja heaolule⁴. Tervetele tööealistele inimestele võib töö olla teraapiline toime – näiteks võib töötamine leevendada töötusega seonduvaid terviseprobleeme⁵. See eeldab üksnes õigeid töötingimusi: tuleb tagada tööelu parem kvaliteet ja heaolu. Töö peab olema ohutu ja arvestama töötajaga.

Miks on jätkusuutliku tööelu edendamine nii tähtis?

Eelkõige võib sellest töötajate tervis. 2012. aastal EU-OSHA korraldatud üleeuroopalisest arvamusküsitlusest⁶ selgus siiski, et enamik Euroopa Liidu kodanikke (87%) on üksmeelel, et **tööohutuse ja töötervishoiu head tavad parandavad tervist ja tööelu.**

Demograafilised muutused võivad tekitada ettevõtetele ja organisatsioonidele mitmesuguseid probleeme: tööjõupuudus, kvalifitseeritud töötajate puudus, vähene tööviljakus ja sage töölt puudumine. Euroopa töoandjatel on õiguslik kohustus hinnata riske ja kohendada töö üksikisiku järgi⁷, samuti on selge sõnaga keelatud ealine diskrimineerimine⁸. Enamik tööandjaid on huvitatud heade ja

tervislike töökohtade pakkumisest ning kui nad täidavad õiguslikke kohustusi ja edendavad kõigi vanuserühmade tööohutust ja töötervishoidu, väheneb tõenäoliselt tööjõu voolavus ning suureneb tööviljakus.

Töötajate mitmekesisuse probleeme saab lahendada eri vanuserühmi arvestava käsitluse abil. Iga töötaja on isesugune. Kõik töötajad ei puutu kokku samade riskidega, mõni töötajarühm puutub kokku suurema riskiga. Riske võivad suurendada sellised tegurid nagu sugu, tervises seisund, päritolu ja vanus. Neid riske saab vähendada, kohandades töö üksikisiku vajaduste järgi kogu tööelu jooksul, mille tulemuseks on ohutu ja tervislik töökeskkond kõigile.



Tervislikud ja tootlikud töökohad aitavad lahendada tööjõu vananemise probleeme.

-
- 4 „Healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices” („Tervislike töökohtade raamistik ja model: taust ning toetav kirjandus ja tavad”), Maailma Terviseorganisatsioon, 2010. Veebiaadress: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
- 5 Waddell, G. ja Burton, A. K. „Is work good for your health and well-being?” („Kas töö mõjub tervisele ja heaolule hästi?”) Töö- ja pensioniamet, TSO, London, 2006. Veebiaadress: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214326/hwwb-is-work-good-for-you.pdf
- 6 „Pan-European opinion poll on occupational safety and health” („Üleeuroopaline arvamusküsitlus tööohutuse ja töötervishoiu teemal”), Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 10. mai 2012. Veebiaadress: <https://osha.europa.eu/et/node/6768/view>
- 7 Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ, töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. EÜT L 183, 29.6.1989, lk 1–8.
- 8 Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16–22.

Juhtumiuuring

Naantali linnavalitsus (Soome)

Ligikaudu veerand Naantali linnavalitsuse 1200 töötajast on üle 55-aastased. Asutus mõistis, et kui töötajaid ei toetata, võib töötajate ealise koosseisu ja noorte vähesuse tõttu tekkida tööjõupuudus.

Haiguse tõttu töölt puudumise vähendamiseks ja keskmise pensioniea tõstmiseks võeti kasutusele vanust arvesse võttev juhtimise kava. Selle raames analüüsitakse töötajate tulemuslikkust, et tuvastada üle 55-aastaste vajadused, et teha vajalikke muudatusi. Vanust arvesse võttev juhtimise kava sisaldab ka teadmiste vahetamist noorte ja eakate töötajate vahel ning eakatele töötajatele suunatud töötervishoiuteenust. Üks olulisi aspekte on ka juhtkonna koolitamine.

Saavutused

Vanust arvesse võtva juhtimise kava tulemusel olid eakad töötajad harvem haiguslehel ning järkjärgult tõusis ka pensioniiga. Eakatest töötajatest on töötervishoiuteenust kasutanud ligikaudu 50%.

Edutegurid

- Juhtide kaasamine koolitusse
- Töötajate motiveeritus ja pühendumus
- Välistoetus töötervishoiuteenuste kaudu
- Rakendatud meetmete mitmekesisus

Tulemuslikkuse analüüsi, juhtkonnakoolitusi ja töötervishoiuteenuse osutamist saab kasutada ka muudes olukordades.



Miks korraldab EU-OSHA kampaaniat?

Euroopas tuleb teadvustada ja mõista jätkusuutliku tööelu tähtsust. Arvamusküsitluste järgi teab ainult 12% Euroopa töötajatest oma töökoha tegevuskavasid või programme, mis soodustavad eakate töötamist vähemalt pensionieani⁹. Euroopa Parlamendi katseprojekti „Ohutum ja tervislikum töö sõltumata east“ uuriti töötervishoiu ja tööohutuse tegevuskavu, strateegiaid, programme ja meetmeid kõikjal Euroopa Liidus ning leiti, et paljud neist tegevuskavadest ja programmidest on juba kasutusel.

Euroopa Komisjoni korraldatud aktiivsena vananemise ja põlvkondadevahelise solidaarsuse Euroopa aasta 2012 oli esimene samm küsimuse teadvustamisel poliitikakujundajatele, et nad saaksid luua aktiivseks vananemiseks paremaid võimalusi.

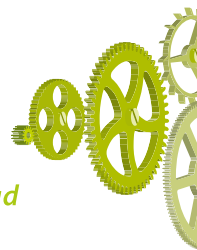
Praegune tervislike töökohtade kampaania tugineb selle Euroopa aasta edule. Kampaania eesmärk on teadvustada panust, mida üheskoos töötavad põlvkonnad saavad anda ettevõttele, julgustades töötajaid, töötajate esindajaid, tööandjaid ja juhtkonda **tegema koostööd tervisliku ja tulemusliku töö toetamiseks sõltumata east**.

Tööandjate jaoks on kampaania eesmärk anda juhiseid. Selgitatakse välja olemasolevate töötervishoiu ja tööohutuse strateegiate ja meetmete edutegurid ning levitatakse neid kogu Euroopas. Siin brošüüris esitatud juhtumiuuringud annavad ülevaate

saavutustest eri suurustes ja eri valdkondade organisatsioonides. Seni tuvastatud edutegurid on näiteks järgmised:

- eri vanuserühmi arvestav tervikkäsitus;
- juurdepääs välisteenustele;
- toetus ja vahendid väikestele ja keskmise suurusega ettevõtetele;
- tööohutuse ja töötervishoiu integreerimine aktiivsena vananemise strateegiatesse;
- personalihalduse ning tööohutuse ja töötervishoiu koostöö parem koordineerimine;
- tõhusad ümberõppe- ja tööle naasmise kavad.

Töötajate jaoks on kampaania eesmärk parandada töötajate tervist, seda nii tööelu alguses kui ka lõpus. Töötajad peavad teadma, kelle poole töökoha probleemide puhul pöörduda, ning kujundama välja head töötamistavad, mida nad saavad rakendada kogu tööelu jooksul ja tänu millele jäävad nad pensionile tervetena.



**Tervislikud töökohad
soodustavad
jätkusuutlikku töötamist
kogu tööelu jooksul.**

⁹ „Pan-European opinion poll on occupational safety and health“ („Üleeuroopaline arvamusküsitlus tööohutuse ja töötervishoiu kohta“), Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 21. märts 2013. Veebiaadress: <https://osha.europa.eu/et/node/1486>

Aktiivsena vananemise ja põlvkondadevahelise solidaarsuse Euroopa aasta 2012

ÜRO vananemise tegevuskava

10. aastapäeva tähistamiseks¹⁰ kuulutati 2012. aasta aktiivsena vananemise ja põlvkondadevahelise solidaarsuse Euroopa aastaks. Eesmärk oli teadvustada küsimust poliitikakujundajatele ja sidusrühmadele ning innustada neid looma paremaid aktiivsena vananemise võimalusi.

2012. aastal toimus sadu algatusi ja ettevõtmisi, mis edendasid aktiivsena vananemist tööga hõivatuse kaudu, iseseisvat toimetulekut ja ühiskonnaelus osalemist, sealhulgas järgmised:

- Euroopa Komisjoni korraldatud konverentsid;
- projekt „Generations@School” ja selle auhind;

- Euroopa Liidu auhinnad sotsiaalettevõtjatele ja ajakirjanikele ning eakate sõbralikele keskkondadele;
- koolitused ja seminarid;
- sidusrühmadele suunatud väljaanded, sealhulgas Eurobaromeetri uuring.

Kaks olulist saavutust olid aktiivsena vananemise indeks¹¹ (poliitikakujundajate järjekindla pühendumuse ja meetmete raamistik) ning Euroopa Liidu Nõukogu heakskiidetud aktiivsena vananemise ja põlvkondadevahelise solidaarsuse juhtpõhimõtted¹² liikmesriikidele. Praegu töötatakse välja demograafilise muutuste pakti, mille eesmärk on tuua aktiivsena vananemise toetuseks kokku sidusrühmad.

2012. aastal tehtu oli alles hoogne algus ja kampaania „Tervislikud töökohad sõltumata east” eesmärk on neid algatusi jätkata.



10 <http://undesadspd.org/Ageing/Resources/MadridInternationalPlanofActiononAgeing.aspx>

11 <http://www1.unece.org/stat/platform/display/AAl/Active+Ageing+Index+Home>

12 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=et&catId=89&newsId=1743&furtherNews=yes>

Juhtumiuuring

Töö käigus õppimine ja juhendamine hooldussektoris (Saksamaa)

St. Gereon Seniorendienste hooldab vanureid. Ettevõttes ollakse veendunud, et kooolitus on järjepideva ja kvaliteetse teenuse pakkumisel väga oluline, ning seega kasutatakse töö käigus õppimise strateegiat. Praktikandid jälgivad kogenud eakaid töötajaid ja isiklik juhendamine toimub koos teoreetilise õppega. Parimad tavad dokumenteeritakse õppematerjalina, et eriteadmisi saaks jagada hooldusettevõtte kõigi töötajatega.

Ka praktikantide värbamisel on St. Gereon uuenduslik: tavapärase vestluse asemel võivad kooliõpilased käia kolm päeva kestval tutvustaval praktikal. See annab õpilastele eheda ja motiveeriva ettekujutuse hooldusest ning ettevõttele ülevaate kandidaadi isikuomadustest ja sobivusest ametikohale.

Hooldusettevõtte eesmärk on luua positiivne töökeskkond mitmesuguste töötervishoidu edendavate kavade kaudu. Need on erinevad füüsilise ja vaimse tervise ennetuskursused, töötajate töö- ja eraelu tasakaalustav paindlik tööaeg ning algatusvõimeliste ja tervislikku töötamist edendavate töötajate tunnustamine.

Saavutused

St. Gereoni kooolitusalgatus on investering tulevikku. Kõigi töötajate eesmärk on pakkuda hooldusteenust järjepidevalt kõrge tasemel, mispärast on 60% töötajatest praktikandid. Tänu sellele, et praktikantide valikul lähtutakse tegelikust sobivusest, mitte dokumentidest, läbis 2012. aastal 43 praktikanti 45st praktika edukalt.

Edutegurid

- Eakate ja kogenud töötajate antav kooolitus ja haridus motiveerib töötajaid palju ning on vähendanud tööjõu voolavust.
- St. Gereoni kooolituskava edule on oluliselt kaasa aidanud töötajate isiklike huvide, teadmiste ja oskuste kasutamine.

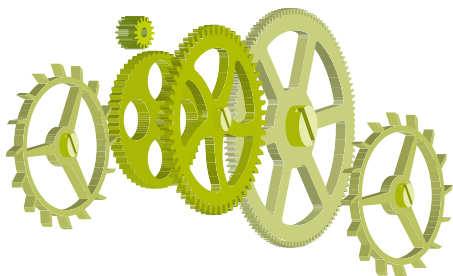


Tööohutuse ja tervishoiu juhtimine tööjõu vananemisel

Ennetamine on tähtis kogu tööelu jooksul

Tööohutuse ja tervishoiu juhtimise kava põhieesmärk on ennetada tööõnnetusi, terviseprobleeme ja kutsehaigusi. Tööjõu vananedes on **otsustava tähtsusega kogu tööelu kestev ennetus**, sest noorena kogetud töötingimused võivad muu hulgas mõjutada tervist eakana. Praegustest noortest töötajatest saavad tulevikus eakad töötajad.

Oluline on ka tööohutuse ja tervishoiu juhtimise tervikkäsitus, mis vaatleb töökohta tervikuna ning arvestab kõiki tegureid, mis võivad mõjutada tööohutust ja tervishoidu. Need tegurid on muu hulgas töötajate töö- ja eraelu tasakaal, koolitus ja elukestev õpe, karjääriarendus, motivatsioon ja juhtimine. Tööohutuse ja tervishoiu juhtimise tervikkäsitluse näide on Soome tervishoiuameti (TTL) välja töötatud tööväimekuse kontseptsioon.



Hea juhtimine ja töötajate osalus aitab lahendada tööjõu vananemisel tekkivaid probleeme.

Töövõimekuse kontseptsioon ja selle edendamine

Töövõimekus on kutsenõudmiste ja töötaja isiklike ressursside tasakaal, mis arvestab ka tööväliseid asjaolusid, näiteks perekonda ja ühiskonda. Kutsenõudmised sõltuvad töö sisust, töökoormusest ja töö korraldusest, töökeskkonnast ja -kollektiivist. Töötaja isiklikud ressursid olenevad tema tervisest ja suutlikkusest, pädevusest, väärtushinnangutest, hoiakutest ja motivatsioonist. Juhtimine võib mõjutada nii kutsenõudmisi kui ka töötaja isiklike ressurse, näiteks motiveerimise, positiivse suhtumise edendamise ja tugevate väärtushinnangute kaudu. Seega on **juhtimise osa kutsenõudmiste ja töötaja isiklike ressursside tasakaalustamisel väga suur**.

Töövõimekuse kontseptsioon eeldab tööohutuse ja tervishoiu juhtimise tervikkäsitlust, mis arvestab kõiki töövõimekust mõjutavaid tegureid. Hea töövõimekuse edendamine nõuab head juhtimist, töötajate osalust ning tööandja või juhtkonna ning töötajate ja nende esindajate koostööd. Töövõimekust saab hinnata töövõimekuse indeksiga, mida kasutatakse töövõimekuse kontseptsiooni raames mitmes liikmesriigis, näiteks Austrias ja Soomes. Töövõimekuse indeks kirjeldab isiku tajutavat töövõimekust ja selleks täidetakse vestlusel küsimustik; samuti võib see viidata puude tekkimisele tulevikus või ennetähtaegselt pensionile jäämisele.

Juhtumiuuring

Vanusepõhine juhtimine ettevõttes Berner Oy (Soome)

20% keemiaettevõtte Berner Oy 380 töötajast on üle 55-aastased. Sellise ealise koosseisu tõttu võttis ettevõtte vanusepõhise juhtimise raames kasutusele seenioride programmi. Eesmärk oli paremini prognoosida ja kavandada personalimuutusi.

Programmis on neli valdkonda: juhtkonna koolitus, töökollektiivi ja töökeskkonna parandamine, töötajate töövõimekuse säilitamine ja edendamine ning tööjõureservi moodustamine.

Saavutused

Töövõimetuselt tingitud pensionile jäämist peaaegu enam ei esine ja keskmine pensioniiga on suurenenud. Peale selle kasutab 90% programmi tingimustele vastavatest töötajatest neile pakutavaid individuaalseid kehakultuuriprogramme ning küsitluse järgi on töötajad väga rahul. Programmi edu tulemusel algatati kuni 36-aastastele töötajatele juunioride programm.

Edutegurid

- Juhtkonna ja töötajate koostöö
- Soome õiguslik alus ja poliitikad
- Väline toetus töötervishoiuteenuste osutajalt ja pensionikindlustusasutuselt
- Parema võrdõiguslikkuse
- Iga töötaja karjääri kavandamine ja tulemuslikkuse analüüsid

Paljud käsitluse aspektid on lihtsalt ülekantavad eri suuruses ja eri valdkondade organisatsioonidele, kuigi individuaalsed kehakultuuriprogrammid ei pruugi olla väikestes ja keskmise suurusega ettevõtetes teostatavad.



Mitmekesisust arvestav riskihindamine

Riskihindamine on tööõnnetuste ja kutsehaiguste ennetamise üleeuroopalise käsitluse alus. Tööohutuse ja töötervishoiu õigusaktides¹³ nõutakse tööandjalt riskihindamist ning rõhutatakse põhimõtet „töö kohandamine üksikisiku järgi“, tööandja kohustust, et tema „käsutuses on töötervishoiu ja -ohutusega seotud riskide analüüs, mis käsitleb muu hulgas eririske, millega töötajate rühmad kokku puutuvad“ ning et „eriti tundlikke riskirühmi tuleb kaitsta konkreetselt neid ähvardavate ohtude eest“.

Mitmekesisus ja selle juhtimine töökohal on tänapäevases tööohutuses ja töötervishoius väga tähtis. **Vanust arvestav riskihindamine** peab arvestama inimeste erinevusi, näiteks töövõime ja tervise võimalikke erinevusi, samuti puude-

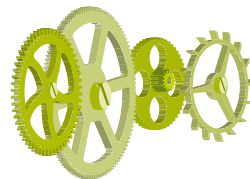
ja sooküsimusi. Noorte töötajate puhul tuleb arvestada nende füüsilise ja vaimse arenguga, ebaküpsuse ja töökogemuste puudumisega. Eakate töötajate puhul tuleb pöörata rohkem tähelepanu suure riskiga olukordadele, näiteks vahetustega ja füüsiliselt raskele tööle ning töötamisele külmas ja kuumas.

Eakad töötajad ei moodusta ühtset rühma ning mida vanemad on töötajad, seda suuremad on nende töövõime ja tervises seisundi erinevused. **Riskihindamisel** tuleb arvestada mitmekesisust, keskendudes suutlikkuse ja tervisega seotud kutsenõuetele. Seda tehes nihkub tähelepanu konkreetsetelt (vanuse)rühmadelt kõigi töötajate töötingimuste parandamiseni.



© EU-OSHA/Michel Wielick

Tervena töötamine vanemas eas eeldab head elu, head tööd ja head vananemist.



13 Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ, töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta, EÜT L 183, 29.6.1989, lk 1–8.

Juhtumiuuring

Füüsilise töö lihtsustamine mikrosuurusega katusefirmas (Saksamaa)

Anton Plenkersi katusefirma annab tööd neljale töötajale, kelle keskmine vanus on 40 aastat. Raske füüsiline töö õues tähendab suuri füüsilise tervise, eelkõige luu- ja lihaskonna vaevuste riske.

Alam-Reini rakenduskõrgkool koostöös Fraunhoferi töökorraldusinstituudiga jälgis 6 kuud Plenkersi ettevõtet projekti raames, mis korraldati seoses pensioniea tõstmisega Saksamaal ning mille eesmärk oli soodustada eakate töötajate tööelu jätkumist.

Saavutused

Anton Plenkersi ja tema töötajad arutasid projekti teadlastega füüsilise töö lihtsustamise võimalusi. Selle tulemusel võeti kasutusele teisedatavad tõstukid, kotikärud ja põlvepadjad. Muudeti ka töökorraldust – katusepanijatele õpetati kontoritööd. See andis töötajatele uusi oskusi ja võimaluse minna vajaduse korral üle kergemale kontoritööle, samuti vähenes Anton Plenkersi töökoormus kontoris.

Edutegurid

Projekti edu võti oli töötajate osalus. Juhtum näitab, mida on võimalik saavutada väga väikeses organisatsioonis, ning rõhutab välise toetuse tähtsust. Seda meetodit saab kasutada mis tahes sarnases töökeskkonnas, kuigi suurtes organisatsioonides on töötajate kasutamine kontoritööl keerukam.



Töökoha kohandamine



Töö kohandamine töötaja võimete, oskuste ja tervises seisundi ning töötajate muude erinevuste järgi, näiteks soo, vanuse, puude, sisserändajastaatuse jt järgi, peab olema dünaamiline ja pidev, põhinema riskihindamisel ning toimuma kogu tööelu jooksul. See hõlmab arvestamist eri vanuserühmade ealiste iseärasustega, näiteks töövõime ja tervises seisundi muutustega.

Tööd aitavad töövõime muutustega kohandada näiteks järgmised meetmed:

- füüsilist koormust vähendavad abivahendid ja muud abistavad meetmed;
- töövahendite, seadmete ja mööbli ergonoomika;
- vähem raskuste tõstmist ja rasket füüsiliselt tööd;

- õigete tõste- ja kandmisvõtete õpetamine;
- töökoha läbimõeldud planeering, et vähendada kukkumise tõenäosust;
- puhkamisvõimalused, näiteks lühemad ja sagedamad vaheajad;
- töö ümberkujundamine;
- tööülesannete rotatsioon;
- vahetustega töö korraldamine, näiteks kiiresti edasi roteeruvate vahetuste põhimõttel.

Töökoha läbimõeldud planeeringust ja heast töökorraldusest saavad kasu igas vanuses töötajad. Töötajate vananedes on ümberõppe ja pärast haigust tööle naasmise poliitika üha tähtsamad.

Juhtumiuuring

Tervislikum töö sõltumata east – õmblusvabrik Dartex (Poola)

Dartex on väikeettevõte, kus töötab 14 naist. Naised istuvad enamiku päevast, teevad korduvliigutusi ning pingutavad silmi, lisaks puutuvad kokku müra ja vibratsiooniga.

Tööandja korraldas töötajate tähelepanekutel põhineva algatuse, et parandada töökeskkonda ja vähendada haiguse tõttu töölt puudumist. Algatuse tulemusel uuendati õmblusvabriku seadmeid, parandati töökorraldust ja palgati väliskonsultant, kes aitas lahendada valgustuse, müra ja vibratsiooni probleeme.

Saavutused

Töötajad puuduvad vähem ja töömeeleolu on parem. Tänu paremale valgustusele paranes ka töö kvaliteet, mis omakorda tähendab, et klientide kaebuste arv vähenes 70% ja ettevõtte kasumlikkus suurenes.

Edutegurid

See on suurepärane näide edust, mida on võimalik saavutada väikeettevõttes tänu tööandja pühendumusele ja töötajate aktiivsele osalusele. Välistoetus oli samuti ülioluline. Luu- ja lihaskonna vaevuste peamiste riskitegurite, näiteks raskuste käsitsi teisaldamise, ülekoormuse ja korduvliigutuste vähendamise meetmed on eriti olulised eakatele töötajatele.



Töövõimetuse ennetamise, ümberõppe ning tööle naasmise meetmed ja poliitikad

Terviseprobleemid on peamine põhjus, miks töötajad lahkuvad tööhõivest enne pensioniiga. Töövõimetuspensionile jäämise tingivad omakorda peamiselt luu- ja lihaskonna vaevused ning vaimse tervise probleemid¹⁴. Uuringud näitavad, et pikaajaline haiguspuhkus üldiselt suurendab oluliselt riski, et töötaja ei naase enam tööle.

On andmeid, et töö võib aidata pärast haigust tööle naasvatel inimestel taastuda. Samas võivad pikaajasel haiguspuhkusel viibimisega tekkida vaimsed probleemid, sotsiaalne eraldatus ja tõrjutus ning varajane tööhõivest lahkumine, mis omakorda võib põhjustada vaesust vanurina. Töötajate vananedes on tähtsam kui kunagi varem aidata terviseprobleemidega töötajatel tööhõives püsida. **Kutsealane ümberõpe ja poliitikad**, mis soodustavad tööle naasmist pärast haigusest või vigastusest tingitud haiguspuhkust, on üha tähtsamad.

Paljudes Euroopa riikides on korraldatud tööle naasmise toetamise algatusi. Ühendkuningriigis asendati 2010. aastal töövõimetusleht töövõimekuslehega, et ennetada pikaajaseid haiguspuhkusi. Taanis toimus sekkumisprojekt „Tagasi tööle“, mis keskendus pikaajasel haiguspuhkusel viibijatele. Austrias algutati programm Fit2work, mille põhieesmärk on ennetada puuet ja varajast lahkumist tööhõivest ning säilitada töötajate konkurentsivõime.



© EU-OSHA Arpad Pinter

Personalihaldus ning tööohutuse ja töötervishoiu juhtimine

Tööjõu vananemise probleemide lahendamisel on ülioluline selliste sidusrühmade koostöö nagu töötervishoiuteenistused, ravi- ja sotsiaalkindlustusasutused, töötajate esindajad ja juhtkond. Eriti oluline on tööohutuse ja töötervishoiu juhtimise ning personalihalduse koostöö. Personalipoliitika ehk **töö- ja eraelu tasakaalu, tööaja, elukestva õppe ja karjääriarenduse** põhimõtted mõjutavad tööohutust ja töötervishoidu, eelkõige **psühhosotsiaalset töökeskkonda**. Seega on ülioluline, et personalipoliitika toetaks tööohutuse ja töötervishoiu juhtimist kõigi vanuserühmade puhul, arvestades iga vanuserühma iseärasusi, vajadusi ja motivatsiooni.

14 Sickness, disability and work: Breaking the barriers – a synthesis of findings across OECD countries, OECD, Paris 2010. („Haigus, puue ja töö: takistuste ületamine. OECD riikide põhjal tehtud järelduste kokkuvõte“, OECD, Pariis, 2010) Veebiaadress: http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf

Juhtumiuuring

Müügiettevõtte nõustamiskava (Austria)

Sonnentor on 220 töötajaga müügiettevõtte, kes tegutseb neljas Austria paigas. Töötajate keskmine vanus on 42 aastat.

Et vähendada tööhõivest vara lahkuvate töötajate arvu ning hoida nende teadmisi ja kogemusi ettevõttes, on Sonnentor kasutusele võtnud uued toimingud ja meetmed.

Saavutused

Ettevõtte meetmete tulemused:

- paindlik tööaeg;
- pensionäride osaline tööaeg;

- töötajate töö- ja eraelu parem tasakaal;
- ergonoomilisem töökeskkond;
- suurem ettevõttesisene mobiilsus (tööülesannete ja ametikirjelduste muutmise);
- põlvkondadevahelise nõustamise kava, et edasi anda teadmisi ja kogemusi;
- tervislike eluviiside kava.

Edutegurid

Eduteguriteks olid töötajate, juhtkonna ja personaliosakonna pidev suhtlus, kogemuste vahetamine töötajate vahel ning eakate töötajate eest vastutaja määramine.





© SHUTTERSTOCK/Monkey Business Images

Töötervishoiu edendamine

Töötervishoiu edendamine on tööandjate, töötajate ja ühiskonna ühine tegevus inimeste tervise ja **heaolu** parandamiseks töökohal. See hõlmab paljusid valdkondi, näiteks dieet ja toitumine, alkoholi tarbimine, suitsetamisest loobumine, liikumine, puhkeaeg ja uni. Töökoha tähtsus **tervislike eluviiside edendamisel** ja töövõime vähenemist takistava tegevuse toetamisel on suur.

Ent töötervishoiu edendamine, mis enamikus Euroopa riikides on vabatahtlik, saab olla edukas ainult siis, kui see toimub koos töökeskkonna ja -korralduse suuremate probleemide lahendamisega. Tervist edendavate töökohtade kontseptsioon, mis koosneb **riskihindamisest** ja töötervishoiu edendamisest, tähendab terviklikumat ja ühtsemat käsitlust, kus pööratakse tähelepanu üksikutele riskiteguritele ja tervisekäitumisele ning **füüsilistele** ja **psühhosotsiaalsetele riskiteguritele** töökohal.

Elukestev õpe

Töövõimele mõjub positiivselt ka elukestev õpe. Põhimõte on võimaldada igas vanuses töötajail osaleda **hariduses ja koolituses** ning neid selleks julgustada. Üks põhieesmärke on takistada tööealiste inimeste oskuste ja pädevuste kadumist. Töötajate **konkurentsivõime** seisukohalt on oluline oskuste ajakohastamine ja arendamine.

Juhtumiuuring

Isikliku juhendaja koolitus sotsiaalteenuste mittetulundusühingus (Belgia)

Mittetulundusühing *Service d'aide aux familles bruxelloises asbl* aitab inimesi ja peresid, kes vajavad tervise- või sotsiaalpõhjustel abi. MTÜs töötab 50 naist, kes peavad täitma mitmesuguseid ülesandeid, sealhulgas koristamine, tervisehooldus ja asjaajamine.

Tervishoiu- ja sotsiaalteenuste sektori töötajad võivad sattuda keerukatesse olukordadesse ning neid võivad ohustada stress ja läbipõlemine. Probleemseks on peetud ka karjäärivõimaluste puudumist. Nende probleemide lahendamiseks töötas ühing välja isiklikuks juhendajaks saamise koolituskava.

Saavutused

- Kava raames õpetatakse üle 45-aastastele töötajatele suhtlusoskusi, mis aitavad neil paremini lahendada keerukaid olukordi.
- Töötajad saavad ka ametliku tunnistuse ja uue pädevuse.

Edutegurid

Kava õnnestumisele aitasid kaasa tippjuhtkonna osalus koolituskava väljatöötamisel ning töötajate motiveeritus ja soov õppida uusi oskusi.



Mis on kasu?

On tõendatud, et töötamine mõjub hästi füüsilisele ja vaimsele tervisele. Seega saab tööohutuse ja tervishoiu juhtimise eespool kirjeldatud tavad järgides parandada kõigi tööaliste elanike tervist, alles tööturule tulnud töötajatest kuni pensionieale lähenevate töötajateni.

Samuti võivad need tööohutuse ja tervishoiu juhtimise tavad tuua olulist kasu organisatsioonile:

- töötajad on terved, tootlikud ja motiveeritud, tänu millele on organisatsioon konkurentsivõimeline ja uuenduslik;

- töötajate väärtuslikud oskused ja töökogemused püsivad tänu teadmiste edasiandmisele organisatsioonis ning andekaid ja oskuslikke töötajaid on organisatsioonis rohkem;
- vähem haiguspuhkusi ja puudumisi tähendab organisatsioonile väiksemaid töövoimetuskulusid ja suuremat tootlikkust;
- tööjõu volavus on väiksem;
- töökeskkond võimaldab igas vanuses töötajatel kasutada oma potentsiaali;
- tööheaolu on suurem.

Töötajate vananedes parandab tööohutuse ja tervishoiu juhtimine peale üksiktöötajate tervise ja igapäevaelu ka organisatsiooni tootlikkust ja kulutasuvust.



Juhtumiuuring

Eakate postitöötajate heaolu (Prantsusmaa)

Solystic on postisortimiseadmeid tootev ettevõte, mille eri ametikohtadel töötab 450 töötajat. Rohkem kui pool töötajatest on üle 45-aastased. Nagu kõikjal maailmas, on ettevõttel raskusi uute töötajate leidmisega ja seepärast tuleb eakaid töötajaid hoida ettevõttes. Seadmete koostajad puutuvad töökohal kokku füüsiliste riskiteguritega (nt ebamugav asend), samuti vaimsetega (nt suur stress). Töötajatel puuduvad karjäärivõimalused.

Saavutused

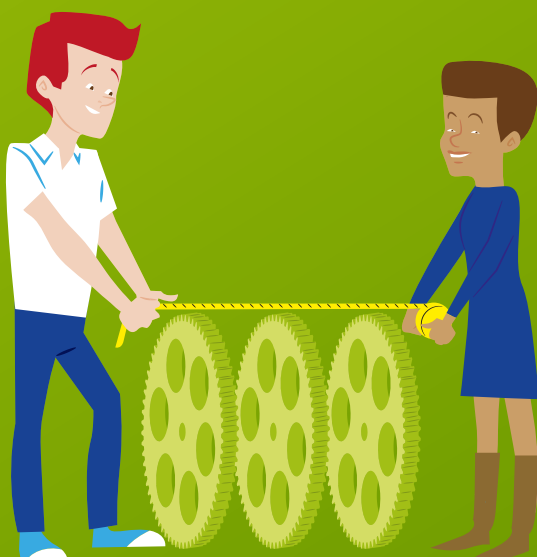
Probleemide lahendamiseks võeti (kooskõlas seadusega) vastu järgmise tegevuse üleettevõteline kokkulepe:

- kõikehõlmava tervikkäsitluse kohustus;

- värbamise, karjäärihalduse, töötingimuste ja oskuste arendamise tõhustamise meetmed;
- hindamismenetlus, kus hinnatakse iga nimetatud tegurit.

Edutegurid

Käsitlus hõlmab kõiki töötajate vananemise mõõtmeid ja meetmed on suunatud asjakohasele vanuserühmale (vähemalt 45-aastased), et märgata ja ennetada probleeme võimalikult vara. Kokkulepe on konkreetselt suunatud eakatele töötajatele, kuid sellest saavad kasu kõik töötajad. Tänu hindamismenetlusele jälgitakse kava rakendamist pidevalt ja vajaduse korral seda muudetakse.



Tervislike töökohtade kampaania 2016-2017: tervislikud töökohad sõltumata east

Kampaaniast

Euroopa tööjõud vananeb ja paljud liikmesriigid on tõstnud ametlikku pensioniiga. Selle tulemusel pikeneb töötajate tööelu ja seega ka kokkupuude töökohta ohtudega.

Eakate töötajate toetamise tegevuskavad, programmid ja strateegiad on olemas kõigis liikmesriikides, kuid neile tuleb pöörata rohkem tähelepanu¹⁵. Kampaania eesmärk on koguda **liikmesriikidelt teavet ja näiteid** ning levitada neid kogu Euroopas. 2016.-2017. aasta tervislike töökohtade kampaania konkreetset eesmärgid on järgmised.

- **Edendada jätkusuutlikku töötamist ja tervena vananemist** ning rõhutada **kogu tööelu jooksul toimuva ennetamise** tähtsust.
- Anda tööandjatele ja töötajatele **teavet ja praktilisi vahendeid** tööohutuse ja töötervishoiu juhtimiseks seoses töötajate vananemisega.
- Soodustada valdkonnas teabevahetust ja **jagada parimaid tavasid**.

Kampaania toetamiseks töötatakse välja praktilised töövahendid, sealhulgas e-juhend tööohutuse ja töötervishoiu juhtimise kohta seoses töötajate vananemisega ning vanust ja mitmekesisust arvestava riskihindamise moodul veebipõhise interaktiivse riskihindamisvahendi (OiRA) osana. Kampaania käigus levitatakse EU-OSHA juhitud Euroopa Parlamendi katseprojekti „Tervislikud töökohad sõltumata east“ tulemusi ning selleks töötatakse välja veebipõhine andmete visualiseerimise erivahend.

Kampaaniaüritustest üks tähtsamaid on tervislike töökohtade hea tava auhindade konkurss ning Euroopa tööohutuse ja töötervishoiu nädal kampaania igal aastal, mil toimuvad kampaaniateemadel konverentsid, seminarid ja koolitused.

Kampaania lõpeb tervislike töökohtade tippkohtumisega, kuhu EU-OSHA kutsub kokku kõik, kes aitasid kampaaniale kaasa. EU-OSHA teeb kokkuvõtte kampaania saavutustest ja kogemustest, et kampaania tulemustest võiksid saada parimad tavad, mis muutuvad aja jooksul kestlikeks.



¹⁵ EU-OSHA 2013. aasta üleeuroopalises tööohutuse ja töötervishoiu arvamusküsitluses selgus, et tegevuskavade ja programmide olemasolu teab ainult 12% töötajatest.



Olulised kuupäevad

- Kampaania algus: aprill 2016
- Euroopa tööohutuse ja tervishoiu nädalad: oktoober 2016 ja 2017
- Tervislike töökohtade hea tava auhinna tseremoonia: aprill 2017
- Tervislike töökohtade tippkohtumine: november 2017



Praktilised vahendid ja toetus

Tööohutuse ja töötervishoiu juhtimine tööjõu vananedes on lihtsam **vanusepõhise juhtimise vahendite abil**. On olemas mitu vahendit, mis aitavad arvestada ealisi tegureid organisatsiooni tasandil.

- Ealised profiilid / ealise struktuuri analüüs – hinnatakse organisatsiooni töötajate vanust organisatsiooni, osakonna ja töörühma lõikes praegu ja tulevikus. Eesmärk on aidata prognoosida suundumusi ja kavandada tööjõudu.
- Pädevuse hindamine – tuvastatakse töötajate tulemushalduse või kutsearenguga seotud oskuste ja pädevuse puudused ning selle alusel toimub kohandatud koolitus. Eakate töötajate puhul võib see tähendada kohanemist uute tehnoloogiatega, asutusesiseseid töökohavahetusi või uute karjääriavalooste pakkumist.
- Töövõimeindeks – selle töötas välja Soome töötervishoiuamet ja sellega hinnatakse töötaja töövõimet. Indeks arvutatakse küsimustiku alusel toimuva enesehindamise kaudu. Indeks eesmärk on leida, mida on vaja teha töövõime vähenemise ennetamiseks.

- Teadmussiirde vahendid, näiteks eri vanuses töötajatest koosnevad töörühmad, nõustamis- ja juhendamiskavad – nendega saavad organisatsioonid hoida eakate töötajate väärtuslikke töökogemusi ja teadmisi.
- Töökohtade rotatsioon ja ümberpaigutamine – neid saab kasutada kutsenõuete ja töökoormuse vähendamiseks. Eakate töötajate jaoks tähendab see võimalust töötada nende võimetega paremini sobivatel ametikohtadel.
- Katseprojekti „Tervislikud töökohad sõltumata east” e-juhend – praktiline töövahend tööandjatele ja töötajatele.

Seoses töötajate vananemisega on välja töötatud mitmesuguseid kasutajasõbralikke vahendeid – paljud neist eelkõige väikestele ja keskmise suurusega ettevõtetele.



Juhtumiuuring

Eakatesse positiivset suhtumist edendav kampaania (Ühendkuningriik)

Ühendkuningriigi töö- ja pensioniameti algatatud kampaania „Age Positive” on suunatud tööandjatele. Eesmärk on teadvustada tööandjatele tööohutuse ja töötervishoiu ealisi probleeme. Kampaania pakub juhiseid ja toetusmeetmeid eakate töötajate hoidmiseks tööl.

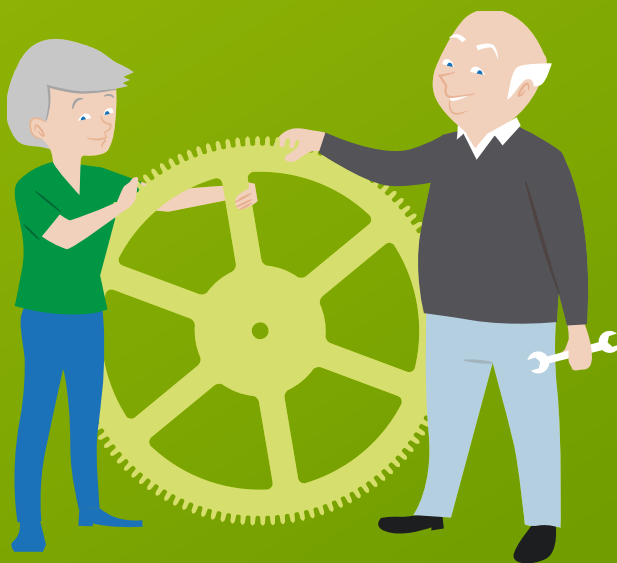
Kampaania jaoks koguti teadusuuringute tulemusi ja tööandjate teavet meetmete kohta, mida saab kasutada kõigi põlvkondade puhul. Amet levitab kampaania käigus seda teavet mitmel kujul.

2013. aastal avaldati kampaania raames mitu juhendit, et vastata tööandjate küsimustele ja pakkuda mittebürookraatlikke lahendusi.

Need väljaanded on näiteks juhend tööandjale toimetulekuks tänapäevase mitme põlvkonna töökollektiiviga ning juhtumiuuringute kogumik, kus tutvustatakse eri suurusega ja eri valdkondade ettevõtjatele töötajate vananemise tõhusat juhtimist.

Kampaania raames avaldati ka interaktiivne töövahend tööandjatele (ka PDF-vormingus), mis käsitleb muu hulgas eakate töötajate tööl hoidmist, ümberõpet ja värbamist, õigusnõudeid ja paindlikku tööd.

Kampaania „Age Positive” praegu jätkub ja kavas on avaldada uusi juhendeid eri majandussektorite tööandjate probleemide lahendamiseks.





Kes võivad kampaanias osaleda?

Kampaanias on teretulnud osalema mis tahes suurusega ja mis tahes sektoris tegutsevad avalik- ja eraõiguslikud organisatsioonid ning üksikisikud, sealhulgas

- kõik avaliku ja erasektori tööandjad, olenemata suurusest,
- kõrg- ja keskastme juhid ning töötajad,
- ametiühingud ja töökeskonnavolinikud,
- tööohutuse- ja tervishoiu- ning personalispetsialistid,
- tööandjate organisatsioonid,
- kutseühingud,
- koolitus- ja haridusasutused,
- tööohutuse ja tervishoiu riskiennetus- ja kindlustusteenistused.



Kuidas osaleda?

Kampaanias saab osaleda mitmel viisil, näiteks järgmistel:

- levitades ja avaldades selgitavaid kampaaniamaterjale;
- korraldades tegevusi ja üritusi, näiteks kursusi, konverentse ja võistlusi;
- kasutades ja edendades olemasolevaid praktilisi vanusepõhise juhtimise vahendeid;
- osaledes tervislike töökohtade hea tava auhindade konkursil, kus eri suurusega ja eri sektorite ettevõtteid tunnustatakse tööohutuse ja töötervishoiu uuenduslike lahenduste eest;
- osaledes 2016. ja 2017. aastal Euroopa tööohutuse ja töötervishoiu nädala üritustel, mis on Euroopa tööohutus- ja töötervishoiutegevuse keskmes;
- hakates ametlikuks kampaaniapartneriks, kui Teie organisatsioon on üleeuroopaline või rahvusvaheline;
- hakates ametlikuks kampaaniapartneriks, kui tegutsete riigi tasandil;
- hakates ametlikuks kampaaniapartneriks, kui olete riikliku või Euroopa tasandi meediakanal;
- hoides end sündmustega kursis kampaania veebilehe (www.healthy-workplaces.eu) ja sotsiaalmeedia kaudu. Kampaania on esindatud Facebookis, Twitteris, LinkedInis ja mujal.

Ametlikuks kampaaniapartneriks hakkamisega kaasnevad teatud kohustused, kuid sellel on ka palju eeliseid, näiteks võimalus osaleda EU-OSHA võrdlusuuringute algatuses. Kampaaniapartneriks hakkamise lisateave on kampaania veebilehel.

Tervislike töökohtade hea tava auhinnad

Tervislike töökohtade hea tava auhindade eesmärk on tunnustada organisatsioone, kes on võtnud kasutusele **uuenduslikud tööohutuse ja töötervishoiu tavad**. Ettevõtteid autasustatakse silmapaistva panuse eest, tutvustades selle kaudu tööohutuse ja töötervishoiu heade tavade eeliseid ka teistele. Konkursile võivad kandidaate esitada liikmesriikide, kandidaatriikide, potentsiaalsete kandidaatriikide ja Euroopa Vabakaubanduse Assotsiatsiooni (EFTA) riikide organisatsioonid.

Kandidaadid peavad vastama järgmistele tingimustele:

- juhtkonna valmisolek edendada tervislikke töökohti igas vanuses töötajate jaoks ning töötajate osalemine selles;
- töötajate mitmekesisusega arvestamine;
- töökohaga seotud sekkumismeetmete edukas rakendamine;
- tööohutuse ja töötervishoiu tõestatav paranemine;
- sekkumismeetmete kestlikkus;
- sekkumismeetmed, mida saab üle kanda eri suuruses ja eri sektorite ettevõtetele.

EU-OSHA teabekeskuste võrgustik kogub kandidaadid kokku ja nimetab riikide võitjad, kes pääsevad edasi üleeuroopalsisse vooru. Ametlikud kampaaniapartnerid võivad saata oma kandidaatide andmed otse EU-OSHA-le. Hea tava auhinna konkurss algab koos kampaaniaga ja võitjad kuulutatakse välja teisel aastal toimival tseremoonial, millega tähistatakse kõigi osalejate saavutusi.

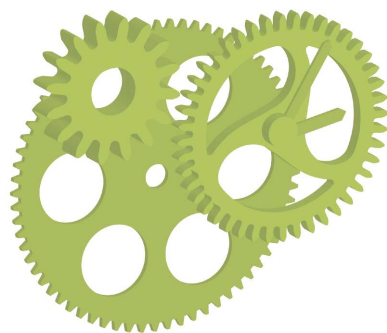
Meie partnerite võrgustik

Kampaania edukuse seisukohalt on eriti olulised EU-OSHA ja peamiste sidusrühmade head partnerlussuhted. EU-OSHA tugineb mitmesuguste partnerivõrgustike, näiteks järgmiste toetusele.

- **Riikide koordineerimiscentraalsed:** EU-OSHA teabekeskuste võrgustik koordineerib riigi tasandil kõiki tervislike töökohtade kampaaniaid. Lisateave ja teabekeskuste kontaktandmed on kampaania veebilehel (www.healthy-workplaces.eu/et);
- **Euroopa sotsiaalpartnerid:** esindavad töötajate ja tööandjate huve Euroopa tasandil.
- **Ametlikud kampaaniapartnerid:** tervislike töökohtade kampaaniat toetab kampaaniapartneritena aktiivselt üle 100 üleeuroopalise ja rahvusvahelise organisatsiooni. Ametlikuks kampaaniapartneriks hakkamise lisateave on kampaania veebilehel (www.healthy-workplaces.eu/et?set_language=et);
- **Meediapartnerid:** meie meediapartnerid on kogu Euroopa ajakirjanikud ja toimetajad, kes

on pühendunud tööohutuse ja töötervishoiu edendamisele. Euroopa tähtsaimad tööohutuse ja töötervishoiu väljaanded levitavad kampaania teavet ja sõnumit. Tänu partnerlussuhtele saavad ajakirjanikud ja toimetajad kujundada väljaannete mainet ning jõuda EU-OSHA võrgustiku ja sidusrühmadeni Euroopas ja mujal.

- **Euroopa ettevõtlusvõrgustik:** see Euroopa Komisjoni juhitud võrgustik toetab ja nõustab väikesi ja keskmise suurusega Euroopa ettevõtteid mitmesugustes äri- ja organisatsiooniküsimustes. Võrgustiku roll tervislike töökohtade kampaanias on suur.
- **Euroopa Liidu institutsioonid ja nende võrgustikud:** eelkõige Euroopa Ülemkogu esistujariigid.
- **Teised kampaaniast huvitatud Euroopa Liidu asutused:** eelkõige Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus (Cedefop), Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond (Eurofound), Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet (FRA) ja Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (EIGE).





Varasemate kampaaniate edukus

Eelmise aasta kampaania edu

2014.-2015. aasta kampaania „**Tervislikud töökohad – vähem stressi**” teadvustas töötajate, juhtkonna ja tööandjate stressi ja psühhosotsiaalsete riskide tuvastamise ja vähendamise tähtsust töökohas. Kampaania osana koostati ja avaldati 34 riigis tasuta praktiline e-juhend „Stressi ja psühhosotsiaalsete riskide vähendamine”. Juhend on suunatud väikeettevõtete tööandjatele ja töötajatele, kes alustavad psühhosotsiaalsete riskide vähendamist. Kampaaniasse andsid suure panuse üle 100 eri sektorite ametlikku kampaaniapartnerit (see on EU-OSHA kampaaniate rekord), korraldades üritusi ja osaledes konverentsidel. Ametlikud kampaaniapartnerid, näiteks Toyota, LEGO,

Heineken, Siemens AG ja SEAT, korraldasid mitmesuguseid saavutuste võrdlemise üritusi, et paremini jagada psühhosotsiaalsete riskide vähendamise parimaid tavasid.

Stressi vähendamise väljapaistvaid ja uuenduslikke näiteid tunnustati 2015. aasta märtsis toimunud tervislike töökohtade hea tava auhinna tseremoonial. Kampaaniapartnerite kategooria võitjaks tuli rahvusvaheline tehnikaettevõtte Siemens psühhosotsiaalsete riskide vähendamise tervikkäsitluse eest mitmekülgse programmiga „Tasakaalus elu”. Riigi taseme võitjate hulgas oli ka alla 100 töötajaga väikeettevõtteid, näiteks Hotel Colón (Hispaania), mis võttis kasutusele psühhosotsiaalsete riskide ennetamise korra, kus osalevad nii juhtkond kui ka töötajad.

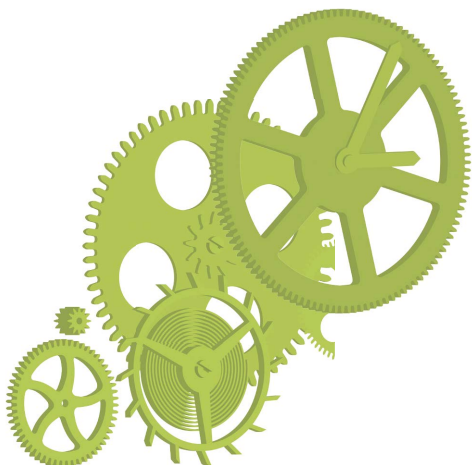


Eelmise kampaania edu kinnitas ka 2015. aasta veebruaris ettevõtjate ühingu CSR Europe korraldatud veebiseminar „Healthy lifestyles – Mental health at work: are you fit for the challenge?“ („Tervislik eluviis. Vaimne tervis töökohal: kas oled väljakutseks valmis?“). Veebiürituse eesmärk oli leida tervise ja tööheaolu parandamise võimalusi, tuues kokku valdkonna ettevõtjad. Lõppes ka ühingu PostEurop kaheaastane projekt, mille eesmärk oli leida viise, kuidas postitöötajad saaksid vähendada kiiretest muutustest ja valdkonna arengust tingitud stressi.

Tervislike töökohtade filmiauhind anti 2014. aasta novembris Paul Lacoste'i filmile „Vendanges“ („Saagikoristus“), mis räägib hooajaliste viinamarjakorjajate elust Prantsusmaal. See auhind antakse filmile, mis aitab teadvustada heade töötingimuste tähtsust, ja seda näidatakse regulaarselt kampaaniaüritustel kogu Euroopas.

Varasemad kampaaniad

Varasemad kampaaniad on olnud muu hulgas 2012.-2013. aasta kampaania „**Ennetame riske üheskoos**“, mis juhtis tähelepanu töötajate osaluse tähtsusele ja heale juhtimisele riskide ennetamisel; 2010.-2011. aasta kampaania „**Ohutu hooldus**“ rõhutas tööohutuse ja töötervishoiu tähtsust; ning 2008.-2009. aasta kampaania „**Riskihindamine**“ eesmärk oli edendada organisatsioonides süstemaatilist ja terviklikku riskihindamise haldamist.





Lisateave ja -materjalid

Paljud kampaaniamaterjalid on avaldatud kampaania veebilehel, kust neid saab alla laadida, näiteks:

- kampaania ja tervislike töökohtade hea tava auhindade teabeleht;
- kampaania uudiskiri;
- PowerPoint-esitlused, plakatid ja muud kampaaniamaterjalid;
- animavideod, kus Napo tutvustab koos sõpradega mitmesuguseid tööohutuse ja tervishoiu teemasid;
- praktiline e-juhend tööohutuse ja tervishoiu juhtimise kohta seoses töötajate vananemisega;
- Euroopa Parlamendi katseprojekti „Ohutum ja tervislikum töö sõltumata east“ materjalid;
- kasulikud veebilingid.

Kogu teave on 25 keeles aadressil www.healthy-workplaces.eu/et

Meie tegevuse ja üritustega saab end kursis hoida ka sotsiaalmeedia kaudu. Kampaania on esindatud Facebookis, Twitteris, LinkedInis ja mujal.



Europe Direct on teenistus, mis aitab leida vastused Euroopa Liitu käsitlevatele küsimustele

Tasuta infotelefon: (*) 00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Antav teave on tasuta, nagu ka enamik kõnesid (v.a mõne operaatori, hotelli ja telefonikabiini puhul).

Väljaandes kasutatud fotod illustreerivad mitmesuguseid tööolukordi. Need ei pruugi alati kujutada heade tavade või õigusnõuete järgimist.

Lisateavet Euroopa Liidu kohta saab internetist Euroopa serverist (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2016

ISBN 978-92-9240-771-1

doi:10.2802/336524

© Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2016

Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA)

aitab muuta Euroopat ohutumaks, tervislikumaks ja tootlikumaks töötamise kohaks. 1994. aastal Euroopa Liidu asutatud ja Hispaanias Bilbaos asuv agentuur kogub, loob ja levitab usaldusväärset, tasakaalustatud ning erapooletut teavet tööohutuse ja töötervishoiu kohta, tegutsedes töötingimuste parandamiseks koos organisatsioonidega kogu Euroopas.

EU-OSHA korraldab ka kaheaastaseid **tervislike töökohtade kampaaniaid**, mida toetavad Euroopa Liidu institutsioonid ja Euroopa sotsiaalpartnerid ning riikide tasandil koordineerib agentuuri koordinatsioonikeskuste võrgustik. 2016.-2017. aasta kampaania „**Tervislikud töökohad sõltumata east**” eesmärk on aidata tööandjatel lahendada tööjõu vananemisega seotud probleeme ning teadvustada, kui tähtis on jätkusuutlik töötamine kogu tööelu jooksul.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur

C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, HISPANIA
E-post: information@osha.europa.eu

www.healthy-workplaces.eu



Väljaannete talitus