



Tervise
Arengu
Instituut

Tervist edendavate töökohtade võrgustik. "Tervist edendav töökoht" märgis.

Katrin Kärner-Rebane

Ennetuse ja tervisedenduse osakond

Tervise Arengu Instituut

10. aprill 2025



Tervisedenduse eesmärgid

- Tervisedenduse eesmärgiks on suurendada **inimeste enda kontrolli oma tervise üle** ning tugevdada seeläbi oma tervist.

Maailma Terviseorganisatsiooni (WHO) definitsioon

- Töökeskonnas tegeletakse tervisedendamise vaates **turvalise, tervist väärtustava, tervislikke eluviise ja valikuid soodustava keskkonna** võimaldamisega.



Tervist edendavate töökohtade võrgustik - mis see on?



Erinevate asutuste, ettevõtete ja organisatsioonide spetsialistide koondamine heade kogemuste jagamiseks



Organisatsioonide toetamine töökeskkonna arendamisel ja töötajate terviseteadlikkuse parandamisel



Kutsehaiguste, tööohutuse ja tööst põhjustatud haiguste parem ennetamine töökohal

2006 - ... TET võrgustikku koordineerib Tervise Arengu Instituut

Infopesa TAI terviseinfo portaalis: <https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal/tervist-edendavate-tookohtade-tet-vorgustik>

Tervena elatud aastad

Eesti keskmine 58,0 a:

naised 59,5 a ja mehed 56,4 a

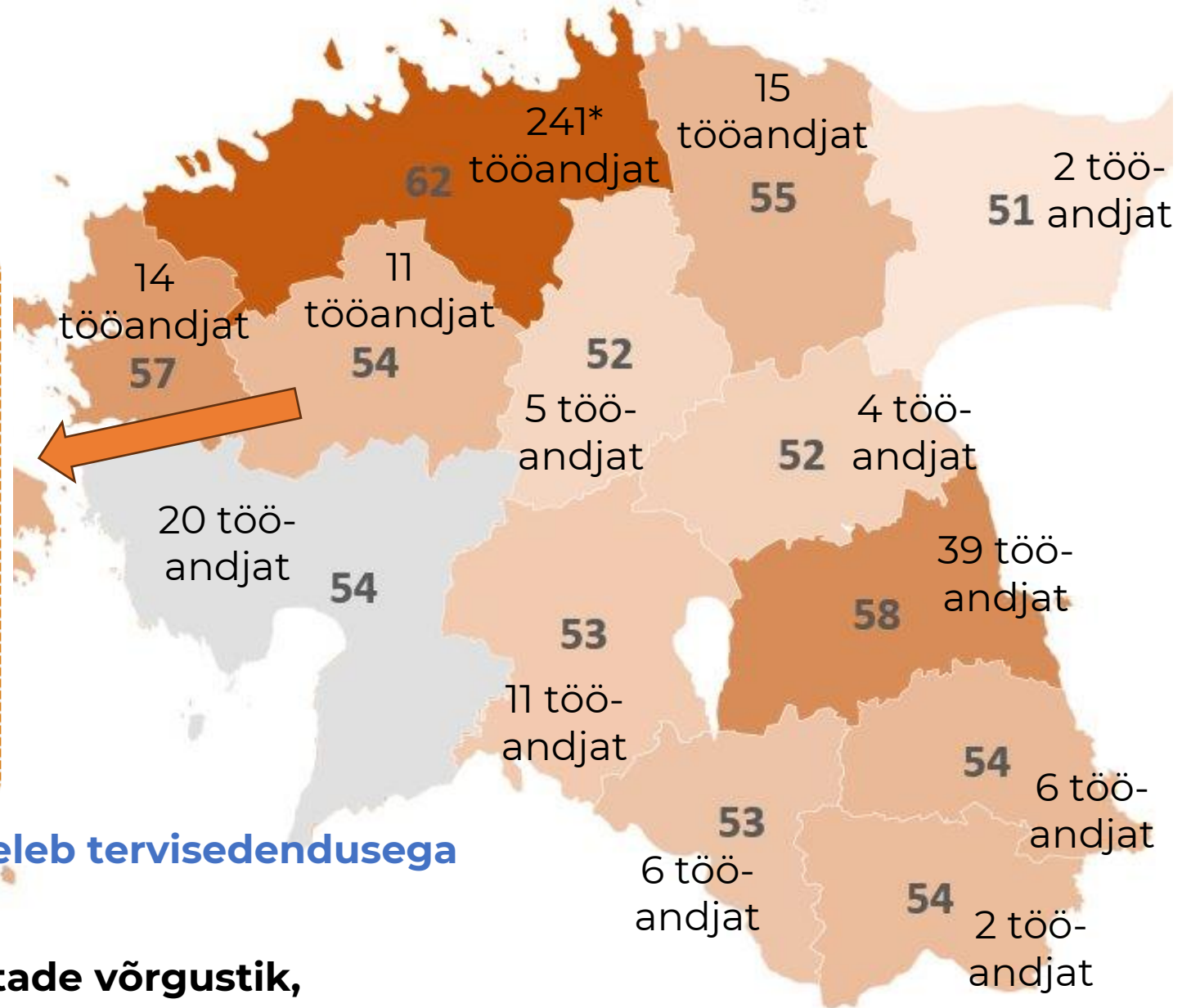
([Statistikaamet TH75 2022/2023](#))

A & VK OÜ
Inglise Arendusselts
Järvakandi Kultuurihall
Kehtna Vallavalitsus
Kohila lasteaed Sipsik
Kohila Vallavalitsus
Rapla Hooldekeskus
Rapla Keskraamatukogu
Rapla Vallavalitsus
Raplamaa Omavalitsuste Liit
Saarioinen Eesti OÜ
+
paljude üle-riigiliste asutuste
esindused maakonnas (PPA, PÄA,
Transpordiamet, Töötukassa,
Tööinspeksioon, PERH, Prisma, Rimi,
Selver)

87% Eesti tööandjatest tegeleb tervisedendusega

(Tööelu-uuring, Statistikaamet 2021)

**Tervist edendavate töökohtade võrgustik,
377 asutust** (TAI, 01.04.2025)



Haigusseisundid tööealiste vanuserühmade lõikes

15–24- aastased

Peamised:
ärevushäired ja enesetapp
või selle katse.

Naistel lisaks:
unipolaarne depressioon,
muud healoomulised
kasvajad,
aneemia ning
mürgistused.

Meestel lisaks:
mürgistused,
kukkumised,
liiklusvigastused ja
epilepsia.

25–44- aastased

Peamised:
ärevushäired,
mürgistused,
maksatsirroos ja
kõrgvererõhktõbi.

Naistel lisaks:
muud healoomulised
kasvajad ja
unipolaarne depressioon.

Meestel lisaks:
enesetapp või selle katse
ning muud
südamehaigused.

45–64- aastased

Peamised:
kõrgvererõhktõbi ja
maksatsirroos.

Naistel lisaks:
osteoartriit,
rinnavähk,
lipoproteiinide
ainevahetuse häire ja
ärevushäired.

Meestel lisaks:
südame isheemiatõbi,
aju verevarustuse häired,
(sh ajuinfarkt),
kopsuvähk ja mürgistused.

Väljakutsed spetsialistide vaatest

Töökoha tervisedenduse uuring, TAI 2019



Keskmistel ja suurematel tööandjatel on mitmekülgsemad võimalused ning ka konkreetsem inimressurss tervisedendusega tegelemiseks



Peamiselt väiksemate tööandjate jaoks on suurimaks väljakutseks ressursside piiratus (sh töötajate olemasolu valdkonnaga tegelemiseks)



Väljakutseks on spetsialistide hinnangul teadlikkus ja oskused:

- juhtkonna ja töötajate edukal kaasamisel ja prioriteetide seadmisel,
- eelkõige psühhosotsiaalse keskkonna kujundamisel,
- vaid 10-15 % tööandjatest omas süsteemset ja pikaaegset plaani töötajate tervisega tegelemiseks.

Tegevused tööandjate suunal

Tervise Arengu Instituudis

Kovisioonigrupid maakondades

erinevate asutuste spetsialistide vahel

[Töökoha tervisedenduse kovisioonigrupid | Terviseinfo](#)

Juhendmaterjalid, tervisealane info, sekkumised

[Töökoha tervisedenduse enesehindamisvahend](#)
[Väljaanded | tai.ee](#)
[TAI terviseinfo uudiskiri](#)

Spetsialistide toetamine töötajate tervise ja heaolu teemadel

Tervist toetava töökeskkonna kujundamine (organisatsiooni tase)

Töötajate vaimse tervise
toetamine

Kehalise aktiivsuse,
ergonoomia ja
tasakaalustatud toitumise
toetamine

Uimastiennetus

Tervist edendavate töökohtade (TET) võrgustik

<https://www.terviseinfo.ee/et/tervis-e-edendamine/tookohal/tervist-edendavate-tookohtade-tet-vorgustik>



Tervist
edendav
töökoht

“Tervist edendav töökoht” märgise taotlusprogramm

<https://www.terviseinfo.ee/et/tervis-e-edendamine/tookohal/tet-margis>

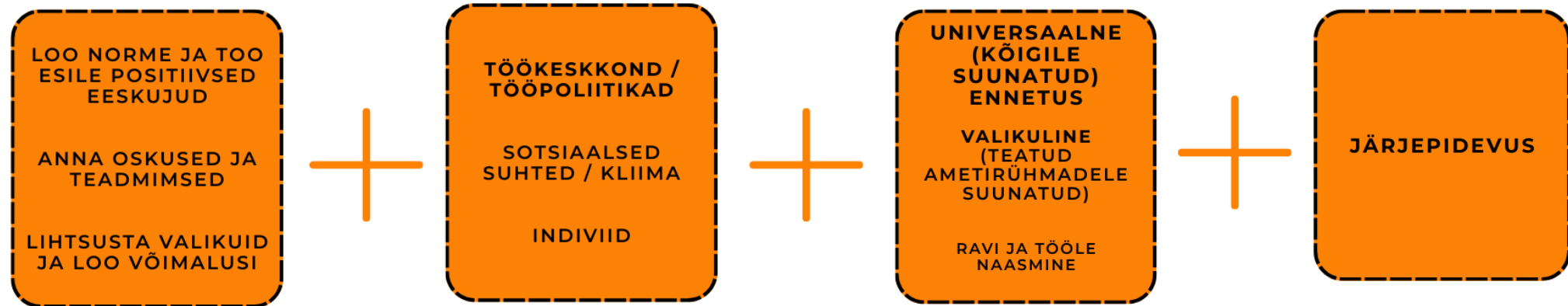
Millest alustada?

Töökoha tervisedenduse enesehindamise küsimustik:

<https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal/olulised-abimaterjalid>

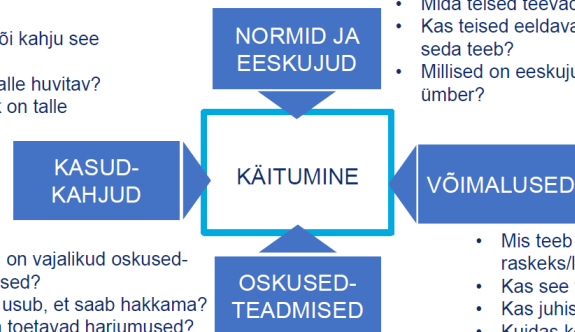
TOETAVA TÖÖKESKKONNA KUJUNDAMINE (töökorralduslik, organisatsiooni tase)	27	Organisatsioonis on ühiselt läbi raagitud põhimõtteid ja käitumisjuhiseid negatiivse mõjuga käitumise ärahoidmiseks ja selliste juhtumitega tegelemiseks (nt töökius, diskrimineerimise jms vältimiseks, juhtumitest teada andmine).
	28	Juhid (sh keskastmejuhid) on koolitatud psühhosotsiaalse töokeskkonna ja toimetuleku teemades ning oskavad vastavalt käituda (nt juhid on osalenud vaimse tervise esmaabi vmt koolitusel, oskavad märgata läbipõlemise tunnuseid jne).
	29	Organisatsioonis on välja kujundatud töötajatele toetava tagasiside andmise- ja tunnustussüsteem.
	30	Organisatsioonis on läbi räägitud ja kirjeldatud pikaajalisel haiguslehel olevatele töötajatele töötamise võimaldamise või töö ajutise kohandamise etapid või põhimõtted.
	31	Usaldusväärne vaimset tervist toetav info, kuhu abi saamiseks pöörduda, on organisatsioonis kõigile töötajatele teada ja abi on kergesti kättesaadav.
	32	Lisaks eeltoodule võib kirjeldada oma organisatsiooni täiendavat hea praktika näidet või väljatöötatud põhimõtet.
TÖÖTAJATE VAIMSE TERVISE TOETAMINE	33	Töötajatelt uuritakse regulaarselt hinnangut tema vaimset tervist ja turvalist töokeskkonda mõjutavate tegurite osas (nt töökoormusele, töösuhetele tagasiside, diskrimineerimise, töökiusu, vägivaldlohu vms esinemine).
	34	Töötajate ametialane areng on tööandja poolt toetatud ja töötajatele pakutakse tööalast toimetulekut toetavaid teenuseid (nt töönoostamine, supervisioon, coaching, mentorlus, kovisioon, SOS-tiim, tööpartner).
	35	Kõigil töötajatel on võimalik vaimset tervist toetavaid pädevusi arendada, sh koolituste ja erinevate koostöövõimaluste kaudu.
	36	Töötajatel on võimalik osaleda organisatsiooni ühistunnet suurendavatel sündmustel.
	37	Kirjeldage oma organisatsiooni hea praktika näidet või väljatöötatud põhimõtet, mis aitab läbipõlemist ennetada.
TASAKAALUSTATUD TOITUMISE TOETAMINE	38	Regulaarselt on uuritud töötajate ootusi ja vajadusi toitumise osas töökohal (nt ühisüritustele registreerumisel vms).
	39	Tagatud on kaasavõetud toidu säilitamise, soojendamise võimalused.
	40	Kõigile töötajatele on tagatud piisav aeg söömiseks (vähemalt 30 minutit 8-tunnise tööpäeva kohta, pikemates vahetustes täiendav puhkepaus einestamiseks).
	41	Toitlustusteenuse pakkuja (nt töökohal tegutsev, tööle tellitav toidustaja, toidu- või joogiautomaadid) võimaldab tasakaalustatud, mitmekesist ja võimalikult taskukohast menüüd.
	42	Organisatsioon tegeleb süsteemselt tasakaalustatud toitumist toetavate teadmiste ja oskuste kujundamisega.
	43	Lisaks eeltoodule võib kirjeldada oma organisatsiooni täiendavat hea praktika näidet või väljatöötatud põhimõtet.
LIIKUMISAKTIIVSUSE TOETAMINE, ERGONOMIA ARENDAmine	44	Regulaarselt on uuritud töötajate ootusi ja vajadusi liikumisvõimaluste osas (sh erivajadustega, krooniste haigustega seotud vajadused).
	45	Töokohta on mugav ja turvaline liikuda, võimalusel vabas õhus ja aktiivselt (nt jalgsi, rattaga, ühistranspordiga, töötaja erivajadusi arvestavalt nt ratastooliga vms abivahenditega, loodud või läheduses on jalgratta parkimise võimalused).
	46	Töökohad ja kasutatavad töövahendid on ergonoomilised ja seadistatud võimalikult individuaalsetele vajadustele vastavalt.
	47	Töö- ja olmekeskond (nt puhkeruumid) on kujundatud organisatsiooni töö iseloomu ja töötajate vajadusi arvestavalt liikumist ja/või lõõgastust toetavaks (nt printimiskeskused on koondatud, siseterviserada, vaiksem ruum lõõgastumiseks, lamamisvõimalus, võimlemisnurk vahenditega).
	48	Töökorralduse reeglites on kokkulepitud töötajate liikumisaktiivsuse toetamise kord (nt

SIIT EDASI -> ANALÜÜS JA TEGEVUSKAVA. KÄITUMISE MUUTUSE PLANEERIMINE



Käitumise analüüs mõjutusakende mudeliga

- Millist kasu või kahju see toob?
- Kas see on talle huvitav?
- Kas eesmärk on talle oluline?



- Mida teised teevad?
- Kas teised eeldavad, et ta seda teeb?
- Millised on eeskujud tema ümber?

- Kas tal on vajalikud oskused-teadmised?
- Kas ta usub, et saab hakkama?
- Kas on toetavad harjumused?

- Mis teeb selle käitumise raskeks/lihtsaks?
- Kas see võtab lisaressursse?
- Kas juhised on arusaadavad?
- Kuidas keskkond toetab/pärsib?

"Tervist edendav töökoht" märgis

Eesmärk tunnustada ja arendada tööandjate **süsteemset** panustamist oma töötajate **tervise ja heaoluga** tegelemisel.



TÖÖINSPEKTSIOON



Tervise
Arengu
Instituut



Tervist
edendav
töökoht



TAOTLUSE LÄBIVAATUS JA ESMANE HINDAMINE

TAI vaatab läbi taotluse
Tööinspektsioon annab hinnangu
taotlejale:

- hiljemalt 15.12, kes esitavad koheselt tegevuskava;
- hiljemalt 15.03, kes esitavad tegevuskava hiljem

TAOTLUS ESITAMINE

Taotluse ja
enesehindamisküsimustiku
esitamine

1

1.-20. oktoober
2024

2

15. detsember
2024

ENESETÄIENDAMINE

Olulistel fookusteemadel
veebikoolitustel osalemise
võimalus, tegevusplaanide
koostamist toetav kogemuste
jagamine

3

November 2024-
veebruar 2025

TEGEVUSKAVA

Tööandja koostab ja esitab
tegevuskava lähtuvalt
enesehindamise tulemustest ja
arenguvajadustest järgmiseks
kolmeks aastaks

Tegevuskavas 2 fookusteemat:

- töötajate vaimset tervist toetava
töökeskkonna kujundamine
- oma valitud suund

4

15. aprill
2025

MÄRGISE VÄLJAANDMINE

Tagasiside tegevuskava osas ja
otsus märgise taotluse kohta

5

Juuni 2025

TEGEVUSKAVA ELLUVIIMINE

Tegevuskava elluviimine 3 aasta
jooksul

6

2025-2027

UUS TAOTLUS

Taotlus ja enesehindamisküsimustiku
esitamine

Eelneva tegevuskava analüüs:

- mis on muutunud 3 aasta jooksul
- mis on järgmise perioodi arenguvajadused
- uue perioodi tegevuskava

7

2027

KIIRHINDAMISE VÕIMALUS JAANUARIS

neile, kes esitavad taotluse koos tegevuskavaga.
Tagasiside ja otsus taotluse osas hiljemalt **veebruari** lõpus.

Märgise on saanud 34 tööandjat: [Märgise saajad | Terviseinfo](#)

Apranga OÜ

Barrus AS

BB Finance OÜ

Creditstar International OÜ

Eesti Tervishoiu Muuseum SA

Estanc AS

Estover Piimatööstus OÜ (2025)

Estravel Group AS (2025)

Euronics Eesti Grupp

Fortum CFS Eesti OÜ

Fujitsu Estonia AS

Haapsalu Kutsehariduskeskus

Häirekeskus

Hüpoteeklaen AS

Interconnect Product Assembly AS

Lindström OÜ

Lääne-Tallinna Keskhaigla AS

Rahandusministeeriumi
Infotehnoloogiakeskus

Ramirent Baltic AS

Registrite ja Infosüsteemide
Keskus (2025)

Riigi Info- ja Kommunikatsiooni-
tehnoloogia Keskus (2025)

Riigi Tugiteenuste Keskus

Riverty Tech OÜ

Roche Eesti OÜ

Scoro Software OÜ

SEB Pank AS

Solis BioDyne OÜ

Solita OÜ

Stebby OÜ

Tallinna Koolitervishoid SA

Tallinna Mardi Lasteaed (2025)

Tartu kohtutäitur Oksana
Kutšmei

Välisministeerium

YourOffice Group OÜ

TET kovisioon

[Töökoha tervisedenduse kovisioonigrupid](#) |
[Terviseinfo](#)

Kokkulepitud ajaraamis kontsentreeritult ja turvalises keskkonnas juhitud **juhtumi arutelu**, **võimaluste peegeldamine** ja **üksteiselt õppimine**.

Meetodi puhul välja toodud positiivsed omadused:

- tugevdab suhtlemist ja koostööd (nt sarnast tööd tegevate spetsialistide vahel),
- toetab empaatiavõimet ja juhtimisoskuste arendamist,
- kiirendab õppimist ja arendab oskusi (küsimuste esitamine, positiivne tagasiside, võimestamine),
- toetab lahenduskeskset mõtteviisi,
- rakendatav erinevates valdkondades ja meeskondades (haridus, tervishoid, sotsiaaltöö, klienditeenindus jne)

OOTUSED KOVISIOONILE

Kogemustevahetus (jagan ise ja saan teistelt) ja inspiratsiooni kogumine ehk milliseid tervisedenduse tegevusi mujal ettevõtetes tehakse.

Õppimine teiste kogemuste baasil.

Arutelud ja arusaam, miks mõned lähenemised ei ole toimunud nii hästi, kui eeldasime ja mida võiks teha teisiti, uued/tõhusamad lähenemised samade eesmärkideni jõudmisel.

Head tavad või nipid, mis organisatoorselt toetavad töötajaid erinevates tööga seotud väljakutsetes.

TET kovisioonigrupid ja grupijuhid 2025

Harjumaal kontaktgrupina

- Gerli Kivistik (Kaitseressursside Amet)
- Kristiina Rämö (LPP Estonia)
- Piret Maiberg-Nõu (Tallinna Ülikool)
- Kristiina Kons (Aruheina Lasteaed)
- Kairi Kallaste (Tervisemuuseum)
- Epp Kerge (Tervise Arengu Instituut)

Tartumaa kontaktgrupina

- Kai Kuuspalu (Põhja Eesti Reginaalhaigla)
- Angela Nurm (Mapri Eesti)

Ida-Virumaal kontaktgrupina

- Merle Harjo (Corrigo OÜ)
- Anna Gljantseva (Tööinspektsioon)

Pärnumaal kontaktgrupina

- Saale Kivikangur (Pärnumaa Arenduskeskus)
- Diana Kägo (Pärnu Linnavalitsus)

Lõuna-Eesti haridusasutuste juhtide grupid

- Irena Viitamees ja Kristiina Hioväin (Põlvamaa Arenduskeskus)

Kesk-Eesti tööandjate veebipõhine grupp

- Evelin Tähtväli (Viljandimaa Omavalitsuste Liit)
- Maive Premet (SA Järvamaa)

Üle-eestiline veebipõhine grupp

- Kaire Parve (Dualteam)
- Katrin Kärner-Rebane (Tervise Arengu Instituut)



2024 Harjumaal grupijuhid esimesel kohtumisel
07.02.2024 (Foto: G. Kivistik)

Head tervist kõigile!

Katrin Kärner-Rebane

ennetuse ja tervisedenduse
vanemspetsialist
tel 513 9479

katrin.karner-rebane@tai.ee

Tervise Arengu Instituut

Töökoha tervisedenduse ja TET võrgustiku info:
<https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal>

Terviseinfo.ee

Üheskoos parema tervise nimel!

Otsing

AVALEHT TRÜKISED SÜNDMUSED TÖÖVAHENDID UUDISED BLOGI TERVISE- JA HEAOLUPROFIIL

Tervise edendamine / Töökohal

TERVISE EDENDAMINE TÖÖKOHAL

KUIDAS ALUSTADA?

TERVIST EDENDAVATE TÖÖKOHTADE (TET) VÕRGUSTIK

- Võrgustiku struktuur ja koordineerimine
- Liitumine
- Võrgustiku sümbolika
- Võrgustiku liikmed

JUHENDID JA OLULISED ABIMATERJALID

TERVISEKALENDER 2023

OLULISED KONTAKTID

TERVIST EDENDAV TÖÖKOHT MÄRGIS

Tervist edendavate töökohtade (TET) võrgustik

08. NOVEMBER 2023

Vabariigi valitsuse otsusega toimus töövaldkonna liikumine 1. juulist 2023 Sotsiaalministeeriumi haldusalast Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi haldusallas. Selle muudatuse ajendil otsustati TET võrgustik ja selle koordineerimine Tervise Arengu Instituudist viia üle Tööinspektsiooni.

TET võrgustiku kontakt on Katrin Kärner-Rebane (Tervise Arengu Instituut, katrin.karner-rebane@tai.ee), kuniks Tööinspektsioon võrgustiku koordineerimise üle võtab. Tervise Arengu Instituudis jätkub töö töökoha tervisedenduse süsteemi ja tegevuste kvaliteedi arendusega koostöös Tööinspektsiooni, TET võrgustiku jt asjaosalistega.

Miks liituda TET-võrgustikuga?

Selleks on mitu head põhjust:

- olles liitunud võrgustikuga, on võetud ka tööandjana omamoodi kohustus, mis motiveerib tervisedendusega tõsisemalt tegelema;
- võrgustiku kaudu jagame infot, ühisüritusi ja kampaaniaid, milles osalemine