



VAIMNE TERVIS TÖÖKOHAL

EESTI POLIITIKAVALIKUTE ARUTELUDOKUMENT



Sisukord

<i>Võttesõnumid</i>	<i>3</i>
<i>Sissejuhatus.....</i>	<i>3</i>
<i>Kavandatud meetmed</i>	<i>4</i>
<i>Töökoha vaimse tervisega seotud häbimärgistamise vähendamine</i>	<i>4</i>
<i>Investeerimine teadusuuringutesse ja andmete kogumisse</i>	<i>6</i>
<i>Kohustuslik koolitus ettevõtte juhtidele</i>	<i>7</i>
<i>Vaimse tervise teenuste kättesaadavuse suurendamine tervisekontrolli või muude töötervishoiuteenuste kaudu</i>	<i>9</i>
<i>Tulevikku vaadates.....</i>	<i>10</i>
<i>Täiendav lugemine</i>	<i>11</i>

MentalHealthMatters kaasrahastab Euroopa Liit ja saab rahalist toetust Interregi Läänemere piirkonna programmist 2021-2027. Selle instituudi eesmärk on edendada teadusuuringuid, mis vastavad ELi vajadustele.

Tallinna Tehnikaülikool. 2025.

Võtmesõnumid

Eesti töötajate vaimne tervis ei ole ainult nende enda vastutada, vaid ka riigi jaoks oluline aspekt. Töötajate vaimne tervis mõjutab üldist rahulolu tööl, aga ka töötajate produktiivsust ning seeläbi riigi majanduslikku edu. Kuigi Eestis on hakatud rohkem rääkima vaimsest tervisest kogu ühiskonnas ja ka töökeskkonnas, on ikka veel puudu selgetest reeglitest, teadmistest ja praktilistest lahendustest. Praegune strateegiline vaade vajab ajakohastamist, et töötajate vaimset tervist paremini kaitsta ja toetada.

Meie väikeettevõtted, mis on Eesti majanduse alustala, on vaimse tervise probleemide suhtes eriti haavatavad. Sageli puuduvad neil vajalikud teadmised ja ressursid, et oma töötajaid selles vallas toetada. Selle olukorra parandamiseks on vaja, et riik, ettevõtted, huvirühmad ja haridusasutused teeksid koostööd. Ainult sellise tervikliku lähenemisviisi abil saame edendada töökeskkonda, mis seab esikohale vaimse heaolu.

Edasine tee peitub konkreetsetes meetmetes: töökoha teadlikkuse suurendamine psühhosotsiaalsetest teguritest, vaimse tervise alase hariduse laiendamine ja kättesaadavate tugiteenuste tagamine. Nende eesmärkide edukaks saavutamiseks on vaja koordineeritud riiklikku strateegiat, sihtotstarbelist rahastamist ja organisatsioonikultuuri põhjalikku muutust – muutust, mis seab vaimse heaolu meie töökohtades keskmesse.

Soovitused:

- Töökoha vaimse tervisega seotud häbimärgistamise vähendamine
- Investeerida töökoha vaimse tervise alastesse teadusuuringutesse ja andmete kogumisse
- Nõuda tööandjatelt ja juhtidelt psühhosotsiaalsete riskide tuvastamise ja haldamise koolituse läbimist
- Suurendada vaimse tervise teenuste kättesaadavust töötervishoiuteenuste kaudu

Sissejuhatas

Eestis mõistetakse üha rohkem, et vaimse tervise mured mõjutavad tugevalt nii töötajate tulemuslikkust kui ka heaolu tööl. Kuigi teadlikkus vaimsest tervisest on kasvanud, ei ole praegused töökoha reeglid ja toetused piisavad, et käsitleda kogu probleemi ulatust. Selged juhised puuduvad, abi saamine on keeruline ning vaimse tervise teemadel rääkimist takistab endiselt hirm ja häbi. Need takistused segavad laiapõhjalist tegutsemist ka riigi tasandil.

Selleks, et saavutada püsivaid ja toimivaid muutusi töökeskkonnas, on vaja erinevate valdkondade ja tasandite koostööd. Oluline on, et kõik, kes saavad mõjutada töökoha käitumist ja tavasid – otseselt või kaudselt – teeksid koostööd.

Projekti *MentalHealthMatters* raames loodi Eestis eri valdkondade esindajatest koosnev praktikakogukond. Sinna kuuluvad näiteks Sotsiaalministeeriumi, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi, Tööinspektsiooni, töötervishoiu ja tööohutuse ekspertide, sotsiaalpartnerite, vaimse tervise organisatsioonide, ülikoolide ja väikeste ettevõtete esindajad. Koos töötasid nad välja ühised soovitusel, kuidas aidata väikestel ettevõtetel paremini tegeleda vaimset heaolu mõjutavate teguritega töökohal.

Praktikakogukonna liikmed usuvad, et tuleks rakendada mitmeid käesolevas dokumendis esitatud meetmeid. Need käsitlevad kuut peamist riiklikku väljakutset, mis esile kerkisid:

1. Väikeettevõtete juhtide piiratud teadlikkus ja kaasatus vaimse tervise riskidest ja töökoha heaolust.
2. Vaimset tervist ümbritsev laialt levinud häbimärgistamine, mis takistab ennetavat sekkumist töökohtadel.
3. Psühhosotsiaalseid riske käsitlevate kehtivate tööohutuse ja töötervishoiu õigusaktide ebapiisav jõustamine.
4. Tööpsühholoogide ja vaimse tervise spetsialistide puudus töökoha algatuste toetamiseks.
5. Vaimse tervise teenuste piiratud integreerimine töötervishoiu programmidesse.
6. Puudujäägid juhtide koolitamises ja oskuste tõstmises tõhusalt vaimse tervise kaitseks häid praktikaid rakendada.

Kavandatud meetmed

Töökoha vaimse tervisega seotud häbimärgistamise vähendamine

Vaimse tervisega seotud püsiv häbimärgistamine takistab avatud arutelusid ja ennetavat sekkumist töökohal. Selline häbimärgistamine on eriti levinud meeste domineeritud sektorites, nagu ehitus, tootmine ja töötlev tööstus, kus vaimse tervise teemal arutelusid peetakse sageli nõrkuse märgiks.

Seetõttu kõhklevad paljud tööandjad, eriti väikeettevõtetes, nende probleemidega tegelemisel, kuna kardavad õiguslikke või mainega seotud tagajärgi ning ebakindlust asjakohase toe pakkumise osas. Tulemuseks on pigem reaktiivne kui ennetav lähenemine, kusjuures vaimse tervise sekkumisi rakendatakse tavaliselt alles pärast probleemide eskaleerumist.

Vaimse tervisega seotud häbimärgistamise vähendamiseks töökohal on vaja kahte muutust: suunata inimeste suhtumist ja arusaamu ning pakkuda lihtsaid ja kättesaadavaid abivahendeid. Vaimset tervist

tuleks käsitleda loomuliku osana tööheaolust – et see oleks sama tähtis kui füüsiline ohutus. See tähendab, et tuleb muuta hoiakuid, eriti neis valdkondades, kus vaimse tervisega tegelemist peetakse veel nõrkuseks. Tööandjaid ja töötajaid tuleb julgustada rääkima vaimsest tervisest avatult ja kindlalt. Et sellist muutust toetada, on tööandjatele vaja pakkuda selgeid juhiseid ja praktilisi vahendeid. Väikeettevõtjad ei peaks jääma selle probleemiga üksi – vaja on tugevat ja läbimõeldud tugisüsteemi. Võtmetähtsusega on ka vaimse tervise toetamise ärilise väärtuse demonstreerimine – heaolu sidumine tootlikkuse, vastupidavuse ja töötajate hoidmisega.

Vaimselt tervisliku töökeskkonna loomisel ei ole sarnast lahendust kõigile organisatsioonidele. Iga valdkond vajab oma vajadustele vastavaid lahendusi. Need peaksid põhinema usaldusväärsetel teadmistel ja toetuma tugevale koostööle riigi ja ettevõtete vahel. Kui tööandjad saavad õiget tuge, on võimalik liikuda vaimse tervise probleemide tagantjärele lahendamisel ennetavale lähenemisele – ja Eesti saaks olla selles teistes eeskujuks.

Tegelikult on paljud vajalikud sammud juba tehtud: Eestis on vaimse tervise teadlikkuse tõstmiseks alustatud mitmeid programme (näiteks Peaasi.ee on näidanud, et ettevõtted on valmis muutusteks, kui neile antakse sobilikku tuge). Tööandjad ja töötajad mõistavad aina paremini, et vaimne heaolu mõjutab otseselt töö tulemuslikkust ja inimeste ettevõttes püsimist. Olulised osapooled – alates väikestest ettevõtetest, tööandjate ja töötajate esindajatest kuni ülikoolide, vaimse tervise organisatsioonide ja meediani – on valmis kaasa aitama, et tööelus toimuksid positiivsed muutused.

Edasine teekond ei ole siiski takistusteta. Vaimse tervise teema on ühiskonnas endiselt mõnes mõttes tabu, millest ei julgeta vabalt rääkida. Paljud tööandjad, eriti valdkondades, kus iga kulu loeb, pelgavad vaimse tervise programmide võimalikke kulusid või keerukust. Kui puudub piisav rahastus ja lihtsad abivahendid, võivad isegi heade kavatsustega ettevõtted jääda tegutsemisel kõhklema. Nende probleemide lahendamiseks on vaja koordineeritud jõupingutusi, poliitilisi stiimuleid ning tugevat avaliku ja erasektori partnerlust.

Soovitused:

- Luua üleriigiline kampaania, mis toetab vaimset tervist töökohtadel, tuginedes juba toimivatele algatustele, nagu MTÜ Peaasi.ee ja "Vaimse tervise märgis".
- Töötada välja õppematerjalid ja interaktiivsed töötoad vaimse tervise arutelude normaliseerimiseks.
- Integreerida vaimse tervise teadlikkus juhtimiskoolitusprogrammidesse, valmistades juhte ette töötajate heaolu toetamiseks.
- Julgustada meediat ja mõjuisikuid rääkima vaimsest tervisest ning toetama avatud ja hoolivat töökultuuri – eriti valdkondades, kus sellest tavaliselt ei räägita, näiteks meestekesksetes töökohtades.

- Luua vaimse tervise saadikute süsteem töökohtadel – koolitatud töötajad, kes oskavad anda esmaseid nõuandeid ja suunata vajadusel edasi abi saama.
- Edendada vaimset tervist kui tootlikkuse ja säilenõtkuse tegurit, mitte ainult terviseprobleemi, näidates selle otsest mõju ettevõtte tulemuslikkusele.
- Julgustada avaliku ja erasektori partnerlusi, et töötada välja VKEdele kohandatud toetusprogrammid, tagades juurdepääsetavuse ja praktilise rakendamise.

Investeerimine teadusuuringutesse ja andmete kogumisse

Eesti seisab silmitsi kasvava murega psühhosotsiaalsete ohtude pärast töökohtal, mis väljenduvad stressis, läbipõlemises ja muudes vaimse tervisega seotud probleemides. Kuigi inimeste teadlikkus on paranenud, ei ole meil piisavalt täpseid ja valdkonnapõhiseid andmeid, et teha häid otsuseid. Ilma selliste andmeteta on keeruline aru saada, kuidas erinevad töökohad inimeste vaimset heaolu mõjutavad, ning hinnata, kas olemasolevad programmid üldse töötavad. Kui usaldusväärseid andmeid ja pidevaid uuringuid ei tehta, võib Eesti kulutada aega ja raha lahendustele, mis ei aita tegelike probleemide vastu ega too nähtavat muutust.

Et paremini mõista, kuidas töökeskkond mõjutab vaimset tervist, ja leida toimivaid lahendusi, on vaja rohkem usaldusväärseid andmeid ja pikaajalisi uuringuid. Lahendus peitub pühendumises teadusuuringutele, mis hõlmavad pikaajalisi uuringuid, mis jälgivad töötajate vaimse tervise suundumusi aja jooksul, ja pilootprogramme, mis testivad erinevaid töökohta sekkumisi – alates paindlikust töökorraldusest kuni stressijuhtimise koolituseni.

Oluline on, et need teadusuuringud oleksid osa suuremast riiklikust tervise- ja tööpoliitikast, et nende tulemused jõuaksid ka päriselt otsustajateni ja töökohtade igapäevapraktikasse. Selleks võiks luua riikliku andmebaasi, kus on info töökohtade vaimse tervise näitajate kohta – see oleks kasulik nii riigile, teadlastele kui ka tööandjatele.

Väga tähtis on ka see, et teadlased, riigiasutused ja ettevõtted teeksid omavahel tihedat koostööd, et uuringutest saadav teadmine oleks praktiline ja päriselus kasutatav. Mitmed uuringud on Eestis juba käimas, mis näitab, et teema vastu tuntakse huvi ja sellega tegeletakse. Meil on juba olemas mõned head eeldused edasiliikumiseks – näiteks EU4Health programmi rahastus, riiklik tähelepanu vaimsele tervisele ning teadlaste valmisolek uuringuid teha. Samuti ootavad nii tööandjad kui ka töötajad aina rohkem lahendusi, mis põhinevad tegelikel andmetel, mitte ainult oletustel.

Edasiste uuringute potentsiaali realiseerimine nõuab aga mitmete väljakutsete tunnistamist ja ületamist. Jätkusuutliku rahastamise tagamine on endiselt takistuseks, nagu ka standardiseeritud uurimismeetodite puudumine. Lisaks võivad tööandjad olla kõhklevad, kui peavad tundlikke andmeid jagama, kartes

maineriske või regulatiivseid tagajärgi. Nende takistuste ületamiseks on vaja selgeid eetilisi suuniseid, mis tagavad usalduse. Samuti on oluline, et teemaga tegeleksid koos kõik peamised osapooled – ülikoolid, väikeettevõtted, tööandjate ja töötajate esindajad, vaimse tervise spetsialistid ning riigiasutused. Kõigi koostöö on vajalik, et leida toimivad lahendused.

Soovitused:

- Planeerida pikemaajalised uuringud, mis aitavad jälgida, kuidas töökohtade vaimne tervis ajas muutub, ja hinnata, kas erinevad lahendused töötavad.
- Viia valitud ettevõtetes läbi pilootprogrammid, mõõtes erinevate vaimse tervise strateegiate ja sekkumiste mõju, et häid lahendusi saaks hiljem kasutada üle Eesti.
- Toetada töökoha vaimse tervise uuringuid riikliku tervishoiu- ja tööpoliitikaga, tagades, et tulemused kajastuvad rakendatavates poliitikates.
- Luua riiklik töökoha vaimse tervise statistika andmebaas, mis on kättesaadav poliitikakujundajatele, teadlastele ja tööandjatele.
- Parandada sektoritevahelist koostööd ülikoolide, riigiasutuste ja tööandjate vahel, et edendada tõenduspõhist otsuste tegemist.
- Innustada ettevõtete osalemist uurimisprojektides, võimaluse korral maksusoodustuste või tunnustusprogrammide kaudu.

Kohustuslik koolitus ettevõtte juhtidele

Paljud juhid ei tea, kuidas ära tunda vaimse tervise riske töökohal. Sageli arvatakse, et vaimne tervis on iga inimese isiklik asi, mitte tööandja vastutusalas. Selle tõttu käsitletakse vaimse tervise teemasid eri ettevõtetes väga erinevalt ja ilma ühtse lähenemiseta. Kuna pole piisavalt ühtseid ja teaduspõhiseid koolitusprogramme, ei pruugi isegi hoolivad juhid teada, kuidas töötajaid õigesti toetada või mida nõuavad seadusandlikud sätted. See segadus vähendab vaimse tervise programmide mõju ja võib tähendada, et ettevõtte ei täida tööohutuse ega töötervishoiu nõudeid.

Juhtidele mõeldud ühtne ja kohustuslik vaimse tervise koolitusprogramm oleks väga oluline samm tervislikumate töökohtade suunas. Selline programm tuleks välja töötada koostöös vaimse tervise spetsialistide ning tööohutuse ja töötervishoiu ekspertidega, et see oleks usaldusväärne ja vastaks ka töötervishoiu ja tööohutuse seadusele ning selle alusel kehtestatud määrustele.

Oluline on, et koolitus oleks paindlik ja kergesti kättesaadav – näiteks e-õppena, veebiseminarina või kohapealsete töötubadena. Nii sobiks see nii suurtele kui ka väikestele ettevõtetele ja seda saaks korraldada nii tööajal kui ka väljaspool traditsioonilist tööaega. Koolitus peaks olema praktiline, pakkuma näiteid päriselust ning aitama juhtidel õppida, kuidas keerulistes olukordades õigesti tegutseda. Valitsus võiks pakkuda toetust või soodustusi, et eriti väiksemad ettevõtted oleksid rohkem valmis koolitustest osa

võtma. Pikas plaanis aitab selline lähenemine juhtidel paremini oma meeskondi toetada ja näitab, et vaimne tervis on kogu töökoha ühine vastutus.

Eestil on juba praegu soodne pinnas selliste koolitusalgatuste elluviimiseks. Varasemad juhtide arenguprogrammid pakuvad struktureeritud koolituste läbiviimise mudelit ja digitaalne õppeinfrastruktuur on hästi välja kujunenud. Sellegipoolest võivad rakendamist takistada mitmed väljakutsed. Tööandjad võivad olla kohustusliku koolituse suhtes ettevaatlikud, eriti kui nad kardavad lisakulusid või keerulist korraldust. Väikeettevõtetel võib puudu jääda nii rahast kui ka inimestest, kes saaksid koolitusel osaleda. On ka oht, et koolitus jääb vaid formaalsuseks – tehakse lihtsalt ära, et reegleid täita, mitte selleks, et päriselt midagi muuta. Selle vältimiseks peab koolitus olema huvitav ja näitama selgelt, kuidas see aitab ettevõtetel paremini toimida – näiteks parandab töötajate tulemuslikkust ja vähendab töölt lahkumist.

Et koolitus hästi toimiks, peab erinevad osapooled tegema koostööd. Riik peaks andma selged suunised ja pakkuma tuge. Tööandjate organisatsioonid ja ametiühingud aitaksid koolituse kasutuselevõttu levitada ja toetada. Koolitajad ja juhtimiskonsultandid peavad tagama, et koolitus oleks kvaliteetne ja sobiks erinevatele ettevõtetele. Väikeettevõtetega koostöös saaks testida, kuidas koolitust kõige paremini ellu viia.

Soovitused:

- Töötada välja standardiseeritud vaimse tervise koolitusprogramm juhtidele, sealhulgas:
- Tõenduspõhised materjalid, mis on välja töötatud koos vaimse tervise ning tööohutuse ja tervishoiu ekspertidega.
- Paindlikud õppevormid (e-õpe, töötoad, veebiseminarid), et tagada juurdepääsetavus erineva suurusega ettevõtetele.
- Sertifitseerimissüsteem, kus juhid peavad iga paari aasta tagant koolitust uuendama, et hoida teadmised värskena.
- Praktilisi näiteid ja olukordade lahendamise harjutusi, mis aitavad juhtidel vaimse tervise probleeme paremini mõista ja neile reageerida.
- Selgeid juhiseid, kuidas täita seadusest tulenevaid tööohutuse ja tervishoiu kohustusi.
- Eraldi mooduleid väikeettevõtetele, kus pakutakse lihtsaid ja soodsaid lahendusi, mis vastavad nende võimalustele ja vajadustele.
- Rakendada riiklikke stiimuleid ettevõtetele, kes koolitavad oma juhte vaimse tervise teadlikkuse alal.
- Integreerida vaimse tervise koolitus laiematesse juhtide arenguprogrammidesse, tagades, et seda peetakse hea juhtimise põhikomponendiks.

Vaimse tervise teenuste kättesaadavuse suurendamine tervisekontrolli või muude töötervishoiuteenuste kaudu

Eestis on tervisekontroll kohustuslik töökohtades, kus ohutegurid esinevad üle minimaalse taseme, kuid tervisekontrollide käigus pööratakse vaimse tervise ja psühhosotsiaalsetele riskidele liiga vähe tähelepanu. Paljudel vanemaealistel töötervishoiuarstidel puudub kindel arusaam vaimse heaolu olulisusest töökohal ja neil on piiratud väljaõpe psühhosotsiaalsete ohtude kohta. Seda probleemi teeb veelgi tõsisemaks see, et Eestis on liiga vähe spetsialiste, kes oskavad tegeleda tööst põhjustatud vaimse tervise probleemidega. Praegu on Eestis vaid 106 praktiseerivat töötervishoiuarsti, kuigi vajadus oleks umbes 150. Tööpsühholoogide olukord on veelgi kehvem – neid on vaid 20, samas kui hinnanguline vajadus on 400. Ülikoolitasemel tööpsühholoogia haridusprogrammi puudumine piirab veelgi riigi suutlikkust koolitada uusi spetsialiste, ohustades selle valdkonna pikaajalist jätkusuutlikkust.

Et vaimse tervisega seotud riske töökohal paremini märgata ja ennetada, tuleb vaimse tervise tähtsust rohkem rõhutada töötervishoiu ja tööohutuse süsteemis. Heaks alguseks oleks see, kui vaimse tervise hindamine muutuks tavaliseks osaks töötervishoiu kontrollist. Selleks peavad töötervishoiuarstid olema koolitatud ja kohustatud arvestama ka vaimse tervise riskidega iga töötaja tervisekontrolli läbi viies. Selleks on vaja täiendõppeprogramme, mis annavad arstidele vajalikud teadmised ja oskused. Samuti tuleks tugevdada koostööd töötervishoiuarstide ja vaimse tervise spetsialistide vahel, et töötajate heaolust saaks parema ja terviklikuma ülevaate. Kuna praegu on tööpsühholooge Eestis väga vähe, on vaja teha hariduslaseid investeringuid – näiteks luua tööpsühholoogia õppekava ülikoolis, et hakata koolitama uusi asjatundjaid. Lisaks tuleks luua lihtne suunamissüsteem, mis aitaks töötervishoiuarstidel kiiresti ja tõhusalt suunata töötajaid vaimse tervise spetsialisti juurde.

Eelnimetatud muudatuste elluviimiseks on juba olemas tugev alus. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus lubab vaimset tervist arvestada töötervishoiu kontrollides ja 2022. aasta töötervishoiuarstide juhend annab põhjaliku ülevaate psühhosotsiaalsetest riskidest. Ka riigi tasandil mõistetakse üha enam, kui oluline on vaimne tervis töökohal.

Siiski on endiselt olulisi väljakutseid. Suurimaks takistuseks on hetkel see, et koolitatud spetsialiste – nii arste kui ka psühholooge – on liiga vähe, mis muudab vaimse tervise lahenduste kiire rakendamise keeruliseks. Väiksemad ettevõtted võivad olla muutuste vastu, kuna neil ei pruugi olla piisavalt raha ega ligipääsu tööohutuse ja tervishoiu teenustele.

Vaimse tervise integreerimine tööohutuse ja töötervishoiu süsteemidesse nõuab koordineerimist mitme institutsiooni – ministeeriumide, haridusasutuste, tervishoiuteenuste osutajate ja tööandjate – vahel, mis nõuab pikaajalist planeerimist ja poliitilist tahet. Peamised sidusrühmad muutuste eestvedamisel on Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, Tööinspektsioon, erialaliidud, ülikoolid, vaimse tervise organisatsioonid, tööandjate organisatsioonid ja ametiühingud. Nende osalejate koostöö on oluline, et luua süsteem, kus psühhosotsiaalseid riske käsitletakse sama kiiresti ja järjekindlalt kui füüsilisi ohte.

Soovitused:

- Suurendada vaimse tervise rolli tervisekontrollides, kohustades rutiinsete kontrollide käigus psühhosotsiaalsetest riskidest tingitud terviseprobleeme põhjalikumalt uurima.
- Töötervishoiuarstide ja vaimse tervise spetsialistide koostöö tugevdamine, tagades, et vaimse tervise hindamine on osa töötaja tervise hindamisest.
- Viia sisse töötervishoiuarstide ja -õdede täiendõppeprogrammid, tagades, et psühhosotsiaalsete ohutegurite alane koolitus muutub professionaalse arengu lahutamatuks osaks.
- Laiendada juurdepääsu tööpsühholoogidele:
 - Tööpsühholoogia ülikoolitaseme õppekava koostamine
 - Meditsiinitöötajatele stiimulite pakkumine töökoha vaimsele tervisele spetsialiseerumiseks.
- Suurendada töökoha juurdepääsu vaimse tervise teenustele, tehes järgmist:
 - Julgustada tööandjaid pakkuma regulaarseid vaimse tervise konsultatsioone või psühholoogi abi.
 - Vaimse tervise tugiprogrammide rahastamine väikeettevõtetele, kellel puuduvad ettevõttesisesed vaimse tervise spetsialistid.
 - Luua süsteem, mis aitab töötervishoiuarstidel suunata töötajad vajadusel kiirelt vaimse tervise spetsialisti juurde.

Tulevikku vaadates

Eestis on selge vajadus ennetava lähenemise järele töökoha vaimse tervise toetamisel. Kuigi inimeste teadlikkus on viimastel aastatel kasvanud, tuleb nüüd astuda järgmine samm – muuta see teadlikkus konkreetseteks reegliteks ja programmideks. Vaimselt terve töötaja on tõhusam¹, rahulolevam²³ ja aitab kaasa tugevamale majandusele⁴.

Selle eesmärgi saavutamiseks on vaja mitmekülgset koostööd – riigi tuge, tööandjate vastutust ja ühiskonna toetust. Kavandatud meetmete edukas rakendamine nõuab tugevat poliitilist pühendumust. See tähendab, et riik peab panustama nii rahaliselt kui ka strateegiliselt, toetades tervise ja tööhõivega seotud algatusi. Investeeringud töökoha vaimse tervise pikaajalistesse uuringutesse on samuti olulised. Sellised andmed aitavad hinnata, mis töötab ja mis mitte, ning parandada otsuseid, mis aitavad töökeskkonnas vaimse tervise seotud probleeme tõhusalt lahendada.

¹ Cooper, C., Bevan, S. 2014. Business benefits of a healthy workforce. Workplace Well-being: How to Build Psychologically Healthy Workplaces, pp. 27-49.

² Yang, Y., Obrenovic, B., Kamotho, D.W., Godinic, D., Ostic, D. 2024. Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor. Behavioral Sciences, 14 (8), art. no. 688.

³ Piao, X., Managi, S. 2022. Long-term improvement of psychological well-being in the workplace: What and how. Social Science and Medicine, 298, art. no. 114851.

⁴ Pinheiro, M., Ivandic, I., Razzouk, D. 2017. The economic impact of mental disorders and mental health problems in the workplace. Mental Health Economics: The Costs and Benefits of Psychiatric Care, pp. 415-430.

Tööandjad, eriti VKEd, peavad olema rohkem kaasatud sisukate vaimse tervise strateegiate rakendamisse töökohal. Selleks on vaja teadlikkuse tõstmise kampaaniaid, julgustust ettevõtetele, kes soovivad vaimset tervist esikohale seada, ja paremat juurdepääsu koolitusressurssidele. Tööandjate kaasamise tugevdamine aitab luua kultuuri, kus vaimset tervist tunnustatakse töökoha heaolu olulise aspektina.

Käesolevas dokumendis esitatud soovitused on samm toetavama töökeskkonna suunas Eestis. Sidusrühmad igal tasandil peavad pühenduma nende soovituste elluviimisele.

Täiendav lugemine

Täiendavaks lugemiseks soovitame tutvuda järgmiste dokumentidega, mis on koostatud *MentalHealthMatters* projekti raames:

- **Vaime tervis töökohal: Ettepanekud Eesti kontekstis** – Tehniline aruanne, mis analüüsib tehtud edusamme ja väljakutseid poliitikate, regulatsioonide, andmete kättesaadavuse ja hariduse osas, mis mõjutavad psühhosotsiaalsete riskide juhtimist töökeskkonnas.
- **Vaimne tervis töökohal: Ülevaade mõistetest, regulatsioonidest ja juhendmaterjalidest** – Dokument, mis koondab psühhosotsiaalsete tegurite definitsioone, seadusandlust, poliitikaid ja juhiseid Läänemere piirkonna riikide töökeskkondade kohta.