

Tervislike töökohtade kampaania 2026–2028

KAMPAANIAJUHEND

TÖÖKOHAL ÜHESKOOS VAIMSET TERVIST HOIDES



Psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamine töökohal

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet ega ükski selle nimel tegutsev isik ei vastuta järgmise teabe võimaliku kasutamise eest.

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2026

© Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet, 2026
Taasesitamine on lubatud tingimusel, et viidatakse allikale.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ameti autoriõigusega kaitsmata fotode ja muude materjalide kasutamiseks või reprodutseerimiseks tuleb taotleda luba vahetult autoriõiguse omajalt.

Print	ISBN 978-92-9402-422-0	doi:10.2802/7526636	TE-01-25-009-ET-C
PDF	ISBN 978-92-9402-421-3	doi:10.2802/9227971	TE-01-25-009-ET-N

Väljaandes kasutatud fotod kujutavad mitmesuguseid tööolukordi. Need ei pruugi alati näidata hea tava või õigusnõuete järgimist.

Sisukord

Juhendist.....	4
1. Sissejuhatus.....	6
2. Vaimne tervis töökohal.....	9
3. Prioriteetsed valdkonnad.....	14
3.1. Psühhosotsiaalsete riskide hindamine ja juhtimine.....	14
3.2. Kiusamine, seksuaalne ahistamine ja vägivald.....	18
3.3. Füüsilised riskid ja vaimne tervis.....	21
3.4. Psühhosotsiaalsed riskid tervishoiu ja sotsiaalhoolekandes.....	23
3.5. Vaimse tervise toetamine töökohal.....	26
4. Kuidas kampaanias osaleda?.....	29
4.1. Kes võiksid osaleda?.....	31
4.2. Kampaania tugi: meie partnerite võrgustik.....	32
4.3. Kampaaniamaterjalid: teie teadlikkuse suurendamise töövahend.....	33
4.4. Olulised kuupäevad: kampaania ajakava.....	34
4.5. Euroopa tööohutuse ja tervishoiu nädal	35
4.6. Tervislike töökohtade hea tava auhinnad.....	36
4.7. Hakake ametlikuks kampaaniapartneriks: näidake eeskuju.....	36
4.8. Meediapartnerlus.....	37
4.9. Sotsiaalmeediakomplekt: laiendage oma võrgustikku.....	38



Tere!



Tutvuge meie tervislike töökohtade kampaania maskottidega!

Saage tuttavaks tervislike töökohtade kampaania nelja näoga – meie maskotid aitavad parandada teadlikkust vaimsest tervisest ja psühhosotsiaalsetest riskidest töökohal, kehastades kampaania väärtusi ja eesmärgi.



Edendamine:

julgustada kõiki rääkima töökohal esinevate vaimse tervise ja psühhosotsiaalsete riskide teemadel.



Ühtekuuluvus ja kaasamine:

rõhutada tervislike töökohtade kampaania eesmärki edendada psühhosotsiaalsete riskide hindamisel ja juhtimisel kaasamist, võrdsust ja mitmekesisust töökohal.



Ennetamine:

rõhutada vaimse tervise ja psühhosotsiaalsete riskide ennetamise tähtsust.



Kaitsmine:

aidata seada tööohutus ja töötervishoid esikohale kõigi, eelkõige haavatavamate töötajate jaoks.

Juhendist

Kellele on juhend mõeldud?

Olenemata sellest, kas olete tööandja, töötaja, töötervishoiu ja -ohutuse valdkonna esindaja, personalispetsialist või poliitikakujundaja, leiateg siit praktilisi viise, kuidas osaleda

kampaanias „Töökohal üheskoos vaimset tervist hoides“. Töötagem koos selle nimel, et psühhosotsiaalsete riskide ennetamine ja hea vaimne tervis saaksid töökohal prioriteediks.

Miks see on oluline?

Töötamine toob tervisele tuntavat kasu. Siiski tõstatub üha enam küsimus, kuidas kokkupuude psühhosotsiaalsete riskidega töökohal mõjutab töötajate vaimset tervist. Iga kolmas ELi töötaja teatab stressist,

ärevusest ja depressioonist, mida töö põhjustab või süvendab (uuring „[OSH Pulse 2025](#)“). Hea uudis on see, et väikesed sammud võivad tuua kaasa suuri muutusi.

Kampaania teave

Kampaania tugineb tõenditele, et töökohad avaldavad vaimsele tervisele nii tugevat positiivset kui ka negatiivset mõju. Uuringutes on tuvastatud tegurid, mida saab mõjutada, et luua tervislik töökeskkond. Kampaania tutvustab lahendusi, mis aitavad ära hoida kahju ja suurendada positiivset mõju.

Vaimset tervist mõjutavad paljud elustiili tegurid. Konkreetsete haiguste diagnoosimine ja ravi on meditsiinitöötajate ülesanne. Tööandjatelt ning tööohutuse ja töötervishoiu teenistustelt ei oodata selle ülesande täitmist, kuid neil lasub kohustus ennetada psühhosotsiaalseid riske töökohal ning nad võivad siiski pakkuda tuge vaimse tervise probleemidega inimestele.

Vaimse tervise parendamine töökohal: tutvuge kampaania viie prioriteetse valdkonnaga

1. Psühhosotsiaalsete riskide hindamine ja juhtimine.
2. Kiusamine, seksuaalne ahistamine ja vägivald.
3. Füüsilised riskid ja vaimne tervis.
4. Psühhosotsiaalsed riskid tervishoius ja sotsiaalhoolekandes.
5. Vaimse tervise toetamine töökohal.

Miks peaksite osalema?

Töötajate füüsilise ja vaimse tervise kaitsmine ei ole mitte ainult õige, vaid ka arukas teguviis. Kui psühhosotsiaalseid riske ja nende tervisemõju võetakse tõsiselt, on sellest kasu lisaks üksikisikutele ka

ettevõtetele ja ühiskonnale tervikuna, sest paraneb nii tervis kui ka heaolu. Samal ajal suureneb tootlikkus ning väheneb tööjõu volavus ja töölt puudumine.

Osaledge!

Tutvuge kampaaniajuhendi ja meie [veebisaidiga](#), kus on tasuta materjalid enam kui 20 keeles, ning osalege kõigi jaoks ohutumate, tervislikumate ja tootlikumate töökohtade loomisel!

Psühhosotsiaalsete riskide ennetamine terviklikul ja kaasaval viisil on töötajate vaimse tervise kaitsmisel ja parandamisel keske tähtsusega.



1. | Sissejuhatus

Vaimne tervis töökohal on oluline

Tervislikud töökohad toovad kasu mitte ainult töötajatele, vaid ka ettevõtetele, klientidele ja ühiskonnale. Hea psühhosotsiaalne töökeskkond on töötajate üldise heaolu jaoks hädavajalik. Töökoht – eriti hästi korraldatud keskkonnas – pakub palju eeliseid. Hea vaimse ja füüsilise tervisega töötajad on pühendunud ja tootlikumad.

Psühhosotsiaalsed riskid tulenevad töö puudulikkusest kavandamisest, korraldusest ja juhtimisest ning halvast sotsiaalsest kontekstist, nt kolleegide ja juhtide toetuse

puudumisest ning üldisest töökliimast. Digiüleminek töökohal on suurendanud nii psühhosotsiaalsete riskide levikut kui ka teadlikkust vastutusest ja vajadusest neid ennetada.

Levinud näited riskidest on liigne töökoormus, vastuolulised nõudmised, ebaselged rollid ja vähene kaasamine töötajaid mõjutavate otsuste tegemisel. Need riskid võivad tuua kaasa mitmesuguseid negatiivseid tagajärgi – nii psühholoogilisi, füüsilisi kui ka sotsiaalseid.

Mida näitavad arvud?

- Töötervishoiu ja tööohutuse uuringust „[OSH Pulse 2025](#)” ilmnas selge probleem. Paljud töötajad väidavad, et töö mõjutab nende tervist negatiivselt:
 - › 37% töötajatest kogeb üldist väsimust;
 - › 29% kogeb stressi, depressiooni või ärevust.

- [Euroopa ettevõtete 2024. aasta uute ja tekkivate riskide uuringu \(ESENER\)](#) kohaselt on kõige sagedasemad psühhosotsiaalsed riskid ettevõtetes järgmised:
 - › tegelemine probleemsete klientide, patsientide ja õpilastega (56%);
 - › ajasurve (43%);
 - › puudulik suhtlus või koostöö organisatsioonis (19%).

Õiguslike ja praktiliste aspektide mõistmine

- Töötajate kaitsmine nende turvalisust ja tervist ohustavate riskide eest on tööandjate õiguslik kohustus. See hõlmab ka psühhosotsiaalseid riske.
- Kuigi teatud probleemide (näiteks kiusamise) lahendamine võib osutuda keeruliseks, saab teisi aspekte, nagu paindlik tööaeg, rakendada suhteliselt lihtsate meetmetega.
- Endiselt esineb takistusi:
 - › paljudel ettevõtetel on raske psühhosotsiaalsete riskidega toime tulla;
 - › ettevõtted märgivad sageli, et inimesed ei soovi sellest teemast avalikult rääkida;
 - › mõnel ettevõttel puuduvad teadmised või vahendid nende riskidega tegelemiseks.

Mis on kampaania eesmärgid?

2026.–2028. aasta [tervislike töökohtade kampaania](#) eesmärk on suurendada teadlikkust hea töökeskkonna positiivsest mõjust vaimsele tervisele ja heaolule, keskendudes viiele prioriteetsele valdkonnale.

Konkreetsed eesmärgid on järgmised:

- psühhosotsiaalsete riskide ennetamise edendamine nõuetekohase riskihindamise ja -juhtimise korra kaudu;
- kõigi sektorite hõlmamine, pöörates erilist tähelepanu sektoritele, kus psühhosotsiaalsed riskid on laialt levinud, ja neile, kus sellised riskid võivad olla vähem märgatavad;
- tööandjate, juhtide, järelevalveametnike, töötajate ja nende esindajate vahelise koostöö soodustamine;
- võrgustiku partnerite kokkuviimine, et vahetada psühhosotsiaalsete riskide ennetamise teavet ja häid tavasid;
- sellise tervikliku lähenemisviisi edendamine, mis arvestab füüsiliste ja psühhosotsiaalsete riskide ning töötajate tervise seoseid;
- toetuse, hea suhtluse ja töökorralduse ning soodsa sotsiaalse õhkkonna olulisuse rõhutamine tervisliku töökeskkonna loomisel.

Mitmekesisuse ja kaasamise väärtustamine

Mõned töötajad – nt sisserrändajad, naised ja LGBTIQ+ kogukonna liikmed, aga ka eakad, noored ja puudega töötajad – võivad töökohal kokku puutuda suuremate ohtudega, sh kiusamise ja vägivallaga.

Seetõttu on kampaania eesmärk:

- käsitleda mitmekesisust igas etapis;
- tuua esile konkreetsete rühmade riskid;
- edendada kohandatud ennetavaid lähenemisviise nende rühmade kaitsmiseks.

Kuidas kampaania sobitub ELi poliitikaga?

Kampaania on osa ELi laiemast kohustusest edendada tugevat ennetuskultuuri ja tegeleda vaimse tervise küsimustega töökohal. See on tihedalt seotud peamiste poliitiliste algatustega, sh:

- [ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027](#);

- Euroopa Komisjoni [terviklik vaimset tervist käsitlev lähenemisviis](#), milles rõhutatakse psühhosotsiaalsete riskide ennetamise tähtsust töökohal ja tunnustatakse tervislike töökohtade kampaaniat juhtalgatusena, ning
- Euroopa Komisjoni [kvaliteetsete töökohtade tegevuskava](#), mille kohaselt on 2026.–2028. aasta tervislike töökohtade kampaania üheks õiglaste, ohutute ja võrdsete töökohtade edendamise vahendiks.



2. | Vaimne tervis töökohal

Töö kahetine mõju vaimsele tervisele

Töö võib vaimset tervist mõjutada positiivselt, pakkudes eesmärki, struktuuri ja sotsiaalset suhtlust. See kehtib aga vaid juhul, kui töö on hästi kavandatud ja töökeskkond toetav. Halvad töötingimused – nt ebaefektiivne suhtlus, töö ja eraelu tasakaalu puudumine ning kiusamine – võivad avaldada vastupidist mõju. Neid nimetatakse psühhosotsiaalseteks riskideks ning need võivad põhjustada stressi, läbipõlemist ja muid terviseprobleeme.

Hea psühhosotsiaalne töökeskkond on kasulik kõigile. Töötajad tunnevad end turvaliselt ja väärtustatuna ning suudavad toime tulla tööalaste

nõudmistega. Tööandjad saavad kaasatuma, tootlikuma ja lojaalsema tööjõu. Ühiskond saab kasu madalamatest tervishoiukuludest, haigus- ja töövõimetuspuhkuste vähenemisest ning tugevamatest kogukondadest.

Kui psühhosotsiaalseid riske ei tuvastata, ennetata ega juhita, on tagajärjed rasked. Inimesed kannatavad ning organisatsioonid peavad toime tulema tootlikkuse vähenemise, haiguspuhkuste arvu suurenemise ja töötajate suurema volavusega. Need probleemid võivad põhjustada ettevõtetele tööjõupuudust ja lisakulusid.



Toetavate ja kaasavate töökohtade loomine

Tööandjatel on seaduslik kohustus kaitsta oma töötajate tervist ja ohutust, sealhulgas vaimset tervist töökohal, ning ennetada psühhosotsiaalseid riske. Kuid see ei tähenda üksnes seaduse järgimist, vaid ka sellise töökoha loomist, kus inimesed saavad jõudsalt areneda. Juba väikestel ja lihtsatel sammudel võib olla suur mõju. Nende hulka kuuluvad selge suhtlus, tasakaalustatud töökoormus, juhtide toetus ja kultuur, mis julgustab inimesi probleemidest avameelselt rääkima.

Usalduse loomine ja avatud dialoogi soodustamine aitavad häbimärgistamisest üle saada ning on hädavajalikud, et tagada inimestele vajalik toetus.

Oluline on ka mitmekesisuse mõistmine. Erinevad inimesed võivad kokku puutuda erinevate riskidega. Näiteks võivad naised, võõrtöötajad,

noored töötajad ja LGBTIQ+-inimesed puutuda tõenäolisemalt kokku kiusamise ja vägivallaga. Töökohad peavad need erinevused ära tundma ja tagama kaitse kõigile.

Töömaailm muutub kiiresti. Digiüleminek, uued töövormid ja sellised probleemid nagu kliimamuutused tekitavad uusi riske. Kuigi kaug- ja hübriidtöö pakuvad paindlikkust, võivad need põhjustada ka isoleeritust ning töö ja eraelu piiride hägustumist. Tööandjad peavad ajaga kaasas käima ja lähenemisviise kohandama, et ennetada psühhosotsiaalseid riske ja kaitsta vaimset tervist selles uues olukorras.





Enam kui **neli töötajat kümnest** kogu ELis (44%) teatavad, et puutuvad tööl kokku suure ajasurve või ülekoormusega.

OSH Pulse 2025



Mida näitavad uuringud?

- Enam kui neli töötajat kümnest kogu ELis (44%) teatavad, et puutuvad tööl kokku suure ajasurve või ülekoormusega, selgub [2025. aasta töötajate uuringust „OSH Pulse 2025“](#).
- [Euroopa tööjõu-uuringu \(2020\)](#) andmetel teatab peaaegu 45% ELi töötajatest, et nende vaimne heaolu töökohal on ohus. Mõnes liikmesriigis teatab neist probleemidest üle poole töötajatest.
- Kuigi 39% Euroopa ettevõtetest väidab, et neil on olemas tööstressi ennetamise tegevuskava ([ESENER 2024](#)), on psühhosotsiaalsete riskide paremaks juhtimiseks endiselt vaja toetust.
- Meetmed keskenduvad sageli üksikisikutele, nt pakutakse stressijuhtimiskoolitusi või keskendumisharjutusi, selle asemel et tegeleda organisatsioonisiseste põhjustega. 53% töötajatest märgib,

et töökohas pakutakse teadlikkuse parandamist ning koolitust ja stressi käsitlevat teavet, 40% märgib, et neil on juurdepääs nõustamisele, kuid vaid 35% märgib, et rakendatakse muid meetmeid, nagu töökorralduse muutmine, prioriteetide seadmine, suhtluse parandamise meetmed jne ([OSH Pulse 2025](#)).

- Ühiskonnale tekkivad kulud on suured. Töötajatel, kes puutuvad tööl kokku psühhosotsiaalsete riskidega, on suurem risk jääda psüühikahäirete tõttu haiguspuhkusele.

Uuringud näitavad selgelt, et psühhosotsiaalsete riskide ennetamine ja positiivse psühhosotsiaalse töökeskkonna loomine mitte ainult ei aita vähendada stressi ja parandada töötajate üldist tervist, vaid suurendab ka tootlikkust, vähendab töölt puudumist ja parandab ettevõtte mainet.

Teie tegevuskava: osalemine kampaania viies prioriteetses valdkonnas

Kõige tõhusam viis psühhosotsiaalsete riskidega tegelemiseks töökohal on integreerida **psühhosotsiaalsete riskide hindamine ja juhtimine** üldistesse tööohutuse ja töötervishoiu tavadesse. See hõlmab süstemaatilisi hindamisi, töötajate ja nende esindajate kaasamist, selgete prioriteetide seadmist ning tegevuskavade ja hindamiste järelmeetmeid. Oluline on tugev juhtimine – juhte tuleb koolitada riske tuvastama ja toetavat töökultuuri edendama.

Et **ennetada kiusamist, seksuaalset ahistamist ja vägivalda** ning tegeleda nende riskide algpõhjustega, peavad ettevõtted esmalt pöörama tähelepanu psühhosotsiaalsele töökeskkonnale, eelkõige organisatsioonikultuurile ja juhtimisstiilile. Samuti peavad nad edendama nulltolerantsi poliitikat sobimatu käitumise suhtes, mida toetavad selged teavitamise ja teadlikkuse suurendamise algatused, täpselt määratletud teatamiskord ning distsiplinaarmenetlused.

Füüsiliste riskide ja vaimse tervisega tegelemine nõuab töökeskkonna kui terviku analüüsimist. Füüsiliste ja psühhosotsiaalsete riskide vahel on palju seoseid, näiteks võivad töökohal esinevad psühhosotsiaalsed riskid olla seotud õnnetusjuhtumite ja luu-lihaskonna haigustega.

Tervishoiu- ja sotsiaalhoolekandesektor vajab erilist tähelepanu suure töökoormuse, emotsionaalsete nõudmistega ja suurenenud vägivallaohu tõttu.

Vaimse tervise toetamine tähendab avatud dialoogi edendamist, häbimärgistamise vastu võitlemist ning varajase sekkumise ja tõhusate tööle naasmise menetluste tagamist. Pikaajalise heaolu võti on juhtkonna, tervishoiutöötajate ja töötajate koostöö.

Jagatud vastutus

Vaimne tervis töökohal puudutab meid kõiki. Sellele tähelepanu pööramine on kasulik töötajatele, ettevõtetele ja ühiskonnale. Koostöös saame luua töökohti, kus igaüks saab jõudsalt areneda nii praegu kui ka tulevikus. Võtkem endale kohustus

astuda konkreetseid samme – alates riskianalüüsides ja ennetustööst kuni avatud vestlusteni –, et luua igas töökohas heaolukultuur. Kasu ulatub üksikisikust palju kaugemale, kui luua vastupidavamaid ja tootlikumaid kogukondi.



3. | Prioriteetsed valdkonnad

3.1. Psühhosotsiaalsete riskide hindamine ja juhtimine

Töoga seotud psühhosotsiaalsete riskide ennetamine ja juhtimine on hea vaimse tervise nurgakivi töökohal. Töötajate ohutuse ja tervise kaitsmiseks on tööandjate seaduslik kohustus neid riske hinnata ja rakendada ennetusmeetmeid.

Sellest kohustusest hoolimata teatab vaid 40% ELi ettevõtetest, et on kehtestanud tööstressiga tegelemise korra ([ESENER 2024](#)).

Uuringud näitavad, et tööstressi ja psühhosotsiaalsete riskide ennetamisel on tugev äriiline põhjendus ([EU-OSHA 2014](#)).

Psühhosotsiaalsed riskitegurid töökohal on näiteks

- ülemäärane töökoormus;
- töö- ja eraelu tasakaalustamatus;
- vähene kaasamine otsuste tegemisse;
- autonoomia ja mõju puudumine töö tegemise viisi üle;
- rollide ebaselgus ja vastuolulised nõudmised;
- puudulik teavitamine töökohas tehtud muudatustest;
- töökoha ebakindlus;
- juhtkonna või kolleegide toetuse puudumine, halvad sotsiaalsed suhted;
- kolmandate isikute vägivald, kiusamine töökohal ja seksuaalne ahistamine ning
- emotsionaalsed nõudmised probleemsete klientide, patsientide või õpilastega tegelemisel.





Neli peamist põhimõtet nõuetekohase psühhosotsiaalsete riskide ennetamise kava rakendamiseks

1. Leidke lahendus, mis sobib just teie organisatsioonile.

Töökeskonna parandamise meetmed peaksid olema kohandatud nii, et need vastaksid teie ettevõtte eesmärkidele ja olemasolevatele ressurssidele (raha, aeg, töötajad). Muudatuste tegemisel on kõige parem integreerida kõik meetmed olemasolevatesse töötavadesse.

2. Järgige ennetamise hierarhiat.

Alustage sellest, et püüate tuvastatud riskid täielikult kõrvaldada. Kui see ei ole võimalik, eelistage korralduslikke ja tehnilisi meetmeid, enne kui pöördute üksikisikute toetamise poole. Üksikisikute toetamine (nt psühholoogilise nõustamise ja vastupanuvõime koolitustega) ilma töökohal valitsevat olukorda muutmata võib olla kasutu pingutus.

3. Kaasake töötajad protsessi.

Töötajate ja nende esindajate kaasamine aitab tuvastada ja prioriseerida kõige olulisemaid lahendamist vajavaid küsimusi. Samuti annab see töötajatele omanikutunde elluviidavate muudatuste suhtes, suurendades pühendumust ja kaasamist.

4. Juhtkonna tugi on oluline.

Kui juhid on aktiivselt kaasatud, toetavad töötajaid igas etapis ja on eeskujuks, näitavad nad tõelist pühendumust hea töökeskkonna loomisele.

Regulaarselt psühhosotsiaalseid riske hindavad töökohad teatavad 40% väiksema tõenäosusega kõrgest töötajate stressi tasemest.

ESENER 2024



Alustamine

Paljud ametiasutused ja sotsiaalpartnerid (nt kohalikud või riiklikud tööinspeksioonid, tööohutuse ja töötervishoiu instituudid, valdkondlikud liidud) pakuvad psühhosotsiaalsete riskidega tegelemiseks praktilisi juhiseid.

Loodud võivad olla ka riiklikud või piirkondlikud rahastamisvõimalused. Meetmed ei pea tingimata olema kulukad – ka väikeettevõtted saavad piiratud eelarvega parandada psühhosotsiaalseid töötingimusi.

Ennetusmeetmete valimine ja rakendamine

Tõhus ennetamine algab psühhosotsiaalsete riskide tuvastamisega nõuetekohase riskihindamise abil, mille järel tuleb võtta vastavad meetmed.

- **Esmane ennetamine** keskendub riskide kõrvaldamisele või vähendamisele enne, kui need töötajaid mõjutama hakkavad. See hõlmab tavaliselt muudatusi töö korralduses, organisatsioonis ja juhtimises.

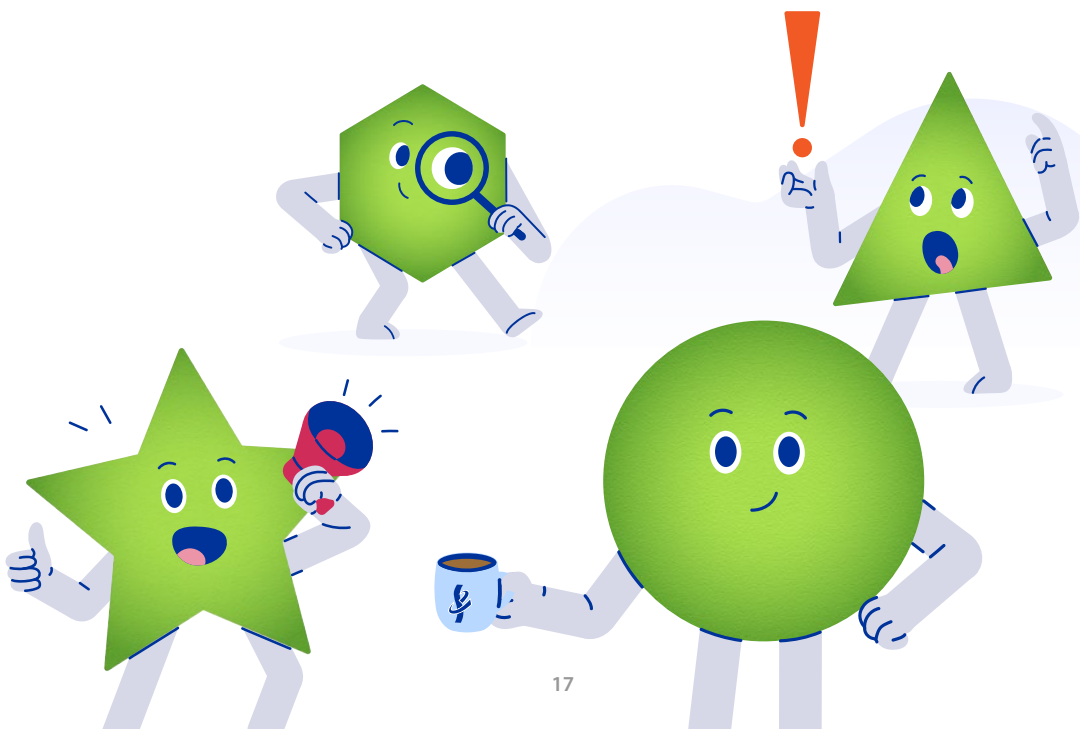
- **Teisene ennetamine** tähendab riskirühmade psühhosotsiaalsete riskide tajumise ja nendega toimetuleku parandamist. See täiendab esmast ennetamist, kuid ei asenda seda. Tähelepanu keskmes on stressi varajane avastamine ja ohjamine ning töötajate teadlikkuse, oskuste ja toimetulekuvahendite parandamine.
- **Kolmanda taseme ennetuse** eesmärk on toetada töötajaid, kellel juba on tööga seotud vaimse tervise probleemid, aidates neil taastuda ja tööle jääda või tööle naasta.

Üldised aspektid, mida tuleb nende meetmete võtmisel arvesse võtta

- On oluline, et juhid ja meeskonnajuhid saaksid koolitust, kuidas tuvastada psühhosotsiaalseid riske töökohal ja nendega tegeleda ning mil viisil neid teemasid töötajatega arutada.
- Töötajate ja/või nende esindajatega tuleks seada ühiselt selged eesmärgid meetmete rakendamiseks. Iga probleemi ja lahendust tuleks kirjeldada, sealhulgas tuua välja vastutusalad, vajalikud ressursid ja üldine ajakava.

Meetmete jälgimine ja hindamine

- Meetmete rakendamise jälgimine tagab, et valitud lahendustel on mõju ja need annavad ka pikaajalisi tulemusi.
- Rakendatud lahenduste edukuse hindamine mõne kuu möödudes aitab töötajate tagasiside põhjal kindlaks teha, mis toimis, ning toob esile parandamist vajavad valdkonnad.



3.2. Kiusamine, seksuaalne ahistamine ja vägivald

Kuigi kiusamine, seksuaalne ahistamine ja vägivald ei kuulu töökohal kõige sagedamini teatatud ohtude hulka, tekitavad need siiski kõige enam kahju.

Sellisel kahjustaval käitumisel võib olla suur mõju inimese vaimsele ja füüsilisele tervisele ning heaolule.

Kolmandate isikute vägivald

- Kolmandate isikute vägivald hõlmab füüsilist või psühholoogilist rünnet mitte töökaaslaste, vaid ettevõtteväliste isikute poolt.
- 56% ettevõtjatest teatas, et nad on pidanud tegelema probleemsete klientide, patsientide ja õpilastega ([ESENER 2024](#)). Euroopa töötingimuste uuringus ([EWCS 2024](#)) teatas kahjulikust sotsiaalsest käitumisest 17% töötajatest.
- See võib toimuda solvamise, füüsilise rünnaku, ähvarduste, hirmutamise või muu töötajate vastu suunatud agressiivse käitumise vormis.
- Suuremas ohus on avalikkusega suhtlevad töötajad ning üksi või öösel töötavad inimesed, eriti sellistes sektorites nagu transport, tervishoid, haridus, jaekaubandus, avalik julgeolek ja haldus.

Ahistamine ja kiusamine

- Ahistamine/kiusamine on eskaleeruv protsess, mille taga on tavaliselt sama organisatsiooni inimesed, kes korduvalt ähvardavad, hirmutavad, alandavad või häbistavad üht või mitut töökaaslast.
- See teguviis ei pruugi seejuures olla ettekatsetatud, ahistamist iseloomustab just korduvus.
- Selline käitumine võib olla ajendatud ka diskrimineerivast hoiakust rassi, etnilise päritolu, usutunnistuse, soo või seksuaalse sättumuse suhtes.
- Selliselt käituda võib ka rühm, mitte üksikisik.

Kübertärgivalt ja kübertärgivalt

- Digitaalsete sidetehnoloogiate üha laiaulatuslikum kasutamine töökohal loob uusi võimalusi nii kolmandate isikute poolseks kui ka töökohasiseseks vägivallaks ja ahistamiseks.
- Digivahendid, näiteks sotsiaalmeedia, sõnumirakendused ja e-kirjad, võivad võimendada ahistamist, võimaldades sel jätkuda väljaspool tööaega ja isegi tungida töötajate eraellu.

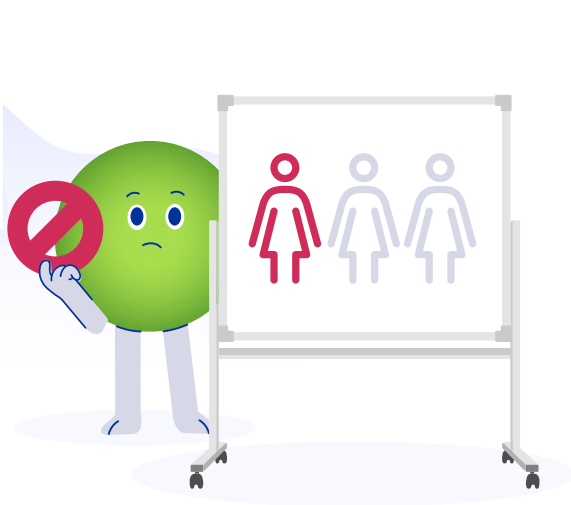
Seksuaalne ahistamine

- Seksuaalne ahistamine tähendab seksuaalse olemusega soovimatut sõnalist, mittesõnalist või füüsilist käitumist, mille eesmärk või tegelik mõju on isiku väärivuse alandamine, eelkõige luues ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.
- Kuigi ohvriks võib sattuda igaüks, puudutab see ebaproportsionaalselt sageli just naisi. [ELi soolise vägivalla 2024. aasta uuringu](#) (Eurostat, FRA, EIGE) kohaselt on iga kolmas naine kogenud töökohal seksuaalset ahistamist.
- Sama uuringu kohaselt on ligikaudu 75% juhtivatel ametikohtadel töötavatest naistest kogenud elu jooksul seksuaalset ahistamist.
- On teada, et avaliku teeninduse sektorid, näiteks majutus- ja toitlustussektor, puutuvad teadaolevalt seksuaalse ahistamisega rohkem kokku.

Iga kolmas naine

on kogenud seksuaalset ahistamist töökohal.

ELi soolise vägivalla 2024. aasta uuring



Tagajärjed

- Ohvrid võivad kogeda tugevaid emotsionaalseid reaktsioone, nagu hirm, viha või isegi häbi, mis võivad põhjustada emotsionaalset stressi, enesehinnangu langust, ärevust ja depressiooni, millega kaasnevad sageli unehäired ja keskendumisraskused.
- Vägivald töökohal ja kiusamine ei mõjuta mitte ainult ohvrite vaimset ja füüsilist tervist, vaid võivad jätta nad ilma ka isikliku kasvu ja karjäärivõimalustest.
- Organisatsioonide jaoks võib vaenulik töökeskkond suurendada töölt puudumist, vähendada tootlikkust, suurendada tööjõu voolavust ja tekitada probleeme töötajate värbamisel.

Mida organisatsioonid teha saavad?

- Kõigepealt tuleb suurendada teadlikkust organisatsiooni psühhosotsiaalsest töökeskkonnast.
- Hinnake süstemaatiliselt oma organisatsiooni psühhosotsiaalset keskkonda, pöörates erilist tähelepanu kultuurile, suhtlusele ja juhtimisstiilile.
- Kehtestage nulltolerants igasuguse sobimatu käitumise suhtes, sealhulgas kolmandate isikute (nt kliendid, õpilased, patsiendid jne) puhul.
- Toetage seda poliitikat selge suhtluse, korrapärase teadlikkuse suurendamise koolituste, lihtsate teavituskanalite ja järjepidevate distsiplinaarmedetega kaudu.

Tutvuge OiRAga (interaktiivne veebipõhine riskianalüüsivahend), et saada teada, kuidas hinnata ja juhtida riske töökohal:

[Kolmandate isikute vägivald](#)

[Kiusamine ja seksuaalne ahistamine](#)

3.3. Füüsilised riskid ja vaimne tervis

Uuringud näitavad, et füüsilised ja psühhosotsiaalsed riskid töökohal ning nende tagajärjed on omavahel tihedalt seotud. See on veelgi ilmsem füüsiliselt rasketes töövaldkondades,

kus varem keskenduti näiteks seljavalu ja lihasingete ennetamisel sageli füüsilistele riskidele, nagu koormate käsitsi teisaldamine, raskete esemete tõstmine ja ebamugavad tööasendid.

Luu- ja lihaskonna vaevused: kahekordne risk

Psühhosotsiaalsed riskid, näiteks tööülesannete täitmise kontroll või töökoha nõuded, võivad põhjustada luu- ja lihaskonna vaevuste teket või süvenemist. Luu- ja lihaskonna vaevused võivad omakorda vähendada töötajate võimet panna vastu psühhosotsiaalsetele riskiteguritele. Seega võivad psühhosotsiaalsed riskid olla ka potentsiaalseks takistuseks luu- ja lihaskonna vaevustega töötajate edukal rehabiliteerimisel ja tööturule naasmisel.

Positiivsest küljest näitavad uuringud, et näiteks hea sotsiaalne tugi võib olla töökohal kaitsev tegur, suurendada psühhosotsiaalsete riskidega toimetuleku võimet ning vähendada luu- ja lihaskonna vaevuste sümptomeid.

Vaimset tervist mõjutavad keskkonnategurid

Töötajate vaimset tervist võib mõjutada ka kokkupuude **kemikaalide, müra** ja **äärmuslike temperatuuridega** töökeskkonnas. Näiteks võib krooniline kuumastress – kliimamuutuste

võimalik tagajärg – põhjustada ärevust ja kognitiivseid häireid, eriti haavatavates rühmades, nagu eakad töötajad ja varasemate vaimse tervise probleemidega inimesed.

Õnnetused ja vigastused ning nende mõju vaimsele tervisele

Füüsiliste riskidega töökohtadel esineb kõige rohkem **õnnetusi ja vigastusi**. Töövigastused võivad põhjustada või süvendada vaimse tervise probleeme. Samas võivad psühhosotsiaalsed riskid

ja tööstress kahjustada töötajate kognitiivset ja emotsionaalset toimetulekut, suurendades väsimust või keskendumisraskusi, mis võib omakorda suurendada õnnetusjuhtumite arvu.

Tervikliku riskijuhtimise suunas

Võimalikud meetmed hõlmavad psühhosotsiaalsete riskide lisamist riskihindamistesse, nende teemade arutamist töötajatega tööohutuse ja töötervishoiu infotundide ajal ning psühhosotsiaalsete riskide võimaliku mõju kaalumist luu- ja lihaskonna vaevustega tegelemisel.

Seepärast on kasulik terviklik riskihindamise ja -juhtimise meetod, mille puhul vaadeldakse füüsilisi ja psühhosotsiaalseid riske koos, et kaitsta töötajate üldist tervist ja heaolu, eriti töökohtadel, kus mõlemad tegurid korraga avaldavad suurt mõju.



3.4. Psühhosotsiaalsed riskid tervishoius ja sotsiaalhoolekandes

Tervishoiu- ja sotsiaalhoolekandesektor on Euroopa ühiskonna jaoks väga oluline, sest mõjutab elanikkonna üldist tervist ja heaolu ning majandust. See hõlmab mitmesugust tegevust:

- tervishoiuteenused (nt haiglates, kliinikutes ning meditsiini- või hambaraviasutustes);
- hoolekandetasutustes osutatavad teenused (nt eakate, puuetega inimeste ja vaimse tervise patsientide hooldus hoolekandetasutustes ja kodudes) ja

- sotsiaaltöö (nt koduhooldus, eakate, puuetega inimeste ja laste eest hoolitsemine).

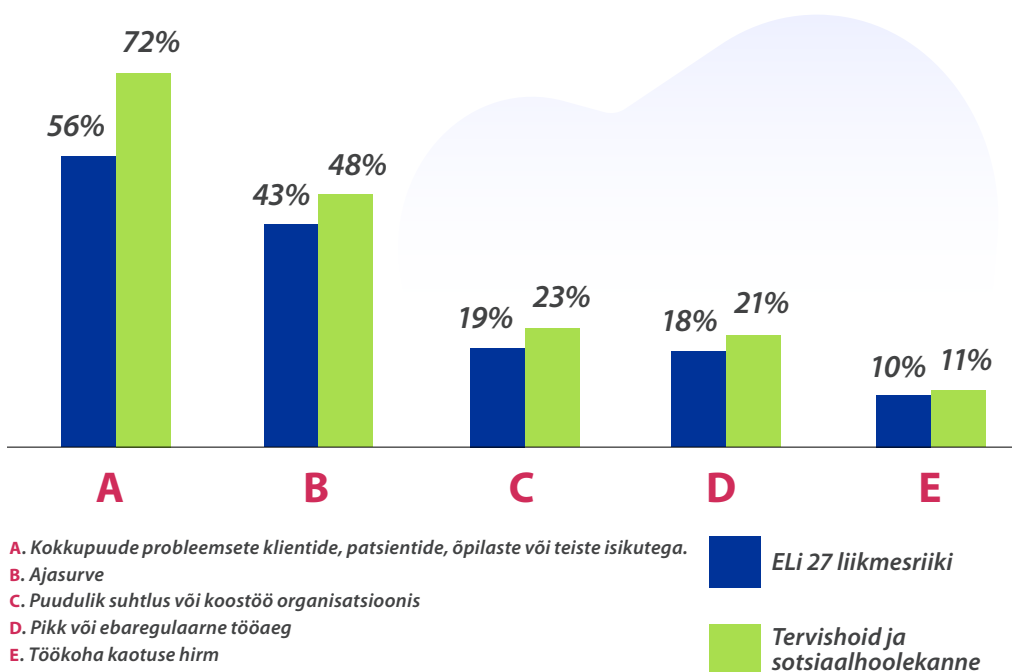
Selle sektori töötajad on peamiselt naised, kes töötavad ametlikes hoolekandetasutustes, nt haiglates, hooldekodudes, hoolekandetasutustes ja arstikabinettides, samuti hooldustöötajad, kes abistavad inimesi nende kodudes. Paljud neist on siserändaja taustaga ja töötavad ka madalama kvalifikatsiooniga kutsealadel.

Mida näitavad arvud?

- Ettevõtete uuringu [ESENER 2024](#) põhjal:
 - › 72% teatas, et levinuim psühhosotsiaalne risk on probleemsete patsientidega tegelemine;
 - › 48% teatas, et peavad tulema toime ajasurvega;
 - › 21% väitis, et neil on pikk ja ebaregulaarne tööaeg, ja
 - › 23% tõi välja puuduliku suhtluse või koostöö töökohal.
- Kokkupuutest mitme psühhosotsiaalse riskiteguriga teatati tervishoiu- ja sotsiaalhoolekandesektoris sagedamini kui kõigis muudes sektorites kokku ([ESENER 2024](#)).
- Võrreldes teiste majandussektoritega puutuvad tervishoiu- ja sotsiaalhoolekandesektori töötajad kõige tõenäolisemalt kokku nii luu- ja lihaskonna vaevuste kui ka psühhosotsiaalsete riskidega ([EWCS 2021](#)).

- Tervishoiu- ja sotsiaalhoolekandesektorit iseloomustab:
 - › kolmandate isikute vägivalja ja seksuaalse ahistamise suurim esinemissagedus, seejuures on naised rohkem mõjutatud kui mehed ([EWCS 2021](#));
 - › emotsionaalselt raske töö, eriti kui tuleb hoolitseda kannatavate, lõppstaadiumis haigete või keeruliste ja ebameeldivate patsientide eest;
 - › töö suur intensiivsus, mis sageli halvendab psühhosotsiaalse töökeskkonna kvaliteeti;
- › tööjõupuudus (WHO prognoosib, et 2030. aastaks on ELis puudu 4,1 miljonit tervishoiutöötajat);
- › vahetustega töö ja ebaregulaarne tööaeg ning
- › kombineeritud kokkupuude erinevate riskiteguritega: bioloogilised (nt patogeenid, nakkushaigused), keemilised (nt ohtlikud ravimid, desinfektsioonivahendid), füüsilised (nt libisemine, kukkumine, kiirgus), luu-lihaskonnaga seonduvad (nt patsientide tõstmine, liigutamine) riskitegurid.

Psühhosotsiaalsete riskitegurite olemasolust teatanud töökohtade protsent tervishoiu- ja sotsiaalhoolekandesektoris ning ELi 27 liikmesriigi keskmine kõigis sektorites, 2024



Allikas: ESENER 2024 – alus: ettevõtted ELi 27 liikmesriigis.

Tagajärjed

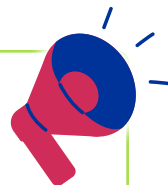
Kokku teatas 31% tervishoiu- ja sotsiaalhoolekandetöötajatest tööst põhjustatud või süvenenud stressist, depressioonist või ärevusest – see näitaja ületab Euroopa keskmist kõigis sektorites ([OSH Pulse 2025](#)). Uuringud on näidanud, et ülekoormus ja ebaregulaarne tööaeg võivad aidata kaasa ka luu- ja lihaskonna vaevuste tekkele. Luu- ja lihaskonna vaevuste suur levimus koos stressi ja muude terviseprobleemidega avaldab märkimisväärset mõju, näiteks haiguse tõttu töölt puudumise ja haigena töötamise näol.

Selle valdkonna ettevõtete jaoks tähendab see tootlikkuse vähenemist, mis on tingitud sagedasest töölt puudumisest ja tööjõu voolavusest, mis kujutab endast märkimisväärset ohtu.

Ühiskonna tasandil võivad töötajate nappus, vananeva elanikkonna hooldusvajadused ja sektori vananev tööjõud avaldada survet riiklikele pikaajalise hoolduse ja tervishoiuteenustele. Oluline on rõhutada, et kui selles sektoris töötavatel inimestel pole tervislikke ega ohutuid töötingimusi, on kvaliteetsete pikaajalise hoolduse ja tervishoiuteenuste osutamine tõsiselt ohustatud.

72% tervishoiu- ja sotsiaalhoolekande töökohtadest peab tegelema probleemsete patsientidega ning see ongi levinuim psühhosotsiaalne risk.

ESENER 2024



3.5. Vaimse tervise toetamine töökohal

Mõnel töötajal võivad olla erivajadused või vaimse tervise probleemid. See on tavaline – hinnanguliselt iga kuues inimene ELis kannatab vaimse tervise probleemide all. Levinuimad on ärevus ja depressiivsed häired ([Euroopa Komisjon 2023](#)).

Vaimse tervise probleemid võivad tõsiselt mõjutada igapäevategevust, need on seotud töölt puudumise ja töötusega ning nende raskemad vormid on püsiva töövõimetuse peamised põhjused. Siiski saavad paljud inimesed asjakohase toetusega tööd jätkata või tööle naasta, säilitades suure tootlikkuse ja hõivatuse.

See kehtib ka neuromitmekesiste töötajate kohta, kellel võib olla raskusi „tavalises“ töökeskkonnas toimetulekuga – nende individuaalsetele vajadustele vastavad kohandused võimaldavad neil tööd tõhusalt jätkata ning tunda end võimekate ja väärtustatutena.

Kaasav töökeskkond vastab töötajate vajadustele ja võimaldab kõigil edukalt tööle jääda või tööle naasta. Isegi kui vaimse tervise probleemid ei ole tööga seotud, võib toetavast ja lugupidavast töökeskkonnast olla suur kasu nii mõjutatud isikule kui ka kogu töökohale.



Individaalsete vajaduste rahuldamise näited:

- vaiksemate töökohtade ja vähemate häirivate tegurite võimaldamine;
- tööülesannete ajutine kohandamine;
- töötaja ajutine kohandamine, et vajaduse korral hõlbustada arsti juures käimist;
- pikaajalised kokkulepped paindliku töötaja kohta ja
- kaugtöö.

Sellised korralduslikud meetmed võivad aidata töötajatel tõhusalt taastuda või töötamist jätkata. Siiski on selline kohandatud tugi pikas perspektiivis tõhus vaid juhul, kui see on hästi lõimitud üldisesse psühhosotsiaalsete riskide hindamisse ja juhtimisse töökohal.

Muu hulgas tuleb tagada, et individaalsete vajaduste rahuldamine ei tekitaks teistele töötajatele lisatöökoormust, mis võib omakorda põhjustada pahameelt ja üldist ebaõigluse tunnet.

See on eriti oluline, kui töötaja naaseb tööle pärast vaimse tervise probleemi tõttu eemal olekut. Uuringud näitavad, et edukas naasmine on tõenäolisem siis, kui töökoht:

- kohandab tööülesandeid vastavalt töötaja vajadustele;
- pakub tugevat tuge juhtidelt, sh tagasisidet ja tunnustust;
- julgustab kaastöötajaid toetama ning
- säilitab töökeskkonna, kus psühhosotsiaalseid riske tõhusalt tuvastatakse ja juhitakse.

Kaasava töökoha loomiseks tuleb kõrvaldada ka **vaimse tervisega seotud häbimärgistamine**, mis sageli takistab töötajatel abi otsimist. Vaimse tervise tõttu häbimärgistamine on sotsiaalne nähtus, mis avaldub vaimse tervise häiretega seotud negatiivsete hoiakute, uskumuste ja stereotüüpide kaudu. Häbimärgistamine võib süvendada vaimse tervise probleemidega inimeste hirmu ja põhjustab nende diskrimineerimist. Enese häbimärgistamine võib tekitada häbitunnet ja lootusetust, süvendada isoleeritust ja halvendada inimese seisundit.



Ligikaudu pooled ELi töötajatest usuvad, et vaimse tervise seisundi avalikustamine töökohal avaldaks negatiivset mõju nende karjäärile, sama suur osa ei nõustu sellega.

OSH Pulse 2025

Uuring „[ESENER 2024](#)“ kinnitab, et oluline takistus töökoha psühhosotsiaalsete riskidega tegelemisel on inimeste vastumeelsus probleemist avalikult rääkida. Siiski teevad mõned töökohad jõupingutusi avatud ja häbimärgistamisvaba kultuuri loomiseks.

See kajastub uuringus „[OSH Pulse 2025](#)“, mille kohaselt on töötajad kogu ELis erineval arvamusel selles, kas vaimse tervise seisundi avalikustamine võiks nende karjääri negatiivselt mõjutada: 48% nõustus, 48% ei nõustunud ja 4% ei osanud öelda.

Vaimse tervise tõttu häbimärgistamise vastu töökohal on võimalik võidelda. See nõuab juhtkonna pühendumust ja töötajate kaasamist, et parandada usaldust, koostööd ja suhtlust töökeskkonnas. Samuti tuleb suurendada teadlikkust selle kohta, kuidas igaüks saab kasu, kui räägib avameelselt oma vaimset ja füüsilist tervist mõjutavatest tööprobleemidest.

Kaasav, toetav ja häbimärgistamisvaba töökultuur toob kasu kõigile – töötajad tunnevad end väärtustatuna ja võimekana, ettevõtetel on pühendunud ja tootlikud töötajad.

4. | Kuidas kampaanias osaleda?

Igaüks saab töökohal vaimset tervist edendada ja iga tegevus loeb!

Alustage siit: külastage [kampaania veebilehte](#), et leida kogu vajalik teave teema ja osalemisvõimaluste kohta.

Kättesaadavad kampaaniavahendid: tasuta suhtlusvahendid, infograafikud, aruanded, flaierid, vahendid ja valmisesitlused 25 keeles.

Tähistage Euroopa tööohutuse ja tervishoiu nädalat (iga aasta 43. nädalal oktoobris) ning kavandage selliseid üritusi nagu koolituskursused, konkursid, personaliuuringud, paneelarutelud ja ettevõttekülastused.

Hakake ametlikuks kampaaniapartneriks ja liituge üleeuroopalise võrgustikuga, mis juba hõlmab hargmaseid ettevõtteid ning väikeseid ja keskmise suurusega ettevõtjaid (VKEd), valdkondlikke tööandjate organisatsioone, ametiühinguid, vabaühendusi ja kutseorganisatsioone (nii avalikus kui ka erasektoris).

Esitage inspireerivaid algatusi **tervislike töökohtade hea tava auhindadele**. EU-OSHA ja selle riiklike teabekeskuste auhindadega tunnustatakse uuenduslikke ja silmapaistvaid tööohutuse ja tervishoiu algatusi.

Levitage sõnumit sotsiaalmeedias! Jälgige meie kanaleid või jagage oma lugu sotsiaalmeedias, kasutades teemaviidet **#EUhealthyworkplaces** või silti **@EU_OSHA**. Kasutage meie [sotsiaalmeediakomplekti](#), et edendada kampaaniat digiplatvormidel.



Muud osalemisvõimalused

- **VKEd.** Võtke ühendust oma [riikliku teabekeskusega](#), et saada riigi tasandi lisateavet ja kohalikus keeles materjale.
- **Ajakirjanikud ja sisuloojad.** [Hakake meediapartneriks](#) ja saage eksklusiivseid intervjuusid ning pressimaterjale.
- **Kõik teised osalejad.** Korraldage teiste partneritega teadmiste vahetamise veebiseminare, jagage oma uudiskirjades kampaaniamaterjale, kinnitage teadetetahvlitele plakateid, korraldage töötajate küsitlus ning tõstke esile EU-OSHA tööandjate ja töötajate küsitlustest saadud teavet, et algatada tõendipõhiseid vestlusi.

Üheskoos saame muuta teadlikkuse tegudeks, murda häbimärgistamise ja luua töökohti, kus kõik saavad jõudsalt areneda!



Praktilised kampaaniategevuse ideed

- Riputage kampaaniaplakatid või infograafikud üldkasutatavatesse ruumidesse.
- Lisage kampaania reklaamiriba e-kirjade allkirja.
- Jagage kampaaniasõnumeid sotsiaalmeedias või intranetis.
- Pühendage rühma koosolekutel aega vaimse tervise teemale.
- Korraldage töötajate küsitlusi psühhosotsiaalsete riskide kohta.
- Lisage oma uudiskirjadesse kampaania uudised.
- Kombineerige neid meetmeid, et hoida osalejate huvi kogu aasta vältel.

4.1. Kes võiksid osaleda?

Kampaania on mõeldud kõigile, kes osalevad tööelu kujundamises ja töökultuuri mõjutamises. Vaimse tervise käsitlemine töökohal on jagatud vastutus ja iga hääl on oluline.

Kampaanias on oodatud osalema:

- **igas suuruses tööandjad**, sh hargmaised ettevõtjad, VKEd ja mikroettevõtjad;
- **kõigi sektorite ja erineva taustaga töötajad**;
- **sotsiaalpartnerid**, ametiühingud ja tööandjate ühendused;
- **tööinspektorid** ja töökoha nõuete täitmise eest vastutavad asutused;
- **tööohutuse ja töötervishoiu spetsialistid**, sh **tööpsühholoogid** ja **personalitöötajad**;
- **vaimse tervise organisatsioonid**, häbimärgistamisevastased aktivistid ja puuetega inimeste õiguste eest võitlejad;
- **naiste- ja noorteorganisatsioonid** ning soolist võrdõiguslikkust toetavad võrgustikud;
- **organisatsioonid, kes edendavad LGBTIQ+-inimeste kaasamist ja õigusi töökohal**;
- riikliku, piirkondliku ja ELi tasandi **poliitikakujundajad**;
- **teadlased ja haridustöötajad**, kes töötavad töötervishoiu ja tööohutuse, rahvatervise, psühholoogia või tööhoivega seotud valdkondades;
- **meediaekspertid**, ajakirjanikud ja sisuloojad, kes keskenduvad töökoha heaolule ja sotsiaalküsimustele.

Olgu teie ülesandeks töökohtade loomine, töötajate toetamine, poliitika kujundamine, järgmise põlvkonna harimine või avaliku arvamuse kujundamine – teie panus aitab teadlikkuse tegudeks muuta.



4.2. Kampaania tugi: meie partnerite võrgustik

EU-OSHA toetub laiale partnerivõrgustikule, mis ühendab kohalikke töökohti ELi tasandi otsustajatega.

- Riiklikud teabekeskused igas liikmesriigis juhivad tegevust kohapeal, tõlgivad materjale ja mobiliseerivad kolmepoolseid võrgustikke;
- valdkonnaülesed sotsiaalpartnerite organisatsioonid ja tööandjate ühendused lisavad kampaaniasõnumid oma valdkondlikku dialoogi ja teabevahetusse, viies need otse kõigi sektorite töökohtadesse;
- ametlikud kampaaniapartnerid, hargmaised ettevõtjad, VKEde ühendused, ametiühingud, vabaühendused, kutseorganisatsioonid ja ELi ametid tegutsevad saadikutena, korraldavad vastastikuseid teabevahetusüritusi ja loovad ühiselt praktilisi vahendeid;
- meediapartnerid võimendavad edulugusid trüki-, veebi- ja sotsiaalmeedia kaudu;
- Euroopa ettevõtlusvõrgustiku ning kutsehariduse ja -koolituse õpetajate ja õpilaste tööohutuse ja töötervishoiu (OSHVET) saadikud tagavad, et kampaania leiab vastukaja idufirmades, mikroettevõtetes, kutsekoolides ja praktikantide seas.

„Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet on võtnud kohustuse edendada ohutuid ja tervislikke töökohti, kus kaitstakse kõigi töötajate tervist ja heaolu. Koostöös EU-OSHA ja riiklike partneritega töötame selle nimel, et suurendada teadlikkust, jagada häid nippe ning toetada tööandjaid ja töötajaid sellise töökultuuri arendamisel, mis väärtustab ja edendab positiivset tööga seotud vaimset tervist, võimaldades kõigil tööl jõudsalt areneda. Meie tänane ühine pühendumus aitab kujundada homseid tervislikke töökohti.“

Gavin Lonergan, riiklik teabekeskus, Iirimaa



4.3. Kampaaniamaterjalid: teie teadlikkuse suurendamise töövahend

Osalemiseks on olemas lai valik kampaaniamaterjale.

Peamised kampaaniavahendid

- Kampaaniajuhend ja flaier.
- Plakatid, infograafika, PowerPointi esitlused.
- Veebipõhine kampaaniavahendite komplekt.

Tehnilised ressursid ja vahendid

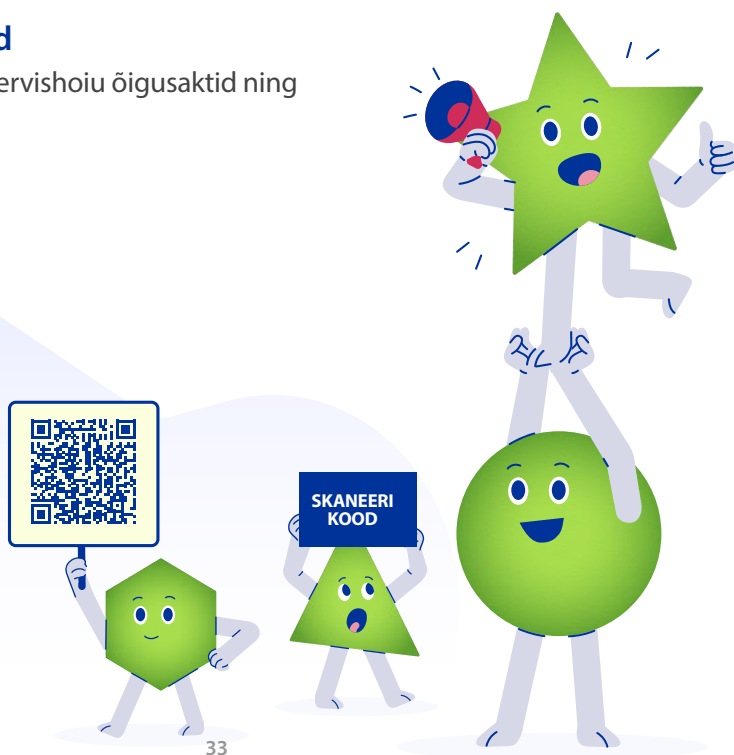
- Aruanded, OSHwiki artiklid ja poliitikaülevaated.
- Juhtumiuuringud ja teabelehed.
- [OiRA](#).
- Ettekanded prioriteetsetel teemadel.
- Töökoha juhised.

Digimaterjalid

- Sotsiaalmeedia vahendikomplekt jagamisvalmis sõnumitega.
- Lühikesed videoklipid animeeritud tegelase Napoga.
- Kampaaniavideod ja -klipid.
- E-posti allkirjad ja virtuaalsed taustad.

Poliitika ja õigusaktid

- ELi tööohutuse ja töötervishoiu õigusaktid ning juhendmaterjalid.



4.4. Olulised kuupäevad: kampaania ajakava



2026

- **Mai:**
kampaania veebilehe eelversiooni käivitamine (põhimaterjalid inglise keeles).
- **Oktoober:**
 - › mitmekeelse veebisaidi avamine;
 - › kampaania ametlik käivitamine kogu ELis;
 - › kampaaniapartnerlus avatakse rahvusvahelistele ja üleeuroopalistele organisatsioonidele;
 - › Euroopa tööohutuse ja tervishoiu nädal;
 - › hea tava auhindade konkursi avamine.

2027

- **September:**
heade tavade vahetamise üritus kampaaniapartneritele.
- **Oktoober:**
2027. aasta Euroopa tööohutuse ja tervishoiu nädal.

Leidke kampaaniaüritusi enda lähedal:

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/et/media-centre/events>



4.5. Euroopa tööohutuse ja tervishoiu nädal

See sündmus toimub **igal aastal 43. nädalal (oktoobris)** ja toob kampaania töökohtadesse üle Euroopa.

Korraldage tegevusi, nt:

- töövahendite arutelud, koolitused ja veebiseminarid;
- võistlused, viktoriinid ja teabekioskid;
- töötajate ja juhtide ühisfoorumid.

Nõuanne: võtke ühendust oma riigi teabekeskusega, et saada abi seoses esinejate, materjalide ja kampaaniakalendrisse lisamisega.

2028

• Oktoober:

2026.–2028. aasta kampaania viimane Euroopa tööohutuse ja tervishoiu nädal.

• November/detsember:

tervislike töökohtade tippkohtumine ja hea tava auhindade tseremoonia Bilbaos.

Uudiskiri

Tellige meie kaks korda kuus ilmuv uudiskiri, mis sisaldab värskaid andmeid, infot kampaania vahe-eesmärkide kohta ja partnerite uudiseid – saate iga kuu kokkuvõtliku ja hõlpsalt jagatava sisu 25 keeles otse oma e-postkasti.



4.6. Tervislike töökohtade hea tava auhinnad

Psühhosotsiaalsete riskide juhtimise uuenduslike meetodite tunnustamine:

- avatud igat liiki organisatsioonidele ELis, EFTAs ja kandidaatriikides;
- esitage kandideerimisavaldused riikliku teabekeskuse kaudu;
- riiklikke võitjaid tutvustatakse ja nad kutsutakse tervislike töökohtade tippkohtumisele Bilbaos.

Algus:

oktoober 2026

Auhinnatseremoonia:

2028. aasta lõpp



4.7. Hakake ametlikuks kampaaniapartneriks: näidake eeskuju

Liituge [ametliku kampaaniapartnerina](#) mitmekesise avaliku ja erasektori organisatsioonide võrgustikuga kogu Euroopas.

Mis on eelised?

- Teie organisatsiooni tutvustatakse kampaania veebisaidil.
- Kutsed eksklusiivsetele heade tavade vahetamise üritustele võrgustumiseks ja vastastikuseks õppimiseks.
- Ametliku kampaaniapartneri logo kasutamine.
- Mainimine meie uudiskirjas ja EU-OSHA kanalites.
- Tunnustamine tööohutuse ja tervishoiu liidrina.
- Kõik täiesti tasuta!

Mida teilt oodatakse?

Korraldage vähemalt üks kampaaniaüritus aastas, näiteks:

- veebiseminari võõrustamine;
- kampaaniamaterjalide levitamine;
- kampaaniamaterjalide kohandamine oma organisatsioonile.



„Nüüd, kui vaimset tervist töökohal tunnustatakse tööohutuse ja töötervishoiu keskse teemana, kehtib kuldreegel: ennetamine on parim kaitse. IOSHil on hea meel jätkata selliste meetodite toetamist, mis seavad esikohale töökoha ühiste stressitegurite ennetamise ja ohjamise, aidates organisatsioonidel edendada tervislikumat ja vastupidavamat töökeskkonda.“

Alison van Keulen, strateegiliste suhete alane ärijuht, tööohutuse ja töötervishoiu amet (IOSH) – ametlik kampaaniapartner

4.8. Meediapartnerlus

Tööohutuse- ja töötervishoiuteemalised ajakirjad, valdkondlikud väljaanded ning äriajakirjandus võivad liituda meediapartneritena.

Eelised

- Pressiteated, infograafikud ja andmed (nii ELi kui ka liikmesriikide tasandil) aktuaalsete tööohutuse ja töötervishoiu teemade kohta enne nende avaldamist.
- Valmis toimetatud artiklid ja eksklusiivsed intervjuud EU-OSHA ekspertidega.
- Võrgustumine riiklike teabekeskuste, ametlike kampaaniapartnerite, Euroopa ettevõtlusvõrgustiku, hea tava auhindade võitjate ja teiste meediaväljaannetega.
- Kutsed EU-OSHA üritustele ja veebipõhistele infotundidele, sh reisitoetus valitud ajakirjandusalaste tööreiside jaoks.
- Suurem nähtavus, kusjuures teie logo ja kirjeldus kuvatakse kampaania veebilehe meediapartnerite rubriigis ning teie uudiseid tutvustatakse OSHmaili, kampaania uudiskirja ja EU-OSHA sotsiaalmeediakanalite kaudu.

„Meediapartneriks olemine tähendab tõhusamat ja otsustavamalt tegutsemist ohutuse edendamisel ja konkreetsete ennetuslahenduste leidmisel. See pühendumus on vaimse tervise kampaanias veelgi olulisem, sest usume, et heaolu töökohal on töötajate ja ettevõtete tervise ning õnnetuste arvu vähendamise seisukohast hädavajalik.“

Luigi Matteo Meroni, peatoimetaja, PuntoSicuro – EU-OSHA meediapartner (Itaalia)

4.9. Sotsiaalmeediakomplekt: laiendage oma võrgustikku

Sotsiaalmeedia aitab sõnumitel kiiresti levida ja meelde jääda.

- Jagage valmispostitusi, mis on loodud teavitamiseks ja kaasamiseks ning kohandatud erinevatele sotsiaalmeediaplatformidele.
- Laadige alla ja jagage meie visuaale, et oma sõnumid „ellu äratada“.
- Kohandage kiiresti sisu, et see vastaks teie stiilile ja sihtrühmale.
- Tutvustage kampaania viit prioriteetset valdkonda viisil, mis loob tõelise sideme teie kogukonnaga.

Muutke kampaania nähtavamaks: pühendage oma sotsiaalmeediavoos üks päev (või nädal?) kampaaniale.

- Kaunistage oma profiil kampaania visuaalidega.
- Kasutage seda komplekti, et rõhutada vaimse tervise tähtsust igas töökohas.
- Märgistage oma postitused teemaviitega **#EUhealthyworkplaces**, et hoogu juurde anda.
- Korraldage reaalajas kaasav küsimuste ja vastuste sessioon töötajate või külaliseksperdiga.





Kuidas võtta ühendust Euroopa Liiduga?

Isiklikult

Kõikjal Euroopa Liidus on sadu Europe Directi keskusi. Teile lähima keskuse aadressi leiate veebist (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_et).

Telefoni teel või kirjutades

Europe Direct on teenistus, mis vastab Teie küsimustele Euroopa Liidu kohta. Teenistusega saate ühendust võtta:

- helistades tasuta numbril 00 800 6 7 8 9 10 11 (mõni operaator võib nende kõnede eest tasu võtta),
- helistades järgmisel tavanumbril: +32 22999696,
- järgmise vormi kaudu: european-union.europa.eu/contacteu/write-us_et.

ELi käsitleva teabe allikad

Veebis

Euroopa Liitu käsitlev teave on kõigis ELi ametlikes keeltes kättesaadav Europa veebisaidil (european-union.europa.eu).

ELi väljaanded

ELi väljaandeid saab vaadata või tellida aadressil op.europa.eu/et/publications. Suuremas koguses tasuta väljaannete saamiseks võtke ühendust teenistusega Europe Direct või oma kohaliku dokumendikeskusega (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_et).

ELi õigus ja seotud dokumendid

ELi käsitleva õigusteabe, sealhulgas alates 1951. aastast kõigi ELi õigusaktide konsulteerimiseks kõigis ametlikes keeleversioonides vt EUR-Lex'i (eurlex.europa.eu).

ELi avatud andmed

Portaal data.europa.eu võimaldab juurdepääsu ELi institutsioonide, organite ja asutuste avatud andmete kogumitele. Neid võib tasuta alla laadida ning kasutada ärilisel ja mitteärilisel eesmärgil. Portaal pakub juurdepääsu ka suurele hulgale Euroopa riikide andmekogumitele.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ameti (EU-OSHA)

eesmärk on luua kogu Euroopas ohutum, tervislikum ja tootlikum töökeskkond. Bilbaos asuv EU-OSHA, mida toetavad ELi institutsioonid ja sotsiaalpartnerid, tegutseb kolmes strateegilises tegevussuunas: pakub teavet poliitika ja teadusuuringute jaoks, loob ennetusvahendeid ja -ressursse ning püüab suurendada teadlikkust positiivsest tööohutus- ja töötervishoiukultuurist.

Kampaania „Töökohal üheskoos vaimset tervist hoides“

eesmärk on suurendada teadlikkust psühhosotsiaalsete riskide mõjust ning edendada toetava, kaasava ja vaimset tervisliku töökeskkonna loomist kõigis sektorites.

Lisateave: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.

Levitage sõnumit sotsiaalmeedias!

Jälgige meie kanaleid või jagage oma lugu sotsiaalmeedias, kasutades teemaviidet **#EUhealthyworkplaces** või silti **@EU_OSHA**. Kasutage meie [sotsiaalmeediakomplekti](#), et edendada kampaaniat digiplatvormidel.

in f   ..



Euroopa Liidu
Väljaannete Talitus