



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks



1918
TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
TALLINN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Organisatsiooni kultuur ja tööandja suhtumine ohutusse kui tervisliku töökeskkonna eeldus

Marina Järvis, PhD

Konverents Tubakaennetus töökohal, 18. september 2014

Ettekande eesmärk

- Tutvustada tööandja suhtumist ja lähenemist ohutusse kui tervisliku töökeskkonna eeldusesse
- Kirjeldada organisatsiooni kultuuri ja väärtuste rolli ja tähtsust tervisedendavates organisatsioonides
- Kirjeldada erinevaid tervisedendamise uuringute tulemusi
- Tuua välja põhjused, miks tervisedendus töökohal on oluline ja kasulik ka majanduslikult



1918
TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
TALLINN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Sissejuhatavad küsimused

- Milline on tööandja suhtumine ohutusse Eestis?
- Uuringute peamised tulemused
- Väärtuste roll ja olemus
- Millest sõltuvad meie valikud ja käitumine?
- Milline on tervislik töökeskkond, tervise edendus ja tervistedendav töökoht?

Definitsioon (I)



(iosh)

Tervise edendamine töökohal (ingl. keeles – WHP-*Workplace Health Promotion*) - tööandja, töövõtja ja ühiskonna ühine pingutus töötaja tervise parandamiseks

See saavutatakse organisatsioonis, töökeskkonnas, töötaja käitumises ja arengus tehtavate muudatuste kaudu (Luxembourg Declaration, 1997)

Mis on tervistedendav töökoht?

Tervise
edendamine töökohal

*Töötaja tervise
parendamise võimaluste loomine*

*Põhineb tööandjate, töötajate,
ühiskonna kooskõlastatud tegevusel,
et tagada inimeste heaolu tööl*

Koosneb:

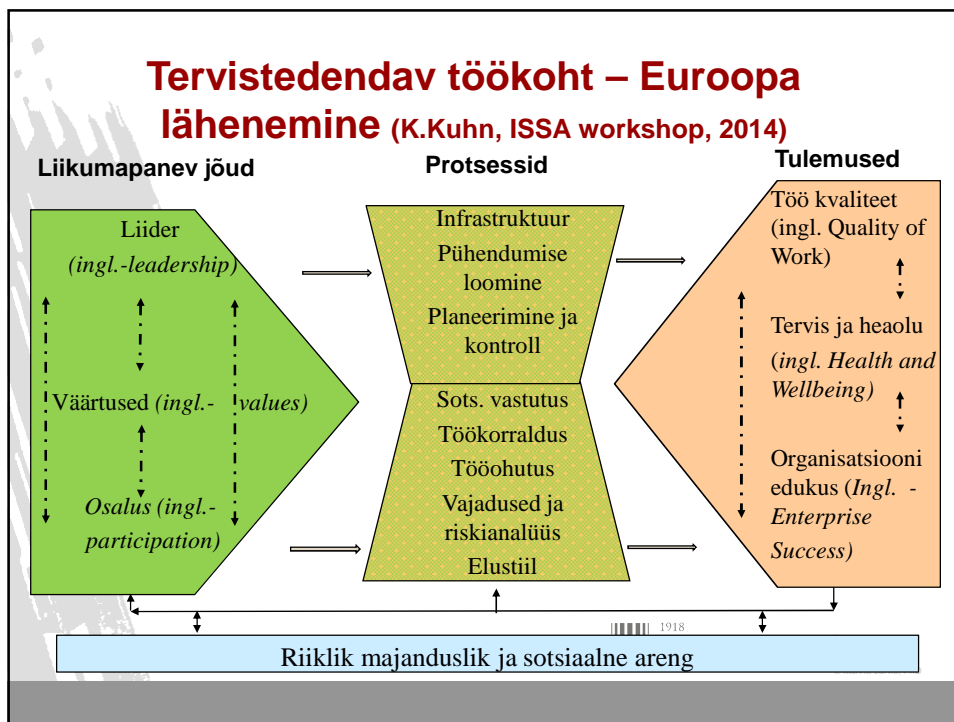
- *Parendada **töökorraldust ja töökeskkonda***
- ***Aktiivse osaluse** edendamine*
- ***Isikliku arengu** julgustamine*
- ***Töötajate võimustamine** (otsustamisõiguse andmine)*

Eestvedamise mõju töötervishoiule ja -ohutusele

- Uuringud näitavad, et oluline korrelatsioon on juhtimisstiili (eestvedamisestiiili) ja ettevõtte efektiivsuse ja edukuse vahel, kuid ennekõike on otsene korrelatsioon töötajate käitumise, reeglitest kinnipidamisega ja motivatsiooniga (*Mulki et al., 2009, Journal of Business Ethics*)
- Stiilid: juhendav ja hoolitsev stiil loovad eeldus eetiliste käitumiseks, reeglitest kinnipidamiseks ja ohutuks käitumiseks



Tervistedendav töökoht – Euroopa lähenemine (K.Kuhn, ISSA workshop, 2014)



Kuidas saaks vähendada suitsetamist töökohal?

- Luua keskkond, kus inimese tervis ja tervislik eluviis on väärtustatud
- Mitte keelata suitsetamist, vaid leida tegevusi, mis võiksid seda asendada
- Anda inimesele võimalus ise otsustada, toetades ja tunnustades otsust suitsetamisest loobumiseks

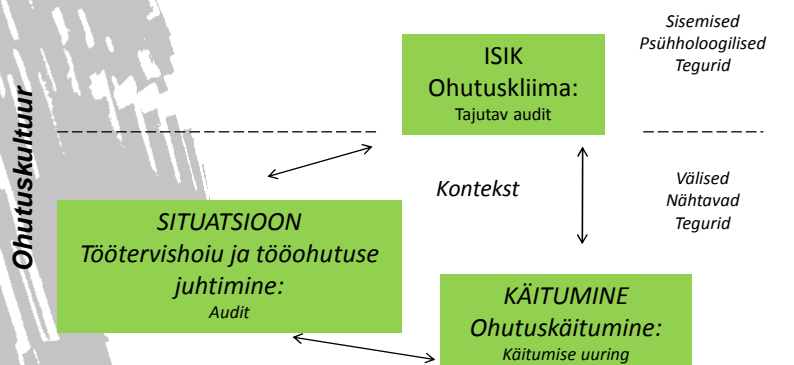


Definitsioon (II)

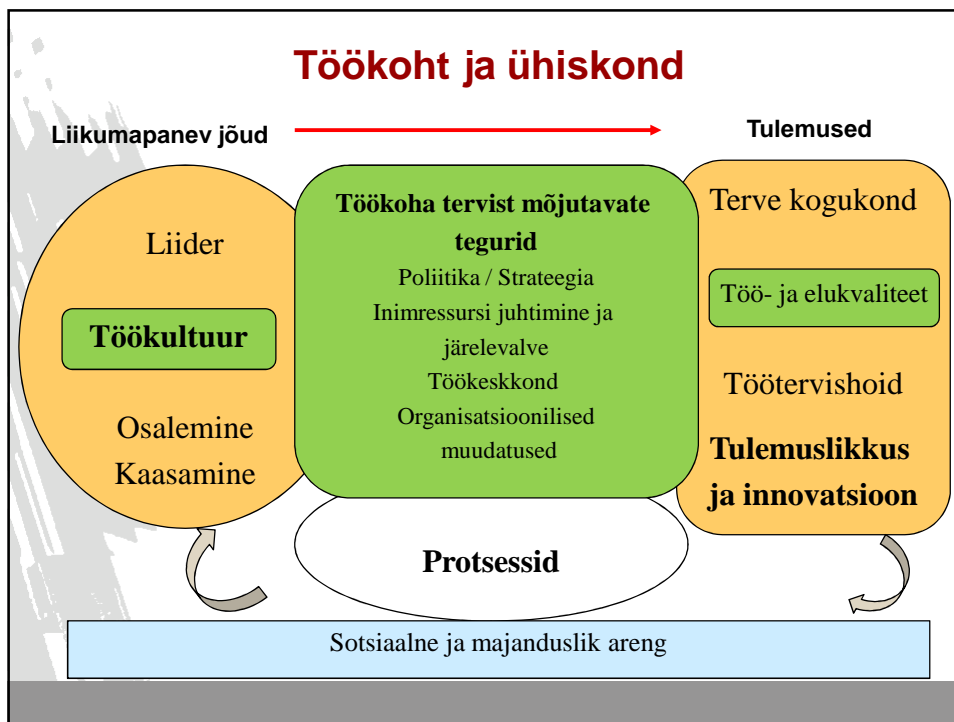
Organisatsiooni kultuur (ingl. keeles – *organizational culture*) peegeldab väärtusi, töökspidamisi, hoiakuid ja käitumisviise, mis on omandatud väliskeskkonnaga suheldes ja sisemises koostegevuses, mida peetakse õigeks ja õpetatakse uutele organisatsiooni liikmetele

Tööohutuskultuur (ingl. keeles – *safety culture*) – peegeldab väärtusi ja pühendumist tervishoiule ja tööohutusele terves organisatsioonis, samuti hoiakuid ja ohutuid käitumisviise (*Guldenmund, 2000*)

*Kultuur väljendub meie tunnetes, mõtetes,
käitumises ja valikutes!*



Reciprocal Model of Safety Culture (Cooper, 2000)



Tervisedendamise uuringud



- 72% ettevõtetest, kes tegelesid aktiivselt tervise edendamisega näitasid suuremat loovust ja innovaativsust, mis on ettevõtte jätkusuutlikkuse ja efektiivsuse tagatiseks (Doman, A., Jane-Liapis, E.: *The Wellness imperative: creating more effective organizations*, 2010).
- Uuriti 29000 töötajat, 10 valdkonda, 15 riiki
- Uuringud on näidanud, et investeeritud 1 £ toob tagasi 9,69 £ kui kasutada tervisedendamis programme (WHP) (Knapp, M., McDaid, D., Parsonage, M.: *Mental Health Promotion and Prevention: The Economic Case*, LSE, 2011)
- Ameerika ühendriikides läbiviidud uuringud näitavad, et 1 \$ investeerimine toob tagasi suhtes 3:1 kuni 7:1, kuid kindlasti ei jää väiksemaks kui 2:1 \$ (Tu, H.T., Boukus, E.R., Cohen, G.R.: *Workplace Clinics: A Sign of Growing Employer Interest in Wellness*), research Brief No 17, Findings from HSC, 2010)

Mis tulemuslikkusest ja kasust me räägime?

■ Tervis/ heaolu

- ✓ vähem õnnetusi ja kutsehaigusi
- ✓ Vähem stressi
- ✓ Suurem rahulolu
- ✓ Kõrgemad tervise standardid
- ✓ Stabiilne töö, ...

■ Majanduslik kasu

- ✓ Vähem ravikulud
- ✓ Parem Imago, lisaväärtus brändile
- ✓ Kõrgem kvaliteed
- ✓ Vähem jäätmeid, vähem tootmiskulusid
- ✓ Parem sisemine sotsiaalne keskkond/ mikrokliima
- ✓ Paremad suhted kogukonnaga

Peamised töökohtade tervise edenduse meetmete tõhususe näitajad

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

Tervistedendava poliitika peamised tulemused:

Innovaatiline ohutuskultuur ja selle pidev täiendamine



Täna tähelepanu eest!



Küsimused ?

Marina Järvis, PhD
E-mail: marina.jarvis@tu.ee

1918
TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
TALLINN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY