

ABO

TERVISEDENDAJA

JUHEND: KUIDAS JA KELLEGA TEHA PAIKKONNAS TERVISEDENDUSTÖÖD?

EESMÄRGID

Esimene eesmärk on pakkuda paikkonna tervisedendajale tuge ning kirjeldada samm-sammult kõige olulisemaid tegevusi, millega tervisedendaja peab tegelema tööd alustades ja hilisemat tervisedenduse protsessi juhtides.

Teine eesmärk on anda soovitusi tervisedendajat palkavale tööandjale: millega arvestada uue töötaja otsimisel; milliseid ressursse tervisedendaja oma tegevuste elluviimiseks vajab alguses ja ka hilisema protsessi vältel.

SIHTGRUPP

Juhend on eeskätt mõeldud paikkonna (omavalitsus, maakond) tervisedendajale.

Teiseks on juhend abiks tervisedendajat värbavale tööandjale.

Lisaks võib juhendist olla abi ka organisatsioonitasandi tervisedendajale.

00 LEGEND

ehk põhimõtted, kuidas kõik järgmised leheküljed on üles ehitatud

ETAPP 0

Siit saad edaspidi lugeda etapi pealkirja, mis iseloomustab vastava tööetapi olemust. Mõistlik on kõik sammud järjest läbi teha! NB! I–III etapp on „vundamendi ladumine“, seega on väga oluline teha need põhjalikult.

TEGEVUS

Siin kirjeldatakse täpselt tegevusi, mida võiks selle sammu vältel teha. Loomulikult ei peitu nendes kirjeldustes absoluutne loetelu/tõde, vaid ristlõige tegevustest, mida valdkonna praktikud on kogunud ja heaks kiitnud. Juhendis on antud tegevused etappidena, samas tuleb arvestada, et sageli toimuvad erineva etapi tegevused ka paralleelselt. Näiteks: Hindamine on iga etapi lahutamatu osa. Mõistlik on olla avatud ja loov!

TÖÖVAHENDID

Siin loetleme töövahendeid, mis vastavas tööetapis abiks on. Loend ei ole lõplik ja töövahendeid tuleb iga päev juurde – seega ole uudishimulik ja otsi ka ise uusi tõenduspõhiseid töövahendeid. Osad vahendid on ka kohe lingitavad. Loomulikult on lingitavaid vahendeid mugav kasutada juhendi elektroonses versioonis. Seega, kui lehitsed juhendit paberkandjal, otsi töövahendite veebiaadresse juhendi lõpust.

MEESKOND/KOOSTÖÖ

Siin kirjeldatakse võimalikku meeskonda ja koostööpartnereid, kes võiksid sind selles tööetapis aidata, kes saavad sind kiiremini viia info juurde, et mitte hakata jalgratast leiutama. Uued tutvused. Uued valdkonnad.

RÕÕMUD

Kindlasti juhime sinu tähelepanu ka sellele, mille üle tasub erinevates tööetappides rõõmu tunda. Kui töö on esialgu võõras, võib juhtuda, et ei tunne kohe rõõmu ära.

ÕPI IMESTAMA!

Siin kirjeldame ootusi, mis sinu ameti suhtes võivad eri osapooltel tekkida. Kuna tervisedendaja töö on paljude jaoks võõras, võid kuulda erinevaid arvamusi, tellimusi, soove ning soovitusi. Kindlasti on inimestel selle rolli osas mitmeid eeldusi ja kui eeldatu ei saa reaalsuseks, võib see tuua endaga kaasa pahameelt. Ära pane kõike eelnevat pahaks, vaid õpi imestama ja argumenteerima.

SOOVITUSED TÖÖANDJALE

Siin kirjeldame tööandja tegevusi, mis toetavad tervisedendajat erinevates tööetappides. Samas anname kohe ka mõned soovitusel, keda tervisedendajana tööle võtta.

- Võta tööle erialase väljaõppega inimene või vähemalt kõrgharidusega inimene, kes teab, kuidas arenguprotsesse juhtida (või kellel on näiteks varasem edukas projekti/programmi juhtimise kogemus).
- Võta tööle inimene, kellel ennetustegevusest rääkides hakkab silm särama.
- Võta tööle inimene, kes suudab korraga juhtida kümnet protsessi, tõestuseks varasem praktika.
- Võta tööle inimene, kes on tolerantne teiste inimeste suhtes.
- Võta tööle inimene, kes valdab keeli ja kel on kehtiv autojuhiluba.
- Võta tööle inimene, kes ise ka peab lugu tervist toetavast käitumisest – võtad ju tööle omamoodi eeskuju, kes hakkab looma paikkonna elanike tervisekäitumise ideaalpilti.
- Võimalda oma uuele töötajale eriala mentorit, uuri välja, kes vastavat teenust pakub.
- Tea, et seda valdkonda ilma tegevuseelarveta ei arenda.
- Sa võtad tööle spetsialisti, see tähendab, et ta väärrib ka korraliku töötasu.

NB! Need soovitusel on võrdsest tähtsad!!!

OODATAV TULEMUS ETAPI LÕPUKS

Siin kirjeldatakse maksimaalset oodatavat tulemust, kui oled kõik etapi tegevused hoolega rakendanud. Kindlasti on tulemus veel parem, kui oled olnud loominguline ja oled osanud leida rohkem võimalusi, kui antud juhendis kirjeldatud.

TERVISEDENDUSE VALDKOND ON IMEDEMAA

01 TUTVU OLUKORRAGA

TEGEVUS

Sissejuhatuseks – vii ennast paikkonna eluga kurssi. Alusta tervisedenduse valdkonna olemasolevast dokumentatsioonist ja eelarvest ning paikkonna tervisedenduse valdkonna ajalooga tutvumisest.

- Esmalt – kas sinu ametis on olnud keegi enne sind? Uuri, millega ta on tegelenud. Kas on pooleli mingid olulised – näiteks sihtotstarbelise rahastamisega seonduvad, tähtajalised – tegevused? Kes on olnud tema meeskond/koostööpartnerid/tervise nõukogu/turvalisuse nõukogu? Kas eelkäija on valmis olema ka sinu esmane juhendaja, sind eluga kurssi viima? Millised on olnud eelkäija suhted tööandja ja teiste kolleegide ning koostööpartneritega? Ole eelarvamusevaba ja säilita akadeemiline kriitikameel.
- Teiseks tutvu kindlasti paikkonna üldiste ja valdkonna arengudokumentidega (strateegiad, arengu- ja tegevuskavad).
 - Võib juhtuda, et paikkonnal polegi tervisedenduse valdkonna arengudokumente, siis tuleb sul endal need ajapikku koostada. Selleks on mõistlik tutvuda teiste paikkondade tervisedenduse arengudokumentidega ja vajadusel konsulteerida valdkonna ekspertidega.
 - Lisaks on väga oluline tutvuda tervisedenduse [üldpõhimõtetega](#) või neid meenutada.
- Kolmandaks on väga oluline tutvuda valdkonna eelarvega. Millised on sinu rahalised vahendid tegevuste planeerimiseks ja elluviimiseks ning kui suurt majandusliku vastutust sa kannad?
- Ära alahinda taustainfo ja dokumentidega tutvumise etappi. Vastupidi, ole tähelepanelik ja varu selleks piisavalt aega! See tegevus ennetab olukordi, kus sa võid mõne olulise algatuse maha magada või teed asju, mis on varem luhtunud.

TÖÖVAHENDID

- omavalituse üldine arengukava ja tegevuskava
- tervisedenduse valdkonna arengudokumendid
- kui vähegi mahti, tutvu ka teiste valdkondade (näiteks haridus, noorsootöö, kultuur jne) arendusdokumentidega
- tervisemeeskonna koosolekute protokollid
- maakonna tervise- ja heaoluprofil koos tegevuskavaga
- [terviseinfo töövahendid](#)
- [rahvatervishoiu raamatukogu](#)
- heade praktikate kogumikud
- [riiklik rahvastiku tervise arengukava](#)
- lisaks on oluline infoallikas tervisedenduse valdkonda kajastav koduleht www.terviseinfo.ee, eriti paikkonna arengut kirjeldav lehekülg
- [rahvusvaheline temaatiline kirjandus](#)

MEESKOND/KOOSTÖÖ



Tutvu endise tervisedendajaga ning palu, et ta sulle töö üle annaks. Eelkäija puudumisel tunne huvi ja küsi kolleegidelt, kes on paikkonnas tervisevaldkonna toetuseks tegevusi planeerinud. Suhtle nende inimestega ning täpsusta nende tegevusi ja valmisolekut edasiseks koostööks. Ole ise avatud, tunne huvi, julge küsida, soovi olla kaasatud!

RÕÕMUD

Elu läheb aina põnevamaks, sest sinu vaateväljas on nii palju põnevat infot ja see tekitab üha uusi ideid. Avastad enda jaoks järjest uusi teemasid ja need on kõnekad. Mõistad, et sinu töö ja tegemised on väga tähtsad.

ÕPI IMESTAMA!

- Sinult võidakse juba loetud päevadega töö (loe: tervise) tulemust oodata. Tea, et tegemist pole erakorralise meditsiini teenusega, vaid sind on palgatud arenguprotsessi juhiks – ja see võtab aega.
- Arvesta, et valdavalt ei oska keegi sulle sinu tööülesandeid kirjeldada ja algul on ootused sinu töörolli suhtes ebarealistlikud.
- Kolleegid ei väärtusta alati sinu ametit, kuna nad ei pruugi mõista sinu tegevusi, eesmärke ja töömahtu. Selgita. Kaasa.
- Sul võib tekkida tunne, et pead tegelema kõigi eluvaldkondadega korraga. Ole rahulik, kellelegi ei mahu kogu maailm korraga sülle. Lepi sellega, et sa ei ole noorsootöötaja, sotsiaaltöötaja, õpetaja, personaaltreener ega toitumisnõustaja jne. Nemad on sinu koostööpartnerid, kasuta neid.
- Sa ei pea kõike teadma – ei pea olema toitumisteadlane, sõltuvusnõustaja jne. Normaalne on teenuseid osta ja tellida vastava valdkonna eksperdilt.

SOOVITUSED TÖÖANDJALE

- Selleks tööetapiks vajab sinu uus töötaja aega. Me räägime vähemalt 2–3 kuust. Kui uus töötaja seda aega ei saa, võivad hakata sündima valel otsused, mis omakorda raiskavad ressursi.
- Ära kuhja uuele inimesele ühekordseid tööülesandeid, see segab keskendumist ja enamasti ei täida tervisedenduse eesmärke. Lisaks ei julge uus, katseajal olev inimene sellistele ülesannetele ei öelda ning mattub kõrvaltegevuste alla. Pigem toeta ja suuna teda suhtlusesse toimivate valdkondadega – näiteks sotsiaaltöö- või haridusvõrgustik jne.
- Tervisedendaja ei ole automaatselt asutuse töötervise spetsialist. Loomulikult võib uus töötaja selle kohustuse võtta, kui ta seda soovib. Tervisedendaja tegevus on suunatud paikkonnale, mitte üksikisikule, veel vähem ainult ühele asutusele.

OODATAV TULEMUS ETAPI LÕPUKS

Sul on väga palju küsimusi, millele otsid vastuseid ja nuputad lahendusi. Sul on juba mõned koostööpartnerid, kes võivad õigeid vastuseid teada ja on muidu toeks. Sul on valdkonnast ülevaade, mis käivitab sinus analüüsiprotsessi ja soovi leida probleemidele lahendusi.

02 LOO MEESKOND

TEGEVUS

Eelmisest tegevusest on kindlasti jäänud palju vastuseeta küsimusi. Nüüd on just õige aeg otsida üles inimesed, kes aitavad vastuseid leida.

- Hea oleks, kui need inimesed oleksid paikkonna erinevate eluvaldkondade spetsialistid/teadjad/praktikud/entusiastid/esindajad. Neist saavad sinu kõige suuremad liitlased ja ühiste eesmärkide realiseerijad. (Vt lisa 1).
- Mõistlik on tunda huvi kõikide elutähtsate valdkondade vastu (näiteks kultuur, sotsiaaltöö, haridus, noorsootöö, detailplaneering jne).
- Kutsu need inimesed ühekaupa või grupiti kokku ja leia nendega ühisosa:
 - huvi teiste valdkondade arengueesmärkidest ja ühistest rakendamise võimalustest;
 - hea on teada, kas need inimesed on valmis koos sinuga panustama paikkonna heaolu arengusse;
 - kindlasti märka ja toeta nende inimeste koostöövalmidust.
- Sul on läinud väga hästi, kui sinu paikkonnas on varem tegutsenud nn tervisemeeskond (tervisenõukogu, turvalisuse nõukogu jne). Kutsu meeskond kokku ja otsi oma küsimustele vastused.

TÖÖVAHENDID

- omavalitsuse/maakonna koduleht
- omavalitsuse/maakonna FB-leht
- kohaliku ajalehe arhiiv, kus leiad inimeste tegemiste ja kontaktide kohta infot
- maakonna tervise- ja heaoluvaldkonna kodulehed
- riiklikud valdkonna kontaktid kodulehtedel

MEESKOND/KOOSTÖÖ

Otsesed kolleegid. Teiste eluvaldkondade esindajad. Paikkonna erinevate võrgustike esindajad: Tervist Edendav Kool (TEK), Tervist Edendav Lasteaed (TEL), Tervist Edendav Töökoht (TET), Tervist Edendav Haigla (TEH) jne. Tervisemeeskond/nõukogu/komisjon.

Olles kohaliku omavalitsuse (KOV) tervisedendaja, kohtu maakonna edendajaga, kui oled maakonna edendaja, kohtu Tervise Arengu Instituudi (TAI) [paikkonnaspetsialistidega](#). Otsi endale mentor.

RÕÕMUD

Sa kohtud paljude meeldivate ja motiveeritud inimestega ning saad neilt häid nõuandeid. Lisaks avastad toimivaid valdkonnavõrgustikke, kes pakuvad sulle kuuluvustunnet ja jagamise võimalust. Mentori leidmine, kes aitab ületada sinu esialgsed kohanemiskasvatused.

ÕPI IMESTAMA!

- Mida rohkem on infot, seda enam võib hakata kummitama mõte „Oi, ma ei saa hakkama“. Pole hullu! Korraks imesta ja üttele endale: „Sellise infotulva juures on segadus normaalne, nüüd hakkab korda looma.“
- Võid kohata ka kolleegide solvumist, et oled „kellegi mängumaale sattunud“. Ära ehmata, sa oled valdkondade koostöö koordinaator, kelle eesmärk on saavutada ühist heaolu – ja seda rahulikult selgitagi.
- Osad inimesed on meeskonnas ametipositsioonist tulenevalt. Nende integreerimine võib osutada raskemaks (vahest ka võimatuks). Ära võta seda isikliku ebaõnnestumisena. Need inimesed teavad, et peavad selles meeskonnas olema, isegi kui neil puudub isiklik motivatsioon ja tahe.

SOOVITUSED TÖÖANDJALE

- Kui sa tead motiveeritud inimesi, kes sinu uut töötajat võiksid toetada, „lao nad kohe letti“. See annab õlatunde ja säästab oluliselt uue töötaja aega.
- Anna oma töötajale väga selgelt teada, mis on sinu ootused sellele ametikohale. Millised on reeglid, millega uus töötaja peab arvestama?
- Kas lubad tervisedendajal olla sõna otseses mõttes valdkonna arendustöö spetsialist või „juhi abi/assistent“ või mõne muu valdkonna „augutäide“?
- Ära rõhuta, et enne oli nii ja sinu eelkäija tegi nii. Oled tööle võtnud uue inimese, uute värskete ideedega.

OODATAV TULEMUS ETAPI LÕPUKS

Tead nüüd väga palju erinevate valdkondade esindajaid. Sul on ülevaade, kelle poole erinevates küsimustes pöörduda. Kindlasti on sulle ka selge, kes koostööpartneritest on motiveeritud sisuliselt tervisedenduse valdkonda panustama ja olema nn sinu meeskond. Sul on tugi paikkonna arenguprotsessi algatamiseks ja rakendamiseks.

MEESKOND ON SINU TUGI JA TUGEVSUS!

03 MISSIOON, VISIOON, EESMÄRGID

TEGEVUS

Nüüd on sul ülevaade tervisedenduse põhimõtetest, paikkonna profilist ja potentsiaalsetest koostööpartneritest sinu ümber. Nüüd on õige aeg täpsustada rollid ja planeerida tulevikku.

- Enda töörolli selgus. Töörollist ehk tööalasest identiteedist ülevaate saamine aitab luua professionaalset selgust ja ennetab läbipõlemist. Sõnasta enda jaoks, töörollist lähtuvalt, järgmine lause „... MA olen olemas selle pärast, et ...“. Lisaks vasta küsimustele „Miks on minu ametikoht vajalik?“, „Mida ma soovin oma ametis korda saata (hinnates seda just kliendi/elanikkonna seisukohalt)?“.
- Pärast seda on mõistlik taas kutsuda kokku sind toetav meeskond (näiteks tervisenõukogu) ning ühiselt arutada läbi ja sõnastada meeskonna roll ehk missioon ja strateegilised kavatsused ehk visioon ning eesmärgid.
 - Meeskonna roll ehk missioon. Ka meeskonnal on mõistlik koos endalt küsida, miks ja kellele teid vaja on, kuidas vastutust jagada jne. Kui meeskonnal on vastused olemas ja need on ka kõigile meeskonnaliikmetele vastuvõetavad, on edaspidine koostöö palju lihtsam.
 - Meeskonna strateegilised kavatsused ehk visioon. Ühine visioon aitab meeskonnal kontsentreeruda olulisele, see loob eeldused pikaajalise eesmärgi realiseerimiseks ning aitab mitte killustuda igapäevatoimingutes.
 - Eesmärgid. Esmalt on vaja meeskonnaga selgitada ja arutada läbi paikkonna terviseprobleemid ning siis sõnastada nelja aasta kolm kõige olulisemat tervise/heaolu eesmärki.
 - Hindamine. Kogu planeerimisprotsessi lahutamatu nähtus on hindamine (vt täpsemalt juhendi VII etapp). Hindamise eesmärk on tegevuste täiustamine ning parema toimimise tagamine tulevikus.

See protsess on mõistlik läbi käia ka siis, kui paikkonnal on arengulepped ja dokumendid varasemast olemas. See aitab meeskonnas sünergiat luua ning vajadusel arengut suunata, parandada.

TÖÖVAHENDID

- Paikkonna tervise- ja healuprofiil (jt arengudokumendid erinevatelt tasanditelt – vt esimene samm).
- „Nullist alustajale“ meeskonna [sisehindamise instrument](#). Seda instrumenti on oluline kasutada kindlasti viimases ehk hindamise etapis. Käesolevas tööetapis annab see pigem infot meeskonna rolli määramiseks.
- Baaskoolitus „Tervisedenduse olemus“.
- Visiooni ja eesmärkide sõnastamise erinevad tehnikad.
- Teenusepakkuja, kes valdab meetodikaid missiooni, visiooni ja eesmärkide püstitamise kohta.

MEESKOND/KOOSTÖÖ



Sind toetab meeskond (näiteks tervisenõukogu) on mõistlik luua inimestest, kes on ise motiveeritud paikkonna heaolusse panustama ja kelle sõna paikkonnas maksab. Kindlasti peavad olema esindatud kõik valdkonnad elukaarest lähtuvalt.

(vt lisa 1).

RÕÕMUD



Sul on selgus oma tööülesannetes – on selge eesmärk, kuhu liikuda. Põnevad teemad, mis on sind varem puudutanud ja millest sul on nüüd palju parem ülevaade. Äratundmine, et saad oma paikkonna inimeste jaoks midagi kasulikku teha. Kõigele lisaks rõõm meeskonnaga koos tegutsemisest.

ÕPI IMESTAMA!



- Vastutuse jagamisel võid kohata suhtumist „mul on oma töö ka teha“. Ole mõistev ja aita koostööpartneril näha, kuidas tervisedendus ongi kõigi valdkondade ühistöö.
- Sageli soovitakse jätkata traditsiooniliste tegevustega, mis „on kakskümmend aastat toimunud“. See on mõistetav, sest traditsioonideks saavad valdavalt ikka head

tegevused. Sinu pädevuses on selgitada muutuste vajalikkust – kui soovime inimeste tervisekäitumises uusi arengusuundi, aga traditsiooniline tegevus seda endaga kaasa ei too, siis peame olema valmis uuendusteks, kas siis traditsioonilistele üritustele midagi uuenduslikku sisse tuues või hoopis täiesti uut tegevust algatades (mis ei tähenda, et traditsiooniline tegevus ei võiks jätkuda).

SOOVITUSED TÖÖANDJALE



- Uue töötaja töölevõtmisest on möödunud juba 3–4 kuud, aga töö tulemus ei ole nähtav. Ole kannatlik!
- Suurepärane on, kui enne töötaja katseaja lõppu laekub sinu lauale tema arusaam, miks see töö on vajalik, kes on tema meeskond ja kuidas soovitakse koos edasi liikuda (olukorra kirjeldus, visioon ja eesmärgid).

OODATAV TULEMUS ETAPI LÕPUKS



Sul on tekkinud selgus, miks sinu tööroll on paikkonnale oluline. Sind toetab meeskond, kellega olete selgelt sõnastanud ühise missiooni, visiooni ning eesmärgid edasiseks tegevuseks.

MISSIOON, VISION ON TÖÖ VUNDAMENT!

04 JUHTKONNA HEAKSKIIT

TEGEVUS

Valminud on paikkonna tervisedenduse kontseptsioon/strateegia – arusaam tervisedendaja rollist, meeskonna missioon, visioon ja ühised tegevuseesmärgid – ja sa oled selle esitanud oma tööandjale.

Sinu tööandja võib olla omavalitsus, maakondlik arengukeskus või omavalitsuste liit. Strateegiale laiema kõlapinna andmiseks ootab otsene tööandja kindlasti, et tutvustaksid/kaitseksid strateegiat institutsiooni juhtorgani ees (volikogu, juhatus vms). Kaitsmine on oluline, et saada:

- otsustajatelt ametlik poliitiline toetus;
- ressursid ehk konkreetne eelarve tervisedenduse tegevuste elluviimiseks.

TÖÖVAHENDID

- Tutvustuse/kaitsekõne koostamiseks on mõistlik kasutada lihtsaid lühiesitluste meetodikaid, nagu näiteks „[liftikõne](#)“.
- Kõnet koostades mõtle läbi, kes on auditooriumis, mis neid inimesi isiklikult võiks kõnetada, ja sellest siis räägigi. Ole lihtne ja arusaadav, aga samas ära unusta eesmäärke!

MEESKOND/KOOSTÖÖ



Kooskõlasta strateegia nn kaitsekõne kindlasti oma meeskonnaga. Esiteks on meeskond sulle moraalseks toeks ja teiseks on neil kindlasti rohkem kogemust tuua välja fookus, mis otsustajaid kõnetaks.

RÕÕMUD

Koged esimesi emotsionaalseid „palgapäevaid“, midagi saab tehtud, midagi õnnestub. Tööandja, kolleegid, meeskond tunnustab sind ja nad panevad sinu tegemisi tähele. Saad hakkama mingi tähtsa asjaga – JESSSSS!!!

ÕPI IMESTAMA!

- Tervisedendust peetakse „pehmeks“ valdkonnaks. Õigemini polegi ju nagu valdkonda – pole oma taristut, nagu haridussüsteemil või kultuurisüsteemil, jne.
- Valdkond tundub kauge ja abstraktne. Tulemust pole ju kohe näha (erinevalt teistest valdkondadest) – tervisetulemus on nähtav alles viie või kümne aasta pärast. Otsustajatel sageli lihtne valdkond kõrvale jätta ja vastutusest mööda hiilida.

SOOVITUSED TÖÖANDJALE

- Vaata üle, kas tervisedendajal on ikka kõik vajalikud töövahendid arendustööks, nagu näiteks auto, et külastada erinevaid koostööpartnereid; head kommunikatsioonivahendid – telefon, arvuti.
- Olulised on ka ruumid, kus vajadusel saaks viia läbi väiksemaid arengukoosolekuid või seminare suuremale sihtgrupile.
- Oluline on valdkonna selgesõnaline toetamine, see peaks kajastuma nii valdkonna iseseisvas eelarves kui ka avalikes sõnavõttudes.
- Aita tagada tervisedenduse valdkonna tõsiseltvõetavus ka nendes valdkondades, kus seda hetkel võibolla pole, näiteks transport, detailplaneering jne.

OODATAV TULEMUS ETAPI LÕPUKS

Nüüd on olemas otsese tööandja ja organisatsiooni juhtorgani heakskiit. Sul on selge, milliste ressurssidega (inimesed, raha ja aeg) on võimalik edasi tegutseda ning kui suuremahulisi programme algatada. Oskad hinnata puuduvaid ressursse ja tead teisi allikaid, kust ressursse juurde hankida (projektitaotlused erinevatele rahastajatele). Oled õppinud märkama, hindama ja tooma välja ka koostööst tulenevat kasu, mis otseselt rahalisi ressursse ei nõua, aga aitab eesmärgini jõuda.

05 TEGEVUSTE PLANEERIMINE

TEGEVUS

Paikkonna tervise/heaolu edendamise eesmärgid on nüüd olemas. Seega on vaja hakata tegevusi planeerima. Räägime „kriitilistest eduteguritest“ ehk tegevustest, milleta püstitatud eesmärgid kindlasti ei täitu. Toimivate tegevuste planeerimisel on mõistlik arvestada järgmiste põhimõtetega.

- Ole põhjalik sihtgrupi valikul. Kellel on probleem ja miks? On nad mehed, naised, töötud, puuetega inimesed jne? Mis vanuses? Mis rahvusest? Mida spetsiifilisemale sihtrühmale tegevus on planeeritud, seda paremini saame pakkuda seda, mis probleemi lahendamisele kaasa aitab.
- Vahest on mõistlikum sihtgruppi mõjutada hoopis sidusrühma kaudu. Sidusrühm on inimesed, kel on mingi mõju või võim sihtgrupi üle.
- Pea meeles, kõigile kõike korraga pakkuda ei saa! Nelja aasta FOOKUS!
- Ühe tegevusega ei ole tavaliselt võimalik lahendada kogu probleemi (näide: üks perepäev laste märkamist või halbu terviseharjumusi ei muuda).
- Kindlasti tuleb tegevuste planeerimisel arvestada, et sekkumine oleks tõendus põhine – läbi proovitud, tulemuslik meetodika. Selle juures on oluline mitte jääda teadlikkuse parandamise „lõksu“. Kui hakkad ainult kellegi teadlikkust parandama, siis küsi enne, kas see muudab midagi päriselt ja püsivalt.

Lõpetuseks, probleemid lahenevad samm-sammult, põhjalikult valitud sihtrühmade ja planeeritud tegevuste kaudu.

TÖÖVAHENDID

- Tegevuste planeerimiseks on hea kasutada [teenusedisaini meetodeid](#).
- Tervisedenduse valdkonnas on programmide disainimeetod „Rahvatervisealaste sekkumiste kaardistamine“ (Intervention Mapping, IM). Kõik nimetatud meetodid aitavad määratleda täpseid sihtgrupp ja tegevusi.
- Loomulikult on turul ka hulgaliselt teenusepakkujaid, kes oskavad tegevuste planeerimise/disainimise teha lihtsaks ja
- lõbusaks. Teenusepakkujate kasutamine on täitsa normaalne nähtus.
- Tutvu ka teiste paikkondade tegevuskavadega. Alati ei pea ise jalgratast leiutama!
- Oluline on tutvuda ka valdkonna [hea praktika näidetega](#) – siit leiad häid ideid tervisliku toitumise ja kehalise aktiivsuse initsieerimiseks ning tegevusi vaimse tervise probleemide ja sõltuvusainete tarbimise ennetamiseks.

MEESKOND/KOOSTÖÖ



Meeskonna kaasamine annab tegevuste planeerimisele laiema kõlapinna. Meeskond on sinu eksperdikogu, kes toob planeerimise protsessi teadmispõhisuse ehk valdkonna ekspertteadmise. Kindlasti on selles tegevusetapis oluline vastutuse andmine ja võtmine. Koos tegutsedes tekib teadmine ja selgus, et tervise/heaolu otsused ja planeerimised tehakse tervisedenduse valdkonnas, aga neid rakendatakse kõigis teistes valdkondades – turvalisus, haridus, detailplaneering, transport, huvitegevus, noorsootöö, sotsiaalvaldkond jne.

RÕÕMUD



See on üks vahva töötapp, loominguline ja lõbus – meeskonnal mõtted lendavad ja kõik naudivad protsessi. Pärast tegevuse planeerimise kohtumisi on selline „väsinud, aga õnnelik“ tunne. Valitseb selgusetunne ning tahaks kohe ja korraga kõigega pihta hakata.

ÕPI IMESTAMA!



- Vastuseis arengudokumentide koostamise suhtes „Miks seda plaani vaja on, me teeme erinevaid tegevusi niikuinii“. Sageli ei osata näha, et ühine planeerimine aitab ressursisäästlikumalt tegutseda.
- Sinu jaoks väga põnevad ja vajalikud uued tervisesekkimised võivad sihtgrupis ja koostööpartnerites vastupanu tekitada, kuna üldlevinud arusaamad ja kohalikud uskumused, harjumused on teised.

SOOVITUSED TÖÖANDJALE



- Tegevuste elluviimiseks on vaja valdkonnale oma eelarvet.
- Tunne tervisedendaja tegemiste vastu huvi ja anna tehtu kohta tagasisidet.

OODATAV TULEMUS ETAPI LÕPUKS



Sul on laual paikkonna tervisedenduse tegevuskava neljaks aastaks. Sul on ülevaade, milliseid tegevusi on toetatud organisatsiooni eelarvest ja kui palju ressursi on juurde vaja. Tegevuste vastutus on koostööpartnerite vahel ära jagunenud. Protsessijuht oled siiski sina!

06 TEGEVUSTE RAKENDAMINE

TEGEVUS

Selles etapis tuleb olla väga tähelepanelik, sest sinu juhtida on kogu tervisedenduse protsess, mis koosneb väga erinevatest tahkudest. Mõistlik on eristada:

- tervisedenduse põhiprotsessi ehk üldist arendustegevust (arengukava tervikprotsessi haldamine, koostöö võimestamine);
- tervisesekumiste/programmide elluviimine (arengueesmärgid/fookused).

Olulisemad märksõnad on:

- tegevusplaani ja eelarve haldamine;
- muutuste juhtimine;
- ressursside (inimeste, aeg, raha) seire;
- inimeste juhtimine – koostöö algatamine ja initsieerimine, vastuolude ja konfliktide ennetamine ning lahendamine;
- samuti on tähtis erinevate tegevuste dokumenteerimine (sisutegevus, eelarve jne).

TÖÖVAHENDID

- Korraga on käsil mitmed protsessid ning selle ohjamiseks on mõistlik kasutada klassikalisi projektijuhtimise töövahendeid, nagu seda on [Gantt graafik](#). See töövahend aitab algatada, jälgida, vajadusel kontrollida korraga kümneid protsesse ning üldjoontes ennetab eksimusi.
- Õigustatud on ka kommunikatsiooniplaani koostamine.

MEESKOND/KOOSTÖÖ

Tegevuste rakendamise etapp näitab kõige paremini, kui koostöövalmis meeskonna sa enda ümber oled loonud. Siin tuleb ka kõige selgemalt välja, kuidas tervisedendus on kõigest poliitiliste terviseotsuste vastuvõtmise valdkond. Otsuste rakendamine toimub aga valdavalt hoopis teistes valdkondades (haridus, kultuur jne). Planeeri piisav aeg koostööpartneritega suhtlemiseks ja pidevaks motiveerimiseks/tunnustamiseks.

RÕÖMUD

Rõõm koostööpartneritest, kes loevad su soove silmist ja tulevad tegevustega kaasa ning võtavad vastutuse. Tervisedendavate võrgustike toimimine ja iseseisvus – sind võetakse kui koostööpartnerit, mitte käsuandjat. Õnnetunne kordaläinud tegevustest. Reaalsed muutused parema tervise suunas.

ÕPI IMESTAMA!

- Sakorraldad maailmaparima tervisesekumise, aga osalejaid on oodatust oluliselt vähem – mõtle läbi, kas kommunikatsioonikanalid olid õiged ja kas osalemine oli sihtgrupi jaoks lihtne jne.
- Ka selles etapis kuuled sa, kuidas „vanasti oli kõik hästi“ (vt III etapis „traditsioonide juttu“). Kindlasti tasub mõnda „vana“ tegevust ellu äratada, aga ei tohi kaotada kriitikameelt, mida omakorda toetab tõendus põhine lähenemine tegevuste planeerimisel.
- Koostööpartner jääb sageli ootama, et sina tuled ja korraldad mingi sündmuse/muutuse tema valdkonnas (sest tal on ju „oma“ töö) – siin on koht, kus tõenäoliselt tuleb samm tagasi astuda ja vaadata üle, kas eesmärk on ikka „meie“ või „sinu“, „minu“.
- Ära heitu, kui kohe ei õnnestu inimesi kaasata ega tegevustega edu saavutada. Nii koostööpartneritel kui ka sihtgrupil võtab aega, et uute koostöövormidega harjuda ja „enda“ kasutegur üles leida..

SOOVITUSED TÖÖANDJALE

Kaasa tervisedendajat erinevate valdkondade planeerimistesse, sh eelarve planeerimisse. Tervisedendus on valdkondade ülene valdkond seega peab tervisedendaja olema kursis paljude valdkondade otsutega (töö hariduskomisjonis, sotsiaalkomisjonis jne jne).

OODATAV TULEMUS ETAPI LÕPUKS

Planeeritud tegevused on ellu viidud. Sul on ülevaade, kas tervisesekumine oli tulemuslik, kas muutus midagi „päriselt“ ja „püsivalt“. Sa tead, kuidas toimib meeskond ja tegutsevad koostööpartnerid. Avastad, et sellise arendustegevuse juures on ka pidevalt midagi pooleli ning iga lõpp on millegi uue algus.

07 HINDAMINE

TEGEVUS

Hindamine on tervisedenduse lahutamatu osa, mis tuleb protsessi esimesest etapist saadik igasse tegevuse lõimida. Hindamine on mitmetahuline:

- pakub sisendit käimasolevatele tegevustele;
- annab informatsiooni tulevase tegevuskava koostamiseks;
- kirjeldab tegevuste mõjusust (kas olen oma eesmärgid saavutanud?) ja tõhusust (kulude ja tulude vahekord);
- annab meeskonnale tagasisidet nende tegevuste kohta;
- lisaks on hindamisel oma osa programmide aruandluses, enamasti tööandja ning väliste osapoolte jaoks, kes seda rahaliselt toetavad.

Mõistlik on kohe arengudokumendi juurde koostada hindamisplaan, kus on detailselt kirjas hindamiskava, ajakava, vajalikud ressursid ning ülesannete jaotus.

TÖÖVAHENDID

- Iga üksiktegevuse hindamine – tagasiside sihtrühmalt, sihtrühma poolt mingi terviseuenduse sisseviimine, uus teenus jne.
- Kogu protsessi hindamine (indikaatorite jälgimine)
- [Uuringud.](#)
- [Paikkonna tervise- ja heaoluprofil.](#)
- Meeskonna [sisehindamise](#) instrument.

MEESKOND/KOOSTÖÖ

Hindamine peab meeskonna jaoks olema loomulik protsessi osa, mis annab ülevaate meeskonna arengust ja muutustest aja jooksul. Meeskond saab koos röömustada saavutuste üle. Samas aitab hindamine tuua välja meeskonna kitsaskohad. See omakorda aitab tõhustada meeskonna töö planeerimist, eelkõige otsuste tegemist ja ressursside kasutamist.

RÖÖMUD

Hästi toimiv meeskond ja koostöövõrgustik. Töö tulemuste nägemine – edukalt lõppenud programmid, mis on toonud endaga kaasa tervisekäitumise positiivse muutuse. Teiste inimeste toetav tagasiside.

ÕPI IMESTAMA!

Isegi väga kindlad faktid (hindamistulemused) ei pruugi poliitikuid veenda, et ennetustegevus on enamasti ressursisäästlikum. Kauged tervisetulemused a`la „muutus 10 aasta pärast“ jätvavad otsustajad sageli ükskõikseks. Seega peavad tervisesõnumid olema väga täpselt läbi mõeldud ja rääkima selles keeles, mida otsustaja tunneb.

SOOVITUSED TÖÖANDJALE

- Paikkonna profiili (sh valdkonna olukorra hindamise) koostamine on kõigi valdkonna spetsialistide ühistöö. Seda ühistööd peavad (poliitiliselt) toetama otsustajad.
- Ühiselt on mõistlik ka paikkonna arengu eesmärgid püstitada, siis on juba planeerimise algaasis võimalik igasse valdkonda planeerida vastastiku toetavaid tegevusi, et ennetada suhtumist „mul on oma töö ka“.

ODATAV TULEMUS ETAPI LÕPUKS

Omad ülevaadet, kas püstitatud eesmärgid on täidetud (indikaatorid soovitud tasemel). Tead, millised tegevused toovad kaasa positiivset tervisemuutust ja millised mitte. Saad jagada häid praktikaid. Sul on sisend uute arengusuundade planeerimiseks.

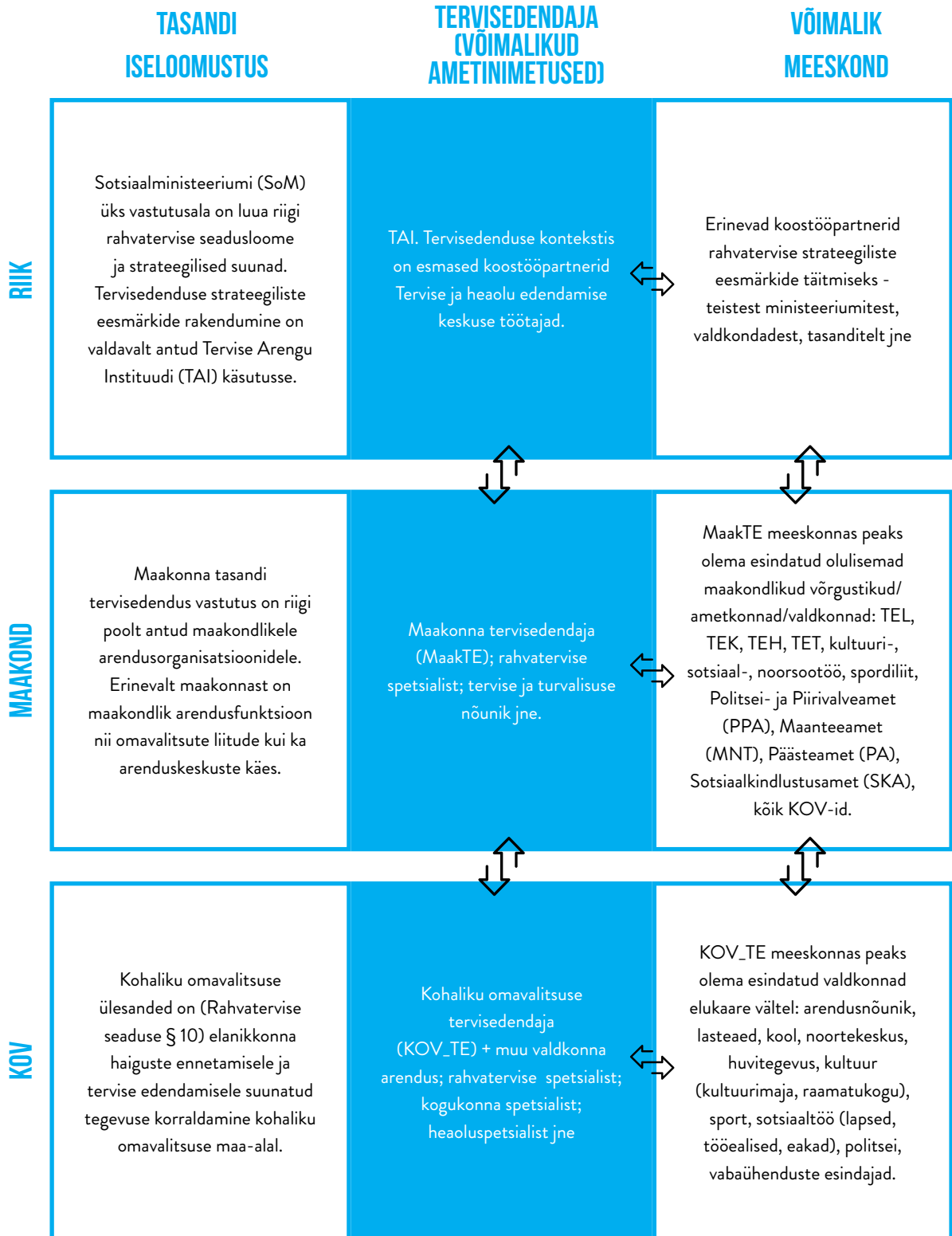
TERVISEDENDUS ON PROTSESS!

Sul on seljataga põnev rännak „imedemaale“.
Oled kogunud endale hulga kasulikke kogemusi ja uusi teadmisi.
Ekstraboonus on sinu meeskond ja põnevad koostööpartnerid.
Õnnitleme, nüüd oledki oma paikkonna tervisedendaja, jätkka samas vaimus!

LISA 1. VÕIMALIKU MEESKONNA JA KOOSTÖÖPARTNERITE STRUKTUUR/ÜLEVAADE

Tervisedenduse struktuur ja soovitud tervisemeeskonna moodustamiseks.

Selle struktuuri põhimõtted lähtuvad peamiselt rahvatervise seadusest, mis sätestab inimese tervise kaitsmise, haiguste ennetamise ja tervise edendamise abinõude süsteemi Eesti riigis tervikuna sh omavalitsustes.



Loetelu võimalikest koostööpartneritest Erinevate teemavaldkondadega tegeledes on meie koostöövõrgustikerinev ehk vajadusepõhine. Loetelu pole lõplik ...

Meditsiin

- ämmaemandad
- perearstid/õed; vaimse tervise õed
- haigla vm meditsiiniteenuse pakkuja näiteks hambaarstid, töötervishoid
- apteegid
- perekool

Sotsiaalvaldkond

- lasterikaste perede esindaja
- hooldekodud
- eakate kooslused ja ühendused
- puuetega inimeste koja poolt koondatavad haigusseleksid, tugirühmad (Anonüümsed Alkohoolikud jne)

Haridus

- beebikoolid (lapsevanemad)
- lasteaed (sh hoolekogu, õpetajad, tervisemeeskond)
- koolid (sh hoolekogu, õpetajad, tervisemeeskond, haridusasutuste kokad/teenusepakkujad)
- huvikoolid/huviringid (sh treenerid, juhendajad)
- noortekeskused (sh noorsootöötajad)
- noortevolikogud

Kultuur ja sport

- seltsi- ja kultuurimajad, kultuurikeskused
- raamatukogud
- spordiklubid

Meedia

- meediaväljaanded (maakonnaleht, vallalehed)
- kohalik raadio

Ärisektor

- toitlustajad
- tööandjad sh TET-võrgustik

Avalik sektor

- KOV valdkondade spetsialistid (sotsiaal, noorsootöö, haridus, kultuur, keskkond, sport, arendus)
- riigiasutused (PPA, MNT, SKA sh ohvriabi ja lastekaitse, PA, Keskkonnaamet, Töötukassa, Kaitseliit sh nais- ja noorteorganisatsioonid)
- otsustajad (volikogu, vallavalitsus, OVL, TAI, SoM jt ministeeriumid)

Kolmas sektor

- vabäühenduste esindajad
- külavanemad, kogukonnaliidrid, sädeinimesed
- Eesti Külaliikumine Kodukant
- kogudused
- Eesti Punane Rist

TERVISEDENDAJALE SOOVITUSLIKUD KOOLITUSED

1. Tervisedenduse baaskursus
2. Avalik esinemine
3. Kaasamine, meeskonnatöö võimalused
4. Hindamine – erinevad meetodid, keskkonnad
5. IT-võimekus (Excel, veebihaldus, disain ja esitlusplatvormid, projekti- ja meeskonnajuhtimise tugisüsteemid)
6. Uurimismetoodikad ja andmete interpreteerimine
7. Super- ja kovisioon
8. Huvikaitse

LÜHISÖNASTIK

- **Kaasamine** on otsuste tegemine koos nendega, keda need otsused mõjutavad, ja nendega arvestamine.
- **Kovisioon** on meetod, kus omavahelist toetust/nõustamist pakuvad üksteisega võrdsed – sarnase töö tegijad või rolli kandjad. Kovisioon on oma olemuselt eneseabi lähenemiste hulka kuuluv meetod.
- **Missioon** kirjeldab organisatsiooni (nõukogu, tervisedendaja) olemasolu vajalikkust. Missioon jääb kestma, sõnumit kandma aastateks. Me tegutseme selle nimel, et
- **Paikkond** on täpsemalt piiritlemata maa-ala. Asustatud (maa)koht koos selle lähema ümbrusega.
- **Sidusrühm** on kodanike rühm, organisatsioon ja/või institutsioon, kes võivad oma eesmärgist lähtuvalt positiivselt või negatiivselt mõjutada sihtrühma (tervise)käitumist.
- **Sihtrühm** on inimesed, kellele tervisedenduse tegevused on otseselt suunatud, tegevusest kasu saavad. Sihtrühm on kindlate tunnustega inimeste rühm, kellele tervisedendaja oma teavet edastab ja kelle jaoks tegevusi planeerib ning kellelt ootab tagasisidet ehk mingi käitumise muutust.
- **Supervisioon** on süsteemne nõustamisprotsess, mille fookuses on indiviidide, töölaste ülesannete ning organisatsiooni omavaheline interaktsioon ja mida juhib väljaõppinud superviisor.
- **Tervisedendajal** on kaks ülesannet: tegeleda terviseprobleemide selgitamise ja ennetamisega ning võimestada paikkonda.
- **Tervisedenduse** eesmärk on väärtustada tervist. Tervisedendus on protsess, mis võimaldab inimestel suurendada kontrolli oma tervise üle ehk areneb oskus teha tõendus põhiseid tervist toetavaid valikuid.
- **Visioon** on vaade/kujutluspilt paikkonna/organisatsiooni tulevikule, mis peegeldab paikkonna/organisatsiooni strateegilisi kavatsusi ja näitab, milliseks paikkond/organisatsioon tahab kujuneda pikaajalises perspektiivis.
- **Võimestamine** (inglise keeles empowerment) on ühiskonnas inimeste, kogukondade ja organisatsioonide tegutsemisvõime, sealhulgas tahte, vastutustunde, õigusteadlikkuse, pädevuse ja oskuste sihipärane edendamine, et neil tekiks rohkem võimalusi osaleda aktiivsemalt ja sisulisemalt arendustöös, planeerimises, korraldamises ja juhtimises.

KASUTATUD KODULEHED

(viidatud lk kaupa)

- Lk 4 <https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/uldpohimotted>
- Lk 4 <https://www.sm.ee/et/rahvastiku-tervise-arengukava-2020-2030>
- Lk 4 <https://www.terviseinfo.ee/et/>
- Lk 4 <https://www.terviseinfo.ee/et/toeoevahendid/toovahendid>
- Lk 4 <http://rahvatervis.ut.ee/tth>
- Lk 4 <https://www.iuhpe.org/index.php/en/publications>
- Lk 6 <https://www.tai.ee/et/instituut/tootajad/tervise-ja-heaolu-edendamise-keskus/paikkonna-ja-toeokohtade-valdkond>
- Lk 8 <https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tervise-edendamine-paikkonnas/tervisenoukogud/tervisenoukogu-sisehindamine>
- Lk 10 <https://et.wikipedia.org/wiki/Liftik%C3%B5ne>
- Lk 12 <https://teenusedisain.info/uued-meetodid/>
- Lk 12 https://intra.tai.ee/images/prints/documents/146305946457_kuidas_edendada_est.pdf
- Lk 14 https://et.wikipedia.org/wiki/Gantt_diagramm
- Lk 16 https://intra.tai.ee/images/prints/documents/151073648254_paikkonna-uuringute-l2bivimise-juhend_TAI.pdf
- Lk 16 https://www.terviseinfo.ee/images/MK_profiili_juhendmaterjal_01.03.pdf
- Lk16 https://www.terviseinfo.ee/images/prints/TN_sisehindamise_juhend.pdf

00. LEGEND

01. TUTVU OLUKORRAGA

02. LOO MEESKOND

03. MISSIOON, VISION, EESMÄRgid

04. JUHTKONNA HEAKSIIT

05. TEGEVUSTE PLANEERIMINE

06. TEGEVUSTE RAKENDAMINE

07. HINDAMINE

JUHENDI KOOSTAMISEL OSALENUD MEESKOND

Algse idee autor ja juhendi koostamise protsessijuht: Elo Paap

Juhendi koostamise töögrupp: Maiu Veltbach, Ülle Laasner, Sirli Kapper, Martina Martinson, Lea Saul, Kaidy Aljama, Mari Raudsepp, Elo Paap, Triinu Purru

Juhendit katsetav töögrupp: Siiri Kohver, Anabell Kinkar, Kaily Moones, Kersti Viggor, Ege Tatarmäe, Säsil Rammo

Keeletoimetaja: Piibe Kohava

Kujundaja ja küljendaja: Kreaatorid OÜ