**Vaimset tervist väärtustav organisatsioon**

Aitäh, et hoolid vaimsest tervisest ja oma töötajatest!
Peaasi.ee annab tänavu esimest korda organisatsioonidele välja vaimse tervise märgise. See on tunnustus, mis näitab, et selle pälvinud organisatsioon hindab oma töötajate vaimset heaolu ning teeb teadlikke samme selleks, et inimeste tervis oleks tööl hoitud. Selle organisatsiooni töötajad oskavad väärtustada enda ja teiste vaimset tervist. Uuringute järgi on nad tervemad, rahulolevamad ja produktiivsemad, aidates seeläbi ka organisatsioonil kasvada ja areneda ning tõsta selle konkurentsivõimet.

Märgise saamiseks tuleb organisatsioonil täita põhjalik ankeet, mille kolmes osas on välja toodud võimalused töökeskkonnas vaimse tervise ja vaimsete oskuste teadlikuks hoidmiseks. Ankeedi kolm osa jagunevad järgmiselt:
1. vaimse tervise parandamine, raskustega toimetulek vaimse tervise murede korral;
2. vaimse tervise hoidmine ja heaolu säilitamine ning
3. vaimse tervise arendamine ning töötajate potentsiaali ja tugevuste rakendamine.
Iga täidetud võimaluse eest saab organisatsioon punkte. Organisatsiooni vastuste ja sellest lähtuvalt saadud punktisumma alusel, juhul kui organisatsioon ületab lävendi, liigub ta ühte kolmest tasemest: kuld-, hõbe- ja pronkstase. Märgis näitab organisatsioonis vaimse tervisega teadlikult tegelemise taset.

Kandideerima on oodatud nii ettevõtted, avalik-õiguslikud organisatsioonid, MTÜd, sihtasutused kui  haridusasutused.

**Kandideerimisprotsess kestab 28. augustist kuni 25. septembrini**. Märgise saajad kuulutame välja oktoobri alguses.

Vaimset tervist väärtustava organisatsiooni märgist annab välja Peaasi.ee. Märgise taotlemine on kõigile organisatsioonidele tasuta.

**TASUB TEADA**
 **Vaimse tervisega teadlikult organisatsioonis tegelemise kasud:**
–  Vaimse tervise teemadele teadlikult tähelepanu pööramine töökeskkonnas aitab hoida töötajate tervist ja vähendada haiguspäevade arvu.
– Vaimse tervise väärtustamise kasuteguriks on parem tööõhkkond ja -kultuur. Paraneb töötajate omavaheline suhtlus, läbisaamine ning koostöö, osatakse märgata enda ja teiste vaimse tervise raskuseid, üksteist toetada ja abi pakkuda, töökeskkonnas vaimse tervise toetamiseks vajalikke muudatusi, arendusi teha.
– Väheneb personali voolavus.
– Väheneb töötajate stressitase ja läbipõlemine.
– Vähenevad vaimse tervise teemadega seotud stigmad.
– Terved ja õnnelikud töötajad loovad organisatsioonile suuremat väärtust.
– Uuringud näitavad, et kui vaimse tervisega töökohal eesmärgipäraselt tegeleda võib iga sellesse investeeritud euro tuua tagasi kuni 9 eurot, sest kasvada võib töö produktiivsus, kahaneda haiguspäevade arv kui ka varakult pensionile minejate hulk.

**Allpool saad tutvuda ankeedi küsimustega. Kandideerimiseks palun sisesta oma vastused digitaalselt aadressil** [**https://peaasi.ee/vaimse-tervise-margis/**](https://peaasi.ee/vaimse-tervise-margis/)

 **ANKEET**

1. **Organisatsioon väärtustab vaimse tervise parendamist ja raskustega toimetulekut**

|  |
| --- |
| **ABI OTSIMINE.** Soodustame (teavitame, võimaldame aega ja ruumi, kummutame võimalikku stigmat) võimalusi stressi, ärevuse, muude murede korral konfidentsiaalselt abi otsida. **(Siin ja edaspidi: vali üks valikvastustest, lisa kommentaar, selgitus)** |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **HEA TAVA.** On loodud meeskonna/organisatsiooni vaimse tervise hea tava. Veendume, et juhid ja töötajad on sellega kursis ning oskavad seda rakendada. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **KIUSAMISE, AHISTAMISE, DISKRIMINEERIMISE ENNETUS.** Oleme loonud käitumisjuhendi kiusamise, ahistamise, diskrimineerimise ennetuseks. Veendume, et juhid ja töötajad on sellega kursis ning oskavad seda rakendada. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **TRAUMAATILISTE SÜNDMUSTE KRIISIPLAAN.** Oleme loonud käitumisjuhiseid puhkudeks, kui töökohal leiab aset traumaatilisi sündmusi (äkiline surm või suitsiid, tõsine haigestumine) töötajaga või töötajate pereelus. Veendume, et juhid ja töötajad on nendega kursis ning oskavad neid rakendada. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **TÖÖ ÜMBERKORRALDAMINE.** On loodud plaan tegutsemiseks, kui töötajal on vaimse tervise raskuste korral vajadus töö ümberkorraldamiseks või pikema eemalviibimise järel tööle naasmiseks. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **ERIMEELSUSTE LAHENDAMINE.** On loodud käitumisjuhised/ühine arusaamine, et soodustada konfliktide ja erimeelsuste lahendamist töökohal. Veendume, et juhid ja töötajad on nendega kursis ning oskavad neid rakendada. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **TERVISEPÄEVAD.** Võimaldame vajadusel (vaimse)tervisepäevade võtmist või lisapuhkust oma töötajatele. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **TOIMETULEK STRESSIGA.** Kutsume eriala eksperte (sh uurime ekspertide tausta ja kasutame tõenduspõhiseid lähenemisi) rääkima töötajatega sellest, kuidas pingete ja tööstressiga toime tulla. Arutleme nende teemade üle võimalusel ka väiksemates meeskondades iseseisvalt. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **SPETSIALISTIDE TEENUSED.** Pakume töötajatele teavet ekspertidega koostöö osas, kelle poole raskuste korral pöörduda. Võimaldame vajadusel ja võimalusel tööpsühholoogi, individuaalse teraapia, psühholoogilise nõustamise või pereteraapia, psühhiaatri teenuse rahastamist organisatsiooni poolt. Pakume võimalust seda konfidentsiaalselt teha. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **ESMAABI.** Loome võimalusi, et juhid/töötajad saaksid osaleda vaimse tervise esmaabi (VTEA) või sarnastel koolitustel. Meil on VTEA koolitusi läbinud juhtide/töötajate võrgustik. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |

**2. Organisatsioon väärtustab vaimse tervise ja heaolu säilitamist**

|  |
| --- |
| **TÖÖKOORMUS.** Tagame vajaliku töötajate arvu perioodideks, kus teame, et on oodata töömahu kasvu. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **SELGED ROLLID.** Tagame, et inimestele oleksid selged nende rollid ja vastutusalad. Töötajad saavad aru, mis on nende tööülesanded ja -eesmärgid ning võimalused, kus võtta initsiatiivi. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **KAASAMINE OTSUSTAMISSE.** Loome võimalusi, et töötajad saaksid anda tagasisidet ja olla kaasatud otsustusprotsessidesse. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **TÖÖTAJATE AUTONOOMSUS.** Toetame ja tagame, et töötajatel oleks võimalik enda rolli piirides ka ise enda tööd kujundada, otsuseid teha. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **MUUTUSTE JUHTIMINE.** Muutuste korral tagame, et inimesed oleksid toimuvaga kursis ning tagame ressursid muutustega kohanemiseks. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **TÖÖKESKKOND.** Omame ülevaadet, kas töökeskkonnas on piisavad ruumid puhkuseks, lõdvestumiseks, asjade hoidmiseks. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **KAUGTÖÖ.** Loome võimalusi kaugtöö tegemiseks (sh arutame läbi ja teeme vajalikke muudatusi, et soodustada töötamist ja samas ka puhkamist), eeldusel, et see ei takista tööprotsesse, koostööd ja meeskonnatööd ning ei lähe vastuollu organisatsiooni väärtustega. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **POSITIIVNE TAGASISIDE.** Jagame omavahel positiivset tagasisidet ja õnnestumisi. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **JAGAMINE.** Võtame vaimse tervise ja heaolu teemad koosolekutel regulaarselt jutuks. Võtame koosolekutel kasvõi 10 minutit, et rääkida sellest, kuidas läheb ja jagada muresid või rõõme. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **TOETAV TÖÖKESKKOND.** Algatame spetsiaalselt vaimse tervise ja heaolu teemalisi arutelusid, kohtumisi ja sündmuseid, et oleks tagatud vaimset tervist toetav töökeskkond. Tunneme huvi ja küsime aeg-ajalt üksteiselt, kuidas läheb. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **KOMMUNIKATSIOON.** Soodustame tervislikku ja toetavat suhtluskliimat (sh selge kommunikatsioon, kuulamine, suhete arendamine ja hoidmine, murekohtade ilmnemisel nendega tegelemine ja lahendamine, uue teabe selgelt edasi andmine jne). Oleme loonud selleks käitumisjuhised/sõlminud kokkulepped, mida ja kuidas organisatsioonis teeme, mida mitte. Veendume, et kõik on nendega kursis ning oskavad neid rakendada. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **SUHTLUSKANALID.** Oleme loonud käitumisjuhised/kokkulepped omavaheliste töökanalite ja *online*-suhtluskanalite osas (sh meediumi valik, ajalised piirangud, prioriteetsed teemad jm). |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **PAUSID.** Soodustame töökultuuri, mis kätkeb endas söögi-, sirutus- ja hingetõmbepauside võtmist päeva jooskul (sh tunnustame neid, kes seda teevad ja loome võimalusi neid koos teha). |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **TÄHISTAMINE.** Planeerime ühiseid üritusi ja koosviibimisi ning tähistamisi. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **TASAKAAL.** Soodustame töö ja eraelu/puhkeaja tasakaalu (sh juhtide eeskuju, vastavad kokkulepped, asendajate määramine puhkuse ajaks). |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **ENESEABIRESSURSID.** Pakume regulaarselt teavet tõenduspõhistest eneseabi- ja enesehindamisressurssidest (nt testid), mida töötajatel on võimalik neile sobival ajal kasutada. Pakume võimalust läbi mõelda, kuidas hindamisjärgselt edasi tegutseda, et töötaja oleks teadlik jätkusammudest. Võimalusel toetame seda protsessi. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **ENESEHOID.** Kutsume eriala eksperte (sh uurime ekspertide tausta ja kasutame tõenduspõhiseid lähenemisi) rääkima töötajatega vaimse tervise, igapäevast tegutsemist toetavate vaimsete oskuste ja heaolu puudutavatel teemadel (nt uni ja puhkus, kasulikud harjumused, eneseteadlikkus ja -analüüs, emotsionaalne intelligentsus, suhtlemisoskused, enesejuhtimine, stressi juhtimine, ajaplaneerimine, säilenõtkus jm). Arutleme nende teemade üle võimalusel ka väiksemates meeskondades iseseisvalt. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **TÖÖTERVISHOID.** Soodustame või korraldame organisatsiooni poolt tervise hoidmist, töötervishoiu arsti juures käimist ning anonüümselt terviseanalüüside andmist. Tagame, et töötervishoiu arsti külastused ei jääks formaalseks, vaid töötajatele oleks tagatud vajalik tagasiside, vajadusel edasisuunamine ja järelkontrollid. Innustame töötajaid viimase osas ise initsiatiivi võtma. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **TOETAVATE HARJUMUSTE KUJUNDAMINE.** Korraldame tervise ja heaolu, liikumise ja tervisliku toitumise n-ö väljakutseid, millel on ajaliselt arvestatav kestvus. Tunnustame üksteist ja tähistame koos. Innustame töötajaid neile teemadele regulaarselt tähelepanu pöörama. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **TEADMISED JA INSPIRATSIOON.** Oleme loonud füüsilise või virtuaalse raamatukogu või veebipesa, kuhu kogume tervise hoidmisest häid raamatuid, artikleid, podcaste vms. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **HEAD EMOTSIOONID VÄLJASPOOL TÖÖD.** Aitame leida töötajatel häid võimalusi oma vaimse heaolu hoidmiseks ja kasvatamiseks väljaspool töökohta (spordiklubid, raamatukogud, loovtegevused, kultuurisündmused jm). |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **ARENG.** Soodustame professionaalset enesearengut ja -täiendamist. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |

**3. Organisatsioon väärtustab vaimse tervise oskuste arengut, inimeste potentsiaali ja tugevuste kasutamist**

|  |
| --- |
| **VÄÄRTUSED.** Oleme loonud ühised väärtused, jälgime ning analüüsime nendega kooskõlas tegutsemist (sh nendest lähtuvalt valikute ja plaanide tegemist). Tutvustame ühiseid väärtuseid kõigile meeskonna liikmetele, ka uutele töötajatele. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **EESMÄRKIDENI LIIKUMINE.** Viime läbi arengupäevi/koosolekuid, kus analüüsime organisatsiooni/erinevate arendustegevuste eesmärke, nende poole liikumist ja võimalikke takistusi. Toetame seeläbi, et kõik töötajad mõistavad, milliste eesmärkide suunas liigume, miks ja kuidas nendeni jõuame. Kaasame töötajaid ja tunnustame neid. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **ARENGUVESTLUSED.** Viime läbi regulaarseid arengu-/koostöövestluseid (min kord aastas). |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **TAGASISIDE ANDMINE.** Arendame ja soodustame kõigi töötajate vahelist vahetut, konstruktiivset ja edasiviivat tagasisidestamist (sh regulaarse tagasiside küsimise süsteemide kujundamine). |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **VAIMSED OSKUSED.** Kutsume eriala eksperte (sh uurime ekspertide tausta ja kasutame tõenduspõhiseid lähenemisi) rääkima töötajatega sooritust toetavatest vaimsetest oskustest (sh enesejuhtimine, eesmärkide seadmine, keskendumine ja tähelepanu juhtimine, teadvelolek jm). |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **ARENG.** Viime läbi kovisioone, supervisioone, mentorlust või kootsingut. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **JUHTIDE KOOLITAMINE.** Võimaldame juhtidel osaleda eneseoskuste täiendamiseks koolitustel (sh enesejuhtimine, emotsioonide mõistmine, eesmärkide seadmine, keskendumine ja tähelepanu juhtimine, tiimi juhtimine ja toetamine jm). |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **JUHTIMISKULTUUR.** Võimaldame juhtidel arendada ühist juhtimiskultuuri (sh ühiseid väärtuseid). Soodustame selleks periooditi juhtide regulaarset koostööd eriala eksperdiga. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **HEATEGEVUS, VABATAHTLIK TÖÖ.** Uurime, millisest heategevusest või vabatahtlikust tööst ollakse meie organisatsioonis huvitatud. Loome võimalusi nendes osalemiseks. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **ORGANISATSIOONIDEVAHELINE KOOSTÖÖ.** Soodustame võimalusel regulaarselt teiste valdkonnas tegutsevate organisatsioonidega professionaalset koostööd ning ekspertide omavahelist läbikäimist, kogemuste jagamist ja valdkonna arendamist, kui see ei lähe vastuollu organisatsiooni eesmärkidega, vaid võiks aidata kaasa organisatsiooni parendamisele. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **ERIALANE ENESETÄIENDUS.** Soodustame töötajate erialastel koolitustel, konverentsidel osalemist tööajast (sh võimalusel toetame ka rahaliselt). |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |
| **STRATEEGIA.** On olemas vaimse tervise ja heaolu strateegia. See kajastub ka organisatsiooni tegevuseesmärkides ja eelarves. |
| * Ei paku, ei ole veel
* On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt, vaja jõustada
* Toimib hästi, on tavapraktika, töökultuuri osa
* Lisa kommentaar, selgitus:
 |