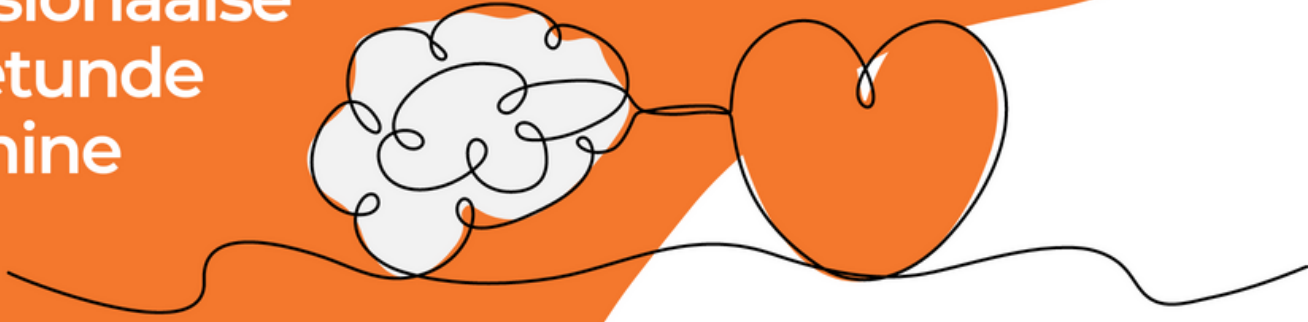


# Emotsionaalse enesetunde testimine



## KUIDAS TÕLGENDADA ENESETUNDETESTI TULEMUSI?

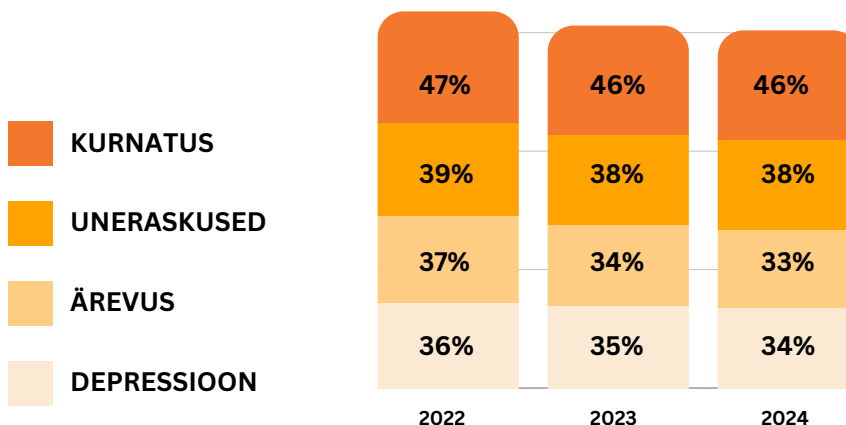
Olete oma organisatsiooni töötajatele pakkunud võimalust osaleda emotsionaalse enesetunde küsitluses, kus on olnud võimalik märkida tavalisemate vaimse tervise raskuste tunnuste kogemist viimaste nädalate vältel. Testi täitnud töötajad on saanud individuaalseid soovitusi oma vaimse tervise tugevdamiseks, allpool jagame soovitusi, mida tööandja saab korda saata.

Kõigi küsitluses osalejate koondtulemustest on näha, et 13 000 vastaja hulgast on:

DEPRESSIOONI tunnuseid 34%  
 ÄREVUSE tunnuseid 33%  
 UNERASKUSTE tunnuseid 38%  
 VAIMSE KURNATUSE märke 46%

Kui võrrelda nelja aasta keskmisi, on sel aastal märgata paari protsendipunkti võrra madalamat osakaalu depressiooni ja ärevuse tunnuste esinemise osas, mis on olemuselt positiivne suund.

Sarnaselt eelmiste aastatega on vanuserühmas 20-29 kõige kõrgemad skoorid, kuid samas on just selles vanuserühmas näha suurimat positiivset muutust ärevuse ja meeleolulanguse skooride osas.



## KUIDAS TUTVUSTADA TESTI TULEMUSI ORGANISATSIOONIS?

Iga organisatsioon on erinev ning kõigile ühte viisi sobilikku valemit siinkohal pole, kuid **tähtis on see, et tulemustest räägitakse**, arutatakse põhjuseid ja tagamaid ning tehakse ühiselt plaan, kuidas hetkeseisu parendada. Tulemuste mitte jagamine ja nende mitte arutamine jätab töötajale samuti tühimiku - paluti täita test, aga mis nüüd edasi juhtub? See, kas teete tulemuste läbivaatamist kõik ühiselt, meeskondadega, töötoa formaadile lisades või mõnda muud moodi - see sõltub teie organisatsiooni tavadest ning võimalustest.

Tulemustes on kuvatud % teie organisatsioonis testi täitnute kogemustest depressiooni, ärevuse, sotsiaalärevuse, uneprobleemide ja vaimse kurnatuse tunnustega. Tulemuste tõlgendamisel tuleks arvesse võtta seda, kui suur osa töötajatest on teie organisatsioonis testi täitsid. **Kui täitjaid oli väike protsent, ei saa tulemust üldistada kogu organisatsioonile.**

**MIS  
NÜÜD  
EDASI  
JUHTUB?**

**Rahvastiku vaimse tervise uuringu kohaselt on kogu populatsioonis näiteks depressiooni risk 28% ja ärevushäirete risk 20%.**

Saate vaadata, kas teie organisatsiooni tulemused erinevad mõnes aspektis keskmisest. Kui olete varasematel aastatel küsitluses osalenud, saate võrrelda eelnevate aastate tulemusi. Kõigi testi täitjate puhul paistab silma, et olulisel osal on **vaimset kurnatust ning vaimse tervise raskuste tunnuseid on enam nooremates vanuserühmades.**

Oluline info on see, et saate näha, kui paljud testi täitjad on vastanud nii (tulemustes kuvatud, kui kriitilised), et nad vajavad tõenäoliselt tuge oma vaimse tervise turgutamiseks.

Tööandjal on võimalus oma tulemusi ja efektiivsust läbi vaimse tervise toetamise parandada. Samuti on vaimse tervise hoidmine tööandja ja töötaja ühine vastutus ning seda ei saa jätta igaühe eraasjaks.

Kuna emotsionaalse enesetunde küsitluses on enim raskusi märganud just nooremad vastajad, siis nutikas lähenemine on kohandada töökeskkonda sobilikumaks ka sellele vanuserühmale ning aidata omakorda neil kohanedada töökoha nõudmistega.

**Üle maailma tehtud uuringud viitavad sellele, et vaimse tervise raskused on esmajoonel noorte inimeste teema ning generatsioonile on omane enam väärtustada vaimset heaolu, tähenduslikkust ja jätkusuutlikku tegutsemist töökeskkonnas.**

Põlvkondade vahel võib siin märgata erinevate ootuste kokkupõrget, kuid see konflikt annab võimaluse üksteiselt õppida ning töökeskkonda kaasajale vastavaks kujundada.

## SOOVITAME:

- tutvustada vaimset tervist toetavate tegevuste või abivõimaluste kasutamist teie organisatsioonis, näiteks tervisepäevad, psühholoogiline abi, kovisioonid, mentorlus, coaching või [vaimse tervise esmaabi](#) andjad organisatsioonis.
- väiksemates meeskondades võtta aega, et teha läbi stressile vastupanuvõime või positiivse psühholoogia arutelud, mille näited on toodud allpool.
- kaardistada [vaimset tervist toetavad tegevused](#) ning tagada nende jätkamine ja tugevdamine organisatsiooni kultuuri osana. Soovitame veenduda, et ka töötajatel on olemas teadlikkus nende tegevuste toimumisest.

Ja viimaks - head suhted töökohal toetavad vaimset tervist ning teistpidi on kehvad suhted töökohal üheks suurimaks tööstressi allikaks. Võtke ette samme, et toetada üksteise hoidmist ja lahendada konfliktid ja suhtlustõkked esimesel võimalusel. Siin võib olla abiks [juhise näidis](#).

## VASTUPANUVÕIME KASVATAMISE JUHIS

Paluge igal töötajal koostada endale [stressi ja elu väljakutsetega toimetuleku](#) plaan.

Arutage oma meeskonnas, milliseid jagatakse omavahel toimetulekutehnikaid ja tervislikke lähenemisi keegi kasutab, et inimestel oleks võimalik üksteiselt õppida, raskustega toimetulekut julgustada ning normaliseerida.

Kui vajate abi selle arutelu läbiviimiseks, palun võtke ühendust [Marja.leisk@peaasi.ee](mailto:Marja.leisk@peaasi.ee).

---

## STRESSILE VASTUPANUVÕIME TUGEVDAMINE

Stressiga aktiivse toimetuleku tehnika:

### Milleks see hea on?

Tehnika aitab oma elus olevaid stressoreid paremini tuvastada ning seejärel nende mõju vähendada või nendega leppida.

### Ettevalmistus:

Printige välja tööleht või joonistage tahvlile sobivas suuruses ring, et jääks ruumi kirjutada nii ringi sisse kui sellest välja.

Varuge valget paberit, postiteid või tehke märkmeid nutiseadmesse.

### Instruktsioon:

Koostage nimekiri kõigist asjadest, mis tekitavad pingeid, stressi, mis häirivad vaimset heaolu. Need võivad olla nii enda sisemised omadused, käitumised, mõtted-tunded kui seotud ka teiste inimeste ja suhetega, kuid eelkõige keskkonnaga töökohal. Märkige need valgele paberile, märkmepaberile või nutiseadmesse. Võtke selleks 5-10 minutit.

Võtke ette prinditud ringiga leht või tahvel. Märkige ringi sisse need stressi tekitavad-häirivad asjaolud, mida saate ise muuta. Märkige ringist välja need stressi tekitavad-häirivad asjaolud, mida te ei saa ise otseselt muuta.

## Arutelu:

Tutvustage omavahel ringi sisu ja genereerige ühiselt lahendusi nendele asjaoludele, mis on ringi sees.

Sellisel viisil saab luua ülevaate stressoritest oma elus ning julgustada nende osas midagi ette võtma. Leppige kokku vähemalt ühe stressori osas iga töötaja ringi sees, millega saab midagi iseseisvalt või ühiselt meeskonnas ette võtta. Asjaolud, mis on ringist väljas, on sellised, mille osas tuleb leida endas valmisolek nende olemasoluga leppida.

**Kui tegeleme sellega, mida saame muuta, on meil rohkem jaksu ning vähem aega mõelda nende asjade peale, mida me muuta ei saa.**



KIRJUTA RINGIST VÄLJA STRESSI  
TEKITAVAD VÕI HÄIRIVAD  
ASJAOLUD, MIDA SA EI SAA  
ISE MUUTA



KIRJUTA RINGI SISSE STRESSI  
TEKITAVAD VÕI HÄIRIVAD ASJAOLUD,  
MIDA SAAD ISE MUUTA

---

KIRJUTA SIIA ÜKS TEGEVUS, MIDA SAAD TEHA  
JUBA TÄNA, ET RINGI SEES OLEVAT OLUKORDA MUUTA:

# VÄIKESTE HEATEGUDE BINGO

MILLEKS SEE HEA ON? EMPAATIA, KOKKUKUULUVUSTUNDE JA ÕNNETUNDE KASVATAJA. LEPPIGE KOKKU, ET TEETE NÄDALA JOOKSUL ÜKSTEISELE VÄIKESEID HEATEGUSID, ON SEE SIIS UKSE LAHTI TEGEMINE, KOHVI PAKKUMINE, MÄRKAMATULT TEKIB LAUALE KARBITÄIS MUSTIKAID VÕI LAHENDUS MÕNELE KEERUKANA TUNDUNUD TEHNILISE KÜSIMUSELE. KASUTADA VÕIKS BINGORUUTE, MILLE VÕIKS SAADA NÄDALA VÄLTEL TÄIS. RUUTE VÕIB TÄITA NII ISE TEHTUD HEATEGUDEGA, HEATEGUDEGA, MIDA OLED MÄRGANUD VÕI NENDEGA, MIDA OLED TEINUD ISEENDALE. LEIDKE JÄRGMISEL NÄDALAL 20 MINUTIT, ET ARUTADA, MISMOODI SEE MÕJUS NING KUIDAS VÄIKESTE HEATEGUDE MÕJU LAIENDADA.

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Mis see teeb? Isegi pisikeste heategude tegemine võib meid sügavalt mõjutada. Erinevates uuringutes on leitud, et see võib tekitada oksütotsiini vabanemist, mille mõjul võib langeda vererõhk, leeveneda valu kui ka tunda suuremat enesekindlust, optimismi ja vaimset heaolu.



## TÄNULIKKUSE PUU

### Milleks see hea on?

Kokkukuuluvustunde ja üksteise väärtustamise ning tänutunde kasvatamine.

Igaüks kirjutab post-itile midagi, mille eest ta kellelegi või töökeskonnas tänulik on. Mainida võib nii pisikesi kui suuri asju.

Post-itid võib kleepida tahvlile või suurele paberile, mis võiks olla meeskonnaruumis nähtaval kohal.

Võtke 20 minutit, et tutvuda asjadega, mille eest tänulik ollakse teie kooskonnas ning nuputage, kuidas tagada, et need jätkuksid, tugevnesid ja laieneksid.

### Mis see teeb?

Tänulikkuse praktiseerimisel on olulised mõjud meie tervisele. Uuringutes on leitud, et tänulikkuse praktikutel võib täheldada paremat vaimset ja füüsilist tervist, see võib mõjutada nii emotsionaalset heaolu, unekvaliteeti kui isegi immuunsüsteemi tööd.

---

## VÄHEM VÕISTLUST, ROHKEM INIMLIKKUST!

Korraldage Pecha Kucha (lobisemise) töötuba, kus igaüks valmistab ette esitluse, milles on 20 pilti/fotot, mida saab teistele tutvustada 20 sekundi jooksul pildi kohta. Pildid võiksid olla ainult isikliku elu ilmestavad.

Selline lobisemise töötuba **aitab meeskonnaliikmetel üksteist näha rohkem koostegutsejate ja inimestena** ning innustab ühist panustamist meeskonna sujuvasse tegutsemisse.

## IKIGAI - TÄHENDUSLIK TEGEVUS - SEDA NOORED TAHAVAD?!

Ikigai on Jaapanist pärit filosoofiline käsitlus, mis toob esiplaanile mõtestatud, tähendusliku tegevuse olulisuse. Loomulikult on ka lääne filosoofid ja psühholoogid sellest aastatuhandete vältel mõtisklenud ning uurinud. Nooremad generatsioonid toovad mõtestatud, jätkusuutliku ja heaolule suunatud tegutsemise olulisuse ka töökeskkonnas väärtusena fookusesse. Rõõmsam ja motiveeritum on oma igapäevatoimetusi teha, kui oled läbi mõelnud ja tunnetanud, mida see tähendab, kuidas see meile, teistele ja planeedile kasulik on.

### Üks viis mõtisklemiseks:

[positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2021/02/Strengthening-Ikigai-in-the-Workplace.pdf](https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2021/02/Strengthening-Ikigai-in-the-Workplace.pdf)

