

Vaimse tervise märgis 2025



Peaasi.ee

Vaimse tervise märgise taotlusvormi sisuline ülevaade. Antud fail ei ole esitamiseks mõeldud vorm, vaid ettevalmistuseks mõeldud ülevaade kõikidest taotlusvormi küsimustest.

See ankeet on vaimset tervist väärtustava organsatsiooni märgise saamise aluseks. Aasta 2025 muudatus on, et planeerima võtta ühendust ja kokku leppida 30 minutilise intervjuu organisatsioonidega, kelle kirjalik tulemus jääb kahe kategooria vahele.

Ankeedis on valikvastused, kuid igale küsimusele on kohustuslik lisada kommentaar, mis annaks sisulise ülevaate tehtavatest ja planeeritavatest tegevustest või lahendustest. Kindlasti ootame lisalahtrisse 3 näidet, mida te täpselt siis ka teinud olete, et korjata kokku häid praktikaid ja valideerida valikvastuse valikut.

Palun loe enne täitmist läbi ka [märgist puudutav lisainformatsioon](#).

Vaimse tervise märgise küsimustiku aluseks on Peaasi.ee organisatsioonidele suunatud teaduslikul vaimset tervist toetava töökeskkonna mudelil, mille oleme kokku pannud 2025 aasta suvel ning mis saab olema avalikult leitav ka meie kodulehel. Mudel, sinna juurde kuuluv tegevuskava (samuti uuendatud 2025 suvel) ning meie märgise taotluse sisu annavad suunised, millele mõelda ja millistes suundades samm-sammult liikuda. Meil on hea meel, kui kasutate märgise küsimustiku ka organsatsiooni töödokumendina, mis aitab kaardistada, mis seisud hetkel nende teemadega on ning saate valida välja mõned prioriteetsemad teemad, mille osas parendusi teha. Selleks saadame täidetud taotluse tagasi ka taotleja e-mailile. Vaimset tervist toetava töökeskkonna suunas liikumine on järkjärguline protsess, mis peab arvestama inimeste ja organsatsiooni vajaduste ja võimalustega. Liiga suuri muutusi liiga kiiresti teha pole mõistlik – oluline on järjepidev tegutsemine ja inimeste kaasamine selleks, et kujundada hoiakuid ja keskkonda, mis tõesti vaimset tervist toetab ja väärtustab.



Organisatsiooni nimi	
Kontaktisiku nimi	
E-posti aadress	
Telefoninumber	
Organisatsioon on	
Töötajate arv	
Täitja ametikoht	

OLULISIM ja MÕJUSAIM

Millised vaimset tervist toetava töökultuuri edendamisega seotud tegevused, protsessid, üritused vms on teie organisatsioonis kõige olulisimad ja mõjusamad? Miks see teie arvamusel nii on ja milline on see mõju, mida näete?

KORDUVTAOTLEJA

Korduvtaotleja - ülevaade, mida oleme viimase aasta jooksul peale märgise saamist oma organisatsioonis vaimse tervise toetamiseks teinud:

Järgnevate küsimuste kohta ootame hinnangut:

- Ei ole veel alustanud / Ei paku
- On alustatud, toimib osaliselt või formaalselt aga vaja jõustada
- Toimib hästi, on tavapraktika ning meie töökultuuri osa

Ja kui on alustatud, siis iga küsimuse juurde ka:

- **Kirjeldus:** Palun kirjelda, mis on teie organisatsioonis siit punktist toimiv, kuidas selle jätkusuutlikkus tagatud, milline on protsess ning selle mõju.
- **Näited:** Palun tooge 3 konkreetset näidet, mis teie organisatsioon viimase aasta jooksul selles osas teinud on. Näited on hea illustratsioon teie tegevusest ning annab ka meile mõtteid, mida saaksime teistele soovitada!

1. Toetame vaimset tervist ja aitame raskustega toime tulla

VAIMSE TERVISE ALASTE BAASTEADMISTE JA -OSKUSTE ARENDAMINE

Suurendame teadlikkust vaimset tervist mõjutavatest teguritest ning vaimse tervise toetamise viisidest (nt jagame töötajatele kasulikke teabematerjale, anname infot selle kohta, kust saada abi, arendame vaimse tervise esmaabi alaseid teadmisi ja oskusi, leiame aega aruteludeks, kummutame vaimse tervise probleemidega seotud stigmat). Vajaduse korral võimaldame töötajatele ka vaimse pinget korraldada tervisepäevade või lisapuhkuse võtmist.

JUHTIDE TOETAV ROLL

Soodustame juhtide seas regulaarseid arutelusid töötajate vaimse tervise ning seda mõjutavate tegurite üle. Julgustame pidama töötajatega üks ühele vestlust, et olla kursis, kuidas neil läheb, mida nad oma töö tegemiseks vajavad ja kas neil on muresid, mis vajaksid tähelepanu.

ÜHISED KOKKULEPPED

Teeme ühised kokkulepped vaimse tervise hoidmiseks, kaasates erinevaid huvigruppe ja rolle. Arutame need kokkulepped läbi kõigil organisatsiooni tasanditel ja tuleme aeg-ajalt aruteludes nende juurde tagasi, et vaadata, kuidas meil on läinud. Ühised kokkulepped saavad olla seotud tööalaste protsessidega, kommunikatsioonikanalite ja -protsessidega või ka üldised kokkulepped, mis annavad ette käitumisnormid, üksteise märkamise ja toetamise soovitusel või juhtimise hea tava.

VAIMSE TERVISE OHTUDE ENNETAMINE JA NENDEGA TOIMETULEK

Kujundame ühise arusaamise, kuidas ennetada vaimset tervist ohustavat käitumist (nt ahistamist või diskrimineerimist), ning panustame turvalise ja toetava töökliima loomisse, et mõne intsidendi tekkimisel või kriisiolukorras (nt ootamatu surma või raske haigestumise korral) paremini toime tulla. Vajaduse korral leiame koos töötajatega võimalusi töö ümberkorraldamiseks.

ERIMEELSUSTELE JA KONFLIKTIDELE AVATULT JA KONSTRUKTIIVSELT LÄHENEMINE

Kaasame aruteludesse erinevaid arvamusi ja oleme valmis konflikte (s.t erinevate arusaamiste põrkumist) konstruktiivselt lahendama, selmet neid vältida või peita.

KOOSTÖÖ VAIMSE TERVISE SPETSIALISTIDEGA

Toetame töötajaid teadmistega, millise eksperdi poole võiks raskuste tekkimisel pöörduda. Vajaduse ja võimaluse korral on organisatsioon valmis tööpsühholoogi, individuaalse teraapia, psühholoogilise nõustamise, pereteraapia või psühhiaatri teenust rahastama. Teeme seda konfidentsiaalselt.

2. Toetame vaimse tervise ja heaolu hoidmist

SELGED ROLLID JA NÕUDMISED TÖÖKOHAL

Tagame, et inimestele oleks selge, milline on nende roll ja vastutusala (sh tööülesanded ja eesmärgid, omaalgatuslikud panustamise võimalused). Edendame tööalaste nõudmiste ja olemasolevate ressursside tasakaalu ning vaatame need töötajatega koos aeg-ajalt läbi.

KAASATUS TÖÖPROTSESSIDESSE

Küsime ja analüüsime töötajatelt korjatud tagasisidet ja pakume neile võimalust osaleda otsustusprotsessides. Tööd puudutavate muutuste korral kaasame töötajad varakult ning aitame neil muutustega kohaneda.

TÖÖTAJATE AUTONOOMSUS

Tagame, et töötajatel oleks võimalik enda ametikoha piires ka ise oma tööd kujundada ja otsuseid teha ning leida viise, kuidas oma tööd optimeerida ja tähenduslikke väljakutseid vastu võtta.

KAUGTÖÖ

Loomme võimalusi kaugtöö tegemiseks (sh arutame läbi vajalikud muudatused, mille abil tagada töö- ja puhkeaja tasakaal, ning viime need muudatused ellu) eeldusel, et see ei takista tööprotsessi ega pärsi meeskondlikku või muulaadset koostööd ning ei lähe vastuollu organisatsiooni väärtustega. Kaugtöö raames soodustame teiste töötajate ja/või tööprotsessidega ühenduses olemist ning kaasatust.

TUNNUSTAMINE JA TÄNULIKKUS

Anname üksteisele positiivset tagasisidet ja jagame oma õnnestumisi. Tunnustame üksteist edusammude ja väärtust loova käitumise eest igapäevaselt ning võimaldame tunnustust avaldada ka ametlikumal viisil, üle kogu organisatsiooni. Väljendame üksteisele regulaarselt tänulikkust.

TOETAV TÖÖKESKKOND

Korraldame vaimse tervise ja heaolu teemalisi arutelusid, kohtumisi ja üritusi, et kujundada vaimset tervist toetav töökeskkond. Tunneme üksteise käekäigu vastu huvi ja aeg-ajalt küsime, kuidas läheb. Võimaluse korral leiame ruumid, kus töötajad saaksid puhata ja lõõgastuda ning enda isiklikke asju hoida.

JUHTIDE VÕIMESTAV ROLL

Ärgitame juhte leidma aega üks ühele suhtluseks töötajatega, et arutleda tööprotsessi ja arengusuundade üle. Julgustame juhte olema avatud ning arendama oskust anda vastastikku tagasi- ja edasisidet.

POSITIIVNE SUHTLUSKLIIMA

Panustame tervisliku ja toetava suhtluskliima kujundamisse (selge kommunikatsioon, üksteise kuulamine, suhete arendamine ja hoidmine, murede ilmnemisel nendega tegelemine ja nende lahendamine, uue teabe selgelt edasiandmine, kindlaksmääratud suhtluskanalite kasutamine jm). Edendame hinnanguvaba suhtumist erinevustesse (sh teistsugustesse ideedesse ja arvamustesse, inimeste omapäradesse), küsimuste esitamisse ning kasulike vigade tegemisse. Püüame mõista nii üksteise kui ka iseenda käitumise mõju töökollektiivis.

RESSURSSIDE VÄÄRTUSTAMINE

Soodustame töökultuuri, kus väärtustatakse töö ning eraelu ja puhkeaja tasakaalu (nt puhkuse ajal mitte töö teemadega tülitamine, juhtide eeskuju, puhkuse kohta tehtud kokkulepete, pauside tegemise soodustamise ja tunnustamise kaudu).

ÜHTSUSE SUURENDAMINE

Korraldame organisatsioonis ühisüritusi, teemakohtumisi ja erinevat tüüpi koosviibimisi. Julgustame sellisteks ettevõtmisteks aega leidma ka väiksemates meeskondades.

VAIMSE TERVISE BAASRESSURSSIDE TOETAMINE

Jagame teavet vaimset tervist toetavate harjumuste kohta (sh piisav liikumine, uni, tervislik toitumine, suhtlus, positiivsed emotsioonid) ning soodustame ühiseid tegevusi, mis aitavad selliste harjumuste kujunemisele kaasa. Samuti pakume regulaarselt tõenduspõhiseid eneseabi- ja enesehindamisressursse (nt teste), mida töötajatel on võimalik endale sobival ajal kasutada ning selle tulemusena saada tagasisidet soovitatavate jätkumeetmete kohta (võimaluse korral kaasame vastava eriala eksperte).

KOOSTÖÖ VAIMSE TERVISE SPETSIALISTIDEGA

Kutsume vaimse tervise eksperte, kelle tausta oleme eelnevalt uurinud ja kes kasutavad tõenduspõhiseid lähenemisviise, rääkima töötajatele vaimse tervise ja heaoluga seotud teemadel ning tutvustama igapäevast toimetulekut toetavaid vaimseid oskusi (nt uni ja puhkus, kasulikud harjumused, eneseteadlikkus ja -analüüs, emotsionaalne intelligentsus, suhtlemisoskus, enesejuhtimine, stressi juhtimine, aja planeerimine, säilenõtkus). Arutleme nendel teemadel ja jagame oma kogemusi väiksemates meeskondades iseseisvalt edasi.

ARENG

Sodustame töötajate professionaalset arengut ja enesetäiendamist, leides selleks aega tööajast ning võimaluse korral seda ka kompenseerides.

3. Toetame vaimse tervise alaste oskuste arengut ning rakendame töötajate potentsiaali ja nende tugevaid külgi

VÄÄRTUSED

Kujundame ühised väärtused (sh tervise hoidmine) ning jälgime ja analüüsime nendega kooskõlas tegutsemist (sh nendest lähtuvate valikute ja plaanide tegemist). Tutvustame ühiseid väärtuseid kõigile meeskonna liikmetele, eelkõige uutele töötajatele.

EESMÄRGISTATUD TEGUTSEMINE

Korraldame arengupäevi ja koosolekuid, kus analüüsime organisatsiooni ja mitmesuguste arendustegevuste eesmäärke, nende poole liikumist ja võimalikke takistusi. Selle tulemusena aitame kõigil töötajatel mõista, milliste eesmärkide suunas me liigume ja miks me seda teeme ning kuidas me nende eesmärkideni jõuame. Kaasame töötajaid ja tunnustame neid.

ARENGUT TOETAV TAGASI- JA EDASISIDE

Arendame ja soodustame kõigi töötajate regulaarset, vahetut, konstruktiivset ja edasiviivat tagasisidestamist (nt regulaarse tagasiside küsimise süsteemi kujundamise ning juhi ja töötaja vaheliste ja/või töögrupisiseste arenguveestluste pidamise kaudu).

VAIMSED OSKUSED

Toetame enesejuhtimise oskuste arengut (nt eesmärgistatud tegutsemine, keskendumine ja tähelepanu juhtimine, piiride seadmine, ajajuhtimise oskus, teadvelolek).

ARENG

Viime läbi kovisioone ja supervisioone, pakume mentorlust või coaching'ut.

JUHTIDE ÜHTSUST TOETAV JA ARENDAV ROLL

Võimaldame juhtidel osaleda eneseoskuste (sh enesejuhtimise, emotsioonide mõistmise, eesmärkide seadmise, keskendumise ja tähelepanu juhtimise ning meeskonna juhtimise ja toetamise oskuste) täiendamise koolitustel. Soodustame juhtide omavahelist järjepidevat koostööd ja kogemuste vahetamist, et ühtseid väärtusi kinnistada ja oma igapäevases tegevuses edasi kanda.

ORGANISATSIOONISISENE KOOSTÖÖ

Loome võimalusi erinevate huvigruppide lõimumiseks ja nendega koostöö tegemiseks. Edendame meeskonnatööd (nt soodustame töötajate kaasamist mitmesugustesse projektidesse, jagame asjakohast teavet ning arutame meeskonnatöö tõhustamise teemadel).

KOOSTÖÖ TEISTE ORGANISATSIOONIDEGA

Soodustame regulaarset professionaalset koostööd teiste, meiega samas valdkonnas tegutsevate organisatsioonidega ning edendame ekspertide omavahelist läbikäimist, kogemuste jagamist ja valdkonna arendamist – tingimusel, et see ei lähe vastuollu meie organisatsiooni eesmärkidega, vaid pigem aitab meil paremaks saada ja ühtset mõistmist tekitada võimaluste ja ootuste osas.

JUHTKOND

Meie juhtkond on teadlik erinevatest vaimse tervise teemadest ja inimeste võimalikest selle teemalistest väljakutsetest ning toetab igati (ka isiklike eeskuju(de)ga) organisatsioonis vaimset tervist toetava kultuuri arendamist.
