

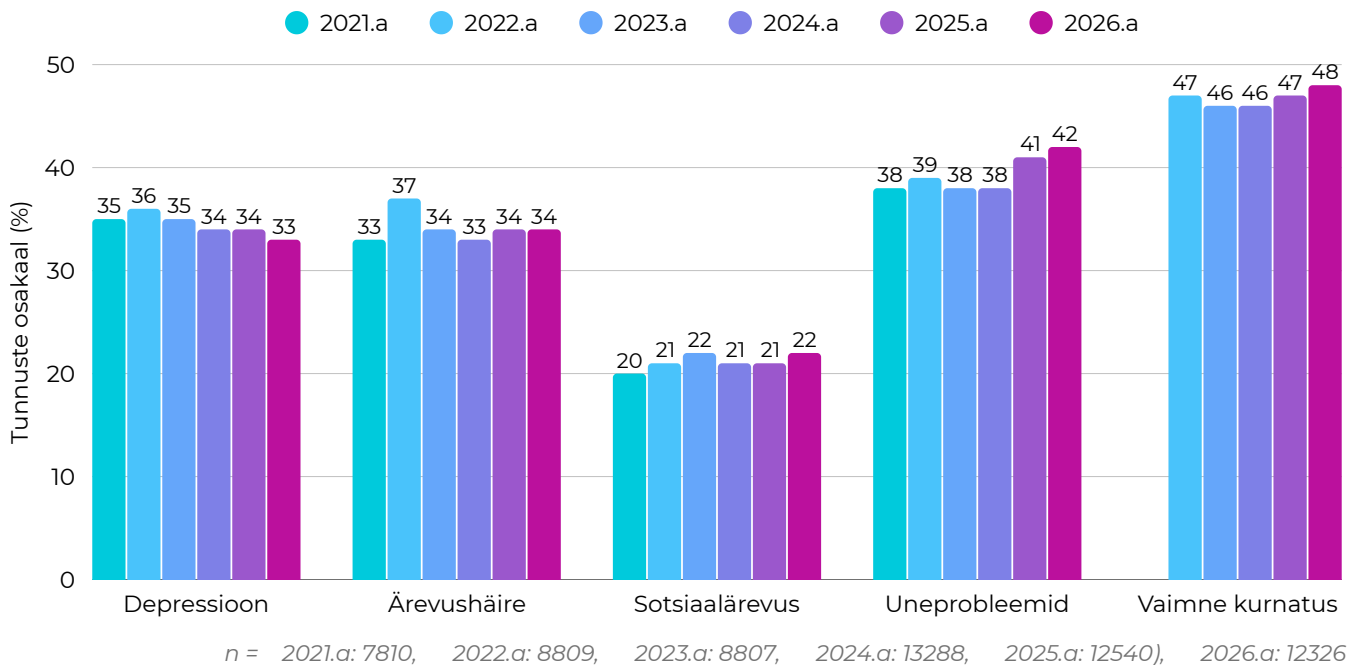
EMOTSIONAALSE ENESETUNDE TESTIMINE 2026



Olete oma organisatsiooni töötajatele pakkunud võimalust osaleda emotsionaalse enesetunde küsitluses, kus on olnud võimalik märkida tavalisemate vaimse tervise raskuste tunnuste kogemist viimaste nädalate vältel.

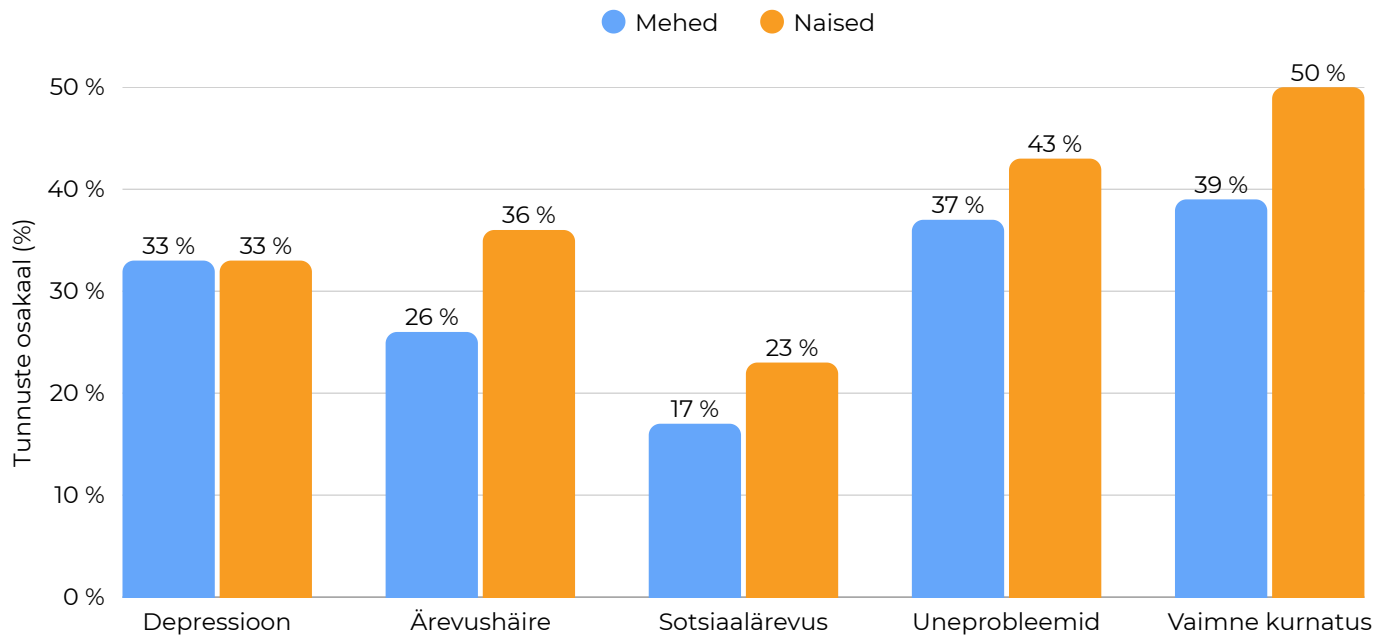
Testi täitnud töötajad on saanud individuaalseid soovitusi oma vaimse tervise tugevdamiseks, allpool jagame soovitusi, mida tööandja saab korda saata.

EET TULEMUSED 2021 - 2026



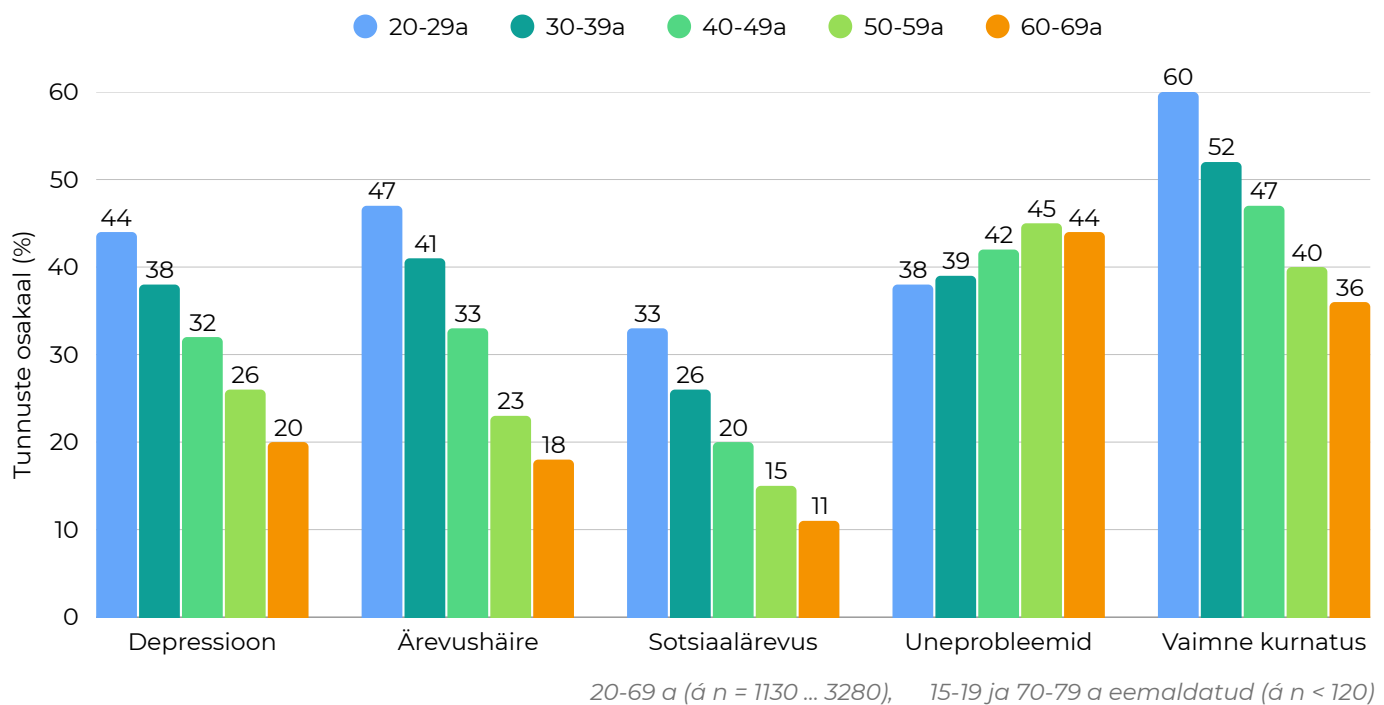
Küsitluse tulemused on kuuendat aastat püsinud sarnasel tasemel.

EET TULEMUSED 2026 - SUGU



Soo lõikes joonistus välja erinev profiil: depressiooni tunnuste osakaal oli naistel ja meestel sama, kuid naistel esines märgatavalt sagedamini üldistunud ärevushäire ja kurnatuse tunnuseid ning mõnevõrra sagedamini ka sotsiaalärevuse ja uneprobleemide tunnuseid.

EET TULEMUSED 2026 - VANUS



Vastajate seas esines nooremates vanuserühmades sagedamini depressiooni, üldistunud ärevuse, sotsiaalärevuse ja vaimse kurnatuse tunnuseid. Kõige kõrgemad osakaalud ilmnesid 20–29-aastaste seas. Vanuse kasvades nende nelja näitaja osakaal üldiselt vähenes. Uneprobleemide tunnuste puhul sama langustrendi ei ilmnenud; vastupidi, vanemates vanuserühmades oli nende osakaal pigem kõrgem.

KUIDAS KOOS MEESKONNAGA EET TULEMUSI TÕLGENDADA?

Iga organisatsioon on erinev ning kõigile ühtviisi sobilikku valemit siinkohal pole, kuid **tähtis on see, et tulemustest räägitakse, arutatakse põhjuseid ja tagamaid ning tehakse ühiselt plaan, kuidas hetkeseisu parandada.**

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



**UURI ERINEVAID
KOOLITUSI:**
peaasi.ee/koolitused

1. TÖLGENDA TULEMUSI LÄBI NELJA ORGANISATSIOONISISESE MÕJUTEGURI

ORGANISATSIOONI KLIIMA JA NORMID

→ Kas tulemused viitavad puudujääkidele meie organisatsiooni töökorralduses, ressurssides, rolliselguses?

JUHTIMISKULTUUR

→ Milline on juhi roll nendes tulemustes (eeskuju, tagasiside, otsused)?

SUHTLUSKLIIMA JA -NORMID

→ Kuidas räägitakse, küsitakse abi, lahendatakse pingeid?

TÖÖTAJATE VASTUTUS JA KÄITUMINE

→ Millised harjumused ja hoiakud toetavad või takistavad heaolu?

Püüa vältida vältida liigset lihtsustamist (nt “inimesed on stressis”), pigem vii arutelu süsteemsele tasandile.

2. VAATA TULEMUSI KOOS KONTEKSTIGA

Too teadlikult sisse kaks välist konteksti:

1. Töökeskkond laiemalt (organisatsioon, sektor)

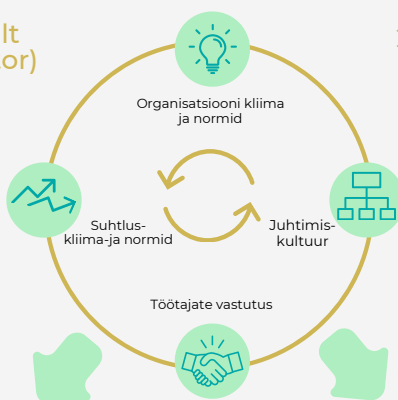
ÜHISKONDLIK KONTEKST

- Ajalugu ja kultuur
- Ühiskondlikud normid
- Poliitika
- Seadused
- Globaalsed trendid ja muutused

2. Eraelu ja individuaalsed tegurid

ERAELU KONTEKST

- Isiksuslikud eripärad
- Füüsiline tervis
- Kogukond ja lähedased
- Ajalugu
- Isiklikud tingimused



VAATA KA:

peaasi.ee/vaimset-tervist-toetava-tookeskkonna-mudel/

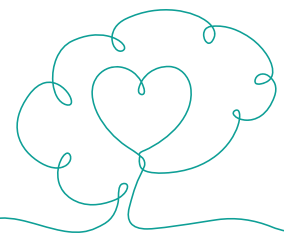
KÜSI:

Mis on tööandja/organisatsiooni/meeskonna/juhi kontrolli all?
Mis mõjutab meid, aga pole otseselt muudetav?

3. KESKENDU NELJALE TASANDILE JA LEIA KOHAD, KUS ORGANISATSOON SAAB INIMESTE VAIMSET TERVIS TOETADA

Hea praktika:

- ära taanda kõike juhile (“juht peab muutuma”)
- ära taanda kõike töötajale (“inimesed peavad paremini hakkama saama”)



IGA TEEMA PUHUL KÜSI:

Mida see tähendab kõigi neljal tasandil (organisatsiooni kliima ja normid, juhtimiskultuur, suhtluskliima- ja normid, töötajate vastutus ja käitumine) jaoks?

4. SÖNASTA JÄRELDUSED SÜSTEEMI KEELES

“Süsteemi keeles” sõnastamine tähendab, et kirjeldad probleemi nii, et see viitab põhjustele ja mõjuteguritele, mitte ainult sümptomile või hinnangule. See aitab liikuda arutelust kiiresti lahenduste suunas.

LIHTSAMALT

HINNANG



asenda selgitusega

SÜMPTOM



seosta süsteemi osaga (nt juhtimine, töökorraldus, suhtlus)

ÜLDISTUS



muuda konkreetseks ja mõjutatavaks



NÄITED:

mitte: “kommunikatsioon on halb”

vaid: “meil puuduvad selged suhtlusnormid ja regulaarne tagasiside rütm”

mitte: “töökoormus on suur”

vaid: “nõudmised ja ressursid ei ole tasakaalus”

ESMASED SOOVITUSLIKUD TEGEVUSED VAIMSE TERVISE EDENDAMISEL

- A. Organisatsiooni kliima ja normid
- B. Juhtimiskultuur
- C. Suhtluskliima ja -normid
- D. Töötajate vastutus ja enesehoid

VAATA KA:

peaasi.ee/vaimse-tervise-tegevuskava



A. ORGANISATSIOONI KLIIMA JA NORMID

Alusta siit, kui:

tulemused viitavad ülekoormusele, ebaselgusele, killustatusele

Esimesed sammud:

- täpsusta prioriteedid (mis on päriselt oluline vs “kõik on oluline”)
- kaardista ja vähenda ebavajalikke tööülesandeid
- loo nähtav seos: eesmärgid → rollid → ootused
- vii sisse regulaarsed “töökoormuse check-in’id”

FOOKUS:
töökorraldus ja
süsteemne
selgus



B. JUHTIMISKULTUUR

Alusta siit, kui:

tulemused viitavad ebapiisavale toetusele, tagasiside puudusele

Esimesed sammud:

- juhi regulaarne 1:1 rütm (mitte ainult tulemuste, vaid ka enesetunde teemal)
- Juhtide koolitamine (näit. vaimse tervise esmaabi osutamise oskus)
- nähtav eeskuju: - pauside võtmine
- piiride seadmine
- süsteemne tagasiside: mitte ainult “kord aastas”, vaid jooksvalt

FOOKUS:
juhi mõju
igapäevasele
kogemusele



C. SUHTLUSKLIIMA JA -NORMID

FOOKUS:
kuidas me
omavahel
suhtleme

Alusta siit, kui:

tulemused viitavad pingetele, vaikimisele, ebaturvalisusele

Esimesed sammud:

- lepi kokku 3–5 lihtsat suhtlusnormi (nt “räägime otse”, “küsimine on ok”)
- loo ruum aruteluks: - mis töötab koostöös
- mis ei tööta
- normaliseeri: - eksimine
- abi küsimine



D. TÖÖTAJATE VASTUTUS JA ENESEHOID

Alusta siit, kui:

probleemid on seotud taastumise, piiride või enesejuhtimisega

Esimesed sammud:

- teadlikkuse tõstmine: - stressi märgid
- taastumise vajadus
- kokkulepped: - tööpäeva piirid
- kättesaadavus
- vastutuse tasakaal: “mida saan ise teha” vs “kus vajan tuge”

FOOKUS:
individuaalsed
harjumused
süsteemi sees

LÄBIVAD PROTSESSI PÕHIMÕTTED

Need võiksid saata kõiki tegevusi: tulemused viitavad ülekoormusele, ebaselgusele, killustatusele

PIGEM JÄRJEPIDEVUS KUI KAMPAANIA



väikesed sammud,
regulaarselt

REGULAARNE MÕÕTMINE JA TAGASISIDE



vaata üle: kas midagi muutub?

KAASA ERINEVAD TASANDID



juhtkond + keskastme juhid + töötajad

AVATUS JA ÕPPIMINE



probleemidest rääkimine on lubatud