

# Vaimse tervise märgis 2026



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 organisatsiooni märgise saamise aluseks. Võite arvestada, et võime 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 organisatsiooni 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 organisatsiooni 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      |  |
| Vormi täitja ametikoht |  |
| Töötajate arv          |  |

## 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:

- **Puudub** - Praktikat ei ole või organisatsioon ei suuda selle kohta konkreetseid näiteid tuua
- **Alustav / üksikpraktika** - Tegevusi toimub, kuid need on juhuslikud, üksikute inimeste eestvedamisel või piiratud ulatusega
- **Süsteemne praktika** - Praktika on kokku lepitud, regulaarselt rakendatav, vastutus on selge ja see on organisatsioonis piisavalt laialt kasutusel
- **Juurdunud ja arenev praktika** - Praktika on juhtimise ja kultuuri osa, selle toimimist hinnatakse ning tulemuste põhjal tehakse parendusi

Ja kui on alustatud, siis iga küsimuse juurde ka:

- **Kirjeldus:** *Palun kirjelda, mis on teie organisatsioonis siit punktist toimiv, kuidas selle jätkusuutlikus 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. Strateegiline juhtimine ja süsteemsus

### VAIMSE TERVISE STRATEEGILINE JUHTIMINE

Vaimse tervise hoidmine ja toetamine on organisatsioonis teadlikult juhitud ning seotud organisatsiooni väärtuste, eesmärkide ja juhtimispraktikatega. Juhtkond toetab seda nähtavalt tegude ning väljaütlemiste kui ka oma isikliku eeskujuga.

### EESMÄRGID JA TEGEVUSKAVA

Kaardistame piisavalt regulaarselt organisatsiooni vaimse tervise ja psühhosotsiaalse töökeskkonna vajadusi ning kavandame nende põhjal eesmärgid ja tegevused. Tegevustel on kokkulepitud vastutajad, ajakava ja vajaduse korral ressursid.

### TÖÖTAJATE KAASAMINE

Kaasame töötajaid erinevatest funktsioonidest (ja osakondadest) vaimse tervise ja töökeskkonna vajaduste kaardistamisse, kitsaskohtade esiletõstmisesse, prioriteetide valimisse, lahenduste kujundamisse ning tegevuste hindamisse.

### ÜHISED KOKKULEPPED

Oleme organisatsioonis kokku leppinud vaimset tervist toetavad töö-, suhtlus- ja juhtimispõhimõtted. Kokkuleppeid tutvustatakse töötajatele, rakendatakse igapäevatoos ning vaadatakse mõistliku aja tagant üle.

### TEGEVUSTE MÕJU HINDAMINE JA JÄRJEPIDEV PARENDAMINE

Hindame regulaarselt vaimse tervise toetamiseks tehtud tegevuste rakendumist ja mõju, kasutades selleks sobivaid kvalitatiivseid ja/või kvantitatiivseid näitajaid. Tulemuste põhjal korregerime eesmäärke ja järgmisi tegevusi.

## 2. Töökorraldus ja psühhosotsiaalsete riskide ennetamine

### **SELGED ROLLID, OOTUSED JA RESSURSID**

Tagame, et töötajatele on selged nende roll, vastutus, tööülesanded ja eesmärgid ning et töö tegemiseks on mõistlikus tasakaalus nõudmised, aeg, pädevus, info, töövahendid ja muud vajalikud ressursid.

### **AUTONOOMIA JA MÕJU OMA TÖÖLE**

Võimaldame töötajatel oma rolli piires mõjutada töö tegemise viise, järjekorda ja korraldust ning teha asjakohaseid otsuseid.

### **PAINDLIK TÖÖKORRALDUS**

Kasutame võimaluse, vajaduse ja töö iseloomu korral paindlikke töövorme, sh kaugtööd, paindlikku tööaega või muid lahendusi, säilitades samal ajal meeskonnatöö, kaasatuse ja töö- ning puhkeaja piirid.

### **TÖÖ JA TAASTUMISE TASAKAAL**

Kujundame töökultuuri, kus väärtustatakse taastumist, puhkust ja töövälise aja austamist. Soodustame pauside ja puhkuse kasutamist ning juhid annavad selles oma käitumisega eeskuju.

### **MUUDATUSTE JUHTIMINE JA KAASAMINE**

Tööd või organisatsiooni puudutavate muudatuste korral kaasame töötajaid võimalikult varakult, anname piisavalt teavet ning toetame muutustega kohanemist.

### **PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE SÜSTEEMNE JUHTIMINE**

Kaardistame mõisliku aja tagant või tagasiside kogunedes tööga seotud psühhosotsiaalseid ohutegureid, näiteks ülemäärast töökoormust ja ajasurvet, ebaselgeid või vastuolulisi rolle, emotsionaalseid nõudmisi, vähest kontrolli töö üle, digikoormust ning töösuhetega seotud riske. Kavandame ja rakendame nende maandamiseks tegevusi.

## 3. Juhtimiskultuur

### **TOETAV JA INIMKESKNE JUHTIMINE**

Juhid leiavad regulaarselt aega üks ühele suhtluseks, tunnevad huvi töötajate töökoormuse, toimetuleku ja vajaduste vastu ning oskavad märgata olukordi, kus töötaja võib vajada tuge või töökorralduse kohandamist.

### **AVATUD JA ARENGUT TOETAV JUHTIMINE**

Juhid loovad võimalusi tööprotsesside, eesmärkide, koostöö ja arenguvajaduste regulaarseks arutamiseks ning annavad ja küsivad konstruktiivset tagasi- ja edasisidet.

### **JUHTIDE PÄDEVUSE ARENDAMINE**

Arendame süsteemselt juhtide teadmisi ja oskusi vaimse tervise, enesejuhtimise, psühholoogilise turvalisuse, keeruliste vestluste, konfliktide, tagasiside ning meeskonna toetamise valdkonnas. Soodustame juhtide omavahelist kogemuste vahetamist.

## 4. Psühholoogiline turvalisus ja suhtluskultuur

### **PSÜHHOLOOGILINE TURVALISUS JA AVATUD SUHTLUS**

Kujundame suhtluskultuuri, kus inimesed saavad turvaliselt väljendada arvamusi ja muresid, esitada küsimusi, küsida abi, tunnistada eksimusi ning pakkuda uusi ideid kartmata alandamist, halvustamist või põhjendamatuid negatiivseid tagajärgi.

### **KONFLIKTIDE KONSTRUKTIIVNE LAHENDAMINE**

Läheneme erimeelsustele avatult ning tegeleme konfliktidega võimalikult varakult ja konstruktiivselt. Töötajatele on teada, kuidas ja kelle poole keeruliste olukordade korral pöörduda.

### **KIUSAMISE, AHISTAMISE JA DISKRIMINEERIMISE ENNETAMINE**

Meil on selged põhimõtted ja toimumisviisid töökiusu, ahistamise, diskrimineerimise ja muu vaimset tervist kahjustava käitumise ennetamiseks, juhtumitest teatamiseks ja nende lahendamiseks.

## TUNNUSTAMINE JA TÄNULIKKUS

Märkame ja tunnustame töötajate panust, edusamme ja organisatsiooni väärtustega kooskõlas olevat käitumist ning kujundame regulaarse positiivse tagasiside ja tänamise kultuuri.

## ÜHTSUS JA KUULUVUSTUNNE

Loomme võimalusi töötajatevaheliste suhete, kuuluvustunde ja vastastikuse toetuse kujunemiseks nii meeskondades kui organisatsiooniüleselt.

## 5. Vaimse tervise teadlikkus ja ennetus

### VAIMSE TERVISE ALASED BAASTEADMISED JA MÄRKAMISOSKUSED

Suurendame töötajate teadlikkust vaimsest tervisest, seda mõjutavatest teguritest, levinumatest raskustest, abi saamise võimalustest ning enda ja teiste toetamise viisidest. Vähendame teadlikult vaimse tervise raskustega seotud stigmat ning tutvustame toetavaid enesehoiu tööriistu.

### VAIMSE TERVISE ESMAABI JA KOLLEEGI TOETAMINE

Arendame organisatsioonis oskusi märgata vaimse tervise raskusi, alustada toetavat vestlust, pakkuda esmast tuge ja suunata inimest vajaduse korral sobiva abi juurde.

### VAIMSET TERVIST TOETAVAD HARJUMUSED

Jagame tõenduspõhist teavet vaimset tervist ja taastumist toetavate harjumuste kohta, pakume tööriistu tööalaseks enesehoiuks ning loome võimalusi nende rakendamiseks igapäevases töökeskkonnas.

### ENESEABI- JA ENESEHINDAMISE VÕIMALUSED

Pakume töötajatele usaldusväärseid ja võimaluse korral tõenduspõhiseid eneseabi- ning enesehindamisvahendeid koos selge infoga, mida tulemuste või mure korral edasi teha.

## 6. Abi, kohandused ja kriisidega toimetulek

### PROFESSIONAALSE ABI KÄTTESAADAVUS

Töötajatele on selge, millist professionaalset vaimse tervise tuge on võimalik kasutada ja kuidas selleni jõuda. Võimaluse korral toetab organisatsioon nõustamise, tööpsühholoogi, psühholoogi, psühhoteraapia või muu sobiva professionaalse abi kasutamist.

### TÖÖVÕIME TOETAMINE JA TÖÖ KOHANDAMINE

Vaimse tervise raskuste korral otsime koostöös töötajaga võimalusi töövõime säilitamiseks, kohandades vajaduse korral ajutiselt töökoormust, tööaega, tööülesandeid või töö tegemise viisi.

### TÖÖLE NAASMISE TOETAMINE

Meil on valmisolek vaadata üle, vajadusel ajutiselt olla paindlik või võimalusel ümbr kujundada töötaja roll ja vastutus pärast vaimse tervise raskusest tingitud pikemat töölt eemalolekut, sealhulgas võimalus järk-järguliseks või muul viisil kohandatud tööle naasmiseks.

### KRIISIDEKS VALMISOLEK

Meil on läbi mõeldud rollid, vastutus ja tegevuspõhimõtted töökollektiivi mõjutavate kriiside või traumaatiliste sündmuste korral ning töötajad teavad, kust sellises olukorras tuge saada.

## 7. Areng ja vaimsete oskuste tugevdamine

### PROFESSIONAALNE ARENG

Loomme töötajatele võimalusi professionaalseks arenguks ja enesetäiendamiseks, võimaldades selleks sobivas ulatuses aega, tuge ja muid ressursse.

### ARENGUT TOETAV TAGASI- JA EDASISIDE

Soodustame regulaarset, vahetut ja konstruktiivset tagasi- ja edasisidet ning loome selleks sobivad praktikad, näiteks arenguvestlused, meeskonna refleksioonid või regulaarsed tagasisiderutiinid. Juhtide eeskuju on olemas.

## **VAIMSED JA ENESEJUHTIMISOSKUSED**

Toetame töötajate enesejuhtimise, stressijuhtimise, tähelepanu ja keskendumise, piiride seadmise, ajajuhtimise, emotsioonide juhtimise ja säilenõtkuse arendamist.

## **PROFESSIONAALNE REFLEKSIION JA ARENGUTUGI**

Vajaduse ja töö iseloomu korral võimaldame töötajatele kovisiooni, supervisiooni, mentorlust, coachingut või muid struktureeritud refleksiooni- ja arenguvorme.

## **8. Koostöö ja praktikate jagamine**

### **ORGANISATSIOONISISENE KOOSTÖÖ**

Loome võimalusi organisatsiooni eri üksuste, rollide ja huvigruppide koostööks, jagame vajalikku infot ning kaasame vaimse tervise ja töökeskkonna arendamisse erinevaid osapooli.

### **HEADE PRAKTIKATE JAGAMINE**

Jagame oma toimivaid vaimse tervise toetamise praktikaid ja õppetunde ka väljaspool organisatsiooni ning panustame valdkondliku teadlikkuse ja praktikate arengusse.

## **9. Juhi mõtted**

**Kuidas hindade vaimse tervise toetamise vajadust oma organisatsioonis üldiselt ja mida on selle teemaga tegelemine organisatsioonis muutnud?**

**Millise konkreetse otsuse või muudatuse olete juhina viimase aasta jooksul teinud selleks, et toetada töötajate vaimset tervist või vähendada psühhosotsiaalseid riske? Mis selle otsuse ajendas ja mis selle tulemusena muutus?**

**Milline vaimset tervist toetava töökeskkonna teema vajab teie hinnangul organisatsioonis praegu kõige rohkem arengut ning mida kavatsete juhtkonnana järgmise aasta jooksul selles valdkonnas muuta?**

**Kuidas hindate iseenda vaimse tervisega tegelemist ja selle mõju oma meeskonnale/organisatsioonile?**