Eesti organisatsioonide vaimse tervise hoidmise headest praktikatest

Peaasi.ee
30.10.26

Marja Leisk, organisatsioonide partner



Peaasi.ee lugu

Peaasi.ee sai alguse aastal 2009. Meie eesmärk on pakkuda ühiskonnale läbimõeldud ja teaduspõhist tuge vaimse tervisega tegelemisel, et jõuda olukorrani, kus kogu Eesti väärtustab vaimset tervist ja kannab selle eest hoolt.
Meeskonnas on üle 100 spetsialisti + 100 vabatahtlikku.

- Nõustamisteenused (Peahea noortenõustamine, e-nõustamine, chat, robot)
- Koolitused
- Vaimne tervis haridusvaldkonnas (sotsiaal-emotsionaalsed pädevused)
- Organisatsioonide toetamine (vaimset tervist toetav töökultuur)
- Vaimse Tervise kohvikud, Suitsiidiennetus (lähedaste toetamine, hoiakud)
- Laste ja perede heaolu (Räägime lastest, Peaasjad koolis)
- Teadlikkuse suurendamine (Vaimse tervise vitamiinid, podcast,
- koduleht, Peaasi ajab naerma jt)

peaasi.ee



Millise panda tunne sul hetkel on?

VAIMSE TERVISE TOETAMISE MAAILMATRENID

peaasi.ee

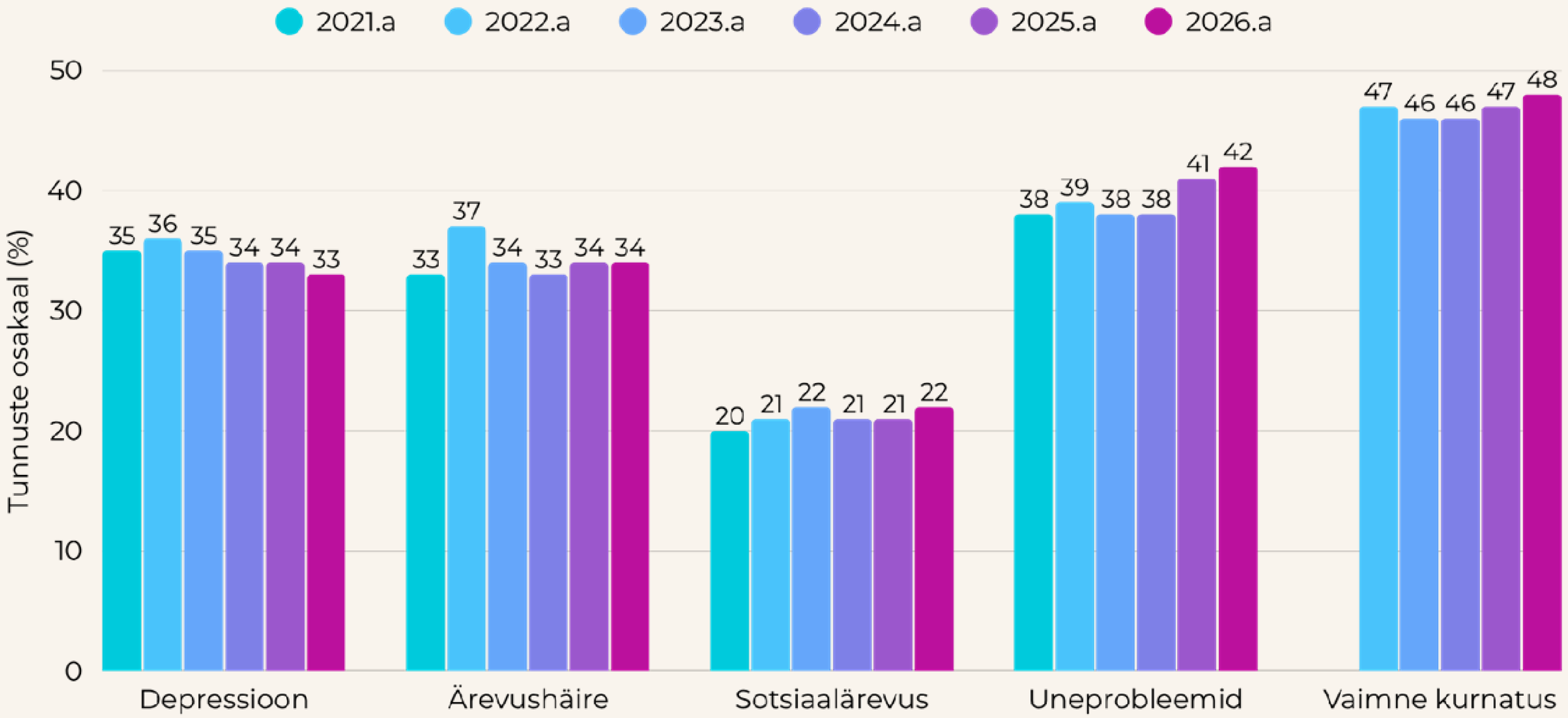
Maailmatrendid 2026

- **Püsivalt kõrge stressitase**
- **Töökorraldusest tulenevad psühhosotsiaalsed riskid**
- **Juhtimistasandi surve**
- **AI, digitaliseerumine ja töö sisu kiire muutumine**
- **Ebakindlus, rolliselgus ja muutuste tempo**
- **Kaasatuse ja tähenduse probleem, üksildus**
- **Pikenevad puudumised ja tööle naasmise kohandamise vajadus**
- **Finantsärevus ja sellega seonduv pinge**

Allikad:

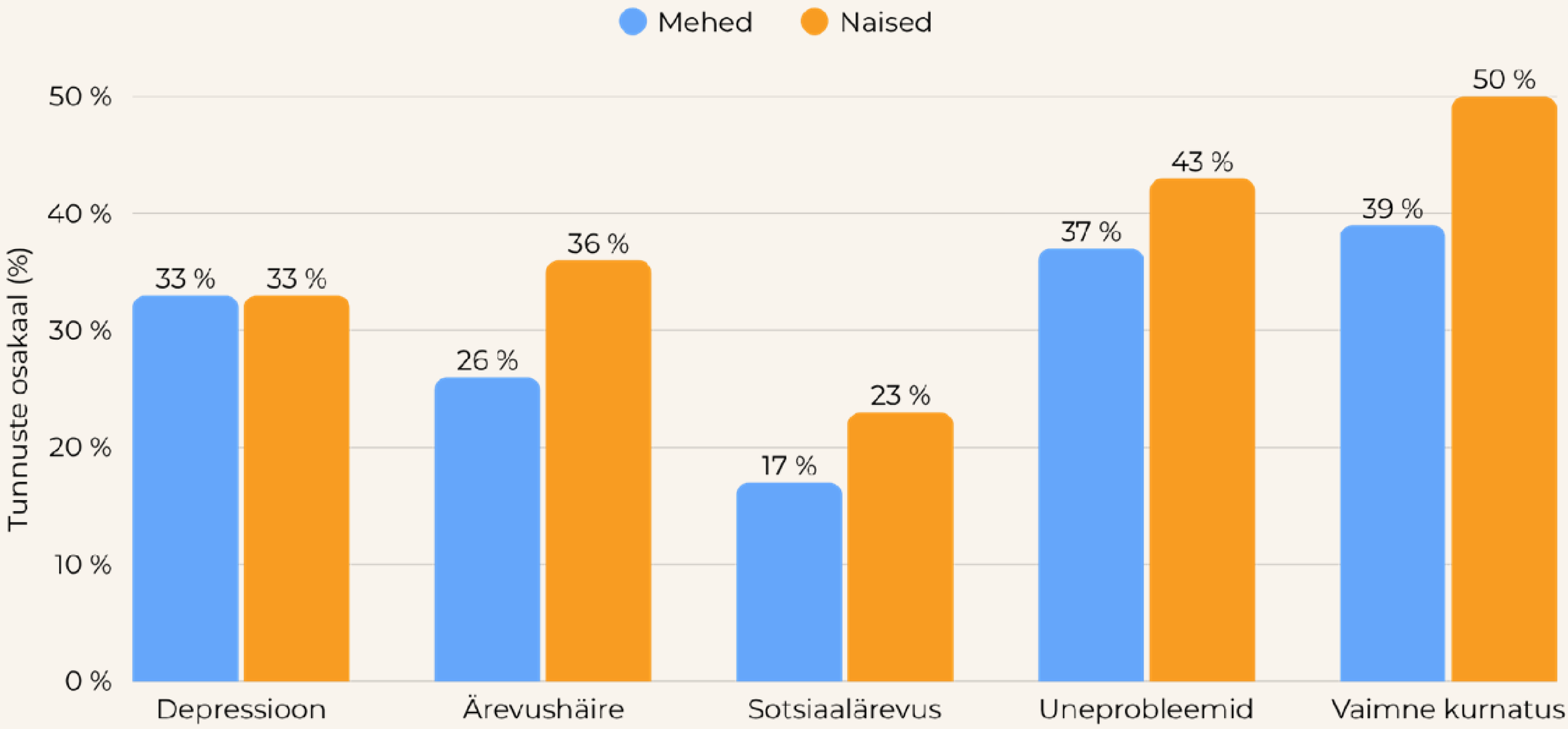
- World Health Organization (WHO). Mental health at work / WHO Guidelines on mental health at work.
- International Organization for Standardization (ISO). ISO 45003:2021 – Psychological health and safety at work
- Gallup. State of the Global Workplace 2026.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Digitaliseerimise ja psühhosotsiaalsete riskide käsitlus Euroopa töökeskkonnas.

EET TULEMUSED 2021 - 2026

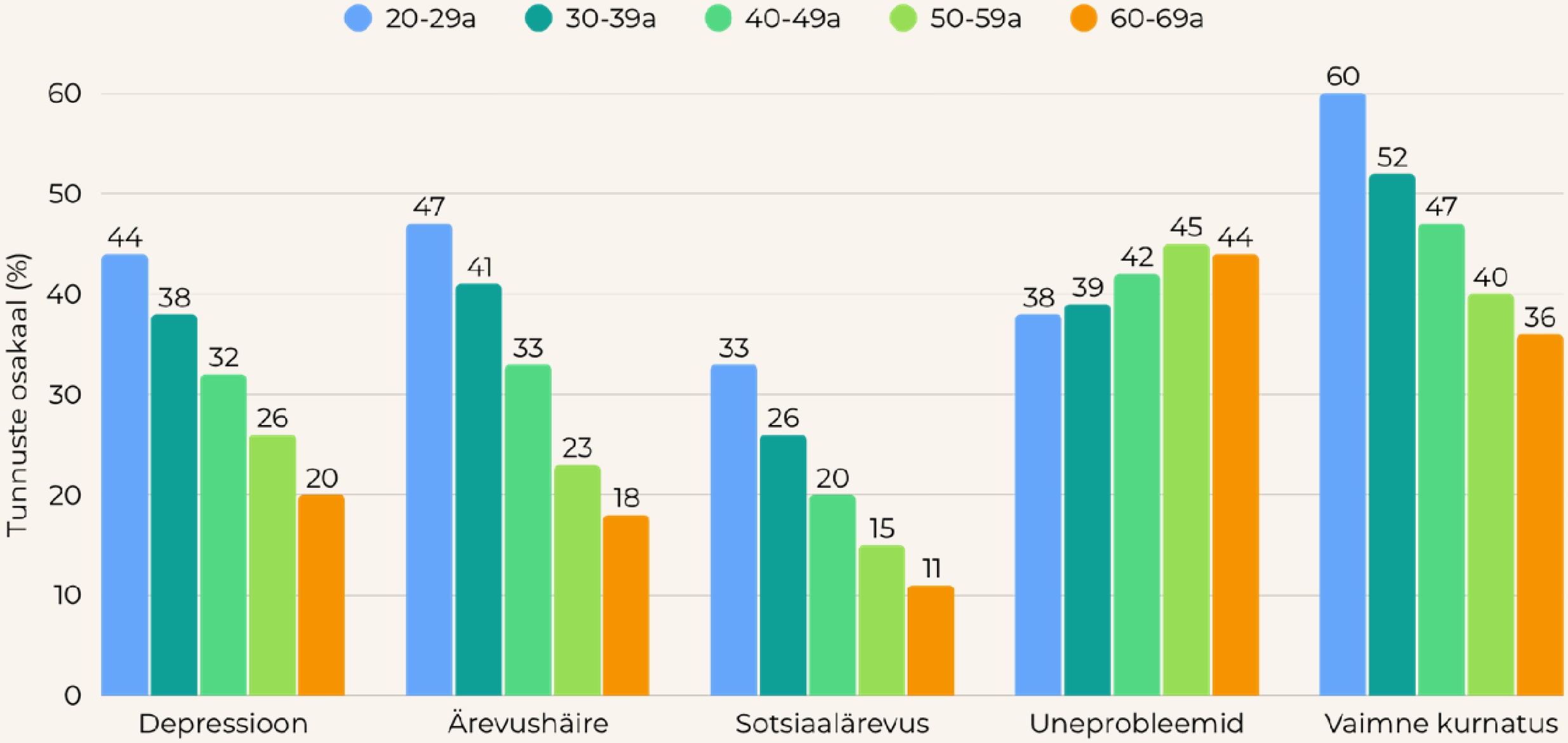


n = 2021.a: 7810, 2022.a: 8809, 2023.a: 8807, 2024.a: 13288, 2025.a: 12540, 2026.a: 12326

EET TULEMUSED 2026 - SUGU



EET TULEMUSED 2026 - VANUS



20-69 a (á n = 1130 ... 3280), 15-19 ja 70-79 a eemaldatud (á n < 120)

Rahvusvaheliste allikate ühine sõnum on, et parim lahendus ei ole üks konkreetne heaoluprogramm, vaid süsteem. WHO soovitatud raamistik ühendab organisatsioonilised sekkumised, juhtide ja töötajate oskused, individuaalse toe, töö kohandamise ning tööle naasmise toe.

1. **Vähendada töökorraldusega seotud riske.**
2. **Investeerida juhtimiskvaliteeti.**
3. **Kaasata töötajad muudatustesse varakult.**
4. **Luua psühholoogiliselt turvaline kultuur.**
5. **Tagada toetus, konfidentsiaalsus ja töö kohandamine.**
6. **Mõõta mõju, mitte tegevuste hulka.**

Investeering vaimsesse tervisesse töökohal toob tagasi 4 kordse tulu.

peaasi.ee

peaasi.ee

VAIMSE TERVISE SÜSTEEMNE EDENDAMINE ORGANISATSIOONIS

ÜHISKONDLIK KONTEKST

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



ERAELU KONTEKST

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

Organisatsiooni kliima ja normid:

- Vaimne tervis strateegilise tähtsusega
- Ühine lähenemisviis vaimse tervise edendamisele
- Töörollide ja tööle esitatavate nõudmiste selgus
- Tasemel töösoorituseks vajalike vahendite/ressursside võimaldamine
- Vaimse tervise alaste baasteadmiste arendamine
- Juhtide vaimse tervise alaste teadmiste ja oskuste arendamine
- Meeskondade- või osakondadevahelise sünergia ja info liikumise võimaldamine (sh uute projektipõhiste meeskondadena töötamine, ühisüritused)
- Meeskonnana töötamise jõustamine
- Mitmesuunaline regulaarne tagasi- ja edasiside

Juhtimiskultuur:

- Juhid mõistavad enda rolli olulisust vaimse tervise edendamisel (nii eeskujuks olemise kui ka meeskonna eest vastutuse võtmise kaudu)
- Erinevate arvamuste ja töötajate tagasiside kaasamine igapäevastesse tööprotsessidesse ja otsustesse
- Mitmekesisuse ja avatuse soosimine töötajaskonnas ja tööviiside osas
- Töötajatele regulaarselt edasiside andmine, avatus mitmesuunalisele tagasisidele
- Iseenda mitmekülgse arengu toetamine (sh koostöö teiste juhtidega, enesejuhtimise ja sotsiaalsete oskuste arendamine)
- Oma töötajate eraeluliste vajaduste (pere, tervis, haridus jne) mõistmine ja võimalusel nendega arvestamine

Töötajate vastutus:

- Töörolli kujundamine (tööalaste nõudmiste optimeerimine ja tähenduslike väljakutsete osakaalu suurendamine)
- Teadlikkus ressurssidest ja nende suurendamise vajadusest
- Enda rolli eesmärgi ja piiride ning sellega kaasneva vastutuse mõistmine (k.a isiklike väärtuste ja organisatsiooni väärtuste vastuolulisuse vältimine)
- Kolleegide märkamine ja toetamine, koostööle suunatus
- Arengule suunatud suhtumise edendamine
- Enda ja teiste vaimse tervise väärtustamine (sh vaimse tervise vitamiinid, üksteise toetamine)
- Avatud suhtumise kinnistamine eelkõige teiste inimeste ja ideede suhtes

Suhtluskliima ja -normid:

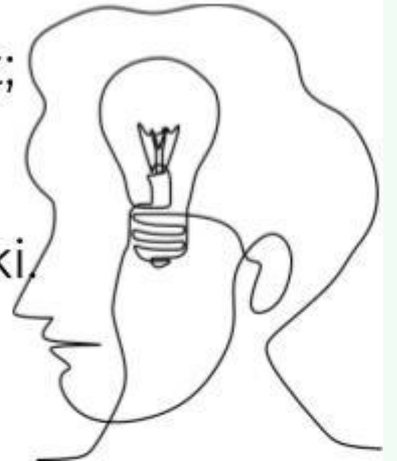
- Uudishimu ehk huvi ülesnäitamine ja tahe mõista, mitte hinnanguid anda
- Igakülgne toetuse väljanäitamine (nii õnnestumiste kui ka läbikukkumiste korral, samuti erinevate ideede toetamine)
- Avatus ja üksteise aktsepteerimine
- Oma tegevuse tagajärgede mõistmine ja reguleerimine
- Kasulike arutelude pidamine ja konfliktide haldamine

peaasi.ee

Töö nõudmiste ja ressursside mudel

Demands-Resources (JD-R) Model (*Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. , 2001)*

- **Töö nõudmised** – tööga seotud aspektid (nt töökoormus, ajasurve, emotsionaalne pingutus), mis nõuavad töötajalt energiat. Need võivad olla sellised, mis põhjustavad stressi või läbipõlemist. Siia kuuluvad aga ka positiivse tähendusega väljakutsed, mis aitavad kaasa töötaja kasvule ja arengule.
- **Töö ressursid** – tööga seotud tegurid (nt autonoomia, sotsiaalne tugi, arenguvõimalused), mis aitavad saavutada tööeesmärke ja nõudmistega edukalt toime tulla või siis vähendada nõudmiste võimalikku negatiivset mõju.
- **Kaks protsessi** – mudel kirjeldab kahte paralleelset protsessi: (a) energiakulu protsess (liigsed nõudmised → stress ja läbipõlemine) ning (b) motivatsiooniprotsess (ressursid → motivatsioon ja tööga rahulolu).
- **Tasakaalu olulisus** – tööheaolu sõltub nõudmiste ja ressursside tasakaalust; liigne koormus ilma piisavate ressurssideta viib negatiivsete tulemusteni.
- **Tööandja roll** – juhtidel ja organisatsioonidel on tähtis pakkuda piisavalt ressursse, et toetada töötajate motivatsiooni ja vähendada läbipõlemise riski.



Ökoloogilise süsteemi teooria

Ecological systems theory *(Bronfenbrenner, U., 2005)*

- **Inimese areng süsteemis** – teooria selgitab, kuidas inimese arengut mõjutavad erinevad sotsiaalsed ja keskkondlikud süsteemid.
- **Mikrosüsteem** – lähikeskkond, kus inimene igapäevaselt osaleb (nt perekond, sõbrad, kool, töökoht).
- **Mesosüsteem** – mikrosüsteemidevahelised seosed (nt kuidas pereelu mõjutab koolikogemusi).
- **Eksosüsteem** – kaudne mõju, mis ei hõlma otsest osalemist, kuid mõjutab (nt kohalik poliitika).
- **Makrosüsteem** – laiemad kultuurilised ja ühiskondlikud väärtused, normid ja seadused.
- **Kronosüsteem** – ajadimensioon, mis arvestab elu jooksul toimunud muutusi ja ajaloolist konteksti.

Seos vaimse tervise edendamise mudeliga- erinevad kontekstid, milles nii organisatsioon kui indiviid toimib (mudelis näit ühiskondlik ja eraelu kontekst).



Enesemääratlemise teooria

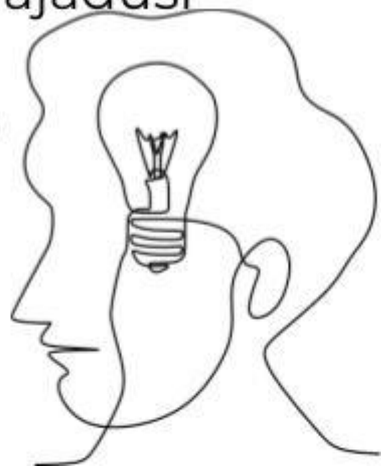
Self-Determination Theory – SDT

(*Deci, E. L., Ryan, R. M. , 2012)*

- **Kolm põhivajadust** – inimese heaolu ja sisemise motivatsiooni aluseks on vajaduste rahuldamine:

a) **Autonoomia** - võimalus valida ja kontrollida oma tegevusi ning mõista tegevuse tähendust ja mõju,
b) **Enesetõhusus** - tunne, et saad oma eesmärkide ja ülesannetega hakkama,
c) **Seotus**- kuuluvustunne ja suhted teistega.

- **Keskkonna roll** – toetav keskkond (nt juhid, õpetajad) aitab rahuldada põhivajadusi ja suurendada autonoomset motivatsiooni.
- **Tulemuslikkus ja heaolu** – SDT järgi toob põhivajaduste rahuldamine kaasa suurema töö- ja elurõõmu, loovuse ning sisemise pühendumise.



peaasi.ee

Psühholoogiline turvalisus
Psychological safety
(Edmondson, A., 1999).

- **Mõiste** – psühholoogiline turvalisus on meeskonna sisekliima omadus, kus inimesed tunnevad, et nad saavad vabalt väljendada ideid, küsimusi ja vigu kartmata häbi või karistust.
- **Avatus ja usaldus** – turvaline keskkond soodustab usaldust ja avatud suhtlemist meeskonnaliikmete vahel.
- **Õppimine ja innovatsioon** – kui inimesed tunnevad end turvaliselt, on nad valmis katsetama uusi ideid ja õppima vigadest, mis toetab loovust ja pidevat arengut.
- **Juhi roll** – juhid mõjutavad oluliselt psühholoogilise turvalisuse kujunemist, julgustades arvamuste avaldamist ja näidates üles toetavat käitumist.
- **Tulemused** – kõrge psühholoogilise turvalisusega meeskonnad saavutavad paremaid tulemusi, on kohanemisvõimelisemad ja teevad vähem varjatud vigu.

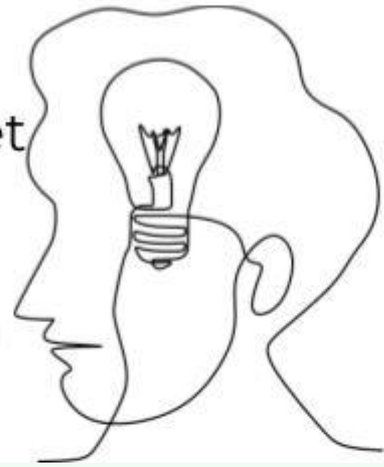


Vaimse tervise kontiinum
The mental health continuum
(Keyes, C. L. , 2002).

- **Kontiinumi mõiste** – vaimne tervis ei ole ainult häirete puudumine, vaid ulatub vaimsest haigusest heaolu ja õitsenguni (sh areng ja isiklik kasv).
- Kolm seisundit:

a) **Õitseng** (flourishing) – kõrge emotsionaalne, psühholoogiline ja sotsiaalne heaolu.
b) **Mõõdukas vaimne tervis** – rahuldav, kuid mitte optimaalne heaolu.
c) **Mandumine** (languishing) – madal heaolu ilma otsese haiguseta.

- **Tasakaalus vaimse tervise tähtsus** – keskendub heaolu suurendamisele, inimese arengule ja kasvule, mitte ainult häirete ravimisele.
- **Multidimensionaalne lähenemine** – hõlmab nii emotsionaalset (õnn, rahulolu), psühholoogilist (eneseteostus, eesmärgipärasus) kui ka sotsiaalset heaolu (kuuluvus, panustamine ühiskonda).
- **Ennetus ja sekkumine** – vaimse tervise toetamine nõuab nii haiguste ennetamist kui ka heaolu edendamist, et liikuda kontinuumi positiivse otsa poole.



Kuidas oma organisatsioonis süsteemselt inimeste vaimset tervist toetada?

- süsteemne plaan (aluseks saab olla Peaasi.ee tegevuskava)

https://peaasi.ee/vaimse-tervise-tegevuskava/

- soovitus: tegevuste mõju mõõtmine

Näiteks: EET testimine, fookusgrupi intervjuud


VAIMSET TERVIST
2026
väärtustav organisatsioon
TÄRKAJA


VAIMSET TERVIST
2026-2027
väärtustav organisatsioon
ÕITSEJA


VAIMSET TERVIST
2026
väärtustav organisatsioon
SIRGUJA


VAIMSET TERVIST
2026-2027
väärtustav organisatsioon
VILJUJA

peaasi.ee

Tähelepanekuid:

- 92st taotlusest 80 oli täidetud juhi plokk
- 1:1 regulaarsed vestlused on levinud praktika, parim viis ennetada ja märgata!
- Nõustamiste ja muude meetodite tutvustused, et ootusi juhtida
- Vaimse tervise esmaabi saadikud
- Personalitöötajad kannavad
- “Väärtusekandjate” tunnustamine

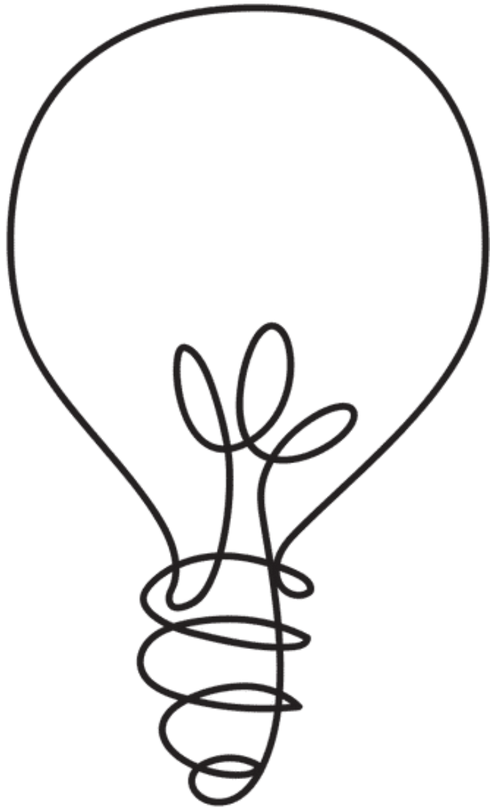
peaasi.ee

peaasi.ee

Parimat praktikad:

peaasi.ee

VÕIMALUSED



peaasi.ee

Vaimse tervise esmaabi koolitus

- Koolituse tulemusel on osalejal pädevus pakkuda vaimse tervise murega abivajajale esmast tuge ja infot ning rakendada enda vaimse tervise toetamiseks põhilisi eneseabivõtteid.

- Koolitusel käsitletakse teemasid vaimse tervise olemusest ja häbimärgistamisest kuni stressi, ärevuseni, depressiooni ja enesehoiuni.

- Kestus 11-15 akadeemilist tundi.

- Otsekontaktis, Zoomis, hübriidkoolitusena (iseseisev e-õpe + otsekontakt/Zoom)



Peaasi.ee tasuta võrgustikud

VTEA organisatsioonide võrgustik

Sihtgrupp: organisatsioonid, kes on tellinud VTEA või kus on mitmeid VTEA koolituse läbinuid.

Eesmärk: toetada organisatsioonides vaimse tervise esmaabi praktiseerimist ning seeläbi organisatsiooni/kogukonna sisest vaimse tervise mure märkamist ja toetamist.

Vitamiinisaadikute võrgustik ja saadikud

Sihtgrupp: Kõik, kes tahavad oma organisatsioonis vaimse tervise teemadele tähelepanu tõmmata ja vitamiinitegevusi utsitada.

Eesmärk: Inimesi väikeste nippide ja trikkide abil suunata oma vaimset tervist paremini tasakaalus hoidma ka töökeskkonnas ja tihedalt täis tööpäevade sees.

Võrgustikku kuuluv inimene võib olla sama, kuid roll, mida kannab on erinev.

peaasi.ee

Koolitused sügisel

fienta.com/et/o/peaasi

https://peaasi.ee/e-kursused/

- **Vaimse tervise esmaabi**
  - sh inglise keeles
- **Kuidas suurendada enda vaimset vastupidavust?**
  - ja seeläbi võimet tulla toime erinevate väljakutsetega töös ja eraelus.
- **Jaksamise kunst: kuidas hoida energiat ja meelerahu?**
  - Kuidas hoida end füüsiliselt, emotsionaalselt, sotsiaalselt, intellektuaalselt ja spirituaalselt?
- **Juhi tööriist: arendav vestlus töötajaga**
  - 1-1 vestluste läbiviimine, tagasiside, tunnustamine
- **Enesehoid läbi vaimse tervise vitamiinide**
  - E-kursus, mis annab kohese rakendamisvõimaluse



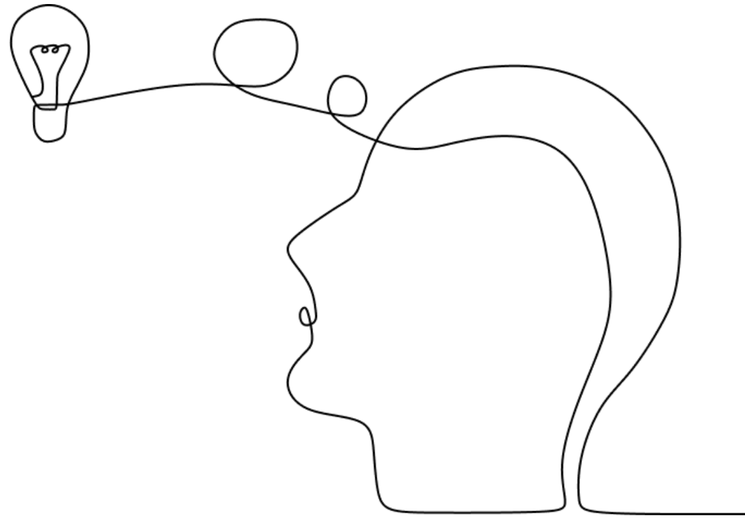
Võimalik tellida veel

https://peaasi.ee/telli-koolitus/

koolitus@peaasi.ee

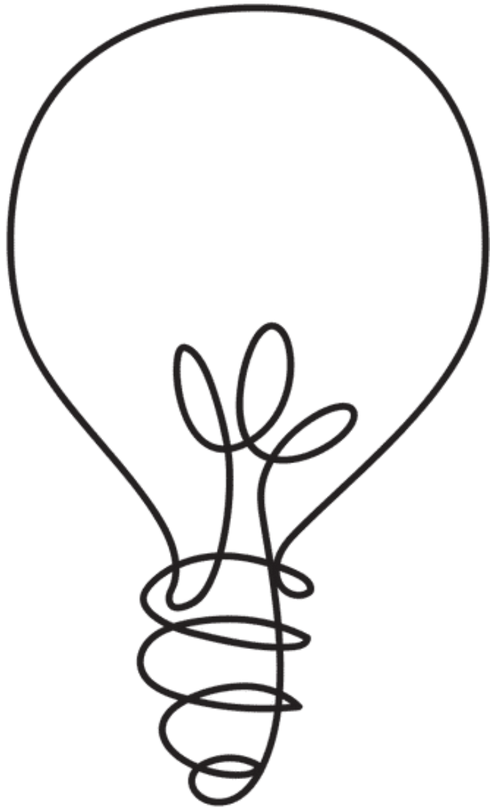
Teemad:

- Psühholoogiline turvalisus
- Meie - stressi ohjajad ja läbipõlemise ennetajad
- Suhtlemisoskused - mis need on ja kas neid saab õppida?
- Enesekehtestamine - kuidas seda olulist oskust omandada?
- Tagasiside andmine ja vastuvõtmine
- Kuidas konfliktsituatsioonidega toime tulla?
- Uni ja puhkamine - milleks?
- Teadvelolekuoskused - mis, miks ja kuidas?
- Positiivse psühholoogia võtted vaimse tervise toetamiseks
- Ühiste väärtuste arendamine töö keskkonnas/tiimis



peaasi.ee

Küsimusi?



peaasi.ee

Aitäh!