

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduste valdkond  
Psühholoogia instituut

Kristiina Kokk

**Vaimne tervis töökohal – ühe ettevõtte näitel**

Rakendusliku käitumisteaduse õppekava magistritöö

Juhendaja: Mariliis Öeren, PhD

Tartu 2024

## Kokkuvõte

Magistritöö eesmärk oli saada ülevaade AS Proeksperit töötajate vaimse tervise seisundist ja hoiakutest seotult vaimse tervise probleemidega ning saadud tulemusi arvesse võttes disainida vaimset tervist toetav sekkumine töökohal.

Viisin ettevõtte töötajate seas läbi veebipõhise ankeetküsitluse, millele vastas 60 töötajat. Küsitlus aitas hinnata töötajate emotsionaalset enesetunnet ning hoiakuid ja uskumusi seoses vaimse tervisega. Teema paremaks mõistmiseks viidi seitsme töötajaga läbi poolstruktureeritud individuaalsed intervjuud.

Uuringu tulemustest selgub, et Proeksperdi töötajate vaimse tervise seisund sarnaneb Eesti täiskasvanud elanikkonna keskmisega. See tähendab, et depressiooni sümptomeid esines 28%, ärevuse sümptomeid 18%, sotsiaalfobia sümptomeid 17%, vaimse kurnatuse sümptomeid 42% ning unehäirete sümptomeid 32% ettevõtte töötajatest. Statistiliselt olulised seosed esinesid ärevuse ja soo, ärevuse ja vanuse ning vaimse kurnatuse ja tööstaaži vahel. Proeksperdi töötajate hulgas esines vaid 2% negatiivseid hoiakuid seoses vaimse tervisega. Siiski leidis neid, kes arvasid, et vaimse tervise probleemidega inimesed võivad olla ohtlikud/vägivaldsed ning enamik vaimse tervise probleemidega inimesi ei parane. Oma kolleegide vaimset tervist hindasid ettevõtte töötajad heaks või paremaks kui Eesti keskmine ning leidsid, et vastutus vaimse tervise eest on eelkõige inimesel endal, kuid ka tööandja panustama töötajate vaimsesse tervisesse.

Uuringu tulemuste põhjal jõudsin järeldusele, et Proeksperdi töötajate vaimset heaolu aitaksid enim parandada lahendused, kus inimesed saavad ise tegeleda oma vaimsesse tervisesse panustamisega. Tööandja saab panustada pakkudes selleks võimalusi ja vahendeid, milleks antud töö kontekstis on mobiilirakenduse Activate kasutamine üle ettevõtte. Magistritöö raames alustasin sekkumise katsetamisega, kuid ajalise piirangu tõttu katse tulemusi töös ei kajasta.

Magistritöö tulemuste põhjal on võimalik Proeksperdil kujundada vaimset tervist toetavaid teenuseid ning seeläbi panustada oma töötajate vaimsesse heaolusse. Vaimset tervist puudutavaid hoiakuid saab ettevõtte mõjutada läbi vaimse tervise kirjaoskuse suurendamise. Magistritöö pakub ka mõtteid, mida Proeksperit saaks lisaks praegustele meetmetele teha, et oma töötajaid toetada.

## Abstract

The aim of the master's thesis was to get an overview about the mental health status and attitudes regarding mental health problems among employees of a joint-stock company Proekspert and based on the findings, design a mental health intervention in the workplace. A web-based questionnaire survey was conducted among company employees, with 60 employees responding. The survey helped assess employees' emotional well-being and attitudes regarding mental health. To better understand the topic, semi-structured individual interviews were conducted with seven employees.

The results of the study reveal that the mental health status of Proekspert's employees is similar to the Estonian adult population average. This means that 28% exhibited symptoms of depression, 18% exhibited symptoms of anxiety, 17% exhibited symptoms of social phobia, 42% exhibited symptoms of mental exhaustion, and 32% exhibited symptoms of sleep disorders among the company's employees. Statistically significant associations were found between anxiety and gender, anxiety and age, and mental exhaustion and length of employment. Only 2% of the employees had negative attitudes towards mental health. However, there were those who believed that individuals with mental health problems may be dangerous/violent and that most individuals with mental health problems do not recover. Company employees rated their colleagues' mental health as good or better than the Estonian average and believed that in addition to each individual's own contribution, the employer should also invest in employees' mental health.

Based on the study results, I conclude that the mental well-being of Proekspert's employees would be most improved by interventions where individuals can focus on activities which contribute to their mental health. The employer can contribute by providing opportunities and resources, such as the use of the mobile application Activate throughout the company. As part of the master's thesis, intervention testing was initiated, but due to time constraints, the results of the experiment are not reflected in the thesis.

Based on the results of the master's thesis, it is possible for Proekspert to develop mental health-supporting services and thereby contribute to the mental well-being of its employees. The company can influence attitudes towards mental health by increasing mental health literacy. The master's thesis also provides ideas for additional measures that the company could take to support its employees in addition to current measures.

## Sisukord

<b>Sissejuhatus</b> .....	<b>5</b>
<b>Kvantitatiivuuring</b> .....	<b>8</b>
Eesmärk.....	8
Metoodika.....	9
Tulemused.....	11
<b>Kvalitatiivuuring</b> .....	<b>16</b>
Metoodika.....	16
Tulemused.....	17
<b>Sekkumine</b> .....	<b>27</b>
Mõjutusvõimaluste mudel.....	27
Activate rakenduse ülevaade.....	35
Activate rakenduse eneseuuring.....	36
Sekkumise katse disain.....	46
Sekkumise rakendatavuse hindamine.....	47
Sekkumise mõju hindamine.....	49
<b>Järeldused</b> .....	<b>50</b>
Järeldused ja soovitused.....	50
Uurimistöö piirangud ja tugevused.....	53
Viited.....	55
Lisad.....	60

## Sissejuhatus

Maailma Terviseorganisatsiooni (WHO) poolt avaldatud maailma vaimse tervise raporti kohaselt on pea igal kaheksandal inimesel maailmas (970 miljonit inimest) vaimse tervise probleem (World Health Organization, 2022). 2022. aastal läbi viidud Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu andmetel oli enesekohaste hinnangute põhjal igal kolmandal vastanud täiskasvanul unehäirete risk (39%), igal neljandal depressiooni risk (28%) ja igal viiendal üldistunud ärevushäire risk (20%) (Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu konsortsium, 2022). Vaimse tervise probleemide laialdast levikut toetab ka psühholoogide hõivatus. Endise tervise- ja tööministri Peep Petersoni sõnul on Eestis tänase seisuga probleeme kliinilise psühholoogi teenuse kättesaadavusega nii Tervisekassa süsteemis kui ka erapraksistes (Eesti Rahvusringhääling, 2022).

WHO (2024) kohaselt tähendab vaimne tervis sellist vaimse heaolu seisundit, mis võimaldab inimestel toime tulla elus tekkivate pingetega, rakendada oma võimekust, õppida ja töötada hästi ning panustada oma kogukonda. WHO peadirektor Dr Tedros Adhanom Ghebreyesus on öelnud, et “Vaimne tervis on palju enam kui haiguste puudumine: see on meie individuaalse ja kollektiivse tervise ja heaolu lahutamatu osa” (World Health Organization, 2022). Eesti rahvastiku vaimse tervise uuring annab soovitusi pöörata rohkem tähelepanu vaimse tervise probleemide ennetamisele – see on ravist odavam ning ka tõhusam (Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu konsortsium, 2022).

Kuna täiskasvanud inimesed veedavad tööl ligi kolmandiku ööpäevast, on töökohal arvestatav mõju inimeste vaimsele tervisele. Ka Bonde (2008) kirjeldab oma süstemaatilises ülevaates, et ebasoodsate psühhosotsiaalsete tegurite tajumine töökohal on seotud hilisemate depressiivsete sümptomite või raske depressiooni episoodi suurenenud riskiga. Bonde ütleb, et kergem on ennetada töökeskkonnaga seotud psühhosotsiaalseid stressoreid kui pinget, mis tuleneb elu sündmustest ja on sageli vältimatu. Halvenenud töötulemused, vähenenud tähelepanu ning suutlikkus tööle keskenduda, väsimus ja sellest tingitud töövõime langus või töölt puudumine on vaid mõned põhjused, miks on oluline pöörata tähelepanu vaimse tervise probleemidele töökeskkonnas.

Miguel ja kolleegid (2023) on koostanud ülevaate sekkumistest vaimse tervise toetamiseks töökohal, mille hulka kuuluvad erinevad psühhosotsiaalsed, kehalise aktiivsuse ja elustiili sekkumised. Näiteks kognitiiv-käitumisteraapial põhinevad lähenemised, stressi vähendamine ja toimetuleku toetamine, probleemide lahendamise koolitus, positiivse psühholoogia ning aktsepteerimise ja pühendumise teraapia, teadveloleku-põhised sekkumised, füüsilise

aktiivsuse ja tervisliku toitumise toetamine jpm. Kõigile töötajatele mõeldud universaalsete sekkumiste puhul leiti, et füüsilise aktiivsuse ja elustiili sekkumised võivad parandada tööga seotud tulemusi, kuid need olid väga väikese mõjuga. Psühhosotsiaalsed sekkumised (nt kognitiiv-käitumisteraapial põhinevad sekkumised ning teadveloleku- ja stressijuhtimisprogrammid) näitasid väikest kuni mõõdukat mõju vaimsele tervisele ja vaimse tervise seisundite sümptomitele (läbipõlemine, unetus või üldine stress). Ainus suure kindlusega (*high certainty*) tulemus selles ülevaates leiti e-tervise sekkumiste puhul, mille tulemuseks oli väike mõju töö efektiivsusele.

Graeser (2011) aga peab vaimse tervise edendamiseks töökohal paljutöotavaks nn salutogeenset lähenemist. Ta ütleb, et organisatsioonid esindavad sotsiaalseid süsteeme sotsiaalsete normide, väärtuste, uskumuste ja hoiakutega, kujundavad kogemusi ja pakuvad võimalusi sotsiaalseks õppimiseks. Salutogeenne lähenemine tugineb organisatsioonipõhisel sidusustundel ning aitab tuvastada vaimset tervist toetavaid organisatsiooni tegureid ja ressursse.

Terviklik lähenemisviis töökoha vaimsele tervisele võiks hõlmata kolme elementi: ennetus, sekkumine ja kohandamine (Kelloway et al., 2023). Ennetus tähendab tasakaalu parandamist tööstressi tekitajate ja ressursside vahel, et kaitsta töötajate vaimset tervist. Seda aitab saavutada ennetav tähelepanu keskkonna- ja tööteguritele ning nende parandamiseks suunatud tegevused. Sekkumise eesmärk on tavaliselt anda töötajatele rohkem võimalusi, suurendades juurdepääsu erinevatele ressurssidele (nt sotsiaalne tugi tööl, psühholoogiline nõustamine, koolitus- ja arenguvõimalused). Kohandamine toimub töökoha programmide ja poliitikate kaudu, mille eesmärk on pakkuda tuge vaimse tervise probleemidega töötajatele. Taolised programmid hõlmavad enamasti lahendusi, mis aitavad inimesel tööle naasta ja toetavad tööl olemist.

Choudhry ja kolleegide (2016) poolt koostatud meta-sünteesis, kuhu olid kaasatud ainult kvalitatiivuuringud, uuriti erinevate masside ja kultuuride seisukohti psüühikahäirete ja -probleemide osas. Uuringud olid läbi viidud Vietnamis, USAs, Kanadas, Myanmaris, Butaanis, Somaalias, Etioopias, Pakistanis, Hollandis, Hiinas, Tais ja Norras. Sünteesi tulemusena leiti, et depressiooni peeti väikese mastaabiga vaimse tervise probleemiks. Depressiooni kirjeldamiseks kasutati normaliseerimise strateegiat, koheldes haigust ühiskonna paratamatu osana. Uurimustest leiti ka teiste psüühikahäirete sümptomite normaliseerimist ja alahindamist. Meta-sünteesis toodi välja inimeste arvates peamised vaimse tervise probleemide põhjustajad, milleks on psühholoogilised ja keskkonnategurid. Nende tegurite hulka kuuluvad stress, madal enesehinnang, ülemõtlemine, majanduslik

vaesus, eesmärgi puudumine elus, sotsiaalse toe puudus ja trauma. Psühholoogiliste ja keskkonnategurite kõrval teiseks oluliseks vaimse tervise probleemide tekitajaks peeti spirituaalseid põhjusi nagu needused ja kurjad vaimud. Spirituaalsed põhjused kerkisid eriti esile uuringutes, mis viidi mh läbi Tai-Myanmari piiril, Pakistani nomaadide seas, Gebremenfes Kiduse püha vee piirkonnas Etioopias ja etniliste hiinlaste seas Hollandis. Kolmas vaimse tervise murede tekkepõhjuste grupp on biomeditsiinilised ja geneetilised põhjused. Ravi takistavate asjaoludena toodi põhiliselt välja psüühikahäirete häbimärgistamist ning teadmiste ja teadlikkuse puudumist vaimse tervise ja ravi kohta.

Sotsiaalministeeriumi poolt tellitud elanikkonna küsitlus teemal “Elanikkonna teadlikkus, suhtumine ja hoiakud vaimse tervise teemal” toob tulemustes välja, et 35% Eesti elanikkonnast nõustub väitega nagu oleks psüühikahäirete üheks peamiseks tekkepõhjuseks inimese enda enesedistsipliini ja tahtejõu puudumine (Faktum & Ariko, 2016). Sama uuring näitab, et hoiakuid vaimse tervise teemal mõjutab väga selgelt rahvus. Näiteks, eestlased usuvad rohkem perearsti abisse, mitte-eestlased pere ja lähedaste toele või proovivad probleemiga iseseisvalt hakkama saada. Uuringu kohaselt seostavad mitte-eestlased (23%) religiooni vaimse tervisega rohkem kui eestlased (1%). Mitte-eestlased eelistavad sagedamini ise hakkamasaamist (11% nimetas seda esimeseks, 13% teiseks valikuks) kui eestlased (vastavalt 5% ja 4%).

Donaldson ja kolleegid (2019) on koostanud süstemaatilise ülevaate ja meta-analüüsi positiivse psühholoogia sekkumiste kohta töökeskkonnas, tuues esile sekkumisuuringud, mis on selgelt kooskõlas positiivse töö ja organisatsioonide teoreetiliste traditsioonidega. Meta-analüüsi leiud kahekümne kahest uuringust näitasid, et viiel töökoha positiivse psühholoogia sekkumisel oli väike positiivne mõju soovitud töötulemuste paranemisele ( $g = .25$ ) ja väike kuni mõõdukas mõju ebasoovitavate töötulemuste vähendamisele ( $g = -.34$ ). Töötulemuste paranemisele aitasid kaasa positiivse psühholoogia sekkumised, mis keskendusid töötajate tugevustele ning tänulikkuse praktiseerimisele. Tugevuste sekkumisel tuvastatakse, arendatakse ja kasutatakse töötajate tugevaid külgi. Tänuikkuse sekkumiseks töökohal võib olla päeviku pidamine, et mõelda, mille eest töötajad oma töös tänulikud on. Ebasoovitavate töötulemuste vähendamisele aitasid kaasa sekkumised, mis keskendusid psühholoogilisele ressursile<sup>1</sup> ning tänulikkuse praktiseerimisele.

Siinse magistr töö eesmärk oli saada ülevaade AS Proekspert (edaspidi Proekspert) töötajate vaimse tervise seisundist ning hoiakutest seotult vaimse tervise probleemidega ja saadud

---

<sup>1</sup> Psühholoogiline ressurss koosneb neljast peamisest komponendist: enesetõhusus, optimism, lootus ja vastupidavus.

tulemusi arvesse võttes uurida, kas ja millist vaimset tervist toetavat sekkumist oleks vaja disainida. Proekspert on 1993. aastal Eestis asutatud 160 töötajaga IT-teenuseid pakkuv ettevõtte. Ettevõttel on juba praegu välja töötatud teenused, et toetada oma töötajate vaimset tervist (psühholoogilise nõustamise teenuste rahaline toetamine, vaimse tervise veebinarid, igapäevane enesetunde tagasiside küsitlus, eneseteostuse võimalused jms). Samas puudub ettevõttel ülevaade töötajate vaimsest heaolust ning seetõttu ei pruugi hetkel pakutavad teenused olla kooskõlas töötajate tegelike vajadustega.

## Kvantitatiivuuring

### Eesmärk

Kvantitatiivuuringu eesmärk oli saada ülevaade Proeksperdi töötajate vaimse tervise seisundist ning uurida töötajate hoiakuid seotult vaimse tervise probleemidega. Lisaks kogus kvantitatiivuuring üldist infot vastajate soo, vanusevahemiku, rahvuse ja tööstaaži kohta. Küsitluse tulemus võimaldab anda indikatsiooni, kas ja millised vaimse tervise mured ettevõtte töötajatel peamiselt on ning tuua välja vaimse tervisega seotud hoiakud, mis võivad olla oluliseks sisendiks sekkumise kujundamisel. Lisaks saab kvantitatiivuuringu tulemuste abil hinnata, kas järgmised hoiakuid puudutavad hüpoteesid peavad paika ka Proeksperdi töötajate seas.

Hüpotees 1 (H1): Naiste hoiak vaimsesse tervisesse on positiivsem kui meestel. Lee ja kolleegid (2020) leidsid oma uuringus, et meeste suhtumine vaimsesse tervisesse oli oluliselt negatiivsem kui naistel.

Hüpotees 2 (H2): Positiivsem hoiak vaimsesse tervisesse tähendab naistel väiksemat skoori depressiooni skaalal (Tran et al., 2019).

Hüpotees 3 (H3): Eestlastel on positiivsem hoiak vaimse tervise probleemidesse kui mitte-eestlastel (Faktum & Ariko, 2016).

## Metoodika

### Valim

Valimi moodustasid Proeksperdi töötajad, keda küsitluse väljasaatmise hetkel 30.11.2023.a. oli kokku 178 (sh ka ajutiselt töölt eemal olevad töötajad). Küsitlusele vastas 60 töötajat, kellest üle poole olid mehed (58%), 63% vastanutest kuulus vanusevahemikku 31 kuni 45 aastat, enamik vastanutest pidas end rahvuselt eestlaseks (85%) ning pooled (50%) olid ettevõttes töötanud rohkem kui viis aastat (Tabel 1).

Tabel 1. Küsitluse valim

	Valim, n (%)
<b>Tööstaaž</b>	
0–2 aastat	16 (27)
3–5 aastat	14 (23)
Rohkem kui 5 aastat	30 (50)
<b>Vanusegrupp</b>	
Alla 31	13 (22)
31–45	38 (63)
46–60	9 (15)
Üle 60	0 (0)
<b>Sugu</b>	
Naine	24 (40)
Mees	35 (58)
Mittebinaarne	1 (2)
<b>Rahvus</b>	
Eestlane	51 (85)
Mitte-eestlane	9 (15)

## Protseduur

Uuringu läbiviimiseks saadi kooskõlastus Tartu Ülikooli inimuuringu eetika komiteelt (Kooskõlastus nr 382/T-11). Andmed on kogutud ajavahemikus 30.11–22.12.2023 ning andmete kogumisel kasutasin Tartu Ülikooli MS Forms keskkonda. Uuringus osalemise kutse said kõik Proeksperdi töötajad e-kirja vahendusel. Küsitlus oli anonüümne ning koostatud inglise keeles, kuna Proeksperdi kokkuleppeline töökeel on inglise keel. Küsitlusele vastamine võttis uuritavatel aega keskmiselt seitse minutit.

## Mõõtmisvahendid ja küsimused

### Vaimse tervise seisund

Töötajate vaimse tervise seisundile hinnangu andmiseks kasutasin emotsionaalse enesetunde küsimustikku (EEK) (Lisa 1), mis ei ole diagnostiline vahend ning mis põhineb Aluoja jt poolt läbi viidud uuringul “*Development and psychometric properties of the Emotional State Questionnaire, a self-report questionnaire for depression and anxiety*” (Aluoja et al., 1999). Oma töös võtsin aluseks küsimustiku uuendatud versiooni EEK-2 (Ööpik et al., 2006). EEK-2 küsimustik koosneb 28-st enesekohasest väitest, mis on seotud depressiooni, üldise ärevuse, paanikahäire ja agorafobia, sotsiaalfobia, vaimse kurnatuse ning unehäiretega. Vaimse tervise edendaja Peaasjad MTÜ kasutab emotsionaalse enesetunde hindamiseks sama küsimustiku (EEK-2) lühendatud versiooni (Peaasi.ee, 2024a). Vaimse tervise seisundi hindamisel jätsin uuringust välja küsimused 15–19, mis puudutavad paanikahäire ja agorafobia soodumust. Paanikahäire on eraldiseisev probleem ja nendele küsimustele vastamine või mittevastamine teisi vastuseid ei mõjuta (A. Aluoja, personaalne kommunikatsioon, 17. juuli, 2023). Küsimustele vastati 5-punktilisel Likerti tüüpi skaalal, alates 0-st (üldse mitte) kuni 4-ni (pidevalt). Kahe rühma vahelise erinevuse analüüsimiseks kasutasin sõltumatut t-testi, ning kolme ja enama rühma erinevuste analüüsimiseks kasutasin ANOVA-t. Muutujate seoste analüüsimiseks kasutasin Pearsoni korrelatsioonanalüüsi.

### Hoiakud seoses vaimse tervise probleemidega

Inimeste hoiakuid seoses vaimse tervisega uurisin toetudes Lee ja kolleegide (2023) poolt läbiviidud uuringule “*Mental health awareness of secondary schools students: Mediating roles of knowledge on mental health, knowledge on professional help, and attitude towards mental health*”. Antud uuringust võtsin kasutusele konstrukti “*Attitude towards mental health*”, mis sisaldab kaheksat enesekohast väidet (Lisa 1). Tulemuste tõlgendamisel

kasutasin sarnast loogikat nagu uuringu varasemas versioonis, kus kõrgem punktisumma näitab paremat suhtumist seotult vaimse tervise probleemidega (Yeap & Low, 2009). Võrreldes uuringu varasema versiooniga, kasutasin küsimustele vastamiseks 5-punktist Likert tüüpi skaalat – 1 (ei nõustu üldse) ... 5 (nõustun täielikult). Positiivsele hoiakule viitab punktisumma, mis on 20 või suurem ning negatiivsele hoiakule viitab punktiskoor alla 20. Hoiakuid mõõtvat küsimustiku osa minimaalne võimalik punktisumma on kaheksa ning maksimaalne 40. Kahe rühma vahelise erinevuse analüüsimiseks kasutasin sõltumatut t-testi, ning kolme ja enama rühma erinevuste analüüsimiseks kasutasin ANOVA-t. Lineaarse regressiooni abil vaatasin, kas positiivsem hoiak vaimsesse tervisesse on naistel seotud väiksema skooriga depressiooni skaalal.

## Andmetöötlus

Andmete analüüsimisel kasutasin kahte andmetöötlusprogrammi: Microsoft Excelit andmete korrastamiseks ning JASP-i (versioon 0.17.3.0) statistilise ülevaate tegemiseks ja hüpoteeside testimiseks. Statistilise tõenäosuse olulisuse nivooks võtsin 0.05 ( $p < .05$ ) ja usaldusväärsuse nivooks 95%.

## Tulemused

Võrdlustes sugude lõikes jätan välja mittebinaarse osaleja, kuna tulemusi soo järgi esitades joonistuksid väga selgelt välja ühe inimese vastused. Kõigi alaskaalade tulemuste puhul toon võrdluseks välja Eesti keskmised tulemused, mis koguti Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu kolmandas laines jaanuar–märts 2022 ning mille raporti koostas Merle Havik Tervise Arengu Instituudist (M. Havik, personaalne kommunikatsioon, 6. aprill, 2024). Tulemused on parema võrdluse huvides ümardatud täisarvuni. Kuna antud uuringu vastajate seas oli mitte-eestlasi vaid 15%, siis vaimse tervise seisundi tulemusi rahvuste lõikes ma ei võrdle.

## Depressioon

Depressiooni hindamiseks kasutab EEK-2 küsimustik kaheksat küsimust (max 32 punkti) ning depressioonile võib viidata punktisumma  $>11$ . Küsitlusele vastajate seas oli depressiooni alaskaala keskmine punktisumma 8.35. Äralõikepunktist rohkem punkte kogus 28% vastanutest (Eesti keskmine 25%), maksimaalse tulemusega 23 punkti. Depressiooni alaskaalal statistiliselt olulisi erinevusi soo, vanuse ning tööstaaži lõikes ei esinenud.

## Ärevus

Ärevuse hindamiseks kasutab EEK-2 küsimustik kuute küsimust (max 24 punkti) ning ärevusele võib viidata summa  $>11$ . Vastajate keskmine tulemus ärevuse osas oli 7.82 ning äralõikepunktist rohkem punkte kogus 18% vastanutest (Eesti keskmine 19%), maksimaalse tulemusega 22 punkti. Ärevus erines soo lõikes, olles naistel statistiliselt oluliselt kõrgem kui meestel ( $p = .05$ ,  $d = .52$ ). Ärevus erines ka vanusegruppide lõikes, olles vanusegrupis 46–60 statistiliselt oluliselt madalam kui nooremates vanusegruppides ( $p = .04$ ).

## Sotsiaalfoobia

Sotsiaalfoobia hindamiseks on EEK-2 küsimustikus kaks küsimust ning sotsiaalfoobia soodumusele võib viidata summa  $>3$  (max kaheksa punkti). Vastajate keskmine tulemus sotsiaalfoobia osas oli 1.68. Äralõikepunktist rohkem punkte sai 17% vastanutest (Eesti keskmine 12%), maksimaalse tulemusega kaheksa punkti. Sotsiaalfoobia näitaja oli naiste seas statistiliselt oluliselt kõrgem kui meeste seas ( $p = .01$ ,  $d = .73$ ), statistiliselt olulisi erinevusi vanuse ning tööstaaži lõikes ei esinenud.

## Vaimne kurnatus

Vaimset kurnatust mõõdab EEK-2 küsimustikus neli küsimust ning sellele võib viidata punktisumma  $>6$  (max 16 punkti). Uuringus osalejate keskmine tulemus vaimse kurnatuse osas on 6.40 ning äralõikepunktist rohkem punkte sai 42% vastanutest (sama, mis Eesti keskmine), maksimaalse tulemusega 16 punkti. Vaimse kurnatuse osas oli statistiliselt oluline erinevus tööstaaži osas, olles enam kui kaks aastat ettevõttes töötanud inimeste seas oluliselt kõrgem, kui alla kahe aasta töötanud inimestel ( $p = .006$ ). Vaimse kurnatuse osas statistiliselt olulisi erinevusi soo ning vanuse lõikes ei esinenud.

## Unehäired

Depressiooni ja ärevusega kaasuvaid unehäireid mõõdab EEK-2 küsimustikus kolm küsimust ning sellele võib viidata punktisumma  $>5$  (max 12 punkti). Unehäirete osas oli vastajate keskmine tulemus 3.97 ning äralõikepunktist kõrgema tulemuse sai 32% vastanutest (Eesti keskmine 39%), maksimaalse tulemusega 10 punkti. Unehäirete alaskaalal statistiliselt olulisi erinevusi soo, vanuse ning tööstaaži lõikes ei esinenud.

## Seosed

Hindasin EEK-2 alaskaalade omavahelisi seoseid, kuna on leitud, et depressioon võib olla seotud ärevusega (Aluoja et al., 1999; Peaasi.ee, 2024b). Pearsoni korrelatsioonanalüüs näitas, et tugev positiivne korrelatsioon oli järgnevate näitajate vahel:

- depressioon ja ärevus ( $r = .76, p < .001$ );
- ärevus ja vaimne kurnatus ( $r = .68, p < .001$ );
- depressioon ja vaimne kurnatus ( $r = .65, p < .001$ );
- unehäired ja vaimne kurnatus ( $r = .46, p < .001$ );
- ärevus ja unehäired ( $r = .48, p < .001$ );
- sotsiaalfoobia ja depressioon ( $r = .42, p < .001$ );
- depressioon ja unehäired ( $r = .47, p < .001$ ).

Täielik ülevaade muutujate seostest on leitav tabelis 2.

## Vaimse tervise probleemidega seotud hoiakud

Uuringus osalejate keskmine tulemus vaimse tervise probleemidega seotud hoiakutega oli 31.98 punkti (mediaan 32). Maksimaalne kogutud punktisumma oli 40 ning minimaalne 19, mille sai vaid üks vastaja. See teeb 2% kogu vastanute hulgast, olles seega ainus vastaja, kelle hoiak seoses vaimse tervisega on negatiivne. Kõige väiksema keskmise tulemuse ( $M = 3.45$ ) sai väide “Vaimse tervise probleemidega inimesed ei ole ohtlikud/vägivaldsed”. Sarnase madala keskmise tulemuse ( $M = 3.47$ ) sai ka väide “Enamik vaimse tervise probleemidega inimesi paraneb”. Kõige rohkem madalaid hinnanguid “ei nõustu” ( $n = 8$ ) sai väide “Vaimse tervise probleemidega inimesega rääkimine on sama, mis rääkimine kellegi teisega”. Kõige kõrgema keskmise tulemuse ( $M = 4.70$ ) sai väide “Igaüks võib kannatada vaimse tervise probleemide all”.

Hüpoteeside kontrollimisel selgus järgmine:

- H1: Naiste hoiak vaimsesse tervisesse on positiivsem kui meestel. Hüpoteesi tõestamiseks viisin läbi sõltumatu t-testi, mis näitas, et naiste hoiak on küll pisut positiivsem ( $M = 32.63, SD = 3.88$ ) kui meestel ( $M = 31.69, SD = 3.96$ ), kuid erinevus ei ole statistiliselt oluline ning seega ei saanud hüpotees kinnitust.
- H2: Positiivsem hoiak vaimsesse tervisesse tähendab naistel väiksemat skoori depressiooni skaalal. Hüpoteesi kontrollimiseks kasutasin lineaarset regressiooni, võttes aluseks andmetabeli, millest oli eemaldatud üks erind, ühe mittebinaarse vastaja ning kõikide meeste andmed. Lineaarne regressioon näitas, et hoiak ei ennusta

depressiooni statistiliselt olulisel määral,  $p = .93$ . Mudel seletas 0% variatiivsust depressioonist ( $R^2 = .00$ ).

- H3: Eestlastel on positiivsem hoiak vaimse tervise probleemidesse kui mitte-eestlastel. Hüpoteesi tõesust kontrollisin t-testi abil, mille tulemuse kohaselt on eestlastel küll keskmiselt pisut positiivsem hoiak ( $M = 32.20$ ,  $SD = 4.08$ ) kui mitte-eestlastel ( $M = 31.33$ ,  $SD = 3.00$ ), kuid tegemist on väikese efektiga ( $d = .36$ ).

Tabel 2. Muutujate vahelised seosed

Muutuja		Vaimne kurnatus	Ärevus	Sotsiaalfobia	Depressioon	Unehäired
Vaimne kurnatus	Pearsoni r	–				
	p-väärtus	–				
Ärevus	Pearsoni r	.68***	–			
	p-väärtus	< .001	–			
Sotsiaalfobia	Pearsoni r	.23	.38**	–		
	p-väärtus	.08	.003	–		
Depressioon	Pearsoni r	.65***	.76***	.42***	–	
	p-väärtus	< .001	< .001	< .001	–	
Unehäired	Pearsoni r	.46***	.48***	-.02	.47***	–
	p-väärtus	< .001	< .001	.85	< .001	–

\* p &lt; .05, \*\* p &lt; .01, \*\*\* p &lt; .001

# Kvalitatiivuuring

## Metoodika

Lisaks ankeetküsitlusele viisin uuringu teises etapis (detsember 2023 kuni jaanuar 2024) läbi kvalitatiivse uuringu töötajatega, kes avaldasid intervjuus osalemiseks soovi. Ankeetküsitluse lõpus paluti töötajatel, kes on nõus intervjuus osalema, anda oma soovist teada e-kirja teel (Lisa 1). Intervjuude peamine eesmärk oli uuritavat teemat rohkem avada ning saada infot sekkumise loomiseks. Uurimisküsimus, millele intervjuude käigus vastuseid otsisin, oli: “Kuidas hindavad Proeksperdi töötajad vaimset tervist üldiselt ning töökeskkonnas”?

Poolstruktureeritud süvaintervjuud seitsme inimesega (neli meest, kolm naist) viis eesti või inglise keeles veebi teel läbi magistritöö juhendaja, Mariliis Öeren, kasutades selleks Microsoft Teams keskkonda. Intervjuu teemad ning küsimused on esitatud lisa 2. Ühe intervjuu kestus oli 30 minutit kuni üks tund, keskmise kestusega 37 minutit. Intervjuud salvestati Microsoft OneDrive privaatsilveteenuses ning salvestused kustutasin kohe pärast intervjuude transkribeerimist. Transkriptsioonide esialgse korrastuse ja töötluse viisin läbi Tekstiks.ee kõnetuvastuse teenuse abil (Olev ja Alumäe, 2022). Inglisekeelsed intervjuud transkribeerisin veebirakenduse Otter (<https://otter.ai/>) abil. Transkriptsioonid salvestasin ning töötlesin kasutades kvalitatiivse analüüsi tarkvara ATLAS.ti (<https://web.atlasti.com/>). Seejärel viisin läbi temaatilise analüüsi (kasutades deduktiivset lähenemist, võttes aluseks intervjuukava), mis koosneb kuuest etapist (Braun ja Clarke, 2021):

- transkriptsiooni lugemine ja korrastamine;
- esimese kodeerimise raamistiku loomine toetudes intervjuukavale ning andmete korrastamine vastavalt kodeeringule;
- koodide teemadeks ja alateemadeks jagamine (Lisa 3);
- kattuvuste koondamine ning andmete korrastamine;
- teemade lõplikustamine;
- kirjaliku kokkuvõtte koostamine.

Pärast analüüsi tegemist kustutasin kõik kogutud andmed nii Tekstiks.ee kui Atlas.ti keskkondadest.

Kõik tekstis toodud tsitaadid on esitatud jutumärkides. Tsitaadi teksti lisatud puuduvad sõnad on märgitud sulgudes. Originaalis ingliskeelsed tsitaadid on tõlgitud eesti keelde,

vähendamaks isikute tuvastamise võimalust. Tsitaatidest on eemaldatud tunnused, mis võimaldavad tsitaadi autorit tuvastada. Tsitaadi autorile viitamisel kasutatan soo tunnust ning numeratsiooni.

## Tulemused

Kodeerimisest tulenevalt jaotasin andmed viie peamise teema vahel:

1. Vaimne tervis – defineerimine ja probleemid
2. Hinnang vaimse tervise hetkeseisule
3. Töökeskkonna mõju vaimsele tervisele
4. Vastutus ja panus vaimsesse tervisesse
5. Vaimne tervis ja kolleegid

### Vaimne tervis – defineerimine ja probleemid

Enamasti tähendab inimeste jaoks vaimne tervis sisemist tasakaalu, igapäevaülesannete, emotsioonide ning tõusude ja mõõnadega hakkamasaamist. Head vaimset tervist iseloomustab rõõmu- ja rahulolutunne.

“Ilmselt sellist nagu vaimset heaolu. Natukene rõõmu ja rahulolutundega seotud ja samas nagu sellise stabiilsusega, et põhimõtteliselt su aju suudab igapäevaasjadega toime tulla ja su emotsioonid ka ei kõigu liiga palju üles-alla. Vaid kui on heal tasemel vaimne tervis, on selline stabiilne ja ühtlane, mõnus olla ja sa tuled igapäevatoimetustega toime”. (Naine #1)

“Midagi sellist, et saad oma, nende tõusude ja mõõnadega rahulikumalt hakkama, ma ütleks. Et elu oleks peas rohkem tasakaalus ja et kui on, kuidas nüüd öelda, et pingelisel ajal ei lööks rivist välja siuksed veel ootamatud lisakoormad”. (Mees #1)

Leidus ka inimesi, kelle jaoks on vaimse tervise juures kõige olulisem, et inimeste vahel puuduks solvav käitumine.

“Jah, see on minu jaoks mõlemapoolne, nii minu kui ka teise poole jaoks. Mulle väga ei meeldi, kui inimesed on solvavad”. (Mees #2)

Vaimsest tervisest rääkides mainiti erinevaid tunnuseid, mis võivad viidata probleemidele:

- pidevalt madal meeleolu või õnnetu olemine;

- keskendumine negatiivsele;
- ülim positiivsus kui enese allasurumine;
- tööülesannetega ei saada hästi hakkama;
- koduse eluga ei saada hästi hakkama;
- igapäevatoimetusi on raske teha;
- emotsioonide kõikumine;
- füüsiliste terviseprobleemide tekkimine;
- toksiline käitumine teiste suhtes;
- asjade, mida ei ole olemas, nägemine;
- imelikult käitumine.

“Kui mõni asi häirib sinu elu nii, et sa ei saa oma igapäevaseid ülesandeid täita, ei tööega eraelus. Ma arvan, et see võib olla nagu vaimse tervise probleem”. (Mees #3)

Uuringus osalejad tõid vaimse tervise probleemidest näidetena välja (sulgudes kirjas, kui mitu inimest antud probleemi nimetas):

- skisofreenia (4);
- depressiooni (3);
- ärevushäire, bipolaarse häire, aktiivsus- ja tähelepanuhäire (2);
- söömishäire, kompulsiivse häire, neuroosi, psühhoosi, autismi, fetaalse alkoholisündroomi, nonkonformismi, liigse muretsemise (1).

Kõik intervjuueeritavad ütlesid, et vaimse tervise probleeme võivad põhjustada mitmed asjaolud. Suuresti jaotusid põhjused kahe kategooria vahel: geneetika ja keskkond. Enamus inimesi tõi välja, et mõned vaimse tervise probleemidest on geneetiliselt päritavad, näiteks depressioon. Kuid ka ümbritseval keskkonnal on suur roll. Inimese kasvukeskkonda ning kodust kasvatust peeti oluliseks vaimse tervise kujundamisel. Tänapäevane kiire elustiil, vähene füüsiline koormus, sõjad lähiriikides, teadmatus ning kontrolli puudus on uuritavate sõnul samuti põhjuseks, miks vaimse tervise probleemid tekivad.

“Seal võivad erineda põhjused olla. Et osa ongi tõesti nagu geenidega juba kaasa tulnud. Siis kasvukeskkonnast tulenevad, kui mingid traumad lapsena on näiteks, et see võib põhjustada. Samamoodi tegelikult täiskasvanueas traumad võivad põhjustada. Et siis noh, geenidest edasi tõesti siis keskkonna juurde on ju. Stress, ma arvan, on üks nagu selline suur põhjustaja, stress, vägivald, sõjad, igasugused nagu sellised asjad”. (Naine #1)

“No mina ise arvan, et enamus on keskkonnamõjudest. Et kuidas inimesi on kasvatatud, kuidas nendega käitutakse. Jah, et ma ise arvan, et sealt võib päris palju alguse saada ja viltu minna”. (Mees #4)

“Usun, et asjad, mida sa ei tea. Asjad, mille üle sul ei ole kontrolli. Ma arvan, et need on kõige tüüpilisemad. Ja ebakindlus”. (Mees #3)

Kui inimesel on tekkinud vaimse tervise probleem, siis lõppeb see enamasti inimese töölt lahkumisega.

“Aga ühel hetkel need inimesed, kes ennast katki töötavad ongi füüsiliselt katki ja kas nad siis lahkuvad või lähevad haiglasse või misiganes nagu”. (Mees #1)

### Hinnang vaimse tervise hetkeseisule

Enda vaimset tervist pidasid pooled uuritavatest intervjuu läbiviimise hetkel pigem heaks või stabiilseks. Teine pool intervjuueeritavatest ütles, et neil esineb mõningaid muresid, nt depressiooni, kurnatust, emotsioonide kõikumist ning ärevust.

“Diagnoosi mul ei ole aga, aga ütleme, eks ikka käib, täpselt nagu ma ennem ütlesin, natukene käib nagu hoogudena, aga praegu on hästi. Aga see ei tähenda, et nädala pärast hästi on”. (Naine #2)

“No minu vaimne tervis on kogu aeg natukene nagu sassis. Selles mõttes hindan seda keskpäraseks. Siukseks Eesti selliseks terviseks”. (Mees #1)

Oma kolleegide vaimse tervise seisundit hindas enamus uuritavaid heaks või isegi väga heaks. Vaid kaks intervjuueeritavat tõid välja kohati esinevat närvilisust ning ärevust, mida tekitavad teadmatus ning stressirohke töö.

“Võib-olla mul väga laia sellist arusaamist ei ole. Aga mina ütleks. Mina arvan, et pigem on väga-väga hea. Et nagu üks parimaid, mis ma olen ettevõtetes näinud”. (Mees #4)

### Töökeskkonna mõju vaimsele tervisele

Kuivõrd töökeskkond avaldab otsest mõju töötaja vaimsele tervisele, tõid uuritavad oma vestlustes välja Proeksperdi töökeskkonna positiivseid ja negatiivseid aspekte. Negatiivsete

hulgas mainiti seljataga rääkimist ning juhtkonna nõrka kommunikatsiooni muudatuste osas. Täpsemalt mõeldi siin all varasemat juhtidevabale juhtimisele üleminekut, kuna hierarhiline juhtimine ei toetanud ettevõtte kasvades enam ettevõtte kultuuri. Nüüd liigutakse aga tagasi hierarhilise juhtimise suunas ning kommunikatsioon on sel teemal olnud nõrk.

“Meil oli siin väga pikka aega selline nii-öelda juhtide vaba mentaliteet. Et igaüks siis nii-öelda oli ise oma juht. Ja see on nüüd muutunud. Ja see kommunikatsioon selle ümber on olnud üsna selline segane, nõrk. Ja, ütleme, võib-olla tekitanud selliseid talumatuid pingeid selles mõttes, et see on ikka kardinaalne muutus”. (Naine #2)

Töökeskonnale positiivset mõju avaldab tore, lõbus ja koostöövalmis kollektiiv, aus ja avatud suhtlus, töövälisel ajal kolleegidega suhtlemine, ühisüritused ning sõbralik ja toetav töökultuur.

“Üks asi, mis minu arust nagu toetab hästi, on siis reaalne nagu kultuur, mis on reaalsed inimesed, kes meil on, et on tõesti hästi nagu sõbralik, koostöövalmis ja ületöötamist mitte soosiv keskkond”. (Naine #1)

Vaimsele tervisele hakati rohkem tähelepanu pöörama siis, kui tööle tuli inimene, kel oli sel alal kogemust ja oskuseid. Vaimset tervist peetakse endiselt oluliseks, sest see on üks viis, kuidas oma töötajaid väärtustada. Vaimsele ja füüsilisele tervisele pööratava tähelepanu tasakaalu Proeksperdis hinnati erinevalt. Osad leidsid, et vaimsele tervisele pööratakse rohkem tähelepanu kui füüsilisele. Teised arvasid, et vaimsele ja füüsilisele tervisele pööratav tähelepanu on üsna tasakaalus.

“Ma arvan, pigem tasakaalus ikkagi. Et meil väärtustes on ka kirjas, et me oleme kõik inimesed ja me kõik teame, mis meile endale parim on. Et see jätab mõnes mõttes vabaks selle, et kas inimene tahab tegeleda vaimse või füüsilise tervisega”. (Mees #4)

Näiteid toodi oma varasematest töökogemustest ning enamasti hinnati praegust töökeskkonda endistest paremaks. Leidus ka neid, kelle hinnangul olid eelmises töökohas ettevõtte väärtused selgemad ning paremini välja toodud, mis omakorda toetab töötajate vaimset tervist.

## Vastutus ja panus vaimsesse tervisesse

Põhiline vastutus vaimse tervise ees lasub enamuse intervjueeritavate arvates inimesel endal. Inimese vastutada on probleemi teadvustamine, probleemiga tegelemine ja vajadusel sellest tööandja ja/või kolleegide teavitamine. Inimese vastutus on ka ettevõtte poolt pakutud hüvede kasutamine või mittekasutamine. Kuid ka tööandjal nähakse olulist rolli töötaja vaimse tervise seisundi ees. Kõik intervjueeritavad arvasid, et tööandja saab ja peab panustama töötaja vaimsesse tervisesse. Seda saab teha, pakkudes töötajakeskset lähenemist, ületöötamise vältimist, töötaja toetust raskel ajal, inimestega rääkimist, kuulamist ja märkamist, töötervishoiuarsti külastamist, küsides regulaarset tagasisidet enesetunde osas, võimaldades regulaarseid kohtumisi tiimijuhiga, jagades infot vaimse tervise teemal ning veendudes, et töö kirjeldus vastab tööülesannetega seotud nõudmistele. Värbamisel tuleb pöörata tähelepanu värvatava üldisele vaimse tervise seisundile ning luua võimalused tervislikuks töökeskkonnaks. Lisaks on ettevõtte vastutus pakkuda töötajale jõukohaseid ülesandeid, mitte anda tööülesandeid väljaspool tööaega ning tagada kiusamisvaba töökeskkond.

“Ma arvan, et see ei ole üldse okei, kui ettevõtte juhtkond näiteks pigistab silma kinni niisugustes asjades. Et selles mõttes, sihuke töökius ja sellele tuleks ettevõtte poolt kõvasti rohkem ka tähelepanu pöörata. Ja see on kindlasti tööandja vastutus, et seda märgata ja sellega tegeleda”. (Naine #2)

“Kui sul on tervislik keskkond (töökeskkond). Kui sul (tööandjal) on näiteks nagu mitte terve inimene, siis see ei ole tegelikult sinu (tööandja) kohustus, aga kui sa tahad sellega midagi peale hakata, siis saad sellega midagi ette võtta, aga see pole sinu kohustus, ütleme nii. Aga kui sul pole tervislikku keskkonda? Seega, kui su keskkond on mürgine, on see ilmselgelt sinu (tööandja) vastutus”. (Mees #2)

“No rääkida inimestega, märgata. Et isegi praegu, kui paljud töötavad kodust”. (Naine #3)

“Ma arvan, et põhiline on toetamine. Et toetada inimesi, kui inimesed räägivad, et neil on vaimselt raske või nad tahavad vaimset tuge, et siis toetada neid”. (Mees #4)

“Ja töökeskkond saab ka toetada kindlasti. Näiteks ongi paindlik tööaeg on ju, peresõbralikkus, et me arvestame, et meie töötajal on elu ka väljaspool töökohta”.  
(Naine #2)

Rääkides täpsemalt, kuidas Proekspert panustab oma töötajate vaimsesse tervisesse, töid intervjueeritavad välja järgmised tegevused:

- psühholoogi visiitide kompenseerimine;
- paindlik tööaeg;
- infomaterjali jagamine, seminarid, koolitused;
- füüsilise tervise toetamine, spordikompensatsioon, tervisekindlustus;
- töötaja austamine, ületöötamise vältimine, puhkamise soodustamine;
- juhtkonna toetus raskel ajal;
- haiguspäevade osaline hüvitamine;
- ühistegevused ja -üritused;
- coaching;
- iganädalane tagasiside küsimine Teamsis;
- meeldiva kultuuri loomine läbi heade väärtuste;
- inimestele keskendumine.

“Mäletan, algusest peale on olnud nagu see, et üle töötada ei tohi. Puhkama peab. Ma arvan, et see on ka oluline nagu sõnum. Et halb on, kui vastupidist organisatsiooni tasemel soodustatakse, sest inimeste tasemel tekib see nagunii. Et inimesed ennast katki töötavad ja siis need, kes ei pea normaalseks enda katki töötamist, tunnevad ennast halvasti, et nad ennast katki ei tööta”. (Mees #1)

Proeksperti poolt pakutud hüvesid vaimse tervise toetamiseks olid kasutanud või kasutamas enda hinnangul umbes pooled intervjueeritavatest. Kasutati psühholoogilist nõustamist ja tervisekindlustust. Need, kes ei olnud enda hinnangul ühtegi hüve kasutanud, töid põhjustena välja hüvedest ülevaate puudumise, nõustaja leidmise keerulise protsessi või ei selgitanud põhjuseid täpsemalt.

“Lihtsalt ei ole, ei ole kuidagi nagu aega. Ei ole ka leidnud sellist sobivat teenuspakkujat või noh, ei ole, mul ei ole juba praegu sellist teenusepakkujat, kelle poole ma kohe tahaks pöörduda, vaid ma pean hakkama seda otsima. Et siis see teeb selle... ma noh venitan seda muudkui edasi”. (Naine #2)

Proeksperdis vaimse tervise toetamiseks pakutavate tegevuste efektiivsust oli intervjueeritavatel keeruline hinnata ning nende arvamused enamasti ei ühtinud. Mõni intervjueeritav arvas, et jagatud infomaterjal väga kedagi ei aita. Osa leidis, et selline materjal on nice to have, kuid sellest abi saamiseks peab inimene olema ise motiveeritud. Leidus ka neid, kes hindasid psühholoogi visiitide kompenseerimist vähe efektiivseks, kuna kvalifikatsioonile vastavat nõustajat on ajakulukas ja keeruline leida. Samas leidis mõni intervjueeritav, et psühholoogi toetuse teenuse teekond on väga lihtne ja selge. Lisaks oli Proeksperdis võimalik saada psühholoogilist nõustamist vastava haridusega kolleegi poolt, kuid seda teenust pidasid intervjueeritavad pigem ebaefektiivseks, kuna puudus anonüümsus ning konfidentsiaalsuse osas täielik usaldus. Antud teenust Proekspert oma töötajatele enam ei paku.

“Aga siis meil tõesti, on jah olnud veebinarid, mis ma arvan, on natukene efektiivsemad, sest see on nagu, sul on kalendris kindel aeg, kindel inimene, sa ise ei pea mõtlema midagi, vaid lähed lihtsalt kohale ja saad info kätte. /.../ Ja noh, siis meil on kultuur, mis nagu üldiselt meil on päris head väärtused, aga võib-olla ma ise olen tundnud, et neid väärtuseid ei tuua väga palju välja”. (Naine #1)

Intervjuerija: “Kui tõhusad need asjad on, sinu arvates inimeste vaimse tervise parandamisel või edendamisel”?

Mees #3: “Küllap on, sest tavaliselt need igasugused üritused, mis on korraldatud või mis iganes nad on, toovad inimesi kokku. Ja kui olete koos, on teil võimalus suhelda ja rääkida ning kui te räägite, saate tavaliselt oma meelt leevendada”.

Enamus uuritavaid pidas inimese enda panust oma vaimsesse tervisesse väga oluliseks ning isegi vaimse heaolu eelduseks. Kõik intervjueeritavad ütlesid, et teavad, mida nad peaksid oma vaimse tervise parandamiseks tegema. Näiteks leidma enda jaoks aega, leidma mõne hobi, unetunnid täis magama, ületööd mitte tegema, enda emotsioonidega tegelema, rohkem liikuma, tegema oma tööd hästi või võtma puhkepause. Enamus uuritavaid leidis, et nad ei panusta oma vaimsesse tervisesse piisavalt. Põhjusena toodi välja takistuste ületamatust ja väheseid oskuseid oma aja planeerimisel.

“Aga muidu mina ise. Ütleme nii, et ma tean väga hästi, mida ma pean tegema. Aga takerdumine tuleb kuskilt, ma ei tea, kust. Ja ma ei oska nendest nendest takistustest üle minna”. (Naine #2)

“Puhata on vaja, lihtsalt olla. Vähem plaane. Aga kuidas seda teha? Seda ma ka mõtlen kogu aeg”. (Mees #4)

“Ma arvan, et parim, mida ma teha saan, on teha oma tööd hästi. See mõjutab otseselt minu vaimset tervist. Seega, kui ma oma tööd hästi ei tee, siis ma olen hädas. Niisiis, see on kõige tähtsam”. (Mees #2)

Mõni intervjuueeritav tõi välja, et kõige rohkem panustaks tema vaimsesse tervisesse lähedase inimese tugi väljaspool töökeskkonda.

“Kindlasti võiks ju olla võib-olla rohkem sellist mõistmist ja toetust just lähedastelt, mitte nagu kolleegidelt, vaid just oma pere ringis üldse”. (Naine #2)

### Vaimne tervis ja kolleegid

Kõik uuritavad leidsid, et ka kolleegid mõjutavad nende vaimse tervise seisundit. Positiivset mõju aitavad luua aus, avatud ja sõbralik suhtlus, kokkulepetest kinnipidamine, toetamine ja märkamine, huumor ning ühised üritused. Negatiivse mõjuga tegevuste seas toodi välja toksiline ja solvav suhtlemine, oma isiklike probleemide väljaelamine kolleegide peal, seljataga halvustavalt rääkimine ning kriitilisus enda ja teiste osas. Oluliseks peeti, et kui tööolukorras on toksiliselt käituv kolleeg, siis selline kolleeg peaks proovima olukorda parandada või siis lahkuma talle ebasobivast töökeskkonnast.

“Jah, ma arvan, et see on kindlasti suhtlemisviis, et selline sõbralik ja koostöövalmis suhtlus ja nagu hästi vähe üksteise süüdistamist või süü kuhugi panekut. Jah, ja siis tõesti, nagu ma mainisin, et tõesti ka vahepeal siis küsida, et kuidas sul läheb. Üldse jah selline nagu huvi tundmine üksteise vastu on, ma arvan, ka selline toetav”. (Naine #1)

“Seesama ülim enesekriitika. Ja, et oled enese suhtes nii kriitiline, et tegelikult oled sa kõigi vastu kriitiline. Mitte kunagi ei ole rahul oma tulemusega. Ja tegelikult sellega kaasneb see, ega sa ei ole ka teiste tulemustega rahul. Et paned nagu teisi inimesi ennast halvasti tundma sellega näiteks”. (Mees #1)

Enamus inimesi oli oma kolleegidega vaimse tervise teemadel vestlusi pidanud. Mõni intervjuueeritav ütles, et ei tunne end vaimse tervise teemal kolleegiga rääkides mugavalt,

samas, kui teised tundsid end üsna mugavalt. Sellised vestlused sõltuvad ka vestluskaaslastest, situatsioonist ning probleemi olemusest.

“Ma pigem ei ole isegi arutanud väga palju, et ei ole nagu võib-olla sellist vajadust olnud arutada. Et pigem on tõesti sellise “kuidas läheb – hästi” nagu tasemele jäänud. Et väga selliseid sügavaid vestlusi sellel teemal ei ole pigem olnud. Ja ma ilmselt ei tunneks ennast ka täiesti mugavalt. Et ma natukene nagu muretseks selle pärast, et kui ma nüüd nagu avanen.. /.../ Et kui ma selles osas avaneksin, siis ma oleks mures, et inimesed nagu *judge*’ivad mind või nagu ei usalda nii palju ülesandeid mulle enam või nagu ei usalda, et ma asjadega hakkama saan”. (Naine #1)

“Ma mõtlen, et üldiselt on see nii, et nagu küpsed kuni 30-aastased inimesed, eriti mehed, ei armasta selliste küsimuste üle arutleda. Sest teate, kõik on nii terved ja nii tublid”. (Mees #2)

“Ütleme, kui hästi lihtsustada, nüüd see, et siis jah, ma olen rääkinud ühe kolleegiga ja sõbraga, kes siis on öelnud, et tema selleks, et olla vaimselt tasakaalus, ta peab võtma tablette. Ja noh, et temal oli seda lihtne öelda. Minul endal ei ole absoluutselt lihtne sellistest asjadest rääkida. Sest ma ei tea, kas viga minus või...”. (Mees #1)

Uuritavatelt küsiti, milliseid hoiakuid ja uskumusi seoses vaimse tervisega nad on oma kolleegide seas märganud. Sellele küsimusele oli mitmel intervjuueeritaval keeruline vastata. Leidus neid, kes olid kolleegide seas märganud suhtumist, et klienditööd tegevad töötajad toovad raha sisse ja on seetõttu väärtuslikumad kui need töötajad, kes otseselt klienditööd ei tee. Mõni uuritav oli kolleegidelt kuulnud väljendit “lasteaia mängimine”, mis viitab inimeste liigsele abistamisele. Positiivsete hoiakute osas tõi üks uuritav välja pere- ja tööelu tasakaalu ning meeskonnatöö väärtustamise. Üldiselt arvati, et Proeksperdi töötajate hoiakud ja uskumused vaimse tervise probleemide osas on pigem positiivsed või neutraalsed.

“Peaaegu kõik töötajad, tööandjad kas neutraalsed või toetavad, ütleme nii. Oli üks inimene, kes oli tõesti mürgine. Pärast paari kuud koos töötamist ta lihtsalt lahkus”. (Mees #2)

“Meil on kõrged ootused tulemuslikkusele, ka rahas mõõdetuna. Nii et vähemalt minu üksuses või meeskonnas on see üks neist muredest, et kuidas saaksime teha nii, et

täidaksime kõik ootused, mida meilt oodatakse? Ja see on vist seotud sellega, et see tekitab stressi ja ka seda ebakindlust tuleviku suhtes”. (Mees #3)

Uuritavad rääkisid oma isiklikest hoiakutest seoses kolleegide vaimse tervise probleemidega ning pidasid end pigem toetavaks ja soovisid vaimse tervise probleemiga kimpus oleva kolleegiga rääkida ning teda ära kuulata. Mõni leidis, et kui inimene on teadlik oma vaimse tervise probleemist, siis tal on kohustus selle probleemiga tegeleda. Oli ka neid, kes pidasid oluliseks vaimse tervise probleemi korral inimese käitumisele reageerida ning tundsid lugupidamist terviseprobleemidega inimeste tugevuse suhtes.

“Minu see uskumus on see, et kui sa tunned ikkagi, et sulle ei meeldi, et noh, kaks varianti, kas sa nagu kohaned ja üritad ise midagi teha, et parandada seda olukorda või siis sa lähed ära. /.../ Ma näen nagu ohumärgina, kui keegi hakkab liiga, ma ei tea, kiruma, kuidas juhtkond on. Ma ei tea, juhtkond on saamatu või mis iganes. Et siis mu ettepanek ongi, et aga prooviks, proovime midagi teha selle vastu või parandada seda. Proekspert ei ole kuskilt otsast ideaalne ettevõtte ja, aga ma ise usun, et kui sa nagu tahad parandada, siis sa saad parandada”. (Mees #1)

“Kui sa oled saanud teadlikuks, et sul on mingisugune selline lisavajadus, et siis sa lihtsalt pead sellega tegelema. Ta on, natuke võrdub minu jaoks nagu see... Kui sa oled selgelt ebatervislik ja ülekaaluline ja selle asjaga ei tegele, siis noh, ei ole nagu õigust ka selle üle eriliselt vinguda”. (Naine #3)

“Mu selline suhtumine või hoiak on, et pigem nagu reaalsele käitumisele ja olukorrale tähelepanu pöörata, kui siis sellele vaimse tervise häirele, mis inimesel olla võib. Ja noh, nagu selline üks hoiak, mis mul on ka vaimse tervisehäirega või füüsilise tervisehäirega inimeste suhtes, on see, et nad tegelikult on hästi tugevad, et nad on nagu suudavad toime tulla nende raskustega, mis nende keha neile valmistab, et siis nagu selline lugupidamine selle tugevuse suhtes ka”. (Naine #1)

Lisaks mainiti, et hoiakuid vaimse tervise probleemide osas tuleks muuta läbi ühiskondliku aktsepteerimise.

Väärarusaamu ja häbimärgistamisi vaimse tervise osas oma kolleegide seas enamasti ei oldud märgatud, välja toodi mõned üksikud olukorrad. Ühel juhul oli tegemist kiusliku kolleegiga ning teisel juhul arutleti kolleegiga depressiooni teemal ning ravi osas jäädi eriarvamustele.

Üldiselt peeti ettevõtte töötajaid vaimse tervise teemal pigem teadlikeks ning mõistlikult käituvateks inimesteks.

Mees #2: “See oli äärmiselt halb. Nagu, mees ei saa aru nagu mitte millestki. Nagu vestlused, kuidas sa peaksid käituma teiste inimestega. See oli...”.

Intervjueerija: “Näiteks, millist käitumist ta oma kolleegide suhtes praktiseeris?”

Mees #2: “Kiusamist. Ta eelistas kiusamist”.

Intervjueerija: “Ja ma eeldan, et verbaalset kiusamist?”

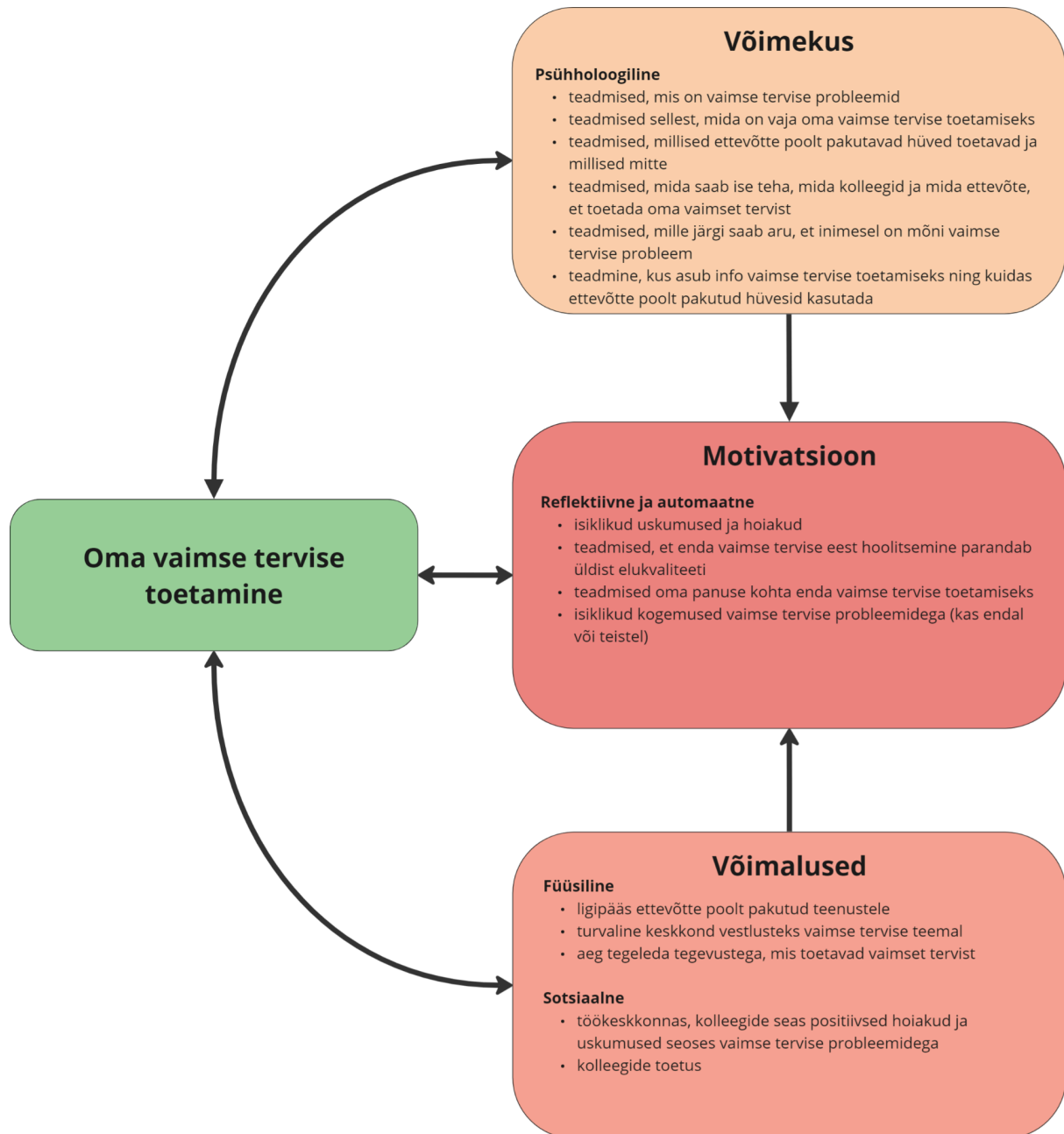
Mees #2: “Jah”.

“Ma arvan, et pigem see meie teadlikkus ongi see, et inimesed kuna meil on piisavalt palju sellest räägitud, siis me nagu niisama nalja sel teemal ei viska”. (Naine #3)

## Sekkumine

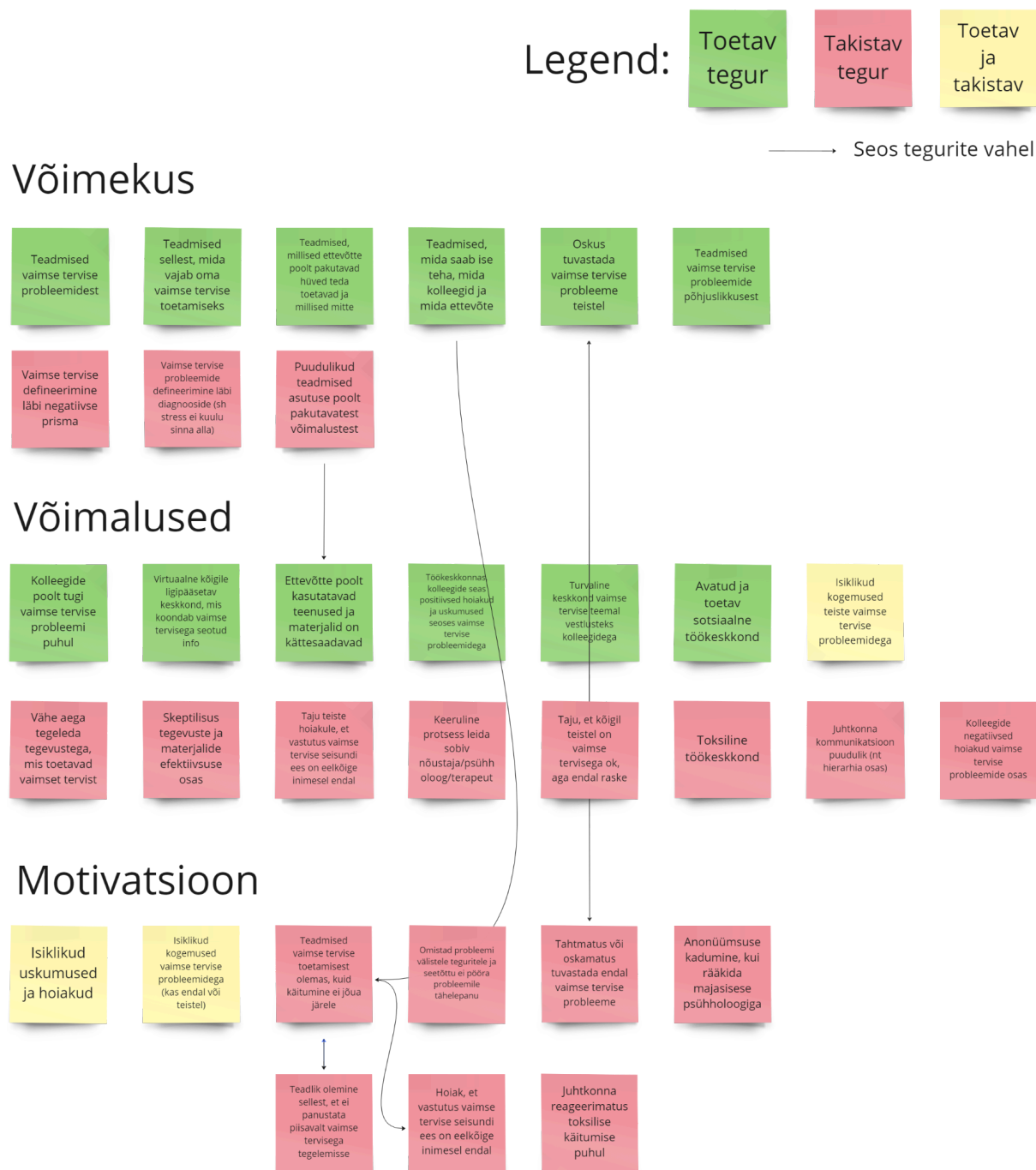
### Mõjutusvõimaluste mudel

Sekkumise väljatöötamisel võtsin aluseks COM-B raamistiku, mis on leidnud palju kasutust tervisekäitumise muutmisel. Näiteks on kasutatud COM-B raamistikku, et töötada välja sekkumine rasedusdiabeediga naistele (Murphy et al., 2023), mõista kontoritöötajate istumiskäitumist (MacDonald et al., 2018) ning toetada vaimset tervist töökohal (West et al., 2023). COM-B raamistiku kohaselt on peamisteks võtmeteguriteks käitumise (*behaviour – B*) muutmisel inimese võimekus (*capability – C*), võimalused (*opportunities – O*) ja motivatsioon (*motivation – M*) (Michie et al., 2011). Võimekust defineeritakse läbi inimese psühholoogilise ja füüsilise võime tegevuses osaleda. Võimalus viitab kõikidele keskkondlikele teguritele (füüsilised ja sotsiaalsed), mis teevad käitumise võimalikuks. Motivatsioon koosneb reflektiivsetest ja automaatsetest kognitiivsetest protsessidest, mis suunavad käitumist. COM-B mudeli koostamisel toetusin kvalitatiivse uuringu tulemustele ning nimetasin soovitud käitumiseks töötaja oma vaimse tervise toetamise, mis tähendab, et inimene panustab ise oma vaimse heaolu parandamisse. Jätsin soovitud käitumise piisavalt laiaks, et oleks võimalus adresseerida erinevaid uuringust välja tulnud takistusi ja võimalusi. Mõjutusvõimaluste mudel COM-B raamistikul on nähtav joonisel 1.



Joonis 1. Mõjutusvõimaluste mudel COM-B raamistiku järgi.

Seejärel tõin välja iga võtmeteguri juurde käitumist toetavad ning takistavad tegurid (Joonis 2), mis selgusid kvalitatiivse uuringu käigus. Mõne teguri puhul on tegemist nii käitumist toetava kui ka takistava teguriga, kuna sõltub tugevalt inimese eelnevast kogemusest ning uskumustest.



Joonis 2. Käitumist toetavad ja takistavad tegurid.

Sekkumise väljatöötamiseks grupeerisin käitumist toetavad ja takistavad tegurid ning sain kuus teemagrupperi:

- teadmised vaimsest tervisest;
- teenused ja materjalid;
- hoiakud ja kogemused;
- vaimse tervise toetamise vajadused;

- probleemide märkamine;
- sotsiaalne tugi.

Seejärel leidsin iga teemagrupi juurde sekkumise funktsioonid, toetudes Michie ja kolleegide (2014) poolt koostatud raamistikule, mille all autorid peavad silmas laiaulatuslikke vahendite kategooriaid, mille abil sekkumine võib käitumist muuta. Nendeks kategooriateks on harimine (*education*), veenmine (*persuasion*), võimaldamine (*enablement*), keskkonna ümberkujundamine (*environmental restructuring*), stiimulid (*incentivisation*), sundimine (*coercion*), koolitamine (*training*), eeskuju (*modeling*), piirangud (*restrictions*). Sekkumise funktsioonidele vastavad lahendused (Tabel 3) leidsin ajurünnaku teel koos magistritöö juhendaja Mariliis Öereniga. Ajurünnakul ei olnud piiravaid kriteeriume ning see võimaldas meil lahendustele loovalt läheneda. Lahenduste leidmisel võtsime arvesse ka neid leide, mis olid eelnevalt teaduskirjandusest silma jäänud. Näiteks, uuringute kohaselt (Hahn, 2002) võib teadlikkuse tõstmine oluliselt vähendada negatiivset suhtumist vaimse tervise probleemide käes kannatavate inimeste suhtes. Teadlikkuse tõstmine läbi KKK (korduma kippuvad küsimused) lisamise Proeksperdi vaimse tervise veebikeskkonda võib olla üks lihtsalt teostatav ning mõjuv lahendus, mida katsetada. KKK veebikeskkonnas saab adresseerida ka teemasid nagu toksilise töökeskkonna tunnused, vaimse tervise probleemid ja põhjused, mida teha, kui mul/kolleegil on vaimse tervise probleem jne. Ryan ja kolleegid leidsid oma uuringus, et aktiivsed ja sotsiaalsed tegevused, mida inimesed naudivad, aitavad parandada vaimset heaolu (Ryan et al., 2021). Ka tööpäeva jooksul treeningpauside võimaldamine võib oluliselt mõjutada töötaja emotsionaalset heaolu ning vaimset kurnatust (De Vries et al., 2017).

Tabel 3. Sekkumise funktsioonid ja lahendused

Teema	Sekkumise funktsioon	Lahendused
Teadmised vaimsest tervisest	Harimine	Materjalid (paberil, videona, veebikeskkonnas, taskuhäälängud, müüdimurdmine, terviseviktoriin), mis käsitlevad vaimset tervist, probleeme ja nende põhjuseid.

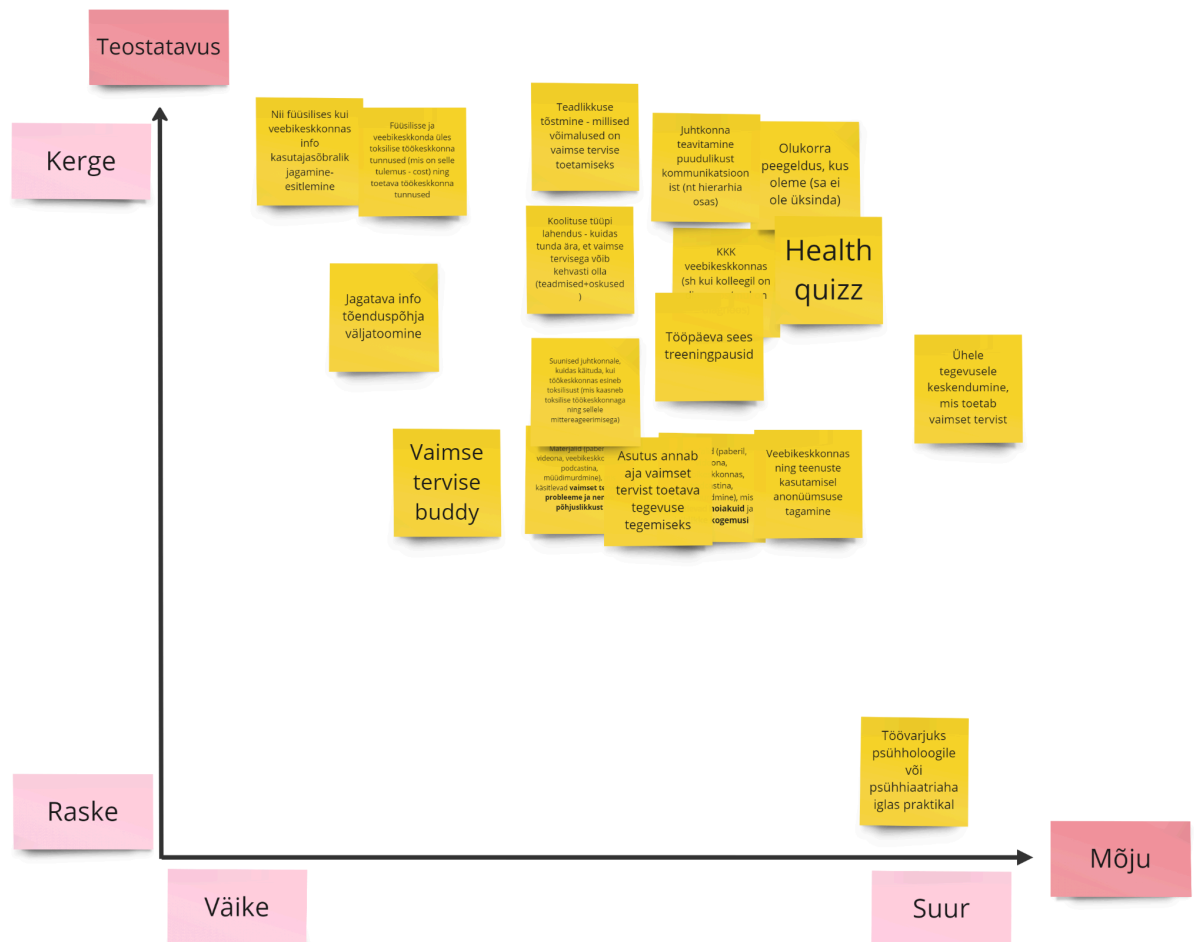
	Keskkonna ümberkujundamine	Nii füüsilises kui veebikeskkonnas info kasutajasõbralik jagamine ja esitlemine.
Teenused ja materjalid	Võimaldamine	Ligipääsetava veebikeskkonna olemasolu. Jagatava info tõendus põhja väljatoomine. KKK veebikeskkonnas (sh kui kolleegil või endal on diagnoos).
Hoiakud ja kogemused	Harimine Veenmine	Materjalid (paberil, videona, veebikeskkonnas, taskuhäälingud, müüdimurdmine, terviseviktoriin), mis käsitlevad hoiakuid ja isiklike kogemusi.
Vajadused oma vaimse tervise toetamiseks	Harimine Veenmine Keskkonna ümberkujundamine Võimaldamine	Teadlikkuse tõstmine, millised on võimalused vaimse tervise toetamiseks. Keskendumine ühele tegevusele (prioriseerimine, konkreetne eesmärk), mis toetab vaimset tervist. Veebikeskkonnas ning teenuste kasutamisel anonüümsuse tagamine. Asutus annab aja vaimset tervist toetava tegevuse tegemiseks. Tööpäeva sees treeningpausid.

	Harimine	Koolituse tüüpi lahendus (teadmised ja oskused) – kuidas tunda ära vaimse tervise probleeme.
		Töövarjuks psühholoogile või psühhiaatriaiglasse praktikale.
Probleemide märkamine	Veenmine	Olukorra peegeldus, milline on ettevõtte töötajate vaimne tervis. Sõnum: “Sa ei ole üksinda”.
	Koolitamine	Koolituse tüüpi lahendus (teadmised ja oskused) – kuidas tunda ära vaimse tervise probleeme.
	Võimaldamine	Töövarjuks psühholoogile või psühhiaatriaiglasse praktikale (kogemuse võimaldamine).
	Sotsiaalse keskkonna ümberkujundamine	Vaimse tervise <i>buddy</i> .
	Sundimine	Füüsilisse ja veebikeskkonda üles toksilise ja toetava töökeskkonna tunnused ning tagajärjed (mis on selle tulemus).
Sotsiaalne tugi	Sotsiaalsed stiimulid	Suunised juhtkonnale, kuidas käituda, kui töökeskkonnas esineb toksilisust (mis kaasneb toksilise töökeskkonnaga ning sellele mittereageerimisega).
		Vaimse tervise kuu ettevõttes (veebinarid jm ühised tegevused vaimse tervise toetamiseks).

Harimine

Juhtkonna teavitamine puudulikust  
kommunikatsioonist (nt hierarhia osas).

Sobiva sekkumise leidmiseks asetasin lahendused maatriksile, mille ühel teljel hindasin subjektiivselt lahenduse teostatavust, pidades silmas lahenduse keerukust, lahendusele kuluvat aega ning finantsilist ressursi. Maatriksi teisel teljel hindasin lahenduse vastuvõetavust töötaja perspektiivist. Parima lahenduse valimiseks koostas ka alternatiivse lahenduste maatriksi, mille telgedel olid teostatavus ning tajutud mõju inimesele (Joonis 3). Kahe maatriksi tulemusel valisin edasi töötamiseks lahendused, millel nägin kõige rohkem perspektiivi Proeksperdi kontekstis.



Joonis 3. Lahenduste teostatavuse ja mõju maatriks.

Eesti inimarengu aruanne (2023) kajastab Eesti elanike vaimse tervise ja heaolu tulevikuväljavaateid lähtuvalt üleilmsetest, regionaalsetest ja kohalikest suundumustest ja poliitikatest ning ütleb, et aastal 2040 on ressursid vaimse tervise toetamiseks piiratud,

mistõttu on vajalik vaimse tervise probleemide varajane märkamine ja ennetusele suurema tähelepanu pööramine. Võttes arvesse eelnevaid soovitusi ennetusega tegelemiseks ning Proeksperdi kultuuri, väärtuseid ja minu subjektiivsel hinnangul lahenduse teostatavust ja mõju, leidsin kõige sobilikumaks lahenduseks töötajate vaimse tervise toetamisel ühele tegevusele keskendumise. Ühele tegevusele keskendumine antud töö kontekstis tähendab, et inimene seab konkreetse eesmärgi, milleni oma vaimse tervise toetamisel soovib jõuda ning võtab vastavad tegevused enda tähelepanu alla. Inimeste tervise edendamisse panustab Eesti ettevõtte Activate Health, kellega magistritöö juhendaja Mariliis Öeren on eelnevalt teinud koostööd ning kelle arendatud mobiilirakendust Activate (<https://activate.ee/et>) juhendaja mulle tutvustas. Activate on tervisejuhtimise rakendus, mis aitab kasutajal keskenduda korraga ühele tervisega seotud teemale. Activate pakub laialdast infot erinevate tervise valdkondade kohta, mis võib aidata parandada vaimse tervise kirjaoskust, mis omakorda võib positiivses suunas muuta inimeste hoiakuid vaimse tervise probleemidesse (Lee et al., 2020). Kuna Proeksper on IT-ettevõtte ning huvitub erinevatest tehnoloogilistest lahendustest, võib sekkumine mobiilirakenduse näol olla sobiv lahendus katsetamiseks. Activate rakendus pakub lahendusi mitmete tabelis 3 esitatud sekkumise funktsioonidele, mille kohta koostas ülevaatliku tabeli 4.

Tabel 4. Sekkumise funktsioonid ja lahendused Activate rakenduses

<b>Teema</b>	<b>Sekkumise funktsioon</b>	<b>Lahendused Activate rakenduses</b>
Teadmised vaimsest tervisest	Harimine	Info ning soovitatud tegevused erinevate vaimset tervist puudutavate teemade kohta.
Teenused ja materjalid	Võimaldamine	Ligipääsetav veebirakendus. Jagatava info tõenduspõhja väljatoomine.
Vajadused oma vaimse tervise toetamiseks	Harimine	Teadlikkuse tõstmine, millised on võimalused vaimse tervise toetamiseks.

	Veenmine	Keskendumine ühele tegevusele läbi sprindi valiku (prioriseerimine, konkreetne eesmärk), mis toetab vaimset tervist.
	Keskkonna ümberkujundamine	Võimalus kasutada rakendust anonüümselt.
	Võimaldamine	Asutus pakub rakenduse kasutamist töötajatele teenustasuta.
Probleemide märkamise	Harimine	Activate veebikeskkonnas terviseküsimumstik, mis võimaldab hinnata enda tervisekäitumist.
	Veenmine	
	Võimaldamine	
Sotsiaalne tugi	Sotsiaalse keskkonna ümberkujundamine	Activate rakenduses <i>coach</i> 'iga suhtlemise võimalus.
	Sotsiaalsed stiimulid	Tervise väljakutse ettevõtte töötajatele Activate rakenduses.

Eelnevat arvesse võttes valin siinses magistritöös soovitud käitumise, oma vaimse tervise toetamise, muutmiseks rakenduse Activate kasutamise.

## Activate rakenduse ülevaade

Activate on personaalne mobiilirakendus, mis toob kokku neli peamist tervise valdkonda – liikumine, toitumine, uni ja stressijuhtimine (Activate, 2024). Activate pakub kasutajale tervisejuhtimise protsessi läbi ekspertide loodud 21–30-päevaste sprintide (terviseprogramm füüsilise ja vaimse vormi tõstmiseks), lähtudes kasutaja eesmärgist ning vajadustest. Igal

sprindil on oma fookus ja soovitatavad tegevused ning kokku käsitletakse kümmet teemat – energiataseme tõstmine, parem uni, kolesterooli vähendamine, tervislik toitumine, aktiivne olemine, vaimu tugevdamine, stressi leevendamine, jalutamise muutmine harjumuseks, ekraaniaja vähendamine ning veetasakaalu taastamine. Lisaks sprintidele on võimalik kasutada tervisetestide funktsiooni, mille alla kuuluvad füüsiline test, vereanalüüs ja kehaskanneering. Protsessi peamine väljund on uue harjumuse kujundamine ning seeläbi parema füüsilise ning vaimse vormi saavutamine. Activate rakenduse loojad rõhutavad, et nende teenused ei ole mõeldud haiguste diagnoosimiseks ega raviks, vaid aitavad tõsta tervisekäitumise alast teadlikkust, muuta harjumusi ning seeläbi mõjutada käitumist (Activate, 2024).

## Activate rakenduse eneseuuring

Viisin läbi Activate rakenduse eneseauditi, et hinnata rakenduse kasutamisele võtmist Proeksperdi töötajate seas. Auditi teostasid rakenduse versioonil v1.4.8(496) ning kasutusperiood jäi ajavahemikku 10–20.03.2024. Ülevaate koostamisel võtsin aluseks süstemaatilise ülevaate “*Influences on the uptake of and engagement with health and well-being smartphone apps: Systematic review*”, milles on kokku koondatud rakenduste kasutusele võtmise (ingl k *uptake*) ja kaasatusega (ingl k *engagement*) seotud tegurid (Szinay et al., 2020). Kasutusele võtmise all peetakse silmas rakenduse allalaadimist nutitelefonil. Kaasatuse all mõeldakse rakenduse kasutamise ulatust (nt sagedus, kestus, sügavus) ja subjektiivset kogemust, mida iseloomustavad tähelepanu, huvi ja mõju. Tegurite koondamisel on lähtutud kahest raamistikust: COM-B ning *Theoretical Domains Framework* (TDF). TDF on teoreetiline raamistik, mis koostati käitumisteadlaste ja rakendatavusuurijate koostöös, eesmärgiga pakkuda kõikehõlmavat, teooriapõhist lähenemisviisi käitumist määravate tegurite tuvastamiseks (Atkins et al., 2017). Analüüsisin Activate rakendust süstemaatilises ülevaates tuvastatud tegurite lõikes (Tabel 5). Näiteks, rakenduse kirjaoskuse hindamiseks analüüsisin, mida peab Activate’iga liituv inimene tegema ning millist tehnoloogilist võimekust see eeldab. Kuna enamus Proeksperdi töötajatest on infotehnoloogia taustaga ning nende tehnoloogiline kirjaoskus on Activate’i kasutamiseks piisav, hindasin antud tegurit positiivselt.

Tabel 5. Süstemaatilises ülevaates tuvastatud tegurid

<b>Tegur</b>	<b>Kirjeldus</b>	<b>Millega seotud?</b>	<b>Pos/neg/ vastakad tulemused</b>
<b>Füüsiline võimekus</b>			
<b>Oskused</b>			
Rakenduse kirjaoskus	Piisav tehnoloogiline kirjaoskus rakenduse kasutamiseks	Kasutuselevõtt ja kaasatus	(+)
<b>Psühholoogiline võimekus</b>			
<b>Teadmised</b>			
Teadlikkus rakendusest	Teadmised rakenduste olemasolust ja nende võimalustest	Kasutuselevõtt	(+)
Kasutusjuhend	Juhised rakenduse tõhusaks kasutamiseks	Kasutuselevõtt ja kaasatus	(-)
Tervisealane info	Hariv tervise ja heaoluga seotud info	Kaasatus	(+)
Statistiline info	Visuaalne või numbriline ülevaade edusammudest	Kaasatus	(+/-)
<b>Mälu, tähelepanu ja otsustusprotsessid</b>			
Hästi disainitud meeldetuletused	Võimalus meeldetuletusi kohandada	Kaasatus	(-)
Väike kognitiivne koormus	Rakendus ei ole liiga aeganõudev, seda on lihtne kasutada ja see nõuab minimaalset sisendit	Kaasatus	(-)
Toimetulekumängud	Tähelepanu hajutavad tegevused rakenduses	Kaasatus	(+)
<b>Käitumise reguleerimine</b>			
Enesekontroll	Rakenduse võime aidata soovitud käitumist ise reguleerida	Kaasatus	(+)
Väljakujunenud rutiinid	Regulaarsus rakenduse kasutamisel	Kaasatus	(-)
Turvavõrgustik	Rakenduse säilitamine võimaliku vajaliku	Kaasatus	(+/-)

sündmuse jaoks tulevikus

**Füüsiline keskkond****Keskkonna  
kontekst ja  
ressursid**

Kättesaadavus ja ligipääsetavus	Võimalus kasutada nutitelefoni igal ajal ja igal pool	Kasutuselevõtt	(+/-)
Odavus	Rakenduse hind	Kasutuselevõtt	(+)
Interaktiivne ja positiivne suhtlemisstiil	Julgustav suhtlemisstiil	Kaasatus	(+/-)
Personaliseeritus vastavalt vajadustele	Võimalus kasutada rakendust, mis on kohandatud kasutaja vajadustele	Kaasatus	(+)

**Sotsiaalne keskkond****Sotsiaalsed mõjud**

Soovitused	Teistelt kasutajatelt saadud soovitused	Kasutuselevõtt	(+/-)
Tervishoiutöötaja tugi	Võimalus võtta rakenduses ühendust tervishoiutöötajate ja praktikutega	Kaasatus	(+)
Kogukonnavõrgustik	Sotsiaalne suhtlus sarnaste vajadustega kasutajatega rakenduses või kogukonnas	Kaasatus	(+)
Sotsiaalmeedia	Võimalus ühilduda sotsiaalmeedia platvormidega	Kaasatus	(+)
Sotsiaalne konkurents	Rakenduses konkurentsi võimalus teiste või iseendaga	Kaasatus	(+/-)
Rakenduse personaliseerimine	Rakenduse esinemine inimesena	Kaasatus	(+/-)

**Teadvustamata  
motivatsioon****Tugevdamine**

Tagasiside	Tagasiside kasutaja soorituse kohta	Kaasatus	(+/-)
Preemiad	Materiaalne ja	Kaasatus	(+)

		immateriaalne tasu kasutaja pingutuste eest		
<b>Emotsioonid</b>				
Uudishimu	Soov omandada teadmisi ja oskusi käitumist muutva vahendi kasutamiseks	Kasutuselevõtt	(+)	
<b>Teadvustatud motivatsioon</b>				
<b>Eesmärgid</b>				
Eesmärgi seadmine	Võimalus seada eesmärke	Kaasatus	(+)	
<b>Uskumused tagajärgede kohta</b>				
Rakenduse tajutav kasulikkus	Rakenduse vastavus kasutaja ootustele tagajärgede kohta	Kaasatus	(+)	

## Füüsiline võimekus

### Oskused

#### *Rakenduse kirjaoskus*

Activate rakenduse kasutusele võtmine võib vajada edasijõudnute taset mobiilirakenduste kasutamisel. Rakenduse ühildamine olemasolevate seadmete ja/või rakendustega eeldab teiste ühilduvate seadmete olemasolu (nt nutikell) ja nõuab häid teadmisi rakenduste kasutamisest või vastavate juhiste kättesaadavust. Proeksperdi töötajate tehnoloogiline võimekus on enamasti edasijõudnute tasemel ning oskuste vähesus ei saa olema takistuseks rakenduse kasutusele võtmisel.

## Psühholoogiline võimekus

### Teadmised

#### *Teadlikkus rakendusest*

Proeksperdis on teadmised Activate'i sarnaste rakenduste olemasolust üsna head (nt Google Fit, Health, Headspace jne).

#### *Kasutusjuhend*

Juhised, kuidas alustada rakenduse kasutamist, asuvad Activate'i koduleheküljel, kuid

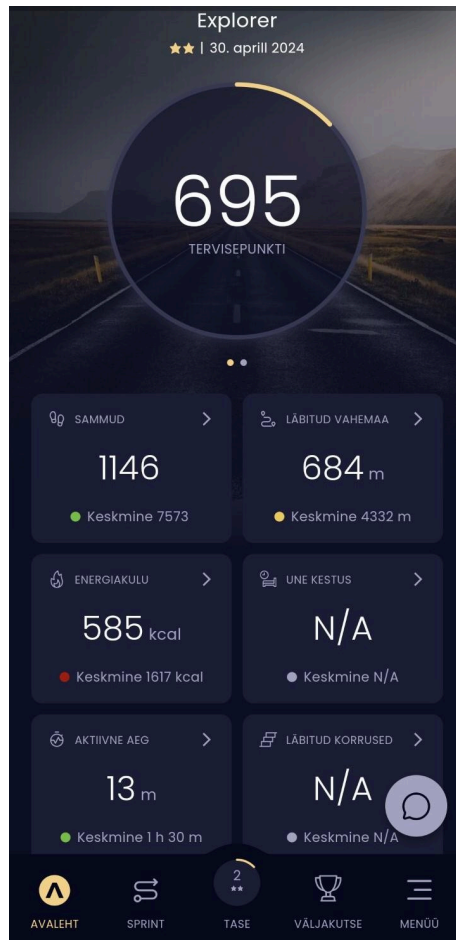
puuduvad mobiilirakenduses. Activate rakenduse kasutusele võtmise protsessi lihtsustamiseks soovitan rakendusse lisada ühekordse lihtsa ning selge juhise, kuidas rakenduse tervisejuhtimise mudelit kasutama hakata.

#### *Tervisealane info*

Süsteemaatilsest analüüsist selgub, et rakendustes saadaolevat harivat terviseteavet peavad kasutajad väärtuslikuks ning see mõjutab positiivselt kasutajate kaasatust rakendusega (Szinay et al., 2020). Activate pakub kasutajatele usaldusväärset ning teadusel põhinevat infot erinevate tervist puudutavate tegurite kohta (Activate, 2024). Seetõttu hindan antud tegurit rakenduse kasutusele võtmisel ja kaasatusega tugevalt toetavaks.

#### *Statistiline info*

Activate pakub igapäevast, ajakohast visuaalset ülevaadet kasutaja edusammudest, näiteks päeva jooksul läbitud vahemaa, kulutatud energia, läbitud korruste ning kogutud tervisepunktide arv (Joonis 4). Statistilise informatsiooni kuvamine toetab kasutajate kaasatust rakendusega. Kuid puudulik informatsioon või selgusetus tervisepunktide kogumiseks vajalikest tegevustest võib mõjuda demotiveerivalt ning vähendada kasutaja kaasatust rakendusega. Näiteks ei osanud minu poolt Activate'iga seotud rakendused kanda üle infot unetundide kohta ega lugenud samme korrektselt. Seetõttu jäid vajalikud tervisepunktid kogumata ning rakenduses kuvatud statistika pigem frustreris kui toetas rakenduse kasutamist.



Joonis 4. Rakenduse Activate avaleht.

## Mälu, tähelepanu ja otsustusprotsessid

### *Hästi disainitud meeldetuletused*

Activate lubab teavitusi ja meeldetuletusi kasutajale sobivaks kohandada. Activate'i testimise perioodil ei saanud ma ühtegi teavitust, kuigi teavitused olid sisse lülitatud. Suhtlesin Activate'i kasutajatoega ning saadud juhised ei parandanud probleemi. Seetõttu pean teavituste puudumist rakendusega kaasatust vähendavaks teguriks ning teavituste disaini kohta ülevaadet koostada ei saa.

### *Väike kognitiivne koormus*

Activate kogub andmeid erinevatest teistest rakendustest ning seadmetest, mis teeb kasutaja kognitiivse koormuse minimaalseks. Kuid rakenduste ja seadmete ühildamine nõuab rohkelt kognitiivset ressursi (vt lõik Oskused). Lisaks on rakenduse kasutama hakkamisel vaja pühendada aega, et leida endale sobiv sprint. Veel on vaja tutvuda sprindis leiduva teabe ja tegevustega, seejärel kohaldada tegevused ja meeldetuletused. Näiteks, kui sprint pakub aktiivsuse tõstmiseks jooksmist, treppidest kõndimist või metsakümblust päevadeks, mil

kasutaja seda teha ei saa, tuleb pakutud tegevusi muuta, et siiski vajalikud tervisepunktid kokku koguda. Suur kognitiivne koormus Activate'iga alustamisel võib saada takistavaks teguriks rakenduse kasutusele võtmisel Proeksperdis.

#### *Toimetulekumängud*

Activate'i testperioodil ei tuvastanud ma ühtegi tähelepanu hajutavat tegevust, kuid ei pea seda ka antud terviserakenduse ning Proeksperdis läbiviidava sekkumise eesmärgi saavutamiseks vajalikuks.

### **Käitumise reguleerimine**

#### *Enesekontroll*

Activate võimaldab kasutajal valida, millisele tervisekäitumisele ta soovib keskenduda ning tõstab teadlikkust kasutaja edusammudest, andes sellekohast informatsiooni rakenduse töölaual. Käitumise reguleerimise võimalus aitab kasutajal suurendada enesekontrolli ja -tõhusust ning toetab kontrolli, turvalisuse, tervise, mõjuvõimu ning autonoomiatunnet. Et muutus soovitud käitumise suunas oleks tõenäolisem (või suurem), võiks Activate lisada rakendusse personaalsed teavitused kasutaja edusammude kohta.

#### *Väljakujunenud rutiinid*

Activate eeldab igapäevast rakenduse kasutamist, pakkudes erinevaid tegevusi iga päeva jaoks. Kuna testperioodil Activate teavitusi ei edastanud, hindan rutiini puudumist rakenduse kasutamist takistavaks teguriks.

#### *Turvavõrgustik*

Turvavõrgustik ehk võimalus pärast soovitud käitumise saavutamist rakenduse juurde tagasi pöörduda, on Activate'il olemas juhul, kui kasutajal on kehtiv liikmelisus. Testperioodil ei olnud võimalik tuvastada, kas pärast liikmelisuse lõppemist on kasutajal endiselt võimalik näha oma läbitud teekonda ning sellekohast infot.

### **Füüsiline keskkond**

#### **Keskkonna kontekst ja ressursid**

##### *Kättesaadavus ja ligipääsetavus*

Activate on kättesaadav vaid mobiilirakendusena ning samalaadne toetav veebikeskkond puudub. Proeksperdi töötajad veedavad suurema osa tööajast arvuti taga, seetõttu hindan, et veebikeskkonna olemasolu suurendaks Activate rakenduse kasutamist. Lisaks eeldab Activate rakenduse kasutamine interneti olemasolu, mis tähendab, et rakendust ei saa

osaliselt kasutada näiteks tööreisidel.

#### *Odavus*

Active rakendusega liitumisel on kuutasu 5€. Activate pakub Proeksperdi töötajatele ühe kuu vältel rakenduse kasutamist kuutasuta, mis mõjutab rakenduse kasutusele võtmist positiivselt.

#### *Interaktiivne ja positiivne suhtlemisstiil*

Hindan Activate'i suhtlusstiili pigem neutraalseks, kuna rakenduse suhtlemisstiil ei ole range ega nõudlik, samas ei ole ka tunnustav ega julgustav. Võimalik, et Activate on loonud positiivsed sõnumid teavitustena, kuid testperioodil ma neid ei saanud. Soovitan rakenduse kaasatuse tõstmiseks kasutada personaalset tunnustamist ja julgustamist.

#### *Personaliseeritus vastavalt vajadustele*

Activate võimaldab valida sprindi kasutaja soovidest lähtuvalt. Sprindi sees saab kasutaja teha muudatusi ja kohaldusi iga päeva kohta. Lisaks pakub Activate erilahendust teatud tüüpi murede korral, näiteks kõrge kolesterool või kardiometaaboolsed haigused. Rakendust saaks muuta personaalsemaks, kui kasutaja saaks tagasisidet oma käitumise kohta ning soovitusi vastavalt kogutud andmetele. Digitaalse töölaua kohaldamine võimaldaks kasutajal eemaldada sealt kasutaja vajadustele mittevastavad andmed. Näiteks, kui kasutajal puudub igapäevaselt võimalus kasutada treppe, siis ta ei soovi näha infot läbimata korruste kohta.

## Sotsiaalne keskkond

### **Sotsiaalsed mõjud**

#### *Soovitud*

Activate'i rakendus võimaldab saata sõpradele liitumiskutset. Active rakendus on saanud nii GooglePlay kui AppStore'i rakendustepoes üsna kehvad hinnangud, vastavalt 2.2 ja 3.2 võimalikust 5-st. Samuti ei ole rakenduse arendaja vastanud kummaski levipoes kasutajate kehvadele kommentaaridele. Madalad hinnangud võivad negatiivselt mõjutada rakenduse kasutusele võtmist Proeksperdis, kuid kuna ettevõtte arendab ka ise mobiilirakendusi ja töötajad hindavad pigem rakenduse funktsionaalsust, siis ei saa see ilmselt olema otsustavaks teguriks.

#### *Tervishoiutöötaja tugi*

Activate rakenduses on võimalus suhelda *coachiga* ning seeläbi saada ekspert-nõustamist. Millise ala ekspertidega on tegemist, rakenduses ei täpsustata. Professionaalsete *coachide* nõustamine aitaks kindlasti tõsta rakendusega kaasatust Proeksperdi töötajate seas. *Coachide* taust ning ülevaade kompetentsist peaks olema kättesaadav ja kergesti leitav kõigile

rakenduse kasutajatele.

#### *Kogukonnavõrgustik*

Activate ei seo sarnaseid kasutajagruppe, kuid pakub võimalust suhelda oma sõpradega rakendusesisese vestluskeskkonna kaudu. Proeksperdi töötajad kui üks kogukond, tuuakse rakenduses kokku ühise väljakutse alla ning seeläbi suureneb rakendusega kaasatus ning tõenäosus, et kasutajad kavatsevad rakendust kasutada.

#### *Sotsiaalmeedia*

Sotsiaalmeedia ei ole antud sekkumise eesmärke arvestades Proeksperdi töötajate seas oluline suhtlemiskanal ning seetõttu ei mõjuta sotsiaalmeedia platvormide võimaluste puudumine Activate'is rakenduse kasutamist ning kaasatust.

#### *Sotsiaalne konkurents*

Activate'i kasutusele võtmise peamine eesmärk Proeksperdis on toetada töötajate vaimset tervist. Seetõttu ei ole võistlus teiste kasutajatega soovitatav, vaid oluline on igäihe panus oma enda tervisesse. Activate võimaldab väljakutse käigus näha kõikide osalejate kogutud tervisepunkte ning koostab sellekohase edetabeli. Taoline edetabel võib mõnele inimesele mõjuda demotiveerivalt ning vähendada rakendusega kaasatust. Mõne kasutaja puhul võib edetabel mõjuda julgustavalt. Activate võimaldab kasutajatel võistelda ka iseendaga, näidates kogutud saavutuste ajalugu ja edenemist. See võib mõjutada rakendusega kaasatust positiivselt.

#### *Rakenduse personaliseerimine*

Activate annab avalehel personaalset tagasisidet tulemuste kohta. Activate'i kasutust ning kaasatust aitaks positiivselt mõjutada see, kui rakendus saadaks personaalseid sõnumeid ning kasutaks tagasilööke puhul empaatilist ning julgustavat lähenemist.

## Teadvustamata motivatsioon

### **Tugevdamine**

#### *Tagasiside*

Activate annab soorituste kohta tagasisidet igapäevaselt, kuvades saavutatud tulemused rakenduse avalehe töölaual. Avalehel olev tagasiside võiks olla intuitiivsem, näiteks võib jääda kasutajale segaseks, mida tähendavad keskmised tulemused ning neile vastavad värvikoodid või mida peab kasutaja tegema, et tema sooritus oleks parem ja/või piisav vajalike tervisepunktide kogumiseks. Lisaks võiks rakendus anda tagasisidet hea soorituse eest ning olla leebe nende soorituste osas, mis ei täitnud eesmärki.

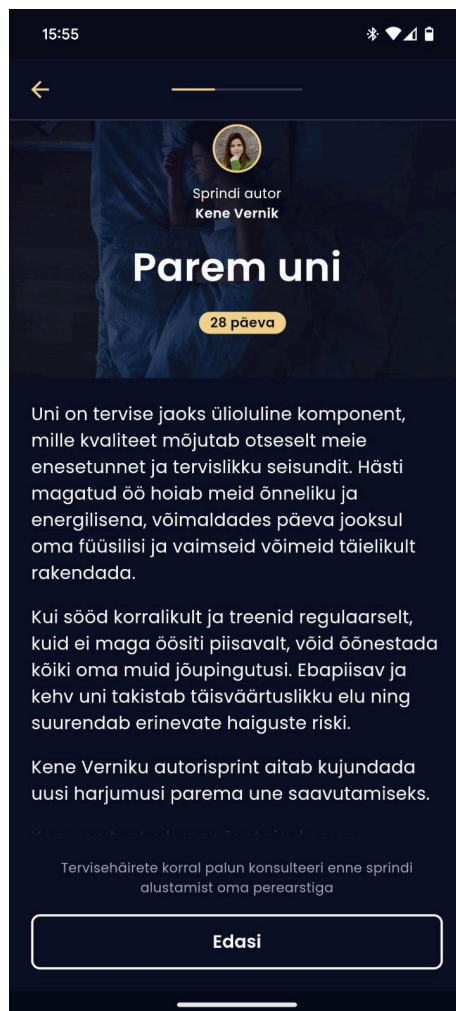
## Preemiad

Activate pakub kasutajatele saavutuste eest erinevaid tasemeid, mis omakorda võimendavad punktide kogumist. Proekspert loosib kõigi testperioodil Activate rakendust kasutavate töötajate vahel välja auhindu (Proeksperdi meeneid), mis võiks suurendada rakenduse kasutamisega kaasatust.

## Emotsioonid

### Uudishimu

Activate pakub mitmekülgset teaduspõhist informatsiooni tervist puudutavatel teemadel. Osad Activate'i sprindid on koostatud oma ala ekspertide poolt ning see võib mõjutada kasutajate uudishimu positiivselt. Näiteks on parema uneharjumuse saavutamiseks sprindi loonud unenõustaja Kene Vernik (Joonis 5).



Joonis 5. Rakenduse Activate parema une sprindi kirjeldus.

## Teadvustatud motivatsioon

### **Eesmärgid**

#### *Eesmärgi seadmine*

Activate võimaldab kasutajal läbida üht sprinti korraga, mis aitab keskenduda kindla käitumise muutmisele. Kasutaja võib sprinti alguses ja jooksul seada endale veel kitsendusi, valides päevasteks tegevusteks vaid need, mida soovib teha või millele soovib keskenduda.

### **Uskumused tagajärgede kohta**

#### *Rakenduse tajutav kasulikkus*

Proeksperdis Activate'i väljakutse alustamise eel tuleb juhtida inimeste ootuseid seoses edusammude saavutamise, uute harjumuste kujundamise ning oodatud parema enesetunde saavutamise osas. Activate saab omalt poolt aidata kaasa ootuste juhtimisele, saates kasutajatele sellekohaseid personaalseid teavitusi.

### **Kokkuvõtteks**

Kasutasin Activate rakendust testperioodil seitsme päeva vältel ning valisin sprindiks ekraaniaja vähendamise. Peamised miinused rakenduse kasutusele võtmisel olid teavituste puudumine ning suur kognitiivne koormus rakenduse kasutamisega alustamisel. Rakenduse kasutamisele võtmist toetasid peamiselt rikkaliku tervisealase info ja kogukonna võrgustiku olemasolu ning rakenduse odavus. Activate võimaldab soovitud käitumise muutmiseks vajalike teadmiste ja oskuste omandamist, pakkudes mitmekülgselt teaduspõhist informatsiooni tervist puudutavatel teemadel. Katse perioodi tulemusena minu ekraaniaeg oluliselt ei vähendanud. Mitmed ekraaniaja vähendamise soovitused (nt söömise ajaks telefon eemale panna, päeva jooksul teha ekraanipause ja õhtul sulgeda kõik ekraanid) olid mul juba varasemalt kasutusel. Tegevused, millest oleks võinud uus harjumus kujuneda (nt jalutus - ja lugemispauside tegemine) jäid enamasti teavituste puudumise tõttu tegemata. Kokkuvõtvalt võib öelda, et Activate rakendus sobib Proeksperdis katsetamiseks, eeldusel, et probleemid rakenduse teavituste saamisega on sekkumise algusajaks lahendatud.

## Sekkumise katse disain

Rakendatavuse uurimiseks viisin Proeksperdis läbi eksperimendi, mille disain koosnes järgmistest sammudest:

1. ankeetküsitluse tulemuste tutvustamine (märts 2024);
2. Activate rakenduse (sekkumise) tutvustamine (märts 2024);
3. emotsionaalse enesetunde küsimustiku (EEK-2) jagamine (märts 2024);
4. rakenduse allalaadimine ning väljakutsega ühinemine (märts – aprill 2024);
5. väljakutse lõppedes EEK-2 küsimustiku jagamine ning lühiintervjuude läbiviimine (mai 2024).

Esimese sammuna tutvustasin kõigile Proeksperdi töötajatele ankeetküsitlusest saadud tulemusi, mis esindasid töötajate üldist emotsionaalset seisundit 2023. aasta lõpu seisuga. Koheselt pärast kvantitatiivuuringu tulemuste jagamist tutvustas Activate ettevõtte tegevjuht Siim Saare töötajatele Activate rakenduse kasutusvõimalusi ning Proeksperdi väljakutset. Väljakutse seisnes Activate rakenduse kasutamises 2024 aprillikuu vältel, võimalusega koguda tervisepunkte, omandades uusi harjumusi ning parandades üldist enesetunnet. Rakenduse allalaadimise eelselt palusin inimestel täita anonüümse emotsionaalse enesetunde küsimustiku (EEK-2), mis näitab vastajale tema isiklikku tulemust ning aitab otsustada, millise Activate sprindiga väljakutses osaleda. Seejärel said kõik Proeksperdi töötajad laadida alla Activate rakenduse ning ühineda Proeksperdi tervise väljakutsega algusega 1. aprill, 2024.

Katse tulemuste võrdlemiseks kasutasin rühmasisest disaini, kus katse viiakse läbi sama rühma peal, võrreldes tagajärgi. Kontrolltingimuseks antud katse puhul on olukord enne katsetamist, mida mõõdan EEK-2-ga enne katse algust ning võrdlemiseks uuesti pärast katse lõppu (Karolin et al., 2024).

## Sekkumise rakendatavuse hindamine

Activate rakenduse kasutamise kohta ei ole varasemalt uuringuid teostatud. Seetõttu on asjakohane viia läbi rakendatavusuuring, mis võimaldab teha kindlaks, kas sekkumine on edasiseks kasutamiseks sobiv (Bowen et al., 2009). Rakendatavusuuringu plaani koostamisel toetusin artiklis "*How we design feasibility studies*" välja toodud kriteeriumitele, mida pean antud uuringu kontekstis vajalikuks (Bowen et al., 2009) – sekkumise vastuvõetavus, nõudlus, rakendamine, praktilisus ja ühildumine.

### Vastuvõetavus

Vastuvõetavuse hindamiseks viin väljakutse lõppedes läbi anonüümse veebipõhise küsitluse, kus muuhulgas küsin inimestelt:

- kui kasulikuks pead Activate rakendust;
- kui tõenäoliselt soovivad seda rakendust oma sõpradele;
- kui lihtne oli Activate rakendust kasutada.

Lisaks viin vabatahtlikkuse alusel läbi lühiintervjuud rakendust kasutanud inimestega ning adresseerin samu küsimusi detailsemalt.

## Nõudlus

Sekkumise nõudluse hindamiseks saan kasutada Activate'i poolt kogutud andmeid, mis annavad ülevaate:

- mitu inimest väljakutse jooksul rakendust kasutas;
- mitu inimest ühines väljakutsega;
- mitu inimest loobus rakenduse kasutamisest;
- mitu inimest märkis vähemalt ühe tegevuse tehtuks iga päev;
- mitu inimest osales väljakutse lõpuni.

Lisaks küsin lühiintervjuude käigus inimestelt:

- kui tihti Activate'i kasutasid;
- kas plaanid/soovid Activate'i edasi kasutada.

## Rakendamine

Sekkumise rakendamise hindamiseks kasutan andmeid Activate rakenduse kasutamisest, mis näitavad, mitu inimest logis rakendusse sisse vähemalt korra katse perioodi jooksul.

Lisaks uurin lühiintervjuude käigus inimestelt:

- kui hästi sobitus rakendus sinu igapäevaeluga;
- kui edukaks pead rakenduse kasutamisele võtmist Proeksperdis;
- kui lihtne oli rakendust kasutama hakata;
- millised olid takistused rakenduse kasutamisel.

## Praktilisus

Praktilisuse hindamiseks analüüsin kuluefektiivsust. Katse läbiviimise perioodil oli Activate rakenduse kasutamine Proeksperdile tasuta. Pärast rakendatavusuuringu läbiviimist ning rakendatavuse kinnitamist koostab Activate Proeksperdile personaalse hinnapakumise rakenduse edasise kasutamise kohta.

Praktilisuse hindamisel kasutan ka küsimustikku, mille saadan kõigile Proeksperdi töötajatele

pärast katse lõppu. Küsimustikus uurin muuhulgas:

- kuidas hindad enesetunnet pärast väljakutset;
- emotsionaalse enesetunde hinnangut EEK-2 küsimustiku täitmise kaudu ning võrdlen tulemusi enne ja pärast väljakutset.

Lisaks küsin lühiintervjuude käigus inimestelt enesekohast hinnangut, kuidas väljakutse nende enesetundele mõjus.

## Ühildumine

Ühildumise hindamiseks küsin inimestelt lühiintervjuu käigus, kuidas nad hindavad rakenduse sobivust organisatsiooni eesmärkide ja kultuuriga.

Lisaks viin läbi intervjuu Proeksperdi personalijuhiga, küsides muuhulgas:

- kuidas hindad rakenduse sobivust organisatsiooni eesmärkide ja kultuuriga;
- kuidas hindad rakenduse kulusid;
- kui jätkusuutlikuks antud sekkumist pead.

Ajalise piirangu tõttu ei jõua ma antud magistritöö raames rakendatavusuuringut täies mahus läbi viia ja tulemusi koguda, seetõttu jääb rakendatavusuuring kirjelduse tasandile.

Kui rakendatavusuuringu tulemuste kohaselt selgub, et katsetatud lahendus on Proeksperdile vastuvõetav, lahendusele on nõudlust, lahendus on kergesti rakendatav ja praktiline ning lahendus sobib hästi organisatsiooniga, siis võib sekkumise süstemaatilisemalt ellu viia. Parima tulemuse saavutamiseks töötab Proeksperdi koostöös Activate'iga välja plaani, kuidas ning millistel tingimustel rakenduse kasutamist Proeksperdi töötajatele võimaldada.

## Sekkumise mõju hindamine

Sekkumise eesmärk on Proeksperdi töötajate emotsionaalse enesetunde parandamine. Antud magistritöö raames mõju uuringut läbi ei viida ning mõju uuringut kirjeldan plaani tasandil. Mõju hindamiseks on sobilik kasutada emotsionaalse enesetunde küsimustikku EEK-2, mida kasutasin probleemi uurimise faasis töötajate vaimse tervise seisundi hindamiseks. Kasutasin sama küsimustiku lühendatud versiooni ka sekkumise katse eel töötajate enesetunde hindamiseks. Kuna Activate rakendus ei paku lahendusi paanikahäirete ega sotsiaalfoobia osas, siis jätsin küsimustikust need alaskaalad välja ja kasutasin vaid depressiooni, ärevuse, vaimse kurnatuse ning unehäirete alaskaalasid. Katse järgselt palun inimestel uuesti täita lühendatud EEK-2 küsimustiku ning mõju hindamiseks saan võrrelda, kas ja mil määral on toimunud muutused depressiooni, ärevuse, vaimse kurnatuse ning unehäirete osas

Proeksperdi töötajate seas. Pikaajalise mõju hindamiseks võib paluda inimestel täita küsimustik uuesti kvartaalselt pärast katse lõppu aasta jooksul. Tulemuste tõlgendamisel tuleb võtta arvesse muid faktoreid, mis inimeste vaimset heaolu mõjutavad, sh geopoliitika, suhted, majandus jms ning seetõttu ei saa muutuseid emotsionaalses enesetundes omistada vaid sekkumisele.

Mõju paremaks hindamiseks võiks läbi viia juhuslikustatud kontrolluuringu, kus üks grupp saab sekkumist ning teine on kontrollgrupp, kes sekkumist ei saa. Proeksperdis töötab ligikaudu 160 inimest ning seetõttu ei ole tõenäoline moodustada piisava suurusega üksteisest sõltumatuid gruppe juhuslikustatud kontrolluuringu läbiviimiseks.

## Järeldused

### Järeldused ja soovitused

Oma magistritöös uurisin Proeksperdi töötajate vaimse tervise seisundit ning hoiakuid seoses vaimse tervise probleemidega, et mõista, kas ja milliseid sekkumisi ettevõtte oma töötajate vaimse tervise parandamiseks rakendada võiks. Vaimse tervise seisundi hindamisel vaatlesin tulemusi alaskaalade lõikes eraldi. Tulemused näitavad, et nii depressiooni, ärevuse, sotsiaalfobia, vaimse kurnatuse kui unehäirete osas leidis inimesi, kelle vastuste tõlgendamisel võib öelda, et neil esineb antud vaimse tervise probleemi sümptomeid. Proeksperdi töötajate tulemused on sarnased Eesti rahvastiku keskmiste tulemustega. Seega võib järeldada, et 2022. aastal läbi viidud Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu andmetel põhinev soovitus pöörata rohkem tähelepanu vaimse tervise probleemide ennetamisele pädeb ka Proeksperdi kontekstis (Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu konsortsium, 2022). Proeksperit pakub mitmeid hüvesid oma töötajate vaimse ja füüsilise tervise toetamiseks, sealhulgas psühholoogilise abi rahastamine, terviseteemaliste veebiseminaride korraldamine, ühisürituste korraldamine, tervisekindlustus, spordikompensatsioon, spordivõistkondade toetamine ning õppimisvõimaluste edendamine. Julgen arvata, et Proeksperit pakub rohkem hüvesid ja toetusi kui Eesti keskmine tööandja. Siiski näitavad Proeksperdi töötajate emotsionaalse enesetunde hindamise tulemused sarnasust Eesti keskmisega. Selle võib põhjustada mitu tegurit: töötajad võivad mitte kasutada pakutavaid hüvesid piisavalt või süstemaatiliselt, või need hüved ei pruugi olla piisavalt tõhusad. Lisaks võib Proeksperdi töö olla vaimselt kurnavam võrreldes keskmise Eesti ettevõttega, või võib probleem olla seotud

töökoha või juhtimiskultuuriga. Selleks, et saada parem arusaam põhjuslikest seostest, soovitan Proeksperdil läbi viia täiendava uuringu.

Magistritöös läbi viidud kvalitatiivne uuring näitab, et inimesed peavad oma vaimset heaolu oluliseks ning arvavad, et iga inimene vastutab oma vaimse tervise seisundi eest eelkõige ise. Kuid ka töökeskkonnal on oluline roll iga indiviidi vaimse tervise seisundi osas. Kõik intervjueeritavad leidsid, et tööandja peaks panustama oma töötajate vaimse tervise hoidmisse. Intervjuu läbiviimise hetkel pidasid osad inimesed oma vaimse tervise seisundit heaks ning osa inimestest nentis, et nende vaimne tervis võiks olla parem. Inimesed teavad, mis toetab nende vaimset tervist ning mida nad ise selle heaks teha saaksid, kuid leiavad, et nad ei panusta oma vaimsesse tervisesse piisavalt. Oma kolleegide vaimset tervist hindasid intervjueeritavad pigem heaks või väga heaks. Kuid ankeetküsitluse tulemused näitavad, et vaimse tervise probleemide sümptomeid esineb mitmetel ettevõtte töötajatest, näiteks vaimse kurnatuse sümptomeid esines 42% küsitlusele vastanutest. Seetõttu on vaimsesse tervisesse panustamine Proeksperdis asjakohane.

Sekkumise katsetamise eel andsin kõigile Proeksperdi töötajatele ülevaate kvantitatiivuuringu tulemustest, mis aitas selgitada rakenduse Activate katsetamise põhjuseid ja eesmärgi. Kuid tulemuste tutvustamisel oli ka teine eesmärk – teadlikkuse tõstmine. Inimesed said teadlikuks, kuidas nende kolleegidel tegelikult läheb. Teadlikkuse tõstmise positiivne mõju võiks olla ka neile töötajatele, kes intervjuul leidsid, et kolleegide vaimne tervis on väga hea, kuid nende enda oma vajaks tähelepanu.

Kvalitatiivuuringust selgub, et negatiivseid hoiakuid ja uskumusi seoses vaimse tervisega oma kolleegide seas märkasid uuritavad vaid paaril korral, väärarusaamu ja häbimärgistamist ei märganud keegi. Ankeetküsitluses osalejate tulemused seoses hoiakutega vaimse tervise probleemidesse näitasid, et negatiivne hoiak oli vaid ühel vastanutest ning ülejäänud tulemused peegeldasid positiivseid hoiakuid inimestesse, kellel on vaimse tervise probleemid. Kõige madalamad skoorid, mis peegeldavad negatiivset hoiakut, said järgmised väited:

- “Vaimse tervise probleemidega inimesed ei ole ohtlikud/vägivaldsed”;
- “Enamik vaimse tervise probleemidega inimesi paraneb”;
- “Vaimse tervise probleemidega inimesega rääkimine on sama, mis rääkimine kellegi teisega”.

Need tulemused näitavad, et hoiakute ja uskumuste muutmisele võiks Proeksperdis siiski tähelepanu pöörata. Hoiakute muutmise on pikk protsess ja töökoha kontekstis sobib selleks viisiks näiteks (vaimse) tervise kirjaoskuse suurendamine, mis võib vähendada negatiivseid arvamusi vaimse tervise kohta (Fleary et al., 2022). Vaimse tervise kirjaoskuse

suurendamiseks ning teadlikkuse tõstmiseks sobivad ka mängulised lahendused nagu näiteks nn “müüdimurdja” taskuhäälina, mille peamine eesmärk on lükata ümber vaimset tervist puudutavaid müüte ning seeläbi mõjutada inimeste uskumusi ja hoiakuid seoses vaimse tervisega.

Tööandja peaks panustama oma töötajate vaimsesse tervisesse, et ennetada ja vähendada vaimse tervise murede tõttu töölt puudumisi ning negatiivset mõju töötaja produktiivsusele. Antud uurimistöö eesmärk oli mõista, kas ja milliseid sekkumisi Proekspert oma töötajate vaimse tervise parandamiseks rakendada võiks. Oma magistritöös pidasin oluliseks mõjutada töötajaid panustama oma vaimsesse tervisesse ning katsetasin selleks puhuks Activate mobiilirakendust. Magistritöö esitamise ajaks ei ole rakenduse katsetamise periood läbi ning seetõttu ei saa öelda, kas Activate on pikemas perspektiivis rakendatav. Uurimistöö käigus selgus ka mitmeid teisi teemasid, millele Proekspert võiks tähelepanu pöörata.

Intervjuudest ilmnest, et inimestel puudub selge arusaam, kas Proekspert on endiselt juhtidevaba ettevõtte või on muutunud taas hierarhiliseks. Seetõttu võiks Proeksperti juhtkond selgelt kommunikeerida, milline juhtimisstiil Proekspertis on ning mida see töötajate jaoks täpselt tähendab. Lisaks võiks juhtkonnale anda suunised, kuidas käituda, kui töökeskkonnas esineb toksilisust ja mis kaasneb toksilise töökeskkonnaga ning sellele mittereageerimisega. Proekspert pakub oma töötajatele mitmeid vaimset tervist toetavaid teenuseid (nt psühholoogilise abi tasustamine, tervise teemalised veebinarid, ühisüritused, tervisekindlustus, spordikompensatsioon jne). Vaimse tervise teenustesse võib lisada veebipõhise (ja ka füüsilise) “vaimse tervise KKK”, mis koondab kokku küsimused ja vastused, mis inimestel seoses vaimse tervisega olla võivad. Näiteks, millised vaimse tervise probleemid on olemas ja kuidas neid ära tunda; mida teha, kui endal/kolleegil on vaimse tervise probleem jne. Kuna intervjuude käigus kirjeldasid mitu inimest, et sobiva psühholoogi leidmine on keerukas ja ajakulukas protsess, võiks vaimse tervise teenuste juures olla soovitusel, kust leida endale sobiv spetsialist. Proekspertis pakutavad vaimse tervise teenused on kirjeldatud Proeksperti siseveebis. Vastavas veebikeskkonnas võiks teenuste kirjelduse juures olla viited teaduspõhisusele, mis aitavad inimestel paremini mõista, kuidas ja miks mingi teenus on tema vaimsele tervisele kasulik. Kõik uurimistöö käigus tuvastatud probleemid, käitumuslikud arusaamad ja murekohad, mida töös kirjeldatud sekkumine ei käsitletud, kuid mis olid siiski olulised töötajate vaimse tervise toetamiseks, edastasin Proeksperti personalijuhile. Mitmeid probleeme on ettevõttes tänaseks ka juba käsitletud ning muudatusi on rakendatud, näiteks on välja toodud soovitusel, milliste spetsialistide poole Proeksperti töötajad abi otsimiseks võiksid pöörduda. Ettevõttes tegutseb ka kultuuriga

tegelev töögrupp, mille eesmärk on vaadata üle Proeksperdi kultuur ja väärtused, mh juhtimiskultuur ning kommunikeerida kokkulepped töötajatele.

Uurimistöös kasutatud küsimustik võimaldab hinnata inimeste emotsionaalset enesetunnet ning hoiakuid seotult vaimse tervisega. Sama küsitlust võiks kasutada erinevates valdkondades tegutsevates ettevõtetes, et uurida, kas ja kuidas ettevõtte tegevusvaldkond on seotud töötajate vaimse heaolu ning hoiakutega vaimsesse tervisesse.

Proekspert on alates 2013. aastast tegutsenud juhtidevaba juhtimise põhimõttel nn lameda (*flat*) organisatsiooni struktuuriga. See tähendab, et ettevõtte juhtimis-struktuuris puudub hierarhia ning meeskonnad on ise-juhtivad. Selline töökorraldus ei ole Eesti kultuuriruumis traditsiooniline ja eeldab töötajatelt suuremat vastutuse võtmist ning julgust langetada otsuseid. Cynthia Webb (2023) toob oma lõputöös "*Flat Structures, Centralisation, and Formalisation: The Relationship with Employee Wellbeing*" koostatud meta-analüüsi põhjal välja, et üldiselt on lamedat struktuuri seostatud töötajate suurema heaoluga, kuid nendib ka, et uuringu tulemused ei pruugi täpselt kajastada tänapäeva töötajaid. Seetõttu oleks asjakohane uurida, kas lameda struktuuriga organisatsioonides on tänasel päeval töötajate heaolu suurem. Veel võiks uurida, milline on lamedates organisatsioonides töötajate vaimne heaolu ning kas ja kuidas on see seotud organisatsiooni struktuuriga.

## Uurimistöö piirangud ja tugevused

Käesolevas magistristöös esinesid mõned piirangud: (1) töö autor on ise Proeksperdi töötaja. See võib olla põhjuseks, miks mõned inimesed uuringus osaleda ei soovinud, kuid võis ka soodustada uuringus osalemist. Näiteks võisid intervjuudele pakkuda end inimesed, kes tundsid soovi panustada autori lõputöösse, mitte niivõrd soovist osaleda vaimset tervist puudutavas uuringus; (2) sekkumise mõju on keeruline mõõta, kuna vaimset tervist mõjutavad lisaks töökeskkonnale veel teised keskkondlikud, sotsiaalsed ja individuaalsed tegurid; (3) sekkumise mõju mõõtmisel ei ole sobilik kasutada juhuslikustatud kontrolluuringut, kuna ettevõttes ei ole selleks uuringuks piisava suurusega valimit ning keeruline oleks luua sekkumise tingimused, mis ainult kindlat gruppi inimesi mõjutavad. Seetõttu puudub mõju mõõtmisel kontrollgrupp ning tulemuste tõlgendamisel ei saa eristada sekkumise tegelikke mõjusid muudest teguritest tulenevatest mõjudest; (4) sekkumiseks valitud rakendus Activate on olemasolev rakendus, mille funktsionaalsust katsetamise eelselt ei muudetud. Seetõttu ei saanud teavituste saatmise probleem enne katsetust lahendatud, mis võib mõjutada osalejate aktiivsust ja tegeliku sekkumise mõju ei saa hinnata.

Järgnevates uuringutes võiks uuringu läbiviija olla sõltumatu isik väljaspool Proeksperti, mis aitaks vähendada uuringutulemuste kallutatust. Sekkumise mõju mõõtmiseks võiks kasutada kordusuuringuid, mida viia läbi pikema aja vältel.

Antud magistritöö praktiline väärtus avaldub selles, et Proekspert on tänaseks saanud ülevaate oma töötajate emotsionaalsest enesetundest ning suhtumisest vaimse tervise probleemidesse üldisemalt. Proekspert saab uuringus kasutatud küsimustiku võtta oma ettevõtte siseseks tööriistaks ning kasutada töötajate emotsionaalse enesetunde hindamiseks ka edaspidi. See võimaldab Proeksperdil saada pidevat ülevaadet oma töötajate enesetundest ning vastavalt sellele luua ja kujundada ettevõtte poolt pakutavaid teenuseid töötajate vaimse tervise toetamiseks. Kindlasti tasub katsetada, millised teenused on vaimse tervise toetamisel tõhusad. Lisaks ilmnes töö käigus mitmeid olulisi teemasid, mida ettevõtte saaks veel teha, et oma töötajaid toetada. Töö laiem praktiline väärtus seisneb selles, et antud uuringut saab läbi viia erinevates ettevõtetes nii Eestis kui mujal. Ettevõtted saavad seeläbi parema arusaama oma töötajate vaimsest tervisest ja hoiakutest ning sellele toetudes luua või kujundada ümber oma teenuseid ja töökeskkonda, et toetada oma töötajate vaimset heaolu.

## Viited

- Activate. (2024). *Tervisejuhtimine*. <https://activate.ee/et/health-management>
- Aluoja, A., Shlik, J., Vasar, V., Luuk, K., & Leinsalu, M. (1999). Development and psychometric properties of the Emotional State Questionnaire, a self-report questionnaire for depression and anxiety. *Nordic Journal of Psychiatry*, *53*(6), 443–449. <https://doi.org/10.1080/080394899427692>
- Atkins, L., Francis, J., Islam, R., O'Connor, D., Patey, A., Ivers, N., Foy, R., Duncan, E. M., Colquhoun, H., Grimshaw, J. M., Lawton, R., & Michie, S. (2017). A guide to using the Theoretical Domains Framework of behaviour change to investigate implementation problems. *Implementation Science*, *12*(1), 77. <https://doi.org/10.1186/s13012-017-0605-9>
- Bonde, J. P. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: A systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational and Environmental Medicine*, *65*, 438–445. <https://doi.org/10.1136/oem.2007.038430>
- Bowen, D. J., Kreuter, M., Spring, B., Cofta-Woerpel, L., Linnan, L., Weiner, D., Bakken, S., Kaplan, C. P., Squiers, L., Fabrizio, C., & Fernandez, M. (2009). How we design feasibility studies. *American Journal of Preventive Medicine*, *36*(5), 452–457. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2009.02.002>
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE.
- Choudhry, F. R., Mani, V., Ming, L. C., & Khan, T. M. (2016). Beliefs and perception about mental health issues: A meta-synthesis. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, *12*, 2807–2818. <https://doi.org/10.2147/NDT.S111543>
- De Vries, J. D., Van Hooff, M. L., Guerts, S. A., & Kompier, M. A. (2017). Exercise to reduce work-related fatigue among employees: A randomized controlled trial.

*Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(4), 337–349.

<https://doi.org/10.5271/sjweh.3634>

Donaldson, S. I., Lee, J. Y., & Donaldson, S. I. (2019). Evaluating positive psychology interventions at work: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 4(3), 113–134.

<https://doi.org/10.1007/s41042-019-00021-8>

Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu konsortsium. (2022). *Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu lõpparuanne*. Tervise Arengu Instituut, Tartu Ülikool.

<https://tai.ee/sites/default/files/2022-06/Eesti%20rahvastiku%20vaimse%20tervise%20uuring.pdf>

Eesti Rahvusringhääling. (2022, November 1). *Peterson psühholoogilise abi nappusest: Inimene peab end ka ise aitama*. Eesti Rahvusringhääling | ERR.

<https://www.err.ee/1608774109/peterson-psuhholoogilise-abi-nappusest-inimene-peab-end-ka-ise-aitama>

Faktum & Ariko. (2016). *Elanikkonna teadlikkus, suhtumine ja hoiakud vaimse tervise teemal*. Sotsiaalministeerium.

[https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid\\_ja\\_tegevused/Norra\\_toetused/Rahvatervise\\_programm/elanikkonna\\_teadlikkus\\_suhtumine\\_ja\\_hoiakud\\_vaimse\\_tervise\\_temadel\\_2016.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Norra_toetused/Rahvatervise_programm/elanikkonna_teadlikkus_suhtumine_ja_hoiakud_vaimse_tervise_temadel_2016.pdf)

Fleary, S. A., Joseph, P. L., Gonçalves, C., Somogie, J., & Angeles, J. (2022). The relationship between health literacy and mental health attitudes and beliefs. *HLRP: Health Literacy Research and Practice*, 6(4), e270–e279.

<https://doi.org/10.3928/24748307-20221018-01>

- Graeser, S. (2011). Salutogenic factors for mental health promotion in work settings and organizations. *International Review of Psychiatry*, 23(6), 508–515.  
<https://doi.org/10.3109/09540261.2011.637909>
- Hahn, A. (2002). The effect of information and prior contact on attitudes towards mental illness. *IU South Bend Undergraduate Research Journal*, 5, 28–35.
- Karolin, A., Reinson, H., Männik, S-L., Rüütsalu, K., Taro, K., Mikko, E., & Uusberg, A. (2024). *Katsetamise juhend avalikule sektorile*. Riigikantselei.  
<https://katsetamine.riigikantselei.ee/>
- Kelloway, E. K., Dimoff, J. K., & Gilbert, S. (2023). Mental health in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 363–387.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527>
- Lee, H. Y., Hwang, J., Ball, J. G., Lee, J., Yu, Y., & Albright, D. L. (2020). Mental health literacy affects mental health attitude: Is there a gender difference? *American Journal of Health Behavior*, 44(3), 282–291. <https://doi.org/10.5993/AJHB.44.3.1>
- Lee, J. E., Goh, M. L., & Yeo, S. F. (2023). Mental health awareness of secondary schools students: Mediating roles of knowledge on mental health, knowledge on professional help, and attitude towards mental health. *Heliyon*, 9(3), e14512.  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14512>
- Michie, S., Atkins, L., & West, R. (2014). *The behaviour change wheel: A guide to designing interventions*. Silverback Publishing.
- Michie, S., van Stralen, M. M., & West, R. (2011). The behaviour change wheel: A new method for characterising and designing behaviour change interventions. *Implementation Science*, 6(1), 42. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-6-42>
- Miguel, C., Amarnath, A., Akhtar, A., Malik, A., Baranyi, G., Barbui, C., Karyotaki, E., & Cuijpers, P. (2023). Universal, selective and indicated interventions for supporting

- mental health at the workplace: An umbrella review of meta-analyses. *Occupational and Environmental Medicine*, 80(4), 225–236.  
<https://doi.org/10.1136/oemed-2022-108698>
- Murphy, K., Berk, J., Muhwava-Mbabala, L., Booley, S., Harbron, J., Ware, L., Norris, S., Zarowsky, C., Lambert, E. V., & Levitt, N. S. (2023). Using the COM-B model and Behaviour Change Wheel to develop a theory and evidence-based intervention for women with gestational diabetes (IINDIAGO). *BMC Public Health*, 23(1), 894.  
<https://doi.org/10.1186/s12889-023-15586-y>
- Olev, A., & Alumäe, T. (2022). Estonian speech recognition and transcription editing service. *Baltic Journal of Modern Computing*, 10(3), 409–421.  
<https://doi.org/10.22364/bjmc.2022.10.3.14>
- Peaasi. (2024a). *Emotsionaalse enesetunde test*. <https://peaasi.ee/enesetundetest/>
- Peaasi. (2024b). *Depressioon*. <https://peaasi.ee/depressioon>
- Ryan, J. C., Williams, G., Wiggins, B. W., Flitton, A. J., McIntosh, J. T., Carmen, M. J., & Cox, D. N. (2021). Exploring the active ingredients of workplace physical and psychological wellbeing programs: A systematic review. *Translational Behavioral Medicine*, 11(5), 1127–1141. <https://doi.org/10.1093/tbm/ibab003>
- Sisask, M. (toim) (2023). *Eesti inimarengu aruanne 2023. Vaimne tervis ja heaolu*. SA Eesti Koostöö Kogu.  
<https://doi.org/10.58009/aere-perennius0043>
- Szinay, D., Jones, A., Chadborn, T., Brown, J., & Naughton, F. (2020). Influences on the uptake of and engagement with health and well-being smartphone apps: Systematic review. *Journal of Medical Internet Research*, 22(5), e17572.  
<https://doi.org/10.2196/17572>

- Tran, T., Rhee, S., Lee, S.-Y., Rhee, J., & Choi, G.-Y. (2019). Gender differences in the association between attitudes toward mental health treatment and mental health outcomes among noninstitutionalized adults with depression. *Social Work in Mental Health, 17*(5), 551–566. <https://doi.org/10.1080/15332985.2019.1603742>
- Webb, C. (2023). Flat structures, centralisation, and formalisation: The relationship with employee wellbeing. <https://ir.canterbury.ac.nz/server/api/core/bitstreams/d19c5a3e-1e19-46ac-8cde-ad200b7a65a3/content>
- West, A. B., Guo, Y. V., & Bucher, A. (2023). Leveraging behavioral science and artificial intelligence to support mental health in the workplace: A pilot study. *Frontiers in Psychiatry, 14*, 1219229. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1219229>
- World Health Organization. (2024). *Mental health*. [https://www.who.int/health-topics/mental-health#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/mental-health#tab=tab_1)
- World Health Organization. (2022). *World mental health report. Transforming mental health for all*. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1>
- Ööpik, P., Aluoja, A., Kalda, R., & Maaros, H.-I. (2006). Screening for depression in primary care. *Family Practice, 23*(6), 693–698. <https://doi.org/10.1093/fampra/cml052>
- Yeap, R., & Low, W. Y. (2009). Mental health knowledge, attitude and help-seeking tendency: A Malaysian context. *Singapore Medical Journal, 50*, 1169–1176.

# Lisad

## Lisa 1. Ankeetküsitlus

**Your responses in this questionnaire may indirectly identify you. However, please be assured that all data collected will be kept strictly confidential, and your anonymity will be maintained. Your participation is appreciated, and your privacy is our priority.**

### Part 1. Participant information

1. How many years have you worked in Proekspert?
  - a. 0–2 years
  - b. 2–5 years
  - c. more than 5 years
2. What age group do you belong to?
  - a. under 31
  - b. 31–45
  - c. 46–60
  - d. over 60
3. Gender
  - a. female
  - b. male
  - c. non-binary
4. Ethnicity
  - a. Estonian
  - b. non-Estonian

## Part 2. Emotional state questionnaire (EEK-2)

Below is a list of problems that people may have. Please indicate how often each problem has bothered you during the past month, and mark one of the boxes that best corresponds to your problems.

	Not at all	Seldom	Some- times	Often	All the time
1. Feelings of sadness	0	1	2	3	4
2. Feeling no interest in things	0	1	2	3	4
3. Feelings of worthlessness	0	1	2	3	4
4. Self-accusations	0	1	2	3	4
5. Recurrent thoughts of death or suicide	0	1	2	3	4
6. Feeling lonely	0	1	2	3	4
7. Hopelessness about the future	0	1	2	3	4
8. Impossible to enjoy things	0	1	2	3	4
9. Feeling easily irritated or annoyed	0	1	2	3	4
10. Feeling anxious or fearful	0	1	2	3	4
11. Tension or inability to relax	0	1	2	3	4
12. Excessive worry about several different things	0	1	2	3	4
13. Feeling so restless that it is hard to sit still	0	1	2	3	4
14. Easily startled	0	1	2	3	4
15. Fear of being the	0	1	2	3	4

---

centre of attention					
16. Fear of interacting with strangers	0	1	2	3	4
17. Fatigue or loss of energy	0	1	2	3	4
18. Diminished ability to think or concentrate	0	1	2	3	4
19. Rest does not restore strength	0	1	2	3	4
20. Being easily fatigued	0	1	2	3	4
21. Difficulty falling asleep	0	1	2	3	4
22. Restless or disturbed sleep	0	1	2	3	4
23. Waking up too early	0	1	2	3	4

---

### Part 3. Attitude towards mental health

Below is a list of attitudes that people may have. Please indicate each attitude by marking one of the boxes that best corresponds to your opinion.

	Strongly disagree	Disagree	Neither agree nor disagree	Agree	Strongly agree
A person who has visited a psychologist's office does not necessarily mean he/she is a person with mental disorder.	1	2	3	4	5
Anyone can suffer from mental health problems.	1	2	3	4	5
Talking to someone with mental health problems is the same as talking to anyone else.	1	2	3	4	5
People need to adopt a more caring and sympathetic attitude towards people with mental health problems.	1	2	3	4	5
People with mental health problems are not dangerous/violent.	1	2	3	4	5
Most people with mental health problems recovered.	1	2	3	4	5
People with mental health problems should have the same rights as anyone else.	1	2	3	4	5
People with mental health problems should not be blamed for their own condition.	1	2	3	4	5

**Completing this survey does not allow for a mental health disorder or any other medically assessed assessment of health. The survey examines the presence of symptoms of depression, anxiety disorders, sleep disorders, and mental exhaustion and helps to pay attention. It is completely normal to feel more down some days. If you have any concerns about your mental health, please consider the available support options below.**

Contact HR Team lead Kadri Daljajev ([kadri.daljajev@proekspert.ee](mailto:kadri.daljajev@proekspert.ee)).

Read about mental well-being in Proekspert ([link to Proekspert internal web](#)).

Read more about mental health: [www.peaasi.ee](http://www.peaasi.ee)

If you have any questions about this study, please contact Kristiina Kokk ([kristiina.kokk@proekspert.ee](mailto:kristiina.kokk@proekspert.ee)), the co-lead of the study, or Mariliis Öeren ([mariliis.oeren@ut.ee](mailto:mariliis.oeren@ut.ee)), the research lead.

**We invite you to share your insights in an interview for our study on "Understanding Mental Health in the Workplace." An interview will be held online by Marilis Öeren, the research lead, and will last about an hour. Your involvement is voluntary. Feel free to contact me (Kristiina Kokk) at [kristiina.kokk@proekspert.ee](mailto:kristiina.kokk@proekspert.ee) to schedule a convenient interview time.**

**Thank you for contributing to our study. Your insights will make a difference.**

## Lisa 2. Poolstruktureeritud süvaintervjuu teemad

Süvaintervjuud viiakse läbi inimestega, kes on vabatahtlikult avaldanud soovi intervjuus osalemiseks. Intervjuud viib läbi Mariliis Öeren. Intervjuu on poolstruktureeritud ning üles ehitatud järgmistele teemadele.

### **Vaimne tervis üldiselt**

- Mida sinu jaoks tähendab vaimne tervis?
- Millisel juhul on tegemist vaimse tervise probleemiga?
- Millistest vaimse tervise probleemidest oled kuulnud?
- Mis sinu arvates neid probleeme põhjustab?

### **Vaimne tervis töökohal**

- Kas ja kuidas peaks tööandja pöörama tähelepanu vaimsele tervisele töökeskkonnas?
- Milline on sinu arvates tööandja vastutus oma töötajate vaimse tervise seisundi ees?
- Kuidas saab tööandja panustada töötajate vaimse tervise hoidmisse ja edendamisse?
- Millist rolli peaksid sinu arvates täitma kolleegid üksteise vaimse tervise toetamisel töökohal?
- Kas on mingeid konkreetseid tegevusi või käitumisviise, mida pead oluliseks vaimse tervise toetamisel töökohal?

### **Vaimne tervis Proeksperdis**

- Milliseid algatusi või tavasid on Proeksperdil oma töötajate vaimse tervise ja heaolu edendamiseks?
  - Kui efektiivseks neid initsiatiive pead?
  - Kas oled ise kasutanud kunagi Proeksperdi poolt pakutud hüvesid vaimse tervise heaks? Milliseid? Milline oli sinu kogemus?
- Milliseks hindad Proeksperdi töötajate vaimset tervist üldiselt?
- Kui mugavalt tunned end kolleegidega vaimse tervise teemadel arutledes?
- Kas oled kunagi tööl sellistesse vestlustesse sattunud?
  - Kas saad tuua mõne näite?

### **Intervjueeritava hinnang enda vaimsele tervisele**

- Kuidas hindad hetkel enda vaimset tervist?
- Mida saab ettevõtte teha, et sinu vaimne tervis oleks (veelgi) parem?
- Mida saavad kolleegid teha?
- Mida saad ise teha?

**Vaimse tervise probleeme puudutavad uskumused ja hoiakud**

- Millised on mõned levinumad hoiakud või uskumused vaimse tervise kohta, mida oled oma kolleegide seas täheldanud?
- Kas oled kunagi oma töökohal kohanud vaimse tervise seotud häbimärgistamist või väärarusaamu? Kirjelda palun seda olukorda.
  - Kuidas saaks seda sinu arvates muuta?
- Kuidas hindad vaimsele ja füüsilisele pööratava tähelepanu tasakaalu organisatsioonis? Kas arvad, et vaimsele tervisele pööratakse organisatsioonis sama palju tähelepanu kui füüsilisele tervisele?
  - Kui ei, siis mida saab olukorra parandamiseks teha?
- Millised on sinu isiklikud tõekspidamised vaimse tervise probleemidega töötajate osas? Millised on sinu kogemused?

## Lisa 3. Koodipuu

<b>Lk</b>	<b>Põhi- ja alakoodid</b>	<b>Lk</b>	<b>Põhi- ja alakoodid</b>
<b>2</b>	<b>1. Vaimse tervise defineerimine</b>	<b>3</b>	<b>5. Vaimsest tervisest kolleegidega</b>
	1.1 Definiitsioon		5.1 Vestlused
<b>2</b>	<b>2. Vaimse tervise probleemid</b>	<b>3</b>	<b>6. Töökeskkond</b>
	2.1 Tunnused		6.1 Töökeskkonna tajumine
	2.2 Põhjused		6.1.1 Hoiakud
	2.3 Tagajärjed		6.1.1.1 Hoiakud Proeksperdis
	2.4 Vastutus		6.1.1.2 Isiklik hoiak
	2.4.1 Tööandja		6.1.1.3 Hoiaku muutmine
	2.4.2 Töötaja		6.1.2 Väärarusaamad
	2.5 Näited		6.1.3 Häbimärgistamised
			6.1.4 Tasakaal
			6.2 Varasem kogemus
<b>2</b>	<b>3. Hinnang hetkeseisule</b>	<b>4</b>	<b>7. Vajadus muutuseks</b>
	3.1 Enesekohane		7.1 Vajadus muutuseks
	3.2 Kolleegid		
<b>2</b>	<b>4. Panus vaimsesse tervisesse</b>		
	4.1 Tööandja panus		
	4.1.1 Üldiselt		
	4.1.2 Proeksperdis		
	4.1.2.1 Hüvede kasutus		
	4.1.2.2 Tulemuslikkus		
	4.2 Iseenda panus		
	4.3 Kolleegide panus		

---

#### 4.4 Muude ümbritsevate

panus

---

Analüüsi käigus liitsin omavahel teemad 1 (Vaimse tervise defineerimine) ja 2 (Vaimse tervise probleemid) teemaks Vaimne tervis – defineerimine ja probleemid. Teemad 6 (Töökeskkond) ja 7 (Vajadus muutuseks) ühendasin teemaks Töökeskkonna mõju vaimsele tervisele. Sellest tulenevalt on analüüsis jaotatud viie peamise teema vahel.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Kristiina Kokk,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose Vaimne tervis töökohal – ühe ettevõtte näitel, mille juhendaja on Mariliis Öeren, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

*Kristiina Kokk*

**27.05.2024**