

Tallinna Ülikool
Kehakultuuriteaduskond

Kaie Mamontov

**ERASEKTORI ROLL REKREATIIVSETE
TEGEVUSTE JA TERVISLIKE ELUVIISIDE
TOETAJANA**

Magistritöö

Juhendaja: Joe Noormets

TLÜ lektor, MA

Tallinn 2007

ABSTRACT

Mamontov, Kaie. Private sector role for supporting of recreation activities and healthy lifestyle. Master Thesis, Tallinn University, 2007, p. 85.

First goal of the study was to chart functions of private sector as former of healthy lifestyle. Second goal was to describe how private sector companies expand upon role of private sector involvement of recreation and support of healthy lifestyle among own employees and among Estonians as in whole. Theoretical part of thesis concentrates how are defined functions of private sector in private law, legal acts and in different strategies. In addition author contemplated participation of companies in social networks and importance of company's human capital in civil society. Study is giving overview about community-friendly way of thinking and sustainability in private companies. Exploration part was done by 9 thematic-interviews. Interviewees were: one micro-company (0-9 employees), two small companies (10-49 employees), three middle size companies (50-249 employees) and three big companies (250 and more employees). Interviews carried out in spring 2007 were showing that private sector sees income-tax as counter-productive factor in providing recreation activities for employees. It is income-tax paid from all kind of propitious activities. Companies see themselves as part of social network, and do all possible to keep it in good level, to accomplish own goals by help of this network. Most companies' value own employees and increasingly are more valued personal qualities than intellectual capital. Community-friendly way of thinking is spreading widely in companies. Companies which achieved certain level of success start to think more about social responsibility. All companies participated in interviews are interested to invest in health of employees and preservation of ability to work. Companies understand organisational culture and importance of healthy work environment. They are trying to shape it so, that employees are having healthy organisation and enough of factors of motivation to assure well-being of employees.

Key words: private sector, company, employee, recreation, healthy lifestyle

RESÜMEE

Mamontov, Kaie. Erasektori roll rekreatiivsete tegevuste ja tervislike eluviiside toetajana. Magistritöö, Tallinna Ülikool, 2007, 85 lk.

Esimeseks uurimuse eesmärgiks oli kaardistada, millised on erasektorile pandud funktsioonid inimeste tervislike eluviiside kujundamisele kaasaaitamisel. Teiseks eesmärgiks oli kirjeldada, kuidas erasektori ettevõtted käsitlevad erasektori rolli Eesti elanike rekreatiivsete tegevuste arendamisele ja oma ettevõtte töötajate tervislike eluviiside toetamisele kaasaaitamisel. Magistritöö teoreetiline osa keskendus erasektori funktsioonide määratlusele Eesti Vabariigi seadustes, õigusaktides ning erinevates strateegiates. Lisaks vaatles autor ettevõtete osalust sotsiaalsetes võrgustikes ja ettevõtte inimkapitali osatähtsust kodanikuühiskonnas. Töö annab ülevaate eraettevõtete osast ühiskonnakasuliku mõtteviisi ning jätkusuutlikkuse temaatika arenduses. Uurimuslik osa tugineb üheksale teemaintervjuule. Intervjueeritud olid üks mikroettevõtte (0-9 töötajat), kaks väikeettevõtet (10-49 töötajat), kolm keskettevõtet (50-249 töötajat) ja kolm suurettevõtet (alates 250 töötajat). 2007 aasta kevadel läbiviidud uuring toob esile, et erasektor näeb töötajatele rekreatiivsete tegevuste pakkumise takistava tegurina tulumaksuseadusest tulenevat erisoodustumaksu. Ettevõtted näevad ennast enamasti sotsiaalse võrgustiku osana ning teevad selle hoidmiseks kõik vajaliku, et võrgustiku kaudu firma eesmärged ellu viia. Enamus ettevõteteid väärtustab inimesi kui oma töötajaid ning järjest enam tõuseb intellektuaalse kapitali kõrval isiksuseomaduste tähtsus. Ühiskonnakasulik mõtteviis on ettevõtetes levimas seotuna seni veel rohkem firma tegevusalaga. Teatud arengufaasi jõudmine on hakanud asendama majandusedu esiletõstmist sotsiaalse vastutuse tunnetamisega. Töötajate tervise ja töövõime säilitamisele on nõus panustama kõik uurimuses osalenud. Ettevõtted mõistavad organisatsiooni kultuuri ning sellest lähtuva töökeskkonna mikrokliima tähtsust ning püüavad seda kujundada nii, et töötajatel oleks terve organisatsioon ning piisavalt motivatsioonifaktoreid, mis tagaksid töötajate heaolu.

Võtmesõnad: erasektor, ettevõtte, töötaja, rekreatsioon, tervislikud eluviisid

SISUKORD

ABSTRACT.....	2
RESÜMEE.....	3
SISSEJUHATUS	6
1. UURIMUSE TEOREETILINE ALUS	9
1.1. Kodanikuühiskond ja ettevõtlus.....	9
1.1.1. Ühiskonna sektorid	9
1.1.2. Kodanikuühiskonna definitsioon ja põhimõtted	11
1.1.3. Sotsiaalne kapital ja inimkapital	13
1.1.4. Erasektori roll kodanikuühiskonnas.....	16
1.2. Organisatsiooni kultuur ja töötervishoid.....	19
1.2.1. Organisatsiooni kultuur ja käitumine.....	19
1.2.2. Tööandja töötervishoiu ja rekreatsiooni programmid.....	22
2. ETTEVÕTLUST JA TERVISEEDENDUST PUUDUTAVAD SEADUSED, ÕIGUSAKTID JA STRATEEGIAD	31
2.1. Seadusandlus ja õigusaktid	31
2.2. Elanikkonna terviseedenduse strateegiad	36
2.2.1. Eluga rahulolu, tervislik käitumine, töövõime ja rekreatsioon.....	36
2.2.2. Statistika elanikkonna töö ja tervise kohta	39
2.2.3. Terviseedenduse strateegiad	41
3. ETTEVÕTETE HOIAKUD ELANIKE REKREATIIVSETE TEGEVUSTE JA TÖÖTAJATE TERVISLIKE ELUVIISIDE TOETAMISE SUHTES	47
3.1. Uurimismeetod.....	47
3.1.1. Teemaintervjuu	47
3.1.2. Valim ja intervjuud	48
3.1.3. Andmete analüüs.....	49
3.2. Erasektori seisukohad ühiskondlikes protsessides osalemise suhtes.....	49
3.2.1. Ettevõtete osalemine sotsiaalsetes võrgustikes.....	49
3.2.2. Ettevõtete koostöö mittetulundusühenduste ja avaliku sektori asutustega ...	50
3.2.3. Ettevõtte inimkapital ja intellektuaalne kapital firma kapitali ning ühiskonna sotsiaalse kapitali osana	51
3.2.4. Ühiskonnakasuliku mõtteviisi arendamine ettevõtetes.....	52
3.2.5. Majandusedu esiletõstmise asendumine sotsiaalse vastutusega	53
3.3. Ettevõtete panus töötajate tervislike eluviiside toetamisele kaasaaitamisel	55
3.3.1. Ettevõtte panustamine töötajate heaolu tagamisse.....	55
3.3.2. Töötajate motiveerimine oma tervise ja töövõime säilitamisele ning parandamisele	57
3.3.3. Töötajate heaolu ja tööga rahulolu.....	59
3.3.4. Töökeskkonna mikrokliima, stressinäitajad ning süvenev läbipõlemine	60
3.3.5. Töötajate vaba aja kasutamine ning rekreatiivsete tegevuste harrastamine ..	62
3.3.6. Töötajate tervislike eluviiside ning rekreatiivsete tegevuste harrastamise toetamine.....	63
3.3.7. Ettevõtte tervisemudel	65
3.3.8. Töötajate terviseteadlikkuse edendamine	66
3.4. Ettevõtete hoiakud Eesti elanike rekreatiivsete tegevuste arendamisele kaasaaitamisel	67
3.4.1. Ettevõtete panustamine Liikumisharrastuse strateegilisse arengukavasse 2006-2010	67

3.4.2. Jalgrattaparklate rajamine ettevõtetes.....	68
3.4.3. Rekreatiivsete tegevustega seotud ürituste toetamine	69
3.4.4. Rekreatiivsete tegevuste ja tervislike eluviiside toetamise soodustavad ja takistavad tegurid.....	69
3.5 Järeldused.....	70
3.5.1. Erasektori ühiskondlikes protsessides osalemise vajaduse tajumine.....	70
3.5.2. Ettevõtete panuse suurenemine töötajate tervislike eluviiside toetamisel	72
3.5.3. Ettevõtted elanike rekreatiivsete tegevuste arendamisele kaasaaitajana	74
KOKKUVÕTE	76
KASUTATUD KIRJANDUS.....	81

LISAD

Lisa 1. Väljavõtted Eestis tööandja ja töötaja vahelisi suhteid, mis on seotud inimese tervise, tööohutuse ja puhkusega, reguleerivatest seadustest.

Lisa 2. Liikumisharrastuse strateegiline arengukava 2006-2010

Lisa 3. Teemaintervjuu

SISSEJUHATUS

Olukorras, kus Eesti elanike keskmine oodatav eluiga on madalam isegi uute Euroopa Liidu liikmesriikide keskmisest tasemest ja on tegemist oluliselt suurema suremuse ning haigestumisega südame-veresoonkonna haigustesse ja vähktõppe võrreldes Euroopa Liidu liikmesriikide keskmisega, peaks erasektor nägema enda vajalikkust. Erasektoril on riikliku sektori kõrval võimalus kaasa aidata erinevate terviseedendusega seotud uuringute ning terviseedendusprogrammide elluviimisel ja tervise väärtustamises töötajate seas.

Selleks, et kindlustada ühiskonnas palju kõne all olnud kodanikeühiskonda tuleb investeerida sotsiaalkapitali. Järjest enam ongi Eesti ühiskonnas kasvanud erasektori roll inimeste rekreatiivsete tegevuste ja tervislike eluviiside toetajana. Päevakorda on tõusnud ettevõtete osalus inimkapitali ja seega ka sotsiaalkapitali väärtustamisel. Ettevõtted on hakanud tajuma oma osaluse vajadust ühiskonna väärtushinnangute mõjutamisel läbi suhete loomise enda sotsiaalses võrgustikus. Lisaks usaldusväärsete suhete loomisele ja hoidmisele nii oma tarnijate, edasimüüjate kui ka klientidega, on olulisele kohale tõusmas ka ühiskonnakasulik mõtteviis ning sotsiaalne vastutus. Ettevõtted näevad oma töötajates nii ettevõtte kui ühiskonna jätkusuutlikkuse arengus tähtsat rolli ja püüdlevad samuti Eesti säästva arengu suunas. Sellega seotult tajutakse, et tööjõu motiveerimisele ja väärtustamisele tuleb järjest enam rõhku panna. Aina enam tuleb tegeleda erasektoris inimeste töövõime taastamiseks ja tervise hoidmiseks mõeldud lisaväärtuste pakkumisega.

Lähtudes mainitud suundumustest ühiskonnas ja ettevõtete väärtushinnangute muutustest ning kuna uurimuse teostaja ise on seotud väga tihedalt igapäevases töös ettevõtetele rekreatiivseid tegevusi pakkuvate ürituste korraldamisega, tekkis vajadus uurida täpsemalt erasektori hoiakuid ning mõttelaadi töötajate tervislike eluviiside toetajana. Uurimuse lähtekohaks on, et vaatamata üldistele trendidele ja olenemata laialdastest riiklikest kampaaniatest ning arengukavadest terviseedenduse vallas, omistavad ettevõtjad nähtustele erinevaid tähendusi ning nende hoiakud ja seisukohad võivad oluliselt üksteisest lahknedada ning vajavad seega lähemat uurimist ja analüüsimist.

Uurimuse eesmärkideks on:

1. kaardistada, millised on erasektorile pandud funktsioonid inimeste tervislike eluviiside kujundamisele kaasaaitamisel;
2. kirjeldada, kuidas erasektori ettevõtted käsitlevad erasektori rolli Eesti elanike rekreatiivsete tegevuste arendamisele ja oma ettevõtte töötajate tervislike eluviiside toetamisele kaasaaitamisel.

Eesmärkide saavutamiseks otsitakse vastuseid järgmistele küsimustele:

1. Kas ja kuidas on Eesti Vabariigi seadustes ja õigusaktides ning erinevates strateegiates määratletud erasektori funktsioonid elanike tervislike eluviiside toetajana?
2. Millisel määral on tõusnud päevakorda ettevõtte osalus sotsiaalsetes võrgustikes?
3. Kuidas väärtustatakse ettevõttes inimkapitali, intellektuaalset kapitali ning kas seda nähakse ühiskonna sotsiaalse kapitali olulise osana?
4. Kuivõrd oluliseks peetakse ettevõttes ühiskonnakasulikku mõtteviisi, sotsiaalset vastutust, säästva arengu printsiipi ning jätkusuutlikkuse põhimõtteid?
5. Millist rolli näeb ettevõtte inimeste töövõime säilitamisel ja töökeskkonna hoidmisel?
6. Millised on ettevõtete juhtide hoiakud erasektori rollist Eesti elanike rekreatiivsete tegevuste arendamisele kaasaaitamisse ja „Eesti liikumisharrastuse arengukava“ ellurakendamisse?
7. Kuidas ja milliseid võimalusi on ettevõtetes loodud oma töötajate tervisliku töökeskkonna ja rekreatiivsete tegevuste toetamiseks?
8. Kas ja kuidas seadused ja õigusaktid soodustavad, piiravad või takistavad erasektoril kaasa aidata elanike tervislike eluviiside edendamisele?

Töö põhisisu on jagatud kolme ossa. Esimeses osas antakse teoreetiline ülevaade kodanikuühiskonnast ja ettevõtlusest, inimeste heaolust ja tervisest ning organisatsioonikultuurist ja töötervishoiust. Teine osa käsitleb erasektori ja elanike tervislike eluviiside vahelisi seoseid, mis kajastuvad seadustes, õigusaktides ja strateegiates Eesti Vabariigis. Kolmanda osa moodustab empiiriline uurimus.

Töö autor tänab intervjuerituid olulise panuse eest uurimustöö valmimise. Kõikide ettevõtete esindajatega oli väga huvitav ning kasulik läbi uurimustöö suhelda ning tutvuda nende nägemusega vastavast temaatikast. Siinkohal soovib autor erilised tänud edastada ka töö juhendajale lektor Joe Noormetsale ning konsultandile dotsent Kaarel Zilmerile.

1. UURIMUSE TEOREETILINE ALUS

1.1. Kodanikuühiskond ja ettevõtlus

1.1.1. Ühiskonna sektorid

Ühiskond on suurte inimhulkade kooselu korrastatud viis. Selleks et mõista, kuidas ühiskond toimib ja areneb, tuleb tunda ühiskonna üldist ülesehitust ehk struktuuri (Olenko, Toots 2005: 29). Ühiskonna eri osade ja funktsioonide kirjeldamiseks jaotatakse see sageli mitmeks sektoriks. Viimasel ajal kõige levinum jaotus eristab ühiskonnas analüütiliselt kolme sektorit: avalikku ehk riiklikku, majandust ning n-ö kolmandat sektorit, mis hõlmab ennekõike kodanikualgatuslikke institutsioone (Rikmann 2003: 16).

Avaliku võimu ehk avaliku sektori moodustab riik, kohalikud omavalitsused, avalik-õiguslikud asutused ning nende organid (Lagerspetz 2006: 5). Avaliku sektori põhiülesandeks on avalik haldus, mis on riigi ja omavalitsuste plaanipärane igapäevane tegevus, et ellu viia poliitikas püstitatud eesmärgid (Olenko, Toots 2005: 32).

Erasektor sisaldab üksikisikute ja organisatsioonide nii tulunduslikku (ehk ärilist) kui ka mittetulunduslikku tegevust, aga mitte avaliku võimu / avaliku sektori (riigi ja kohaliku omavalitsuse ning avalik-õiguslikke) institutsioone. Ka riigi ja kohalike omavalitsuste omandis olevad ettevõtted ja sihtasutused kuuluvad juriidiliselt erasektorisse (Lagerspetz 2006: 6). Erasektori osakaalu ühiskonnas mõõdetakse erakapitalile kuuluvate ettevõtete või nendes hõivatud töötajate hulga järgi. Eestis on erasektoris hõivatud umbes kaks kolmandikku palgatöötajatest (Olenko, Toots 2005: 33).

Kolmas sektor on ühiskonna see osa, mis ei kuulu avaliku võimu ega ka kasumit taotleva ärisektori alla. See sisaldab mittetulundusühendusi, kus töötab umbes 4-5% tööjõust. Kolmanda sektoriga samas tähenduses kasutatakse tihti sõnu mittetulundussektor ning kodanikuühiskond (Lagerspetz 2006: 11). Kodanikuühiskonna mõistet vaadeldakse alapeatükis 1.1.2.

Mittetulundussektorisse kuuluvad laiemalt võttes kõik kasumit mittetaotlevad organisatsioonid. Eestis kuuluvad sinna kõik organisatsioonid, mis on asutatud ja

kantud mittetulundusühingute ja sihtasutuste registrisse mittetulundusühingute seaduse, sihtasutuste seaduse, kirikute ja koguduste seaduse, erakonnaseaduse, ametiühingute seaduse ning korteriühistuseaduse alusel. Mittetulundusühendus on üldnimetus mittetulundusühingutele, sihtasutustele ja seltsingutele, mis tähistavad teatavaid juriidilisi vorme. Seltsinguid ametlikult ei registreerita ja nende arv pole teada (Lagerspetz 2006: 13).

Vaadeldes ühiskonna sektorite koostööd tuleb tõdeda, et erasektoriga teevad kodanikeühendused kesist koostööd. Veidi vähem kui pooltel (44%) 2001. aastal küsitletud ühendustest peaaegu puudusid suhted erasektoriga. Aktiivse koostöö olemasolu märkisid eelkõige üle-eestilised ja rahvusvahelisel tasemel tegutsevad ühendused, mis näitab suuremate organisatsioonide paremaid võimalusi erasektoriga kontaktide loomiseks. Eesti mittetulundusühenduste jätkusuutlikkuse indeks 2001 leiab, et eraettevõtjad ei näe kodanikeühendustes professionaalseid ja usaldusväärseid partnereid, kuna suuremal osal ühendustel puudub selge ja läbipaistev finantsjuhtimine. Nende teadmised ning arusaamad turu nõudmistest ja selle analüüsist on piiratud, mistõttu neil on raske eraettevõtete esindajatega ühist keelt leida. (Lagerspetz, Trummal 2003: 41)

Majandustegelaste jaoks on kogu mittetulundussektor küllaltki tundmatu ja seostub kas ärilise ühistegevuse, vaba aja või heategevusega (Lagerspetz jt 2003: 53). Kuigi eelnev seob vaba aja ja seega rekreatiivseid tegevusi pakkuvad organisatsioonid eelkõige mittetulundussektoriga, on need tegevused siiski leitavad ka ühiskonna teistes sektorites. Riiklike, mittetulunduslike (e. vabatahtlike) ja kommertslike rekreatsiooni organisatsioonide vahel on olemas omad erinevused ja sarnasused. Kuigi igatüüpi neist organisatsiooni tüüpidest mängib erinevat rolli ühiskonnas, toimivad nad samal ajal vastastikku ja täiendavad üksteist (McLean jt 2005: 227).

Riiklike rekreatsiooni organisatsioonide ülesandeks on näiteks avalike parkide, metsade, mänguväljakute, spordirajatiste, veespordi võimaluste, ka erinevate staadionite, kontserdisaalide ja teiste samalaadsete rajatiste kasutuses hoidmine ja hooldamine. Nende ülesandeks on üldine ühiskonna teenindamine rekreatiivsest seisukohast. Vabatahtlikud rekreatsiooni organisatsioonid on peamiselt häälestatud sotsiaalsetele väärtustele ja nende eesmärk on aidata kas ühiskonda üldiselt või siis mingit kindlat sotsiaalset gruppi. Kolmas neist tüüpidest ehk kommertslike rekreatsiooni

organisatsioonide sektor pakub kõige laiemat puhkamise ja vaba aja veetmise võimalust, kuna nad esindavad kindlalt kasvavat organiseeritud puhkuse programmide sektorit. (McLean jt 2005: 227)

Kõik kolm kategooriat on sarnased oma pakkumiste ja vajaduste rahuldamise eesmärgi poolest. Nende erinevus on aga selles, milliseid võimalusi nad pakuvad ja kuidas nad rahva tähelepanu saavutavad. Kommertslikud organisatsioonid ehitavad ligitõmbavaid teemaparke, veekeskusi, fitness klubisid jne. Kellele on nendes pakutav taskukohane, ei pruugi olla siiski väga suur osa elanikkonnast. Enamus kommertslikest organisatsioonidest on loonud võimsad reklaami ja müügi osakonnad, et oma teenust müüa. (McLean jt 2005: 228)

Avaliku sektori rekreatiivsete organisatsioonide tööd mõjutavad neli tähtsat faktorit, mis tulenevad ühiskondlikust kontekstist. Esiteks ja kõige tähtsamaks on see, et avalik spordi ja puhkuse teenus on osa poliitilisest süsteemist. See tähendab, et neid juhitakse ja suunatakse kes- ja kohaliku võimu poolt. Teiseks, avalike teenuste pakujad on ise osa avalikust sektorist, kusjuures kommertslikud organisatsioonid seda pole. Kolmandaks, avalikus sektoris on tavaliselt suur hulk osapooli, kelle kõigi huvid peavad olema rahuldatud. Neljandaks peab avaliku sektori aktiivset vaba aja veetmise võimalust pakkuma mitmekesiste teenuste läbi, et rahuldada kõigi sotsiaalsete gruppide vajadusi. (Robinson 2004:33)

1.1.2. Kodanikuühiskonna definitsioon ja põhimõtted

Pilt ühiskonna ülesehitusest jääks poolikuks, kui see ei haaraks inimesi, kes ühiskonnas elavad. Inimesed erinevad üksteisest jõukuse, varaliste ja vaimsete ressursside, maailmavaate ja elulaadi poolest (Olenko, Toots 2005: 29). Inimeste eraelu, erasektori ja avaliku sektori omamoodi vahelülis on kodanikuühiskond (Olenko, Toots 2005: 34).

Eesti kodanikuühiskonna arengu kontseptsiooni (EKAK) definitsiooni järgi mõistetakse kodanikuühiskonna (inglisekeelse termini *civil society* vahel ka *civic society* eestikeelne vaste) all inimeste omaalgatuslikku koostööd oma huvide järgimiseks ning avalike asjade arutamises ja otsustamises osalemiseks, samuti seda koostööd võimaldavaid ühendusi, võrgustikke ja institutsioone (Rikmann 2003: 25).

Kasutusel on ka termin kodanikeühiskond. Kui kodanikuühiskonna termini kasuks osutab just viitamine ühiskonna algosakesele, kodanikule, kellest kõik peaks alguse saama, siis termin kodanikeühiskond seevastu säilitab eelneva mõiste head küljed, täiendades neid omalt poolt vajaka jäänud pluraalsuse rõhutamisega (Rikmann 2003: 25). Kodanikest mitmuses kõnelemine eeldab juba justkui iseenesest arvamuste, eesmärkide paljusust ning teatavat diskussiooni nende tasakaalustamiseks. Puuduste poole pealt tuleb mainida ennekõike termini olemasolevate (eriti võõrkeelsete) definitsioonide arvukust ja abstraktsust, mis teevad orienteerumise raskeks, kuid samuti seda, et erinevalt eelmistest mõistetest käib kodanikeühiskonnaga tema ajaloolist päritolu ning kujunemist arvestades kaasas tugev normatiivne alge. See raskendab mõiste kasutamist eriti teaduslikus kontekstis, nõudes olemasoleva ning taotletava mudeli selget eristamist (Rikmann 2003: 25). Töö autor lähtub oma töös terminist kodanikuühiskond, et vaadelda läbi antud uurimuse temaatikat läbi Eesti kodanikuühiskonna kontseptsiooni.

Vastavalt sellele peaks kodanikuühiskonna organisatsioone iseloomustama vabatahtlik osalus, suhteliselt sõltumatus riigist, turust ja perest, et ühistegevusena edendada ühiseid huvisid (Anheier 2004: 23). Mittetulunduslik sektor mängib kodanikuühiskonna kontseptsioonis võtmerolli võimaldamaks mittetulunduslikel organisatsioonidel realiseerida kodanike osaluse ja vabatahtlike värbamise. Liikmete vastastikune tegevus ise on selle organisatsiooni põhisuunaks. Rekreatsiooni valdkonnas on lihtsamaiks näideteks matkamine, kanuu- või süstasõit (Zimmer, Priller 2004: 14-16).

On raske vahet teha tugeval kodanikuühiskonnal (mõõdetuna terve koosseksisteeriva ökosüsteemina) ja ühiskonna vahel, mis on tugev ja tsiviilne (kuna enamuse kodanikest arvab, et see on „hea” ühiskond). Piirjooned kahe ühiskonna tüübi vahel on väikesed ja ebaselged ning seega tuleb kasutusele võtta erasektori teooria. Kõige tähtsam on, et erasektor aitab leida tasakaalu isikliku autonoomia ja kogu sotsiaalse grupi vajaduste vahel. Erasektor näitab erinevate uskude, erinevate rasside, erinevate perspektiivide ja töökorraga inimeste elu tähendust. (Edwards 2004: 61)

Samas nende erinevate keeruliste „ühiskondade” valitsemiseks ja rahulikuks koos eksisteerimiseks on vajalik, et mõnede nendele erisustele tehakse järelandmisi (mööndusi) seaduste, käitumisnormide ja kokkulepete näol, millele kõik kodanikud ka alluvad. Nende seaduste täitmise kontrollimine on küll valitsuse ülesanne, kuid ka

kodanikuühiskond mängib rolli nende seaduste järgimisel läbi vabatahtliku käitumisnormide omaksvõtu (Edwards 2004: 62).

Tänapäeval seisneb kodanikuühiskonna poliitiline olemus peamiselt selles, et selle raames loodavad väärtused ei piirdu üksnes ühiskonna ühe osaga – kodanikualgatuse mõjutamisega, vaid need väärtused kanduvad edasi kõikidesse valdkondadesse ning suunavad sealgi toimuvat. Ainult nii saab võimalikuks ühiskonna seesmise avatuse säilitamine ja sealt edasi ka kodanike osaluse kindlustamine, kus otsuste tegemisel arvestatakse üldist hüvangut ning toetatakse teadlikult huvide mitmekesisuse säilimist. Selleks, et seda kõike lühidalt ühte mõistesse haarata, on otstarbekas kasutada kodanikuühiskonna laiendatud käsitlust ning mõelda sellest kui teatavast ühiskonnatiübist, mitte ühiskonna osast. (Rikmann 2003: 22)

1.1.3. Sotsiaalne kapital ja inimkapital

Salliva osalusdemokraatiaga kodanikuühiskonna eesmärgini jõudmise üheks oluliseks ressursiks on sotsiaalkapital ja eesmärgi saavutamiseks peab sellelt pinnalt välja kasvama iga subjekti, olgu siis inivid, grupp või riiklikud institutsioonid, ühiskondliku vastutuse suurenemine. (Kaasa jt 2006: 12)

Sotsiaalkapitali näol on tegemist interdistsiplinaarse uurimisvaldkonnaga, mis tingib antud mõiste definitsioonide ja käsitluste paljususe. Kõige üldisemalt mõistetakse sotsiaalkapitalina sotsiaalsetes võrgustikes tekkivat ja levivat vastastikust usaldust ning ühiseid norme ja väärtushinnanguid, mis soodustavad koostööd ning võimaldavad saavutada kõrgemat heaolutaset nii indiviidi, grupi kui ühiskonna tasandil (Kaasa jt 2006: 14).

Sotsiaalsele kapitalile viidates on näiteks Hanifan (1916) silmas pidanud elus tähtsaid omadusi nagu heasoovlikkus, sõprus, sümpaatia ja sotsiaalne suhtlemine, mis omakorda teevad materiaalistest väärtustest väärtused (McLean jt 2002: xi). Materjaalsete väärtuste kõrval ja tehnoloogia arenedes ning oskustööjõu tähtsuse tõustes on maailmas üha enam hakatud tööjõu asemel rääkima inimkapitalist (Olenko, Toots 2005: 139). Kui sotsiaalne kapital ühendab endas omadused, mis tagavad kollektiivse arengu jätkusuutlikkuse, siis inimkapital puudutab ühte inimest, aga mitte tervet sotsiaalset kooslust (Kivirähk, Kolga 2002: 45).

Inimesed laenavad firmale oma isiklikku inimkapitali, kuna nad usuvad, et saavad selle eest vastu mingit väärtust, mistahes kujul. Nad muutuvad ühtaegu varaks – mis suudab teistele väärtust luua – ja huvigrupiks. Eeldades, et me oleme inimesed hästi valinud, ei taha me neist ilma jääda. Niisamuti kui klient, kes jääb meiega ainult siis, kui ta on rahul, talitavad ka töötajad. Nad pole lihtsalt ressursid nagu elekter, mida saaks vajaduse korral sisse või välja lülitada. Nad on kõige suurema tähtsusega väärtuselojad, keda firmas võib leida, sõltumata sellest, mis organisatsiooniga on tegemist. Kui see on puhtalt teadmuspõhine, nagu paljud organisatsioonid, siis on töötajad ainsad arvessevõetavad väärtuselojad. (Mayo 2001: 19)

Arvestades, et inimesed on väärtuslikud, võib neile väärtust lisada rahaliselt. Neile makstakse palka, toetusi, preemiaid ja võib olla pakutakse aktsiaid, kui see on võimalik. Kuid enamik inimesi soovib rohkemat kui ainult rahalist tasu. Nad võivad olla huvitatud ka järgnevatest aspektidest:

- väljakutset pakkuv ja huvitav töö;
- vahendid ja ressursid, mis poleks mujal kättesaadavad;
- kuulumine mainekasse organisatsiooni;
- staatus ja enesehinnang;
- juhtkonna, kolleegide või avalikkuse tunnustus;
- enesearendamise ja karjääritegemise võimalused;
- huvitavad töökaaslased;
- rahuldustpakkuv ja innustav töökeskkond;
- seltsielu;
- reisivõimalused ja vahest ka head elamistingimused (Mayo 2001: 20).

Veel võib olulise lisaväärtusena inimestele pakkuda rekreatiivsete tegevuste harrastamise võimalust.

Lisaks inimkapitali väärtustamisele on vajalik eraldi vaadelda intellektuaalset kapitali, mis on teadmised, informatsioon, intellektuaalne omand, kogemus, mida võib kasutada rikkuse loomiseks (Mayo 2001: 27). Kui inimkapital ja intellektuaalne kapital on (võib olla) ühe indiviidi omand, siis sotsiaalne kapital tugineb indiviidide suhetel ja on seega ühiskapital. Ja nagu kõik ühisvarad, on ka sotsiaalne kapital kergemini hooletusse jäetav ja kuritarvitavam (Hooghe, Dietlind 2003: 3-4). Sotsiaalne kapital töötab indiviidide

vahel ainult siis, kui on olemas indiviidide vaheline lähedus, kõrge usaldus ja usaldatavus. Iga indiviid ühe sotsiaalse kapitali rühma raames järgib ausalt selle rühma arusaamu ja reegleid (Halpern 2005: 3).

Lähtudes sotsiaalsest kapitalist kui suhete võrgustikust on kõige lihtsam, otsekohesem ja levinum definitsioon sotsiaalse kapitali kohta: Investeering inimsuhetesse eeldades saada vastutasu ärisuhetes. See töötab tänu neljale põhielemendile: informatsioon (sotsiaalse grupi sees liigub informatsioon, mille põhjal tehakse kõik otsused), mõjuvõim (sotsiaalsete sidemete kaudu võib kergelt edu saavutada, kui mõjuvõimas isik organisatsioonis on „soovituse” andnud), sotsiaalsed volitused ja tugevdamine (Lin 2001: 19-20).

Seega on erasektoris loodava sotsiaalkapitali alus erasektori ühiskondlik vastutus ja huvigruppide kaasamine. Sotsiaalkapitali käsitlemine ettevõtte kontekstis on tõusnud päevakorda viimastel aastatel seoses ühiskonna teisenevate ootustega ettevõtte toimimise suhtes. Vastandudes neoklassikalisele teooriale, mille järgi ühiskonna arengusse panustamine on riikide ja valitsuste kohustus, on levimas arusaamad, et sellest üksi ei piisa – järjest enam rõhutatakse ka erasektori panuse vajalikkust. Niisugustes tingimustes tõusevad tähelepanu keskmesse ettevõtte suhtlemine huvigruppidega, ühised normid ja eesmärgid ning neis võrgustikes tekkivad koosmõjud. (Kaasa jt 2006: 191)

Ettevõtte kontekstis on oluline sotsiaalkapitali määramine kolmese liigituse kaudu: sotsiaalkapital kui ressurss (liikmelisus võrgustikes, ligipääs informatsioonile), sotsiaalkapital kui võimekus (oskused, kuidas luua partnerlussuhteid, olla usaldusväärne koostööpartner ning saavutada oma eesmärgid nimetatud võrgustike kaudu) ja sotsiaalkapital kui kapital selleks, et olla sotsiaalne (tulemuseks on positiivne mõju ühiskonnale). Nimetatud liigid on kõik ühtviisi olulised ja vajalikud, väljendudes ettevõtte suhetes huvigruppidega. (Kaasa jt 2006: 192)

Positiivne mõju ühiskonnale sõltub ettevõtetejuhtide kavatsustest ja väärtustest laiemalt (Kaasa jt 2006: 192). Viimastel aastatel arvestab Maailmapank nn jätkusuutlikku säästmismäära (*genuine saving*) sisse ka investeeringud loodus- ja inimkapitali. Arengusuutlikkuse eelduseks on iga ühiskonnaliikme (inimkapital) väärtustamine. Mida väiksem on ühiskond, seda piiratumad on tema käsutuses olevad inimressursid ja seda

haavatavam on ta tasakaalustatud arengu seisukohalt. Inimkapitali piiratuse tõttu on iga indiviidi väärtus Eesti jätkusuutlikuna hoidmisel eriti terav. Eestil kui 1980. aastail kõrge tsiviliseeritus tasemega rahval oli igasse inimesse juba hariduse, tervisekaitse jms näol palju investeeritud. Eesti inimressursid vähenevad seoses majanduslike huvide jätkuva esile kerkimisega lähitulevikus niigi vältimatult. Kui nii jätkata, siis ei jätku enam füüsiliselt terveid ja piisavalt haritud inimesi, sest neid omadusi (tervist, väärikust) kandvaise valdkondadesse investeerimist on käsitletud peamiselt kulutuse, privaattarbimise ja eralõbuna. Vahendus- ja mitte tootmistegevusele rajanev esialgse akumulatsiooni mentaliteet kulutas inimkapitali varud suuresti ära. (Ruutsoo 2002: 32-33)

1.1.4. Erasektori roll kodanikuühiskonnas

Vaatamata olulistele tagasilöökidele nii börsil kui majanduses üldse, võib öelda, et ettevõtlikke inimesi on ühiskond üsna hästi hoidnud ja paljudel ettevõtjatel on ka rahaliselt väga hästi läinud. Sellest peaks tulenema, et ressursse, nii rahalisi kui ajalisi, peaks ettevõtjal ühiskonnakasulikult mõtlemiseks praegu olema oluliselt rohkem kui mõned aastad tagasi. (Tamjärv 2000: 76)

Nagu eespool juba räägitud, loob ühiskondlikult vastutustundlik ettevõtlus ühiskonnas sotsiaalkapitali. Pikas perspektiivis tähendab edukas majanduslik areng jätkusuutlikku arengut ja ühiskonna püsijäämist. Jätkusuutlikku arengut tagavad ressursid antakse järgmistele põlvkondadele üle mitte halvemas seisundis, kui need saadi eelmiselt põlvkonnalt, ja et toodetud rikkus ajas ei vähene. Ressurssidena vaadeldakse seejuures looduskapitali (keskkonda ja loodusvarasid), füüsilist kapitali (tootmiseseadmeid ja infrastruktuuri), inimkapitali (töövõimelisi inimesi koos oma tervisliku seisundi, teadmiste ja oskustega) ning sotsiaalkapitali (ühiskondlikke suhteid ja väärtushinnanguid). Edukuse tagab täielik tööhõive, sest pikemaajalise töötuse korral vähenevad järsult inimese inim- ja sotsiaalkapitali tagavarad. (Kaasa jt 2006: 150-151)

Uues majanduses ei konkureeri ettevõtted mitte niivõrd tooteturul. Edukas saab olla mitte see, kes võimalikult kiiresti toob turule uue, tarbijate vajadusi just sellel hetkel kõige paremini rahuldava toote, vaid see, kes teeb seda ressursiturul parema kvaliteetiga inimkapitali pärast. Et iga uue toote jaoks võib vaja olla spetsiifiliste teadmistega töötajaid, muutub see sidusgrupp senisest olulisemaks ettevõtte eesmärkide mõjutajaks

(Kaasa jt 2006: 154). Kodanikuühiskonna kindlustamiseks on seega vaja investeerida sotsiaalkapitali ja selleks on ettevõtetel palju suuremad võimalused kui varem. Sõlmides lepinguid sidusgruppidega (tooraine hankijad, toodangu edasimüüjad) astub ettevõtte võrgustikesse, viimased aga ongi sotsiaalkapitali kandjad. Koostöö kasvatab usaldust, millega mõõdetakse sotsiaalkapitali hulka ühiskonnas (Kaasa jt 2006: 156).

Ettevõtete tegevus määrab tööandjatena suurel määral ühiskonna sotsiaalpoliitika prioriteedid: mida suurem on tööhõive ja mida paremini makstakse töö kui tootmisressursi kasutamise eest, seda vähem peab riik tegelema vahendite ümberjaotusega. Ettevõtte keskkonnateadlikkus aitab säästa loodusressursse, head tööttingimused ja töötajate koolitamine suurendavad inimkapitali ning ettevõtte käitumine usaldusväärse partnerina suurendab omakorda sotsiaalkapitali (Kaasa jt 2006: 166-167). Ühiskondlikult vastutustundlik käitumine suurendab ka oluliselt ettevõtte mõjujõudu ühiskonnas. Mida mitmekesisemate probleemide lahendamisega ettevõtte tegeleb, seda rohkematesse võrgustikesse ta end asetab. Mida rohkem on ühiskonnas aga võrgustikke ja mida tugevamad on nende seosed, seda suurem on sotsiaalkapital kui jätkusuutliku arengu ressurss ning seda suurem on lõppkokkuvõttes ühiskonna sidusus (Kaasa jt 2006: 167).

Kui jälgida ettevõtete panust kodanikuühiskonda, siis oletatavasti ei ole tänases Eestis erasektorist raha hankimisel lähtepunktiks niivõrd ettevõtte juhtkond ja suhted juhtkonna, nõukogude ja nende töötajate vahel, kuivõrd laiem avalikkus – vähemalt suurte summade puhul. Töötajad teevad meelsamini tööd heatahtlikule ettevõttele, mis on huvitatud paigast, kus ta kasumit teenib ja kus tema töötajad elavad ning kes pöörab tähelepanu oma töötajatele. Kui tegu on oma panust andva firmaga, siis on töötajate ja ettevõtte vahelised suhted tervemad ja rahuldust pakkuvad. (Brophy 2002: 20)

Sarnaselt on lahutamatu osa äris püsimiseks ka ettevõtte sotsiaalne vastutus. Suurkorporatsioonide majandusedu esiletõstmine on asendumas sotsiaalse vastutuse primaarsusega. Sotsiaalne vastutus on aluseks legitiimsusele ja usaldusele. Eesmärk on muutuda vastutavaks kompaniiks. Kapitali optimeerivatest firmadest saavad inimeste optimeerimiseks juhitavad firmad. Inimesed on teadmiste kandjad ja konkurentsieelise allikad. Teadmised, mida valdavad töötajad, on oluline osa firma kapitalist (Past 2002: 40).

Ettevõtte vastutab selle eest, et töötajad ei jääks pimedaks kehvasti valgustatud ruumides ega haigestuks alaköetud kontoris. Ettevõtte vastutab ka selle eest, et firmast ei läheks õhtul koju mitte stressis ja läbipõlenud töötajad, vaid rõõmsameelsed ja ennast erialaselt teostanud inimesed. (Past 2002: 40)

Nüüdisaegsele arenenud ühiskonnale on iseloomulik arusaam, et inimese toimetulek pole ainult tema eraasi, vaid mõjutab kogu ühiskonda ja toimetulekut ning arenguvõimet. See on üks asjaolu, mis on tinginud heaoluriigi sünni ja sotsiaalpoliitika tähtsuse tõusu. Tänapäeval on kõik arenenud demokraatlikud riigid heaoluriigid, kuid heaolu pakkumise korraldus võib neis erineda. Siiski pole iga riik täiesti unikaalne, pigem saab rääkida heaolurežiimidest, mis on omased teatava sarnase heaolukorralduse ja -põhimõtetega riikidele (Olenko, Toots 2005: 54). Kõrge heaoluga riikidele on omane ka sotsiaalne ettevõtlus. Ettevõtlus, mille eesmärgiks pole kasumi teenimine, vaid tegutsemine teatud sihtrühma (nt. naabruskonna) või avalikes huvides. Ingliskeelne termin *social economy* viitab samale nähtusele (Lagerspetz 2006: 16).

Avalikes huvides tegutsev sotsiaalne ettevõtja on inimene, kes lahendab ühiskondlikke probleeme uuenduslike ja elujõuliste ideede abil (Sotsiaalsed ettevõtted). Antud määratlus on populaarsust kogunud just viimastel aastatel, kuna sotsiaalsed ettevõtjad käivitavad süsteemseid muutusi, teisendades käitumismalle ja arusaamu. Uuenduste käivitamiseks, mida on ühiskonnal tarvis oma probleemide lahendamiseks, on vaja otsusekindlaid ja visa tahtega loomungulisi inimesi. Tähtis ühiskondlik muutus saab sageli alguse ühestainsast ettevõtlikust indiviidist. (Bornstein 2005: 22-23)

Eestis toetab taolisi uusi väärtuslikke algatusi Heateo Sihtasutus. Igal aastal korraldavad nad sotsiaalse ettevõtja konkurssi, kus valitakse välja parimad uued ideed ning teostajad. Konkursi võitjatel aidatakse head mõtted teoks teha, toetades neid nii nõustamisega kui rahaliselt. Samuti algatab sihtasutus projekte ise, keskendudes nendele, millel on potentsiaalselt suur ühiskondlik mõju. (Sotsiaalsed ettevõtted) Näiteks tulid eelmise konkursi (2006) võitjateks MTÜ Hingest, kes aitab puuetega inimestel müüa käsitööd, ning Riina Raudne, kelle ideeks oli kaasata ettevõtteid HIV-ennetusse Eestis. (Sotsiaalsed ettevõtted)

Nii nagu sotsiaalsete ettevõtjate rolli, on paremini mõistma hakatud ka paljusid sarnasusi kodaniku- ja äri sektoris. Näiteks on saanud selgeks, et mõlemad sektorid

turustavad tooteid ja teenuseid. Mõlemad on tootlikud sektorid, mis muutuvad imepäraselt leidlikuks, kui poliitiline ja kultuurikeskkond neid toetab (Bornstein 2005: 341). Seega võib pidada lahutamatuks osaks äris püsimiseks üksmeelset pingutust muutuda ettevõtteks tõeliseks kodanikuühiskonna liikmeks (Berzonsky 2002: 56).

1.2. Organisatsiooni kultuur ja töötervishoid

1.2.1. Organisatsiooni kultuur ja käitumine

E. Jacquesi järgi on organisatsiooni kultuur harjumus- ning tavapäraseks saanud mõtte- ja tegevusviis, mida suuremal või vähemal määral jagavad kõik selle töötajad ning mida kollektiivi uued liikmed peavad õppima ja vähemalt osaliselt omaks võtma, et neid endid selles ettevõttes omaks võetaks (Roots 2005: 78). Organisatsiooni kultuuri võib seega vaadelda kui väärtuste, normide, hoiakute ja põhimõtete kogumit, millest firma lähtub oma igapäevases tegevuses (Alas jt 2005: 25). Järgnevalt organisatsiooni kultuuri funktsioonid:

- annab organisatsiooni liikmetele identiteeditunde, mis omakorda aitab ligi tõmmata, arendada ja hoida andekaid inimesi;
- soodustab kollektiivset panust;
- toetab sotsiaalse süsteemi stabiilsust, sest selles väljenduvad mitmed standardid ja kontrollmehhanismid;
- aitab organisatsiooni liikmeil aru saada ümbruskonnast;
- kujundab kohanemismehhanismid muutlikus keskkonnas toimetulekuks;
- loob baasi avalikkussuhetele ja imagole;
- toetab suhteid huvi- ja sidusgruppidega (Siimon, Vadi 1999: 194-195).

Organisatsiooni kultuur on kirjeldav termin. See on tähtis, kuna siit näeme, et organisatsiooni kultuuri mõiste pole võrdeline töö rahuloluga (Robbins 2000: 235). Tugeva organisatsiooni kultuuri korral jagavad organisatsiooni liikmed sarnaseid tõekspidamisi, väärtusi, hoiakuid ja toetavad ühesuguseid käitumisviise. Samuti on sel juhul organisatsiooni liikmete vaheline suhtlemine lihtne, kuna organisatsiooni liikmete vajaduste rahuldamine on seotud vastastikuse sõltuvusega, sel juhul ilmnevad tugevad kollektivistlikud tendentsid ehk organisatsiooni vajadusi peetakse tähtsamaks kui üksikisiku soove (Siimon, Vadi 1999: 193).

Organisatsiooni kultuuri elementidesse suhtumise suhteliselt püsivat süsteemi kutsutakse ka organisatsiooni mikroklimeks (Alas jt 2005: 134). Mikroklime kujundajateks on alljärgnevad elemendid: tegevusvabadused ja piirangud – formaalsuse osa töökorralduses; vastutus ja usaldus – kui palju antakse võimalust võtta vastutust; väljakutse oma töös ja kogu organisatsioonis – rõhk kaalutud riskide väljamängimisele; soojus – sõbralikkus, toetus, mitteformaalsed sotsiaalsed grupid; toetus – juhtide ja kolleegide vastastikune toetus; standardite olemasolu; konfliktilahendused – lahendamine või lahendamata jätmine, avalikustamine; kuuluvus – iseenda väärtuste tunnetamine organisatsioonis (Alas jt 2005: 29-30).

Organisatsioonikäitumine on õpetus käitumise seaduspärasuste rakendamisest organisatsioonis, nende seostamine organisatsiooni struktuuri, tehnoloogia ja väliskeskkonnaga (Davis, Newstrom 1977: 5). Neid võib nimetada inimeste organisatsioonilist käitumist käsitleva teaduse elementideks (Vadi 2004: 11-12). Organisatsioonikäitumine selgitab, kuidas inimeste käitumine organisatsioonis on seotud struktuuri, tehnoloogia ja välise sotsiaalse süsteemiga. Inimesed, struktuur ja tehnoloogia moodustavad organisatsiooni sisekeskkonna. Organisatsiooni sisekeskkond on väliskeskkonnaga seotud. Näiteks sõltub inimeste tegevus gruppides inimese väärtushinnangutest, mida kujundab väliskeskkond ja mida inimene organisatsiooni sisekeskkonnas kasutab (Vadi 2004: 12). Seega võib öelda, et organisatsioonilise käitumise võtmelementideks on inimesed, struktuur, tehnoloogia ja keskkond milles organisatsioon toimib. Kui inimesed ühinevad organisatsiooniks, et saavutada mingit eesmärki, on tingimata vaja kindlat struktuuri. Et saaks vajalik töö tehtud kasutavad inimesed ka mingit tehnoloogiat. Seega omavad inimesed, struktuur ja tehnoloogia vastastikust toimet ning lisaks mõjutavad need elemendid keskkonda ja keskkond mõjutab neid elemente (Davis, Newstrom 1977: 5).

Organisatsiooni käitumine muutub järjest tähtsamaks meie ühiskonnas. Järgnevalt on toodud loetelu väljakutsetest, millega tuleb tööandjal arvestada, et olla tasemel firma ja hea tööandja:

- tootlikkuse ja kvaliteedi tõstmine – otseselt seotud töötajaga;
- tagada tööjõu mitmekesisus – Eestis näiteks venekeelse tööjõu kasutamine;
- üldine globaliseerumine – töösuhted Euroopa Liidus, väliskontaktid jne;

- töötajatele uute (suuremate) vastutuste andmine – vastutus viidud spetsialistide tasemele;
- kaasaminek ja valmisolek kiireteks muutusteks – innovatiivsus;
- tööjõu pidev väljaõpetamine – vähendab ajutiste töötajate osakaalu;
- töötaja lojaalsuse kasvatamine;
- eetilise käitumise parandamine (Robbins 2000: 6-12).

Ei ole olemas täiesti head, usaldusväärset ja tervet organisatsiooni, see oleks idealiseeritud. Organisatsioonid on elussüsteemid oma vajaduste ja elutsüklitega. Nagu iga teinegi elusolend nad muutuvad ja kasvavad. Organisatsioon on seda tugevam, mida kindlam on ta kultuur ja keskkond, usaldusväärsem juht, usaldusväärsemad töötajad (Bruhn 2001: 16). Terveks (*healthy*) organisatsiooniks loetakse organisatsiooni, kus selles osalevad inividid ja grupid on saavutanud tasakaalu selle organisatsiooni kasvamiseks. Terves organisatsioonis toimib õiguslik struktuur, väärtushinnangud, normatiivid, premeerimissüsteem ja on kindlalt tagatud organisatsiooni edu, selle keskkonna säilimine ja töötajate heaolu (Bruhn 2001: 149-150).

Organisatsioonid eksisteerivad, et teenida inimesi. Ei tohiks olla arusaama, et inimesed eksisteerivad, et teenida organisatsioone (Davis, Newstrom 1989: 6). Esineb kolm põhilist kokkuleppe aspekti töötaja ja tööandja vahel: formaalne, füsioloogiline ja sotsiaalne. Formaalse suhtega pannakse paika põhiaspektid töötaja ja tööandja vahel: tööülesanded, lepingud jne. Töötaja peaks omale selgeks tegema: mida ma pean organisatsiooni heaks tegema, mis abi ma saan töö tegemiseks, kuidas ja millal mind hinnatakse ja mis kujul, mis tasu ma töö eest saan. Psühholoogiline suhe on „kirjutamata” ja põhineb usaldusel ning lojaalsusel. Siin peaks endale selgeks tegema: kui kõvasti pean ma töötama, mis tunnustust, autasu jne saan ma oma pingutuste eest, on autasud seda pingutust väärt. Sotsiaalses suhtes peaks silmas pidama: kas mind koheldakse samaväärselt kui teisi töötajaid, mis on need tõelised väärtused, mille nimel pingutada (Strebel 1996: 141-145).

Suhtumise poole pealt uurib organisatsiooni käitumine töötaja tööga rahulolu. Siin tuleb tööandjal silmas pidada, et oleks side töötaja rahulolu ja produktiivsuse vahel, töötaja rahulolu vähendab tööluuse ja tööjõu volavust, töötajale tuleb pakkuda huvitavat, rahuldust- ja kasutoovat tööd (Robbins 2000: 2). Just tööga rahulolu näitab, kui võrd

positiivselt või negatiivselt töötaja tunnetab tööd, töökorraldust, suhteid töökaaslastega. Rahulolu mõjutab Herzbergi kahe faktori teooria järgi motivatsioonifaktor ja hügieenifaktor (Vadi 2004: 88-89). Motivatsioonifaktori moodustavad töö iseloom, saavutusvajaduste rahuldamine, arenguvõimalused, vastutuse usaldamine ja tunnustus. Hügieenifaktori moodustavad töötasu, töötingimused, kindlustunne tööl, töökultuur, inimsuhted, juhtimise kvaliteet ja ka isiklik elu. Rahulolu tööga saab suurendada motivatsiooni mõjutavaid tegureid täiustades.

Juht saab lähtuda töötajate motiveerimisel organisatsiooni toetusest, mis loob võimalused ülesannete täitmiseks. Võimaluste loomiseks vajatakse ressursse, töövahendeid, tehnoloogiat, organisatsiooni struktuuri ja peamiste ülesannete, eesmärkide ja töö kirjeldusi. Organisatsiooni toetus võib olla sotsiaalne, materiaalne või moraalne (Vadi 2004: 61). Järgnevas tabelist (Tabel 1) on näha, kui mitmekülgsed on võimalused anda inimestele teises tegevuses positiivset kinnitust ehk motiveerida inimest.

Tabel 1. Hillriegeli, Slocumi ja Woodmani järgi positiivse kinnituse võimalused ja ilmingud (Vadi 2004: 6).

Materiaalsed tasud	Kaudsed tasud	Staatuse sümbolid	Suhtlemistasud	Tasu ülesandest
Palk Palgatõus Kasumi jaotus Preemiad	Meditiiniline teenindamine Kindlustused ja tagatised Puhkusereisid ja puhkused Kingitused	Tööruumi asukoht Tööruumi sisustus Firma riietus Firma kingitused	Komplimendid Naeratus, tervitused Kutse lõunale Kiitus ja tunnustamine	Edutamine Vastutusrikkam töö Edutunne

Kui inimeste tööle rakendamisel toetatakse üksnes distsipliinile ja mõttele, et hea palga eest peab inimene andma endast parima, siis tuleb sageli pettuda (Vadi 2004: 6).

1.2.2. Tööandja tervishoiu ja rekreatsiooni programmid

Viimastel aastatel on arenenud riikidele jätkusuutlikkuse tagamisel majanduslikust heaolust tähtsamaks kujunenud rahvastiku kvaliteet – inimeste haridustase, tervis, tööpotsiaal, kaasatus ühiskonda (Olenko, Toots 2005: 27).

Töötajate rekreatsiooni arendamise tegevus hakkas laiemalt levima pärast Teist Maailmasõda. Näiteks 1975. aastal kulutati USA-s 2 miljardit dollarit tööalastele rekreatsiooni programmidele. Viimased raportid näitavad, et 4000 firmat on ühendunud tööandjate teenindajate liiduga, kes tegeleb rekreatsiooni võimaluste korraldusega. Selle programmi põhieesmärkideks on tööandja ja töötaja vaheliste suhete parandamine. Töötaja rekreatsiooni ja puhkuse võimaluste pakkumises nähakse kui ühte tervikut konkurentsivõimelise palgaga, soodustustega, hüvede ja tervise programmiga. Need kõik on loodud selleks, et töötaja teadustaks oma väärtust ja neid nähakse otseste firmale edu toojatena, kuna see tugevdab töötaja töö moraali ja sooritust. Enamus firmasid on USA-s hakanud otseselt huvituma oma töötaja tervisest. Üheks suureks mõjutajaks on ravikindlustuse maksmine juhul kui töötaja haigestub. Samuti on probleem leida asendustöötaja ja üldse uus inimene, kui juhtub halvim (töövõimetus, surm jne.). (McLean jt 2005: 247-248)

Tööandja tervise ja spordi programmide eelisteks on ühine imago ja töölehoivamine, parem produktiivsus, väiksem tööluus ja tööjõu voolavus ning väiksemad meditsiini kulud ja vähenenud tööõnnetuste arv (Biddle, Mutrie 2001: 295). Samuti on võimsaks tööle värbamise relvaks tänapäeval atraktiivsete rekreatsiooni võimaluste ja isiklike teenustega töökohad, mis täidavad nii töötaja, kui ta pere vajadusi. Loomulikult head rekreatsiooni tingimused vähendavad ka tööjõu voolavust. Tähtis on ka see, kuidas nähakse firmat ühiskonnas. On oluline vahe, kas firmad osalevad ühiskonna programmides (sponsorlus) või mitte (McLean jt 2005: 248).

Paljud firmad on loonud oma isiklikud rekreatsiooni ja *fitnessi* keskused, kus oma töötajad saavad oma aega veeta. Samas lihtsalt keskuse loomise kõrval pakuvad palju suuremat rahuldust töötajatele organiseeritud sportlikud ühistegevused. Sellised ühistegevused edendavad füüsilist, emotsionaalset, sotsiaalset, keskkondlikku ja isegi hingelist tervist. Näiteks on ka väga tähtis tervise probleemidest teavitamine ja samateemaliste ürituste korraldamine spordiürituse raames. Mõnedes firmades on loodud osakond, mis tegeleb rekreatsiooni korraldamisega. Samas teistes firmades palgatakse firmad, või ostetakse konkreetne üritus. Mõnedel juhtudel kombineeritult (suurürituste puhul, jne.). Mõned firmad kaasavad oma firma üritustesse (ujula, spordisaal) ka teisi kogukonna liikmeid, samas enamus siiski suunab üritused (rekreatsiooni võimalused) otseselt oma töötajatele. Firmad, kus on mitme vahetusega

töö peavad mõtlema ka teiste vahetuste inimeste rekreatsiooni võimalustele – näiteks hoida spordisaal lahti ka ebaharilikul kellaajal. (McLean jt 2005: 250-252)

Heaks näiteks erasektori poolsest panusest inimeste tervisekäitumise arendamisel Eestis on Hansapank. Hansapanga Grupis toetatakse läbi tervisediagnostika ja Hansa Spordiklubi töötaja tervise ja töövõime säilimist. Hansa Spordiklubi asutati 1996. aastal ja klubi eesmärgiks on erinevate spordialade propageerimine, sportlastele ja spordihuvilistele tingimuste loomine spordi harrastamiseks (Merits 2005: 13). Spordiklubi korraldab ka kõikidele Hansapanga Grupi töötajatele mõeldud talve- ja suvespordipäevi ning perepäevi (Merits 2005: 18).

Teise näitena on tuua liikumisharrastuse toetamine Rootsi *Föreningsparbanken*is, kus töötab 9500 inimest. Terviseedendust on toetatud 10 aastat. Nad mõistavad kasumi ja töötaja hea tervise omavahelist seost. Juhtkonda koolitatakse palju, juhatus annab välja direktiive, mis puudutavad töökeskkonda ja töötajaid. Lisaks sellele on tulevikku suunatud mõtlemine – organisatsioon arendab paremaid vahendeid tõstmaks töötajate heaolu, tööga rahuolu ja isiklikku vastutust. Töötab süsteem, kus kesksel kohal on terviseedendajad, kelleks on tavatöötaja ja kelle ülesandeks on informeerida kolleege toimuvatest kohalikest terviseüritustest ja neid ka ise organiseerida. Ühe töötaja terviseedenduse kuludeks on ette nähtud 1000 Rootsi krooni aastas. Seda võib kulutada individuaalselt enda spordiharrastusele või organiseerides grupile erinevaid tervisealaseid loenguid. (Merits 2005: 19)

Lisaks on Eestis loodud tervist edendavate töökohtade võrgustik. Ideoloogia sai alguse 1984. aastal Ameerika Ühendriikides ning alates 1996. aastast on moodustatud Euroopa tervist edendavate töökohtade võrgustik (*European Network for Workplace Health Promotion* – ENWHP), millega on sel aastal liitumas ka Tervise Arengu Instituut. Eestis moodustati 2005. aastal tervist edendavate töökohtade võrgustik, mida juhtis Tervishoiuamet koostöös Tervise Arengu Instituudiga. Esimesel aastal liitus võrgustikuga pea 20 ettevõtet, kelle esindajaid koolitati tervise, elukvaliteedi ja töötervishoiu küsimustes. (TET - võrgustik)

Tervist edendavate töökohtade põhimõte seisneb töökeskkondades terviseohtude vältimises ja töötaja tervise kaitses, töötingimuste kohandamises töötaja võimetele, tervise edendamises ja esmatasandi tervishoius. Arvestada tuleb iga töökoha

planeerimisel inimese elukvaliteedi aspektidega, mis tähendab füüsilist, psüühilist ja sotsiaalset heaolu töökeskkonnas, mida ei saa mõõta ainult tööõnnetuste ja kutsehaiguste esinemise põhjal. Töötajad otsivad enam töökeskkondi, kus pööratakse tähelepanu nende elukvaliteedile – olgu see sooja toidu kättesaadavus tööpäeval, tubakavaba keskkond vms. Samuti otsivad töötajad ka organisatsioonide motivatsioonisüsteemidest enda jaoks lisaks rahalistele ressurssidele võimalusi tegeleda kehalise treeninguga. Hea töökeskkonna kujundamine eeldab kõigi tööturu osapoolte teadlikkust riskidest. See kõik eeldab koolitamist, teadlikkuse tõstmist ning reaalseid samme edendamistegevuse planeerimisel ning läbiviimisel töökohal ja kogemuste vahetamisel teiste ettevõtetega. (TET - võrgustik)

Tallinna Vesi on üks ülemöödunud aastal asutatud TET-võrgustikku kuuluvast ettevõttest. TET-is osalemise ajal on ettevõtte töötajate tervise huvides teinud profülaktilise massaaži protseduurid kättesaadavamaks töökohtadel tervisekabinettides. Ettevõtte söökla toiduvalik on muudetud tervislikumaks, toimub tervisliku eluviisi propageerimine nii terviseinfo jagamise, koolituste kui ka kõigile töötajatele suunatud sportlike ürituste sarja kaudu. Samuti vaksineeritakse kõiki soovijaid gripi vastu ettevõtte kulul ning korraldatakse suve- ja talvapäevi ning töötajad on hakanud kasutama pärast tööaega aktiivsemalt ettevõtte erinevaid spordisaale. Ettevõttes on edaspidi plaanis renoveerida spordisaale, populariseerida kepikõnnitreeninguid, parandada terviseinfo kättesaadavust ning ujula kasutamise võimaldamist. (Voogla 2007)

Selge on see, et tööjõud on ammenduv ressurss ja töötajad on riigi üks peamisi rikkusi (Servinski 2006: 5). Ka Euroopa Liidu Laekeni kohtumisel juhiti tähelepanu tööelu kvaliteedi ja tootlikkuse tihedale seosele ning leiti, et Euroopas tuleb keskenduda tööelu kvaliteedile, et luua eelis konkurentide ees (Tuvikene 2006: 5). Eelnevat arvestades, on olukorra parandamiseks Euroopa Töö- ja Elutingimuste Parandamise Sihtasutus pakkunud välja tööelu kvaliteedi mõõtmise raamistikku, mille kohaselt jaguneb tööelu kvaliteet neljaks kategooriaks:

1. karjääri ja tööhõive turvalisuse tagamine (töötaja staatus tööturul, sissetulek, sotsiaalne kaitse, õigused);
2. töötaja tervise ja heaolu säilitamine ja parandamine (terviseprobleemid, kokkupuude riskidega, töökorraldus);

3. oskuste ja teadmiste arendamine (kvalifikatsioon, koolitus, õppiv organisatsioon, karjääri arendamine);
4. töö- ja pereelu ühildamine (tööaeg ja tööväline aeg, sotsiaalne infrastruktuur) (Tuvikene 2006: 5).

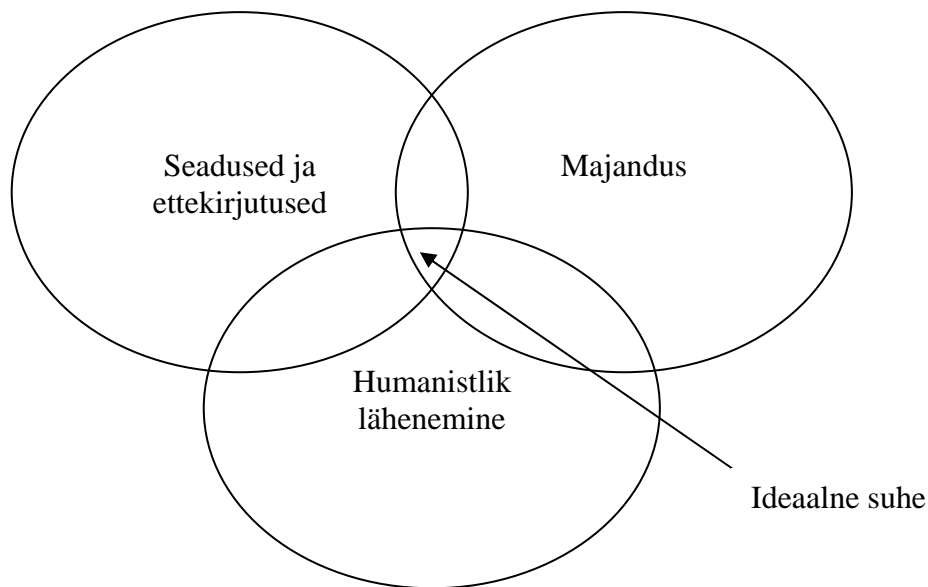
Tööelu kvaliteediga on tihedalt seotud tööstress. Tööstress on madala tootlikkuse, kõrge tööluusi, halbade otsuste, halva hinnangu, ressursside mittenägemise ja madala moraali põhiallikaks. Stress kaasneb peaaegu iga tööga. Kui töötajal hakkab tekkima pinget, siis see mõjutab tema tundeid, mõtteprotsessi ja füüsilist olukorda. Kui pinget muutub juba stressiks, on töötaja töövõime väike, tema tervis halveneb ja ka halveneb suhtumine kogu ühiskonda. Stressis töölised on samuti kergesti haavatavad ja ärrituvad. Stressi tekitajad võivad olla erinevad faktorid, kas eraldi või kõik koos. See võib olla mingi uus otsus, millega inimene rahul pole, rollikonflikt, töö ülekoormus, tähtaegadega mitte toimetulemine, kontroll või selle puudumine, inimsuhted jne. (Davis, Newstrom 1989: 481-508)

Töoga seonduvad terviseriskid ei ole üksnes indiviidi või tema perekonna probleemid, vaid need tekitavad majanduslikke ja sotsiaalseid probleeme nii tööandjale kui ka ühiskonnale tervikuna (Derman, Hansson 2006: 13). Organisatsiooni tööühikud ja kultuur määravad ära selle, kuidas inimesed end organisatsioonis tunnevad. Kui organisatsioonis valitseb palju negatiivseid tundeid või inimesed ei saa piisavalt tunnustust ja tegevusvabadust, on tööstressi tekkimine paratamatu ja möödapääsmatu (Alas jt 2005: 30).

Indiviidi tasandil võib stress kaasa tuua terve rea tervisega seonduvaid probleeme ja läbipõlemisohu ning olla suureks takistuseks karjääri tegemisel (Derman, Hansson 2006: 13). Läbipõlemine on tänapäeva ühiskonnas üha suurenev probleem terves maailmas. Ka Eestis on palju stressis ja läbipõlenud inimesi. Stressi ja läbipõlemise põhjuste käsitlemisel viidatakse erinevatele nähtustele ühiskonnas ja organisatsioonides, nagu *downsizing* (organisatsiooni kahandamine), tehno- ja infostress ning suur töökoormus (Jürisoo 2004: 17).

Suurema töökoormuse tagajärjel on inimene pärast tööpäeva, kojujõudmise ajaks, väsimusest täiesti kurnatud. Selle all kannatab seksuaalelu, sünnib vähem lapsi, soovitakse minna enneaegsele pensionile. Põhjuste väljaselgitamisel tuleks neid otsida

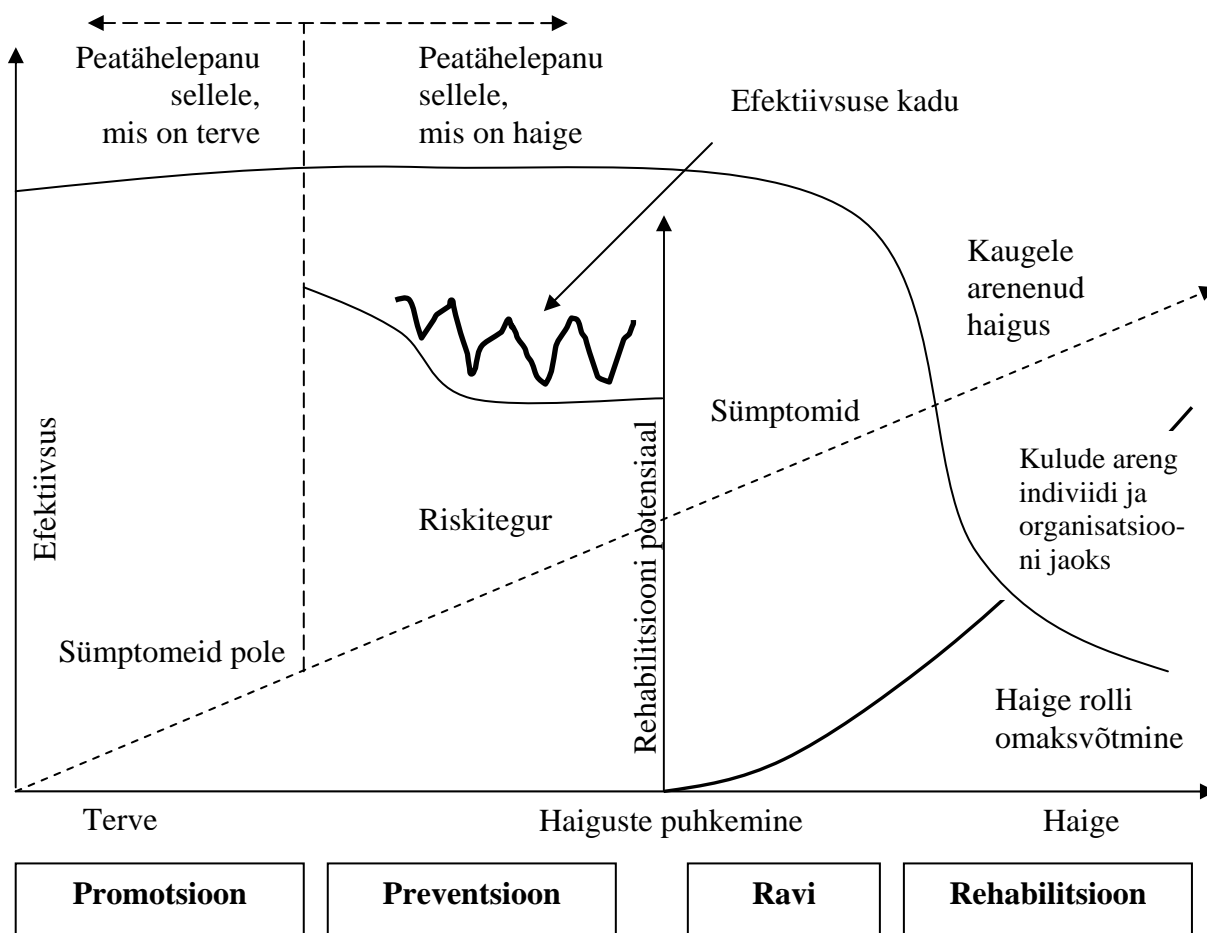
individuaalsete, sotsiaalsete ja organisatsiooniliste tegurite koosmõjust. Individuaalsed tegurid loovad tegutsemise eesmärgi. Organisatsioonilised ja sotsiaalsed faktorid sõltuvad omakorda organisatsiooni ja ühiskonna arengust. (Jürisoo 2004: 17)



Joonis 1. Ettevõtte juhtkonna vastutus (Jürisoo 2004: 136)

Tegelikult eksisteerib kolm perspektiivi ehk argumentatsiooni lähtekohta, millest firmade juhid saavad terviseküsimustes lähtuda (Jürisoo 2004: 136). Esimeseks võimaluseks on lähtuda seadustest ja eeskirjadest, seega sellest, mida inimene on firma juhina kohustatud tegema. Teiseks võimaluseks on lähtuda majanduslikest kategooriatest ehk sellest, kui palju maksab mingite tervisemeetmete rakendamine või ennekõike rakendamata jätmine. Kolmandaks vaatevinklik on aga inimesest lähtuv perspektiiv, teiste sõnadega – milliseid organisatsioone sooviksime enda ümber näha ja kuidas me sooviksime oma kolleegide eest hoolitseda. Ideaalne suhe ettevõtte vastutusest terviseküsimustes on esitatud joonisel 1. (Jürisoo 2004: 136)

Tervisemudeli (Jürisoo 2004: 143-144) põhjal võib eristada neli staadiumi, kus tervisesse ja tervise puudumisse võib suhtuda neljast erinevast perspektiivist lähtudes (Joonis 2).



Joonis 2. Tervisemudel (Jürisoo 2004: 140)

Edendava perspektiivi (promotsiooni) puhul keskendutakse neile aspektidele, mis inimese või organisatsiooni puhul on terved. Näiteks võidakse organisatsioonis tegelda organisatsiooni arengu, töökeskkonna ja juhtimise arendamisega, põhimõtteliste poliitiliste küsimustega, karjääriplaanide ja tasustamissüsteemidega. Individuaalsel tasandil tähendaks see tervislikke eluviise, isiksuse emotsionaalse kompetentsuse arendamist erinevate kursuste kaudu, tasakaalu säilitamist elus ja teadliku stressitaluvuse kujundamist.

Ennetav perspektiiv (preventsioon) väljendub tähelepanelikus suhtumises haiguse esimestesse signaalidesse. Need tuleb täpselt kaardistada ja seejärel rakendada vajalikud meetmed juba enne, kui haigus jõuab puhkeda.

Haiguse perspektiiv tähendab, et haige inimesega tegeldakse võimalikult efektiivselt ja eesmärgipäraselt, ehk võimalikult kiiresti ja professionaalselt. Lähenedamine haiguse perspektiivist tähendaks ka oma ala heade asjatundjate võrgustiku loomist – sinna

võiksid kuuluda ravivõimlemisterapeutid, psühhoterapeutid ning firmade meditsiinipersonal.

Reehabilitatsiooni perspektiiv väljendab püüdu aidata inimesel võimalikult sujuvalt ja kiiresti tööle tagasi pöörduda. Selleks peaks olema vastav rutiin, teadmised ja oskused, meetodid ja kontaktvõrgustik. Samuti sisaldab see juhtide koolitamist ning reehabilitatsiooni, töökeskkonna, alkoholi ja muude meelemürkide suhtes kindla poliitika juurutamist. Eesmärgiks on tõhustada tööle tagasipöördumist.

Tervisemudeli kokkuvõte (Jürisoo 2004: 145):

- Inimlikum ja odavam on haigus peatada või selle kulgu aeglustada võimalikult varases staadiumis.
- Edendustöö on suunatud selle tugevdamisele, mis on eelnevalt juba terve (kas inimese või organisatsiooni tasandil).
- Ennetustöö seisneb riskitegurite kaardistamises ning juba varases staadiumis meetmete rakendamises.
- Efektiivsuse vähenemine on sageli firmade suurimaks varjatud kuluks.
- On väga tugevaid argumente, mis räägivad vajadusest sekkuda haigusprotsessi võimalikult varases staadiumis.
- Reehabilitatsiooni potentsiaal võib 3-6 kuu möödudes märkimisväärselt väheneda muuhulgas seetõttu, et inimene võtab järjest rohkem omaks haige inimese rolli.
- Reehabilitatsioon ja haige rolli areng langevad ajaliselt kokku, mis muudab reehabilitatsiooniprotsessi keerulisemaks.
- Paljude organisatsioonide mõtteviis asetab nad praegu riskifaasi – tabeli järgi paremal pool haiguse „debüüdile” järgnevas tabeli osas.

Tervist mittekahjustavat organisatsiooni iseloomustavad kolm joont:

- kohanemisvõime – võime uues olukorras muutuda, seejuures mõjutamata pikaajalisi eesmärke;
- paindlikkus – võime kohaneda väliste või sisemiste tegurite mõjul toimuvate järskude muutustega;
- tootlikkus – see puudutab toodete ja teenuste hulka ning kvaliteeti;

millest ükski neist kolmest joonest poleks võimalik liiga jäiga struktuuri ega ka liiga tugevate või nõrkade piiridega organisatsioonis (Jürisoo 2004: 149).

2. ETTEVÕTLUST JA TERVISEEDENDUST PUUDUTAVAD SEADUSED, ÕIGUSAKTID JA STRATEEGIAD

2.1. Seadusandlus ja õigusaktid

Eestis reguleerivad tööandja ja töötaja vahelisi suhteid, mis on seotud inimese tervise, tööohutuse ja puhkusega järgnevad seadused (väljavõtted vt Lisa 1):

- TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE SEADUS;
- RAHVATERVISE SEADUS;
- TÖÖ- JA PUHKEAJA SEADUS;
- PUHKUSESEADUS;
- PÜHADE JA TÄHTPÄEVADE SEADUS;
- AMETIÜHINGUTE SEADUS.

Töötajate tervise ja töötingimuste parendamine on Euroopa ametiühingute üks suuremaid väljakutseid. Vajadus töötajate tervise ja ohutuse tagamiseks on jõudsasti suurenenud seoses rahvusvahelise kaubanduse elavnemise, majandustegevuse globaliseerumise ning Euroopa Liidu laienemisega (Jacobsen jt 2006: 5). Töötervishoiuvaldkonda reguleerivad õiguslikud aktid baseeruvad EL Leppe ja sellel põhinevatel direktiividel (Jacobsen jt 2006: 7).

Dublini Fond uuris 2001. aastal töötingimusi kümne tollal liitumisfaasis ja kahe veel üksnes liitumissooviga riigis: Bulgaarias, Küproses, Tšehhis, Eestis, Ungaris, Lätis, Leedus, Maltas, Poolas, Rumeenias, Slovakkias ja Sloveenias. Uuring käsitles mitmeid tööelu valdkondi hõlmates tööhõivet, töötaja küsimusi, töökorraldust, töökeskkonda ja selles esinevad ohutegureid, töösuhteid ning tööga seotud haigusi. Mõned väljavõtted uuringu olulisemate tulemuste kokkuvõttest:

- Liituvatele maadele on omane lisakoormus koduste tööde tegemisest, kus kasutatakse vähem palgalisi abilisi.
- Suurem osa töötajaid (40%) on arvamusel, et nende töö või töötingimused võivad kahjustada tervist

- Sagedamini esineb kaebusi tööga seotud haiguste, iseäranis üldise väsimuse ja tugi-liikumisaparaadi haiguste osas. (Jacobsen jt 2006: 11)

Üle Euroopa oli tervishoid ja ohutus esimene valdkond, mis sai tööõigusega reguleeritud. Tööandjale preventsoonikohustuse asetaval töötervishoiu- ja tööohutusalasel seadusandlusel on meie sotsiaalse mudeli jaoks keskne tähendus. Euroopa Liidu töötervishoiualane seadusandlus põhineb alljärgneval:

- preventsoon;
- ennetavate meetmete tähtsuse järjekord;
- tööandjate vastutus;
- sotsiaaldialoog ja töötajate osalus;
- järjepidev parendustegevus;
- multidistsiplinaarsed, tervikliku lähenemisega töötervishoiuteenused. (Jacobsen jt 2006: 37)

Alates 1978. aastast on Euroopa Liidus sätestatud järgmised põhieesmärgid:

- Töötingimuste parandamine ohutuse tõstmise ja tervise nõudmiste vaatevinklist.
- Tööõnnetuste ja –haiguste põhjuste parema uurimise abil nende vähendamine ja ärahoidmine.
- Inimeste käitumise ja teadlikkuse tõstmine tervislikkuse ja ohutuse vaatevinklist. (Töötervishoid)

Euroopa Liidu tööohutuse ja töötervishoiu raamdirektiiv 89/391/EMÜ, mis põhineb asutamislepingu artiklil 137, sätestab tööandja kohustused ja vastutuse ohutu ning tervisliku töökeskkonna tagamisel, töökoha terviseriski hindamisel, töötajate teavitamisel ja väljaõppel töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes. (Eesti ühinemisleping... 2004: 227)

Raamdirektiiv toob selgust erinevate osapoolte rollidesse ettevõttes ning nende omavahelistesse suhetesse. Raamdirektiiv paneb paika nii tulemuse, mida on vaja saavutada (tööandja kohustus tagada ohutus), kui põhilised vahendid selle saavutamiseks. Eesmärk on ühiselt mõistetav – töötingimused ei tohi kahjustada tervist (Jacobsen jt 2006: 45).

Esmapilgul tundub kõik Euroopa Liiduga (EL) seotud bürookraatlik ja ülereguleeritud aga tegelikult on kõik loodud selleks, et luua globaalne struktuur, millest saab lõpuks kasu EL-i kodanik. Euroopa Liit soovib luua õitsva majanduse ilma tööliste kurnamiseta, keskendudes rohkem tehnoloogiale ja tööliste heaolule. (Ludvigsen, Roberts 1996: 94)

Järgnevalt tuleks vaadata ühte olulist seadust - tulumaksuseadust, mis reguleerib tulumaksu maksmist tööandja poolt töötajatele tehtud erisoodustusest (vt lisa 1). Selleks antakse järgnevalt Saag ja Tingase raamatul „Erisoodustus” peatudes ülevaade erisoodustuse nendest punktidest, mis seotud uurimuse temaatikaga.

Maksunduses mõistetakse erisoodustuse all igasugust rahaliselt hinnatavat hüve, mida tööandja annab töötajale töösuhtest tulenevalt. Erisoodustus on oma olemuselt mitterahaline palk, kuid maksutehnilistel kaalutlustel on maksumaksjaks töötaja asemel tööandja. Sellega vabastatakse töötaja vastutusest saadud erisoodustuste deklareerimise ja maksustamise eest, mis nii mõnelgi juhul oleks komplitseeritud, sest erisoodustus võib olla anonüümsele töötajate grupile. (Saag, Tingas 2006: 9)

Erisoodustuse osas on tööandja ja töötaja huvid mõnevõrra vastandlikud. Esiteks on tööandjale veidi odavam anda töötajale palga asemel erisoodustusi, sest viimaselt ei tule maksta töötuskindlustuse makset (tööandja makse 0,3% ja töötaja makse 0,6%) ega kinni pidada kohustusliku kogumispensioni makset (2%). Seega saab lõppkokkuvõttes tööandja anda töötajale veidi väiksema kuluga suurema netotasu. Siiski ei ole need maksustamise erinevused piisavalt suured ning vaevalt otsivad tööandjad võimalusi sel motiivil töötajate palga asendamiseks erisoodustustega. (Saag, Tingas 2006: 11)

Erisoodustuse andmine on pigem tööandja huvides, sest töötaja jaoks on kasulikum saada suuremat palka (Saag, Tingas 2006: 12). Kui võtta arvesse, et erisoodustuse maksustamisel on tööandja maksukoormuseks üle 70% töötajale üle antud hüve väärtusest, siis on mõistetav tööandjate huvi erisoodustuste maksustamise küsimuste vastu (Saag, Tingas 2006: 3). Erisoodustuseks ei saa lugeda igasugust töötaja huvides tehtud kulu, vaid ainult sellist, millest töötaja saab otseselt isiklikku kasu, st üldjuhul teevad töötajad selliseid kulutusi oma maksustatud palgatulust (Saag, Tingas 2006: 17).

Üks problemaatiline valdkond erisoodustuse maksustamise kontekstis on tervishoiu ja tööhutusega seonduv. Ühest küljest sätestavad õigusaktid tööandjale väga mitmeid kohustusi ja see valdkond on väga tihedalt reguleeritud, kuid teisest küljest prevaleerivad maksuhalduri vägagi formaalsed seisukohad, mis on välja töötatud koostöös tervishoidu kureerivate ametnikega. Näiteks kui tööandja hangib töökohta õigusaktidega nõutud „esmaabikapi”, ei loeta seda erisoodustuseks. Kui aga tööandja mureseb sinna ka esmatarberavimeid, loetakse seda erisoodustuseks. (Saag, Tingas 2006: 140-141)

Võib öelda, et lähtuvalt praegusest praktikast võib tööandja end üsna kindlalt tunda, kui tal on läbi viidud töökeskkonna riskianalüüs ning tehtud kulutusi, mis tulenevad sellest dokumendist. Samuti juhul kui töötajate suhtes teeb tervishoiuarst ettekirjutusi töötajate tervishoiuks või kulutuste tegemise kohustus tuleneb otseselt õigusaktidest. Sellistel juhtudel on tööandjal olemas dokument ning ka maksuhalduril lihtsam mõista kulude vajalikkust. Kui aga tööandjal puudub riskianalüüs ja pole ka tervishoiuarsti juhiseid, siis ei tähenda see, et töötajate tervishoiuks ja tööhutuseks tehtud kulutused oleks automaatselt vaadeldavad erisoodustusena või ettevõtlusega mitteseotud kuluna. Siiski peab tööandja olema valmis iga kulu puhul tõendama kulutuste seotust ettevõtlusega ning seda, et tegemist ei ole töötaja isiklikes huvides tehtud kulutustega. (Saag, Tingas 2006: 145-146)

Enamlevinud erisoodustused on töötajatele korraldatud üritused. Kuna tööandja poolt suve- ja talvapäevadele kulutatud summad on reeglina küllaltki suured, on mõistetav tööandjate soov maksustada selliseid üritusi nii vähe kui võimalik. Maksukohustuse vähendamiseks üritatakse ühildada selliste üritustega erinevaid seminare ja koolitusi. Praktikast tekib selliste ürituste kulude maksustamine aga rohkemgi probleeme, koosnevad ju suvepäevade ürituste kulud reeglina transpordist, majutusest, toitlustusest ja meelelahutusest. Määratleda, milline nendest kuludest on käsitletav töötaja hüvena ning seetõttu erisoodustusena, milline lihtsalt ettevõtlusega mitteseotud kuluna või milline just ettevõtlusega seotud kuluna, ei olegi nii lihtne. On asunud seisukohale, et nn firmaürituste puhul, mis ei ole vaadeldavad täielikult või osaliselt töötajate koolitusena, on tööandja kulutused töötajate toitlustamisele, majutamisele, transpordile ja meelelahutusele käsitletavad erisoodustusena. (Saag, Tingas 2006: 152)

Juhul kui selline üritus hõlmab ka töötajate koolitust, on osa kuludest võimalik käsitleda ettevõtlusega seotuna. Näiteks kahepäevase ürituse korral, kus esimene päev on pühendatud koolitusele ning teine päev meelelahutusele, oleks tõenäoliselt põhjendatud majutuse ja transpordiga kaasnevatest kulutustest vaid 50% maksustamine. Toitlustamine ja meelelahutuse kulutused oleks siiski käsitletavad erisoodustusena. Sellise rakendatava proportsiooni võib maksumaksja määrata ise, lähtudes üritusest. (Saag, Tingas 2006: 152-153)

On avaldatud ka seisukohti, et koolituse osana võib pakkuda mõistlikus koguses ja ulatuses toitlustamist, ilma et teenuse tellijal tekiks erisoodustuse risk. Seega võiks ka suvepäevade ametliku osana pakutavat toitlustust lugeda ettevõtlusega seotuks sõltumata sellest, kas koolitusteenus, kus kohvipausid on hinna sees, ostetakse sisse või korraldatakse sarnane seminar omade vahenditega. Oluline on vaid koolituse seotus ettevõtlusega. (Ossa 2006b: 4) Eeldades, et näiteks suvepäevad korraldatakse ennekõike tööga seotud eesmärgil ja üritus leiab aset töökohast vähemalt 50 kilomeetri kaugusel, võib väljasõitu käsitleda lähetusena, kuna tegemist on tööülesannete täitmisega väljaspool töö tegemise kohta. Seega on tööandja kohustatud kandma kõik sõidu- ja majutuskulud ning maksuma päevaraha. (Ossa 2006a: 4)

Sageli võimaldavad äriühingud (erasektor) oma töötajatele teatud sportimisvõimalusi, nt pakutakse võimalust kasutada jõusaali, käia ujumas jne. Mõned ettevõtted käsitlevad sellist kulu täies ulatuses erisoodustusena ning teised väidavad, et tegemist on ettevõtluseks tarviliku kuluga, kuna füüsiliselt aktiivsed ja sportivad töötajad teevad paremini tööd. Ka on ettevõtteid, kes üritavad selliste kulude maksustamisest pääseda, varjates kulu sisu. Näiteks sõlmitakse spordiklubiga reklaamleping, spordiklubisse pannakse ettevõtte reklaam ning ettevõtte tasub sellise reklaami eest, kuid justkui muuseas võivad selle ettevõtte töötajad külastada seda spordisaali tasuta. (Saag, Tingas 2006: 153)

Lähtuvalt tulumaksuseaduse tõlgendamisest ollakse arusaamisel, et sport ja töötajate liikumisharrastus ei ole reeglina otseses seoses töö ja ettevõtlusega. Ka põhjendus sellest kui töötajate stressi preventatsioonist ei kõla eriti usutavalt. Töötaja tervis ning tegevused vabal ajal sõltuvad vaid töötajatest endist ning ettevõtte poolt selliste kulude kandmine on enamikul juhtudel siiski käsitletav erisoodustusena. Tõsi, näiteks turvameestele, kelle töö seisnebki enamjaolt füüsiliselt heas vormis olemises ning

oskustes, oleks selliste võimaluste loomine seotud ettevõtlusega. (Saag, Tingas 2006: 153)

2.2. Elanikkonna terviseedenduse strateegiad

2.2.1. Eluga rahulolu, tervislik käitumine, töövõime ja rekreatsioon

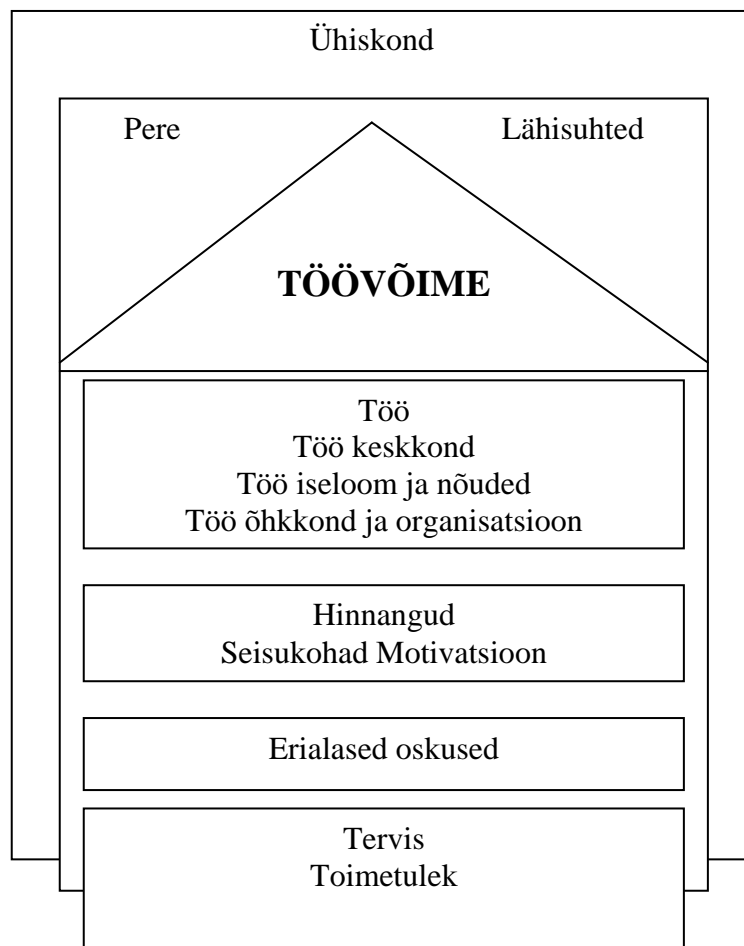
Eesti inimesed on hinnanud enda üldist rahuolu eluga Euroopa Liiduga liitumise järgselt tehtud Eurobaromeetri uuringutes. Tulemused näitavad, et aastatel 2004-2006 on Eestis rahuolevate kodanike hulk püsinud vahemikus 67-71%. Siiski kuulub Eesti üldise rahuolu poolest Euroopa Liidu riikide pingerea teise poolde, kuivõrd rahulolu vanemates liikmesriikides on oluliselt kõrgem, jäädes 80% lähedusse. Euroopa Liidu kõige rahuolevamad rahvad elavad Põhja-Euroopa riikides. Pingerea esitsas on pikemat aega püsinud Taani, Holland, Rootsi ja Soome. (Hämmal 2006: 33)

Üldiselt on inimeste heaolu ja rahulolu puhul tähtsal kohal sotsiaalsed investeeringud ehk inimese võimete arendamine ja panustamine oma tervisesse (Olenko, Toots 2005: 59). Psühholoogilist heaolu mõjutavad järgmised faktorid: tervisest tulenev elu kvaliteet, emotsioon ja tuju, nauding, liikumine, enesehinnang, rahutus ja stressile reageerimine, depressioon, personaalsus ja psühholoogiline kohanemine, uni (Biddle, Mutrie 2001: 168). Inimese enda aktiivsus panustamisel oma tervisesse on siin samuti väga olulisel kohal. Nii näiteks 2002. aastal läbiviidud uuringus selgub töötajate endi vähene aktiivsus ennetava tegevuse läbi oma tervisliku heaolu säilitamisel (Meister 2002: 61).

Inimeste tervisekäitumisest aitab ülevaadet anda ka uuring “Täiskasvanute spordiharrastus ja selle arengu perspektiivid” (Spordiharrastus). Uuringu põhjal regulaarne sportlikku laadi liikumisharrastus hõlmab vaid väikese osa (10-20%) täiskasvanuist, jäädes oluliselt (kuni kolmekordselt) maha arenenud Lääne-Euroopa riikidest ja kahandades Eestimaa niigi nappi inimressurssi. Spordi- ja liikumisharrastusest kõrvalejäämise peamiste asjaoludena fikseeruvad nn. spordivälised tegurid: kolmandik vastajaist nimetas ajapuudust, väsimust ning vähest huvi ja viitsimist; viiendik tõi esile halba tervist ja rahapuudust. Viimast märkisid enam (10% ulatuses) tallinlased. Vahetuid sportimistingimusi põhitakistusena mainiti vähem – nii oskuste vähesust, varustuse, koha kui ka kaaslaste puudumist – 10% piires. Transpordiprobleemid kui ka juhendajate nappus tänase Eesti arengu juures

liikumisharrastust enam tuntavalt ei piira. Rahva hoiakut tervisespordi suhtes võiks hinnata maksimaalselt positiivseks. (Spordiharrastus)

Ühe olulise tegurina inimeste heaolus tuleb vaadelda töövõimet. Töövõime on organismi suutlikkus teha tööd. Töövõimele mõjuvad soodustavalt otstarbekas tööritm, emotsionaalne huvitatus, aktiivne puhkus ja meelelahutus (Eesti Entsüklopeedia 9: 685). Rajalahti (2002) on töövõimet kujutanud majana. Majas on neli korrust, millest kolm alumist kirjeldavad üksikisiku jõuvarusid ja neljas korrus tööd ja töökeskkonda, vundamendi moodustavad nii füüsiline, vaimne kui ka sotsiaalne toimetulek koos tervisega (Joonis 3) (Merits 2005: 9).



Joonis 3. Töövõimemaja (Rajalahti 2002, viidatud Merits 2005: 9)

Töövõimemaja teisel korrusel asuvad erialased oskused. See sisaldab nii keskharidust kui ka ametialaseid teadmisi ja oskuseid, nende püsivat täiendamist läbi elukestva õppimise. Korruse tähtsus on viimasel ajal tõusnud, sest uusi nõudeid tekib pidevalt

juurde. Kolmas korrus on hinnangute, seisukohtade ja motivatsiooni korrus. Inimese enda suhtumine töötegemisse mõjutab märkimisväärselt töövõimet. Kui töö on meeldiv ja piisavalt väljakutsuv, mõjub see töövõimele positiivselt. Töövõimet vähendab asjaolu, kui töö on tunnetav sunduslikuna ja ei vasta ootustele. Ka tööelu ja muu elu kokkusobitamine toimub sellel korrusel. Neljas korrus on töökorrus – töö, töökeskkond, organisatsioon. Juhtide roll sellel korrusel on oluline, sest neil on võim ja kohustus arendada ja organiseerida töökorrust. (Merits 2005: 9)

Seega on töövõime puhul Rajalahti (2002) kohaselt tegemist inimese jõuvarude ja töö vahelise kooskõla ning tasakaaluga. Töövõimemaja püsib ainult siis püsti, kui korrused toetuvad teineteisele. Aja jooksul liiga raskeks muutunud neljas korrus võib muutuda alumiste korruste jaoks liialt koormavaks. Maja kõiki korruseid tuleb arendada jätkuvalt kogu tööelu jooksul – eesmärgiks korruste jätkuva koospüsिमise tagamine töö ja inimese enda muutudes. Üksikisiku jõuvarude suurendamist võib tööandja mitmel viisil toetada, samuti võib töötaja ise aktiivselt osaleda oma töö ja töökeskkonna paremaks muutmisel. Töövõimemaja kirjeldades paigutub inimese tööelu pere, sugulaste ja sõprade võrgustiku vahetusse mõjupiirkonda. Ka ühiskond oma struktuuri ja reeglitega mõjutab töövõimet, seepärast lasub vastutus indiviidi töövõime osas nii inimesel endal kui ka tööandjatel ja ühiskonnal. (Merits 2005: 9-10)

Neo-klassitsistlik ühiskond eeldab, et töö- ja puhkeaja jaotumine toimub inimese enda otsustest. Ratsionaalsed, maksimaalset kasu tahtvad tarbijad peavad pidevalt kokku puutuma probleemiga, kuidas kasutada oma aega. Konkreetsemalt tähendab see puhkeaja, tööaja ja „kohustuste” (kodutööd, hügieen, magamine) aja vahel tasakaalu leidmist. Palgatööd võetakse kui „kasutat” aega ja tarbijad vajavad kompensatsiooni rahas, veenmaks neid ära andma nende vaba aega. Peamiseks valikuks palgatöö ja puhkuse vahel on palga ja puhkuse vaheline „vahetuskaup.” Iga puhkusele veedetud tund sellest aspektist on ju kaotatud raha, seega puhkuse hind on ärajäänud sissetulek. (Gratton, Taylor 2004: 85-86)

Arvesse võttes tööd ja tööaega on väga tähtis mõista inimeste püüdlusi, vajadusi ning sotsiaalset käitumist; pole mingit kindlat välja kujunenud töö- ja vabaaja poliitikat, vaid kiiresti muutavas ühiskonnas on vaja aega, et sotsiaalsed tavad vastaksid uutele nõudmistele (Haworth 2004: 180). Sellest lähtuvalt tekivad uuelaadsed küsimused, millele peavad rekreatsiooni korraldajaid tänapäeva ühiskonnas vastuseid leidma:

- Kuidas tõsta rahva teadlikkust organiseeritud puhkuse tähtsusest ning kuidas aidata valikute tegemist puhkuse organiseerimisel.
- Mis rolli mängivad avalike, vabatahtlike, ravi jt. ühiskonnapõhiste organisatsioonide tegevused pereelu edendamisel; kuritegevuse, vägivalda, ainete kuritarvitamise, jt tõsiste sotsiaalsete probleemide vähendamisel.
- Kuidas rekreatsioon aitaks paika panna väärtushinnangud liigkommertsiaalses ühiskonnas – asetada inimväärtused kõrgemale kasumist jne.
- Kuidas rekreatsioon, vaba aja keskused ja spordiorganisatsioonid aitavad ehitada kvaliteetset ühiskonda ja mõjutada kõiki selle ühiskonna liikmeid.
- Kuidas suure majandusliku õitsengu ajastul luua rekreatsiooni ja puhkuse programme ka vähem kindlustatud ühiskonna liikmetele.
- Looduses olevate rekreatsiooni organisatsioonide haldajatele on väljakutseks see, et nende tegevus oleks ökoloogiline ja salliv ka tuleviku perspektiivis. (McLean jt 2005: 17)

Spordi ja rekreatsiooni korraldajad peavad lähitulevikus läbi innovatiivse ja strateegilise planeerimise, hoolika tööjõu planeerimise ning kliendi- ja kvaliteedikesksuse tegelema kolme põhiprobleemiga: infotehnoloogiliste vahendite parem ära kasutamine, suurem kliendi ootustele vastamine ja erinevate investeerimisallikate kooskasutamine (Robinson 2004: 177).

Edendades positiivseid personaalseid kogemusi, ligipääsu suuremale sotsiaalsele toetusele, paremat ajakasutamise oskust ja osalemist aktiivses puhkuses mõjutatakse positiivselt inimeste tervist. Erinevate inimgruppide jaoks peavad olema ka erinevad strateegiad nende eesmärkide saavutamiseks. Näiteks ületöötanud inimese jaoks pole parim vahend aktiivse puhkusega tegelemine, vaid hoopis parem ajaga toimetulemise õpetamine ning isiksuse tugevdamine. (Zuzanek 2004: 139)

2.2.2. Statistika elanikkonna töö ja tervise kohta

Maailma Terviseorganisatsiooni (WHO) ekspertide üldise hinnangu kohaselt sõltub rahvastiku tervis 50% eluviisist, 20% pärlikest eeldustest, 20% keskkonnast ja 10% arstiabist (Palo 2006: 5). Eesti elanike kehv tervis piirab riigi majanduskasvu, järeldati Poliitikauuringute keskuse Praxis, WHO ja Sotsiaalministeeriumi koostöös 2006. aastal valminud analüüsis „Haigestumise majanduslikud tagajärjed Eestis“ (Palo 2006: 5).

„Eesti elanike tervisenäitajad on murettekitavalt halvad” – väitsid Eesti terviseanalüütikud ja -poliitikud 2006. aasta tervisekonverentsil, kus arutati Sotsiaalministeeriumis valminud uut tervisepoliitika dokumenti „Investeering tervisesse”. Selles dokumendis tuuakse välja Eesti elanike olulisemad terviseprobleeme kajastavad näitajad:

- kuigi Eesti elanike tervisenäitajates on mõningaid positiivseid suundumusi, on tervena elatud eluiga Eestis olulisemalt lühem võrreldes uute ja vanade Euroopa Liidu liikmesriikide keskmise tasemega;
- keskmine oodatav eluiga Eestis on madalam isegi uute liikmesriikide keskmisest tasemest
- võrreldes Euroopa Liidu liikmesriikide keskmisega on Eestis oluliselt kõrgem suremus ning haigestumine südame-veresoonkonna haigustesse ja vähktõppe;
- välditavate vigastussurmade arv on isegi üle nelja korra suurem (Palo 2006: 5).

Samas tõdetakse, et rahvastiku tervist on võimalik sihikindlalt arendada ning sotsiaalset ebavõrdsust tervises vähendada planeeritud sotsiaalsete, majanduslike, keskkonna-, intellektuaalsete ja finantsinvesteeringutega (Palo 2006: 10).

Arenenud riikidega võrreldes on Eesti inimeste oodatav keskmine eluiga märgatavalt madalam, mis on peamiseks põhjuseks, miks Eestil on raske inimarengu indeksi pingereas oma kohta oluliselt parandada. Kui näiteks Soomes on naiste oodatav keskmine eluiga 82 ja meestel 75 aastat, siis Eestis on see vastavalt 77 ja 66 aastat. Kui varajase suremuse tõttu kaotatud eluaastate peapõhjustajaks on Eesti meeste kui naiste puhul südame-veresoonkonna haigused, siis teisele kohale jäävad naiste puhul kasvajatest põhjustatud haigused, meeste puhul aga välispõhjused, st õnnetused, mürgistused, enesetapud, hukkumine kurjategija käe läbi jne. Suitsetamist, vähest kehalist aktiivsust, ülekaalu ja valesid toitumisharjumusi seostatakse eeskätt südame-veresoonkonna haigustega. (Derman, Hansson 2006: 10)

Sarnaselt on seostatud südame-veresoonkonna haigustega ka stressi, millest lähtub juba läbipõlemine (Jürisoo 2004: 28). Eesti kuulub praegu stressi ohutsooni, sest üks stressi suurematest põhjustajatest on just kiiresti muutuv ja arenev ühiskond. Eesti majandus ja poliitika on viimased 16 aastat, ja tegelikult juba varem, perestroika ajal, olnud pidevalt muutumise ja arengu seisundis. Veel ei peeta enesestmõistetavaks, et muutused on

midagi loomulikku, mis käib eluga kaasas (Jürisoo 2004: 25). Läbipõlemisjuhtumite esinemissagedus on oluliselt suurenenud. Saar ja Polli 2002 aasta uurimuse kohaselt on 87% Eesti töötajaskonnast stressis vähemalt korra aastas, 14% on aga pidevas pingelises stressiseisundis; sotsiaalministeeriumi 2002 aasta näitajate põhjal on stressis 38% töötajaskonnast (Jürisoo 2004: 15)

Eesti täiskasvanud rahvastiku tervisekäitumist puudutavad uuringud (viimane aastal 2004) on näidanud, et enam kui viiendik meestest ja naistest on viimase 30 päeva jooksul kannatanud tugeva stressi käes. Ent seni on Eestis suhteliselt vähe käsitletud stressi, eriti tööga seotud stressi, mõju mitte üksnes erinevate haiguste ja terviseprobleemide, vaid ka teiste oluliste riskifaktorite (suitsetamine, alkoholi tarvitamine, vähene kehaline aktiivsus, ülesöömine jms) tekkimisel. Tööga seonduva stressi ehk tööstressi all mõistetakse pingeseisundit, mille põhjused peituvad töökeskkonnas, töökohal valitsevates sotsiaalsetes suhetes või tööga seonduvates nõudmistes, mis ületavad töötaja võime nendega tööle tulla. Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri andmetel (*Facts 32*) kannatab tööstressi all pea iga neljas Euroopa Liidu töötaja. Stress ei ole haigus, ent pikaajaline tugev stress võib viia tõsiste terviseprobleemideni. Nii on mitmed uurimused tõestanud, et tööstressi võib pidada mitte üksnes tööõnnetuste tekkimist, vaid ka südame ja veresoonkonna haigusi soodustavaks riskiteguriks. (Derman, Hansson 2006: 10)

2.2.3. Terviseedenduse strateegiad

Järgnevalt tutvustatakse sotsiaalministeeriumi “Südame- ja veresoonkonnahaiguste ennetamise riikliku strateegia 2005–2010” põhipunkte, mis on vastu võetud Vabariigi Valitsuse 14. veebruari 2005. aasta korraldusega nr 89 (SVH).

Südame- ja veresoonkonnahaigused (edaspidi *SVH*) on Eestis varase (nooremalt kui 65-aastaselt) töövõime kaotamise ja surma peapõhjus. Eesti on *SVH*-sse suremuselt juhtpositsioonil nii Euroopas kui ka kogu maailmas. Viimase 20 aasta jooksul ei ole märkimisväärset pööret paremuse poole toimunud. Jätkuvalt haigestutakse noorelt ja tööealises vanuses. *SVH* ennetamise strateegia üldeesmärgiks on rahvastiku varajane haigestumine ja suremus südame- ja veresoonkonnahaigustesse on püsiva langustendentsiga. *SVH* ennetamise riiklik strateegia keskendub elanikkonna tervist mõjutavatele üldistele teguritele: sotsiaal-majanduslikud ja keskkondlikud, elu- ja

töötingimused, juurdepääs teenustele, sotsiaalsed võrgustikud, individuaalne tervisekäitumine. Need on tegurid, mis kõige enam määravad elukvaliteeti ja heaolu ning haiguste kujunemist. (SVH)

Strateegia esimeseks alaeesmärgiks on see, et rahvastiku füüsiline aktiivsus suureneks. Tulemuslikkuse indikaatoritena tuuakse ära järgmised arvud:

- 16-64-aastaste osakaal, kes on vähemalt kaks korda nädalas kehaliselt aktiivsed, suureneb 2008. aastaks 40%-ni (2002. a. 30%) ja 2020. aastaks 60%-ni lähtuvalt Eesti täiskasvanud elanikkonna tervisekäitumise uuringust
- Õpilaste osakaal, kes on vähemalt 5 korda nädalas vähemalt 30 minutit kehaliselt aktiivsed, suureneb 2008. aastaks 70%-ni (2001/2002. a. 59%) ja 2020. aastaks 80%-ni lähtuvalt uuringust Eesti kooliõpilaste liikumisaktiivsus (2001/2002). (SVH)

Teisena määratletakse alaeesmärgina väide: vähene füüsiline aktiivsus suurendab riski haigestuda südame- ja veresoonkonna haigustesse. Füüsilist aktiivsust defineeritakse strateegias kui kehalist liikumist, millega kaasneb energiakulu. Liikumisel on südame- ja veresoonkonnatervisele mitmekülgne positiivne mõju. Liikumine vähendab SVH riskifaktoreid, pidurdab SVH teket, arengut ja kordumist ning aitab kaasa südamehaigustest taastumisele. Südamerwise seisukohast ei ole oluline mitte võistlussport, vaid regulaarne füüsiline aktiivsus. (SVH)

Kokkuvõtteks tõdetakse, et elanikkonna füüsiline aktiivsus ei ole piisav eelkõige täiskasvanud elanikkonna hulgas ning noorte liikumisharjumuste kujundamine vajab jätkuvat toetamist. Alates 1995. aastast on ravikindlustuse eelarvest rahastatud terviseedendamise projekte, milleks on kasutatud igal aastal ligikaudu 14 miljonit krooni. Projektide kaudu on järjekindlalt edastatud teavet elanikkonnale südamehaiguste riskifaktoritest, nagu ebaõige toitumine, suitsetamine, vähene kehaline aktiivsus, kõrgenenud kolesteroolitase jt. Regulaarselt on projektide raames läbi viidud südamenädalaid, haritud koolide tervisekasvatuse õpetajaid ja perearste ning on edastatud südamerwisealast teavet meedias, kohalike ürituste ja koolituse kaudu. (SVH)

SVH ennetus peab olema suunatud riskikäitumise vähendamisele ja tervist toetava keskkonna suurendamisele. SVH puhul on peamisteks käitumisriskideks vähene liikumisaktiivsus, ebatervislikud toitumisharjumused ja suitsetamine. Olulisemaks keskkonnariskiks on ebatervislik töö- ja elukeskkond. SVH ennetamise strateegia viiakse ellu viie strateegilise valdkonna kaudu, mis käsitlevad SVH peamisi mõjureid: füüsiline aktiivsus, toitumine, suitsetamine, tervishoid, teabelevi ja paikkonna suutlikkuse tagamine. (SVH)

Terviseedenduses on planeeritud mitmed tegevused tervist hoidvate eluhoiakute kujundamiseks. Südamepäev toimub 30. septembril ja südamenädal aprilli eelviimasel nädalal. Südamestrateegia eelarvest on ürituste korraldamiseks ette nähtud 600 000 krooni. Aasta jooksul arendatakse terviseportaali www.terviseinfo.ee. Toimuvad rahvusvahelise tubakavaba päeva tähistamine 31. mail ning parima koolisöökla konkursi korraldamine. Konkursi eesmärk on propageerida tervislikku koolitoitu ja innustada ettevõtjaid, et paraneks koolitoidu kvaliteet. (SVH)

Järgnevalt on välja toodud Eesti säästva arengu strateegia "Säästev Eesti 21" eesmärgid. Ühe eesmärgina on ära toodud märksõna „heaolu kasv“. Heaolu on defineeritud kui inimeste materiaalsete, sotsiaalsete ja kultuuriliste vajaduste rahuldatud, millega kaasnevad võimalused ennast teostada ja oma püüdlusi ning eesmärgid realiseerida. (Säästev areng)

Eesti säästva arengu riiklik strateegia aastani 2030 „Säästev Eesti 21“ kiideti Riigikogus heaks 14. septembril 2005. Strateegia seostab majandus-, sotsiaal- ja keskkonnavaldkonna arengud kooskõlas ülemaailmsete (Agenda 21) ja Euroopa Liidu pikaajalist arengut määratlevate dokumentidega. Strateegia eesmärgiks on arengus ühendada globaalsest konkurentsist tulenevad edukusenõuded säästva arengu põhimõtete ja Eesti traditsiooniliste väärtuste säilitamisega. Üldise arengusuunana määratletakse riigi liikumine teadmuspõhise ühiskonna suunas. „Säästev Eesti 21“ määratleb Eesti pikaajaliste arengueesmärkidena Eesti kultuuriruumi elujõulisuse, inimese heaolu kasvu, sotsiaalselt sidusa ühiskonna, ökoloogilise tasakaalu. (Säästev areng)

Lisaks erinevatele riiklikele programmidele ja strateegiatele on olemas maailma tervisepäev (tervisele tähelepanu pööramise päev), millega tähistatakse Maailma

Terviseorganisatsiooni (WHO) asutamist 7. aprillil 1948. Igal aastal on maailma tervisepäeval olnud arutluse all mõni kitsam või laiem teema, tervise riskimõjur, valdkond või inimrühm, millele pööratakse suuremat tähelepanu. Käesoleva aasta juhtumõte oli „Panusta tervisesse turvalisema tuleviku nimel” (*Invest in health, build a safe future*). (SVH)

Samuti pöörab Euroopa Liit elu- ja töökeskkonna parandamisele suurt tähelepanu – on loodud (1975. aastal) Elu- ja Töökeskkonna Parandamise Fond. Praegused fondi eesmärgid on: EL tööliste tervise ja heaolu parandamine; sotsiaalse ja ökonoomilise ühtekuuluvuse suurendamine ning võitlemine erivajadustega inimeste ja vähemusgruppide kaasamise eest; jätkata liikumist jätkusuutliku ja integreeritud elu- ja töökeskkonna arengu poole arvestades sotsiaalset, majanduslikku ja ökoloogilist aspekti. Fond on loonud ka tööliste tervise ja ohutuse andmebaasi HASTE (*Health & Safety in Europe*). See andmebaas annab kataloogilise ülevaate töökoha tervise ja ohu riskidest ja selle vastu võitlemise informatsioonist. Fond tegeleb lisaks eakate inimeste aitamisega, rassismi vastu võitlemisega tööl, kutsehaiguste identifitseerimise ja hindamisega Euroopas, tööhaiguste ja tööluuside uurimisega ning vältimisega, töökoha tervisekultuuri (ka spordi) arendamisega. (Ludvigsen, Roberts 1996: 74-75)

Elu- ja töökeskkonna parandamise fondi uusim programm hõlmab aastaid 2005-2008. Programmi kolm põhiülesannet selle programmi raames on: 1) muutuste uurimine ja nendest arusaamine, 2) juba jõus olevate tegevuste edasiuurimine, 3) ideede ja kogemuste vahendamine ja jagamine (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* 2004: 10). Üheks võtmeteemaks on töö ja elu vaheline tasakaal. Fond uurib põhjalikumalt elamis- ja töötingimuste vahelisi seoseid nagu pereelu ja töö vahelist tasakaalu, edasiõppimist (täiendamist), mitte tööalaseid huvisid ja rekreatsiooni (*European Foundation...* 2004: 15).

Tervislike eluviiside propageerimine Euroopa Liidus on pigem kitsalt fokuseeritud sellistele probleemidele nagu suitsetamine, ainete valetarvitus ja HIV viirus. Tervisekampaania infrastruktuurid on hetkel takerdunud finantsraskustesse. On loodud koos Maailma Tervise Organisatsiooniga „Terved Linnad” ja „Terved Koolid” projektid, mis keskenduvad tervele eluviisile laiemalt ja mille eesmärgiks on luua „positiivne suhtumine” tervisesse. Kui varemalt oli tervise küsimustes põhieesmärgiks haigus ja selle ravimine, siis uuem trend on fokuseeritud heaolule. Ka algatati

Terviseharidus programm (1995), mis tutvustab tervet ellusuhtumist. (Ludvigsen, Roberts 1996: 93)

Euroopa Komisjon avaldas 2005. aastal oma uue sotsiaalpoliitika tegevuskava, mis keskendus kahele prioriteetsele valdkonnale: täielik tööhõive ja võrdsed võimalused. Alapealkirja all „Uus töösuhete dünaamika” esitas Komisjon uue töötervishoiu ja tööohutuse strateegia plaani aastateks 2007-2012. Strateegia peaks keskenduma uutele riskidele, kindlustama kaitse miinimumtaseme ning seaduskaitse töötajate jaoks, kes pole küllaldaselt kaitstud. (Jacobsen jt 2006: 61)

Eesti inimeste liikumisharrastuse arendamiseks on Kultuuriministeerium välja töötanud strateegia „Liikumisharrastuse strateegiline arengukava 2006-2010“, mis kiideti heaks Vabariigi Valitsuse korraldusega nr 209 30. märtsil 2006. aastal. Liikumisharrastuse strateegilise arengukava eesmärk on kaasa aidata tervistava liikumise laiendamisele ja kõigile jõukohaste sportimisvormide kiiremale levikule elanikkonna seas. Arvulises väljenduses tähendab see regulaarse liikumisharrastusega tegelejate arvu suurendamist 2010. aastaks 45%ni elanikkonnast (st kasvatada aastail 2006–2010 tegelejate arvu 20% võrra). Eesmärgist tulenevalt ja liikumisharrastust mõjutavate põhitegurite struktuuri arvestavalt seati liikumisharrastuse strateegilist arengukava koostades järgmised ülesanded:

- 1) hinnata olemasolevaid sportimispaiku ja rahastamispõhimõtteid ning kavandada edasisi suundi;
- 2) arendada välja tervisesportlaste arstiabi, infoteenindus ja nõustamine;
- 3) arendada välja koolitussüsteem, et juurutada liikumisharrastuse põhimõtteid elanikkonnas;
- 4) koostada liikumisharrastuse teadmisharu ja levitada seda harrastajaile;
- 5) toetada ja korraldada liikumisharrastust alamprogrammide kaudu;
- 6) arendada välja liikumisharrastuse suhtekorraldus- ja edenduskava.

Strateegilist arengukava on vaja, et anda tõuge eluterve mõtteviisi edendamiseks, vastava poliitika elluviimiseks ja hoiakute kujundamiseks, harrastuslikuks liikumiseks vajaliku keskkonna loomiseks ning materjalsete tingimuste parandamiseks. Kõigile kättesaadav liikumisharrastus eeldab süvendatud tähelepanu ja spetsiifilist käsitlust ega arene iseenesest tippspordi kõrvalnähtusena. Nii on sündinud maailmas laialt levinud

liikumine “Sport kõigile”, mis ei ole alternatiiv tippspordile, vaid täiendab seda. Liikumine “Sport kõigile” on kujunenud põhimõttel, et tippspordi positiivsetest emotsioonidest suureneb ka rahvaspordi kandepind. Nimetatud liikumise sügavalt inimlikku ideoloogiat tuntakse ja järgitakse Eestis veel vähe.

Arengukavas on sisuline pearõhk korrapärase harjutamise võimaluste ja vormide suurendamisel, mitte niivõrd ürituste ega võistluste korraldamisel. Üheks oluliseks arengukava punktiks on erinevad meetmed (vt Lisa 2).

Liikumisharrastuse all mõistetakse strateegilises arengukavas kehalist koormust andvat ja seeläbi kehalist vormisolekut taotlevat või meelelahutuslikku liikumist ning sportlike kehaliste harjutuste sooritamist. Selle määratluse järgi, mis kattub põhiosas mõistega *sport kõigile*, jääb strateegilisest arengukavast laiemas plaanis välja saavutussport.

Elanikkonna märksa ulatuslikum kaasamine liikumisharrastusse on kompleksne ülesanne, mille lahendamise edukus sõltub nii objektiivsetest tingimustest (spordirajatised, treeninguvahendid, kompetentne isikkoosseis, organisatsiooniline süsteem, koolitus, infosüsteem jms) kui ka subjektiivsetest teguritest (inimeste hoiakud ja sportimise väärtuselised aspektid). Sportimispaiku kavandades on arengukavas lähtutud kättesaadavast lähiliikumise- ja sportimispaikade võrgustiku ideest, mis tagaks käepärase sportimisvõimaluse igapäevale. See tähendab näiteks ka jalgrattateede võrgustiku väljaarendamist, mis lubaks kasutada jalgratast iga päev olmeliikumises (tööle, kooli jms) jne.

Arengukavas seatud eesmärgi saavutamine on institutsiooniliselt mitme ametkonna ülesanne, mida saab täita ministeeriumide, spordiorganisatsioonide, erasektori ja teiste institutsioonide koostöös. Strateegilise arengukava ettevalmistamist ja selle rakendamist juhib ning elluviimise eest vastutab Kultuuriministeerium, üldkoordineerija on Eesti Olümpiakomitee ja koordineerija Ühendus Sport Kõigile. Strateegilise arengukava koostamise eeldus on Sotsiaalministeeriumi, Haridus- ja Teadusministeeriumi, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi, Siseministeeriumi, Kaitseministeeriumi ning erinevate spordialaliitude ja -ühenduste toimiv koostöö. Oluline roll on täita kohalikel omavalitsuste ja erasektoril. (Liikumisharrastus)

3. ETTEVÕTETE HOIAKUD ELANIKE REKREATIIVSETE TEGEVUSTE JA TÖÖTAJATE TERVISLIKE ELUVIISIDE TOETAMISE SUHTES

3.1. Uurimismeetod

3.1.1. Teemaintervjuu

Uurimuse üldeesmärgiks oli välja selgitada erasektori hoiakud rekreatiivsete tegevuste ja inimeste tervislike eluviiside taastamise toetamisse. Eesmärgist lähtuvalt valiti andmekogumismeetodiks teemaintervjuu. Valitud meetod andis võimaluse uurida, millised on inimeste hoiakud ühiskonnas oluliste sotsiaalpoliitiliste teemade suhtes ning millist rolli nähakse endal selles olukorras.

Teemaintervjuud iseloomustab individuaalne lähenemine intervjuusituatsioonile. Küsimused on küll ette valmistatud, kuid nende järjekord ning rõhuasetus võib teemade arutelul muutuda vastavalt uurimuses osaleja arusaamadele. Meetodi eeliseks on ka see, et intervjuu käigus võib lisanduda vajalikku informatsiooni, mis seostub just antud indiviidile uurimuse teemaga. Seega ei ole uurimuse sihiks juba olemasolevatele tõekspidamistele kinnituse otsimine.

Intervjuu koostati silmas pidades skeemi, et minnakse üldistest ehk ühiskonnaga seotud teemade juurest spetsiifilisemate ehk ettevõttega seotud teemade juurde (Lisa 3). Vestlus algas sissejuhatavate küsimustega, kus paluti nimetada ettevõtte tegevusala, intervjuueeritava amet ning töötajate hulk ettevõttes. Teemade ring algas üldiselt ühiskonda ning sotsiaalseid võrgustikke puudutava osaga. Selles faasis rääkis enamik, millised on nende väärtushinnangud neid ümbritsevate partnerite ja ühiskonnakasuliku mõtteviisi suhtes. Sellele järgnes temaatika, mis puudutas ettevõtete üldiseid hoiakuid inimeste tervislikku seisundisse ning sotsiaalsesse vastutusse. Uuritavad avaldasid mõtteid, millele peaks keskenduma tööandja töötajate heaolu hoidmisel ja kuidas on see seotud sotsiaalse mõttelaadiga üldse.

Intervjuu viimane osa keskendus juba konkreetse ettevõtte tegevustele töötajate rekreatiivsete tegevuste ja tervislike eluviiside toetajana. Kogu vestluse käigus tekkis mõningatel juhtudel ka vajadus selgitada mõnda mõistet või täpsustada küsimust.

3.1.2. Valim ja intervjuud

Eesmärgipärase valimi moodustamisel lähtuti järgnevatest tunnustest:

- intervjueeritav oleks ettevõtte omanik, juht, turundusjuht, kommunikatsioonijuht või inimene, kes ettevõttes tegeleb ja on kursis töötajatele suunatud rekreatiivsete tegevuste pakkumisega ning ürituste korraldamisega;
- kaasata mikroettevõtte (0-9 töötajat), väikeettevõtte (10-49 töötajat), keskettevõtte (50 – 249 töötajat) ja suurettevõtte (alates 250 töötajat);
- vastavalt ettevõtete suuruse jaotusele oleks igas osas erinevad tegevusvaldkonnad;
- ettevõtte juhtimine paikneks Eestis.

Vastavalt valimi tunnustele osales uurimuses 9 ettevõtet, kellest 1 oli mikro-, 2 väike-, 3 kesk- ja 3 suurettevõtet. Mikroettevõtte tegevusalaks oli turism, väikeettevõtetel ehitus ning kaubandus. Keskettevõtete tegevusalad olid: tootmine ja turustamine, finants ning telekommunikatsioon. Suurettevõtete tegevusalad aga energeetika, tarkvara tootmine ning tootmine ja turustus.

Intervjuueritavad valiti lähtuvalt uurija töökoha koostööpartnerite ja kliendibaasist. Oluliseks peeti antud uurimuse läbiviimisel eelnevat kokkupuudet töötajatele suunatud ürituste korraldamisel ning suuremat võimalust saada ettevõtte esindaja nõusolek intervjuuks ning ettevõtte hoiakute esindamiseks. Intervjueeritute ametikohad jagunesid järgnevalt: kaks juhatuse liiget ja juhatuse esimees (mikro- ja väikeettevõtted), turundusdirektor, turundusjuht ning kommunikatsioonijuht (keskettevõtted), kontserni kommunikatsioonijuht, kommunikatsioonijuht ja kliendihaldur (suurettevõtted).

Intervjuud möödusid meeldivas ning asjalikus õhkkonnas. Kõik intervjueeritud olid temaatikast väga huvitatud ja mõtlesid aktiivselt kaasa ning kõigiga kujunes välja avatud vestlus ja hea kontakt. Teemaintervjuu läbiviimisel hoidus uurija oma seisukohtade esitamisest ning vältis uuritavate seisukohtadele hinnangu andmist.

Teemaintervjuud toimusid ajavahemikul 18. aprill kuni 26. aprill 2007. Uuritavatele saadeti elektronkiri intervjuuettepanekuga, kus selgitati uurimuse teemat ning anti teada, et uuring on anonüümne. Keskmise intervjuu kestvus oli 1 h ja 15 min ning need viidi läbi intervjueeritute töökeskkonnas või avalikes kohvikutes. Uuritava nõusolekul

kasutati diktofoni, millelt salvestatud tekst üks ühele välja kirjutati ning mida seejärel analüüsimisel kasutati.

3.1.3. Andmete analüüs

Teemaintervjuudega kogutud materjal analüüsiti kvalitatiivselt. Analüüsil vaadeldi materjali teemade kaupa. Kõigi intervjuude teemakohased lõigud tõsteti kokku ning loeti neid tervikuna. Seejärel toodi välja enim esilekerkinud ühtsed ja märgatavalt erinevad seisukohad. Olulisemad intervjuueritute arvamused on esitatud töös tsitaatidena. Tsiteerimisel jäeti intervjuueritute sõnakasutus võimalikult algupäraseks.

Anonüümsuse põhimõttest lähtudes eristati uurimuses osalenute seisukohad ühe tunnuse abil. Näidati, et arvamus kuulub mikro- (ME), väike- (VE1, VE2), kesk- (KE1, KE2, KE3) või suuretevõtte (SE1, SE2, SE3) esindajale.

3.2. Erasektori seisukohad ühiskondlikes protsessides osalemise suhtes

3.2.1. Ettevõtete osalemine sotsiaalsetes võrgustikes

Esimeses teemaintervjuu küsimuses nähti ettevõtjat sotsiaalkapitali käsitlemise kontekstis, kus ettevõtelt oodatakse muutumist kodanikuühiskonna liikmeks. Mis omakorda eeldab tihedaid suhete võrgustike loomist erinevatesse sektoritesse kuuluvate huvigruppide vahel.

Kõik intervjueeritud nimetasid, et osalemine sotsiaalsetes võrgustikes on ettevõttele tähtis ja läbi suhete erinevate koostööpartneritega on võimalik ettevõtte eesmäärke ellu viia. Üks ettevõtte tõi välja, et paremad suhted partneritega võimaldavad otseselt müüki mõjutada. Kuid termineid kodanikuühiskond ja sotsiaalsed võrgustikud otseselt ettevõtte oma organisatsioonis suhtlemisel ei kasuta.

Uuritavad mainisid sotsiaalsete võrgustike hoidmise olulisust seoses firma maine kujundamisega ning informatsiooni liikumisega. Samas nimetati, et partnerite hoidmiseks midagi erilist ei tehta, kuna antud valdkonnas on turg korrastunud ja pigem eelistatakse partnereid kutsuda enda ettevõtte poolt toetatud üritustele ning läbi selle osaleda ja arendada sotsiaalseid suhteid. Rõhutati „usalduslike suhete hoidmist ja

arendamist” sotsiaalsetes võrgustikes ja sotsiaalsete võrgustike loomine võiks olla „ühiskonnale kasulik”.

KE2: *Kui läbi selle (autor: sotsiaalsete võrgustike) sünniks sellised projektid, mille käigus näiteks tehakse ristmikud korda. Projektid, mis oleks loodushoiu ja ohutusega seotud. Ideeliselt oleks võimalik sotsiaalse võrgustiku kaudu olla ühiskonnale kasulik.*

ME: *Sotsiaalne võrgustik annab lisaväärtust palju juurde. Matkade korraldamine klubide, looduskaitsealade ja kohalikega suhete arendamisel püüsi püsibki. Kogu aeg tuleb aktiivselt suhelda ja anda midagi ka enda poolt, et nad saaksid parendada keskkonda.*

Firma partnerlussuhete usaldusväärstust hinnati kõikide intervjuueeritute poolt kõrgelt ning toodi neid ühe ettevõtte missiooni ja visiooni osana.

3.2.2. Ettevõtete koostöö mittetulundusühenduste ja avaliku sektori asutustega

Üldiselt arvati, et MTÜ-dega suhtlemine on keerukas ja nende mõtteviis on erasektori omast erinev. Mittetulundusühendustega suhtlemist peeti sponsorlusvaldkonda kuuluvaks ning neile osutatakse võimalusel toetust. Valdavaks toodi seisukoht, et kui huvid kattuvad, siis toimib koostöö hästi.

VE2: *Toetades erinevaid klubilisi tegevusi – Rotareid, Lyonseid, näüteringe, koorilaulu, arened ise seeläbi. Annab tagasi mõned toredad ideed ning selle kaudu on võimalik luua iseendale ja ka ümbritsevale uut ja põnevat väärtust väärtusteahelas.*

Mitmel korral mainiti erasektori poolt üheks olulisemaks avaliku sektori esindajaks Ettevõtete Arendamise Sihtasutust. Suhtlust peeti lähtuvaks ettevõtte vajadustest. Kuid enamus ettevõtjate seas mainiti avaliku sektoriga suhtlemist seotuks firma valdkonna ja spetsiifikaga. Mõnel korral toodi välja avaliku sektoriga suhete loomise ja hoidmise vajalikkust ka seadusloomele kaasaraäkimisel. Oluliseks peeti enda valdkonna liidrina kaasa rääkida valdkonna seaduste ja standardite väljatöötamisel.

3.2.3. Ettevõtte inimkapital ja intellektuaalne kapital firma kapitali ning ühiskonna sotsiaalse kapitali osana

Valdavalt ollakse arusaamal, et inimesed on kõige tähtsam osa ettevõttest. Erilist väärtust nähakse inimkapitalis just väikestes ettevõtetes. Kuigi otseselt termineid inimkapital ja intellektuaalne kapital ettevõtetes kasutusel ei ole, peetakse neid mõttetasandil siiski silmas. Esines ka seisukoht, et firma töötajatel tehakse vahet.

KE1: *Üsna palju tehakse vahet. Arendusosakonna töötajaid vägagi hinnatakse, aga tehase lihttöötajaid niipalju ei hinnata, kuigi nende väärtust mõistetakse.*

Paljud peavad tähtsaks inimeste iseloomu, väärtushinnanguid lisaks erialastele oskustele ja teadmistele.

VE2: *Intellektuaalne kapital ei tähenda meie jaoks tema kitsaid erialaseid oskusi ja teadmisi. Sama oluline on, milline ta on kolleegina ja millised on tema põhiväärtused.*

Enam levinud on suhtumine, et raske on leida inimest, kes oleks nii oma oskuste kui isiksuseomadustelt sobilik. Selleks ollakse nõus võtma tööle sobilike isiksuseomadustega inimesi ning neid õpetada ja koolitada.

SE2: *Vastukaaluks agressiivsele üleostmisele ja tööletuleku preemiale leidsime võimaluse teha koolitusprojekt, mille kaudu leiti inimesed.*

Intervjueeritud toovad välja, et soositakse teadmiste arendamist ja isiksuse arendamist samaväärselt tööalaste oskustega. Enamuses oldi seisukohal, et tublid inimesed töökohal on ka väärtuslik ühiskonna osa. Ettevõtetes tajuti, et läbi oma inimeste võib luua väärtuslikke sotsiaalseid suhteid.

SE1: *Kui me väärtustame oma inimesi, siis seeläbi väärtustame ka ühiskonda.*

Lisaks eelnevale sooviti olla parimad tööandjad, mille kaudu hoida enda juures intellektuaalset kapitali.

3.2.4. Ühiskonnakasuliku mõtteviisi arendamine ettevõtetes

Intervjueeritute ühise arvamusena mainiti ühiskonnakasulikku tegevust seotuna ettevõtte tegevusalaga ning võimalus midagi kaasa rääkida selles vallas lähtub ettevõtte vabadest ressursidest. Mõned ettevõtted on siiski astunud konkreetseid samme selles suunas ja järjest enam pööratakse tähelepanu rohelisele mõtteviisile, säästvale arengule ning jätkusuutlikkusele.

SE1: *Me mitte ainult ei tegele sotsiaalprogrammidega, vaid, et kuidas meie sõna kuuldavaks saaks. Alustame lähiajal temaatiliste foorumitega.*

SE3: *Osaleme terviseiga seotud uuringuprojektis ning meil on tervislike toodete portfelli.*

KE1: *Meil pööratakse järjest enam tähelepanu rohelisele mõtteviisile, kuna on tegemist tootmisettevõttega. Muretsetakse masinaid, mis võimaldavad võimalikult säästlikult ümber käia.*

KE2: *Ettevõttes on kokku pandud projektgrupp, kelle ülesandeks on leida võimalusi, et firmas ja ühiskonnas elu paremaks muuta. Näiteks kasutada vähem paberit, printida mõlemale poole.*

Samas on suhtumist, kus nähti, et loodust säästva tootmise rajamine tõstaks toodete hindu. Märgitud suhtumine oli suurettevõtte poolt. Ja teisalt tuleks vaadata keskkonnasõbralikkust tervikuna ehk vahel võib mõne naturaalse toote loomiseks kulutada rohkem ressursse, kui toode väärtust annaks. Osaliselt nähti oma töö üldises mõistes efektiivsemaks muutmises ka säästlikku mõtteviisi.

VE1: *Üritame minna võimalikult standardiseeritud teed. Vähendame ressursside kasutamist, muudame töö efektiivsemaks ja seeläbi saame ressursse säästa.*

Enamuses mainiti, et ühiskonnakasuliku mõtteviisi evimine ettevõttes on seotud üldise ärifilosoofia ning juhtide väärtushinnangutega. Vähem toodi esile, et see sõltub firma suurusest ning ettevõtte tegevusalast ja annab teatud mõjujõu ühiskonnas.

VE1: *Võib mõjujõudu kasvatada küll ühiskonnas läbi selle (autor: ühiskonnakasuliku mõtteviisi), aga see taandub ettevõtte tegevusalale ja sellele, kas taolise mõjujõu omamine on üldse ettevõttele mõistlik. Sõltub ettevõtte suurusest. On kriitiline suurus, millest see algab ja teenuste profiilist, mida firma pakub.*

ME: *Turismiturundus on sellepolest hea, et sellist keskkonna ja ühiskonnakasulikkust tõstetakse hästi kõrgele kohale.*

Paljud intervjuueeritud unustasid esialgselt mainimata, et ollakse usinad veredoonorid kogu ettevõttes, sest see tundub nii loomulik, aga ometi nii vajalik tegevus ühiskonnale.

Samas nähti mõnede uuritavate poolt ühiskonnakasulikku mõtteviisi, kui ettevõtte kasudest lähtuvat tegevust ning enda firma maine kujundamiseks suurt võimalust. Ilmselt on mainekujundusest lähtuv ka mõtteviis, et kogu turundus tulevikus liigub sennapoole, et ettevõtte peab hoolima ühiskonnast ja keskkonnast.

ME: *Ka enda ja klientide jaoks on teatud põhimõtted paigas. Põhimõtted paistavad tegudest välja. Keskkonnasõbralikkust tuuakse inimesteni mitte moraali vormis vaid lugude vormis.*

Ühe osana ühiskonnakasuliku mõtteviisi arendamisest mainiti ettevõtete kaudu informatsiooni levitamist ning selle edastamise viisi. Tähtsale kohale toodi sisekommunikatsiooni kasutamist.

3.2.5. Majandusedu esiletõstmise asendumine sotsiaalse vastutusega

Märkimisväärselt rohkem arvati, et ettevõtted on hakanud tunnetama sotsiaalset vastutust ja vähemal või rohkemal määral sellega tegelema. Siinjuures märgiti, et sotsiaalne vastutus tekib firmadel, kui esmavajadused on täidetud. Oleneb ettevõtte arengufaasist.

SE1: *Sa saad vihmametsadele mõelda siis, kui sul on kõht täis, elu korras, meel hea ja sa mõtled, mida ma veel saaksin ära teha.*

SE3: *Keegi ei arva, et see (autor: sotsiaalne vastutus) on vale ja seda ei peaks tegema. Riigis ja ettevõttes peab olema teatud heaolutase juba saavutatud.*

KE3: *Meie ettevõtte hakkab sinna (autor: arengufaasi) jõudma või vähemalt oleks aeg. Ettevõttel läheb hästi ja siis on võimalus ka teistele anda.*

Vastukaaluks arvamusele, et ettevõtte eesmärk on ikkagi omanikele kasu teenida, nähti hoopis vastupidiseid arenguid.

ME: *Tänasel päeval ei suuda mina enam konteksti panna, et ettevõtte on loodud kasumit teenima. Niipalju muid asju on võimalik ühest ettevõttest välja võtta peale kasumi. Sotsiaalne aspekt on palju olulisem, turismivaldkonnas eriti.*

Lisaks eelmainitule tähtsustati majandusedu asendumisel sotsiaalse vastutusega juhtide rolli. Nende mõtteviisist ja ärifilosoofiast sõltub kõik. Sotsiaalsete ettevõtete osa ühiskonnas mainiti kasvavana ja seda ei seostatud firma suuruse vaid eesmärkidega. Kuid on olemas ka vastupidiselt mõtlemaid ettevõtteid. Arvati, et alatiseks jääb siin elufilosoofiate erinevus sisse.

ME: *Ei ole kindel, et midagi lihtsalt sotsiaalse vastutuse pärast teha saab. Vaid kui enda ja ühiskonna eesmärgid lähevad kokku.*

VE1: *Sotsiaalne vastutus on pseudoprobleem. Ei ole ka Eesti seadusest lähtuvat võimalust, et me jagame kõik kasumi ära. Selle pealt tuleb makse maksta. See ei lähe kokku majandusloogikaga. Ta läheb kokku sellega, et jaga natuke kõigile ja siis jääb ehk omanikele ka midagi.*

Leiti erinevus börsiettevõtetele, kes väidetavalt ei saa endale sotsiaalse vastutuse alatooniga otsuseid lubada. Kuna juhtidel on vajadus otsustada lähtuvalt kasumi suurendamisest. Kuigi mainiti siinjuures sotsiaalse mõtteviisiga seotud otsuste langetamist pikas perspektiivis tulusamaks ja ainuvõimalikuks viisiks pikaajalist äri teha. Tunnistati, et sotsiaalsete ettevõtjate tekkeks on oluline osa inimeste arengul ning laste kasvatamisel ja noorte ühiskondlikult aktiivse tegevuse kujundamisel.

VE2: *Oluline on see, et ühiskonnas ei saa jätta noori üksinda. Näiteks pikkade traditsioonidega väärikatel klubilises tegevuses võib juhtuda, et noori ei lasta*

ligi. Kardetakse konkurentsi, aga lõpuks on kõik klubiliikmed nii vanad, et noored ei soovigi liituda. Noorte kaasahaaramine tagab jätkusuutlikkuse.

Lisaks tuli vestluste käigus välja mõningane teadlikkus Eestis toimivast Heateo Sihtasutuse sotsiaalse ettevõtja konkursist ning erinevatest ettevõtetest, kes vähemal või rohkemal määral sellega tegelevad.

VE1: *Sotsiaalne ettevõtja võib olla ka spordiklubi, inimesed käivad koos ja saavad rahulduse ühisest tegevusest.*

SE1: *Osades Eesti nurkades on inimesed kokku tulnud ja tegutsevad üheskoos, näiteks küla keskuse rajamine selleks, et oleks tore koos käia. On väga hea algatus, kui inimesed püüavad ise oma elu paremaks muuta.*

Üldiselt oldi suhtumisel, et ajaga on ka Eesti ettevõtjad muutumas sotsiaalselt vastutustundlikumaks ning näevad erinevaid võimalusi, kuidas ja milles näha sotsiaalset ettevõtlust.

3.3. Ettevõtete panus töötajate tervislike eluviiside toetamisele kaasaaitamisel

3.3.1. Ettevõtte panustamine töötajate heaolu tagamisse

Ettevõtte esindajate enamiku suhtumine kinnitab, et ettevõtte saab märkimisväärselt panustada oma töötajate töövõime hoidmisesse ja seega ka ühiskonda.

SE2: *... kuna ettevõtte ju kulutab inimeste ressursse. Ettevõttel on olemas võimalused inimeste töövõime säilitamiseks.*

Suurettevõttena mainiti, et lisaks väärtushinnangute levikule ettevõttest väljapoole on levinud ka arusaam, et see on riigi ülesanne.

SE1: *Kuna on mitu tuhat töötajat lisaks igal ühel vähemalt 100 inimesest moodustuv suhtlusring, siis annab see tunda ka ühiskonnas ja selle mõjust saadakse aru.*

VE1: *Mille eest me makse maksame, see on riigi asi.*

Kolmanda võimalusena nähti, et see on kahepoolne tegevus, kuid ettevõtte roll on kasvanud ning kasvamas tänu tööjõu defitsiidile.

Üldjuhul oldi arvamusel, et inimeste heaolu tagamine on nende enda ülesanne ja ettevõtte saab mõjutada seda läbi palga. Kuigi sellejuures nägid peaagu kõik, et inimeste soovid järjest kasvavad. Aga see ei pruugi olla halb, sest lõppkokkuvõttes suureneb tööpanus.

KE1: *Heaolu tagamine on palgaga seotud. Mida parem palk, seda lihtsam on eluhüvesid nautida.*

ME: *Tegelikult on väga hea kui inimene soovib aina rohkem. Samal ajal vaatame, mida inimene rohkem vastu annab.*

Järgnevalt toodi välja, et inimestel ei tohiks jääda muresid, mis tekitaks neis alaväärsuskompleksi või takistaks tööle süvenemist. Alaväärsuskompleksiga inimene ei ole hea suhtleja ning tekitab pigem ettevõttele probleeme. Enamuses nimetati võimalusena seda ära hoida lastetoetusi ja teisi hüvesid, mille kaudu pööratakse tähelepanu inimese elu tähtsatele hetketele. Kuid samas anti märku, et psühholoogiline tugi, kolleegide toetus kujuneb välja ikkagi organisatsiooni kultuuri kaudu.

Ühena võimalustest mainiti väga suure vajaduse puhul ka näiteks korteri ostu, kuid see ei olnud enamuse arusaam ja kohati peeti seda lausa ebanormaalseks olukorraks, mille on põhjustanud tööjõu defitsiit.

VE2: *Kui me näiteks peaksime vajalikuks kedagi kaugelt tuua, aga ta soovib tulla ainult koos perega, siis on tema elukorraldusele kaasa aitamine ja tema elamiskulude katmine põhjendatud.*

Kuid ühe olulise heaolule kaasa aitava tegurina nähti oma ettevõtte teenustega seotud boonuste pakkumist. Samas oldi arusaamal, et ettevõtted ei hakka eraelusid korraldama ja oleks ideaalne, kui inimestel oleks kõik hästi.

VE1: *Ettevõtte peaks panustama vähemalt sedavõrd, et inimesed oleksid nõus tema juures töötama. Kui ettevõtte ei ole nõus sellesse panustama, siis ei ole inimesed nõus ettevõttes töötama.*

3.3.2. Töötajate motiveerimine oma tervise ja töövõime säilitamisele ning parandamisele

Töötajate motiveerimise teemadel arutledes jõudsid kõik intervjueritud järeldusele, et ettevõtte saab inimesi motiveerida oma tervise eest hoolt kandma, töövõimet säilitama ning läbi selle ka paremini tööd tegema. Palju mainiti, et ainuüksi palk ei motiveeri enam inimesi tõhusamalt töötama. Rõhutati, et ettevõttele on kasulik, kui inimesed on huvitatud oma tervisest. Esitati nägemus, et ka töölevärbamisel tuntakse huvi selle vastu, kas inimene tegeleb näiteks mõne harrastusspordialaga.

***SE1:** Keerulisem on seda (autor: tervislikku) mõtteviisi murdma hakata. Kui ta hoolitseb enda eest, on ta ka tööülesannete täitmisel hoolas.*

Enamus intervjueritud mainisid motivatsiooni seotust inimeste vajaduste ja väärtustega. Inimesed peaksid defineerima oma vajadused ning väärtused ning vastavalt sellele kujuneksid nn väärtus- või motivatsioonipaketid töötajatele. Mitmes ettevõttes plaaniti lähiajal ette valmistada vastavat paketi töötajatele ning arendada ja suurendada võimalusi sportlikeks tegevusteks.

***ME:** Peab tegema seda, mida inimesed tahavad. Nad ei tule tööle mitte teadmiste, vaid tahtmiste pärast.*

Seni on takistanud osadel intervjueritud firmadel rekreatiivsete võimaluste pakkumist korrektse süsteemi puudumine või inimeste vähesus, kes võiks terviseendusega ettevõttes tegeleda.

***KE3:** Kui leiaks hea viisi, kuidas spordiklubis kinni maksta reaalne käidud kordade arv. Kuidas kontrollida, et inimene ikka tegelikult käis treeningutel. Seni ei ole süsteemi leitud.*

Enam levinud on ettevõtetes spordiklubides treeningute võimaldamine. Toetatakse ka spordirõivaste soetamist. Sportimisvõimaluste pakkumist nähti kõige suurema motivaatorina enda tervise eest hoolitsemisel ja tööjõu taastootmisel. Kuigi intervjueritute seas oli seisukoht, et otseselt ei saa tööandja inimest liikuma

motiveerida, pakuti mõttena välja, et see sõltub ikkagi inimesest endast ja tema kui ka ühiskonna suhtumistest ja hoiakutest.

VE1: *Tööandja ülesanne ei ole lõplikult ümber kujundada töötaja ja ühiskonna hoiakuid, vaid pigem võtab üle ühiskonna hoiakud. Mugandub end nendesse. Hoiakute kujundamine on väga kulukas ja see on rohkem võimalus suurematele firmadele, mida nad on ka teinud. Millisel kaalutlusel on iseasi. Kuid pigem tehakse seda endast hea kuvandi jätmiseks, mitte inimeste tervise parandamiseks.*

Samas nähti ettevõtte positiivset mainet ühe motivaatorina firmas töötamiseks ning heade tulemuste saavutamisel. Lisaks mainele peeti olulisteks inimeste motiveerijateks juhtide head eeskuju ja organisatsiooni kultuuri. Organisatsiooni kultuurist lähtuvateks motivatsiooniteguriteks võib uuritavate arvamusel kohaselt pidada ka ettevõtte kõrgeid pereväärtusi, individuaalset lähenemist, kolleegide aktiivsust, head keskkonda, karjäärivõimalusi, enesearendust, konfliktivaba õhkkonda, stabiilsust ja tööstaažist lähtuvaid soodustusi. Ühe näitena toodi välja soodustused lähtuvalt töötatud aastatest.

SE2: *Lisahüvede süsteem näeb ette vastavalt tööstaažile kas spordiklubide, teatri või kino külastust, arvutite soodsat ostuvõimalust, kodust interneti paketti, prilliklaaside, läätsede ostu või hambaravi toetust ja kõige staažikamatele töötajatele kord aastas puhkusereisi.*

Lisaks rekreatiivsete tegevuste pakkumisele mainiti motivaatoritena inimeste töövõime taastamisel tööohutuse tähtsustamist ettevõttes. Tööohutuse teadvustamine ning vastav tegutsemine suunab inimesi enda tervise peale mõtlema ning käituma tervist mitte kahjustavalt. Seeläbi oma töötajatest hoolimine tõstab töötajate panust.

Ühe terviseteadlikkuse kasvatamise võimalusena nähti tervete inimeste premeerimist. Mis väljenduks täpsemal soodustuse pakkumisega nendele inimestele, kes näiteks teatud aja jooksul ei ole olnud haiguslehel. Kuid vastandina sellele leiti, et ka haigusnähtudega hakatakse viibima tööl, et vastavat boonust välja teenida. Mitmel korral mainiti tähtsa motivaatorina ühisüritusi.

KE3: *Ettevõtte peaks motiveerima inimest liigutama, sporti tegema. Korraldama näiteks jalgsimatkasid, jala tööle tulemise päevi, rattaga tööle tulemise päevi.*

Propageerima ja toetama osalemist avalikel spordiüritustel sarnasel kui Hansapanga jooks.

Ühisüritustena märgiti suve-, talve- ja perepäevi, orienteerumislauapäevakut, enda pakutavaid ning partnerite teenuste läbiproovimist, tervisekõndi, läbi aasta kestvaid sportlikke võistlusturniire ja mitmevõistlust. Rekreatiivsete tegevuste poole pealt lisati intervjueritute poolt veel erinevate spordiklubide külastamise võimaluse pakkumist ning spordiklubi olemasolu suurettevõttes. Kuid esines ka neid, kes mainisid, et ettevõttes ei tegeleta tervislike eluviiside propageerimisega töötajate seas või tehakse seda valikuliselt. Valikulisus esines üldiste motivatsiooni pakettide pakkumise erinevuste kaudu pea igas ettevõttes. Intervjuudest tuli selgelt välja, et ettevõtte poolt pakutavad hüved on seotud inimeste panusega ettevõttesse.

Kuid lisaks eelnimetatutele leiti, et suureks motivatsiooni allikaks inimestele on osalus või hea emotsioon üritustelt, mis on seotud ettevõtte poolt toetatud üritustega või tippspordlaste toetusega.

SE3: *Sportlaste, keda toetab ettevõtte, võidud motiveerivad inimesi heatahtlikkusele, rõõmsameelsusele, tervislikule eluviisile ning aktiivsele tegevusele. Ettevõtte maine, sisekliima paraneb läbi nende emotsioonide ja saavutatakse psühholoogiline heaolu.*

Selgus, et enamuses toetataksegi rohkem spordiga seonduvaid tegevusi, kuid mitmel korral mainiti soovi toetusi suunata rohkem ettevõtte tegevuse põhiselt ja enam sotsiaalset osa sisse tuua või siis suunata toetused haridusele ja teadusele.

3.3.3. Töötajate heaolu ja tööga rahulolu

Enamikes firmades viiakse läbi regulaarseid töö rahulolu uuringuid. Üheks rahulolu teguriks peeti näiteks viimasel ajal palkade tõusu, mille on tinginud tööjõu puudus ja üldine majanduskasv. Märgiti ühiste väärtushinnangute ning personali valikuga seotud küsimuste tähtsust.

VE2: *Arenguestlustelt tuleb välja, et kui ei olda rahul on tegemist valede valikutega.*

Väiksemates ettevõtetes püütakse rahulolu teemadega tegeleda läbi tiheda suhtluse ning saada otsest tagasisidet, milleks annab võimaluse väike inimeste arv.

ME: *Kõige paremaks peab juhatus asjade arutamiseks ühiseid tegevusi, näiteks matku. Saab ennast proovida ja ka muid asju arutada. Lihtsalt suhtlemine on palju aidanud probleeme lahendada.*

Ühe rahulolematuse allikana nimetati ruumipuudust või ka kontori mitteomamist, mis tekitab infopuudust. Intervjueeritute väitel aga tekitab infopuudus inimestes rahulolematust.

SE1: *Üldiselt on inimeste rahuoluks palju ära tehtud. Motivatsiooni pakett on võrreldes paljude teiste ettevõtetega äärmiselt suur, kuid oodatakse ikka rohkem.*

Rahulolu seostati enamuses hea maine ja seltskonnaga. Tuli ka välja fakt, et rahulolu kasvatava motivatsiooni paketi väärtust mõistetakse alles siis, kui ollakse ettevõttest lahkunud. On ka näiteid, kus seetõttu on endisele töökohale tagasi tulnud. Samas mainiti tööstaažist lähtuvate boonuste olemasolu tähtsust.

3.3.4. Töökeskkonna mikrokliima, stressinäitajad ning süvenev läbipõlemine

Kõik intervjueeritud nägid seost töökeskkonna mikrokliima ja stressi vahel. Ühe töökeskkonna mikrokliima halvenemise tegurina toodi välja saavutusele orienteeritust, intensiivse töö propageerimist ettevõtte poolt ning pikki tööpäevi.

VE1: *Me teeme kõik pooleteist inimese töö. Enne pole mõtet uut inimest tööle võtta, kui näed, et eelnev õhtuni tööl on ja hakkama ei saa. Tööandjale on kasulik töötaja rabamine, aga suur risk ning kulutus uue töötaja võtmine.*

Üldiselt peeti ettevõtja ülesandeks mikrokliima hoidmist. Hinnati töökeskkonna olulisust, sest inimesed viidavad päris suure osa oma elust tööl. Stressitekitajatena nähti negatiivseid suhteid, mitteajakohaseid töövahendeid ja puhkamise võimaluste puudumist.

VE2: *Mõtleme tõsiselt selle (autor: töökeskkonna) peale – ergonoomika, valgustus, õhk, inimesed.*

Enamustes ettevõtetes rõhutati tööaja pikkust. Peeti normaalseks, et inimene lahkub peale oma töö aega. Samas mainiti, et pingelisemate perioodide ning suuremate muutuste aegadel on pikemad tööpäevad aktsepteeritud tööandja poolt. Leiti ka, et ettevõtetes on tihti mikrokliima kujundajateks pikaajalised töötajad, kes oskavad näha paljusid probleeme rahulikumalt ja hoiavad positiivset õhkkonda. Ka juhtidel ning klientidel nähti suurt rolli mikrokliima kujundamisel ning hoidmisel. Oluline on arendada ja hoida inimestevahelisi suhteid ja koostööd, et saavutada meeskonnana paremaid tulemusi.

SE3: *Juhid jälgivad mikrokliimat, kuid väga oma vaatevinklist. Pigem teevad nii nagu neile on hea ja võtavad vastavalt sellele ka inimesi tööle.*

VE2: *Mikrokliima on seotud stressi ja läbipõlemisega. Ka rasked kliendid on selle põhjuseks. See on põhjustanud müügiinimeste vahetumist.*

Eranditult oldi kõikides ettevõtetes stressi ja läbipõlemise nähtudega kokku puutunud. Erinevus on vaid selles, kuiõrd palju tegeletakse antud probleemi ennetamise ning lahendamisega. Ilmselt on siiski lihtsam stressinähtudega tegeleda aga väiksematel ettevõtetel, kus on võimalik individuaalsem lähenemine ja tihedam suhtlus.

Stressiga võitlemisel mainiti ühe olulise võimalusena tööülesannete muutmist. On püütud inimestele pakkuda vaheldust erinevate tööülesannete või lausa uue töökoha näol.

KE3: *Kui ise tunned, et ei taha, siis ei tee tööd hästi. Kui tahaks juba ära minna, aga pakutakse hoopis inimese jaoks huvitavamaid tööülesandeid.*

Lisaks nähti ühe konkreetse tegevusena stressi vähendamiseks töötajate tunnustamist ning ressursside suurendamist ehk inimeste juurde võtmist, kui tööülesandeid on juba liiga palju. Samas nähti, et üheks stressi põhjustajaks võib olla ka inimese enda saamatus ja töö organiseerimise puudulikkus. Märgitigi, et inimestega peaksid tegelema juhid ja personalijuhid, kes kuulaks mure ära ning aitaks tuua probleemile lahendust.

3.3.5. Töötajate vaba aja kasutamine ning rekreatiivsete tegevuste harrastamine

Termin rekreatsioon seostus enamikule intervjueritutele tervise ning aktiivsete tegevustega. Märjiti ka seost vaba aja ja vaba aja tegevustega ning avaldati arvamust, et rekreatsioon on enda heaolu tõstmine, kas läbi aktiivsete tegevuste või ka mitte.

ME: *Minu jaoks on rekreatsioon Exceli tabelite täitmine. Teha midagi sellist, mida sa tavaliselt ei tee ja läbi selle oma heaolu tõsta.*

SE1: *Inimeste heaolu taastootmine.*

Mõnede poolt jäi terminist arusaamine segaseks, oldi seda kuulnud, kuid õiget tähendust ei teatud.

Vaba aja kasutuses toodi esmajärjekorras välja fakt, et vabal ajal peaksid inimesed tegema seda, mida nad ise soovivad. Väga palju on erinevaid konkureerivaid tegevusi ning valikute tegemine on muutunud raskeks. Samaväärselt hinnati, et ka ettevõtte poolt korraldatavatest üritustest osavõtt sõltub sellest, kui hea see on. Siinkohal peeti oluliseks märkida ettevõtte poolt korraldatavaid üritusi, kui lisaväärtust ja kommunikatsioonikanalit, mitte sekkumist inimeste vaba aja planeerimisse.

SE1: *Sõltub mida (autor: missuguseid üritusi) tehakse, kuidas ja mida pakutakse. Head emotsioonid tekitavad huvi ka teistes. Kui ei õnnestu hästi peab järgmisel korral suurt müügitööd tegema.*

VE1: *Vaba aeg ei ole lõplikult tööandja asi. See on töötaja taastumise aeg.*

On ettevõtteid, kes tegutsemise algstaadiumis nägid, et töö võib olla puhkus, kuid aeg on näidanud, et see siiski nii ei toimi.

ME: *Kliendiga matk ja isiklik matk on vägagi erinevad asjad. Kuigi tegevus sama on väljund hoopis teine.*

Üldiselt märjiti intervjueritute poolt inimeste soovi oma vaba aega peredega veeta, mitte kolleegidega.

Samas märgiti erinevust kontori ning tehase töötajate vahel. Kui noored kontoriinimesed on aktiivsed, siis tehasetöötajate liikumisaktiivust nähti sõltuvana ettevõtte asukohast, vanusest, võimalustest ning üldisest ettevõtte kultuurist. Arvati, et mida rohkem ettevõtted pakuksid sportlike tegevuste harrastamise võimalusi ning sellega seotud soodustusi, seda aktiivsemad oleks inimesed neid kasutama. Lisaks mainiti rekreatiivsete tegevuste harrastamise seost koduse kasvatuse, teadlikkuse ja harjumustega.

SE3: *Kui oled olnud lapsest peast sotsiaalselt aktiivne, sporti teinud, siis seda harjumust ei saa päeva pealt maha jätta. Sa valid sellise töökollektiivi, kus on see enamusele tähtis või lõpuks liigud taolisesse organisatsiooni.*

KE1: *Tootmisüksus asub maal ja seal on teised võimalused. Enamustel on talupidamised ja kui töö lõpeb on nad hõivatud oma majapidamistes.*

Üldiselt mainiti vaba aja kasutust sportimiseks, kultuuri nautimiseks, ühiskondlikeks liikumisteks ning fotograafiaks.

3.3.6. Töötajate tervislike eluviiside ning rekreatiivsete tegevuste harrastamise toetamine

Paljud ettevõtete töötajate terviseedendamiseks mõeldud kulutused ei ole ühe numbrina kokku võetud. Üldiselt märgiti terviseedenduse kulutuste koosnemist kuludele tervisekontrollist, rekreatiivsete tegevuste harrastamise toetamisest ning töötajatele mõeldud motivatsiooniüritustest.

SE1: *Terviseedendusele mõeldud number on olemas, aga mitte ühel real. Riiklik maksusüsteem ei soodusta seda. Number moodustub lisaks tervisekontrollile spordiklubi liikmemaksust.*

Oli ka ettevõtteid, kes mainisid tervisekontrolli puudumist, kuid mõisteti selle vajalikkust.

ME: *Oleme mõelnud teha tervisekontrolli, et oleks oma tervist kord aastas võimalik testida. Tänaeni on seda inimesed teinud oma huvist. Meil oleks tervisekontrollist suur kasu ja lisaväärtus inimestele.*

Paljud intervjueeritud pidasid oluliseks ettevõttes terviseedendusega tegeleva inimese olemasolu. Vestlustest selgus, et enamus terviseedendusega seotud ülesandeid on personaliosakonnal, kommunikatsioonijuhil, vastavalt seadusele moodustatud töögrupil või spordiklubi juhil. Väiksematel firmadel tegeleb antud temaatikaga juht või juhatus ja mõnedel puudus taoline inimene ettevõttes sootuks.

KE2: *Meie ettevõttes tegeleb terviseedendusega personalijuht ja lisaks on tema ülesandeks ka ergonoomikaga seonduv.*

Intervjuudest selgus, et enamus ettevõtteid toetab mingilgi määral rekreatiivsete tegevuste harrastamist või plaanib seda tegema hakata. Kuigi mainiti mõnes ettevõttes ka seda, et inimeste harrastusspordi toetused ei ole kõikidele töötajatele võrdsed ja välja pakutu ei rahulda töötajaid ning ei ole näha olukorra muutust. Vesteldes ettevõtete esindajatega tuli välja, et suurematel ettevõtetel on liikumisharrastusega tegelemise toetamiseks suuremad võimalused. Nii näiteks on ühel juba olemas oma spordiklubi ning teisel soov seda luua. Kesk- ja väikeettevõtted leidsid, et väiksema inimeste hulga puhul ei ole spordiklubi rajamine mõistlik ja toetatakse inimeste sportlikke tegevusi vastavalt ettenähtud summale. Enamus toob välja, et ettevõtte toetab erinevatel avalikel tervisespordiüritustel osalemist. Ühe näitena mainiti mitmel korral Hansapanga jooksu ja Maijooksu. Neil jooksudel osalemise toetusele lisaks on võimalik osta soodushinnaga ettevõtte sümboolikaga spordirõivaid ning esindada ettevõtet.

SE1: *Spordiklubi kuulub ettevõttele ja selle eesmärk on pakkuda sportimisvõimalusi, et inimesed oleksid terved ja tugevad. Spordiklubis on võimalik tegeleda niiöelda massispordiga – ujumise, aeroobika, pallimängu ja rattasõiduga üle Eesti.*

Täiendavalt mainiti kõiki aktiivse tegevusega seotud üritusi, mis ettevõtte ise korraldab ja aasta hüvitist, mis mõeldud töötajatele tervisespordiks. Samuti nähti töötajate tervislike eluviiside toetamisena tööaegadest kinnipidamist ning oma ettevõtte tegevusalaga inventari kasutusvõimalust.

ME: *Kogu varustus (autor: kanuud, süstad, matkavarustus) on kõigile, kes on meiega seotud, tasuta kättesaadav, kui soovid näiteks matkama minna. Oleme maksnud kinni ka transporti.*

3.3.7. Ettevõtte tervisemudel

Kõige olulisemaks peeti intervjueeritute seas töötervishoiu ja/või rekreatsiooni programmi olemasolu just inimeste töölevärbamisel olulise lisaväärtuse väljapakkumise võimalusena. Mõned ettevõtted pidasid programmi mitte oluliseks ja osad tähtsustasid selle olemasolu ning juurutamise vajadust. Väiksemad ettevõtted leidsid, et ka ilma kirjapandud programmita on võimalik terviseteemadega tegeleda. Enamikel ettevõtetel on kirjapandud töötervishoidu puudutav osa, mis tuleneb seadustest. Samuti nähti olulisena rekreatiivsete tegevuste lisamist ettevõtte tervisemudelisse. Osaliselt nimetati, et on välja töötatud ka oma töötervishoiuprogramm.

KE3: *Väga oluline osa. Võiks töötervishoiu programmi ise rohkem reklaamida tööle värbamisel. Kui enne võis ettevõtte töötajaid valida, siis nüüd on vaja firmat reklaamida ja inimesi motiveerida.*

Ettevõtted nägid, et näiteks tervist edendavate töökohtade võrgustikus võib peituda ka neile hea võimalus oma ettevõttes terviseedenduse arendamiseks. Loodeti läbi võrgustiku saada uut informatsiooni, kuid otseselt liitunud ei olnud võrgustikuga ükski uurimuses osalenud ettevõtte. Paljud ei olnud võrgustikust varem ka kuulnud.

KE2: *Hea oleks omavaheline infovahetus ja uued ideed, et mitte alati ise kõike välja mõelda. Vanad töötajad tüdinevad näiteks sarnasest ürituste formaadist, siin oleks abi värsketest ideedest ja ka üritusturundusagentuuridest.*

Otsest vastutust töötajate tervise ja heaolu eest nähti pigem inimestel endal. Ettevõtet mainiti rollis, kus peaks tegutsema vastavalt seadusandlusele.

ME: *Meie võimekus on anda informatsiooni ja rääkida lugusid ohutusest ning tähtsustada seda. Kuidas keegi tegutseb, on teine asi.*

KE2: *Töötervishoiuprogrammist võib kujuneda niiöelda tervisemudel ja sellega ka pidevalt tegeletakse.*

Ettevõtte tervisemudelit kirjeldati enamasti kui ennetavat tegevust. Leiti, et ettevõtte peaks pigem tegelema terve inimesega. Näiteks toodi siinkohal gripivastast vaksineerimist. Paljudes ettevõtetes on muutunud taunitavaks haigena töölolek, et mitte

haiguspisikuid levitada. Üldiselt leiti, et kõik terviseedendusega seotu on jällegi sõltuv juhtkonnast ja nende filosoofiast.

3.3.8. Töötajate terviseteadlikkuse edendamine

Esimesena nähti terviseteadlikkuse edendamist siiski inimese enda ülesandena ja seejärel juba kogukonna, kus inimene tegutseb ning sellele järgnevalt riigi osana. Tihti mainiti, et kui inimesel endal või tema lähedastel ei ole olnud tõsisemaid probleeme tervisega, selle vajadust ei tähtsustata.

VE1: *Seda (autor: terviseteadlikkust) kujundab kogu ühiskond, mitte üks ettevõtte. See peaks olema kooskõlas riigipoolse initsiatiiviga. Ettevõtte saab seda toetada omalt poolt lisaks, mitte seda luua.*

Mitmel korral toodi välja, et ettevõttele jääb siiski inimeste terviseteadlikkuse kasvatamise roll läbi seadusandluses nõutavate tegevuste. Ehk kui ettevõtte täidab seaduse poolt määratud ülesandeid, kanduvad need harjumustena inimestele üle.

SE1: *Saame teha ennetavaid tegevusi. Tervisekontrolli käigus on välja tulnud probleem, siis saadetakse inimene edasi uuringutele.*

Inimeste teadlikkust tööohutusest peeti väga tähtsaks. Mitte ainult seaduste täitmise pärast, vaid ka seetõttu, et inimesi hoitakse. Ühiselt tunnustati, et tervise hoidmisel on tähtis osa ettevõtte kultuuril ja üldistel hoiakutel.

VE2: *Alati ütleme, et mõelge häid mõtteid ja tunnustage kolleege, ka see on tähtis osa tervisest.*

Leiti, et töökoht võib olla ainuke koht, kus inimesed tervislike eluviisidega seonduvat infot saavad. Seega on ettevõtetes äärmiselt oluline vastavasisulist infot levitada ning inimesi harida. Võimalusena nähti inimeste seas liikumisharrastuste propageerimist. Ühe ideena märgiti, et inimeste huvi oma tervisesse võib kasvatada ka läbi humoorikate mängude ning võistluste.

SE2: *Ettevõtte asukoht on täpselt kiirtoidu restorani kõrval ja siis mõtlesime teha kampaaniat „Märka burgerit”. Kampaania seisnes selles, et kui keegi nägi kolleegi hamburgeriga, pidi sellest kohe teada andma.*

Üldiselt tunti, et inimestele moraali lugemine ei aitaks inimeste tervisekäitumist muuta. Pigem tunti hoiakute muutuste ja terviseteadlikkuse tõstmise võimalust konkreetsetes lihtsates tegevustes. Nii toodi näitena puhta vee joomise propageerimist ja tervisliku toidu pakkumist toitlustuspunktides.

KE1: *Miks mitte tähistada hommikut ühise võimlemisega. Oleneb ettevõtte kultuurist ja inimeste suhtumisest. Positiivsust võiks sellega süstida küll.*

VE1: *Olen kuulnud, aga tähistanud pole. Kas oleks mõistlik. Selleks (autor: tervisepäevaks) ei ole päeva vaja, mõistlik on vajaduse järgi rääkida töötajatega.*

Osaliselt nägid intervjueeritud ka ühe hea võimalusena inimeste terviseteadlikkust tõsta ülemaailmse tervisepäeva tähistamisega 7. aprillil. Kuigi mõneti nähti seda, kui ühte päeva ametnike jaoks ning kampaania korras tegutsemist ja arvati, et tervise nimel tuleks tegutseda kogu aasta vältel.

3.4. Ettevõtete hoiakud Eesti elanike rekreatiivsete tegevuste arendamisele kaasaaitamisel

3.4.1. Ettevõtete panustamine Liikumisharrastuse strateegilisse arengukavasse 2006-2010

Enamik ettevõtteid ei ole Liikumisharrastuse arengukavast mitte midagi kuulnud. Leiti, et kui on tegemist üleriigilise arengukavaga oleks vajalik koostajate poolt ka sellest teavitamine. Seda enam, et selles sisaldub osa, mis on mõeldud ettevõtetele. Intervjueeritute seas oli siiski ettevõtteid, kes olid arengukavast teadlikud või lausa sellega seotud.

VE1: *Puudub teadmine, millega on tegemist, ettevõtte peaks teadma, millesse panustada. Kui info oleks, siis oletuslikult ollakse valmis ka toetama.*

SE1: *Saime oma kompetentsiga abistada ja aidata võimalikult suurt hulka inimesi läbi terviseradade rajamise projekti. Just seda osa inimesi, kelle sportlikud tegevused ei saa olla väga kallid.*

Üldiselt toodi välja, et kui ettevõtte ja liikumisharrastuse objekti rajamisega tegeleva avaliku sektori huvid on ühised, siis on võimalik leida ka toetust. Enamus tõi välja, et pigem tehtaks seda sotsiaalse vastutuse, mitte kui ettevõtte reklaami eesmärgil.

KE1: *Kui ettevõtte huvid kattuksid, siis äri filosoofia ei takista toetamist. Kui võimalust on, siis toetatakse küll.*

SE2: *Ettevõtte on kindlasti nõus panustama, aga enda piirkonnas.*

Mainiti, et sarnane projekt peaks olema seotud enda ettevõtte kasuga. Ehk selle läbi leiti võimalust toetada nii oma töötajaid kui ühiskonda tervikuna. Samas märkis turismindusega tegelev ettevõtte, et nemad tegelevad aktiivselt matkaradade ettevalmistamisega ja seega ei ole näiteks jooksurada nende fookuses.

ME: *Valmistame ka laagripaiku ette, need on kõigile avatud. Jagame informatsiooni ja rendime välja varustust. On olemas veebilehekülg, kus promome aerutamist. Väikestel ettevõtetel ei ole mõtet tegeleda üldiste asjadega, sest sellel ei ole mõju.*

3.4.2. Jalgrattaparklate rajamine ettevõtetes

Intervjueeritud ettevõtted jagunesid jalgrattaparklate rajamise osas sisuliselt kolmeks. Üks osa oli neid kellel juba on jalgrattaparkla, üks osa neid, kellel on rajamine plaanis ja ühel osal ei ole võimalust või vajadust jalgrattaparkla rajamiseks. Mitmel korral mainiti, et parkla rajamine on jäänud tehniliste detailide leidmise taha, kuid sooviti need kindlasti leida. Üheks oluliseks takistuseks mainiti aga näiteks Tallinna liiklust, mille ohutuses ei saa kunagi kindel olla ja oma kolleege ei soovitud jalgrattaga tänavatel seiklema näha. Tehti ka tähelepanekuid, millega asendada jalgrattaga töölkäimine või mille poolest on kasulik mitte üldse omada kontorit.

VE1: *Inimeste tervisele oleks kasutegur suurem kui Pirita teele teha autobussirada ja autoparkla.*

ME: *Kontori mitteomamise filosoofia on see, et saad vaba aega veeta seal, kus ise tahad. Kui sul on päeva keskel vaba aeg, siis võid kasvõi lõunauinaku teha. See aeg, mis sa tööle ja koju sõidad on sul lisa vaba aeg. Kui on vaba aega tulevad ka paremad mõtted.*

Jalgrattaparkla rajamise juures nähti suurt osa ka töötajate enda aktiivsusel. Arvati, et kui ettevõttel on ruumi, siis sõltub sellest, kas huvi selle rajamiseks on olemas ka töötajatel endil. Nimetati, et nii mitmedki asjad on saanud lahenduse tänu töötajate survele. Kohati on ka Eesti ettevõtte keskkond jalgrattaga tööl käimist soodustav, kuna firma asub maal looduskaunis kohas.

3.4.3. Rekreatiivsete tegevustega seotud ürituste toetamine

Peaaegu kõikide ettevõtete tegevusse mahub liikumisega seotud ürituste toetamine. Erinevused tulevad välja vaid selle kaudu, kas ettevõtetel on olemas konkreetne sponsorluspoliitika või toimub toetamine stiihiliselt ja vastavalt ettevõtte juhtide paremale äranägemisele.

KE2: *Ettevõtte on jõudnud teatud tasemele, et kasu jagada. Kui ettevõtte algusaastatel on raha vähe, siis tahaks, et oleks rohkem reklaami. Meil on park ligidal, teeme näiteks sebrad korda. Peaks alustama oma lähiumbrusest.*

SE2: *Pigem toetatakse põhitegevusega seotud hariduse ja teaduse arengut.*

SE1: *Terviserajad, rattaretked. Sponsorluskord on valdkonnakeskne haridus, konverentsid, sotsiaalprojektid, mis haakuvad. Näiteks jalgrattateede rajamine koolile.*

Paljud näevad ürituste toetamist vaid seotuna enda ettevõtte tegevuse ning spetsiifikaga ning järjest enam arendavad ettevõtted selles suunas oma mõtteviisi ja suhtumist. Nähti suure võimalusena midagi ära teha just kohalikus kontekstis ehk toetades üritusi või projekte, mis on seotud ümbruskonna heaolu parandamise või inimeste liikumisharrastuse võimaluste suurendamisega. Kahjuks esineb ettevõtteid, kus enda poolt toetatud ürituste kohta ettevõttes sees infot ei jagata ja sellest lähtuvat kasutegurit ei teadvustata.

3.4.4. Rekreatiivsete tegevuste ja tervislike eluviiside toetamise soodustavad ja takistavad tegurid

Ühe suurima takistava tegurina nähti erisoodustusmaksu. Kuid oli ka intervjuueerituid, kes selles probleemi ei näe, kui rekreatiivsete tegevuste pakkumine on seotud põhitegevusega ning näiteks on loodud spordiklubi ja kui on tegemist suurema

ettevõttega, ei nähtud maksuprobleemi nii teravana. Ilmselgelt on aga enamusele erisoodustusmaks tekitanud lisakulutusi ning neid on raske mõista.

VE1: *Mingid võimalused tuleb luua – peab olema rohkem inimesi, et oleks mõistlik seda (autor: harrastuspordi toetust) üldiselt korraldada.*

ME: *Erisoodustus on kindlasti kulukas ettevõtte jaoks, aga tekib küsimus kelle huvides see on. Ennekõike ju töötaja huvides.*

Mitmete ettevõtete poolt mainiti, et siiski tehakse erisoodustuse vältimiseks erinevaid tegevusi. Nii nimetatakse enda ettevõtte töötajatele mõeldud üritusi kliendiüritusteks ning koolitusteks. Leitakse ka võimalusi, et mitte maksta erisoodustust näiteks töötajatele mõeldud jõulupakkidelt.

ME: *Takistab tahtmise puudus. Peaminister, kes käib peaaegu iga päev sportimas, on hea näide. Soodustav tegur on see, kui teavitad endale, et see on vajalik ja seega on asjal mõte.*

VE2: *Töövõtja nõudlus on kindlasti soodustav. Ühiskond on jõudnud sinna, et sporditegemine ja selle toetamine ei ole enam juhuslik, vaid on muutunud normiks.*

Teisalt nähti ka tervislike eluviiside toetamist soodustavaid tegureid. Mis on enamasti küll seotud inimeste aktiivsuse, eeskuju ja ettevõtte soodustustega. Samas kui eeskuju ei pruugi olla juhikeskne, vaid lihtsalt headest kolleegidest lähtuv ning ühiskonnas normiks kujunenud väärtus.

3.5 Järeldused

3.5.1. Erasektori ühiskondlikes protsessides osalemise vajaduse tajumine

Ettevõtted näevad ennast enamasti sotsiaalse võrgustiku osana ning teevad selle hoidmiseks kõik vajaliku, et võrgustiku kaudu firma eesmärged ellu viia. Üldiselt ettevõtted tunnetavad ühiskonnas enda tulunduslikku funktsiooni, kuid seda ei seostata otseselt ühe võimalusena olla aktiivne ka kodanikuühiskonna arendamisel. Pigem toovad ettevõtted esile sotsiaalse võrgustiku vajalikkuse enda maine tõstmise ning

otseste kasu eesmärgil. Sellest lähtuvalt loovad ja hindavad küll ettevõtted erinevate koostööpartnerite – tooraine hankijate, toodangu edasimüüjate – vahelist usaldust, ühiseid väärtushinnanguid, head koostööd, kuid vähesel määral seostavad seda sotsiaalsete võrgustike kaudu tekkiva sotsiaalse kapitaliga. Mida rohkem aga loodaks sotsiaalset kapitali, seda tugevamalt areneks kodanikuühiskond, mis annaks inimestele suuremad võimalused riigi elus kaasa rääkida ja näiteks olla aktiivne tervislike eluviisidega seotud temaatika arendamisel ühiskonnas.

Ettevõtted näevad enamuses, et ka teiste ühiskonna sektoritega koostöö on pigem tingitud vastastikusest huvist ja ettevõttele loodavast kasust, kui soovist tugevdada sotsiaalset kapitali. Siinkohal on ilmselt tegu ikkagi vähese kokkupuute ja koostööga niimittetulundusühingute kui ka avaliku sektoriga. Võib järeldada, et ettevõtted ei tunneta niimittetulundusühinguid võrdväärsete ning professionaalsete partneritena ning nende arusaamad turu olukorrast on erinevad. Seetõttu tundub, et MTÜ-dega on suhete loomine keeruline, kuna nende hoiakud on erasektorist erinevamad. Avaliku sektoriga suhtlemisel näevad vähesed muud osa, kui enda ettevõtte tegevus ning seadustest tulenev vajadus ette näeb. Seadusloomes kaasärääkimine on küll oluline, kuid puudutab vaid oma valdkonna liidreid, kes on ise aktiivsed ja kelle nõu võetakse kuulda. Oluline on, et ettevõtted arendaksid suhteid avaliku sektoriga, et aidata kaasa enda valdkonna arengule.

Sarnaselt eelnenud seisukohale ei tunnetanud kõik ettevõtted, et inimkapital ning intellektuaalne kapital on sotsiaalse kapitali osa. Siiski enamuses ettevõtteid väärtustab inimesi, kui oma töötajaid ning järjest enam tõuseb intellektuaalse kapitali kõrval isiksuseomaduste tähtsus. Olulised on inimese puhul nii tema erialased oskused, kui ka sõprus, sümpaatia ning sotsiaalne suhtlemine, mille kaudu on võimalik lisada ettevõttele väärtust. Seega on tunda, et järjest enam seostatakse ettevõtte väärtusi inimlike omaduste ning väärtustega. Inimkapital on muutunud väga oluliseks konkurentsi eeliseks.

Ühiskonnakasulik mõtteviis on ettevõtetes levimas, kuid see on seni siiski rohkem seotud ettevõtte tegevusalaga. Nimelt püüavad firmad kaasa aidata ühiskonna kitsaskohtades enda teenuste või teadmiste kaudu. Roheline mõtteviis ning ressursside säästmine on seotud enamikule suurte kulutustega ning seetõttu on positiivne, et on leitud siiski võimalused, et kaasa aidata jätkusuutlikkusele ettevõtte ja ka ühiskonna

seisukohalt. On tunda ettevõtjate maailmapildi arengut ning üldist suhtumist, et kui ettevõtetel on läinud hästi, siis on mõistlik ja vajalik seda ka teistega jagada. Ilmselt ettevõtted ka mõistavad, et ühiskondlikult vastutustundlik käitumine suurendab oluliselt nende mõjujõudu ühiskonnas.

Teatud arengufaasi ja tasemele jõudmine on ettevõtete majandusedu esiletõstmise asendanud märkimisväärselt sotsiaalse vastutuse tunnetamisega. Enamik tunnustab sotsiaalseid ettevõtjaid, kes püüavad lahendada ühiskondlikke probleeme ning tegutseda mitte kasu saamise põhimõttel. Osaliselt on ettevõtetel muidugi raske mõista, miks ettevõtte peaks jagama oma kasu, kui riigi maksuseadused seda ei toeta. Kuid enamik siiski mõistab, et ettevõttest on võimalik välja võtta palju rohkem kui rahaline kasu ning et sotsiaalne vastutus on ainuvõimalik tee pikaajaliseks äritegevuseks. Järelikult on meie ühiskond saavutanud teatud taseme ning ettevõtted näevad oma panust ühiskonnas.

3.5.2. Ettevõtete panuse suurenemine töötajate tervislike eluviiside toetamisel

Enamik intervjuerituist toetab arusaama, et ettevõtte saab mitmeti panustada oma töötajate töövõime hoidmisesse. Ettevõtted tunnetavad oma töötajate töövõime ning ühiskonna üldise töövõime seost. Samas ei toeta mitte kõik arenenud ühiskonnale iseloomulikku arusaama, et inimeste heaolu ja toimetulek ei ole ainult nende eraasi. Prevaleerib arusaam, et inimeste heaolu tagamine on nende enda ülesanne ja ettevõtte panustab sellesse palga näol. Ilmselgelt ei väljendu selles arusaamas heaoluriigi tunnused. Nii nagu on erinev suhtumine näiteks sotsiaalsesse vastutusse, on erinevusi ka nägemuses, kes peab panustama töötajate heaolusse. Samaväärselt on esindatud suhtumine, et töötajal ei tohiks olla isikliku eluga seotud muresid, sest ka siis kannatab tema töövõime ja seeläbi väheneb tootlikkus.

Töötajate tervise ja töövõime säilitamisse on aga nõus panustama kõik intervjueritud. Ettevõtted on aru saanud, et inimese töövõime on tihedalt seotud motivatsiooniga. Inimeste motiveerimiseks on mitmeid võimalusi. Oluline on mõista töö- ja pereelu asumist üksteise mõjupiirkondades. See tähendab, et ettevõtted peavad tähtsaks pereväärtuste esiletõstmist ning pakuvad näiteks pereürituste näol võimalusi aktiivseks vaba aja veetmiseks. Lisaks on loodud ettevõtete juurde spordiklubisid ning erinevaid võimalusi ja soodustusi tegeleda rekreatiivsete tegevustega. Ettevõtted tunnetavad sportlike tegevuste pakkumisel tekkivat füüsilist, emotsionaalset, sotsiaalset ja hingelist

kasutegurit. Kuid samuti on tähtis inimeste enda panus töövõime taastamisse, sest inimesed otsustavad oma puhkuse tegevused ikkagi ise ja sellest sõltub nende taastumine.

Enamus ettevõtjaid peab oluliseks tööga rahulolu teguriks ettevõtte mainet ning töökeskkonda. On arusaadav, et paljuski sõltub inimeste tööga rahulolu organisatsiooni kultuurist. Juhid peavad pidevalt jälgima ning mõtlema, kuidas muuta organisatsiooni käitumist nii, et on tagatud tootlikkus ja kvaliteet ning inimeste rahulolu. Ettevõtted mõistavad organisatsiooni kultuuri tähtsust ning püüavad seda kujundada nii, et töötajatel oleks terve organisatsioon ja piisavalt motivatsioonifaktoreid, mis tagaksid töötajate positiivse heaolu, kus on tähtsal kohal inimeste võimete arendamine ja panustamine oma tervisesse.

Olemas on üldine mõistmine, et töökeskkonna mikrokliima on seotud stressi tekkimisega ja sealt edasi on võimalik juba töötajate läbipõlemine. Kõigile uurimuses osalenutele on tuttav olukord, kui ettevõtte töötajad on stressis. Tööstressi põhjuseid on nähtud sarnaselt töö ülekoormuses, tähtaegadega mitte toime tulemisel, rolli konfliktis, uutes otsustes ja inimsuhetes. Ettevõtted tunnetavad, et tööstressi tekitajad sõltuvad nii organisatsiooni kultuurist kui juhtkonnast. Üldiselt lähtuvad ettevõtted stressi ennetamisel sellest, et juhid või personalijuhid peavad jälgima töökeskkonda ning vajadusel sekkuma. Näiteks pakkuma välja motiveerivamaid tööülesandeid, parandama töökorraldust, tunnustama töötajaid, värbama lisaressurssi või võimaldama puhkust.

Vaba aega näevad kõik ettevõtjad, kui võimalust puhata ning tegeleda rekreatiivsete tegevustega. Kuigi terminit rekreatsioon seostati enamuses lihtsalt vaba aja ja aktiivsete tegevustega, olid mõned ettevõtte esindajad ka teadlikumad sellest terminist. Nemad nimetasid rekreatsiooni, kui töövõime taastamist. Paljud mainisid, et ettevõtte töötajad on rekreatiivsete tegevuste harrastamisel aktiivsed. Küll aga tuli välja erinevus kontori- ning tehasetöötajate vahel. Kontoritöötajad on tihti aktiivsemad liikumisharrastusega tegelejad ja ka teadlikumad oma tervise taastamisega seotud küsimustes.

Ettevõtted nimetasid, et pea igaljuhul on olemas töötajate terviseedendamiseks mõeldud summad. Need moodustuvad nii tervisekontrollist kui rekreatiivsete tegevuste toetusest. Paljudes ettevõtetes puudub aga inimene, kes peaks tegelema töötajate

terviseedendusega. Enamasti tegelevad sellega personalijuhid või ka suurema firma puhul spordiklubi juht.

Terviseedendusega tegelemine on ka üks ettevõtete prioriteete ettevõtte tervisemudeli nimetamisel. Ehk tööandja soovib keskenduda tervete inimeste hoidmisele või siis ka haiguste ennetamisele. Näiteks on ettevõtetes vaksineerimised ning on taunitav viibida tööl haigusnähtudega, sest see on teistele ohtlik. Mitmel ettevõttel on olemas oma töötervishoiuprogrammid ja seda nähakse tähtsa lisamotivaatorina töölevärbamise protsessis.

Tervist edendavate töökohtade võrgustikuga ei ole küll enamus ettevõtteid tuttavad, aga nad näevad selles suurt perspektiivi nii informatsiooni saamisel kui enda ettevõtte terviseedenduse arendamisel. Kuigi ettevõtjate meelest otsene vastutus oma tervise eest on ikkagi inimesel endal, tunnetavad nad terviseteadlikkuse tõstmise vajalikkust. Terviseteadlikkuse tõus aitab lõppkokkuvõttes vähendada tööõnnetusi, meditsiinikulusid, säilitada ja parandada töötajate tervist ning heaolu.

3.5.3. Ettevõtted elanike rekreatiivsete tegevuste arendamisele kaasaaitajana

Tutvununa „Liikumisharrastuse strateegilise arengukavaga 2006-2010“ leiavad ettevõtjad, et paljuski takistab neil taolistes koostööprojektides osalemist teadmatus. Peaaegu kõik uuritavad nimetasid, et kui ettevõtte ja avaliku sektori huvid langevad kokku ning ettevõttel on olemas võimalused, ollakse põhimõtteliselt nõus osalema projektides, mis aitavad kaasa inimeste rekreatiivsete tegevuste arendamisele riigis. Ettevõtted näevad selles ka võimalust arendada just oma piirkonna ning ettevõtte töötajate liikumisharrastust.

Samas on näiteks paljudel olemas jalgrattaparkla või on selle rajamine mõttes. Ettevõtted on tajunud inimeste soove ning võimalust läbi selle inimeste liikumisharrastusele kaasa aidata. Kuigi on ka ettevõtteid, kus jalgrattaparkla rajamine on jäänud vastavate tehniliste detailide leidmise taha. Millest võib järeldada, et informatsiooni jalgrattaparklate jaoks vajaminevate tehniliste vahendite kohta on raske leida.

Lisaks oma töötajatele mõeldud liikumisharrastusteks vajalike tingimuste laiendamisele toetavad paljud ettevõtted rekreatiivsete tegevustega seotud üritusi. Ürituste toetamine lähtub enamikel juhtudel välja töötatud sponsorluspoliitikast, kuid on ka ettevõtteid, kus toetuse otsustavad juhid isiklikult. Ettevõtted on jõudnud tasemele, kus on võimalus toetada ja mitte niivõrd kasusaamise eesmärgil, vaid pigem sooviga midagi ühiskonnas ära teha.

Kuigi ettevõtetes kasvavad järjest enam huvi ja võimalused, on pea kõik uuritavad maininud, et tulumaksuseadusest tulenev erisoodustus on kindlasti üheks takistavaks teguriks inimestele rekreatiivsete tegevuste pakkumisel. Mis omakorda tekitab olukorra, kus ettevõtted on sunnitud nii mõnelgi korral ettevõtte töötajatele mõeldud üritusi kliendiüritustena välja tooma, sest see annab võimaluse maksudest kõrvale hiilida. Mõned ettevõtted siiski erisoodustusmaksu takistusena ei näe, sest neil on olnud võimalus näiteks spordiklubi luua, kus inimestele pakutavad teenused on spordiklubi põhitegevuseks. Peale takistavate tegurite tõid ettevõtted välja mitmed soodustavad asjaolud. Näiteks inimeste enda aktiivsuse, kolleegide eeskuju ning ühiskonna muutunud väärtushinnangud.

KOKKUVÕTE

Erasektori rolli olulisust näitab erakapitalile kuuluvates ettevõtetes hõivatute hulk, mis on Eestis umbes 2/3. Eraettevõtetele oodatakse järjest enam aktiivsemat koostööd nii mittetulundusühingute kui avaliku sektoriga, et luua üheskoos väärtust ning arendada kodanikuühiskonda, kus otsuste tegemisel arvestatakse üldise hüvangu ning huvide mitmekesisusega. Kodanikuühiskonna arengu kaudu on võimalik saavutada kõrgemat heaolutaset. Selleks aga tuleb läbi sotsiaalsete võrgustike tekitada vastastikust usaldust ning väärtushinnanguid, mis soodustavad koostööd ja läbi selle suurendavad sotsiaalset kapitali.

Sotsiaalse kapitalina ei nähta enam lihtsalt koostööpartnerite suhete võrgustikus tekkinud väärtust, vaid ka inimeste paremaid isiksuseomadusi nagu heasoovlikkus ja sõprus. Seega on tõusmas materiaalsete väärtuste kõrval esile inimesed ehk inimkapital. Ettevõtted mõistavad, et töötajate isiklik inimkapital on väärtus ning firma kapitali osa. Inimesed on väärtuse loojad ja seega tuleb nendesse samuti investeerida ning neile väärtust lisada.

Enamik töötajaid soovib midagi enam kui rahalist tasu ehk palka. Siinkohal on ettevõtetele oma osa, et leida inimest huvitavad aspektid. Need võivad olla huvitav töö kõrge mainega organisatsioonis, staatus, tunnustus, toredad töökaaslased, innustav töökeskkond või hoopis head võimalused tööjõu taastamiseks. Kõik sõltub inimeste väärtushinnangutest ning tema vajaduste astmest.

Seega ootab ühiskond ettevõtetele panustamist inimesse ja tema teadmistesse ehk intellektuaalsesse kapitali, millede koosmõjul on võimalik luua ühiskonnas väärtuslikke võrgustikke, mis on aluseks sotsiaalkapitali tekkimisel. Kuid vaid ühiskondlikult vastutustundlik ettevõtte loob ühiskonnas sotsiaalkapitali, mis on ettevõtetele ja ühiskonnale jätkusuutlikkuse tagamiseks. Ettevõtted suudavad oma eesmärged ellu viia, vaid läbi inimeste, kes oma teadmiste, oskuste ning isiksuseomadustega ongi suurimaks konkurentsi eeliseks tänapäeva ärimaailmas. Seetõttu peavadki ettevõtted aina enam ja enam kaasa rääkima ühiskondlikel teemadel ning panustama töötajatesse ja ühtlasi kogu

ühiskonna heaolusse. Töötajad teevad ka meelsamini tööd heatahtlikku ettevõtte jaoks, kes tegeleb sotsiaalse ettevõttega nii oma inimeste kui ka ümbruskonna hoidmisega.

Sotsiaalsed ettevõtted tõstavad pead ja muutuvad oma uuenduslike ideede ning abivalmidusega järjest populaarsemateks. Siin on paljuski kinni organisatsiooni kultuuris ning samuti juhtide äri filosoofias ja mõttemaailmas. Sest kui on tegemist tugeva organisatsiooni kultuuriga on inimeste väärtushinnangud ning tõekspidamised sarnased, mis lõppkokkuvõttes aitavad ühiseid eesmärke paremini saavutada. On selge, et ei ole olemas ideaalset organisatsiooni, kuid mida tugevam on organisatsiooni kultuur, seda ühtehoidvam ja usaldusväärsem on töötaja. Seda vähem on kokkupuudet ebameeldiva töökeskkonnaga ning sellest lähtuva tööstressiga.

Tööstress ongi üks viimasel ajal oluliselt kasvanud tööelu kvaliteeti vähendav faktor. Stressiga kaasneb töövõime langus, tervise halvenemine ning see võib viia kuni inimese läbipõlemiseni. Stress ja läbipõlemine on üheks suurimaks probleemiks kogu maailmas ja selle peamiseks põhjustajaks on töökeskkonna negatiivsed nähud ning suur töökoormus. Siin on ettevõtetel võimalused oma töötajaid toetada. Oluline on luua enda ettevõtte tervisemudel, kus on välja toodud suundumused, kuidas hoida inimeste töövõimet. Tervisemudeli ühe osana on kindlasti vajadus tegeleda tervete inimeste arendamisega ning ennetada haigusi.

Ettevõttepoolsed terviseedenduse tegevused lähtuvad eelkõige Euroopa Liidu ja Eesti Vabariigi seadusandlusest, millega on reguleeritud töötervishoid ja -ohutus. Lisaks mõjutab ettevõtte kaudu inimeste tervislike eluviiside toetust tulumaksuseadus, mille kohaselt on kehtestatud erisoodustuse maks rahalistele hüvedele, mida tööandja annab töötajatele. Nii näiteks on enam levinud erisoodustused töötajatele mõeldud üritused ning sportimisvõimaluste pakkumine töötajatele. Et vältida lisakulude tekitamist varjavad ettevõtted sageli kulu sisu, sõlmides näiteks spordiklubiga reklaamlepingu.

Kuigi ettevõtetel on kohati keerukas inimeste rekreatiivsete tegevuste harrastamist toetada, tunnetavad ettevõtted selle vajadust, sest inimeste positiivne heaolu on tihedalt seotud tervisega. Tervis omakorda on oluline komponent töövõimest. Töövõimet aitab taastada kindlasti aktiivne puhkus. Puhke- ja tööaja vahelise tasakaalu leidmine on inimeste pidev probleem ja selle tasakaalu leidmist peetakse üldiselt inimese enda ülesandeks. Samas saavad rekreatiivsete tegevuste pakkujad omalt poolt kaasa aidata

inimestel valikute tegemises. Rekreatsiooni korraldajad loovad omalt poolt võimalusi ning püüavad neid viia kooskõlla ühiskonna vajaduste ning väärtushinnangutega.

Väärtushinnangutega on seotud ka inimeste terviseteadlikkus. Üldine olukord inimeste tervisega on Eestis üldiselt halb ja murettekitav. Kõrged stressinäitajad, madal keskmine eluiga ning probleemid südame- ja veresoonkonnahaiguste levikuga on riigi sotsiaalpoliitikas keeranud uue lehekülje. Eestis on välja töötatud mitmed tervist edendavad programmid ning ka projekt „Liikumisharrastuse strateegiline arengukava 2006-2010“, mille põhieesmärkideks on elanikkonna terviseteadlikkuse tõstmine ning liikumisharrastuse propageerimine.

Lähtuvalt eelnevast uuriti ettevõtete hoiakuid elanike rekreatiivsete tegevuste ja töötajate tervislike eluviiside toetamise suhtes. Üheksa uuritavaga läbiviidud kvalitatiivse uurimuse kaudu jõuti järgmiste oluliste tulemusteni.

- Erasektor näeb töötajatele rekreatiivsete tegevuste pakkumise takistava tegurina tulumaksuseadusest tulenevat erisoodustusmaksu.
- Ettevõtted näevad ennast enamasti sotsiaalse võrgustiku osana ning teevad selle hoidmiseks kõik vajaliku, et võrgustiku kaudu firma eesmäärke ellu viia
- Enamus ettevõtteid väärtustab inimesi, kui oma töötajaid ning järjest enam tõuseb intellektuaalse kapitali kõrval isiksuseomaduste tähtsus. Kuid paljud ettevõtted ei mõista inimkapitali ning intellektuaalset kapitali sotsiaalkapitali osana.
- Ühiskonnakasulik mõtteviis on ettevõtetes levimas seotuna seni veel rohkem firma tegevusalaga. Ressursside säästmine on enamikule seotud suurte kulutustega, kuid positiivne on see, et on leitud siiski võimalused kaasa aidata jätkusuutlikkusele ettevõtte ja ühiskonna seisukohalt. Teatud arengufaasi jõudmine on hakanud asendama majandusedu esiletõstmist sotsiaalse vastutuse tunnetamisega.
- Töötajate tervise ja töövõime säilitamiseks on nõus panustama kõik uurimuses osalenud. Ettevõtted mõistavad organisatsiooni kultuuri ning sellest lähtuva töökeskkonna mikrokliima tähtsust ning püüavad seda kujundada nii, et töötajatel oleks terve organisatsioon ning piisavalt motivatsioonifaktoreid, mis

tagaksid töötajate heaolu. Ettevõtte tervisemudelit nähakse tervete inimeste hoidmisele ning haiguste ennetamisele keskendumises.

- Paljuski takistab avaliku sektori poolt välja töötatud liikumisharrastuse koostööprojektis osalemist teadmatus. Enamus ettevõtteid näeb äriettevõtte ja avaliku sektori huvide kokkulangemisel ja rahaliste võimaluste olemasolul põhimõttelist nõusolekut toetamiseks.
- Lisaks jalgrattaparkla rajamisele osades ettevõtetes toetab enamik äriettevõtteid oma töötajate rekreatiivsete tegevuste harrastamist läbi erinevate harrastussporti soodustavate toetuste ja võimaluste loomise ning läbi töötajatele mõeldud rekreatiivset laadi ürituste.

Uurimuse tulemustele tuginedes saab teha järgmised ettepanekud.

Esiteks tunnetab autor vajadust jätkata avalikku diskussiooni erisoodustumaksu üle.

Teiseks võib välja tuua võimaluse ära kasutada ettevõtete terviseedendusega seotud erinevaid kogemusi, et ettevõtted ise ei peaks kulutama juba eraettevõtluses välja töötatud infoni jõudmiseks ressursse ja aega. Siinkohal on hea näide tervist edendavate tööandjate võrgustik, mille laialdasem tutvustamine avalikkusele oleks vajalik samm.

Kolmandaks näeb autor tähtsana suunata erinevaid terviseedendusega seotud koolitusi ettevõtte juhtkonnale, sest nende filosoofiast ning väärtushinnangutest sõltub ettevõtte mõtteviis ja suund.

Neljandaks soovitab autor riigiametite poolt välja töötatud arengukavasid (Liikumisharrastuse strateegiline arengukava 2006-2010) tutvustada aktiivsemalt neis väljatoodud sihtgruppides ning juba arengukava koostamisel läbi mõelda, kuidas teavitada erinevaid osapooli.

Viiendaks pakub töö autor välja vajadust uurimisvaldkonnaga edasi tegeleda ning võrrelda saadud tulemusi teiste Euroopa riikidega.

Kuuendaks soovitab magistritöö autor ettevõtetel hoida ennast kursis inimeste tervislike eluviiside ning rekreatiivsete tegevustega seotud informatsiooniga, mida võib leida näiteks interneti vahendusel asjaomaste organisatsioonide või asutuste kodulehekülgedelt.

Uurimuse tulemused edastatakse intervjueritutele ning avaldatakse meedias. Samuti jätkatakse uurimusvaldkonna temaatika käsitlust töö autori poolt üritusturunduse ettevõttes ning selle klientide hulgas

KASUTATUD KIRJANDUS

- Alas, R., Liigand, J., Virovere, A. (2005). Organisatsioonikäitumine. Tallinn: Külim.
- Anheier, H. A. (2004). Civil Society. London: Earthscan.
- Berzonsky, G. (2002). Heategevuse kasu ettevõttele ja töötajatele. - Rmt. VI Avatud ühiskonna foorum. Sotsiaalsed investeeringud. Miks ja kuidas?/Mikko, M. Tallinn: Kunst.
- Biddle, S., J.,H., Mutrie, N. (2001). Psychology of Physical Activity. London. Routledge.
- Bornstein, D. (2005). Kuidas muuta maailma? Sotsiaalsed ettevõtjad ja uute ideede jõud./Hein, K. Tartu: Greif.
- Brophy, M. (2002). Charities aid foundation. Kui heategevuse müüja. - Rmt. VI Avatud ühiskonna foorum. Sotsiaalsed investeeringud. Miks ja kuidas?/Mikko, M. Tallinn: Kunst.
- Bruhn, J.G. (2001). Trust and the Health of Organizations. New York: KluwerAcademic/Plenum Publishers.
- Davis, K., Newstrom, J.W. (1989). Human Behaviour at Work. Caledonia.USA: Better Graphics, Inc.
- Derman, N., Hansson, L. (2006). Tööstress ja tervis. – Rmt. Eesti Inimarengu Aruanne 2006/Vetik, R. Tallinn: Eesti Ekspressi Kirjastus.
- Edwards, M. (2004) Civil Society. Cambridge. UK: Polity Press.
- Eesti Entsüklopeedia 9. (1996). Tallinn: Eesti Entsüklopeediakirjastus.
- Eesti ühinemisleping Euroopa Liiduga. (2004). Seletuskiri. Välisministeerium.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2004). Changing Europe: Better Work, Better Life. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Gratton, Ch., Taylor, P. (2004). The economics of work and leisure. – Work and leisure/Haworth, J.T., Veal, A.J. New York. Routledge.

- Halpern, D. (2005). *Social Capital*. Cambridge. UK: Polity Press.
- Haworth, J. T. (2004). *Work, leisure and well-being. - Work and leisure*/Haworth, J.T., Veal, A.J. New York. Routledge.
- Hooghe, M., Dietlind, S. (2003). *Generating Social Capital*. New York: Palgrave Macmillan.
- Hämmal, J. (2006). *Eesti elu inimeste hinnangutes. – Rmt. Eesti Inimarengu Aruanne 2006/ Kivirähk, J. Tallinn: Eesti Ekspressi Kirjastus.*
- Jacobsen, L., Kempa, V., Vogel, L. (2006). *Teejuht. Euroopa Liidu Töötervishoiu Poliitikasse. Ametiühingute juhendmaterjal. ETUI-REHS, HESA Department.*
- Jürisoo, M. (2004). *Burnout –läbipõlemine. Tartu: Fontese Kirjastus.*
- Kaasa, A., Kaldaru, H., Nettan, A. jt. (2006). *Sotsiaalkapital, majandusareng ja ühiskondlik vastutus./Kaldaru, H. Tartu Ülikooli Kirjastus.*
- Kivirähk, J., Kolga, V. (2002). *Millist riiki peetakse enda omaks?. – Rmt. VI Avatud ühiskonna foorum. Sotsiaalsed investeringud. Miks ja kuidas?/Mikko, M. Tallinn: Kunst.*
- Lagerspetz, M. (2006). *Kodanikuühiskonna lühisõnastik. Tallinn: Eesti Mittetulundusühingute ja Sihtasutuste Liit.*
- Lagerspetz, M., Rikmann, E., Ruutsoo, R. (2003). *Süvenev keskustelu: Eesti ühiskonna valmisolek kodanikualgatuse arendamiseks. - Rmt. Tuntud ja tundmatu kodanikeühiskond/Lagerspetz, H., Makko, M. Tallinn: Kunst.*
- Lagerspetz, M., Trummal, A. (2003). *Eesti kodanikeühendused täna. - Rmt. Tuntud ja tundmatu kodanikeühiskond/Lagerspetz, H., Makko, M. Tallinn: Kunst.*
- Lin, N. (2001). *Social Capital*. Cambridge. UK: Cambridge University Press.
- Ludvigsen, C., Roberts, K.(1996). *Health care policies and Europe: the implications for practice. Breat Britain. Reed Educational and Professional Publishing Ltd.*
- Mayo, A. (2001). *Ettevõtte inimväärtus. Kuidas mõõta ja juhtida inimkapitali. Tallinn: Pegasus.*
- McLean, D., D., Hurd, A., R., Brattain, R., N. (2005). *Recreation and Leisure in Modern Society. Sudbury, MA Jones and Barlett Publishers.*

- McLean, S.L., Schultz, D. A., Steger, M. B. (2002). Social Capital. New York: New York University Press.
- Meister, P. (2002). Töökeskkonna parandamiseks kasutatavate ettevõtmiste tulemuslikkuse võrdlus kolmes Tallinna ettevõttes. Tallinna Pedagoogilise Ülikooli kehakultuuriteaduskonna rekreatsioonikorralduse õppetool. Tallinn. [Diplomitöö].
- Merits, M. (2005). Tööandja toetus töötaja sportimisharrastusele Hansa Spordiklubi näitel. Tallinna Ülikooli kehakultuuriteaduskonna rekreatsioonikorralduse õppetool. Tallinn. [Bakalaureusetöö].
- Olenko, K., Toots, A. (2005). Ühiskonnaõpetus. Gümnaasiumiõpik. Tallinn: Koolibri.
- Ossa, A (2006b, 4. aprill). Toitlustamine on maksustatav.- Äripäeva lisaväljaanne. Firmapidu, lk 4.
- Ossa, A. (2006a, 4. aprill). Maksustamine sõltub firmapeo eesmärgist. – Äripäeva lisaväljaanne. Firmapidu, lk 4.
- Palo, E. (2006). Olulisemad tervishoiunäitajad Eestis ja Euroopa Liidus. Eesti statistika kuukiri. 6/06. Statistikaamet.
- Past, A. (2002). Ettevõtte sotsiaalne vastutus. - Rmt. VI Avatud ühiskonna foorum. Sotsiaalsed investeeringud. Miks ja kuidas?/Mikko, M. Tallinn: Kunst.
- Rikmann, E. (2003). Avamisest mõistmiseni: kodanikuühiskonna olemus ja võimalused. – Rmt. Tuntud ja tundmatu kodanikeühiskond/Lagerspetz, H., Makko, M. Tallinn: Kunst.
- Robbins, S.P. (2000). Essentials Of Organizational Behaviour. New Jersey:Prentice-Hall Inc.
- Robinson, L. (2004). Managing public sport and leisure services. London. Routledge.
- Roots, H. (2005). Loenguid organisatsiooniteooriast. Tallinn: Sisekaitseakadeemia .
- Ruutsoo, R. (2002). Usaldus, solidaarsus ja kodanikeühiskond. - Rmt. VI Avatud ühiskonna foorum. Sotsiaalsed investeeringud. Miks ja kuidas?/Mikko, M. Tallinn: Kunst.
- Saag, M., Tingas, R. (2006). Erisoodustus. Tallinn: Äripäeva Kirjastus.
- Servinski, M. (2006). Tööjõud kui ammenduv ressurss. Eesti statistika kuukiri. 3/06. Statistikaamet.

Siimon, A., Vadi, M. (1999). Organisatsioon ja organisatsioonikultuur. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Strebel, P. (1996). Harvard Business Review on Change. Why Do Employees Resist Change. Boston: Harvard Business School Publishing.

Zimmer, A., Priller, E. (2004). Future of Civil Society. Wiesbaden: VS Verlag.

Zuzanek, J. (2004). Work, leisure, time-pressure and stress. - Work and leisure/Haworth, J.T., Veal, A.J. New York. Routledge.

Tamjärv, H. (2000). Ettevõtja võimalused ja vastutus. – Rmt. IV Avatud ühiskonna foorum. Vabadus ja vastutus. Kodanikeühiskond Eestis/Aas, D. Tallinn: Kunst.

Tuvikene, M. (2006). Tööelu kvaliteet. Eesti statistika kuukiri. 4/06. Statistikaamet.

Vadi, M. (2004). Organisatsioonikäitumine. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Internetiallikad

Ametiühingute seadus = <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=12775000>
(05.04.2007).

Liikumisharrastus = Liikumisharrastuse strateegiline arengukva 2006 – 2010. [WWW]
<http://www.kul.ee/index.php?path=0x1216> (06.04.2007).

Puhkuseseadus = <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=689625> (05.04.2007).

Pühade ja tähtpäevade seadus = <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=12803312>
(05.04.2007).

Rahvatervise seadus = <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=12769925>
(05.04.2007).

Sotsiaalsed ettevõtted = Kes on sotsiaalsed ettevõtjad. [WWW]
<http://www.heategu.ee/?id=478> (22.03.2007).

Spordiharrastus = Täiskasvanute spordiharrastus ja selle arengu perspektiivid. [WWW]
<http://www.kul.ee/index.php?path=263> (07.04.2007).

SVH = Sotsiaalministeeriumi Südame- ja veresoonekonnahaiguste ennetamise riiklik strateegia 2005–2010. [WWW] <http://www.sm.ee/est/pages/index.html> (07.07.2007).

Säästev areng = Eesti säästva arengu strateegia „Säästev Eesti 21”. [WWW]
<https://www.envir.ee/saastev/index.html> (07.04.2007).

TET võrgustik = Tervist edendavate töökohtade võrgustik. [WWW]
<http://www.terviseinfo.ee/web/?id=1489> (07.04.2007).

Tulumaksuseadus = <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=12769919> (05.04.2007).

Töö- ja puhkeaja seadus = <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=1011041>
(05.04.2007).

Töötervishoid = Healthy, hygiene and safety at work: introduction. [WWW]
<http://www.europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c00014.htm> (04.04.2007).

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus =
<https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=12778170> (05.04. 2007).

Voogla, H. Tervist edendav tööandja hoolitseb töötaja tervise eest. [WWW]
http://www.ti.ee/index.php?article_id=1114&page=56&action=article (07.04.2007).

LISAD

Väljavõtted Eestis tööandja ja töötaja vahelisi suhteid, mis on seotud inimese tervise, tööohutuse ja puhkusega, reguleerivatest seadustest

TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE SEADUS – Riigikogu seadus

Vastu võetud 16.06.1999. a seadusega (RT I 1999, 60, 616), jõustunud 26.07.1999

3. peatükk TÖÖANDJA JA TÖÖTAJA KOHUSTUSED JA ÕIGUSED

§ 12¹. Tööandja ennetustegevus

„(1) Tööandja ennetustegevus on meetmete kavandamine ja rakendamine terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks ettevõtte töö kõikides etappides ning töötaja kehalise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamiseks.“

RAHVATERVISE SEADUS¹ – Riigikogu seadus

Vastu võetud 14.06.1995. a seadusega (RT I 1995, 57, 978), jõustunud 21.07.1995.

1. peatükk Üldsätted

§ 1. Seaduse eesmärk

„(1) Käesoleva seaduse eesmärk on inimese tervise kaitsmine, haiguste ennetamine ja tervise edendamine, mis saavutatakse riigi, omavalitsuse, avalik- ja eraõigusliku juriidilise isiku ning füüsilise isiku kohustustega ning riiklike ja omavalitsuslike abinõude süsteemiga.“

§ 6. Tervise edendamise vahendid

”Tervise edendamise vahendid on:

- 1) tervisekasvatus ja terviseõpetus haridusprogrammide osana;
- 2) terviseteabe levitamine ja tervislike eluviiside motiveerimine;
- 3) tervistavate teenuste arendamine;
- 4) eluviisi mõjutamine ja käitumisriski vähendamine;
- 5) tervistsoodustava elukeskkonna kujundamine.”

jät kub

TÖÖ- JA PUHKEAJA SEADUS – Riigikogu seadus

Vastu võetud 24.01.2001. a. seadusega (RT I 2001, 17, 78), jõustunud 1.01.2002, osaliselt 1. 09. 2002.

1. peatükk ÜLDSÄTTED

§ 1. Seaduse reguleerimisala

”(1) Käesolev seadus sätestab töölepingu alusel töötavate isikute ja avalike teenistujate (edaspidi *töötaja*) töö- ja puhkeaja kestuse ning korralduse alused.”

PUHKUSESEADUS

Vastu võetud 4. 04. 2001. a seadusega (RT I 2001, 42, 233), jõustunud 1. 01. 2002.

1. peatükk ÜLDSÄTTED

§1. Seaduse reguleerimisala

”(1) Käesolev seadus sätestab töölepingu alusel töötavate isikute ja avalike teenistujate (edaspidi *töötaja*) puhkuse kestuse ning korralduse alused.”

§7. Puhkuse andmise kohustus ning puhkusest loobumise kehtetus

”Tööandjal ei ole õigust jätta puhkust andmata ja töötajal ei ole õigust puhkusest loobuda.”

PÜHADE JA TÄHTPÄEVADE SEADUS

Vastu võetud 27.01.1998. a seadusega (RT I 1998, 13, 162), jõustunud 23.02.1998.

§ 1. Rahvuspüha

Rahvuspüha ja puhkepäev on:

24. veebruar - iseseisvuspäev, Eesti Vabariigi aastapäev.

§ 2. Riigipühad

Riigipühad ja puhkepäevad on:

1) 1. jaanuar - uusaasta;

2) - suur reede;

- 3) - ülestõusmispühade 1. püha;
- 4) 1. mai - kevadpüha;
- 5) - nelipühade 1. püha;
- 6) 23. juuni - võidupüha;
- 7) 24. juuni - jaanipäev;
- 8) 20. august - taasiseseisvumispäev;
- 8¹) 24. detsember – jõululaupäev;
- 9) 25. detsember- esimene jõulupüha;
- 10) 26. detsember - teine jõulupüha.

§ 3. Riiklikud tähtpäevad

Riiklikud tähtpäevad on:

- 1) 6. jaanuar - kolmekuningapäev;
- 2) 2. veebruar - Tartu rahulepingu aastapäev;
- 2¹) 14. märts - emakeelepäev;
- 3) maikuu teine pühapäev - emadepäev;
- 3¹) 4. juuni – Eesti lipu päev;
- 4) 14. juuni - leinapäev;
- 4¹) 22. september – vastupanuvõitluse päev;
- 5) 2. november - hingedepäev;
- 6) novembrikuu teine pühapäev - isadepäev;
- 7) 16. november - taassünni päev.

AMETIÜHINGUTE SEADUS

Vastu võetud 14. 06. 2000. a seadusega (RT I 2000, 57, 372), jõustunud 23. 07. 2000.

1. peatükk ÜLDSÄTTED

§ 2. Ametiühingu mõiste ja eesmärgid

”(1) Ametiühing on iseseisev omaalgatuslik ja vabatahtlik isikute ühendus, mille eesmärgiks on töötajate töö-, teenistus- ja kutsealaste, majanduslike ning sotsiaalsete õiguste ja huvide esindamine ning kaitsmine.”

jätkub

§ 3. Ametiühing sotsiaalse dialoogi partnerina

”Ametiühingud saavutavad oma eesmärged, olles sotsiaalse dialoogi partnerid tööandjatele, tööandjate ühendustele, kohalikele omavalitsusüksustele ja Vabariigi Valitsusele vastastikusel informeerimisel, konsulteerimisel, kollektiivsetes läbirääkimistes ja käesoleva seaduse § 2 lõikes 1 toodud töötajate huve puudutavates küsimustes.”

4. peatükk

AMETIÜHINGUTE PÄDEVUS JA ÕIGUSED

§ 17. Ametiühingute pädevus

”Töötajate õiguste ja huvide esindamiseks, teostamiseks ja kaitsmiseks kuulub ametiühingute pädevusse:

4) tööohutuse ja tervishoiu olukorra parandamiseks koostöö tegemine vastavate riigi- ja valitsusasutuste ning tööandjate ja nende ühendustega;”

TULUMAKSUSEADUS (Tulumaksuseaduse väljavõte: § 48)

Vastu võetud 15.12.1999. a seadusega (RT I 1999, 101, 903), jõustunud 1.01.2000.

10. peatükk

TULUMAKSU MAKSMISE ERIJUHUD

§ 48. Tulumaks erisoodustustelt

”(1) Tööandja maksab tulumaksu töötajale tehtud erisoodustuselt.

(2) Tööandjaks lõike 1 tähenduses on residendist juriidiline või füüsiline isik, samuti riigi- või kohaliku omavalitsusüksuse asutus ning mitteresident, kellel on Eestis püsiv tegevuskoht (§ 7) või kellel on Eestis töötajad.

(3) Töötajaks lõike 1 tähenduses on töölepingu alusel töötav isik, avalik teenistuja (§ 13 lõige 1), juhtimis- või kontrollorgani liige (§ 9), samuti füüsiline isik, kes müüb tööandjale kaupu aja jooksul kui kuus kuud. Töötajaks lõike 1 tähenduses loetakse ka

jätub

töövõtu-, käsundus- või muu võlaõigusliku lepingu alusel töötavat või teenust osutavat füüsilist isikut.

(4) Erisoodustus on igasugune kaup, teenus, boonustasu või rahaliselt hinnatav soodustus, mida antakse lõikes 3 nimetatud isikule seoses töö- või teenistussuhtega, juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikmeks olekuga või pikaajalise lepingulise suhtega, olenemata erisoodustuse andmise ajast. Erisoodustus on muuhulgas:

- 1) eluasemekulude täielik või osaline katmine;
- 2) sõiduki või muu tööandja vara tasuta või soodushinnaga kasutad andmine töö-, ameti- või teenistusülesannete või tööandja ettevõtlusega mitteseotud tegevuseks;
- 3) kindlustusmaksete tasumine, kui selline kohustus ei ole ette nähtud seadusega;
- 4) teenistus-, töö- või ametilähetusega seotud kulude hüvitamine või päevaraha maksmine Vabariigi Valitsuse kehtestatud piirmäärasid ületavas osas (§ 13 lõike 3 punkt 1, § 31 lõike 1 punkt 7) või töö tegemise kohas kehtivaid piirmäärasid ületavas osas, kui töö tegemise koht asub välisriigis (§ 13 lõike 3 punkt 1¹);
- 5) isikliku sõiduauto kasutamise eest hüvitise maksmine Vabariigi Valitsuse kehtestatud piirmäärasid ületavas osas (§ 13 lõike 3 punktid 2 ja 2¹, § 31 lõike 1 punkt 8);
- 6) laenu andmine rahandusministri poolt kehtestatud alammäärast madalama intressiga ;
- 7) asja, väärtpaberi, varalise õiguse või teenuse tasuta üleandmine, müük või vahetus turuhinnast madalama hinnaga;
- 8) asja, väärtpaberi, varalise õiguse või teenuse ostmine turuhinnast kõrgema hinnaga;
- 9) loobumine rahalise nõude sissenõudmisest, välja arvatud, kui prognoositavad mõistlikud kulud seoses rahalise nõude sissenõudmisega ületavad nõude suurust;
- 10) täiskasvanute koolituse seaduse (RT I 1993, 74, 1054; 1998, 71, 1200; 1999, 10, 150; 60, 617; 2002, 90, 521) § 3 tähenduses taseme- ja vabaharidusliku koolituse kulude katmine, välja arvatud julgeolekuasutuse ametniku tasemekoolituse kulude katmine.

(5) Erisoodustuste hulka ei kuulu rahalised väljamaksed, mida tavaliselt loetakse

Lisa 1 jätk

palgaks, lisatasuks, juurdemakseks, juhtimis- või kontrollorgani liikme tasuks või tasuks müüdüd kauba või osutatud teenuse eest. Samuti ei kuulu erisoodustuste hulka sellised füüsilistele isikutele tehtud väljamaksed, millelt on kinni peetud tulumaks § 41 alusel või mis ei kuulu tulumaksuga maksustamisele §-de 13-21 või 30-31 kohaselt.

(5¹) Erisoodustuseks ei loeta kulutusi töötajate transpordiks elukoha ja töökoha vahel, kui ühistransporti kasutades ei ole võimalik seda teekonda läbida mõistliku aja- või rahakuluga või kui puudega töötajal ei ole võimalik kasutada ühistransporti või ühistranspordi kasutamine põhjustab liikumis- ja töövõime olulist langust.

(6) Erisoodustuseks loetakse ka need lõikes 4 nimetatud soodustused, mida tööandja annab lõikes 3 nimetatud isiku abikaasale, vanemale või lapsele.

(7) Erisoodustuse hinna määramisel lähtutakse üldjuhul erisoodustusena antud kauba või teenuse turuhinnast. Lõike 4 punktis 6 nimetatud alammäär ei või olla kõrgem kui kahekordne Euroopa Keskpanga põhirefinantseerimisoperatsioonidele kohaldatav intressimäär. Erisoodustuse hinna määramise kord kehtestatakse rahandusministri määrusega.

(8) Tööandja sõiduauto töö-, ameti- või teenistusülesannete või tööandja ettevõtlusega mitteseotud tegevuseks tasuta või soodushinnaga kasutada andmise erisoodustuse hinna ülempiir on 2000 krooni kuus iga nimetatud tegevuseks kasutatud sõiduauto kohta. Selle erisoodustuse hind määratakse vastavalt sõiduauto erisoodustusena kasutamisele rahandusministri kehtestatud korras peetava arvestuse alusel. Arvestuse puudumise korral võetakse maksustamisel aluseks hinna ülempiir.”

Liikumisharrastuse strateegiline arengukava 2006-2010

Liikumis- ja terviseradade rajamine avaliku- ja erasektori vahelises koostöös

Meetme tegevuseesmärk:

2006-2010. a. liikumis- ja terviseradade rajamine avaliku- ja erasektori vahelises koostöös ning 2010. aastaks tagada liikumis- ja terviseradade kättesaadavus igale elanikule.

Koostöö näiteid

Koostöö näitena võib tuua MTÜ Eesti Terviserajad koostatud terviseradade programmi aastaks 2006–2010, kus osalevad AS Merko Ehitus, Hansapank, Eesti Energia, kohalikud omavalitsused ja Kultuuriministeerium. MTÜ Eesti Terviserajad on välja selgitanud investeeringuid vajavad liikumisradad kogu Eestis, lähtudes piirkonna elanike arvust. Programmi on haaratud 40 keskust-terviserada. Nende spordiobjektide investeeringute koguvajadusest peaks ühe kolmandiku rahastama erasektor ning kaks kolmandikku kohalik omavalitsus ja riik. Lisaks kohalikele omavalitsustele ning Kultuuriministeeriumile toetab liikumis- ja terviseradade rajamist Keskkonnaministeerium Riigimetsa Majandamise Keskuse (RMK) kaudu. RMK peamised tegevussuunad on õppe- ja liikumisradade märgistamine, laudteede rajamine, radadel teavitavate tahvlite ülespanemine jm soetamine.

Kergliiklus- ja olmeteed

Meetme lühikirjeldus:

Liikumisharrastuseks sobivate paikadena võib käsitleda ka kergliiklusteid ja igapäevaseid liikumisteid, mille rajamist on plaaninud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium “Transpordi arengukavas aastateks 2006–2013”.¹⁶ Maanteeameti arvutustes on liikumisharrastusega tegelemist võimaldavate kergliiklusteede väljaehitamiseks ja rekonstrueerimiseks kavandatud orienteeruvalt 290

jät kub

miljonit krooni. Riiklikest vahenditest on aastail 2006–2009 kavas rajada 40 km kergliiklusteid. Projekti viivad ellu Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, Maanteeamet ning kohalikud omavalitsused.

Liikumisharrastuse projektide näiteid

Meetme lühikirjeldus:

Liikumisharrastuse projektide näidete varal on võimalik saada ülevaade konkreetsetest tegevustest, mida antud programmi raames hakatakse alates 2006. a. ellu viima või jätkatakse juba alustatud projektide elluviimist.

- **Kepikõndi propageeriv sari “Käime koos”.** Sarja korraldab Eesti Spordiselts Kalev koos Ühenduse Sport Kõigile liikmesorganisatsioonide ja Eesti Kepikõnni Liiduga. Sarja peatoetaja on AS Kalev. 2005. aasta andmete põhjal osales sarjas ühel üritusel üle 300 inimese. Lisaks sellele näitele on alates 2006. aastal Eesti Kepikõnni Liidu tegevuskava näitel planeeritud mitmeid üritusi ja erinevaid koolitusi kepikõnni propageerimisel.

Teemaintervjuu

Intervjuu kuupäev	
Ettevõtte tegevusala	
Intervjueeritava amet	
Töötajate arv	

I Erasektori roll rekreatiivsete tegevuste ja tervislike eluviiside toetajana ühiskonnas

Erasektori panus sotsiaalkapitali

Järjest enam nähakse ettevõtjat sotsiaalkapitali käsitlemise kontekstis ja oodatakse ettevõttelt muutumist tõeliseks kodanikuühiskonna liikmeks. See omakorda eeldab tihedaid suhete võrgustike loomist erinevatesse sektoritesse kuuluvate huvigruppide vahel.

1. Millisel määral on tõusnud päevakorda ettevõtte osalus sotsiaalsetes võrgustikes (tooraine hankijad, toodangu edasimüüjad), et pääseda ligi informatsioonile ja seeläbi saavutada mõjuvõimu? Kuidas te näete erasektori osalemist erinevates võrgustikes?
2. Millisel määral on tõusnud päevakorda ettevõtte osalus sotsiaalsetes võrgustikes, mis hõlmab kõiki ühiskonna sektoreid (koostöö mittetulundusühendustega ja avaliku sektori asutustega)? Kuidas te näete erasektori rolli osalemisel erinevates võrgustikes?
3. Kui tähtsal kohal on ettevõtte oskus luua partnerlussuhteid ja olla usaldusväärne ning seeläbi saavutada oma eesmärged?
4. Kui tähtsal kohal on ettevõtte sotsiaalkapitali ehk suhtevõrgustiku loomine, et olla kasulik ühiskonnale?
5. Kuidas väärtustatakse ettevõttes inimkapitali ning intellektuaalset kapitali? Kas seda nähakse firma kapitali osana ning olulise ühiskonna sotsiaalse kapitali osana?
6. Kuivõrd oluliseks peetakse ettevõttes ühiskonnakasulikku mõtteviisi? Mida selleks tehakse ning kuidas toimib?

jät kub

7. Ühiskonnakasuliku mõtteviisi üheks kaugemaks eesmärgiks on järgida Säästva arengu printsiipi ning jätkusuutlikkuse põhimõtteid? Kuivõrd olulised on teie ettevõtte jaoks taolised ühiskonna laiemad eesmärgid? Mida selle jaoks on ette võetud või soovitakse teha?

Ettevõtte hoiakud ja väärtushinnangud inimeste tervislikku seisundisse

8. Töövõimet teame, kui organismi suutlikkust teha tööd. Millist rolli näeb ettevõtte ühiskonnas inimeste töövõime säilitamisel?

9. Kuidas võib olla seotud ettevõtte töökeskkonna mikrokliima ning Eesti kõrged stressinäitajad ning süvenev inimeste läbipõlemine?

10. Milliseid väärtusi peaks ettevõtte looma inimese jaoks? Kuidas ettevõtte võiks motiveerida töötajat oma tervise ja töövõime säilitamisele ning parandamisele?

11. Vaadates läbi organisatsioonikäitumise, siis milline on juhi roll ja nägemus alluvate ning organisatsioonivajaduste ühildamises?

12. Kas ettevõtte peab panustama inimeste heaolu tagamisse? Kuidas see võiks realselt toimida?

13. Millist rolli näeb ettevõtte endal olukorras, kus Eesti elanike keskmine oodatav eluiga on madalam isegi uute Euroopa Liidu liikmesriikide keskmisest tasemest (meestel 66 ja naistel 77 aastat), kui võrreldes Euroopa Liidu liikmesriikide keskmisega on Eestis oluliselt suurem suremus ning haigestumine südame-veresoonkonnahaigustesse ja vähktõppe.

Ettevõtte suhtumine sotsiaalsesse vastutusse

14. Kuidas tunnetab ettevõtte sotsiaalset vastutust? Kas majandusedu esiletõstmine on asendumas sotsiaalse vastutusega?

15. Milline on sotsiaalsete ettevõtjate roll ühiskonnas? Kas olete kuulnud Heateo Sihtasutuse sotsiaalse ettevõtja konkursist?

II Ettevõtte oma töötajate rekreatiivsete tegevuste ja tervislike eluviiside toetajana

1. Mida tähendab Teie jaoks sõna rekreatsioon?

Lisa 3 jätk

2. Kuidas kasutab Teie ettevõtte töötaja oma vaba aega? Kui aktiivne on töötaja ise rekreatiivsete tegevuste harrastamisel?
3. Milline on Teie ettevõtte töötajate heaolu, tööga rahulolu, tööelu kvaliteet?
4. Kas olete märganud ettevõttes tööstressi või läbipõlemise ilminguid töötajate juures? Mida on ilmingute parandamiseks ette võetud?
5. Kui suured on ettevõtte kulutused terviseedendusele inimese kohta?
6. Millised on ettevõtte poolsed tegevused töötajate tervislike eluviiside toetamisel ning pakutavad võimalused rekreatiivsete tegevuste harrastamiseks?
7. Kas ettevõttes on konkreetne inimene, kes tegeleb töötajate terviseedendusega?
8. Kas ettevõttes on olemas tööandja töötervishoiu ja/või rekreatsiooni programm? Kui seda ei ole, siis kas seda peetakse vajalikuks? Kas olete kuulnud tervist edendavate töökohtade võrgustikust või olete liitunud sellega?
9. Kas ettevõtte peaks üldse vastutama oma töötajate tervise ja heaolu eest? Kui jah, siis milline on (võiks välja näha) ettevõtte tervisemudel?
10. Kui heaks hindate oma teadlikkust terviseedendusega seotud uuringutest ning terviseedenduse programmidest? Kas ettevõtjana näete oma kohust kaasa aidata tervise väärtustamisse töötajate seas?
11. Eestis on vastu võetud Liikumisharrastuse strateegiline arengukava 2006-2010. Kas olete sellest arengukavast kuulnud?
12. Kas Teie ettevõtte on valmis panustama Liikumisharrastuse strateegilises arengukavas kavandatusse või on seda juba teinud?
13. Palju on räägitud inimeste liikumisharjumuste puhul ka jalgrattaga tööl käimisest. Kas Teie ettevõtte oleks oma töötajate jaoks nõus rajama jalgratta parkla, et töötajaid julgustada tööle tulekuks kasutama jalgratast? Millised on parkla rajamise võimalused ja huvi ettevõtte poolt?
14. Kas ja kuidas on Teie ettevõtte tähistanud ülemaailmset tervisepäeva?
15. Kas ettevõtte on oma töötajatele korraldanud rekreatiivse laadiga üritusi? Milline on ettevõtte toetus rekreatiivsete tegevustega seotud üritustele?
16. Millised on ettevõtte seisukohalt rekreatiivsete tegevuste ja tervislike eluviiside toetamist soodustavad ja takistavad tegurid? Milline on teie ettevõtte seisukoht erisoodustustesse?