



TARTU ÜLIKOOL



ETTEPANEKUD
TERVISE MUDELI RAKENDAMISEKS
ÜLEMISTE LINNAKUS

Sellest raportist leiab ülevaate Ülemiste linnaku ja Tartu Ülikooli koostöös arendatava tervisliku linnaku idee teisest etapist – Ülemiste linnakule arendatud tervise mudeli täiendustest ja rakendustepanekutest linnaku töötajate ja tööandjate küsitluse põhjal.

Autorid:

Andero Uusberg

Kerli Ilves

Maie Kiisel

Kadri Medijainen

Jarek Mäestu

Sille-Liis Männik

Maris Priks

Silver Sternfeldt

Marko Uibu

Triin Vihalemm

Meeskonda kuuluvad psühholoogid, sotsioloogid ja sporditeadlased.

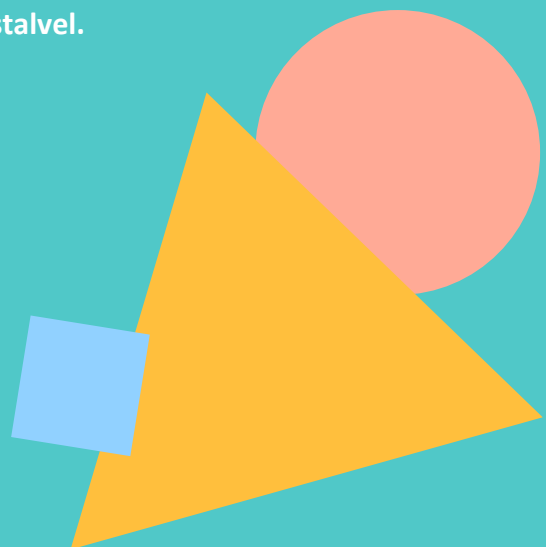
Ülemiste linnaku tervisemeeskonnas aitasid uuringutele kaasa:

Kadi Pärnits

Eneken Titov

Ursel Velve

Koostööprojekti II osa raport valmis 2021. aasta sügistelvel.





SISUKORD

SISUKORD	2
JÄRELDUSED	3
Töötajate küsitlus	3
Tööandjate tagasiside.....	4
Edasised sammud	6
TÖÖTAJATE VAJADUSED LINNAKU TERVISE MUDELIS.....	8
METOODIKA	9
KÜSITLUSE VALIM	10
LINNAKU TERVISE MUDEL ANDMETES	11
FÜÜSILINE TERVIS	16
Tervisetgevuste seosed tervisenäitajatega.....	18
Töötajate rühmad: füüsiline tervis	21
VAIMNE TERVIS	22
Tervisetgevuste seosed tervisenäitajatega.....	24
Töötajate rühmad: vaimne tervis	27
SOTSIAALNE TERVIS.....	28
LINNAKU KOGEMUS	31
TÖÖANDJATE TAGASISIDE LINNAKU TERVISE MUDELILE	34
METOODIKA	35
TEENUSEOSUTAJAD	36
Toitlustajad.....	36
Rattasõidu tugiteenuste osutajad	37
Sportimisvahendite ja -võimaluste looja	37
Personali- ja kindlustusteenuste osutajad.....	38
TEENINDUSSEKTORI TÖÖANDJAD	38
Vaimne tervis.....	39
Füüsiline tervis.....	40
Sotsiaalne tervis.....	41
VÄIKESED TÖÖANDJAD, VAIMNE TÖÖ	42
Füüsiline tervis.....	42
Vaimne tervis.....	43
Sotsiaalne tervis.....	43
SUURED TÖÖANDJAD, VAIMNE TÖÖ.....	43
Füüsiline tervis.....	45
Vaimne tervis.....	45
Sotsiaalne tervis.....	46
LISA: MÕÕDIKUD	



JÄRELDUSED

Töötajate küsitlus

2021. aasta sügisel tehtud Ülemiste linnakus töötavate inimeste küsitlus näitas, et linnakus töötavate inimeste füüsilise tervise seisund on pealtnäha hea, kuid sisaldab varjatud ohte. Näiteks kuigi 2/3 hindab oma tervist heaks ja töölt puudutakse peamiselt külmetushaiguste tõttu, on südameveresoonkonna vorm (pigem) halb 62-l, vähemalt üks krooniline haigus 60-l ning igapäevaseid tervisekaebusi kogeb 40 protsenti linlastest. Analüüs ei näita seoseid aktiivsema liikumise ja paremate tervisenäitajate vahel. Selle taga on terviseprobleemide kompleksed põhjused, aga ka see, et tervisehädad süvenevad aeglaselt (näiteks skeletilihassüsteemi vaevused palju istuvatel inimestel), mille tõttu lühiajalise vaatega küsitlus ei saagi neid seoseid välja tuua. Tervis piirab juba praegu kas otse või varjatult paljude inimeste töösooritust. Pingelises olukorras võib inimeste tervis halveneda ja sundida neid tööst eemale jääma või vähema pingega töötama. Võrreldes Eesti töötajate keskmisega iseloomustavad Ülemiste linlaste harjumusi töö ajal rohked ekraani taga istunud tunnid ja vähene liikumine, aga see-eest sagedasemad treeningud töövälisel ajal.

Iga teine Ülemiste linnakus töötav inimene liigub-treenib vähe, aga istub palju (ekraani ees). See rühm saab olla linnaku füüsilise tervise sekkumiste peamine sihtrühm. Nende hinnangud enda tervisele on kõige kehvemad, nad on valmis oma tervise eest hoolitsema, kuid on oma tervisepüüdlustes kogenud harvem õnnestumisi.

Hoos seisundis töötajaid on Ülemiste linnakus Eesti keskmisest tunduvalt rohkem. Depressiooni ja ärevuse sümptomid on aga „punases“ igal viiendal inimesel. Kuigi linnaku töötajad kogevad Eesti keskmisega võrreldes harvemini koostööle orienteeritud, hea tööõhkkonnaga kollektiivi, tunnetavad nad rohkem, et nende töö on mõtestatud ning neil on võimalusi ise algatada, õppida ja omandatud oskusi rakendada.

Ülemiste tervisemudeli kolm põhikomponenti: liikumine, töö hoos seisundis ja seltsivus ei ole linnaku töötajate tänastes praktikates omavahel statistiliselt olulisel määral seotud. Saab öelda, et need inimesed, kes palju liiguvad, maandavad trenni kaudu töö juures tekkivaid pingeid (stressi, ärevust), kuid nende haaratus ja võime töötada hoos seisundis ei ole seetõttu suurem. Seltsivus ja hoos seisund on omavahel rohkem seotud, kuid pigem seetõttu, et mõlemad kujundavad kiindumust linnaku vastu (see koht, kus on meeldiv töötada, on ühtlasi koht, kus saab suhelda toredate inimestega). Liikumise, hoos seisundis töötamise ega teiste linnakus töötavate inimestega seltsimise praktikad ei toeta ega võimesta täna üksteist.

Otsides andmeanalüüsi abil võimalusi toetada linlasi uute terviseharjumuste omandamisel, leidsime, et Ülemiste tervise mudeli rakendamise eesmärk saab olla omavahel siduda liikumise, hoos seisundi ja seltsivuse praktikaid nii, et need üksteist võimestavad. Selline sidumine aitab tervislike eluviise harrastavate inimeste ringi laiendada, sest nn mõjutusakende valik laieneb.

Seltsiv käitumine on tervise mudeli kolmest komponendist mõjutusakende kaudu kõige paremini suunatav ja tugevasti seotud ka paigakiindumusega. Linnaku töötajate liikuvust saab suurendada ja stressi vähendada (ning selle kaudu hoos seisundit soodustada) mitme-astmeliselt, kaasates esimeses etapis linnaku rohkem seltsivaid töötajaid omavahelise suhtluse ajendamise, liikumiseks ning hoos seisundi saavutamiseks võimaluste loomise ning toetavate normide kujundamise kaudu. See loob omakorda linnakus uusi norme, suhteid ja praktikaid, mis võimaldavad hakata kujundama ka passiivsemate sihtrühmade harjumusi.

Tervise eest hoolitsemiseks peab olema isiklik, sisemine ajend, kuid püsivate tervislike praktikate teke ja õnnestumise kogemus vajavad välist tuge: keskkonda, norme ja võimalusi tegutseda koos teistega.



Töötajate küsitluse andmete põhjal soovitame Ülemiste tervise mudeli praktiliseks rakendamiseks järgmisi tegevussuundi (st vastavad tunnused andsid statistiliselt olulisi seoseid):

1. Katkestada pidev ekraani ees istumine (5 tundi või rohkem) sellise liikumisega, mis ei pea olema tingimata trenn. Töö ajal või teel tööle-koju liikuv inimene võib saavutada sama südameveresoontkonna vormi kui trennis käiv, aga pikalt ekraani ees istuv inimene. Linnakus on võimalik seltsivuse kaudu edendada liikumist, eriti nende seas, kes praegu ei treeni või pole leidnud selleks sobivaid tingimusi. Näiteks on nende seas, kes ei treeni ja palju istuvad, 42% mõõduka ja 20% tugeva seltsivuse näitajaga. Seega võib seltsivus olla võimalus, mille kaudu nad liikumise juurde tuua. Linnak saab propageerida ekraanipauside tegemist hariva kommunikatsiooni kaudu; võimaldada liikuda jalgsi värskes õhus mitmekesiste kõnniradade arendamise kaudu ja ajendada neid kampaaniate kaasabil kasutama.
2. Teadvustada hoos töötegemist kui tervislikku käitumist hariva kommunikatsiooni kaudu. Hoosisundi eeldus on eesmärgistatud, kaasa haarav ja hästi korraldatud töö, mis annab vabaduse panna mängu oma parimad oskused ja neid edasi arendada koostöös innustavate kolleegidega. Seisundit aitavad saavutada psühholoogiline heaolu ja ärevuse ning depressiooni vähendamine. Vaimse tervise probleemidele lahenduste otsimise võimalusi on rohkem avatud tööandjate tagasisides linnaku mudelile.
3. Seltsiva käitumise ja liikumise toetamine linnakus, et suurendada paigakiindumust ja laiendada tervislikest praktikatest kaasa haaratud inimeste ringi. Küsitletud tajuvad praegu, et seltsivuseks on olemas norm ja võimalused, kuid ajendid ja oskused ei tule järele. Mõistlik on luua võimalusi seltsida ja liikuda korraga. Näiteks rajada linnaku avalikku väliruumi nõupidamisteks ja telefonikõnedeks jalutusrajad; panna avalikesse siseruumidesse lihtsamad liikumisvahendid; teha kampaaniaid liikuvate koosolekute-nõupidamiste ajendamiseks; pakkuda linnakus liikuvaid lõunapause (nt terviseraja läbimine annab soodustuse päevamenüüs); mitmekesistada perega liikumise võimalusi, koondada liikuvate harrastustega huvilisi ja võimaldada neile ruume.

Tööandjate tagasiside

Praegune olukord

Tööandjaid küsitlesime 2021. aasta kevadsuvel, kui Eesti maadles teise koroonalainega. Tervisekriis ei koonda tööandja tähelepanu alati töötaja tervisele, vaid mõnikord hoopis klientide tagasitoomisele, kulubaasi vähendamisele jm, millega kaasnev pingeline võib töötada vastu töötaja tervisepüüdlustele. Tööandjad, kes ei muretse ellujäämise pärast, soovivad tuua töötajad tagasi tööle, saada töö organisatsioonis hästi laabuma, innustada meeskondi saavutustele. Et see võtab palju energiat, jäävad kaugemad mured (nagu linnaku tervisemudel) nende ukse taha.

Tööandja keskne mure on töötaja, eriti töötajaid toetava juhi vaimne tervis. Füüsilise tervise pärast ei muretseta eriti („kui ühiskond avaneb, siis laheneb ise“), kuigi kaugtöö tõttu vähenenud liikumist ja pikaajalist ekraani taga istumist nimetasid tööandjad sageli murekohana. Sotsiaalse tervise pärast muretsetakse kõige vähem, kuigi just muutused sotsiaalsetes suhetes (eeskätt isolatsioon) põhjustasid koroonakriisi ajal vaimseid muresid ja vähendasid liikumise võimalusi. Tööandjate üleseid kokkupuuteid töötajate vahel ei pea tööandjad eriti oluliseks, sest selles ei nähta funktsiooni, kasutegurit.

Tööandjate hinnangul on kohaliku tervisekogukonna tugevaim näitaja praegu linnaku ruumi toodud tervise- ja sportimisteenused. Tööandjate kogemusel on töötajate liikumisele väga palju kaasa aidanud see, et lähikonnas on MyFitness jm, ka Tervisemajja on töötajaid lihtsam saata kui teistesse Tallinna meditsiiniteenuseid osutavatesse asutustesse. Töötajad märkavad, et sportimishuvilised kolleegid käivad linnakus trennis. Teised tervisteenused ei ole linnakus aga eriti nähtavad.

Tööandjad ja mudel

Linnaku aktiivi ümber kogunenud personalijuhtide võrgustik, keda ühendavad sarnased sihid, on veel väike, kuid kogukonna areng algab alati väikeste sammudega. Projekti alguses sõnastasime linnaku kogukonnale kolm võimalikku arengusuunda, et neid tööandjate seas testida:

1. kogukond, milles tööandjad, kes ise tervise-edendusega tegeleda ei jaks, delegeerivad selle linnakule
2. kogukond, milles samas ruumis tegutsevad töötajad ja tööandjad saavad ühtviisi kasutada selle võimalusi (nõ praktikakogukond ehk kogukond, milles tehakse samu asju sarnaselt)
3. kogukond, mille liikmed sekkuvad üksteise tegemistesse ja loovad ise linnakus uusi suhteid

Tööandjate vestlustes mõnikord mainitavat *communityt* saab praegu siiski mõtestada rohkem kui sarnaste kõrvuti toimetamist, üksteisele sarnaseid tööandjaid, so kogukonna lahendust nr 2. Ehk tööandjad ja töötajad küll tajuvad üksteist, kuid kogukonna ülesehitamisse aktiivselt ei panusta. Selleks, et linnaku töötajad ja tööandjad saaks pikemas perspektiivis areneda üksteise tegevusse kasutoovalt sekkuvaks kogukonnaks, peab linnak looma toetava platvormi. Ka linnaku tervisemudelit tunnustavad intervjuueeritud ei näinud, et initsiatiiv aktiivseks kogukonnaks muutuda saaks tulla nende poolt. Samal ajal on paljud tööandjad, kes end veel turul tõestavad või kellel on vähem ressursse, huvitatud ka kogukonnalahendusest nr 1 – nende tähelepanu töötaja tervisele on piiratud, lihtsam oleks see delegeerida linnakule.

Tööandjate intervjuud aitasid kirjeldada ära tööandjate rollid linnaku tervise mudelis (vt ka raportit „Ülemiste linnaku tervise mudel“, ptk II, sest kvalitatiivsed intervjuud illustreerivad hästi statistilisi erisusi):

		VAJADUSED	ROLL MUDELIS
TÖÖANDJAD	Teenuseosutajad tervislike tegevuste vallast	Tuua tagasi kliendid Muuta end linnakus nähtavamaks	Ootab koostööpakumist Ühendub vajadusel loodud koostööplatvormiga
	Teenindussektori tööandja	Ei tunne, et saaksid töötajatele tervise-edendust peale suruda Suudavad töötajatele tagada tervise-edenduse miinimumpaketi	Sobib „rätsepülikond“, mis arvestab selle tööandja eripära Töötajad kasutavad iseseisvalt linnaku avalikku ruumi
	Vaimne töö, väike tööandja	Suudavad töötajatele tagada miinimumpaketi Ei suuda end koormata lisaülesannetega tervise vallas	Vahendavad töötajale linnaku pakutavat Töötajad kasutavad linnaku avalikke tasuta teenuseid
	Vaimne töö, suur tööandja	Pakuvad töötajale sageli rikkalikku tervise-edenduse paketti On huvitatud töötajate täiendavast tervise-edendusest	Delegeerivad ära sellised töötajate tervisetegedused, mis on unikaalsed, vajades ühelt tööandjalt liiga palju tähelepanu Tugi tööandjale julgete asjade katsetamiseks

Tööandjate arvates on mõistlik jagada tervise mudeli kulud linnaku, tööandja ja töötaja vahel vastavalt sellele, mis laadi on teenus. Avaliku ruumi võimalused, mida kasutaksid ka inimesed, kes linnakus muidu ei tegutse, võiksid olla kasutajatele tasuta (nt koera jalutamise ala, välitrenaažöörid vm). Teenused, mida on vaja linnaku töötajatele tagada kindlatel aegadel (nt kliinilise psühholoogi erakorraline vastuvõtt, õue koosolekuruum),



võiksid olla jagatud linnaku ja tööandja vahel. Mida personaalsem on teenus, seda rohkem tuleb kaaluda ka töötaja omaosalust. Toodi ka välja, et linnakus osutatavad teenused võiksid kohalikele töötajatele olla soodsamad. Täiendavaid kulusid mudeli tervise-edenduse tegevustele olid valmis tegema need tööandjad, kelle tervisepakett oli niigi eeskujulik. Samas tõid nad välja, et linnaku tervise-edenduse teenused hakkavad konkureerima teiste terviseteenustega erisoodustuse vabadele kuludele (nt kui töötaja valib Activate100 tervisejuhtimise programmi, ei mahu eelarvesse enam treeninguid, milleks programm julgustab, sest tööandja peaks ülekulule 65% juurde maksma). Nad vajavad riiklikku otsust, et erisoodustust tervisekuludele ei rakendata ka siis, kui selle summa ületab 100 eurot kvartalis. Teise võimalusena nägid nad seda, et tervise-edenduse täiendavad kulud peidetakse rendihinna sisse.

Tööandjad tegid arvukalt ettepanekuid tervise-edenduse lahendusteks. Neid lahendusi tuleb läbi kaaluda spetsialistide kaasabil, sest oht neid formaalselt (nt tagatakse liikumiseks eraldi ruum, kuid ebasobiva koha peale, mistõttu seda keegi ei külasta) ja ka ilma soovitud tulemuseta (töötaja võimed või oskused pole sobivad, puudub hea mõju tervisele jms) ellu viia on suur.

Töötajate rühmad, kes tööandjate intervjuude põhjal vajavad tervise-edenduses täiendavat abi:

1. Uussisserändajad, kel pole peret või kohapealset sotsiaalset võrgustikku. Nende abivajadused on suurimad ja tööandja näeb siin linnakuüleses toetusprogrammis suurimat kasutegurit. See sihtrühm ühitub ka linnaku strateegilise eesmärgiga muutada vāravaks Eesti ja maailma vahel.
2. Väikeste tööandjate töötajad, kelle tööandjad ei jaksa tervise-edendusele pühenduda.
3. Graafikupõhised töötajad jt töötajad, kes ei saa töö iseloomu tõttu töökohalt töö ajal eemalduda. Samuti teenindussektori töötajad, kelle seas on tervise-edenduseks vähe motivatsiooni.
4. Töötajad, kelle töökoha tervise-edenduse pakett on küll eeskujulik, kuid kelle vajadused on nii eripärased (näiteks ülisportlikud, haruldase huviga, puudega), et jäävad tööandjal kahe silma vahele.
5. Töötajad, kes töötavad linnaku tööandjate teistes asukohtades, ei pruugi alati vajada abi, kuid selleks, et mitte suurendada töötajate vahelist ebavõrdsust ühes ja samas töökohas, tuleb neid silmas pidada.
6. Introverdid ja üksildased inimesed, kes ei leia kolleegide seast sobivate huvidega inimest, kellega midagi koos ette võtta.

Tööandjate panus mõõdikutesse

Tööandjad loetlesid vestluse käigus võimalusi, kuidas koondada linnaku tervise mudeli ja strateegia tarbeks andmeid selle kohta, mida tööandjad oma töötajate heaks ette võtavad. Tüüpilised andmed, mida tööandjad ise jälgivad, on sporditoetuse kasutus (mis küll ei väljenda seda, kas töötaja ka klubis tegelikult kohal käis või mille jaoks ta toetust täpselt kasutas, ega seda, kui töötaja vabal ajal jooksmas käib). Arvatavasti vaid üksikud tööandjad jälgivad ka haiguspäevi. Töötervishoiu arstilt võib tööandja tellida tervisekontrolli põhiseid ülevaateandmeid töötajaskonna tervisenäitajate kohta, kuid ka see pole alati võimalik kas teenuseosutaja paketi või töötajate vähesuse tõttu ettevõttes. Tööandja riskianalüüsis kirjeldatakse ära terviseriskide leevendamiseks loodud pöördumisvõimalused ja töötajaskonna üritused. Et niimoodi kogutavad andmed on lünklikud ja personalijuhid pole alati kindlad, kuivõrd selliseid andmeid edastada sobib, leiti, et kõige parem võimalus andmeid koondada on teha siiski personalijuhtide seas standardiseeritud küsitlusi. Teiseks võib koondada andmeid avaliku ruumi ja teenuste kasutuse kohta (näiteks koosolekulaua broneeringud, seadmete kasutuskorrad), neid võimalusel tööandja kaupa koondades.

Edasised sammud

Analüüsides toetudes pakume välja järgmised sammud linnaku tervisemudeli kaivitamiseks. Tööandjate õppetund on, et ühe tervise-edenduse tegevuse väljaarendamine võtab palju ressursse (vaimset, ajalist, rahalist), mistõttu on tark liikuda edasi tasapisi ja töötajate kaasatulekut (sh alt-üles algatusi) jooksvalt jälgides. Tervisekogukonda saab kasvatada nende arvelt, kes on saanud positiivseid kogemusi – ülejäänud nakatuvad tervislikku kultuuri nende eeskujul tasapisi. Tervise-edendust juurutades tasub silmas pidada, et linnaku terviseteenuseid oleks nii linnakul, tööandjal kui töötajal võimalik hallata madalaima administreerimise määraga ning et teenused üksteist vastastikku toetaksid.

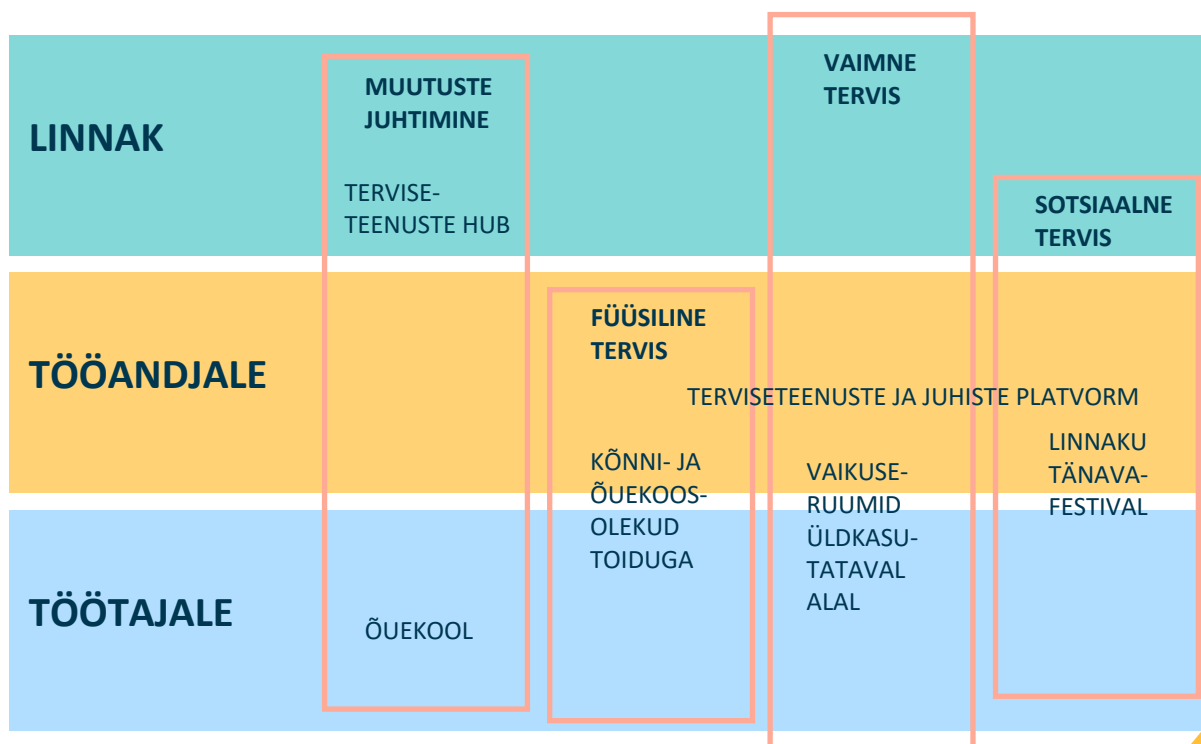
Uurimisrühma ettepanekud järgmisteks sammudeks linnaku tervise mudeli heaks on:

Linnakuülese tervisekoostöö platvorm. Linnak saab luua häid töökoha tervise-edenduse lahendusi ja teenuseid, muuta need nii töötajale kui tööandjatele nähtavaks ning vähendada nende individuaalseid otsinguid. Selleks sobivad:

- **HUB** – uute teenuste loomise ja arendamise üksus, mis aitab üks-ühele läbirääkimiste vormis edendada kohalikke või linnakule orienteerunud teenuseosutajate terviseteenuseid (nt rattahooldus, tervislikud üritused, tervisekindlustus), luua tööandjatele vastastikuselt kasulikke suhteid
- **Virtuaalne platvorm** – veebikodu, kus on süstematiseeritud ja kättesaadavaks muudetud tervise-edenduse lahendused, juhised ja teenused (eriti vaimse tervise vallas, mõeldes juhtide väsimusele)
- **Linnaku saadikute võrgustik** – linnakus juba töös olev algatus, mille mõte on välja arendada asutuste mitteformaalne koostöövõrgustik, mis aitab tuua töötajaid üritustele tööandjast sõltumatult
- **Avaliku ruumi näitused** – aitavad harida ja pöörata tähelepanu, jõuda ka nende rühmadeni, kelleni linnaku virtuaalkanaliid ei jõua
- **Oma küsitluspaneel** – selleks, et mõõta seda, kuidas linnaku töötajad tervise-edenduses osalevad, tasub luua nendega otsekontaktid. Nii saab töötajaid küsitluses osalema motiveerida ilma mitme vahendaja kaasabitä.

Töökohapõhised üritused linnaku tasemel. Sellest hoolimata, et tööandjad ei mõista sotsiaalse tervise tähtsust, on nende suurimad vajadused just selles (kuigi tööandja, mitte linnaku tasandil). Linnak saab toetada seda, et tööandjad leiaksid võtme, kuidas oma meeskonnad jälle linnakusse/kontorisse tagasi tuua või saada tööle hübriid töö vormid. Linnaku ürituste roll võiks olla toetada mitte niivõrd asutustevahelist võrgustumist kui just töökoha meeskonnaüritusi. Julgemad annavad eeskuju teistele. Näiteks võib tööandjaid kutsuda üles võistlema parima meeskonnaürituse korraldamises, vahendada kogunenud näiteid. Või korraldada linnaku kogukonnapäev festivalina, millel saab iga tööandja osaleda sobiva tegevusena – täikalaua, kodukohviku, musitseerimisega vm.

Ruumikasutus. Selleks, et suuremad tööandjad saaksid tööruumidesse luua töötajatele paremaid tervise-edenduse võimalusi, tasub välja arendada **konsultatsiooniteenus**, et pakkuda tervisliku sisseseade küsimuses abi juba rendilepingu sõlmimise ajal ja vahetult selle järel. Väikestel tööandjatel ei ole võimalik tervise-edenduseks eraldi ruume eraldada. Selleks võiks linnakusse kavandada **vaikuse ruumid** üldkasutataval alal. Neid ruume saaksid kasutada ka inimesed, kellel on vajadus lihtsalt mõneks ajaks pikali visata (näiteks püsti töötavad inimesed, pikalt istuvad töötajad). Vähendamaks istumist, mis on saanud koroonakriisi ajal hoogu juurde, tasub välja töötada **jalutuskoosolekute** lahendused (sh koos toiduga, mis aitab inimesi koondada).





TÖÖTAJATE VAJADUSED LINNAKU TERVISE MUDELIS

MILLISED ON LINNAKU TÖÖTAJATE RÜHMAD?

MILLISED ON NENDE TERVISEPROBLEEMID? MIDA NAD TEEVAD TERVISE HEAKS?

MILLISED ON TÖÖTAJATE TERVISE-EDENDUSE VAJADUSED?

MIDA ON LINNAKUS VAJA TÖÖTAJATE HEAKS ETTE VÕTTA?

METOODIKA

TÖÖTAJATE KÜSITLUS

KÜSITLUSE ÕPPETUNNID

Linnaku küsitluse ei saa töötajaid värvata ilma vahendajate abita (töötamise registri andmeid selleks ülikoolile ei väljastata, statistikaametil pole ressurssi küsitlust ise teha). Küsitluse levikut tööandjani ja sealt omakorda töötajani ei saa juhtida. Kutse kaob infomüra sekka ja jõuab ka valede aadressatideni. Küsitlus-ankeet on liiga pikk, jahutades iga kolmanda uudistaja vastamisvalmiduse. Vastajaid tuleb rohkem motiveerida.

UURINGUSSE VÄRBAMINE

2021. aasta sügisel levitati küsimustikku linnaku teabekanalite ja tööandjate vahendusel: Ülemiste uudiskirjad, kliendikirjad, personalijuhtide kirjalist, Facebooki postitused ja ostetud reklaam.

Sama aasta mais oli sama ankeeti kasutanud Activate Health, et uurida A100 tervisejuhtimise programmi osalejaid. Nende loal vahendas ettevõtte andmed anonüümsel kujul ülikoolile.

VALIM:

Töötamise registri andmetel töötab linnakus 9024 inimest*

Linnaku küsitlusele vastas 135 inimest

A100 tervisejuhtimise programmi osalejad: 100st vastajast täitis ankeedi 92

Kokku 227 vastajat

UURIMISKÜSIMUSED

Millised on linnaku töötajate rühmad?

Millised on nende terviseprobleemid? Mida nad teevad tervise heaks?

Millised on töötajate tervise-edenduse vajadused?

Mida tuleb linnakus vaja töötajate heaks ette võtta?

ANKEEDI SISU

62 küsimust:

Füüsiline tervis: liikumine (sh transport), treeningud, tõine kehaline koormus, hinnangud tervisele, tervisekaebused, uni, ekraaniaeg, söömine ja näksimine, haiguspuudumised.

Vaimne tervis: töö hooseisundis, haaratus, psühholoogiline heaolu, stress, ärevus, depressioon, paigakiindumus.

Sotsiaalne tervis: seltsivus, kaasatuleku valmidus, ürituste külastamine.

Muutused ja tervise mudel: töötingimused, koroonakriisi mõjud, individuaalsed tervisepüüdlused, suhe linnakuga, mõjutusakende kogemused.

LINNAKU KÜSITLUSE VASTUSED	eestikeelsed	inglisekeelsed
vastuseid kokku	216	16
ei töötanud linnakus	24	1
ei soovinud vastata	2	
andis nõusoleku	190	15
andis nõusoleku, aga ei täitnud	63	8
täitis ankeedist väikese osa	11	1
täitis ankeedi suures osas	117	6

MUUD PISTELISED MÕÕTMISED

A100 tervisejuhtimise programmis osalejad jagasid programmi jooksul ka mitmeid teisi terviseandmeid (keha koostise ja koormustesti füüsiliselt kogutud andmed, digitaalselt kogutud andmed tervisekäitumise ja -näitajate kohta). Neid programmi korraldaja kogutud andmeid selles raportis ei käsitleta, va küsitlusandmed.

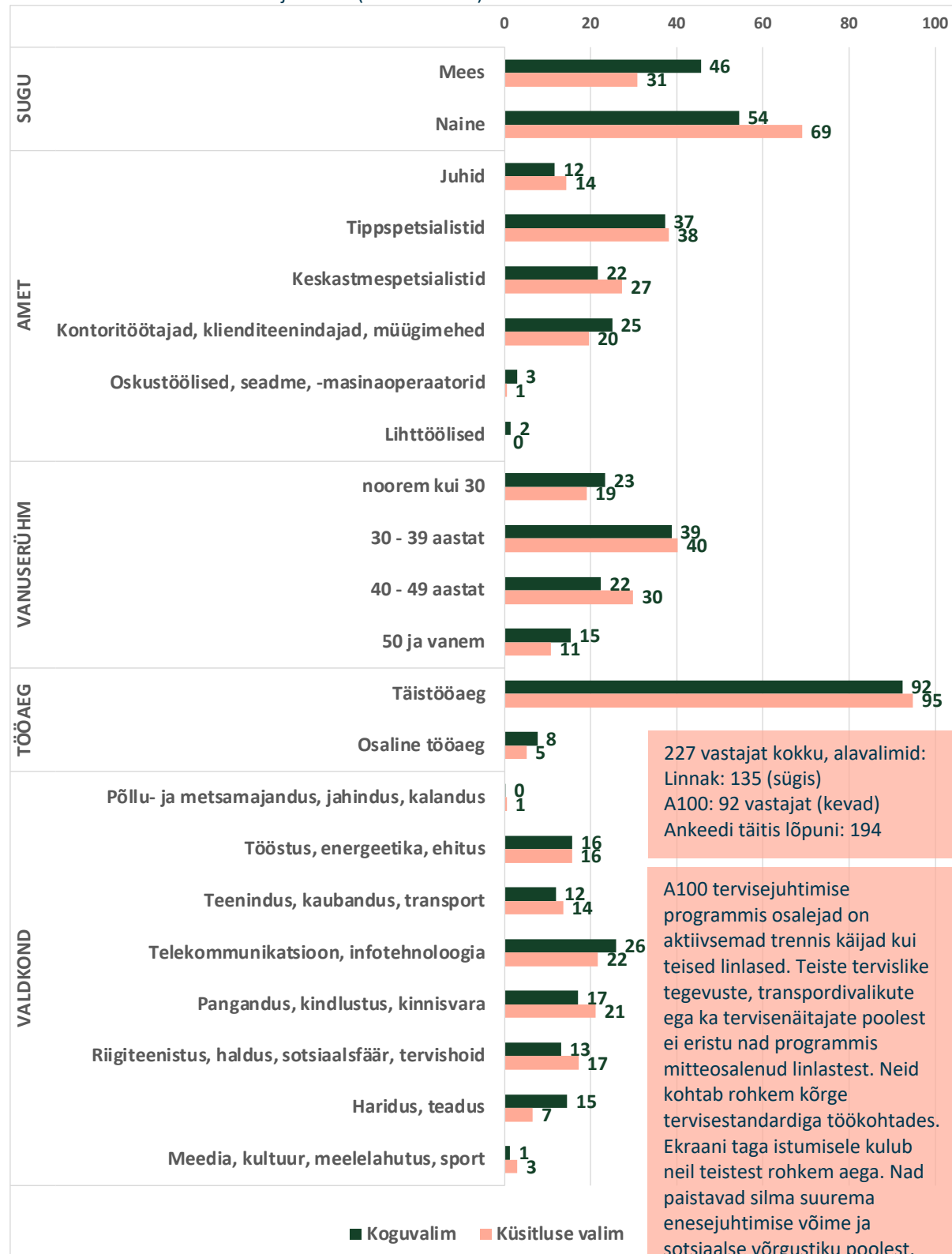
ANDMEANALÜÜS

Koondtunnused
Andmejaotused
Seoseanalüüsid

* Töötajaskonna valimi tegi Statistikaamet töötamise registri põhjal nii aadresse kui hoonete identifikaatoreid arvesse võttes. Välja on arvatud peatatud töölepinguga töötajad (u paarsada). Vigu valimi ülevaates võivad põhjustada muutused linnaku aadressides (näiteks on tööandja sisestanud varasema aadressi ja see pole registrisse korrektselt üle tulnud), see, et mõne töö liigi puhul ei pea töötamise aadressi üles andma ning ka töötamise aadressi täitmata jätmise või valesti täitmise (näiteks ettevõtte peakontori aadress linnaku asemel).

KÜSITLUSE VALIM

Ühendasime kahe sarnase küsitluse andmed (linnak ja A100), kõrvutades neid omavahel ja ka linnaku töötajaskonna koguvalimiga. Töötajaid ja vastajaid oli võimalik kõrvutada viies andmelõikes. Märkimisväärsed erisused tekkisid ainult soolises jaotuses (naiste kasuks) – meeste valmidus küsitlustes osaleda on madalam.



Joonis 1. Linnaku koguvalim ja küsitletute valim (%)

LINNAKU TERVISE MUDEL ANDMETES

Selleks, et kirjeldada linnaku töötajate tervisenäitajaid, tervisekäitumist ja hinnanguid neid kujundavatele teguritele, vaatame kõigepealt küsitluse füüsilise, vaimse ja sotsiaalse tervise tunnuseid üheskoos. Seejärel vaatame neid põhjalikumalt ka eraldiseisvalt. Selleks, et tervikpilt oleks paremini hoomatav, anname kõigepealt ülevaate tunnustest, mida linnaku tervise mudeli mõtestamiseks keskselt kasutasime (vt järgnev joonis).

FÜÜSILINE TERVIS

Tervislik tegevus	Tervisenäitaja
Liikumise sagedus mõõdab seda, kui sageli liigub inimene nädala jooksul nii intensiivselt, et see ajab higistama, vähemalt 30 minutit järjest. See tunnus ei mõõda üksnes treeninguid, vaid kõiki liikumise viise (sh ühest punktist teise, liikumisrohkem hoid). Treeningute sageduse kohta kasutame eraldi tunnust. Jalgsi liigutud aeg mõõdab seda, mitu minutit liigub inimene nädalas jalgsi. Ekraanide ees veedetud aeg mõõdab tunde, mille inimene istub paigal, jälgides teleri- või arvutiekraani, nutiseadet. Tunnus mõõdab nii vaba- kui töötaja ekraanitunde. Kuigi tunnus mõõdab kahtlemata ka koormust silmadele, pööratakse analüüsis tähelepanu rohkem ekraanikasutusega kaasnevale istumisele, passiivsele-liikumatu füüsilisele olekule.	Südameveresoonekonna vorm on näitaja, mis mõõdab seda, kui intensiivselt, kui kaua ja kui sageli suudab inimene liikuda. See on koondtunnus.

VAIMNE TERVIS

Tervislik tegevus	Lühiajaline tervisenäitaja	Pikaajaline tervisenäitaja
Hoos seisund iseloomustab viisi, kuidas inimene töö teeb. Seda iseloomustab ülesandele keskendumine ja soov tööd teha ilma, et selleks peaks end sundima.	Haaratus on nädalate lõikes püsiv seisund, mida iseloomustab töötahe, pühendumis- ja süvenemisvõime. Stressiga kaasneb vajadus end kokku võtta, et tulla toime keeruka olukorraga. Põhjustab probleeme, kui ülesanne on üle võimete või kui taastuda pole aega.	Psühholoogiline heaolu on mitmetahuline mõõdik. Analüüsis vaatame eraldi positiivsete tunnete kogemist (elamusid) ja võimalusi rahuldada elulisi vajadusi: seotust (hoituse ja hinnatuse tunne), kompetentsust (võime olukordi mõjutada) ja terviklikkust (tõekspidamise tunnustamine). Ärevuse ja depressiooni sümptomid peegeldavad vaimse heaolu halvenenud seisundit.

SOTSIAALNE TERVIS

Tervislik tegevus	Linnaku üritustel osalejate hindamise mõõdik
Seltsivuse koondtunnus koondab inimese kogemusi põgusate suhetega (vastutulijate tervitamine, linnakus aja veetmine, õueruumi kasutus, vestlused võõrastega söögikohtades, tuttavate olemasolu linnakus väljaspool töökohta).	Kaasatuleku võime mõõdab informeeritust linnakus toimuva kohta ja valmidust mitmel moel linnaku üritustel kaasa lüüa. Selle mõõdiku abil saab hinnata seda, kas üritustele suudetakse kaasata ka neid inimesi, keda pole lihtne kaasa haarata.

MUDELI TEISED EESMÄRGID

Paigakiindumus on side linnakuga, mis pakub vaimselt positiivseid kogemusi piirkonna füüsiliste omaduste ja sotsiaalsete suhete tõttu.
Õnnestunud tervisepüüdlused on tunnus, mis mõõdab seda, mitu tervislikku tegevust on inimene suutnud omandada (tegeleb sellega hooti või pidevalt).

MÕJUTUSAKNAD

Tervislikku tegevust toetavate tegurite kogemine	Hinnangud mõjutusakende olemasolule
Tunnused nagu tajutud tugi liikumisele, hoos seisundile ja suhtlusele mõõdavad, kuivõrd tajub inimene, et tema tervisekäitumine on toetatud. Samadest tunnustest on tehtud ka mõjutusakende mõõdikud.	Järgnevad tunnused mõõdavad seda, kui tugevalt tajub inimene ühe või teise mõjutusakna tuge oma tervisekäitumisele: ajendite kogemine, harjumuste olemasolu, normide tajumine, võimaluste nägemine .



Jooniselt selgub, et kolm tervisekäitumist on seotud selle valdkonna tervisenäitajatega (näiteks sagedamini liikuval inimestel on parem südameveresoonkonna vorm, seltsivatel inimestel on suurem valmidus ka edaspidi linnaku seltsiellu kaasa haaratud saada, töö hooseisundis on seotud haaratuse jm näitajatega), kuid need tegevused ei ole omavahel tugevalt seotud. Näiteks ei taga aktiivsem liikumine paremat tööhoogu ega seltsivust. Kui vaadata ka nõrku seoseid (vt järgnev tabel), selgub, et üks tegevus võib kaasa aidata või käia käsikäes tervisenäitajatega teisest vallast. Näiteks töötavad seltsivad inimesed sagedamini hooseisundis, kogevad sagedamini haaratust ja psühholoogilist heaolu (vaimse tervise tegevused ja näitajad). Seltsivad inimesed ei liigu aga teistest rohkem, seda ilmselt seetõttu, et nende ajakulu teistele (sotsiaalsele) tegevustele on suurem ja ka seetõttu, et sportimine on linnakus veel üsna üksildane tegevus. Need inimesed, kes on paremas füüsilises vormis (südameveresoonkonna vorm), on vähem avatud negatiivsetele vaimsetele kogemustele nagu stress ja depressioon, kuid psühholoogiline heaolu ja haaratus pole neil suuremad. Seega saab öelda, et seltsivus ja vaimne heaolu käivad käsikäes ning kuigi füüsiline aktiivsus aitab maandada stressi, ei toeta see otseselt head tööhoogu või valmidust inimestega suhelda.

Need, kelle püüdlused tervisliku käitumise poole on õnnestunud, tunnevad end vaimselt paremini, aga säilitatud tervisekäitumise taga tajutakse siiski rohkem välist tuge (keskmine seos) kui isiklike ajendeid ja harjumusi (nõrgad seosed). Seega kuigi selleks, et tervise eest hoolitseda, peab olema isiklik ajend, on lihtsam tegevust säilitada kui see ei jää ainult iseenda teha. Kui püüdlused tervisliku käitumise poole õnnestuvad, paraneb südameveresoonkonna vorm ja väheneb kehamassiindeks. Seetõttu tasub tervisepüüdluste kinnistamiseks neid toetada seltsivust (põgusad suhted) toetavate teenuste ja taristuga.

Füüsilise tervise vallas on kaks tähtsat tegevust, millest üks on toodud ka joonisele, sest seda saab linnak paremini mõjutada. See on ekraani ees passiivselt istunud aeg. See tegevus mõjub negatiivselt südameveresoonkonna vormile (nõrk seos: -,213). Joonis illustreerib seda, et kaua paigal istuv inimene võib trennis käies saavutada sama vormi kui see inimene, kes ei käi küll trennis, kuid võib töö ajal või teel tööle siiski piisavalt liikuda. Linnaku tervise-eesmärkidest lähtudes on parem, kui statistiline seos ekraani ees istumise ja südameveresoonkonna vormi vahel ära kaob. Teine tähtis füüsilise tervise tegevus on uni – paistab, et inimestel, kes rohkem liiguvad, on parem uni. Magamatus käib kaasas kõrgema stressiskoori ja vähesema vaimse heaoluga. See, et jalgsi liigutud aeg on nõrgalt, aga vastassuunaliselt seotud psühholoogilise heaoluga (vajadused), näitab, et jalgsi liikujal pole sageli isiklikku autot. Seda toetab ka see, et jalgsi liigutud aja ja intensiivse liikumise sageduse vahel on väga nõrk seos – tõenäoliselt sõidab inimene, kes käib trennis linnakust kaugemal, sinna pigem autoga.

Vaimse tervise näitajad on kõik omavahel ootuspäraselt seotud. Töö hooseisundis kui tervislik käitumine on samasuunaliselt seotud näitajatega nagu haaratus (lühiajaline) ja psühholoogiline heaolu (pikaajaline mõju), negatiivselt stressi (lühiajaline) ja ärevuse ning depressiooniga (pikaajaline mõju).

Sotsiaalne tervis: juba aktiivselt seltsivad inimesed teevad seda ka edaspidi, on nõ kaasa haaratavad. Tähtis on aga see, et just seltsivus on kõige tugevam paigakiindumuse kujundaja. Ehk kui inimene käib linnakus söömas või trennis, siis linnakuga ei seo need tegevused teda siis, kui need pole tema jaoks ka sotsiaalselt tähenduslikud. Näiteks kui riietusruumis pole tuttavaid nägusid või kui kellegagi pole võimalik koos söömas käia, söögi ajal vestelda.

Tabel 1. Tunnused, mis korreleeruvad omavahel (nõrgalt), kuid mida ei ole kujutatud joonisel

nr	Tunnus 1	Tunnus 2	Spearmani roo
1	Kaasahaaratavus	Psühholoogiline heaolu: vajadused	,263
2	Kaasahaaratavus	Haaratus	,216
3	Kaasahaaratavus	Töö hooseisundis	,219
4	Käitumuslik seltsivus	Psühholoogiline heaolu: vajadused	,203
5	Käitumuslik seltsivus	Haaratus	,257
6	Käitumuslik seltsivus	Töö hooseisundis	,273
7	Käitumuslik seltsivus	Ajakulu alternatiivsetele tegevustele	,170
8	Ekraanide ees istunud tunnid päevas	Südameveresoonkonna vorm	-,213
9	Liikumise sagedus	Jalgsi liigutud aeg	,170
10	Liikumise sagedus	Õöpäevas magatud tunnid	,146
11	Jalgsi liigutud aeg	Psühholoogiline heaolu: vajadused	NB! -,144
12	Südameveresoonkonna vorm	Stress	-,203
13	Südameveresoonkonna vorm	Depressioon	-,142
14	Südameveresoonkonna vorm	Õnnestunud tervisepüüdlused	,277
15	Õöpäevas magatud tunnid	Depressioon	-,195
16	Õöpäevas magatud tunnid	Psühholoogiline heaolu: elamused	,239
17	Õöpäevas magatud tunnid	Õnnestunud tervisepüüdlused	,171
18	Kehamassiindeks	Õnnestunud tervisepüüdlused	-,152
19	Paigakiindumus	Psühholoogiline heaolu: vajadused	,175
20	Psühholoogiline heaolu: vajadused	Stress	-,201
21	Psühholoogiline heaolu: vajadused	Ärevus	-,233
22	Haaratus	Stress	-,244
23	Haaratus	Ärevus	-,268
24	Haaratus	Õnnestunud tervisepüüdlused	,148
25	Stress	Töö hooseisundis	-,276
26	Ärevus	Töö hooseisundis	-,279
27	Psühholoogiline heaolu: elamused	Õnnestunud tervisepüüdlused	,142

Et mõjutusakende kogemist mõõtvad tunnused (seitse koondtunnust) andsid arvukalt nõrku seoseid, ei ole neid ka selles tabelis kirjeldatud.

FÜÜSILINE TERVIS

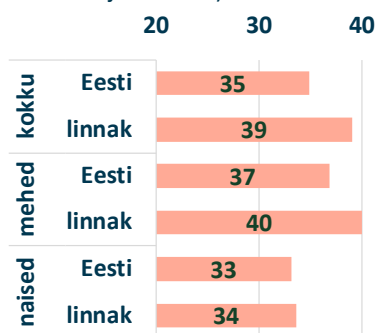
Füüsilise tervise põhitunnused: tervisekäitumine ja -näitajad

- Linnaku töötajatest liigub vähemalt viiel päeval nädalas* 22%, kolmel-neljal päeval 35%, ühel-kahel päeval samuti 35% ja 8% ei liigu üldse. Neli töötajat viiest on viimasel poolaastal käinud trennis, neist 40% teeb seda rohkem kui 3 korda nädalas.
- Töö linnakus ei eelda enamasti füüsilist tegevust. Mõõdukast ja rasket füüsilist koormust tööülesannete täites esineb vastavalt 12 ja 5% töötajast.
- Linnaku inimesed liiguvad harva jalgsi ühest punktist teise (iga viies ei liigu üldse jalgsi), vaid iga kümnes kasutab (vahel) liikumiseks jalgratast või muud kergliikurit. Neli inimest viiest istub päevas ekraanide ees rohkem kui 5 tundi (sundasend, koormus silmadele).
- 60% läheb magama ja ärkab regulaarselt samal ajal, sama palju magab öö jooksul ka rohkem kui 7 tundi. Peaaegu igal ööl on uinumise kimpus 9% töötajast, hommikul tõusmisega 17%.
- Iga viies sööb sooja toitu päevas ühe korra, ülejäänud söövad sooja toitu sagedamini. Hommikusöök on toidukord, millest loobutakse teistest sagedamini. Igal viiendal on kas mõõdukas või tugev harjumus põhitoitide vahel näksida.
- Tüüpilisemad (sh õnnestunud) tervisepüüdlused linnaku töötajate seas on sportimine ja tervislikud toitumisvalikud. Neile järgneb püüe rohkem liikuda ja vähem istuda. Vaimseid praktikaid harrastatakse kõige vähem (8%).
- 60% leiab, et nende tervis on üsna või väga hea. Kolmandik on aasta jooksul põdenud nõrku külmetushaigusi – kaasatud on palavik, köha, nohu –, ühtegi kolmest sümptomist pole aasta jooksul kogenud viiendik. Haiguse tõttu on töölt puudunud 42% töötajast, see on juhtunud peamiselt külmetushaiguste põdemise tõttu.
- Südameveresoonkonna vorm on pigem või väga halb 62%, pigem või väga hea 14% töötajast. Üsna või väga halvaks peab oma kehalisi võimeid 48%. Kolmandik linlastest on ülekaalus või rasvunud. Igapäevaseid tervisekaebusi on 40% linlastest, viimasel kolmel kuul pole tervisekaebusi esinenud vaid 6%. Linlastest on vähemalt üks krooniline haigus 60%. Peavalu pole esinenud igal viiendal.

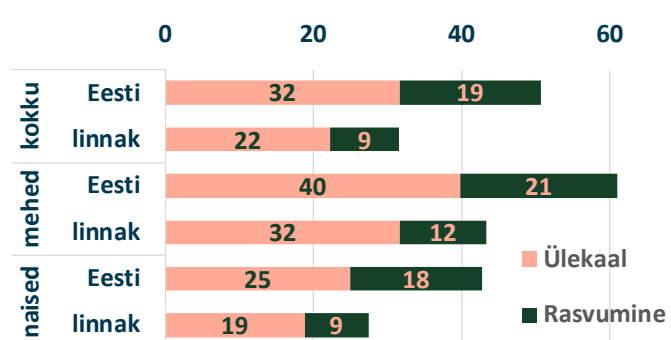
* Liikumise korra all mõeldakse vähemalt 30 minuti pikkust tegevust sellise intensiivsusega, mis ajab hingeldama või higistama.

Kõrvutasime linnaku küsitlusele vastanud viimase Eesti täiskasvanute tervisekäitumise uuringu andmetega¹, et hinnata, mille poolest linlaste terviseharjumused ja -näitajad Eesti töötajaskonnas silma torkavad.

Linnaku töötajate hinnang oma üldistele kehalistele võimetele on veidi kõrgem kui Eesti töötajaskonnas ja ka kehamassiindeks (tunnus, mis mõõdab kaalu pikkuse suhtes) on neil madalam. Meeste seas on väga kõrgeid hinnanguid kehalistele võimetele veidi rohkem, samas on kehamassiindeks meestel suurem kui naistel (nagu ka Eesti töötajaskonnas).



Joonis 3. Hinnangud kehalistele võimetele: üsna ja väga hea (%)

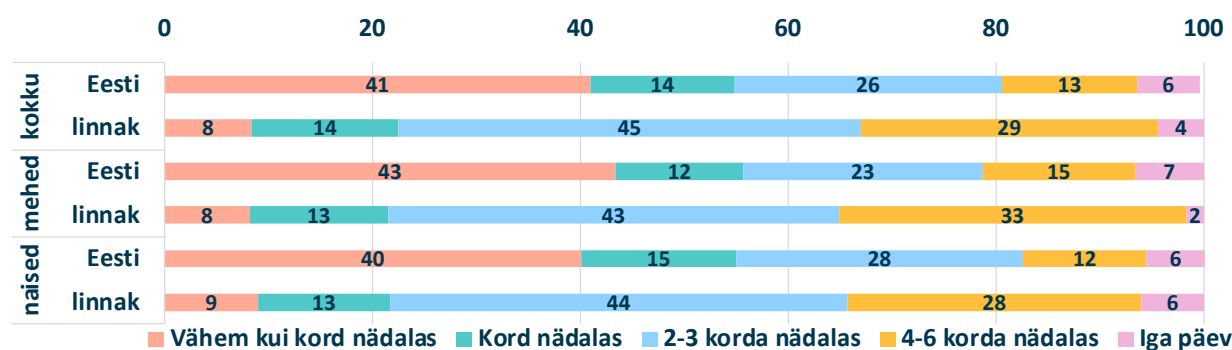


Joonis 4. Kehamassiindeks: ülekaalus või rasvunud (%)

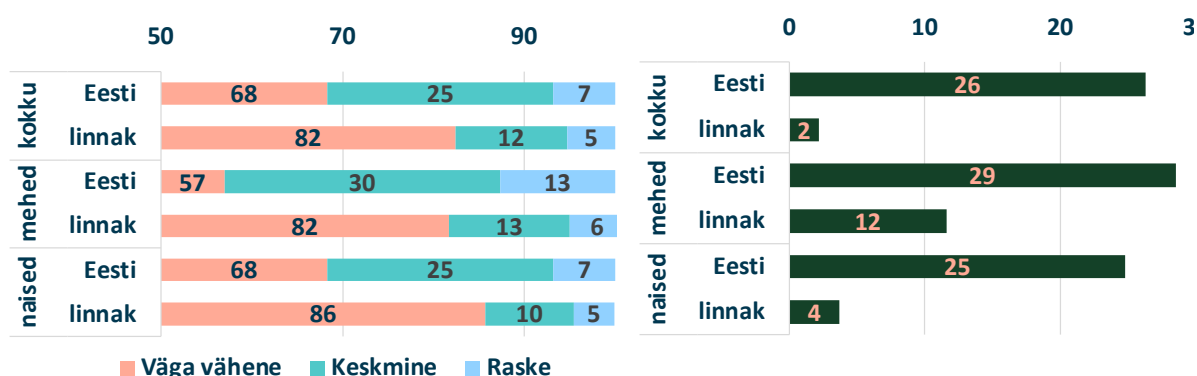
¹ Reile, R., Veideman, T. 2021. *Eesti täiskasvanud rahvastiku tervisekäitumise uuring 2020*. Tallinn: Tervise Arengu Instituut.

Kui kõrvutada paremaid tervisenäitajaid tervisekäitumisega, selgub, et Ülemiste linnaku töötajate seas on neid, kes liiguvad 4-6 korda nädalas, oluliselt rohkem kui Eesti töötajakonnas ja neid, kes üldse ei liigu, on oluliselt vähem. Selle taga on ilmselt pealinna paremini kättesaadavad treenimisvõimalused ja valitud ettevõttevaldkondade tervisekultuur. Samal ajal ei liigu linnaku töötajad eriti palju töö juures, tegevusalade erinevuse tõttu tuleb neil töö ajal palju vähem füüsiliselt pingutada kui Eesti töötajal keskmiselt (eriti meeste seas). Suure osa oma ööpäevast veedavad linlased ekraani ees istudes (4/5 veedab seal rohkem kui 5 tundi ööpäevas), kuigi Eesti töötajaskonnaga kõrvutatav vaba aja ekraaniaeg on linlaste seas väiksem. Arvestades linlaste töö iseloomu, võib oletada, et töö ajal ekraanide ees veedetud aeg pärssib töötajate soovi teha seda ka töövälisel ajal. Meeste vaba aja ekraaniaeg on arvestatavalt suurem kui naistel (ehk seetõttu, et neil on natuke suurem majapidamistöõde koormus). Arvestada võiks ka seda, et ühest punktist teise liikumist saab edukalt kasutada füüsilise koormuse saamiseks. Eestis liigub kas jalgsi või jalgrattaga kuni 15 minutit päevas 32% inimestest (ülejäanud liiguvad rohkem), linnakus on selliseid inimesi natuke rohkem – 35%. Naiste seas on nende osakaal, kes jalgsi või rattaga liiguvad, suurem kui meeste seas (nii Eesti valimis kui linnakus). Jalgratast kasutab linnaku inimestest 8%, jalgratast või kergliikurit 12%.

Seega iseloomustab Ülemiste linnaku töötajaid ühelt poolt parem tervisekultuur (rohkem teadlikku, eesmärgipärast liikumist/sportimist), kuid teiselt poolt pikk sisuliselt mitteaktiivne aeg. Ühest punktist teise liikumise vajadus ja ka töö ajal liikumise võimalused saavad liikuma aidata ka neid, keda üksnes mõte treeningust higistama ajab. Vähenenud liikumine töö ajal (suurem istuv aeg/ekraaniaeg) võib seletada ka seda, miks paremate tervisenäitajatest hoolimata leiab linlaste seast ka suurema arvu selliseid inimesi, kes peavad oma tervist üsna või väga halvaks (Ülemiste valimis 19, Eesti töötajaskonnas 15%). Statistiliselt palju liikuv inimene võib linnaku näitel tähendada hoopis seda, et lisaks see inimene ka istub väga palju.



Joonis 5. Vähemalt 30 minutit tervisesporti korraga (%)

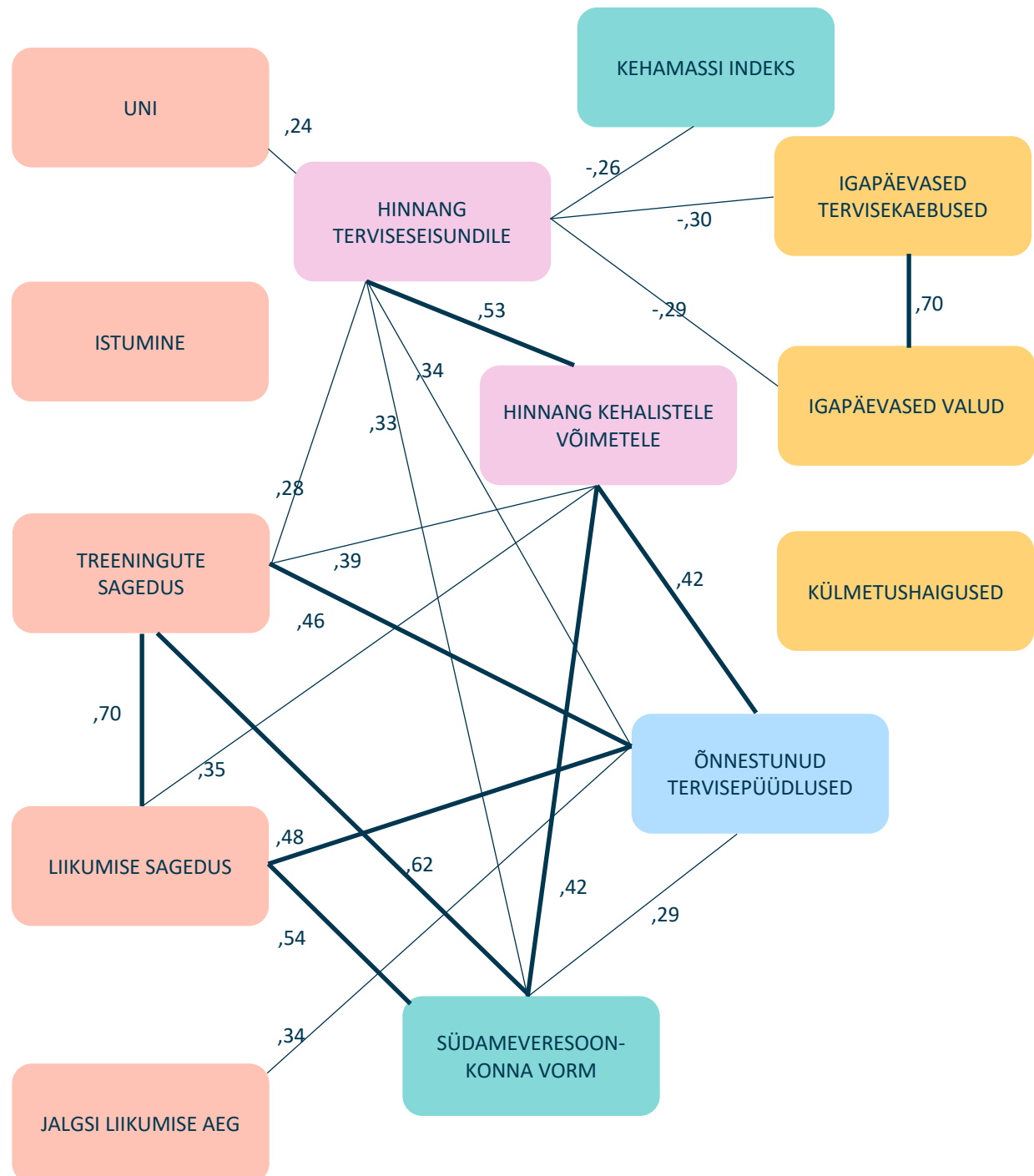


Joonis 6. Pingutused töö juures (%)

Joonis 7. Ekraaniaeg päevas vabal ajal: suurem kui 4 tundi (%)

Tervisetegevuste seosed tervisenäitajatega

Järgnevalt vaatame, kuivõrd ennustavad töötajate tervislikud tegevused hinnanguid nende tervisele ja tajutud tervisenäitajatele.



Joonis 8. Tervislike tegevuste, tervisele antavate hinnangute ja tervisenäitajate vahelised seosed

Joonisel on esitatud Spearmani roo väärtused, mis on suuremad kui 0,24 ehk ei ole nõrgad seosed. Peenike joon näitab kätte möödud (0,24 – 0,40), paks joon tugevad seosed (0,41 – 0,70). Negatiivne väärtus tähendab, et kui ühe tunnuse väärtus kasvab, siis teisel kahaneb. Seosed on tugeval usaldusväärsuse nivool ($p < 0,005$).



Kuigi joonisel on palju tunnuseid, on mitmed neist üksteisele sarnased (need, mis on ühendatud paksude joone abil), muutes joonise mõtestamise lihtsaks. Liikumise sagedus hõlmab ka treeninguid (neid inimesi, kes liiguvad korraga intensiivselt vähemalt 30 minutit järjest, kuid otseselt ei tee trenni, on vähe). Südameveresoonkonna vorm tähendab inimese võimet kestvalt ja sageli intensiivselt liikuda, mille tõttu pole ime, et seos tegeliku treeningute ja liikumise sagedusega on tugev. Samuti on loomulik, et palju treeniv inimene hindab kõrgemalt kehalisi võimeid (lihasjõud, vastupidavus, painduvus) ja tervist üldiselt ning on olnud edukam tervisepüüdluste harjumusteks muutmisel – ta juba teebki seda igapäevaselt. Jooniselt näeb, et paremat füüsilist vormi ei toeta praegu jalgsi ühest punktist teise liikumine (seda teevad ikkagi vähesed) ja seda ei vähenda istumine, sest füüsilist vormi taotletakse praegu linnakus treeningute vormis. Füüsilise liikumise seosed tervisenäitajatega käivad tervisele antavate hinnangute kaudu. Tervisekaebustel ja objektiivselt mõõdetavatel näitajatel nagu kehamassiindeks (KMI) ei leidnud me seoseid tervisekäitumisega, küll aga tervisele antavate hinnangutega. Füüsiline aktiivsus ei olnud tugevalt seotud vaimse ega sotsiaalse tervise, mistõttu sellised nõrgemat laadi seosed olenevalt koondanud järgmisele joonisele. Järgnevalt aga kirjeldame ka nõrgemaid seoseid, mis füüsilise tervise seoseid illustreerivale joonisele ei mahtunud.

Liikumine ja treeningud on omavahel suure kattuvusega tunnused, andes sarnaseid seoseid õnnestunud tervisepüüdlustega ja hinnangutega, mis kirjeldavad liikumist (südameveresoonkonna vorm ja hinnang kehalistele võimetele). Liikumine ei seostu objektiivsete tervisenäitajate (KMI) ja tervisekaebustega. Liikumise kaasnab parem uni, aga ka veidi suurem ajakulu jalgsi liikumisele. Liikumise ja treeningute seosed hinnanguga tervises seisundile on aga nõrgad. Rohkem liiguvad ja treenivad need, kes tegelevad õpingutega (nooremad inimesed), vähem need, kes hoolitsevad pere eest või veedavad palju aega transpordis. Inimestel, kes käivad trennis, on natuke vähem tervisekaebuseid, mis on ilmselt paljude inimeste põhjus, miks nad treeningutel ei osale.

Oma **kehalisi võimeid** hindavad rohkem inimesed, kes liiguvad ja treenivad rohkem, hindavad kõrgemalt oma tervises seisundit ja ka kelle südameveresoonkond on paremas vormis. Heade kehaliste võimetega inimesed kurdavad vähem (nõrgad seosed) igapäevaste tervisekaebuste (sh valude) üle, nende KMI on väiksem. Samuti

Sooja toitu söövad sagedamini need inimesed, kes liiguvad sagedamini, magavad rohkem, kelle südameveresoonkond on paremas vormis, kes tulevad harvem linnakusse kohale (söövad kodus) ja sõidavad rohkem jalgrattaga. Need on kõik nõrgad seosed.

Inimene, kes leiab, et tema tervis on hea:

- Tegeleb huvitegevusega
- On kõrgema haridustasemega
- Käib sagedamini trennis
- Sööb regulaarselt lõunasööki
- Läheb magama ja ärkab regulaarsetel aegadel, magab öösel kauem

tegelevad nad rohkem enesetäiendamise (nõrk seos). **Hinnang tervisele** käib ühte jalga tervisekogemustega: südameveresoonkonna vormi, KMI ja hinnangutega kehalistele võimetele. Parema tervise inimesed kurdavad vähem igapäevaste tervisekaebuste, sh valude üle ja põevad vähem külmetushaigusi.

Südameveresoonkonna vorm on parem inimestel, kes liiguvad ja treenivad rohkem,

hindavad oma tervises seisundit ja kehalisi võimeid kõrgemalt, on tervisepüüdlustes järjepidevamad, veedavad vähem aega transpordis ja ekraani ees istudes (nõrgad seosed). **Kehamassiindeksit** ennustab tugevalt ainult kõrge hinnang tervises seisundile, ülejäänud seosed on nõrgad: õnnestunud tervisepüüdlused, hinnang kehalistele võimetele, jalgsi liikumine (ilmselt on suures ülekaalus ka jalgsi käia raskem).

Igapäevased tervisekaebused haakuvad tugevalt valudega, sest nendes tunnustes on sarnaseid komponente (17-st 7 on valud). Tervisekaebuseid on vähem inimestel, kes rohkem treenivad ja rohkem magavad, hinnates ka oma tervises seisundit ja kehalisi võimeid paremaks (nõrgad seosed, va hinnang tervisele).

Jalgsi liiguvad rohkem inimesed, kelle KMI on väiksem, kes hindavad kehalisi võimeid kõrgemalt,

Jalgsi liiguvad rohkem ka inimesed, kelle töökohas on rohkem füsioloogilisi ohutegureid (rutiin, sundasend, füüsiline pingutus ja öötöö). Nende töö hõlmab ka rohkem liikumist töö ajal. Näiteks liigub üks küsitluses end klienditeenindajaks või müügimeheks määratlenud vastaja nädalas 3000 minutit (10 tundi tööpäeva kohta). Mida kõrgem tööpositsioon töötajal on, seda vähem ta jala kõnnib, nt juhtide keskmine nädalane jalgsi läbitud minutite arv on 132, klienditeenindajal-müügimehel 495.

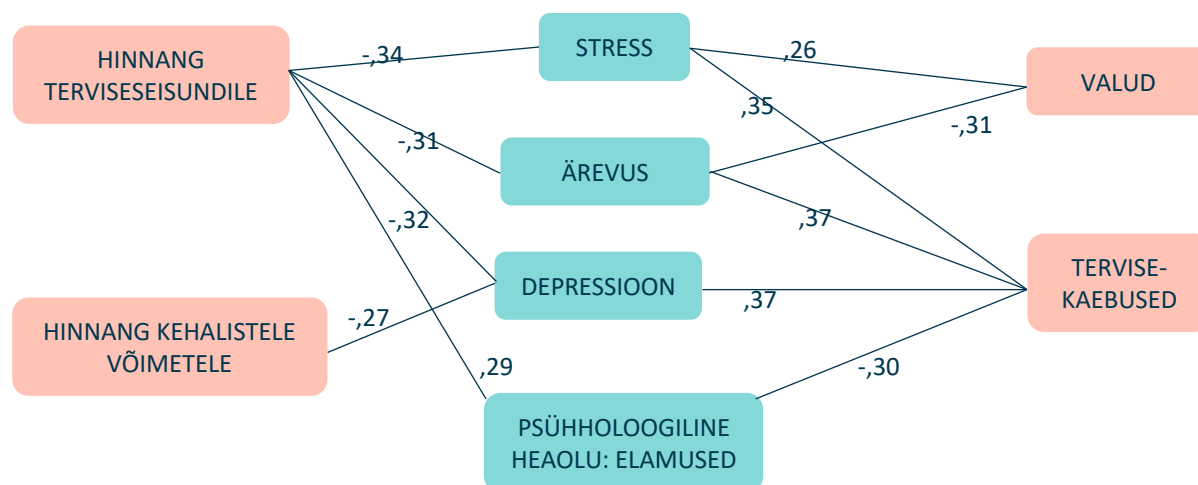
tegelevad rohkem enesetäiendamisega, istuvad vähem ekraani ees ja on tervisepüüdlustes järjepidevamad (nõrgad seosed).

Unetunnid, mille roll joonisel on väike, on nõrgalt seotud paljude teguritega. Rohkem magab inimene, kes liigub sagedamini, hindab tervist ja kehalisi võimeid kõrgemalt. Ta tegeleb rohkem huvitegevusega ja kulutab vähem aega transpordile. Ekraani ees istunud aeg ei seostu praktiliselt teiste tervisekäitumiste, -näitajate ega -kaebustega. Nõrgad seosed on siiski selja- ja silmade valuga. Inimesel, kes rohkem istub, on veidi halvem südameveresoonekonna vorm (nõrk seos).

Vaimse ja sotsiaalse tervise seosed füüsilise tervisega

Tegevused füüsilise tervise vallast ei ole praktiliselt seotud ei vaimse ega sotsiaalse tervisega. Enamatel unetundidel on nõrgad seosed kalduvusega püsida heas tujus (psühholoogiline heaolu: elamused) ja mitte kannatada depressiooni all (mõlemad on nõ pika mõjuga vaimse tervise näitajad). Liikumise sagedus, istunud tundide arv ja toitumine ei ole vaimse ega sotsiaalse tervisega seotud (nt ei ole nende seas, kes sagedamini sooja toitu söövad, seltsivus suurem, sest need inimesed töötavad rohkem kodus. Nendel inimestel, kelle psühholoogilise heaolu kompetentsuse (ehk juhi) vajadused on paremini kaetud, liiguvad vähem jalgsi. Kõige rohkem on seoseid treeningute sagedusega – inimesed, kes rohkem treenivad (arvestatud ei ole neid, kes üldse ei treeni), saavad füüsilise treeningu kaudu paremini maandada stressi ja ärevuse sümptome, kogeda meeldivaid emotsioone (psühholoogiline heaolu: elamused). Treeningutel on nõrk seos ka seltsivusega – kõrvuti riietudes või trenaažööri kasutades võib leida uusi tutvavaid. Mõõdukaid seoseid leiab ka tervisele ja kehalistele võimetele ning vaimsele tervisele antud hinnangute vahel. Tervisehinnangud siiski vaimset tervist ei mõjuta, pigem saab öelda, et inimesed, kes kogevad stressi, ärevuse ja depressiooni sümptomeid, on kas pessimistlikult meelestatud, kogevad psühhosomaatilisi füüsilisi vaevusi või annavad endale aru, et nende tervisega pole kõik korras, hinnates seetõttu oma tervist ja kehalisi võimeid madalamalt.

Füüsilise tervise ja vaimse ning sotsiaalse tervise vahelised seosed toimivad praegu hoopis tervisekaebuste kaudu – nende seast leiab ka mõne mõõduka tugevusega seose. Tervisekaebused on otseselt seotud vaimse tervise negatiivsete näitajatega, seosed vaimse tervise positiivsete näitajatega (nt seotuse vajadus, haaratus, hooseisund) tekivad pigem kaudsete seoste kaudu.



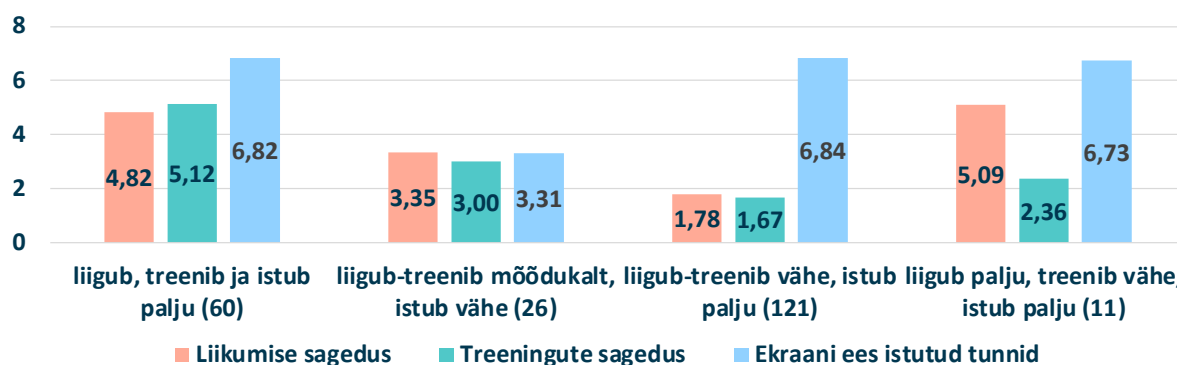
Joonis 9. Tervisehinnangute ja -kaebuste seosed vaimse tervise näitajatega

Joonisel on joonte abil esitatud füüsilise ja vaimse tervise tunnuste vahelised seosed Spearmani roo korrelatsioonikordaja abil. Seosed tunnuste vahel on võrdlemisi nõrgad, mistõttu neist nõrgemad väärtused (ja vastavad näitajad) on jooniselt välja jäetud. Negatiivne väärtus tähendab, et kui ühe tunnuse väärtus kasvab, siis teisel kahaneb. Seosed on tugeval usaldusväärsuse nivool ($p < 0,005$).

Töötajate rühmad: füüsiline tervis

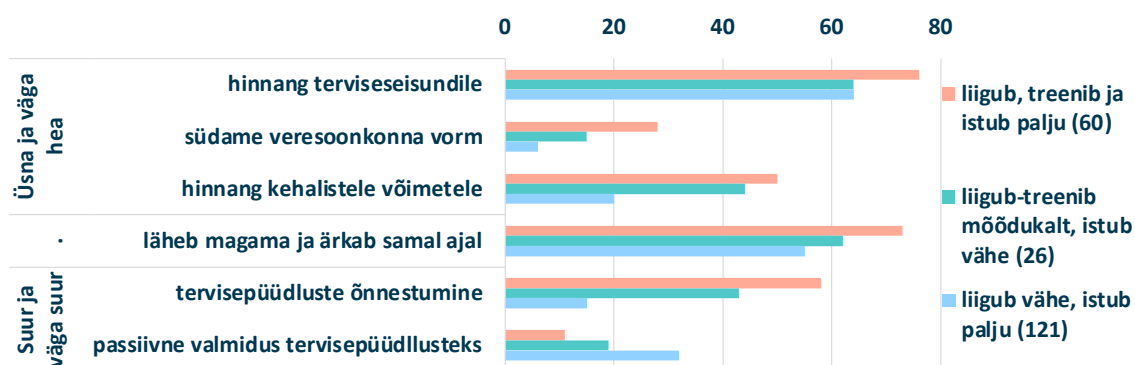
Rühmitasime küsitletud linlased liikumisharjumuste põhjal (K-keskmiste klasteranalüüs, ANOVA $p < 0,001$), lähtudes sellest, et linlaste harjumusi iseloomustavad rohke istumine ja vähene liikumine töö ajal, aga sagedased treeningud. Et linlased liiguvad jalgsi vähe, ei saanud seda tunnust rühmitamise aluseks võtta. Võtsime eelduseks, et inimeste seas, kes küll sageli liiguvad, on ka neid, kes trennis ei käi. Joonisel on näidatud, kuidas töötajate rühmad erinevad selle poolest, kui sageli nad liiguvad ja treenivad ning kui kaua istuvad ekraanide ees.

Kõige suurem rühm (55%) on tervisekäitumise plaanis halvas seisus, sest nad istuvad palju, kuid liiguvad harva. Aktiivseid ja mõõdukaid treenijaid, kes siiski ka palju istuvad, on ligi 40%. Nähtub, et selliseid inimesi, kes liigutaksid end pigem väljaspool treeninguid (parempoolne rühm), on linnakus väga vähe. Võib ainult oletada, kas need inimesed otsivad aktiivsemast liikumisest teadlikult treeningute aseainet (nt treeningud ei sobi, aga pika tee koju jalutab) või juhtub see inimestel kavatsemata (koeraga väljas käies). Linnakus tasub järele proovida, kas istuvaid, kuid vähe treenivaid inimesi annab liikuma meelitada võtetega, mis ei ole sporditreeningud.



Joonis 10. Linnaku rühmad liikumisharjumuste järgi (sulgudes rühma suurus, skaalal rühma keskvärtus)

Üheski rühmas pole teistest rohkem naisi, noori vm väliselt tuvastatavaid rühmi, et saaks mõnele sotsiaaldemograafilisele tunnusele näpu peale panna: „Siin on vajadus!“ Pigem võib öelda, et neid rühmi ühendavad sarnased vajadused. Leidsime mõned mõõdukad ja tugevad seosed rühmade tervisehinnangute, harjumuste ja kogemustega tervisekäitumise vallast. Eemaldasime jooniselt kõige põnevama rühma (liigub, aga ei trenni), sest see oli analüüsiks liiga väike.



Joonis 11. Rühmad liikumisharjumuste järgi, nende hinnangud tervises seisundile ning -käitumisele (%)

Analüüs näitas, et liikumine kujundab ainult küsitletute hinnangulisi tervisenäitajaid, mitte aga objektiivseid nagu KMI või tervisekaebused. Ei ole ka näha, et neil, kes vähem liiguvad, oleks liikumisharrastusteks takistusi näiteks seetõttu, et neil on vaja rohkem tegeleda majapidamise või lähedaste eest hoolitsemisega. Vastupidi, liikumise poolest passiivsemad inimesed tegelevad vähem enesetäiendamisega. Ilmselt on neile lihtsalt muud küsimused aktuaalsed või puudub hea kogemus. Füüsiliselt passiivsemad rühmad ei vaja ehk oma elus nii palju kehalisi võimeid, sest kuigi nad peavad neid halvemaks kui teised, on nende hinnang oma tervisele hea. Neile on ka vaja rohkem tuge selleks, et tervislikke harjumusi omandada ja säilitada.

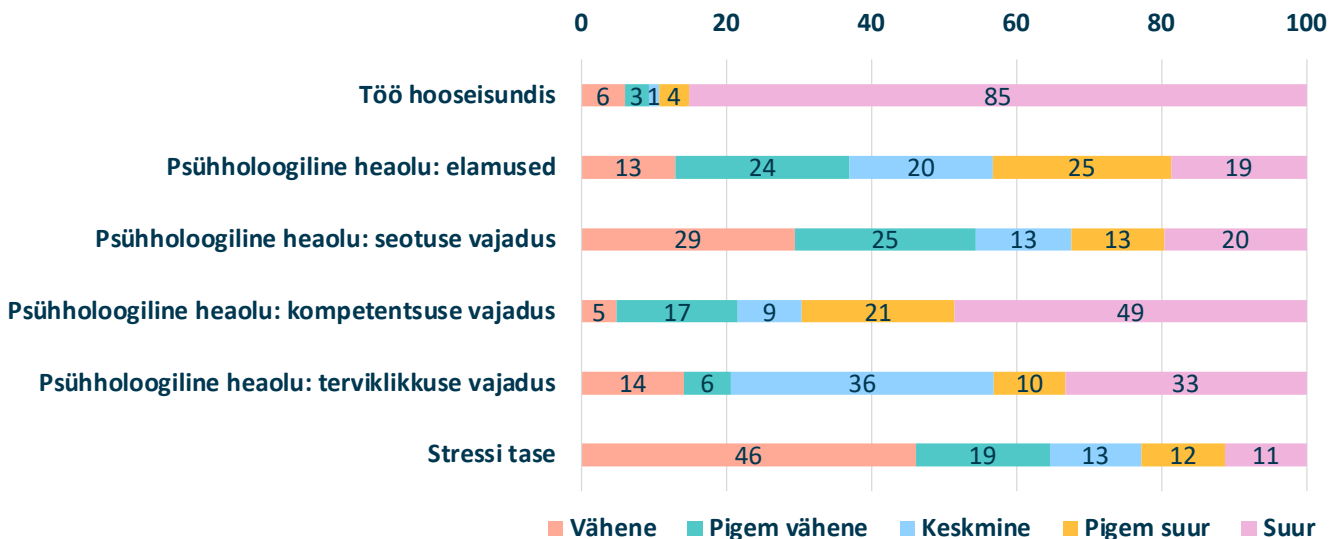
Rühmad ei eristu hooseisundis töötamise ega seltsivuse poolest, mis näitab, et füüsiline aktiivsus peitub üsna omaette „sahtlis“. Treeningud aitavad siiski kehalisi võimeid ja südameveresoontekonna vormi hoida hästi ka siis, kui inimene palju istub.

VAIMNE TERVIS

Vaimse tervise põhitunnused: tervisekäitumine ja -näitajad

- Eesti tööealise elanikkonnaga võrreldes on linnakus rohkem neid, kes töötavad hooseisundis, kogevad positiivseid emotsioone, terviklikkust ja kompetentsust.
- Igal viiel on kas ärevuse või depressiooni sümptomid, kuid stressi tase on madalam kui Eesti tööealises elanikkonnas.
- 10% töötajast teeb väljaspool ametlikku tööaega tööd rohkem kui 4 tundi päevas. Vabal ajal ei tee tööd 36% töötajast. Inimesed, kes ei tööta kellast kellani, teevad vabal ajal rohkem ületöö tunde.
- Rohkem kui tunni päevas tegeleb enesetäiendamisega 30% töötajast. Huvitegevusega ei tegele vaid 30% töötajast.
- Südame piirkonnas on valu kogenud 47% linlastest. Need ei pruugi viidata otseselt füüsilistele probleemidele, vaid ka lihtsalt kuhjunud vaimsele ülekoormusele.

Iseloomustamaks seda, milline on linnaku vaimse tervise olukord, tuleb appi võtta kõrvutusandmed, sest paljude vaimse tervise näitajate puhul pole kindlaks määratud, milline on väike või suur tase. Selleks, et selliseid hinnanguid anda, võtsime aluseks Eesti tööealise elanikkonna sarnaste küsitlusandmete kvintiliid²). Ehk kui järgmisel joonisel on näiteks nende inimeste osakaal, kelle kogemus hooseisundis töö tegemisega on vähene, 6%, siis Eesti tööealises elanikkonnas on selle rühma suurus 20%. Kui hooseisundi kogemus on suur, on näitajad linnaku ja Eesti valimis vastavalt 85 ja 20%.



Joonis 12. Ülemiste linnaku töötajate vaimse tervise näitajad (%)

Linnakus on mitu korda suurem nende inimeste osakaal, kes on tööl kogenud sageli hooseisundit. Positiivseid emotsioone (tunnus „psühholoogiline heaolu: elamused“ koondab inimeste kogemusi selliste tunnetega nagu rõõm, muretus, rahu jne) kogevad nad üsna samaväärselt tööealise elanikkonnaga (erinevus vähesemate positiivsete elamuste rühmas on linnaku kasuks). Erinevused on suuremad psühholoogilise heaolu vajaduste külgedega. Näiteks on linnakus rohkem inimesi, kellel on Eesti valimiga võrreldes vähem kogemusi koostööle orienteeritud, hea tööõhkkonnaga kollektiiviga (psühholoogiline heaolu: seotuse vajadus). See võib tähendada, et linnakus töötavad inimesed, kes väärtustavad oma tööd teiste tegurite kaudu kui üksmeelne kollektiiv. Näiteks tunneb linnakus rohkem inimesi end kompetentsena (võimalused ise algatada, õppida ja omandatud oskusi rakendada) ja leiab, et nende töö on tähtis, mõtestatud ja motiveeriv (psühholoogiline heaolu: terviklikkuse vajadus). Tööealise elanikkonnaga võrreldes on linnakus märgatavalt väiksem nende inimeste osakaal, kes kogevad stressi – lühiajalise mõjuga näitaja. Stress võib muidugi olla ka positiivne, kui seda on parajal määral.

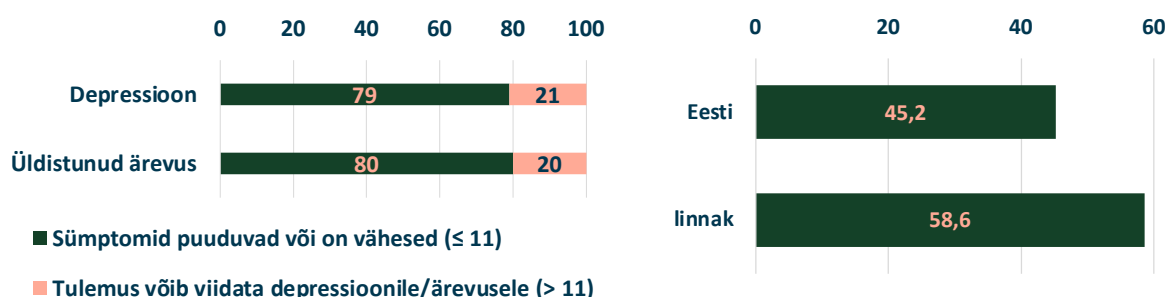
² Männik, S.L., Uusberg, A. (2021). *Töötaja haaratuse seiresüsteemi arendus. Projekti lõppraport*. Tartu: Tartu Ülikool.

Tabel 2. Joonisel toodud näitajate väärtuste vahemikud

	Vähene	Pigem vähene	Keskmine	Pigem suur	Suur
Töö hooseisundis	≤ 40	41 - 44	45 - 47	48 - 50	≥ 50
Psühholoogiline heaolu: elamused	≤ 3,8	3,9 - 4,5	4,6 - 5	5,1 - 5,5	≥ 5,6
Psühholoogiline heaolu: seotuse vajadus	≤ 3,7	3,8 - 4	4,1 - 4,3	4,4 - 4,7	≥ 4,8
Psühholoogiline heaolu: kompetentsuse vajadus	≤ 2,7	2,8 - 3,3	3,4 - 3,7	3,8 - 4	≥ 4,1
Psühholoogiline heaolu: terviklikkuse vajadus	≤ 3	3,1 - 3,5	3,6 - 4	4,1 - 4,5	≥ 4,6
Stressi tase	≤ 2	2,1 - 2,7	2,8 - 3	3,1 - 3,7	≥ 3,8

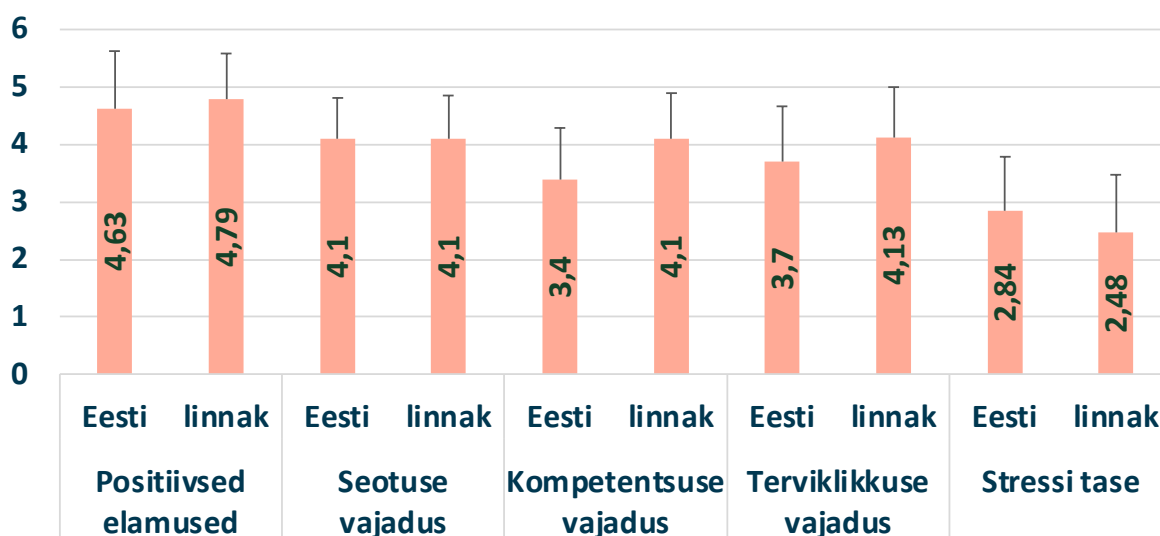
Depressiooni ja ärevuse hindamisjuhise järgi viitab tulemus >11 sellele, et inimesel on depressiooni või ärevuse sümptomid. Et linnakus on igal viiendal inimesel need näitajad „punases“, tasub ka kõrge stressinäiduga tegelema hakata.

Linnaku keskmised näitajad:
Üldistunud ärevus 6,8
Depressioon 6,9



Joonis 13. Depressiooni ja ärevuse näitajad linnakus (%) Joonis 14. Töö hooseisundis (valimite keskvaartus)

Linnaku ja Eesti tööealise elanikkonna vastuste keskvaartuseid kõrvutades ilmnevad erinevused hooseisundi, kompetentsuse ja terviklikkuse (kõrgemad) ja stressi kogemises (madalam). Depressiooni ja ärevuse sümptomite esinemist pole võimalik Eesti tööealise elanikkonnaga kõrvutada. Et neid esineb siiski nii paljudel linnaku töötajatel, võib oletada, et stressikogemus polariseerib töötajaid: osade jaoks mõjub ta innustavalt, osadele pärssivalt. Tasub ka silmas pidada, et kui näiteks hooseisundi, kompetentsuse, seotuse ja terviklikkuse küsimused mõeldavad tundeid ja kogemusi töö suhtes, siis stressi, depressiooni ja ärevuse küsimused on inimese üldise seisundi kohta. Lühiajalise stressi ja pikemaajalise depressiooni ja ärevuse sümptomeid mõjutab peale töökeskkonna tugevasti ka inimese töövõimeline elu.



Joonis 15. Vaimse tervise näitajad, Eesti ja linnak (keskväärtused ja standardhälbed)

Tervisetegevuste seosed tervisenäitajatega

Hoos seisundis töötamine (tervise tegevus) on seotud kõikide mõõdetud vaimse tervise näitajatega: positiivselt haaratuse (lühiajaline seisund) ja psühholoogilise heaolu tunnustega (pikaajaline seisund) ning negatiivselt lühiajalisema stressi ja pikaajalisema depressiooni ja ärevusega. Järgnev tabel annab seostest üksikasjaliku ülevaate. Vasakpoolses tulpas ülevalt alla jooksvaid tunnuseid on kõrvutatud kõigi teistega (vt sama numeratsioon tabeli ülemisel real). Pikk kriips (–) näitab samade tunnuste ristumiskohti, tühi lahter seda, et seos ei ole statistiliselt oluline. Suurim seose väärtus on 1, miinusmärgiga väärtus tähistab vastassuunalist seost. Tunnuste seosed hoos seisundiga on tabelis märgitud lõheroosa värviga.

Tabel 3. Hoos seisundi ja tervisenäitajate vahelised korrelatsioonid (korrelatsioonikordaja Pearsoni r)

Tunnused	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Töö hoos seisundis	–							
2. Haaratus	0,7**	–						
3. Stressi tase ja kestus	-0,21**	-0,22**	–					
4. Psühholoogiline heaolu (elamuse tasandil)	0,53**	0,53**	-0,68**	–				
5. Psühholoogiline heaolu: seotuse vajadus	0,49**	0,52**	-0,16*	0,44**	–			
6. Psühholoogiline heaolu: kompetentsuse vajadus	0,55**	0,61**		0,37**	0,52**	–		
7. Psühholoogiline heaolu: terviklikkuse vajadus	0,67**	0,76**	-0,22**	0,5**	0,54**	0,72**	–	
8. Depressiooni sümptomite tase	-0,41**	-0,41**	0,65**	-0,67**	-0,33**	-0,35**	-0,44**	–
9. Ärevuse sümptomite tase	-0,23**	-0,26**	0,8**	-0,66**	-0,24**	-0,16*	-0,28**	0,71**

* seose usaldusväärsus nivool $p < 0,05$, ** nivool $p < 0,01$

Negatiivne väärtus – vastassuunaline seos

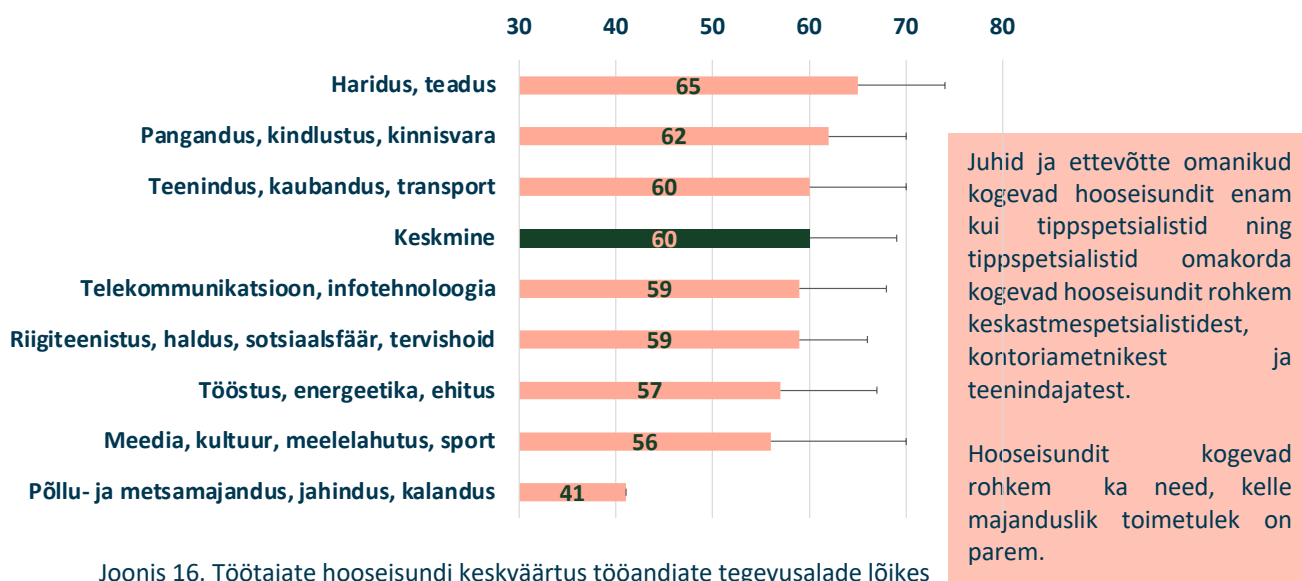
Hoos seisundit kujundavad nii töökoha tingimused kui ka töö iseloom. On ootuspärane, et kui töötaja ei saa süveneda või kui kollektiivis on konfliktid, mõjub see ka hoos seisundile negatiivselt. Samas võib mõni tööd keerulisemaks muutev tegur hoos seisundile hoopis hoogu juurde anda, sest pakub töötajale põnevust. Rutiinne ja ühelaadiline töö mõjub hoos seisundile pigem pärssivalt, samas kui tempokas ja rohket suhtlust vajav töö pakub töötajale väljakutset.

Hoos seisundit kogevad vähem need töötajad, kelle töö hõlmab rohkem füsioloogilisi ohutegureid: rutiinne töö, sundasend, füüsiline pingutus ja öötöö. Seega on hoos seisundit lihtsam saavutada nn valgekraedel. Kui töö eeldab näiteks, et inimene jälgib tundide viisi keerulisi seadmeid või monitore, pole mõtet mõõta tema hoos seisundit, vaid näiteks hoopis keskendatust, tähelepanu.

Tabel 4. Hoos seisundi kogemise keskväärtused töö eri ohutegurite kogemise korral

Ohuteguri esinemine		N	M (SD)
Keerulised inimsuhted, ahistamine, kius või töökohal tekkinud konfliktid	Jah	26	56,1 (11,3)
	Ei	175	60,1 (9)
Samas ruumis töötavate töökaaslaste suhtlus ei võimalda töösse süveneda	Jah	36	55,2 (12,8)
	Ei	165	60,5 (8,2)
Töö on rutiinne, ühelaadiline	Jah	52	55,3 (10,2)
	Ei	149	61,1 (8,7)
Töö eeldab palju suhtlemist, arvukaid suhtluskontakte päeva jooksul	Jah	140	60,6 (9,1)
	Ei	61	57,3 (9,8)
Töö on tempokas, eeldab kiirust või kiirustamist	Jah	137	60,8 (8,8)
	Ei	64	57 (10,3)

Võime hooseisundis töötada ei sõltu sellest, millisesse sotsiaaldemograafilisse rühma ta kuulub. Hooseisund sõltub ametialast ja ka asutuse tegevusvaldkonnast, mis omakorda määratleb töötaja toimetuleku ja paratamatult ka sotsiaalse positsiooni.



Joonis 16. Töötajate hooseisundi keskvaartus tööandjate tegevusalade lõikes

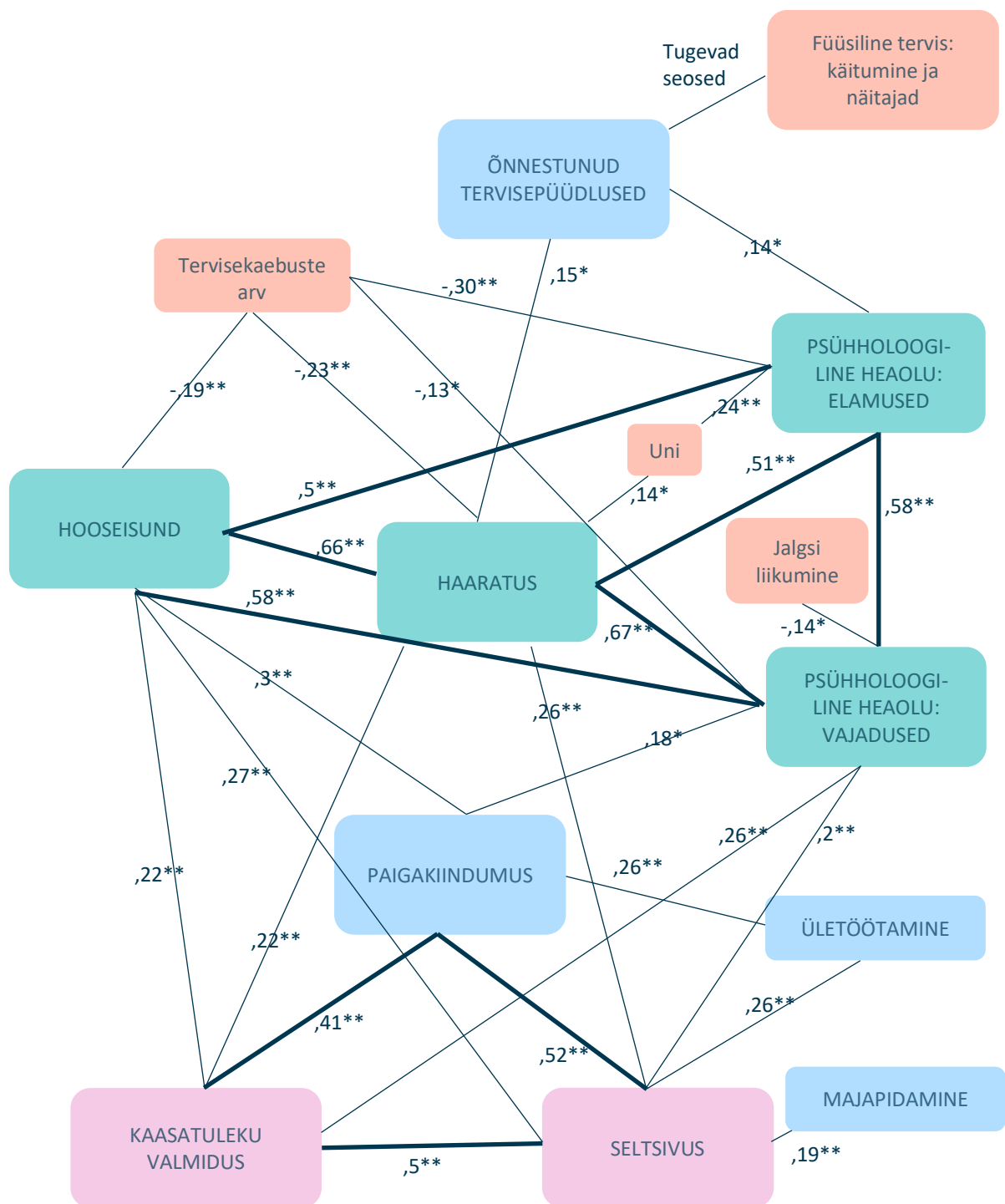
Tabel 5. Hooseisundi kogemus töötajate toimetuleku ja tööpositsiooni rühmades (keskväärtus)

Tunnused	N	M (SD)
Majanduslik toimetulek	„Tulen mõningate raskustega toime“	36 56 (9,8)
	„Tulen tavaliselt toime“	52 59,9 (8,7)
	„Tulen hästi toime“	78 59,9 (9,4)
	„Tulen väga hästi toime“	28 63,9 (8,7)
Tööpositsioon	Ettevõtte omanik, juht	28 64,1 (10,4)
	Tippspetsialist	74 60,8 (7,5)
	Keskastme spetsialist	53 57,6 (9,3)
	Kontoriametnik, assistent	25 56,5 (11,4)
	Klienditeenindaja, müügimees	13 59,5 (10,2)

Inimesed, kes töötavad sagedamini hooseisundis, töötavad linnakus kohapeal teistest veidi harvemini – neil on võimalus teha kaugtööd. Samas on nad piirkonda rohkem kiindunud – linnaruum on neile tähenduslikum. Hoos töötavad inimesed ei eristu ülejäänutest vabal ajal tehtavate töötundide poolest, seega ei sõltu see otseselt ületöötamisest (pikas perspektiivis vähendab hoogu) ega ka oma vaba aja sisustamisest muude innustavate tegevustega (nad ei tegele hobidega vabal ajal rohkem). Nad ei spordi ega liigu sagedamini, ei kõnni rohkem jala, ei maga rohkem ega söö regulaarsemalt, kuigi neil on vähem äpardumisi tervislike harjumuste omandamisel. Nende tervisenäitajad nagu südameveresoontkonna vorm ja kehamassiindeks pole teistest paremad, kuid nad hindavad oma kehalisi võimeid ja terviseseisundit kõrgemalt. See on ilmselt tingitud sellest, et neil on (veel) vähem tervisekaebusi kui neil, kes hooseisundit nii sageli ei koge. Hooseisundi eeldus on seega eesmärgistatud, kaasa haarav ja hästi korraldatud töö, mis annab vabaduse panna mängu oma parimad oskused ja neid edasi arendada koostöös innustavate kolleegidega. Hooseisundi kogemust ennustab harjumus töötada hooseisundis.

Uurisime, milliste tegevustega käib hooseisund praegu käsikäes. Leitud seosed on illustreeritud järgmisel joonisel. Kui õnnestunud tervisepüüdlused (edukad harjumused) on tugevalt seotud füüsilise tervise näitajatega, siis vaimse ja sotsiaalse tervise näitajatega. Ka mõjutegurite analüüs näitab, et liikumisharjumused on praegu rohkem isiklike harjumuste ja ajendite kujundada. Hea vaimne seis toetab aga veidi ka head und. Kompetentsuse vajadus (mis on psühholoogilise heaolu vajaduste komponent) ajendab inimesi vähem ühest punktist teise jalgsi liikuma, sest ilmselt ei sobi jalgsi liikumine hästi kompetentsete inimeste staatuse ja ajakasutusega. Paigakiindumus on küll hooseisundiga mõõdukalt seotud, kuid sotsiaalse tervise mõõdikud (seltsivus ja kaasatuleku võime) tingivad seda tunduvalt rohkem. Tugeva paigakiindumusega ja seltsivaid inimesi ühendab kalduvus teha rohkem ületöö tunde.

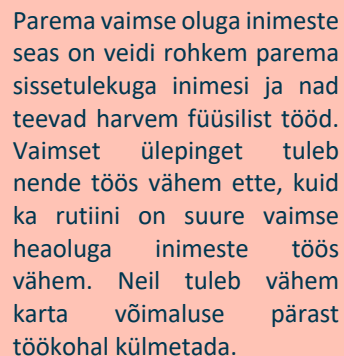
Kui hinnang terviseseisundile andis kõigi vaimse heaolu näitajatega nõrgad seosed ja seltsivuse ning kaasatuleku võimega mitte, siis tervisekaebuste arv on seltsivamatel ja parema kaasatuleku võimega inimestel veidi väiksem (mõlemal näitajal -,15*).



Joonis 17. Hooseisundi seosed teiste tervisenäitajatega

Joonisel on esitatud korrelatsioonikordaja (Spearmani roo) väärtused. Peenike joon näitab kätte nõrgad ja mõõduka tugevusega seosed ($0,14 - 0,3$), paks joon tugevad seosed ($0,4 - 0,67$). Negatiivne väärtus tähendab, et kui ühe tunnuse väärtus kasvab, siis teisel kahaneb. Ühe tärniga seosed on nõrgemal ($p > 0,05$), kahe tärniga tugevamal usaldusväarsuse nivool ($p < 0,005$)

Rühmitasime linnaku töötajaid ka vaimse tervise pikaajaliste tervisenäitajate alusel (K-keskmiste klasteranalüüs): positiivsete näitajatena mõlemad psühholoogilise heaolu tunnused ja negatiivsetena ärevuse ning depressiooni sümptomid. Meile sobis jaotada vastajad kolme rühma, sest siis sai rühmi veel statistiliselt kõrvutada.

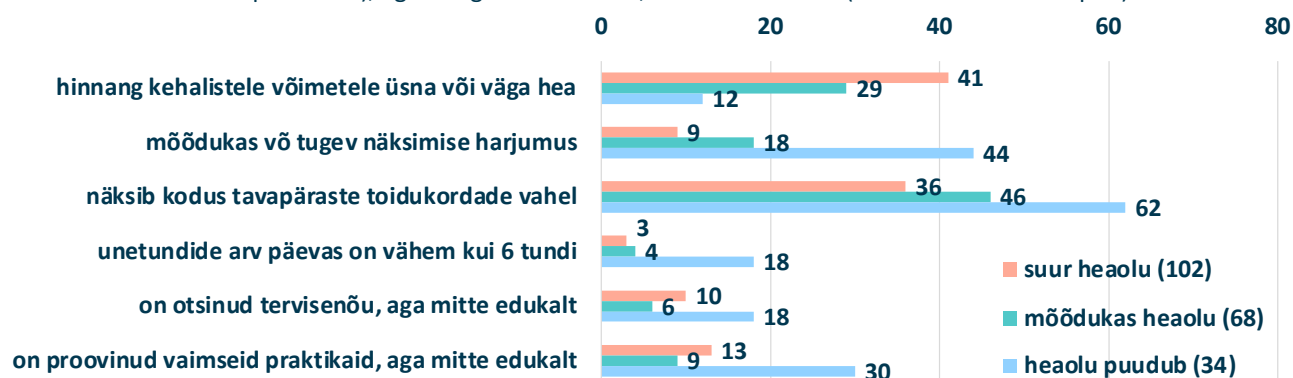


Health Status	0	12	41	56	85
hinnang tervises seisundile üsna või väga hea	78	51	35	0	0
viimases kvartalis igapäevaselt 4 või rohkem tervisekaebust	0	12	41	56	85
viimases kvartalis 14 või rohkem tervisekaebust	5	19	56	85	100
igapäevaselt esineb valusid	12	28	41	56	85
üks või rohkem kroonilist haigust	51	57	85	100	100

Legend:

- suur heaolu (102)
- mõõdukas heaolu (68)
- heaolu puudub (34)

Vähesema vaimse heaoluga inimesed on sagedamini kimpus terviseprobleemidega ja ka nende terviseharjumused on vähem tervislikud. Vaimse tervisega tegelevad rohkem need, kellel see on hea (ilmselt rohkem vaimse tervise praktikaid), aga veelgi rohkem need, kellel see on halb (ilmselt rohkem teraapiat).



Koroonakriisiga kaasnenud muutused

- Suurem vaimne heaolu käib käsikäes paremate võimalustega jätkata väljakujunenud harjumustega. Neil, kelle vaimne heaolu oli madal, tuli rohkem loobuda väljakujunenud rutiinidest.
- Vähesema vaimse heaoluga inimesed on koroonakriisi tõttu vähendanud sagedamini unetunde (madal heaolu korral 30%, mõõduka heaolu korral 14, kõrge heaolu korral 12%).
- Vähesema vaimse heaoluga inimesed on koroonakriisi tõttu end hästi tundnud vähem kui varem (vastavalt 39, 30 ja 17%).



SOTSIAALNE TERVIS

Selleks, et sotsiaalset tervist mõõta, tuli linlastele esitatud küsimuste põhjal teha sotsiaalsust hästi haaravate küsimuste põhjal kohased mõõdikud. Varasemat teaduspraktikat sotsiaalse tervise mõõtmiseks ei olnud võtta, sest see on uurimisteema, mis on kaetud veel pigem teoreetilises plaanis. Et tervisliku linnaku mudelis välja käidud tervisekäitumise (põgus suhtlus) ja tervisenäitajate (seltsivus, kogukondlikkus ja sotsiaalne kapital) tõendusmaterjal on linnakus veel vähe esindatud, kattuvad need omavahel küsimustiku vastustes palju ja on raskesti eristatavad. Seltsivuse teoreetilisele ideaalile vastavaid inimesi on vähe – kõik selle dimensioonid väljenduvad väikeses nn aktivistide rühmas. Tervisliku linnaku mudel käib seega praegu veel empiirilise tõestuse kinni püüdmiseks välja liiga suured raamid. Seetõttu tegime andmete põhjal kaks mudelis välja toomata mõõdikut. Tervisliku käitumise ja tervisenäitajad võtsime kokku üheainsa tunnusega, mille sisu on põgusad suhted. Nimetasime selle raportis juba mitmel puhul viidatud tunnuse siiski seltsivuseks, sest põgusad suhted viitavad rohkem olemasolevatele suhetele, seltsivuse tähendusväli aga näitab ka valmidust edaspidi suhelda. Seltsivuse kõrvale tegime kaasatulekuvalmiduse tunnuse, mis väljendab inimese avatust sotsiaalsetele suhetele. See tunnus aitab tuvastada, kui palju on linnaku üritustele saadud selliseid osalejaid, kelle kohale kutsumiseks tuleb mugavustsoonist välja astuda (st kui palju on saadud kohale vähem kaasa haaratavaid inimesi). Sotsiaalse tervise mõõdikuid tuleb edasi arendada siis, kui selle komponendid on linnakus arenenud tasemeni, mis on juba empiiriliselt mõõdetav.

Sotsiaalse tervise põhitunnused: tervisekäitumine ja -näitajad

- 78% on teinud koroonakriisi tõttu rohkem kaugtööd. Ligi kaks kolmandikku vastajatest on seetõttu linnakus tegutsevate inimestega vähem puutunud kokku ja suhelnud. Seltsivuse näitajaid on seetõttu keeruline tõlgendada.
- Seltsivamad inimesed veedavad rohkem aega ka väljaspool ametiaega põhitöö või lisa teenimisega – tõenäoliselt määratlevad nad end sagedamini töö kaudu. Samuti teevad nad rohkem majapidamistöid.
- Mõnevõrra rohkem on Ülemiste linnaku tegevustesse kaasa haaratud need, kes töötavad ekraanide ees (istudes, kontorist): neid, kes veedavad ekraanide ees rohkem kui 5 tundi, on hästi kaasa tulevate seas 88% ja vähese kaasatuleku võimega inimeste seas 71%.
- Seltsivus on paigakiindumuse allikas. Tugevalt seltsivate inimeste rühmast 40% on linnakusse tugevalt kiindunud. Nõrgalt seltsivatest inimestest on tugevalt kiindunud 2%.
- Harjumus linnakus ringi liikudes vastutulijaid tervitada, neile noogutada või naeratada on hea indikaator, mis näitab, et inimesed tajuvad linnakut sõbraliku ja kollektiivseks. Üldse ei nõustu selle väitega 23% vastajatest, pigem ei nõustu 31%, pigem nõustub 30% ja täielikult nõustub 9%. Vaid 7% ei oska vastata. Tervitamise tava eristab linnakut tavalisest „anonüümsest“ linnaruumist.

Seltsivuse tunnus on suure väärtusega inimestel, kes linnakus vastutulijatele tervitavad või noogutavad, veedavad linnakus aega ka töövälisel ajal, tunnevad linnakus ka neid inimesi, kes ei ole nende töökaaslased, vestlevad söögikohtades võõraste inimestega, kasutavad linnaku avalikku ruumi puhkuseks, liikumiseks või suhtluseks.

SELTSIVUSE RÜHMAD

Puudub/nõrk (67): Umbes pooltel rühmast pole põgusaid suhteid ette tulnud, veerandil on linnaku teistes asutustes tuttavaid, samapalju kasutab meeleldi linnaku avalikku ruumi.

Mõõdukas (83): 3/4 kasutab meeleldi avalikku ruumi, 2/3 on teistes asutustes tuttavaid, pooled tervitavad aegajalt vastutulijaid, iga viies veedab linnakus aega töövälisel ajal

Tugev (45 inimest küsitlusvalimis): enamik inimesi rühmast tervitab mõõdujaid, teab inimesi väljaspool oma töökohta ja kasutab avalikku ruumi; 2/3 veedab linnakus aega töövälisel ajal, iga neljas vestleb võõrastega söögikohtades

Inimene, kes on seltsivam, nõustub sagedamini väidetega nagu „linnakus on minu inimesed“, „linnak on osa minust“, „tunnen linnakut väga hästi“, tunnen end siin turvaliselt“, „olen linnaku üle uhke“, „saan mõjutada linnakus toimuvat“, „astun linnaku kaitseks välja“, „tahan kaasa rääkida linnakus toimuva üle“.

Seltsival käitumisel ei ole seoseid füüsilise tervise kategooriaga, nt tervisliku toitumise, sagedasema

liikumise ja tervisepüüdlustega. Need inimesed, kes on hiljuti hakanud sportima enne või pärast tööd,



lõunapausi ajal, on aga nendest, kes seda pole teinud, seltsivamad. Ka treeningutel osalemine annab seltsivusega nõrga seose. Õlg öla kõrval tegutsedes avavad inimesed üksteisele põgusate suhete vormis väikeseid „aknaid“, mis toetavad suhete loomist või edasiarendamist. Vähesed linnakust kogunenud andmed näitavad, et jalgsi või rattaga tööle tulek on endiselt individualistlikum kui spordi kategooria alla käivad tegevused, nt spordiklubis käimine. Seltsivus on tugevalt seotud ka teise sotsiaalse tervise tunnuse (kaasatuleku võime) komponentidega.

Kaasatuleku valmiduse tunnuse väärtus on suur siis, kui inimene on linnaku infoväljas ja jälgib Internetis linnaku tegemisi, kui ta on käinud hiljuti mõnel linnaku üritusel ja on valmis linnaku ettevõtmistes kaasa lööma pealtvaataja, korraldaja, võistleja ja kohalekutsujana, kes teisi inimesi osalema meelitab.

KAASATULEKU VALMIDUSE RÜHMAD

Puudub/nõrk (66): pooled rühmast on mingil määral informeeritud linnakus toimuvast, pooled passiivsed või huvitud, ise teabe otsimise-jälgimise harjumust enamikul ei ole. Enamikul ka pole üldse linnaku üritustel osaluse kogemusi või on need väga ammu. 2/3 on pealtvaatajatena valmis üritustest osa võtma ja ka kedagi kaasa kutsuma. Aktiivsemalt nad pole valmis osalema.

Mõõdukas (69): enamik on linnakus toimuvaga mõnevõrra kursis, 3/4 jälgivad ka ise linnaku teabekanaleid, pooled osalevad linnaku üritustel korra aastas või sagedamini, ammuseid osaluskogemusi on enamikul. 3/4 on valmis üritustel pealtvaatajana osalema, kellegi teise kaasa kutsumise ja võistlemise suhtes ollakse kahtlevamad.

Hea (60): Kõik on hästi või mõnevõrra informeeritud linnakus toimuvast, enamik jälgib linnaku tegemisi rohkem või vähem regulaarselt Internetist. Pooled käivad linnaku üritustel vähemalt korra kvartalis, sama palju on valmis panustama ürituste õnnestumise nimel: korraldaja, võistkondade kokkupanija ja kolleegide kaasakutsujana.

Seltsivus ja kaasatuleku valmidus on üksteisega tugevalt ja samasuunaliselt seotud – kui kasvab üks, kasvab ka teine. Kumbki tunnus ei anna seoseid sotsiaal-demograafiliste tunnustega. Erand on haridustase, mis annab kaasatuleku valmidusega mõõduka seose (usaldusnivool $p < ,05$) – haridustase käib informeeritusega ühte jalga. Proovides vastajaid veel täiendavalt rühmitada kahe uue tunnuse põhjal, saime teada ka seda, et lisaks kõrgharitude rühmale kohtab seltsivaid ja kaasatuleku valmeid inimesi rohkem panganduse, kinnisvara ja kindlustuse sektoris, madalama näitajaga inimesi jällegi rohkem teeninduse (teenindus, kaubandus, transport) ja tööstuse (tööstus, energeetika, ehitus) valdkonnas (mõõdukas seos madalal usaldusnivool $p < ,05$). Muud välised tunnused seltsivust inimestega, kes pole head tuttavad, ei ennusta.

Seltsivate inimeste paigakiindumus ei tähenda, et nad käivad sagedamini kohapeal. Koha peal käimine on mitmetahuline nähtus – mõned inimesed peavad tulema kohale töö iseloomu tõttu (nt teenindustöötajad), mõned selleks, et kogeda tööhoogu või saada kodust välja. Ei saa öelda, et need, kes käivad rohkem kohal, jälgiks rohkem linnaku tegemisi, satuksid vestlustesse, noogutaksid, veedaksid linnakus ka vaba aega jne. Seda, kas paremad seltsijad sagedamini üritustel käivad, ei saanud me mõõta, sest küsitluste ajal toimus üritusi vähem (nt kevadine küsitlus A100 valimis toimus suuremate liikumispäevade ajal ja linnakus töötas kohapeal vähem inimesi). Praegu saab öelda, et paigakiindumus tekib linnakus inimeste kaudu, kellega kokku puututakse ja taastoodab iseennast, kui inimeste vahelistesse suhetesse kaasatakse põgusate suhete abil uusi inimesi.

Seltsivus on mõõdukalt seotud hea tööhooga, aga ei panusta praegu linnakus tervisekäitumise edendamisse. Näeme, sh kvalitatiivsetele intervjuudele toetudes, et linnakus on võimalik edendada seltsivuse kaudu liikumist, eriti nende seas kes praegu ei treeni või pole leidnud selleks sobivaid tingimusi.

Võimalusi siduda seltsivust ja liikumist

- Ahvatleda liikuma linnaruumiga, lisada sinna võimalused seltsivalt liikuda, nt jalutuskoosolekute jaoks alale hajutatud püstiseisulauad, märkida maha kõnnikoosolekute rajad
- Luua võimalusi liikuda perega, tuua linnakusse inimesi, kes muidu veedaks selle aja perega mujal
- Lõunapauside ajal võiks linnaku spordiklubides või avalikus ruumis toimuda kuni 45 minutilisi rühmatreeninguid
- Toetada sõpruskondade teket liikuva tegevuse ümber (näiteks koondada jalgpalli huvilisi)
- Aidata omavahel kokku saada ühiste huvidega inimestel, keda ei motiveeri seltskond, kuid kes vajavad spordi harrastamiseks kaaslast (sulgpall, tennis), toetada ka haruldasemaid sportimishuve (jääkeegel)
- Aidata muuta töökorraldust ja töö formaate nii, et töö ajal saaks liikuda (nt kõnnikoosolekute korraldus)



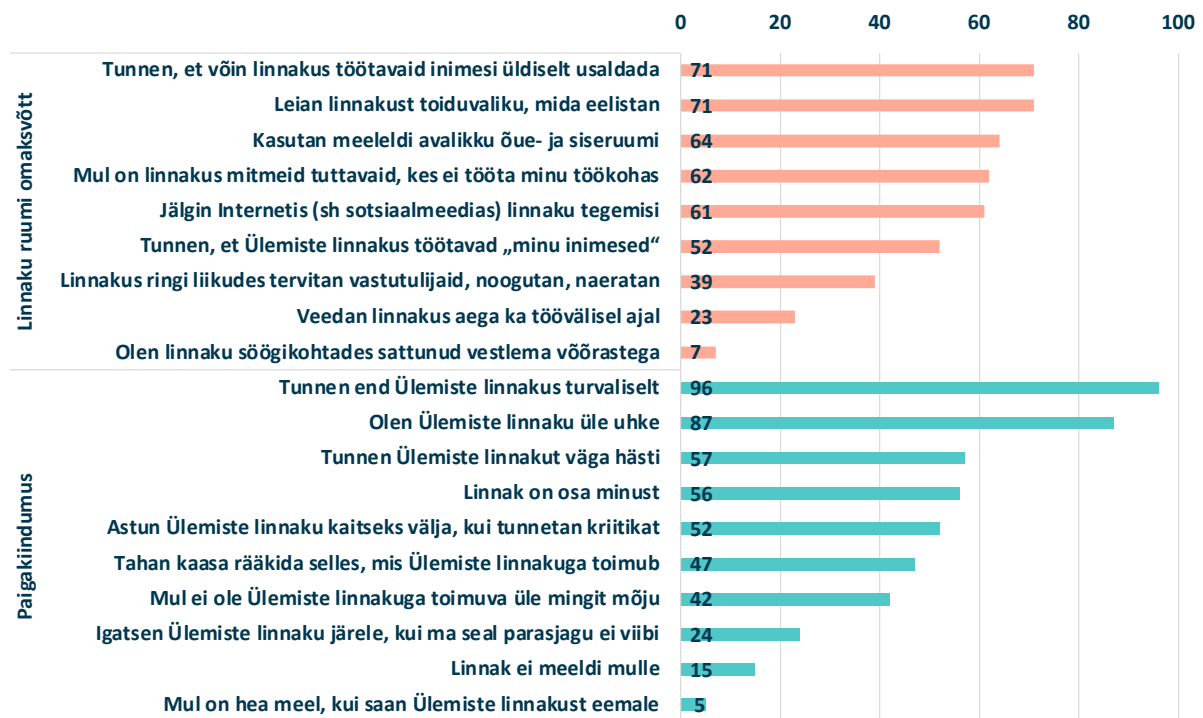
Linnaku küsitletud tajuvad praegu, et seltsivuseks on olemas norm ja võimalused, kuid ajendid ja oskused ei tule järele. See võib tähendada, et linnakus on sotsiaalset tervise arenguks soodsad tingimused (erinevalt nt füüsilisest tervisest, mis sõltub just vastupidiselt ajenditest ja oskustest, kuid vajaka jääb toetavatest normidest ja võimalustest). Suhtlusoskused ja ajendid võivad võimalustele tasapisi järele areneda, sest tugi on olemas.

LINNAKU KOGEMUS

Linnaku kogemuse põhitunnused

- Kui kevadel rangemate liikumiskiirangute ajal töötas linnakus igapäevaselt kohapeal 22% A100 valimist, siis sügisel linnaku valimist koguni 49% (juhuslikult või harva vastavalt 34 ja 10%). Veerand linlastest kulutab transpordile rohkem kui tunni päevas.
- Märkimisväärne on uhkustunne linnaku üle – see viitab, et linnakut tajutakse väärtusena (pigem nõus 45% ja täiesti 42%). Suhteliselt vähesed ehk 9% vastajatest ei osanud uhkustunde küsimusele vastata, mis näitab, et uhkustunde tundmine või mittetundmine on inimeste jaoks arusaadav kategooria.
- See, et linnaku töötajatel on linnakus oma töökoha väliseid tuttavaid, on pigem levinud. Väitega „mul on linnakus mitmeid tuttavaid, kes ei tööta minuga samas asutuses“ nõustus koguni 62% vastajatest (täielikult 20 ja pigem 42%).
- Linnakus on potentsiaali, et kasvatada tajutud osalust linnaku arengutes. Väitega „mul ei ole Ülemiste linnakuga toimuva üle mingit mõju“ nõustus täielikult 7% ja pigem 35% vastajatest.
- Avaliku ruumi parendamise osas on ruumi. Vaid 9% vastajatest oli täiesti nõus väitega, et „kasutan meeleldi avalikku õue- ja siseruumi selleks, et liikuda, puhata, suhelda“. Üldse või pigem ei nõustunud sellega 30% vastajatest.
- Vastajate tajus tundub linnak olevat küllaltki monofunktsionaalne. Väitega „veedan linnakus aega ka töövälisel ajal (söögikohad, spordiklubi, üritused jne)“ nõustus täielikult vaid 6% vastajatest (pigem nõustus 17, üldse ei olnud nõus koguni 45%).
- Vaid 16% oli täiesti nõus väitega „leian linnakust toiduvaliku, mida eelistan“. Toiduküsimusi toodi välja ka avatud vastustes.

Linnakus töötavad inimesed on linnaku kogukonna strateegia idee tasandil hästi vastu võtnud, ka paigakiindumuse näitajad on kõrged. Vähem on omaks võetud tegevusi, mis aitavad linnaruumi „kodustada“ (nt töövälise aja kasutus).



Joonis 21. Paigakiindumus ja linnaku ruumi omaksvõtt, vastused „pigem“ ja „täiesti nõus“ (%)



Rohkem kui viiendik vastajaid on jaksanud pika küsimustiku lõppu kirjutada omapoolseid ettepanekuid linnakule, mis näitab, et linnakus toimuv läheb neile korda (sisukamad vastused on toodud välja raporti lisas). Mitmed vastajad ka lihtsalt tänavad-kiidavad arendajaid, mõned ei ole enda hinnangul piisavalt kaua töötanud, et soovitusi anda. Arvestades, et 47% vastajatest soovib linnaku arengutes kaasa rääkida, tasub linnakus korraldada kitsamatel teemadel koosloomeüritusi (nagu koostööprojekti raames korraldati müksaton tervisetreenuste arendamiseks, mis on tavalise linlase jaoks liialt abstraktse ülesandepüstitusega). Kokkusaamiste formaat peab olema vaba (ka mõne meelelahutusürituse osa) ja arutamise teemad peavad olema elulise ülesandepüstitusega, näiteks: koerte tööle kaasa võtmine, linnaku festivali kontseptsiooni väljamõtlemine, linnaku spordiradade rajamine, loovad ideed linnaku haljastamiseks või autoga tööl käimise vähendamiseks jne.

Inimesed soovivad näiteks parandada linnaku ühendusi ülejäänud linnaga (nii südalinna kui ka Lasnamäe suunal) ja eriti just ratturite jaoks. Palju tuuakse välja linnakeskkonna parandusi, näiteks et tänavad oleksid jalakäija- ja/või rattasõbralikumad; autovabamad (aga ka paremate parkimisvõimalustega); rohelisemad. Mitmel puhul toodi ka välja, et linnak on väga tuultele avatud. Linnakus võiks olla rohkem võimalusi väljas tööd ja sporti teha, lõunat süüa või puhata. Samuti soovitakse suuremat valikut söögikohti (odavus, taimetoidu valikud, lahtiolekutunnid õhtul) ja spordivõimalusi.

Mõned vastajad soovisid rohkem üritusi ja muid sotsialiseerimisvõimalusi:

„Rohkem sotsialiseerumist innustavaid üritusi, "pidusid" kohalikele, ka töövälisel ajal.“

„Ühised üritused ja ettevõtmised võiksid erinevates ettevõtetes töötavaid inimesi rohkem lähendada. Kogukonna tunde tugevdamine oleks kindlasti kasuks. Väga lahe oleks, kui korraldataks Ülemiste linnakus kas MyFitnessis või Beach House'is linnakus töötavate inimeste treeninggrupe. See annaks võimaluse tutvuda inimestega linnakus ning koos treenimine kasvõi kord nädalas on hea vaheldus ning motiveerib.“

Kohtas ka erandlikke arvamusi, näiteks rõhutas üks vastaja Ülemiste kui „tõsise“ töökoha olemust:

„Ülemiste on töökoht – chill, suhtlus, sport jne on kõik väheoluline. Tõsiseltvõetavates töökohtades tehakse 8h päevas tööd ja ei ole võimalik käia sportimas ja suhtlemas. Pool tundi lõunat, paar pausi ja kõik. Mingid lumehelbe firmad võib-olla jah kiidavad sellist käitumist heaks, kus pool tööpäevast kulub töövälise tegevuste peale.“

Uurisime, kuivõrd on linnaku töötajate arvates võimalik tervislikke tegevussuovitusi järgida: liikuda, hooseisundis töötada, põgusalt suhelda. Avasime nende kogemusi nii sellest nurgast, mil määral nad ise selleks ajendatud on, kuivõrd aitavad kaasa toetavad harjumused, kaaslinlaste eeskuju (normid) ja linnakus või töökohal loodud võimalused. Ilmselt ei oska keegi nendele küsimustele täpselt vastata, sest mõjutegurite sotsiaalne tajumine muutub koos eluga (nt kui kasvab jäätise sortiment, võib kasvada ka rahulolematuse vallikute puudumise üle, sest ka ootused valikutele kasvavad) ja küsitluse tulemusi tuleb mõtestada ettevaatlikult. Küsitlustulemuste põhjal võib pakkuda, et kõige paremini toetatud tegevus linnakus on liikumine, järgneb sotsiaalne suhtlus kaaslinlastega ja kõige vähem tajutakse võimalusi tööks hooseisundis. Siiski on seos liikumise sageduse ja tajutud mõjutegurite vahel kõige nõrgem. Kuigi liikumiseks tajutakse linnakus suuremat toetust kui seltsivusele ja hooseisundile, kujundavad liikumist kõige tugevamalt siiski isiklikud ajendid ja normid. Eeskujud ja võimalused (mida on rohkem) ei käi liikumisega käsikäes. Kõige tugevam on seltsivuse ja mõjutegurite tajuline vaheline seos, ilmselt loovad aktiivsed suhtlejad enda ümber suhtlust toetava sotsiaalse võrgustiku (see sõltub vähem taristust ja ajastusest, ja kuigi koroonakriis suhtlust vähendas, on inimestel endiselt vajadusi ja põhjuseid suhelda ka siis, kui füüsilised kokkupuuted inimeste vahel vähenevad). Töö hooseisundis on rohkem töökorralduse kui linnaku kujundada, sellest ehk vahepealne seos.

Tabel 6. Liikumine, töö hooseisundis ja seltsivus ning küsitlute hinnangud nende mõjuteguritele

Tervislik tegevus	Mõjutegurite kogemus	Seose tugevus tegevuse ja mõjuteguri vahel	Mõjuteguri keskvärtus (4 palli skaalal, tajutud tugi 8 palli skaalal)
Liikumine	Harjumus liikuda	,320**	2,42
	Ajendid liikuda	,249**	2,97
	Norm liikuda	-	2,33
	Võimalused liikuda	-	2,95
	Tajutud tugi liikumisele: ajendid, harjumused, normid, võimalused kokku	,246**	2,73
Töö hooseisundis	Harjumus töötada hooseisundis	,375**	2,36
	Võimalused töötada hooseisundis	,338**	2,91
	Norm töötada hooseisundis	,294**	2,36
	Ajendid töötada hooseisundis	,190*	2,36
	Tajutud tugi hooseisundile: ajendid, harjumused, normid, võimalused kokku	,293**	1,84
Seltsivus	Ajendid seltsida	,433**	2,63
	Võimalused seltsida	,432**	2,83
	Harjumus seltsida	,396**	2,49
	Norm seltsida	,324**	2,79
	Tajutud tugi suhtlusele: ajendid, harjumused, normid, võimalused kokku	,474**	2,39

Spearmani korrelatsioonikordaja roo väärtus, * <0,05, ** 0,001

Järgnevas tabelis oleme liitnud kokku inimeste hinnangud võimalustele liikuda, töötada ja seltsida, seejärel ajenditele ja harjumustele seda teha, lõpuks normidele, mis silma torkavad. Nähtub, et mudeli nn mõjutusakende kogemise keskmised skoorid on väga madalad. Et teguri olemasoluga nõustuv vastus andis kaks ja pigem nõustuv ühe punkti, võib ühe ja sama mõjuteguri väärtus olla teoreetiliselt 6 punkti (2 liikumise, 2 hooseisundi, 2 seltsivuse eest). Seega on mõjutegurite kogejate osakaal ikkagi väga väike. Eelnevast tabelist, mis vaatleb vastuseid üksiktunnustele, nähtub samuti, et kõige kõrgemalt hinnatakse võimalusi tervislikult käituda. Teiste eeskuj (normide aken) tajutakse mõjutegurite seast kõige nõrgemana. Sportimiseks on võrdlemisi palju ajendeid ja harjumusi, kuid seos liikumisega on nõrk. Töös hooseisundis on kõige rohkem võimalusi, kuid teised tegurid on üsna samal ja palju madalamal tasemel (miski takistab, et pole nii palju tahtmist, harjumusi või eeskujusid). Seltsivuse plaanis tajutakse seevastu võimaluste kõrval ka üsna palju sotsiaalset normi seltsida, aga ajendid ja harjumused ei tule järele. Ilmselt mõjutab arvamusi seltsivuse kohta isiksuse omadus olla intro- või ekstravertne, aga ka kogemus, et kuigi linnakus on seltsimise võimalused head, tuleb „eestlaslikult külmal“ inimesel mõttega seltsimisest veel veidi harjuda.

Tabel 7. Mõjutusakende koondtunnused ja nende seosed liikumise, hooseisundi ja seltsivusega

	Keskvärtus (6 palli skaalal)	Seos liikumisega	Seos hooseisundiga	Seos seltsivusega
Kõik võimalused	2,27	-	,284**	,575**
Kõik ajendid	2,05	,163*	,257**	,414**
Kõik harjumused	1,58	,179*	,321**	,382**
Kõik normid	1,05	-	,252**	,412**

TÖÖANDJATE TAGASISIDE LINNAKU TERVISE MUDELILE

MILLISTE TERVISLIKE TEGEVUSTE EDENDAMISEL VAJAVAD LINNAKU TÖÖKOHAD ABI?
MILLIST TUGE NAD VAJAVAD LINNAKULT TÖÖKOHA TERVISE-EDENDUSEKS?
MILLINE ROLLIJAOTUS TERVISE MUDELIS LINNAKU ASUKATELE SOBIB?
KUIDAS SOBIB ETTEVÕTETEL JAGADA TEAVET OMA TERVISE-EDENDUSE KOHTA?



METOODIKA

Selleks, et koguda tööandjatelt tervisliku linnaku mudeli kohta tagasisidet, süstematiseerisime linnaku rentnike nimekirja äriregistri andmete põhjal (tegevusala ja töötajate arv) ning eraldasime nende seast neli tähtsamat sihtrühma (vt tekstikasti). Seejärel kirjutasime ja helistasime järjest valimisse sattunud rentnike esindajatele, pöördudes eeskätt töötajatega tegelevate inimeste poole, kelle kontaktandmed olid avalikud. Selliste andmete puudumisel võtsime asutustega ühendust üldiste kontaktandmete abil. Kirjutasime mitu korda, vastuse puudusel helistasime üle.

Teenuseosutajate rühma valisime sellised ettevõtted, mille teenuseid annab ühendada tervise-edenduse vajadustega. Vestlesime kolme toitlustusasutuse, kahe autosid teenindava asutuse, ühe spordivahendeid vahendava ettevõtte ja ühe personaliteenuseid vahendava ettevõtte esindajaga. Samuti ühe tervisekindlustuse teenuse osutajaga (intervjuueerisime tööandja esindajana, tekstikastis: +1). Meil ei õnnestunud jutule saada üritusturunduse ja kehteenuseid osutavate ettevõtete esindajatega. Tööandjad jaotasime kolme rühma. Neid ettevõtteid, kes tegutsevad teenuste vallas, oli raske kätte saada, kuid et oma kogemusest tööandjana rääkisid ka need ettevõtjad, keda intervjuueerisime teenuste arenduse küsimustes, saime kasutada nende intervjuude materjale ka tööandjate vajaduste iseloomustamiseks (+4). Et teha tasa intervjuueeritavate vähesusest tingitud puudujääke, vaatasime üle ka projekti eelintervjuud tööandjatega ja müksatonil tehtud märkmed.

107 ettevõtte seast leidsime 14 vastajat järgmiselt:

Teenuseosutajad, kes saavad kaasa lüüa linnaku tervise mudeli väljaarendamises		7 (+1)
Tööandjad	Teenindussektori tööandjad	1 (+4)
	Väikesed tööandjad, kelle töötajad teevad vaimset tööd	3
	Suured tööandjad, kelle töötajad teevad vaimset tööd	3

Intervjuueeritavatega leppisime kokku vestluste ajad, edastasime mudeli lühitutvustuse ja virtuaalvestluse lingi. Kavandatud rühmavestluste asemel tuli enamasti teha individuaalintervjuusid, sest huvi vestluste vastu oli madal ja intervjuueeritavate ajakavad tihedad. Teenuseosutajate rühma esindajaist suur osa tegutses töö ajal tingimustes, kus polnud võimalik pühenduda virtuaalsele (rühma)intervjuule ja ekraanil näidatavatele juhtumitele. Ka ei olnud neil võimalik oma tööajast nii pikka ajavahemikku intervjuuks välja lõigata, kui oleks eeldanud tööandjatega kasutatud vestluskava. Teenuseosutajate esindajatega tegime intervjuud telefoni teel paralleelselt märkmeid tehes (va üks intervjuueeritav, kellele virtuaalne ja pikk intervjuu vorm sobis).

Tööandjatega vesteldes lähtusime rühmavestluse kavast, mis koosnes linnaku keskkonda asetatud hüpoteetilistest ja vastandlikest tervise-edenduse võtete kirjeldustest (füüsiline, vaimne ja sotsiaalne tervis). Juhtumites kombineeriti vastandlikke tervise-edenduse võtteid:

- võtteid, mis eeldavad indiviidi vaba tahet ja vastupidi – neid, mis suruvad inimestele kohaseid valikuid peale või soodustavad neid,
- võtteid, mida saab otse töötajale suunata ja võtteid, mis jõuavad töötajani tööandja kaudu;
- võtteid, mis on elitaarsed (nõudlikud, vähestele sobivad) ja neid, mis on egalitaarsed (laialdaselt kättesaadavad, võrdsustavad).

Arutelud juhtumite üle (kriitika, edasiarendused, soovitusel asendusteks) aitasid kompenseerida seda, et intervjuueeritavatel ei olnud võimalik võtta aega, et mudelit kirjeldavatesse materjalidesse süüvida ega neid organisatsiooni strateegiliste vajadustega kõrvutada, et selle põhjal mudeli täiendusi algusest lõpuni üles ehitada. Juhtumite arutelu aitas välja tuua, kuidas mudel saab linnaku, tööandjate ja töötajate koostöös toimida.

Vestluste tulemused koondasime tööandjate rühmade kaupa. Kõigepealt on nende vajaduste kirjeldus ühes rollikirjeldusega linnaku tervise mudelis. Seejärel ootused sellele, kuidas kujundada mudelis füüsilise, vaimse ja sotsiaalse tervise edendust.



TEENUSEOSUTAJAD

Teenuseosutajatele on osalus tervise mudelis praktiline küsimus. Kui linnaku tervisemudeli edendajatel on soov näha uusi või teistsuguseid teenuseid, siis eeldatakse, et linnaku esindaja võtab personaalselt ühendust (versus teenuseosutajate ühiskohtumised või jagatud suhtluskanalid). Tervise mudelisse sobivate teiste valdkondade teenuseosutajate tegevus ei paku neile huvi. Paljud teenuseosutajad peavad ringi liikuma (mobiilsed teenused) või on nende tööruum selline, mille tõttu nad ei saa tööajast arvestada, et võtavad linnaku tervisemudeli küsimuste arutamisele regulaarselt aega (see võib sobida asutustele, kus on üsna suur juhtimisele pühendunud inimeste koosseis). Pigem sobib neile ühesuunaline ja põgus teave, näiteks infokiri. Lihtsamatel juhtudel piisab soovi väljendamisest telefonikõnest, keerulisematel puhkudel tasub koos laua taha maha istuda. Kui linnaku soovid on mõtestatud praktiliseks lahenduseks, arvutab teenuseosutaja uue teenuse mudeli läbi ja selgitab, kuidas on võimalik tagada sobilik tulu ja kulu tasakaal. Valmidus uute asjade proovimiseks on võrdlemisi kõrge seetõttu, et Ülemiste linnas töötavad inimesed on maksevõimelisem tarbijarühm. Teenuseosutajate jaoks, kes tegutsevad mitmes piirkonnas, on üsna loogiline, et vastavalt tegutsemispiirkonnale (mis tingib klientuuri omapära) tuleb oma teenust varieerida. Klientide valmidust proovida uut teenust tajutakse praktikas üsna hästi, sest tagasiside on vahetu. Näiteks kuigi toitlustajal pole võimalik jälgida, kas taimseid smuutiseid tarbivad taimetoitlased või lihtsalt smuutihuvilised, annavad tarbitavad kogused aimu, kui palju neid järgmine kord teha, et vältida toidu ülejääki.

Toitlustajad

Kui kehale pühendatud teenuseid nagu sportimisvõimalusi ja massaaži peetakse loomult tervislikeks teenusteks, siis toitlustuses on võimalused tervislikkust mõtestada võrdlemisi mitmekesised:

- vältida või vähendada menüüs üldtunnustatud ebatervislikke toite nagu saia ja frititud toitu, pakkuda rohkem salatit või suppi (väliürituste toitlustaja)
- kvaliteetne tooraine, mahekomponendid, säilitus- ja lisaainete vähesus – näiteks värskelt küpsetatud erijahust burgerisaiad (kiirtoidu pakkuja)
- võime teenindada eridieediga inimesi, näiteks laktoosi- või gluteenitalumatusega inimesi, veganeid (kohapealne restoran)

Toitlustajad leiavad, et linnaku elanikele ei saa tervislikkust mõõdutundetult peale suruda, sest toidu valik on protsess, milles loeb mitu tegurit:

- toitlustuskoha asukoht, väljanägemine, menüü valikud – linnas töötades seavad töötajad enamasti oma sammud mõnda linnaku toitlustuskohta, kriisi ajal kodukontoris jättes tellisid töötajad toidu koju rohkem maitse-eelistuste järgi, mitte harjumuspärastest linnaku toitlustuskohtadest
- hind - kuigi linnas on maksejõulisem kontingent, on ka nende seas tunnetus, mitu eurot lõunasöök tohib maksta; nõ tervislike terviklahendusi (nt mahetoit, taimne toit, värskus jne) võib olla keeruline kokku panna näiteks tarneraskuste tõttu ja kui nähtud vaeva hind lõpuks tarbijale liiga kõrge on, siis ei tasu see end ära
- kliendi väljakujunenud toidueelistused (kerge toit, india köök vm) ja ka kindla päeva isud (nt tahaks täna midagi toitvat, magusat vm) - üldjoontes vajab klient siiski midagi harjumus- või ootuspärast, muutused maitse-eelistustes toimuvad tasapisi; uusi asju proovitakse juhtudel, kus riskivõtt on turvaline (nt tänavatoidu neljapäev)
- kodust kaasa võetava või virtuaalsel teel tellitava toidu valik – kui kliendile ei jää linnakusse meelepäraseid valikuid, tellib ta sobiva toidu (nt kiirtoidueine) Wolti abil endale kohale

Intervjueeritud ei näinud probleemi selles, kui näiteks üritusel on kõrvuti teenuseosutajad, kellest üks on tervislikkuse nimel ekstra pingutanud ja teine ei ole.



Rattasõidu tugiteenuste osutajad

Uurisime autosid teenindavatelt ettevõtetelt valmidust aidata kaasa rattasõitu toetavate hooldus- ja puhastusteenuste loomisele. Ettevõtjad leidsid, et kuna nende klientuurist suurem osa tuleb asukoha tõttu linnakust, siis on nad ka juba võtnud ette just kohalikule klientuurile sobilikke arendusi. Oleks loomulik selliste algatustega jätkata.

Ettevõtted on valmis teenindama ka jalgrattaid või neid välja rentima. Võimalus näiteks ratast pesta on juba praegu olemas, kuid reklaami pole tehtud – pigem on nii, et kes küsib, sel pestakse. Uute funktsioonide ülevõtmine võib mõnel puhul eeldada, et töötajaid tuleb täiendavalt koolitada (nt kuidas hooldada elektritõukeratast). Samas olid küsitletud ettevõtjad üldiselt hädas motiveeritud tööjõu kättesaadavusega – kui inimesi pole põhifunktsioonide täitmisekski, siis ei pruugi olla jaksu selleks, et hakata lisateenuseid osutama. Leiti, et lisaks teenuse arendamise lisakoormusele võib kasvada ka arvepidamisele kuluv aeg. Näiteks kui tööandja tahab ise kanda töötajate tervise-edenduse kulud, võib teenindajal tekkida kohustus töötajate rattahoolduskulusid tööandjate kaupa kokku liita. Sellist lisakoormust ei peetud siiski arvestatavaks piiranguks.

Kui lõunasöögikohad leiavad kliente võrdlemisi lihtsalt (nähtav koht linnaruumis, linnaku veebis nähtav koht toitlustajate loetelus ja lõunasöögipakkumiste seas), siis autoteeninduse võimalused end nähtavaks teha sõltuvad peamiselt asukohast. Enda nähtavaks muutmiseks tuleb osta linnakus reklaami. Üks ettevõtja tegigi linnakuga koostööd, et linnaku viidasüsteemil nähtav olla (ei ole tema sõnul tasuline). Teise ettevõtte esindaja leidis, et üksnes linnaku ruumi jälgides võib aimata seal tegutsevaid teenuseosutajaid küll (loob vastastikuselt kasuliku kogukonna tunnetuse), kuid selliselt „loetav“ ala lõpeb MyFitnessiga. Intervjueeritud leiavad, et kõik kogukonnale vajalikud teenused väärivad võimalust olla linnaruumis nähtavad (linnaku plaan, tänavasildid ja teabetahvlid).

Et linnaku reklaam võib olla mõnele rentnikule kallis, siis linnaku üritustele väljatulek võiks aidata märgatavust parandada. Paraku ei soosi sellist osalust ürituste ajagraafik – kui üritus toimub lõuna ajal, siis ei saa samal ajal „poodi kinni panna“. Põhiteenuse osutamist ei saa katkestada ja üritust ei saa teenindada teise töötajate komplektiga – töötajate nappus on lihtsalt väga suur. Õhtul jälle lähevad nii autoteenindajad kui ka tööandjate töötajad ära koju. Üritustel osalemine vajaks seetõttu teenindussektori eripärasid tunnustavaid loovlahendusi.

Sportimisvahendite ja -võimaluste looja

Intervjueeritud ettevõtte vahendab sportimistehnikat, kuid selle esindaja on valmis ka isiklikult laua taha tulema, et aidata linnakul sportimisharjumusi toetavaid lahendusi planeerida.

Tema soovitusel selle kohta, kuidas linnaku ruumis treeningvahendid tööle panna nii, et neist tõuseks palju kasu:

- vaja edendada treeningharjumusi töö ajal (nn treeningu pausid), sest õhtusel ajal ei ole hea intensiivset trenni teha; selleks on vaja kujundada ümber tööandjate tööprotsesse (näiteks siesta paus)
- mõõdukas liikumine ühendada sobilike tööülesannete, töövahendite ja lühikeste hingetõmbehetkedega:

- isegi jõukal ettevõttel pole mõtet luua spordiklubidega konkureerivaid treeningsaale, parem sisustada väikesed puhke-treeningnurgad (nt jalgratas, venituspink) ja tagada pesemisvõimalused
- passiivset istumist vähendavad töölaua sisse integreeritud jooksurajad, tahvelarvutite või telefonidega ühitatavad treeningvahendid
- veebikoosolekud ei pea toimuma laua taga, parem suur kaamera ja võimlemismatt, kollektiivvõimlemiseks tuleb töötajaid koolitada

- läbimõttlemata liikumine võib ka kahju teha, selle vältimiseks kutsuda aeg-ajalt töökohta asjatundja, kes näitab ette ja juhendab

- ühitada liikumiseesmärgid teistel eesmärkidel korraldatud üritustega, näiteks heategevusüritused + kollektiivide sammukogumine (vaata näiteks *Let's move for a better world*³)
- tööandjate koostöövormid kohalike spordiklubidega (seminarid, tervispäevad, liikumiskultuur)
- liikumisharjumuste edendamiseks tuleks paindlikult ühendada sise- ja välisruum (spordiklubide siseruumid ja õues asuvad sportimisrajad), sest Eesti ilm ei toeta kummagi kasutust 12 kuud järjest

Miks mitte paindlikud treenimisvõimalused?

- Välirajad (jooks, kõnd jm) + pesu- ja riietusruumid sees
- Lörtsi ja tuule korral tervisejooksu asemel *fitness* klubis
- Jõuharjutused klubis + jooks välitingimustes

Personali- ja kindlustusteenuste osutajad

Kindlustusteenuste osutaja näeb, et tervisekindlustus, mida nad juba oma töötajate pakettis pakuvad, võiks sobida linnaku kogukonna töötajate paketti, sest linnakus on suur hulk suurema rahakotiga tööandjaid ja ka suurem huvi sellise teenuse vastu (rahvusvahelised tööandjad ja IT-ettevõtted). Tervisekindlustus tehakse tööandjatele rätsepatööna – oma töötajate teenuse osa on näiteks psühholoogi vastuvõtt (aga võib olla ka hambaravi jm). Kitsaskoht peitub aga selles, et näiteks tervisekindlustuse komponendiks oleva kliinilise psühholoogi ja psühhiaatri teenusele aegu saada võib olla raske (ajad jäävad paari kuu taha). Seetõttu oleks hea, kui see teenus oleks ka linnakus Tervisemajas ladusalt kättesaadav. Seda, et tervisteenuste asukoht on tähtis (kõik ühest kohast), on kogenud nii teenuseosutaja ise kui ka linnaku tööandjad.

Intervjueeritud personaliteenuste osutaja esindaja on valmis otsima mudelis oma kohta, sest nad arendavad oma ettevõtte väärtuspakkumises vaimse tervise komponenti (intervjuus ta seda üksikasjalikult ei avanud). Ta

„Me pole turul ainus tervisekindlustuse osutaja. Ostja võib soovida, et kõik kolm tuleksid oma pakkumisega. Me ei saa eeldada, et kuna me asume samas linnakus, siis meil on eelisõigus. Ilmselt igal pool loetakse raha ja vaadatakse, kes pakub tema vajadustele kõige laiemat kattega tervisekindlustuse kõige soodsama raha eest.“

leiab, et igal uut teenust edendaval ettevõttel on tamp taga. Kui ta soovib oma teenusega linnaku mudelisse lülituda, peaks see olema üles seatud nii, et koostöö läheks kiirelt käima („see ei tohiks kindlasti see olla, et ma kirjutan ja siis ma jään kuskile kaheks

nädalaks ootama või see kuidagi sumbub ära“).

TEENINDUSSEKTORI TÖÖANDJAD

Teenindussektor on katusmõiste, mille alla mahutuvad mitmekesised tööandjad. Intervjuude abil selginesid Ülemiste linnaku tervisemudeli raportis kirjeldatud tööandjate tervise-edenduse statistiliste murekohtade põhjused.

Töötajale, kelle töö on füüsilist laadi, püüavad intervjueeritud tööandjad võimaldada eeskätt piisava suurusega palka ja töökeskkonda, kus töötaja ennast ei vigasta ega kahjusta. Standard on, et töötaja käib tervisekontrollis, jõuab võtta puhkepause ja süüa. Töötajate tööpäevad on täis liikumist, kuid näiteks kaasnevatele lihasingetele kollektiivis tähelepanu ei pöörata. Tervise-edendust mõtestatakse kui töötaja individuaalset tegevust oma tervise heaks (näiteks kui töötaja külastab spordisaali või käib jalgrattaga töö). Tööandja ei julge töötajaid survestada, sest ta on kogenud, et tema töötajaskond huvitub töövälistest asjadest vähe, on sageli vähesemate enesejuhtimise võimetega ja püüab tööpäeva lõppedes kohe töölt lahkuda. Terviseküsimused ei ole tööandjale esimese tähtsusega, sest ta peab vaeva nägema sellega, et otsida klientuuri, mis on koroonakriisi tõttu kahanenud (nt turiste ei ole enam nii palju) ja töötajaid, kes

„Meil on duširuum, kuid keegi ei kasuta seda.“

³ Let's Move For a Better World 2020: join the social cause campaign (2020) *TechnoGym newsroom*, <https://www.technogym.com/au/newsroom/lets-move-for-a-better-world-campaign/> kasutatud detsembris 2020.



vahetuvad sageli või keda ei ole tööturult kerge leida. Kui tööandja näeb, et töötajal puudub motiiv tööd teha, tal on sõltuvused või ei oska ta klientidega suhtlemiseks vajalikku keelt, jäävad tervise küsimused tagaplaanile. Koroonakriis tõi vaimse tervise probleeme kaasa ka selles sektoris (põhjuseks oht kaotada töö, pidevate töökorralduse muudatustega kaasnevad pinged jm), kuid tööandjad leiavad, et nende töötajatel (eeskätt meestel) pole valmidust vaimse tervisega tegeleda.

„Praegusel ajal on vaja ellujäämiseks tööd teha, mitte mängida.“

Selliste tööandjate roll tervise mudelis:

- Tööandja saab täita teabe vahendaja rolli, muutes linnaku tervisesõnumid nähtavaks sellele töötajate segmendile, kus on valmisolek muutuseks olemas.
- Tööandjad vajavad tervise-edenduseks tuge vormis, mis on neile praktiline ja kasulik, ega eelda panust väljaspool ettevõtte tegutsemisraami. Näiteks peaksid kavandatavad tervisetgevused arvestama töötajate tööaega ja töö iseloomu (graafikupõhine töö, füüsiliselt koormav töö jala peal).
- Iga tööandja vajab eripärast lahendust ja julgustust. Standardlahendused ja üldised üleskutsed võivad jääda märkamata.
- Selle sektori töötajate elustiil võib linnaku üldpildis eristuda, mistõttu tuleks julgustada selliseid töötajaid linnaku ruumi rohkem kasutama või looma neile eraldi sobivat ruumi. Nõ oma ruumi eraldamine aitab töötaja väärtust esile tõsta.

Teenuste valdkonna töötajatele, kelle töö on vaimset laadi, võimaldavad intervjueritud tööandjad võimalusel sarnast töökeskkonda nagu järgnevates peatükkides kirjeldatud väikestele ja suurtele vaimset tööd tegevatele tööandjatele. Tööandja panus võib piirduda sporditoetuse ja tervisekontrolliga ning lähtuda eeldusest, et tervise-edendus võib küll toimuda ka töökohas, kuid see peab lähtuma töötajate enda initsiatiivist. Samas võib panus väljenduda ka eeskujulikus tervisepakettis, mille sisse kuuluvad mh tööprotsessidesse integreeritud tervise-edenduse tegevused, meeskondlikud võistlused, isolatsioonitingimustesse sobivad tööaja välised meeskonnaüritused, tervisekoolitused, täiendavad puhkusenädalad tööandja kulul jne. Töökoha tervise-edenduse eelised on suuremad vaimset tööd tegevatele, (kodu)kontoris töötavatele ja neile töötajatele, kes ei tööta graafikupõhiselt. Ehk ka üks ja sama tööandja võib töötajaid kohelda positsioonipõhiselt eristades. Jõukam tööandja on valmis panustama tasuliste teenuste arengusse (nõ *commitment*), sest ta näeb, et linnakus on koos kriitiline mass töötajaid, kellele on mõtet uusi teenuseid arendada. Nende töötajad saaksid neist teenustest osa.

Vaimne tervis

Vaimset laadi teenindustööd pakkuvatel tööandjatel on tulnud töö ümber korraldada nii, et töötajad saavad töötada kodust või kombineerida töökohas ja kodus töötamist. Kaugtööle jäämisega lisanduvad töötajale lisakohustused pere ees, ilma pereta inimesed kipuvad end tööd tegema unustama (sh jätavad ka näiteks puhkuse välja võtmata), sest ühiskondlik tegevus ja reisimine on piiratud. Mõlemal juhul võib lisakoormus hakata mõjutama vaimset tervist, eriti ka seetõttu, et (täiskasvanud) inimeste vaheline suhtlus töökohal väheneb.

Vaimse tervise aruteluülesanne kätkes küsimust, kuid võrd tuleks mudelis tegeleda töötaja, kuid võrd tööandja vajadustega. Vaimse tervise küsimustes pidasid kõik tööandjad läbimõeldud ennetust (tööandjate kaudu) tähtsamaks kui tagajärgede likvideerimist (töötaja vaimse tervise kiirabi). Et vaimse tervise ennetus on personalijuhtidele keeruline ülesanne ja ka teenused ei ole eriti kättesaadavad, nähakse linnaku rolli nii valikute lihtsustamises kui sobivate teenuste kättesaadavuses:

- 
- Tööandja vajab kedagi, kes koondab, süstematiseerib ja vahendab vaimse tervise teenuseid tööandja vajaduste järgi. Lahendusi on vaimse tervise vallas juba palju, kuid kõigile ei ole jõukohane neid ise välja otsida, valikuid teha ega korraldada.
 - Kogukonnapõhiselt korraldatud vaimse tervise edendus võib tööandja kogemusel aidata saada üle stigmast, mis kaasneb abi otsimisega (nt kui töötaja ei julge ettevõtte enda kliinilise psühholoogia partnerit seetõttu külastada).
 - Vaimse tervise teenuseid on raske kätte saada – see teenus on kallis (perearsti kulul võib töötaja saada viis külastust), ootejärjekorrad on pikad (mitu kuud) ja teenust osutatakse ebasobivas asukohas. Tööandjat ja töötajat aitab, kui teenus linnakus hästi kättesaadavaks muuta, ettevõtte mure on siis lihtsalt osta teenuse tunde ja töötajatel teenust anonüümselt külastada.
 - Tööandja vajab lahendusi, mis aitaks isolatsioonitingimustes edendada meeskonnatööd ning õpetaks töötajaid sisukalt puhkust ja vaba aega veetma.
 - Teenused ei pea olema tingimata linnakesksed, vaid avatud ka teistele tööandjatele või mujal töötavatele töötajatele. Näiteks võivad virtuaalsest koolitusest osa võtta ka tööandja teiste Eesti piirkondade, Baltikumi või Põhjamaade harude töötajad. Nii võib linnaku mõju ulatuda linnakust kaugemale. Tervise-edenduses ei pruugi tähtis olla see, et tööandjad tegutsevad linnakus kõrvuti, vaid see, et tööandjate profiilid omavahel sobiks.

Füüsiline tervis

Tööandjatega füüsilise tervise teenustest rääkides arutasime läbi teema, kuivõrd peaksid teenused olema kõigile vabalt kättesaadavad, kuivõrd võiksid nad kuuluda tasuliste teenuste komplekti, mille eest kas tööandja ja/või töötaja peaksid ise (sh osaliselt) tasuma. Selle arutelu järelemeid ei pea muidugi kitsendama ainult füüsilise tervise lahendustele. Intervjueeritud leidsid, et kui linnaku ruumis kättesaadavad teenused on tööandjale tasulised, võib nende teenuste ost kasvatada töötajaskonnas mõnel puhul ebavõrdsust. Näiteks kui tööandja töötajad töötavad ka väljaspool linnakut, ei ole tööandjal sageli võimalik tagada mujal töötavatele töötajatele samu võimalusi (neid kas pole või osutuks personalijuhile nende korraldus liiga keeruliseks). Teistes Eesti piirkondades töötavad sageli teenindustöötajad/ madala tööpositsiooniga töötajad. Kui tööandja soetab teenuseid ainult linnaku inimestele, võib see kasvatada ebavõrdsuse taju üksuste ja töötajate positsioonide vahel. Seetõttu sobivad tasulised teenused paremini neile ettevõtetele, mille töötajad töötavad ainult linnakus (ja millel on muidugi ka sobiv maksevõime). Kui tasulised teenused on virtuaalsed, ei pruugi mujal töötavad töötajad teenustest nii palju kõrvale jääda. Kahtlemata ei saa mujal töötavad inimesed linnaku füüsilistest võimalustest osa ka siis, kui need on egalitaarsed (töötajale või tööandjale tasuta), kuid nendest ilmajäämist ei tajuta tööandja valikuna, vaid lihtsalt piirkondliku arengu iseärasusena.

Intervjuudest selgus, et avaliku ruumi teenused sobivad mh paremini ka kontoritöötajatele, kel on suurem võimalus tegutseda linnaku ruumis kohapeal (teenindajad võivad liikuda ringi ka Tallinnas ja kaugemal).



Valitud ettepanekud füüsilise tervise arendamiseks linnakus:

- Kui luua linnakusse oma terviseteenuste komplekt, võiks sellel juures olla ka nõuandev ja sotsiaalne komponent, mis võimendaks nende teenuste tarbimisega kaasnevat kogukonnatunnet. Teenuste kasutaja võib mh saada oma tulemustele tagasisidet, ennast võrrelda teiste kasutajatega, võiks olla võimalus kohtuda teiste kasutajatega.

„Sa lood endale sobiva terviku, ja siis on see utsitamised, et sa teed nagu kokkuleppe – vot, et sa tahad regulaarselt süüa sellistel kellaaegadel, nii palju nagu liikuda, ja siis sa saad nagu teha mingisuguse sellise mõnusa maatriksi või mingisuguse kaardi, map'i endale, mida sa siis nagu, noh, järgid. Ja siis võib-olla mingil hetkel võiksid ka mingi inimesega rääkida reaalselt ikkagi või kokku saada, kes vastab mingile küsimusele, millega sa jäädad või mille kohta sa tagasisidet tahad, eks ju.“

- Linnaku ruumi liikumiseks lahendusi luues tuleb mõelda ka sealsete tegevuste nähtamatule komponendile – motivaatorile, mis inimesed õue toob või omavahel suhtlema paneb (nt miks võtaks töötaja ette jalutuskosoleku, miks osaleks võistlusel).
- Füüsilise liikumise edendustööksoovitatakse läbi kaaluda, kuivõrd peaks fookuses olema „kambavaim“, kuivõrd „rebimine“. Isegi kui töökohal valitseb võistluslik sisekultuur (IT-ettevõtted jt), ei sobi võistlemine paljudele töötajatele.
- Ära kuluvad ka nõuanded selle kohta, kuidas tööandja tööruumid füüsilise tervise heaks tööle panna, näiteks sisseseadmise või reorganiseerimise käigus.

Sotsiaalne tervis

Sotsiaalseid suhteid töötajate vahel mõtestasid intervjueeritud tööandjad eelkõige töökohapõhiste suhetena – need on koroonakriisi ajal kahanenud ja mõjutavad nii füüsilist kui vaimset tervist. Sotsiaalsed suhted teiste tööandjatega linnakus ei pruugi olla tähtsad, kui tööandja prioriteet on edendada suhteid hoopis teiste riikide (rahvusvahelises ettevõttes) või mujal Eestis asuvate üksuste töötajatega. Leiti ka, et suhete arengut võiks taotleda pigem muude tegevuste kaasabil / muudel eesmärkidel kui lihtsalt suhtlemine (nt sportmängude käigus tekkivad suhted). Ka sel juhul võivad esiplaanil olla pigem tööandja meeskonna sisesed suhted.

- Praegu on tööandja ülesanne oma uutele sissevõtjatele töötajatele suhtlusvõrgustikku organiseerida. Asutusepõhiselt korraldades muutub see töövõrgustikuks. Selleks, et üks inimene tahaks teise inimesega vabal ajal suhelda, peab neil olema ühine põhjus. Linnak saab tööandjate arvates pakkuda „platvormi“, mille kaudu sarnaste huvidega töötajad võiksid tööandjaüleselt kokku saada. Ä la korvpallitreennis, kalastamas, kirjandusklubis.
- Sotsiaalsete sidemete edendamisel töötajate vahel tasub hoiduda tööandjate vahelistest võistlustest, sest erinevused töötajate arvus annavad kellelegi võidu lihtsamini kätte. Auhinna peale võistlemise asemel võiks pöörata tähelepanu meelelahutusele ja loovusele (näiteks muusikalised etteasted, originaalsed kostüümid), mida oskavad nautida kõik osavõtjad ja mis laiendavad põhjuste ringi üritusest osa võtuks.
- Selliseid ettevõtteid, kellel oleks põhjust teenuseosutaja või partnerina teistega linnaku piires koostööd teha, on tööandjate hinnangul linnakus siiski vähe. Et teha koostööettepanekut teistele linnaku ettevõtetele on vaja platvormi. Nt virtuaalne, kuhu visata üles kuulutus *softi* arendaja leidmiseks või ürituse formaat, mis aitab ettevõtteid kokku tuua. Üksik ettevõtte ei saa sellist platvormi ise luua; ka nõ vana kooli messid sobivad neile, kes „toodavad veini ja juustu“.

VÄIKESED TÖÖANDJAD, VAIMNE TÖÖ

Väikestel tööandjatel on töötaja tervisele võimalik tähelepanu pöörata hooti, sest eraldi spetsialisti on sellel teemal keeruline värvata. Töötaja tervisega tuleb tegeleda mõne muu ala spetsialistil teiste ülesannete kõrvalt.

„Minu jaoks ei ole vaja siis tagasisidet, et kas töötaja kasutab teenust siin või ta kasutab seda kuskil mujal, aga see vajadus on lihtsalt see, et sellel kuul on meie töötajad osalenud sellises terviselinnaku teenuseid pakkuvate asjade hulgas sajal korral näiteks, mis siis annab sellist tagasisidet nii Mainorile kui meile, et tõepoolest selline soodustuste tegemine või selline teema on nagu oluline. Aga mingisugust nagu Excelit, ma arvan, selleks puudub otsene vajadus ja pigem ütlen, et me kõik kanname mobiili taskus, et kui see ID-kaart ka veel kõrvale jätta, siis minu jaoks piisab sellest, et on äpipõhine lahendus meil tehtud.“

Intervjueeritute töökohtades on tavapärane, et töötaja käib tervisekontrollis, sellele lisaks on võimalus kasutada sporditoetust. Need tööandjad uurisid, kas linnak näeb võimalusi töötajale pandud kohustusi enda kanda võtta. Näiteks soovib töötervishoiu arst töötajatel ujumas ja massaažis käia – kas selle soovitus täitmist saab linnakukeskelt lihtsamaks ja töötaja vajadustele-võimetele kohasemaks muuta? Ideed, et olemas võiks olla mingil kujul terviseteenuste süsteem (nt platvorm, mis

muudab teenused nähtavaks ja toetab broneeringuid), pidasid rentnikud tähtsaks, kuid polnud näha, et neil endal oleks valmidus linnaku terviseteenuste eest juurde maksta (see jääks töötaja valikuks). Pigem käis vestlusest läbi, et linnaku terviseteenused võiksid olla rentnikele soodsamad kui mujalt tulejatele. Tehti ettepanek remontida ka Tervisemaja olemasolevate terviseteenuste pakette, et teenuseosutajad ei suruks peale oma lahendusi, vaid kohandaksid neid tööandja vajadustega rätsepülikonna põhimõttel.

Koroonakriisiga kaasnenud mured: töötajad jäid koju ja kipuvad seal üle töötama; töötajad ei võta välja sporditoetust; töötajad peavad müüma teenust kriisiajal, kui selle pealt kärpida püütakse; töömahud on kasvanud, mistõttu kardetakse, et teenust ei suudeta enam osutada; mitmed põhitegevused (nt koolitused) tuleb ümber kohandada virtuaalseks; töötajad kardavad, et sektori finantsid lõpevad. Võivad vajada tuge, et korraldada töö ümber hübriidis tegutsemiseks, sest kindlust, et koroonaga peatselt seljatatakse, pole.

Füüsiline tervis

Teenuste komplekti luues peaks jälgima, et tööandja roll administreerijana ei kasvaks. Väikeettevõttele muudab see teenuste kasutamise tülikaks. Arvestades ka seda, et praegu on väikeettevõtetes keerulisem tagada töötajatele teenuseid ka erisoodustuse mahus (nt töötajad maksavad ise massaaži eest, tööandja ainult vahendab), võib arvata, et lisateenuste eest maksta poleks väikeettevõtjale ka eriti taskukohane. Eelistus on, et linnak tegeleb avaliku ruumiga, mida töötajad saavad ilma tööandja osaluse ja tülika isikustamise ja dubleeriva isikuandmete kogumiseta ise kasutada. Näidetena toodi:

„Alustaks sellistest natuke praktilisematest ja lihtsamatest asjadest, mis tegelikult teevad tervislikuma eluviisi kuidagi lihtsamini tarbitavaks siin. Võiks olla jalgrataste selline service station või siis, noh, remondipunkt, et kus saaks siis vajadusel rehvi täis pumbata ja seal mõned kruvid kinni keerata.“

- Suitsuvabade alade korraldus üle vaadata, et mittesuitsetajad ei peaks suitsetajate aladelt läbi minema; suitsetajatele võiks pakkuda lisategevusi, mida harrastada, kui nad juba suitsetamisalale liiguvad
- Liikumisharjumusi toetavad trepid, trepikodade tervisesoovitused välja arendada, kõledad siseruumid soojaks ja humoorikaks
- Ühiskasutuses esemed, kus võimalik end maandada (nt kiiged)
- Avalikud üritused, et „võtaks jalad kõhu alt välja“
- Jalgrataste remondipunktid, turvalised rattaparklad.



Jalutuskooosolekud ei sobi igale tööandjale – teave ei talu avalikustamise võimalusi, koodi ei näita arvutiekraanilt, seadmeid ei vea kaasa. Muidugi tuleb ka mõelda, mis tüüpi kooosolekuid annab üldse õues teha (mindfulness, refleksioon, aga mitte aktiivne kirjutamine, mis vajab arvuti toetamise võimalust, kaitset tuule eest jne). Praegu on juba näiteid, et varjatud ruumis sisetrenažööril liikudes kuulatakse *podcaste* ja infokooosolekuid. „Aga kas õues seelikuga seda just teeks.“

„Pigem jätkaks [teenuste kasutamise töötajale] ikkagi liberaalseks ja kui oleks võimalik tööandjatel tellida seda oma pinna väljarentijalt, siis pigem küsiks neilt neid asju. Et mina olen nagu seda poolt, et kui luuakse jalgrattatee, siis, kui mitte kümne päeva pärast, siis vähemalt kahe aasta pärast on see jalgrattatee rattureid täis. Et kui me loome need võimalused, siis tekib ka see kasutaja.“

Vaimne tervis

Intervjueeritud leidsid, et kuna see küsimus on keeruline, võib väikeettevõtete muude ülesannetega koormatud juhte küll linnakus koolitada (näiteks, et nad õpiksid märkama sümptome), kuid töötajaga peaks edasi tegelema siiski spetsialist, sest tööandja ei pruugi sobida töötajate vaimse tervise juhiks ka isikuomaduste või suhtumise tõttu. Linnak saaks tagada nende kvaliteedi ja kättesaadavuse ning samuti ka teenused, mis aitavad tegeleda ennetusega töötajate seas enne probleemide tekkimise etappi.

„Kui siin nüüd Ülemiste linnak nagu eristuks, et on olemas seal *life coach'id*, on olemas *recovery and wellness coach'id*, elustiili *coach'id* – et see on samm enne psühholoogi, enne kui see maailm hakkab nagu kokku kukkuma. Et ütleme, tavalisest stressist kuni läbipõlemiseni on ikkagi pool aastat, aasta. Aga vot, mis toimub nagu sellel hetkel, kui inimene on ülepinges, et ta ei jõuaks läbipõlemiseni, et nagu minu arust see etapp on vahepealt puudu.“

Tööandja ei julge võtta psühholoogi abi rahalist riski enda peale, et saata töötajad nõustaja juurde, kuni nad on „jälle kombes“, sest nõustamine

Tööandja ei julge võtta psühholoogi abi rahalist riski enda peale, et saata töötajad nõustaja juurde, kuni nad on „jälle kombes“, sest nõustamine

ei pruugi tulemust anda. Nõustajaga peab töötajal tekkima ka klapp, kui ta ei sobi, siis jätkvat töötaja pigem käimata. Väikeste tööandjate kogemusel on nende töötajal lihtsam rääkida vaime tervise küsimustest võõras ringis (nt koolitus, eneseabi ring), mitte oma kolleegidega. Kuulsime ka arvamust, et väikeettevõtja töötaja ei saa käia Tervisemajas kliinilise psühholoogi juures konfidentsiaalselt – käigud torkavad silma.

Sotsiaalne tervis

Intervjueeritud ei osanud mõtestada, kuidas nad saaksid sotsiaalsetest suhetest võita. Võimalusi, kuidas seda oma äri heaks tööle panna, ei tulnud ette. Pigem nähti, et sotsialiseerumine on eeskätt võimalus töötajatele ja vajalik peamiselt uussisserändajatele. Kui sotsialiseerumiseks kasutada võistlusi, siis on suur tõenäosus, et esirinnas on suured tööandjad, kes saavad üritusteks mitmesuguseid meeskondi moodustada lihtsamini kui väikesed. Toetavad rohkem avalikke üleskutseid, millele töötajad saavad ise reageerida, nt kutse *beach'ile* stiilis „võta kolleeg kaasa“, orienteerumismängud, seiklusemängud, lauamängude õhtu jne.

„Mehed ei ole meil enam kõige nooremad, nad ei taha väga sotsiaalseid üritusi nagu noored, pigem astuvad kusagilt läbi, lühiajaliselt.“

SUURED TÖÖANDJAD, VAIMNE TÖÖ

Suuri tööandjaid, keda intervjueerisime, iseloomustas ka see, et nende töötajaskond ei asunud ainult linnakus. Töötajaid võis olla teistes Eesti osakondades või teistes riikides, aga linnaku meeskond võis moodustada ka väiksema üksuse rahvusvahelisest grupid. Linnakul on lihtsam aidata kohapeal mitte töötavaid inimesi tervisegevustes, mis ei eelda kindlat tüüpi füüsilist taristut. Rahvusvaheliste kontsernide töötajaid saab paremini toetada siis, kui Eesti ettevõtte peab lahendusi otsima maa-põhiselt.



Ka neil tööandjatel ei olnud enne kriisi erilisi unistusi, mida tervise-edenduses senisest teistmoodi teha. Samas teiste intervjuueeritutega võrreldes oli näha, et nendes ettevõtetes oli teadlikumalt hakatud vaimse tervise suunda edendama (töötajatele ja ka juhtidele). Intervjuueeritud tööandjad on taganud töötajatele eeskujuliku tervise-edenduse paketi, millele on raske midagi juurde mõelda. Näiteks hüvitatakse kohustusliku tervisekontrolli ja vabatahtliku sporditoetuse kõrvalt töötajale ka esimesed haiguspäevad, täiendavaid puhkusenädalaid, tervisekindlustus, tagatakse prillid. Selle kõrval pakutakse palju ka kollektiivile – loengud ja koolitused, sammulugemise võistlused, aktiivsed vabaaja tegevused, seltsi- ja meeskonnaüritused, rühmatreeningud (nt pallimängu aeg spordiklubis). Koroonakriis tõi need standardid alla – inimesed hakkasid efektiivsemalt tööd tegema, kuid inimeste vaheline suhtlus kadus, mis kasvatas juhtide koordineerimissurvet („juhid peavad mängima energijätkut“). Liikumise ja puhkamise harjumused muutusid – inimesed istuvad palju rohkem ja jätvad puhkuse välja võtmata, sest kuhugi ei saa sõita. Suur mure on välismaalt tulnud töötajatega – uued töötajad, kellele lubati Tallinnas ägedat töökeskkonda, istuvad kodusel režiimil väikeses korteris. Suurtel tööandjatel on siiski olnud ressursse, et organisatsiooni töökorralduses kriisi negatiivse mõju vastu võidelda, sh muuta juhtimisvõtteid.

Iseseisvalt on otsitud loovaid lahendusi, näiteks kutsutud spetsialiste rääkima tervise hoidmise võimalustest (füüsilised harjutused kodus, kodune ergonoomika, *mindfulness*), sh järele vaatamise võimalustega, õpetatud töötajaid korraldama seltskonnaüritusi kodustes tingimustes; proovitud korraldada suuri infotunde jalutuskäigu vormis, jagatud teavet puhkuse veetmise võimaluste kohta Eestis / suletuse oludes.

„Minu huvides on, et see oma personalitiimi killustamine kõigi nende miljonite teemadega kursisolekuks ja sobivate teenuste ostmiseks, eks ole, et osakonna elu see lihtsustaks, kui mingid asjad on keskselt ära korraldatud.“

„Praegu meil personaliosakonna tüdrukud peavad neid [teenuseosutajaid] ise välja otsima ja suhtlema. Et noh, praegu ma kujutan ette, et meil on seal ju – issand, kui suured need tornid seal on – iga tööandja juures on mõni sekretär või personaliosakond, kes nendega omapäi ponnistab.“

Seetõttu võib öelda, et linnak saab eelkõige pakkuda tuge tööandjate personalijuhtidele, et julgustada neid ette võtma asju, mida üksi ei sõanda.

Selliste tööandjate roll tervise mudelis:

- Tööandja saab töötaja tervise-edendusega hakkama, sest tal on selleks ressursid (juhtkonna valmidus, spetsialistid, eelarve, meeskonnad, mõningane oskusteave). Ta on samas nõus andma oma „eksprompt“ rolle linnakuüleselt korraldada.
- Linnak saab abi osutada eeskätt tööandjale, et võimendada selle ettevõtmiste mõju (kiire ellurakendamine, head valikud, spetsialisti tugi, kättesaadavus jms).
- Linnak saab toetada neid töötajaid, kelle toetamiseks peab töötaja ebaproportsionaalselt palju vaeva nägema (uussisserändajad, spordikauged inimesed) või keda on vähe, jäävad kahe silma vahele, on väga eripäraste vajadustega vm. Töötaja valikuvõimalused saavad linnaku kaudu suurened.
- Linnak saab tellida tööandjaüleselt teenuseid, mis on ka liiga uuenduslikud või kallid, et tööandja julgeks kohe neid ise sisse osta.
- Tööandja on valmis panustama töötaja lisateenuste paketti, isegi kui palgaga ei suudeta konkurent trumbata. Samas ei saa tööandja oma rolli teenuste pakettis suurendada, sest lisandub erisoodustusmaks. Tööandjal on lihtsam katta lisateenuseid varjatult üürihinna sees. Tööandjad soovivad eristada kõigile avatud ja tasuta (tasub linnak ja tööandja üüri hinnas) ning erilisi ja tasulisi teenuseid (linnak tasub väljaarendamise, aga kasutuse eest tööandja ja töötaja).
- Tööandja vajab võimalikult administreerimiskoormuse vabu lahendusi.

„Aga meil ei ole kunagi olnud probleemi näiteks ettevõtte ja töötaja vahel jagada selliseid asju, et... Selline SportID lahendus, kus ettevõtte maksab näiteks koos kommunaalmaksetega siis teatud arvu töötajate eest mingisugust fee'd, mis siis sisaldab mingeid teenuseid lisaks, et ma arvan, et see oleks hästi mõistlik lihtsalt, noh, praktiliselt. Et see tulebki koos ä la üürimaksega, et meie ütleme, mitu töötajat meil seda kasutab või siis tagantjärele vastavalt sellele, kui palju kasutati, et panen nagu selle limiidi ja see tulebki näiteks koos kommunaalkuludega linnakule. Siis oleneb, mis see kogu osa on, et kas seal peab ka töötaja ise midagi panustama – no hea oleks, sellepärast et kui teha tasuta võimalusi tööandja ja linnaku poolt, siis vältida seda, et broneerin ja panen ennast igale poole kirja ja siis tegelikult ei kasuta. Et siis, siis ikkagi see töötaja omaosalus võiks ka mingisugune olla.“



Füüsiline tervis

Füüsilise tervise edenduses pole treeningute edendamine intervjueritud tööandjatele esmane vajadus, sest sporditoetus ja -üritused on olnud nõ miinimumpaketi osa. Rohkem nuputatakse selle üle, kuidas kujundada ruumi nii, et see innustaks liikuma (alates massaažitooli asukoha valikust) ja kuidas edendada liikumist töö tegemise ajal (intensiivne, endasse kiskuv istuv töö).

Intervjueritud olid linnaku ruumi edendamise võtteid märganud ja kiitsid ka vestluskavas toodud uusi mõtteid (nt koerte jalutusladad jms). Töötajate rühmadest, keda ruumiedendus ei aita, tuuakse välja 1. vahetustega töötajaid, kel pole võimalik oma töö juurest eemalduda, 2. töötajaid, kelle töö toimub suure kuvari jm seadmete abil, millega ei saa tööruumist kaugemale jalutama minna ja 3. introverdid ja sellise riietumisstiiliga inimesed, kes ei julge (nii) avalikku ruumi end liigutama minna.

„Nagu enamasti välismaalaste puhul, et see sotsiaalne läbikäimine kõik toimub ka töökaaslastega. Noh, lõpuks muidugi tekib ka muu suhtlusringkond, aga mida rohkem selles pakis ma saan neile pakkuda, seda lihtsam mul on neid inimesi õnnelikuna hoida, et... Eks teatud ajal pead võtma sellise lapsevanema rolli ja neid tassima ja tutvustama. Mida rohkem linnak selle üle võtaks, seda ägedam oleks. Et neil tõesti annadki selle [lahenduse] kätte ja näitad, et mine sinna, ja oleks endal muret vähem, et ta nüüd üksi jääb või tegevust ei leia.“

Intervjueritud sooviksid paremaid lahendusi, kuidas tuletada töötajatele meelde silma- ja seljasirutuspauside vajadust. Hinnatakse võimalust jalutades koosolekuid pidada, pausi ajal joogat teha jne.

Liikumise kui omaette tegevuse asemel nähakse liikumisvõimaluste arengut sotsiaalse tegevuse komponendina. Vestluste käigus arendasime mitmeid ideid, kuidas linnaku teenuseid töötajatele kättesaadavaks teha (veebiplatvormi, telefonirakendus, ID-kaart, e-tervisekaart jne), kuid nende lahenduste ühine mõte on tööandjate jaoks võimalus tuua kõik linnaku teenused töötaja jaoks ühte kohta, et eriti neid töötajaid, kes ei oska oma aega sisustada, inspireeritaks valida (teistsuguseid) teenuseid ja sõlmima nende kaudu leitud inimestega ka suhteid. Hinnatakse seda, kui (tervise)teenuseid koondaval lahendusel on ka interaktiivne külg – võimalus teha kokkuleppeid teiste inimestega, kõrvutada end teistega (nõ *positiivse rebimise* nimel, mitte soovist olla esimene) jne. Selliste lahenduste juures tuleb minimeerida tööandja ajakulu administreerimisele ja vähendada andmete kogumist ja kasutust (rahvusvahelise töötajaskonna seas on andmetundlikke inimrühmi).

Vaimne tervis

Vaimse tervise teemal kulges arutelu kahel tasandil – töötaja kui üksikisik ja töötaja kui juht. Et üksikisikule pakutav abi on kättesaadavam, tundus neile tööandjatele juhtide vaimne tervis prioriteetsem. Juhtide vaimne tervis sattus koroonakriisi ajal rohkem ohtu (läbipõlemine koormuse kasvu tõttu) ja nendest sõltub ka võime töötajatele tähelepanu pöörata (eriti hübriidtöö või kaugtöö tingimustes). Mõlemal juhul võiks linnaku esimene ülesanne olla olemasolevaid teenuseid tööandjate vajaduste järgi süstematiseerida, seejärel ise puuduvaid lahendusi juurde arendada.

„Nägin teda viimati ratast laenutamas, kui minagi seda võtsin. Et me nagu nii-öelda oma selliste vabaaja või siis nende sporditegevustega kuidagi saame ka veel kontakti nende teiste inimestega siin linnakus. Et see hakkab meid nagu siduma veel rohkem.“

Töötaja tasandil nägid intervjueritud tööandjad, et linnaku üleselt saab muuta vaimse tervise teenused sama nähtavaks nagu *füüsilises ruumis MyFitnessi*. Murda saab stigmat, et inimesed julgeksid selle murega tegeleda. Linnakuüleselt saab teha eneseabigruppe neile inimestele, kes ei julge oma töökohas sellist vajadust avalikustada. Töötajatele saab linnakuüleselt tagada nõ vaimse tervise kiirabi (koheselt vaba aeg kliinilise psühholoogi juures, aga ka paremad võimalused valida sobiv terapeut), sest erinevalt tööandjatest on linnakus koos *kriitiline mass* inimesi, kellele vormida eriteenuseid. Piisav töötajate arv on tähtis ka seetõttu, et tööandja ei saa tööd katkestada selleks, et kõik töötajad saaksid koolitusele minna. Kui linnakus teha mitu koolitust eri aegadel on töötajatel lihtsam neid ajakavasse mahutada. Leiti, et just kriitiline mass erinevate vajadustega töötajaid võiks innustada linnakut töötajale mõeldud teenuseid välja töötama (sh nt arvestada keeleoskuse eripäradega).



Juhtidele soovitakse koolitusprogramme arendada linnaku tasemel, sest selliste koolituste sihtrühm on väike. Tööandjale ei tasu neid alati iseseisvalt sisse osta ja mõnikord on juhi õpikogemus ja kogemuse konfidentsiaalsus paremini tagatud, kui ta saab mõtteid vahetada teise asutuse juhiga. Samuti on vaja kasvatada inimeste hulka, kes sobivad nõustama juhti või juhtide arutelurühma. Mainiti ka võimalust, et juht võiks saada vajadusel konsultatsiooni, kuidas avastatud vaimse tervise probleeme töökohal käsitleda (nt kahtlus, et töötajal on ärevushäire, läbipõlemise sündroom, uuel töötajal isiksusehäire, keeruline töötaja, kiusamisjuhtum jms).

„Üks asi on, kui seal juhid omavahel räägivad, et seal peaks ikkagi mõni, mõni teema spetsialist olema, kes aitab modereerida, lahendada ja nii edasi, sest need teemad on keerukad ja seal ei saa olla, et sa õpid ära, eks ole, seal on kõike: eetikat, filosoofiat, ärivajadusi, isiklikku plaani. Ma näen, et kui sul on elujuhtum käes, siis on hea, kui sa saad seda kellegagi arutada, kellel oleks ekspertteave. Et noh, ainult juhid omavahel – võib-olla seal on see kogemus, aga võib-olla see on täiesti vale filosoofiaga juht, kellega sa satud seda arutama.“

Mõlema töötajate rühma puhul tuli jutuks, kuidas toimida siis, kui tööandja kõik töötajad ei tööta linnakus (töötajate ebavõrdne kohtlemine). Leiti, et osa teenustest (mõeldud aktiivsetele iseõppijatele või väheminteraktiivset laadi) võiks välja töötada virtuaalselt ja muuta seeläbi kättesaadavaks ka kaugemal kui linnakus.

Sotsiaalne tervis

Sotsiaalset tervist ei tajuta nii tähtsa teemana kui füüsilist ja vaimset (kuigi koroonakriisi põhjustatud probleemide algpõhjusena toodi välja just katkestus sotsiaalsetes suhetes). Võimalust, et sotsiaalseid suhteid edendades võiks üks tööandja teisele kasulikuks muutuda, ei pidanud selle rühma tööandjate esindajad eriti tõenäoliseks (nt on kliendid mujal, teenus ei ole vajalik linnaku tööandjatele, teenuse valikuks on kliendil muud kriteeriumid kui füüsiline asukoht jne). Sotsiaalseid suhteid nägid intervjuueeritud eelkõige töötajale pakutava lisavõimalusena. Samas peavad tööandjad praegu tähtsamaks töötajate kontorise tagasi toomist ja meeskonnasuhete loomist tööandja, mitte linnaku tasemel.

Ka selles rühmas ei näinud tööandjad, et sotsiaalset suhtlust saaks muuta võistluseks. Pigem tuleb luua üritusi, mis on töötajatele kas vajalikud või kõnetavad neid (nt ülelinnaline Halloween või hoopis mardisantimine). Näiteks tõi üks tööandja välja, et rohkem võiks panustada spontaansetele alt-üles üritustele, mille näo loovad töötajad ise. Ülemiste linnak võiks tagada sellistele üritustele platvormi (sobib ka Facebook). Ühisürituste

„Jah, üks ta rahaliselt on muidugi, et ei tahaks ju, et me kutsume terve maja külla ja peame kõigile välja tegema, aga kui see on lihtsalt nagu initsiatiiv, et kuulge, meie kontoris on reedel afterwork, et võtke oma lemmikjoogid-snäkid kaasa ja meilt on lauamängud. Kui me seal jookseme oma kontorite vahel, ma saan aru, et naabrid võib-olla püüavad veel tööd teha ja vaatavad meid niimoodi natuke imelikult, aga kui oleks mingi selline linnaku süsteem, et kutsudagi need naabrid külla. Kui Ülemistel oleks ka mingisugune selline online-community, kus ongi à la notice board, et sa viskad sinna välja, et tulge läbi, meie poolt saab seda, ise võtke kaasa seda. Ma ei usu, et terve linnak massiliselt 1000 inimest tупpa trügib, võib-olla oma majast keegi julgeb või keegi on veel hilja tööl ja mõtleb, et tuleks.“

kujundamisel tuleks üles lugeda ka kõik rühmad kes üritusele kohale tulla ei saa ja vaadata üle, millised on võimalused neid (muu moel) kaasata (nt varieerida päevi, kellaaegu, teha kordusüritusi). Tööandjad ise on valmis korraldama üritusi pigem sarnaste ettevõtete vahel.

Linnak saab välja pakkuda lahendusi, mida tööandjatel on võimalik kasutusele võtta, näiteks platvorm selleks, et tutvustada omavahel sarnaste huvidega inimesi (uussisserändajad eri ettevõtetest või ka sama ettevõtte siseselt, eestlane kui kohaliku elu mentor viia kokku välismaalasega jne). Linnak saab ette valmistada platvormi, mille abil rentnikud saavad teisi kokku kutsuda kogemusevahetuseks (nt konverents välisturu hõlmamise teemal).

„Üks ettevõtte ei tule selle peale, et käsi püsti tõsta ja teised juurde kutsuda, peab olema äriiselt vajalik asi. Et töötajatel poleks lihtsalt ilusad pargipingid, vaid ka ettevõtjad ise muutuksid paremaks.“