

VABA AJA SISUSTAMINE

Sotsialismi üheks hinnatavaks seavutusaks tuleb pidades muutust töö ja vaba aja vahekorras. Teaduslik-tehniline progress, teaduse muutumise vahetaks teotlikuks jõuka, töötajate kultuuritöösse tõus on viinud ühiskondliku tööviljakuse kasvule. Seoses sellega väheneb järk-järgult tööaeg, mis on vajalik elatusvahendite tootmiseks, vaba aeg aga suureneb. Teinaks vaba aja suurenemise allikaks on sotsiaal-majanduslikud üritused, mis on suunatud inimeste elutingimuste parandamisele ja teenindussfääri arendamisele. Tulevikus suureneb vaba aja aeg veelgi.

Vaba aja edasine kasv võib omada kahesugust tähendust : ta võib olla ühiskonna ja kultuuri arengi seadustavaks teguriks, aga ka sellele ohuks.

Mitte kõik töötajad ei kasuta oma vaba aega ratsionaalselt. Tühi aja viitmine võib terbijalikule ellusõhtamisele, spoliitilisele, selliste nähtuste levikule, nagu hulluõnne, alkoholi kuritarvitamine ja. Pareku osutub liigne vaba aeg vahel otseselt kahjulikuks nii inimesele endale, ümbuskonnale kui ka ühiskondlikele huvidele tervikuna. Muudugi sõltab see peijuski inimese omadustest, tema vajadustest ja püüdlustest. Otsustav sõna on kindlasti jõeide non-del osutustel ja organisatsioonidel, kes otseselt tegelevad vaba aja sisustamisega, aga samuti ettevõtete juhtkonnal,

tole ülesandeks on laus selleks vajalikud tingimused.

Konkreetsetes sotsioloogilistes uurimustes piiritletakse vaba aja mõistet kindlate raamidega, et oleks võimalik seda ka sisuliselt mõista. Niselt loetakse vabeks ajaks seda osa töövälisest ajast, millest on maha arvetud tööle minekuks ja töölt tulekuks kuluv aeg; töötisprotsessi mittekuluv, kuid sellega tihedalt seotud aeg (ühiskondlik ühine, pereväline, tööülesannete sooramine jne.); elukondlikeks vajadusteks kuluv aeg (majapidamine, kaupluste ja teenindussuhtete külastamine jne.); aeg laste järelvalveks, aeg isiklike hügieeniks, toitumiseks, uneks.

Vaba aega kui tegevuste kogusummat on otstarbekas jaotada 5 põhiliseks tegevuseks:

1) vaimne tegevus (õppimine, kvalifikatsooni tõstmise, teaduslik-tehniline loomine jne.);

2) sotsiaalne tegevus (osavõtt ühiskondlikust tegevusest, laste kasvatamine jne.);

3) füüsiline tegevus (kehakultuur, sport, huvide vastav füüsiline töö jne.);

4) kultuurilis-esteetiline tegevus (kultuurihuvide rahaldamine, tegelemine mitmesuguste kunstiliikidega, isetegevus jne.);

5) puhkus ja meelelahutus (raadio kuulamine, televiisioonisadete vaatamine, mitmesuguste vastemängude jälgimine, kohvikate ja restoranide külastamine jne.).

Ettevõtte kollektiivi sotsiaalse arengu seisukohalt on vaba aja probleematika suurt tähtsust. Millis see seisneb? Kõigepealt taleneb see vaba aja kahest põhifunktsioonist:

1) tööjõu taastootmine (vaba aja tegevus peab olema inimesele puhkuseks, säilitamiseks ja tugevdamiseks tema tervist, taastamiseks jõuvarusid);

2) isiksuse igakülgne vaimne ja füüsiline arendamine.

Vaba aja probleemi tähtsust ettevõttele võib detailsemalt lahata järgmistest aspektidest.

1. Vabal ajal puhkeb töötaja välja tööväsimus, kogub jõuda uueks tööperioodiks. Efektive puhkuse ja tööviljakuse vahel on otsene side: puhunud ja oma jõu taastanud töötaja osavutab märkimisväärtalt paremaid töö tulemusi.

2. Vabal ajal harrastatavate tegevuste kaudu arendab töötaja oma teadmisi, oskusi ja võimeid, mis võivad tööretsessis täiustamisel kasulikuks osutuda.

3. Vaba aja tegevuste teadliku korraldamisega saab töötaja kujundada positiivseid omadusi ja ära hoida negatiivsete omaduste ilminguid. Seega tuleb vaba aja üritustele vaele kuni töötajate kommunistliku kasvatuses vahendite.

4. Vaba aega võib vaadelda ka sotsiaalsete suhete täiustamise aspektist, seda nii juhi ja töölise kui ka töötajetevaheliste suhete tasandil. Tootmise pideva täiustamisega muutuvad juhi ja töölise suhted järjest ^{vähem} isiklikeks. Juhi poolt antavad korraldused läbivad mitmed lülid, enne kui jõuavad vahetu tootjani. Seega kaugenevad tööstajad juht ja töölise teineteisest, vaba aja ürituste kaudu aga toimub nende lähenemine. See võimaldaks juhil

seada mitmekülgsamat pilti alluvatest kui isiksustest, nende omadustest ja võimetest, nende probleemidest nii töö kui isiklikus elus, tekitustest, mis võivad piirata kogu jõuga tööle pühendamist.

Tihedad sidemed kaastöötajate vahel on esimeseks nõudeks kollektiivi kujunemisel. Kui suhtlemine piirdub vaid töösfääriga, on need sidemed pealikul. Just ühiste vaba aja ürituste kaudu toimub inimeste liitumine ühtse eesmärgiga kollektiiviks.

Veel võib välja tuua aspekte, mis ei mõju küll otseselt töötajatele, kuid määravad osati inimese rahalolu ettevõttega, kes ta töötab, ning on seega kaadri voolavuse vähendamise seisukohalt.

5. Vaba aja afaar võib teatud osale töötajatest osutada tähtsaks kui sotsiaalse tunnustuse saavutamise kesk-koht. Kõik inimesed vajavad suuremal või vähemal määral tunnustust. Kui töösfääris seda ei saavutata (kes töö iseloomu või inimese isiklike omaduste tõttu), siis nende eeldustega (leuluanne, oma loomikitegevuse hea valdamine, sportlikud võimed jms.) leiab ta osati sotsiaalse tunnustuse.

6. Tähelepanu nõuab ka inimese suhtlemisvajadus. Suurel osal töötajatest on suhtlemisringkond kitsas, piirdudes vaid vahetute töökaaslastega, perekonnaliikmetega, lähimate sõpradega. Organiseeritud vaba aja ürituste kaudu avaneb võimalus laiemateks sotsiaalseks kontaktideks. Eriti oluline on see vallaalistele.

7. Eneseteostus ja eneseväljendamine võivad osat leida just vaba aja tegevustes, kui töö ühekülgsus pole andnud

selleks küllalt võimalusi

EFT Pärnu koondise töötajate vaba aja tegevuste arendamiseks ja nende vaba aja huvidega tutvumiseks esitatakse neile res küsimusi selle valdkonna kohta. Ankeedis oli loetletatud vaba aja tegevusi, millele töötajad andsid hinnangu, ja võisid osalt poolt lisada veel neid vaba aja veetmise võimalusi, mis osalt puudusid, kuid mida nad kasutasid.

Hinnanguid sai anda 3 seisukohest:

- 1) millega töötajad sooviksid tegeleda,
- 2) kuidas nad vaba aega tegelikult kasutavad,
- 3) mida arvatakse koondise poolt loodud võimaluste kohta vaba aja kasutamiseks.

Koondise statsistilise elu selle valdkonnas arendamiseks annab suundi eelkõige nende kolme hinnanguteگوري võrdlemine. Alljärgnevalt esitame selleks vajalikud andmed.

Enne vaba aja tegevuste eseldamiseks ka töötajate konkreetselt puhkuse veetaist, nende soovide edaspidiseks, kriitiline, mille alusel nad puhkusepiisne kasutavad ja põhjusi, mille tõttu töötajad ei saa puhkusest täisväärtuslikku rõõmu tunda.

1. A. Koondise töötajate vastused küsimustele, milliseid vaba aja veetmise võimalusi nad soovivad kasutada. Ankeedis olid esitatud 12 võimalikku vaba aja tegevust, mille suhtes töötajad andsid oma hinnangu, kas nad soovivad tegeleda või mitte. Vastavalt vaba aja tegevuse põhilikele võime juotada need töötajate konkreetset tegevused järgmiselt :

1. Vainne tegevus:

- a) osavõtt loengutest ja õppustest oma tööalaste teadmiste täiendamiseks,
- b) osavõtt mitmesugustest loengutest muudel teemadel (rahvusvaheline olukord jne.).

2. Sotsiaalne tegevus:

- a) osavõtt ühiskondlikust tööst mitmesugustes organisatsioonides (komsomol, ametiühing, ALMAVU vms.).

3. Füüsiline tegevus:

- a) osavõtt massilistest kehakultuuri- ja spordivõistlustest (sunnopioev, rahvamänged, saunamänged jne.),
- b) osavõtt spordisektsioonide tööst.

4. Puhkus ja meelelahutus:

- a) osavõtt ekskursionidest,
- b) osavõtt väljasõitudest maa- ja seerometsas,
- c) osavõtt peoõhtutest,
- d) osavõtt hubastest väikesema seltskonna kohvi- ja -seuroõhtutest,
- e) osavõtt üritustest, kuhu võib tulla ka perekonnaga (see on peigutatud siia tinglikult, kuna te võib esineda ka teistes liinides)

5. Kultuurilise-estetiiline tegevus:

- a) osavõtt isetegevusringidest,
- b) osavõtt teatri ja kontserdi ühiskondlastest.

Tabel 1

Töötajate soov võtta osa vaba aja tegevustest
(% -des)

Urituse nimetus	Alati võtaks osa	Enam- kul juhtu- del	Mõni- kord siis- ki	Ei võ- taks osa	Ei os- ta sõlde	Vaste- mata
Teatri ja kont- serdi ühiskülla- tustest	15,6	36,1	38,5	3,3	5,6	0,9
Isetegevusrin- gidest	5,4	7,0	21,7	34,4	27,2	4,3
Ekspursioonidest	16,5	34,3	43,1	6,9	3,7	1,5
Valjessõitudest merje- ja seeno- netse	21,7	22,2	31,5	13,9	9,4	1,3
Reoõhtutest	15,9	24,6	45,0	3,9	7,0	3,5
Hobestest väik- sena seltskon- naga kohti- või seuõhtutest	16,9	22,2	40,9	7,8	11,5	0,7
Loengutest ja õppustest oma töölaste tead- miste täiendamiseks	39,5	33,5	16,5	3,0	6,9	0,7
Ühiskondlike ülesannete täit- misest	8,7	21,1	32,8	12,6	23,5	1,3
Uritustest, kuhu võimalik tulla koos perekonnaga	19,1	24,8	32,6	4,6	17,0	1,9
Õhtuõppustest loengutest	15,6	35,7	32,6	6,5	8,7	0,9
Hosilistest ko- hukultuuri ja spordiüritustest	12,6	20,4	40,4	10,6	14,5	1,7
Tööst spordisek- tsioonides	6,7	10,5	27,2	20,6	25,0	2,0

Nega näitab osapool teodud loetelu, on uuritavate vaba aja tegevite valikul põhiline rõhk pandud just puhkusele ja meelelahutusliku iseloomuga üritustele. Väiksem osatähtsus on nendel teguritel, millel töötaja peab ise objektiivselt osalema (vaimne ja sotsiaalne tegevus). Siinjuures on lähtetud varemmainitud uurimustes saadud andmetest vaba aja tähtsuse kasutuse kohta.

Koondise töötajad hindasid ankeedis esitatud vaba aja tegevusi viie jaotuse alusel. Esimesed kaks jaotust ("alati" ja "enamikul juhtudel") näitavad vastaja positiivset hinnangut, soovi tingimata osa võtta konkreetsest vaba aja tegevusest. Kolmas jaotus ("peenikord siiski") on keskne jaotus ning närgib neid, kes asuvad kaks vastandliku arvamus (eitse ja jaatava) vahel, need töötajad ei oma kindlat huvi konkreetse tegevuse vastu. Neljas jaotus ("ei võta osa") on kindlalt negatiivse hoiakuga konkreetse tegevuse suhtes. Viies jaotus ("ei oska öelda") väljendab nende arvamust, kes ise pole osa võtnud nendest tegevustest. Käesoleval juhul arvestase neid, kes märkisid viimase jaotuse nende hulka, kes konkreetsest vaba aja veevaise varmist ei soovi võtta (kuigi ne ei oits nende soovide arengut tulevikus).

Kui järjestada vaba aja tegevused vastavalt töötajate poolt antud hinnangutele, saaksime järgmise pildi (alus-
 tades töötajaid kõige rohkem rahuldavate üritustega ja lõ-
 petades kõige vähem huvitavatega :

- 1) enesetäiendamine loengute ja õppuste kaudu,
- 2) ekskursioonid,
- 3) teatri ja kontserdi ühiskülastused,
- 4) mitmesugused loengud,
- 5) meesiline kehakultuur ja sport,
- 6) ühiskondlik tegevus,
- 7) spordirektsioonide töö,
- 8) isetegevus,
- 9) peoõhtud,
- 10.-12) väljasõidud seene- ja marjanetas, habesed kohvi- ja saunasõhtud, üritused koos perekonnaga.

4. Alustame vaba aja tegevuste analüüsi vastavalt sellele, kuidas töötajad on need havitatuse alusel reastanud. Siin tuleb arvestada asjaolu, et ühe tegevuse puhul (kes enamuse poolt vastuvõetav või mittearvestatav) pole töötajatel täielikku üksmeelt. Alati esineb enamusele vastupidise arvamusega grupp.

Kõige üksmeelsemalt sahtuvad töötajad osavõttu loengutest ja õppustest oma tööalaale teadmis- ja täiendamisena. Ligi 2/5 küsitletud töötajatest (213) soovib alati sellist vaba aja veetmise võimalust kasutada. Nendele lisanduvad veel need töötajad, kes loengutest ja õppustest sooviksid enamikul juhtudel osa võtta, kokku on neid peaaegu 3/4 töötajatest (396). Seelistest erinevustest ei tule erilisi lekkuminekuid selle vaba aja veetmise suhtes. Eriti tihedalt loengutest ja õppustest osa võtta töötajad vanusega

40-44 aastat (63,5 % töötajatest selles vanusegrupis), väiksem huvi (võrreldes teiste gruppidega) on 19-29-aastastel töötajatel.¹

Maaparandusjäresekondade töötajad (võrreldes teiste allüksuste töötajatega) tunnevad üldiselt vähe huvi nimetatud vaba aja veetmise vormi vastu. Kõige vähem soovivad loengute ja õppustega vaba aega sisustada kaubahoosi töötajad (18,3 % ei kavatsa üldse osa võtta).

Kõige positiivsemalt on häälstatatud agra administretsioonitöötajad loengutest ja õppustest osavõtuks.

Töötajad on väga huvitatud mitmesugustest ekskursionistidest. Pooled töötajatest (50,8 %) on nõus nendest osa võtma, otseselt selle vastu huvi ei tunne ainult 4,6 % (25 inimest). Seda vormi saab seega kasutada kollektiivi erinevate huvide liitmiseks ja tööalaseks ergutamiseks. Kõige suuremat huvi ekskursionistide vastu tunnevad 19-24 aasta vanused töötajad (60 % vanusegrupist). Veidi vähem on sellest huvitatud 35-39 aasta vanused (55 % vanusegrupist). Ekskursionistidest soovivad suhteliselt kõige vähem osa võtta 50-54 aasta (47 %) ja 40-44 aasta (45 %) vanused töötajad.

Ekskursionistidest on suhteliselt kõige vähem huvitatud administratsiooni esindajad (vaid 38 % töötajatest on kindlalt selle ürituse poollt). Vastupidiselt oelnevale on

¹ Vanusegrupid 18-aastased ja alla selle ning 55 aasta vanused on liialt väikesed, et neid detailselt interpreetida.

häälestatud Kilingi-Nõmme remonditöökoja töötajad, millest ainult 15,4 % ei võtaks ekskursionidest osa.

RPT Pärnu rajoonikoondise töötajate seas on küllaltki populaarsed teatri ja kontsertide ühiskülastused. 15,6% (85 inimest) töötajatest on alati nõus kõigist nimetatud kultuuriüritustest osa võtma. Teatri ja kontserdi ühiskülastuste suhtes jäävad täiesti eitevole seisukohale ainult 8,9 % (48) küsitletulist. Kontsertide ja teatrietenduste ühiskülastusi tuleb pidevalt organiseerida, sest kollektiiv on neist huvitatud. Naised, nagu kinnitavad kogu meie vabariigi andmed, on ühiskülastustest tunduvalt rohkem huvitatud (70,0 % naistest, meestest - 46,0 %).

Ühiskülastustest on ettevõttes kõige rohkem huvitatud töötajad vanusega 19-24 aastat ja 50-54 aastat. Suhteliselt passiivsed selles suhtes on 45-49-aasta ja 35-39-aasta vanused töötajad.

Kõige rohkem on huvitatud vaba aja veetmise vormist Audru remonditöökoja töötajad. Kõige passiivsemateks tootmisaladeks on keubendasjooksorned (18,2 % ei teha osa võtta) ja turbatootmise jaoskond (15,0 %). Nendest ei jää palju mahi ka automejand ja Kilingi-Nõmme remonditöökoja.

RPT Pärnu rajoonikoondise töötajad on küllaltki isieldevalt huvitatud mitmesugustest loengutest (rahvusvaheline olukord, tervishoid jne.). Ise poolt töötajatest (51,3 %) peab seda enda jaoks vajalikuks. Nendest üritustest ei soovi osa võtta või ei ole kindlat seisukohta

15,2 % t stajatest. Naised on suhteliselt rohkem kui mehed huvitatud loengute kuulamisest (naistest on nõus kuulans - 63,2 %, meestest - 48,2 %). Seega võiks (kuigi naiste hldary on meeste omast väiksem) loengute planeerimisel arvestada naist stajaid enam huvitevaid teemasid (tervishoid, lastekasvatus, kodandus jne.).

Kees vanuse suureneisega kasvab ka t stajate huvilooengute vastu, koondiselt tõstajad, alates 40. eluasest, tunnevad t ndavalt rohkem huvilooengute vastu kui nendest nooremad tõstajad. Kõige väiksem huvilooengutel viibida 25-29 aasta vanustel t stajatel. Nende jaoks peab seega leidma palju d nsomilise iseloomuga vaba aja veetmise vorme.

Kõige rohkem soovivad loengutest osa võtta e nistr tiivi esindejad (86,2 %). Positiivselt suhtuvad loengutesse veel ehitus- ja kapitalrenovandi joeskonnas ning Audru renovit tkojs tõstajad. Loengute kuulamine ei ole suhteliselt populaarne loomakasvatusefermide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise (33,3 % on poolt) ning III joeskonnas (45,0 %) t stajate hulgas.

Massilised kehakultuuritritused leiuvad nii pooldejaid kui ka neid, kes pole huvitatud sellist tegevusest. T stajad, kes on massiliste kehakultuuri- ja sporditrituste poolt, on 7,9 % rohkem kui neid, kes ei soovi tritustest osa võtta või pole varem spordiga tegelnud. Naised on suhteliselt vastuvõtlikumad kui mehed nende trituste suhtes. Vanuse suurenedes väheneb järsult huvilooengute-

Tabel 2

Töötajate soov osa võtta vaba aja tegevustest
soolist erinevust arvestades

Ürituse nimetus	Alati võtaksin osa	Enamikul juhtudel	Mõnikord siiski	Ei võtaks osa	Ei oska öelda
Teatri ja kontserdi ühiskülastustest	<u>13,3</u> 24,3	<u>33,4</u> 46,9	<u>42,3</u> 24,3	<u>3,7</u> 1,8	<u>6,3</u> 1,8
Isetegevusringidest	<u>3,3</u> 13,5	<u>6,5</u> 9,0	<u>20,8</u> 25,2	<u>36,0</u> 28,8	<u>29,4</u> 18,9
Ekokursioonidest	<u>16,6</u> 15,3	<u>33,4</u> 37,8	<u>43,2</u> 43,2	<u>0,7</u> 1,8	<u>4,4</u> 0,9
Väljõpitudest marja- või seenemetsas	<u>15,2</u> 46,9	<u>21,0</u> 27,0	<u>33,6</u> 23,4	<u>16,6</u> 2,7	<u>11,9</u> -
Pooditustest	<u>14,3</u> 21,6	<u>25,5</u> 21,6	<u>43,5</u> 51,3	<u>9,0</u> 3,6	<u>6,6</u> 0,9
Hobustest väiksema seltskonnaga kohvi- või saunapöörustest	<u>18,0</u> 12,6	<u>22,4</u> 21,6	<u>40,2</u> 44,1	<u>5,8</u> 14,4	<u>12,9</u> 6,3
Loengutest ja õppustest oma tööalaste teadmiste täiendamiseks	<u>38,8</u> 41,4	<u>34,4</u> 30,6	<u>16,1</u> 18,0	<u>2,8</u> 3,6	<u>7,0</u> 6,3
Ühiskondlike ülesannete täitmisest mitmeaastaste oraniatsiooniõppidest	<u>6,1</u> 18,9	<u>21,0</u> 21,6	<u>34,5</u> 26,1	<u>12,9</u> 11,7	<u>29,3</u> 20,7
Üritustest, kuhu võib-olla tulla koos perekonnaga	<u>16,8</u> 27,9	<u>22,7</u> 33,3	<u>34,1</u> 27,0	<u>5,4</u> 1,8	<u>18,9</u> 9,0
Mitmeaastaste loengutest	<u>12,9</u> 26,1	<u>35,1</u> 38,7	<u>33,4</u> 28,8	<u>7,7</u> 1,8	<u>10,1</u> 3,6
Keskkultuuri- ja s. or- diinritustest	<u>13,3</u> 9,9	<u>19,6</u> 23,4	<u>39,5</u> 44,1	<u>10,1</u> 12,6	<u>15,9</u> 6,1
Tööst spordirektiividest	<u>7,2</u> 4,5	<u>19,6</u> 14,4	<u>26,9</u> 27,9	<u>18,2</u> 29,7	<u>25,9</u> 21,6

Ülemine arv - % meeste üldarvust; alumine - % naiste üldarvust.

JA spordiürituste vastu.¹

Massiliste kehakultuuri- ja spordiürituste vastu
tuuvad kõige vähem huvi need töötajad, kes tegelevad igapäev
rauke füüsilise tööga - masparanduse, turbatootmise,
ehitus- ja kapitalrennandi jaoskondade töötajad. Suhteli-
selt kõige passiivsemad on just I masparanduse jaoskonna
töötajad (30,6 % ei soovi võtta osa). Administratsiooni
esindajad suhtuvad kehakultuuri- ja spordiüritustesse kõige
positiivsemalt, võrreldes teiste ellüksustega (16,7 %
ei soovi tegelda).

Ühiskondlike ülesannete täitmise mitmesugustes or-
ganisatsioonides (Komsomol, Ametiühing, ALMAVÜ vms.) soovib
osa võtta 29,8 % töötajatest. Kuid rohkem on neid töötajaid,
kes sellega tegelda ei soovi või ei ole varem teinud
(36,1 %). Ühiskondlikust tööst on kõige rohkem huvitatud
19-24-aastased töötajad ja naistöötajad.

Ühiskondliku töö tegemine pole alati sobitav hoo-
ajaliste välitöödega. Selle tõttu on ka välitingimustes
töötavad töölised kõige passiivsemad. Näiteks ainult 25 %
II jaoskonna töötajatest on valmis tegelesa ühiskondlike
ülesannete täimisega. Nende ülesannete täitmine vabal ajal
sobib kõige paremini administratsiooni esindajatele (77,8%
on valmis tegelesa).

Tööst spordidirektorites soovib pidevalt osa võtta
25,2 % (135) töötajast. Venuse suurenemisega kahaneb töö-

¹ vt. kehakultuuri ja spordi kohta vastavest peatükist.

toajate huvi spordi vastu ja seetõttu on ka 45,0 % töö-
 tojatest sellest väga vähesel määral huvitatud. Kõige
 suurem soov spordiga tegelemiseks on administratsiooni
 esindajatel (27,8 %), väiksem kaubandusjaoskonna (17,2%)
 töötajatel.

Isetegevus peavad töötajad kõige vähem huvita-
 vaks vaba aja veetmise võimalike. Ankeedi andmetel on
 koondises kujunenud mõneminutiliseks pidevalt tege-
 lev teidlejate põhigrupp. Sellele lisanduvad veel need
 38 inimest, kes enamikul juhtudel isetegevusest osa võ-
 tavad. Isetegevusest on suhteliselt kõige rohkem huvita-
 tatud 25-29-aastased töötajad.

Taidlus on kõige populaarsem administratsiooni
 (16,7 %), ehitus- ja kapitalremondi jaoskonna (13,7 %) ja
 kaubandusjaoskonna töötajate (20,5 %) seas. Andru re-
 monditöökoja töötajad ja loomakasvatusefarmaide mehhanii-
 seerimise ja elektrifitseerimise jaoskonna töötajad tu-
 nevad selle vaba aja veetmise võimaluse vastu vähe huvi.
 Andru remonditöökojas ei ole kedagi, kes sooviks pide-
 velt taidlusega tegeleda, farmaide elektrifitseerimise
 jaoskonnas - ainult 4,2 %.¹

Isetegevus ettevõtte ulatuses on aga oluline
 järgmistel põhjustel:

¹ Koondise töötajate vaba aja tegevuste ja nende eiu-
 orientatsiooni seest vt. peatükis "Eiuorientatsi-
 onid ja väärtused".

1. Kunstiline isetegevus on vajalik eelkõige osavõtjatele enesetele. Harvestusliku kunsti olemus tuleneb inimese vajadusest end kunsti valdkonnas avaldada, emotsionaalselt välja elada.

2. Kunsti viljelemine tõstab inimese üldist loominguulist potentsiaali, rikastab tema kujutlusvõimet, tundeid ja hingeelu tervikuna. Samal ajal arvardab ta isikuse tegevuse diapsooni, viies teda selliste probleemideni, mida igapäevane kutsetöö tene ette ei see.

3. Isetegevusest osavõtt laiendab tunduvalt ühiskondlike suhete sfääri. Suhted isetegevuslike kollektiivide, erinevate sotsiaalsete gruppide, kihtide ja elukutsete esindajate vahel rikastuvad vastastikku sellest osavõtjaid.

4. Kunstiline isetegevus võimaldab avastada ja avardada inimese peituvaid loominguulisi võimeid, tõsta esile uusi endeid.

5. Kunstiline isetegevus ei ole mitte ainult isetegevuslase enda, vaid ka publika esteetilise kasvatuso oluliseks vahendiks.

Koondises tuleb edaspidi suuremat tähelepanu pöörata isetegevuse viljelemisele, seda ka väljaspool Pärnu-Jaegupit asuvates jaaskondades.

Tõstajate soovidest võib aja sisustamiseks selgub, et tõstajad võtavad meeleldi osa nendest üritustest, kus saab täiendada teadmisi (loengud, õppused jms.), on osalejateks kultuuriüritustes (kontserdid, teatrietendused) ja ka meelelahutustest ei jää kõrvale (peod, ekskursioonid jms.).

Väikeses on töötajate havi - tegelikult piirdeb see ainult kindla ringi töötajatega, kes nendes üritustes osalevad - ühiskondliku töö, köhokultuuri ja spordi ning isetegevuse vastu.

Vastavalt sellele on vajalik organiseerida üritusi nii enamikale kollektiivis kui ka teatud kindlale osajast huvitatute grupile. Mingil juhul ei tohi viimastele mõeldud üritusi elahinnete ja vahendoid kokku hoida.

Kõik neie poolt esitatud vaba aja tegevused võid jaotada kahte rühma:

1) need, millest osavõtuga kaasneb töötaja enese aktiivne tegevus. Nende ürituste mõte seisnebki selles, et töötaja on ise aktiivselt tegev, eneseteostus annab tegevusele sisu ja mõtte (näit. isetegevus, ühiskondlik töö, köhokultuur ja sport).

2) Need, kus töötaja enda tegevust ei nõuta, kuid heaolekuks ta kaasa, s.t. vajalik on ainult töötaja kohalolek, võib ka olla täiesti passiivne - vaatamine, kuulamine jne., loengute kuulamine, koori enesetaandamine.

Meie loetelus on töötajaid aktiivselt kaasosalevateks üritusteks - isetegevus, spordiüritused ja ühiskondlik tegevus. Kui reestada töötajad huvide järgi (vt. eespool!) vaba aja üritused, siis esetasuks need 5.-6. kohani. Nendest eespool asuksid aga sellised vaba aja ⁵ sisustamise vormid, milles töötaja piirdeb ainult osavõtu ja sellele kaasneda vaatamise ja kuulamisega (aktiivseks osaks on vaimse tegevuse jaoks veel meeldejätmine). Seega pole üldiselt märgata töötajate erilist aktiivsust vaba aja sisustamiseks korraldustevõtetest üritustest osavõtus.

B. Järgnevalt vastlase, kuidas töötajad tegelikult vedavad veba sege. Sõltuvalt üritustest ja võimalustest sisustavad inimesed oma vaba sege erinevalt. Ankeedis esitati küsimusi kui sageli võtavad töötajad osa praegustest vaba aja veevõtmise võimalustest.

Vastuvalt vaba aja tegevuse liikidele võib töötajate vaba aja sisustamist jaotada järgnevalt:

- 1) vai^we tegevus:
 - a) erialaste teadmiste täiendamine,
 - b) lugemine;
- 2) sotsiaalne tegevus:

ühiskondlike ülesannete täitmine;
- 3) füüsiline tegevus:

kehakultuur ja sport;
- 4) kultuurilis-estetiiline tegevus:
 - a) isetegevus,
 - b) meisterdamine, käsitöö,
 - c) kino, teatri ja kontsertide külastamine,
 - d) osavõtt huviringist ja kursustest;
- 5) puhkus ja meelelahutus:
 - a) küllaliste vastuvõtmine ja külaskäigud,
 - b) televisioonide jälgimine (teatud osas kuulub ka eelmisele liiki),
 - c) viibimine looduses,
 - d) ekauravoonid ja matkad, reisid,
 - e) sõpredega koosviibimine pärast tööd.

Õhnilise osa vaba aja tegevusest moodustavad kultuurilis-esteetiline tegevus ja puhkus ning meelelahutus.

Need töötajad, kes vastasid, et nad tegelevad konkreetse tegevusega peaaegu iga päev või "nädalas kord-paar" võivad lohelda põhikontingendiks, kellega tuleb arvestada vaba aja tegevuse planeerimisel ja vastavate ressursside ning materiaside baasi loomisel. Koondise töötajad, kes võtavad osa meie poolt loetletud vaba aja tegevusest "kord kuus" on osaliselt reserviks põhikontingendile. Tegelenine "kord aastas" on juhuslikku iseloomu ja nendega oluliselt arvestada ei saa.

Kõige pealt vastlase nende vaba aja tegevusi, mille organiseerimisel saab rohkemal või vähemal määral kasu sidets ja ettevõtte.

Ku stiiise isetegevusega margib end pidevalt tegelevat meie poolt küsitletud töötajatest 12,2 % (66 inimest), mis on peaaegu võrdne nendega, kes soovisid isetegevusest osa võtta.

Kord-paar nädalas tegelevad veel 8,1 % küsitletutest (44 inimest). Seege moodustab teidlojate hulk 1/5 küsitletutest. Kuna kõigile ei peaks isetegevus huvi ja kõik pole võimalised sellega tegelema, siis võime töötajaskonnas valje tuus 60-700-inimeselise grupi, kelle osavõtt on isetegevusest praegustes tingimustes kõige tõenäolisem ja kellega saab planeerimisel arvestada.

Mehed tegelevad isetegevusega suhteliselt vähem kui

Tabel 3

Töötajate vaba aja veetmine

Urituste nimetus	Pee- segu iga päev	Kord-nädal			Üldse mitte	Vasta- mata
		nada- las	kuus	esed- tas		
Meisterdamine, käsitöö	16,9	29,4	23,7	11,5	16,3	2,2
Viibimine looduses	19,3	36,5	23,0	9,4	9,1	2,8
Kunstiline isetoge- vus	2,0	10,2	8,1	7,4	67,8	4,4
Telesaadete jälgimine	81,7	13,0	1,1	0,9	2,2	1,1
Kohakultuur, sport	0,3	18,0	16,7	15,0	38,3	3,7
Ekokarjioonid, matkad, reisid	0,6	1,9	6,9	76,5	12,2	2,0
Kino, teatri, kontser- tide külastamine	0,9	24,6	54,3	15,4	4,1	0,7
Lugemine	60,2	24,6	7,0	2,6	3,7	1,9
Erilaste teadmiste täiendamine	10,9	14,8	21,9	31,7	18,0	2,8
Ühiskondlike üles- annete täitmine	6,9	11,5	24,4	24,3	28,0	3,0
Rõpredega koosviibi- mine pärast tööd	12,6	25,2	34,6	13,5	12,0	2,0
Osavõtt huvikerin- gidest ja kursustest	1,3	6,1	15,0	25,2	49,8	2,6
Külastuste vastuvõt- mine ja külastajad	1,3	10,4	53,6	27,0	7,2	1,5

naised. Kõigist meestest tegeleb pidevalt 10,2 % ja naistest 19,8 %, kuid tegelikult on taidlejate hulgas mehi kaks korda rohkem kui naisi (mehi 44, naisi 22). Kõige rohkem leiavad isetegevusest rahuldust 19-24-aastased töötajad (16,7 % nendest e. 11 tegeleb oma hinnangu järgi pidevalt. Kõige vähe on sellest hõivatud 45-49-aastased töötajad (5,7 % e. 3 inimest).

Ekspursioonidest, matkadest ja reisidest võtab üldise osa (arvestamata saadust) 85,8 % töötajatest.

Mehed võtavad nendest üritustest suhteliselt veidi vähen osa kui naistöötajad. Vanuse suurenemisega väheneb huvi ka ekspursioonide, matkade ja reiside vastu. Kõige rohkem on nendest üritustest osa võtnud 19-25 aasta vanused (38,5 % e. 32 töötajat) ja kõige passiivsemad on üle 50 aasta vanused töötajad.

Sellised erinevused on ilmselt seletatavad nii vanuse kui teguritega, mis vanuses kandvalt avaldavad mõju (üldine aktiivsus vaba aja veetmisel, perekonna elamiskolu jt.).

Huvialeringide ja kursuste töötat võtavad osa ligi pooled koondise töötajad.

Pidevalt tegelejaid on ainult 7,4 % e. 40 inimest. Naiste ja meeste osa on enam-vähem võrdne nendest huvialeringidest osavõtu suhtes (mehed 7,2 % ja naised 8,1 %), kuid meeste absoluutne arv on tunduvalt suurem (mehi 31 ja naisi 9). Huvialeringide vastu tammuvad väga olulise huvi 24-29-aastased töötajad (14,9 % e. 14 töötajat).

Ühiskondlikust tööst kui vaba aja sisustamise lähest võrriist võtab osa 20,4 % ettevõtte töötajast. Üldse ei võta ühiskondlikust tööst osa 28,0 % e. 151 töötajat. Nooruse võtavad mehed suhteliselt vähem kui naised osa ühiskondlikust tööst. Kõige rohkem tegelevad oma harrastuste järgi ühiskondliku tööga noored (kuni 18-aastased), 40-44 ja üle 60 aasta vanused töötajad. Kõige vähem teevad ühiskondlikku tööd 45-49 aasta vanused töötajad (40% nendest üldsegi ei tegele). Teadus andmete puhul tuleb märgata silmas pidades, et erinevate töötajate gruppide erisused ei sellest, mida ühiskondlik töö üldse tähendab, võib mõnevõrra erineda.

Erilaste teadmiste täiendamiseks ei võta osa 18,0% enketeeritud töötajatest. Nendele lisandub ligi 1/3 töötajatest (162), kes tegelevad teadmiste täiendamisega väga harva (kord aastas).

Mehed täiendavad erialasoid teadmisi rohkem kui naised (meestest 14,5 % ei tegele sellega, naistest 32,0%). Kui meestest täiendavad teadmisi pidevalt 27,8 %, siis naistest ainult 17,1 %. Kõige rohkem on erialasest täiendamisest huvitatud 19-29-aastased ja üle 55 aasta vanused töötajad. Kõhikooder aga tegeleb sellega suhteliselt harvemini (71) kui sel pool nimetatud grupid.

Ülejäänud vaba aja tegevuse osas tõrkeb silma telesaadete jälgimine suur hulkal võrreldes üldse vaba aja veebile veebile. Nii vastab 81,7 % enketeeritud töötajatest peaaegu iga päev telesaateid. Ainult 4,1 % ei võta sellest pidevalt osa. Vastajate seas tingitud erine-

vused pole eriti suured (naistest jälgib pidevalt iga päev 82,2 %, meestest - 81,3 %). Huvi telesaadete vastu kasvab kuni 44. eluaastani, siis toimub langus, ilmselt kerkivad päevakorda muud huvid. Ja alles pensionieas tõuseb uuesti soov jälgida telesaadet.

Teised¹ vaba aja võtmise needused on tunduvalt vähem populaarsed ja vähem on nende organiseerimises võimalik kasutada koondise abi.

Vaba aja kasutamist võimaldab lähemalt selgitada mitmesuguste onneloovitud harrastuste olemasolev koondise töötajate vabas ajas.

Vabal ajal tegelevad EPT Pärnu rajooni koondise töötajad üldiselt mitmesuguste harrastustega. Uuritud harrastustest on kõige populaarsemateks siiski (74,4 % töötajatest e. 402) tegeleb oma vabal ajal sellega. Vanused töötajad siin rohkem kui nooremad. Kõige vähem tegelevad siiski loomakasvatustehnikate mehaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskonna töötajad (58,3 % töötajatest). Kõige rohkem aga Aadru remonditöökoja töötajad (94,1 % töötajatest).

57,4 % (310) töötajatest tegeleb vabal ajal tantsimisega. Kõige rohkem tunnevad selle vastu huvi 19-29-aastased töötajad. Tootajaliide liikmed tunnevad kõige vähem huvi tantsimise vastu Pärnu-Jõesu piirkonnas tehnikate töötajate

¹ Kehakultuuri ja spordi olukorda käsitletakse vastavas peatükis.

jad (35,3 %). Kõige rohkem on sellest huvitatud Kilingi-Nõmme remonditöökoja töötajad (69,2 %).

Meisterdamine (puu-, metallitöö jms.) on rohkem kui poolte töötajate (56,7 %) seas populaarne. Neostest tegeleb sellega ligi 2/3 (203) enesedile vastanuteist. Suhteliselt kõige rohkem meisterdavad 25-29 ja 45-49 aasta vanused töötajad. Kilingi-Nõmme remonditöökojas tegeleb sellega oma hinnanga järgi valdav osa töötajast (92,3 %). Kaubandusjaoskonna administratsiooni esindajad selles tegevusest vabalt ega eriti huvitatud ei ole (vastavalt 27,3 % ja 16,7 % soovivad tegeleda).

Leumängud kui vaba aja sisustamise võimalused on veidi rohkem kui pooltele töötajatele (53,0 %) meelepärased. Neeste huvi nende vastu on tunduvalt suurem kui meestel ja see suure vanuse suurendamisega väheneb ka soov tegeleda leumängudega. Kõige populaarsemad on leumängud autotajad (66,3 % võtab osa) ja Kilingi-Nõmme remonditöökojas (76,9 %). Administratsiooni esindajatele ja betoonitsehhi töötajatele selline vaba aja sisustamine ei meeldi (vastavalt 27,6 % ja 23,5 % tegeleb sellega).

Olejuures harrastustega tegeleb juba vähem kui pool kollektiivist.¹ Tehniliste harrastustega tegeleb rohkem kui 45 töötajat (253). Siinjuures on eeldatav, et tegelevad põhiliselt meestöötajad ja suuremat huvi ilmuvad just nooremad mehed. Kõige rohkem on tehnilised harrastused levinud Kilingi-Nõmme remonditöökojas (69,2 %).

¹ Vt. kehekultuuri ja spordi harrastamise kohta vastavast peatükist.

Tabel 4

Õpetajate harrastused

Harrastuse nimetus	Jah	Ei	Vastame- te
Kleitöö	21,3	76,1	2,6
Meisterdamine	56,7	40,9	2,4
Kollektsioneerimine	11,8	85,9	2,2
Tehnilised harrastused	46,9	49,4	3,7
Foto- ja filmisejendus	29,1	60,5	2,4
Jahipidamine	14,8	82,2	3,0
Kalastamine	40,7	56,9	2,4
Aiatöö	74,4	23,3	2,2
Kehakultuur	2,3	54,4	2,2
Lauamängud	53,0	44,6	2,4
Luulmine	29,4	68,1	2,4
Pillimäng	22,6	74,8	2,6
Tantsimine	57,4	40,4	2,2

Tabel 5

Töötajate harrestused sõltuvalt aastas

Harrestuse nimetus	Joh	%
Käsitöö	<u>4,9</u> 68,3	<u>93,9</u> 10,8
Meisterdamine	<u>70,6</u> 2,7	<u>25,9</u> 95,5
Kollektsioonidamine	<u>12,9</u> 8,1	<u>84,8</u> 90,1
Tehnilised harrestused	<u>57,5</u> 5,4	<u>39,0</u> 90,1
Foto- ja filmisajandus	<u>34,1</u> 9,9	<u>63,3</u> 68,3
Jahipidamine	<u>16,2</u> 1,6	<u>28,5</u> 56,4
Kaladeamine	<u>49,1</u> 9,0	<u>48,4</u> 89,2
Aistetöö	<u>20,8</u> 68,3	<u>25,6</u> 10,8
Rehskultuur	<u>45,6</u> 35,1	<u>52,1</u> 63,1
Lõuandus	<u>58,2</u> 33,3	<u>33,3</u> 64,9
Laulmine	<u>23,5</u> 52,3	<u>23,6</u> 46,9
Pillimäng	<u>22,7</u> 21,6	<u>24,5</u> 76,6
Tantsimine	<u>59,1</u> 66,7	<u>42,5</u> 31,5

Ülesmine arv - % meeste üldarvust

Alumaine arv - % naiste üldarvust

Kolestenicest võtab osa 45 küsitlitud (220) töötajatest. Põhilise osa moodustavad sellest vaba aja tegevusest osavõtjatena mees-töötajad (270), kellest kõige suurem osa on 19-22-aastased. Kõige rohkem pühendub sellele tegevusele Kilingi-Nõmme remonditöökojast (69,2 %). Kolmapäiküsi harrestavad vabal ajal veel pooled töötajad II ja IV jaoskonnast Pärnu-Jaagupi remonditöökojast ning fernide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskonnast.

Ülejäänud vaba aja tegevustest võtab osa veidi üle 1/5 töötajatest või isegi alla selle. Laulmine ja fotoning filmisajendus on nendest harrestustest kõige rohkem levinud, moodustades peaaegu 1/3 vastanud töötajatest. Kõige vähem populaarne on kollektaloonerimine - 64 töötajat tegeleb sellega.

Töötajad tegelevad vabal ajal põhiliselt televiisori vaatamisega, raamatute lugemisega, koduste töödega, meisterdamise ja käsitööga ning viibivad ka looduses (jalutuskäigud, jähikäigud, kolapükid jne.). Põhiline vaba aja veetmine enamikul töötajatest piirdubki sellega. Ülejäänud üritustest ja tegevustest võtab osa ainult testud grupp töötajaid, kes harrestavad neid aegsid paar või isegi rohkem korda nädalas.

Kogu näites koondise töötajate vaba aja tegevuste analüüs, on erikohal passiivsed vaba aja veetmise vormid. Töötajad võtavad meelsemini osa nendest tegevustest, kus nad on ainult kuulajateks-vaatajateks.

Ühe negatiivse ilminguna selgub see, et just põhi-
kõrber (30-50-aastased töötajad) võtab enesetäiendamisest
vähem osa kui nendest nooremad või vanemad töötajad. Mil-
lest selline ükskõiksus, rahulolu saavutatuga?

Toodud andmete kasutamisel vaba aja ärituste planeerimiseks tuleb nagu eespooltoodutegi puhul silmas pidades, et osa sisult ja tähtsusest ei ole uuritud tegevused kaugelki võrdsed (näiteks siatöö ja tants on vaid ting-
likult kõrvaltõttavad). Ka on suure osa tegevuste puhul ki-
ritotute hinnangud osavõtule ühest või teisest tegevusest
testid määril nõrgemad kui tegelik osavõtt. Ometi iseloo-
mustevad kogutud andmed töötajaskonna erigruppide hõiva-
tust vaba aja tegevustest ning nende võrdlemine koondise
poolt pakutavate või elustega annab konkreetsema aluse va-
be aja ärituste ja vastava materiale baasi planeerimi-
seks.

C. Töötajate hinnang ettevõtte poolt organiseeritud
vaba aja veevõime võimalustele.

Ettevõttepoolne vaba aja sisustamine kajestab töö-
tajate hinnanguis, mis on toodud järgnevas tabelis 6.

Tabelist 1 näeme, et suuremat rahulolu ilmutatakse
koondise poolt hooldatud kultuuriliste meelelahutuste
üle (teatri külastused jne.), õppimisvõimaluste ning väl-
jasõitude, ekskursioonide ja puhkelegrite üle. Kõige puu-
dalikumeks peavad koondise töötajad võimalusi seada tantsi-
kut puhkamiseks või revika puhkekodudesse või konatooriumi-
sidesse. Negatiivselt on hinnatud ka koondise abi harra-

tustega tegelemiseks. Tabeli viimase leetri silmitsamine
l seab järeldada, et ettevõttekoostabi vaba aja sisustamiseks
oodatakse selkõige väliseõitunde, puhk^e-laorrite ja
ekskursioonide ning kultuuriliste meelelahutuste osas.

Vastajate hinnanguid vaba aja sisustamise võimaluste
tekoosteti ko nende soo, vanuse ja haridusega.¹

Perekonnaga koos ühistest üritustest osavõtu võimalustest
on naised mõnevõrra rohkem huvitatud kui meestõ-
tejed. Brillist kriitikat selles osas on ^{ilmutanud} ~~ilmutanud~~ 35-39-
aastased ja 8-9-klassilise haridusega töötajad. I, III,
IV jaooskonna ja Kilingi-Nõmme remonditöökoja töötajad peo-
vad koondise poolt pakutud võimalusi perekonnaga koos ühis-
test üritustest osavõtu osas ebapiisavaks.

Jahipidamise ja kalastamise võimalustest teavad
nemed loomulikult rohkem kui naised. Need nemed, kes sel-
lele käsirusele on vastanud (tegelejad) peavad (naisetega
võrreldes) loodud võimalusi selles suhtes paremaks. Antud
vaba aja sisustamise moodust on koondises ilmselt vähe
teostatud ja töötajate hinnangud sellesle on kriitilised.
45-49-aastased ja 10-klassilise ja keskharidusega tööta-
jed ei nurise nii palju kui teised töötajate grupid koon-
dise poolt pakutud võimaluste üle. Töötajate enamus on aga
rehal koondise abiga. Koondise abi jahi- ja kalapüügi or-
ganiseerimisel hindavad kõige rohkem Kilingi-Nõmme remon-

¹ Tabelid soo, vanuse ja haridusega on käesoleva osa
lõpus.

ditöökoja ning ehituse- ja kapitalrennendi jaoskonna töötajad.

Valjasõitude, puhkoleegrite ja ekskursionide korraldamisega on mehed vähem rahul kui naistöötajad. Kolleegs rahul ei ole ka 19-24 aasta vanused noortöötajad. Valjasõidud, puhkoleegrid ja ekskursionid jätevad soovide I, III ja betoonitööhhi töötajate arvates.

Kultuurilise meelelahutuse organiseerimist (teatri külastused jne.) ettevõtte poolt ootavad kõik töötajate grupid. Meised hindavad neile pakutud võimalusi kõrgemalt kui mehed. Töötajad on üldiselt rahule jäänud ettevõtte poolt pakutava kultuurilise meelelahutuse suhtes. Erilisi kõikumisi töötajate hinnangutes vanust ja horidust aluse võttes ei esine. III jaoskonna ja Kilingi-Nõmme rennenditöökoja töötajad on kõige vähem rahul kultuurilise meelelahutuse organiseerimisega koondise poolt.

Õppimistingimuste suhtes on rahulolematas suurim naestöötajate hulgas. Koondise poolt loodud õppimisvõimalustesse suhtuvad kõige kriitilisemalt kuni 6-klassilise haridusega ja 34-44 aasta vanused töötajad. Pretensioon on kõige rohkem I ja IV jaoskonna töötajatel.

Rennooriumi ja puhkekodude tussikate osast on kõige tähtsamaks pidanud üle 40 aasta vanused töötajad. Hoolimata koondise jõupingutustest tussikate suretsemisel on enamik töötajast andnud negatiivse hinnangu selle valdkonna kohta. Meised peavad tussikutega varustetust positiivselt lahendatuke kui mehed. Kõikide ellukauste löi-

Tabel 6

Töötajate hinnang koondise poolt organiseeritud vaba aja tegevustele

Tegevuse nimetus	Kogud	Kesk- mised	Abi- pii- savad	Ri co- ke sel- da	Vas- tosa- ta
Loodud tingi usud üri- tudent osavõtuks koos perekonneliikmetega	17,4	42,4	16,5	22,8	0,9
Loodud või alused jahi- pidamise ja kalastamise perandamiseks	7,0	21,1	15,7	54,3	1,9
Korraldatud väljereise, ekskursioone, puhkelaag- roid	24,8	50,7	14,1	9,4	0,9
Hooldatud kultuurilise meelelahutuse eest	33,1	45,9	10,6	10,0	0,4
Loodud võimalused sens- tooriumi- ja puhketoðu- tuusikute eesmiseks	5,9	23,3	39,1	30,6	1,1
Loodud normaalsed tingi- gimused töö kõrvalt õppimiseks	25,0	34,3	11,7	27,6	1,5
Loodud võimalused te- gelde kohakultuuri ja spordiga	12,4	41,3	17,6	26,9	1,9
Loodud ühiste huvialade- ga töötajatele võimalu- sed vastavateks harras- tusteks	7,6	30,4	23,0	38,0	1,1
Loodud võimalused tege- lemiseks isetegevusega	15,0	30,7	10,7	41,5	2,0

Tabel 7

Tõstajate sugu ja hinnang koondise poolt loodud
vaba aja tegevustele

Tegevuse nimetus	Mees	Koos- mised	Erapii- savad	51. aasta õelds
... Loodud tingimused üri- tustest osavõtmaks koos perekonnaliikmetega	<u>17,1</u> 18,9	<u>41,6</u> 45,0	<u>16,6</u> 16,2	<u>29,1</u> 18,0
... Loodud võimalused jahi- pidamise ja kalastamise harrastamiseks	<u>8,4</u> 1,8	<u>23,4</u> 12,6	<u>18,0</u> 7,2	<u>49,1</u> 73,9
... Korraldatud väljasõite, okskureioone, puhkelaagreid	<u>20,3</u> 42,3	<u>50,2</u> 52,3	<u>16,4</u> 5,4	<u>11,9</u> -
... Hooldatud kultuurili- se meelelahutuse eest (teatri külastamised, kont- serdiõhtud jm.)	<u>29,0</u> 49,6	<u>46,7</u> 42,3	<u>11,9</u> 5,4	<u>12,2</u> 1,8
... Loodud normaalsed ting- imused tõe kõrvalt õppi- miseks	<u>24,8</u> 26,1	<u>33,2</u> 37,8	<u>14,0</u> 2,7	<u>26,6</u> 31,5
... Loodud võimalused re- nootoriumi- ja puhkekodu- tuseikute saamiseks	<u>5,6</u> 7,2	<u>21,3</u> 31,5	<u>40,4</u> 33,3	<u>31,8</u> 26,1
... Loodud võimalused ke- hekultuuri ja spordiga te- gelemiseks	<u>12,6</u> 11,7	<u>41,1</u> 42,3	<u>19,4</u> 4,4	<u>25,0</u> 34,2
... Loodud ühiste huviala- doga tõstajatele võimalu- sed vastavateks harrastus- teks	<u>9,2</u> 5,4	<u>31,1</u> 27,0	<u>25,0</u> 15,3	<u>34,8</u> 50,5
... Loodud võimalused te- gelemiseks isetegevusega	<u>12,6</u> 24,3	<u>29,7</u> 34,2	<u>10,7</u> 10,8	<u>44,3</u> 28,8

Ülemine arv - % meeste üldarvust

Alumine arv - % naiste üldarvust

kes soovivad töötajad esile püüdnud selle probleemi lahendamisel.

Sporti ja kehakultuuriga tegelenise võimalusi peavad meestöötajad tunduvalt ebarahuldavamaks kui naistöötajad.¹ Ainult autojahtide arvates on see valdkond koondise poolt rahuldavalt organiseeritud.

Üritusi ühise huvide baasil hindavad naistöötajad kõrgemalt kui meestöötajad. Koondise poolt kõige positiivsemalt lohendatuna peavad seda vaba aja veetmise vormi 45-49-aastased ja kuni 6-klasiline haridusega töötajad. Üldiselt on neid üritusi peetud töötajate poolt mittemahuldavalt organiseerituna.

Võimalust tegelda isetegevusega peetakse ebapiisavaks eelkõige 35-39-aastaste ja kuni 8-klasiline haridusega töötajate hulgas. 3/4 töötajatest ei tegele kunstilise isetegevusega ja 34,4 % vastanutest ei soovi võtta osa ka tulevikus. 27,2 % ei oska selles osas seisukohta võtta. Tegelikult jääb isetegevusega tegelejate hulk ottevõttes 12,4 % piiridesse. III, IV jaoskonna ja Kilingi-Nõmme remonditöökoja töötajate arvates pole isetegevuse organiseerimiseks küllaldaselt tähelepanu pööratud.

¹ Vt. Kehakultuuri ja sporti kohta vastavas osas.

2. A. Järgnevalt käsitleme töötajate puhkuse veetmisega seotud probleeme. Töötajad märkisid ankeedis ära, kas nad veetsid viimase korralise puhkuse, millest nad lähtuvad puhkuseplaan tehes, kas nad on nõõdunud puhkusega rehal, mis neid takistab oma soovi kohaselt puhata.

Ühe koondise tööd on hooajalise iseloomuga, toimides põhiliselt suvemuudel. Sees d arvestades ei ole töötajad huvitatud ka puhkuse veetmisest loodus, s.t. selles mingite spetsiaalsete võimaluste loomisest. Nende jaoks tuleb kõne alla puhkus kas koduses miljöös või juba puhkekodus, sanatooriumis, turismireisil või mujal.

Puhkuse vastlemisel võime jaotada selle üksikud vormid kahte gruppi:

- 1) Üritused, mida töötajad ise organiseerivad, ilma ettevõtte abita;
- 2) Üritused, mille läbiviimisel on oluliseks toeks ettevõtte (puhkekodud, sanatooriumid, turismireisid, ekskursioonid jne.).

Viimaste vastlemisele pööranegi olulist tähelepanu. Kõigepealt vastleme töötajate viimase korralise puhkuse veetmist ja selle seost puhkuse veetmise soovidega.

Ankeedis oli esitatud 10 võimalust ja neid võis veel täiendada. Töötajad organiseerisid ise endale puhkuse veetmise järgmistes vormides:

- 1) kodus,
- 2) maal tettevate juures,

3) suvikes, eismajas.

Asutus aitab töötajatel puhkust järgnevalt veeta :

- 1) sanatooriumis,
- 2) puhkekodus,
- 3) asutuse puhkemajas,
- 4) turismireisil (tuusikuga),
- 5) ekakursioonil.

Katkol, laagris või kokkutulekutel viibimine võib kuuluda nii ühte kui ka teise gruppi.

Tabelis 9 on toodud SPT Pärnu rajoonikoondise töö-
 tajate poolt veedetud viimase korralise puhkuse koht. Enemik töötajaid (60,9 % e. 328 töötajat) on veetnud viimase
 puhkuse põhiliselt kodus. Kõigist küsitletud töötajatest
 pole seda teinud ainult 10 % e. 54 töötajat. Seega ainult
 need kasutasid täielikult puhkuse veetmise ülejäänud vөр-
 me. 27 % e. 145 töötajat kõigist ankeedile vastanuist on
 osaliselt kasutanud ka teisi puhkuse sisustamise võimalusi.
 Suhteliselt kõige vähem viibisid puhkuse ajal kodus 30-34
 aasta vanused (67,0 %) ja 19-24-aastased töötajad (54,6 %).
 Kodus viibisid puhkuse ajal kõige rohkem just vanemaeelised
 töötajad (üle 50 aasta vanad).

Kõige rohkem veetsid puhkust kodus II jaoskonna
 (66,7 % olid põhiliselt kodus) ja automejandi töötajad
 (66,3 %). Osakondade lõikes olid puhkuse ajal kodus kõige
 vähem Kilingi-Mõnne (46,2 %) ja Andru remonditöökoja (35,3%)
 ning loomakasvatustehasfarmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise
 jaoskonna töötajad (37,5 %).

Tabelis 7 on toodud puhkuse veeainelused ja töötajate hinnangud nendele. Ligi 1/3 töötajatest (172) soovivad kindlasti puhkuse veete kodus. 108 töötajat on arvanud, et nad ei soovi kodus puhata. Ülejäänud osa töötajatest (43,0 %) on nõus nii ühe kui teise puhkuse veeaineluse vormiga. Nagu näitas ka viimase puhkuse veeaineluse analüüs, soovivad vanemad töötajad rohkem kodus puhata. Kuid soovid ja tegelikus pole ka nende juures kooskõlas. Nii soovib rohkem vanemad töötajad puhata kodust eemal (50-54-aastastest 10,3 %, 45-49-aastastest 19,2 % jne.), tegelikult puhkes kodus aga palju rohkem (50-54-aastastest ei puhunud kodus ainult 6,9 %, 45-49-aastastest 15,4 % jne.). 20-24-aastased suhtuvad kõige ootavamalt kodus veedetud puhkusesse (16,7 % soovib puhata kodus), tegelikult aga veetis 54,6 % nendest noortest oma viimase korralise puhkuse kodus. Kõige vähem soovivad kodus puhata loomakasvatuse- ja mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskonnas töötajad (nendest ainult 8,3 % on nõus kodus puhata). Vastupidisel seisukohal on II jaoskonnas töötajad, nendest 38,5 % on avaldanud soovi puhata kodus.

Teiselt kõige levinumaks puhkuse veeaineluseks on viibimine tattevate-sugulaste juures maal. 50,6 % (273) töötajat pole seda puhkuse veeaineluse vormi kasutanud. Nooremad töötajad on seda suhteliselt rohkem kasutanud. 19-24-aastastest on veetnud puhkuse täielikult tattevate-sugulaste juures maal 9,1 % ja osaliselt - 43,9 %. 50-54-aastastest töötajatest on seda võimalust kasutanud ainult väike osa (7 inimest).

Kõige rohkem meeldib selline puhkamine Kilingi-Nõmme reconditöökoja töötajatele, neist 23,1 % puhkas tättavate juures. I jaoskonna töötajad suhtusid sellesse kõige negatiivsemalt (1,2 %).

Kui võrrelda töötajate soovide puhkuse suhtes tegeliku puhkuse veetmisega, siis selgub, et erinevused on küllaltki suured. Meel tättavate-sugulaste juures soovib puhata 4,8% (tegelikult puhkas 6,5 %), osaliselt soovib puhata - 58,5% (tegelikult puhkas 38,9 %) ja üldse ei taha - 30,4 % (tegelikult puhkas 50,6 %). Noored tumeved meel puhkamise vastu suuremat huvi kui vanemad. Kõige vähem vastuvõetav on selline puhkus nii I jaoskonna töötajatele, kellest ainult 2,4 % (2 inimest) soovib puhata tättavate juures. Kõige vastuvõetavam on see vana Kilingi-Nõmme reconditöökoja töötajatele (15,4 % on nõus puhkama tättavate-sugulaste juures).

Turismiroolis viibis kogu puhkuse ajastases 1,3 % töötajatest (7 inimest). Osaliselt kehtes puhkust selleks 15 töötajat. Venooliselt on kõige "edukas" grapike 19-24-aastased töötajad (9,2 % grapiet).

Võrreldes töötajate soovide ja tegelikku puhkuse veetmist, ilmnevad tunda ved erinevused. Kuigi 22 töötajat viibis korralduse puhkuse ajal turismiroolis, on soovijate arv sargatevalt suurem, moodustades 1/3 (180) töötajast. Kindlalt eitseval seisukohal on ainult 18,9 % töötajatest.

Turismiroolis on suhteliselt kõige rohkem viibinud administratsiooni eaindejsid (11,2 %). Kõige rohkem soovi-

ved turismitöötajaid seade ka administratsiooni esindajad, kellest pooled oleksid kindlasti nõus sõitma. Kõige vähem on töötajatest huvitatud aga turbotootmise jooksu töötajad (15,0 % on valmis turismiroosi ette võtma).

0,2 % enceedile vastanud töötajatest (1) veetis puhkuse täielikult koduse puhkusejao. See puhkust veetaid seal veel 12 töötajat (2,2 %). Kõik vanusegrupid kasutavad seal puhkuse võimalusi. Ettevõtte puhkusejao puhata soovijate arv ületab selle tunduvalt. Kindlasti sooviksid seal puhata 8,9 % (48) ja osaliselt 40,9 % (216) töötajatest. Kuigi osutuse puhkusejao on väga vähe kasutatud, annab see protentsuaalselt kõige suurema kesku administratsiooni töötajatele. Kordagi pole töötajad seal puhunud IV jooksu jooksul, Kilingi-Nõmme ja Andru remonditöökojast ning betoonitöökojast.

Kõige rohkem sooviksid puhkusejao kasutada administratsiooni töötajad (16,7 % kindlasti). Kõige vähem on selles huvitatud Andru remonditöökoja töötajad (70,6 % ei taha ningit havi).

Sanatooriumi või puhkekodu teavitusega veetaid kogu puhkuse 5,3 % küsitluteest (28). See puhkusest olid sanatooriumis või puhkekodus 3,8 % töötajatest. 89 töötajat said kasutada puhkuse veetamiseks puhkekodu või sanatooriumi, kuid arvestades töötajate soove, tuleks kindlustada vähemalt 179 inimesele vastav tussik. Nendele lianduvad töötajad, kes seni pole veel kindlalt otsustanud, kuid arvotavasti kasutaksid tussikuid. Seoses vanusega suureneb ka

Tabel 11

Puhkusepleaanide koostamise kriteeriumid

Uuritav kriteerium	Põhili- selt ko- sode	Ko- sode	Sode küll mitte	Vas- tano- te
Soov leiendada oma silma- ringi	31,3	57,0	8,7	3,0
Püüd teha vaheldust igas- päevasesse eluviisi	48,3	43,5	5,4	2,8
Vajadus tervist parandada	28,3	44,8	24,3	2,6
Vajadus edasi õppida, ennast täiendada	8,0	46,7	42,0	3,3
Soov tegelda oma loomik- harrestusega	20,7	52,4	23,3	3,5
Tehmine olla vahetult loodusega	19,8	61,7	14,5	4,1
Tehmine nautida magevat olu	14,1	38,0	43,9	4,1
Püüd hoolitseda oma füü- silise vormi eest	14,5	60,7	21,7	3,1
Soov leida lõdvestust meelolehatustest	10,4	46,1	40,0	3,5
Soov olla koos pere- konnaga	50,2	36,7	9,6	3,5
Soov kodust olu korral- dada	39,5	46,5	12,0	2,2

soov saada seniteooriaal tuisikut. Puhkekodu vastu tunnevad
 huvi nooremad ja kõige vanemad töötajad. Suhteliselt kõige
 vähem puhkekodu tuisikuid soovivad 30-39 ja 45-49-aastased
 töötajad. Seniteooriaal tuisikuid seid suhteliselt kõige
 rohkem ehitus- ja kapitalrennandi joostond ja puhkekodu
 tuisikuid administratsiooni esindajad. Seniteooriaalis soo-
 vivad puhkust veeta kõige rohkem ehitus- ja kapitalrennandi
 joostonne töötajad, puhkekodu- administratsiooni.

Jälgides metkade, ekskursionsioonide ja kokkutulekute
 oos puhkuse veetmisel ning töötajate soovve selles oos, sel-
 gab, et vastevaid üritusi jäi vejaks. Rendest üritustest
 võtsid töötajad oos terve puhkuse ulatuses alljärgnevalt:

- ekskursionsioonidel 18,5 % vastevait töötajatest
- metkal 15,8 % " "
- laagris, kokkutulekul 9,4% " "

Oos võtte soovijate arv aga oli tunduvalt suurem.
 Nii oleksid ekskursionsioonidele sõitnud 73,2 % töötajatest.
 Metkajaid oleks puhkuse ajal olnud 57,1 % töötajatest ja
 laagrist või kokkutulekust oi ütles ära 54,2 %.

Selliste ürituste korraldamine aitaks sisustada töö-
 tajate puhkust ja aitaks liite just nooremad (ka vähem
 keondises töötanuid) töötajaid kollektiivige.

B. Viinase korralise puhkuse veetamisega jäid täiesti rahule 28,0 % küsitletud töötajatest (151), põhiliselt jäid rahule veel 233 töötajat ja rahul ei ole oma puhkusega 16,3 % inimestest (88). Naistöötajad jäid puhkuse veetamisega suhteliselt rohkem rahule kui meestöötajad. Puhkusega jäid rohkem rahule just vanemad inimesed (üle 50 aasta vanused). Näiteks 50-54 aastastest ei olnud puhkuse veetamisega rahul ainult 6,9 % (2 inimest).

Kõige rohkem jäid viinase korralise puhkuse veetamisega rahule Pärno-Jaagupi remonditöökoja töötajad. Täiesti ja põhiliselt olid rahul oma puhkusega 88,5 % (83) töötajat. Kõige kriitilisemalt suhtesid oma puhkuse veetamisega just välisobjektidel töötavad töölised, eriti IV jaoskonnast, kus 30 % töötajast ei jäänud puhkusega rahule.

Tundub, et välitöötajate puhkuse organiseerimisel tuleks koondisel veel palju ära teha. Töötajate rahuleolu parandamise põhjused selguvad järgnevatest hinnangutest (tabelid 7 ja 8).

Töötajate arvates takistab puhkusest oma soovi kohaselt põhiliselt see, et kodused tööd vajavad tegemist ja teadikute osamõõnuga on suuri raskusi. Need põhjused ei takista oma soovi järgi puhkusest 26,9 % ja 14,8 % töötajast. Koduste tööde pärast on mures eriti 30-39 ja 45-49 aasta vanused töötajad. Teadiku osamine takistab sisuliselt puhkuse veetamisel takistusi just 45-49-aastastele töötajatele. Nooremad töötajad (kuigi 29-aastased) neid põhjusi arvestades võtavad nii oluliseks ei pea.

Tabel 7

Töötajate elistatavamad puhkusevormid

		Jah, kind- lasti	Võib ka	Kindler- ti mit- te	Veste- mete
20,7	kodus	31,9	43,0	20,0	5,2
1,9	maol	4,8	58,5	30,4	6,3
10,2	sanatooriumis	18,3	35,6	39,5	6,7
6,3	puhkukodus	14,8	41,5	37,4	6,3
2,4	erituse puhkemajas	8,9	40,9	43,5	6,7
21,5	turismireisil	33,3	42,0	18,9	5,7
7,2	ohtukurajoonil	21,7	51,5	21,3	5,6
4,1	suvilas	10,0	39,6	44,4	5,9
3,5	matkal	11,5	45,6	35,4	7,6
1,5	loogris	6,3	45,9	38,0	7,8

Vesteme-
te 18,9

Tabel 8

Soovikohaselt puhkumist tekitavad
tegurid

	On olu- line tehis- tus	Mõnin- gel määral tehis- tub	Ei teki- ta	Ei oska öelda	Vae- ta- note
kodused tööd	30,2	34,8	26,9	5,7	2,4
peretundlikud põhjused	14,8	28,3	45,4	7,4	4,1
tervislik seisukord	4,8	13,5	70,6	7,8	3,3
materiaselne olukord	8,5	26,1	50,6	10,7	4,1
tussiku soomise raskus	37,8	21,1	14,8	22,2	4,1
töö iseloom	14,3	23,3	47,8	10,4	4,3
puhkuse lühidus	13,9	10,5	49,8	13,3	4,4

Tervishoiu põhjustel ei saa puhkust normaalselt
 veeta 4,8 % töötajatest, nendele lisandub veel 13,5 % (73).
 kellele on tervishäired mingil määral ^{aks}segevateks. Kõi-
 ge nõrgema tervisega on 50-54-aastaste grupp (13,8 % täioli-
 kult ja 24,1 % osaliselt peavad seda põhjust oluliseks teki-
 tuseks veebruaris.

Kodusel tööd on oluliseks tekituseks IV jaoskonna
 töötajatele. Kuusiku seesama tekitab puhkuse veebruaris kõige
 rohkem Kilingi-Nõmme remonditöökoja töötajatel (47,1 % täi-
 esti). Kõige nõrgema tervisega on ehituse- ja kapitalrenov-
 di jaoskond. Üldiselt aga need, kes tööd väinset tööd, kor-
 genet füüsilist tööd ja viibivad reuuises.

Tabel 9

Viimase korralise puhkuse koost

	Põhili- selt viibib	Osali- selt viibib	Ei viibi	Vesto- miste
Kodus	50,9	27,0	10,0	2,0
Hooldustööde juures	6,5	38,9	50,6	4,1
Saniteerimis	4,4	1,7	89,3	4,6
Puhkekodus	0,9	1,9	92,4	4,8
Aasutuse puhketoajad	0,2	2,2	92,6	5,0
Turismireisid	1,3	2,8	90,9	5,0
Ekskursioonid	3,1	15,4	76,4	4,6
Suvised, sisenajad	2,4	5,0	87,2	5,4
Kohal	1,5	14,3	78,7	5,6
Loogris	0,7	8,7	84,6	5,9

Tabel 10

Tehalolu puhkusega (%-des)

Töötajate puhkusele	%-des
Täiesti rahul	28,0
Põhiliselt küll rahul	43,1
Peake üldse	11,1
Põhiliselt mitte rahul	11,1
Üldse mitte rahul	5,2
Vastamata	1,5

Kõige olulisemaks kriteeriumiks puhkuse planeerimisel peetakse küsitluse andmeid vaheldava toomist igapäevasesse ellu. Vastasegu pooled töötajad (261) peavad seda kõige olulisemaks. Vaheldus on tähtis just noorematele töötajatele, eriti pööreved sellele taholepanu 19-24 ja 30-34 aasta vanused töötajad. Esimestest peab 59,1 % seda põhiliseks põhjuseks, teistest - 59,3 %. Kõige rohkem on sellesse huvitatud 10-kiessilise haridusega töötajad ja kõige vähem kõrgema ja keskeriharidusega töötajad.

Teiseks tähtsamaks kriteeriumiks puhkuse veetmisel on soov olla koos perekonnaga. Seda peavad tähtsaks 50,2% (271) kõigist oskeedile vastanudist töötajatest. Kõige rohkem tunnevad selle vastu huvi 30-44 aasta vanused töötajad. Nendele tulebki selliste ürituste korraldamisel ja ka puh-

kuse veetajal orienteeruda. Üldiselt suureneb haridustaseme tõusuga ka koos koos perekonnaga puhkusest osa võtta.

Enamiku EIT Pärnu režiimikoondise töötajate arvates ei tule sissepuhuseplaanide koostamisel vajadus edasi õppida, ennast täiendada, osati nautida mugavat elu ja soov leida lõdvestust meelelahutustest (kohvik, restoran, tantsuõhtud). Muidugi on viimane mõnest testud noorte osale vastuvõetavam kui vanemaealistele töötajatele.

Koondise töötajad eelistavad puhata turismireisil, 1/5 töötajatest peab seda võimalust kõige tähtsamaks puhkuse veetajal (vt. tabel 7). Peseogu osajajaja töötajaid on huvitatud puhkuse veetmisest kodus. Tegelikult soovivad rohkem kui pooled töötajad kasutada puhkamiseks ettevõtte poolt organiseeritavaid puhkuse veetmise vorme. Kuna töötajatest ligi pooled on otseselt huvitatud sellest, et puhkus toodu vaheldust igapäevasesse eluviisi, siis on ettevõtte initsiatiiv siin eriti tervitatav. Eriti on seda vaja arvestada vallalistele nooremeealistele töötajate puhkuse siustamisel. Teiseks tähtsaks kriteeriumiks puhkuse veetajal on soov olla koos perekonnaga. Ühelt poolt viitab see puhkuse plaanide koostamisel inid ettele soovile olla kodus, soovile jao., et pühendada siis perekonnale. Teiselt poolt tuleb pikemaajaliste ürituste planeerimisel arvestada võimalust veeta puhkus koos perekonnaga. Töötajate arvates ei lase neil puhkustat mõnu tunda just tussikute vähesus, seda püüdnud peaks ettevõtte kompensatsioon teiste võimalustega.

KOHIVÄITTEKS võib öelda järgmist.

Vaba aja sisustamine koondise poolt on töötajate arvates väga oluline. Kindlasti tuleb seda pidada üheks koedrit kinnistavaks vahendiks. Üldjoontes ei ole alust vaba aja sisustamete jätmist lugeda otseseks lohkumispõhjuseks, küll aga tuleb ta arvesse teiste lohkumist soodustavate asjaolude kõrval. Ainsaks ja määravaks lohkumispõhjuseks võib ta olla üksikute individide puhul, kelle põhierientatsiooni on muutnud vaba aja tegevustele ning kes ei leia antud ottevõtte tingimustes võimalusi oma orientatsiooni tulenevaid soovide ja vajadusi rahuldada. Reaktsioonid on küsimus noori. Nagu eelnevalt on öeldud, piisavalt noored peavad kõiki vaba aja sisustamise võimalusi ottevõttes ebapiisavaks, kusjuures vanemate töötajatega võrreldes ilmuvad need tunduvalt suuremat rahulolematust. Tuleb arvestada, et suuremat tähtsust vaba aja tegevustele omistavad just noored ning edaspidi on tarvis suuremat rõhku panna nende vaba aja organiseeritud sisustamisele. Kesksete töötajate juures domineerivad perekondlikud havid ja need on enam huvitatud sellistest üritustest, mis võimaldavad osavõttu koos perekonnaga (abikaasa või abikaasa ja lapsed). Kriitika kehtib see naistöötajate suhtes. Kesksete töötajate juures ilmneb soov ekskursioonide ja väljasõitude järele ning puhata puhkekodus või perendide torvist sootseerimis.

Kolastamisest, jahipidamisest, sportimisest ja ühi-

sest huviala harrastamisest on huvitatud eelkõige nohed.

Kõrgema haridustasemega töötajad peavad ettevõttepoolset organisatsioonist suhteliselt enam vajalikuks kui madala haridusega töötajad, seda eriti kultuurilise meelelahutuse, sportimise, ühise huviala ja isetegevuse soodustamise osas.

Eespeidi tuleks hakata laislasemalt juurutama perekonnaliikmete kaasõmbamist koondise poolt korraldatavatele üritustele.

Noorte töötajate rahulolu sisetid tõsta just kalasportimine, sportimine ja isetegevus. Väga olulisele kohale oleksid siin just mitmesugused peoõhtud ja meelelahutuslikud üritused, kus oleks võimalik sõlmida tutvusi, võtta ühiselt sege.

Üheks vabale aja tegevuseks on mitmesugused hobid (kollektisooneri ins, tehnilised harrastused, fotograafimine jne.), nendega seotud probleemid tuleks teatraliseeritult lahendada. Nende harrastamiseks tuleks leida mitmeid abistavaid võrke, nagu ruumide eraldamine kooskõlmiseks, materiaalsete vahenditega abistamine jne. Kriiti tuleb sellele rõhku panna talvekuudel.

Vähem osavõttu isetegevusest ja huviringide tööst ei saa slati vahendada töötajate omadi huvi puudusega. Kõllalt tõsisid etteheiteid on ka ringide sisulisele tööle, mis teveliselt tõrjub kõrvald kõrgema haridustasemega töötajaid. Puuduseks on ka vähene informeeritus ringi töö kohta jn.

Tuleb propegeerida isetegevust ja huvialaringidest

osavõttu. Kõige perspektiivikamaks ringide tüüpi osavõt-
jaks tuleb lugeda noort koadrit - alla 25 aasta vanuseid
töötajaid. Soovitus oleks jõuda niisuguse, et koordineer-
se tööle osavõetud noored hõivataks ükskõik millisesse ette-
võtte poolt organiseeritavasse vaba aja veetmise üritus-
esse. See peaks noori kollektiiviga ja juhiga nõu kõrvale
vaba aja sihitust reikamisest, alkoholist ja ka sotsia-
lastest tegudest. Hiljem, 25.-35. eluaasta vahel olete-
se enamasti seotud oma perekonna eest hooldamisega, siis
aga hakkab juba üles vanuse probleem. Kui pole varu alus-
tatud, peetakse end liiga vanaks, et aktiivselt osavõtta
ettevõtte poolt pakutava vaba aja veetmisest. Seega oleks
mõeldav, et ka enamik vanemaealistest töötajatest peaks
võtte oma koordineerimise poolt organiseeritavatest üritustest
(eriti talvekuudel). Tuleb leida uusi vorme, mis neid töö-
tajaid haaraksid.

Ühiskondlikud organisatsioonid (A/B jt.), kes te-
gelised töötajate vaba aja probleemide planeerimisega,
peaksid arvestama töötajate soovide eriti osakondade,
metode ja kokkutulekute organiseerimisel. Teiseks täht-
saks läiguks oleks puhketoitude ja konfereanside tunnihu-
te muretsamine ja nende sihipärane jaotamine. Viimane on
just oluline töötajate stiimuleerimisel ja kollektiivi ku-
jundamisel. Oluline koht on töötajate soovides turismi-
tunnuste osamine. Ka nende jaotamisel tuleb arvestada üh-
te kindlat eesmärki - töötajate kasvavaid kommunikatiiv-
ideoloogiliseid võimeid.

Koostatud tulemuste arvestamine vaba aja edasi-
 loots korraldamiseks aitaks tõsta töötajate rahulolu
 koostisele. Koostises on suur hulk töötajaid, kes tege-
 levad füüsilise tööga, on madala haridustasemele ja hel-
 le vana on ületanud koska. Nende töötajate ja ka mõnin-
 gate teiste gruppide töötajatele ei ole vastuvõetavad
nende enda aktiivse tegevusega seotud vaba aja veetmise
vormid. (See on kontingendi üheks iseloomustavaks jooneks).
 Nende gruppide jaoks on vaja mitmekesistada passiivseid
 vaba aja veetmise vorme.

Töötajate soovide oskuslikult arvestades saab liite
 kollektiivi aktiivsema poole (ürituste organisatorid)
 selle passiivsemaga (üritustest osavõtjad) ning sellega
 kujundada kollektiiv ühtseks tervikuks.

KEHAKULTUUR JA SPORT

Kompleksse sotsioloogilise uurimuse üheks eesmärgiks oli välja selgitada ettevõtte töötajate suhted kehakultuuri ja spordiga. Uurimine, kuipalju üks või teine ettevõtte töötaja kulutab aega treeningutele nii sektsioonides kui ka iseseisvalt teget/seedes. Samuti püüdsime välja selgitada, kuipalju on ettevõttes veel potentsiaalseid kehakultuur- lasi ja sportlasi ning missugused tegurid segevad töötajate aktiivset osavõttu kehakultuuri- ja spordiliikumisest.

aitatud küsimuste ja neile saadud vastuste alusel jagasime koondise töötajad kolme gruppi.

Esimese grupi moodustavad need töötajad, kes tegelevad kehakultuuri ja spordiga (nii aktiivsed sportlased, nais-sportluritustest osavõtjad kui ka iseseisvalt harjutajad). Ettevõttes peetavas aruandluses registreeritakse sektsioonides harjutajad, kuid puudub ülevaade iseseisvalt teget/seedest.

Teise grupi moodustavad töötajad, kes soovivad kehakultuuri ja spordiga tegeleda, kuid teatud põhjustel ei tegele. Kehakultuuri ja spordi perspektiivsel planeerimisel moodustavad need väge olulise grupi, millest segevate põhjuste kõrvaldamisel paljudest võib saada aktiivsed kehakultuuri- ja sporditegevusest osavõtjad.

Kolmandesse grupi kuuluvad need töötajad, kes ei soovi spordiga tegeleda. Viimase grupi olemasolu on täiesti

loomulik, kuna esel töötajast polegi võimalust tegelda kehekultuuri ja spordiga (näiteks haiguse või vanuse tõttu) või nad ei ole orienteeritud üldse spordile, s.t. nende eluorientatsioonid on põhiliselt suunatud teistele tegevustele.

Koondises tegeleb kehekultuuri ja spordiga ankeedist saadud hinnangute alusel veidi üle veerandi (26,3 %) töötajatest. Poesoga pooled töötajatest (44,7 %) soovivad tegelda, üldse aga ei soovi kehekultuuri ja sporti harrestada 28 % küsitletutest.

Ettevõtte kollektiivis on meestel tunduv ülekaal, meeste ja naiste vahel on ligikaudu 4 : 1. Spordiga tegelejate juures on see vahe veelgi suurem, umbes 8 : 1, mis näitab, et koondise meestöötajad on naistöötajatest spordist osavõttus tunduvalt aktiivsemad. See nähtus on suide orande vabariigi kehekultuuriliseks arendamiseks tofvikuna.

Jälgides erineva vanusega töötajate jagunemist kolme vanuselise grupi vahel, näeme (vt. tabel 1 ja 2), et vanuse kasvuga väheneb tegelike kehekulturlaste arv. Erandi moodustavad 35-39 aastased töötajad, kelle seas kehekulturlaste arv on veidi suurem kui eelmises ja ka järgises vanusegrupis.

Tabel 1

Töötajate vanaus ja keeskultuuriliikumisest
osavõtt

Jrk. nr.	Vanusegrupp	Kesk- kultuur- lased	Soovib tege- da, kuid tee- tud põhjusel ei tegele	Ei soo- vi te- gelda
1.	Alla 18 ja 18 aastat	1,4	1,3	-
2.	19-24 aastat	16,3	12,6	6,0
3.	25-29 "	17,6	21,3	10,6
4.	30-34 "	14,8	18,4	12,6
5.	35-39 "	16,9	20,1	18,5
6.	40-44 "	14,1	12,6	23,2
7.	45-49 "	11,3	6,3	13,3
8.	50-54 "	2,8	5,0	7,9
9.	55-59 "	0,7	2,1	4,0
10.	60 aastat ja üle selle	1,4	0,4	4,0
11.	Vastavata	0,7	-	-
K O K K U :		100,0	100,0	100,0

Tabel 2

Kehakultuurilaste ja sportlaste ning kehakultuuriga
tegeldes soovijate vanuseline struktuur (% uldarvust)

Jra. nr.	Vanusegrupp	Kehakul- tuurilased ja sport- lased	Kehakultuuri ja spordiga tegeldes soovijad	Ki soo- vi te- geldes
1.	Alla 18 ja 16 aastat	0,4	0,6	-
2.	19-24 "	4,8	5,6	1,7
3.	25-29 "	4,6	9,4	3,0
4.	30-34 "	3,9	8,1	3,5
5.	35-39 "	4,4	8,9	5,2
6.	40-44 "	3,7	5,6	6,5
7.	45-49 "	3,0	2,8	3,7
8.	50-54 "	0,7	2,2	2,2
9.	55-59 "	0,2	0,9	1,1
10.	60 aastat ja üle selle	0,4	0,2	1,1

Ettevõtte spordilise osavõet suuremat tahteust noore-
ned töötajad. Vanuse suurenedes hakkab töötajate osavõet vähe-
haeval kahanema. Kui analüüsida töötajate osavõet spordilii-
kumisest vastavalt vanusegruppidele, siis eriti järsult väheneb
40-44 aastaste töötajate soov osavõetaks kehakultuuri- ja spor-

ditugevusest. Üle kahe viiendiku nendecalistest töötajatest ei soovi tegelda kehakultuuri ja spordiga. Samal ajal 35-39 ja 45-49 aastaste töötajate hulgas on kehakultuuri- ja spordiliikumisest osavõtt tunduvalt aktiivsem. Nii moodustavad 35-39 aastased kehakultuurilased ja sportlased 4,4 % kõigist ettevõtte töötajatest (vt. tabel 2). Rohkem on sportlasi ainult 19-29 aastaste töötajate hulgas. 45-49 aastaste töötajate hulgas on tegelajaid vastavasse vanusegruppi kuuluvate töötajate arvust peaaegu kaks kolmandikku, mis on suurem kõigist vanusegruppideest peale 18 aastaste ja alla ning 19-24 aastaste vanusegruppi (vt. tabel 3).

T a b e l 3

Erineva vanusega töötajaskonna suhted kehakultuuri ja spordiliikumisega (% vanusegruppi töötajate üldarvust)

Jrk. nr.	Vanusegrupp	Tegoleb	Soovib tegelda	Ei soovi tegelda
1.	Alle 18 ja 18 a.	40,0	60,0	-
2.	19-24 aastat	39,4	45,5	13,6
3.	25-29 "	26,6	54,3	17,0
4.	30-34 "	24,4	51,2	22,1
5.	35-39 "	23,8	47,5	27,7
6.	40-44 "	23,5	35,3	41,2
7.	45-49 "	30,8	26,8	38,5
8.	50-54 "	13,8	41,4	41,4
9.	55-59 "	6,3	41,7	50,0
10.	60 ja üle selle	22,2	11,1	66,7

Analüüsiest selgub, et ettevõttes keskealiste ja vanemaealiste töötajate hulgas on töötajaid, kes soovivad tegeleda edaspidi kehakultuuri ja spordiga. Paljud töötajad ei pea endid sugugi veel vanaks ja kindlasti testud tingimuste loomisel nad seekuivad kehakultuuri- ja spordiliikumisele. Tervisespordi seisukohalt tuleks ettevõtte juhtkonnal enamat tähelepanu pöörata üle 30 aastaste töötajate kaasendamisele, kuna enamikus neid on loobunud aktiivsest sporditegevusest. Nende kaasahvaremisel pole võimalik nii tähtis selleks tehtav propageerimine kui vastavate võimaluste loomine. Tähti on ka 30-40 aastased töötajad pretensioonikamad endast noorematest või vanematest kaugtöötajatest. Minutust sellele andis läbiviidud uurimus. Kõige pretensioonikam grupp on 35-39 aastased. Nad ei tee kehakultuuri ja spordist eemale jäänise peamiste põhjustena endi vanust, perekondlikku elu, ajapuudust, haigust vaid teisi faktoreid, mis on seotud ettevõttepoole osaga sporditegevuses nagu spordivõimaluste puudumine läheduses, sporditöö nõrk organiseerimine, huvitavatel aegadel prappide puudumine jne.

Vanemad töötajad ei ervesta teatud faktoreid sellisel määral.

Võib oletada, et spordivõimaluste probleemi lahendamine ja organisatsioonilise töö parandamine peaks tunduvalt suurendama keskealiste ja vanemate töötajate osavõttu spordiliikumisest, sest töötajatel endil soov selleks on olemas.

HARIDUSE KÕRGE KEHAKULTUURI- JA SPORDI KIRJELDUS

Ettevõttes jaotuvad kehakultuurilised ja sportlased põhiliselt kahe haridusgrupi vahel: 7-8 klassilise haridusega töötajad, keda on kaks viiendikku, ning kesk-, keskeri ja kõrgemat haridust omandavad, keda on peaaegu sama palju. Ettevõttes on kõige rohkem 7-klassilise haridusega ja keskeriharidusega kehakultuurilisi ja sportlasi, vastavalt neljendik ja viiendik kehakultuurilaste üldarvust (vt. tabel 4).

Tabel 4

Kehakultuurilaste hariduslik struktuur (% üldarvust)

Jrk. nr.	Haridus	Kehakultuurilased
1.	Kuni 6 klassi	13,4
2.	7 klassi	24,6
3.	8 klassi	16,9
4.	9 klassi	2,8
5.	10 klassi	4,2
6.	Keskharidus	11,3
7.	Keskeriharidus	19,0
8.	Lõpetamata kõrgem või kõrgem haridus	7,0

Analüüsideks hariduse mõju kehakultuuri ja spordiliikumisele, näeme, et ligi pooled 6 klassi ja 9 klassi haridusega töötajad ei soovi üldse tegelda spordiga, vastavalt 50 ja 16 töötajat.

10 kl. haridusega töötajatest ei soovi kehakultuuri ja spordiga tegelda 4 %, s.o. ainult 2 töötajat. Ülejäänud haridusgruppides tegeldas mittesoovijate arv moodustab neljandiku (vt. tabel 5).

T a b e l 5

Erineva haridustasemelega töötajate suhted kehakultuuri ja spordiliikumisele (a vastava haridusega töötajate üldarvust)

Jrk. nr.	Haridus	Tegeldab	soovib tegelda	ei soovi tegelda
1.	kuni 6 klassi	17,4	35,8	45,9
2.	7 klassi	24,3	48,6	24,3
3.	8 klassi	29,3	43,9	24,4
4.	9 klassi	12,5	34,4	50,0
5.	10 klassi	24,0	72,0	4,0
6.	Keskharidus	29,1	47,3	23,6
7.	Keskriharidus	39,1	39,1	21,7
8.	Lõpetamata kõrgem või kõrgem haridus	43,5	52,2	4,4

Hariduse kasvuga suureneb spordialane aktiivsus. Seda näitab ka korrelatsioonikoefitsient ($r = 0,187$).

See tähendab, et hariduse ja spordiliikumisest osavõtu vahel eksisteerib lineaarne seos. Kõige enam on kehakultuuri ja spordiga tegelejaid keskeri- ja kõrgemast hariduse osavõtte töötajate seas, vastavalt 39,7 % ja 43,5 % haridusgruppi kuuluvate töötajate arvust. Haritumate töötajate aktiivsemat osavõttu kinnitab ka fakt, et küsitluse hulgas oli peaaegu võrdselt 8 kl. ja keskeri- ja kõrgema haridusega töötajaid, kuid esimese hulgas oli 70 % vähem kehakultuuri ja spordiga tegelejaid. Märtevatsti väärib, et kesk- ja kõrgema haridusega töötajatel suurem huvialade ringi tõttu jääb vahem seega kehakultuuri- ja sporditegevusele, ei pea paiks.

ERI TOOTMISLOHUKES TÖÖTAJATE OSAVÕTE KEHAKULTUURI- JA SPORDILIIKUMISEST

Kehakultuuri ja spordiga tegelemise osalüüs tootmislohkude järgi näitab, et kõige "sportlikumad" on loomse- vatusfarmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskond, administreerimine, kilingi-õhmo remonditöökojad ning ehitus- ja kapitaalremondijaoskond, kus on tegelejaid vastavalt 58,3 , 55,6 , 46,8 ja 40,9 protsenti kogu töötajate arvust. Meesparandusjaoskondadest on kõige enam kehakultuur- lase I meesparandusjaoskonnas, kus need moodustavad 27,1 %.

"Mittesportlikud" allüksused on Pärnu-Jaagupi osakond (betoonitöehh), kaubandusjaoskond ja (IV) turbetootmise jaoskond (vt. tabel 6). Tähelepanu väärib asjaolu, et II ja III meesparandusjaoskonnas, (IV) turbetootmisjaoskonnas, Pärnu-Jaagupi remonditöökoja ja automehhanika töötajatest pooled

Tabel 6

Üksikute tootmisloikude töötajete suhted kehakultuuri ja spordiliikumisega (% tootmisloigu töötajete üldarvust)

Jrk. nr.	Tootmisloik	Tegelik	Soovib tegelda	Ki soovi tegelda
1.	I meesperenduse jaoskond	27,1	37,7	32,9
2.	II meesperenduse jaoskond	17,8	47,8	32,2
3.	III meesperenduse jaoskond	20,0	50,0	28,3
4.	(IV) tubetootmise jaoskond	15,0	55,0	30,0
5.	Automejad	31,4	45,3	20,9
6.	Pärnu-Jaagupi remonditöökoode	23,1	57,7	15,4
7.	Kilingi-Nõmme remonditöökoode	46,2	30,8	23,1
8.	Audru remonditöökoode	29,4	41,2	29,4
9.	Kaubandusjaoskond	13,6	43,2	43,2
10.	Loomakasvatamisfarmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskond	56,3	29,2	12,5
11.	Rhitas- ja kapitalrenondi jaoskond	40,9	31,8	27,3
12.	Pärnu-Jaagupi osakond (betoonitsehhi)	5,9	64,7	29,4
13.	Administratsioon	55,6	33,3	11,1
14.	Kujel	23,5	41,2	35,3

Tabel 7

Õhukultuuri ja spordiga tegelejate, tegelda soovijate ja mittesoovijate jagunemine tootmisliikide järgi (1966)

Jrk. nr.	Tootmisliik	Tegeleb	Soovib tegelda	Ei soovi tegelda
1.	I meesperanduse jaoskond	16,2	13,4	18,5
2.	II meesperanduse jaoskond	11,3	18,0	19,2
3.	III meesperanduse jaoskond	8,5	12,6	11,3
4.	(IV) turboteotmise jaoskond	2,1	4,6	4,0
5.	Automehhanika	19,0	16,3	11,9
6.	Pärnu-Jaagupi remonditöökoja	4,2	6,3	11,9
7.	Kilingi-õnne remonditöökoja	4,2	1,7	2,0
8.	Madru remonditöökoja	3,5	2,9	3,3
9.	Subandusjaoskond	4,2	7,9	12,6
10.	Loomakasvatustehnikate moderniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskond	9,9	2,9	2,0
11.	Õhukultuuri- ja kapitali remondijaoskond	6,3	2,9	4,0
12.	Pärnu-Jaagupi osakond betoonitöö	9,7	4,6	3,3
13.	Administratsioon	7,0	2,5	1,3
14.	Kool	2,8	2,9	4,0

SOOVIVAD spordiga tegelda, kuid mitmesugustel põhjustel ei tegele. Nimetatute seas on pealegi kõige arvukamad tootmisloigud ettevõttes.

Kõige suurema panuse koondise kehakultuuri- ja spordiliikumisse (massilisuses) annab automajand ja I meeperandusjaoskond, kelle esindajad moodustavad vastavalt 19,0 ja 16,2 protsenti kehakultuuriga tegelejate üldervust (vt. tabel 7). II meeperandusjaoskonnas ning loomakasvatuse-
farmide elektrifitseerimis- ja mehhaniseerimisjaoskonnas on nende osa pesaegu kümnendik. Kõige vähem osavõtjaid on betoonitsehhis, (IV) turbatootmisjaoskonnas ja Audru Remon-
ditöökojas. Nähtavasti viimastele talolehki ettevõtte spordijahtidel suuremat tähelepanu pöördet.

Tegelda soovijate hulgas on arvukamalt esindatud II meeperandusjaoskond ja automajand. Andmed näitavad, et tootmisloikudest on tegelejaid enam seal, kus sporditöö on paremini korraldatud. Neis tootmisloikudes on ka enam töö-
tejad, kes edaspidi soovivad osa võtta kehakultuuri ja spordialasest tegevusest.

ETTEVÖTTE POOLT LOODUD VÕIMALUSED KEHAKULTUURI
JA SPORDIGA TEGELISENES

Ankoetküsitluse üheks osamürgiks oli valija selgitada
tõstajate subjektiivne hinnang ettevõtte poolt loodud või-
meluste kohta kehakultuuri ja spordiga tegeliseks.

Tõstajatest, kes tegelevad kehakultuuri ja spordiga,
hindasid peaaegu pooled loodud võimalusi heaksiteks. Hea-
daks ja ebapiisavateks hindajaid oli võrdselt.

Tõstajad, kes soovivad tegeleda, andsid tunduvalt ne-
gatiivsema hinnangu kui tegelejad. Loodud võimalusi hin-
das nendest ebapiisavaks neljendik, s.o. 60 tõstajat (vt.
tabel 8).

Kõige paremaks (positiivsed hinnangud olid ülekoalus)
pidasid ettevõtte poolt loodud võimalusi tõstajad, kes ei
soovi tegeleda kehakultuuri ja spordiga. Nähtavasti ei oo-
ka see grupp tõstajaid objektiivselt hinnata loodud võime-
lusi, kuna nad ei tee, millised materiaalad ja organi-
satsioonilised vahendid on võimalikud edukaks kehakultuuri
ja spordiga tegeliseks. Üsna objektiivseks võib pidada
seda, et pooled mittetegelejad ei osanud loodud võimalus-
te kohta midagi öelda.

Antud tulemustest võime järeeldada, et koondise juht-
kond koos kehakultuurinõukoguga tuleb edasise sporditege-
vuse arendamisel eesmärgile ja ehitatava materiaselise ba-
si alusel võtta kaks suunda: 1) tervise^espordile (aerobiline,

Koondire töötajate hinnangud koondise poolt loodud võimalustele
tegelema kehakultuuri ja spordiga (10000 vastavat töötajate
grupist)

Jrk. nr.	Hinnang Soovõtt keha- kultuuri ja spordiliikumisest	Heed	Abs- luut- orv	Kesk- mised	Abs- luut- orv	Ab- pii- savad	Abs- luut- orv	Ei so- vi teha	Abs- luut- orv	Vas- te- mote
1.	Tegeleb kehakultuuri ja spordiga	17,6	25	49,3	70	17,6	25	13,4	19	2,1
2.	Soovib tegelema, kuid teo- tud põhjustel ei saa seda praegu teha	9,6	23	44,4	106	25,1	60	20,1	48	0,8
3.	Ei soovi tegelema	11,3	17	29,1	44	6,6	10	50,3	76	2,7

orienteerumine, suusotamine, üldfüüsiline arendamine, tervisevõimlemine) ja 2) võistlusspordile, kus võiks esile tulla auto-motospordi, võrkpalli, lauatennist, jalgratta spordi, jahilaskmist ning kergejõustiku. Võetud suundadele talub luua ka vastavad tingimused. Selge on see, et võistlusspordilastele võimaldavad tingimused peaksid olema paremad kui tervisespordiga tegelejatele.

Ankeetküsitlusest selgus, et paljud koondise töötajad (15 %) tegelevad ujumisega (nähtavasti suvel, sest talvel selleks võimalused puuduvad). 15 % küsitletutest soovib tulevikus kindlasti selle tervistava spordialaga tegelemise hakata (vt tabel 9).

Uheks populaarsemaks aiaks koondises on loomine. Kümneks küsitletutest tegeleb loomimisega. Neid, kes tahavad tulevikus harrestada loomispordi, on veel viiendik. Seoses vastvalminud lasketiiruga evanevad lasketõrjehuvilistel hood võimalused selle spordiga tegelemiseks.

Veelgi populaarsem on koondises suusotamine, mis ankeetküsitluse põhjal näib olevat koondise töötajate üks meeldivamaid spordialasid. Arvestades, et koondise suusotajateks on 10-15 aktiivset osavõtjat, mis suusotamine kui tervisespordiala harrestajaid on üle 10 korra rohkem. Arvukalt on ka neid, kes tulevikus tahavad hakata suusotamisega tegelema.

Paljud koondise töötajad tegelevad üldfüüsilise ettevalmistusega ja tervistavate spordialadega. Veelgi rohkem on neid, kes edaspidi soovivad tegelema hakata. Arves-

tades, et nende seas on palju keskealisi ja eakaid töötajaid, siis põhitähelepanu tuleb pöörata vastavate gruppide loomisele, mis oleksid komplekteeritud võrdsete füüsiliste ja sportlike võimetega töötajatest. Valitavate alade hulgest peaksid kõik sobiva leidma.

Sportirüüteluse, raskesportlikuga ja orienteerumisega on haaratud kitsam ring töötajaid, kuid basise loomisega peaks siingi tunduvalt uusi harrastajaid leiduma.

Koondise töötajate hulgas on vähe neid, kes tegelevad ja teevad tegelike kergejõustikuga. Suureks ebiks kergejõustiku populaarsuseks muutuks oleks, kui igal aastal regulaarselt viidaks läbi juuokondade vahelised kevadised ja sügised krossivõistlused, VTK normide aktiivne täitmine ning tšestnaisõikude vaheline sportlikud mitmetel teemadel, s.t. et sportlikelisel soovitatavate tulemuste arvestamine toimiks erinevate vanusegruppide lõikes.

Kohakultuuri ja spordi arendamise perspektiivse planeerimise seisukohalt tuleks koondises suuremat tähelepanu pöörata töötajatele, kes tulevikus kindlasti soovivad hakata tegeliku loomisega, suusatamisega, auto-motospordiga, üldfüüsilise ettevalmistamisega ja tervistavate üritustega. Sellest töötajate kontingendist peaks sajevate sajevate arengulise korral saame tõhus täiendus koondise kohakultuurile ja sportlaste perle.

Võimalik valmistamine teeks kindlasti juurde teiste spordialade, näiteks meedluse, tšestnise ja sportirüüteluse harrastajaid.

Tuleb arvestada sajevate, et sinult soovist on vähe.

Harrestatavamad kohakultuuri- ja spordialad koondise t  tsetajate hulgas on kõige populaarsemateks suusatamine, koroon, ujumine, üldfüüsiline ettevalmistus ja v  ialemine (vt. tabel 9).

Tabel 9

T  tsetajate osavõtt ja soov tegelda enamlevinud spordialadega (  des t  tsetajate üldarvust)

Jrk. nr.	Spordiala (vorm)	Tegelen	Ei tegela, aga		Ei taha tegelda
			kindlasti tahan te- gelda	voib-olla hakkaksin tegelena	
1.	Auto-moto sport	6,7	14,1	22,2	52,6
2.	V��ialemine	9,6	8,3	13,2	63,2
3.	Spordisangud	7,6	13,2	18,9	54,6
4.	Jalgrettesport	4,1	6,1	9,8	73,7
5.	Keskej��stik	4,1	4,1	7,8	78,1
6.	Kergej��stik	8,9	8,0	13,3	63,3
7.	Suusatamine	23,9	18,7	17,2	35,7
8.	Ujumine	15,0	14,6	16,9	48,5
9.	Leskimine	10,2	20,4	14,5	50,0
10.	Lauatemis	8,1	8,7	12,4	64,3
11.	Koroon	16,1	13,2	11,5	53,5
12.	��ldf��siline ettevalmistus	12,0	16,7	14,1	50,9
13.	Orienteerumine	3,0	5,4	10,7	73,1
14.	Tervistevad spordialad	10,4	18,5	19,1	39,8

See, et elujärgelised grupid tekivad stiihiliselt, on väär ettekujutus. Pääivate kehakultuuri ja sporti harrastavate tästejate gruppide loomine nõuab head ja oskuslikku organiseerimist ning vastavate tingimuste loomist.

TÖÖTAJATE OSAVÕET SEKTSIOONIDEST, MASSISPORTI- UNITUSTEST JA ISESEISV TEGELEMINE

Sektsioonides harjutab 5,4 % küsitletutest. Kord nädalas käib harjutamas 7,8 %. Põhiline osa tästajatest (66,7%) ei võta ettevõtte juures või ka mujal tegutsavate spordisektsioonide täst üldse oco.

Koondise poolt või elukohas korraldetud massisportunitustest võtab elati osa 6,3 % ja segeli 15,7 % tästejatest, harva ulatub protsent kolmandikuni.

Iga päev iseseisvalt harjutajad (ka hommikvõimlemisega või suusatamisega jne. tegelevad) moodustavad küsitletutest posega viiendiku. Paar korda nädalas tegeleb viiendik. Küsitletutest neljendik kehakultuuri ja spordiga iseseisvalt ei tegele.

Uurimusest selgub, et aktiivsed kehakultuurlasi on koondises vähe. Seoses basise valmistamisega tuleb arvestada vajadust planeerida kehakultuurlastele aastaringseid treeninguid. Arvestades ettevõtte täe isedresusi tuleb treeningute läbiviimisel peaarõhk siiski asetada sügis- ja talveperioodile. Helve organiseerimise korral võib jahtuda, et spordibasise ehitamine end ei õigusta väheso kasutamise tõttu. Tegajärjed jäävad väikesohe nii spordimeisterlikkuse oco kui ka massilise tervise spordi harrastamisel.

TABELIST TÄHELTAVAD PÕHJUSED

Kehakultuuri- ja sporditegevust tekitavete põhjuste väljeseelgitamiseks oli kätletututele ankeedis hindamiseks esitatud 14 tegurit 3 astmelise skaala alusel : tõsine tekietus, mõnevõrra tekitab, ei ole tekituseks.

Koguhinnangute põhjal oli suuremateks tekitusteks spordibeeside puudumine läheduses, eja puudus, töörežiim, gruppide puudumine huvitavatel aladel ja vanus.

Tabelist 10 näeme, et peale vanuse ja töörežiimi omavad soovitud tekitavetest põhjustest väga olulist tähtsust materiasaloo baasiga ja sporditegevuse organisatsioonilise küljega seotud põhjused.

Viimased omavad ettevõtte spordielus isegi suuremat osatähtsust.

Kuna jagasime ettevõtte töötajaskonda 3 gruppi : tegelejad, tegelda soovijad ja need, kes ei soovi tegelda kehakultuuri ja spordiga, siis oli oluline välja selgitada, kas gruppide vahel on olulisi erinevusi.

Tabelist 10 näeme, et vastavete gruppide poolt antud peasegu pooltele loetletud kehakultuuri- ja sporditegevust tekitavetele põhjustele on erinevad.

Neljandik kehakultuuri ja spordiga tegelejatest pidas peamiseks tegelemist tekitaveks asjaoluks spordibeeside puudumist läheduses. Peasegu kuusandik arvab tekituseks olevat organiseeritud gruppide puudumise neid huvitavaid alad. Neljandel tegelejatel on tõsiselt tekituseks ka töörežiim, halb informatsioon, vähene spordipropaganda ning eja puudus.

Põhjuste, mis takistavad koondise töötajate osse võtmast kehakultuuri- ja spordiliikumisest
(%-des vastavasse gruppi kuuluvate töötajate arvust)

Jrk. nr.	Põhjus	Tõsine takistus			Mõnevõrra takistab			Si ole takistuseks		
		Spordiga tegelejad	Soovik-aid te-gelda	si sob- vi te-geldas	Spordiga tegelejad	Soovik-aid te-gelda	si soo- vi te-geldas	Spordi- lejad	soovik-aid te-gelda	si soo- vi t- gel
1.	Töörežiim	12,7	22,2	14,6	25,4	33,9	20,5	42,3	39,5	58,3
2.	Kartus külmetada, üle pingutada	2,1	2,1	2,7	6,3	6,7	8,6	71,8	86,6	80,1
3.	Suured nõudmised, ko- hustus võisteldes	4,2	6,3	9,9	10,6	18,4	17,2	64,1	69,3	65,6
4.	Sporditöö nõrk or- ganiseerimine	10,6	13,4	4,6	21,1	31,8	12,6	47,9	50,2	75,5
5.	Treeningtunnid eba- sobival ajal	9,2	19,2	4,6	14,8	22,2	16,6	54,9	53,1	70,9
6.	Pole organiseeritud grupe mind huvita- val ajal	15,5	23,4	7,9	17,6	22,2	10,6	45,1	49,0	72,8
7.	Hoigus (tervislik seisund)	7,7	12,1	16,6	12,0	20,1	20,5	59,9	61,5	55,6
8.	Perekondlikud põhjusted	5,6	13,8	9,9	19,0	30,5	22,5	54,2	50,6	60,3
9.	Ajapuudus	12,0	27,6	21,9	28,2	40,2	28,5	38,0	28,0	42,4
10.	Puudub sobiv oneta- liste seltskond	10,6	9,6	9,9	18,3	29,7	21,2	50,7	54,8	60,3
11.	Spordihuvide puudu- mine läheduses	23,2	31,8	14,6	24,6	28,9	15,2	31,7	33,9	62,2
12.	Häbenenud oma füüsi- list nõrkust (suurt kehakalu vms.)	2,8	1,3	6,0	9,2	14,2	13,9	66,9	78,7	72,2
13.	Olen selleks liiga van	10,6	8,8	21,9	16,2	24,3	26,5	53,5	62,8	46,4
14.	Heid informatsioon ja vahend spordi- propaganda	12,0	16,7	6,0	21,1	25,9	16,6	44,4	51,0	67,6

Ainult kümnendik kehakultuuriga tegelejatest arvab, et nad on juba vana aktiivseks osavõtuks spordiliikumisest. Säästvasi see osa töötajatest võtab osa koondises või elukohas korraldatavatest tervistavatest massisportüritustest või tegeleb individuaalselt üldfüüsilise ettevalmistamisega ning hõimikvõimlemisega. Sellised tegurid, nagu füüsilise nõrkuse häbenemine, kartus külmetada ja üle pingutada ning eelistatavad nõudmised (kohustus võistelda) ei ole küsitletud tegevkehakultuurilaste arvates eriti suurteks tegelomist takistavateks teguriteks.

Kehakultuuri ja spordi arengu seisukohalt tuleb ettevõttes asutada põhivõrk sportisistimulaatorite parandamiseks. Kehakultuuri- ja spordiliikumisest osavõtu parandamiseks on kõige olulisem tõsta informeeritust ja parandada spordipropagandot ning organiseerida vastavad grupid aladel, millele paljud töötajad soovivad tegelda, ainult sellisel juhul avaneb võimalus hõimata kaasa põhiline osa töötajatest.

Erilist tähelepanu tuleb osutada sporditöö organiseerimisele. Praegu väidab kümnendik tegelejatest selle olevat nõrgal tasemel.

Töötajatel, kes soovivad tegelda kehakultuuri ja spordiga, kuid mõnendil mingisugusel põhjusel ei tegele, domineerivad takistustena samad tegurid mis tegelejatelgi. Erinevus on selles, et tegelda soovijate hulgas tühre-
 žiin, sporditöö nõrk organiseerimine, gruppide puudumine, terviselik seisund jne. on tunduvalt tõsisemaks takistuseks kui tegelejatele.

Ligi kolmandik kehekultuuri ja spordiga tegelise soovijast mainib tõsise takistuseks spordibasside puudumise, sellele järgneb ajapuudus. Positiivsete ja negatiivsete hinnangute vahe alusel kerkib esikohale ajapuudus, millele järgnevad spordibasside puudumine, gruppide puudumine huviteval alal, ebasebiv töörežiim ja halb informeeritus. Oluliseks takistuseks kehekultuuri ja spordiga tegelemisel on ka treeningtundide ebasebiv seg. Vähenähtsaks pidades nii tegelise soovijad kui tegelejad sporditöö nõrke organiseerimist ja omasteoliste seltskonna puudumist. Väga vähe häirivad sellised tegurid nagu füüsilise nõrkuse häbenemine, kartsus külmetada ja suured nõudmised, mida esitatakse sportlastele.

Kehekultuuri ja spordi arendamise seisukohalt peetakud huvi põhjused, mida teevad takistuseks töötajad, kes ei soovi tegelise kehekultuuriga.

Kõige olulisemaks takistuseks loetakse vanust (viiesendik nendest, kes ei soovi tegelise). Sama palju anketeeritud peavad takistuseks ajapuudust. 16,6 % neist, kes tegelise ei soovi, väidab, et tervislik seisund on tõsiseks takistuseks. Võrdne arv töötajaid (14,6 %) märgib, et takistuseks on häbenemine oma füüsilise nõrkuse pärast ja töörežiim.

Poolegü kümnendik nendest, kes ei soovi tegelise spordiga, arvavad tõsiseks takistuseks ka suured nõudmised ja kohustuse võistelda. Osevõttu sporditegevusest mõjutab ka see, et puudub omasteoliste seltskond.

Osa analüüsitud kehekultuuri- ja sporditegevust te-
kistavatest teguritest nagu suurel nõudmisel (kohustus
võisteldes), emtsoliste seltskonna puudumine on kergemini
kõrvaldatavad.

Grupp tekistavaid tegureid nõuavad sporditöö teist-
sugust organiseerimist. Siis kuuluvad sporditöö nõrk orge-
niseerimine, treeningtandide ebaseobiv oeg, gruppide puudu-
mine huvitavai elal ja halb informeeritud ning nõrk spordi-
propagande.

Raskemini kõrvaldatavaks teguriks on spordibasside
puudumine, kuid arvestades lasketiiru ja võimla valmimist,
siis peaks see suurel osal lahendama ka selle nurettekitava
probleemi.

Raskemini kõrvaldatavateks tekistusteks on paljudel
töötajatel töörehim (tingitud töö spetsiifikest), haigus,
pererkondlikud põhjused. Siin juba peevad töötajad ise leid-
ma vastevolt sobivad elad ja võimalused.

Eriprobleemiks on ajapuudus. Nähtevasti paljud töö-
tajad ei oska oma aega ratsionaalselt kasutada. Nogu uuri-
mused näitavad, kulutab liialt palju aega televiisori vee-
tomine, l. obudes kergelt nitmetest kasalikest ja vajalikest
vabeaja tegevustest.

Ei saa ega tohigi väita, et kõik koondise töötajad
peaksid olema ja soeksidki kehekultuurilesteks ja sportles-
teks, kuid ettevõtte ootaisalse arengu planeerimisel on
sport kui üks tervise taastootmise vahendeid ning vilga ke-
salikke vabe aja tegevusi, mis peaks haarens kaasa ja and-

T a b e l

Asjaolud, mis põhjustavad töötajate eemalejäämist kehokultuurist ja spordist (%-des kogu töötajate arvust)

Jrk. nr.	Põhjus	Kõsine teki- tus	Mõnevõrra teki- tab	Si ole teki- tuseks
1.	Töörežiim	17,6	27,6	45,7
2.	Kertus külmetada, üle pingutada	2,2	7,4	80,6
3.	Suured nõudmised, kohustus võistelda	6,7	19,9	67,0
4.	Sporditöö nõrk organi- seerimine koondises	10,0	23,5	56,9
5.	Treeningtunnid on ebaso- bival ajal	12,8	18,5	58,3
6.	Pole organiseeritud grupe mind huvitava- lal	16,9	17,8	54,4
7.	Haigus (tervislik seisukord)	12,0	18,1	59,6
8.	Perekondlikud põhjused	10,4	25,2	54,4
9.	Ajapuudus	21,9	33,5	35,0
10.	Puudub sobiv omatao- lliste seltskond	10,0	26,3	55,2
11.	Spordibaaside puudu- mine läheduses	24,4	23,7	41,7
12.	Häbenen oma füüsilist nõrkust	3,1	12,8	73,3
13.	Olen selleks liiga vana	12,8	2,6	55,9
14.	Halb informeeritus ja vähene spordiprepa- ganda	12,4	21,9	54,2

na võimeluse kõigile soovijatele ning pekkumb midagi ka neile töötajatele, kes pole veel orienteeritud kehekultuuri- ja sporditegevusele.

KEHEKULTUURLASTE JA SPORDIINIMASTE NING TEGELEDA SOOVIJATE ELUKUTSEVÄÄRTUSED JA ELUORIENTATSIOONID NING VARA AJA TEGEVUSTEST OSAVÕTT

Kehekultuuri- ja spordiliikumise parendamisel ja edasiseel planneringimisel on oluline kehekultuurilaste ja sportlaste elukutseväärtuste ja eluorientatsioonide, samuti nende vaba aja tegevuste väljaseelgitamine.

Tihti on suure osa ettevõtete töötajaskonnas ja isegi ka juhtkonnas hulges tekkinud arvamused, et sportlased muuga ei tegelegi kui spordiga. On ka töötajaid, kes peavad sportlastest kaestöötajaid ettevõtte tootmistegevusele mittekasulikeks ja segavaiks. Aveldatakse arvamusi, et sportlased ei võta osa ühiskondlikust tegevusest, mitmesugustest kultuuri terbiatsesest seotud vaba aja üritustest jne.

Elukutseväärtuste ja orientatsioonide mõistsid on käsitletud käesolevas töös peatükis "Töötajate isiksust iseloomustavad näitsjed".

Töötajatel, kes tegelevad kehekultuuri ja spordiga, on kõige tähtsamaks elukutseväärtuseks rahuelu seamine töö tötalonnustest (vt. tabel 12). Antud hinnangu seime töötajate poolt antud positiivsete ja negatiivsete hinnangute vahest. Kui vaadelda ainult positiivset hinnangut, kus vastajate elukutseväärtust hinnati väga tähtsaks või tähtsaks,

siis esikohale tõusis väärtushinnang, kus tõi peab tegema inimesele oskuste ja energia rakendamise (vt. tabel 13).

Kolmandale ja neljandale kohale on asetatud "hea peik" ja "tõsi peab ise tegijat õpetama". Positiivsete hinnangute põhjal hindasid vastavaid väärtusi 81,7 ja 78,1 protsenti küsitletutest. Hinnangute vahet arvestades on kolmandale kohale asetatud "tõsi peab ise tegijat õpetama" (vt. tabel 12). Tunduvalt kõrgemalt kui teisi väärtusi hindasid kehekultuurilised ja sportlised need, et tõi peab tegema rahuliku ja kindla tuleviku (76,1 % tegelejatest hinnas positiivselt).

Nagu analüüsides näeme, on kehekultuurilistel ja sportlastel elukutses väärtushinnangutest esikohal ja suure üldkoosluga eneseväljendus ja enese teostus. Nende poolt hinnati tõsist seadavat materiaalset hüvitust tunduvalt madalamalt. Teistes läbiviidud spordilastes uurimustes domineerivad spordiharrastajatel põhistiimulitena eneseväljendus ja enese teostus. Olulisel kohal onud hinnangutes on ka enesele rahuliku ja kindla tuleviku tegamine, sest kehekultuuri ja spordiga tegelejatest on oluline osa spordieluaineesi. Paljud nendest on arvatevasti sidunud enda ja perekonna tuleviku kindlase perspektiividega.

Tõttajad, kes soovivad teha kehekultuuri ja spordiga, on elukutses väärtushinnangutest positiivsete hinnangute põhjal kõige kõrgemalt hinnanud materiaalset hüvitust - head peika (86,2 %). Järgnevad eneseväljendus ja enese teostus vastavalt 80,0 ja 79,3 %-ga (vt. tabel 13).

T a b e l 12

Riikuteoväärtustele antud positiivsete ja negatiivsete hinnangute vahe vastavalt töötajete spetsiifilisest osovõtule (7-kes)

Jrk. nr.	Kas töö peaks ...	Tegeleved	Soovitud tegelds	Si soovi tegelds
1.	Schulolu töö tulemusest	83,8	76,6	70,9
2.	Inimeste oskuste ja energia rekendamine	81,7	69,9	59,6
3.	Andms võimaluse luua ja olla originaalne	36,6	40,2	35,8
4.	Ise tegijet õpetama ja erendama	73,9	69,1	53,7
5.	Võimaldama töusu osatiredeil	-35,2	-17,6	-33,1
6.	Oleme selline, mis leiab hindamist ja sõprade ja tuttavate poolt	42,9	43,6	46,9
7.	Oleme puhas ja füüsiliselt kerge	-2,1	2,5	12,6
8.	Võimaldama hoes palga	72,6	79,5	79,4
9.	Kindlustama positiivsete ja prestiiži ühiskonnas	11,3	20,2	8,7
10.	Tegema rehuliku ja kindla tuleviku	65,6	63,2	60,9

...veetavate eakultuuriväärtused mõltavalt kohalalturi- ja spordilikkumist osvõttust
(N-öös vastevase gruppä kuulavete tütöajete arvust)

Jrk- nr	Elakultuuriväärtused	Tegoleved		Soovived tegeldä		El soovi tegeldä	
		Post- tiivne hinne	Hogo- tiivne hinne	Post- tiivne hinne	Hogo- tiivne hinne	Post- tiivne hinne	Hogo- tiivne hinne
1.	Andne rehulolu tütö tulomustest	64,5	0,7	60,0	3,4	76,9	6,0
2.	Togane andnente oskuse ja energia rekondamise	65,2	3,5	75,3	5,4	68,9	9,3
3.	Andne võimlase lausa ja ollo originaalsus	47,9	11,3	52,7	12,5	51,7	15,9
4.	Ise tegijet õpetane ja arendane	78,1	4,2	74,1	5,0	66,9	13,2
5.	Võimlase töuue ameti- redelid	17,6	52,8	25,5	43,1	17,9	51,0
6.	Olene selline, mis leiab hindamist ja sõprade ja tuttavate poolt	61,9	19,0	62,8	19,2	63,5	16,6
7.	Olene juhes ja füüsilisel kerge	40,9	43,0	43,1	40,6	45,7	33,1
8.	Võimlase hae poige	81,7	9,1	86,2	6,7	83,4	4,0
9.	Kindlustane positsioonid ja protillid ühiskonnas	30,8	27,5	41,0	20,6	36,5	29,8
10.	Togane rehuliku ja kind- le tulevikku	76,1	10,5	72,4	9,2	71,5	10,6

Võrreldes spordiga tegelejate, tegelise soovijate ja nende töötajate, kes ei soovi tegelda, väärtushinnanguid, näeme, et kehakultuurilased ja sportlased on tunduvalt kõrgemalt hinnanud eneseväljendusega ja eneseteostamisega seotud väärtusi (vt. tabel 13).

Spordiga tegelise soovijad ja mittetegelised vastupidiselt tegelejatele on kõige kõrgemalt hinnanud materiaalset hüvitist. Analüüsiist järeldub, et spordiga tegelejad on hinnanud enim viit väärtust peale kolme kõrgemalt kui tegelise soovijad. Saadud analüüsi resultaatidest näeme, et kehakultuurilastele ja sportlastele on töö- või elukutsaerialikul kõige tähtsamaks ja koondises üldiselt rahulolu töö tulemustest, inimese oskuste ja energia rakendamine ja väärtus "ise tegijat õpetama ja arendama" (vt. tabel 13).

Keskmiitel positsioonidel osuvad kes palk, töö pealt rahuliku ja kindla tuleviku tegemine, hindamine ke sõprade ja tuttavate pealt ning võimalus luua ja olla originaalne.

Kadalsena osa hierarhias moodustavad positsioon ja prestiiž ühiskonnas, töö puhtus ja füüsiline kergus ning võimalus töötada ametireedelil.

Sportlaste hulgas läbiviidud uurimustes, kus onti hinnangud väärtusorientatsioonidele spordis, hinnati kõrgemalt enda funktsionaalsust seisu, füüsilist "müra", tehnilisi oskusi ja suhtlemist.

Konditse kehakultuurilased ja sportlased hindavad ankeedis esitatud elukutsesäärtusi (mis on seotud eneseteostuse või eneseväljendusega) kõrgemalt kui mittetegelejad.

KEHAKULTUURI JA SPORDIGA TEGELEJATE ELUORIENTATSIOONID

Kehakultuuri ja spordiga tegelejatel on enesemüüdnud orientatsioon meelne jälgimisele raadio, TV ja ajakirjanduse vahendusel. Spordiga tegelejatest peab seda tähtsaks 88,0 % küsitletutest. Nahtavasti eksisteerib kehakultuuri ja spordiga tegelejatel suurem vajadus informatsiooni järele. Ka spordiga tegelda soovijail ja mittetegelejatel on antud sellele orientatsioonile kõrge hinnang (ka üle 80 %), kuid spordiga tegelejatel oli hinnang veelgi kõrgem (vt. tabel 14).

Teisel kohal positiivsete hinnangute põhjal on kultuuritarbimine. Positiivsed hinnangud andsid tegelejad, soovida tegelejad ja need, kes ei soovi tegelda vastavalt 53,9, 63,6 ja 22,6 %. Analoosisist selgub, et kehakultuuri ja spordiga tegelejad hindavad kultuurihuvide tarbimist tunduvalt kõrgemalt kui mittetegelejad ja tegelda soovijad.

Positiivsete hinnangute põhjal järgnevad sportlastel kutsetegevus ja perekonnale vastavalt 76,9 ja 76,2 protsenti (vt. tabel 14).

Tööstajate poolt antud hinnangud elukutsesorientatsioonidele vastavalt eravõtule spordiliikumiseest (7.-des vastavene grupp4 kuuluvatest tööstajate arvust)

Jrk. nr.	Orientatsioonid	Tegolevad		Soovivad tegelda		M. soov1 tegelda	
		Poel- tiivne hinnang	Mega- tiivne hinnang	Poel- tiivne hinnang	Mega- tiivne hinnang	Poel- tiivne hinnang	Mega- tiivne hinnang
1.	Vihivaine kindlate sõprade tingis	69,0	16,2	70,3	17,2	71,6	16,5
2.	Perekonnelu	78,2	7,0	86,2	4,2	84,7	7,3
3.	Loomikharraõstus	63,3	13,4	62,6	12,3	49,0	26,5
4.	Amastus	70,0	7,7	72,4	6,3	65,0	14,6
5.	Ühiskondlik tegevus	60,6	16,9	59,4	16,0	38,4	37,1
6.	Kutsetegevus	76,9	7,0	79,7	4,6	68,2	12,5
7.	Keelime jälgimine ruudio, TV ja sõharjanduse vahen- dusel	68,0	5,6	84,1	6,7	82,7	9,9
8.	Lõbus ajaveetmine keeles- tege kokus ja lõbustus- peikeses	41,6	36,7	41,8	41,0	37,1	48,4
9.	Kultuurihuvide rahuldamine	67,8	8,4	63,6	10,9	60,9	22,6

Tabel 15

Töötajate poolt eluorientatsioonidele antud positiivsete ja negatiivsete hinnangute vahe (5-kes)

Jrk. nr.	Orientatsioonid	Tegelised	Soovitud tegelised	Si soovitud tegelised
1.	Viibimine kindlate sõprade ringis	52,8	53,1	55,1
2.	Perekonnavõlu	71,2	82,0	77,4
3.	Lehmikharrestus	49,9	50,3	22,5
4.	Armedus	62,3	66,1	50,4
5.	Ühiskondlik tegevus	43,7	41,4	1,3
6.	Kutsetegevus	71,9	74,1	45,7
7.	Maailma jälgimine raadio, TV ja ajakirjanduse vahendusel	82,4	77,6	72,8
8.	Lõbus ajaveetmine kaastelastega, kodus, lõbususpaikeades jne.	4,9	0,8	-11,3
9.	Kultuurihuvide rahuldamine	75,4	52,7	30,3

Analüüsisides kohokultuuri ja spordiga tegelevate töötajate eluorientatsioone, võetud positiivsete ja negatiivsete hinnangute vahe põhjal (positiivse hinnangu moodustasid 5 astmelisel hinnangute skaalal "väga tähtis" ja "tähtis" ning negatiivse hinnangu "vähe tähtis" ja "ei ole tähtsust") näeme, et esikohal on maailma jälgimine, millele järgnevad kultuurihuvide rahuldamine, kutsetegevus ja perekonnavõlu.

Tegelda soovijad ja mittesoovijad hindasid perekonnasolu kõrgemalt, kuid samal ajal orientatsiooni kutsetegevusele hindasid madalamalt kui spordiga tegelevad töötajad, kes ei soovigi kehekultuuri ja spordiga tegelda (vt. tabel 15). Võib arvata, et spordiga mittetegelejate hulgas on rohkem perekonnainimesi ning pühendavad rohkem aega ja tähelepanu perekondlikule tegevusele.

Analüüsides orientatsiooni ühiskondlikule tegevusele, näeme, et spordiga tegelejad ja tegelda soovijad on andnud tunduvalt kõrgema hinnangu kui töötajad, kes ei soovi võtta osa sporditegevusest.

Valiku skeemi järgi, kus küsitlertul tuli eristada ainult teemale kõige tugevam orientatsioon, tõsisis kehekultuurilistest ja sportlastest enimohale orientatsioon perekonnale, millele järgnevad orientatsioon elukutsale, vaheldusriikas elu ja suhtlemine väikeses grupis.

Kokkuvõttes tuleb öelda, et põhiliselt kõigile eluorientatsioonidele andsid spordiga tegelejad ja tegelda soovijad kõrgema hinnangu kui need, kes ei soovi tegelda.

VABA AJA TEGEVUSED

Koondise poolt organiseeritavatest vaba aja üritustest tahevad kehekultuuri ja spordiga tegelejad kõige enam osa võtta loengutest ja õppustest oma tööalaste teadmiste täiendamiseks. See on ka loomulik, sest orientatsioon kutsetegevusele oli neil kõrgelt hinnatud ning osus teisel kohal valikaksala järgi. Ule poolte arvab kehekultuurilistest ja

ja sportlastest, et nad soovivad osa võtta ekskursioonidest, tantsu ja kontsertide ühiskondlastest. Paljud spordiga tegelejad soovivad täite ühiskondlikke ülesandeid (30,8 %) ja osa võtta perekondlikest üritustest (45,8 %) jne. (vt. tabel 16). Isetegevuskollektiivi tegevusest võtab osa üldse vähe täiskasvanuid ja soovijaid on ka vähe, kuid kehakultuuri ja spordiga tegelejate hulgas on osavõtta soovijate arv suurem kui mittetegelejatel.

Analüüsist võime järeldada, et kehakultuuri ja spordiga tegelejatel jääb aega paljudeks teisteks vaba aja tegevusteks ja seda isegi rohkem kui neil, kes ei soovi tegeleda. Pärnu koondise kehakultuurlased ja sportlased näivad olevat positiivsete elukutsesuhetustega ja elukutsesorientatsioonidega, mistõttu nende vaba aja tegevused on väga mitmekesised ja kasulikud nende endi arenguks. Võib öelda, et kehakultuuri ja spordiga tegelemine ei aega teotmistööd, sest pole nad üksikisikud teiste vaba aja tegevuste suhtes, vaid isegi aktiivsed kaaslastajad.

Täiskasvanute kontingent, kes soovib tegeleda kehakultuuri ja spordiga, kuid seda praegu mitmesugustel põhjustel ei tee, on suureks reserviks ettevõtte kehakultuurikollektiivile, kellest võib hooli ja oskusliku organiseerimise puhul sirguda aktiivseid massisporandi üritustest osavõtjaid, individuaalseid kehakultuuriga tegelejaid ja ka võistlussportlasi. Kuidugi võistlussportlaste ja ka teiste peremaks ettevalmistamiseks oleks vaja ettevõtetel planeerida pikema aja peale spordibasseide rajamise plaan. Selge on see, et kõik

Tabel 16

Töötajad, kes soovivad elati ja enomikel juhtudel vaba aja üritustest osa võtta vastavalt kehakultuuri ja spordiliikumise osavõtule (9-des vastavasse gruppi kuuluvate töötajate arvust)

Jrk. nr.	Üritused	Tegelejad	Soovivad tegelda	Si soovi tegelda
1.	Tööri ja kontseerdi ühiskülastused	57,0	56,9	38,5
2.	Isotegevusringid	14,1	13,8	8,7
3.	Ekskursioonid	58,3	52,7	39,7
4.	Väljasõidud narja- ja seenemetsa	37,3	47,3	43,8
5.	Kohvi- või saunõhtud väiksema seltskonnaga	47,2	42,6	25,2
6.	Loengud ja õppused oma tööalaste teadmiste täiendamiseks	78,9	76,5	62,2
7.	Ühiskondlikud ülesanded (kompoomel, omotiühing vms.)	30,8	46,4	38,4
8.	Perikondlikud üritused	45,8	46,4	38,4
9.	Loengud	45,6	51,9	35,7
10.	Kehakultuuri- ja spordiüritused	55,7	35,2	8,7
11.	Tööt spordisektsioonides	53,5	23,5	2,7

need töötajad, kes onkreetkäsitlese põhjal arvesid, et need tegevused spordiliikumisest osa võtta, edespäidi seda teevadki. Paljud lihtsalt hindavad oma võimeid ja võimalusi üle, kuid 30-40 % ettevõtte töötajaskonnast on võimalik kassa heaarete kehakultuuri- ja spordiliikumisse. Ettevõtte juhtkond ja kehakultuurikollektiivi nõukogu peab arvestama kujunenud töötajate grappe, olemasolevaid materiasaleid võimalusi ja oskuslikult ära kasutama ettevõtte informatsiooni- ja propogandavahendeid. Sellisel juhul osame kassa heaarete rahkem töötajaid aktiivsele kehakultuuri- ja sporditegevusele.

TÖÖJÕU LIIKUMISE PÕHJUSED

Tööjõud liigub sotsiaallitlikus ühiskonnas mitmesugustes suundades, erinevate rahvajendusharude, ettevõtete jne. vahel. Selle liikumise kutsuvad esile paljud üksteisega seotud tegurid, nagu tehniline progress, tööviljekuse kasv, tootmise struktuuri muutmine, ettevõtte spetsialiseerimine, töötajate huvid, vajadused, plaanid jts. Tööjõu liikumine väljendub mitmesugustes vormides. Neid võib klassifitseerida näiteks nii:

1) demograafiline liikumine (pensionileminek, surm, heiguts, sõjaväkke kutsumine jne.);

2) sotsiaalne liikumine (migreerimine meelt linna või vastupidi, õppima minek, töös asetiredelil, üleminek ühest sotsiaalsest grupist teise jne.);

3) liikumine, mis on esile kutsunud tehnilise progressi poolt ja majanduse struktuuri muutmine tulemusena (aute erialade teke ja vanade kadumine, töötajate arvu muutumine erinevates tootmisalades jne.);

4) organiseerimata liikumine, nn. kasdri vooluvus (lahkumine oma soovil, vallandamine töödistsipliini rikkumise tõttu jne.).

Kõik erisest tööjõu liikumise vormid on peretõttu seotud ashtused, mis on tingitud tootmise ja ühiskonna sotsiaalse struktuuri muutmisest, bioloogilistest faktoritest ja muudest objektiivsetest teguritest. Seetõttu on need

pleneeritavad ja prognoositavad statistiliste seaduspäraseuste alusel.

Neljäs tööjõu liikumise vorm on organiseerimata, plaanipäratu, majanduslikult sepeetist üldiselt ebaseoivitev. Kaadri voolavuse kui sotsiaali-majandusliku nähtuse kutsuvad esile peamiselt kaks põhjust:

1) töötaja rahulolematas ettevõttega (töötingimustega, töö organiseerimisega, palgaga, suhetega, edutenisega jne.);

2) ettevõtte rahulolematas töötajega (madala kvalifikatsiooniga, vääritud käitumisega, halva töödistsipliiniga jne.).

Tööjõu organiseerimata liikumise olulisemaks komponendiks on kujunenud töölt lahkumine omel soovil. Vallandamisil töödistsipliini rikkumise ja teiste sajaolude tõttu tuleb ette märkas harvemini.

On selge, et voolavus häirib tunduvalt tootmise rütmi, suurendab mitmetel erialadel tööjõudefitsiiti ja põhjustab üldist tööviljakuse langust. Isegi juhul kui tööline läheb samale erialale tööle, on vahe teatud seega, kuini ta jälle saab maksimeeriselt oma võimeid rakendada. Kirjanduses vaidetakse uurimistulemustele toetudes, et tööline üleminekuga ühest ettevõttest teise läheb kaotai keskmiselt 20...22 tööpäeva. Seetõttu on mõistatsev, kui suurt tähtsust omab nii rahvamajanduse kui ka ettevõtte seisukohalt tööjõu liikumise selle osa põhjuste ensilmasimine ja kõrvaldamine.

Järgnevalt püüame välja selgitada töötajate lahkumise põhjused EIT Pärnu koondisest. Analüüsi silvendamiseks, aga seanti selle rõhutamiseks, et sotsiaalse arengu planeerimisel esub peaarõhk ikka püsival koostisel, mitte lahkujail, vastiame selle kõrval ka põhjusi, miks osa töötajaid püsib ikka pikka aega ettevõttes oma töökohal. Samuti vastiame, misugused demograafilised ja sotsiaalsed jooned iseloomustavad nii liikuvaid kui ka püsivaid töötajaid.

Ankeedis oli esitatud küsimus, millega püüdsime välja selgitada töötajate subjektiivse arvamuse töökoha vahetamise osas.

8,1 % küsitletutest arvas, et nad 1975.eestani kindlasti vahetavad töökoha. Peale nende peenegu kolmandik pidas seda võimalikuks. Kana ettevõtte töötajatest 13,5 % arvas, et nad hakkavad kindlasti peeri järgneva aasta jooksul edasi õppima, siis nende hulka, kes juba on kavatsenud vahetada töökoha, kuulub mõnevõrra ka edasi õppida kavatsujaid, kes just sellepärast planeerivad koondisest lahkuda. Ankeetküsitluse andmed näitavad aga ka seda, et peenegu 2/3 ettevõtte töötajatest mingil juhul ei kavotse lahkuda lähemstel aastatel.

Võimalikest koondisest lahkujatest on seega kujunenud 2 gruppi: 1) need töötajad, kes on kindlasti kavatsenud töökoha vahetada (umbes 8 %) ja 2) töötajad, kes ühel või teisel põhjusel võivad koondisest lahkuda, kuigi nad pole lahkumises kuigi kindlad, vaid suuremal või vähemal määrel arvestavad seda võimalust. Sellise gruppi kuuluke

kuni kolmandik töötejast. Kui koondises suudetakse korraldada uue töökohta otsimisega viinud asjaolud, teise gruppi kuuluvad töötejad suure tõenäosusega jäävad tööle. See aga eeldab kursis olemist lahkumist põhjustavate asjaoludega.

TÖÖTAJATE VANUS JA SOOV LAHRUDA

Järgnevalt analüüsime, millise vanusega töötejad kavatsesid lahkuda koondisest. Oluline on võrrelda omavahel töötajate erinevate vanusegruppide sellekohast soovi avaldamate ja vastava püsiva koedri joetunist vanusegruppide lõikes (vt. tabel 1).

Tabelist 1 nähtub, et lähema 2-3 aasta jooksul moodustavad lahkajatest põhilise osa kuni 34 aastased töötejad. Nii kavatses peaaegu viiendik (12 töötajat) 19-24 aasta vanusest töötajatest töötejetest kindlasti töökohta vahetada. Selja on ka koondisest lahkuda soovijaid 30-34 aasta vanuste hulgas. Nendestalistest kavatses kindlasti töökohta vahetada 12,5 % (11 töötajat). Alle 34 aasta vanuste töötajate hulgas on ka rohkesti neid, kes ei tea, kas vahetavad töökohta või mitte. Ainult 65 % nendestalistest võime ervestada kui püsiva koedriga.

Keskmistesse vanusegruppidesse kuuluvatest töötajatest tundub, et suurem osa neid püsiv olevat. Nendes vanusegruppide töötajatest kindlaid töökohta vahetajaid on 2-5 % vastavate vanusegruppide töötajatest. Alates 45-elu-

Tabel 1

Vanus ja soov vahetada töökohta

(1.-des vastavasse vanusegruppi kuuluvate töötajate üldarvust)

Jrk. nr.	Vanus	Soov vahetada töökohta	Kindlasti	Võib olla	Seda küll mitte
1.	Alles 18 ja 18 aastat		40,0	20,0	20,0
2.	19-24 aastat		18,2	33,4	39,4
3.	25-29 "		7,4	39,4	52,1
4.	30-34 "		12,8	34,9	51,2
5.	35-39 "		4,0	30,7	63,4
6.	40-44 "		5,9	25,9	68,2
7.	45-49 "		1,9	32,7	63,5
8.	50-54 "		-	31,0	62,1
9.	55-59 "		6,3	-	91,7
10.	60 aastat ja üle selle		11,1	-	77,8

aastast väheneb tunduvalt nende arv, kes soovivad vahetada töökohta.

Töötajate vanuse ja töölt lahkujate vahel eksistees-
lineaarne röö. Vanuse suuremine otseselt mõjutab töölt lahku-
mist, s.o. lahkujate arv väheneb, mida näitab korrelatsioo-
nikoefitsient $r = +0,223$.

Vanus on üheks olulisemaks sotsiaalse liikuvuse näi-
tajaks.

TOOTMISLÕIK JA SOOV VAHETADA TÖÖKOHTA

Kõrvutades ettevõttest lahkumise soovi tootmisloigu-
ga, eseme lahkuda soovijatest tunduvalt konkreetsemat ülo-
veste.

T a b e l 2

Tootmisloik ja soov vahetada töökohta
(15-ees vastevasse tootmisloiku kuuluvate töötajate üldarvust)

Jrk. nr.	Tootmisloik	Soov vahetada töökohta	Kind- lasti	Võib- olla	Seda küll mitte
1.	I meesperanduse jaoskond		10,6	36,5	52,9
2.	II " "		5,6	27,8	66,7
3.	III " "		10,0	40,0	50,0
4.	(IV) turbetootmise jak.		5,0	40,0	55,0
5.	Autonõjand		8,1	23,3	65,1
6.	Pärnu-Jaagupi remondi- töökohta		23,1	38,5	30,8
7.	Kilingi-Nõmme remondi- töökohta		15,4	46,2	38,5
8.	Audru remonditöökohta		-	23,5	64,7
9.	Keubandusjaoskond		-	50,0	40,9
10.	Loonakesevetusfarnide meh- haniseerimise ja elektri- fitseerimise jaoskond		-	16,7	83,3
11.	Rhitus- ja kapitaalremon- di jaoskond		13,6	36,4	50,0
12.	Pärnu-Jaagupi osakond (betoonitsehhi)		5,9	41,2	52,9
13.	Administratsiooni		11,1	5,6	83,3
14.	Hajal		11,8	23,5	64,7

Tabellis 2 toodud andmetest näeme, kui paljudel vastava tootmisalõigu töötajatest on lahene 2-3 aasta jooksul kavetsus koondisest lahkuda.

Suhteliselt palju töötajaid kavatsesid minna teisele töökohtale I, III masparandusjaoskonnas ja automajendis ning Pärnu-Jaagupi remonditöökojas. Kriti peistab olukord halb olevat Pärnu-Jaagupi remonditöökojas, kus üle viiendiku töötajatest kavatses vahetada töökohta.

Paljud töötajast on kahtleval positsioonil. Arvuliselt kõige enam kahtlejaid on I, II ja III masparandusjaoskonnas, automajendis, kaubandusjaoskonnas ja Pärnu-Jaagupi remonditöökojas, vastavalt 31, 25, 24, 20, 22 ja 10 töötajat.

Vastavate tootmisalõikude töötajate arvust on kõige enam kahtlejaid kaubandusjaoskonnas (50,0 %), Kilingi-Nõmme remonditöökojas (46,2 %) ja betoonitsehhis (41,2 %).

Tootmisalõikudest kõige stabiilsena koedriks peistavad silma loomakaevatusformide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskond, administratsioon, Andra remonditöökoja ja II masparandusjaoskond.

ERIALA JA SOOV VAHETADA TÖÖKOHETA

Tööjõu stabiliseerimise seisukohalt on väga tähtis omada ülevaadet, milliste erialade töötajad võivad koondisest lahkuda.

Tabelist 3 selgub, et eruliselt kõige rohkem on

Tabel 3

Eriala ja soov vahetada töökohta

(3-des vastevastse eriala gruppi kuuluvate töötajate üldarvust)

Jrk. nr.	Eriala	Soov vahetada töökohta	Kindlasti	Võib-olla	Seda küll mitte
1.	Trektorist		8,4	37,9	53,7
2.	Autojuht		6,5	26,0	61,0
3.	Eksekveatorijuht ja eksekveatorijuhi abi		14,3	34,3	51,4
4.	Käitsi masparandustööline		10,6	39,4	50,0
5.	Ehitustööline		16,7	22,2	61,1
6.	Kaubandustöötaja (laohoidja, venemlahoidja, pakkiija, sorteerija, transportitööline, kauba vastuvõtja jt.)		-	44,4	48,1
7.	Lukksepp (ka lukksepp-keevitaja, ja lukksepp-antajuht)		32,0	20,0	48,0
8.	Keevitaja (keevitaja-lukksepp)		-	43,5	56,5
9.	Elektrik (elektrilukksepp)		8,3	25,0	58,3
10.	Rotseerija		-	57,1	42,9
11.	Insener-tehniline personal		6,0	21,4	72,6
12.	Teenistujad		5,7	22,9	71,4
13.	Muu eriala (treiol, ehitööline, katlekütja, töötajajuht jms.)		-	44,1	52,9

oodata koondisest lohkajaid traktoristide, lukkseppede ja käsitali meesprandustööliste hulgest, keda on vastavalt 8, 8 ja 7 töötajat.

Eksekveatorijahtide ja ehitustööliste hulgest kavatseb lohkada vastavalt 14,3 ja 16,7 %. Selude erialade töötajate hulgas pole ühtegi, kes tehaseid koondisest kindlalt ära minna. Nende hulka kuuluvad kaubandustöötajad, koo- vitsajad, betoneerijad.

Suhteliselt palju "kahtlejaid" on traktoristide hul- gas, kes meedustevad nendest 37,9 % (36 inimest), käsitali meesprandustööliste hulgas on 39,4 % (26 inimest) ja auto- juhtide hulgas 26,0 % (20 inimest).

Kõige stabiilsen tundub olevat ITP, teenistajad ja ehitustöölised.

Kaadrivooluvuse subjektiivne külje analüüs näites, et vooluvust meedustevad esjoolad on seotud ühelt poolt osa töötajate vähe arenenud kutsetöö hindamiskriteeriumi- tega või teiselt poolt sotsiaalse elu üldise korraldusega koondises.

KOKKUVÕTE

Läbiviidud uurimuse tulemusena, kordanots juba vastavates peatükkides teatud järeldusi, võib teha mõningaid soovitusi ettevõtte sotsiaalse elu korraldamise osas.

1. Vajalik oleks luua sotsiaalse elu juhtimise stabiilne organisatsioon, mis funktsioneeriks nagu tootmise juhtimise süsteem. Järgnevalt anneme ülevaate, milliseks see süsteem kujunema peaks.

Läbiviidud uurimusest selgus, et ettevõtte sotsiaalse elu korraldamine toimub administratsiooni ja ühiskondlike organisatsioonide poolt episeodiliselt, stihiiliselt. Praegune juhtimine toimub põhiliselt resgeerimise tootmises ja mõnevõrra ka ettevõtte elu teistes valdkondedes tootvatele sündmustele. Sotsiaalse elu küsimused tippjuhtide tasemel ei kuulu otseselt kellegi tööfunktsioonide hulks. Peale parteiorganisatsiooni tegeleb sotsiaalsete probleemidega perspektiivis ka ametiühing. Teised organisatsioonid, nagu rahvaselov, konsomoliorganisatsioon, kohakultuurikollektiiv ja ALMAVU tegelevad põhiliselt vahetult nende ette tõusnud ülesannete ja probleemide lahendamisega. Sotsiaalse elu sihipärasele saunemisel ei kasutata küllalt efektiivselt ettevõtteinimeseid kommunikatsioonivahendeid: domineerivad seinalehed, laus-

leht, informatsioonitabelid ning stendid. Puuduvad sellised mõjukad vahendid nagu raadiosõlm ja regulaarselt ilmuv bulletin.

Kokkuvõtlikult öeldes toimub koondises sotsiaalse elu juhtimine ja suunamine praegu järgmiselt:

1) Sotsiaalse elu juhtimine kujutab endast ühiskondlikku tööd oge kuulu tootmisjuhtide otsuste tähtsuse hulkade hulka. Toimub vaid kooperatiivjuhtimine. Teatud määral on sellest tingitud vastutuse ja sihipärase suunamise puudumine tekkinud küsimuste ja probleemide lahendamisel. Et praegusel momendil juhtkonnas põhilisemaks on majandusliku ja tootmisalase töö korraldamine, siis on selge, et ülejäänud vähese aja ja ühiskondlikus korras ei saa edukalt lahendada ettevõtte sotsiaalse elu kõiki päevaprobleeme, annugi veel planeerida seda valdkonda ja efektiivselt täita planeeritud ülesandeid.

2) Koondises puudub sotsiaalse elu tsentraalne juhtimine ja selle perspektiivne planeerimine. Sotsiaalsed protsessid kulgevad enamasti stabiilselt. Tootmisjuhid ja teatud mõttes ka ühiskondlike organisatsioonide juhtivad organid reageerivad otseselt neile nähtustele, mis võivad negatiivselt mõjutada tootmisprotsessi või koondise majanduslikku tegevust. Enam iseseisvalt tegutsuvad mõned massiorganisatsioonid (ametühing, kohakultuurikollektiiv), kuid nende tegevus hõlmab ettevõtte elu kindlaid spetsiifilisi valdkondi.

3) Sotsiaalse sfääri niisuguse korralduse loomulikuks tulemuseks on, et erinevate organite ja organisatsioonide vahel puudub koostöö.

Et elustada sotsiaalsete protsesside juhtimist, oleks vaja teostada rida organisatsioonilisi muudatusi.

A. Sotsiaalse elu probleemide lahendamine on vaja viia juhtiva personali vahetute tööülesannete hulka. See eeldab juhtiva personali funktsionaalsete kohustuste vastavat täiendamist.

B. Kõrgema astme juhtide osast tuleb eraldada inimesi, kelle tööülesannete oleks tegelemine ettevõtte sotsiaalse arengu küsimustega. Lahendatavad probleemid eeldavad sellisel töö kõrge kvalifikatsiooniga inimest, kellel peaks teotniselise ettevalmistuse kõrval olema piisavalt teadmisi sotsioloogiast, juhtimisteadusest, tööpsühholoogiast jt. eelkõige. Ilmselt saab sotsiaalse arengu planeerimist edukalt juhtida ja juurutada vaid kõige kõrgema astme juht. Meie arvates peaks ta ametikohalt olema koostise juhataja asetäitja. Juhataja asetäitja ametikoht sotsiaalsetes küsimustes loodi 1972.a. Tartu Kõrgkooli Remonditehases, see on meie arvates veel end ära ei näitanud. Juhataja asetäitja funktsiooniks peaks olema sotsiaalse elu küsimuste tsentraalne korraldamine ja ettevõtte sotsiaalsest elust osavõtivate organite tegevuse koordineerimine, sealhulgas ka kollektiivi sotsiaalse arengu planeerimise juhtimine.

C. Peale selle tuleks moodustada koostise sotsiaalse arengu juhtimise nõukogu, kelle koosseisu peaksid kuu-

luna töötajad, kelle tööalaste kohustuste hulka kuuluvad sotsiaalse arengu küsimused ja ühiskondlike organisatsioonide epindajad. Nõukogu töö peab olema regulaarne ja toimune vastava plaani alusel. Loodav nõukogu peab osama koondise tervikliku juhtimissüsteemi ühena lülina. Nõukogu kompetentsi kuulukaid järgmised küsimused: sotsiaalse elu küsimustega tegelevate organite töö koordineerimine ja juhtimine, sotsiaalse arengu plaanide koostamine, planeerimisele tulevate küsimuste arutamine, kontroll püstitatud ülesannete täitmise üle. Nõukogu tegevust juhiks vahetult eelmise punktis märgitud tippjuht; töö toimuks tihedas koostöös koondise parteikomiteega ja viimase poolt antavates suundades.

Präegusel momendil ei valmistata vabariigis ette kaadrit sotsiaalse elu juhtimise alal ja ka koondises puuduvad vastavad spetsialistid. Et tegede koondises küllalt efektiivne sotsiaalsete küsimuste lahendamine, on vaja korraldada juhtkonna sotsiaalsete küsimuste alane enesetäiendamine. Koerukemete probleemide lahendamine peaks toimuma koos teadlastega.

2. Sotsiaalse elu juhtimise süsteemis peaks kaadri-osakond töötama kvalitatatiivalt uuel tasemel senise lihtsa tööle võtmise ja töölt lohkumise vormistamise asemel. Oleks vaja vähemalt poolseste joekul üldistada kaadri kohta käivad andmed ning esitada need juhtkonnale. See võimaldaks üldistada tulevaid muutusi kollektiivis ja operatiivelt reageerida neile.

Koondises tuleks välja töötada spetsiaalne programm uue kesdri adaptatsiooni kergendamiseks. Arvestades seda, et vanemad vahetavad töökohta vaid äärmuslikel asjaoludel, tuleks pöörata erilist tähelepanu noorele kesdrile. Nende stabiliseerimine koondises on kõige tähtsam ülesanne.

3. Töötulemusi ja kesdrivoolevust põhjustavaks faktoriks on kujunenud mikrokliima. Üldiselt on mikrokliima koondises tervikuna hea, kuid mõnedes teotamisüksustes jätab olukord soovida. Kõige parem pole olukord II ja III jaoskonnas, Kilingi-Nõmme remonditöökojas, ehitusjaoskonnas ja Pärnu-Jaagupi remonditsehhis. Siin ei saa küsimust lihtsustada ja ette kujutada, et viga peitub ainult juhtide isiklikes omadustes. Suuremat tähtsust omab kontroll sotsiaalse informatsiooni liikumise üle ja selle suunamine koondises. Juhid peaksid senisest tõsisemalt suhtuma oma tegevuse sotsiaalpsühholoogilistesse aspektidesse. Väga tähtis on töötajate eneseväärikustunde arvestamine. Tunduvalt aitaks juhtide autoriteete kaastöötajate seas tõsta eduka tööülesannete täitmine.

4. Ettevõtte sotsiaalse arengu seisukohtedelt tuleks tunduvalt parendada ettevõttesisest informatsioonisüsteemi. Tõsiselt tuleks kaaluda reediasõlme tegevuse olustamist ja büllotääni väljendamist. See võimaldaks soovitada kollektiivis suuremat ühtsustunnet.

5. Koondise kollektiiv on orienteeritud põhiliselt töövälisele tegevusele, mistõttu töö on nende tegevus-

teks võimaluste loomise vahendiks. Põhiline osa orienteerub perekonnale, suhtlemisele kitsamas ringis ja maailma jälgimisele. Seetõttu on vajalik koondisele orienteeritud töötajate hulgas kaadri voolavuse viimiseks miinimumini senisest rohkem tähelepanu pöörata sotsiaalse elu probleemide lahendamisele ja vaba aja veetmise sisustamisele. Vale on toetuda ainult materiasalsele stimuleerimisele. Raha võimaldab rahuldada mitmesuguseid materiasalseid vajadusi, aga koondis peab looma tingimused nende vajaduste realiseerimiseks.

6. Ettevõtte poolt loodud vaba aja sisustamise võimaluste osas on töötajate arvates suuri raskusi. Seejuures pole arvestatud töötajate tegelikke orientatsioone. Kaadri kinnistamise eesmärgil ja paremate töötulemuste saavutamiseks tuleb vaba aja sisustamise võimalusi tunduvalt sverdada. Ametiühingul on siin võimalik veel palju ära teha.

7. Arvestades koondise tõi spetsiifikut ja olemasolevat kontingenti, oleks otstarbekas kollektiivi täiendada eelkõige 25-35 aastaste töötajatega.

PROTSENTIDEBA

TEIE ARVAMUS



EPT PÄRNU RAJONIKOONDIS

TÖÖ·KODU·PUNKUS

TARTU 1973

KÄESOLEVAID ANKEETE KASUTATAKSE
AINULT TEADUSLIKUKS TÖÖKS

Lugupeetud koondise töötaja!

Palume Teid pühendada veidi aega käesoleva ankeedi täitmisele. Teie tõepäraselt antud vastused võimaldavad meil koguda kokku kõigi töötajate tegelikud arvamused nende probleemide kohta, mis on seotud koondise eluga. Nende põhjal võime esitada koondise juhtidele põhjendatud ettepanekud nende asjaolude parandamiseks, mida Te peate muutmist vajavateks, mis Teie normaalset tööd ja puhkust takistavad.

Iga ankeet on ilma nimeta. Ühe või teise vastaja konkreetsed vastused avaldamisele ei kuulu. Seega on kogu kollektiivi ja Teie oma huvides parem, kui vastate siiralt, väljendades oma isiklikku arvamust.

Et Teie tööd kergendada, on iga küsimuse juurde trükitud mõned võimalikud vastused. Neist tarvitseb Teil valida vaid Teie arvamusega kõige enam ühtiv vastus ning märkida see ära, nagu on näidatud vastavas õpetuses. Kui ükski antud vastus Teid ei rahulda, lisage omapoolne vastus julgesti juurde.

Ja nüüd asja juurde!

Julge pealehakkamine on pool võitu!

TRÜ uurimisgrupp

NÄITED KÜSIMUSTELE VASTAMISE KOHTA

1. MITMES TÖÖKOHT ON TEIL EPT PÄRNU RAJONIKOONDIS?

- 1 Esimene töökoht
- ② Teine töökoht
- 3 Kolmas töökoht
- 4 Neljas töökoht
- 5 Viies töökoht
- 6 Kuues või enam töökoht

Vastamisel tuleb õige vastusvariandi ees seisvale numbrile ring ümber tõmmata. Tähendab, kui Pärnu koondis on Teil teine töökoht, siis tuleks ring ümber tõmmata number kahele, kui aga kuues, siis number kuuele jne. Alati võib aga märkida ära ainult ühe vastusvariandi.

Veidi raskem on aga vastata niisugustele küsimustele, kus hinnata tuleb iga vastusvarianti.

Ilmselt oli Teil uue töökoha valikul mitmeid võimalusi. Tõenäoliselt vaagisite põhjalikult kõiki plusse ja miinuseid ühe või teise töökoha suhtes. Otsustasite Pärnu Rajoonikoondise kasuks. MILLISTEL KAALUTLUSTEL TE SEDA TEGITE? Vajalik on, et Te annaksite hinnangu iga esitatud võimaluse kohta. Tehke seda ringi tõmbamisega vastavas lahtsis oleva numbri ümber.

Arvasin, et on ...	See oli peamiseks põhjuseks	Võtsin arvesse	Ei omanud tähtsust
1 ... võimalus saada elamispinda	1	②	3
2 ... paremad suhted kollektiivis	1	2	③

Oletame, et Te arvestasite ka seda, et Pärnu Rajoonikoondises on paremad võimalused saada elamispinda. Tähendab, vastuse märgite tabelis number 2-le ringi ümbertõmbamisega. Suhted kollektiivis ei olnud Teie jaoks olulised ja tõmbate ringi ümber 3-le. Juhul kui Te peate mingit põhjust peamiseks, tõmmake ring ümber 1-le, jne.

Nii täitke palun kõik tabelid, kusjuures tuleks jälgida, et iga vastusvariandi järel oleks üks ringiga märgitud number.

Nüüd alustame ankeedi täitmist!

1. KUI SUUR ON TEIE TÖÖSTAAŽ EPT PÄRNU RAJONIKOONDISES?

Kui töötasite ettevõttes, mille baasil on koondis moodustatud, lisage ka need aastad.

1	Alla 1 aasta	11,1
2	1 - 2 aastat	12,0
3	3 - 4 aastat	16,3
4	5 - 6 aastat	12,8
5	7 - 8 aastat	11,7
6	9 - 10 aastat	10,6
7	11 - 12 aastat	8,3
8	13 - 14 aastat	4,3
9	üle 15 aasta	12,8
	vastamata	0,2

2. SEALHULGAS TÖÖSTAAŽ ERIALAL, MILLEL TÖÖTATE PRAEGU?

1	Alla 1 aasta	10,9
2	1 - 2 aastat	12,8
3	3 - 4 aastat	15,9
4	5 - 6 aastat	12,0
5	7 - 8 aastat	10,4
6	9 - 10 aastat	9,8
7	11 - 12 aastat	7,4
8	13 - 14 aastat	5,2
9	üle 15 aasta	14,8
	vastamata	0,7

3. MITMES TÖÖKOHT ON TEIL EPT PÄRNU RAJONIKOONDIS?

1	Esimene töökoht	29,4
2	Teine töökoht	27,0
3	Kolmas töökoht	19,8
4	Neljas töökoht	11,8
5	Viies töökoht	7,8
6	Kuues või enam töökoht	3,9
	vastamata	0,2

4. PALUME märkida neil, KES ON TULNUD KOONDISSE VIIMASE 3 AASTA JOOKSUL, OMA EELMINE TÖÖKOHT. KIRJUTAGE EELMISE ASUTUSE VÕI ETTEVÖTTE NIMETUS JA KELLENA TE SEAL TÖÖTASITE. Kui tulite koolist, palume töökoha asemel märkida kool ja ameti alla omandatud eriala.

Eelmine asutus või ettevõte

ja amet

.....

.....

5. MILLISEL MÄÄRAL OSUTATAKSE TEIE KOLLEKTIIVIS UUSTULNUKATELE TÄHELEPANU?

15,4	1	Küllaldaselt
46,9	2	Rahuldavalt
8,1	3	Mitteküllaldaselt
2,6	4	Üldse ei pöörata tähelepanu
20,7	5	Ei oska öelda
6,3		vastamata



6. Sellele küsimusele vastaku ainult need, kes on tulnud Pärnu Rajoonikoondisesse tööle pärast 1969. aastat.

Ilmselt oli Teil uue töökoha valikul mitmeid võimalusi. Tõenäoliselt vaagisite põhjalikult kõiki plusse ja miinuseid ühe või teise töökoha suhtes. Otsus sai tehtud Pärnu Rajoonikoondise kasuks. MILLISTEL KAALUTLUSTEL TE SEDA TEGITE? Vajalik oleks, et Te järgnevas annaksite hinnangu iga esitatud võimaluse kohta. (Tehke seda ringi tõmbamisega vastavas lahtris oleva numbriga ümber).

Arvasin, et Pärnu koondises on ...

	Oli peamiseks põhjuseks	Võtsin arvesse	Ei omanud tähtsust	Nastamata
6,3 1 ... võimalus saada elamis- pinda	1 7,8	2 8,9	3 19,3	64,1
0,7 2 ... paremad suhted kollektiivis	1 2,0	2 12,8	3 20,7	64,5
1,5 3 ... tervislikumad sanitaarsed tingimused	1 3,5	2 8,1	3 23,5	64,8
2,6 4 ... soodsamad teenimisvõimalused	1 14,6	2 12,2	3 9,8	63,3
0,2 5 ... paremad suhted ülemustega	1 1,5	2 7,0	3 26,9	64,6
2,4 6 ... võimalus rakendada rohkem oma tööalaseid oskusi	1 4,8	2 13,5	3 16,5	65,2
2,87 7 ... korrapärasem tööriitm	1 4,6	2 11,7	3 18,9	64,8
- 8 ... paremini korraldatud töötajate premeerimine	1 2,4	2 12,2	3 20,9	64,5
0,7 9 ... võimalus mitmekülgsemalt sisustada vaba aega	1 3,3	2 11,7	3 20,6	64,5
0,6 10 ... võimalus paigutada laps(ed) lastepäevakodusse (-sõime, -aeda)	1 2,6	2 4,4	3 28,9	64,1
0,9 11 ... likvideeritud ületundide tegemine	1 3,0	2 6,1	3 25,7	65,2
- 12 ... võimalus ilmutada isiklikku initsiatiivi tööülesannete täitmisel	1 2,4	2 13,3	3 20,7	63,5
1,6 13 ... võimalus töusta ametiredelil	1 1,7	2 5,2	3 28,9	64,3
2,0 14 ... väiksem vahemaa töö- ja elukoha vahel	1 8,3	2 7,6	3 20,0	64,1
15 Muud momendid (millised nimelt?)				
3,9 15	1	2	3	
vastamata	1	2	3	

NB! Nüüd palume tõmmata lehekülje vasakul äärel ring ümber selle põhjuse järjekorranumbrile, mis oli kõige tähtsam valiku tegemisel Pärnu Rajoonikoondise kasuks (ainult ühele).

7. Igapäevane töö esitab inimesele võrdlemisi palju nõudeid. Seepärast on loomulik, et inimene esitab omakorda teatud nõuded tööle. **PALUME ALLPOOLTOODUD NÕUDED TÄHELEPANELI-KULT LÄBI LUGEDA JA SEEJÄREL HINNATA.** Kui mõni oluline nõue on jäänud nimetamata, lisage see kindlasti juurde. (Tõmmake iga nõude juures Teie arvamusel ühtivas laht-
ris olevale numbrile ring ümber.)

Töö peaks ...	Väga tähtis nõue	Tähtis nõue	Raske öelda	Ei ole tähtis nõue	Ei ole üldse tähtis nõue	Nas- ta- ma- ta
19,4	1 ... andma rahulolu töö tulemustest	37,6 1	42,6 2	13,2 3	1,3 4	2,0 5 3,3
10,9	2 ... tagama inimese oskuste ja energia rakendamise	27,8 1	48,1 2	14,6 3	3,5 4	2,6 5 3,3
3,5	3 ... andma võimaluse luua ja olla originaalne	13,3 1	38,2 2	30,9 3	9,6 4	3,5 5 4,4
5,4	4 ... ise tegijat õpetama ja arendama	24,3 1	48,5 2	16,5 3	4,6 4	2,4 5 3,7
1,1	5 ... võimaldama töusu ametiredelil	5,6 1	15,6 2	26,9 3	31,9 4	15,7 5 4,4
5,2	6 ... olema selline, mis leiab hindamist ka sõprade ja tuttavate poolt	18,7 1	44,1 2	15,2 3	14,1 4	4,1 5 3,9
1,5	7 ... olema puhas ja füüsiliselt kerge	16,3 1	27,4 2	13,7 3	27,6 4	11,1 5 3,9
24,8	8 ... võimaldama hea palga	41,7 1	42,2 2	5,9 3	5,4 4	1,3 5 3,5
3,5	9 ... olema ajaliselt kindlate piiridega	22,2 1	36,3 2	15,2 3	15,2 4	6,7 5 4,4
2,0	10 ... kindlustama positsiooni ja presitiizi ühiskonnas	9,8 1	29,6 2	31,5 3	16,3 4	8,5 5 4,3
8,1	11 ... tagama rahuliku ja kindla tuleviku	30,4 1	42,6 2	13,6 3	6,3 4	3,5 5 3,7
0,4	12 ... andma midagi muud. Mida nimelt?	1	2	3	4	5

vastamata

NB! Nüüd palun tõmmake ring ümber selle nõude ees asetsevatele numbrile, millist Te peate ülaltoodust kõige tähtsamaks.

8. Inimese tegevus haarab mitmeid eluvaldkondi, mis ei ole oma tähtsusest võrdsed. Üks valdkond pakub talle rohkem rõõmu ja rahuldust kui teine. KUI TÄHTIS ON TEIE ELUS

		Väga tähtis	Tähtis	Raske öelda	Vähe tähtis	Ei oma tähtsust	Nos- ta- ma- ta
6,9	1 ... viibimine kindlate sõprade ringis	26,7 1	43,1 2	10,4 3	10,4 4	5,6 5	3,3
7,0	2 ... perekonnaelu	59,1 1	24,6 2	8,0 3	1,3 4	4,4 5	2,6
3,3	3 ... lemmikharrastus	16,1 1	43,0 2	20,4 3	9,4 4	7,0 5	4,1
5,4	4 ... armastus	34,6 1	35,0 2	18,3 3	2,4 4	6,5 5	3,1
1,9	5 ... ühiskondlik tegevus	8,5 1	45,4 2	19,3 3	13,9 4	9,1 5	3,9
0,2	6 ... kutsetegevus	29,4 1	46,3 2	11,7 3	4,4 4	3,0 5	5,2
3,7	7 ... vaheldusrikas elu (uued kohad, inimesed, muljed)	9,6 1	20,6 2	19,6 3	27,8 4	19,1 5	3,3
6,7	8 ... maailma jälgimine raadio, TV ja ajakirjanduse vahendusel	33,7 1	50,6 2	5,4 3	4,3 4	3,0 5	2,8
1,3	9 ... lõbus ajaveetmine kaaslastega kodus, lõbustuspaikades jne.	11,3 1	28,9 2	14,6 3	27,8 4	13,9 5	3,5
1,1	10 ... kultuurihuvide rahuldamine	14,1 1	58,5 2	10,4 3	8,3 4	5,4 5	3,3

2,6 vastamata

Nüüd palun tõmmake eeltoodud tabelis ring ümber selle valdkonna ees olevale numbrile, mida peate kõige tähtsamaks.

9. Sõltuvalt oma huvidest ja võimalustest veedavad inimesed oma vaba aega erinevalt. Palun märkige, KUI SAGELI TEIE TEGELETE ALLJÄRGNEVATE TEGEVUSTEGA?

	Pea-aegu iga päev	Kord-paar			Üldse mitte	Vast mat
		näda- las	kuus	aastas		
Meisterdamine, käsitöö	16,9 1	29,4 2	23,7 3	11,5 4	16,3 5	2,2
Viibimine looduses (jalutuskäigud, jahil, kalal käimine jne.)	19,3 1	36,5 2	23,0 3	9,4 4	9,1 5	2,8
Kunstiline isetegevus	2,0 1	10,2 2	8,1 3	7,4 4	67,8 5	4,4
Telesaadete jälgimine	81,7 1	13,0 2	1,1 3	0,9 4	2,2 5	1,1
Kehakultuur ja sport	8,3 1	18,0 2	16,7 3	15,0 4	38,3 5	3,7
Ekskursioonid, matkad, reisid	0,6 1	1,9 2	6,9 3	76,5 4	12,2 5	2,0
Kino, teatri, kont- sertide külastamine	0,9 1	24,6 2	54,3 3	15,4 4	4,1 5	0,7
Lugemine	60,2 1	24,6 2	7,0 3	2,6 4	3,7 5	1,9
Erialaste teadmiste täiendamine	10,9 1	14,8 2	21,9 3	39,7 4	18,0 5	2,8
Ühiskondlike ülesanne- te täitmine	8,9 1	11,5 2	24,4 3	24,3 4	28,0 5	3,0
Sõpradega koosviibimi- ne pärast tööd	12,6 1	25,2 2	34,6 3	13,5 4	12,0 5	2,0
Osavõtt huvialaringi- dest ja kursustest	1,3 1	6,1 2	15,0 3	25,2 4	49,8 5	2,0
Külaliste vastuvõtmine ja külaskäigud	1,3 1	10,4 2	52,6 3	27,0 4	7,2 5	1,5

10. Loomulik on, et koondise head ja vead ei seisne ainult tööasjades, vaid ka selles, millised on VÕIMALUSED VABA AJA SISUSTAMISEKS. ALLPOOL ONGI TEILT PALUTUD ARVAMUST MÕNINGATE VABA AJA SISUSTAMISE VÕIMALUSTE KOHTA. HINNAKE IGA VÕIMALUST, tõmmates ringi ümber Teie arvamusele vastavas lahtris olevale numbrile.

Koondise poolt on ...	Head	Kesk- mised	Ebapii- savad	Ei os- ka öelda	Nasta- mata
... loodud tingimused üritustest osavõtuks koos perekonnaliikmetega	17,4 1	42,4 2	19,5 3	22,8 4	0,9
... loodud võimalused jahipidamise ja kalastamise harrastamiseks	7,0 1	21,1 2	15,7 3	54,3 4	1,9
... korraldatud väljasõite, ekskursioone, puhkelaagreid	24,8 1	50,7 2	14,1 3	9,4 4	0,9
... hooldatud kultuurilise meelelahutuse eest (teatrikülastused, kohtumisõhtud, peoõhtud, kontserdikülastused, koosviibimised jne.)	33,1 1	45,9 2	10,6 3	10,0 4	0,4
... loodud normaalsed tingimused töö kõrvalt õppimiseks	25,0 1	34,3 2	11,7 3	27,6 4	1,5
... loodud võimalused sanatooriumi- ja puhkekodutuuksite saamiseks	5,9 1	23,3 2	39,1 3	30,6 4	1,1
... loodud võimalused tegelda kehakultuuri ja spordiga	12,4 1	41,3 2	17,6 3	26,9 4	1,9
... loodud ühiste huvialadega töötajatele võimalused vastavateks harrastusteks (lauamängud jt.)	7,6 1	30,4 2	23,0 3	38,0 4	1,1
... loodud võimalused tegelemiseks isetegevusega	15,0 1	30,7 2	10,7 3	41,5 4	2,0

MIDA PEAKS VEEL KOONDISE JUHTKOND ARVESTAMA VABA AJA KORRALDAMISEL? Kirjutage oma arvamustest ja ettepanekutest.

11. PALUME MÄRKIDA, MILLISTEST KOONDISE POOLT ORGANISEERITAVATEST VABA AJA ÜRITUSTEST SOOVIKSITE OSA VÖTTA.

Võtaksin osa ...	Alati	Enamikul juhtudel	Mõnikord siiski	Ei võtaks osa	Ei oska öelda	Nastmat
... teatri ja kontserdi ühiskülastustest	15,6 1	36,1 2	38,5 3	3,3 4	5,6 5	0,9
... isetegevusringidest	5,4 1	4,0 2	21,7 3	34,4 4	27,2 5	4,3
... ekskursioonidest	16,5 1	34,3 2	43,1 3	4,0 4	3,7 5	1,5
... väljasõitudest marja- või seenemetsa	21,7 1	22,2 2	31,5 3	13,9 4	9,4 5	1,3
... peoõhtutest	15,9 1	24,6 2	45,0 3	3,9 4	7,0 5	3,5
... hubastest kohvi- või saunaõhtutest väiksema seltskonnaga	16,9 1	22,2 2	40,9 3	7,8 4	11,5 5	0,7
... loengutest ja õpustest oma tööalaste teadmiste täiendamiseks	39,5 1	33,5 2	16,5 3	3,0 4	6,9 5	0,7
... ühiskondliku ülesannete täitmisest mitmesugustes organisatsioonides (komsomol, ametiühing, ALMAVU vms.)	8,7 1	21,1 2	32,8 3	12,6 4	23,5 5	1,3
... üritustest, kuhu võiksin tulla koos perekonnaga	19,1 1	24,8 2	32,6 3	4,6 4	17,0 5	1,9
... mitmesugustest loengutest (rahvusvahelisest olukorrast, tervishoiust, kodukultuurist vm.)	15,6 1	35,7 2	32,6 3	6,5 4	8,7 5	0,9
... massilistest keha- kultuuri- ja spordi- üritustest (suusapäev, rahvamatkad, suusamatkad jne.)	12,6 1	20,4 2	40,4 3	10,6 4	14,5 5	1,7
... tööst spordisektsioonides	6,7 1	18,5 2	27,2 3	20,6 4	25,0 5	2,0
... mõnest muust nimetatamata tegevusest (kirjutage, millisest nimelt)	1	2	3	4	5	

12. MILLISED ON TEIE HARRASTUSED VABAL AJAL?

	Jah	Ei	<i>Nasta- mata</i>
Käsitöö (tikkimine, kudumine, õmblemine vms.)	21,3 1	46,1 2	2,6
Meisterdamine (puu-, metallitöö vms.)	56,7 1	40,9 2	2,4
Kollektsioneerimine (margid, märgid, mündid vms.)	11,8 1	85,9 2	2,2
Tehnilised harrastused	46,9 1	49,4 2	3,7
Foto- ja filmiasjandus	29,1 1	268,5 2	2,4
Jahipidamine	14,8 1	282,2 2	3,0
Kalastamine	40,7 1	256,9 2	2,4
Aiatöö	74,4 1	223,3 2	2,2
Kehakultuur	4,3 1	254,4 2	2,2
Lauamängud (piljard, koroon, doomino vms.)	53,0 1	44,6 2	2,4
Laulmine	29,4 1	268,1 2	2,4
Pillimäng	22,6 1	274,8 2	2,6
Tantsimine	57,4 1	240,4 2	2,2

13. NÜÜD PALUME TEIL KIRJA PANNA, MIDA KAVATSETE VÕIMALU-
SE KORRAL TEHA VÕI TEETE (UMBES 1975. AASTANI)

	Kind- lasti	Võib- olla	Seda küll mitte	<i>Nasta- mata</i>
Kavatsen vahetada töökohta	2,1 1	232,2 2	357,6 3	2,0
Plaanis on hakata edasi õppima	13,5 1	237,2 2	346,3 3	3,0
Kavatsen abielluda	9,3 1	216,1 2	369,1 3	5,6
Kavatsen hakata ehitama indi- viduaalelamut	12,8 1	18,3 2	65,4 3	3,1
Valmistun matkaks, turismi- reisiks	18,7 1	37,8 2	36,1 3	7,4
Midagi muud (mida nimelt?)				
.....				

14. KUS VEETSITE OMA VIIMASE KORRALISE PUHKUSE?

Puhkasin ...	Põhiliselt	Osa- liselt	Ei	Nas ma
... kodus	1 60,9	2 27,0	3 10,0	2,0
... maal tuttavate juures	1 6,5	2 38,9	3 50,6	4,1
... sanatooriumis	1 4,4	2 1,7	3 89,3	4,6
... puhkekodus	1 0,9	2 1,9	3 92,4	4,8
... asutuse puhkemajas	1 0,2	2 2,2	3 92,6	5,0
... turismireisil (tuusikuga)	1 1,3	2 2,8	3 90,9	5,0
... ekskursioonil	1 3,1	2 15,4	3 76,4	4,8
... suvilas, aiamajas	1 2,4	2 5,0	3 87,2	5,4
... matkal	1 1,5	2 14,3	3 78,7	5,6
... laagris või kokkutulekul	1 0,7	2 8,7	3 84,6	5,9
... mujal (kus?)				
.	1	2	3	

15. KAS JÄITE OMA PUHKUSEGA RAHULE?

1 Täiesti	28,0
2 Põhiliselt küll	43,1
3 Raske öelda	11,1
4 Põhiliselt mitte	11,1
5 Üldse mitte	5,2
Nastamata	1,5



16. KUS TE VÕIMALUSE KORRAL EELISTAKSITE PUHATA?

Puhkaksin...	Jah, kindlasti	Võib ka	Kindlasti mitte	Nastamata
1 ... kodus	1 31,9	2 43,0	3 20,0	5,2
2 ... maal tuttavate juures	1 4,8	2 52,5	3 30,4	6,3
3 ... sanatooriumis	1 18,3	2 35,6	3 39,5	6,7
4 ... puhkekodus	1 14,8	2 41,5	3 37,4	6,3
5 ... asutuse puhkemajas	1 8,9	2 40,9	3 43,5	6,7
6 ... turismireisil (tuusikuga)	1 33,3	2 42,0	3 18,9	5,7
7 ... ekskursioonil	1 21,7	2 51,5	3 2,3	5,6
8 ... suvilas, aiamajas	1 10,0	2 39,6	3 44,4	5,9
9 ... matkal	1 11,5	2 45,6	3 35,4	7,6
10 ... laagris, kokkutulekul	1 8,3	2 45,9	3 38,0	7,8
11 ... mujal (kus?)				

Nüüd palume tõmmata ring ümber puhkekoha järjekorranumbrile, mille Te esimeses järjekorras valiksite.

17. MIS TAKISTAB TEID PUHKAMAST OMA SOOVI KOHASELT?

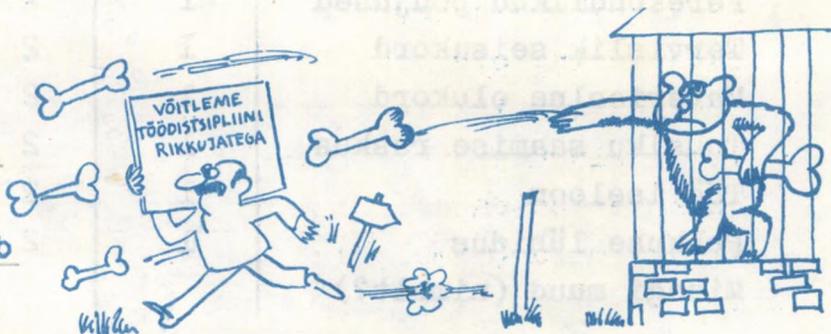
	On oluline takistus	Mõningal määral takistab	Ei takista	Ei oska öelda	Nastamata
Kodused tööd vajavad tegemist	1 30,2	2 34,8	3 26,9	4 5,7	2,4
Perekondlikud põhjused	1 14,8	2 28,3	3 45,4	4 7,4	4,1
Tervislik seisukord	1 4,8	2 13,5	3 70,6	4 7,8	3,3
Materiaalne olukord	1 8,5	2 26,1	3 50,6	4 10,7	4,1
Tuusiku saamise raskus	1 37,8	2 21,1	3 14,8	4 22,2	4,1
Töö iseloom	1 14,3	2 23,3	3 47,8	4 10,4	4,3
Puhkuse lühidus	1 13,9	2 18,5	3 49,8	4 13,3	4,4
Midagi muud (nimelt?)					

18. MIDA PEATE SILMAS, KUI TEETE PUHKUSEPLAANE?

	Põhi- liselt ka seda	Ka seda	Seda küll mitte	Nas- mat
Soov laiendada oma silmaringi	31,3 1	57,0 2	8,7 3	3,0
Püüd tuua vaheldust igapäeva- sesse eluviisi	48,3 1	43,5 2	5,4 3	2,8
Vajadust tervist parandada	28,3 1	44,8 2	24,3 3	2,6
Vajadus edasi õppida, ennast täiendada	8,0 1	46,4 2	42,0 3	3,3
Soov tegelda oma lemmikharras- tusega	20,7 1	52,4 2	23,3 3	3,5
Tahtmine olla "isekeskis loo- dusega"	19,8 1	61,4 2	14,5 3	4,1
Tahtmine nautida mugavat elu	14,1 1	238,0 2	43,9 3	4,1
Püüd hoolitseda oma füüsilise vormi eest (sport, keheline töö)	14,5 1	60,7 2	21,7 3	3,1
Soov leida lõdvestust meelela- hutustest (kohvik, restoran, tantsuõhtud)	10,4 1	46,1 2	40,0 3	3,5
Soov olla koos perekonnaga	50,2 1	236,7 2	9,6 3	3,5
Soov kodust elu korraldada	139,5 1	246,5 2	12,0 3	2,2

19. KUIDAS TE HINDATE TÖÖDISTSIPLIINI OMA TOOTMISUKSUSES (jaoskonnas, osakonnas jne.)?

5,2	1	Väga hea
30,7	2	Hea
54,8	3	Rahuldav
7,2	4	Halb
0,9	5	Väga halb
1,1		Vastamata



20. KAS ÜLEMUSEL, KELLELE TE VAHETULT ALLUTE, ON TEIE ARVATES JÄRGMISI ISELOOMUJOONI JA OMADUSI?

	On kindlasti	Ei oska öelda	Ei ole	Nastamata
Oskus teha ka ise neid töid, mida nõuab alluvatel	51,3 1	33,1 2	14,1 3	1,5
Oskus seada alluvate tegevusele kindlaid tööeesmärke	52,2 1	36,3 2	9,1 3	2,4
Oskus ühendada erinevate inimeste jõupingutusi	38,5 1	48,7 2	10,4 3	2,4
Tahe ja oskus viia läbi uuen- dusi töö korralduses	50,2 1	34,1 2	13,2 3	2,6
Allumine samale töödistsipli- nile, mida nõuab teistelt	61,8 1	25,6 2	10,4 3	2,2
Huvi töö enda vastu, mitte ainult materiaalne huvi	48,1 1	42,4 2	6,9 3	2,6
Sõnade või käitumisega oma ametialase üleoleku mitterõhutamine	32,8 1	44,8 2	20,2 3	2,2
Hoolitsus alluvate ametialase tõusu eest	24,4 1	53,7 2	19,1 3	2,8
Oskus alluvaid õpetada	53,7 1	31,5 2	31,7 3	3,1
Huvi alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal	18,5 1	46,1 2	0,6 4	34,8
Oskus kaasvestlejat ära kuulata	60,6 1	30,0 2	3,4 3	2,0
Oskus ja tahe oma otsuseid al- luvatele põhjendada	50,4 1	36,7 2	10,4 3	2,6
Püüe end arendada erialaselt	39,8 1	50,0 2	3,0 3	3,1
Püüe ametis edasi jõuda	39,3 1	51,5 2	3,2 3	2,0

21. SUHTED, mis kujunevad välja JUHTKONNA JA TÕULISTE vahel, võivad olla väga erinevad. MILLISTEKS PEATE TEIE NEID SUHTEID KOONDISES?

1	Väga head	3,7
2	Head	25,0
3	Keskmiised	59,3
4	Halvavõitu	10,7
5	Väga halvad	0,9
	Nastamata	0,4



22. On selge, et iga meest hinnatakse erinevalt ja eks üldiselt ikka nii, nagu ta ise on selle ära teeninud. ALLPOOL PALUME TEID AVALDADA ARVAMUST, KUIDAS SUHTUTAKSE JÄRGNEVATESSE INIMESTESSE KOONDISE KOLLEKTIIVIS. Lahtrisse, kus on see hinnang, millega Teie nõustute, tõmmake numbrile ring ümber.

	Hinna- tak- se väga	Hinna- tak- se	Suh- tu- takse üks- kõik- selt	Ei hin- nata eri- ti	Ei hin- nata üld- se	Ei tun- ne	Nas ta ma ta
Koondise juhataja H. Sinisaar	37,2 1	46,5 2	4,6 3	1,1 4	- 5	6	10,6
Juhataja asetäitja L. Paalandi	28,5 1	46,5 2	5,9 3	2,0 4	0,2 5	6	16,9
Peainsener tehnika remondi alal S. Mäekivi	7,6 1	32,0 2	21,7 3	15,7 4	5,0 5	6	18,0
Peainsener maa- paranduse alal H. Tomberg	20,9 1	45,6 2	5,6 3	4,8 4	1,1 5	6	22,1
Automajandi ülem J. Aruväli	14,8 1	38,3 2	8,3 3	4,3 4	1,1 5	6	33,1
Kaubakontori direktor H. Kesa	8,3 1	26,3 2	6,1 3	3,1 4	0,7 5	6	55
Peainsener ehituse alal B. Kuusik	3,7 1	15,6 2	14,1 3	19,6 4	11,3 5	6	35,1
Ametiühingukomitee esimees V. Nisuma	24,4 1	47,8 2	9,4 3	5,0 4	1,5 5	6	11,1
Parteialgorganisat- siooni sekretär A. Teppand	12,4 1	38,3 2	16,7 3	8,0 4	3,5 5	6	24,1
Komsomoli algorgani- satsiooni sekretär A. Haidla	12,8 1	33,3 2	8,1 3	4,1 4	1,1 5	6	40,1
Spordimetoodik K. Kustasson	9,4 1	36,5 2	7,0 3	4,4 4	1,1 5	6	41,1

	Hin- na- tak- se väga	Hin- na- tak- se	Suh- tu- takse üks- kõik- selt	Ei hin- nata eri- ti	Ei hin- nata üldse	Ei tun- ne	Nas- ta- ma- ta
I maaparandusjaos- konna vanemtööde- juhataja K. Ohtra	19,1 1	34,3 2	5,6 3	2,0 4	0,6 5	6	38,5
II maaparandusjaos- konna vanemtööde- juhataja E. Siilsalu	30,4 1	31,9 2	1,1 3	0,6 4	- 5	6	36,1
III maaparandus- jaoskonna vanem- töödejuhataja H. Kibur	7,2 1	23,1 2	3,9 3	1,7 4	0,9 5	6	63,2
(IV) turbatootmis- jaoskonna vanem- töödejuhataja A. Saks	7,4 1	21,7 2	3,9 3	1,7 4	0,6 5	6	64,8
Pärnu-Jaagupi remon- ditöökoja juhataja E. Lepp	5,0 1	31,1 2	12,6 3	9,6 4	2,0 5	6	39,6
Audru remonditöökoja juhataja V. Kruusmaa	9,8 1	35,0 2	4,3 3	2,4 4	0,4 5	6	48,1
Kilingi-Nõmme remon- ditöökoja juhataja H. Kiviselg	7,8 1	21,5 2	3,9 3	2,4 4	0,4 5	6	64,1
Pärnu-Jaagupi osa- konna juhataja E. Paugus	6,5 1	26,3 2	3,9 3	0,9 4	0,4 5	6	62,0
Loomakasvatusefarmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskonna juhataja H. Taevere	5,9 1	21,9 2	8,3 3	3,9 4	0,7 5	6	59,3

23. Suhted, mis kujunevad Teil välja töökaaslastega, võivad olla väga erinevad. MILLISTEKS PEATE NEID SUHTEID OMA TOOTMISÜKSUSES?

1	Väga head	13,0
2	Head	49,3
3	Keskised	36,3
4	Halvavõitu	1,1
5	Väga halvad	-

Nas-ta-ma-ta

-0,4
-17-

24. Varemates vestlustes avaldasid mitmed Teie koondise töötajad erisuguseid arvamusi selle kohta, MILLISED OMADUSED JA ISELOOMUJOOINED PEAVAD OLEMA JUHIL. KINDLASTI VÕI-TE KA TEIE LOETLEDA REA NÕUDEID, MILLELE ÕIGE JUHT PEAKS VASTAMA. (TÕMMAKE JÄLLEGI RING ÜMBER NUMBRILE LAHTRIS, KUS TE SEDA ÕIGEKS PEATE.)

Omadused, mis peaksid olema vahetul juhil

Kui tähtsaks peate seda, et juhil, kellele Te allute oleksid ühed või teised allpoolnimetatud omadused?

	See on väga tähtis	See võib olla ja ka mitte olla	See ei ole üldse tähtis	Vas- mat
Oskus teha ka ise neid töid, mida nõuab alluvate	70,2 1	24,8 2	4,1 3	0,9
Oskus seada alluvate tegevusele kindlaid ees- märke	78,1 1	16,7 2	3,1 3	2,0
Oskus ühendada erinevate inimeste jõupingutusi	72,2 1	20,7 2	3,7 3	3,3
Tahe ja oskus viia läbi uuendusi töökorralduses	80,4 1	14,8 2	2,4 3	2,4
Allumine samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt	85,7 1	9,3 2	2,4 3	2,6
Huvi töö enda vastu, mitte ainult materiaalne huvi	76,2 1	18,3 2	3,3 3	2,0
Sõnade või käitumisega oma ametialase üleoleku mitte- rõhutamine	67,6 1	22,8 2	7,4 3	2,2
Hoolitsus alluvate ameti- alase tõusu eest	52,0 1	38,0 2	6,7 3	3,3
Oskus alluvaid õpetada	180,0 1	213,5 2	33,3 3	3,1
Huvi alluvate elu ja tege- vuse vastu tööst vabal ajal	46,1 1	42,8 2	8,5 3	2,0
Oskus kaasvestlejat ära kuulata	78,1 1	15,2 2	3,1 3	3,5
Oskus ja tahe oma otsuseid alluvatele põhjendada	73,1 1	20,0 2	2,4 3	4,4
Püüe end arendada eriala- selt	66,5 1	27,0 2	3,0 3	3,5
Püüe ametis edasi jõuda	140,7 1	246,3 2	310,7 3	2,2

25. KAS TEIE KVALIFIKATSIOONIJÄRGUST (kategooriast) SÕLTUB TEIE TÖÖTASU?

1 Jah 57,0

2 Ei 42,2

Nastamata 0,7

26. MILLINE ON PRAEGU TEIE ERIALANE KVALIFIKATSIOON?

14,3	1	Tööline alal, kus pole kategooriaid
0,6	2	Õpilane
0,6	3	I kategooria
2,6	4	II kategooria
7,4	5	III kategooria
27,8	6	IV kategooria (III liigi autojuht ja traktorist)
13,5	7	V kategooria (II liigi autojuht ja traktorist)
9,1	8	VI kategooria (I liigi autojuht ja traktorist)
3,3	9	Töötaja, kes täidab koondise juhtimise funktsioone (koondise juhataja, juhataja asetäitjad, peainsenerid, pearaamatupidaja ja vanemökonomistplaanija, vanemtöödejuhatajad, töökodade, osakondade, tsehhijuhatajad)
8,0	10	Töötaja, kes täidab vahetult tööliste juhtimise funktsioone (vanemmeistrid, meistrid, töödejuhatajad jt.)
5,9	11	Spetsialist (insenerid, konstruktorid, ökonomistid, tehnikud jt.)
6,1	12	Tehniline töötaja (raamatu-, kartoteegi-, kassapidajad, sekretär-masinakirjutajad jt.)
0,9		Nastamata

27. KUIDAS HINDATE OMA TEADMISTE VASTAVUST NENDELE TÖÖ-
ÜLESANNETELE, MIDA TEIL PRAEGU TULEB TÄITA?

1	Teadmised on täiesti piisavad	31,9
2	Enam-vähem piisavad	61,7
3	Ebapiisavad	6,3
	<i>Nastamata</i>	<i>0,2</i>

28. KAS TE OLETE VIIMASE KOLME AASTA JOOKSUL OMA ERIALA-
SEID TEADMISI ISESEISVALT TÄIENDANUD (erialast kir-
jandust lugenud vms.) VÕI SIIS KUSKIL ÕPPINUD?

1	Jah	73,3
2	Ei	26,5
	<i>Nastamata</i>	<i>0,2</i>



29. MIL VIISIL OLETE SEDA TEINUD?

	Pide- valt	Harva	Ei ole	<i>Nas ma</i>
Individuaalselt (erialane kirjandus jne.)	42,2 1	34,1 2	20,2 3	3,5
Koondises korraldatud loen- gutel, kursustel, seminari- del	24,1 1	32,6 2	38,5 3	4,1
Kõrgemas koolis, kutsekoolis, keskeriõppeasutuses	7,2 1	3,3 2	83,3 3	6,1
Väljaspool koondist korral- datud üritustel	4,4 1	21,9 2	67,6 3	6,1

30. KUIDAS OLETE RAHUL OMA KVALIFIKATSIOONI (KATEGOORIA) TÖSTMISE VÕIMALUSTEGA KOONDISES?

1	Täiesti rahul	17,8
2	Enam-vähem rahul	53,9
3	Ei ole üldse rahul	25,2
	Nastamata	3,1

31. KUI PALJU AEGA NÕUDIS TEILT PRAEGUSE ERIALA OMANDAMINE?

1	Kuni 1 kuu	18,1
2	2-3 kuud	15,4
3	Kuni 6 kuud	17,6
4	Kuni aasta	17,6
5	Kuni 2 aastat	11,1
6	Ule kahe aasta	18,5
	Nastamata	1,7

32. MILLISES TOOTMISLÕIGUS TE TÖÖTATE?

1	I maaparanduse jaoskond	15,7
2	II maaparanduse jaoskond	16,7
3	III maaparanduse jaoskond	11,1
4	(IV) turbatootmise jaoskond	3,7
5	Automajand	15,9
6	Pärnu-Jaagupi remonditöökoda	4,8
7	Kilingi-Nõmme remonditöökoda	2,4
8	Audru remonditöökoda	3,1
9	Kaubandusjaoskond	8,1
10	Loomakasvatusfarmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskond	4,4
11	Ehitus- ja kapitaalremondijaoskond	4,1
12	Pärnu-Jaagupi osakond (betoonitsehh)	3,1
13	Administratsioon	3,3
14	Mujal	3,1
	Nastamata	0,2

33. Igal töotajal on midagi öelda ametiühingu kohta. Oleks hea, kui Te suudaksite määratleda, MILLISES SUUNAS ON A/Ü. TEID ABISTANUD (viimasel 2 aastal)?

		Jah	Ei	Nast mat
1	Korteritingimuste parandamisel	1 26,3	2 69,3	4,4
2	Vaba aja sisustamisel	1 45,9	2 49,6	4,4
3	Tervise parandamisel sanatooriumis	1 11,5	2 83,9	4,6
4	Puhkuse veetmisel puhkekodus	1 6,5	2 87,4	6,1
5	Töötingimuste parandamisel	1 27,4	2 67,2	5,4
6	Mõnes muus asjas			
			

34. MILLISEL ALLPOOL LOETLETUD ERIALAL TE TÖÖTATE?

17,6	1	Traktorist
14,3	2	Autojuht
6,5	3	Ekskavaatorijuht ja ekskavaatorijuhi abi
12,2	4	Käsitsi maaparandustööline
3,3	5	Ehitustööline
5,0	6	Kaubandustöötaja (laohoidja, vanemlaohoidja, pak- kija, sorteeriija, transporttööline, kauba vastu- võtja ja väljaandja jt.)
4,6	7	Lukksepp (ka lukksepp-keevitaja ja lukksepp-auto- juht)
4,3	8	Keevitaja (keevitaja-lukksepp)
2,2	9	Elektrik (elektrilukksepp)
1,3	10	Betoneeriija
15,6	11	Insener-tehniline personal
6,5	12	Teenistujad
6,3	13	Muu eriala (treial, abitööline, katlakütja, tõstu- kijuht jms.)
0,4		Nastamata

35. Töötajatel on oma arvamus töötingimuste kohta tootmis-
lülides. Selleks et olukorda põhjalikumalt tundma õp-
pida, palume Teid järgnevas tabelis ära näidata,
MILLISEL MÄÄRAL UKS VÕI TEINE TÖÖTINGIMUS TEID TEIE
TÖÖKOHAL RAHULDAB VÕI EI RAHULDA.

	Olen täiesti rahul	Olen rahul teatud määral	Ei oska öelda, ei tule minu töös arvesse	Ei ole rahul	Ei ole üldse rahul	Nas-ta-ma-ta
Elukoha kaugus töökohast	51,5 1	23,9 2	5,0 3	13,2 4	5,2 5	1,3
Töötamine välitöödel	26,1 1	31,1 2	32,6 3	4,3 4	2,8 5	3,1
Töötamine tööruumis	15,9 1	32,8 2	27,4 3	12,6 4	7,0 5	4,3
Transport tööle ja töölt koju	36,1 1	25,6 2	24,1 3	7,6 4	3,9 5	2,8
Töö rütm kuu või kvartali algul	27,4 1	37,6 2	21,3 3	4,8 4	2,2 5	3,7
Töö rütm kuu või kvartali lõpul	23,3 1	34,4 2	21,9 3	13,0 4	3,7 5	3,7
Töö rütm maaparandustööde hooajal	20,2 1	29,8 2	35,6 3	7,6 4	3,3 5	3,5
Töö normeerimine	12,2 1	28,7 2	31,3 3	17,0 4	7,6 5	3,1
Töövahendite ja seadmete korrasolek	10,9 1	41,3 2	17,8 3	20,4 4	7,8 5	1,9
Materjalidega varustamine	4,2 1	30,4 2	20,9 3	27,2 4	11,8 5	2,4
Ületundide tegemine	12,0 1	28,4 2	29,1 3	18,7 4	8,3 5	3,1
Füüsiline käsitsitöö	13,0 1	24,1 2	45,0 3	10,4 4	3,5 5	4,1
Töötamine masinatel	24,6 1	27,8 2	38,5 3	3,0 4	2,4 5	3,7

36. Neil töötajail, kes töötavad põhiliselt tööruumides (remonditöökodades, kaubaladudes jne.), palume vastata, MILLISEL MÄÄRAL RAHULDAB VÕI EI RAHULDA TEID JÄRGENEVAD TINGIMUSED TEIE TÖÖKOHAL.

	Olen täiesti rahul	Olen rahul teatud määral	Ei oska öelda	Ei ole rahul	Ei ole üldse rahul	Nas-ta-mata
Temperatuur tööruumis suvel	23,1 1	15,4 2	42,6 3	3,7 4	2,0 5	13,2
Temperatuur tööruumis talvel	13,5 1	18,1 2	37,0 3	13,7 4	4,8 5	12,8
Õhu saastatus tolmu või gaasidega	8,5 1	11,1 2	43,5 3	15,6 4	8,0 5	13,3
Ventilatsioon tööruumis	9,6 1	13,5 2	38,9 3	17,2 4	7,4 5	13,3
Müra tugevus	10,2 1	11,1 2	43,9 3	13,2 4	8,0 5	13,7
Valgustus töökohal	16,3 1	21,5 2	36,1 3	8,0 4	4,8 5	13,3
Tuuletõmbus tööruumis suvel	14,5 1	13,9 2	42,5 3	5,4 4	3,9 5	13,9
Tuuletõmbus tööruumis talvel	12,0 1	13,5 2	44,4 3	9,1 4	7,8 5	13,2
Puhtus töökohal	12,8 1	23,1 2	36,8 3	9,6 4	4,4 5	

37. MILLISEL MÄÄRAL RAHULDAVAD TEID JÄRGMISED ASJAOLUD KOONDISES? (Tõmmake ring ümber vastavale numbrile igas reas)

	Täiesti rahul	Teatud määral rahul	Ei oska öelda (ei tule minu puhul arvesse)	Ei ole rahul	Ei ole üldse rahul	Nas-ta-ma-ta
Toitlustamine kohalikus sööklas	10,0 1	22,4 2	41,9 3	13,3 4	11,5 5	0,9
Toitlustamine tööobjektidel	3,3 1	17,8 2	48,0 3	16,3 4	12,4 5	2,2
Riietusruum	9,8 1	25,8 2	38,0 3	17,8 4	7,2 5	1,5
Pesemisvõimalus	14,6 1	30,2 2	22,8 3	22,4 4	8,5 5	1,5
Tualettruum	18,0 1	32,8 2	23,9 3	14,8 4	9,3 5	1,3
Töökoha väljanägemine	15,6 1	41,3 2	27,2 3	9,6 4	4,3 5	2,0
Tööruumi kujundus	11,3 1	23,1 2	36,5 3	11,7 4	5,4 5	2,0
Ööbimisvõimalus tööobjektidel	5,2 1	22,8 2	57,8 3	8,3 4	3,3 5	2,6
Meditsiinipunkt	5,9 1	16,3 2	46,5 3	16,9 4	12,4 5	2,0
Korralise puhkuse saamise aeg	39,1 1	33,5 2	5,6 3	14,1 4	6,5 5	1,3
Töötajate heaolu eest hoolitsemine	8,7 1	53,5 2	12,8 3	18,9 4	5,4 5	0,9
Elamispinna saamise võimalus	12,4 1	23,0 2	37,8 3	14,5 4	10,5 5	1,7
Võimalus paigutada (laps(ed) lastepäevakodusse (sõime, aeda)	9,6 1	12,8 2	60,4 3	7,2 4	6,5 5	3,5
Palk	118,1 1	48,3 2	1,9 3	22,2 4	7,2 5	2,2
Preemia suurus	115,6 1	24,9 2	311,8 3	20,0 4	9,1 5	1,7

38. MILLEGA JA KUIVÖRD JÄRGNEVAST LOETELUST OLETE RAHUL
OMA ELUKOHAS? (Tõmmake ring ümber vastavale numbrile
igas reas)

	Täiesti	Põhi- liselt küll	Ei oska öelda	Põhi- liselt mitte	Üldse mitte	das ta- mat
Jaekaubandusette- võtetega (kauplu- sed, paviljonid, kioskid)	15,9 1	50,0 2	12,2 3	13,0 4	8,0 5	0,9
Ühiskondliku toit- lustamise ettevõ- tetega (sööklad, kohvikud, restora- nid)	14,1 1	43,0 2	21,1 3	12,6 4	8,3 5	0,9
Teeninduskombinaa- diga (teenuste vastuvõtupunktid)	11,5 1	42,6 2	19,1 3	17,8 4	7,8 5	1,3
Kommunaalteenindu- suga (transport, tänavate ja teede korrashoid)	8,0 1	38,7 2	18,5 3	21,1 4	12,6 5	1,1
Sotsiaalteeninduse- ga (lasteasutused)	8,0 1	21,1 2	55,7 3	6,5 4	6,9 5	1,9
Kultuurilise tee- nindamisega (kino, klubi, raamatukogu, kultuuriülikool)	15,4 1	52,2 2	16,9 3	8,9 4	5,7 5	0,9
Meditiinilise tee- nindamisega (poli- kliinik, haigla)	16,9 1	48,5 2	12,4 3	15,2 4	5,9 5	1,1
Massikommunikatsioo- niga (ajaleht, raa- dio- ja televisioo- nisaadete kuulda- vus)	33,0 1	51,3 2	6,5 3	4,8 4	3,0 5	1,5
Kehakultuurilise teenindamisega (saal, staadion jt. spordibaasid)	5,0 1	21,7 2	38,5 3	18,3 4	15,0 5	1,5

39. MILLISES ASULAS SOOVIKSITE NÄHA KOONDISE KESKUST?
(Valige vaid üks, Teile kõige meelepärasem võimalus)

6,1	1	Kilingi-Nõmme
50,9	2	Pärnu-Jaagupi
1,5	3	Sindi
1,3	4	Are
1,1	5	Halingga
4,0	6	Audru
0,6	7	Saarde
0,9	8	Koonga
1,3	9	Tõstamaa
1,3	10	Häädemeeste
0,7	11	Paikuse
1,9	12	Uulu
-	13	Varbla
3,3	14	Koht Pärnu vahetus ümbruses (kus täpsemalt?)
2,0		<i>Nastamata</i>
	15	Mujal (kus nimelt?)



40. MILLISTEL PÕHJUSTEL SOOVITE KOONDISE KESKUST JUST TEIE POOLT MÄRGITUD ASULASSE?

Põhjuseks on, et ...	On oluline	Tuleb arvesse	Ei oma tähtsust	<i>Nastamata</i>
... elukoht on töökohale lähemal	59,6 1	41,8 2	26,1 3	2,4
... saab paremini sisustada vaba aega	29,1 1	35,4 2	30,9 3	4,6
... töö juhtimine ja organiseerimine on lihtsam	35,6 1	34,8 2	24,3 3	5,4
... transport on korraldatud paremini	43,1 1	31,5 2	20,2 3	5,2
... looduslik ümbrus on kaunim	25,7 1	27,4 2	41,9 3	5,0
... informatsioon koondises toimuvast on täielikum	34,8 1	36,7 2	22,2 3	6,3
... miski muu (mis nimelt?)				

41. KUI SUUR ON TEIE KESKMINE PALK (kas tariifne palk või ametipalk koos preemiatega ja lisatasudega)? Märkimisel võtke aluseks see summa, mille Te iga kuu kätte saate (maksudeta). Tõmmake vastava vastusevariandi ees olevale numbrile ring ümber.

1	Kuni 60 rubla	1,7
2	61-80 "	8,1
3	81-100 "	11,5
4	101-120 "	15,0
5	121-140 "	16,3
6	141-160 "	12,2
7	161-180 "	11,8
8	181-200 "	8,1
9	201-220 "	7,0
10	221-240 "	3,7
11	241-260 "	1,3
12	261-280 "	0,9
13	281-300 "	0,9
14	Üle 300 "	0,6
	<i>Vastamata</i>	0,7



42. Mitmetel põhjustel osa inimesi töötab lisaks oma põhitööle ka kohakaaslusega või teeb muid kõrvaltöid, et saada lisateenistust. KAS TEIL ON LISATEENISTUS?

1	On pidevalt	2,6
2	Aeg-ajalt teenin	5,6
3	Vahel harva	7,4
4	Ei ole	83,9
	<i>Vastamata</i>	0,6

43. Inimesed omavad ja tahavad omada koduses majapidamises väga mitmesuguseid väärtuslikke ja hinnalisi asju (tarbeesemeid). Nüüd palume kirja panna need, MIS TEIL JUBA ON JA MIDA TE TAHAKSITE SOETADA LÄHEMA 2-3 AASTA JOOKSUL VÕI KAUGEMAS TULEVIKUS NING MILLISTE SUHTES TE OLETTE ÜKSKÕIKNE. (Tõmmake igas reas vastavale numbrile ring ümber.)

	On	Ei ole, kuid tahaks		Ei soovi	
		Lähema 2-3 aasta jooksul	Kaugemas tulevikus		
Individuaalelamu	1 21,1	2 10,7	3 21,1	4 45,4	1,7
Suvemaja (saun-suvila)	1 2,0	2 6,7	3 21,9	4 66,9	2,6
Kooperatiivkorter	1 3,1	2 3,0	3 5,7	4 85,0	3,1
Auto	1 12,0	2 20,6	3 39,8	4 26,3	1,3
Mootorratas, motoroller	1 30,7	2 6,5	3 1,3	4 59,3	2,2
Jalgratas, mopeed	1 41,9	2 3,0	3 1,9	4 49,8	3,5
Külmutuskapp	1 54,8	2 24,3	3 6,7	4 11,5	2,8
Televiisor	1 82,0	2 8,0	3 2,4	4 6,3	1,3
Raadio, radiola	1 87,8	2 3,5	3 1,3	4 6,3	1,1
Magnetofon	1 36,7	2 22,0	3 10,2	4 28,3	2,8
Fotoaparaat, kinokaamera	1 38,0	2 8,5	3 5,9	4 4,8	2,8
Jahi- ja kalasporditarbed	1 31,5	2 6,3	3 7,6	4 53,0	1,7
Sportivahendid ja matkavarustus	1 29,6	2 15,9	3 11,8	4 40,4	2,2
Muusikariist	1 26,7	2 6,5	3 6,3	4 58,0	2,6
Kunstiesemed (maal, skulptuur jms.)	1 19,3	2 8,3	3 12,6	4 56,1	3,7
Uus mööbel	1 35,6	2 33,7	3 19,1	4 9,4	2,2
Muu Teie arvates väärtuslik ja hinnaline	1	2	3	4	

44. MITU TUBA ON TEIE PEREKONNA KÄSUTUSES?

1	Pole ühtegi	3,5
2	Uks tuba	16,1
3	Kaks tuba	41,1
4	Kolm tuba	31,5
5	Neli ja enam tuba	7,6
	Vastamata	0,2

45. KELLEGA TE KOOS ELATE JA KAS TEIL ON NENDEGA ÜHINE LEIBKOND (MAJAPIDAMINE)? Vastake tabeli mõlemale poolele. Kui olete üksik, jätke vastamata.

	Elan koos		Oleme ühes leibkonnas		
	Jah	Ei	Jah	Ei	
Lapsega (lastega)	1	2	3	4	3,1
Abikaasaga	1	2	3	4	12,6
Abikaasa ja lapsega (lastega)	1	2	3	4	59,1
Abikaasa vanemate juures	1	2	3	4	0,6
Oma vanemate juures	1	2	3	4	5,4
Koos emaga	1	2	3	4	3,5
Koos isa-emaga	1	2	3	4	3,1
Koos töökaaslastega	1	2	3	4	0,9
Sugulaste juures	1	2	3	4	0,4
Kellega veel?					11,3
Vastamata					
.....					

46. KUS TE ELATE?

1	Kommunaalmajas	39,6
2	Individaalelamus (kuulub minu perekonnale)	27,6
3	Individaalelamus või üürnikuna kommunaalmajas	6,5
4	Kooperatiivkorteris	1,3
5	Ühiselamus	4,8
6	Mujal (kus?)	16,7
	Vastamata	3,5
	

47. KAS TEIE KORTERIS ON ...

	Jah	Ei	
... keskküte	12,8	22,0	5,2
... gaas	60,6	37,2	2,2
... kül m vesi	65,9	31,5	2,6
... soe vesi	29,8	65,7	4,4
... vann, dušš	42,0	54,6	3,3
... telefon	12,4	83,9	3,7

48. KAS TEIL ON SÕIMEEALISI (1-3-AASTASI) LAPSI?

0	Ei ole	77,6
1	On üks laps	17,2
2	On kaks last	4,1
3	On kolm last	1,1
4	On neli või rohkem last	-

49. KAS TEIL ON LASTEAIAEALISI (3-7AASTASI) LAPSI?

0	Ei ole	79,4
1	On üks laps	17,0
2	On kaks last	3,0
3	On kolm last	0,4
4	On neli või rohkem last	0,2

50. KAS TEIL ON KOOLIEALISI (7-8-AASTASI) LAPSI?

0	Ei ole	83,5
1	On üks laps	12,8
2	On kaks last	3,5
3	On kolm last	0,2
4	On neli või rohkem last	-

51. KUI SUUR ON TEIE HARIDUS?

1	Kuni 6 klassi	20,2
2	7 klassi	26,7
3	8 klassi	15,2
4	9 klassi	5,9
5	10 klassi	4,6
6	Keskharidus	10,2
7	Keskeriharidus	12,8
8	Lõpetamata kõrgem või kõrgem haridus	4,3
	Nastamata	0,2

52. TEIE VANUS TÄISAASTATES?

1	Alla 18 ja 18 aastat	0,9
2	19-24 aastat	12,2
3	25-29 "	17,4
4	30-34 "	15,9
5	35-39 "	18,7
6	40-44 "	15,7
7	45-49 "	9,6
8	50-54 "	5,4
9	55-59 "	2,2
10	60 aastat ja üle selle	1,7
	Nastamata	0,2

53. Kui Te praegu õpite, palume märkida ka ÕPPIMISE KOHT.

2,8	1	Õhtukeskkool
3,9	2	Kaugõppekeskkool
0,2	3	Tööstusliku kallakuga keskeriõppeasutus
1,1	4	Põllumajandusliku kallakuga keskeriõppeasutus
0,9	5	EPA
0,4	6	TPI
-	7	TRU
-	8	TPedI
3,9	9	Rahvaulikool, keeltekool, kultuuriülikool, mingid kursused vms.
3,0	10	Mujal (kus nimelt?)
83,9		Nastamata

54. TEIE SUGU

1	Mees	49,3
2	Naine	20,6
	Nastamata	0,2

55. KUIVÖRD HÄSTI OLETE KURSIS ASJADEGA, MIDA TEHAKSE VÕI KAVATSETAKSE TEHA KOONDISES?

1	Väga hästi	0,9
2	Hästi	10,6
3	Keskmiselt	60,0
4	Halvasti	22,4
5	Väga halvasti	5,7
	Nastamata	0,4

56. KELLE KÄEST VÕI KUST TE SAATE TEADA, MIS KOONDISES ON TEOKSIL VÕI MIDA TEHA KVATASETAKSE?

		Sageli	Mõni-kord	Mitte kunagi	
8,5	1 Ülemustelt	1 31,1	2 52,6	3 10,4	5,9
8,7	2 Töökaaslastelt	1 37,2	2 52,4	3 3,3	7,0
8,1	3 Koosolekutelt	1 30,0	2 58,0	3 5,7	6,3
0,6	4 Perekonna liikmetelt	1 5,0	2 23,0	3 62,8	9,3
1,3	5 Sõpradelt	1 14,8	2 52,2	3 23,9	9,1
10,7	6 Seinalehest, teadete-tahvliilt, informatsiooni-lehest	1 24,6	2 50,0	3 18,3	7,0
2,0	7 Rajooni ajalehest	1 12,0	2 58,5	3 18,9	10,6
	8 Mujalt (kust nimelt?)				
20,0	Nastamata				

NB! Nüüd aga palun tõmmake ring ümber sellele informatsiooniallikale koondise elu kohta, mida peate enda jaoks kõige tähtsamaks.

57. TEIE PEREKONNASEIS

1	Abielus	70,6
2	Ei ole abielus	28,1
	Nastamata	1,3

58. On selge, et ühiskondlike organisatsioonide tööd hinnatakse ikka nende tegevuse järgi. Allpool palumegi Teil avaldada arvamust, KUIDAS SUHTUTAKSE KOONDISES JÄRGMISTE ORGANISATSIOONIDE TEGEVUSSE?

	Hinnatakse	Hinnatakse mõnevõrra	Ei hinnata	Ei oska öelda	
Rahvamalev	15,2 1	18,9 2	5,2 3	60,0 4	0,7
Rahvakontroll	22,2 1	19,8 2	6,5 3	50,7 4	0,7
Seltsimehelik kohus	32,2 1	24,1 2	4,3 3	38,5 4	0,9
Spordiorganisatsioon	30,6 1	33,0 2	3,0 3	31,5 4	2,1
Ametiühing	48,0 1	28,1 2	3,9 3	19,1 4	0,9
ALMAVÜ	20,2 1	26,7 2	5,9 3	45,2 4	2,1
Ratsionaliseerijate ühing	21,7 1	23,1 2	4,4 3	49,1 4	1,7
Ühiskondlik autoinspektsioon	15,4 1	19,4 2	7,8 3	55,7 4	1,7
Isetegevuskollektiiv	28,5 1	25,4 2	3,9 3	41,5 4	0,7
Vabatahtlik tuletõrjeühing	26,1 1	20,7 2	2,8 3	49,4 4	0,9
Punane rist	14,1 1	20,9 2	4,4 3	58,1 4	2,1
Muu organisatsioon (milline?)					
.....					

59. KAS OLETE VALITUD MÕNDA ÜHISKONDLIKKU ORGANISSE VÕI AMETISSE (partei, komsomoli, ametiühingu, rahvakontrolli, rahvamaleva jne. liinis)?

1	Jah	2,2,0	
2	Ei	46,9	
	<i>Nastamata</i>	1,1	
	Kirjutage palun, millisesse		
		
		

60. MILLINE ON TEIE OSAVÖTT TÖÖTAJATE KOOSOLEKUTEST JA TÖÖTAJATELE KORRALDATAVATEST LOENGUTEST (viimase aasta jooksul)?

1	Võtan alati osa	70,4
2	Võtan harva osa	25,7
3	Üldse ei võta osa	2,8
	<i>Nastamata</i>	1,1

61. MILLINE ON TEIE ARVAMUS ALLPOOLLOETLETUD TUNNUSTUSE AVALDAMISE VIISIDE KOHTA?

	Suur tunnus-	Väike tunnus-	Pole üldse tunnus-	
	tus	tus	tus	
Ülemuse vahetu tänu	1 46,1	2 40,7	3 10,0	3,1
Kiitus või tänu direktori käskkirjaga	1 58,3	2 31,9	3 7,0	2,8
Autahvlile kandmine	1 52,8	2 29,6	3 14,8	2,8
Aukirja saamine	1 55,4	2 31,5	3 10,0	3,1
Seinalehes või väiklehes äramärkimine	1 26,9	2 51,5	3 18,5	3,1
Medali või rinnamärgi saamine	1 60,7	2 24,8	3 12,0	2,4
Kommunistliku töö löökklasseks nimetamine	1 49,3	2 32,4	3 15,7	2,6
Raadios või televisioonis äramärkimine	1 48,1	2 33,1	3 16,1	2,6
Vabariiklikus ajalehes äramärkimine	1 48,5	2 34,1	3 14,3	3,1
Kutseala parima nimetuse andmine	1 63,0	2 26,9	3 6,9	3,3
Töökaaslaste tunnustus	1 63,7	2 28,0	3 5,7	2,6
Koondises vastutavale ühiskondlikule tööle valimine	1 28,7	2 47,2	3 20,7	3,3
Premeerimine rahaliselt	1 58,0	2 34,3	3 5,0	2,8
Premeerimine hinnaliste esemetega	1 58,1	2 32,8	3 6,3	2,8
Elukondlike soodustuste võimaldamine (parema korteri, ehituskruundi saamine)	1 66,1	2 20,7	3 10,2	3,0
Premeerimine tasuta turismituusikuga	1 70,6	2 19,8	3 6,7	3,0

62. MILLINE ON TEIE ARVAMUS ALLPOOL TOODUD LAITUSE
AVALDAMISE VIISIDE KOHTA?

	On suur laitus	See oleks mulle väike laitus	See pole üldse laitus	
Juhataja käskkiri	1 85,2	2 10,4	3 3,0	1,5
Otsese ülemuse märkus	1 48,9	2 42,4	3 6,5	2,2
Seina- või väiklehes kritiseerimine	1 56,3	2 31,9	3 9,3	2,6
Töökaaslaste lugupidamise kaotamine	1 85,4	2 10,4	3 2,2	2,0
Vähem vastutusrikka töö andmine	1 51,5	2 36,5	3 8,7	3,3
Vähem tasuva töö andmine	1 61,3	2 28,3	3 7,4	3,0
Aastapreemiast ilmajätmine	1 77,2	2 15,0	3 5,4	2,4
Kvartali- või kuupreemiast ilmajätmine	1 68,3	2 23,3	3 5,7	2,6
Mitmesugustest elukondlikest soodustustest ilmajätmine	1 66,5	2 21,9	3 7,8	3,9
Muud (mis nimelt?)				
.....				

63. KAS TE OLETE ...

1	... NLKP liige või liikmekandidaat	6,3
2	... ÜLKNÜ liige	9,1
3	... Ei ole nende organisatsioonide liige	83,1
	<i>Nastamata</i>	1,5

64. Järgnevalt palume Teid avaldada OMA ARVAMUS OSAVÖTU KOHTA KEHAKULTUURI- JA SPORDILIIKUMISEST. Tõmmake palun ring ümber ÜHELE kolmest järjekorranumbrist.

26,3	1	Tegelen kehakultuuri ja spordiga (nii massispordi-üritustest osavõtt kui ka iseseisev tegelemine).
44,3	2	Sooviksin tegelda, kuid teatud põhjustel ei saa seda praegu teha.
28,0	3	Ei soovi tegelda.
1,5		<i>Nastamata</i>

MILLISE KEHAKULTUURI VÕI SPORDI VORMIGA TE TEGELETE JA KUI SAGELI? Tõmmake palun ring ümber ÜHELE järjekorra- numbrile.

65. Koondise juures (või ka mujal) tegutsevas seksioonis käin...

1	... paar korda nädalas	5,4
2	... kord nädalas	4,8
3	... harvemini	16,3
4	... ei tegele	68,7
	<i>Nastamata</i>	1,9

66. Koondise poolt või elukohas korraldatud massispordi- üritustest võtan osa ...

1	... alati	6,3
2	... sageli	15,4
3	... harva	33,9
4	... ei võta osa	42,8
	<i>Nastamata</i>	1,3

67. Iseseisvalt (hommikuvõimlemine, suusatamine jne.). Harjutan ...

1	... iga päev	18,9
2	... paar korda nädalas	18,3
3	... kord nädalas	9,8
4	... paar korda kuus	8,3
5	... harvemini	18,1
6	... ei harjuta	25,6
	<i>Nastamata</i>	0,9



68. MILLISE SPORDIALAGA TEGELETE? (Kui tegelete mitme ala-
ga, kirjutage palun kõik.)

8
1
2
3
4
.

69. MILLISE SPORDIALAGA (VORMIGA) SOOVIKSITE TEGELDA?

Spordiala (vorm)	Tege- len	Ei tegele, aga		Ei taha tegel- da
		kind- lasti tahan tegel- da	võib-olla hakkaksin tegelema	
Auto-motosport	6,7 1	14,1 2	22,2 3	52,6 4
Võimlemine	9,6 1	8,3 2	13,2 3	63,2 4
Sportmängud	7,6 1	13,2 2	18,9 3	54,6 4
Jalgrattasport	4,1 1	6,1 2	9,8 3	73,7 4
Raskejõustik	4,1 1	4,1 2	7,8 3	78,1 4
Kergejõustik	8,9 1	8,0 2	13,3 3	63,3 4
Suusatamine	23,9 1	18,7 2	17,2 3	35,7 4
Ujumine	15,0 1	14,6 2	16,9 3	48,5 4
Laskmine	10,2 1	20,4 2	14,5 3	50,0 4
Lauatennis	8,1 1	8,7 2	12,4 3	64,3 4
Koroona	16,1 1	13,2 2	11,5 3	53,5 4
Üldfüüsiline etteval- mistus	12,0 1	16,7 2	14,1 3	50,9 4
Orienteerumine	3,0 1	5,6 2	10,7 3	73,1 4
Tervistavad spordialad	10,4 1	18,5 2	19,1 3	39,8 4
Muud (mis nimelt?)				
.				
.....				

70. KUI TE PRAEGU ÜLDSE EI TEGELE KEHAKULTUURI JA SPORDIGA, SIIS MIS TEID TAKISTAB? Palume Teid tutvuda alljärgneva tabeliga ja ära märkida, kuivõrd põhjustavad loetletud asjaolud Teie eemalejäämise kehakultuurist ja spordist.

Põhjus		Tõsine takistus	Mõnevõrra takistab	Ei ole takistuseks	
6,5	1 Töörežiim	1 17,6	2 27,6	3 45,7	9,1
0,2	2 Kartus külmetuda, üle pingutada	1 2,2	2 7,4	3 80,6	9,8
0,6	3 Suured nõudmised, kohustus võistelda	1 6,7	2 15,9	3 64,0	10,4
2,2	4 Sporditöö nõrk organiseerimine koondises	1 10,0	2 23,5	3 56,9	9,6
0,7	5 Treeningtunnid on ebasobival ajal	1 12,8	2 18,5	3 58,3	10,4
3,3	6 Pole organiseeritud gruppe mind huvitava alal	1 16,9	2 17,8	3 54,4	10,9
10,4	7 Haigus (tervislik seisund)	1 12,0	2 18,1	3 59,6	10,2
7,8	8 Perekondlikud põhjused	1 10,4	2 25,2	3 54,4	10,0
13,5	9 Ajapuudus	1 21,9	2 33,5	3 35,0	9,6
2,4	10 Puudub sobiv omataoliste seltskond	1 10,0	2 24,3	3 55,2	10,6
5,7	11 Spordibaaside puudumine läheduses	1 24,4	2 23,7	3 41,7	10,2
1,3	12 Häbenen oma füüsilist nõrkust (suurt kehakaalu vms.)	1 3,1	2 12,8	3 73,3	10,7
11,3	13 Olen selleks liiga vana	1 12,8	2 22,6	3 55,9	8,7
2,8	14 Halb informeeritus ja vähene spordipropaganda	1 12,4	2 21,9	3 54,3	11,5
1,3	15 Muu põhjus (mis nimelt?)				
29,8	<i>Nähtamata</i>				

Nüüd aga palun tõmmake ring ümber selle põhjuse järjekorranumbrile, mida Te peate PEAMISEKS eemalejäämise põhjuseks.

Ja ongi kõik!

Täname Teid koostöö eest ja püüame Teie arvamustele ja ettepanekutele vastavalt ka nõu anda koondise elu-olu täiustamiseks.

Kui soovite meile veel midagi öelda, siis palume seda kindlasti teha

ВАШЕ МНЕНИЕ

РАБОТА - ДОМ - ОТДЫХ

На эстонском языке

Тартуский государственный университет

СССР, г. Тарту, ул. Динкеев, 18

Vast. toimetaja Š. Hindrekson

Trükkida antud 16.II 1973. Kirjutuspaber,
30x42. 1/2. Trükipoognaid 5,0 Tingtrüki-
poognaid 4,65. Trükilarv 850. MB 00201.
Tell. nr. 198. TRÜ rotaprint. ENSV, Tartu,
Pälsoni tn. 14.

T a s u t a