

Tallinna Ülikool
Loodus- ja terviseteaduste instituut
Organisatsioonikäitumise õppekava

Elis Rumma
KONTORITÖÖTAJATE HINNANGUD KODULE JA KONTORILE KUI
TÖÖPAIGALE NING SELLE SEOSSED TÖÖ-KODU SEGMENTEERITUSEGA
Magistritöö

Juhendajad: *Kadi Liik, MSc*

Mati Heidmets, tead. kand.

Kaitsmisele lubatud (*allkirjastatud digitaalselt*)

Tallinn 2022

RESÜMEE

Uurimustöö eesmärgiks on välja selgitada töötajate hinnangud kodu ja kontori kui tööpaiga eelistele ning kirjeldada samme/muutusi, mis muudaksid nii kodus kui kontoris töötamise töötaja jaoks veelgi sobivamaks. Samuti selgitada kontoritöötajate poolt erinevatele tööpaikadele kodus/kontoris antud hinnangute seoseid nende töö-kodu segmenteeritusega. Uurimuse läbiviimisel kasutati kodus ja kontoris töötamise eeliste ja töö-kodu segmenteerituse skaalat ning avatud küsimusi. Vastuste saamiseks viidi kontoritöötajate seas läbi veebipõhine küsitlus, vastajaid oli kokku 895.

Vastuste analüüsi tulemusena leidis uuringus püstitatud hüpotees kinnitust ehk need töötajad, kelle hinnangul on tööandja kontori eeliseks parem sobivus kognitiivsete ülesannete lahendamiseks ja kontaktideks ning tööalasteks sotsiaalseteks tegevusteks, nende töö-pere segmenteeritus on kõrgem. Täiendavalt selgus, et esines sooline erinevus hinnangutes tööpaiga eelistele, kus naised kalduvad rohkem kognitiivseteks ülesanneteks sobiva tööpaigana nägema kodukontorit, võrreldes meestega, samas sotsiaalsete kontaktidega seotud tegevuste paigaeelistes meeste ja naiste hinnangutes erinevusi ei ilmnunud. Tööpaiga eelistus erineb ka juhtidel ja mitte juhi positsioonil töötavatel töötajatel. Juhi positsioonil töötavate töötajate hinnangul on sotsiaalsete ülesannete täitmisel tööpaiga eelised suuremad kontoris töötades võrreldes mitte juhtival ametikohal töötavate töötajate hinnangutega.

Lisaks selgus uuringu tulemusena, et kognitiivsete tööülesannete lahendamiste tööpaiga valikul, näiteks parem kontsentreeritus, töö kvaliteet, tähtaegadest kinnipidamine, tähelepanu hoidmine, töö tulemuslikkus ja tööaja efektiivne kasutamine, kalduti pigem kodukontori eeliste poole ja sotsiaalsete kontaktide puhul, mis on seotud suhete ja informeeritusega, kalduti pigem tööandja kontoris töötamise poole.

Täiendavalt sooviti magistritöös teada saada, millised muudatused ja uuendused teeks kontoritöötajate arvates kodukontori/kontori tänasega võrreldes veelgi sobivamaks tööpaigaks. Kodukontoris sooviti enim uut ergonoomilist mööblit, privaatsust ja paremat kontoritehnikat. Kontoris sooviti eelkõige suuremat privaatsust, paremat töökeskkonda ja ergonoomilist mööblit.

Office workers' assessments of home and office as a workplace and its relation with work-home segmentation

Elis Rumma

ABSTRACT

The aim of the master's thesis is to find out the employees' assessments of the advantages of home and office as a workplace and to describe the steps, changes that would make working at home and in the office even more suitable for the employee. Also, explain the relationships of office workers' assessments of different workplaces (home and office) and its relation with work-home segmentation. In this study, it was used the scale of the home and office benefits and the scale of work-home segmentation and open-ended questions. In order to get answers, an online survey was conducted among office workers, with a total of 895 respondents.

The hypothesis set out in the study was confirmed, those employees who consider the advantage of the employer's office to be better suited for solving cognitive tasks and work-related social activities, their work-family segmentation is higher.

It was further found that there was a gender difference in the perceptions of job benefits, with women tending to see the home office as a more suitable workplace for cognitive tasks than men, while there were no differences in men's and women's perceptions of social contact activities. Job preference also differs between managers and non-managers. According to employees working in managerial positions, the advantages of the workplace in performing social tasks are greater than those of employees working in non-managerial positions.

In addition, the study found that employees workplace choices for cognitive work, such as better concentration, quality of work, adherence to deadlines, attention, performance and efficient use of working time, tended to favour home office and social contacts related to relationships and information, tended to work in the employer's office.

The master's thesis also aimed to find out what changes and innovations do employees think would make a home office/employer office an even more suitable place to work. At the home office, respondents wanted new ergonomic furniture, privacy and better office equipment. In the employer office, respondents wanted more privacy, a better working environment and ergonomic furniture.

SISUKORD

RESÜMEE.....	2
ABSTRACT	3
SISUKORD	4
SISSEJUHATUS	5
TEOREETILINE TAUST	7
Kaugtöö	7
Töötajate hinnangud kaugtööle	11
Töö-kodu segmenteeritus	16
EMPIIRILINE UURIMUS.....	23
Uurimuse eesmärk ja hüpoteesid	23
Meetod.....	24
Mõõtmisvahendid.....	24
Protseduur	25
Valim.....	25
Tulemused.....	26
Tööülesannete täitmisega seotud tööpaiga eelised kodukontoris ja tööandja kontoris.....	26
Töö-kodu segmenteeritus	27
KASUTATUD KIRJANDUS.....	39
LISAD	47
Lisa A	
Lisa B	
Lisa C	

SISSEJUHATUS

Töö tegemise viisid ja kohad on viimaste aastakümnete jooksul olnud pidevas muutumises ja arengus. Kontoris töötamise kõrval koguvad populaarsust paindlikud töövormid. Kaugtöö on muutunud kogu maailma organisatsioonides üheks eelistatumaks tööviisiks (Anderson, Kaplan & Vega, 2014), mistõttu muutuvad ka töö- ja koduelu piirid üha hägusemaks (Olson-Buchanan & Boswell, 2006).

Maailma Tervishoiuorganisatsioon (WHO) kuulutas 31. jaanuaril 2020 COVID-19 puhangu ülemaailmseks tervisekriisiks. Viirus sundis inimesi otsustama ja kiiresti kohanema, paljud ettevõtted olid sunnitud uutes oludes kohanema kaugtööga (Vyas & Butakhieo, 2020). Kodust töötamine on äkitselt uus normaalsus, paljud organisatsioonid ja töötajad püüavad jätkata tegutsemist sotsiaalse distantseerumise piirangute kohaselt, mis on vajalikud COVID-19 viiruse leviku tõkestamiseks (Dockery & Bawa, 2017). Kaugtöö on taganud töö järjepidevuse miljonitele töötajatele ja tuhandetele ettevõtetele kogu maailmas ning aidanud säilitada töösuhteid, mis muidu oleksid kaotsi läinud (Sostero, Milasi, Hurley, Fernández-Macías & Bisello, 2020).

Turu-uuringute AS-i (2021) poolt Eestis läbi viidud COVID-19 teemaline 19. küsitluslaine küsitlus 6. - 9. mai 2021 tõi välja, et keskmiselt 31% töötajatest võimaldas nii töö olemus kui tööandja vajadusel teha kaugtööd, samas kui 2015. aastal tegi kaugtööd 20% Eesti töötajatest (Sotsiaalministeerium, 2017). Töötajad peavad sealjuures edukalt toime tulema uue väljakutsega panna paika töö- ja koduelu vahelised piirid (Koch & Binnewies, 2015). Kuigi paljud ettevõtted ja töötajad on aja jooksul järk-järgult üle läinud kaugtööle, on COVID-19 viirus ootamatu šokk paljude töötajate ja ettevõtete jaoks, mis paneb kõiki ulatuslikult proovile (Ozimek, 2020), nii tööaja, töö- ja eraelu tasakaalu, tööohutuse ja -tervishoiu ning individuaalse ja organisatsioonilise tulemuslikkusega seoses (Messenger, 2019). Uuringutest on selgunud, et kaugtöö eelistused on soolõikes erinevad, mehed eelistavad pigem kontoris töötamist kodukontorile, võrreldes naistega, kes eelistavad pigem kodukontoris töötamist traditsioonilisele kontorile, mis omakorda võib kaasa tuua soolise ebavõrdsuse tööl ja kodus (Tomei, 2021).

Paljud ettevõtted on tänaseks päevaks mõistnud, et kui avaliku ruumi täielik sulgemine „lockdown“ oleks toimunud 10 aastat tagasi, mil kaugtööd toetav infrastruktuur oli palju primitiivsem ja vähem tõhusam, oleksid nad palju rängemalt pihta saanud (Richter, 2020). Uute tehnoloogiliste lahenduste kasutuselevõtmine nagu nutitelefoni, tahvelarvuti, sülearvuti jne on suuresti mõjutanud 21. sajandil igapäevatööd ja elu (Messenger, 2019), mistõttu on tööülesandeid võimalik täita ka kodus, perega koos olles, väljaspool tööaega (Piszczek, 2016). Samal ajal kipuvad kodus töötamise eelised võistleva küberohtude ja pahatahtlike häkkeritega, kes kasutavad ära ebaturvalisi võrke ja süsteeme, mis omakorda võivad kaasa tuua küberrünnakuid. Võrreldes 2019. aastaga tõusis kaugtöö ja pilveteenustega seotud küberrünnakute arv kogu maailmas erinevatel andmetel ca 600% ning sarnast trendi on näha ka Eestis (Rajamäe, 2021).

Koduse ja tööelu vaheliste piiride hägumise protsess on tegelikult juba mõnda aega toimunud, selle protsessi kirjeldamiseks on kasutusele võetud segmenteerituse ja integreerituse mõisted. Nippert-Eng (1996) piiriteooria (*boundary theory*) järgi on töö- ja pereelu segmenteerijad inimesed, kes eelistavad jätta tööga seotud mõtted ja käitumised perekonnaelust eemale, nende piirid on paindumatud ja rollid jäigalt täidetud kindlates kohtades ja kellaaegadel. Seevastu töö- ja pereelu integreerijad ei tee vahet, mis kuulub koju ja mis tööle, nende jaoks on loomulik tegeleda tööasjadega ka kodus ning kulutada tööaega isiklike probleemide lahendamiseks.

Tänaseni on vähe teada millest tingituna otsustavad inimesed integreerida või segmenteerida oma töö- ja koduelu (Olson-Buchanan & Boswell, 2006). Samuti ei ole veel siiani selge, kuidas suurem segmenteeritus või integreeritus mõjutab töö tulemuslikkust ning kuidas see mõjub töötajatele. Selle kohta on küll mitmeid uuringuid tehtud, aga nende tulemused on vastuolulised.

Seetõttu on käesoleva uurimuse eesmärgiks välja selgitada, milliste tööülesannete sooritamiseks hinnatakse sobivamaks kodukontorit ja milliste puhul tööandja kontorit ning kuidas on need hinnangud seotud töö- ja koduelu segmenteeritusega. Samuti selgitatakse välja millised on inimeste ootused koduse ja tööandja kontori töökeskkonna paremaks muutmiseks ning kuidas need ootused on seotud hinnangutega ühe või teise tööpaiga sobivusele.

TEOREETILINE TAUST

Kaugtöö

Kaugtöö on 21. sajandil järk-järgult saanud enamiku ametite ja elukutsete juures igapäevaseks tööviisiks. Carvalho, Santos, Ribeiro & Chambel (2021) leiavad, et COVID-19 pandeemia puhang ja sellest tingitud sotsiaalse distantseerumise meetmed sundisid enamikke maailma riike liikuma massilise kaugtöö tegemise suunas. Enne COVID-19 viiruse levikut oli kaugtöö paljude ettevõtete poolt töötaja heaolu edendamise põhimeede, kuigi tõendid selle mõju kohta on siiani ebamäärased (Miglioretti, Gragnano, Margheritti & Picco, 2021). Kaugtöö tegemine on muutunud tavalisemaks tänu info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) arengutele (Staples, 2001), kuid juba 1970 ja 1980ndatel ennustasid Nilles ja Toffler, et tulevikutöö kolib ümber töötajate kodudesse või selle lähedusse just tehnoloogia abil (Messenger & Gshwind, 2016).

Kaugtöö on suhteliselt hiljuti päevakorda tõusnud teemavaldkond, mis on erilise tõuke saanud seoses COVID-19 viiruse levikuga. Seetõttu ei ole kõikide poolt ühtset sõnavara ega terminoloogiat veel kasutusele võetud. Kaugtöö definitsiooni kasutatakse uuringutes ja teadusartiklites läbi erinevate mõistete. Inglise keeles on enim kasutusel olevad terminid, mida kasutatakse juhul, kui töötaja töötab väljaspool tööandja ruume näiteks *remote work*, *teleworking*, *distance working*, *working from home (WFH)*, *mobile work*, *work from anywhere (WFA)*, *telecommuting*, *flexible workplace* (Aczel, Kovacs, van der Lippe & Szaszi, 2021). Magistritöös kasutatakse läbivaldt terminit „kaugtöö“.

Doyle (2020) defineerib kaugtööd kui töökorraldust, kus töötaja töötab väljaspool kontorit. See tähendab tihti kodust töötamist või töötamist asukohas, mis on kodule lähedal nagu näiteks kohvik, raamatukogu või ühistööruumid (*coworking spaces*). Allen, Golden & Shockley (2015) sõnul on kaugtöö tööviis, mille käigus töötajad asendavad osa oma tavapärasest tööajast (alates mõnest tunnist nädalas kuni täistööajani) kesksest töökohast eemal, tavaliselt töötades kodust, kasutades tehnoloogiat, et täita tööülesandeid ja suhelda kolleegidega. Staples (2001) defineerib kaugtöö tegijaid töötajatena, kes töötavad tööandja kontoriga võrreldes teises asukohas, aga siia alla ei kuulu füüsilisest isikust ettevõtjad või need töötajad, kes peavad vajalikuks regulaarselt tööd koju kaasa võtta (Gibson, Blackwell,

Dominicis & Demerath, 2002). Hartman, Stoner & Arora (1992) käsitluses on kaugtöö töökorraldus, kus organisatsiooni töötajad töötavad regulaarselt kodus või kaugtöö kohas (*remote site*), ühe või enam täistööpäeva nädalas, kontoris töötamise asemel.

Eesti avaliku teenistuse seadus (2012) defineerib kaugtööd kui teenistusülesannete täitmist väljaspool ametikoha asukohta. Töölepinguseaduses on täpsustatud, et kaugtöö puhul lepivad tööandja ja töötaja kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas (kaugtöö). Kaugtöö puhul kasutab töötaja tööandja antud võimalust teha tööd seal, kus talle seda teha meeldib. Töö tegemise konkreetne koht ei ole sealjuures oluline (Töölepingu seadus, 2008).

Pérez, Martínez, Pilar de Luis & José Vela Jiménez (2002) toovad välja kolm peamist kaugtöö tööpaiga tüüpi: kodune kaugtöö, kaugtöökeskused ja mobiilne töö. Kodune kaugtöö viitab töötajale, kes töötab igapäevaselt (kuid mitte tingimata) kodus ja ettevõtte või töötaja soetab tööks vajaliku kontoritehnika. Kaugtöökeskustes töötavad töötajad nii kodust väljaspool kui ka väljaspool kontoriruumi, asukohas mis on neile või kliendile sobilik, et vähendada töö ja kodu vahelisele liikumisele kuluvat aega. Kaugtöökeskused on varustatud ettevõtte mööbli ja seadmetega. Vastupidiselt kaugtöö tegijatele, kes töötavad ühest asukohast, väljaspool kontorit, on liikuvad ehk mobiilsed töötajad sageli teel, kasutades kodust, autost, lennukist või hotellist töötamiseks info- ja sidetehnoloogia vahendeid.

Statistikaameti 2020. aasta uuringu põhjal kasutas 2020. aastal Eestis oma põhitöös kaugtöö võimalust 163 700 inimest, mis on 40 000 inimese võrra enam, kui 2019. aastal ning tipphetkel kasutas võimalust 198 700 töötajat. Seda kasvu on kindlasti mõjutanud COVID-19 levikust tingitud eriolukord, mil töötajad on võimalusel kontoris töötamise asemel üle läinud kaugtööle (Statistikaamet, 2021). Eurostati andmetel (2021) viibisid 2020. aastal kaugtööl (vanuses 15-64) enim Soome 25%, Luksemburgi 23% ja Iiri töötajad 21.5%. Eestis tegid kaugtööd 12.6% töötajatest.

Palgainfo Agentuuri ja CVKeskus.ee tööturu-uuringust selgus, et 2021. aasta esimesel poolaastal andsid enamik tööandjatest 76% töötajatele, kelle töö võimaldas, võimaluse

valida, kas nad töötavad kodus või kontoris. Samas leidis ka selliseid tööandjaid, kes lubasid töötajatel kontoris minna vaid erandjuhtudel (13%) ja mõnedel vastanutel oli kontor sel ajal aga hoopiski täielikult suletud (4%). Umbes pool kaugtöö tegijatest teeb seda alla veerandi tööajast ehk ühel päeval nädalas või harvem, umbes viiendik aga poole kuni kolmveerandi tööajast. Kogu oma tööaja töötab kontorist väljaspool vaid kümnendik kaugtöö tegijatest. Seega on pigem levinud töökorraldus, kus inimesed teevad mõnel päeval nädalas kaugtööd ja viibivad suurema osa tööajast töökohal. Kõige kõrgem on kaugtöö tegemise osakaal endiselt info ja side tegevusalal 54%, millele järgnevad kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus ning finants- ja kindlustustegevus 40%. Märkimisväärselt kasvas kaugtöö osatähtsus hariduse tegevusalal, kus varem selleks võimalusi eriti polnud. Samuti kasvas keskmisest enam kaugtöö avaliku halduse ja riigikaitse tegevusalal (Söstra & Voolens, 2020).

Teabehalduse vaatenurgast on huvitav jälgida, kuidas täielik riikide sulgemine (*lockdown*) on pannud rahvusvahelises vaates kontoritöötajaid omaks võtma digitaalseid töövahendeid nagu näiteks koostööplatvormid ja videokonverentsi tööriistad, selleks et oleks võimalik kaugtööd teha (Davidson, 2020). Kaugtöö on olnud äritegevuse järjepidevuse võtmetegur, et avastada uusi töö tegemise viise ja kontori uut rolli selles (Panetta, 2020). Seejuures tuleb ettevõtetel üha enam tähelepanu pöörata töötajate motiveeritusele, tööohutusele, töö- ja pereelu tasakaalule, tulemuslikkusele ning küberturvalisusele.

Suured korporatsioonid kujundavad sageli töökultuuri ka laiemas rahvusvahelises vaates. Sestap on märgiline, et 2020. aastal teatas Twitter, et nende töötajad võivad kaugtööd teha „igavesti“, kuna see on toimunud hästi ja nad ei näe põhjust, miks mitte seda lubada (Guardian News and Media, 2020). Samal ajal lubas Google 2021. aastal 60% töötajatel töötada paar päeva nädalas kontoris ja 20% tegi endiselt kaugtööd. Facebook lubas kõigile, kelle töö vähegi võimaldab, teha kaugtööd (Novet, 2021). Fujitsu uus "Tööelu vahetus programm" võimaldab 80 000 Jaapanis paiknevale töötajale paindlikku tööaega ja kodus töötamine on nüüdsest standard, kui töö iseloom seda vähegi võimaldab. Lisaks võimaldatakse töötajatel valida, kas nad töötavad, kas kodust, kontorist või satelliitkontorist ehk harukontoris (BBC, 2020). Tulles tagasi Eesti konteksti võiks rahvusvahelisi numbreid

kõrvutada siinsete suuremate ettevõtete omadega, kuid tänasel hetkel on seda valdkonda veel vähe uuritud. Mõningad näited saab siinkohal tuua, näiteks Haigekassa suunas koroonakriisi alguses kõik oma töötajad kaugtööle ja võimaldab töötajatel ka pärast kriisi kaugtööga jätkata (Pärli, 2020). Eestis tegutsev telekomi- ja TV-teenuste ettevõtte Elisa viis 2020. aastal läbi uuringu, mille andmetel töötab aja- ja kohapaindlikult juba enamuse ehk üle 80% Elisa meeskondadest, 2019. aasta lõpul töötas paindlikumalt juba 82% tiimidest (Elisa Eesti koduleht, 2020).

Narbate, Balila, Gayoba, Laberinto & Rellis (2020) viisid ülikoolis 141 töötaja seas läbi uuringu, et välja selgitada kodust töötamise eelised ja väljakutsed COVID-19 viiruse leviku ajal. Töötajad kasutasid erinevaid tööpaiga eelistusi: 85 töötajat viibis kaugtööl ja 56 töötasid vahelduvalt nii kodukontoris kui kontoris (tööandja) juures. Uuringust selgus mitmeid eeliseid nii kaugtööd tegevate kui vahelduvalt kontoris ja kodus viibivate töötajate seas. Näiteks saavad töötajad kaugtööd tehes vähendada ülikooli elektri ja vee kulusid, säästa aega ja raha transpordikuludelt, nende stressitase vähenes, kuna nad ei pidanud tiptunnil liikluses viibima, kipuvad pikemalt töötama ning paindlik ajakava võimaldab neil omada teatud autonoomiat oma igapäevaelu planeerimisel. Tuleviku väljakutseteks on see, et töötajad kasutavad oma isiklike tehnoloogilisi vahendeid kodus töötamiseks, puuduvad generaatorid, kui peaks tekkima elektrikatkestus ning töötajad kogevad ekraani väsimust, mis põhjustab vähenenud tähelepanuvõimet, sest sülearvuti ekraani pidev vaatamine on kurnavam kui näost näkku suhtlemine.

Helilaid (2021) viis 1422 kontoritöötaja seas läbi uuringu, kust selgus, et kontoris töötamise kaks suurimat plussi on vastajate arvates suhtlusvõimalused ja sobilik füüsiline keskkond. Kodus töö tegemise kaks peamist tugevust on vastajate hinnangul võimalus valida sobilik ajarežiim ja vähem segavaid asjaolusid nagu näiteks parem keskendumine, vaikus, privaatsus, tähelepanu hajumine, keskendumisraskused jms. Kontoris töötamise kahe peamise miinusena toodi esile kulukus ja füüsiline keskkond, mille alla liigitusid mugav töökoht, kõik on käe ja jala juures, juurdepääs andmebaasidele, töötingimused, müra, valgus jms. Kodus töötamise puudustena nähti kõige enam sealseid segajaid ning vähemat suhtlemist.

2021. aastal viidi Eesti IT-sektoris läbi uuring kaugtöö puuduste ja eeliste väljaselgitamiseks. Uuringust selgus, et kaugtöö puhul on võtmetähtsusega neli teemat: kaugtöö töökeskkond, autonoomia, kommunikatsioon ja töösuhted. Töökeskkonna sobivuse puhul toodi eelisenähtena välja: aja säästmine, asukohast mitte sõltumine; parem keskendumine: segajate vähenemine, vabam tööõhkkond; lapsed, kes tõhusamalt töötama motiveerivad ja töö-eraelu tasakaalu paranemine: planeerimise paindlikkus. Töökeskkonna puudustena rõhutati koduse töökeskkonna ebasobivust kaugtööks: mitteergonoomiline töökoht- ja asend, eraldatud tööruumi puudumine; halvem keskendumine: segavad lemmikloomad, laste eest hoolitsemine/õpetamine; töö-eraelu tasakaalu halvenemine: kodu-töö piiri hägustumine, töötaja pikenedamine ja füüsilise aktiivsuse vähenemine. Enne COVID-19 perioodi valdavalt kaugtööd teinud töötajad, kes käisid suhtlemisvajaduse tõttu vähemalt ühe korra nädalas kontoris, pidasid suhtluse puudumist suurimaks puuduseks, mis pandeemia ajal kaugtöö puhul avaldus (Vissel, Türk & Kindsiko, 2021). Seega töötajate töökeskkonna kvaliteeti mõjutavad erinevad tegurid nagu näiteks müra, valgustus ja mikrokliima (Jankalová, 2020).

Nii nagu näitavad ka hiljutised uuringud on kaugtöö leviku üheks oluliseks väljundiks see, et kodudest on saanud laiemalt töö tegemise paik. See aga omakorda eeldab, et koju tuleb luua eraldi töö tegemise paik või eraldi ruum, kust ei tohiks puududa ergonoomiline mööbel ja vajalik tehnika, et tagada küberturvalisuse ning tööohutuse ja -tervishoiu nõuded.

Töötajate hinnangud kaugtööle

Töötajate hinnangud kaugtööle on viimasel kümnendil kindlasti muutunud, sest algselt ettevõtte poolt pakutavast hüvest on tänaseks hetkeks, seoses COVID-19 viiruse levikuga, paljude töötajate jaoks saanud kohustus. Kodust töötamisel võib lisaks eelistele olla ka puuduseid, mida viirusest tingitud piirangud on kaasa toonud, näiteks: lapsed (kes viibisid koduõppel), eakate hooldamine, kodukontori jagamine partneriga või raskused igapäevarutiinidest kinnipidamisel (Richter, 2020).

Globaalselt tegutsev ettevõtte Buffer viis 2021. aastal juba mitmendat korda läbi uuringu ligi 2300 kaugtööd tegeva töötaja seas, kes kõik ei tööta enam vabatahtlikult kaugtöö, vaid COVID-19 viirusest tingituna on kohustatud tegema kaugtööd. Uuringutulemustest selgus,

et 2021. aastal soovisid üle 97% vastanutest teha vähemalt osa ajast kaugtööd. Kaugtöö suurima eelisena valisid 32% paindliku ajakava, 25% vastanutest valisid paindlikkuse töö tegemise asukoha valikul (Buffer, 2021). Suurima puudusena toodi 2020. aastal välja koostöö- ja suhtlemisraskused (Buffer 2020), mis 2021. aastal olid hoopis tööst väljalülitamise keerukus. Eriti keeruliseks muutus see just seetõttu, et pärast tööd ei olnud võimalik minna kodust välja sõprade, lähedaste jne juurde või külastada kontserte, muuseume jne (Buffer, 2021). Tänapäevaks on osad suuretevõtted nagu Yahoo ja IBM otsustanud kaugtöö tegijad tuua tagasi kontorisse, et taastada sotsiaalset suhtlust, koostööd ja meeskonnatööd (Wright, 2019).

Mõnede töötajate hinnangul võib kontoris töötamine olla üheks oluliseks stressi allikaks ja sellisel juhul on kaugtöö parim võimalus kontorist „põgenemiseks“ ning ülemäärase sotsiaalse suhtluse põhjustatud emotsionaalse kurnatuse leevendamiseks. Traditsiooniline füüsilise kohalolekuga kontor suurendab tõenäosust, et kolleegid astuvad spontaanselt läbi (Jett & George, 2003). Virtuaalses kontoris on sagedasteks segavateks faktoriteks e-maili teavitused, sissetulevad sõnumid, telefonikõned ja süsteemide poolt loodud teated. Töötajaid üldjuhul segatakse sagedamini läbi IKT-vahendite kui personaalselt (van Solingen, Berghout, & van Latum, 1998), kuid kodus töötades võivad tähelepanu hajutada jällegi teised pereliikmed, koduloomad, kodused kohustused jne. Kaugtöö tegijad võivad karta, et kui nad on nõ silme alt ära on nad ka meelest läinud edutamise ja hüvede puhul, sest kaugtöö julgustab pigem autonoomsust kui solidaarsust (Kurkland & Bailey, 1999).

Lätis viidi COVID-19 karantiini perioodil 436 töötaja seas läbi uuring, kus uuriti soolõikes töötajate hinnanguid kaugtööle (Raišienė, Rapuano, Varkulevičiūtė & Stachová, 2020). Üldiselt hindasid mehed kodus töötamist naistest negatiivsemalt, mis tuleneb tajutavast rollikonfliktist, muutustest töösuhete dünaamikas ja karjäärivõimaluste piiratusest. Mehed väitsid oluliselt sagedamini naistest, et teised leibkonnaliikmed häirivad kodus töötamist, kodus töötamine seab karjääripiirangud, kuna on piiratud võimalused näidata erakordseid oskusi. Kaugtöö negatiivsete külgedena tõid mehed välja ka info ülekülluse, aeganõudva suhtlemise ja pinged, mis on tingitud tähelepanu jaotusest tööülesannete vahel ja intensiivsest suhtlemisest kolleegidega.

Seega võib soolisest aspektist vaadatuna täheldada, et mehed peavad oma karjääri edukamaks siis, kui neil on võimalus traditsiooniliseks “mehelikuks” eluks. Sattudes stereotüüpsesse naiselikku olukorda (kus on vaja ühendada kodu- ja töökohustused ning seetõttu jaotada aega produktiivselt nii töö- kui ka töövälisele kohustustele), hakkavad mehed tundma ohtu oma tööedule (Raišienė et.al, 2020). Lill (2021) uuringu tulemused näitasid, et rohkem eelistavad kontoris töötada juhid ja meessoost töötajad võrreldes mitte juhi positsioonil töötavate töötajatega ja naistega. Need juhid, kes kasutavad ise rohkem paindlikke töövõimalusi, võimaldavad seda enam ka oma töötajatele (Wells-Lepley, Thelen & Swanberg, 2015).

Hiljutine Ühendkuningriigis tehtud küsitlus, milles osales 2300 juhti ja töötajat näitas, et 69% emadest soovib pärast pandeemiat vähemalt kord nädalas kodus töötada, võrreldes vaid 56% isadega. Kui rohkem mehi otsustab isiklikult tööle naasta, samas kui rohkem naisi valib kaugtöö, võivad kontorites domineerida üha enam mehed. Mis tähendab seda, et ka ühiskondlikul tasandil peaksid olema seadused, mis takistavad kaugtöötajate diskrimineerimist ja avalikud hooldusteenused, mis toetavad vanemaid pere ja karjääri tasakaalustamisel (Hill, 2020). Personalijuhtimise poliitika peaks ette nägema kaug- ja kontoritöötajate võrdset kohtlemist ja võimalusi palga, karjääri- või koolitusvõimaluste, sealhulgas digioskuste osas, vaid ka juhtkond peaks aitama kaasa kaug- ja kontoritöötajate vahelise usalduse ja koostöö edendamisele (Tomei, 2021).

Toetudes seni läbi viidud uurimustele võib järeldada, et töötajate hinnangutel tuuakse kaugtöö eelistena esile suurenenud produktiivsus ja motivatsioon, aja- ja kohapaindlikkus, vähem töölt puudumist ja segavaid faktoreid nagu näiteks koosolekuid, vestlusi kohviturgas, mis annab võimaluse paremini keskenduda tööle. Samuti väheneb kulu transpordile ning kasvab üldine rahulolu. Hiljuti läbi viidud uuringus, mis sisaldas 3.1 miljoni inimese e-mailide ja kohtumiste analüüsi selgus, et keskmise tööpäeva pikkus hoopis pikenes koroonapandeemia esimestel nädalatel 48.5 minuti võrra. Uuringu hinnangul suurenes organisatsioonide tootlikkus ligemale 5% võrra (DeFilippis, Impink, Singell, Polzer & Sadun, 2020). Samuti annab see töövõimalusi puuetega inimestele ja maapiirkondades ning äärealadel elavatele inimestele. Võimalike puuduste all saab välja tuua näiteks suurema töö

intensiivsuse, kuna tuleb pidevalt olla kättesaadav, isoleerituse tunde, vähese kommunikatsiooni, võimalikud takistused karjääri edendamisel, motivatsiooni vähenemise, vaimse tervise probleemid ja läbipõlemise.

Arvestades COVID-19 pandeemiat, aga ka üleminekut teadmispõhisele majandusele, muutub kaugtöö eeldavalt olulisemaks ja silmapaistvamaks kui kunagi varem (O'Brien & Yazdani Aliabadi, 2020). Raske on ette näha, milline on olukord keskpikas perspektiivis. Kuna pandeemiad võivad korduda, toovad toimuvad muutused kaasa töökohamudeleid, mida praegu veel isegi ei teata. Põhimõtte on see, et miski ei jää samaks, mitte ainult ei muutu töökoht (sotsiaalne distant, ruumide ümberkujundamine, turvalisus ja füüsiline kontroll), vaid ka asukoht (uued ruumid, kaugtöö, kodukontorid, põhjalikud muudatused ettevõtete kinnisvaramudelid) ja isegi töökoha mõiste (de Lucas Ancillo, del Val Núñez & Gavrila, 2020). Kuigi võiks arvata, et kaugtöö vähendab energiakasutust, siis väidavad mitmed uuringud, et kaugtöö hoopis suurendab energiakasutust (elekter, küte, ventilatsioon, internetimahu suurem vajadus jne) - isegi transpordi valdkonnas (O'Brien & Yazdani Aliabadi, 2020). Tulevikus tuleb mõelda sellele, kuidas ära kasutada uusi tehnoloogiaid nagu tehisintellekt, masinõpe ja robotprotsesside automatiseerimine. Seega määratleb kaugtööd üha enam see, kuidas me töötame koos masinatega (Tsedal, 2021). Samuti on oluline luua tasakaal kontoris viibimise ja kodus töötamise vahel koos asjakohase juhtimisabiga (de Klerk, Joubert & Mosca, 2021).

Aastate jooksul on läbi viidud mitmeid uuringuid, et tuvastada kaugtöö eeliseid ja puuduseid. Üldjuhul vaadeldakse neid peamiselt kolmes kategoorias: töötaja, organisatsioon ja ühiskond. Harpaz (2002) on tuginedes Baruch (2000) varasematele uuringutele analüüsinud juba ligi 20 aastat tagasi kaugtöö kasutegureid ja puuduseid, mis langevad kokku ka Beño (2021) hiljutise uuringu tulemustega, kus ta uuris samuti kaugtöö plusse ja miinuseid (vt Tabel 1).

Tabel 1

Kaugtöö võimalikud eelised ja puudused töötaja, organisatsiooni ja ühiskonna jaoks, tuginedes Harpaz (2002) ja Baruch (2000) järgi

Tase	Eelised	Puudused
Töötaja	<p>Autonoomsus/iseseisvus. Paindlik tööaeg. Paranenud ajajuhtimine, paindlikkus. Sõidule kuluva aja ja kulude kokkuhoid. Võimalus paindlikult planeerida perekonnaliikmete/ülalpeetavate järelevalvet.</p>	<p>Kuuluvustunde vähenemine. Eraldatuse tunne. Töö- ja koduelu segunemine. Pidev enesedistsiplineerimine. Professionaalse toe puudumine. Takistatud karjääri edendamise. Liigne kättesaadavus. Isiksuse sobimatus. Juriidilised probleemid, takistused.</p>
Organisatsioon	<p>Kasvanud produktiivsus. Energiasääst ning kokkuhoid infrastruktuurilt. Suurenenud inimressurss. Märkimisväärne töölt puudumiste ja hilinemiste vähenemine. Kulude kokkuhoid. Kasvanud motivatsioon ja rahulolu.</p>	<p>Rakendus raskused tsentraliseeritud juhtimisega organisatsioonidele. Investeeringud koolitusse ja uutesse järelevalvemetoditesse. Võimalik kahju organisatsioonile pühendumisel ja sellega samastumisel. Kaugtööle üleminekuga seotud kulutused.</p>
Ühiskond	<p>Vähenenud keskkonnakahjud. Vähenenud liiklus ja ummikud. Lahendused erivajadustega inimestele. Säästmine infrastruktuurilt ja energialt.</p>	<p>Muudatused töömeetodites. Eraldatud ühiskonna loomine.</p>

Nii Harpaz (2002) kui ka Beño (2021) sõnul tundub, et kaugtöö puhul on eeliseid rohkem kui puuduseid, kuid enne kui seda saab kindlalt järeldada, on vaja süstemaatilisemalt kaugtööd uurida. Näiteks on Aczel ja tema kolleegid (2021) võrrelnud oma uuringus, mis viidi läbi 704 akadeemilise töötaja seas, kodu kui tööpaiga eeliseid ja kontori kui tööpaiga eeliseid. Tulemusena selgus, et 70% vastanutest leidis, et tulevikus oleksid nad varasemaga sarnaselt tõhusad või veel tõhusamad, kui saaksid veeta suurema osa tööajast kodus töötades. Selgitades, et kontoris oskavad nad paremini kolleegidega mõtteid jagada, suhelda oma meeskonnaga ja koguda andmeid, samas kui kodus on neil parem töötada tekstide kirjutamise, kirjanduse lugemise ja andmete analüüsimisega. Ehk tulemused viitavad tugevalt sellele, et osa töötajatest võivad suurendada oma töö tulemuslikkust ja heaolu kodust töötades, aga teised vajavad väliseid lahendusi, näiteks kontorit, et seada piirid kodu- ja töö vahele.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et töötajate hinnanguid kaugtööle, sh kodule kui tööpaigale kui ka kontorile kui tööpaigale, on viimasel ajal palju uuritud, hindamine toimub erivaatepunktidest tulemuslikkuse, kulude kokkuhoiu, paindlikkuse jne vaatepunktidest. Samuti on hakatud küsima tööpaiga eeliste tulevikuvaadet, kuna selge on see, et pandeemia eelsele töökorraldusele ei ole enam tagasiteed (Kane, Nanda, Phillips & Copulsky, 2021).

Töö-kodu segmenteeritus

Koos kaugtöö levikuga, eriti COVID-19 viirusest tingituna, on tõsiseks väljakutseks muutunud töö- ja koduelu vahelise tasakaalu leidmine, mistõttu seisavad kaugtöö tegijad silmitsi töö- ja pereelu piiride hägustumisega. Töö- ja pereelu piiride eraldamise viiside kirjeldamiseks on Nippert-Eng (1996) kasutusele võtnud segmenteerituse ja integreerituse mõisted.

Nippert-Eng (1996) piiriteooria (*boundary theory*) väidab, et inimestel on erinevad soovid, millises ulatuses nad eelistavad oma töö- ja pereelu integreerida või segmenteerida. Töö- ja pereelu segmenteerijad eelistavad jätta tööga seotud mõtted ja käitumised perekonnaelust eemale, nende piirid on paindumatud ja rollid jäigalt täidetud kindlates kohtades ja kellaegadel. Seevastu töö- ja pereelu integreerijad ei tee vahet, mis kuulub koju ja mis tööle:

inimese mõtted, intellektuaalsed ja emotsionaalsed lähenemisviisid on samad, olenemata sellest kas ülesanne on seotud töö või koduga, nad on paindlikud ajastuse ja koha valikul. Clark'i (2000) töö- ja pereelu piiriteooria (*work/family border theory*) on loodud Nippert-Eng piiriteooria (*boundary theory*) edasiarendusena, mis on tänapäeval üks enim kasutusel olevaid piire kirjeldavaid teooriaid. See erineb piiriteooriast seetõttu, et siin ei hõlma piiride määratlemine ainult psühholoogilisi kategooriaid vaid ka füüsilisi piire, mis eraldavad tööga seotud aja, koha ja inimesed pereelust (Desrochers & Sargent, 2004).

Clark'i sõnul ei ole esmane seos töö- ja pereelu sfääride vahel emotsionaalne, vaid rollipõhine ehk inimesed igapäevaselt ületavad töö- ja pereelu vahelisi rollide piire. Selle teooria keskmes on idee, et „töö“ ja „pere“ moodustavad eraldi sfäärid, mis mõjutavad üksteist ja inimesed on seostanud need sfäärid erinevate reeglite, mõttemallide ja käitumisega. Rollide piirid jagunevad füüsiliseks, ajaliseks ja psühholoogiliseks.

Clark (2000) toob välja järgnevad piiride omadused:

- läbilaskevõime (*permeability*), mil määral ühes paigas (kodus või tööl) füüsiliselt asuv isik võib olla psühholoogiliselt või käitumuslikult seotud teise paigaga. Näiteks töötaja, kes võtab tööl olles vastu abikaasa telefonikõnesid, tema rollide piiridel on läbilaskevõime.
- paindlikkus (*flexibility*) on ruumiliste ja ajaliste piiride paindlikkuse aste. Näiteks, kui inimene saab valida kohta, kus ta tööd teeb, siis on tema füüsiline piir paindlik. Psühholoogiline piir on paindlik näiteks sellisel juhul, kui kodus on võimalus tööasjadele mõelda või vastupidi.
- segunemine (*blending*), kui piir on läbilaskevõimeline ja paindlik, siis toimub segunemine. Segunemist esineb tihti näiteks perettevõtetes, kuna perekondlikud suhtlused on sellisel juhul ka tööalased. Psühholoogilise piiri segunemine on näiteks juhul, kui inimene kasutab oma töös isiklikku kogemust või töökogemust jällegi kodus elus.
- piiri tugevus (*border strength*), läbilaskevõime, paindlikkus ja segunemine määravad rollipiiride tugevuse. Piirid, mis on läbilaskevõimelised, paindumatu ja ei võimalda segunemist, on tugevad. Seevastu rollipiirid, mis võimaldavad läbilaskvust, segunemist ja on olemuslikult paindlikud, on nõrgad.

Piiride viimane oluline omadus on Allen ja tema kolleegide (2014) sõnul aga see, et need võivad liikumissuunas olla sümmeetrilised või asümmeetrilised. Näiteks näitavad töö- ja perekonna konfliktide uuringud, et töö-pere konflikt on rohkem levinud kui pere-töö konflikt. Seega on pereelu rollipiirid sellisel juhul läbilaskevõimelisemad kui tööelu piirid.

Piiride juhtimise (*boundary management*) teooria (Kossek, Noe & DeMarr, 1999). keskendub individuaalsele, perekondlikule ja organisatsioonilisele mõjule töö- ja pererollide juhtimisel ehk kuidas organiseeritakse ja eraldatakse rollinõuded ja -ootused kodu (st ülalpeetavate) ja töö (st oma töö tegemise) konkreetsetesse valdkondadesse. Piiride juhtimisstiilid on määratletud selle järgi, kuidas inimesed lähenevad piiride seadmisele töö-, pere- ja teiste igapäevavaroollide puhul, arvestades identiteedi kesksust ja tajutavat kontrolli piiride üle (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012).

Lisaks segmenteerimisele ja integreerimisele on pakutud ka detailsemaid jaotusi, üheks näiteks on Kossek (2016) tüpoloogia, kus ta on jaganud kodu ja töö vaheliste piiride haldamise tüübid järgnevalt:

1. Eraldajad (*separators*), kes soovivad töö- ja pereelu eraldi hoida
 - a. kõrge kontrolliga eraldajad (*high control separators*).
 - b. eraldajad (*dividers*), kes suudavad igale rollile keskenduda, tööl olles tööle ja kodus olles oma kodusele elule. Madala kontrolliga eraldajad on vangistatud (*captives*) isikud, kes on sunnitud eralduma.
2. Integreerijad (*integrators*), kes eelistavad töö- ja pereelu segunemist, tihtilugu töötavad puhkuse ajal ja valivad töö, mis seguneb hobiga või isikliku eluga.
 - a) kõrge kontrolliga integreerijad (*high control integrators*) ehk sulandujad (*fusion lovers*), kes valivad ja eelistavad integreerimist.
 - b) madala piirikontrolliga integreerijad (*low boundary control integrators*) ehk reageerijad (*reactors*), kes tihti tunnevad, et nad kustutavad tulekahjusid ja reageerivad nii töö- kui koduelu nõudmistele. Nad eelistavad rohkem eraldamist, kuna kontrolli puudumine vähendab nende heaolu.
3. Ringlejad (*cyclers*), kes mõned nädalad või kuud aastas on eraldajad ja siis jällegi integreerijad, näiteks hooajatöölised, õpetajad, raamatupidajad, kes kogevad

korduvaid eraldumise mustreid, et keskenduda tööle, millele järgneb intensiivne töö- ja eraelu integreerimine.

- a. kvaliteetaja hindajad (*cyclers-quality timers*), suudavad nii eralduda, et vajadusel keskenduvad tööle või perele, kui ka integreeruda, kui nende roll seda nõuab.
 - b. töösõdalased (*job warriors*), isikud, kellel on pidevalt, korduvalt, raske töö tegemise tsüklid, mis neid kurnavad. Nad pühenduvad pikkadeks perioodideks ainult tööle, mistõttu isegi kui neil on vahepeal paus, ei suuda nad taastuda.
4. Rollide vahetajad (*role fristers*), kuidas reageerivad katkestustele, kus mõned on asümmeetrilised; st katkestused ühes suunas aga mitte teises. See, mis määrab milline roll (nt töö) teise (eraelu) katkestamiseks üle läheb, sõltub sellest, milline roll on inimese identiteedi jaoks olulisem (pere, töö, kirik, hobid jne).

Kossek (2016) on töö- ja pereelu vaheliste piiride haldamise tüüpide puhul toonud välja puudused ja eelised. Integreerijatele on omane „teen ära“ suhtumine. Nad on alati olemas kui on vaja. Nende puudusteks on rollide vahetamine, rollide ülekoormuse võimalus ning nad võivad tunda end kurnatuna ning survestatuna. Ringlejad on kaasatud ja väga paindlikud. Puudusteks on läbipõlemine, kurnatus ja kaootilisus. Neil esinevad tippphetked ja madalseisud, mis toovad endaga kaasa ebapiisava taastumise. Piiratud energiavarud võivad tippphetkedel põhjustada ülekoormust ja muude elurollide kokku kukkumist. Eraldajad on usaldusväärsed, keskendunud ning professionaalsed. Puudusteks on jäikus ja mitte kohanemine. Rollide vahetajad on võimelised keskenduma ja täitma ühte rolli korralikult ning neil on väiksem töö- ja eraelu vaheline konflikt. Puudusteks on tasakaalustava rolli puudumine ja töönarkomaania.

Foucreault, Ollier-Malaterre & Ménard (2016) sõnul on töö- ja eraelu piiride haldamist kirjanduses kujutatud tihtilugu individuaalse valikuna ning seetõttu on organisatsioonilist mõju alahinnatud. Nende läbi viidud uuringust selgub, kui oluline on täpselt eristada üksikisikute isiklike eelistusi töö- ja eraelu piiride haldamisel ühelt poolt ning käitumist, mida nad tegelikult nende piiride haldamiseks rakendavad. Teisest küljest tuleb mõista, et käitumist mõjutab suuresti organisatsiooniline kontekst, milles töötajad tegutsevad. Seetõttu

on väga oluline organisatsioonidel ja juhtidel teadvustada töö- ja pereelu piiride haldamise olulisust. Üheks näiteks on Kossek (2016) kirjeldanud piiride haldamise strateegiad, mida juhid ja organisatsioonid saavad rakendada, et toetada töötajaid töö- ja pereelu piiride seadmisel (vt Lisa A, Tabel A1).

Kossek (2016) sõnul varieerub inimeseti see, mida tähendab tasakaal töö- ja pereelu ühildamise mõistes. Arusaama kujundavad oluliselt väärtushinnangud. Ühe inimese jaoks on oluline töö, teise jaoks pere või hoopis hobid jne. Kaugtööga seotud nõrgad rollipiirid peaksid häirima rohkem neid, kes eelistavad segmenteerimist, seevastu need, kes eelistavad töö- ja koduelu rollide integreerimist, peaksid kergemini kohanema kaugtööga. Samas on uuringud leidnud, et inimesed, kes integreerivad töö- ja koduelu, ei pruugi integreerida koduelu tööga ja vastupidi (Wepfer, Allen, Brauchli, Jenny & Bauer, 2017). Allen ja tema kolleegid (2021) on välja toonud, et näiteks need, kes eelistavad segmenteerimist, võivad harvemini valida kaugtöö korralduse, kuna see ei sobi kokku nende sooviga jagada elulisi rolle.

Carvalho ja tema kolleegide (2021) sõnul saavad kaugtöö tegijad oma elektroonilistes seadmetes tööga seotud teavitused välja lülitada, kui nad viibivad kodus koos perega ja vastupidi; samuti saab töökaaslastele ja lähedastele edastada enda töö- ja mitte töötamise kellaajad, kehtestades nii piire läbilaskvad olukorrad (nt hädaolukord). Võimalusel saab kodus töötades valida oma tööülesannete täitmiseks eraldatud koht, sest just need, kes on suurema osa nädalast kaugtööl, võivad vajada eraldi tööruumi kodus, et vältida koduga seotud segajaid ja hõlbustada rollivahetuse protsessi (Fonner & Stache, 2012). Samas võib olla keeruline töövälisel ajal ennast mentaalselt välja lülitada, sest üha enam kasutatakse erinevaid tehnoloogilisi vahendeid (nt e-mail, mobiiltelefon, Slack, WhatsApp, Facebook, Messenger jne). Seetõttu puudub töötajal kontroll piiride üle ja ta tunneb survet olla pidevalt *online* ka oma vabal ajal. Samas võivad töötajad olla harjunud pideva psühholoogilise kontrolliga tööandja poolt, näiteks on hiljutistes uuringutes välja toodud, et pühapäeva õhtust on saamas uus esmaspäeva hommik e-mailidele vastamiseks ja töökaaslastega ühenduse võtmiseks või kontrollimaks, kas esmaspäeva hommikul on koosolek tulemas (Kossek, 2016).

Sonnentag (2012) on uurinud psühholoogilist eemaldumist (*psychological detachment*) tööst vabal ajal, mis viitab seisundile, kus inimene mentaalselt eemaldub tööst ja lõpetab mõtlemise tööga seotud teemadele töövälisel ajal. Allen ja tema kolleegide (2014) sõnul võib psühholoogilist eraldumist tööst pidada üheks psühholoogilise valdkonna segmenteerimisstrateegiaks. Tööst psühholoogiliselt eraldumine tähendab nii tööga seotud tegevustest hoidumist (nt tööga seotud e-mailide kontrollimist), kui ka tööga seotud teemadele mitte mõtlemist (nt raske ülesande või sotsiaalse konflikti ajutine unustamine töökaaslasega) töövälisel ajal. Töötajad võivad saavutada psühholoogilise eraldumise, kui neil on paika pandud selged füüsilised või vaimsed piirid töö- ja pereelu vahel ning nad viivad tööülesanded lõpule enne töökohalt lahkumist tööpäeva lõpuks. Organisatsioonid saavad siinjuures toetada enda töötajaid selgelt kommuniqueerides, et töötajaid julgustatakse kodus olles „tööst välja lülituma“ (Sonnentag, 2012).

Uuringud on selgelt esile toonud ka soolised erinevused töö- ja pereelu piiride haldamisel. Naised peavad olema eriti struktureeritud töö- ja koduelu piiride haldamisel, et tõhusalt toime tulla töö- ja kodu ülesannetega, vastupidiselt meestele, kes võivad olla vähem valmis oma tööd perekondlike vajaduste järgi struktureerima (Fonner & Stache, 2012). Pandeemia aegse kaugtöö olukorras on naistel veelgi rohkem nõudmisi ja kohustusi, mistõttu on keeruline saavutada segmenteeritust ja tasakaalu. Organisatsioonide puhul tuleks eriti riikide sulgemise (*lockdown*) ajal toetada töö- ja pereelu kultuuri, kohandada töökoormust, et säilitada töötajate, eriti naiste, heaolu (Carvalho et.al, 2021).

Töö- ja pereelu suhete reguleerimine on jõudnud ka riikide seadusandlusesse, näiteks Portugal on esimene riik, kus tööseadusesse viidi sisse muudatused pandeemia kogemuse põhjal. Täpsemalt uuendati kaugtööd puudutavaid regulatsioone. Portugalis võib töövälisel ajal töötajaga töö teemal kontakteerumise eest trahvi saada, kui just ettevõttes ei tööta alla kümne töötaja. Lisaks peab tööandja tagama töötajale kaugtööks sobivad töövahendid ja tööst tuleneva koduse elektri ja sidekulu. Samal ajal ei hüvitata aga näiteks veekulu (Port, 2021).

2017. aasta alguses võttis Prantsusmaa kasutusele „El Khomri“ seaduse, mis annab õiguse töövälisel ajal töökõnedele ja e-mailidele mitte vastata, samuti näeb seadus ette, et iga tööleping peab sisaldama punkti, kus tööandjal on kohustus pidada läbirääkimisi töötajaga,

kui kättesaadav peab töötaja olema pärast tööaega. Kokkuleppe mittesaavutamisel võib töötaja ühepoolselt rakendada enda valitud meetodeid töövälisel ajal tööst „väljalülitamise“ õiguse austamiseks (Collins, Ornstein & Glassberg, 2019). Pärast selle seaduse vastu võtmist on mitmed teised riigid alustanud töö- ja pereelu suhete reguleerimisega.

Itaalia on lisanud väga sarnase tööst „väljalülitamise“ seaduse (*disconnect law*), nõudes lepingulist selgust töötaja kohustuse kohta suhelda väljaspool tööaega. Samuti on Belgia, Hollandi, Luksemburgi, India ja Kanada valitsused teinud ettepaneku või kaalunud sellise seadusandluse kasutuselevõtmist. Hispaania võttis 2018. aastal vastu andmekaitse- ja digitaalõiguse seaduse, mis muuhulgas annab õiguse puhke- ja puhkuse ajal ennast tööst „välja lülitada“. Saksamaa on nende küsimustega aastaid tegelenud, näiteks Volkswagen juurutas 2012. aastal ettevõtteülese e-mailide nõ külmutamise, seadistades oma siseserverid nii, et e-mailid ei lähe välja individuaalsetele meiliaadressidele ajavahemikus 18.15–07.00 (Haridy, 2018). Eestis ei ole veel sarnast seadust kehtestatud, küll aga sõlmisid Ametiühingute Keskliit ja Tööandjate Keskliit 2017. aastal kaugtöö kokkuleppe, milles lepiti kokku kaugtöö tegemise soovituslikud põhimõtted. Kokkuleppega soovitakse motiveerida töötajaid paremini töötama, võimaldades neil efektiivsemalt ühitada töö- ja pereelu, suurendada maapiirkondades elavate inimeste võimalusi tööturul ja laiendada vähenenud töövõimega inimeste võimalusi olla tööga hõivatud (Eesti Ametiühingute Keskliit, 2017). Suure tõenäosusega kaalub tööst „väljalülitamise“ seaduse kehtestamist lähiaastatel ka Euroopa Liit (Collins et.al, 2019).

Allen ja tema kolleegide (2021) sõnul on jätkuva COVID-19 ülemaailmse tervisekriisi taustal vajadus suurendada meie arusaamist piiride haldamise ning töö ja mitte tööga seotud probleemide suhetest pakilisem kui kunagi varem. Töö- ja pereelu tasakaalu leidmisele pööratakse tänapäeval üha enam tähelepanu, kuid tasakaal tähendab erinevate inimeste jaoks erinevaid asju ja siinjuures ei saa kõikidele töötajatele läheneda ühtemoodi.

EMPIIRILINE UURIMUS

Uurimuse eesmärk ja hüpoteesid

Käesoleva uurimuse eesmärk on välja selgitada, milliste tööülesannete sooritamiseks hinnatakse sobivamaks kodukontorit ja milliste puhul tööandja kontorit ning kuidas on need hinnangud seotud töö- ja koduelu segmenteeritusega. Samuti selgitatakse välja millised on inimeste ootused koduse ja tööandja kontori töökeskkonna paremaks muutmiseks ning kuidas on need ootused seotud hinnangutega ühe või teise tööpaiga sobivusele. Lisaks uuritakse kas ja kui siis milliste tööülesannete puhul on kodus või tööandja kontoris töötamise eelised seotud vastaja soo ja tema poolt täidetud juhirolliga. Töö eesmärgi täitmiseks püstitati üks hüpotees ja neli uurimisküsimust.

Hüpotees 1: Mida enam eeliseid näeb töötaja töötamisel tööandja kontoris, seda kõrgem on tema töö-kodu segmenteeritus.

Allen ja tema kolleegid (2021) on välja toonud, et need, kes eelistavad segmenteerimist, võivad harvemini valida kaugtöö korralduse, kuna see ei sobi kokku nende sooviga jagada elulisi rolle. Ehk neile ei meeldi kodus tööasjadest mõelda, neile ei meeldi, kui tööasjad pressivad ennast koju ja nad ei taha kodus tööasjadega tegeleda.

Lisaks hüpoteesidele on püstitatud neli uurimisküsimust:

1. Milliste tööülesannete puhul eelistatakse kodus töötamist ja millist puhul tööandja kontoris töötamist?
2. Kas ja kui siis milliste tööülesannete puhul on kodus või tööandja kontoris töötamise eelised seotud vastaja soo ja tema poolt juhirolli täitmisega?
3. Millised muudatused ja uuendused teeks kontoritöötajate arvates kodukontori tänasega võrreldes veelgi sobivamaks tööpaigaks?
4. Millised muudatused ja uuendused teeks kontoritöötajate arvates tööandja kontori tänasega võrreldes veelgi sobivamaks tööpaigaks?

Meetod

Mõõtmisvahendid

Kodus ja kontoris töötamise tööpaiga võimalike eeliste loetelu toetub Belanger'i küsimustikule (Belanger, 1999). Kokku esitati vastajatele 11 väidet, mille puhul paluti vastajal hinnata erinevaid töötingimusi, tähtaegadest kinnipidamist, töö tulemuslikkust, töökeskkonda, rahalisi väljaminekuid, tööle kontsentreerumist, suhteid töökaaslastega ja informeeritust, märkides kas see kriteerium on paremini täidetud kodus või kontoris töötades. Näiteks "Võimalus tööle kontsentreeruda on parem ..." (skaala: 1-kodus töötades; 2-pigem kodus töötades; 3-vahet ei ole; 4-pigem kontoris töötades; 5-kontoris töötades). Belanger (1999) on saanud küsimustiku skaala reliaabluse näitajaks Cronbach'i $\alpha = .80$ kuni $.91$.

Töö-kodu segmenteeritus

Töö-kodu segmenteeritust mõõdetakse Kreineri (2006) segmenteerituse eelistamise skaalaga, et selgitada välja mil määral inimene eelistab töökohta, mis aitab segmentida töö- ja koduelu. Segmenteerituse mõõtmiseks kasutati 7 väidet, mida hinnati Likerti tüüpi 5-pallisel skaalal kusjuures 1 on „ei nõustu”, 5 on „nõustun”. Näiteks "Mulle ei meeldi kodus tööasjadest mõelda". Kreineri (2006) on saanud töö-kodu segmenteerituse alaskaala reliaabluse näitajaks Cronbach'i $\alpha = .91$.

Tööpaiga sobivus

Selleks, et teada saada, milline muudatus või uuendus muudaks vastajate arvates kodu või kontori tööpaigana veelgi sobivamaks, küsiti järgmised avatud vastust võimaldavad küsimused: „Hinnates kokkuvõtlikult kontorit kui tööpaika, mis oleks teie arvates kõige olulisem muutus või uuendus, mis teeks kontori, tänasega võrreldes, veelgi sobivamaks tööpaigaks? Pange see lühidalt kirja“ ja teine avatud küsimus: „Hinnates kokkuvõtlikult kodu kui tööpaika, mis oleks teie arvates kõige olulisem muutus või uuendus, mis teeks kodu, tänasega võrreldes, veelgi sobivamaks tööpaigaks? Pange see lühidalt kirja“.

Lisaks küsiti vastajate kohta demograafilisi taustaandmeid. Vastajatel paluti vastata küsimustele nagu näiteks sugu, vanus, haridus, ning lisaks uuriti kas neil on alluvaid,

millistes kontoritöö ruumides nad põhiliselt töötavad, mitu inimest elab nendega ühes leibkonnas ja millises organisatsioonis nad töötavad.

Protseduur

Magistritöö on osa Tallinna Ülikooli looduse- ja terviseteaduste instituudi magistrantide grupi uurimisprojekti „Kaugtöö, selle korraldus ja mõjud kontoritööd tegevatele töötajatele“ läbi viidud uuringust. Magistrandid koondasid küsimused erinevate uuritavate konstruktide kohta ühte küsimustikku, et ühiselt andmeid kogudes suurendada valimit. Segmenteerituse skaala tõlgiti rühmatööna eesti keelde ja selle kontrollimiseks viidi läbi pilootuurimus, mille tulemusel täpsustati mõne väite sõnastust. Lisaks osalesid kõik grupiliikmed andmefaili kodeerimisel. Uuring viidi läbi 2021. aasta mais veebipõhise küsitlusena SurveyMonkey keskkonnas. Küsitluses osalemine oli anonüümne ja vabatahtlik ning soovi korral oli võimalik küsitlusele vastamine katkestada. Uuringu valim oli koostatud mugavusvalimina, kuhu kaasati kontoritöötajaid.

Andmeid analüüsiti andmeanalüüsiprogrammis Statistica 14.0. Andmetöötlusmeetoditest kasutati kirjeldava statistika meetodeid, t-testi, faktoranalüüsi, korrelatsioonianalüüsi ja Cohen'i Kappat. Sisemise reliaabluse mõõtmiseks kasutati Cronbach'i alfat.

Valim

Küsitlusele vastanud valimi suuruseks oli 895 kontoritöötajat, kellest 21.6% ($N = 193$) olid mehed ja 78.1% ($N = 699$) olid naised; 0.3 % ($N = 3$) vastajat sugu ei märkinud.

Vastajate keskmine vanus oli $M = 39.3$ aastat ($N = 887, SD = 9.7$). Kõige noorem vastaja oli 21- aastane ja kõige vanem 72- aastane.

Vastajatest 26.2% ($N = 234$) oli juhi positsioonil ja 73.8% ($N = 659$) vastanutest alluvaid ei olnud, 0.2% ($N = 2$) vastajat jätsid vastuse märkimata.

Tulemused

Tööülesannete täitmisega seotud tööpaiga eelised kodukontoris ja tööandja kontoris

Tööülesannete tööpaiga eelise väljaselgitamiseks paluti vastajatel võrrelda kodus töötamist ja tööandja (kontoris) töötamist, kumba tööpaika väljatoodud paiga tööks sobivuse aspektid kõige paremini iseloomustavad. Edasisest analüüsist jäeti välja rahaliste väljaminekute suurust kirjeldav väide, sest see oli teiste eeliseid kirjeldavate näitajatega nõrgalt seotud (korrelatsioonid jäid vahemikku $\rho = .02$ kuni $\rho = .23$). Seejärel viidi läbi faktoranalüüs (*Principal Axis, Varimax normalized*) eesmärgiga saada selgust, kas tööülesannete täitmisega seotud tööpaiga eeliseid kirjeldavad näitajad koonduvad ühte faktorisse või jagunevad mitmesse. Analüüsi tulemusena ilmnes, et tööpaiga eeliseid kirjeldavad näitajad jagunesid kahte faktorisse (vt Lisa B, Joonis B1, Tabel B1).

Esimesse faktorisse koondusid rohkem väited, mis kirjeldasid töökeskkonna eeliseid kognitiivsete ülesannete täitmiseks, näiteks parem kontsentreeritus, töö kvaliteet, tähtaegadest kinnipidamine, tähelepanu hoidmine, töö tulemuslikkus ja tööaja efektiivne kasutamine. Teise faktorisse koondusid suhteid ja informeeritust kirjeldavad väited ehk siis töö sotsiaalsemate aspektidega seotud tegurid.

Seejärel arvutati välja faktoritesse koondunud tunnuste keskmised väärtused, mille puhul suurem väärtus näitas, et mingi ülesande soorituseks on vastajate hinnangul eelised suuremad tööandja kontoris ja väiksem väärtus näitas, et eelised on suuremad kodukontoris. Kognitiivsete tööülesannete sooritamise keskkonnaeeliste keskmiseks saadi $M = 2.84$ ($SD = 1.01$) ja reliaabluse näitajaks Cronbach'i $\alpha = .66$. Sotsiaalsemate ülesannete keskkonnaeeliste keskmiseks saadi $M = 3.96$ ($SD = .77$) ja reliaabluse näitajaks Cronbach'i $\alpha = .94$.

Selleks, et välja selgitada, kas töötajad hindavad tööpaigana sobivamaks kodukontorit või tööandja kontorit, viidi läbi t-test, mille käigus võrreldi keskmisi hinnanguid skaala neutraalse keskpunkti suhtes („3“ – „vahet ei ole“). Tulemusena selgus, et kognitiivsete tööülesannete lahendamiste sobivama tööpaiga valikul kalduti pigem kodukontori eeliste poole ($M = 2.84$, $SD = 1.00$; $t(892) = -4.7$; $p < .05$) ja sotsiaalsete kontaktide puhul kalduti pigem tööandja kontoris töötamise poole ($M = 3.96$, $SD = .77$; $t(892) = 37.39$; $p < .05$).

Tööpaiga eelistus, mis on seotud kognitiivset pingutust nõudvate tööülesannete täitmisega ning tööpaiga eelistus, mis on seotud suhete ja informeeritusega, on omavahel positiivses korrelatsioonis ($r = .42$; $p < .05$).

Töö-kodu segmenteeritus

Töö-kodu segmenteeritust mõõdeti Kreineri (2006) segmenteerituse eelistamise skaalaga, et selgitada välja mil määral inimene eelistab töökohta, mis aitab segmentida töö- ja koduelu. Kontrollimaks töö-kodu skaala segmenteerituse väidete ühedimensionaalsust, viidi läbi faktoranalüüs (*Principal Axis, Varimax normalized*). Analüüsi tulemused kinnitasid skaala ühedimensionaalsust, kõik kolm väidet koondusid samasse faktorisse (vt Lisa C, Tabel C1).

Töö-kodu segmenteerituse keskmiseks määraks saadi $M = 3.21$ ($SD = 1.15$), kus suurem väärtus väljendab suuremat töö-kodu segmenteeritust. Töö-kodu segmenteerituse reliaabluse näitajaks saadi Cronbach'i $\alpha = .88$.

Ootused tööpaikade muutmiseks ja uuendamiseks

Saamaks teada, millised muudatused või uuendused muudaks vastajate arvates kodukontoris töötamise eeliseid, esitati vastajatele järgmine küsimus: „Millised muudatused või uuendused teeks kontoritöötajate arvates kodukontori tänasega võrreldes veelgi sobivamaks tööpaigaks?“ Koguvallimist ($N = 895$), vastasid avatud küsimusele $M = 91.4\%$ ($N = 818$) vastajatest, vastamata jättis $M = 8.6\%$ ($N = 77$) vastajatest. Saadud vastused kodeeriti ja selle tulemusena saadi järgmised kategooriad:

1. Mööbel ja sisustus, kuhu alla liigitusid vastused nagu näiteks „tõstetav laud“, „ergonoomiline mööbel“, „korralik arvutitool“ jne.
2. Privaatsus, kuhu alla koondati vastused nagu näiteks „eraldi tuba“, „suurem kodu“, „oma nurk töö tegemiseks“, „võimalus paremini keskenduda, teised leibkonnaliikmed segavad“ jne.
3. Töökeskkond, kuhu alla koondusid kõik vastused, mis puudutasid ventilatsiooni, paremat valgustust ja üldist müra. Näiteks „korterimajas elades segab väline müra“, „kodukontori ruum peaks olema paremini ventileeritud“, „rohkem valgust“, „mürasummutus (kõrvaltoas inimene teeb koguaeg videokõnesid)“ jne.

4. Tehnika, kuhu alla liigitusid vastused, mis puudutasid töövahendeid nagu näiteks „uus kuvar“, „suurem monitor“, „kaks ekraani“, „paremad töövahendid“, „parem internetiühendus“ jne.
5. Kõik vajalik on olemas vastajad ütlesid näiteks, et „hetkel rahuldab olukord mind täielikult“, „kõik vajalik on olemas“, „ei ole midagi, sest mul on eraldi kontorituba kodus, ainult tööks“, „kodus on kõik hästi, pigem on asju, mis kontoris on kehvemad kui kodus“ jne.
6. Muu kategooria alla liigitusid vastused, mis teistesse kategooriatesse ei sobinud, nagu näiteks sotsiaalsuse puudumine, IT tugi, paindliku tööaja võimaldamine, ühised üritused, transpordile kuluv aeg, telefoni-, interneti-, vee- ja elektrikulu tööandja hüvitamine jne. Vastajad ütlesid näiteks: „muutuda võiks veebikoosolekute kultuur“, „tasuta internet“, „koristaja“, „tõhusamad e-lahendused“, „kodukontori sisseseadmine tööandja poolt“, „enesedistsipliin“, „paindlik tööaeg“ jne.

Ühe vastaja vastused võisid sisaldada mitut vastust ja seetõttu võivad olla paigutatud mitmesse erinevasse kategooriasse. Erinevate hindajate vastuste omavahelist ühtsust ehk kodeerijate usaldusväärsusust mõõdeti Cohen'i Kappa-ga. Kodeerimistulemuste usaldusväärsus on väga hea kui Cohen'i Kappa väärtus on enam kui .81 (Landis ja Koch, 1997; tsit. Salkind, 2010, p. 188 järgi).

Tulemused on esitatud tabelis 3.

Tabel 3

Kodukontoris ja kontoris töötamise kõige olulisem muutus või uuendus tulemuste kategoriseerimisel kodeerijate vahelist kokkulangevust näitava Cohen'i Kappa väärtused.

Kategooriad	Kodukontor Cohen'i Kappa	Tööandja kontor Cohen'i Kappa
Mööbel	.93	.94
Privaatsus	.93	.87
Töökeskkond	.86	.85
Tehnika	.93	.82
Kõik vajalik on olemas	.90	.89
Muu	.72	.68

Kodu kui tööpaiga muudatuste/uuenduste koondtulemused on esitatud tabelis 4.

Tabel 4

Hinnates kokkuvõtlikult kodu kui tööpaika, mis oleks teie arvates kõige olulisem muutus või uuendus, mis teeks kodu tänasega võrreldes veelgi sobivamaks tööpaigaks

Mööbel	Privaatsus	Töökeskkond	Tehnika	Kõik vajalik on olemas	Muu
38% (N = 340)	32% (N = 287)	4.7% (N = 42)	20% (N = 180)	7.7% (N = 69)	8.5% (N = 76)

Märkus. N – vastajate arv, % näitab oodatud muutuse väljatoonute osakaalu

Kodukontori muudaks vastajate arvates veelgi sobivamaks tööpaigaks uus mööbel ja rohkem privaatsust. Vastajad soovivad eraldi ruumi, kohta töö tegemiseks, lisaks toodi mitmel korral välja kodus distantsõppel viibivad lapsed, kes segavad keskendumist. Samuti tõsteti esile uuema kontoritehnika vajadus, soovitakse suuremat kuvarit, kiiremat internetiühendust, printerit jne. Muu kategooria all toodi välja näiteks see, et veebikoosolekute kultuur võiks muutuda paremaks, soovitakse rohkem suhelda kolleegidega ja kodus töötades puudub IT tugi jne.

Saamaks teada, millised muudatused või uuendused muudaks vastajate arvates kontoris töötamise veelgi sobivamaks, esitati vastajatele järgmine küsimus: „Millised muudatused või uuendused teeks kontoritöötajate arvates kontori (tööandja) juures tänasega võrreldes veelgi sobivamaks tööpaigaks. Koguvõimist (N = 895), vastasid avatud küsimusele kokku M = 80.4% (N = 720) töötajat, vastamata jättis M = 19.5% (N = 175). Saadud vastused kodeeriti ja selle tulemusena saadi järgmised kategooriad:

1. Mööbel ja sisustus, kuhu alla liigitusid vastused nagu: ergonoomiline mööbel, parem laud ja tool, tõstetav laud jne. Vastajad ütlesid näiteks: „kõrgust muudetav laud, „parem tool“, „mõnus ja hubane, kaasaegne sisustus“, „ergonoomiline laud ja tool“ jne.
2. Privaatsus, kuhu alla koondati vastused nagu näiteks rohkem privaatsust, mitte avatud kontor, vähem inimesi ruumis, oma kabinet, segavad ja lobisevad kolleegid jne. Vastajad ütlesid näiteks: „eraldi kontor/tuba“, „privaatsus puudub täielikult, keskendumine on häiritud, segavat „inimmüra“ liiga palju“, „avatud kontor on tööd segav“ jne.

3. Töökeskkond, kuhu alla koondusid kõik vastused, mis puudutasid ventilatsiooni, valgustust, üldist müra jne. Vastajad ütlesid näiteks, et „mugavused puhkamiseks (kott-toolid, telekas) jne“, „korralik ventilatsioon ja päikest varjav aknakate“, „parem helikindlus ruumis“, „avatavad aknad“ jne.
4. Tehnika, kuhu alla liigitusid vastused nagu uus kuvar, uus arvuti, kiirem internetiühendus jne. Vastaja ütlesid näiteks: „kaasaegsemad kuvarid“, „isiklikud kõrvaklapid“, „moodsam kontoritehnika“, „2 ekraani, mis teevad töö tegemise mugavamaks“ jne.
5. Kõik vajalik on olemas vastajad ütlesid näiteks, et „kontoris on juba ideaalsed tingimused“, „ei oska rohkem midagi soovida“ jne.
6. Muu kategooria alla liigitusid vastused, mis teistesse kategooriatesse ei sobinud. Vastajad ütlesid näiteks: „puudub lõunatamise koht“, „paindlik tööaeg“, „rohkem suhtlemist“, „lemmikloomad võiksid tööl kaasas käia“, „transport tööle nõuab aega, ei ole kuhugi parkida“, „tantsutüdrukud kaks korda nädalas“ jne.

Kontori kui tööpaiga muudatuste/uuenduste koondtulemused on esitatud tabelis 5

Tabel 5

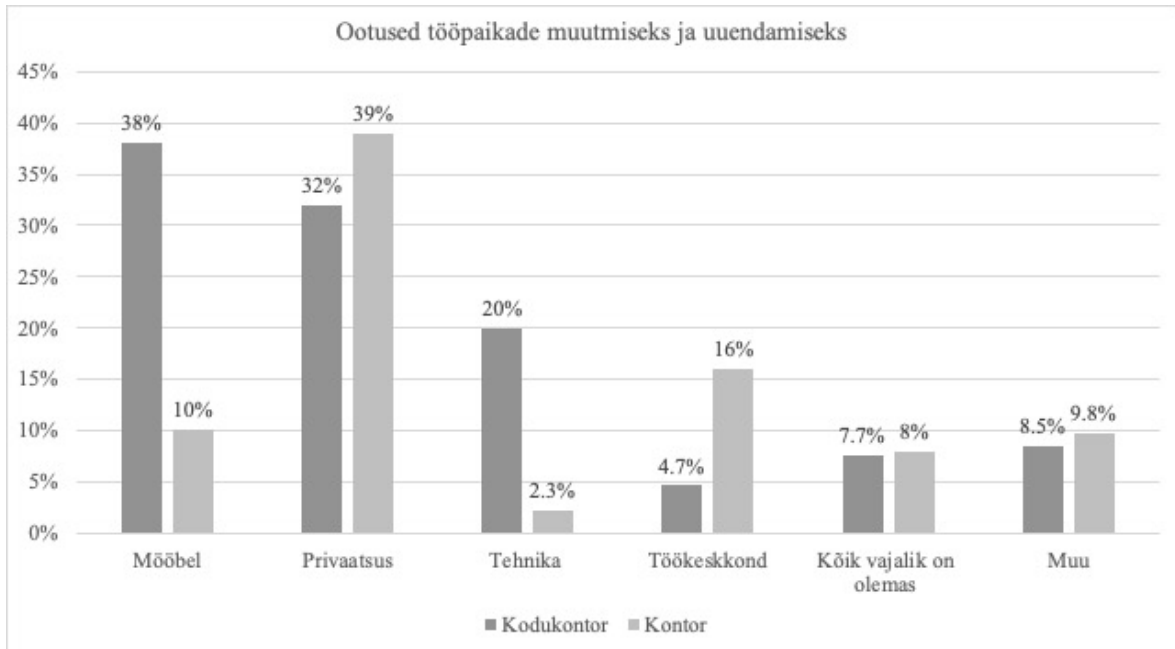
Hinnates kokkuvõtlikult kontorit kui tööpaika, mis oleks teie arvates kõige olulisem muutus või uuendus, mis teeks kontori tänasega võrreldes veelgi sobivamaks tööpaigaks

Mööbel	Privaatsus	Töökeskkond	Tehnika	Kõik vajalik on olemas	Muu
10% (N = 91)	39% (N = 348)	16% (N = 144)	2.3% (N = 21)	8% (N = 72)	9.8% (N = 88)

Märkus. N – vastajate arv, % näitab oodatud muutuse väljatoonute osakaalu

Kontoris töötamise muudaks vastajate arvates veelgi paremaks rohkem privaatsust ehk ei soovita töötada avatud kontoris, eelistatakse, et kabinetis on vähem inimesi või eraldi kabinet. Teisena toodi välja töökeskkond ehk vähem üldist müra, parem ventilatsioon, valgustus, kööginurga olemasolu jne. Kolmandaks tõid vastajad esile parema mööbli ehk soovitakse ergonoomilist mööblit, sealjuures just tõstetavad lauad ja mugavamad kontoritoolid. Lisaks toodi muu kategooria all välja näiteks see, et puudub lõunal käimise koht, soovitakse paindlikku tööaega, rohkem suhelda kolleegidega ja töökoha asupaik võiks olla kodule lähemal.

Seejärel võrreldi millised muudatused ja uuendused on kodukontori ja tööandja kontorit osas sarnased ning millised on erinevad. Tulemused on esitatud Joonisel 1.



Joonis 1. Tööpaikade muutmiseks ja uuendamiseks ootuste vastuste jaotuvus võrreldavatesse kategooriatesse

Uut ergonoomilisemat kontorimööblit soovis kodukontorisse 340 inimest ehk 38% vastanutest ja tööandja kontoris 91 inimest ehk 10% vastajatest, mille võrdluse põhjal saab väita, et uuem kontorimööbel on kodukontoris oodatud muudatus kui kontoris ($z = 12.6; p < .05$).

Privaatsuse vajadust tõid tööandja kontoris välja 348 inimest ehk 39% vastajatest ja kodukontoris märkisid privaatsuse olulisust 287 inimest ehk 32% vastajatest, mille võrdluse põhjal saab väita, et privaatsuse vajadus on mõneti suurem tööandja kontoris kui kodus töötades ($z = -5.3; p < .05$).

Uuemat kontoritehnika soovis kodukontorisse 180 inimest ehk 20% vastajatest, tööandja kontoris 21 inimest ehk 2.3% vastajatest, mille põhjal saab öelda, et kodukontoris on kaasaegsema kontoritehnika vajadus suurem selleks, et tagada sarnased tingimused ja võimalused nagu kontoris töötades ($z = 11.08; p < .05$).

Töökeskkonna muudatusi soovis tööandja kontoris 144 töötajat ehk 16% vastajatest, põhjendusena toodi välja liigne müra, kehv ventilatsioon, kehv valgustus või sooviti eraldi kööginurka, privaatset koosolekuruumi jne. Kodukontoris soovis töökeskkonna muudatusi 42 töötajat ehk 4.7% vastajatest, sooviti samu muudatusi kui kontoris ehk paremat ventilatsiooni, valgustust ja üldise müra vähenemist ($z = -8.92; p < .05$).

Kõik vajalik oli olemas 69 (7.7%) vastanul kodukontori puhul ja kontori puhul 72 töötajal ehk 8% vastanutest ($z = -1.06; p > .05$). Muu kategooria all tõid 76 töötajat ehk 8.5% vastanutest välja, et kodukontori veebikoosolekute kultuur võiks muutuda, telefoni-, interneti-, vee- ja elektrikulude hüvitamise vajalikkuse, rohkem ühiseid üritusi ja paindlikumat tööaega. Kontoris tõi 88 töötajat ehk 9.8% vastanutest välja, et puudub lõunatamise koht, sooviti rohkem suhelda kolleegidega, lemmikloomad võiksid tööl kaasas käia, sooviti paindlikumat tööaega jne ($z = -1.85; p > .05$). Tulemustest selgub, et kõik vajalik on olemas ja muu kategooria puhul erinevusi soovides ei ilmnenud ja mõlemat kategooriat tõid vastajad suhteliselt vähe välja (alla 10%).

Töö-kodu segmenteerituse seos tööpaiga eelistusega

Kontrollimaks püstitatud hüpoteesi „Mida rohkem eeliseid näeb töötaja töötamisel tööandja kontoris, seda kõrgem on tema töö-kodu segmenteeritus“ viidi läbi korrelatsioonianalüüs, mis näitas, et hüpotees leidis kinnitust. Need töötajad, kes peavad tööandja kontori eeliseks paremat sobivust kognitiivsete ülesannete lahendamiseks, on kõrgema töö-pere segmenteeritusega ($r = .35, p < .05$). Mida rohkem peavad töötajad tööalaste sotsiaalsete tegevuste jaoks sobivaks tööandja kontorit, seda kõrgem on tema töö-pere segmenteeritus ($r = .20, p < .05$).

Hinnangud kodus või kontoris töötamise eelistele tulenevalt soost ja juhirolli täitmisest

Uurimusküsimusele, kas ja kui siis millised hinnangud kodus või kontoris töötamise eelistele on seotud vastaja soo ja tema poolt juhirolli täitmisega, viidi läbi t-test. Tulemusena selgus, et esines sooline erinevus hinnangutes tööpaiga eelistele, kus naised kalduvad rohkem kognitiivseteks ülesanneteks sobiva tööpaigana nägema kodukontorit ($M = 2.80, SD = .98$) võrreldes meestega ($M = 2.99, SD = 1.08; t(888) = -2.3; p < .05$). Samas sotsiaalsete

kontaktidega seotud tegevuste paigaeelistuses meeste ($M = 4.04$, $SD = .77$) ja naiste ($M = 3.94$; $SD = .77$; $t(888) = 1.5$; $p > .05$) hinnangutes erinevusi ei ilmnenu.

Lisaks vaadati kas töö-pere segmenteerituse puhul esineb soolisi erinevusi. Tulemusena selgus, et töö-pere segmenteerituse hinnangutes soolisi erinevusi ei ilmnenu, meestel ($M = 3.16$, $SD = 1.10$) ja naistel ($M = 3.23$, $SD = 1.16$; $t(888) = 0.8$; $p > .05$). Seega antud valimi puhul naiste ja meeste puhul töö-pere segmenteerituses statistiliselt olulist erinevust ei ilmnenu.

Tööpaiga eelistus erineb juhtidel ja mitte juhi positsioonil töötavatel töötajatel. Juhi positsioonil töötavate töötajate hinnangul sotsiaalsete ülesannete täitmisel tööpaiga eelised on suuremad kontoris töötades ($M = 4.11$, $SD = .74$) võrreldes mitte juhtival ametikohal töötavate töötajate hinnangutega ($M = 3.91$, $SD = .78$; $t(890) = -3.4$; $p < .05$). Kognitiivsete tööülesannet puhul juhi ($M = 2.93$, $SD = 1.01$) ja mitte juhi positsioonil töötavate töötajate ($M = 2.81$, $SD = 1.01$; $t(890) = -1.6$; $p > .05$) puhul statistiliselt olulist erinevust tööpaiga eeliste hinnangutes ei ilmnenu.

Töö-pere segmenteerituses juhi ($M = 3.29$, $SD = 1.11$) ja mitte juhi positsioonil töötavate töötajate puhul ($M = 3.18$, $SD = 1.16$; $t(889) = -1.3$; $p > .05$) statistiliselt olulist erinevust ei ilmnenu ehk töö-pere segmenteeritus ei erine.

ARUTELU

Käesoleva magistr töö eesmärk oli välja selgitada kontoritöötajate hinnangud kodu ja kontori kui tööpaiga eelistele ning kirjeldada uuendusi/muutusi, mis muudaksid nii kodus kui kontoris töötamise töötaja jaoks veelgi sobivamaks. Samuti selgitada kontoritöötajate poolt erinevatele tööpaikadele (kodus ja kontoris) antud hinnangute seoseid nende töö-kodu segmenteeritusega. Lisaks uuriti kas ja kui siis milliste tööülesannete puhul on kodus või tööandja kontoris töötamise eelised seotud vastaja soo ja tema poolt täidetud juhirolliga.

Töö-kodu segmenteerituse seose uurimiseks tööpaiga eelistusega püstitati hüpotees, mis väitis, et mida enam eeliseid näeb töötaja töötamisel tööandja kontoris, seda kõrgem on tema töö-kodu segmenteeritus. Korrelatsioonianalüüs näitas, et hüpotees leidis kinnitust ehk need töötajad, kes peavad tööandja kontori eeliseks paremat sobivust kognitiivsete ülesannete lahendamiseks, on kõrgema töö-pere segmenteeritusega ja need töötajad, kes leiavad, et tööandja kontoris on kontaktid ja tööalased sotsiaalsed tegevused paremad, nende puhul on samuti töö-pere segmenteeritus kõrgem ehk nad eelistavad hoida enda töö- ja pereelu eraldi ja tööasjadest kodus mitte mõelda. Allen ja tema kolleegid (2021) on välja toonud, et need, kes eelistavad segmenteerimist, eelistavad vähem kaugtööd, kuna soovivad tööd mitte koju tuua ehk hoida töö ja koduga seonduvad rollid selgelt lahus. Võib spekuloida, et piiride haldamise eelistused ning töö- ja koduelu tasakaalu vaheline seos võib aja jooksul väheneda, mida pikemalt inimesed on sunnitud kaugtööd tegema, seda enam nad kohanevad kaugtööga. Füüsilise piiri seadmiseks, mis eraldab töö ja mitte töö, on võimalus luua spetsiaalne kodukontori ruum, mis peaks hõlbustama segmenteerimist ja samuti aitab see luua psühholoogilise „kontoris olemise“ tunde (Allen et al, 2021). Viimastest uuringutest on selgunud, et levinud on pigem töökorraldus, kus inimesed teevad mõnel päeval nädalas kaugtööd ja viibivad suurema osa tööajast töökohal (Söstra & Voolens, 2020). Tööandja vaates võib see tähendada, et üha enam tähelepanu tuleks pöörata töötajate individuaalsetele eelistustele ja soovidele tööpaiga valikul.

Esimese uurimusküsimusega sooviti välja selgitada kontoritöötajate tööpaiga eelised. Vastajatel paluti võrrelda kodus töötamist ja tööandja kontoris töötamist erinevate tööülesannete täitmise lõikes. Uuringu tulemused näitasid, et kognitiivsete tööülesannete lahendamiste tööpaiga valikul kalduti pigem kodukontori eeliste poole ehk töötajatel on

parem kontsentreeritus, töö kvaliteet, tähtaegadest kinnipidamine, tähelepanu hoidmine, tööaja efektiivne kasutamine ja töö tulemuslikkus pigem kodukontoris töötades kui kontoris töötades. Samas suhete ja informeerituse puhul eelistatakse tööpaigana pigem kontorit, kus saab kolleegidega paremini suhelda ja kiirete tööküsimuste korral koheselt kolleegide käest järgi küsida. Uurimustulemused langevad kokku Aczel ja tema kolleegide (2021) poolt läbi viidud uuringuga, kus 70% vastanutest leidis, et tulevikus oleksid nad varasemaga sarnaselt või tõhusamad, kui nad saaksid suurema osa tööajast kodus töötada, samas kontoris saavad nad paremini kolleegidega suhelda ja mõtteid jagada kui kodus. Vissel ja tema kolleegide (2021) uuringust selgus, et suhtluse puudumist pidasid töötajad suurimaks puuduseks, mis pandeemia ajal kaugtöö puhul avaldus. Seega saab öelda, et üks tuleviku võtmeküsimusi on, kuidas tagada kaugtööd tegevatele töötajatele piisav suhtlemisvõimalus kolleegidega ja kas piisab virtuaalkoosolekutest või tuleb siiski mõelda ka reaalsete koosolekute, kohtumiste, ürituste jne läbiviimise peale.

Teise uurimusküsimusega uuriti, kas ja kui siis milliste tööülesannete puhul on kodus või tööandja kontoris töötamise eelised seotud vastaja soo ja tema poolt täidetud juhirolliga. Tulemusena selgus, et esines sooline erinevus hinnangutes tööpaiga eelistele, kus naised hindavad kognitiivsete tööülesannete puhul (parem kontsentreeritus, töö kvaliteet, tähtaegadest kinnipidamine, tähelepanu hoidmine, töö tulemuslikkus ja tööaja efektiivne kasutamine) sobivamaks tööpaigaks kodukontorit võrreldes meestega. Sarnastele tulemustele viitab Kibus (2021) oma magistr töö raames läbiviidud uuringus, kust selgub, et naised hindavad segajate intensiivsuse määra tööandja ruumides kõrgemaks kui mehed ning kodukontoris madalamaks kui mehed.

Samas sotsiaalsete kontaktide puhul mehed ja naised kontori tööpaiga eeliste hinnangutes ei erinenud. Varasematest uuringutest on selgunud, et kaugtöö eelistused on soolõikes erinevad, mehed eelistavad pigem kontoris töötamist kodukontorile, võrreldes naistega, kes eelistavad pigem kodukontoris töötamist traditsioonilisele kontorile, mis omakorda võib kaasa tuua soolise ebavõrdsuse töö ja kodus (Tomei, 2021).

Tööpaiga eelistused juhtidel ja mitte juhi positsioonil töötavatel töötajatel erinesid. Juhi positsioonil töötavate töötajate hinnangul on sotsiaalsete tööülesannete täitmisel tööpaiga eelised suuremad pigem kontoris töötades võrreldes mitte juhtival ametikohal töötavate töötajate hinnangutega. Sarnaste tulemusteni jõudis ka Lill (2021) enda magistr töö, kust selgus, et rohkem eelistasid kontoris töötada juhid ja mehed, võrreldes naiste ja mitte juhtival

töökohal töötavate töötajatega. See tulemus ühtib varasema uuringuga, mille järgi juhid kasutasid kaugtöö võimalusi vähem (Wells-Lepley, Thelen & Swanberg, 2015).

Kolmanda ja neljanda uurimusküsimusega sooviti teada saada, millised muudatused ja uuendused teeks kontoritöötajate arvates kodukontori/kontori tänasega võrreldes veelgi sobivamaks tööpaigaks. Küsitlusele vastanutest 38% leidis, et kodukontoris oleks vajalik uuem kontorimööbel ja 20% soovis paremat kontoritehnikat. Kontoritehnika puhul leidsid vastajad, et töötamise muudaks paremaks suurem kuvar, kiirem internetiühendus, printer, jne ehk kodukontoris soovitakse sarnaseid töötingimusi luua tööandja kontoriga. Võib järeldada, et korralik kontorimööbel ja -tehnika ei ole Eestis veel paljudel juhtudel tööandja poolt tagatud, mistõttu eelistatakse tööpaigana või mõningate tööülesannete lahendamise puhul pigem kontoris töötamist. Näiteks Mehhiko kirjutas 2021. aastal tööseadusesse sisse tööandjate kohustused kodukontorist töötavate töötajate ees kui ka kaugtöötajate kohustused oma tööandjate ees, kus on kirjas, et tööandja peab tagama kontoritehnika, ergonoomilise kontorimööbli ja võtma enda kanda töötajate tööst tulenevad kulud, näiteks interneti eest tasumise ja proportsionaalse osa elektriarvetest ning rakendama mehhanisme, mis säilitavad kasutatava teabe ja andmete turvalisuse, sealjuures austama töötajate õigust pärast tööpäeva lõppu arvutist lahti ühendada ehk „tööst välja lülitada“ (González, Lopez & Buckle, 2021). Huvitava tähelepanekuna selgus uuringus, et nii kodus (32%) kui kontoris (39%) muudaks vastajate arvates tööpaiga veelgi sobivamaks suurem privaatsus. Kodus soovitakse eraldi ruumi või kohta töö tegemiseks, et oleks võimalik paremini keskenduda ja vähem segavaid faktoreid nagu näiteks lemmikloomad, lapsed jne. Kontoris soovitakse avatud kontoritest loobumist, kuna seal on keeruline keskenduda, suurimaks segavaks faktoriks on inimära. Vastajad eelistaksid oma kabinetti või vähem inimesi ühes kabinetis, seega saab öelda, et avatud kontorite aeg on läbi saanud. Samade tulemusteni on jõudnud ka Fonner & Stache (2012) oma uuringus, kust selgus, et kodus töötades peaks töötaja saama valida oma tööülesannete täitmiseks eraldatud koha selleks, et vältida koduga seotud segajaid ja hõlbustada rollivahetuse protsessi. Teisena selgus, et kontori töökeskkonna muudatusena soovitakse vähem üldist müra, paremat ventilatsiooni, valgustust, jne. Kolmandana leidsid vastajad, et parem kontorimööbel muudaks kontori tööpaigana paremaks, näiteks tšestetav laud, mugavam kontoritool jne. Sarnastele tulemustele on jõutud ka 2020. aastal Omniva töötajate seas läbi viidud uuringus (Tahk, 2020).

Kokkuvõtvalt saab öelda, et kodu ja kontori kui sobiva tööpaiga eelistamine on muutumas aina olulisemaks teemaks nii töötaja kui tööandja vaatepunktist. Magistriööst selgus huvitava tulemusena, et privaatsuse puudumine on kontoritöötajate hinnangul puuduseks nii kodus kui kontoris, seega võib spekuloida, et tulevikus muutuvad populaarseks hoopis muud tööpaigad ja tööviisid, mida me veel ei oska päris täpselt ette kujutada. Üheks tulevikunägemuseks on Facebooki poolt arendatav „metaversum“, mis võib tööandja füüsilise kontori tööpaigana üldse ära kaotada, luues digitaalseid ruume, kuhu saab sisse logida avatari kujul (Lawrence, 2021). Aina olulisemaks muutub ka töö- ja pereelu vaheliste piiride seadmine, mis pideva tehnoloogiaarenguga muutub üha keerulisemaks. Enne COVID-19 viiruse levikut oli kaugtöö paljude ettevõtete poolt töötaja heaolu edendamise põhimeede (Miglioretti et.al, 2021), paraku ei ole viiruse levikust tingitud piirangute tõttu kaugtöö enam paljude jaoks vabatahtlik valik, mistõttu võib see mõjutada töötajate tööpaiga eelistusi kui ka töö- ja pereelu vaheliste piiride seadmist. Naised peavad olema eriti struktureeritud töö- ja koduelu piiride haldamisel, et tõhusalt toime tulla töö- ja kodu ülesannetega, vastupidiselt meestele, kes võivad olla vähem valmis oma tööd perekondlike vajaduste järgi struktureerima (Fonner & Stache, 2012). Siinjuures mängivad olulist rolli organisatsioonid ja nende juhid, kes saavad töötajaid toetada olles eeskujuks kodus „tööst välja lülitamisel“. Uuringu ühe tulemusena selgus ka, et sotsiaalsete kontaktide puhul, mis on seotud suhete ja informeeritusega, kaldutakse pigem tööandja kontoris töötamise poole. Mille põhjal võib oletada, et suhtlusvajadus tänases koroonapiirangute ja sotsiaalse distantsi olukorras on üks teemadest, millele nii tööandjad kui ka töötajad peavad mõtlema ehk et kuidas tagada piisav reaalne kolleegidega suhtlemisvõimalus, et töötajate vaimne tervis oleks korras, sotsiaalsed kontaktid ei kaoks ning tulemuslikkus ja motiveeritus oleksid tagatud.

Magistritöö uuring on läbi viidud mugavusvalimina Eesti kontoritöötajate seas, mille piiranguna võib välja tuua, et tegu ei ole esindusliku valimiga. Samas saab öelda, et vastajate hulk oli küllaltki suur ning seega võib tulemusi esmaste järelduste tegemiseks piisavalt usaldusväärseteks pidada. Tulemused võivad mõningal määral olla mõjutatud osalenud organisatsioonide töökorralduslikust poolest ja tuleb arvestada, et uuring on läbiviidud COVID-19 viiruse leviku ajal, mis võib mõjutada ka töötajaid tööpaiga eelistamisel. Arvestades seda, et kaugtöö tegijate arv pigem kasvab lähiajal kogu maailmas, oleks huvitav

edasi uurida kaugtöö erinevate tööpaikade ja kaugtöö tegijate piiride haldamise protsesse. Samuti kontoritöötajate hinnanguid kodule ja kontorile kui tööpaigale, sealjuures võib keskenduda füüsilistele ja sotsiaalsetele teguritele, mis võivad soodustada integreerimise või segmenteerimise eelistusi ning nende seoseid töötajate rahulolu ning tulemuslikkusega.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Aczel, B., Kovacs, M., van der Lippe, T., & Szaszi, B. (2021). Researchers working from home: Benefits and challenges. *PLOS ONE*, 16(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249127>
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–Family Boundary Dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99–121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary Management and work-nonwork balance while working from home. *Applied Psychology*, 70(1), 60–84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Anderson, A.J., Kaplan, S.A., & Vega, R. P. (2014). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 1. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2014.966086>
- Avaliku teenistuse seadus (2012). Viimati külastatud 03.10.2021, <https://www.riigiteataja.ee/akt/106072012001?leiaKehtiv>
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34–49. <https://doi.org/10.1111/1468-005x.00063>
- BBC (2020). *Coronavirus: Fujitsu announces permanent work-from-home plan*. BBC News. Viimati külastatud 18.12.2021, <https://www.bbc.com/news/business-53303364>
- Bélanger, F. (1999). Workers' propensity to telecommute: An empirical study. *Information & Management*, 35(3), 139–153. [https://doi.org/10.1016/s0378-7206\(98\)00091-3](https://doi.org/10.1016/s0378-7206(98)00091-3)
- Beño, M. (2021). The advantages and disadvantages of e-working: An examination using an Aldine analysis. *Emerging Science Journal*, 5, 11–20. <https://doi.org/10.28991/esj-2021-sper-02>
- Buffer (2021). *The 2021 state of remote work*. Viimati külastatud 27.10.2021, <https://buffer.com/2021-state-of-remote-work>
- Buffer (2020). *The state of remote work*. Viimati külastatud 27.10.2021, <https://buffer.com/state-of-remote-work-2020>

- Carvalho, V. S., Santos, A., Ribeiro, M. T., & Chambel, M. J. (2021). Please, do not interrupt me: Work–family balance and segmentation behavior as mediators of Boundary Violations and teleworkers’ burnout and flourishing. *Sustainability*, 13(13), 7339. <https://doi.org/10.3390/su13137339>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Collins, E. C., Ornstein, D., & Glassberg, J. B. (2019). More countries consider implementing a ‘right to disconnect.’ *The National Law Review*. Viimati külastatud 06.11.2021, <https://www.natlawreview.com/article/morecountries-consider-implementing-right-to-disconnect>
- Davison, R. M. (2020). The transformative potential of disruptions: A viewpoint. *International Journal of Information Management*, 55, 102149. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102149>
- de Klerk, J. J., Joubert, M., & Mosca, H. F. (2021). Is working from home the New Workplace Panacea? Lessons from the covid-19 pandemic for the future world of work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1883>
- de Lucas Ancillo, A., del Val Núñez, M. T., & Gavrilá, S. G. (2020). Workplace change within the COVID-19 context: A grounded theory approach. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 2297–2316. <https://doi.org/10.1080/1331677x.2020.1862689>
- Desrochers, S., & Sargent, L. D. (2004). Boundary/Border Theory and Work-Family Integration1. *Organization Management Journal*, 1(1), 40–48. <https://doi.org/10.1057/omj.2004.11>
- DeFilippis, E., Impink, S. M., Singell, M., Polzer, J., & Sadun, R. (2020). Collaborating during coronavirus: The impact of covid-19 on the nature of work. <https://doi.org/10.3386/w27612>
- Dockery, M., & Bawa, S. (2018). Working from Home in the COVID-19 Lockdown. *International Labour Review*, 157(4), 609–630. <https://doi.org/10.1111/ilr.12119>
- Doyle, A. (2020). What is telecommuting? The balance careers: Basics – Glossary. <https://bit.ly/2y9MuVd>
- Duffy, C. (2020). *Big tech firms ramp up remote working orders to prevent coronavirus spread*. CNN. Viimati külastatud 16.10.2020, <https://edition.cnn.com/2020/03/10/tech/google-work-from-home-coronavirus/index.html>

- Eesti Ametiühingute Keskliit (2017). *Kaugtöö Kokkulepe*. Viimati külastatud 06.11.2021, <https://eakl.ee/kokkulepped/kaugtoo-kokkulepe>
- Elisa Eesti koduleht (2020). *Elisas kasutab paindlikke tööviise juba 82% tiimidest*. Viimati külastatud 07.11.2021, <https://www.elisa.ee/et/uudised/elisas-kasutab-paindlikke-tooviise-juba-82-tiimidest>
- Eurostat (2021). *How usual is it to work from home?*. Viimati külastatud 08.10.2021, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2>.
- Fonner, K. L., & Stache, L. C. (2012). All in a day's work, at home: teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 242–257. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005x.2012.00290.x>
- Foucreault, A., Ollier-Malaterre, A., & Ménard, J. (2016). Organizational culture and Work–Life Integration: A barrier to employees' respite? *The International Journal of Human Resource Management*, 29(16), 2378–2398. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1262890>
- Gibson, J. W., Blackwell, C. W., Dominicis, P., & Demerath, N. (2002). Telecommuting in the 21st century: Benefits, issues, and a leadership model which will work. *Journal of Leadership Studies*, 8(4), 75–86. <https://doi.org/10.1177/107179190200800407>
- González, A., Lopez, J. G., & Buckle, W. (2021). *Mexico amends the Federal Labor Law*. SHRM. Viimati külastatud 01.01.2022, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/global-hr/pages/mexico-amends-federal-labor-law.aspx>
- Guardian News and Media. (2020). *Twitter announces employees will be allowed to work from Home 'Forever'*. The Guardian. Viimati külastatud 10.10.2021, <https://www.theguardian.com/technology/2020/may/12/twitter-coronavirus-covid19-work-from-home>
- Haridy, R. (2018). *The right to disconnect: The new laws banning after-hours work emails*. New Atlas. Viimati külastatud 24.10.2021, <https://newatlas.com/right-to-disconnect-after-hours-work-emails/55879/>
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and Society. *Work Study*, 51(2), 74–80. <https://doi.org/10.1108/00438020210418791>
- Hartman, R., Stoner, C. & Arora, R. (1992). Developing Successful Organizational Telecommuting Arrangments: Worker Perceptions and Managerial Prescriptions, *SAM Advanced Management Journal*, 57, 35-42

- Helilaid, M. (2021). *Kaugtöö ja selle seosed tööpaiga kiindumuse ja tajutud töö tulemuslikkusega kontoritöötajate näitel* (Magistritöö). Tallinna Ülikool, Tallinn.
- Hill, E. (2020). *The new gender politics of return-to-work*. CMI. Viimati külastatud 18.12.2021, <https://www.managers.org.uk/knowledge-and-insights/article/the-new-gender-politics-of-return-to-work/>
- Hill, E. J., Ferris, M., & Märtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220–241. [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(03)00042-3)
- Jankalová, M. (2020). Impact of external factors on health and working environment. *Pošta, Telekomunikácie a Elektronický Obchod*, 15(1), 24–27. <https://doi.org/10.26552/pte.c.2020.1.4>
- Kane, G. C., Nanda, R., Phillips, A., & Copulsky, J. (2021). Redesigning the Post-Pandemic Workplace. *MIT Sloan Management Review*, 62(3), 12-14
- Kibus, J. (2021). *Segajad töökeskkonnas ja nende seosed töö tajutud tulemuslikkuse ja tööpaiga kiindumusega* (Magistritöö). Tallinna Ülikool, Tallinn.
- Koch, A. R., & Binnewies, C. (2015). Setting a good example: Supervisors as work-life-friendly role models within the context of boundary management. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 82–92. <https://doi.org/10.1037/a0037890>
- Kossek, E. E. (2016). Managing work&life boundaries in the Digital age. *Organizational Dynamics*, 45(3), 258–270. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.010>
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Kossek, E. E., Noe, R. A., & DeMarr, B. J. (1999). Work-Family role synthesis: Individual and organizational determinants. *International Journal of Conflict Management*, 10(2), 102–129. <https://doi.org/10.1108/eb022820>
- Kurkland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53–68. [https://doi.org/10.1016/s0090-2616\(00\)80016-9](https://doi.org/10.1016/s0090-2616(00)80016-9)
- *Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The Measurement of Observer Agreement for Categorical Data. *Biometrics*, 33(1), 159-174. <https://doi-org.ezproxy.tlu.ee/10.2307/2529310>
- Lawrence, L. (2021). *What if your office looked like simcity?* Protocol. Viimati külastatud 04.01.2022, <https://www.protocol.com/workplace/virtual-office-metaverse>

- Lill, I. (2021). *Tööalane autonoomia ning selle seosed seotusvajaduse rahuldatus ja tajutud ülekoormusega kontoritöötajate näitel* (Magistritöö). Tallinna Ülikool, Tallinn.
- Liu, J., Kwan, H. K., Lee, C., & Hui, C. (2013). Work-to-Family Spillover Effects of Workplace Ostracism: The Role of Work-Home Segmentation Preferences. *Human Resource Management, 52*(1), 75–93. <https://doi.org/10.1002/hrm.21513>
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of telework: New icts and the (r)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment, 31*(3), 195–208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Messenger, J. C. (2019). Conclusions and recommendations for policy and Practice. *Telework in the 21st Century, 286–316*. <https://doi.org/10.4337/9781789903751.00014>
- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., & Picco, E. (2021). Not all telework is valuable. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones, 37*(1), 11–19. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a6>
- Narbarte, R. E., Balila, J. S., Gayoba, A. M., Laberinto, T. P., & Rellis, H. A. (2020). *Exploring the Benefits and Challenges of Working from Home as Effect of Covid-19 Among University Employees*. FID Ë RE, 6.
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago, IL: University of Chicago Press
- Novet, J. (2021). *Google relaxes remote work plan, will let 20% of employees telecommute*. CNBC. Viimati külastatud 10.10.2021, <https://www.cnbc.com/2021/05/05/google-relaxes-remote-work-plan-will-let-20percent-of-employees-telecommute.html>
- Olson-Buchanan, J. B., & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior, 68*(3), 432–445. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.006>
- O'Brien, W., & Yazdani Aliabadi, F. (2020). Does telecommuting save energy? A critical review of quantitative studies and their research methods. *Energy and Buildings, 225*, 110298. <https://doi.org/10.1016/j.enbuild.2020.110298>
- Ozimek, A. (2020). The future of remote work. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3638597>
- Panetta, K. (2020). How technology can curb the spread of COVID-19, *Gartner*, <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/how-technology-can-curb-the-spread-of-covid-19/>

- Park, Y. A., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(4), 457–467. <https://doi.org/10.1037/a0023594>
- Pérez Pérez, M., Martínez Sánchez, A., Pilar de Luis Carnicer, M., & José Vela Jiménez, M. (2002). Knowledge tasks and teleworking: A taxonomy model of feasibility adoption. *Journal of Knowledge Management, 6*(3), 272–284. <https://doi.org/10.1108/13673270210434377>
- Piszczyk, M. M. (2016). Boundary Control and controlled boundaries: Organizational Expectations for technology use at the work-family interface. *Journal of Organizational Behavior, 38*(4), 592–611. <https://doi.org/10.1002/job.2153>
- Port, K. (2021). *Portugali kaugtööreeglid muutsid pandeemia trotsimise kõrval ka ühiskonda*. ERR. Viimati külastatud 13.11.2021, <https://novaator.err.ee/1608397892/portugali-kaugtooreglid-muutsid-pandeemia-trotsimise-korval-ka-uhiskonda>
- Pärli, M. (2020). *Paljud töötajad püsivad eriolukorra algusest siiani kodukontoris*. ERR. Viimati külastatud 13.11.2021, <https://www.err.ee/1135767/paljud-tootajad-pusivad-eriolukorra-algusest-siiani-kodukontoris>
- Raišienė, A. G., Rapuano, V., Varkulevičiūtė, K., & Stachová, K. (2020). Working from home—who is happy? A survey of Lithuania’s employees during the Covid-19 Quarantine Period. *Sustainability, 12*(13), 5332. <https://doi.org/10.3390/su12135332>
- Rajamäe, S. (2021). *Küberrünnakute ohvriks satuvad aina enam ettevõtted. Rünnakute arv kolmekordistus viimase aastaga*. ÄriLeht. Viimati külastatud 13.11.2021, <https://arileht.delfi.ee/artikkel/94830443/kuberrunnakute-ohvriks-satuvad-aina-enam-ettevotted-runnakute-arv-kolmekordistus-viimase-aastaga>
- Richter, A. (2020). Locked-down Digital Work. *International Journal of Information Management, 55*, 102157. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102157>
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during Leisure Time. *Current Directions in Psychological Science, 21*(2), 114–118. <https://doi.org/10.1177/0963721411434979>
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macías, E., & Bisello, M. (2020). *Teleworkability and the COVID-19 crisis: A new digital divide?* EconStor. Viimati külastatud 27.10.2021, <https://www.econstor.eu/handle/10419/231337>
- Staples, D. S. (2001). A study of remote workers and their differences from non-remote workers. *Journal of Organizational and End User Computing, 13*(2), 3–14. <https://doi.org/10.4018/joeuc.2001040101>

- Statistikaamet (2021). *Aastaga Lisandus üle 40 000 Kaugtöö Tegija*. Viimati külastatud 03.10.2021, <https://www.stat.ee/et/uudised/aastaga-lisandus-ule-40-000-kaugtootegija>
- Sõstra, K., & Voolens, E. (2020). *Kaugtöö võimalused ja arengud Eestis*. Viimati külastatud 08.10.2021, <https://www.stat.ee/et/uudised/kaugtoovoimalused-ja-arengud-eestis>
- Tahk, I. (2020). *Kontoritüübi sobivus ja hindamine lähtuvalt tööpetsiifikast Omniva näitel* (Magistritöö). Tallinna Tehnikaülikool, Tallinn.
- Tomei, M. (2021). Teleworking: A curse or a blessing for gender equality and work-life balance? *Intereconomics*, 56(5), 260–264. <https://doi.org/10.1007/s10272-021-0995-4>
- Tsedal, N. (2021). 12 questions about hybrid work, answered. *Harvard Business Review*. Viimati külastatud 15.01.2021, https://hbr.org/2021/09/12-questions-about-hybrid-work-answered?utm_medium=social&utm_campaign=hbr&utm_source=LinkedIn&tpc=orgsocial_edit®istration=success&fbclid=IwAR2-9wg2l8dpp1Tu7gJkDrZgskBhlj5Dc443TQQMeYhRAFYg0PNKnh10F0
- Turu-uuringute AS (2021). *COVID-19 teemaline küsitlus. 19. küsitluslaine*. Viimati külastatud 28.12.2021, <https://www.riigikantselei.ee/media/1094/download>
- Töölepingu seadus (2008). Viimati külastatud 03.10.2021, <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146?leiaKehtiv>
- Sotsiaalministeerium (2017). *Eesti tööelu-uuring 2015*. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2017. Viimati külastatud 13.11.2021, https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_toelu_uuring_2015.pdf
- van Solingen, R., Berghout, E., & van Latum, F. (1998). Interrupts: Just a Minute Never is. *IEEE Software*, 15(5), 97–103. <https://doi.org/10.1109/52.714843>
- Vissel, H., Türk, K., & Kindsiko, E. (2021). *Covid-19 Pandeemia Aegse Kaugtöö eelised ja puudused*. Sirp. Viimati külastatud 18.12.2021, https://www.sirp.ee/s1-artiklid/c21-teadus/covid-19-pandeemia-aegse-kaugtooeelised-ja-puudused/#_ednref14
- Vyas, L., & Butakhieo, N. (2020). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: An exploratory study on Hong Kong. *Policy Design and Practice*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>
- Wang, Y., Liu, Y., Cui, W., Tang, J., Zhang, H., Walston, D., & Zhang, D. (2021). Returning to the office during the COVID-19 pandemic recovery: Early indicators

from China. *Extended Abstracts of the 2021 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*. <https://doi.org/10.1145/3411763.3451685>

Weil, T., & Murugesan, S. (2020). It risk and resilience—cybersecurity response to covid-19. *IT Professional*, 22(3), 4–10. <https://doi.org/10.1109/mitp.2020.2988330>

Wells-Lepley, M., Thelen, L. A., & Swanberg, J. (2015). Supervisors' use of flexibility as a strategic management tool: Prevalence and predictors. *The Psychologist-Manager Journal*, 18(1), 31–53. <https://doi.org/10.1037/mgr0000027>

Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2017). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727–740. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y>

What remote and flexible work will look like at Facebook. Facebook Careers. Viimati külastatud 10.10.2021, <https://www.facebook.com/careers/life/what-remote-and-flexible-work-will-look-like-at-facebook>

Workforce strategies for post-COVID-19 recovery. (12.05.2020). Harvard Business Review. Viimati külastatud 07.10.2021, <https://hbr.org/sponsored/2020/05/workforce-strategies-for-post-covid-19-recovery>

Wright, A. D. (2019). *Why are some companies moving away from telework?* Society for Human Resource Management. Viimati külastatud 09.11.2021, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/technology/pages/why-are-some-companies-moving-away-from-telework.aspx>

2/3 tööandjatest jätkab Varasemast Paindlikuma Töökorraldusega. CV Keskus. Viimati külastatud 11.10.2021, <https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/tooturu-uudised/uudised/23-tooandjatest-jatkab-varasemast-paindlikuma-tookorraldusega>

LISAD

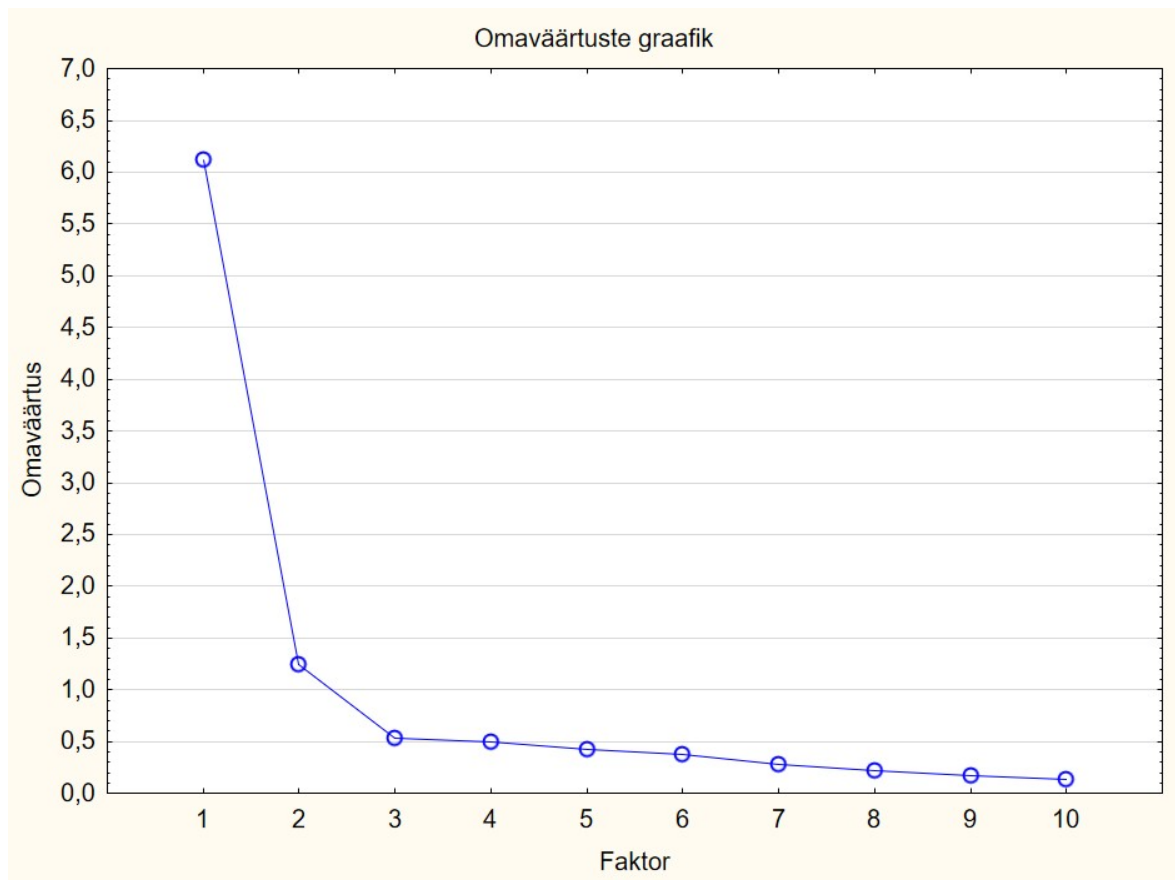
Lisa A

Tabel A1

Kossek (2016) juhtide ja organisatsioonide piiride haldamise strateegiad

Juhid	Organisatsioonid
Võtta aega, et õppida kolleegide töö- ja eraelu stiilide, väärtuste ja vajaduste kohta.	Pakkuda paindlikke võimalusi, et suurendada töötajate kontrolli töö- ja pereelu rollide üle.
Olla teadlik piiride haldamise stiilidest, juhtides teisi või töötades meeskonnas.	Arendada töökultuuri, mis keskendub pigem tulemustele orienteeritud tööle kui töö tegemise kellaegadele.
Seada/edastada selged ootused piiride ja tulemuste suhtes.	Võtta omaks erinevaid piiride haldamise stiile ilma häbimärgistamata.
Võimaldada: <ul style="list-style-type: none">• Emotsionaalset tuge.• Rollide eeskujut.• Kaasaaitavat toetamist.• Loomingulist töö- ja pereelu juhtimist.• Pakkuda tulemuslikkuse tuge.	Harida teisi sotsiaalsete erinevuste kohta piiride haldamisel meeskonna loomisel/arendamisel.
Luu süsteemid ja koolitused võtmerollide arendamise jaoks.	
Kaasata perspektiivi, et mõista paremini töö- ja eraelu stiile kui tööjõu kaasamise ja mitmekesisuse probleemi.	Rakendada töökeskkonda, mis annab töötajatele suurema kontrolli piiride üle. Hallata töötajaid erinevates kohtades/ajavööndites viisil, mis toetab töö- ja eraelu heaolu selles sotsiaalses piirkonnas.

Lisa B



Joonis B1. Tööpaiga eeliste hinnang kodukontoris ja tööandja kontoris skaala faktorite omaväärtuste graafik (scree plot)

Tabel B1

Tööpaiga eeliste hinnangud kodukontoris ja tööandja kontoris väidete faktoranalüüs.

Väited	Töö üles.	Suhted ja infor.
Kontsentreerumine	.88	.14
Segavad asjaolud	.77	.10
Tähtaegadest kinnipidamine	.80	.20
Töö kvaliteet	.88	.17
Tähelepanu	.89	.15
Tulemuslikkus	.89	.21
Töökeskkond	.68	.43
Suhted töökaaslastega	.13	.86
Tööaeg	.81	.24
Informeeritus	.20	.83
Omaväärtused kokku	5.53	1.83
% üldvariatiivsusest	.55	.18

Selgitus. Laadungid, mis on absoluutväärtuselt suuremad kui .60 on näidatud poolpaksus kirjas.

Tabel B2

Tööpaiga eeliste hinnangud kodukontoris ja tööandja kontoris väidete faktoranalüüs.

Väited	Töö-pere segm.
TP 1	-0.89
TP 2	-0.90
TP 3	-0.91
TP 1	-0.89
TP 2	-0.90
Omaväärtused kokku	2.44
% üldvariatiivsusest	

Lisa C

Tabel C1

Töö-kodu segmenteerituse keskmised näitajad, standardhälve ja Cronbach'i alfa

	Cronbach'i α	Keskmine (M)	Standardhälve (SD)
TP 1	.85	6.46	2.41
TP 2	.84	6.25	2.36
TP 3	.83	6.60	2.29

Autorideklaratsioon ja lihtlitsents

Mina, Elis Rumma,

1. olen koostanud magistritöö iseseisvalt. Teiste autorite uurimistööd, olulised seisukohad kirjandusest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.
2. annan Tallinna Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Kontoritöötajate hinnangud kodule ja kontorile kui tööpaigale ning selle seosed töö-kodu segmenteeritusega”, mille juhendajad on Kadi Liik ja Mati Heidmets:
 - 2.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil Tallinna Ülikooli Akadeemilise Raamatukogu repositooriumis alates lõputöö positiivsele tulemusele hindamisest kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
 - 2.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Ülikooli Akadeemilise Raamatukogu repositooriumis alates lõputöö positiivsele tulemusele hindamisest kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. olen teadlik, et punktis 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitset reguleerivatest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Töö autor: Elis Rumma

digitaalne allkiri, 06.01.2022

Töö on kaitsmisele lubatud.

Juhendajad: Mati Heidmets, tead. kand.

digitaalne allkiri, 06.01.2022

Kadi Liik, MSc

digitaalne allkiri, 06.01.2022

Kaitsmine toimub Tallinna Ülikooli Loodus- ja terviseteaduste instituudi magistritööde kaitsmiskomisjoni avalikul koosolekul jaanuaris 2022. aastal.