

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Maria Murumets

TÖÖALASE KÄTTESAADAVUSE SEOSED TÖÖ- JA ERAELU
TASAKAALUGA

Magistritöö

Juhendaja: kaasprofessor Anne Reino (PhD)

Tartu 2022

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1.Tööalase kättesaadavuse ning töö- ja eraelu tasakaalu omavahelised seosed	6
1.1 Tööalane kättesaadavus töötaja ja organisatsiooni vaatest	6
1.2 Töö- ja eraelu tasakaalu piiri hägustumine tööalase kättesaadavuse taustal.....	15
2.Tööalase kättesaadavuse ja töö- ja eraelu tasakaalu seoste analüüs	22
2.1 Metoodika ja valimi tutvustus.....	22
2.2 Tööalane kättesaadavuse ja töö- ja eraelu tasakaal töötajate vaatest.....	25
2.3 Järeldused ja soovitused organisatsioonidele ja töötajatele	38
Kokkuvõte.....	44
Viidatud allikad.....	46
Lisad.....	52
LISA A Intervjuu küsimused	52
Summary	53

Sissejuhatus

Kiire info- ja kommunikatsioonitehnoloogia areng, digiseadmete ja Interneti piiramatu kättesaadavus ning COVID-19 pandeemia on soodustanud kaugtööle üleminekut. 2021. aastal töötas Eestis distantsilt 28% hõivatutest, mis on 20,7% rohkem kui kümme aastat tagasi (Statistikaamet, 2022). Kaugtöö võimalus pakub töötajale mitmeid hüvesid, näiteks saab paremini ühildada töö- ja eraelu ning pühendada rohkem aega pere ja ülalpeetavate eest hoolitsemisele (Potter et al., 2022). Siiski on hüvede taustal ka oma varjatud külg. Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia mõjutustel on omavaheline suhtlus kolinud veebi. Selle tulemusena on tekkinud kultuur, kus ollakse harjunud olema pidevas ühenduses. See on soodustanud nähtuse teket, kus töötaja on alati tööl ehk kasutab digiseadmeid töökohaga ühenduses olemiseks nii tööajal kui ka töövälisel ajal läbi erinevate suhtluskanalite (Loeschner, 2018; Mazmanian, 2013). Teaduskirjanduses kirjeldatakse tööga pidevas ühenduses olemise nähtust inglise keeles mõistega „*constant connectivity*.“ Eesti Keele Instituudi poolt saadud soovitusel kasutab autor antud magistris töös seda mõistet peamiselt kui „töölaline kättesaadavus“ töökoha poolt vaadates ning olenevalt kontekstist kohtab siin töös ka „pidevalt ühenduses töökohaga“ kirjeldust töötaja poolt vaadates.

Töölaline kättesaadavus on aktuaalne probleem. Töövälisel ajal hõivab töö eraelu ning tööajal toob pidev kättesaadavus töökatkestusi (Fonner & Roloff, 2012; Russo et al., 2019). Nii töötajate kui organisatsioonide jaoks on väljakutseks, kuidas kasutada info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat efektiivselt (Joroff, 2002). „Alati sisse lülitatud“ ja „pidevalt valves“ kultuur raskendab tööst väljalülitumist, mõjub kahjulikult nii töötaja produktiivsusele, era- ja pereelu tegevustele ja suhetele, tervisele, põhjustab stressi kui ka kahjustab tema töötingimuste põhiõigusi (Barber et al., 2019; Cho et al., 2020; Euroopa Parlament, 2021; Fonner & Roloff, 2012; Stich et al., 2015). Kaugtöö tegijate arvu kasvuga seoses tõuseb töölalise kättesaadavuse probleem üha rohkem esile, mistõttu tegi Euroopa Parlament ettepaneku seaduse algatamiseks, mis võimaldaks töövälisel ajal tööst välja lülituda (Right to disconnect..., 2021).

Teaduskirjanduses ei ole autori arvates varasemalt piisavalt sügavalt analüüsitud töölalise kättesaadavuse ning töö ja eraelu- tasakaalu omavahelisi seoseid, mille alusel oleks koostatud praktilisi juhiseid nii töötajatele kui organisatsioonidele. Eesti kontekstis on kirjutatud üksikud magistris tööd, mis toovad esile töölalise kättesaadavuse probleemi. Ott (2016) tõi välja, et tehnoloogiliste vahendite abil pidevalt kättesaadav olemine võib olla üks läbipõlemise põhjusi. Pintson (2021) leidis, et Eestis seadusandlus sätestab töö- ja puhkeajad küllaltki konkreetselt, kuid puuduvad selged reeglid, mis võimaldaksid töötajal kasutada

õigust mitte olla kättesaadav. Raadik (2021) kinnitas, et töö- ja eraelu piiride hägustumine tööalase kättesaadavuse kontekstis on teadmustöötajate hulgas probleem.

Selle magistritöö fookus on peamiselt töövälise aja tööalase kättesaadavuse ja töö- ja eraelu tasakaalu omavaheliste seoste uurimisel töötajate vaatest, kes kasutavad oma töös digiseadmeid ning saavad oma tööd distantsilt teha. Tööalane kättesaadavus hägustab piire töö- ja eraelu vahel ning mõjub töötaja vaimsele ja füüsilisele tervisele ning sel teemal tuleb rohkem tõsta teadlikkust ning anda juhiseid, kuidas saavutada parem töö- ja eraelu tasakaal „alati sisse lülitatud“ ühiskonnas.

Magistritöö eesmärk on anda soovitusi, kuidas vähendada tööalasest kättesaadavusest tulenevaid probleeme ning luua parem töö- ja eraelu tasakaal. Töö eesmärgist lähtuvateks uurimisülesanneteks on:

- analüüsida ning selgitada teaduskirjanduse baasil tööalase kättesaadavuse, töö- ja eraelu tasakaalu olemust ja nende omavahelisi seoseid;
- viia läbi uuring töötajatega tööalase kättesaadavuse ning töö- ja eraelu tasakaalu seoste mõistmiseks;
- tulemuste analüüsist tehtud järelduste põhjal koostada soovitused organisatsioonidele ja töötajatele töö- ja eraelu tasakaalu toetavate meetmete rakendamiseks.

Magistritöö koosneb kahest peatükist. Töö esimeses pooles selgitab autor tööalase kättesaadavuse olemust, selle põhjuseid ja tagajärgi. Teises pooles tuuakse välja tööalase kättesaadavuse seosed töö- ja eraelu tasakaalu vahel. Lisaks, kuidas seada piire, et tagada töö- ja eraelu tasakaal ning esitletakse häid praktikaid varasematest uurimustöödest.

Empiirilises osas analüüsib autor läbiviidud intervjuude käigus kogutud andmete sisu. Tuuakse välja, kuidas ja millal töötajad tööalase kättesaadavuse survet tajuvad ning millistel põhjustel nad ise otsustavad töövälisel ajal tööga ühenduses olla. Samuti antakse ülevaade, milliseid tundeid ja emotsioone tööalane kättesaadavus töötajates esile kutsub, mida tähendab nende jaoks töö- ja eraelu tasakaal, ning milliseid piire töötajad ise seavad ja milliste praktikatega on nad oma töökohas kokku puutunud. Lisatud on juurde ka töötajate enda soovitused ning analüüsi põhjal autori poolt koostatud soovitused, kuidas saaks edaspidi tööalast kättesaadavust vähendada ja tagada parem töö- ja eraelu tasakaal.

Töoga seotud märksõnad on: tööalane kättesaadavus, töö- ja eraelu tasakaal, info- ja kommunikatsioonitehnoloogia

CERCS kood: S190 ettevõtete juhtimine

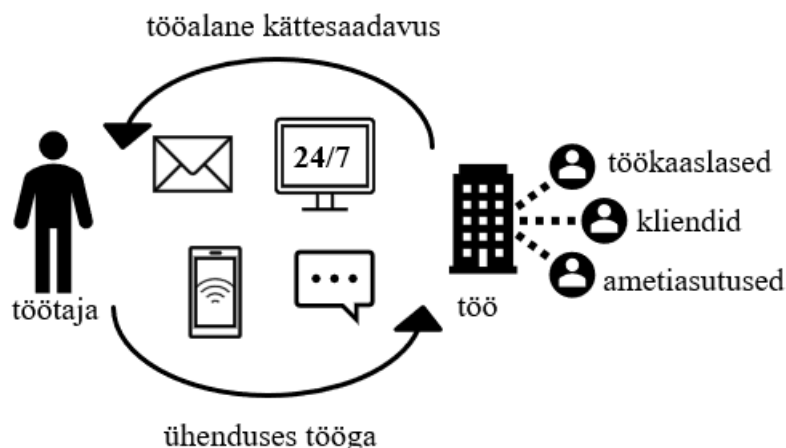
1. Töölase kättesaadavuse ning töö- ja eraelu tasakaalu omavahelised seosed

1.1 Töölane kättesaadavus töötaja ja organisatsiooni vaatest

Käesolevas peatükis toob autor välja, mida tähendab töölane kättesaadavus, millised tegurid seda põhjustavad, ning millised on nii positiivsed kui ka negatiivsed pooled.

Ettevõtete digitaliseerimine on toonud mitmeid eeliseid nagu paindlikkust ja suurenenud iseseisvust töö tegemise osas, paremad töö- ja eraelu tasakaalu võimalused; kuid ka takistusi nagu õiguslikke probleeme, töö- ja eraelu piiride hägustumist, mis on kaasa toonud ka märkamatu töötaja pikenemist (Right to disconnect..., 2021). Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia on võimaldanud ettevõtetel pakkuda virtuaalset suhtlust oma klientidega ja töötajatega, mis on saanud üheks ettevõtete eduteguriks, kuid samas on selline töölane kättesaadavus ka igapäevane väljakutse digiseadmeid kasutavatele töötajatele (Waizenegger, 2015).

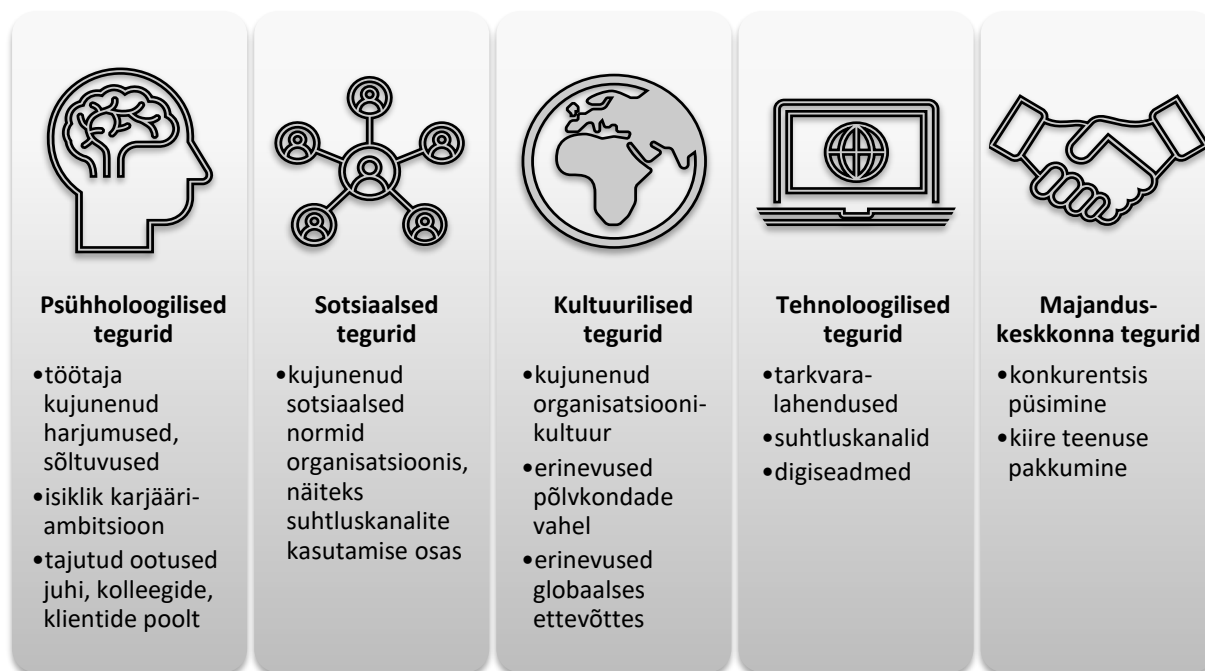
Teaduskirjandust analüüsid autor, et tänapäeva kultuurile on iseloomulik „alati võrgus“ olla ning infot hästi kiirelt veebis jagada ning see on kandunud ka töökultuuri. Läbivalt kirjeldatakse tehnoloogiaga ühenduses olemist inglise keeles mõistega „*connectivity*“, mida võib defineerida ka kui „mehhanisme, protsesse, süsteeme ja suhteid, mis seovad üksikisikuid ja kollektiive (näiteks grupe, organisatsioone, kultuure, ühiskondi) hõlbustades materiaalsel, informatsioonilisel ja/või sotsiaalsel vahetust“ (Kolb, 2008 lk 128). Sotsiaalteadustes on toodud esile peamiselt inglise keeles mõiste „*constant connectivity*“, ja kohtab ka „*permanent connectivity*“ mõistet, mis iseloomustab info- ja kommunikatsiooni tehnoloogia kasutust ja selle abil olevat võimalus olla igal ajal ühenduses nii töö kui ka eraelu asjus vastavate inimestega (Jarvenpaa & Lang, 2005). Selle võimaluse taustal on tekkinud töökultuur, kus töötaja on pidevalt tööga ühendatud ja kättesaadav ehk kasutab digiseadmeid töökohaga ühenduses olemiseks nii tööajal kui ka töövälisel ajal läbi erinevate suhtluskanalite (Loeschner, 2018; Mazmanian, 2013). Töölane kättesaadavus loob võimaluse suuremale vabadusele, kuid samas võtab ka seda ära, kuna pidev ühendus tööga ja ootused olla ööpäevaringselt võrgus teevad distantseerumise teistest keerulisemaks (Jarvenpaa & Lang, 2005; Kolb, 2008). Töötaja saab info- ja kommunikatsioonitehnoloogia abil olla tööalaselt kättesaadav ja tööga ühenduses ööpäevaringselt, mis soodustab alati tööl olemist, olukorda illustreerib joonis 1.



Joonis 1. Töölase kättesaadavuse illustratsioon

Allikas: autori koostatud Jarvenpaa ja Lang (2005), Kolb (2008), Loeschner (2018), Mazmanian (2013) põhjal

Kuidas töötajad info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendeid kasutavad ja ühenduses tööga on, oleneb suuresti situatsioonidest ja erinevatest teguritest, nagu näiteks tehnoloogilised, sotsiaalsed ja kultuurilised aspektid (Jarvenpaa & Lang, 2005). Töoga pidevas ühenduses olemine tuleb nii teiste ootuste ja sotsiaalsete normide täitmisest kui ka selline ühenduses olemine on sõltuvust tekitav (Agger, 2011). On mitmeid põhjuseid, miks osad töötajad on justkui ööpäevaringselt tööga ühenduses ning teised jällegi on leidnud enda jaoks sobiva tasakaalu. Mazmanian ja Erickson (2014) tõid välja, et töötajate pidevas ühenduses olemist mõjutavad tehnoloogilised uuendused ja innovatsioonid, kultuurilised muutused ja erinevused, sotsiaalsed normid ja inimeste vahelised vaated, psühholoogilised ja individuaalsed omadused ning majanduskeskkonna muutused. Samuti võivad erinevad ootamatud asjaolud mõju avaldada, nagu näiteks 2020. aastal alanud COVID-19 pandeemia, mis tõi kaasa piirangud töökorralduses. Paljud ettevõtted pidid kohanema uue korraldusega ja oma töötajate töö ümber korraldama. Autori arvates tõi selline kiire muudatus töökorralduses endaga kaasa palju segadust ja harjumist, kuna kaugtöö kogemus paljudel puudus. Töötajad, kelle jaoks oli kaugtöö uus, neil oli raskusi töölt eemaldumisega töövälisel ajal, kuna pidevalt tunnetati soovi olla ühenduses oma töökohaga (Charalampous et al., 2021; Shipman et al., 2021). Tihti on eelnevalt välja toodud tegurid omavahel seotud, kuid tööalast kättesaadavust soodustavaid tegureid saab peamiselt jagada viide erinevasse kategooriasse, mis tuuakse koos näidetega kokkuvõtvalt välja joonisel 2 ning järgnevalt selgitatakse igat tegurit lähemalt.



Joonis 2. Näiteid tööalast kättesaadavust soodustavatest teguritest

Allikas: autori koostatud Barber ja Santuzzi (2014), Barley et al. (2011), Bordi et al. (2018), Boswell ja Olson-Buchanan (2007), Charalampous et al. (2021), Fonner ja Roloff (2012), Giurge ja Bohns (2021), Goldman (2021), Jarvenpaa ja Lang (2005), Loeschner (2018), Mazmanian (2013), Mazmanian ja Erickson (2014), Nurmi ja Hinds (2020), Obushenkova et al. (2018), Potter et al. (2022), Richardson ja Benbunan-Fich (2011), Russo et al. (2019), Siegert ja Löwstedt (2019) põhjal

Psühholoogilised tegurid, mis ajendavad töötajat olema tööalaselt kättesaadav, võivad olla tema kujunenud harjumused, sõltuvused, tunnetused, isiklikud ambitsioonid, hirmud, ootused ja soovid. Digiseadmete kasutamise harjumused võivad raskendada tööst välja lülitumist, näiteks kui töötaja on harjunud olema pidevalt veebis kättesaadav, seda raskem on tal puhkuse ajal digiseadmeid tööeesmärgil mitte kasutada (Jarvenpaa & Lang, 2005). Ka võib olla tegu digiseadmete kasutamise sõltuvusega (Potter et al., 2022). Lihtne juurdepääs digiseadmetele võib tekitada kergemini ahvatlust vaadata tööalaseid e-kirju, lisaks on täheldatud, et nutitelefonis e-kirjade vaatamine põhjustab ühenduses olemise sõltuvust (Charalampous et al., 2021). Töötaja võib tunda tugevat tungi vaadata, mis sõnum talle tuli ja mõnel on raske ahvatlusele vastu panna (Obushenkova et al., 2018). Osad töötajad tunnevad, et nad võivad millestki olulisest infost ilma jääda, kui nad ei ole pidevalt veebis (Jarvenpaa & Lang, 2005). Lisaks sellele võib olla ka soov e-kirja kaustad hoida tühjana, seetõttu

vaadatakse töövälisel ajal e-kirju ja vastatakse neile, et järgmisel päeval kergem oleks ja saaks infoga kursis olla (Barley et al., 2011).

Tööga ühenduses olemise valikud olenevad ka töötaja isiksuseomadustest (Charalampous et al., 2021). Ühe ja sama organisatsiooni töötajad võivad käituda erinevalt, kuna nende iseloom on erinev (Richardson & Benbunan-Fich, 2011). Töötaja võib olla teadlik puhkeaja olulisusest ja ületöötamise negatiivsetest tagajärgedest, kuid erinevatel põhjustel võivad nad siiski vabatahtlikult otsustada olla tööalases ühenduses ka töövälisel ajal kasutades info- ja kommunikatsioonitehnoloogia võimalusi (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Näiteks võidakse soovida edutamist, tööl silma paista, mõnda ajendab mingi kasu saamine ületunde panustades või isiklikud püüdlused edu saavutamisel (Russo et al., 2019). Isiklikud eelistused mõjutavad, kui seotud töötaja oma tööga on (Obushenkova et al., 2018). Ambitsioonikamad töötajad otsustavad tihti tööalasel kättesaadav olla oma organisatsiooniga vastavalt oma töö- ja karjääri eesmärkidele, mistõttu on neil oht ohverdada oma töövälise aeg töö kasuks (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Autor on seisukohal, et isiksuseomadused mõjutavad tugevalt, kui seotud töötaja tööga on. Seetõttu võidakse tööalase kättesaadavuse probleemi organisatsioonis erinevalt tunnetada.

Eelnevaid psühholoogilisi tegureid võivad võimendada ka organisatsioonilised tegurid. Kui organisatsioonis on loodud õhkkond, kus näiteks juht ootab oma töötajatelt pidevat tööalast kättesaadavust ning hindab ka neid töötajaid kõrgemalt (Mazmanian & Erickson 2014) ehk siis töösooritus hinnatakse kiire reageerimiskiiruse järgi, siis töötaja oma tööalase edu saavutamise eesmärgil püüab vastata ootustele ja käitub vastavalt (Giurge & Bohns, 2021). Võib tekkida olukordi organisatsioonis, kus juhi poolt on seatud ootused olla tööalasel kättesaadav ja töötaja arvab, et ta peab ka öösel valves olema tööasjadele reageerima, aga tegelikkuses ei ole selgitatud, mida need ootused täpsemalt tähendavad (Obushenkova et al., 2018). Seega võib toimuda palju eeldamist ja organisatsioonis käitutakse vastavalt, kuidas kombeks on. Ka juhid võivad tunnetada, et nad peavad olema alati oma töötaja jaoks kättesaadavad, aga tihti töötajad ei ootagi, et nende juht oleks alati kättesaadav (Obushenkova et al., 2018). Selleks, et vähendada eeldamist ja vastavalt sellele käitumist, on autori arvates kättesaadavuse ootuste läbirääkimine ja selgeks tegemine oluline, sest alati ei saada täpselt aru, millistel tingimustel ja juhtudel peab olema kättesaadav.

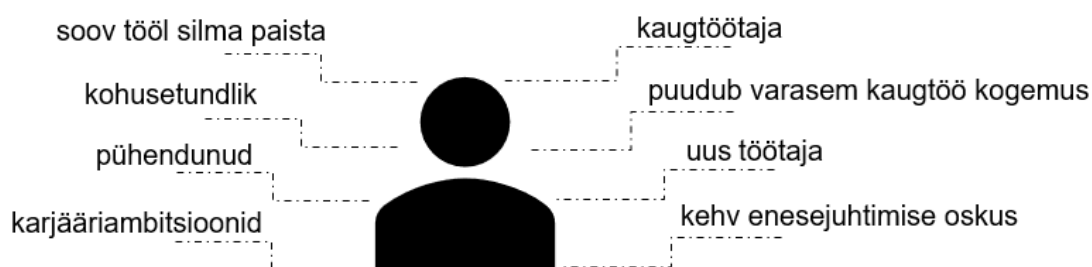
Töötaja jaoks võib mõju avaldada ka teiste käitumine. Kui on töökohas halvad eeskujud, näiteks juht või kolleegid teevad töövälisel ajal tööd, siis see aktiveerib isiku enda käitumismustreid ning töötajal on raske tööst eemale saada oma vabal ajal (Charalampous et al., 2021). Vastupidi võib olla ka hea eeskuju loojaid, kes mõjutavad teiste töötajate

käitumismustreid. Näiteks kui juht soovib endast jätta mulje, et ta on alati teistega koos olles mõttega kohal, siis võib ta selle kuvandi loomiseks vältida nutitelefoni kasutamist tööalastel kohtumistel (Russo et al., 2019). Autor on seisukohal, et kui organisatsioonis puuduvad selged juhised ja reeglid, siis võib teiste eeskuju olla määrava tähtsusega tööalase kättesaadavuse valikutel.

Töötaja võib tajuda erinevaid ootusi, mistõttu ta tunneb survet olla kättesaadav. Lisaks isiklikule soovile olla oma töös silmapaistev ja hinnatud töötaja (Boswell & Olson-Buchanan, 2007), võib töötaja tajuda sotsiaalset survet pürgida edasi karjääriredelil, olla oma ala tipus, tööalaselt võimekas ja produktiivne (Potter et al., 2022). On täheldatud, et naised võivad seda survet tunnetada tugevamalt. Loeschner (2018) uurimuses naised tajusid, et olulist rolli karjääriredelil edasi liikumisel mängib see, kui kättesaadavad nad tööalaselt digiseadmete kaudu on, ning vastavalt sellele tegid nad otsuseid, kuidas ja kui palju tööga töövälisel ajal ühenduses olla. Sellise surve tunnetus teeb töötaja jaoks üha raskemaks oma vabal ajal psühholoogiliselt tööst väljalülitumise (Büchler et al., 2020).

Kiired ja kasvavad digitaalsed suhtlusvõimalused toovad esile veel mitmeid tajutavaid ootuseid (Bordi et al., 2018). Tööalast e-kirja või kiirsõnumit saades võib tekkida tunne, et kui kohe ei vasta, siis on sellele negatiivsed tagajärjed, kuigi kirja saatja otseselt ei eelda alati, et kirja saaja peaks sellele vastama töövälisel ajal (Giurge & Bohns, 2021). Barber ja Santuzzi (2014) on varasemalt seda nähtus kirjeldanud mõistega inglise keeles „*workplace telepressure*“ ehk eesti keeles võib seda defineerida kui töötaja poolt tunnetatav surve kiiresti vastata tööalastele e-kirjadele ja kiirsõnumitele. Teisalt võib ka olla olukord, kus kolleegid eeldavad kiireid vastuseid teistelt ning kui tema ootustele ei vastata, siis võivad tekkida kollektiivis pinged (Obushenkova et al., 2018). Kui töötaja ise on tavaliselt kiire vastaja, siis tihti ootab ta ka vastaspoolelt seda ja organisatsioonis võivad need tunnetatud ootused teistele mõju avaldada (Barley et al., 2011). Ka töörollid mõjutavad, kuidas töötajad otsustavad suhtlusvahendeid kasutada. Kui töötaja näeb, et tema tööroll on tähtsam, siis ta seab oma reageerimisvõime ja kättesaadavuse käitumised vastavalt sellele rollile ehk töötajad suhtuvad ka erinevalt, kas teema on kiireloomuline või mitte (Wajcman & Rose, 2011).

Eelneva põhjal joonistuvad välja töötaja karakteristikud, mis võivad enim soodustada tööalases ühenduses olemist töövälisel ajal. Joonisel 3 toob autor välja kokkuvõtivate märksõnadega peamised töötaja karakteristikud. Autori arvates on organisatsioonide ja eriti personalijuhtide jaoks nende tunnusoonte teadvustamine abiks märkamaks, milliste töötajate puhul võib tööalane kättesaadavus olla enim probleemiks.



Joonis 3. Töölases ühenduses olemist soodustavad töötaja karakteristikud

Allikas: autori koostatud Barber ja Santuzzi (2014), Boswell ja Olson-Buchanan (2007), Charalampous et al. (2021), Giurge ja Bohns (2021), Kreiner et al. (2009), Loeschner (2018), Nurmi ja Hinds (2020), Russo et al. (2019), Shipman et al. (2021) põhjal

Mitmetes uurimustöodes on leitud ka erinevusi meeste ja naiste töölase kättesaadavuse valikute osas. Tihti on naised need, kes väldivad uue töötaja sotsiaalset normi olla alati töölase kättesaadav ja ühenduses tööga, eriti just lastega naised soovivad eraldada töö- ja eraelu, et saaks pere jaoks aega pühendada (Loeschner, 2018; Nurmi & Hinds, 2020). Mehed eelistavad ka kodus info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendusel tööga ühenduses olla, seda isegi perega koos aega veetes, kuid naised eelistavad minimaliseerida võimalikult palju töötajavälisest suhtlusest (Nurmi & Hinds, 2020; Park et al., 2011). Seda seetõttu, et naised tajuvad teisiti kui mehed töövälise aja tehnoloogia kasutust, naised tunnetavad tugevamalt perekohustustega seotud ootusi ning proovivad kohustuste vahel leida paremat tasakaalu ning vältida stressi (McDaniel et al., 2021). Naistelt tihti oodatakse sotsiaalse pererolli täitmist ning seetõttu nad valivad käitumisviise kuidas töö- ja eraelu tasakaalu tõhusamalt juhtida (Nurmi & Hinds, 2020). Selle otsuse tõttu võidakse naisi pidada vähem pühendunumaks ning neid ei nähta juhtivatel kohtadel nagu nende meessoost kolleege, kes eelistavad olla pidevas ühenduses oma töökohaga (Loeschner, 2018). Seetõttu võivad naiste karjäärivõimalused kehvemad olla kui nende meeskolleegidel. Naised seavad rohkem pere esikohale, isegi siis kui nad teavad, et see valik võib saatuslikuks saada nende karjäärile, mõned naised jällegi soovivad näidata, et nad on eeskujulikud ja pühendunud töötajad, seetõttu rakendab mõni naine sellist strateegiat, kus ta peale tööd teeb kodused toimetused ära ning siis hakkab tööasjadega tegelema (Nurmi & Hinds, 2020). Üheks põhjuseks on süütunde tekkimine, et ei olda töövälisel ajal piisavalt palju ühenduses, seetõttu peale koduseid toimetusi avatakse digiseadmed ja hakatakse tööasjadega tegelema (Loeschner, 2018). Eestis oli 2021. aastal kaugtööd tegemas 98 200 naist ja 83 400 meest

(Statistikaamet, 2022) ning naised, eriti kel on hoolduskohustus ja soovivad paremaid karjäärivõimalusi, võivad tunnetada suuremat survet olla tööalaselt kättesaadav, mistõttu on neil ka raskem leida tasakaalu töö- ja eraelu vahel (Euroopa Parlament, 2021).

Organisatsioonides tuleks teadvustada soolist ebavõrdsust ning leida lahendusi, kuidas seda vähendada.

Autori arvates on oluline teadvustada nii töötajatel endil kui organisatsioonidel erinevaid psühholoogilisi tegureid, mis võivad tööga ühenduses olemist soodustada. Need tegurid aitavad mõista, miks ja millistes olukordades võivad töötajad erinevalt käituda ning millistel töötajatel võib olla raskusi tööst välja lülitumisega. Vastavalt sellele teadmisele saab luua teadlikkust organisatsioonis ning individuaalset lähenemist kasutades toetada paremini töötaja töö- ja eraelu tasakaalu.

Sotsiaalsed tegurid on seotud nii indiviidi kui ka organisatsiooni põhiselt ehk siin mängib olulist rolli, millises sotsiaalses keskkonnas on töötaja ja milline on ta isiklik kogemus info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamisel (Jarvenpaa & Lang, 2005). Organisatsioonis tekkinud sotsiaalsed normid mõjutavad töötaja tööga ühenduses olemise otsuste valikuid, näiteks kui sotsiaalne norm on olla alati kättesaadav ja töötaja soovib neid ootusi täita, siis selle järgi ta oma valikud teebki (Mazmanian, 2013). Sotsiaalsed normid võivad olla kujunenud näiteks e-kirjadele vastamise kiiruse osas (Barley et al., 2011). Nende normide täitmata jätmisel võib töötajal tekkida süütunne, et ta ei ole piisavalt kättesaadav teiste jaoks (Obushenkova et al., 2018). Seetõttu tunnetatakse pidevalt survet, et peab kohe vastama sissetulevatele kõnedele või sõnumitele (Goldman, 2021).

Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendite tööeesmärgil kasutamine suurendab sotsiaalse kohaloleku ja ühenduses olemise tunnetust, mis on seotud organisatsiooniliste teguritega (Fonner & Roloff, 2012). Näiteks kui organisatsiooni kommunikatsioonis kasutatakse sotsiaalseid funktsioone nagu kiirsõnumite rakendus, siis sellel on mõju töötajate tulemuslikkusele, mis võib parandada kommunikatsiooni nii organisatsiooni siseselt kui ka väliselt (Mallmann & Maçada, 2019). Tõhus kommunikatsioon mängib olulist rolli tööalase ühenduse ja töösoorituse vahel ning aitab tõsta töö tulemuslikkust (ten Brummelhuis et al., 2021). Tööalane kättesaadavus ja ühenduses olemine pakub võimalust inimestevahelisi suhteid arendada (Nurmi & Hinds, 2020), seetõttu sel eesmärgil suheldakse veebis töökaaslastega ka töövälisel ajal (Li & Yuan, 2018).

Kultuurilised tegurid tulevad esile tihti globaalsetes ettevõtetes, kus on kultuurilised erinevused, samuti hõlmab see põlvkondade vahelisi erinevusi (Jarvenpaa & Lang, 2005). Tööalase kättesaadavuse olemust soodustab tänapäeva kultuur, kus inimesed on harjunud, et

saab kiiresti ja mugavalt üksteisega ühenduses olla. Paljude töötajate arvates ei ole pidev ühendus ainult töökoha probleem, vaid see on kaasaegse elu eripära (Potter et al., 2022). Töölalt kättesaadavust peetakse tihti tänapäeva normaalsuseks ning seetõttu õigustavad mõned töötajad sellega pidevat ühenduses olekut (Mazmanian & Erickson, 2014).

Töökohas võivad olla seatud kultuurilised ootused e-kirja vastamise osas, näiteks globaalses ettevõttes töötajatele seatud ootused vastata ükskõik mis ajal e-kirjadele (Barley et al., 2011). Globaalsetes ettevõtetes ning uute töövormide tulekuga on samuti tekkinud teatud normid ja praktikad. Erinevates ajavööndites töötajatega suhtlemisel peab töötaja tihti oma tööülesannete tõttu olema tööaja suhtes paindlik, peab olema valmis osalema kohtumistel ja olema kergesti kättesaadav vastavalt organisatsiooni nõuetele (Nurmi & Hinds, 2020). Töö autori hinnangul peaks globaalses ettevõttes erilist tähelepanu pöörama töölase kättesaadavuse ohtude hindamisele ja lahenduste leidmisele, mis tagaksid töötajatele tööst eemaldumise võimaluse töövälisel ajal.

Organisatsioonikultuur mõjutab samuti töötaja käitumisvalikuid. Töökohapoolsed töölase kättesaadavuse ootused on seotud töötaja suurenenud ühenduses olemise käitumisega (Nurmi & Hinds, 2020). Töölase ühenduses olemise käitumine on seotud organisatsioonipoolsete reeglite ning normidega töölase kättesaadavuse suhtes, mis tulenevad eelnevast praktikast, kuidas on ettevõttes toimitud, millised signaalid organisatsiooni poolt tulevad (Richardson & Benbunan-Fich, 2011). Organisatsioonikultuuri osana võivad kujuneda ka teiste eeskujul mitteametlikud reeglid (Jarvenpaa & Lang, 2005).

Tehnoloogilised tegurid võimaldavad töötajal olla tööga ühenduses ja töölase kättesaadav. Kuigi info- ja kommunikatsioonitehnoloogia võimaldab seda, ei ole tehnoloogia töölase kättesaadavuse põhjustajaks, vaid töötajad ise teevad ühenduses olemise otsuseid (Richardson & Benbunan-Fich, 2011; Russo et al., 2019). Kui tugevalt tehnoloogia indiviidi valikuid mõjutab, oleneb sellest, kui sagedasti ja milliseid digiseadmeid ja tarkvaralahendusi ta kasutab töölase kättesaadavuse suhtes (Jarvenpaa & Lang, 2005). Oleneb ka tööiseloolest, mõned töötajad saavad tööasju teha igas digiseadmes ja tööd koju tuua, teistel on konfidentsiaalsuse tõttu piirangud. Näiteks kui töötajal on sülearvuti, mida ta saab töölt koju kaasa võtta, siis see võib soodustada töövälisel ajal töö tegemist, kuna sealt on lihtsam tööga ühenduda läbi võrgu ning teha tööd kui seda võimaldaks nutitelefoni (Charalampous et al., 2021; Richardson & Benbunan-Fich, 2011). Samuti töökoha poolt töötajale antud digiseadmed, mida saab ka koju kaasa võtta, võivad töötajale tekitada tunde, et temalt oodatakse igal ajal valmisolekut tööasjadega tegeleda, isegi kui keegi seda temalt otseselt ei ole nõudnud (Obushenkova et al., 2018).

Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia on muutnud ka tööalast suhtlemisviisi. Ametliku suhtluskanalina tuntud e-kirjade kõrvale on tekkinud erinevad suhtlusplatvormid. Näiteks organisatsioonides kasutusele võetud Slack'i ja Microsoft Teams'i kaudu saab kiirelt tööalaseid sõnumeid saata. Kõiki neid saab töötaja mugavalt nii töö kui ka isiklikesse digiseadmetesse lisada ning olla tööalaselt alati kättesaadav. E-kirju ja kiirsõnumeid saab mugavalt nutitelefoni kaudu lugeda ja saata, mis üheltpoolt annab võimaluse teha tööd distantilt, teisalt tihti töötatakse töövälisel ajal, sest nutitelefoni on enamasti igal pool kaasas ja võimaldab seda (Obushenkova et al., 2018) ehk tehnoloogia võimalused raskendavad töötajate eemaldumist (Charalampous et al., 2021). Tehnoloogia kasutust mõjutavad ka erinevad psühholoogilised tegurid. Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia on mõjutanud inimeste käitumisvalikuid (Jarvenpää & Lang, 2005), teel tööle või koju minnes ollakse tööga ühenduses (Richardson & Benbunan-Fich, 2011), näiteks töötaja ootab ühistransporti ja saab samal ajal nutitelefoni kaudu ajada, et oma aega sisustada (Mazmanian & Erickson, 2014). Tehnoloogia kasutust võivad mõjutada ka sotsiaalsed, individuaalsed ja organisatsioonilised ning väljaspool neid erinevad ootused töötaja suunas (Siegert & Löwstedt, 2019).

Majanduskeskkonna tegurid survestavad samuti töötajaid tegema otsuseid, kuidas ja kui palju nad oma töökohaga ühenduses on. Kaasaegses maailmas on inimesed üha enam harjunud kiirete kättesaadavuse võimalustega läbi erinevate digiseadmete ning kui ettevõtte saavad oma klientidele pakkuda oma teenuseid samadel tingimustel, siis peavad ka töötajad valmis olema ettevõtte korraldustega. Mazmanian ja Erickson (2014) hinnangul toimub peamiselt erinevate teenindusettevõtete vahel konkurents, kes suudab pakkuda kiiremat valmisolekut oma klientide jaoks olla kättesaadav ööpäevaringselt. Ülikooli näitel on tudengid teenusetarbivad, kellele reklaamitakse, et nende jaoks ollakse igal ajal olemas ning see tihti paneb töötajatele surve olla igapäevaselt kättesaadav (Potter et al., 2022). Kui klientide jaoks on normaalsus, et ettevõtte peab olema kiire reageerimisajaga, siis ka töötajad lepivad sellega ja nende arvates ongi see normaalsus, et nad peavad alati olema kättesaadavad oma töökoha ja klientide jaoks (Mazmanian & Erickson, 2014).

Eelnevalt käsitleti erinevaid tegureid, mis soodustavad töötaja tööalase kättesaadavuse otsuseid. Pidevas tööga ühenduses olemisel võivad olla töötaja heaolule negatiivsed tagajärjed. Tööalase kättesaadavuse tagajärjed võivad olla tasustamata pikem tööaeg, väsimus, vaimsed ja füüsilised terviseprobleemid, kehv töö- ja eraelu tasakaal (Euroopa Parlament, 2021). Tööalaselt on suurenenud kättesaadavuse võimalused parandanud produktiivsust, pakkunud paindlikkust ning tõhustanud omavahelist suhtlust ning töösooritust, kuid selle teine külg on suurenenud stress, langenud töörahulolu, isikliku aja

kadumine, suurem tööandjapoolne järelevalve, surve olla pidevalt võrgus ja hägustunud piirid töö- ja eraelu vahel (Jarvenpaa & Lang, 2005; Potter et al., 2022). Pidevalt saabuvad tööalased e-kirjad või kiirsõnumid võivad tekitada tunde, et töötajal ei ole enam kontrolli oma aja üle (Goldman, 2021). Informatsiooniülekoormus ja kehv kommunikatsioon hõivab töötajate eraelu, tungides sinna sisse ning tekitades kaost (Jarvenpaa & Lang, 2005). Paljudel töötajatel on kombeks töövälisel ajal vaadata tööga seotud e-kirju ja digitaalseid suhtluskanaleid (Potter et al., 2022) ning see raskendab tööst väljalülitumist (Charalampous et al., 2021). Kui töötajale töövälisel ajal tulevad tööalased sõnumid, siis need võivad viia mõtted tööle ning töötaja ei suuda pere või oma vabaaja tegevustele kvaliteetset aega pühendada (Obushenkova et al., 2018). Kui töötaja ei suuda vabal ajal töömõtteid ja töövalmidust peast saada, siis tal on palju raskem lõõgastuda ning see omakorda pärsib taastumisprotsessi (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Psühholoogiliselt tunnetatud surve olla pidevalt kättesaadav mõjutab töötaja stressitaset, mis omakorda võib viia läbipõlemiseni ning töölt puudumiseni tervislikel põhjustel (Barber & Santuzzi, 2014).

Selles alapeatükis käsitleti tööalase kättesaadavuse olemust, selle põhjuseid ja tagajärgi. Kokkuvõtvalt on tööalasel kättesaadavusel nii positiivseid kui negatiivseid külgi. Pidevat tööalast kättesaadavust võivad põhjustada mitmed tegurid, mis omakorda mõjutavad üksteist. Järgnevas alapeatükis käsitletakse lähemalt tööalase kättesaadavuse ning töö- ja eraelu tasakaalu omavahelisi seoseid.

1.2 Töö- ja eraelu tasakaalu piiri hägustumine tööalase kättesaadavuse taustal

Käesoleva peatüki fookuses on tööalase kättesaadavuse seosed töö- ja eraelu tasakaalust lähtudes. Eelnevas peatükis selgus, millised tegurid soodustavad tööalast kättesaadavust ning millised on tagajärjed. Et mõista paremini, mida tähendab tööalane kättesaadavus töö- ja eraelu tasakaalule, siis järgnevalt tuuakse välja viimase tähendus.

Teaduskirjanduses on otsitud vastuseid peamiselt töö- ja eraelu tasakaalu ning töö- ja pereelu tasakaalu olemusele, kuigi mõlemad terminid on sarnased, on nad siiski erineva tähendusega. Erinevus seisneb selles, et töö- ja eraelu tasakaalu kontseptsioon on laiema tähendusega kui seda on töö- ja pereelu tasakaal (Joseph & Sebastian, 2019). Töö- ja eraelu tasakaalu iseloomustab inimese võimekust tulla toime töö ja muude kohustuste vahel, kus rahulolu saavutatakse siis, kui on rohkem aega isiklikele asjadele, kus ühte poolt ehk tööaega piirates jääb aega üle teistele isiklikele olulistele tegevustele, milleks võivad olla näiteks spordiga tegelemine, osalemine kultuuriüritustel, usuüritustel, tegelemine enesearenguga, koolis käimine, sõpradega koosviibimine (Chen & Casterella, 2019; Joseph & Sebastian, 2019; Kelliher et al., 2019). Töö- ja pereelu tasakaalu iseloomustab see, kui töötaja suudab

võrdselt panustada nii töö- kui ka perekohustustele ning tähtis on rahulolu töö ja pereelu rollide vahel ning nende ootustele vastamise osadel (Grzywacz & Butler, 2007). Kuna töö- ja eraelu tasakaalu varasemad käsitlused ei ole arvesse võtnud viimase aja arenguid töömaailmas, siis senimaani on vähe teada, milliseid väljakutseid on töö- ja eraelu tasakaalu säilitamisel nendel isikutel, kes näiteks ülalpeetavatest ei sõltu ja soovivad, et neil oleks piisavalt aega teha meelepäraseid tegevusi (Kelliher et al., 2019). Autori arvates on varasemad töö- ja eraelu uurimused keskendunud töö ja kodu ning pererollide vahelistele konfliktidele. Samuti on varasemates uuringutes käsitletud tehnoloogilist aspekti vähesel määral, kuid autori arvates on sel oluline roll, kuidas töö- ja eraelu tasakaalu tajutakse.

Ettevõtete digitaliseerimine ja kaugtöö võimaldamine on keskendumist töö- ja eraelu tasakaalule muutnud keerulisemaks (Mazmanian & Erickson, 2014). Raskem on tööpäeva lõpetada, kuna töötajale on seatud ootused töötaja osas olla kättesaadav ööpäevaringselt, seetõttu digiseadmed võetakse kaasa ka voodisse ja sealt tehakse tööd, kuid tihti soodustab selline käitumine perekonflikte ja stressi (Shipman et al., 2021). Ka töökaaslaste kättesaadavuse ootused töötajale mõjuvad negatiivselt töö- ja eraelu tasakaalule (Reinke, 2018). Töövälisel ajal tööalastel eesmärkidel info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamist peetakse piire ületavaks käitumiseks ning see avaldab mõju töö- ja eraelu tasakaalule (Chen & Casterella, 2019). Töötajatel, kes soovivad töö- ja eraelu lahus hoida, avaldab tööalane kättesaadavus negatiivset mõju heaolule läbi psühholoogilise seotuse (Büchler et al., 2020). Näiteks on leitud seoseid, et sotsiaalmeedia tööalasel kasutamisel tunnetati töö sissetungi isiklikku ellu ja see tekitas konflikti töö ning eraelu vahel, mis viis omakorda kurnatuseni (van Zoonen et al., 2016). Tööalase kättesaadavuse tõttu on töötajatel raskusi tööst psühholoogiliselt ennast välja lülitada, võidakse tunnetada, et puudub kontroll oma vaba aja üle ning sellega seoses kasvab rahulolematust töö- ja eraelu tasakaalu osas (Barber et al., 2019). Töö- ja eraelu tasakaaluga rahulolu sõltub suuresti sellest, milliseid piire inimesed ise ja organisatsioonid seavad töö ja eraelu vahele. Töö- ja eraelu piirid hägustuvad paindliku töö puhul eriti siis, kui puuduvad selged piirid või on kehv piiride seadmise praktika (Potter et al., 2022). Hägustunud piirid töö ja kodu vahel on tihti pidevalt tööalases ühenduses olemise tulemus (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Näiteks e-kirjade hulk võib mõjutada töö- ja eraelu vahelisi piire, eriti kui töötaja soovib tööga järjepeale saada ja oma meilipostkasti tühjana hoida, et järgmisel päeval kergem oleks, samuti võib see ärrituvust tekitada neile, kellel on kodus ootamas ülalpeetavad või muud eraelulised toimingud (Barley et al., 2011).

Eelnevalt selgus, et tööalane kättesaadavus hägustab töö- ja eraelu piire. Ennetamaks stressi ning tagamaks parem keskendumisvõime, produktiivsus, heaolu ning tasakaal, on oluline luua selged piirid töö ja eraelu vahele (Cecchinato & Cox, 2020). Tööalase kättesaadavuse osas piiride seadmisega võib kaasneda arvamus, et see vähendab iseseisvust ning paindlikkust, kuid tegelikult pakub see võimalust paremini aega planeerida, et vähendada tööalasest kättesaadavusest tulenevaid töökatkestusi ning parandada tööle keskendumise võimekust (Fonner & Roloff, 2012). Tööajal seatud piirid aitavad vältida ootamatuid segajaid ja töökatkestusi (Russo et al., 2019) ning töövälisel ajal võimaldavad töötajal tööst välja lülitada ning puhata (Park et al., 2011). Kui töötaja otsustab olla mitte kättesaadav töökoha jaoks ning panna digiseadmed kõrvale, siis on võimalik luua erinevaid positiivseid efekte, nagu näiteks kvaliteetsemad vestlused, parem keskendumisvõime ja efektiivsus nii kodus kui ka tööl, parem tervis vaimselt ja füüsiliselt (Russo et al., 2019). Et tagada parem töö- ja eraelu tasakaal ning heaolu, tuleks seada selged ja konkreetsed piirid töö eraldamiseks isiklikust elust (Reinke, 2018). Piire võivad seada nii töötajad ise, kui ka need võivad tulla organisatsiooni või kellegi teise poolt (Cecchinato & Cox, 2020).

Järgnevalt on väljatoodud erinevad piiriseadmise võimalused, et vähendada tööalast kättesaadavust ja tagamaks parem töö- ja eraelu tasakaal. Töötaja piiriseadmise praktikaid mõjutavad nii töökoha poolt kui ka isiklikust elust tulenevad kättesaadavuse ootused (Reinke, 2018). Kreiner et al. (2009) tõi välja neli erinevat piiride seadmise võtet, mida töötajad töö- ja eraelu eristamiseks kasutavad, nendeks on: käitumuslikud, ajalised, füüsilised ja kommunikatiivsed piirid. Praktikate iseloomustused leiab jooniselt 4.



Joonis 4. Indiviidi piiride seadmise praktikad

Allikas: autori koostatud Kreiner et al. (2009) põhjal

Eelnevad neli piiride seadmise praktikat võivad olla ka omavahel seotud, näiteks käitumuslikud piirid võivad aidata seada füüsilist piiri ning kommunikatiivsed kujuneda ajalisteks piirideks. Kui Kreiner et al. (2009) piiride seadmise praktikate käsitluses oli tehnoloogilisi praktikaid tol ajal veel vähe, siis hilisemad uurijad on täiendanud neid tehnoloogiliste näidete baasil.

Käitumuslikud piirid võivad tuleneda info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamisest, näiteks jäljendatakse kontorirutiini tööülesannete täitmisel arvutis (Basile & Beauregard, 2016) ning kodukontoris kontori riietust (Allen et al., 2021). Need võivad olla töötajapoolsed loodud reeglid, näiteks e-kirjade käsitluse osas (Charalampous et al., 2021). Töötajad võivad eelistada enda privaatsuse eesmärgil isiklikud ja tööasjad lahus hoida erinevaid seadmeid kasutades, see piirang võib tulla ka organisatsioonilise konfidentsiaalsuse tõttu (Cousins & Robey, 2015). Siia võivad kuuluda ka teiste inimeste kasutamine, tehnoloogia harjumused, otsustamise valikud, mis on hetkel tähtsam, ning eristamised, näiteks loovtööd tehakse ainult kodus ja muud ülesanded kontoris (Kreiner et al., 2009).

Ajalisi piire seatakse aja kontrollimisega ja puhkuse määramisega iseendale (Kreiner et al., 2009). Neid saab seada näiteks töö- ja eraelu ülesannete kalendrisse panekul ning telefoni välja lülitades kui ametlik tööpäev saab läbi (Allen et al., 2021; Cousins & Robey, 2015). Saab luua kellaajalisi lubadusi teistele, näiteks kui lapsed tulevad koolist ja on vaja nendele pühenduda (Basile & Beauregard, 2016).

Füüsilised piirid võivad olla töö- ja eraasjade eristamine, näiteks eraldi kalender (Kreiner et al., 2009), kodus loodud kontoriipiirkond (Charalampous et al., 2021) ja töötegevuste jäljendamine (Basile & Beauregard, 2016). Näiteks kodus keskkonnas loodud kodukontori nurk aitab seada füüsilist piiri, et töötajal oleks kergem psühholoogiliselt ennast tööst välja lülitada (Allen et al., 2021).

Kommunikatiivsed piirid on ootuste seadmine teistele ja piiririkujate korrale kutsumine (Kreiner et al., 2009). Need võivad olla ootuste seadmised abikaasa ja laste tegevuse üle, näiteks teavitades, millal võib koristada ja segada, samuti kuuluvad siia ka pere poolt tulevad nõuded, mis juhivad kodus töötavale töötajale tähelepanu, kui ta üle aja töötab (Basile & Beauregard, 2016). Organisatsioonis on oluline suhelda kättesaadavuse ootuste osas ning seada piire, et ennetada liigsest ühendusest tulenevat stressi (Fonner & Roloff, 2012). Seetõttu on töö- ja eraelu eristamiseks vajalikud tehnoloogia kasutuse reeglid kommunikatsiooni osas (Jarvenpaa & Lang, 2005).

Töölase kättesaadavuse vähendamise osas on tehnoloogiliste piiride seadmine vajalik, et vähendada info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendite kasutusaega, näiteks

mobiiltelefonis vaigistades märguhelid saabuvast sõnumist (Park et al., 2020). Veebis saab seada erinevaid praktikaid. Näiteks eristada sotsiaalmeedias tööga seotud inimesed ja sõbrad; määrata tehnoloogia vabad hetked; nähes digiseadmes märguannet, aga ootad järgmise päevani või edastad e-kirja oma töö meiliaadressile ja vaatad hommikul; isikliku suhtluskanali profiilil tööalase teema eiramine ja sellega tegelemine oma töö konto alt (Siegert & Löwstedt, 2019). Saab luua erineval eesmärgil sotsiaalmeedia kontosid, näiteks tööalane konto tööasjade jaoks ja isiklik konto sõpradega suhtlemiseks (Allen et al., 2021), luua eneseteadlikkust sotsiaalmeedia kasutamisel, kustutada kontosid ja mobiilirakendusi, muuta seadeid (Nguyen, 2021). Näiteks töörakenduses Slack saab määrata, mis kellast on tööaeg, et muul ajal ei tuleks teavitused läbi. Leidub erinevaid rakendusi, mis aitavad ületundide osas teavitada ning annavad märku, millal töö võiks lõppeda (Allen et al., 2021). Autori arvates on tehnoloogiliste piiride seadmise praktikad tööalase kättesaadavuse piiramiseks kõige efektiivsemad, kuna need aitavad vähendada ahvatlust vaadata pidevalt, mis tööalastes suhtluskanalites toimub. Autor on seisukohal, et iga indiviidi jaoks võib efektiivne praktika olla erinev. Mõni suudab tulenevalt oma iseloomust näiteks kodukontoris töötada produktiivselt, teisel on jällegi vaja konkreetseid füüsilisi ja ajalisi piire. Seetõttu tuleb sobiva praktika rakendamisel arvestada inimeste eripäradega ning leida läbi katsetamise sobivaim meetod.

Kui eelnevaid praktikaid saab töötaja enamasti ise seada, siis oluline roll on ka organisatsioonil. Euroopas on mitmed suuremad ettevõtted nagu näiteks Volkswagen ja BMW kehtestanud töötajatele regulatsioonid nutitelefoni tööalase kasutuse osas, et tagada nende töö- ja eraelu tasakaal, näiteks peale tööaega meiliserverid suletakse, et ei saaks tööalaseid kirju saata (Right to disconnect..., 2021). COVID-19 pandeemiaga kaasnenud muutused töökorralduses on survestanud ettevõtteid võtma ette erinevaid meetmeid oma töötajate heaolu tagamiseks (Goldman, 2021). Järjest rohkem lisandub uusi kaugtöölisi, kes peavad silmitsi seisma töö- ja töövälise rollide piiride hägustumisega (Allen et al., 2021). Tihti jääb see töötajate mureks, kuidas seada piire töö ja eraelu vahel (Mazmanian & Erickson, 2014). Eriti kaugtöö ja paindliku töökorraldusega töötajatel peavad olema seatud piirid, vältimaks pidevat tööalast kättesaadavust, kuid töötajatel võib jääda ebaselgeks, kas piiride seadmise peaks tagama organisatsioon või tema ise (Potter et al., 2022). Piirid saavad tulla ka seadusandjate poolt. Kuna hetkel puuduvad konkreetset Euroopa Liidu õigusaktid tööalase kättesaadavuse reguleerimiseks, siis 2021. aastal tegi Euroopa Parlament Euroopa Komisjonile ettepaneku seaduse algatamiseks ja ettepanekute koostamiseks, mis võimaldaks töötajatel töövälisel ajal tööst välja lülituda ning hoiduda tööga seotud elektrooniliselt

suhtlusest nagu e-kirjade või muude sõnumite saatmisest (Right to disconnect..., 2021). Portugalis kehtestati 2021. aasta lõpus seadus, mis keelab tööandjatel töötajatega kontakteeruda peale tööaega ning korralduse rikkumisega kaasnevad trahvid (Portugal makes it..., 2021). Ka teised Euroopa riigid nagu Belgia, Prantsusmaa, Kreeka, Itaalia, Slovakkia ja Hispaania on varasemalt vastu võtnud õiguslikud regulatsioonid piiramaks tööalast kättesaadavust, kuna uued töökorraldused nõuavad muudatusi tööseadustes (Right to disconnect..., 2021). Autori arvates seaduste muudatused võivad võtta aega, kuna on palju nüansse millega tuleb arvestada, seetõttu tasub organisatsioonidel ja töötajatel endil vaadata üle, mida saaks selleks ise ära teha, et tagada parem töö- ja eraelu tasakaal ning vältida pidevat tööalast kättesaadavust.

Suurenevate töötajate kättesaadavuse võimalustega peab juhtimises toimuma muudatus nii juhtide mõttemaailmas, käitumises kui ka organisatsiooni juhistes ja eeskirjades, tuleks lahti lasta liigsest kontrollist ja õppida usaldama oma töötajaid, ning koolitada ja juhendada neid (Joroff, 2002). Juhid võivad mängida olulist rolli leevendamaks töövälisel ajal tööalast kättesaadavust (Fonner & Roloff, 2012; van Zoonen et al., 2020), nad peaksid olema toeks töö- ja eraelu tasakaalu toetamisel (Stich et al., 2015). Lisaks tuleks juhtidel teadvustada endale, et tuleb arvestada inimeste erinevustega, nende otsustusstiili ja valikute eripäradega ning vajadusel tuleb julgustada oma töötajaid töövälisel ajal tööst välja lülitama, kui töötajal endil on sellega raskusi (Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Russo et al., 2019). On oluline arvestada sooliste erinevustega töövälisel ajal tehnoloogia kasutamise osas ja piiride haldamisel, töö- ja eraelu tasakaal on oluline nii töötaja kui tööandja seisukohast, tööst eraldumine on töötaja heaolule hädavajalik olenemata tema soost (McDaniel et al., 2021). Hea praktika on kaasata organisatsioonipoolsete juhiste koostamise protsessi ka töötajaid, kuid juhtkond peaks vastutama juhiste eest (Goldman, 2021; Stich et al., 2015). Järgnevalt on tabelis 1 esitatud erinevatest uurimustöödest kokku kogutud häid soovitusi organisatsioonidele, mis aitavad vähendada tööalast kättesaadavust ning pakkuda töötajatele paremaid võimalusi tasakaalu leidmiseks töö- ja eraelu vahel.

Tabel 1.

Soovitused organisatsioonidele parema töö- ja eraelu tasakaalu loomiseks

Soovitused	Kirjeldus	Autorid
Luua toetav õhkkond organisatsioonis	Normaliseerida töö- ja eraelu tasakaalu olulisust ning pakkuda koolitusi; olla juhina eeskujuks töövälisel ajal mitte töötamise osas.	Li ja Yuan (2018), Stich et al. (2015), Cho et al. (2020)
Töötada välja toetavad kultuurinormid	Luua kultuurinormid, mis aitavad sujuvamat suhtlust pakkuda ning vähendada pidevaid segamisi.	Fonner ja Roloff (2012)
Arvestada töötajate eripäraga	Juhiste koostamisel tuleb arvestada erinevate isiksusetüüpidega ja töötajate eelistustega.	Potter et al. (2022)
Määrata suhtluskanalid ja reeglid	Kehtestada normid ja reeglid tööalaste suhtluskanalite kasutuse osas, leppida kokku ja selgitada, mis juhul tuleb olla kättesaadav.	ten Brummelhuis et al. (2021)
Luua kommunikatsiooni reeglid	Luua reeglid, juhised töövälise aja kommunikatsiooni osas, et vähendada suhtlust, defineerida ootused töövälise aja kommunikatsiooni osas ja vastamisaja osas nii töötajatele kui klientidele.	Richardson ja Benbunan-Fich (2011), Goldman (2021), Potter et al. (2022), Park et al. (2020), Cho et al. (2020)
Koostada e-kirjade/kiirsõnumite saatmise juhised	Ettevõtte juhistes lisada e-kirjade ja kiirsõnumite reeglid, kui palju, mis ajal ja kellele saata.	Fonner ja Roloff (2012), Stich et al. (2015)
Teha info kättesaadavamaks	Lisada infot ettevõtte kohta ning tööks vajalike teadmiste osas kättesaadavasse kohta, et vähendada küsimuste hulka.	Fonner ja Roloff (2012).

Allikas: autori koostatud tabelis nimetatud allikate põhjal

Kokkuvõtvalt, tööalase kättesaadavuse taustal hägustub piir töö- ja eraelu vahel, kui töötajal endal on kehv piiride seadmise praktika või organisatsioonis ei ole läbi räägitud, mida tööalane kättesaadavus tähendab ning millised ootused on. Samuti kui organisatsioonis soositakse töötajaid, kes on alati kättesaadavad, siis see paneb töötajatele surve olla pidevalt valves ning raskendab neil tööst eemaldumist. Sel võivad olla negatiivsed tagajärjed töötaja tervisele ja tema era- ja pereelule. Piiride seadmine aitab vähendada tööalast kättesaadavust. Piire saavad seada nii töötajad, organisatsioonid, kui ka need võivad tulla kellegi teise poolt, näiteks pereliikme poolt või seadusandlusest. Piiride seadmise praktikaid on erinevaid, tuleb valida endale ja organisatsioonile sobivamad. Juhiste loomisel on oluline arvestada erinevustega inimeste vahel ning tuleb märgata ja julgustada neid töötajaid tööst töövälisel ajal eemalduma, kellele see endal raskusi valmistab.

2. Töölase kättesaadavuse ja töö- ja eraelu tasakaalu seoste analüüs

2.1 Metoodika ja valimi tutvustus

Järgnevas alapeatükis kirjeldatakse magistritöö empiirilise osa uurimismeetodit ning antakse ülevaade uurimisprotsessist. Töö autor valis uuringu läbiviimiseks kvalitatiivse meetodi, kuna see andis võimaluse minna sügavuti ning paremini mõista töötajate tunnetust töölase kättesaadavuse teema kohta kui seda võimaldaks kvantitatiivne meetod. Lisaks leidis autor teadusuuringuid analüüsides, et sarnastes uuringutes on kasutatud enamasti kvalitatiivset meetodit. Uurimisprotsess koosnes kuuest etapist, mille ülevaatliku kirjelduse leiab tabelist 2.

Tabel 2.

Uurimisprotsessi kirjeldus

Tegevus	Läbiviimise aeg
Kirjanduse läbitöötamine	oktoober 2021 - veebruar 2022
Intervjuu küsimustiku koostamine	jaanuar-veebruar 2022
Valimi koostamine	märts 2022
Intervjuude läbiviimine ja transkribeerimine	märts 2022
Intervjuude kodeerimine ja andmete töötlemine	aprill 2022
Tõlgendamine ja soovitude koostamine	mai 2022

Allikas: autori koostatud

Uurimisprotsessi esimene etapp sisaldas varasema teaduskirjanduse läbitöötamist, ning kirjanduse põhjal koostati intervjuu jaoks neli teemaplokki: töölane kättesaadavus, heaolu, töö- ja eraelu tasakaal ning piiride seadmise praktikad.

Teises etapis valmistati ette poolstruktureeritud intervjuu esmased küsimused vastavalt teemaplokkidele. Autor viis intervjuu küsimuste asjakohasuse hindamiseks läbi pilootintervjuu, mille tulemusena sai küsimusi ümber sõnastatud ning küsimuste struktuuri loogilisemaks muudetud. Täpsustamist vajasisid näiteks heaolu teemaploki küsimused stressi ja läbipõlemise osas ning töö- ja eraelu tasakaalu piirid. Kuna mõlemad teemad on laiema fookusega kui magistritöö teema, siis tuli täpsustada, et soovitakse teada, et kas just töölane kättesaadavus on kuidagi neid mõjutanud. Intervjuu küsimused leiab lisast A.

Poolstruktureeritud intervjuu sai valitud, kuna see võimaldas lisaks konkreetsetele küsimustele täpsustusi küsida, avada paremini probleeme, saada sisukamaid vastuseid ning aitas näha paremini intervjuueeritavate vaatenurki, kui seda oleks võimaldanud struktureeritud intervjuu. Kvalitatiivseks sisuanalüüsiks kasutati deduktiivset lähenemist ehk empiiriliseks analüüsiks võeti aluseks teoreetiline käsitlus. Andmeid koguti vastajate kogemuste ja arvamuste kohta.

Kolmandas etapis toimus valimi moodustamine. Valimi koostamisel soovis autor kaasata erinevas valdkonnas ja töövormidega (kontor, kaugtöö, hübriid) töötavaid mehi ja naisi, kes töötavad täiskoormusega või formaalselt paindliku tööajaga ning kasutavad oma tööülesannete täitmiseks peamiselt digiseadmeid. Varasemate uuringute põhjal saab järeldada, et tööalase kättesaadavuse probleemi ees seisavad töötajad, kes kasutavad oma tööülesannete täitmiseks digiseadmeid ning kellel on võimalik tööülesandeid distantsilt teha. Seetõttu said need omadused määravaks valimi kriteeriumi valikul. Valimisse ei kaasatud ainult ühest organisatsioonist töötajaid, kuna soov oli saada laiemat ülevaadet, kuidas erinevates keskkondades tööalast kättesaadavust töötajate poolt tajutakse ning mõista, mis põhjustel võivad erinevused esineda. Samuti sooviti saada teavet, kuidas erinevates organisatsioonides tööalase kättesaadavuse probleemile lähenetakse ning millised on sealseid lahendusvõimalused.

Empiiriline osa keskendub peamiselt töötaja vaatele, kuna teooria järgi on töötaja tihti mõjutatud organisatsiooni sisemisest keskkonnast ja ka juhi käitumismustrid ja ootused võivad olulist rolli mängida, kuidas tajutakse tööalast kättesaadavust. Lisaks, töötajad oskavad kõige paremini kirjeldada, kuidas tööalane kättesaadavus on nende töö- ja eraelu tasakaalule mõjunud. Valimis on lisaks oma ala spetsialistidele ka keskastmejuhte, kes lisasid nii alluva kui ka juhupositsiooni vaatenurki. Intervjueeritavate leidmiseks rakendati mugavusvalimit ehk autor kasutas enda tutvusringkonda ning kontakteerus nendega, kes talle teadaolevalt vastasid eelpoolnimetatud kriteeriumitele. Kokku sai ühendust võetud kümne isikuga ning peale teema ja eesmärgi tutvustamist olid kõik nõus intervjuus osalema.

Neljandas etapis viidi läbi intervjuud ja transkribeerimine. Intervjuu küsimused olid kõigile samad, kuid küsimuste järjekord erines, kuna mõnel juhul vastati küsimusele juba intervjuu käigus varem ära ning teinekord tuli vastavalt vestluse liikumise suunale sobituda. Kokku viidi läbi kümme intervjuud, mis toimusid kahel juhul töötaja endi töökohas ning kaheksal juhul läbi videokõne, kasutades rakendust Zoom. Peale kuuendat intervjuud hakkasid vastused juba korduma ning kümme intervjuud oli piisav ehk saavutati küllastumispunkt. Enne iga intervjuu algust küsis autor intervjueeritavalt suuliselt nõusolekut vestluse helifaili salvestamiseks ning tutvustas andmetöötamise protsessi.

Kokku tuli 8 tundi ja 18 minutit helimaterjali ning transkribeerimise tulemuseks oli 150 lk kirjalikku teksti (Times New Roman, 12pt, reavahe 1,5). Lühim intervjuu kestis 35 minutit ja pikim 85 minutit. Autor küsis infot ka töötajate perekondliku tausta kohta. Valimis oli kõige noorem 23-aastane ning vanim 48-aastane, kokku kuus naist ja neli meest. Intervjueeritavate hulgas olid kaheksa suhtes ning kaks olid vallalised. Neljal inimesel on

kodus ülalpeetavad (lapsed või hoolealused). Tagamaks intervjueeritavate anonüümsus, ei ole esitatud nende nimesid ega töökoha kohta informatsiooni. Intervjueeritavate eristamiseks loodi koodid loogika alusel, kus tähis „N“ on naine ja tähis „M“ on mees ning number aitab eristada intervjueeritavaid üksteisest (näide: N1). Täpsema ülevaate valimist ja intervjuu detailidest annab tabel 3.

Tabel 3.

Ülevaade valimist ja intervjuudest

Kood	Ametikoht, tööstaaž ettevõttes	Vanus	Pereseis, ülalpeetavad	Intervjuu kuupäev, kestus
N1	keskastme juht, 13 aastat	37	suhtes, on ülalpeetavaid	15.03.2022, 68 min
N2	psühholoog, 1 aasta	27	suhtes	15.03.2022, 43 min
N3	finantskontroller, alla aasta	28	vallaline	15.03.2022, 52 min
N4	finantsosakonna ekspert, 7 aastat	31	suhtes, on ülalpeetavaid	20.03.2022, 37 min
N5	raamatupidaja, 9 aastat	48	suhtes, on ülalpeetavaid	26.03.2022, 42 min
N6	personalispetsialist, alla aasta	23	suhtes	29.03.2022, 35 min
M1	projekti juht, 3 aastat	25	suhtes	16.03.2022, 35 min
M2	analüütik, 7 aastat	31	suhtes	16.03.2022, 46 min
M3	operatiivjuht, 9 aastat	31	vallaline	28.03.2022, 84 min
M4	keskastme juht, 8 aastat	32	suhtes, on ülalpeetavaid	29.03.2022, 49 min

Allikas: autori koostatud, märts 2022 kogutud andmete põhjal

Viiendas etapis transkriptsioonid kodeeriti teemaplokkide lõikes, sellele järgnes järelkodeering. Intervjuude kodeerimise jaoks kasutas autor NVivo programmi. Autor tuvastas tekstifailidest märksõnad ehk koodid ning selekteeris need vastavate teemaplokkide juurde, mis oli kvalitatiivse sisuanalüüsi aluseks. Töös esitatud intervjueeritavate tsitaatide lugejasõbralikumaks esitamiseks parandas autor mõnel juhul sõnastust ehk eemaldas parasiitsõnu ja sõnakordusi.

Viimases ehk kuuendas etapis toimus tulemuste süntees teoreetilises osas käsitletud kirjandusega. Tulenevalt analüüsi tulemustest ja teoreetilises osas käsitletud osale, koostati soovitusel organisatsioonidele ja töötajatele.

2.2 Töölane kättesaadavuse ja töö- ja eraelu tasakaal töötajate vaatest

Järgnevas alapeatükis esitatakse läbi viidud intervjuude analüüs teemaplokkide kaupa, kus tuuakse seoseid töölase kättesaadavuse ning töö- ja eraelu tasakaalu vahel intervjuueeritavate vaatest. Analüüsi aluseks oli teooriast eelkodeeringu käigus moodustunud teemaplokkid, milleks olid: töölane kättesaadavus, heaolu, töö- ja eraelu tasakaal ning piiride seadmine ja praktikad. Kodeerimise käigus selgusid iga temaploki juurde kategooriad.

Esimese teemaploki eesmärk oli saada ülevaade, mis põhjustel ollakse tööga ühenduses ning millal tunnetatakse, et peab olema tööalaselt kättesaadav. Selgusid erinevad tegurid, mis soodustavad töölase kättesaadavust. Need tegurid sai jaotatud kolme erinevasse kategooriasse: individipõhised, organisatsioonilised ja muud tegurid. Alljärgnevas tabelis 4 leiab ülevaate kategoriseeritud koodidest, mis tekkisid empiirilise analüüsi käigus töölase kättesaadavuse teemas.

Tabel 4.

Töölase kättesaadavuse teemaplokki kirjeldavad koodid ja kategooriad

Teema	Intervjuu tulemuste koodid	Kategooriad	
TÖÖALANE KÄTTESAADAVUS	<ul style="list-style-type: none"> • eneseostuse soov • hädaolukord • harjumus vaadata suhtluskanaleid • isiklik juhtimisstiil • karjääri alguses maksimumi andmine • kiireloomuline teema • kohusetunne • kui on oluline teema • omavaheliste suhete tugevdamine 	<ul style="list-style-type: none"> • saab kiirelt ära vastata • soov olla infoga kursis • soov tööasjad korras hoida • soov töökoormust vähendada • tehnoloogia võimaldab • töö meeldib • tubli töötaja kuvandi loomine • vastutulelikkus 	Individipõhised tegurid
	<ul style="list-style-type: none"> • COVID-19 piirangud • ettevõtte eripära • juhi käitumine • juhina tunnetab töötajate ootusi • klientide surve • kommunikatsiooni probleemid 	<ul style="list-style-type: none"> • ootus ametikohale • organisatsioonikultuur • pidevalt ühenduses digiseadmetes • surve ametiasutustelt • surve kolleegide poolt • teiste eeskuju 	Organisatsioonilised tegurid
	<ul style="list-style-type: none"> • tänapäeva kultuur 	<ul style="list-style-type: none"> • põlvkondade erinevused 	Muud tegurid

Allikas: autori koostatud kogutud andmete põhjal

Töölase kättesaadavuse teemaploki esimeses kategoorias on individipõhised tegurid, mis iseloomustasid enamasti töötaja enda valikuid, millal ta soovib olla kättesaadav või otsustab olla tööga ühenduses töövälisel ajal. Siia alla koondusid koodid, mida saab seostada peamiselt teoreetilises osas käsitletud psühholoogiliste ja tehnoloogiliste teguritena, mis mõjutavad indiviidi tööga ühenduses olemise valikuid.

Seitse intervjueeritavat mainisid, et vahel on tööd nii palju, et nad tundsid, et peavad töövälisel ajal tööasjadega järjepeale jõudma, sest siis on järgmisel tööpäeval kergem. Seda vajadust tunnetati enim, kui oldi puhkusel ja sooviti vältida olukorda, kus puhkusele tagasi tultes ootaks ees suur töökoormus. Tulemus ühtib ka Boswell ja Olson-Buchanan (2007) tulemustega, et ambitsioonikamatel töötajatel on oht teha rohkem tööd, kui seda tööajanorm ette näeb ning seda põhjustel, et ennetada töökoormuse kasvu või paista töökohas silma eeskujuliku töötajana. Kolm intervjueeritavat mainisid, et kohusetundliku töötajana soovivad nad oma tööasjad alati korras hoida ning seetõttu nad on töövälisel ajal otsustanud tööasju vaadata ja nendega tegeleda. Peamiselt sooviti meilipostkast tühjana hoida ning ennast infoga kursis hoida, sama kinnitab ka Barley et al. (2011) uurimus, et e-kirjade vaatamine on üks põhiline tegevus, mida töövälisel ajal töötajad teevad. Järgnevalt on esitatud ühe intervjueeritava toodud näide, millises olukorras ta tavaliselt töövälisel ajal soovib töökoormuse vähendamiseks tööd teha.

„Puhkusel olles, suhteliselt lihtne on jah välja lülitada, aga peas tiksud see mõte, et äkki ma peaks vaatama, sest näiteks meilboksis koguneb nii palju asju kui ma tagasi tulen. See on nagu nonsens seal kohati. /.../ Äkki on mingid meilid, mis ma saan ära kustutada juba nüüd, et kui ma tagasi tulen, siis mul nagu ei ole nii palju seda, või natuke kuidagi olla teemas, mis seal toimub.“ (M3)

Teise olulise põhjusena kumas välja individipõhiste tegurite kategoorias karjääri alguses tehtavad valikud. Neli intervjueeritavat tõid välja, et karjääri alguses oldi mitmel juhul seetõttu kauem tööalaselt kättesaadav, et näidata ennast tubli ja pühendunud töötajana ehk sooviti tõestada juhile, et nad ikka on väärt oma ametikohta. Üks intervjueeritav tõi välja, et karjääri alguses oli tal hirm, et äkki ta ei ole piisav ametikoha jaoks ning vältimaks vallandamist, otsustas ta olla igal ajal kättesaadav. Samuti meenutasid kaks kogenumat intervjueeritavat, et karjääri alguses olid nad nõus tegema rohkem tööd töövälisel ajal ning olema kättesaadavad eelpool mainitud põhjustel. Ka varasemalt on leitud Russo et al. (2019) ja Potter et al. (2022) uurimustes, et karjäärieesmärkidel tehakse töölase kättesaadavuse otsuseid, olgu selleks siis soov silma paista või enese tõestamine juhi jaoks. Üks intervjueeritav meenutas, et tööd alustades tunnetas ta survet olla alati kättesaadav.

„Ma arvan, et see oli siis rohkem, kui ma alles läksin tööle, et ma kuidagi tundsin, et ma pean endast mingi hullult maksimumi andma ja mingi kogu aeg kättesaadav olema ja tegema lisatööd. Mis siis, et ma mingit tasu ei saa. Kasvõi sellepärast, et, keegi mind lahti laseks.“ (N2)

Ka võib olla olukordi, kus töökohas hinnatakse kõrgelt kiiret vastamisaega igal ajal ning tunnustuse või edu saavutamise eesmärgil tehakse vastavad valikud. Sama kinnitavad ka Mazmanian ja Erickson (2014), et neid töötajaid tihti hinnatakse kõrgemalt, kes on alati kättesaadavad. Sama toodi välja ka ühes intervjuus.

„Kui sa tahad seda reitingut, siis vastad iga kell ja igal ajal /../pigem olen tunnetanud küll seda, et need, kes kogu aeg ennast märgatavaks teevad, neid märgataksegi.“ (N1)

Olukorrad, mil töötajad olid veel valmis töövälisel ajal kättesaadavad olema, olid erinevad hädaolukorrad, kiireloomulised või olulised teemad. Hädaolukorraliste teemade puhul pidid valmis olema peamiselt juhipositsioonidel olevad töötajad. Kinnitust sai ka Obushenkova et al. (2018) uurimuse tulemus, et isiklikud eelistused mõjutavad, kui seotud töötaja oma tööga on. Kaks juhtival ametipositsioonil töötajat tõid ka välja, et nende isiklik juhtimisstiil on selline, et neil on tahe olla oma töötajatele alati olemas ja soov hoida tööasju korras.

„Et midagi minu juhitama tiimiga seoses, mingi töösuheteema või mingi väga ekstreemne olukord, kas minu töötajaga seoses /.../ Minu enda isiklik juhtimisstiil on selline, et ma ei jäta enda alluvaid vastuseta. Või kui mingi vastus venib, ma teen pikemalt pigem tööd.“ (M3)

Psühholoogiliselt indiviidi ühenduse otsuseid tööga võivad mõjutada ka tema digiseadmete kasutamise harjumused, kui ka hirm, et äkki jääb mingist olulisest infost ilma. Ka Jarvenpaa ja Lang (2005) ning Barley et al. (2011) leidsid, et tehnoloogia mõjutab inimeste käitumisvalikuid. Samuti sai kinnitust Obushenkova et al. (2018) tulemus, et töötaja võib tunnetada tungi vaadata tööalaseid sõnumeid ning sellele ahvatlusele on raske vastu panna. Seda tõid ka antud töö raames intervjuueeritavad välja. Samuti, nagu Potter et al. (2022) uurimuses, täheldati ka selle töö intervjuueeritavate hulgas digiseadmete kasutamise sõltuvust.

„Noh, tekib see FOMO ehk fear of missing out, et sul on vaja see telefon kätte võtta, et sa pead vaatan, mis tuli. /.../ Käsi hakkab käima väga kergelt ja sa tegelikult lähed töölainele. Sa vastad tihtipeale juba telefonist meilile ära. Et siis sa saad aru, et sa tegelikult tegid jälle tööd.“ (N4)

Samuti digiseadmete kättesaadavus on mõjutanud töövälisel ajal indiviidi kättesaadavuse valikuid, samale järeldusele jõudsid ka Charalampous et al. (2021) ja Obushenkova et al. (2018), et kui töötajal on digiseade, mille kaudu saab tööd teha, siis see soodustab töö tegemist töövälisel ajal. Kaheksa intervjuueeritavat mainis, et neil on töökoha poolt antud sülearvuti, kuid tööasju ajada said kõik ka oma isiklikust sülearvutist või nutitelefonist. Kõige populaarsem suhtluskanal tööalaselt oli MS Teams ja Messenger ning e-kirja suhtlusena Outlook. Lisaks kasutati ka selliseid programme nagu Slack, Skype ja Whatsapp. Intervjuueeritavad pidasid normaalseks vastamisajaks ühte tööpäeva või esimest võimalust kui tööaeg algab. Intervjuude käigus joonistus välja, et enamasti töövälisel ajal töötajad ise vastavad kohe, kui nad näevad, et kiri või sõnum saabub. Kuid seda mitte alati ehk sõltub olukorrast ja teemast. Intervjuudest kumas välja ka, kuidas info- ja kommunikatsioonitehnoloogia võimalused on mõjutanud indiviidi ühenduse otsuseid tööga. Kaks intervjuueeritavat tõid välja, et suhtlusvõrgustikes roheline märk, mis näitab, kas kasutaja on *online*, on selge indikaator näitamaks, kas oled tööalaselt kättesaadav. Järgnev intervjuu illustreerib, kuidas sotsiaalmeedia indikaatorid on muutnud tema tööalase kättesaadavuse arusaama.

„Kui ma seal Teams’is olen veel available, siis kõik teised teavad ka seda, et ma olen kättesaadav, isegi kui kell on juba võib-olla kaheksa õhtul. Et minu arust see on selline kontrollnöödik mingil määral, kus sa saad esimese asjana vaadata, et kas keegi on kättesaadav. ././ Teoorias jah, me võiks ju esmaspäevale jätta, aga kui inimene on olemas ja justkui kättesaadav ka, siis miks mitte neid kohe ära lahendada.“ (N3)

Intervjuudest selgus, et individipõhised tegurid tööalase kättesaadavuse valikutel on peamiselt psühholoogilised. Siia kuulusid erinevad töötajate tunnetatud ootused, kujunenud harjumused tehnoloogia kasutamise osas kui ka tuli välja isiklike eelistusi.

Tööalase kättesaadavuse teemaploki teise kategooriasse koondusid organisatsioonilised tegurid, mida iseloomustavad erinevad tunnetatud ootused ja surved organisatsiooni poolt, mille tõttu töötaja tunneb, et peab olema tööalaselt kättesaadav. Kõige suuremaks mõjuallikaks oli selles kategoorias kaheksa intervjuueeritava ütluste järgi juht ise ning organisatsioonikultuur. Kuidas juht töövälisel ajal otsustab kättesaadav olla, nii võib ka tema eeskujul käitumine kanduda edasi tema alluvatele. See käitumine võib formuleeruda ka üheks organisatsioonikultuuri osaks, ka Jarvenpaa ja Lang (2005), Richardson ja Benbunan-Fich (2011) ja Barley et al. (2011) tõid sama välja. Ehk kui organisatsioonis on kombeks suuremal osal töötajatest olla pidevalt tööalaselt kättesaadav, siis töötaja võib tunda survet, et tema ka peab olema. Tulemused ühtivad ka Mazmanian (2013) seisukohaga, et kui

organisatsioonis on sotsiaalseks normiks olla tööalaselt kättesaadav, siis töötaja soovib neid ootusi täita. Kaks intervjueeritavat tõid ka näiteid, kus juht eeldabki oma töötajatelt sama käitumismustrit nagu tal endal on ehk olla tööalaselt kättesaadav ja võimalikult kiireid vastuseid ning seetõttu pidid töötajad nende ootustele vastama.

„Mingites tiimides on jah, seda nii-öelda juhtide eeskujul, kus siis juht töötabki väga kaua, teeb ületunde ja siis see kandub paratamatult ka allapoole. Justkui selline alateadlik surve, et mina pean sama tegema, kuigi keegi ei ole seda öelnud.“ (N6)

„Seda survet on tunda küll, et kui teised teevad töövälisel ajal tööd ja nad näitavad seda ././ seepärast tulevad need meilid ja teated mõnikord just õhtul. Et siis nagu tekib endal tunne, et peaks ka nii tegema ja sellest tulenevalt võib-olla ma olen mõnikord teinud niimoodi, et see annab eeskujul jah. Eriti kui ülemus seda teeb.“ (M2)

Juhina saab ka positiivset eeskujul anda, nagu Russo et al. (2019) välja tõid. Üks intervjueeritav jagas enda kogemusi organisatsioonides tööalase kättesaadavuse teemal, tuues välja, kuidas tema suhtus töövälisel ajal töö tegemisse ja kuidas ta oma alluvatele proovis luua paremat töö- ja eraelu tasakaalu.

„/.../ sõltub väga ettevõtte organisatsioonikultuurist. On ettevõtteid, kes teadvustavad väga töö ja eraelu tasakaalu ja nad julgustavad oma töötajaid hoidma neid kahte asja eraldi /.../ aga see ei ole igas ettevõttes nii. Ma ütleks pigem, et tänapäevased ja rohkem startup'i mind'iga ettevõtted suudavad teadvustada endale, et vältida oma töötajate läbipõlemist. /.../ Mina juhina lasin inimestel alati puhata ja keelasin puhkuse aeg ühenduse võtmise /.../ minu jaoks ei olnud see aktsepteeritav ning oma töötajaid kutsusin korrale.“ (N4)

Intervjueeritavad mainisid, et juhul kui on erinevad tööajad või paindlikud võimalused enda tööaega sättida, siis tekkis alateadlik surve, et peab olema valmis vastama tööasjadele. Näiteks siis kui teistel on veel tööaeg, aga endal on tööpäev on läbi. Sama tõid välja ka Barber ja Santuzzi (2014), et töötaja võib tunnetada psühholoogilist survet, et ta peab olema iga kell kättesaadav, kuigi keegi otseselt seda temalt ei oota.

„Mõtlesin, et äkki ma oleks pidanud juba millelegi vastama. Või äkki ma lähen tööle ja siis keegi mõtleb, et miks sa ei vastanud. Ma tahaks talle enne kirja ära saata, siis tööle minna.“ (N2)

Nurmi ja Hinds (2020) leidsid, et tihti peab töötaja oma tööülesannete tõttu olema töötaja suhtes paindlik, ehk võivad olla ka seatud ootused ametikohale. Sama tõi välja ka üks intervjueeritav, et tulenevalt tema ameti iseloomust, tunnetab ta ootusi oma ametikohale. Kuigi magistritöö keskendub töövälise aja kättesaadavuse tunnetusele ja ootustele, siis intervjuude käigus joonistus välja, et ka tööajal tunnetatakse väga tugevalt seda, et peab

valmis olema kiirelt reageerima. See kinnitab Bordi et al. (2018) ning Giurge ja Bohns (2021) uurimistöö tulemusi, kus töötajad tunnetasid kasvavat digitaalset suhtlust ning sellega kaasnevat ootust olla pidevalt ühendatud tööga. Samuti toodi välja viie intervjueritava poolt, et nad on tunnetanud ka klientide poolt survet, et kliendid eeldavad neilt pidevat valmisolekut kiirelt reageerida, mis vastab Mazmanian ja Erickson (2014) väitele, et kui klientide jaoks on normaalsus, et ettevõtte peab olema kiire reageerimisajaga, siis ka töötajad tunnevad klientide poolset survet.

„/.../ ootused on hästi suured, et sa oled kogu aeg olemas. Kas sa oled ka selles osas, kuidas öelda telefoni, e-mailit kiirelt kättesaadav, seda ise otsustad, et otseselt, konkreetselt niimoodi öeldud ei ole, aga eeldused, ootused on loomulikult.“ (N1)

Kuna COVID-19 pandeemia piirangud tõid kaasa palju muudatusi, siis oli soov teada saada põgusalt, kuidas on see mõjutanud intervjueritavate töökorraldust. Ühiselt mainiti, et tööviis on oluliselt vabamaks muutunud, kes kolis kodukontorisse, kellel on need võimalused, ning koosolekud on rohkem veebi kolinud. Kaks intervjueritavat tõid välja, et COVID-19 piirangud on nende töökoormust suurendanud ja kuna need piirangud mõjutavad nende tegevusvaldkonda, siis peab olema alati valmis tööalaselt kättesaadav olema. Üheltpoolt mõisteti, et see on arusaadav, et kriisiolukorras peab olema valmis kiirelt tegutsema ning vastavalt valitsuse korraldustele muudatused töös võimalikult kiirelt sisse viima. Teisalt tuli välja, et organisatsioonis ei ole jällegi piisavalt hästi valmistatud või kokku lepitud, mis tingimustel ja millal peab olema tööalaselt kättesaadav sellistel juhtudel. Üks intervjueritav tõi välja, et tajub siiani kriisi mõjusid enda töös.

„/.../ ma ei ole ise veel sellest viimasest Covidi asjast välja saanud /.../ Ma mõtlen seda, et mu oma tööloik ja siis on kriisijuhtimine, et sa pead nagu pidevas valmisolekus olema.“ (M3)

Intervjuude põhjal võib järeldada, et olulisemad organisatsioonilised tegurid tööalase kättesaadavuse ootuste tajumisel ning tööga ühenduse valikutel on juhtide eeskuju ning organisatsioonikultuuril. Autori arvates on intervjuudes mainitud organisatsioonilised tegurid läbivalt seotud sotsiaalsete, psühholoogiliste, kultuuriliste ja majanduskeskkonna teguritega.

Kolmandasse tööalase kättesaadavuse kategooriasse kaardistas autor muud tegurid, mis on mõjutanud läbivalt nii indiviidi valikuid kui ka organisatsiooni. Teoreetilises osas käsitletu kohaselt ning intervjuude põhjal saab väita, et tänapäeva kultuur, kuidas me liigume üha rohkem veebi, mõjutab oluliselt ka tööalast kättesaadavust. Mazmanian ja Erickson (2014) ning Potter et al. (2022) uurimustes töötajad arvasid, et tööalane kättesaadavus on tänapäeva normaalsus. Samuti olid sellega nõus intervjueritavad.

„././ kuna see ongi niivõrd lihtsaks meile tehtud, see telefon on meiega kogu aeg igal pool ././ et kindlasti jah, see mõjutab, et oodatakse palju rohkem seda kättesaadavust, kiiremat kättesaadavust.“ (N6)

Kultuurilisi erinevusi tajusid globaalsetes ettevõtetes töötajad ning mainiti ka põlvkondade vahelisi erinevusi. Mõlemad tegurid on esile toonud ka Jarvenpaa ja Lang (2005). Kaks intervjueritavat tõid välja, et tunnetavad põlvkondade vahelist erinevust, kuid mõlemad tõid selle välja erinevast vaatenurgast. Üks tunnetas, et vanemad juhid ootavad oma töötajatelt töövälisel ajal ühenduses olemist. Samas teine intervjueritav tundis, et just nooremad inimesed ootavad kiiremat vastust.

„Et mida noorem põlvkond, ma olen täheldanud ja kogenud, seda suurem ootus on see, et vastad kohe või et sa oled olemas. Et üldiselt on ikkagi kuidagi see online kultuur, et ei loe kust ma sulle kirjutan, ma ootan, et sa vastad mulle ka x ajal.“ (M3)

Kuna kultuur kindlasti on üks mõjuteguritest, siis autor usub, et suuremas osas mõjutavad indiviidi ühenduse valikuid tema enda isiklikud eesmärgid ja eelistused, organisatsioonikultuur ja teiste eeskuju. Teoreetilises osas põhjalikult põlvkondade vahelisi erinevusi ei käsitletud, kuid seda teemat võiksid järgmised uurijad kindlasti uurida, et mis tegurid võivad erinevate põlvkondade vahel tööalast kättesaadavust soodustada.

Järgnevalt on tabelis 5 toodud heaolu teemaplokis intervjuu tulemuste põhjal loodud koodid, mis jaotati kahte erinevasse kategooriasse. Heaolu teemaploki eesmärk oli mõista, kuidas tööalane kättesaadavus on mõjutanud töötajate heaolu nii füüsiliselt kui vaimselt.

Tabel 5.

Heaolu teemaplokki kirjeldavad koodid ja kategooriad

Teema	Intervjuu tulemuste koodid	Loodud kategooriad	
HEAOLU	<ul style="list-style-type: none"> • ei jõua vaimselt ja füüsiliselt taastuda • raske ennast tööst välja lülitada 	<ul style="list-style-type: none"> • läbipõlemine • stress • väsitav • ületunnid 	Tööalase kättesaadavuse negatiivsed tagajärjed
	<ul style="list-style-type: none"> • ärevus • ärritab • ebamugavustunne 	<ul style="list-style-type: none"> • häiriv • halb tunne 	Kogetud negatiivsed tunded ja emotsioonid

Allikas: autori koostatud kogutud andmete põhjal

Intervjuudest selgus, et tööalane kättesaadavus toob töötajate kogemuse põhjal endaga kaasa negatiivseid tagajärgi. Kuigi mõnel intervjueritaval olid kujunenud selged piirid ja reeglid tööajast kinni pidamise osas, siis siiski olid pea kõik töötajad mingis matus töövälisel

ajal tööd teinud, kes vähem, kes rohkem. Neli intervjueeritavat mainis ka, et tihti on need ületunnid tööandja jaoks märkamatud ning ka töötaja ise ei pea arvestust tehtud ületundide kohta. Ületunde tekitasid peamiselt sisse tulevad e-kirjad, millele reageeriti ning märkamatu panustasid töötajad oma vaba aega tööülesannete täitmiseks. Ületunnid vähendavad töötaja puhkeaega ja see võib mõjuda tervisele. Toodi välja, et on raskusi töömõtteid töövälisel ajal peast ära saada, kui pidevalt töö tungib töötaja ellu. Seda kinnitas ka Shipman et al. (2021). Intervjueeritavad olid nõus, et tööalane kättesaadavus või selline pidev valmisolek on väsitav. Jarvenpaa ja Lang (2005) ning Barber ja Santuzzi (2014) tõid välja, et pidevas ühenduses olemine mõjutab töötaja stressitaset, mis omakorda võib viia läbipõlemiseni. Sama olid tunnetanud ka mõned intervjueeritavad.

„See on minu jaoks probleem sellepärast, et see rikub ära nii-öelda puhkeaja või puhke režiimi mu enda peas. Et ma pean jälle korra töölainele ennast viima ja siis seal välja tulla on kuidagi ebameeldiv /.../ Kui puhata siis puhata, mitte poole kohaga jälle valmis olla. /.../ See väsitav igas mõttes, sihuke kõrge intressiga laenu võtmine järgmisest päevast.“ (M3)

„See on väga stressi tekitav. Tegelikult see on üli stressi tekitav eriti siis, kui sul on just mingi oma asjad pooleli /.../ ja siis tuleb töö asi sisse. Siis sõidab mõtetesse sisse ja halvemal juhul pead reageerima sellele.“ (M2)

Intervjueeritavad on tööalase kättesaadavusega seoses tunnetanud negatiivsed tundeid ja emotsioone. Intervjueeritavad olid ühel nõul, et kui töövälisel ajal töö tungib nende eraellu, siis see ei ole meeldiv kogemus. Sel hetkel, kui peaks enda vaba aega nautima või perele aega pühendama, võib saabunud tööalane e-kiri rikkuda tuju. Peamiselt mainiti, et see on ärritav, kui töövälisel ajal saabuvad e-kirjad ning eriti siis, kui tundub, et neile peaks kohe vastama või seal on ebameeldiv või kiire teema, mida peaks lahendama. Ka Obushenkova et al. (2018) tõid välja, et töömeil viib töömõtetesse ja võib rikkuda töötaja jaoks vabaaja nautimise.

„Vahel tulevad meilid südaöös, see on suht häiriv. Vahel nädalavahetusel, õhtul, kell kümme pühapäeva õhtul /.../ Siis isegi jõulude ajal tulid meilid /.../ ma lihtsalt korraks lähen endast välja, et mis mõttes jälle mingi kiri.“ (N2)

„Ma olen näiteks vaadanud hommikul enne kontoris minekut oma e-maili. Ja siis ma olen küll tundnud lausa ärevust, sest kui ma näen, et seal on mingid asjad, millega ma peaks tegelema. /.../ Lihtsalt sa suudad oma hommiku sellega tegelikult ära rikkuda, et sa hakkad juba muretsema, mõtlema, kuidas seda lahendada.“ (N3)

Kokkuvõtvalt võib intervjuude põhjal järeldada, et tööalane kättesaadavus mõjutab töötajate heaolu, kuna töö tungib pidevalt töötaja eraellu ning raskendab tööst taastumist.

Järgnevalt annab tabel 6 ülevaate töö- ja eraelu tasakaalu teemaplokist, mille eesmärk oli mõista, kuidas tööalane kättesaadavus on mõjutanud töötajate töö- ja eraelu tasakaalu. Analüüsi käigus tekkinud koodid said jaotatud kahte erinevasse kategooriasse: töö- ja eraelu tasakaalu defineerimine ning töö ja eraelu tasakaalu piiride hägustumine.

Tabel 6

Töö- ja eraelu tasakaalu teemaplokki kirjeldavad koodid ja kategooriad

Teema	Intervjuu tulemuste koodid	Loodud kategooriad	
TÖÖ – JA ERAELU TASAKAAL	<ul style="list-style-type: none"> • eraelu tegevused on olulised • kodus olen kohal • arvuti õigel ajal kinni • pere on esikohal • reeglid paigas • töö on kontoris 	<ul style="list-style-type: none"> • sõpradega ajaveetmine • tööelu on isiklik asi • töövälised tegevused • ületundide kompenseerimine • üksteist ei sega 	Töö- ja eraelu tasakaalu defineerimine
	<ul style="list-style-type: none"> • kodukontoris raske piiri tõmmata 	<ul style="list-style-type: none"> • töömeil viib mõtted tööle • võrgus igal pool 	Töö- ja eraelu tasakaalu piiri hägustumine

Allikas: autori koostatud kogutud andmete põhjal

Kuna teaduskirjanduses on välja toodud, et töö- ja eraelu tasakaal võib iga ühe jaoks olla erinev, siis autor soovis teada, kuidas eristavad intervjuueeritavad enda jaoks töö- ja eraelu ning mida tasakaal nende jaoks tähendab. Intervjuueeritavad tõid välja, et tasakaal on nende jaoks siis, kui töö jääb kontorisse ja arvuti saab tööaja lõppedes kinni panna ning seejärel pühendada aega eraelule. Üks intervjuueeritav mainis, et kui ületunnid kompenseeritakse näiteks vaba ajaga, siis see on tema jaoks töö- ja eraelu vaheline tasakaal. Samuti toodi välja, et tasakaalu puhul on oluline, et reeglid oleksid paigas töö- ja eraelu vahel. Nagu Chen ja Casterella (2019) ning Kelliher et al. (2019) teooria käsitles, siis ka intervjuueeritavad olid nõus, et töö- ja eraelu vahelise tasakaalu rahulolu saavutatakse siis, kui on rohkem aega isiklikele asjadele.

./.../ see tähendabki seda, et sinu töökohustused ei rikuks su eraelu. Selles mõttes, kui näiteks plaanisid õhtul kinno minna kaaslasega, sõpradega, siis su tööasjad ei segaks seda, et sa saad ikkagi oma plaani ellu viia. ./.../ Tasakaal oleks selline, et on tööaeg ja on eraeluaeg.“(M2)

Intervjuueeritavate jaoks olid erinevad eraelulised tegevused olulised, näiteks pereinimestele oli tähtis oma lastega veedetud aeg, teisele hoopis näiteks enesearenguga tegelemine. Sama tõid välja ka Joseph ja Sebastian (2019), et töö kõrval muud olulised

tegevused on igaihe jaoks erinevad ning, et tasakaal saabub siis, kui töötajal on piisavalt aega töö kõrvalt tegeleda tema jaoks olulise tegevusega.

„See võiks tähendada sellist head tasakaalupunkti, kus ma jõuan ././ mõlemaga normaalses mahus tegeleda. Üks ei hakka teist väga segama. Selline ajaline tasakaal, mis mulle endale sobib, piisavalt aega jääb eraeluks ja suudad tööl ka efektiivselt toimida.“ (M1)

Intervjuudest selgus, et piirid töö- ja eraelu vahel hägustuvad kergemini kodukontoris töötades. Autor märkas mustrit, kus peamiselt kontoris töötavad töötajad suutsid paremini konkreetset piiri seada töö- ja eraelu vahele, kui kaugtöö tegijad, mis kinnitab Potter et al. (2022) seisukohta, et paindliku töö tegijatel on see piir kergem hägustuma.

„Kui käid kontoris tööl, siis on palju lihtsam. ././ Arvuti ja kõik asjad jäävad sinna kontoris ja siis hakkabki oma eraelu. Aga kuna nüüd kodukontor, siis põhimõtteliselt, kui keegi helistab või midagi kirjutab, siis lähed vaatad. See nagu hägustab seda piiri.“ (N5)

„././alguses oli lauaarvuti ja töö juures, siis töö oligi seotud selle konkreetse kontoriga. Kodust ei saanud lihtsalt puht füüsiliselt tööd teha. Praegu meilid tulevad kohe telefoni ././ ja keegi otsustab, et saadabki kaheksa õhtu meili, siis kohe loed seda ja hakkavad töömõtted jälle ketrama peas ja mõnikord vastad ka.“ (M2)

Kuid siiski on ka peamiselt kontoris töötavad töötajad kogenud töö- ja eraelu vahelise piiri hägustumist, kuna ettevõtete digitaliseerimine on seda soodustanud, sama tõid välja ka Mazmanian ja Erickson (2014). Töö saab kergesti tungida eraellu.

„Kindlasti ma ikkagi hoian töö- ja eraelu lahus, aga siin tuleb jällegi mängu see nüüd ja kohe kättesaadav. Messengeris mõni klient on sõber, näiteks kirjutab otse mulle. Ja kui sõber kirjutab, siis ma ju loen neid kirju ja juhtus, et ta kirjutas minu tööasjaga seoses ././ online maailm sõidab vahel ellu sisse niimoodi, et sa ei saagi aru, et jälle teed tööd.“ (M4)

Kokkuvõtvalt võib järeldada, et kuigi töötajate jaoks on tasakaal töö- ja eraelu vahel oluline, siis töö tuleb tihti eraellu ning kaob tasakaal. Seetõttu on oluline töötajal luua selged piirid töö- ja eraelu vahele, et saaks luua parema tasakaalu nende vahel.

Järgnevalt on toodud tabelis 7 piiride seadmise teemaploki ülevaade. Selle eesmärk oli teada saada, milliseid piire nii töötajad ise kui organisatsiooni poolt seatakse. Samuti uuriti töötajatelt soovitusi, kuidas paremini võiks töö- ja eraelu vahele piire seada, et ei peaks olema pidevalt tööalaselt kättesaadav ning tagada parem töö- ja eraelu tasakaal. Analüüsi tulemustel loodi peale kodeerimist kolm kategooriat: indiviidi piirid, organisatsioonilised piirid ja piiride seadmise ettepanekud.

Tabel 7.

Piiride seadmise praktikate teemaplokki kirjeldavad koodid ja kategooriad

Teema	Intervjuu tulemuste koodid	Loodud kategooriad	
PIIRIDE SEADMISE PRAKTIKAD	<ul style="list-style-type: none"> • ajaline piir • arvestamine teistega • enda väärtustamine • füüsiline piir • isiklikud valikud 	<ul style="list-style-type: none"> • juhina eeskuju andmine • käitumuslikud piirid • kommunikatiivne piir • tehnoloogiline piir 	Indiviidi piirid
	<ul style="list-style-type: none"> • digitaalsed meeldetuletused • juhi eeskuju • juhid peavad piire seadma • kindlad reeglid 	<ul style="list-style-type: none"> • konfidentsiaalsus • omavaheline kokkulepe • piiride edastamine • puhkuseasendaja • toetav sõnum • tööaja austamine 	Organisatsioonilised piirid
	<ul style="list-style-type: none"> • ajaplaneerimine • koolitussüsteem • küsida tagasisidet • lepingusse kirja • peab olema aktsepteeriv • teadlikkuse tõstmine • puhkuseasendaja 	<ul style="list-style-type: none"> • tööandja ei tohiks eeldada töövälisel ajal vastamist • tuleb kommunikeerida piirid • võiks märku anda kui on kiireloomuline 	Piiride seadmise ettepanekud

Allikas: autori koostatud kogutud andmete põhjal

Intervjuudest selgus, et inimesed ise seavad piire töö- ja eraelu vahele. Uurides, kas ja milliseid piire intervjueritavad seavad, sai kinnitus Kreiner et al. (2009) teooria, et piirid jagunevad nelja rühma, milleks on: käitumuslikud, ajalised, füüsilised ja kommunikatiivsed piirid. Nagu ka Park et al. (2020) leidis, siis ka selles uurimuses olid levinuimaks erinevad tehnoloogiliste piiride seadmise praktikad. Näiteks puhkusel olles automaatteavituse seadistamine, märguhelide välja lülitamine ja kalendrisse töö- ja puhkeaja märkimine, mille eesmärk oli vähendada info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutusaega. Üks intervjueritav ütles, et tal on kodust töötamise võimalus küll olemas, aga eelistab käia hoopis kontoris, kuna kodus töö- ja eraelu piir hägustub liiga kergelt, aga kontoris on kergem seda piiri hoida. Järgnev intervjueritav kirjeldas, milliseid piire tema seab ning mainis, et rahvusvahelises ettevõttes on piiride seadmine eriti oluline.

„Mul oli kalendrisse pandud tööaeg paika. Mul näitaski nii Teams kui Skype, et mul on sellest ajast offline. Mulle ei saanud koosolekuid broneerida, kui mul ei olnud tööaeg. Ja iga kord, kui keegi isegi üritas, siis ma declainisin ära. Ütlesin sorry, ei ole mu tööaeg. Ma panin Outlooki piirid, pluss ma iga kord panin endal lõunaaja Outlooki kirja, et keegi ei

saaks segada minu lõunasööki. Minu lõunasöök on minu lõunasöögiaeg ja kuna töötades erinevates ajavööndites, siis lennatakse sisse igal ajal. Vaadatakse tühi auk, broneerin ära, seega tuleb ise endale luua need asjad.“ (N4)

Järgmine intervjueritav tõi välja, et tal tulevad pere poolt nõuded ning enda antud lubadus perele on see, mis seab konkreetse piiri. Sama praktikat käsitles ka Basile ja Beauregard (2016).

„Need piirangud on tekkinud seoses sellega, kui meil laps sündis ja tekkis olukord, kus naine pidi ära olema ja ma pidin lapsega olema. See rutiin on jäänud, et iga päev poole kuuest kindlasti järgmise päevani ei tee töösaju. See aeg tegelen lapsega ja selle kõrvalt ma kindlasti ei saa töösaju teha. /.../ ma ei ava kindlasti laptopi, ei tee töösaju, aga telefon on hääletu peal. Kui keegi tahab, siis ma otsustan, kas helistan tagasi.“ (M4)

Piiride seadmine ja nende selge edastamine teistele on oluline. Üks intervjueritav tõi välja, et kuna ta teadis, et kolleeg on puhkusel, siis ta ei hakanud talle kirja saatma. Teine intervjueritav, kes on juhtival kohal tõi välja, et ta on oma alluvatele edastanud selge sõnumi, et töövälisel ajal ta ei ole kättesaadav ning seda ka austatakse. Ehk siis see ilmestab hästi, kui oluline on selge kommunikatsioon piiride osas, nagu töid välja Cho et al. (2020), Goldman (2021), Potter et al. (2022) ja Richardson ja Benbunan-Fich (2011).

„/.../ minu poolt oma töötajatele sõnum selge, et ikkagi töövälisel ajal, nagu töötajaid värban juba tegelikult teen selle suhteliselt selge sõnumina, et ainult väga erandolukorras ühendust võtta. Ja nad on seda suhteliselt hästi järginud. Laupäev, pühapäev samamoodi mulle ikka naljalt niisama ei helistata või igasuguse põhjuse peale.“ (N1)

Intervjuudest selgus, et organisatsiooni poolt on töötajate tagasiside põhjal siiski piire seatud vähe või üldsegi mitte. Toodi näiteks organisatsiooni poolt seadistatud tehnoloogilist piiri, kus töövälisel ajal e-kirja saates pakub süsteem, et ajastaks selle järgmiseks tööpäevaks. Seitse intervjueritavat olid nõus sellega, et juht on see, kes eeskujuna annab ja suudab mõjutada töötajate käitumise valikuid töövälisel ajal töö tegemise osas. Intervjueritavad nõustusid Stich et al. (2015) ja Li ja Yuan (2018) seisukohtadega, et juhi või organisatsiooni toetav sõnum töö- ja eraelu tasakaalu soosimisel on väga vajalik. Samuti toodi välja, et just organisatsioon või juht peaks olema see, kes piire seab. Need arvamused ühtivad Fonner ja Roloff (2012) ja van Zoonen et al. (2020) uurimistöödega, et juhtidel on siinosas oluline roll. Samuti nagu Mazmanian ja Erickson (2014) töid välja, et tavaliselt kannab töötaja piiride seadmise vastutust endil, sama joonistus välja ka antud uurimuses.

„/.../ on tore küll, et meile väidetavalt öeldakse ettevõttes, et a'la ärge tehke tööd töövälisel ajal, aga tegelikult see mõte ei jõua inimestele kohale. Meil on vaja selleks ikkagi

minu arust juhti, kes sinuga otse räägib ikka, siis tekib mingi reaalne seos ka selle mõttega /.../ juhivoolne tugi on hästi oluline, et ta räägiks, ära tee töövälisel ajal tööd.“ (N3)

Intervjueeritavad tõid välja, et oluline on omavaheline kommunikatsioon, mis ühtib ka Fonner ja Roloff (2012) väljatooduga, et on oluline kolleegidega suhelda kättesaadavuse ootuste osas ning seada piire, et ennetada liigset tööalast kättesaadavust. Kui paindliku töö puhul keegi eelistab töötada õhtuti ja sellest on ka teisi teavitatud, et tema teeb tööd nii ja ei oota teistelt vastuseid kohe, siis see võib vähendada teiste töövälisel ajal töö tegemist, sest ootused on selged.

„Meil oli inimesi, kelle jaoks ei olnud see tööaeg nii oluline, vaid, kel oligi rohkem loovtöö ja tema oligi produktiivsem öösiti. /.../ Seega temalt öösel meile saada ei tekitanud kellelegi küsimust, et kas ma pean sellele vastama. Tema oligi öelnud, ma töötan öösiti. Ma ei oota teilt vastust. Kõik olid teadlikud sellest. Ma ütleks, et kui on juhiga kaasnev kokkuleppe, et sa tead, et sinu juht on selline, kes alustabki tööpäeva võib-olla nelja aeg öösel, aga lõpetab selle jagu päeva varem või töötabki teistel aegadel, siis see on okei.“ (N4)

Intervjueeritavatel uuriti, millised oleksid nende soovitud töölase kättesaadavuse vähendamiseks. Ühiselt nõustuti, et piirid ja normid organisatsioonis tuleks rääkida läbi ning tõsta teadlikkust töö- ja eraelu tasakaalu olulisuse osas. Selles osas oodati juhtkonna algatust.

„/.../ülevaalt poolt kommunikeerida alla, kuidas paremini neid piire tõmmata.“ (N5)

Samuti mainiti, et tuleb vaadata ka n-ö „iseenda sisse“ ehk analüüsida, milliseid piire saaks ise seada. Toodi välja, et organisatsioonides võiks korraldada erinevaid koolitusi näiteks piiride seadmise osas ja ajaplaneerimise kohta, selgitada töö- ja eraelu tasakaalu olulisust läbi erinevate uuringute ja küsida ka töötajatelt regulaarselt tagasisidet. Mainiti ka, et kui oodatakse tööalast kättesaadavust, siis tuleks see lepingusse kirja panna, mis juhtudel tuleb valmis olla ja kuidas on see tasustatud.

„/.../ võib-olla kuidagi saaks inimestele paremini seda infot edasi anda /.../ et miks sa pead oma eraelu ikkagi tööelust eraldi hoidma. See informatiivne pool, et just rääkida inimestele teaduslikke uuringuid, näiteid tuua sellest, mis juhtub, kui inimesed kogu aeg on kättesaadavad.“ (N3)

Lisati ka, et kui oleks määratud puhkuseasendaja, siis see aitaks vähendada seda tunnet, et peab puhkuse ajal tööd tegema, muidu ootab ees suur töökoormus. Samuti üks intervjueeritav tõi välja, et ka juhte tuleks koolitada ning nende teadlikkust tõsta sel teemal.

„/.../ üks asi on kindlasti selline teadlikkuse tõstmise läbi võib-olla mingite seminaride, mis siis otse töötajatele lähevad. Aga teine asi, kindlasti väga tugevalt tuleks juhte koolitada ja harida ja toetada selles teemas /.../ juhtide teadlikkust tõsta.“ (N6)

Kokkuvõtvalt võib intervjuude põhjal järeldada, et tööalane kättesaadavus on probleem, see hägustab piire töö- ja eraelu vahel ning tõstab töötajate stressitaset ning mõjub tervisele. Tööalast kättesaadavust tajutakse erinevalt, see oleneb töötaja enda isiksuseomadustest ja tema eelistustest ning ka keskkonnast, kus ta viibib.

2.3 Järeldused ja soovitused organisatsioonidele ja töötajatele

Järgnevas alapeatükis teeb autor läbiviidud uuringu põhjal järeldusi tööalase kättesaadavuse ja töö- ja eraelu tasakaalu omavaheliste seoste osas. Lisaks tuuakse välja soovitused töötajatele ja organisatsioonidele töö- ja eraelu tasakaalu toetavate meetmete rakendamiseks tuginedes teoreetilises osas käsitletule ja intervjuu tulemustele.

Tööalase kättesaadavusega puututakse kokku igapäevaselt ning kuidas see töötaja töö- ja eraelu tasakaalule mõjub, oleneb erinevatest asjaoludest. Indiviidipõhiste tegurite alla koondusid peamiselt teoreetilises osas käsitletud tehnoloogilised, psühholoogilised ja sotsiaalsed tegurid. Autor leidis, et selles töös tulid enim esile psühholoogilised tegurid ning leiti sarnaseid seoseid nagu ka Charalampous et al. (2021), Jarvenpaa ja Lang (2005), Mazmanian (2013), Obushenkova et al. (2018) ning Potter et al. (2022) uurimustes. Tööga ühenduses olemise otsused töövälisel ajal tulevad töötaja enda valikul, kuid tihti on need otsused mõjutatud välistest teguritest, näiteks organisatsioonikultuurist. Töötajad kohanduvad vastavalt juhi käitumisviisile või organisatsioonis esinevatele sotsiaalsetele normidele, tajutakse erinevaid ootusi ja hirme. Näiteks tunnetati hirmu, et äkki jäädakse millestki olulisest ilma kui ei vaadata töövälisel ajal suhtluskanaleid. Karjääri alguses tunnetasid nii naised kui mehed, et peab olema võimalikult kättesaadav. Selle töö uurimusest ei tulnud välja, et naised võiksid tunnetada tugevamalt kättesaadavuse ootuseid, nagu Loeschner (2018) uurimuses leiti.

Töötajad tunnetasid kasvavat digitaalset suhtlust ning sellega kaasnevat ootusi ja survet, nagu tõid välja ka Barley et al. (2011), Bordi et al. (2018), Giurge ja Bohns (2021). Toodi välja, et „alati sisse lülitatud“ kultuur on tugevalt mõjutanud harjumusi. Kujunenud harjumused mõjutavad, kuidas digiseadmeid kasutatakse, töötajal võib olla tekkinud sõltuvus vaadata pidevalt suhtluskanaleid. Seetõttu ka töötajad peaksid teadvustama, et kui ise kirja saates ei oodata vastaspoolelt vastust, siis sel teisel inimesel võib raske olla mitte vastata kirjale. Enne kirja saatmist tasub peatuda ja mõelda, kas see kiri on nii oluline ja kas midagi juhtub kui seda kohe ei saada. Töövälisel ajal e-kirja saates võiks teavitada teisi, mis aja jooksul vastust oodatakse. Kui teha ennast suhtluskanalites nähtavaks, siis võib sedasi saata kolleegidele signaali, et oled kättesaadav. Digiseadmetes ja rakendustes saab muuta seadeid, näiteks vaigistada märguhelisid ja teavitusi, mis annavad märku, et on saabunud sõnum.

Tehnoloogiliste piiride seadmine aitab vähendada enda kättesaadavust ja ahvatlust vaadata, mis toimub. Samuti töö ja isiklike digiseadmete eraldamine aitab seada piiri.

Juhi positsioonidel töötajad tunnetasid suuremat valmisolekut olla olemas oma töötajate jaoks. Sellist valmisoleku vajadust aitab vähendada selge kommunikatsioon oma töötajatele, mis olukordades võib ühendust võtta ja kuidas käituda, kui juhil on tööpäev läbi. Samuti võiks teavitada enda kolleege, näiteks kui töötatakse teistel aegadel, et teised oskaksid sellega arvestada.

Autor märkas huvitavat mustrit, et mehed olid altimad vastu tulema töövälisel ajal töö tegemise osas ning heaolu kohta uurides olid nemad, kes mainisid läbipõlemist ja stressi. Valimis olnud intervjueritavate põhjal tundus autorile, et mehed teevad suurema vastutulelikkuse tõttu ka rohkem ületunde ning see on nende tervisele tunda andnud. Loeschner (2018) ning Nurmi ja Hinds (2020) järeldasid, et see on seetõttu, et naised tajuvad stressi rohkem ja püüavad seda vältida, kuna nad tunnetavad ka suuremaid kohustusi pererolli täites. Kuna see töö ei keskendunud naiste ja meeste erinevuste põhjuste uurimisele, siis ei leitud siin uurimuses, et naised seetõttu eelistaksid olla vähem tööalaselt kättesaadavad. Järgmistel uurijatel soovib autor lähemalt uurida meeste ja naiste vahelisi erinevusi tööalase kättesaadavuse ja läbipõlemise seoste vahel.

Töö esimeses pooles joonisel 3 (lk 11) toodud töötaja karakteristikud, mis soodustavad enim pidevas ühenduses olemist, peavad autori arvates paika. Intervjuusid analüüsid leidis autor, et tööga olid rohkem ühendatud need, kel oli soov tööl silma paista, oli suur kohusetunne ja pühendumus ning karjääriambitsioon. Uue töötajana sooviti rohkem pühendunud näida ja kehva enesejuhtimise oskust toodi samuti välja. Autor ei leidnud selles uurimistöös, et vanus mängiks olulist rolli tööalase kättesaadavuse valikute osas ning kuna ka valimis oli enamasti noorema põlvkonna esindajad, siis tõenäoliselt oleks vajalik suuremat valimit, et selles osas järeldusi teha. Kui elatakse kellegagi koos ning kodus on ka ülalpeetavaid, siis autori arvates on see oluline asjaolu, mis mõjutab töötaja valikuid.

Töö- ja eraelu tasakaalu osas leiti sarnaseid seoseid nagu Basile ja Beauregard (2016), Chen ja Casterella (2019), Joseph ja Sebastian (2019), Kelliher et al. (2019) uurimustes. Intervjueritavad tõid välja, et töö- ja eraelu tasakaal saabub nende jaoks siis, kui jääb piisavalt aega isiklikele asjadele ja perele. Suhtes olevad töötajad tõid välja, et elukaaslasega koosveedetud aeg on oluline ja sel ajal tööalaselt ei soovita kättesaadav olla. Vestluste käigus tuli välja, et kui on lastega vaja tegeleda, siis ei saagi tööd teha ja tihti ka pere poolt tõmmatakse selged piirid.

Intervuudest selgus, et tööalane kättesaadavus toob negatiivseid tagajärgi töötaja heaolule, nagu leidsid ka Barber et al. (2019), Barber ja Santuzzi (2014), Boswell ja Olson-Buchanan (2007), Obushenkova et al. (2018) ning Shipman et al. (2021). Pidev valmisolek olla tööalaselt kättesaadav on stressirikas ja väsitav, tuues esile negatiivseid tundeid ja emotsioone. Toodi välja, et raske on tööst välja lülituda ning keskenduda eraelulistele tegevustele. Seetõttu peeti oluliseks piiride seadmist töö- ja eraelu vahele. Kodukontoris hägustub piir töö- ja eraelu vahel kergemini ja lõunat süüakse ka arvuti tagant, kaob kergelt ajaline taju ning kodu ja töö sulanduvad üheks. Ka pereelu tuli tihtipeale mõnel juhul töötaja sisse, mis omakorda võib ka tööandjale probleem olla, et töötaja tegeleb kokkulepitud tööajal muude asjadega. Töötaja jaoks võiks abiks olla koduses keskkonnas kindla rutiini loomine ning pereliikmete teavitamine, millal võib segada. Intervjueeritavad kasutasid töö- ja eraelu eristamiseks erinevaid praktikaid ning need ühtisid Kreiner et al. (2009) toodud praktikatega. Tehnoloogiliste piiride seadmise praktikad olid tööalase kättesaadavuse vähendamisel kõige efektiivsemad, nagu toodi välja ka Park et al. (2020) uurimuses. Mainiti, et kommunikatsioon piiride osas on vajalik, mida toodi välja ka Cho et al. (2020), Goldman (2021), Potter et al. (2022) ja Richardson ja Benbunan-Fich (2011) uurimistöodes.

Eelnevate järelduste põhjal on koostatud tabelis 8 töötajatele soovitusid vähendamaks tööalast kättesaadavust ning parema töö- ja eraelu tasakaalu loomiseks.

Tabel 8.

Soovitused töötajatele parema töö- ja eraelu tasakaalu loomiseks

Soovitus	Näited
Loo teadlikkus ning tee eneseanalüüs	Hinda oma töö- ja eraelu tasakaalu, millised on käitumismustrid ja harjumused, püüa vähendada töövälisel ajal töö tegemist, meilipostkasti vaatamist.
Sea tehnoloogilised piirid	Lülitada välja digiseadmetes märguanded, märgi kalendrisse tööaeg, erista võimalusel töö- ja isiklikud digiseadmed.
Kodukontoris loo rutiin	Anna teada perele ja kolleegidele, millal on su tööaeg, vali konkreetne tööala, sulge tööseadmed kindlal kellaajal, jäljenda kontorirutiini.
Paindliku töötaja puhul määra kindlad töötajad	Teavita teisi ning tee oma piirid neile selgeks, tööandjaga leppige kokku ja rääkige läbi, mis tingimustel peab olema kättesaadav. Austa ka teiste puhkeaega.
Hinda tööalase teema olulisust	Töövälisel ajal enne kirja saatmist hinda, kas kiri on oluline või võib järgmiseks tööpäevaks ajastada, võiks teavitada teisi, mis aja jooksul vastust ootad.

Allikas: autori koostatud analüüsi tulemuste põhjal

Autor nõustub intervjueritavatega, et enamasti saab ise reguleerida, kui palju töö saab hõivata eraelu, see oleneb kui kättesaadavaks iseennast teha. Intervjuude järgses vestluses toodi mitmel juhul välja, et magistritöö teema pani intervjueritavad rohkem tööalase kättesaadavuse peale mõtlema ning tunnetati, et tegu on aktuaalse probleemiga, millele tuleks suuremat tähelepanu pöörata. Autor usub, et tööalase kättesaadavuse ja töö- ja eraelu tasakaalu probleemi teadlikkuse tõstmine on nii individuaalsel kui ka organisatsioonilisel tasandil vajalik.

Järgnevalt on väljatoodud erinevaid organisatsioonipõhiseid seoseid tööalase kättesaadavuse ja töö- ja eraelu tasakaalu vahel. Nii teoreetilises osas kui ka intervjuude tulemustes kumas välja, et juhil ja organisatsioonil on suur mõju töötajale tööalase kättesaadavuse kontekstis. Juhi eeskuju ja organisatsiooni olulisust toodi esile Fonner ja Roloff (2012), Li ja Yuan (2018), Mazmanian ja Erickson (2014), Russo et al. (2019), Obushenkova et al. (2018), Stich et al. (2015), van Zoonen et al. (2020) uurimistöodes. Olulist rolli mängib siin organisatsioonis loodud õhkkond. Oleneb, kas seal väärtustatakse töötajate heaolu ja peetakse oluliseks töötaja töö- ja eraelu tasakaalu, või edu saavutamisel hinnatakse, kes kõige kiiremini vastab ja on alati kättesaadav. Oluliseks peeti juhi eeskuju ning organisatsioonipoolset tuge töö- ja eraelu tasakaalu soodustamisel. Üks intervjueritav tõi välja, et tema juht on algusest peale toeks ja eeskujuks olnud töövälisel ajal puhkamise austamise osas, seega tal oli lihtsam piiri seada töö- ja eraelu vahel kui neil töötajatel, kelle organisatsioonis töövälisel ajal aktiivselt tegutsetakse üksteisele e-kirju saates.

Mõnikord teevad töötajad töövälisel ajal tööd selleks, et järgmisel päeval kergem oleks. Näiteks soovitakse meilipostkasti tühjana hoida, sest siis on lihtsam järgmist tööpäeva alustada, kuid toodi välja, et e-kirjade vastamisele kulunud ületunde töövälisel ajal ei märgata. Sisse tulevad e-kirjad viivad taas töölainele ning töömõtteid on peast raske välja saada. Kaks intervjueritavat ütlesid, et neil ei ole siiani ühtegi puhkust olnud, kus nad ei oleks pidanud tööd tegema. Samuti olid ka teised intervjueritavad teinud mingil määral puhkuse ajal tööd, kuna digiseadmete abil oli see võimalik, näiteks sai meilipostkasti kontrollida. Mainiti, et kui puhkusel olles tuli e-kiri, siis ei saadud alati aru, kas oodatakse kohe vastust või peale puhkust. Seega tasuks puhkusel olevale töötajale e-kirja saates lisada juurde teade, et ei oodata vastust enne kui ta puhkuselt tagasi on, või proovida lükata e-kirja saatmine edasi seni, kuni töötaja on puhkuselt tagasi. Samuti on puhkuseasendaja roll oluline, et töötaja ei peaks tundma, et ta peab ka puhkuse ajal tööd tegema või puhkuselt naastes ootab ees suur töökoormus. Kui ettevõttes oleks koostatud reeglid, et töövälisel ajal

digitaalseid suhtluskanaleid ei kasutata, siis oleks ka töötajal lihtsam, kui ta teab, et töövälisel ajal ei saabu talle tööalaseid e-kirju või kiirsõnumeid.

Töötaja võib soovida olla kättesaadav, kui see aitab kaasa tema karjäärieesmärkidele või aitab juhi silmis tõsta tema staatust. Mõni töötaja vajab, et teda keegi korrale kutsuks, sest enda harjumustele on neil endil raske vastu panna. Juhi eeskuju või tugi on ka selleks oluline, et kui organisatsioonis on töötajaid, kes väga oma tööd armastavad ja on pühendunud, siis neil võib raske olla tööst eemalduda ning neid töötajaid tuleks hoida, et nad ei põleks läbi ja vajadusel tuleks neid julgustada tööst välja lülituma. Näiteks üks intervjueritav ütles, et kui tema juht talle töövälisel ajal kirjutab, siis ta soovib teda kohe aidata, kuna ta ise on oma juhile lojaalne ja tahab tubli töötaja olla.

Intervjueritavad mainisid, et ka tööajal tunnetatakse, et peab olema pidevas valmisolekus, ehk tööalase kättesaadavuse probleemi tunnetati ka teise nurga alt, kui seda oli magistritöö fookus. Selline pidev valmisolek olla kättesaadav ka tööajal võib vähendada töötaja produktiivsust. Seega võiks praktiseerida organisatsioonis digitaalse kalendri kasutust, kus töötaja märgib oma tööaja, mil tegeleb konkreetse ülesandega ning sel hetkel ei tule talle teavitused sisse või arvestatakse sellega ning võetakse vabal hetkel ühendust. Tuleks leppida kokku konkreetsed ajad, millal peab olema valmis kiirelt reageerima. Autori arvates ei tohiks eeldada, et töötaja on alati kättesaadav, seda eriti paindliku tööaja puhul. On oluline leppida kokku reeglid, mis tagaksid töötajatele võimalused tööst välja lülituda. Järgmised uurijad võiksid uurida töötaja kättesaadavuse probleemi ka tööajal ning milliseid probleeme võib organisatsiooni vaatest esineda, näiteks kui töötaja eraelu tuleb pidevalt tööaja sisse.

Kolme intervjuu põhjal tuli välja, et globaalses ettevõttes on tööalase kättesaadavuse ootused suured, nagu toodi välja ka Nurmi ja Hinds (2020) poolt. Seega on sellistes organisatsioonides kindlasti vajalikud reeglid ja juhised, mis kaitseksid töötaja töö- ja eraelu tasakaalu. Mõnel ametikohal võidakse tugevamini tunnetada ootusi olla alati kättesaadav, näiteks juhipositsioon või muu vastutusrikas amet. Seega tuleks need ootused kõigile selgeks teha, läbi rääkida ja kokku leppida. Mazmanian ja Erickson (2014) tõid välja, et muutuvmas majanduskeskkonnas on klientidel suured ootused töötajate kättesaadavuse osas, seda tõid välja ka selle töö intervjueritavad. Kui töötajad peavad suhtlema klientidega, siis kliendisuhtluses tuleks luua konkreetsus ehk kliendile tuleks kommunikeerida, mis ajal vastust oodata, millal ollakse kättesaadav, kes on asendajad, kui töötaja puhkab.

Intervjuu tulemustest selgus, et senimaani on töötajate kogemuse järgi organisatsioonides töö- ja eraelu tasakaalu toetamine ja tööalase kättesaadavuse vähendamise praktika vähene või puudub üldse. Kaks töötajat tõid välja, et sellele teemale on rohkem

tähelepanu hakatud pöörama alles hiljuti. Paaril juhul oli mõne töötaja juht ise võtnud toetava hoiaku julgustades töötajaid tööst väljalülituma töövälisel ajal. Autor on intervjuueeritavatega ühel nõul, et teadlikkuse loomine, koolituste pakkumine ja organisatsioonipoolne tugi on vajalik, et aidata töötajatel töö- ja eraelu vahel leida tasakaalu. Toodi välja, et võiks korraldada erinevaid koolitusi näiteks piiride seadmise osas ja ajaplaneerimise kohta, selgitada töö- ja eraelu tasakaalu olulisust läbi erinevate uuringute ja küsida ka töötajatelt regulaarselt tagasisidet. Samuti tuleks koolitada ka juhte sel teemal, et nad oskaksid tööalase kättesaadavuse probleeme märgata ja ennetada. Järgnevalt on tabelis 9 välja toodud soovitusi organisatsioonidele töötajate tööalase kättesaadavuse vähendamiseks ning töö- ja eraelu tasakaalu parendamiseks eelnevate järelduste põhjal. Järgnevad soovitused pakuvad täiendust teoreetilises osas tabelis 1 (lk 21) välja toodud soovitustele.

Tabel 9.

Soovitused organisatsioonidele töö- ja eraelu tasakaalu parendamiseks

Soovitus	Näited
Tõsta teadlikkust töö- ja eraelu tasakaalu olulisuse osas	Koolitussüsteem, luua töö- ja eraelu tasakaalu tähtsustav õhkkond.
Küsida regulaarselt tagasisidet	Uurida, kuidas tunnetatakse töö- ja eraelu tasakaalu, tööalast kättesaadavust, teha individuaalvestlusi.
Koostada juhised ja reeglid	Austada kokkulepitud tööaega, arvestada töötajate eripäraga, võtta kasutusse digitaalne kalender, leppida kokku tööajad, mil peab olema kättesaadav, mis tingimustel.
Teha ootused kõigile selgeks	Lepingusse kirja, täpsustada üle, ühised kokkulepped, ametikoha ootused, kliendisuhetus.
Julgustada töötajaid töövälisel ajal tööst välja lülituma	Juhtida tähelepanu, kui töövälisel ajal tehakse tööd ning olla ise juhina eeskujuks piiride seadmisel.
Määrata puhkuseasendaja	Luu töötajale kindlus, et puhkusel olles ei pea tööd tegema ning ka puhkuselt tulles ei oota ees suur töökoormus.

Allikas: autori koostatud analüüsi tulemuste põhjal

Kokkuvõtvalt saab autori arvates eelnevate soovituste põhjal vähendada tööalasest kättesaadavusest tulenevaid probleeme ning luua paremat töö- ja eraelu tasakaalu. Iga töötaja ja organisatsioon ning olukord on erinev, seetõttu peab läbi katsetamise igaüks leidma endale sobivama lahenduse.

Kokkuvõte

Käesolev magistritöö andis ülevaate tööalase kättesaadavuse ja töö- ja eraelu tasakaalu omavahelistest seostest ning selgitas välja tegurid, mis põhjustavad tööalast kättesaadavust, miks ja millal inimesed tunnevad ühenduses olemise vajadust töökohaga ning selle põhjal koostati soovitusel organisatsioonidele ja töötajatele.

Magistritööl oli kolm uurimisülesannet. Esmalt soovis autor käsitleda tööalase kättesaadavuse olemust, seda põhjustavaid tegureid ning tagajärgi ning seejärel leida seoseid töö- ja eraelu tasakaalu vahel. Tööalast kättesaadavust võivad soodustada tehnoloogilised, psühholoogilised, sotsiaalsed, kultuurilised ning majanduskeskkonnast tulenevad tegurid. Tihti on need tegurid ka omavahel seotud, näiteks psühholoogilised tegurid mõjutavad, kuidas töötaja tehnoloogiat kasutab. Töötajad on tööga ühenduses töövälisel ajal mitmetel põhjustel, selleks võivad olla tunnetatud kolleegide poolne surve, juhi eeskuju kui ka isiklikud karjääriambitsioonid ning soov paista silma tööalaselt. Kui digiseadmeid ei kasutata targalt, võib tööalane kättesaadavus põhjustada nii vaimseid kui ka füüsilisi terviseprobleeme, samuti hägustub kergemini piir töö- ja eraelu vahel. Töö- ja eraelu tasakaal võib igapäevase jaoks olla erineva tähendusega. Pereinimeste jaoks võib olla oluline perega veedetud aeg ning teisele oma hobidega tegelemine. Kui töö tungib eraellu sisse, siis see toob töötajale negatiivseid emotsioone, põhjustab stressi ning raskendab tööst väljalülitumist. Läbi piiride seadmise saab luua paremat töö- ja eraelu tasakaalu. Töö- ja eraelu eristamiseks kasutatakse töötajate poolt erinevaid praktikaid, näiteks saab seada füüsilisi, kommunikatiivseid, ajalisi ja käitumuslike piire. Piirid saab seada töötaja ise kui ka võivad need tulla kellegi teise poolt, näiteks pereliikme, organisatsiooni või seadusandjate poolt. Teadlikkuse loomine ja toetava õhkkonna loomine organisatsioonis, mis soodustab töö- ja eraelu tasakaalu, aitab töötajal kergemini tööst välja lülituda.

Teise uurimisülesande täitmiseks viidi läbi kümme intervjuud töötajate vahel, kes kasutasid oma töös digiseadmeid ning neil oli võimalus ka tööd kodus teha. Sooviti selgitada välja tööalase kättesaadavuse ja töö- ja eraelu tasakaalu omavahelisi seoseid. Kõik vestlused salvestati, transkribeeriti, kodeeriti ning kodeerimise käigus selgusid iga temaploki juurde kategooriad. Tööalase kättesaadavuse temaplokis anti ülevaade, mis põhjustel ollakse tööga ühenduses ning millal tunnetatakse, et peab olema tööalaselt kättesaadav. Selgusid erinevad tegurid, mis soodustavad tööalast kättesaadavust, need tegurid jaotati kolme erinevasse kategooriasse: indiviidipõhised, organisatsioonilised ja muud tegurid. Heaolu temaploki raames selgus, kuidas tööalane kättesaadavus on mõjutanud töötajate heaolu nii füüsiliselt kui vaimselt, toodi välja tööalase kättesaadavuse negatiivsed tagajärjed ja kogetud tunded ning

emotsioonid. Töö- ja eraelu tasakaalu temaplokis selgus, kuidas tööalane kättesaadavus on mõjutanud töötajate töö- ja eraelu tasakaalu. Piiride seadmise temaplokis toodi välja töötajate piiride seadmise praktikad, samuti töötajate endi soovitusi, kuidas paremini võiks töö- ja eraelu vahele piire seada.

Kolmandaks uurimisülesandeks oli tehtud järelduste põhjal soovitude koostamine organisatsioonidele ja töötajatele töö- ja eraelu tasakaalu toetavate meetmete rakendamiseks. Peamised järeldused olid, et töötaja teeb tihti tööga ühenduses olemise otsuseid psühholoogilistel põhjustel, mis võivad olla mõjutatud välistest teguritest, näiteks organisatsioonikultuurist, tänapäeva kultuurist ja tunnetatud ootustest. Kujunenud harjumused digiseadmete kasutamise osas mõjutavad tööalast kättesaadavust. Paindlikuma tööaja puhul ja kodukontoris töötajatel hägustub piir töö- ja eraelu vahel kergemini. Juhi eeskuju peeti väga oluliseks. Kui juhi jaoks oli töö- ja eraelu tasakaal tähtis ning ta ei teinud töövälisel ajal tööd, siis ka töötajatel oli kergem töövälisel ajal ennast tööst välja lülitada. Töötajate jaoks on pidev tööalane kättesaadavus kurnav ja stressi tekitav. Senimaani on töötajate kogemuse järgi organisatsioonides töö- ja eraelu tasakaalu toetamine ja tööalase kättesaadavuse vähendamise praktika vähene. Töötajad tõid välja, et nende jaoks oleks organisatsioonipoolne tugi väga oluline. Tööalase kättesaadavuse vähendamiseks ja parema töö- ja eraelu tasakaalu loomiseks on oluline luua teadlikkust, seada näiteks tehnoloogilisi piire, teha selgeks ootused, teha koolitusi, luua toetav õhkkond, küsida pidevalt tagasisidet ja teha selle põhjal järeldusi ja muudatusi. Ka töötaja ise saab oma töö- ja eraelu tasakaalu paremaks muuta läbi piiride seadmise.

Antud töö on ka piirangud, kuna empiirilises osas viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud, siis peab arvestama, et arvamused võivad inimeste lõikes erinevad olla ning ei saa üldistada konkreetsele ametikohale või ettevõttele. Samuti jääb ruumi subjektiivsusele, vastuste tõlgendamine võib tuleneda autori arusaamadest. Lähtudes piirangutest ei ole käesoleva magistritöö eesmärk teha üldistusi kõigile töötajatele tervikuna, kes kasutavad oma töös digiseadmeid. Autori arvates oli valimisse kaasatud töötajate hulk lähtudes magistritöö eesmärgist piisav ning andmete kogumisel jõuti küllastumispunktini ning saadi hea ülevaade töötajate sisemaailmast ja arvamustest tööalase kättesaadavuse teema osas.

Magistritöö tulemusi saab edaspidi rakendada selleks, et luua organisatsioonides teadlikkust tööalase kättesaadavuse teema osas ning soovitude põhjal luua töö- ja eraelu tasakaalu toetav õhkkond. Töö tulemuste põhjal on autori arvates oluline antud teemat tulevikus sügavamalt uurida erinevates valdkondades põhjalikumalt. Distantilt töötamine muutub üha populaarsemaks ning peab kursis olema erinevate ohtudega, mida see töövorm

endaga kaasa toob. Järgmistel uurijatel soovitab autor lähemalt uurida meeste ja naiste vahelisi erinevusi töölase kättesaadavuse ja läbipõlemise seoste vahel. Samuti võiks uurida, kas ja kuidas töötaja kättesaadavus võib probleemiks olla ka tööajal, ning milliseid probleeme võib organisatsiooni vaatest esineda, näiteks kui töötaja eraelu tuleb pidevalt tööaja sisse. Lisaks veel võib uurida erinevate põlvkondade vahelisi erinevusi töölase kättesaadavuse osas.

Viidatud allikad

1. Agger, B. (2011). iTime: Labor and life in a smartphone era. *Time & Society*, 20(1), 119–136. DOI: 10.1177/0961463X10380730
2. 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. DOI: 10.1111/apps.12300
3. Barber, L. K., Conlin, A. L., & Santuzzi, A. M. (2019). Workplace telepressure and work–life balance outcomes: The role of work recovery experiences. *Stress and Health*, 35(3), 350–362. DOI: 10.1002/smi.2864
4. Barber, L., & Santuzzi, A. (2014). Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery. *Journal of occupational health psychology*, 20. DOI: 10.1037/a0038278
5. Barley, S., Meyerson, D., & Grodal, S. (2011). E-Mail as a Source and Symbol of Stress. *Organization Science*, 22, 887–906. DOI: 10.2307/20868902
6. Basile, K. A., & Beauregard, T. A. (2016). Strategies for successful telework: How effective employees manage work/home boundaries. *Strategic HR Review*, 15(3), 106–111. DOI: 10.1108/SHR-03-2016-0024
7. Bordi, L., Okkonen, J., Mäkineniemi, J.-P., & Heikkilä-Tammi, K. (2018). Communication in the Digital Work Environment: Implications for Wellbeing at Work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8. DOI: 10.18291/njwls.v8iS3.105275
8. Boswell, W. R., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592–610. DOI: 10.1177/0149206307302552
9. Büchler, N., ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2020). Understanding constant connectivity to work: How and for whom is constant connectivity related to employee well-being? *Information and Organization*, 30(3), 100302. DOI: 10.1016/j.infoandorg.2020.100302

10. Cecchinato, M. E., & Cox, A. L. (2020). Boundary Management and Communication Technologies. S. J. Yates & R. E. Rice (Toim), *The Oxford Handbook of Digital Technology and Society* (lk 298–320). Oxford University Press. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780190932596.013.10
11. Charalampous, M., Grant, C. A., & Tramontano, C. (2021). “It needs to be the right blend”: A qualitative exploration of remote e-workers’ experience and well-being at work. *Employee Relations: The International Journal*, 44(2), 335–355. DOI: 10.1108/ER-02-2021-0058
12. Chen, A., & Casterella, G. I. (2019). After-Hours Work Connectivity: Technological Antecedents and Implications. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 62(1), 75–93. DOI: 10.1109/TPC.2018.2867129
13. Cho, S., Kim, S., Chin, S. W., & Ahmad, U. (2020). Daily effects of continuous ICT demands on work–family conflict: Negative spillover and role conflict. *Stress and Health*, 36(4), 533–545. DOI: 10.1002/smi.2955
14. Cousins, K., & Robey, D. (2015). Managing work-life boundaries with mobile technologies: An interpretive study of mobile work practices. *Information Technology & People*, 28(1), 34–71. DOI: 10.1108/ITP-08-2013-0155
15. Eurofound. (2021, March 18). *Right to disconnect: Exploring company practices*. Retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/right-to-disconnect-exploring-company-practices>
16. Euronews. (2021, March 18). *Portugal makes it illegal for your boss to text you after work in „game changer“ remote work law*. Retrieved from: <https://www.euronews.com/next/2021/11/08/portugal-makes-it-illegal-for-your-boss-to-text-you-after-work>
17. Euroopa Parlament. (2021, January 21). *Õigus mitte olla kättesaadav*. Retrieved from: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_ET.html
18. Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2012). Testing the Connectivity Paradox: Linking Teleworkers’ Communication Media Use to Social Presence, Stress from Interruptions, and Organizational Identification. *Communication Monographs*, 79(2), 205–231. DOI: 10.1080/03637751.2012.673000
19. Giurge, L. M., & Bohns, V. K. (2021). You don’t need to answer right away! Receivers overestimate how quickly senders expect responses to non-urgent work emails. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 167, 114–128. DOI: 10.1016/j.obhdp.2021.08.002

20. Goldman, G. (2021). 'We are all just prisoners here of our own device': The moral challenge of balancing technology, work and capitalistic pursuits. *The Journal for Transdisciplinary Research in Southern Africa*, 17(1), 10. DOI: 10.4102/td.v17i1.899
21. Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2007). Work–Family Balance. G. Fink (Toim), *Encyclopedia of Stress (Second Edition)* (lk 868–871). Academic Press. DOI: 10.1016/B978-012373947-6.00694-2
22. Jarvenpaa, S. L., & Lang, K. R. (2005). Managing the Paradoxes of Mobile Technology. *Information Systems Management*, 22(4), 7–23. DOI: 10.1201/1078.10580530/45520.22.4.20050901/90026.2
23. Joroff, M. L. (2002). Workplace mind shifts. *Journal of Corporate Real Estate*, 4(3), 266–274. DOI: 10.1108/14630010210811886
24. Joseph, J., & Sebastian, D. (2019). *Work-life Balance Vs Work-family balance-An Evaluation of Scope*. DOI: 10.13140/RG.2.2.36194.38084
25. Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. DOI: 10.1111/1748-8583.12215
26. Kolb, D. G. (2008). Exploring the Metaphor of Connectivity: Attributes, Dimensions and Duality. *Organization Studies*, 29(1), 127–144. DOI: 10.1177/0170840607084574
27. Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704–730. DOI: 10.5465/AMJ.2009.43669916
28. Li, J., & Yuan, B. (2018). Smartphone Intrusion: Has Social Interaction Online Blurred the Work–Life Boundary of Employees? *Cornell Hospitality Quarterly*, 59(4), 411–427. DOI: 10.1177/1938965518777217
29. Loeschner, I. (2018). Moving on the connectivity continuum: Performing gender in times of constant connectivity. *Gender in Management: An International Journal*, 33(7), 526–543. DOI: 10.1108/GM-10-2017-0127
30. Mallmann, G. L., & Maçada, A. C. G. (2019). The mediating role of social presence in the relationship between shadow IT usage and individual performance: A social presence theory perspective. *Behaviour & Information Technology*, 40(4), 427–441. DOI: 10.1080/0144929X.2019.1702100
31. Mazmanian, M. (2013). Avoiding the Trap of Constant Connectivity: When Congruent Frames Allow for Heterogeneous Practices. *The Academy of Management Journal*, 56(5), 1225–1250. DOI: 10.5465/amj.2010.0787

32. Mazmanian, M., & Erickson, I. (2014). The product of availability: Understanding the economic underpinnings of constant connectivity. *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 763–772. DOI: 10.1145/2556288.2557381
33. McDaniel, B. T., O'Connor, K., & Drouin, M. (2021). Work-related technoference at home and feelings of work spillover, overload, life satisfaction and job satisfaction. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(5), 526–541. DOI: 10.1108/IJWHM-11-2020-0197
34. Nguyen, M. H. (2021). Managing Social Media Use in an “Always-On” Society: Exploring Digital Wellbeing Strategies That People Use to Disconnect. *Mass Communication and Society*, 24(6), 795–817. DOI: 10.1080/15205436.2021.1979045
35. Nurmi, N., & Hinds, P. J. (2020). Work Design for Global Professionals: Connectivity demands, connectivity behaviors, and their effects on psychological and behavioral outcomes. *Organization Studies*, 41(12), 1697–1724. DOI: 10.1177/0170840620937885
36. Obushenkova, E., Plester, B., & Haworth, N. (2018). Manager-employee psychological contracts: Enter the smartphone. *Employee Relations*, 40, 00–00. DOI: 10.1108/ER-02-2017-0040
37. Ott, E. (2016). *Läbipõlemise seosed organisatsioonikeskkonna ja -kommunikatsiooniga* [Magistritöö, Tartu Ülikool]. Retrieved from: <https://dspace.ut.ee/handle/10062/51952>
38. Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. (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, 457–467. DOI: 10.1037/a0023594
39. Park, Y., Liu, Y., & Headrick, L. (2020). When work is wanted after hours: Testing weekly stress of information communication technology demands using boundary theory. *Journal of Organizational Behavior*, 41(6), 518–534. DOI: 10.1002/job.2461
40. Pintson, R. (2021). *Töötaja õigus mitte olla kättesaadav kaugtöö tegemisel* [Magistritöö, Tartu Ülikool]. Retrieved from: <https://dspace.ut.ee/handle/10062/72705>
41. Potter, R. E., Zadow, A., Dollard, M., Pignata, S., & Lushington, K. (2022). Digital communication, health & wellbeing in universities: A double-edged sword. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 44(1), 72–89. DOI: 10.1080/1360080X.2021.1975206

42. Raadik, H. M. (2021). „*Palun ära kirjuta mulle Facebookis!*“: Teadmustöötajate praktikad töö ja eraelu piiride seadmisel [Magistritöö, Tartu Ülikool]. Retrieved from: <https://dspace.ut.ee/handle/10062/72611>
43. Reinke, K. (2018, March 18). *Always Online: Boundary Management and Well-being of Knowledge Workers in the Age of Information and Communication Technology Use* [Ph.D. Thesis, Technische Universität]. Retrieved from: <https://tuprints.ulb.tu-darmstadt.de/7578/>
44. Richardson, K., & Benbunan-Fich, R. (2011). Examining the antecedents of work connectivity behavior during non-work time. *Information and Organization*, 21(3), 142–160. DOI: 10.1016/j.infoandorg.2011.06.002
45. Russo, M., Ollier-Malaterre, A., & Morandin, G. (2019). Breaking out from constant connectivity: Agentic regulation of smartphone use. *Computers in Human Behavior*, 98, 11–19. DOI: 10.1016/j.chb.2019.03.038
46. Shipman, K., Burrell, D. N., & Huff Mac Pherson, A. (2021). An organizational analysis of how managers must understand the mental health impact of teleworking during COVID-19 on employees. *International Journal of Organizational Analysis, ahead-of-print*(ahead-of-print). DOI: 10.1108/IJOA-03-2021-2685
47. Siegert, S., & Löwstedt, J. (2019). Online boundary work tactics: An affordance perspective. *New Technology, Work and Employment*, 34(1), 18–36. DOI: 10.1111/ntwe.12126
48. Statistikaamet. (2022, April 14). *Kaugtööd teeb üle veerandi Eesti töötajaskonnast*. Retrieved from: <https://www.stat.ee/et/uudised/kaugtoid-teeb-ule-veerandi-eesti-tootajaskonnast-0>
49. Stich, J.-F., Farley, S., Cooper, C., & Tarafdar, M. (2015). Information and Communication Technology Demands: Outcomes and Interventions. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2, 327–345. DOI: 10.1108/JOEPP-09-2015-0031
50. ten Brummelhuis, L. L., ter Hoeven, C. L., & Toniolo-Barrios, M. (2021). Staying in the loop: Is constant connectivity to work good or bad for work performance? *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103589. DOI: 10.1016/j.jvb.2021.103589
51. van Zoonen, W., Sivunen, A., & Rice, R. E. (2020). Boundary communication: How smartphone use after hours is associated with work-life conflict and organizational identification. *Journal of Applied Communication Research*, 48(3), 372–392. DOI: 10.1080/00909882.2020.1755050

52. van Zoonen, W., Verhoeven, J. W. M., & Vliegenthart, R. (2016). Social media's dark side: Inducing boundary conflicts. *Journal of Managerial Psychology*, *31*(8), 1297–1311. DOI: 10.1108/JMP-10-2015-0388
53. Waizenegger, L. (2015, March 26). Connectivity as a Two-Edged Sword: Mirroring the Multifaceted Field of Constant Connectivity. *Wirtschaftsinformatik Proceedings 2015*. Retrieved from: <https://aisel.aisnet.org/wi2015/102>
54. Wajcman, J., & Rose, E. (2011). Constant Connectivity: Rethinking Interruptions at Work. *Organization Studies*, *32*(7), 941–961. DOI: 10.1177/0170840611410829

LISA A

Intervjuu küsimused

Teemaplokid	Intervjuu küsimused
Sissejuhatavad küsimused	1. Mis on sinu vanus, pereseis, kas sul on ülalpeetavaid?
	2. Mis on sinu ametikoht, tööstaaž praeguses töökohas? Milline on sinu töötamise vorm? Kuidas Covid-19 piirangud on mõjutanud sinu töökorraldust?
	3. Kuidas on töökohas teil kombeks omavahel suhelda? Milliseid digiseadmeid, programme ja mobiilirakendusi kasutate?
Töölane kättesaadavus	4. Kas sul on tööandja poolt antud tööks mõeldud digiseadmed või kasutate enda isiklikke? Kui on tööandja poolt antud digiseadmed, siis kas oled tunnetanud ootuseid kättesaadavuse osas töövälisel ajal? Too näiteid.
	5. Hinnanguliselt, mitu tundi teed töövälisel ajal tööd (sh nädalavahetusel, puhkepäeval)? Mis on sinu hinnangul reaalselt tehtud tundide arv päevas keskmiselt? Kuidas sinu tööpäev välja näeb?
	6. Kuidas tavaliselt töökohas puhkust saad võtta? Kas tööandja võimaldab võtta puhkust TLS järgi?
	7. Kas puhkuse ajal on sul võimalik tööst ennast välja lülitada? Kui ei, siis kirjelda miks tunned, et see ei ole võimalik?
	8. Millistes juhtudel oled ühenduses tööga töövälisel ajal? Too näiteid. Kas sinu jaoks on probleem kui pead töösjadega tegelema töövälisel ajal? Põhjenda, miks?
	9. Kirjelda, millal sa tunned, et pead olema tööalaselt kättesaadav töövälisel ajal? Kas juhi, kolleegide või klientide poolt on tunda survet, et pead ka töövälisel ajal kättesaadav olema, näiteks kiiresti vastama e-kirjadele ja sõnumitele? Too näiteid.
	10. Millisel juhul ja kui kiirelt on sinu arvates normaalne vastata töövälisel ajal tulnud tööalasele sõnumile, e-kirjale?
	11. Kirjelda olukorda, millal tunned, et tahad olla tööalaselt kättesaadav või tööga ühenduses töövälisel ajal? (töökoormuse vähendamine, karjäärivõimalused, tiimi tunnetus, sotsiaalne staatus, sõltuvus, <i>fomo</i>).
	12. Kas sinu arvates juht ja kolleegid on eeskujuks töövälisel ajal töö tegemise osas, kuidas mõjutab see sinu tööd ja kättesaadavuse valikuid?
	13. Kuidas sinu arvates mõjutab tänapäeva kultuur kättesaadavuse ootuseid? Nt. globaalne ettevõtte
Heaolu	14. Kirjelda, kuidas tavaliselt tunned ennast nii vaimselt kui füüsiliselt tööajal ja peale tööpäeva? Millised tunded, emotsioonid sind valdavad, kui töövälisel ajal saad kolleegilt/juhilt/kliendilt kõne, sõnumi või e-kirja? Too näiteid olukordadest, kui sul oli töövälisel ajal keeruline ennast tööst välja lülitada, keskenduda lõõgastavatele, vabaaja tegevustele?
	15. Kas oled viimase aasta jooksul kogunud stressi või läbipõlemist pidevas ühenduses tööga olemise tõttu? Kirjelda lähemalt, mis seda sinu arvates soodustas.
Töö- ja eraelu tasakaal	16. Kuidas sa eristad tööelu ja eraelu, kui selge piir seal vahel on? Mida eraelu tähendab sulle, millised vabaajategevused kuuluvad sina?
	17. Kuidas defineerid töö- ja eraelu tasakaalu enda jaoks? Kas eelistad hoida töö- ja eraelu lahus, miks?
	18. Kui rahul oled hetkel oma töö ja eraelu tasakaaluga? Kas töölane kättesaadavus on kuidagi mõjutanud seda tasakaalu ehk piire hägustanud, kirjelda kuidas?
Piiri seadmise praktikad	19. Too näiteid olukordadest, kui sead piire töö- ja eraelu vahele, pidades silmas tööalast kättesaadavust. (piirid võivad olla füüsilised, kommunikatiivsed, ajalised, käitumuslikud)
	20. Kes peaks sinu arvates piire seadma – töötaja, organisatsioon või mõlemad, keegi teine? Põhjenda, miks?
	21. Kirjelda, milliseid praktikaid sinu praegune organisatsioon rakendab piiride seadmisel? Mis põhjustel on need tekkinud?
	22. Kuidas sinu arvates võiks organisatsioon digiajastul toetada töötajaid töö- ja eraelu tasakaalu, parema rahulolu ja heaolu saavutamiseks?
Lõpetavad küsimused	23. Kas sinu arvates jäi mõni oluline punkt lisamata, mida antud teema osas ei käsitletud ja sooviksid seda täiendada?

Allikas: autori koostatud

Summary

RELATIONSHIPS BETWEEN CONSTANT CONNECTIVITY AND WORK-LIFE BALANCE

Maria Murumets

The rapid development of information and communication technologies, unlimited access to digital devices have increased remote working. Remote work offers many benefits to the employees, such as more flexibility that improves work-life balance. But on the other side, switching off from work has become increasingly difficult for the employees. It is characteristic of today's culture to be "always on" and share information quickly. It has spread to the work culture. It has contributed to the phenomenon where the employee is constantly connected with work anytime and anywhere. Constant connectivity with work blurs boundaries between private life and work and poses risks to employee health and well-being.

This master's thesis provided an overview of the relationships between constant connectivity and work-life balance and identified aspects of why and when people feel the need to stay connected with the workplace. Based on the analysis, the author made suggestions for organizations and employees.

The master's thesis consisted of two chapters. The first chapter explained the nature of constant connectivity, its causes, and its consequences. The second half of the first chapter highlighted the links between constant connectivity and work-life balance. In the second chapter, which was the empirical part, the author analyzed the content of the data collected during ten interviews. The results showed how and when employees perceive the pressure of constant connectivity and why they decide to stay connected with work outside working hours.

The analysis revealed that employees often make themselves decisions about being constantly connected to work for psychological reasons. Those decisions may be affected by organizational culture and perceived expectations. Established habits regarding the use of digital devices affect how connected employees are. The role model of the manager was considered very important. If the manager favored a work-life balance, it was easier for the employees to take time off work. For employees, constant connectivity is debilitating and stressful. Employees said that there is little practice in organizations supporting work-life balance and reducing the constant connectivity. Organizational support was considered essential by employees.

The author provided suggestions to employees and organizations. Awareness-raising around constant connectivity and work-life balance are needed. A supportive atmosphere at the workplace may help improve work-life balance. In organizations, it may be helpful to ask for feedback from employees, create guidelines and rules on availability, make expectations clear to everyone, and encourage employees to disconnect from work after hours.

Employees can also improve their work-life balance by setting boundaries. When working from home, it can be helpful to set boundaries between work and private life if the employee sets up an office routine and sets a standard working time. Setting technological boundaries can help disconnect from the constant connection.

In conclusion, the current topic deserves further investigation. Increasing remote working brings up the need to raise awareness of the dangers that constant connectivity and this form of work entails.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Maria Murumets

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose
„Tööalase kättesaadavuse seosed töö- ja eraelu tasakaaluga“,

mille juhendaja on Anne Reino

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Annab Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Maria Murumets
19.05.2022