

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond  
Ühiskonnateaduste instituut  
Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu õppekava  
Sotsioloogia ja infoteaduste eriala

Katariina Mäll

**Kontoritöötajate tööharjumused enne ja pärast COVID-19 pandeemiat nelja põlvkonna  
intervjueritute näitel**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Andu Rämmer, PhD

Tartu 2023

## SISUKORD

SISUKORD.....	2
ABSTRACT.....	5
SISSEJUHATUS .....	8
1. KIRJANDUSE ÜLEVAADE .....	10
1.1. HARJUMUSED.....	10
1.1.1. TÖÖHARJUMUSED .....	11
1.2. PÕLVKONNAD JA TÖÖHARJUMUSED .....	16
1.2.1. Alalhoidlik põlvkond .....	16
1.2.2. X-põlvkond .....	17
1.2.3. Y-põlvkond .....	18
1.2.4. Z-põlvkond.....	18
1.3. TÖÖVÄÄRTUSED .....	19
1.4. KAUGTÖÖ.....	20
1.4.1. COVID-19 PANDEEMIA SEOS KAUGTÖÖGA.....	21
1.4.2. HÜBRIIDTÖÖ.....	24
2. PROBLEEMISEADE .....	25
3. METOODIKA .....	26
3.1. Uurimismeetodi valik.....	26
3.2. Uurimuses osalejad .....	26
3.3. Andmete kogumise meetod ja intervjuerimine .....	27
3.4. Andmete analüüs.....	29
4. TULEMUSED JA ARUTELU .....	30
4.1. Kodukontor vs kontor .....	30
4.2. Tööharjumused .....	35
4.2.1. Pausid kui tööharjumused .....	44
4.2.2. Takistavad tööharjumused .....	51

4.2.3. Tööharjumuste kujunemine .....	52
4.3. COVID-19 ja töötamine.....	56
KOKKUVÕTE .....	60
KASUTATUD ALLIKAD .....	62
LISAD.....	70
Lisa 1.....	70
Lisa 2.....	72
Lisa 3.....	84
Lisa 4.....	85

## AUTORIDEKLARATSIOON

Olen koostanud iseseisvalt käesoleva bakalaureusetöö. Kõik töös kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Katariina Mäll

29.05.2023

## ABSTRACT

### **Work habits of office workers before and after the COVID-19 pandemic, based on the example of four generations of interviewees**

The aim of this Bachelor's thesis was to explore the work habits of office workers. Specifically to analyze work habits across different work environments and generations, as well as describe the changes in daily work and work habits of office workers after the COVID-19 pandemic.

The topic of habit formation has been thoroughly discussed by Pierre Bourdieu in the 1980s (Käärik, 2013). Previously, foreign authors have studied the work habits of office workers, for example, Webber et al. (2015) wrote an article about the positive and negative effects of work habits on employee productivity. It was a qualitative study, where the authors gave an overview of positive (paying attention to details, dedication, having the right mindset when working) and negative work habits (not meeting deadlines, completing several tasks at once and making repeated mistakes).

West and Berman (2011) investigated the effect of work habits on the performance of local government managers in the United States. This study found that it is important to raise awareness of managers' bad work habits in order to reduce these habits in managers, and through doing that, improve organizational work productivity. In addition, West and Berman (2011) pointed out that very little was known in the United States about the work habits of public sector managers and their impact on organizational performance.

The work habits of office workers in Estonia have not been studied more closely. In Estonia, a blog post has been written on the topic of work habits (Madlike, 2016), various articles (8 bad work habits..., 2014; Tööharjumusi on vaja..., 2020; Elenurm, 2023) and an episode of a radio show has been made (Tiido, 2022).

The literature review introduces theoretical perspectives and previous studies related to the work habits. In the methodology section, the choice of qualitative research and the approach of

cross-case analysis is explained. Following the qualitative research design, 16 interviews were conducted with office workers representing four generations, ranging in age from 21 to 64 years.

The structure of the results analysis was based on the order of research questions. In the first research question, answers were sought regarding the preferences of the participating office workers regarding their work environment. In summary, the majority of the interviewees preferred hybrid work, and if given a choice between the office and remote work, working from home was chosen as the first option. Working from home was preferred because it allows for easier work-life balance, smoother workflow, reduced commuting time, and other factors.

The second research question aimed to understand the work habits and work values of the participating office workers among the generations participating in the study. The interviews revealed work habits that promote working, for example, time planning, taking breaks and keeping a notebook. From work values, social and self-expression values were highlighted throughout the interviews. Through cross-case analysis, it was found that expressive or self-expressive values and social values are related to work habits. For example, the habit of self-development is reflected in self-expression values, and communication with colleagues in the office environment is associated with social values. The main observation among the generations was that the work habits of the younger (Z and Y) generations were similar to each other, and the work habits of the older (X and Soviet/Baby Boomer) generations were similar to each other.

The third aspect investigated and analyzed the changes in the daily work life of the interviewees following the COVID-19 pandemic. The analysis of the interviews revealed that the most significant impact and change in habits was the rapid increase in technology usage.

The research is particularly relevant to employers, as there have been several changes in work methods and work environments since the COVID-19 pandemic. This study identified work habits that support or hinder the daily work of the interviewees in both the employer's office and remote work settings. Through this research, it was found, as Miller (2021) also

acknowledges, that different work organization issues have become increasingly more important in relation to remote work, as interviewed employees feel the need for better structure to ensure timely and high-quality work.

In future research, it would be worthwhile to explore a wider range of work habits using a larger sample size and examine whether beneficial work habits have an impact on perceived performance. This would provide employers with insights into whether good habits indeed enhance employee productivity and job satisfaction. Additionally, investigating how work habits are formed among young people today and also examining the influence of family, education and early work experiences on work habits. Furthermore, a quantitative study could be conducted to explore the relationship between work values and work habits across generations.

**Keywords:** Work habits, work values, generations, COVID-19 pandemic, workplaces, interviews, content analysis.

## SISSEJUHATUS

Selles uurimistöös kirjutan tööharjumustest, kaugtööst, COVID-19 pandeemia mõjust töötamisele ja tööharjumustele ning analüüsin neid teemasid erinevate põlvkondade lõikes. Tööharjumuste teema on oluline, kuna töökoormuse kasvades võivad ilmned vaimsed ja füüsilised mured ning head tööharjumused on üks viis töötamisel tekkivate murede ennetamiseks.

COVID-19 pandeemia tekitas uue situatsiooni, kus koliti töökoht koju ning töötajad pidid ühildama töö- ja pereelu, mis suurendas koormust varem kahe eraldiseisva elu vahel. Seega on oluline mõtestada tööharjumusi, et töötamine oleks sujuvam ja kujundatud harjumused aitaksid saavutada efektiivseid töötulemusi (Tööharjumusi on vaja..., 2020). Miller (2021:28), kes uuris töötamist kodus vs kontoris, tõi oma magistristöös välja, et erinevad töökorralduslikud küsimused on muutumas üha olulisemaks seonduvalt kaugtööga. Lõputöö autorina leian, et head töötamise harjumused aitavad efektiivsemalt töötada kontoris ja saavutada soovitud eesmärgid karjääris.

Sotsioloogilisest vaatenurgast on käsitletud harjumuste kujunemise teemat põhjalikult Pierre Bourdieu 1980-aastatel (Käärik, 2013). Varasemalt on uurinud kontoritöötajate tööharjumusi välismaised autorid, näiteks Webber jt (2015) kirjutas artikli tööharjumuste positiivsetest ja negatiivsetest mõjudest töötaja produktiivsusele. Tegemist oli kvalitatiivse uuringuga, kus autorid andsid ülevaate positiivsetest (detailidele tähelepanu pööramine, pühendumine, töötamisel õige mõtteviis omamine) ja negatiivsetest tööharjumustest (tähtaegadest mittekinnipidamine, mitme ülesande korraga täitmine ning korduvate vigade tegemine). West ja Berman (2011) uurisid Ameerika Ühendriikide kohalike omavalitsuste juhtide tööharjumuste mõju töötamise tulemuslikkusele. Selles uuringus leiti, et oluline on tõsta teadlikkust juhtide halbade tööharjumustest, et neid harjumusi juhtidel vähendada ja parandada organisatsiooni töö tootlikkust. Lisaks töid West ja Berman (2011) välja, et Ameerika Ühendriikides oli väga vähe teada avaliku sektori juhtide tööharjumustest ja nende mõjust organisatsiooni tulemuslikkusele. Kaugtööd kodukontoris on käsitletud Andi Kondor

(2021), ta kirjutas raamatus täpsemalt aja haldamisest kaugtööl ja harjumuste kujundamisest. Näiteks tõi ta välja seitse olulist punkti, kuidas kodukontoris paremini aega planeerida. Minule teadaolevalt ei ole Eestis kontoritöötajate tööharjumusi lähemalt uuritud. Eestis on kirjutatud tööharjumuste teemal blogipostitus (Madlike, 2016), erinevaid artikleid (8 halba tööharjumust ..., 2014; Tööharjumusi on vaja..., 2020; Elenurm, 2023) ja tehtud raadiosaate osa (Tiido, 2022).

Käesolevas uurimistöös olen kasutanud andmete kogumiseks ja analüüsiks kvalitatiivseid meetodeid. Andmeid kogusin poolstruktureeritud intervjuudega ja peamine analüüsimeetod on kvalitatiivne sisuanalüüs. Uuringu eesmärk oli mõista kontoritöötajate tööharjumusi. Valimisse kuulus 16 kontoritöötajat, keda intervjuueerisin tööharjumuste, tööviiside ja tööväärtuste teemal. Intervjuude käigus rääkisid kontoritöötajad töötamist soodustavatest ja segavatest harjumustest kaugtöö ja füüsilises kontoris töötamise erinevustest, tööväärtustest ja COVID-19 pandemiast tingitud muutustest nende igapäeva tööelus. Töö on struktureeritud kaheks peamiseks osaks: teoreetiline ja empiiriline osa. Teoreetiline osa jaguneb neljaks sisupeatükiks ja need omakorda alapeatükkideks. Teoreetilises peatükis käsitletavat teemad on harjumused, kaugtöö, põlvkonnad ja töötamine ning tööharjumused. Empiiriline osa jaguneb kaheks alapeatükiks, kus lisaks metoodikale analüüsitakse kolme püstitatud uurimisküsimust.

Soovin tänada bakalaureusetöö juhendajat Andu Rämmerit põhjaliku juhendamise ja soovitude eest ning koostööalteid intervjuueeritavaid, kes andsid minu lõputöösse väärtuslikku sisendit.

# 1. KIRJANDUSE ÜLEVAADE

Bakalaureusetöö esimeses osas selgitan nelja peateemat. Esimeses peatükis selgitan, millised on tööharjumusi toetavad ja takistavad tegurid. Lisaks tutvustan kirjanduse ülevaates erinevaid töötamisviise ja annan ülevaate erinevate põlvkondade tööharjumustest ning tööväärtustest.

## 1.1. HARJUMUSED

Harjumusi käsitletakse peamiselt psühholoogias ja seda on uuritud pikka aega. Harjumus on kui kindel mõtteviis ja tegevus, tahtmine või tunne, mis on omandatud olukordade kordumise järel (Andrews, 1903:121; Wood ja Rüniger, 2016; Wood, 2017). Lisaks määratletakse harjumusi kui sügavalt juurdunud käitumist või tavasid, mida sageli tehakse ilma suurema teadliku mõtlemiseta (West ja Berman, 2011). Harjumused kujunevad järk-järgult (Kondor, 2021). Harjumused aitavad täita olulisi eesmärke, pühendades suhteliselt vähe aega ja tähelepanu tegevusele. Selline toimimisviis aitab säästa inimesel kognitiivseid ressursse (eelkõige tähelepanu ja mõtlemist) ja aitab keskenduda nii ootamatutele tegevustele kui ka olukordadele (West ja Berman, 2011).

Sotsioloogiliselt on käsitletud harjumuste kujunemist prantsuse sotsioloog Pierre Bourdieu. Tema tõi sotsiaalteadusesse mõiste *habitus*, mis viitab sotsiaalse rühma või klassi väärtustele, normidele, hoiakutele ja käitumisele (Bourdieu, 2017; Käärrik, 2013). Bourdieu on tuntud oma kapitalide teooriaga, kus *habitusega* ühtib tähenduselt kehastatud kultuuriline kapital. See kapitali tüüp on seotud inimeste elulaadiga - need on oskused, teadmised, kogemused ja tarbimismaneerid, mis talletuvad inimese mõistusesse ning kehasse (Bourdieu, 2017, Käärrik, 2013:281). Kehastatud kultuurilise kapitali kogumine algab lapsepõlvest, seda mõjutavad perekondlik kasvatus ja koolitee. Olulisel määral kujuneb *habitus* lapsepõlves, seega on indiviididel erinev sotsiaalne võimaluste alus, kuhu ümber harjumusi vormida. *Habitus* võib sõltuda keskkonnast, seega sarnastes tingimustes elavatel inimestel on sarnased *habitused* ehk

käesoleva uurimistöö raames töö tegemise harjumused (Käärrik, 2013:281-286). *Habitust* on käsitletud dispositsiooni mõiste kaudu, mis tähendab kalduvust, soodumust, eelsoodumust. *Habituse* moodustavad „Struktureeritud struktuurid, millel on kalduvus funktsioneerida struktureerivate struktuuridena, st printsiipidena, mis loovad praktikaid ja ettekujutusi” (Bourdieu 1980:87-88, viidatud Käärrik, 2013 kaudu). Käärrik (2013) defineerib *habitust* kui „Struktureeritud ja struktureerivate dispositsioonide süsteemi”. *Habitus* kui kehaline dispositsioon võib toimida teadvuses iseteadlikult (Bourdieu 1980:87-88, viidatud Käärrik, 2013 kaudu). Sotsioloogias ja sotsiaalpsühholoogias võib *habituse* mõiste olla sarnane mõistetele nagu hoiak, maitse, maitse-eelistus ja tavaarusaam ehk argitarkus (*common sense*). *Habitus* võib olla mõjutatud ja ümber kujundatud nii objektiivsest reaalsusest kui ka indiviidide ja gruppide tegevusest. *Habituse* käsitluses tajutakse keskkonna objektiivseid struktuure ootuspäraselt (Käärrik, 2013:285). Käärrik (2013:286) sõnastab Bourdieu käsitust nii „*Habitus* ongi sellise igapäevase, harjumuspärase (*habituel*) käitumise alus.”

### 1.1.1. TÖÖHARJUMUSED

Inimese töist tegevust kujundavad mitmed mõjurid, näiteks tööaktiivsus. Tööstuspsühholoogiast põhjaliku ülevaate koostanud Tiit Saksakulm (1983) jagab tööaktiivsuse tegurid kolmeks: motivatsiooniks, töörahuloluks ja stimuleerimiseks. Saksakulm (1983:15) kirjutab, et „Toimingud on inimese sihipärase kehalise (sensomotoorse) ja vaimse (psüühilise) tegevuse suhteliselt terviklikud elemendid (liigutustoimingud, mõtlemisoperatsioonid ehk intellektuaalsed toimingud).” Harjumused kujunevad samamoodi inimese kehalise ja vaimse tegevuse koostööl, näiteks teadvustatud harjumus nõuab esmalt mõtlemist ja teisalt füüsilist juurutamist (West ja Berman, 2011). Töökoha ja töö valikul tuleb arvestada eelnevalt välja toodud mõjuritega (motivatsiooni ja stimuleerimisega), et luua töötamiseks efektiivsed tingimused (Saksakulm, 1983:15). Töötoimingute tegurid on otseses seoses tööharjumuste kujunemisega.

Harjumuste loomisel ja kujundamisel on olulisel kohal motivatsioon. Motivatsioon on inimese valmidus alustada tegevust kui ka sihipärasest tegevust (Saksakulm, 1983:16, Kondor, 2021).

Tööaktiivsust mõjutavad erinevad motivatsiooni mõjurid nagu näiteks töötamist stimuleerivad tegurid (palk, hea töökeskkond jne). Saksakulm (1983:16-17) toob välja 6 tüüpi vajadusi (käsitledes vajadusi siinkohal tarvetena):

1. füsioloogilised ehk eksistentsitarbed;
2. turvalisustarve;
3. sotsiaalsed tarbed;
4. maine- ehk reputatsioonitarbed;
5. autonoomiatarbed;
6. eneseteostustarbed.

Käesolevas uurimistöös keskendun tööharjumustele, mis on seotud sotsiaalsete ja eksitentsiaalsete vajadustega. Eksitentsiaalsed vajadused on tegevuste peamiseks motivaatoriteks, näiteks söömine annab energiat ja on tööpäeval hea viis pausi tegemiseks. Kuid töötades võivad esinevad erandlikud tegutsemise viisid, näiteks jooksva töö lõpetamine rahulduse saamiseks ja esmase vajaduse ehk eksitentaalse vajaduse edasilükkamine (näiteks toidukorra hilisem söömine ja töö prioritseerimine) (Saksakulm, 1983: 17). Sellisel juhul pakub töö tegemine rahulolu ja motiveerib meid. Uurimistöös võtan lähema vaatluse alla algpunktis kujundatud harjumused ja lõpp-punktis soovitud eesmärgid (Saksakulm, 1983:18; Clear 2018). Näiteks alg-punkt on erinevad ekstensiaalsed vajadused (söömine, puhkepaus, sotsiaalne suhtlus) ja lõpp-punktiks on hea töötulemus. Saksakulm (1983:18) kirjutas, et „Motiveeritud tegevuse iseloomulik tunnus on eesmärgiteadlikkus [---]”. Selles töös uurin eesmärkide seadmise harjumust erinevate põlvkondade ja töövaldkondade lõikes. Ettevõtted ja organisatsioonid kasutavad erinevaid stiimuleid töötajate vajaduste rahuldamiseks, kuid need stiimulid peavad olema kooskõlas inimeste eesmärkidega, et muuta töö efektiivsemaks (Saksakulm, 1983:19). Inimesi motiveerivad erinevad stiimulid, näiteks tulemused ja preemia ning need mõjutavad otseselt harjumuste kujunemist (Saksakulm, 1983:18; Skinner, 1930 viidatud Clear 2018 kaudu).

Tööharjumused hõlmavad erinevaid lähenemisi, nii tunnetuslikke kui ka käitumuslikke, mida inimesed kasutavad tööülesannete täitmisel (Kelly, 2002, viidatud Kertechian jt, 2019 kaudu). Tööharjumused on igapäevased rutiinid, tavad ja käitumisviisid, mille töötajad töökohal omaks

võtavad. Sellised harjumused kujunevad välja pikaajalise töötamisega (West ja Berman, 2011). Need harjumused võivad oluliselt mõjutada töötajate suutlikkust, tööga rahulolu kui ka õnnelikkuse tunnet ja üldist edu karjääris. Tööharjumuste hulka kuuluvad nii automaatsed käitumisharjumused kui ka harjumused, mis hõlmavad palju teadlikku mõtlemist (West ja Berman, 2011). Tööharjumusi saab liigitada töötulemuse tagajärjel kaheks. Head tööharjumused (ajaplaneerimine, hea suhtlemisoskus) toetavad soovitud eesmärkide saavutamist, samas kui halvad tööharjumused (hilinemine, tähtaegade edasilükkamine) võivad pärssida töötajate edasiminekut, viia läbipõlemiseni ja halvimal juhul hävitada karjääri. Halvad harjumused võivad põhjustada rahulolematust ja õnnetust töökohal. (Russell jt, 2021; Kertechian jt, 2019; Waldroop ja Butler, 2000; West ja Berman, 2011).

### **Toetavad tööharjumused**

Head tööharjumused aitavad saavutada edu töökohal. Näiteks õigeaegselt tööle minemine, ajaplaneerimine, korrektne tööritm, efektiivne suhtlemisoskus, tõhus töötamine, kohanemisvõime ja paindlikkus (Kertechian jt, 2019; West ja Berman, 2011; Kondor, 2021). Ajaplaneerimine kui üks tööharjumusi hõlmab selgete eesmärkide seadmist, ülesannete tähtsuse järjekorda seadmist ja ajakava või kalendri kasutamist oma aja korraldamiseks (Webber jt, 2015; Kondor, 2021:108-115). Päevakava koostamine aitab täita erinevaid ülesandeid ning seda koostades on hea arvestada pereeluga. Pere võiks olla teadlik töötaja tööpäevast nii kontoris kui ka kodukontoris, selleks et soodustada töötamise kulgemist efektiivsemalt (Kondor, 2021:108). See tähendab ka venitamise ja erinevate segajate (nt sotsiaalmeedia, e-kirjade või inimeste) vältimist, mis võivad kontoritöötajate tähelepanu ära võtta. Kui majandatakse aega tõhusalt, siis suudetakse ülesanded õigeaegselt lõpetada, tähtaegadest kinni pidada ja tunda, et saavutatakse eesmärgid (Webber jt, 2015). Eesmärkide kirja panemine aitab häälestada töötajat töö alustamisel ja tõstab märgatavalt tööülesannete tegemise tõenäosust (Kondor, 2021:109). Kontoritööl töötatakse teistega tööpäeval sarnases ajalises rütmis, kodukontor võib muuta tööritmi - mugavus, kodused harjumused, väärad töövõtted ja aja raiskamine tegevustele, mis ei ole seotud tööülesannetega (Kondor, 2021:107).

Kondor (2021:110) tõi oma raamatus välja aja planeerimist ja töötamist soodustavad tegevused, toon käesoleva töö raames välja seitse olulist punkti:

1. mõtle läbi, mis on esmatähtis tegevus ja mis on ebaoluline;
2. sea endale eesmärgid ning mõtle läbi teekond eesmärkide täitumiseni;
3. pane kirja kalendermärkmiku peamised tegevused eelmise päeva õhtul või sama päeva hommikul;
4. tõmba maha märkmikust täidetud ülesanded;
5. alusta päeva esimeses pooles esmatähtsate tegevustega;
6. väldi sisutühjasid tegevusi;
7. leia enda jaoks kiireim viis lahendada aega nõudvaid ülesandeid.

Oluline on meeles pidada, et iga inimene on erinev. Erinevatele inimestele sobivad tööpäeval efektiivseks töötamiseks erilaadsed töötamise mustrid. Mõni inimene eelistab töötada varajastel töötundidel, samas teine eelistab töötamist õhtupoolikul (Kondor, 2021). Tööpäeval on oluline teha puhkepause. Kondor (2021:112) kirjutab, et vaimse tervise jaoks on töötamiseks hea rütm - 45 minutit tööd ja 15 minutit pausi puhkamiseks. Zimmerman (2016, viidatud Kondor, 2021:112 kaudu) leidis oma uuringus, et kodukontoris tehakse lühema intervalliga rohkem pause kui füüsilises kontoris. Rohkemate pauside põhjuseks võivad olla erinevad segavad faktorid või keskendumisraskused. Kui on keeruline keskenduda siis kalduvad töötajad tegema näksimise pause, koduseid toimetusi või sirvima ajalehti (Kondor, 2021).

Tõhusama aja haldamiseks on Francesco Cirillo välja mõelnud POMODORO tehnika. See meetod aitab efektiivsemalt ja lihtsamalt õppida või töötada, vähendab rööprähklemist (*multitasking*) ja hoiab kokku jõuvarusid. Selle võtmemõtted on järgmised:

1. määrake endale, millises järjekorras peab täitma ülesandeid;
2. tööta nende tegevuste kallal 25 minutit ja keskendunult;
3. peale seda tee 5-minutiline paus;
4. tee neli tsüklit 25 + 5 meetodil ja peale seda puhka soovituslikult kuni 45 minutit (Kondor, 2021:116; Wang jt, 2010:149-153).

POMODORO tehnika rakendamine, aja planeerimine, pauside tegemine ning teised head tööharjumused aitavad töötajatel tõsta sooritusvõimet ja muudavad elukvaliteedi paremaks (Kondor, 2021).

Efektiivne suhtlemine kui oluline tööharjumus hõlmab oskust selgelt ja tõhusalt suhelda kolleegide, juhatajate ja klientidega (West ja Berman, 2011; Bambacas ja Patrickson, 2008:55). See tähendab ka aktiivset kuulamist, reageerimist ja õigeaegse tagasiside andmist. Hea suhtlemisoskus on hädavajalik suhete loomiseks, konfliktide lahendamiseks ja eesmärkide saavutamiseks (Bambacas ja Patrickson, 2008:52). Oluline tööharjumus on kohanemis- ja paindlikkusvõime. See tähendab, et ollakse avatud muutustele ja uutele ideedele. Õppimisvalmidus, uute oskuste omandamine ja töötamise kiirus võivad olla seotud suurel määral harjumustega. Kohanemisvõime ja paindlikkus võimaldab meil püsida pidevalt muutuvus töömaailmas konkurentsivõimelisena ja asjakohasena (Ivaldi jt., 2022:7; Du jt., 2022).

Juhtide vaatenurgast on positiivsed (juhtimis-) ja tööharjumused seotud töö tootlikkusega, tööalase koostöö ja inimestevaheliste suhetega kui ka eetikaga (Kertechian jt, 2019). Juhtide head harjumused jäävad silma ja kanduvad edasi töötajatele (Kertechian jt, 2019; West ja Berman, 2011). Individuaalsed omadused nagu proaktiivsus, eesmärkide seadmine, paindlikkus, pühendumine ja hea suhtlemisoskus - neid mainitakse kui häid töötamise harjumusi nii avalikus kui ka erasektoris (Kertechian jt, 2019; West ja Berman, 2011).

### **Takistavad tööharjumused**

Destruktiivseid käitumismustreid kutsutakse teisisõnu halbadeks harjumusteks (Waldroop ja Butler, 2000). Negatiivsed harjumused on töö eiramine, hiline mine, halb suhtumine, ülbus, organiseerimatus, venitamine ja jutustamine kolleegidega (Kertechian jt, 2019; West ja Berman, 2011). Ajakadu või halvemaid tööharjumusi võivad põhjustada sidehäired, venivad tegevused, korralagedus või selgete eesmärkide puudumine (Kondor, 2021). Halvad tööharjumused võivad tekitada ebakvaliteetse töötulemuse ning luua negatiivse kuvandi töötajast (Kertechian jt, 2019; West ja Berman, 2011; Kondor, 2021).

## 1.2. PÕLVKONNAD JA TÖÖHARJUMUSED

Põlvkonda ehk teisisõnu generatsiooni kuuluvad inimesed, kes on sündinud samal perioodil nende üles kasvatamist on kujundanud sarnase ühiskondlikud olud (Rezsohazy 2001). Põlvkond kui sotsiaalne nähtus aitab inimestel liigitada end sarnaste mineviku kogemuste alusel rühmadesse ning see tagab kuuluvustunde (Bulut ja Maraba, 2021:1). Igal põlvkonnal on kujunenud igapäevaelus rohkem või vähem erinevad harjumused. Selles töös osales kvalitatiivuurings neljast põlvkonnast pärit inimesi. Need on beebibuumerite ehk alalhoidlik põlvkond, X-põlvkond, Millenniumlapsed ehk Y-põlvkond ja Z-põlvkond.

### 1.2.1. Alalhoidlik põlvkond

Beebibuumi põlvkond sündis aastatel 1946-1964, nad kasvasid sõjajärgses ühiskonnas, kus toimusid mitmed muutused ühiskonna korralduses. Nad on töönarkomaanid ja tiimimängijad. Nad on ka esimene generatsioon, kes koges laialdast arvutite ja interneti levikut. Lisaks keskenduvad karjäärile rohkem kui pereelule (Bulut ja Maraba, 2021:1). Beebibuumerid väärtustavad tiimis töötamist ja rühmaarutelusid, on ettevõtetele lojaalsed ja pühenduvad ühel töökohal töötamisele pikaajakselt (Benson ja Brown, 2011). Selle põlvkonna esindajad Eestis on kujunenud teistsugustes elutingimustes kui nende Lääneriikides beebibuumi ajal sündinud eakaaslased (Titma, 2001). Need inimesed kasvasid üles Teise maailmasõja järgses okupeeritud Eestis. Kõik need murrangulised eluolud kujundasid sõjajärgsel ajal Eestis kujunenute põlvkonna kogemusi erinevalt võrreldes Läänes sündinutega (Titma, 2001). Titma kirjutab sõjajärgsel ajal sündinute elukutseväärtustest, mis omavad olulist rolli töö moraalide kujundamisel. Lisaks töötajate kõrgele motivatsioonile on 1946-1964 aastal sündinud suunatud NSVL ajal töötades kollektivsimi suunas. Eestis elavad selle põlvkonnaliikmed on keskendunud oma töö ülesannete korrektsele täitmisele, nad hindavad edasijõudmisega seonduvaid väärtusi, ehk kindlustatakse saavutatud positsioone ja edendatakse oma elujärge karjääri jooksul. Nende jaoks on oluline töötamise teekonnal enesearendamine (Titma, 2001: 187-189). Toivo Niinberg (i.a) nimetab beebibuumi põlvkonnas 1952-1966 aastal sündinud eestlasi stagnatsioonaja põlvkonnaks. See põlvkond kujunes Nõukogude Liidu stabiilsel

perioodil ja neid iseloomustab töökus, lojaalsus ning ettevõtlikkus (Niinberg, i.a). Paljud nõukogude ajal sündinud ja karjääri alustanud inimesed on töötanud pikka aega ühel töökohal siis võib neid defineerida tööturu vaates ka alalhoidlikeks (Rämmer, 2023). Käesolevas töös osalesid 1959-1963 aastal sündinud kontoritöötajad, keda eristan edaspidi terminiga alalhoidlik põlvkond kuna need inimesed on sirgunud täisealiseks teistes eluoludes kui nende Lääne eakaaslased. Võrreldes nooremate põlvkondadega on nad konservatiivsemad ja alalhoidlikumad.

### 1.2.2. X-põlvkond

X-põlvkond, kes on sündinud aastatel 1965-1980, neid iseloomustab skeptilisus ja iseseisvus, kuna on kasvanud üles tingimustes, kus vanemad oli päevast päeva tööl. 1960-ndatel kuni 1980-ndateni sündinud põlvkond on tuttavam arvutite ja internetiga, on elanud kaasa MTV võidukäigule ja puutunud omal ajal kokku mõne videomänguga (Bristow jt, 2011: 78). See generatsioon väärtustab enda jaoks töötamist ja tehnoloogiliste oskuste arendamist. Lisaks nad töötavad tegevustele orienteeritult, väärtustavad autonoomiat ja usuvad töö- ja eraelu tasakaalu (Benson ja Brown, 2011; Bristow jt, 2011: 78). Smola ja Sutton (2002, viidatud Benson ja Brown, 2011 kaudu) leidsid, et X-põlvkonnal on suurem soov tõusta karjääriredelil ja nad tunnevad, et kui tehakse kõvasti tööd siis see teeb sind paremaks inimeseks. Eestis nägi X-põlvkond rohujuure tasandilt Eesti kui taasiseseisvunud riigi ülesehitamist 1991.aastal. Seda põlvkonda võib Eestis kutsuda üleminekuperioodi põlvkonnaks (sündinud 1967-1981) kuna said alustada nõukogudejärgse Eesti ülesehitamist (Niinberg, i.a; Titma, 2002). Eestis lõpetasid selle põlvkonna vanemad sünnikohordid haridustee nõukogudeaja lõpuperioodil ning nooremad sünnikohordid said täiskasvanuks juba siirdeaja rasketes majanduslikes tingimustes (Nugin, 2011).

### 1.2.3. Y-põlvkond

Millenniumlapsed ehk Y-põlvkond, kes on sündinud aastatel 1981-1996, on mitmekülgsed igal elualal, sotsiaalselt teadlikud ja infotehnoloogiaga sina peal. Nad olid esimene põlvkond, kes kasvas üles interneti ja sotsiaalmeediaga, mis Z-põlvkonnale oli juba sünnist saati tavapärane. Y-põlvkond on kõrgelt haritud, jõukad ja mitmekesised. Nad on orienteeritud rohkem töötamise protsessile kui tulemuslikkusele. 1981-1996 aastal sündinud eelistavad paindlikku graafikuga töötamist (Bristow jt, 2011: 78). Eesti mõistes saab käsitleda 1981-1996/9 sündinud inimesi kui vabas Eestis sotsialiseerunute põlvkonda, Niinbergi (i.a:1) sõnul jäi „Kujunemine iseseisvuse taastanud Eestisse”. Sellesse põlvkonda kuuluvate noorte ees seisavad väljakutsed ja rõõmud-mured on väga sarnased nende Lääne ühiskondade eakaaslaste omadele (Helend-Aaviku, 2016).

### 1.2.4. Z-põlvkond

Z-põlvkonda kuuluvad inimesed, kes on sündinud aastatel 1997-2012. See põlvkond on kasvanud käsikäes kiire tehnoloogia arenguga. Z-generatsioon on loov, sotsiaalselt aktiivsed kaasaraäkijad ja digitaalselt pädevad (Bulut ja Maraba, 2021). See põlvkond on individualistlikum ja rööprähklevam kui varasemad põlvkonnad. Bulut ja Maraba (2021) selgitavad, et Z-põlvkond teeb töötades rohkem pause ja nende ajaplaneerimine on kehvem kui teistel põlvkondadel. 1997- 2012. aastal sündinutel on saanud harjumuseks töö ajal kasutada nutitelefone ja vaadata sotsiaalmeediat (Bulut ja Maraba, 2021). Z-põlvkond on ülemaailmselt tuntud ja kasutatav termin ning seda põlvkonda tähistavat terminit ei ole eestipärastatud nagu eelnevaid kolme (Niinberg, i.a).

Põlvkondade uurimine tööturul on oluline selleks, et mõista erineva tausta ja kogemustepagasiga inimeste töötamist mõjutavaid tegureid.

### 1.3. TÖÖVÄÄRTUSED

Väärtused on uskumused, mis võivad sisaldada eesmärke, erinevaid käitumisviise ning on emotsionaalselt laetud (Rämmer jt, 2019:7). Väärtused mõjutavad suhtumist erinevatesse valdkondadesse. Seega saab nende alusel liigitada erinevaid väärtuseid, näiteks tööväärtused, pereväärtused, poliitilised väärtused jne. Sarnaselt harjumustele kujunevad väärtused välja kogemuste baasil (Rämmer jt, 2019:7). Inimestel, kes on kasvanud sarnastes sotsiaalsetes tingimustes või omavad sarnaseid kogemusi, on suur tõenäosus omada ühetaolisi väärtusi. See tähendab, et samasse põlvkonda kuuluvad inimesed võivad omada sarnaseid väärtusi (Rämmer jt, 2019:8).

Töö tegemine omab olulist rolli inimeste igapäevaelus, see on peamiselt sissetuleku allikas, kuid mõjutab olulisel määral ka sotsiaalset staatust, tarbimisharjumusi, sotsiaalset elu, tervist ja perekonnaelu (Rämmer ja Roots, 2019: 36). Tööväärtusi liigitatakse motiveerivate tegurite põhjal instrumentaalseks, eneseväljenduslikeks ja sotsiaalseteks. Instrumentaalsed tööväärtused viitavad töö tegemise eest saadavat tasude ja hüvesid tähtsustamisele. Ekspresiiivsed ehk eneseväljenduslikud väärtused hõlmavad endas tööga kaasnevaid hüvesi, näiteks töö huvitavus, loomingulisus ja enesearendamise võimalusi. Sotsiaalsete väärtuste hulka arvestatakse sageli ka altruistlike väärtuseid, mis hõlmavad soovi aidata ja ühiskonda panustada. Käesolevas bakalaureusetöös toon esile sotsiaalsed väärtused, mis avalduvad näiteks meeldivas kollektiivis töötamise tähtsustamises või teiste aitamises. Eesti inimesed väärtustavad töötades eelkõige eesmärkide saavutamist, produktiivsust, tähtaegadest kinnipidamist, naudingute edasilükkamist ja töökohustuste esikohale seadmist (Rämmer ja Roots, 2019: 36).

## 1.4. KAUGTÖÖ

Üks olulisemaid muudatusi, mis COVID-19 pandeemia tõi, on kiire üleminek kaugtööle. Kaugtööks nimetatakse töökorraldust, kus töötaja töötab väljaspool tavapärast töökohta, kasutades info- ja kommunikatsioonitehnoloogiaid, mis võimaldab olla kontaktis tööandjaga (Eurofond, 2023; Laumer ja Maier, 2021). Kaugtöö annab võimaluse töötada väljaspool tööandja ruume, muudab töötamise sagedust ja teeb töötamise paindlikumaks (Eurofond, 2023; Sinitsyna jt, 2022:153; *United Nations Development Programme (UNDP)*, 2021). Kaugtööd saab määratleda kui „Igal ajal-igas kohas” töövormi (Arvola ja Tint, 2017; Coenen ja Kok, 2014).

Lähiaastatel on kasvanud mitte-traditsiooniliste töökeskkondade kasutus, näiteks: kodud, kohvikud, raamatukogud ja ühiskontorid. Seda protsessi kiirendas pandeemia, mis suunas paljud tavapärasest kontorikeskkonnast kodukontoritesse. Uuenenud töökeskkonnad ja pidev tehnoloogia areng pakub inimestele paindlikke tingimusi. Paindlikkus on ebatraditsioonilise töömudeli võtmekoht (Eurofond, 2023; Sinitsyna jt, 2022:153; *United Nations Development Programme (UNDP)*, 2021). Kodukontor vähendab sotsialiseerumist füüsiliselt, kuid loob uusi lahendusi virtuaalselt. Kaugtöötamine nõuab pingutust kuna on spontaansem ja vähem intensiivsem (Kraut jt, 2002, viidatud Sinitsyna jt, 2022 kaudu). See on toonud kaasa suurenenud vajaduse enesedistsipliini ja ajajuhtimise oskuste järele, samuti suurema sõltuvuse tehnoloogiast, et hoida sidet kolleegide ja klientidega (Laumer ja Maier, 2021; Webber jt, 2015).

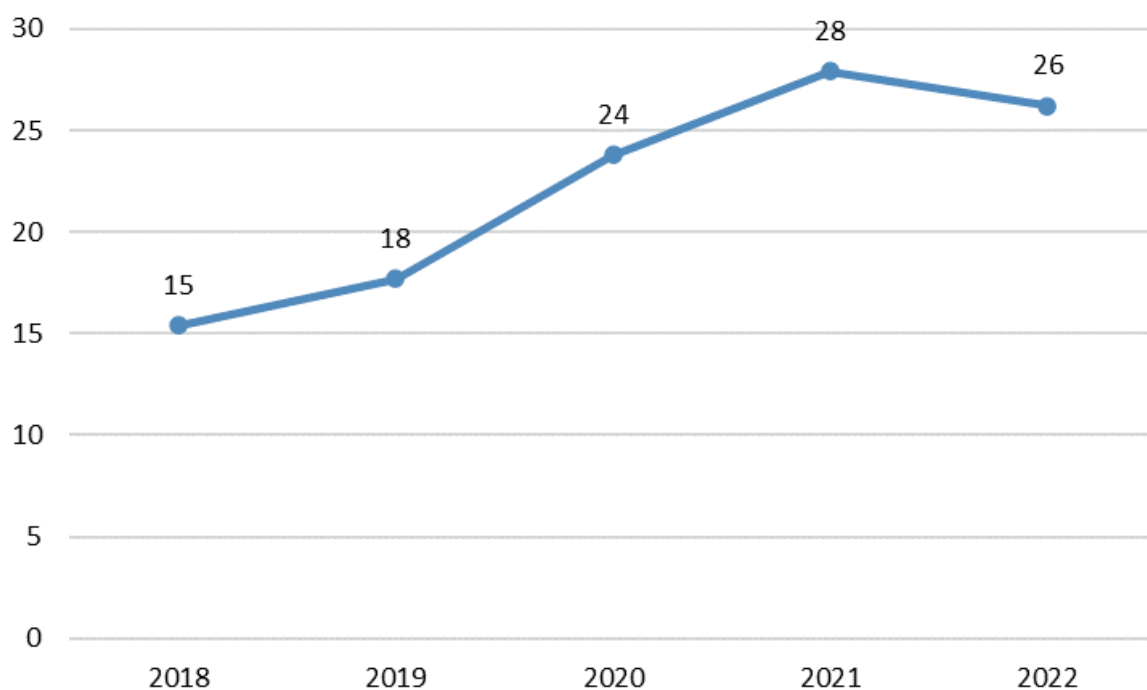
Webber jt (2015) leidsid oma uuringus, et positiivsed töökeskkonna harjumused ja omadused on detailidele tähelepanu pööramine, suurema pildi nägemine, pühendumine ning õige mõtteviis. Negatiivsed tööharjumused on tähtaegadest mittekinnipidamine, mitme ülesande täitmine korraga, korduvad vead ja raske keskendumine (Webber jt, 2015).

Mihkel Miller (2021) uuris oma magistritöös, tööd segavate tegurite tajutavust füüsilises kontoris ja kodus kontoritöötajate seas, ning nende seoseid töö tajutud tulemuslikkusega. Kvantitatiivse uuringu käigus leiti, et kodus tajuti pisut rohkem segajaid kui kontoris (Miller, 2021:22).

Selgus, et mida rohkem tajutakse kodukontoris segajaid, seda vähem tulemuslikuks hinnatakse internetipõhiseid koosolekuid ja seda rohkem hinnatakse kontoris läbiviidavaid koosolekuid tulemuslikumaks (Miller, 2021:23). Segajad võivad mõjuda negatiivselt töötamisele, kuid mõnedel juhtudel võivad segajatel olla positiivseid külgi. Näiteks kui esialgu tundub töötajale, et kolleeg segab suheldes, kuid lõpuks lahendatakse üheskoos mõnda tööülesannet ja see täidab inimlike sotsiaalseid vajadusi (Puranik jt 2021, viidatud Miller, 2021:63 kaudu). Miller (2021:26) kirjutas magistritöös „Seega võib töötaja vaatenurgast kodus ning kontoris tajutavate segajate koguhulk olla sarnane, ent tööalasest kontekstist lähtuvalt võivad kontoris tajutavad segajad olla üldjoontes töötaja jaoks suurema tajutud kasulikkusega”. Töö empiirilises osas selgus, et sagedased n-ö segavad vestlused kontori keskkonnas ei tundu nii häirivad tööpäeval, kuid peegelduvad töötulemuslikkuses või ülesannetega valmis saamisel. Miller (2021:28) tõi magistritöös välja, et erinevad töökorralduslikud küsimused on muutumas üha olulisemaks seonduvalt kaugtööga.

#### 1.4.1. COVID-19 PANDEEMIA SEOS KAUGTÖÖGA

Eelnevalt COVID-19 pandeemiale ei olnud kaugtöötamine laialdaselt levinud. Kaugtöö formaat ei ole võimalik sellistel elukutsetel, kus ei ole võimalust kodust töötada. Eelkõige rakendavad kaugtööd töötajad, kes täidavad oma tööülesandeid arvutis. Kogu maailmas töötas enne kriisi, 2019. aastal, 11% inimestest kaugtööl, 2020. aastaks kasvas see 19%-ni ja 2021. aastaks 22%-ni (Eurofond, 2022). Eestis tegi 28% inimestest 2021. aastal kaugtööd ja kõige suurem kaugtööd tegevate inimeste osakaal oli Harjumaal ja Tallinnas (35,5%) ning Tartumaal (31,5%) (Statistikaamet, 2022). Statistikaameti juhtivanalüütiku Katriin Põlluääre (2022) sõnul on kodukontoris töötamine uus normaalsus ja selles mängis suurt osa koroonaviiruse levik. COVID-19 kriisi järel on muutunud töötamise harjumused ja keskkonnad (Mariotti jt, 2022, Statistikaamet, 2022). Statistikaameti andmetel (2023) oli kaugtööd tegevate hõivatute osakaal 2022. aastal 26% (Joonis 1).



Joonis 1. Eestis kaugtööd tegevate hõivatute osatähtsus (%). Allikas: Statistikaamet.

COVID-19 pandeemia ajal kasvas kaugtöötajate arv ning paljud inimesed eelistavad siiani teha kaugtööd või hübriid tööd. Eurofoundi 2021. aasta veebiuuring „Elamine, töötamine ja COVID-19” leidis, et hübriidset töökorraldust eelistab kaks kolmandikku nendest töötajatest, kes on teinud kriisi ajal osaliselt või täielikult kaugtööd.

COVID-19 pandeemia on avaldanud märkimisväärset mõju paljudele töö- ja eluaspektidele ning on tõenäoline, et see on mõjutanud erinevate inimeste tööharjumusi, heaolu ja töökeskkonda erineval viisil (Rooney, 2021; UNDP, 2021). Näiteks pandeemia alguses oli hägustunud piir töö- ja eraelu tasakaalu vahel, mis lisab igapäevaellu stressi ning halvendab vaimset tervist (Rooney, 2021). 2022. aastal on inimesed harjunud sellise tööühtlusega ning töö- ja eraelu tasakaal on paranenud märkimisväärselt (Eesti Töötukassa, 2022).

Pandeemia tagajärjel on muutunud traditsioonilise kontoritöö ja töö mõiste. COVID-19 on loonud uued väljavaated tööturul, näiteks küsimuse alla on tekkinud kontorite vajalikkus. Ettevõtted löid kiiresti uue töökorralduse, et töötajad saaksid teha tööd kodust. Pandeemia

andis hea ülevaate ettevõtete juhtidele, kuidas saadi kodus töötamisega hakkama ja milline roll on kontoritel (Boland jt, 2020; Rooney, 2021).

Andressoo ja Schwarz (2023) uurisid oma magistritöös kaugtöö levikut Eestis enne COVID-19 pandeemiat, pandeemia ajal ja peale pandeemiat, keskendudes “Eurofound and the International Labour Office” (2017) raporti definitsioonile regulaarse kodus töötamine kohta, kuna see on sarnanes kõige rohkem eriolukordade ajal rakendatud kaugtöö vormile. Regulaarne kodus töötamine toimub mitu korda kuus kodus ja vähem muudes asukohtades. Käesolevas lõputöös saan defineerida kaugtööd kaudu mobiilseks või juhuslikuks kaugtööks. Mobiilne kaugtöö ühtib eelmainitud hübriid töö definitsiooniga, kuna töötamine toimub mitu korda nädalas väljaspool tööandja ruume. Juhuslik kaugtöö on harvaesinev ning vähemates erinevates asukohtades toimuv töövorm (Messenger jt, 2017).

Andressoo ja Schwarz (2023) sõnul kõrvutati kolme ajaperioodi (enne COVID-19 pandeemiat, pandeemia ajal ja peale pandeemiat) esmakordselt. Selgus, et enne COVID-19 oli kaugtöö eelkõige populaarne kontoritöötajate seas, eriti info ja side valdkonnas. COVID-19 pandeemia ajal kasvas kaugtöö kasutus kõigis valdkondades, Andressoo ja Schwarz (2023) uuringus kasvas kaugtööd tegevate töötajate arv avaliku halduse ja riigikaitse sektoris, stabiilsena püsis kaugtööd tegevate töötajate arv info ja side sektoris. COVID-19 pandeemia järel jätkasid paljud töötajad kaugtöö võimalusega (Anderssoo ja Schwarz, 2023). Kaugtöö on hea viis pakkumaks töötajatele paindlikumaid ja paremaid tööviise ning -harjumusi. Hübriid töö võimalust eelistavad rohkem avalik sektor ja kõige vähem majutuse ning toitlustuse sektor. Siinkohal võib järeldada seda, et majutuse ja toitlustuse sektoris töötavad inimesed on näiteks teenindajad ning neil ei olegi võimalust rakendada kaugtöö töötamise viisi. Lisaks uurisid magistritöö autorid kaugtöö mõju töötajate tulemuslikkusele ja motiveeritusele erinevates ettevõtlussektorites - peamise tulemusena saab tuua välja selle, et vastajate (nii tööandjate kui ka töötajate lõikes) arvates on tulemuslikkus jäänud samaks kaugtöö rakendamisel. Valdavalt hindavad töötajad ja tööandjad motiveeritust töötamisele hinnanguga “Jäänud samaks” (Anderssoo ja Schwarz, 2023:33-42).

## 1.4.2. HÜBRIIDTÖÖ

Hübriidtöö tähendus võib erineda organisatsiooniti, kuid ühtselt mõistetakse seda kui töökorraldust, mis on kombineeritud traditsioonilise kontorikeskkonna ja kaugtöö vahel. See võimaldab töötada enamikel kontoritöötajatel vaid mõni päev nädalas või kord kvartalis füüsilises kontoris ja teistel päevadel kodukontoris (Halford, 2005:22-25; Hübriidtöö?..., 2021; Euroopa Tööjõuamet, 2021; Tööelu portaal, 2023). Hübriidtöö soodustab paindlikku töötamist, ning paljud töötajad on seda omadust hakanud väärtustama peale pandeemia aega. Hübriidtöö tõi mõningad muutused tööviisidesse, -tavadesse ja põhimõtetesse (Halford, 2005; Euroopa Tööjõuamet, 2021). Näiteks, hübriidtöö korraldamisel tuleb mõelda rohkem inimeste haldamisele erinevates töökeskkondades ning tööülesannetele. Selline töömudel eeldab töötajate ja tööandjate vahelist usaldust ja täpsemat töösuhte selgitamist (Halford, 2005:29; Euroopa Tööjõuamet, 2021). Enam ei ole oluline kontoris füüsiline kohalolek, vaid efektiivsed tulemused. Tööandjal on olulisem suhelda vahetult töötajatega, et arutada töö tulemuslikkuse üle ja seada relevantseid töötamise eesmärke (Euroopa Tööjõuamet, 2021). Euroopa Tööjõuamet (2021) toob oma kodulehel välja viis põhimõtet, mis soodustavad paindlikku tööviisi kaug-/hübriidtöö keskkonnas. Nendeks on:

1. „Usalduse, vastutuse ja tulemuste kultuuri soodustamine: suhtumise ja tulemuste väärtustamine.
2. Nutikate ja tervislike töötavade rakendamine: õige tasakaalu leidmine selle vahel, mida ja kuidas teha.
3. Koostöövahendite kasutamine: paindlik töötamine sõltub võimest teha koostööd olenemata ajast ja asukohtadest.
4. Katsetamine ja kohandamine: huvitatus, parendusettepanekute tegemine ning eri tavade ja eeskirjade katsetamine.
5. Rühmakokkulepete sõlmimine: paindliku töötamise kohandamine oma rühma vajadustele ja kontekstile. Kokkulepete korrapärane läbivaatamine.”

## 2. PROBLEEMISEADE

Käesoleva bakalaureusetöö peamine uurimisteema on tööharjumused. Minule teadaolevalt ei ole Eesti sotsioloogid uurinud inimeste töötamise harjumusi. Varasemalt on uurinud Eestis õppivad tudengid ning teadlased tööväärtusi (Rämmer ja Roots, 2017; Köidam, 2020; Mägi, 2021; Semenova, 2022) ja tööga rahulolu (Statistikaamet, 2022; Soo, 2023), kuid ei ole uuritud tööharjumusi. Mina pean seda teemat oluliseks, kuna erinevad töötamist toetavad ja takistavad harjumused on olulised komponendid meie igapäevaelus. Näiteks õpilastel ja tudengitel kujunevad välja õppimist soodustavad ja takistavad harjumused. Tööturule sisenedes tunnen, et töökohtadel kujunevad välja sarnaselt õpiharjumustele tööharjumused. Head harjumused toetavad inimesi erinevatel tegevustel, kuid halvad pigem takistavad. UNDP (2021) raport soovib töömudelitel ümberkujundamisel arvestada töandjatel pandeemia mõju füüsilisele ja vaimsele tevisele. Lisaks tõdesid West ja Berman (2011), et leidub vähe uuringuid, kus on uuritud kuidas mõjutavad töötajate tööharjumused organisatsioonide töö tulemusi ja töötajate produktiivsust. Leian, et käesolevat teemat on vähe uuritud, kuna teoreetilise materjali otsimisel *DSpace*'ist, *Google Scholar*ist, *ResearchGate*'ist ega *Sage journal*ist ei leidnud piisavalt uuringuid tööharjumuste teemal Eestist ja välismaalt.

Uurimistöö eesmärk on koguda ja analüüsida teavet kontoritöötajate tööharjumustest. Täpsemalt soovin uurida tööharjumusi nii kodukontoris kui ka füüsilises kontoris, erinevate põlvkondade lõikes ja COVID-19 pandeemia mõju harjumustele. Tulenevalt töö eesmärgist püstitan kvalitatiivseks uuringuks kolm uurimisküsimust:

1. Missugused on uuringus osalenud kontoritöötajate töökeskkonna eelistused?
2. Missugused on erinevatest põlvkondadest pärit uuringus osalenud töötajate tööharjumused ja tööväärtused?
3. Missugused on COVID-19 pandeemia järgsed muutused uuringus osalenud kontoritöötajate igapäevases töös ja tööharjumustes?

### 3. METOODIKA

Empiirilises osas kirjutan andmete kogumise, töötlemise ja analüüsi meetoditest. Esmalt selgitan teemast tulenevalt andmete kogumiseks valitud meetodit, teisalt annan ülevaate uurimuse valimist ja andmekogumise ülesehitusest ning protsessist. Kolmandaks kirjutan analüüsi protsessist ning meetodist, mida kasutasin uuringu tulemuste tõlgendamiseks.

#### 3.1. Uurimismeetodi valik

Selles lõputöös uurin kontoritöötajate tööharjumusi ja soovin selgitada välja nende toetavaid ja takistavaid tööharjumusi, mida nad teadvustavad endale töötamise ajal, seetõttu kasutan töös kvalitatiivseid uurimismeetodeid. Kvalitatiivsetes uuringutes saadakse andmeid „Vaatluse, intervjuu ja sõnalise suhtlemise kaudu ning keskendutakse tähendustele ja tõlgendustele, mida uuringus osalejad väljendavad” (Laherand, 2008:15). Selles kvalitatiivses uurimuses kasutasin andmete kogumiseks poolstruktureeritud intervjuu meetodit. Poolstruktureeritud intervjuul on küsimused ja teemad esitatud intervjuueeritavatele ettenähtud järjekorras (Lepik jt, 2014). Intervjuu puhul on täpsemalt tegemist uurimusliku intervjuuga, eesmärgiga koguda teavet tööharjumustest.

#### 3.2. Uurimuses osalejad

Lõputöö peateemaks on kontoritöötajate tööharjumused töökeskkondade ja põlvkondade lõikes, COVID-19 pandeemia ajal ja järel. Seetõttu on tööharjumustest parema ülevaate saamiseks intervjuueeritud kontoritöötajaid erinevatest vanuserühmadest ja põlvkondadest. Uurimuses osalemise kriteeriumiks oli eeldus, et kontoritöötaja on alustanud töötamist või töötanud COVID-19 pandeemia ajal või järel. Uurimuses osales kokku 16 kontoritöötajat, kolm alalhoidlikute põlvkonnast, neli X-põlvkonnast, kuus Y-põlvkonnast ja kolm Z-põlvkonnast. Valimi moodustamiseks kasutasin esimesel etapil sihipärast valimit, luues nimekirja

inimestest, kes oli töötanud kaugtöö töövormis. Valimisse kuuluvad Tartus ja Tallinnas tegutsevate ettevõtete kontoritöötajad. Tegin esialgsete osalejate nimekirja *Exceli* tabelisse erinevates valdkondades töötavatest inimestest, kelle poole pöördusin meili teel. Sihipärasesse valimisse kuulusid nende ettevõtete töötajad, keda ma isiklikult ei tundnud. Sel moel õnnestus leida kümme intervjueeritavat. Kuus intervjueeritavat leidsin lumepalli meetodil (Rämmer, 2014) - pöördusin tuttavate kontoritöötajate poole ja sain soovitusi varasemalt intervjueeritud inimestelt. Kokkuvõttes õnnestus intervjueerida neljast generatsioonist 3-4 inimest (Lisa 1).

Intervjuudes osales viis meest ja üksteist naist vanuses 21 kuni 64 eluaastat. Intervjueeritavatest töötavad kuus osalejat avalikus sektoris ja kümme erasektoris, ametikohad varieerusid spetsialisti positsioonist juhi positsioonini (täpne ametikohtade loetelu on nähtav Lisas 1). 14-el juhul on osalejad kõrgharitud ja kaks olid omandamas kõrgharidust. Intervjuerides üha rohkemaid inimesi tuleb esile erinevates põlvkondades korduvaid harjumusmustreid.

### 3.3. Andmete kogumise meetod ja intervjuerimine

Andmete kogumiseks viisin läbi individuaalsed süvaintervjuud kontoritöötajatega. Intervjuude eesmärgiks oli mõista kontoritöötajate subjektiivseid kogemusi seoses erinevate tööharjumustega. Intervjuu oli kolmeetapiline: 1) ettevalmistus; 2) ühenduse võtmine intervjueeritavatega e-maili teel; 3) intervjuu läbiviimine kohtudes intervjueeritavaga füüsilises keskkonnas või veebiteel. Esialgsed kontaktid kogusin jaanuarikuus ja võtsin ühendust nendega meili teel veebruarikuus. Värbamismeilis tutvustasin lõputöö intervjuu sisu (Lisa 3) ja sinna oli lisatud taustaandmete ankeet, kus värvatavad said valida sobiva intervjuu kuupäeva ja aja (Lisa 4). Peale värbamisankeedi täitmist võtsin ühendust osalejatega, et kinnitada käesoleva lõputöö intervjuu aeg ja koht. Intervjuud toimusid 10. veebruarist kuni 30. märtsini 2023. aastal. Keskmine intervjuu kestvus oli 1 tund ja 19 minutit, kõige lühem intervjuu kestis 56 minutit ja kõige pikem 1 tund ja 38 minutit. Kõik vestlus-intervjuud tegin iseseisvalt, 16-st intervjuust viisin läbi neli intervjuud veebipõhiselt, kasutades *Zoom* või *Microsoft Teams* (edaspidi *MS Teams*) keskkonda. 12-l juhul kohtusin intervjuu tegemiseks silmast silma Tallinnas või Tartus. 16-e intervjuu puhul saavutasin materjali küllastatuse, kuna informatsioon

hakkas korduma. Suhtlusprotsess oli intervjuudel avatud ja rahulik, nii et intervjueritavad tundsid end mugavalt. Silmast-silma intervjuu puhul kasutasin salvestamiseks mobiiltelefoni allalaetud mobiilirakendust *Voice Memos*. Veebi-intervjuude korral kasutasin *Zoomi* ja *MS Teams*'i salvestusvõimalusi.

Uuringu läbiviimiseks töötasin välja intervjuukava (Lisa 2) ja kavas paigutasin küsimused nelja temaatilisse plokki:

- 1) tööharjumused;
- 2) tööväärtused;
- 3) tööharjumused kaugtööl ja ettevõtte füüsilises kontoris;
- 4) COVID-19 pandeemia ja töötamine.

Intervjuukava täienes intervjuude käigus ja antud uurimistöö lisasse olen esitanud lõpliku variandi. Kuna harjumused on tihtipeale alateadlikud tegevused siis koostas pika ja põhjaliku intervjuukava, et jõuda võimalikult paljude tööharjumusteni ja kogemusteni. Intervjuud kulgesid üldiselt sujuvalt, kuid esimeste küsimust esitamisel, ei meenunud tööharjumused kohe ja pidi juurde küsima mitmeid toetavaid küsimusi. Vaid need, kes olid varasemalt oma tööharjumuste üle juurelnud varasemalt oskasid tuua välja neid toetavaid ja takistavaid töötamise harjumusi.

Audiosalvestuste transkribeerimiseks kasutasin Olev ja Alumäe (2022) välja töötatud „Estonian Speech Recognition and Transcription Editing Service“ programmi. Programmi transkribeeritud tekstid korrastasin käsitsi, kuna esines mitmeid arusaamatuid kohti automaatselt transkribeeritud tekstidel. Seejärel analüüsisin intervjuude transkribeeritud tekste.

### 3.4. Andmete analüüs

Andmete tõlgendusmeetodina kasutasin intervjuudes sisuanalüüsi. Kvalitatiivne sisuanalüüs aitab mõista intervjuude sisu ja/või kontekstilisi tähendusi (Kalmus jt, 2015). Temaatilist analüüsi kasutasin peamise tõlgendamise viisina. Eesmärk oli leida kogutud intervjuudest peidetud tähendused ja arusaamu. Argiteadmiste analüüsiks rakendatav temaatilise analüüsi meetod võimaldab mõista intervjuudes räägitud kontoritöötajate töötamise harjumusi.

Esimeses etapis kuulasin audiosalvestusi ja täiendasin programmi genereeritud transkriptsiooni. Seejärel analüüsisin transkriptsioone juhtumipõhiselt ehk vertikaalselt. Juhtumipõhise analüüsi viisi puhul on Kalmuse jt (2015) sõnul „Vaatluse all korruga üks terviktekstist koosnev juhtum (... intervjuu ...) kogu analüüsitavast materjalist ehk tervikvalimist.” Tõlgendamise all oli korruga üks terviktekst ehk intervjuu transkriptsioon, seda analüüsid kirjutasin peamised tähelepanekud ja uurimisküsimuste vastused paberile, et koondada kõige olulisemad mõtted intervjuust. Analüüsi eesmärk oli mõista igat juhtumit ja uurimisobjekti intervjuud eraldiseisvalt.

Teisel etapil kasutasin juhtumiülest ehk horisontaalset analüüsi selleks, et mõista juhtumite kogumit, nii terviklikult kui ka põlvkondade lõikes. Kalmuse jt (2015) sõnul vaadeldakse juhtumiülese analüüsi korral „Samal ajal mitut analüüsitavat juhtumit, nt kogutakse erinevatest intervjuudest kokku kõik konkreetse teema kohta käivad tekstiosad ja võrreldakse selle teema käsitlemist kõigi kogutud intervjuude lõikes.” Horisontaalse analüüsi aluseks võtsin peamised teemad, mis kordusid juhtumipõhises analüüsis ning vastasid uurimisküsimustele. Intervjuude tõlgendamist lihtsustasid esialgselt püstitatud uurimisküsimused, mis aitasid mul rühmitada intervjuude vastuseid. Peamised kategooriad, mis selgusid intervjuudest olid 1) kontoritöötajate töökeskkonna eelistus, 2) kontoritöötajate töötamisharjumused, 3) tööväärtused, 4) COVID-19 pandeemiaga seotud muutused töös ja tööharjumustes, 5) põlvkondlikud erinevused tööharjumustes. Kuna lugesin läbi ja analüüsisin kõik intervjuud esialgu eraldiseisvalt, siis hiljem juhtumiülesest analüüsidest oli kergem leida mitmeid sarnasusi. Kõiki neid eelnimetatud teemasid analüüsin järgnevas peatükis uurimisküsimuste lõikes.

## 4. TULEMUSED JA ARUTELU

Neljandas peatükis analüüsin kogutud andmeid ja seon neid kirjanduse ülevaates toodud varasemate uuringute ja teoreetiliste allikatega. Tulemuste analüüsi olen lisanud muutmata kujul kõlanud tsitaadid intervjuudes. See peatükk on liigendatud uurimisküsimuste lõikes.

### 4.1. Kodukontor vs kontor

Esimese uurimisküsimuse abil uurisin „Missugune on uuringus osalevate kontoritöötajate töökeskkonna eelistused?” Intervjueeritavate mõistmiseks on eelkõige vaja kindlaks teha töötamiskoha eelistused.

Kaugtööle suundudes kolisid intervjuudes osalenud inimesed oma töö kontorist koju ja see nõudis inimestelt vajalike töökohtade loomist, rutiinide kujundamist ja segavate tegurite haldamist. Kaugtöö või füüsilise kontori eelistus sõltub intervjuudes osalenud kontoritöötajatel erinevatest teguritest, näiteks ettevõtte tegevuse eesmärkidest ja töökorraldusest, isiklikust elust ja töökohustustest. Käesolevas bakalaureusetöös eelistavad hübriidtöövormi enamus selles uuringus osalejaid ja selgus, et COVID-19 pandeemia kasvatas kodukontoris töötamise osakaalu. Seda kinnitavad ka Statistikaameti 2023. aasta ja Eurofoundi 2021. aasta andmed ning Andressoo ja Schwarzi (2023) magistritöö. Kui küsisin intervjueeritavatelt, millises keskkonnas nad eelistavad töötada siis selgus, et kui valida oleks füüsilise kontori või kodukontori vahel, siis kahtlematult valiks suurem osa intervjueeritavaid kodukontori. Osalejad, kes eelistasid kodukontorit, andsid põhjalikuma põhjenduse, kui need vähesed osalejad, kes eelistasid töötada füüsilises kontoris. Kuid intervjuudes tuli esile, et need intervjueeritavad, kelle esimene valik oli kontoris töötamine siis, peamiselt oli see tingitud töökorralduslikust ülesehitusest.

*„Kontoris igal juhul, sest meie valdkonna eripära on see, et ta nagu kodust hästi teha ei saa. Mul on oma kabinet, mul ei ole ühtegi põhjust nagu jääda kodukontoris, kui ma just ei ole haige. Et selles mõttes, kui majas on kliendid ja töötajad, mina vastutan*

*selle eest, mis ma siis seal kodukontoris teen, on teatud ametid, mida saab kodust ka teha” - N, 46, X-põlvkond, hotellijuht*

*„Kui keegi küsiks mult, et kas oleksid 100% kontoris või 100% kodus, siis ma valiksin kindlasti 100% kodus. Ja seda eelkõige sellepärast, et ma olen inimene, kes naudib oma ruumi ja vaikust ehk siis kontori sagin võib mõnel päeval minu jaoks olla liiga palju. Sellepärast mulle meeldib kodus olla ja kodus keskendudes tööd teha ja lisaks ma väga naudin seda, et kodus töötamine võtab minu tööpäeva ajakulust aega maha.“-N, 27, Y-põlvkond, projektijuht*

*„Kui oleks valik kahe vahele ja hübriidvorme ei eksisteeriks, siis ma valiks kontoris töötamise, sest kodus on natukene raskem keskenduda ( - - -) töö on sihuke nagu süvenemist nõudev, siis iga sihukene väike häirimine, et mis me õhtuks süüa teeme või mis iganes. Et see viib teemast kõrvale, et kontoris on üldjuhul parem, et siin inimesed teevad tööd. (- - -) Mingi hetk kuidagi tekkinud, mitte suhteliselt äng, aga kuidagi sihuke vaheldust tahaks, et see koht kodust välja saab, siis kontoris töö tegemine on niisugune hea põhjus keskkonda vahetada ja mõjub mulle kuidagi hästi. Ja kaasa on ka sama asja öelnud, et kui kusagil käia ei oleks nagu vahepeal ära, siis läheks nagu veidike imelikuks asi kätte ära. Mõjub kuidagi nii, et tekitab stressi, kui kogu aeg ühes keskkonnas olla.” - M, 39, Y-põlvkond, süsteemianalüütik*

*„Oleneb vajadusest ja tähendab, ütleme nii, et see koroona lõi võimaluse ja nüüd on see, et oleneb töö iseloomust, oleneb inimese iseloomust, suhtlemisvajadusest ja ilmselt vanusest. Ja saadki otsuseid teha, üks, et kas, teeb fifty-fifty, üks ole, pool aega kodus, pool tööl või oled täiesti kodus ja näiteks nagu ma eile käisin seal kontoris. Vanasti käisin iga päev istusid kaheksa tundi seal praktiliselt nüüd käin kuus korra” - M, 64, alalhoidlik põlvkond, pearaamatupidaja*

Intervjueeritavatel jaguneb töötamiskohtade eelistus kolmeks: kodukontoriks, kohapealseks kontoriks ( Tabel 1) kui ka hübriid tööks. Selles lõputöös osalevad intervjueeritavad rakendavad peamiselt mobiilset kaugtööd ehk hübriid tööd, ehk töötavad mitu korda nädalas väljaspool

tööandja ruume (Messenger jt, 2017). Kuid mitme intervjuueeritava sõnul eelistavad nad töötada rohkem kodukontoris, rakendades hübriidtöömudelit, kuna see vähendab ajakulu kodust tööle liikumisel. Eriti lihtsustab kodukontorisse jäämist olukord, kui kontor asub kaugel.

*„Erinevus on selles, et kontoris läheb asjade tegemisega kauem aega, sest seal segavaid faktoreid inimesed saavad kogu aeg suga rääkima tulla kodus ei saa, sest kodus ei ole kedagi. Et jah, kodukontoris ma lähen, pigem siis, kui mul on mingeid selliseid ülesandeid, kus ma tahangi olla üksi keskenduda. Et ma olen siis produktiivsem kontoris. Mulle veel on oluline käia siis, kui ma tean, et mul on väga palju suhtlust nõudvaid ülesandeid ja küsimusi, mida pean teistelt küsima.“ – N, 21, Z-põlvkond, ostuspetsialist*

Tabel 1. Intervjuueeritute töötamiskohad: eelistused ja puudused.

	Kodukontor	Ettevõtte füüsiline kontor
Eelised	Vähendab ajakulu tööle liikumiseks. Parem keskendumine kodukontori töötamisruumis. Sujuv töö kulg. Pinge vabam, et puhata või töötamisest paus võtta, logeleda.	Kiire võimalus lahendada probleeme (tehnilisi, tööalaseid). Sotsialiseerumise eesmärgil, kolleegidega suhtlemine. Ettevõttepoolne söögi- ja joogipoolis (Kohv, puuviljad, küpsised jne).
Puudused	Segavad pereliikmed, kodutööd.	Segavad töökaaslased, tööle sõitmise ajakulu.

(Allikad: Intervjuud 1-16, tabeli koostas lõputöö autor.)

Intervjuudes selgus, et valdavalt on kodukontorid välja kujunenud heaks töökeskkonnaks, kus on kergem keskenduda ja töötulemuslikkus on intervjuueeritavate sõnul paranenud võrreldes COVID-19 pandeemia algusega. Kuid need intervjuueeritavad, kes eelistavad ettevõtte kontoris töötamist, leiavad, et kodus on rohkem segajaid. Mõned segajad võivad mõjuda negatiivselt

töötamisele, kuid sellesse võidakse ka positiivselt suhtuda, näiteks olukorras, kus meeldib töökaaslastega jutustada mis näitab sotsiaalsete tööväärtuste tähtsustamist (Rämmer ja Roots, 2019, Puranik jt 2021; viidatud Miller, 2021:63 kaudu). Mõned intervjueeritavad leidsid, et kodukontoris efektiivsemaks töötamiseks on oluline jäljendada kontori keskkonda. Sotsiaalsete tööväärtuste tähtsust uuringus osalenud kontoritöötajate jaoks kinnitab seik, et nad eelistavad töötada kontoris juhul, kui on soov sotsialiseeruda ja kolleegidega suhelda.

*„Aga ilmselt kodukontoris, sest et minu, see on avatud kontor. Ja seal on palju öelda lärmi, sest otseselt ei ole lärmi, aga noh, hääli ja teisi töötajaid, et kodu kodukontoris on see, et ma olen üksi ja ma saan päriselt keskenduda. Et ma suudan oma fookust hoida paremini.“ – N, 21, Z-põlvkond, ostuspetsialist*

Intervjueeritavate sõnul toovad neid peale koroonaviiruse kriisi kodukontorist kontoris erinevad stiimulid, näiteks head inimsuhted ja töötingimused. Intervjueeritavate sõnul on näksimise pausid tavapärasemad ettevõtte kontoris kui kodukontoris. Uuringus osalejad rääkisid, et kui nende kontorites pakutakse heaolu tõstmiseks erinevaid snäkid, siis nad teevad järjepideva töötamise vahele parema meelega pause. Näiteks, kui laual on midagi ahvatlevat kontoritöötajatele, siis kipuvad nad palju rohkem tööajal näksima. Intervjueeritud väitsid, et nende näksimist mõjutavad väikeste toidupalade kättesaadavus kontoris.

*„Kontoris on maru palju komme ja asju igal pool, et siis ma näksin ja see näksimine on ka niimoodi, et ma ütlen endale, et ma ei võta, aga kui ma olen üliväsinud, tihti peale lõunat, mingi kahe-kolme vahel, energia on madal, siis ma lähen otsin endale kommi kuskilt. Ma tunnen, et töö lihtsalt sellepärast, et need snäkid on igal pool saadaval, siis ma snäkitan rohkem. Just, kuna need kommid on iga teise laua peal. Kodus mul pole nii, et mul on igal pool kommid ja siis ei tule ka seda mõtet. Aga jah, mina snäkitan kontoris rohkem.“ – N, 27, Y-põlvkond, projektijuht*

Teisalt töid mõned kodukontorit soosivad intervjueeritavad välja, et nad näksivad kodus rohkem kui kontoris ja kohvipause on mitmeid, kuna puudub piinlikkustunne minna uue kohvitassi järele. Need mõned uuringus osalejad rõhutasid seda, et tegemist on nendele

iseloomuliku käitumisega - pideva söömis- ja joomisharjumusega, mida rakendavad ka töövabadel päevadel. *Habituse* mõistes on sellised harjumused vormitud eluteel ning on igapäevaste harjumuspäraste käitumismustrite aluseks (Käärrik, 2013).

*„Ei, see nuhtlus ongi, et vaata, kui tööl käisid, siis seal külmkapis oli ainult teatud asjad, seal ei olnud niimoodi kogu aeg midagi võtta. Aga kodus on kogu aeg midagi võtta. See toidupauside tegemine tõenäoliselt on tunduvalt tihedam. (- - -) Et see ikka kõik on nagu enda sõltuvus. (- - -) Aga jah, külmkapis kogu aeg midagi on ja sinna vahet, ma käin sagedamini, kui ma peaks.“* - N, 59, alalhoidlik põlvkond, raamatupidaja

*„Oi kodust läheb palju rohkem kohvi, kodus läheb ikka mingi kuus, seitse tassi“* - N, 32, Y-põlvkond, lektor

Kui töö nõuab keskendumist, siis intervjueeritavad eelistavad jääda kodukontorisse, kuna seal on vähem segavaid faktoreid kui kontoris. Kui tööpäeval on vaja osaleda mitmetel koosolekutel või tööülesanded nõuavad sagedast suhtlemist, siis eelistavad uuringus osalejad töötada kontoris. Milleri (2021) magistritöös leiti, et kontoris läbiviidavaid koosolekuid hinnatakse tulemuslikumaks, kui kodus on rohkem segajaid. Lisaks mainisid uuringus osalejad, et kontoris on lihtsam lahendada kiireloomulisi probleeme. Arvestades intervjueeritavate öeldut järeldan seda, et suhtlemine silmast-silma töökeskkonnas võiks olla tulemuslikum.

*„Lihtsalt ajakulu sinna liikumiseks on nagunii suur. Et kodukontor kaalub sellepärast üle, aga sotsiaalses mõttes mulle meeldib rohkem kontoris käia. Et saab inimestega rohkem suhelda, et kodus on üpris üksluine.“* – N, 21, Z-põlvkond, ostuspetsialist

## 4.2. Tööharjumused

Teiseks uurimisküsimuseks püstitasin „Missugused on erinevatest põlvkondadest pärit uuringus osalenud töötajate tööharjumused ja tööväärtused?“. Sellele uurimisküsimusele vastuste otsimisel koondasin intervjuudest kõlanud töötamise harjumused tabelisse 2. Sellesse tabelisse olen kirja pannud kõik harjumused, mida on uuringus osalenud kontoritöötaja

mainitud. Tabelis 3 esitasin erinevates vanustes korduvad sarnased ning erinevad tööharjumused, mida on vähemalt ühe uuringus osalenud põlvkonna esindaja nimetanud. Töötamisharjumuste põhjalikum analüüs on nähtav allpool olevas tabelis ning seda illustreerivad uuringus osalenud kontoritöötajate tsitaadid.

*Tabel 2.* Uuringus osalenute töötamist toetavad ja takistavad harjumused kodukontoris ja ettevõtte füüsilises kontoris.

	Toetavad tööharjumused	Takistavad tööharjumused
Kodukontoris	Söögi valmistamine, uinaku tegemine, aktiivsuspausid, pikemad puhkepausid.	Televiisor tööle panek, pereliikmete kodused askeldamised, uinaku tegemine, tööaja edasilükkamine.
Ettevõtte füüsiline kontor	Muusika kuulamine, venituspausid, liikumispausid, lühemad puhkepausid, kohvi joomine, õigeaegsed lõunapausid, ettevõtte poolt pakutavate toidupalade söömine.	Suhtlemispausid kolleegide või klientidega (tihedalt ja rohekelt), kontorimüra.
Nii kodukontoris ja füüsilises kontoris	Rutiini loomine, kindlad tööajad, ajaplaneerimine, pauside määramine, ülesannete tähtsuse alusel	Sotsiaalmeediapausid ja sotsiaalmeedia märguanded, veebipausid, näksimispausid (tihe näksimine ei ole hea

	järjestamine, tegevuste nimekirja loomine, märkmete tegemine paberile, kohtumiste märkimine digikalendritesse või pabermärkmikesse, erinevat liiki pausid (aktiivsuspaus: venituspaus, liikumispaus; lõunapaus; kohvipaus; näksimispaus; mõttespordipaus: sudoku või ristsõna lahendamine pausiks).	tervisele mõne intervjuueeritava sõnul), rööprähklemine.
--	---	--

(Allikad: Intervjuud 1-16, tabeli koostas lõputöö autor.)

Tabel 3. Intervjuudes osalenute tööharjumused põlvkondade lõikes.

	Alalhoidlik põlvkond	X-põlvkond	Y-põlvkond	Z-põlvkond
Sarnased tööharjumused	Ajaplaneerimine, tähtaegadest jälgimine, rutiinide kujundamine, organiseeritus, eelistatakse suhtlemist kontoris, printimise harjumus on valdavalt vähenenud			
Erinevad tööharjumused	Raadio või televiisor töötamine taustaks, eelistavad välja printida	Raadio taustaks või vaikuses töötamine	Muusika kuulamine, filmide ja sarjade vaatamine töö kõrvale, uinaku	Muusika kuulamine, filmide ja sarjade vaatamine töö kõrvale,

			tegemine, POMODORO tehnika rakendamine, kindlaks määratud pausid: aktiivsuspausid, lõunapausid	aktiivsuspausid
Harjumused nii kodukontoris ja füüsilises kontoris	Kohtumiste ja ülesannete märkimine pabermärkmikus se.	Kohtumiste ja ülesannete märkimine nii pabermärkmikusse, vähem digikalenrisse.	Kohtumiste ja ülesannete märkimine nii pabermärkmikusse ja digikalenrisse.	Kohtumiste ja ülesannete märkimine nii pabermärkmikusse ja digikalenrisse või ei märgi üldse.

(Allikad: Intervjuud 1-16, tabeli koostas lõputöö autor.)

Esiialgu ei osanud uuringus osalejad vastata küsimusele, mis on nende töötamise harjumused, kuid pikema järele mõtlemise aja andmisel ning täpsustavaid küsimusi esitades meenusid intervjuueeritavatel mitmed harjumused. Intervjuudes selgus, et kõigil kontoritöötajatel on igapäevasel töö tegemisel välja kujunenud harjumused, kuid nendele ei pöörata erilist tähelepanu kuna tegemist on automaatsete tegevustega. Kirjanduse ülevaates tõin välja West ja Berman (2011) harjumuste definitsiooni, kus kirjutati, et harjumused toimivad ilma teadliku mõtlemiseta. Bourdieu *habituse* teooriast lähtudes võib öelda, et kontoritöötajatel kui sotsiaalsel rühmal sarnased normid, hoiakud ja käitumised töökeskkonnas. Selles lõputöös leidis kinnitust, et *habitus* ja harjumus sõltub keskkonnast, seega sarnastes tingimustes töötavatel inimestel on sarnased *habitused*. Uuringus osalenud intervjuusid analüüsid

tõdesin, et Bourdieu *habituse* teooria lähtekohtade rakendumist harjumuste kujundamisel kontoritöötajatel.

Tööharjumuste jälgimise teema on aktuaalne, kuna uuringus osalenud kontoritöötajatel on oluline tagada efektiivne ja rahuldustpakkuv töötamine. Kodukontor pakub intervjueeritavate sõnul palju kiusatusi ja suurenenud töökoormus võib viia läbipõlemiseni. Head harjumused toetavad töötamist ja aitavad teadlikult oma tööaega paremini rakendada. Seda kinnitab ka kirjanduse ülevaade Kondor (2021), Kertechian jt (2019) ja West ja Berman (2011). Lisaks pidasid mõned intervjueeritud kontoritöötajad tööharjumuste kujundamise teemat oluliseks tööandjate vaatenurgast, kes võtavad tööle enda kollektiivi erinevas vanuses inimesi.

*„Ma arvan, et see on väga aktuaalne, sest enesevaates kindlasti väga oluline kuna ma teen väga palju kodukontorit. Et mu töö siis normid või kultuur ja harjumused oleks paigas, et teeksin oma tööd hästi, efektiivselt. Ja oma ettevõtte põhjal ütlen, et seda jälgitakse, et meil pidevalt tehakse erinevaid uuringuid, et töökeskkond ja töövõimalusi parandada”* – N, 21, Z-põlvkond, ostuspetsialist

*„See on väga aktuaalne just sellepärast, et ma arvan, et väga paljud ettevõtted enne koroonat ei olnud niivõrd paindlikud kui nad on praegu ja siis ma arvan, et on ka indiviidil on endal kasulik mõtestada oma harjumusi ning võib-olla natukene neid ümber navigeerida, et need oleksid kasulikud töö tegemisele. Ja võtma vastutust oma tööpäeva eest. Kui sa oled kodus, et kuivõrd sa realselt panustad versus kui sa oled kontoris. Et ükski tööandja ei peaks kahetsema seda paindlikkust. Et ma selles suhtes arvan, et see on väga aktuaalne ja kuna see ongi pigem selline uus teema nüüd koroonajärgses maailmas.”* -N, 27, Y-põlvkond, projektijuht

Uuringus osales kolm ülikoolis tegutsevat lektorit, kes peavad oluliseks heade harjumuste õpetamist oma tudengitele, selleks, et neil oleks tööelus kergem toime tulla. Läbimõeldud töötamise harjumused on uuringus osalenud infotehnoloogiliste väljunditega töötaval tarkvarainseneril ja süsteemianalüütikul. Hotellijuht rõhutas seda, et ilma heade töötamisharjumusteta jääks ta suure töökoormuse alla. Kõik uurimuses osalenud töötajad on

kujundanud endale töötavad harjumused, kuid need harjumused on mõtestatud läbi pingeliste tööperioodide ajal.

Uuringus osalenud kontoritöötajatel on mitmesuguseid ja universaalseid tööharjumusi, mis on levinud paljudes valdkondades, kuid pisut erinevad põlvkonniti ( Tabel 3). Intervjueeritavad sõnul on kõige olulisem harjumus rutiinide loomine. Harjumused ja rutiinid aitavad inimestel olla produktiivsemad ning parandavad keskendumisvõimet. Uuringus osalenud kontoritöötajad teadvustavad tööharjumustest peamiselt kindlate tööaegade ja pauside määramist ning ülesannete tähtsuse alusel järjestamist ( Tabel 2). Meessoost 22-aastase teabegraafiku mõningad tööharjumused on „(- - -) märkmete tegemine ja nii järje pidamine, et mis mul teha vaja on ja kõik selline asi, mingi väike paus ja nii-öelda nagu mõtte restardid.”

Ajajuhtimine on oluline oskus intervjueeritud kontoritöötajate sõnul, kuna neil on vaja hallata mitmeid ülesandeid ja tähtaegu. Lisaks tuli intervjuudest esile, et mida kõrgemal positsioonil töötas kontoritöötaja, seda läbimõeldumad olid tema töötamise harjumused. Tõhusaks ajahalduseks koostavad valdavalt pooled intervjueeritavatest täitmist vajavate tegevuste nimekirja ehk ingliskeelselt tuntud *to do list*'i. Lisaks kirjutavad töötajad märkmeid paberile või arvutisse „Arvutisse post-it note'id ja siis hoiad suhteliselt palju oma peas tegevusi” (M, 22, Z-generatsioon, teabegraafik). Kondor (2021:109) soovitab töötajatel mõelda päeva lõpus järgmise päeva ülesannetele. X- ja alalhoidliku põlvkonna esindajate intervjuudest tuleb esile, et neil on harjumus mõelda kogu päevakava läbi tööpäeva alguses või tööpäeva lõpus.

Tööde tähtaegu või kohtumisi märgivad uuringus osalenud intervjueeritavad, kas pabermärkmikusse või *MS Office*, *Outlook* ja/või *Google* kalendrisse. Lisaks kasutatakse erinevaid tarkvara lahendusi ülesannete haldamiseks ja ettevõttesiseselt kokkulepitud kalendersüsteeme. Z-põlvkonda esindavad noorukid haldavad oma tööaja juhtimist erinevalt: näiteks teabegraafik ei märgi kuhugi oma tähtaegu, projektijuht märgib ettevõtte digikalendrisse ja ostuspetsialist märgib endale nii pabermärkmikusse ehk päevikusse kui ka digitaalsesse kalendrisse. Kõik kuus uuringus osalenud millenniumi põlvkonna esindajat kasutavad lisaks pabermärkmikele rohkelt erinevaid tehnilisi programme. Kirjanduse ülevaates on välja toodud Bristow jt (2011) põlvkondade ülevaade, kus milleniumilapsed on kasvanud

üles interneti ja sotsiaalmeediaga. Seega järelتان siit, et nad võiks tundatehnikat kasutades mugavalt ja paremini organiseeritult. Intervjueeritud X-põlvkonna ja alalhoidliku põlvkonna esindajad eelistavad pabermärkmiku kasutamist ( Tabel 3). Valdavalt peavad kõik intervjueeritud kontoritöötajad väga tähtsaks ajaplaneerimist, tähtaegadest kinni hoidmist ja rutiinide kujundamist töökohal. Bourdieu *habituse* teooria puhul (Käärrik, 2013) kujundatakse harjumusi lapsepõlves, perekondliku kasvatuses ja haridustee kaudu. Mitmed uuringus osalejad, kes kasutavad igapäevaselt märkmikku või digikalendrit, järelتانid, et märkmiku pidamise harjumus on tulnud koolist, kus oli kohustus märkida üles õppetöid ja erinevaid tähtaegu.

*„Mul on kolm märkmikku, siis mul on Outlooki kalender ja siis on mul veel noh, nagu Google kalender, kus mul on pereasjad ... see kõik töö ja eraelu peab ju kuidagi nagu päeva lõpuks kõik klappima. Et mul on jah, erinevad nagu märkmikud ka, et on nagu pikaajalised eesmärgid ja lühemaajalised eesmärgid ... uuem harjumus, et ma teadlikult kujundanud seda harjumust, sest muidu lihtsalt ei mängi välja, et ... liiga palju seda multitaskingut.” - N, 46, X-põlvkond, hotellijuht*

*„Ajaplaneerimist on tegelikult hästi palju see, mis sealt ülesanded on mitmekesised ja erinevateks aegadeks vaja ära teha.” - M, 39, Y-põlvkond, süsteemianalüütik*

Organiseeritus on oluline komponent töötamisel, kuna eelkõige kasvatab see intervjueeritavate arust produktiivsust. „(- - -) mind hoiabki organiseerituna, see mu töö iseloom on selline, et pean hommikuti tegema mingeid kindlaid asju ja ma tean, mu päev algab sellega“ (N, 21, Z-põlvkond, ostuspetsialist). Lisaks kui teatakse, kuidas on planeeritud ja organiseeritud tööpäev ja/või töövoog siis vähendab see uuringus osalenud kontoritöötajatel pinget.

Suhtlemisharjumusena eelistatakse uuringus osalenud intervjueeritud pigem suhelda näost näkku füüsilises kontoris, eriti kiire informatsiooni jagamiseks ( Tabel 2 ja 3). Meili ja teiste viiside kasutamisel kodukontoris arvestatakse lisa ajakuluga vastamisel, kuid kohese vastuse saamiseks helistatakse. Ühe olulise tööväärtusena tuli intervjuudes välja töötamine meeldivas kollektiivis, mida seostas suhtlemisharjumustega. Meeldiv kollektiiv on oluline sotsiaalne

väärtus (Rämmer ja Roots, 2019), mille puhul soovivad intervjuus osalenud kontoritöötajad minna ettevõtte poolsesse kontorisse kohapeale tööle.

Uuringus osalenud kontoritöötajatele oli väljakutseks töö- ja eraelu tasakaalu säilitamine COVID-19 paneemia alguses. Näiteks tõi mitu intervjueeritavat välja, et kodukontoris venivad tööpäevad pikemaks kui on rohkem töökohustusi või tähtaegu. Üks intervjueeritav märkas, et tema kolleeg seadis töö tegemise prioriteetsemaks kui eraelu. Kuid intervjuu käigus tõdesid paljud intervjueeritavad, et valdavalt jälgivad nad oma tööaega paremini kui varem ja väldivad tööpäeva pikenemisi.

*„Mul on liiga palju erinevaid ülesandeid ja kohustusi, et ... siis ma pean ise sealt valima, mis meil on nagu need prioriteetsemad, et midagi on natuke nagu kannatab edasi lükata mida mitte, mõnikord tulebki see nagu enda eest tuleb seista, näiteks mul on, ... üks kord nädalas mu laulukoor, et ma ei pane laulukoori ajale omale mingisugust muud asja.” - N, 46, X-põlvkond, hotellijuht*

Muusika kuulamine töö ajal on oluline harjumus Z- ja Y-generatsioonil uuringus osalenud esindajatel. Seda tehakse mitmetel eesmärkidel. Esmalt kuulatakse muusikat selleks, et paremini keskenduda või blokeerida välismüra. 21-aastane ostuspetsialist ütles, et „(- - -)kui on liiga palju segavat heli või siis ma panen kõrvaklapid pähe.“ Teisalt mõni intervjueeritav kuulab muusikat sellepärast, et oma tuju tõsta ja oma pingelisel eluetapil (nii töö kui ka eraelu puhul) aitab see vähendada stressi. Üks millenniumilaps on kuulanud meditatiivset muusikat paremaks keskendumiseks, teine aga selleks, et välja lülitada oma eraelulised mõtted. Üks uuringus osalev Y-generatsiooni esindaja tõdes, et tema muusika kuulamise harjumus on saanud alguse lapsepõlvest, mis kinnitab Bourdieu *habituse* (Käärrik, 2013) lähtekohti, et *habitus* ehk harjumus kujundatakse olulisel määral lapsepõlves. Muusika on intervjueeritavate sõnul kui taustamüra töötamisel, mis tekitab meeleolu ning see ei sega töötamist. Need intervjueeritavad, kellele meeldib muusikat kuulata tööajal väidavad, et muusika suurendab motivatsiooni töö tegemisel. Muusikat kuulatakse nii ettevõtte kontoris kohapeal kui ka kodukontoris.

*„Keskenduda aitab see näiteks kui ma olen kontoris, siis ma panen kõrvaklappides muusikat või midagi, et ennast müra vältida. Aga kui motivatsioon ja puudu, siis siis ma teen vahest väikse pausi ja siis on energiat jälle, et jätkata.“ – N, 21, Z-põlvkond, ostuspetsialist*

*„See on kindlasti toetav, et kuidagi, noh ühesõnaga see sõltub päevast, milline muusika täpselt aitab rütmi jõuda. Üldiselt mul on mingid kindlad playlistid ka välja valitud, mis on siuksed tuttavad.(- - -)See kuidagi ka aitab keskenduda” - M, 26, Y-põlvkond, tarkvarainsener*

Intervjuudest tuleb välja, et kontorites on kirjutamata reegel see, et kui kõrvaklapid on peas siis ei segata – „(- - -)nagu ma ütlesin, et kui kellelgi on klapid peas, siis üldiselt tähendab, et ära praegu sega siis kontori mõttes.” (M, 26, Y-põlvkond, tarkvarainsener). Vanemad põlvkonnad, X ja alalhoidliku põlvkonna uuringus osalevad esindajad, on harjunud raadio mängimisega. Kodukontoris kostub just neil kas raadio või televiisor töötamise taustaks. Tihti on see raadio ja/või televiisori heli taustaks ning ei häiri uuringus osalevate intervjuueeritavate töötamist.

Ainult üks milleniumilaps toob esile televiisori käimapaneku harjumuse kodukontoris ning nimetab seda segavaks harjumuseks. Tihtipeale paneb 32-aastane lektor mõne sarja käima selleks, et oleks taustamüra, aga paratamatult liigub pilk lihtsamatelt tööülesannetelt sarja peale. Z-põlvkonda kuuluv, 22-aastane teabegraafik, rääkis, et tema vaatab samuti sarju teiselt arvuti ekraanilt, kuid see ei sega töötamist ning pole tema jaoks negatiivne harjumus. Mõlemad intervjuueeritavad rakendavad sarjade vaatamist just kodukontoris. Siinkohal saab esile tuua põlvkondade tehnoloogia teadlikkust. See on kooskõlas Bristow jt (2011) ja Bulut ja Maraba (2021) tulemustega, kes rõhutavad, et Y-põlvkond kasvas interneti ja sotsiaalmeediaga üles ning Z-põlvkonda ümbritses tehnoloogia juba sünnist saati.

*„No see on ikka nagu taustategevus või (- - -) see on nagu taustamüra. Ma ei tea nagu mulle ei meeldi väga vaikuses istuda või niimoodi (- - -) panengi show või sellise asjaga käima kuskil nii-öelda teisel ekraanil, näiteks mingi Brooklyn 99 või Office või selline asi. Ma olen näinud seda show'd mitu korda ja nagu ma tean, mis seal juhtub ja see*

*ongi see, et nii-öelda siis käib üks nagu taustamüra on, siis ma teen seda enda asja seal. Aga see ongi, et noh, ma otseselt nagu ei teadvusta isegi, et see nii-öelda käib, seal oli niimoodi, et see on niisugune nagu lihtsalt taust.” - M, 22, Z-põlvkond, teabegraafik*

Üks 27-aastane naine toob välja, et tal on harjumus teha kodukontoris uinak selleks, et parandada oma efektiivsust arvuti taga töötamisel. Ta nimetab seda halvaks harjumuseks kuigi see ei sega töötamist.

*„Ma vahepeal lihtsalt magan keset päeva. See on kõige halvem harjumus. On igast asju, mis mõjutavad seda, miks ma olen unine ja ma tunnen, et see on vahepeal paratamatu, et ma lihtsalt kukun ära. Ma muidugi pärast seda tunnen ennast palju paremini jälle, aga see pole kõige parem tööaja kasutus. See on kindlasti halb harjumus. (- - -) kodukontoris on see, et ma ei suuda endale öelda ei ja ma lihtsalt lähen ja tukun mingi poolteist tundi. Aga töö saab alati tehtud.” - N, 27, Y-põlvkond, projektijuht*

Lisaks tuleb kvalitatiivuurigus osalejatel kodukontoris rohkem ette rööprähklemist. Intervjuudest selgus, et rööprähklejad on pigem naised kui mehed. Kirjanduse ülevaates tõin välja Bulut ja Maraba (2021) artiklist, et Z-generatsioon on rööprähklevamad kui varasemad põlvkonnad. Intervjuudest aga selgus, et nooremad teadvustavad enda rööprähklemist paremini ja proovivad sellist töötamisviisi vältida.

*„Negatiivne selline nii-öelda rööprähklemine (- - -), mul on tunne, et see ei ole väga nagu tulemuslik (- - -) et sul on ikkagi vaja nagu keskenduda sellele, mida sa teed ja olla mõtetega selle juures vähemalt minu töökohal. Et selline lihtne, kui edasi-tagasi, miljon asjaga tegelemine on noh, põhimõttelised asjad tehtud saada, aga ma tean, et kvaliteet kannatab selle käest ega sama tegelikult et sul võib-olla läheb isegi rohkem aega.” -M, 22, Z-põlvkond, teabegraafik*

*„Ma olen selline natuke rööprähkleja. Ma praegu katsun teadlikumalt, et ma teen ikka ühe tegevuse lõpuni, siis hakkab järgmist. Mind häirib see, kui ma ei saa teha lõpuni, et jälle telefon ja jälle jookseb, keegi ootab all ja ei ole kokku leppinud ja, mis ma teen ei tule või, et noh, et tihti nagu sellised olukorrad, et mõni klient tahab.”- N, 46, X-põlvkond, hotellijuht*

#### 4.2.1. Pausid kui tööharjumused

Kaheksatunnise tööpäeva sees peetakse oluliseks teha 30-minutiline paus, olgu see siis lõunapaus või mingi muu (Töö- ja puhkeaja seadus, 2009). Uuringus osalenud kontoritöötajad teevad pause erinevatel põhjustel, kuid enim tehakse pause puhkamiseks ja enese laadimiseks, selleks et parandada oma töötamise efektiivsust. Intervjuudest selgusid mõned levinumad pauside viisid, nii füüsilises kontoris kui ka kodukontoris.

Peale COVID-19 pandeemiat on intervjueeritavate meelest üks populaarsemaid puhkamise viise jalutuskäik ja värskes õhus liikumine. Igast generatsiooni esindajatest märgib ära vähemalt üks intervjueeritav, et see harjumus tuli just kriisiperioodil, kus pidi olema palju toas ega ei saanud piisavalt liikuda. Selline liikumisharjumus on kandunud 2023. aastal intervjueeritavate igapäeva tööellu.

*„Ma käin isegi lõunal tavaliselt vahel, harva lähen jalutama. Pool tundi või natukene.” - N, 59, alalhoidlik põlvkond, raamatupidaja*

*„Mingi teen süüa endale vahepeal või lähen korra käin õues natuke ringi või mis iganes, et nagu korraks nagu pea väljalülitamise asi, nii-öelda värskem - värskemini tagasi tulemine.” - M, 22, Z-põlvkond, teabegraafik*

*„(- -) pigem võib-olla jah, et prooviks rohkem teha neid liikumispause, et seal on värskendus, aktiivsus just, et kas või see, et kui kodukontoris korraks lähed, et nagu paljud lähuvad siin kontoris välja, kodukontoris ka võib-olla tähendabki kasvõi korraks*

*oma tänavale, jalutan postkastini ja tagasi, vaatan, kas seal on midagi tulnud, et seal on nagu see väike jalutuskäik. Saab korraks nagu värske õhu kätte, siis jätkad.” - N, 39, Y-põlvkond, büroojuht*

*„Kuna mul nagu eelmine töö oli nagu väga istuv ja seal oli iga tunni aja tagant oligi ette nähtud niisugune 10 minutit sirutuspaus siis hetkel on see mul nagu jäänud ka siin uues töökohas, et kuidagi nagu ma tunnen ka, et mingi tund-poolteist, et siis ma pean püsti tõusma, ennast sirutama.” - N, 32, Y-põlvkond, lektor*

Pikaaegse kontoritoolis istumise vahele on soovitatav teha venituspause, seda rakendavad kõik intervjueeritavad ja on teadlikumad tänu personalispetsialistile. Tavaliselt käivad venituspausid liikumispausidega koos.

*„Nii-öelda ei jaksa enam tooli, siis tuleb nii-öelda, lähed, tõusen püsti, kõnnin ringi natukene ja ma ei tea. Ja noh, ma ütleks, kui sa oled pikalt istunud, ringutamise on ka, see on ikka nagu alateadlik tegevus kuidagi sellist teed, seda nii-öelda ei mõtle sellele väga palju.” - M, 22, Z-põlvkond, teabegraafik*

Üks Y-põlvkonna esindajast noormees on rakendanud tööajal pauside tegemiseks POMODORO tehnikat ning lõpuks leidnud endale sobiva ajalise rutiini, milleks on 50 minutit tööd ja 10-15 minutit pausi. Sellisel viisil tunneb IT valdkonnas töötav intervjueeritav end töötegemisel efektiivselt. Teised intervjueeritavad ei jälgi ajakulu töötamisel ja pauside tegemisel. Kondor (2021) selgitab, et selline töötamismeetod aitab efektiivsemalt õppida või töötada ning aitab tõsta töötamisel sooritusvõimet.

*„Ma olen leidnud enda jaoks üsna töötava rütmi, et suurusjärg 50 minutit ma siis, keskendun mingile ülesandele ja umbes 15 minutit saanud siis nagu noh, lähen meieni chilleeriasse. Kas siis istun niisama maha, võib-olla mingi 10 kätekõverdust, midagi sellist, lahendan köögis sudoku, räägin inimestega köögis. Et otse kohvipausi ma sellisel kujul ei tee, aga pause ma võtan küll regulaarselt sellepärast, et intensiivselt millelegi keskenduda, nagu mina ei leidnud 50 minutit keskendumist 15 mintsu pausi*

*ajal täpselt siuke paras rütm, siis tööpäeva lõpuks ei ole päris väsinud tunne, aga see-  
eest on kõige tõhusam, (- - -) üldiselt see on lihtsalt selline töörütm, mis kõige paremini  
töötab.” - M, 26, Y-põlvkond, tarkvarainsener*

Kolleegidega jutustamise pausid tulevad intervjueeritavatel iseenesest, olgu need siis avatud kontoris kontorilaua taga, puhkeruumis, lõunasöögi, kohvi- ja suupiste pausil. Kodukontoris selliseid suhtlemispause ei tehta, seega eelistab üks või mitu iga generatsiooni esindajat mõnikord kodukontori asemel töötada ettevõtte kontoris. Suhtlemiseks kontoris suundumist eelistavad eelkõige Z- ja Y-põlvkonna esindajad. Sellist igapäevast kontoris töötamist ja suhtlemist igatsevad X- ja alalhoidliku põlvkonna esindajad, kes on harjunud enne koroonaeelse aja töömehuga. Lisaks tunnevad vanemad generatsioonid, et puudub sidus suhtlus noorematega. Ühel alalhoidlikul põlvkonna esindajal on toimunud töökeskkonnas kollektiivi vahetus (koondamised ja uute töötajate pealetulek) ja ta tunneb, et peale korona aega on paljud töökaaslased muutunud omavahel võõraks.

Mõned kontoritöötajad teevad tähelepanu taastamiseks meditatsiooni- või logelemise pause. Selline pausi tegemise viis aitab neil suurendada keskendumisvõimet ja parandada üldist töötamise heaolu. Näiteks, üks süsteemianalüütik tõi logelemisena välja lihtsat hetke võtmist ja lakke vaatamist.

*„(- - -)kui mul on ka eraelus olnud stressirohke aeg, siis ma vahepeal kuulan tööd tehes mingeid guided meditatsioone näiteks. Midagi, mis räägib mulle midagi rahustavat ja siis ma saan ennast kokku võtta. Ja ma on-off olen guided meditatsiooni fänn ja seda on väga lihtne ka töö ajal teha.“ -N, 27, Y-põlvkond, projektijuht*

Intervjueeritavate sõnul ei tule kooliajast sisse genereeritud tervislikud pausid tööellu kaasa. Tehakse tööd nii kaua kui on jaksamist ja viitsimist. Füüsilises kontoris tehakse pause teadlikumalt kui kodukontoris. Näiteks haaratakse kontoris kohvi või vahepalade järele siis kui tekib isu või väsimus. Samas intervjueeritavate sõnul ei märgata pauside võtmist kodukontoris kuna neid on rohkem ja need on lühiajalisemad. Näiteks, kui tegeletakse lastega, koduloomade või muude väiksemate kodutöödega tööaja vahele.

*„See on väga hea küsimus, kuidas on see nagu ma ise ei ole mõelnud selle peale kunagi niimoodi, aga see on nagu, võib vabalt olla tegelikult ju nii-öelda nagu alateadlikult (- -) nii-öelda 12. klass oli muidugi, oli kas või 75 pluss 25 sellise süsteemiga. Et kas nagu sealt kas nagu kui ma töö juures tegin, pause, et see, kas see, nagu need läksid mingisuguse sellise rütmiga või niimoodi jään vastuse võlgu sulle. ” - M, 22, Z-põlvkond, teabegraafik*

*„Ja mulle meeldib ka see, et et ma saan kodus toimetada näiteks ma just panin nõud pesema ja pesu pesema oma lõunapausi ajal. Ma ei võta neid aegasi kodus nii rangelt, et ma pigem võtan nii palju nagu hästi väikseid pausikesi. Ma tööl ka kõnniks kööki ja chilliks veits kuskil, kodus ma saan kuidagi praktilisemalt ära kasutada seda aega. ” - N, 27, Y-põlvkond, projektijuht*

Bulut ja Maraba (2021) tõid väljs, et Z-generatsioonil on harjumuseks saanud kasutada tööajal nutitelefone, seda kinnitasid uuringus osalenud kolm Z-põlvkonna esindajat. Nad tõid välja põhjuseks, et tavaliselt haaravad nutitelefoni ja sotsiaalmeedia järele siis kui on väsinud või neil on igav ning kui ei jätku piisavaid töökohustusi. Vanemate põlvkondade intervjueeritud mainisid, et nemad sirvivad tööajal rohkem uudiseid ja teevad lühiajalisemaid veebipause, et uurida midagi kasulikku (kõige enam mainiti ilmateadet). Sotsiaalmeedia külastamist töö ajal pidasid intervjueeritud valdavalt negatiivseks tööharjumuseks, kui see ei ole just nende ülesanne. Tööväärtuste kohalt tõid Z-põlvkonna esindajad välja, et töötamisel väärtustatakse kõrgelt enesearengut, mis motiveerib töötama. Kui noorima põlvkonna esindajatel puudub väljakutse või huvitavad tööülesanded siis veedavadki aega rohkem sotsiaalmeedias. Seega järeldan, et nende põlvkondade jaoks on töötamisel olulisteks motivaatoriteks eneseväljenduslikud väärtused, milleks on Rämmeri ja Roots (2019) poolt välja toodud tööga kaasnevad hüved, mis on töö huvitavus, loomingulisus ja enesearendamise võimalused.

*„Üks on kindlasti see sotsiaalmeedia ja telefonis olevad ahvatlused, mis võivad tähelepanu ära viia töölt hetkedel, kus see ei peaks seda tegema. Ja ma olen seda ka puüdnud, et panen telefoni täitsa eemale niimoodi, et jah, muidugi telefoni helisemist*

*ma kuulen, aga et mu eraelu ei tuleks mu tööaega segama. See, ma arvan, ongi kõige olulisem harjumus, mida peaks kas suutma murda.“ – N, 21, Z-põlvkond, ostuspetsialist*

*„(- - -) kui mingisugune töö on tehtud või tulemus saavutatud, eks siis ikkagi niisama, lihtsalt ei tee tööd, et lihtsalt noh vaatab telekat või, või loed, vaatad lehti, tähendab vaatab lehti arvutitest, mitte füüsiliselt. Et noh, et mis uudiseid on tulnud. Et see on nagu selline pauside täitmine. Kõige põhilisem ongi nagu uudised, sa oled kogu aeg uudiste keskel tegelikult.“ - M, 64, alalhoidlik põlvkond, pearaamatupidaja*

Mitmel kontoritöötajatel tuli intervjuudest esile korduv harjumusmuster - tööpäev ei alga kohvita. Seda rakendavad valdavalt kõik intervjuudes osalenud põlvkondade esindajad ja kui kohvi ei jooda, siis kogunetakse ettevõtte kohapealses köögis jutustamiseks. Intervjueeritud mitte-kohvijoojate sõnul on ettevõtte köökides teised alternatiivsed joogid, näiteks maitsevesi, mahl ja tee ning need soodustavad võtma aeg-ajalt lühiajalisi pause. Need intervjueeritavad, kelle ettevõtte ei paku taolisi hüvesid teevad vähem töö ajal pause.

*„Ja kindlasti on minu tööharjumuseks, et ilma kohvita päev ei alga. Et enne töö tegemist, ma võtan kohvi. Ja minu harjumuseks on ka hommikul esimese asjana avan oma meilboksi, vaatan üle silmadega teemad “ – N, 21, Z-põlvkond, ostuspetsialist*

Kohv on kontoritöötajate seas väga populaarne jook ja üle poolte intervjueeritavate jaoks igapäevane joogipoolis. Kohvipause teevad kontoritöötajad erinevatel eesmärkidel ja need ei ole ajas muutunud. Esmalt juuakse kohvi selleks, et tõsta oma energiataset ja parandada töötamise tootlikkust. Paljudele intervjueeritavatele meeldib kohvi maitse ja teavad, et kohvis sisalduv kofeiin võimendab erksust. Teisalt tuleb intervjuudest välja, et kohvipausidel on oluline osa sotsialiseerumisel. Nende jaoks on need pausid seltskondlikud kokkusaamised, kas köögis või kellegi kontori laua taga, selleks et vestelda kolleegidega tööst ja eluolust. Seda peetakse heaks tööst puhkamise viisiks.

*„Aga eks ta nii-öelda kodukontoris on ilmselt rohkem, on selliseid noh, nagu pigem kohvipaus või selline sotsiaalmeediapaus. Aga kontoris kohapeal on pigem rohkem selliseid nagu sotsiaalseid pause või niukseid, kus sa räägid kellegi teisega või noh, nii-öelda.” - M, 22, Z-põlvkond, teabegraafik*

*„No selles mõttes tegelikult sõltub ju sellest, et noh, nii-öelda kui tihe periood on et noh, nii-öelda, kui on väga tihe periood, siis noh, üldiselt need paus on nii-öelda minimaalsed ikkagi, kuna maja asjad tehtud saada. Aga noh, kanget nii-öelda selline kui natuke nagu uimasem perioodidega vaiksem periood sinnani pause rohkem nii-öelda vahel pikemalt, et.” - M, 22, Z-põlvkond, teabegraafik*

Kodukontoris juuakse kohvi vähem, kuna intervjueeritavate sõnul puudub sotsialiseerumise aspekt. Need kellel mõjutab kohvi joomine keskendumist tööajal, tarbivad kohvi kodus sama palju kui füüsilises kontoris.

*„Ma teeks täpselt samamoodi kontoris, kontoris võib-olla oleks see töö intensiivsus võib-olla natuke väiksem, seal on muid segajaid, üks ole. Ja võib-olla seal kohvipause oleks noh, nii-öelda kohvipausi oleks rohkem” - M, 64, alalhoidlik põlvkond, pearaamatupidaja*

Lõunapauside tegemine erineb kodukontoris ja ettevõttepoolses kontoris. Intervjuudest tuleb valdavalt esile, et kodukontoris lükatakse lõunaaeg hilisemaks, kuid kontoris käies minnakse lõunale igapäevaselt või nädalast nädalasse samal ajal.

*„No ma teen siis, kui mul kõht tühjaks läheb, selles mõttes, et noh, nii-öelda kodukontoris, mul ei olegi võimalus siis kolleegiga koos süüa minna” - M, 22, Z-põlvkond, teabegraafik*

Intervjueeritavate sõnul on peale COVID-19 pandeemiat vähenenud kolleegidevaheliste ühislõunatamiste tähtsus, harvem käiakse koos süümas ja seda on märganud eelkõige X-põlvkonna esindajad. Z- ja Y-põlvkonna esindajad üritavad taastada traditsioonilist koos lõunatamist kontoris koos olles. Mõnede intervjueeritavate arvates on firmade sisene

kogukonnatunne hääbumas, kuna paljud inimesed teevad kodukontorist tööd. Näiteks, kui minnakse kontoris, et suhelda ja intervjueeritavad märkavad, et kabinetid või avatud kontori töölauad on kaastöötajatest tühja, teeb see enesetunde rahulolematumaks.

*„Ma ütleks, et enne seda koroonat oli see, et valdav enamus ajast olid suht kõik kontoris tegelikult kogu aeg kohal. Ja siis oligi, et noh, alati need inimesed, kellega minna ja noh, nüüd ongi veel nagu väga tihti näiteks see, et inimesed ei ole kontoris kohal, on kodukontoris ja siis ei olegi lõunale minnes kedagi või nii-öelda tellid kontoris või midagi sellist” - M, 22, Z-põlvkond, teabegraafik*

Kodukontorites pole Z- ja Y-põlvkondade esindajatel ostetud erinevaid suupiste valikuid ja seega rõhuvad lõunapausidele. Nooremad on teadlikumad, kuidas hoida end ahvatlustest eemal ja vähendada ebatervislikku näksimist. X- ja alalhoidliku põlvkonna esindajad tunnistavad intervjuus, et kodukontoris on palju lihtsam minna külmkapi juurde söögipoolist haarama tööajal kui kontoris. Neid ei peibuta kontoris olevad snäkid niivõrd kui kodukontoris olevad suupisted. Olulisel kohal on töökoha kultuur, et kas pakutakse töötajatele suupisteid või mitte. Z-generatsiooni noormees mainis, et teda meelitavadki kontoris erinevad näksimise võimalused ja kodus väldib nende ostmist.

*„(- -) vaata, kui tööl käisid, siis seal külmkapis oli ainult teatud asjad, seal ei olnud niimoodi kogu aeg midagi võtta. Aga kodus on kogu aeg midagi võtta. See toidupauside tegemine tõenäoliselt on tunduvalt tihedam, lisaks sellele ma pean ju sellesama aja jooksul ära tegema ka toidud.” - N, 59, alalhoidlik põlvkond, raamatupidaja*

Kaks milleniumilast mainisid, et kui väsivad tööst ära, siis lahendavad sudokut. Noormees lahendab sudokut tavaliselt kontoris, neiu lahendab tööst puhkamiseks sudokuraamatut kodukontoris. Lisaks on noormehel võimalus pauside ajal mängida kontoris erinevaid laua- või konsoolmänge.

#### 4.2.2. Takistavad tööharjumused

Kontoritöötajatel võib esineda nii ettevõtte kontoris kui ka kodukontoris tööd takistavaid harjumusi. Üks neist on rööprähklemine, mis võib omada nii positiivseid kui ka negatiivseid efekte. Korruga kahele ülesandele keskendumine ei pruugi olla tõhus.

Kodus keskkonnas esinevad mõnel intervjueritaval tööaja edasilükkamised, et teha ära mõni kodune tegevus enne tööd. Segavateks faktoriteks peetakse ka sotsiaalmeedia märguandeid, e-kirju ja telefonikõnesid. Kui takistatakse sujuvat töövoogu on mõnel intervjueritaval raskem töölainele tagasi saada. Kondor (2021) tõi oma raamatus välja, et ajakadu või halvemaid tööharjumusi võivad tekitada venivad tegevused, korralagedus ja eesmärkide puudumine. Siinkohal järeltan intervjuudest, et kodused tööd, mida tehakse tööpäeva sees on olemuselt venivad tegevused, mis võib olla takistav töötamise harjumus.

*„Eks vahest ikka minul see tekib siis, kui tööpäev muutub liiga rutiinseks. Siis tuleb niisugune, et ta enam ei viitsi ja tahaks lihtsalt olla. Et tavaliselt on võimalik sellest ületulla, siis, kui mingit muud asja vahepeal teha.“ – N, 21, Z-põlvkond, ostuspetsialist*

Töö iseloomust tingituna on inimestel erinevad segajad. Segavad faktorid võivad olla kolleegid, kontorimüra või kliendid.

*„Segajaid oma tööpäeva tegemistes ongi ootamatult tulnud külalised, ootamatud mingid probleemid, siin jooksvaid asju tuleb tihti selliseid ette.“ - N, 46, X-põlvkond, hotellijuht*

Ümberlülitamine avatud kontori keskkonnas, kuid kodukontoris pole selliseid momente. Näiteks, tullakse kontorikeskkonnas rääkima kolleegidega keda pole ammu nähtud ja kui kontoris minnakse eesmärgil efektiivsemalt tööd teha siis jutustav kaastöötaja on pigem töötamise segaja.

*„No segajad ongi kolleegid, mõni tuleb lihtsalt rääkima ja mõni oma murega, et kui sa ühele asjale sel hetkel keskendud ja keegi tuleb rääkima hoopis teisest probleemist, siis*

*ümberlülitamine vahest on raske, et minna ühe teema juurest teise teema juurde.*” –N, 21, Z-põlvkond, ostuspetsialist

#### 4.2.3. Tööharjumuste kujunemine

Intervjuudest selgub, et tööharjumused kodukontoris kujunevad välja erinevate tegurite kaudu. Peamised tegurid on töökeskkond ja töönõuded ning isiklikud harjumused. Eelkõige kodukontorisse jäädes viisid intervjuueeritavad kontoritöötajad töökeskkonna üle kodusesse keskkonda ja tööharjumused kandusid kodusesse keskkonda. Igal intervjuueeritaval on mõned unikaalsed töötamise harjumused ja teised, mis sarnanevad ülejäänutega. Z ja Y-põlvkonna esindajad on harjumuste loomise kohta kuulnud koolist, ülikoolist või on märganud sotsiaalmeedias. Samuti märkasin intervjuudest, et töö iseloom määrab tööharjumuste kujunemise. Näiteks, need kes teevad arvutis töötamisel pingsamat mõttetööd omavad struktureeritumaid tööharjumusi. Tööharjumuste kujunemist on mõjutanud õppimisstiil, koolitee ja varasemad töökogemused. Siinkohal tuleb tõsta esile Bourdieu *habituse* teooriat, kus kirjutati, et kultuurilise kapitali kogunemine algab lapsepõlvest ja sõltub keskkonnast ning nii kujunevadki harjumused.

*„Ma lugesin ja ma olen vana tuttav POMODORO tehnikaga, mis on siuke õppimistehnika, et 25 minutit õpid viis minutit pausi, neli siukest tsüklit, siis pikem paus. Ma vahepeal proovisin seda kasutada, sest et ülikoolis see mind aitas, kuid ma leidsin, et 25 minutit on natuke liiga lühike aeg korralikult mingisse ülesandesse keskenduda.”*  
- M, 26, Y-põlvkond, tarkvarainsener

Kaks Y-põlvkonna intervjuueeritavat on teadlikumad tööharjumuste temaatikal ja on lugenud raamatuid sarnasel teemal. Need raamatud on näiteks, James Cleari *„Atomic habits”* ( M, 26, Y-põlvkonna esindaja, tarkvarainsener) ning Jake Knappi ja John Zeratsky *„Make Time: How to Focus on What Matters Every Day”* (N, 27, Y-põlvkond, projektijuht).

Z-generatsiooni esindaja, 22-aastane meessoost intervjueritav mainis, et ta spetsiifiliselt tööharjumuste teema kohta pole otsinud, kuid on näinud Instagramis või TikToki videoid: „(- -) lühikesi mingeid TikToki või Instagrami videoid, mingi töökultuuris niukestest asjadest, (- -) mingid trendid ning nagu ma ei tea, quiet quitting või niisugune asi, et väga ise otsinud ei ole selle kohta.”

Intervjuudest selgus, et keskkond soodustab erinevate harjumuste kujunemist. Üks milleniumilaps ja teine Z-põlvkonna esindaja räägivad, et kui nad töötavad kodukontoris, siis nende jaoks on väga oluline puhtus ja tihtipeale alustavad tööpäeva kodukontori koristamisega. Teine milleniumilaps väitis, et tema orienteerub paremini segaduses. Seega võib väita, et uuringus osalenud intervjueritavatel tõstavad efektiivsust töötamisel erinevad keskkonnaolud.

*„Kõige olulisem on korrektne tööala. Ma väga armastan oma laual korda ka kontoris ja minu jaoks kodus selle Atmosfääri siis loobki. See töölaud, mille taga ma töötan. Teine, vaikus igas mõttes, et toas on vaikne, aga ka see, et mu sotsiaalmeedia ta välja lülitatud. Ma olengi töös ja tööajas. Ja kolmandaks ma arvan, et oma tööülesanded, mis ma tahan päeva lõpuks valmis saada, et mulle ei meeldi lükata asju homse varna. Mul ei ole seda aega, et neid homse varna lükata.” – N, 21, Z-põlvkond, ostuspetsialist*

*„Kodukontoris on mul naljakas asi - ma ei saa olla produktiivne, kui mul toad on sassis. Siis mul mõni pool tööpäeva läheb selleks, et ma pean toad korda tegema, sest muidu ma lihtsalt ei keskendu kui mul on toad sassis. See on minu suurim segaja. Tihti hommik algab sellega, et koristan toad ära. Muid segajaid nagu ei ole.“ – N, 27, Y-põlvkond, projektijuht*

Saksakulm (1983) kirjutas, et töötamisel on oluline motivatsiooni olemasolu ning see tuli esile ühtlasi ka intervjuudest. Erinevad tegurid motiveerivad töötama, olgu selleks tööruumi korrashoidmine või muusika kuulamine. Intervjuudest selgus, et vaikuses töötamist eelistavad alalhoidliku ja X-põlvkonna esindajad, kuid vahel harva kuulavad nad taustaks raadiot või televiisorit. Nooremad Z ja Y põlvkondade esindajad, eelistavad töötada avatud kontoris, selleks, et suhelda või olla motiveeritud teiste valvsast pilgust. Kui motivatsioon langeb ja tööd

ei ole piisavalt, siis tekivad lisategevused (näiteks, eelnevalt analüüsitud nimetatud sotsiaalmeedia pausid) ja töötamist takistavad harjumused.

*„Ma ütleks seda nii-öelda, et ma ei tea, kas just organiseeritud üldine nagu motivatsiooni teema on see, et nii-öelda töö juures on tore olla ja nii-öelda toredad kolleegid ja selline teema ” - M, 22, Z-põlvkond, teabegraafik*

*„Motivatsiooni probleemi mul ei ole, ma tean täpselt, mis ma pean tegema, et see on vist nii, et mida kõrgem juht. ( - - -) Et kui juhi töö on tegemata, sest seda märgatakse, onju, aga ikkagi juht peab iseennast motiveerima ja ta peab leidma aega oma töötajaid motiveerida.” - N, 46, X-põlvkond, hotellijuht*

Harjumused kujundatakse kordamise ja mõtestamise kaudu, eriti kui sellist käitumisviisi tugevdavad positiivsed emotsioonid ja parem töötamise tulemus (Andrews, 1903:121; Wood W ja Rünge D, 2016; Wood, 2017). Intervjueeritavad mainisid, et head harjumused töötamisel tagavad suurema rahulolu ja töö nauditavuse ning varem ei olnud nad oma tööharjumusi nii sügavuti analüüsinud kui lõputöö intervjuus. Lisaks tuleb intervjuudest välja, et kontoritöötajatel on oluline üleüldine professionaalsus ja eesmärgipärane töötamine.

*„Mul vist nagu sellised nii-öelda ma olen endale püstitanud nii-öelda nagu konkreetselt ma mõtlen, okei, ma püsti püstitan endale need eesmärgid. Aga noh, see on vist öelda, ma arvan, et noh, üldine nagu paist või niuke on ikkagi see, et noh, nii-öelda oleks nagu noh, professionaalsed asjad, onju, mis oleks tähtaegadest peaks kinni, on ju sellised nii-öelda asjad oleks nii-öelda hästi tehtud töö ja nii-öelda saadan ta efektiivsemaks ja et oleks paremini tehtud” - M, 21, Z-põlvkond, teabegraafik*

Z- ja Y-generatsiooni esindajate töötamise harjumuste kujundamisel on omanud olulist rolli kool, sest sealt tulid 21-40-aastastele intervjueeritavatele kaasa ajaplaneerimise oskus kui ka tähtaegade olulisus. Peamine harjumus, mis on kaasa tulnud koolist on päeviku ehk märkmiku täitmise harjumus. See kinnitab Bourdieuu *habituse* teooria lähtekohti, et harjumused kujunevad lapsepõlves, erinevate kogemuste ning keskkondade mõjul. Need intervjueeritavad, kes ei

kasutanud aja planeerimiseks või kohustuste märkimiseks päevikut koolis ei kasuta ka seda ka tööl.

*„Ongi see tähtaegadest kinnipidamine ja ajaplaneerimine on ilmselt õppimisharjumustest, et üle tulnud ka töösse. Et ma arvan, et ilma selleta kaugemale ei purjeta, kui ka tööelus.“* – N, 21, Z-põlvkond, ostuspetsialist

*„Minu jaoks on efektiivne see, et ma kindlasti pean minema oma kontorilaua taha ka kodus. Et ma ei saa kuskilt diivani pealt teha. Sest et see ei ole töökoht. Ja see just seal laua taha minek, see panebki mind sinna tsooni, et nüüd ma olen tööl ja nüüd ma teen tööd ja keskendun sellele. Ja, ma ei oskagi nii öelda.“* – N, 21, Z-põlvkond, ostuspetsialist

Üks intervjuueeritav X-generatsioonist muutis end teadlikumaks harjumuste kujundamise teemal ja kaasas sellesse protsessi oma perekonna. Ta pidas oluliseks kogu pere ja töö ajaplaneerimist. Lisaks arvas, et kui kaasab pere siis lapsed oskavad oma harjumusi paremini luua ja aega planeerida. Seega on oluline harjumus tööpäeval kui ka eraelus sündmuste ja tegevuste ülesmärkimine tavalistesse märkmikutesse kui ka digikalendritesse.

*„Eelmine aasta ma hakkasin nagu teadlikumaks tegema ka perega leppisime kokku, et me paneme kõik asjad paneme Google kalendrisse, sest nii kui sa ei pane nii, unustatakse midagi ära(- -)Outlooki ma panen kogu aeg, aga see on, see, et ei jookse ringi mööda maja, märkmik käes, ma ei jõua vahest üleski kirjutada, juba tuleb järgmine asi peale, ja unustab nagu ära, aga telefon on alati nagu olemas, siis lihtsam on nagu telefoni märkida sünkroniseerida, nagu see arvuti ja telefoni nagu kalender.“*  
- N, 46, X-põlvkond, hotellijuht

Oluline on meeles pidada, et tööharjumusi aitab luua töö iseloom, mis kujuneb välja töötades sealses keskkonnas. Need, kes on töötanud oma ametikohal aastakümneid, on ka oma harjumused juurutanud ja kujundanud kindla rutiini, mida päevast päeva teevad. Nooremad töötajad, kes on sisenenud tööturule või vahetanud töökohta, tunnetavad märksa enam

erinevate harjumuste loomist ja murdmist. Näiteks, üks Y-põlvkonna esindaja tundis, et suundudes kõrgemale positsioonile pidi ta üle vaatama oma töötamist soodustavad tegevused.

*„Et igati teeb ikka nii, nagu ta on harjunud, et võib-olla nooremast inimest, kellel on nagu vähem töökogemust või ta vahetab tihti töökohti, et võib-olla ta seal saabki midagi kaasa võtta ühest töökohast ja teisest. Aga kui sa oled üht ja sedasama asja, juba saab kohe 13 aastat, kus sa teed niimoodi ühte ja sedasama asja, ega sa seal ikka 13. ndal ei hakka neid muutma. See aeg oleks pidanud tunduvat varem olema.” -N, 59, alalhoidlik põlvkond, raamatupidaja*

### 4.3. COVID-19 ja töötamine

Kolmas ehk viimane püstitatud uurimisküsimus oli „Missugused on COVID-19 pandeemia järgsed muutused uuringus osalenud kontoritöötajate igapäevases töös ja tööharjumustes?”. COVID-19 pandeemia avaldas silmapaistvat mõju töötamisele ja selle harjumustele. Uuringus osalenud kontoritöötajad pidid arendama välja uued töötamise viisid ja harjumused, mis polnud nii tavapärased kui varem.

*„Jah, see oli, ma arvan, et see Covid oli vajalik, sest selles mõttes, et tänu sellele enamuse ettevõtet ja koolid ja kõik õppisid üldse seda kaugtööd (- - -) et ütles, et tänu sellele meil ongi väga teretulnud ja võimalik see kodutöö kodukontor ja kaugtöö. (- - -) See oli ikkagi tüütu, et sa üldse ei saanud kontoris minna, sest mingid asjad, mingid tööülesanded ja mingid teemad ja koosolekud on palju lihtsamad näost näkku ja päriselt kohapeal olles ja inimesi nähes ja koos lahendusi leides. Kui see, et igati on oma arvuti taga ja meile saates või kasvõi üle veebikoosolekul. “ - N, 21, Z-põlvkond, ostuspetsialist*

*„Ta ilmselt noh, nii-öelda ma arvan, et see on enamuste kohta käib, et see nii-öelda ongi just see, kui see algne koroona tuli ja kõik läks nii-öelda distantis, nii töö kui kool. Et see ilmselt ongi see nagu see kõige suurem nagu kohanemise koht. (- - -)tegelikult*

*ma ütleks sellega jääa aega nagu rohkem üle, et aega efektiivsemalt kasutada ja noh, nii-öelda sain nats rohkem tööd teha ja samal ajal tehes sama palju kooliasju” - M, 22, Z-põlvkond, teabegraafik*

Varasemalt ei olnud virtuaalsed kohtumised uuringus osalejate sõnul tavapärased, kuid pandeemia käigus muutusid igapäevaseks suhtlemise vormiks. Näost-näku kohtumisi ja koosolekuid on aina vähem, kuna töötajad on tehnoloogiliste lahenduste kasutamisel kohanenud ja muutunud pädevamaks. Intervjuueritavate sõnul tehakse rohkem hübriid koosolekuid, kus on silmnähtvalt näha kollektiivi töötamiskeskonna eelistused. Kui COVID-19 pandeemia alguses oli virtuaalne suhtlus väljakutseks intervjuudes osalenud vanematele töötajatele siis 2023. aasta kevadel on see normaalsus ja kiire viis kontakteerumiseks. Mõne intervjueeritava sõnul vastavad töötajad kiiremini ja on kättesaadavamad igal ajahetkel, kuid esialgne infovahetus pandeemia alguses ei olnud sugugi sujuv. Üks Z-generatsiooni esindaja ütles intervjuus: „*Meil on see ... probleemiks ka olnud, et info ei liigu piisavalt või meilidele vastatakse liiga aeglaselt*”. Intervjueeritavate sõnul toovad peale koroonaviiruse kriisi kodukontorist kontorisse erinevad stiimulid, näiteks head inimsuhted, töötingimused, snäkid ja muud hüved. Tehnoloogia arenes hüppeliselt pandeemia perioodil ja see kandus edasi töökeskkondadesse (Eurofond, 2023, Sinitsyna jt, 2022). Intervjueeritavatele tundub 2023. aastal kõik arvutis tehtav palju mugavam ja kiirem kui kunagi varem.

*„Me ise oleme arendanud ja muud tarkvarad, mida me kasutame, on vahepeal arenenud, et nii-öelda see kõik teeb lihtsamaks tegemist.” - M, 22, Z-põlvkond, teabegraafik*

*„Võib- ainult, et sealt tuli vahe, et ma õppisin rohkem arvuti funktsioone kasutama, et enne mulle meeldis pigem paberi ja pastakaga teha. Aga muus osas minu harjumusi COVID väga palju ei muutnud, et siuksed üldpõhimõtted on jäänud samaks“ – N, 21, Z-põlvkond, ostuspetsialist*

COVID-19 pandeemia ajal oli intervjueeritavate sõnul kohati töö nappus ja see ajendas töötajaid ennast täiendama ja juurde õppima. Enesearendamine on aga üks eneseväljenduslikke

tööväärtusi (Rämmer ja Roots, 2019). Peamiselt täiendasid intervjueeritavad end tehnoloogia valdkonnas kui ka enesearengu teekonnal. Uuringus osalejate sõnul tulid kaasa töö vähesusega paindlikumad graafikud, mis toovad kasu ka pandeemiajärgsel ajastul. Paljud töötajad saavad kohandada oma graafikuid nii, et täita lisakohustusi nagu näiteks teiste pereliikmete eest hoolitsemine. Näiteks, üks alalhoidliku generatsiooni intervjueeritu rääkis kuidas saab põetada ema ja viia teda tööpäeva sees arsti juurde tänu hübriid töö lahendusele. Paindlikkus on intervjueeritavate sõnul peamine põhjus, miks eelistatakse hübriid töö. Valdav osa uuringus intervjueeritavaid mainisid pandeemiajärgse positiivse muutusena hübriid töö võimalusi, millega kaasneb suurem paindlikkus ja autonoomia. Neid hübriid töö eeliseid kinnitavad Euroopa Tööjõuameti (2021) seisukohad ja Halford (2005) analüüsitulemused.

Uurimuses osalenud intervjuude horisontaalses analüüsis tuleb esile see, et erinevate põlvkondade COVID-19 pandeemia periood erineb. Näiteks Z- ja Y-põlvkonna uuringus osalenud esindajad töötasid vähem, kuid X-põlvkonna ja alalhoidlike põlvkonna esindajad. Vanemate põlvkondade intervjuudes osalenud esindajad otsisid endale juurde tööalaseid tegevusi ja nad täiendasid end tehnoloogia valdkonnas. Kõik intervjuudes osalenud põlvkondade esindajad ühendasid töö- ja eraelu edukalt. Näiteks, igas uuringus osalenud põlvkondade esindajate grupis oli kontoritöötaja, kes oli oma koju teinud kontorinurga, mis soodustas töötamist kodust ning see seadis kindlad piirid nendega elavatele leibkondlastele. COVID-19 pandeemia algul kujunes harjumus kodukontoris muid kohustusi täita, näiteks teha lastele ning teistele pereliikmetele süüa või kõrgkoolis käijad said tegeleda õppetegevusega, on rakendunud samal viisil COVID-19 pandeemia järgsesse tööaega. Töötajatel soovitati kehtestada rutiinid ja ajagraafikud, mis aitasid jälgida tööaega (Kondor, 2021). Intervjuudest selgus, et kui rutiinid on paigas on lihtsam töötada. Kõik kodukontoris töötavad inimesed, kes osalesid intervjuudes, mõistsid, et tööaeg on mõeldud ainult töötamiseks ja vastupidi.

## KOKKUVÕTE

Lõputöö eesmärk oli mõista ja koguda teavet kontoritöötajate tööharjumustest. Täpsemalt analüüsida tööharjumusi töökeskkonna ja põlvkondade lõikes. Lisaks uurida COVID-19 pandeemia järgseid muutusi kontoritöötajate igapäevatoos ja tööharjumustes.

Empiirilises osas viisin töö raames läbi 16 poolstruktureeritud intervjuud kontoritöötajatega, kes olid nelja põlvkonna esindajad vanuses 21 kuni 64 eluaastat. Intervjuutulemusi analüüsisin temaatilise sisuanalüüsiga.

Esimeses uurimisküsimuses otsisin vastuseid küsimusele, missugused on uuringus osalevate kontoritöötajate töökeskkonna eelistused. Intervjuudes selgus, et valdav osa intervjueeritavaid eelistas hübriid töötamisviisi ning kui antakse valida vaid kontori või kodukontori vahel, siis valitakse pigem kodukontoris töötamine. Kodukontorit eelistatakse seepärast, et töö- ja eraelu on kergem ühildada, sellega kaasneb sujuvam töökulg ning tööle liikumise ajakulu vähenemine.

Teises uurimisküsimuses soovisin teada saada, missugused on uuringus osalenud erinevate põlvkondade kontoritöötajate töötamise harjumused ja tööväärtused. Intervjuudest tuli esile eelkõige töötamist soodustavad tööharjumused (ajaplaneerimine, märkmiku pidamine, pauside tegemine) ning tööväärtustest tõsteti esile sotsiaalseid ja eneseväljenduslikke väärtuseid. Peamiste juhtumipõhise ja -ülese analüüsi tulemusena leidsin, et eneseväljenduslikel ja sotsiaalsetel väärtustel on seos tööharjumustega. Näiteks, harjumus ennast arendada kajastub eneseväljenduslike väärtuste tähtsustamises ning kontorikeskkonnas suhtlemine kolleegidega sotsiaalsete väärtuste olulisteks pidamises. Uuringus osalenud põlvkondade vahe märkasin põhilise tähelepanekuna, et omavahel sarnanevad rohkem noorete ehk Z- ja Y-põlvkonna esindajate ning vanemate ehk X- ja alalhoidlike põlvkonna tööharjumused.

Kolmanda küsimuse abil uurisin ja analüüsisin intervjueeritute COVID-19 pandeemia järgseid muutuseid igapäevases töös ja tööharjumustes. Intervjuude analüüsist selgus, et kõige rohkem

mõjutas igapäeva tööelu ja muutis harjumus järsk üleminek tehnoloogiliste lahenduste kasutusele.

Eelkõige on antud uuring oluline tööandjatele, kuna peale COVID-19 pandeemiat on toimunud mitmed muutused töötamise viisides ja keskkondades. Selles uurimistöös selgusid intervjueeritavaid toetavad ja takistavad tööharjumused, mis soodustavad või takistavad nende igapäevatööd kontoris või kodukontoris. Uurimistööd tehes tõesin sarnaselt Millerile (2021), et erinevad töökorralduslikud küsimused on muutunud üha olulisemaks seonduvalt kaugtööga, kuna intervjueeritud töötajad tunnevad, et vajavad paremat struktureeritust, et töö saaks õigel ajal ja hästi tehtud.

Edaspidistes uurimistöodes tasuks uurida tööharjumust suurema valimi peal ja püüda selgitada välja, kas kasulikel tööharjumustel on mõju tajutud tulemuslikkusele. See annaks tööandjatele aimu, kas head harjumused tõepoolest kasvatavad töötajate tootlikkust ning töörahulolu. Lisaks tasuks uurida, kuidas kujunevad välja tänaste noorte töötamise harjumused ja milline mõju on perel, koolil või esimestel töökohtadel töötamise harjumustele. Soovitatavalt tasuks uurida kvantitatiivselt seost tööväärtuste ja tööharjumuste vahel põlvkondade lõikes.

## KASUTATUD ALLIKAD

8 halba tööharjumust, mis võivad sinu karjääri hävitada. (2014). Postimees, 8. juuli.  
Kasutatud 27.05.2023, <https://majandus.postimees.ee/2850601/8-halba-tooharjumust-mis-voivad-sinu-karjaari-havitada>

Andressoo, A., Schwarz, R-J. (2023). *Kaugtöö levik enne COVID-19 pandeemiat, pandeemia ajal ja peale pandeemiat ning selle mõju tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritusele erinevates ettevõtlussektorites tööandjate ja töötajate hinnangul*. Magistritöö. Tartu Ülikool, majandusteaduskond

Andrews, B. R. (1903). Habit. *The American Journal of Psychology*, 14(2), 121–149.  
DOI:[10.2307/1412711](https://doi.org/10.2307/1412711)

Arvola, R., ja Tint, P. (2017). Telework usage among white collar workers in the real estate sector. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie*, 75, 35-49.  
DOI: 10.21008/J.0239-9415.2017.075.03

Bambacas, M. ja Patrickson, M. (2008). Interpersonal communication skills that enhance organisational commitment. *Journal of Communication Management*, 12(1), 51-72.  
DOI:[10.1108/13632540810854235](https://doi.org/10.1108/13632540810854235)

Benson, J. ja Brown, M. (2011). Generations at work: are there differences and do they matter? *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (9), 1843–1865

Boland, B., Semet, A.D., Palter, R. (2020). *Reimagining the office and work life after COVID-19*. Kasutatud 19.10.2022, <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/reimagining-the-office-and-work-life-after-covid-19>

Bourdieu, P. (2017). Habitus. In *Habitus: A sense of place* (pp. 59-66). Routledge. Kasutatud 24.05.2023, <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315253701-7/habitus-pierre-bourdieu>

Bristow, D., Amyx, D., Castleberry, S. B., Cochran, J. J. (2011). A cross-generational comparison of motivational factors in a sales career among Gen-X and Gen-Y college students. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31 (1), 77-85.

Bulut, S. ja Maraba, D. (2021). Generation Z and its perception of work through habits, motivations, expectations preferences, and work ethics. *Psychology and Psychotherapy Research Study*, 4(4), 1-5. DOI: 10.31031/PPRS.2021.04.000593

Clear, J. (2018). *Atomic Habits*. New York: Avery Trade.

Coenen, M. ja Kok, R.A.W. (2014). Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*, 32(4), 564-576. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.12.003>.

Du Y., Krakauer, J.W., Haith, A.M. (2022). The relationship between habits and motor skills in humans. *Trends in Cognitive Sciences*, 26(5), 371-387. DOI:10.1016/j.tics.2022.02.002

Eesti Töötukassa. [Kasutajanimi]. (2022, 27. aprill.) „Miks on vajalik hoida tasakaalu töö- ja eraelu vahel?” [Video]. Youtube. <https://youtu.be/qf4dpLIqDyc>

Elenurm, T. (2023). Töötaja läbipõlemist põhjustavad organisatsiooni tööharjumused. *Personaliuudised*, 15. veebruar. Kasutatud 27.05.2023, <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2023/02/13/tootaja-labipolemist-pohjustavad-organisatsiooni-tooharjumused>

Eurofound (2022), The rise in telework: Impact on working conditions and regulations, *Publications Office of the European Union, Luxembourg*. Kasutatud 17.03.2023, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef22005en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22005en.pdf)

Eurofound kodulehekülg. (2023). Kaugtöö. Kasutatud 17.03.2023, <https://www.eurofound.europa.eu/et/topic/teleworking>

Eurofound infograafika. (2021). Elamine, töötamine ja COVID-19. Kasutatud 17.03.2023, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/infographic\\_covid\\_jun2022\\_et.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/infographic_covid_jun2022_et.pdf)

Euroopa Tööjõuamet. (2021). Töö tulevik on hübriidtöö: töötamine eri asukohtadest. *Eures*, 4. november. Kasutatud 22.05.2023, [https://eures.ec.europa.eu/future-work-hybrid-blending-work-different-locations-2021-11-04\\_et](https://eures.ec.europa.eu/future-work-hybrid-blending-work-different-locations-2021-11-04_et)

Halford, S. (2005). Hybrid workspace: Re-spatialisations of work, organisation and management. *New Technology, Work and Employment*, 20(1), 19-33.

Helend-Aaviku (2016). Kuidas elad, vaba ja vastuoluline Y-põlvkond? *Õhtuleht*, 27 veebruar.

Hübriiditöö? Ekspert selgitab, milline peaks hübriidkontor välja nägema. (2021). *Digigeenius*, 13. detsember. Kasutatud 22.05.2023, <https://digi.geenius.ee/blogi/tuleviku-linn/hubriidtoo-ekspert-selgitab-milline-peaks-hubriidkontor-valja-nagema/>

Ivaldi, S., Scaratti, G., Fregnan, E. (2022). Dwelling within the fourth industrial revolution: organizational learning for new competences, processes and work cultures", *Journal of Workplace Learning*, 34(1), 1-26. DOI:10.1108/JWL-07-2020-0127

Kalmus, V., Masso, A., Linno, M. (2015). *Kvalitatiivne sisuanalüüs*. Kasutatud 23.03.2023, <https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>

Kertechian, S.K., Karkouliau, S., Ismail, H. and Nassif, P. (2019). Evaluation of the psychometric properties of the good management work habits scale. *Measuring Business Excellence*, 23(2), 165-181. DOI:10.1108/MBE-01-2018-0003

Kondor, A. (2021). *Kaugtöö kodukontoris*. Kirjastus Mondo.

Käärrik, H. (2013). Pierre Bourdieu. *Klassikaline ja nüüdisaegne sotsioloogiline teooria* (lk 279-301). Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Köödam, K. (2020). *Avaliku ja erasektori kahe organisatsiooni töötajate väärtuste võrdlus* Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, smajandusteaduskond

Laherand, M-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Kirjastus Infotrükk.

Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., Strömpl, J. (2014). Intervjuu. Kasutatud 23.03.2023, <https://samm.ut.ee/intervjuu>

Madlike. (2016, 7.november ) Tööharjumus. *Madlike blogspot*. Kasutatud 27.05.2023, <https://madlike.blogspot.com/2016/11/tooharjumus.html>

Mariotti, I., Di Marino, M., & Bednář, P. (Eds.). (2022). The COVID-19 Pandemic and the Future of Working Spaces (1st ed.) *Routledge*, 1-296, DOI: 10.4324/9781003181163

Messenger, J., Vargas L. O., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeulen, G., Wilkens, M. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. *Publications Office of the European Union and the International Labour Office*. Kasutatud 24.05.2023 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

Miller, M. (2021). *Töötamine kodus vs töötamine kontoris: töökeskkonna sobivus, tajutud tulemuslikkus ja küberlooderdamine*. Magistritöö. Tallinna Ülikool, organisatsioonikäitumise õppekava

Mägi, M. (2021). *Avaliku ja erasektori kahe organisatsiooni töötajate väärtuste võrdlus*. Magistritöö. Tartu Ülikool, sotsiaalteaduste valdkond

Niinberg, T. (i.a). Põlvkonnad ja nende erinevused. Kasutatud 03.05.2023, <https://www.andras.ee/sites/default/files/t.niiberg29.10.pdf>

Nugin, R. (2011). *Coming of age in transition: some self-reflexive social portraits of the 1970s cohort in Estonia*. Tallinn: Tallinn University.

Olev, A. ja Alumäe, T. (2022) „Estonian Speech Recognition and Transcription Editing Service". *Baltic J. Modern Computing*, 10 (3), 409–421  
<https://doi.org/10.22364/bjmc.2022.10.3.14>

Rezsóhazy, R. (2001). Values, Sociology of. Smelser, N. J., Baltes, P. B. (toim.) *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 16153–16158. Elsevier Science Ltd.

Rooney, K. (2021). *5 themes shaping the future of work*. Kasutatud 03.02.2023, <https://www.weforum.org/agenda/2021/08/future-of-work-technology-pandemic-wellbeing/>

Russell, E., Daniels, K., Jackson, T.W. and Fullman, M. (2021). The work-habits intervention model: A 12-month study to change work-email habits. *J Occup Organ Psychol*, 94, 808-835. DOI:10.1111/joop.12363

Rämmer, A. (2023). *Autori intervjuu*. Tartu, 19.mai.

Rämmer, A.(2014). *Valimi moodustamine*. Kasutatud, 04.05.2023, <https://samm.ut.ee/valimid>

Rämmer, A., Ainsaar, Mare., Realo, A. (2019). Väärtuste mõiste ja muutus. Ainsaar, M., Strenze, T. (toim) *Väärtused kui inimvara ja nende seos ühiskonna arenguga* (lk 7-12). Tallinn, Tartu: Arenguseire Keskus, Tartu Ülikool.

Rämmer, A., Roots, A. (2019). Tööga seotud väärtused. Ainsaar, M., Strenze, T. (toim) *Väärtused kui inimvara ja nende seos ühiskonna arenguga* (lk 36-45). Tallinn, Tartu: Arenguseire Keskus, Tartu Ülikool.

Saksakulm, T. (1983). *Tööstuspsühholoogia*. Tallinn: Kirjastus Valgus.

Semenova, K. (2018). *Muutused noorte tööväärtustes 1990 kuni 2018 euroopa väärtusuuringu küsitluste põhjal*. Lõputöö. Tartu Ülikool, sotsiaalteaduste valdkond

Soo, K. (2023). Tööga rahulolu ja selle seos töö ja pereelu ühitamisega. M. Ainsaar (toim). *Muutuv ja mitmekesine Eesti Euroopa Sotsiaaluuringus*. Tartu Ülikool. Kasutatud 27.05.2023, <https://uhiskond.ut.ee/et/sisu/tooga-rahulolu-ja-selle-seos-too-ja-pereelu-uhitamisega>

Statistikaamet. (2022). *Kaugtööd teeb üle veerandi Eesti töötajaskonnast*. Kasutatud 19.10.2022, <https://www.stat.ee/et/uudised/kaugtoid-teeb-ule-veerandi-estti-tootajaskonnast-0>

Statistikaamet. (2022). Tööaeg on muutunud paindlikumaks ja tööga rahulolu on kasvanud. Kasutatud 27.05.2023, <https://www.stat.ee/et/uudised/tooaeg-muutunud-paindlikumaks-ja-tooga-rahulolu-kasvanud>

Statistikaamet. (2023). Kaugtööd tegevate hõivatute osatähtsus (%). Kasutatud 17.03.2023, <https://tooturg.stat.ee/>

Tiido, H. (2022, 3. veebruar). Harri Tiido taustajutud. Tööharjumuste muutumisest praegu ja tulevikus. *Vikerraadio*. Kasutatud 03.04.2023, <https://vikerraadio.err.ee/1608487694/harri-tiido-taustajutud-tooharjumuste-muutumisest-praegu-ja-tulevikus>

Titma, M. (2001). *Sõjajärgse põlvkonna elutee ja seda kujundanud faktorid*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Titma, N. (2002). *30- ja 50-aastaste põlvkonnad uue aastatuhande künnisel*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastuse trükikoda

Töö- ja puhkeaja seadus (01.07.2009). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 24.05.2023, <https://www.riigiteataja.ee/akt/264447?leiaKehtiv>

Tööelu. (2023). Mis on kaugtöö? Millal võib kaugtööd teha? Kasutatud 26.04.2023, <https://www.tooelu.ee/et/34/mis-kaugtoo-millal-voib-kaugtood-teha>

Tööharjumusi on vaja muuta enne, kui keha hakkab tunda andma. (2020). Virtuaalkliinik, 8. juuli. Kasutatud 27.05.2023, <https://www.virtuaalkliinik.ee/uudised/2020/07/07/tooharjumusi-on-vaja-muuta-enne-kui-keha-hakkab-tunda-andma>

Wang, X., Gobbo, F., Lane, M. (2010). Turning Time from Enemy into an Ally Using the Pomodoro Technique. In: Šmite, D., Moe, N., Ågerfalk, P. (eds) *Agility Across Time and Space*. Springer, Berlin, Heidelberg. [https://doi.org/10.1007/978-3-642-12442-6\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-642-12442-6_10)

Webber, Jon K., Ser, Elliot., Goussak, Gregory W. (2015). Work Habits as Positive and Negative Influence on Workplace Productivity. *Global Journal of Business Research*, 9(1) 39-48. <https://ssrn.com/abstract=2654453>

West, J.P. ja Berman, E.M. (2011). The impact of management work habits on public sector performance: a study of local government managers. *Public Personnel Management*, 40(1), 63-87. DOI:[10.1177/009102601104000105](https://doi.org/10.1177/009102601104000105)

Wood, W. (2017). Habit in personality and social psychology. *Personality and social psychology review*, 21(4), 389-403.

Wood, W. ja Rüniger, D. (2016). Psychology of Habit. *Annual review of psychology*, 67, 289–314. DOI:[10.1146/annurev-psych-122414-033417](https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033417)

## LISAD

### Lisa 1.

Valim.

<b>Sugu</b>	<b>Vanus</b>	<b>Generatsioon</b>	<b>Ametikoht</b>
Mees	64	Alalhoidlik põlvkond	Pearaamatupidaja
Naine	59	Alalhoidlik põlvkond	Finantsanalüütik
Naine	59	Alalhoidlik põlvkond	Raamatupidaja
Naine	57	X-põlvkond	Koolitaja, õpetaja, lektor
Naine	55	X-põlvkond	Lektor
Naine	51	X-põlvkond	Teenindusjuht
Naine	46	X-põlvkond	Hotellijuht

Naine	39	Y-põlvkond	Büroojuht
Mees	38	Y-põlvkond	Süsteemianalüütik
Naine	35	Y-põlvkond	Personaliotsingu konsultant
Naine	32	Y-põlvkond	Lektor
Naine	27	Y-põlvkond	Projektijuht
Mees	26	Y-põlvkond	Tarkvarainsener
Mees	24	Z-põlvkond	Projektijuht
Naine	22	Z-põlvkond	Ostuspetsialist
Mees	22	Z-põlvkond	Teabedisainer

---

(Allikad: Intervjuud 1-16, tabeli koostas lõputöö autor.)

Lisa 2.

## INTERVJUUKAVA

Intervjuu koht:

Kellaaeg:

Osaleja nimi:

### Vestluse intervjuueerija ja uuringu tutvustus:

Tere! Mina olen Katariina Mäll, sellel aastal lõpetan Tartu Ülikooli bakalaureuse õppekava Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu.

Ma teen lõputööd teemal „*Kaugtöö mõju uurimine tööharjumustele COVID-19 pandeemia ajal ja järgselt*” ja peamised kajastatavateks teemadeks on tööharjumused, tööväärtused, töökeskkond. Intervjuu eesmärgiks on andmete kogumine lõputöö kirjutamiseks.

Aitäh teile, et olete nõus tänasel vestlusel osalema ja minu lõputöösse oma panust andmas! Ma väga ootan just teie arvamusi ja kogemusi: olge avatud, rääkige julgelt oma mõtetest ja kogemustest, soovides seoses tänase teemaga. Kui olete nõus intervjuu salvestamisega tagatakse sellele konfidentsiaalsus. Siin ei ole õigeid ega valesid vastuseid. Intervjuu kestab kuni tund. Teie nime ei seostata ühegi vastusega, intervjuu analüüsitulemused esitatakse üldistatud kujul.

Palun kontrollige, kas Teie telefon on välja lülitatud.

Aga esmalt saame tuttavaks, ma soovin teada nime ja ametikoht, kus töötate?

(Ma teen alguse sisse)

Sissejuhatus on tehtud ja alustame nüüd uuringuteemadega. Esmalt küsiks ma Teilt:

Uurimisküsimused ja eesmärk	Intervjuu küsimused
<b>1. TÖÖTAMISE HARJUMUSED</b>	

<p>Siin teemaplokis on oluline mõista, mis on inimeste töötamise harjumused. Millised on toetavad ja segavad tegurid.</p>	<p>Kus te eelistate töötada? Kas kontoris või kodukontoris?</p>
	<p>Millist laadi on Teie tööülesanded? Kui palju on seotud teistega suhtlemisega, pideva ajaplaneerimisega jms?</p>
	<p>Kuidas seate oma ülesandeid ja kohustusi tähtsuse järjekorda?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nii kontoris kui ka kodukontoris</li> <li>- Kas nende vahel on erinevus?</li> </ul>
	<p>Kas saate kirjeldada teie jaoks tüüpilist tööpäeva?</p>
	<p>Kuidas püsite tööpäeva jooksul keskendunud ja motiveeritud?</p>
	<p>Kui harjumuspärane on teha kohvipause, sotsiaalmeediapause tööajal?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuidas see erineb kontoris kohapeal ja kodukontoris?</li> <li>- Kas ja kui sageli hiilitakse kodukontoris külmkapi juurde? (Näksimis harjumus tööajal)</li> </ul>

- Kas ja kui sageli hiilitakse kodukontoris kohvimasina juurde? (Näksimis harjumus tööajal)

- Kas ja kui sageli hiilitakse kontoris kohapeal kohvimasina juurde? (Näksimis harjumus tööajal)

Kuidas Te oma aega päeva jooksul juhite?

- Kuidas planeerite aega (märkmik, rakendus, to-do list)?

Kuidas tulete toime stressi või pingeliste tähtaegadega?

- Missuguses keskkonnas tulete stressi või pingliste tähtaegadega paremini toime?

Kuidas hoiate end organiseerituna ja juhite oma töövoogu?

- Nimetage tegevusi, mis aitavad teil töövoos hakkama saada?

- Kas organiseeritus kui töökeskkonna korrashoid?

Kuidas tulete toime katkestuste või segajatega tööpäeva jooksul?

- Nimetage palun segajaid

Palun nimetage oma tööharjumusi. (Spontaanne)

- Kuidas luua ja murda harjumusi?
- Kui ei meenu erinevaid tööharjumusi, siis mainida olulisemaid harjumusi (võimalik näidata slaidiesitluselt listi tööharjumustest, mis on kajastatud kirjanduse ülevaates).

**Kas oskate kirjeldada mõnda olukorda, mil pidite oma tööharjumuste muutusega kohanema? Kuidas Te sellega hakkama saite?**

Missugused töötamise harjumused on efektiivsed tööpäeval? Miks just need?

- Kodukontoris
- Kontoris

Missugused töötamise harjumused avaldavad negatiivset mõju töötamisele?

- Miks?

	<p>Kui töötate kodukontoris, siis kuidas kujunesid välja tööharjumused kaugtööl?</p>
	<p>Kas töötamisharjumused erinevad kohapeal ja kaugtöötamisel? Kui jah, siis kuidas?</p>
	<p>Nimetage kodukontoris töötamist toetavaid tööharjumusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Palun, nimetage tähtsuse järjekorras 3 kõige rohkem toetavat tegurit</li> <li>- Põhjendage, miks just need tegurid/faktorid toetavad?</li> </ul>
	<p>Kodukontoris töötamist takistavaid tööharjumused:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Palun, nimetage tähtsuse järjekorras 3 kõige rohkem takistavat tegurit</li> <li>- Põhjendage, miks just need tegurid/faktorid segavad?</li> <li>- Kas ja kuidas olete proovinud neid segavaid tööharjumusi tööpäevast välja juurida?</li> <li>- Kuidas alustaksite tööharjumuste muutmise?</li> </ul>

	<p>Kontoris kohapeal toetavaid tööharjumusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Palun, nimetage tähtsuse järjekorras 3 kõige rohkem toetavamad tegurit</li> <li>- Põhjendage, miks just need tegurid/faktorid toetavad?</li> </ul>
	<p>Kontoris kohapeal töötamist takistavad tööharjumused:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Palun, nimetage tähtsuse järjekorras 3 kõige rohkem takistavamad tegurit</li> <li>- Põhjendage, miks just need tegurid/faktorid segavad?</li> <li>- Kas ja kuidas olete proovinud neid segavaid tööharjumusi välja juurida tööpäevast?</li> <li>- Kuidas alustaksite tööharjumuste muutmisega?</li> </ul>
<p><b>EESMÄRK</b></p> <p>Eesmärk on mõista tööharjumuste muutumist seoses erinevate digilahenduste kasutamisega.</p>	<p><b>1.2 TÖÖHARJUMUSED JA TEHNOLOOGIA</b></p> <p>Kuidas on mõjutanud tehnoloogia areng tööharjumuste kujunemist viimastel aastatel?</p>

<p>//Muutusi, toetavaid ja segavaid tegureid.//</p>	<p>Kas digitehnoloogia on mõjutanud tööharjumusi paremaks või halvemaks? Kui jah, siis kuidas?</p> <hr/> <p>Millised on tööharjumusi toetavad ja millised pärssivad digitehnoloogia vahendid? Millised sotsiaalmeedia kanalid/ platvormid?</p> <hr/> <p>Kuidas on muutunud (peale COVID-19 pandeemiat) tehnoloogia seadmete kasutus ja pädevus?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kui sagedalt tekib esineb tööpäeval soov logelda? Kuidas erineb logelemine kohapeal kontoris ja kodukontoris?</li> <li>- Kas olete lugenud ja uurinud harjumuste muutmise kohta? Kust?</li> </ul> <p>(Toetavad, õpetavad videod/ eneseabiraamatud efektiivsemaks töötamiseks? (Atomic habits))</p> <p>Mõni koolitus?</p>
<p><b>2. TÖÖVÄÄRTUSED</b></p>	
<p>Üldine töösseuhtumine. (Esimesed kolm küsimust on kolme üldisema tööväärtuste orientatsiooni)</p>	<p>Kui oluline on teie arvates töö juures selle huvitavus ja võimalused kasutada oma võimeid?</p>

<p>(eneseväljenduslik, instrumentaalne ja sotsiaalne) kohta ning viimased kaks konkreetse tööga rahulolu ja rahulolematuse kohta.</p> <p>Need on hilisemas analüüsis varasemate uuringute ja teooriatega hõlpsasti seostatavad.)</p>	<p>Kui oluline on teie arvates töökoha juures selle olemasolu ja selle eest saadav palk?</p>
	<p>Kui oluline on teie arvates töö juures võimalus olla kasulik teistele inimestele ja laiemalt ka ühiskonnale?</p>
	<p>Millised asjad teile teie töös kõige rohkem rahuldust pakuvad?</p>
	<p>Palun kirjeldage oma peamisi tööga rahulolematuse allikaid.</p>
<p><b>3. TÖÖRAHULOLU</b></p>	
	<p>Nimetage õnnelikuks või rahulolevaks tegevaid tegureid töötamise juures?</p>
	<p>Missugused harjumused toetavad rahulolu või muudavad teid õnnelikuks?</p>
	<p>Kuivõrd mõjutavad teie hinnangul tööharjumused tööga rahulolu?</p>
<p><b>4. COVID-19 TÖÖHARJUMUSED JA</b></p>	

<p>Eesmärk on mõista, kas COVID-19 pandeemia aegsed piirangud muutsid tööharjumusi. Kui suured olid muutused ja kas esineb erinevust enne pandeemia eelset aega vs pandeemia aeg vs praegu.</p>	<p>Kuidas on COVID-19 pandeemia teie tööharjumusi mõjutanud?</p>
	<p>Kas saate kirjeldada kaugtöö mõju teie töörahulolule?</p>
	<p>Kas oskaksite kirjeldada pandeemiast tingitud muutusi omafüüsilises töökeskkonnas?</p>
	<p>Kirjeldage, kuidas Covid-19 muutis teie töötamise harjumusi?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Millised olid harjumused enne, covid-19 ajal ja nüüd?</li> <li>- Kas midagi on muutunud, kui jah, siis miks?</li> </ul>
	<p>Kas midagi ajendas Teid pandeemia ajal tööharjumusi muutma?</p>
<p><b>5. TÖÖKESKKOND</b></p>	
	<p>Kirjeldage oma töökeskkonda, peamiselt organisatsioonikultuuri?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontoris töötamisel</li> <li>- Kodukontoris töötamisel</li> </ul>

Kas olete märganud, missugused on Teie juhtide töötamise harjumused? Millised?

- (juhtidele) Missugused on teie töötajate töötamisharjumused?

Kas olete märganud, missugused on Teie kolleegide positiivsed tööharjumused? Kui jah, millised?

Kas olete märganud, missugused on Teie kolleegide negatiivsed tööharjumused? Kui jah, millised?

Kuidas juhite oma töö- ja eraelu tasakaalu kodukontoris?

Missugused lisategevused kaasnevad kaugtööl?

Kuidas erinevad Teie töötamise viisid ja harjumused erinevates töökeskkondades?

- Kodukontoris vs kontoris
- Enne covidit vs pandeemia ajal vs praegu
- Kas harjumustes on olnud muutusi?

	<p>Järgnevalt võrdleme erinevusi traditsioonilises ja uutes töökeskkondades töötamise harjumusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Palun iseloomustage traditsioonilisi keskkondi ja uusi töökeskkondi, kus olete töötanud?</li> <li>- Millised võiksid olla toetavad faktorid töötamisel (tööharjumuste vaatest)</li> <li>- Ja millised segavad faktorid töötamisel (tööharjumuste vaatest)</li> </ul>
<b>6. TULEVIK JA KOKKUVÕTE</b>	
<p>Uurida teema aktuaalsust, varasemat mõtestamist ja edaspidiseid mõtteid harjumustest.</p>	<p>Kas ja kuidas olete jälginud enda tööharjumuste kujunemist?</p>
	<p>Kui sageli olete varasemalt mõelnud oma tööharjumustele täpsemalt? Kuidas ja mis ajahetkel?</p>
	<p>Kuidas Teie hindaksite tulevikus oma tööharjumusi?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Näiteks: õnnestumiste / ebaõnnestumiste põhjal, milliseid moodusi on veel?</li> </ul>
	<p>Milliseid töö harjumusi plaanite muuta või lisada, et efektiivsemalt oma tööaega kasutada?</p>
	<p>Kui aktuaalseks peate antud teemat? (Tööharjumuste jälgimist, seoses töökeskkonna, töörahuloluga)</p>

Bourdieu, <i>habitus</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mis on teie vanemate-vanavanemate elukutse/ haridus?</li> <li>2. Mis on teie õdede-vendade elukutse/haridus?</li> <li>3. Mis on teie partneri elukutse/ haridus?</li> <li>4. Kirjeldage oma lähedaste töötamise harjumusi ( partneri, vanemate, vanavanemate)</li> <li>5. (Meestele) Kuidas mõjutas kaitseväge teie harjumusi ja käitumist?</li> </ol>
Bourdieu, kapital	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mis on teie akadeemiline haridus?</li> <li>2. Kirjeldage oma vaba aja tegevusi.</li> </ol>
Bourdieu, väli	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kas teil oli/on karjääri jooksul olnud mentorit? Kuidas see mõjutas teid?</li> <li>2. Kas teil on juhendamise-õpetamise kogemusi?</li> <li>3. Kas ametialased mõtted puudutavad teid vabal ajal?</li> </ol>
Ja lõpetuseks...	...Kas saaksite välja tuua mõned soovitused ja mõtted seoses tööharjumuste muutustega/ muutmisega?

Lisa 3.

Tere!

Ma olen Katariina Mäll ja lõpetan sellel aastal Tartu Ülikooli õppekava Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu.

Ma teen lõputööd teemal „*Kaugtöö mõju uurimine tööharjumustele COVID-19 pandeemia järgselt*” ja peamised märksõnad on tööharjumused, tööväärtused, harjumuste seos töö rahuloluga, töökeskkond, kontoris kohapeal töötamine vs kodukontor.

Pandeemia kiirendas mitmeid protsesse tööelus, näiteks kontoritest kodukontorisse liikumist ja digitehnoloogiate rakendamist. Seoses käesoleva teemaga, soovin uurida, millist mõju on avaldanud töökeskkonna muutus töötamise harjumustele ja kuulda kogemusi kui ka kaardistada harjumusi. Vestlus-intervjuu annab hea võimaluse mõtestada harjumuste kujunemist tööelus.

Ma soovin Teiega viia läbi intervjuud, et koguda väärtuslikku sisendit oma bakalaureusetööle. Intervjuu kestab ligi tund ja võimalik on viia läbi see veebiteel või kohtudes teile sobivas kohas. Intervjuule on tagatud konfidentsiaalsus, st et nime ega ka intervjuu vältel mainitud isikute nimesid ei avaldata. Intervjuul küsimustele vastamisel on olulised Teie enda seisukohad, ei ole olemas õigeid või valesid vastuseid.

Lisan siia meili lühikese ankeedi selleks, et koguda Teie kohta taustatunnuseid ja lisainformatsiooni. Lisaks saab vormis märkida sobivad intervjuu ajad ja koha.

Link: <https://forms.gle/wjQmSF3DeiJnPLzq8>

Lisaküsimuste tekkimisel helistage või kirjutage julgelt!

Kohtumiseni intervjuul!

Katariina Mäll

## Lisa 4.

# Bakalaureusetöö

Tere!

See küsitlusvorm on loodud selleks, et koguda intervjueeritava taustaandmeid ja lisainformatsiooni. Vastamine võtab aega umbes 2 minutit.

Peale sobivate kuupäevade ja kellaaegade märkimist võtan Teiega ühendust meili või telefoni teel.

[\\* Viitab kohustuslikule küsimusele](#)

---

1. Eesnimi \*

---

2. Perekonnanimi \*

---

3. Telefoninumber

---

4. Email \*

---

5. Osalemis nõusolek \*

*Märkige kõik sobivad.*

Jah

Ei

Muu: 

---

6. Sünnipäev \*

---

Näide. 7. jaanuar 2019

7. Sugu

Märkige ainult üks ovaal.

Mees

Naine

Muu: \_\_\_\_\_

8. Rahvus

Märkige ainult üks ovaal.

Eestlane

Muu: \_\_\_\_\_

9. Haridus \*

Märkige kõik sobivad.

Alg- või põhiharidus, kutseharidus põhihariduse baasil

Kesk- või keskeriharidus, kutseharidus keskhariduse baasil

Kõrgharidus

10. Ametikoht

---

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Katariina Mäll,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose: Kontoritöötajate tööharjumused enne ja pärast COVID-19 pandeemiat nelja põlvkonna intervjueritute näitel, mille juhendaja on Andu Rämmer, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan 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.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

*Katariina Mäll*

**29.05.2023**