

TARTU ÜLIKOOL

Pärnu kolledž

Turismiosakond

Kaisa Koost

**TÖÖHEAOLU TOETAMINE KAUGTÖÖ  
TINGIMUSTES TALLINK GRUPP AS NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Heli Tooman, PhD

Pärnu 2021

Soovitan suunata kaitsmisele

Heli Tooman

/digiallkirjastatud/

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht Tiina Viin

/digiallkirjastatud/

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

Kaisa Koost

/digiallkirjastatud/

## SISUKORD

Sissejuhatus .....	4
1. Tööheaolu kaugtöö tingimustes.....	7
1.1. Tööheaolu kontseptsiooni areng ja suundumused.....	7
1.2. Kaugtöö teoreetilised käsitlused.....	13
1.3. Tööheaolu eripära kaugtöö tingimustes .....	15
2. Tallink Grupp AS kaugtöö tingimustes töötajate heaolu uuring .....	20
2.1. Ülevaade Tallink Grupp AS tegevustest töötajate heaolu tagamisel ja uuringu kirjeldus.....	20
2.2. Uuringu tulemused .....	23
2.3. Järeldused ja ettepanekud.....	33
Kokkuvõte .....	41
Viidatud allikad.....	44
Lisad.....	49
Lisa 1. Tallink Grupp AS kaugtöö tingimustes töötajate heaolu uuringu teoreetiline alus .....	49
Lisa 2. Küsitlusankeet .....	50
Lisa 3. Kaugtööl töötajate heaolu võtmetegurid ja nendega seotud väited.....	58
Lisa 4. Ettepanekud tööheaolu toetamiseks kaugtöö tingimustes Tallink Grupp AS juhatusele.....	59
Summary .....	61

## SISSEJUHATUS

Lõputöös antakse ülevaade tööheaolu ning kaugtööl teoreetilistest käsitlustest ja kirjeldatakse tööheaolu eripära kaugtöö tingimustes. Samuti tuuakse esile varasemate uuringute ning kaugtööl viibivate Tallink Grupp AS töötajate uuringu tulemused, mille põhjal esitatakse parendusettepanekud.

Tänu tehnoloogia kiirele arengule ning hea töökeskkonna olulisusele pakuvad üha rohkem ettevõtteid paindlikke töövõimalusi, sealhulgas ka kaugtöö võimalust. Aastast 2009 kuni aastani 2019 töötas Euroopa Liidu liikmesriikides maksimaalselt 9% kogu töötajatest kodukontoris, kusjuures aastal 2009 oli kaugtöö tegijate osakaal veel 5,2%. Enamasti töötasid kodukontoris ettevõtjad, kes olid iseenda tööandjad. (European Union, 2020) Seevastu Eurofoundi (Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Sihtasutuse) andmetel töötas 2020. aastal koroonakriisi vältel Euroopa Liidus 40% hetkel töötavatest inimestest täielikult kaugtööl, kellest 46% töötasid esmakordselt väljaspool tööandja asukohta (Eurofound, 2020, lk 31–33). Seega on 2020. aastal kasutanud kaugtöö võimalust pea viis korda rohkem inimesi kui eelneval aastal, mis viitab suurele tõusule lühikese ajaga. Samuti töötasid umbes pooled kaugtöötajad väljaspool tööandja asukohta esmakordselt.

Statistiliselt töötavad suurem osa kaugtöö tegijatest haridus- ja finantsvaldkonnas ning administreerivatel ametikohtadel. Kaugtööga on töötajal võimalik vähendada nii transpordikulu kui ka aega, mis kulub töökohta sõitmiseks. Tänu paindlikule tööviisile on võimalik parendada oma töö-, pere- ja sotsiaalelu, planeerides ise oma aega ning omades kontrolli enda töötamise üle. (Tavares, 2017, lk 30–31) Seega tagatakse töötajale tööülesannete täitmiseks kaugtööd tehes suurem paindlikkus ning vabadus. Kaugtöö võimaldamine on töötaja jaoks atraktiivne tööboonus, mistõttu pööravad ka ettevõtjad sellele üha rohkem tähelepanu.

Ka Eestis on kaugtöö tegijate hulk kiiresti kasvanud, ulatudes 2019. aastal 123 300 töötegijani. Kümme aastat tagasi oli kaugtöötajate arv kolm korda väiksem, sealjuures on viimase viie aasta vältel kaugtöö tegijate hulk rohkem kui kahekordistunud. (Sõstra & Voolens, 2020) Populaarsuse suurenedes allkirjastasid ka Eesti Tööandjate Keskliit ja Eesti Ametiühingute Keskliit kaugtöö raamlepp, millega sätestati kaugtöö tegemise soovituslikud põhimõtted (Tööelu, 2020). Nii saavad ettevõtjad pakkuda töötajatele paindlikkust, sätestades sealjuures ka vajalikud reeglid.

Kaugtöö vajadus kasvas märkimisväärselt ka 2020. aastal alanud koroonakriisi ajal, mil paljud ettevõtted võimaldasid oma töötajatele kodukontoris töötamist. Kaugtöö populaarsus, aga ka vajadus kaugtööks, on seoses koroonaviiruse jätkuva levikuga järjest kasvanud. See omakorda on kaasa toonud vajaduse uurida ja pöörata rohkem tähelepanu sellele, kuidas kaugtöö mõjutab töötajate heaolu. Tööheaolu on defineeritud kui pikaajalise meeldiva töökeskkonna tulemust, kus otsesed juhid väärtustavad ning võtavad arvesse oma töötajate tundeid ning heaolu, samuti on tähtis töötajate vaheline avatud suhtlus (Kanji & Chopra, 2009, lk 568). Olulised tegurid tööheaolu tagamisel on veel töö iseloom ning töötingimused, mille tähelepanuta jätmisel langeb tööheaolu ning tõuseb tööstress. Samuti põhjustab madal tööheaolu ka tööefektiivsuse langust ning tahet tööülesandeid vältida. (Schütte *et al.*, 2014, lk 905) Seega on oluline hoida töötajate tööheaolu, et vältida tööstressi teket ning tööefektiivsuse langust.

Kaugtöö mõju kohta tööheaolule on läbi viidud erinevaid teadusuuringuid ja ilmunud on mitmeid teadusartikleid, milles on jõutud erinevate tulemusteni, mistõttu pole võimalik ühtset kokkuvõtet teha. Näiteks Ter Hoeveni ja Van Zooneni (2015, lk 251) artiklile tuginedes soodustab paindlik töötamine vaba- ja tööaja tasakaalu, tööautonoomiat ning efektiivsemat kommunikatsiooni, mille tulemusena paraneb töötajate heaolu. Seevastu Charalampous jt (2018, lk 54) uuringust tuleb välja, et kaugtöö tegijad tunnevad tööd tehes süütunnet, mille põhjustab töötaja omavastutus ning suurem vabadus. Probleemidena võib seega esile tuua töötajate ja juhtide vähese teadlikkuse kaugtöö mõjust inimeste heaolule ning võimalustest tööheaolu suurendamiseks. Sellest tulenevalt keskendutakse lõputöös töötajate tööheaolule ning selle mõjuteguritele, et kaugtöö vormis töötamisel oleks tagatud maksimaalne heaolu. Lõputöö probleemküsimuseks seatakse „Kuidas saab kaugtöö vormis töötamisel toetada töötajate tööheaolu?“

Lisaks kaugtöö suurenevale populaarsusele ning erinevate tulemustega uuringutele ajendas käesoleva lõputöö teemat „Tööheaolu toetamine kaugtöö tingimustes Tallink Grupp AS näitel“ alates 2020. aastast leviv COVID-19 pandeemia, mille tõttu soovitas Eesti Vabariigi valitsus suunata töötajad kaugtööle, et vältida viiruse edasist levikut (Valitsuse kommunikatsioonibüroo, 2020). Kuna paljudes ettevõtetes, sh Tallink Grupp AS-is, puudus eelnevalt kaugtöö tegemise võimalus ning kogemus, soovis töö autor teada saada, kuidas on uus töötamise viis mõjutanud töötajate heaolu ning motivatsiooni. Lõputöö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas mõjutab kaugtööl töötamine tööheaolu ning teha ettepanekuid kaugtöö toetamiseks Tallink Grupp AS-is. Lõputöö uurimisküsimuseks on „Kuidas saab Tallink Grupp AS toetada kaugtööl olevate töötajate tööheaolu?“.

Eesmärgi ning uurimisküsimuse täitmiseks on sätestatud järgnevad uurimisülesanded:

- anda ülevaade kaugtöö ja tööheaolu käsitlustest;
- kirjeldada kaugtöö mõju tööheaolule;
- ette valmistada ja viia läbi uuring kaugtöö mõjust tööheaolule Tallink Grupp AS töötajate seas;
- teha järeldused ja esitada ettepanekuid tööheaolu toetamiseks kaugtöö tingimustes Tallink Grupp AS-i juhatusele.

Lõputööl on sissejuhatus, kaks peatükki, kokkuvõte, viidatud allikate loetelu, neli lisa (kaugtöö tingimustes töötajate heaolu uuringu teoreetiline alus, küsitlusankeet, kaugtööl töötajate heaolu võtmetegurid ja nendega seotud väited, ettepanekud tööheaolu toetamiseks kaugtöö tingimustes Tallink Grupp AS juhatusele) ja ingliskeelne resümee. Töö esimene peatükk põhineb erinevatel allikatel tööheaolu ning kaugtöö kohta. Teoorias osas baseerutakse eelkõige teadusartiklidel. Töö teises peatükis antakse ülevaade Tallink Grupp AS tegevusest, kirjeldatakse uuringut, analüüsitakse uuringu tulemusi, tehakse järeldused ning esitatakse ettepanekud tööheaolu toetamiseks kaugtöö tingimustes Tallink Grupp AS-i juhatusele.

# 1. TÖÖHEAOLU KAUGTÖÖ TINGIMUSTES

## 1.1. Tööheaolu kontseptsiooni areng ja suundumused

Käesolevas alapeatükis antakse ülevaade heaolu ja tööheaolu käsitlustest, tööheaolu kontseptsiooni arengust ja suundumustest. Küsides inimestelt, kuidas neil läheb, võib tihti saada vastuseks „hästi“. Vastus võib tuleneda hetkeemotsioonist, haiguste puudumisest või lihtsalt viisakusest. Tihti ei mõtle inimesed, kuidas neil tegelikult läheb: kas nende tervis on korras, kas nad on piisavalt puhunud, end liigutanud, täisväärtuslikku toitu söönud või oma tööga rahul. Soovides vastust küsimusele, kuidas tegelikult läheb, peab inimene vaatama iseendasse ning analüüsima enda terviklikku heaolu.

Heaolu mõiste võib olla tuttav, ent selle sügavam tähendus on tihtipeale mõtestamata. Selleks, et mõista heaolu tähendust, tuleks esmalt lahti mõtestada sarnane mõiste „tervis“. Maailma Terviseorganisatsiooni (WHO) definitsiooni järgi on tervis täielik füüsiline, vaimne ning sotsiaalne heaolu, mitte pelgalt haiguse või puude puudumine (World Health Organization, *n.d.*). Seevastu heaolu on defineerituna Ülemaailmse Heaoluinstituudi (*Global Wellness Institute*) sõnul inimese aktiivne püüdlus tegevuste, valikute ning elustiili kaudu tervikliku tervisliku seisundini jõudmiseks. Definitsioonis on rõhk aktiivsel tegutsemisel, mis hõlmab kavatsusi, valikuid ning tegevusi optimaalse tervisliku seisundi ja heaolu nimel. Samuti rõhutatakse definitsioonis terviklikkust, mis tähendab, et heaolu pole pelgalt füüsiline tervis, vaid sisaldab mitmeid erinevaid dimensioone. (*Global Wellness Institute, n.d.*) Thomsoni, Gilli ja Goodsoni (2020, lk 15–16) sõnul koosneb heaolu neljast tegurist: inimese kogemused, oskus hinnata erinevate tegevuste ning protsesside mõju inimese tegudele ning healule, suhted ümbritseva maailmaga ja teiste inimestega ning eneseteadlikkus ehk suhe iseendaga. Seega on heaolu definitsioon ajas muutunud, ent idee on püsinud sarnane, hõlmates inimeste mitmesuguseid tegevusi oma heaolu nimel.

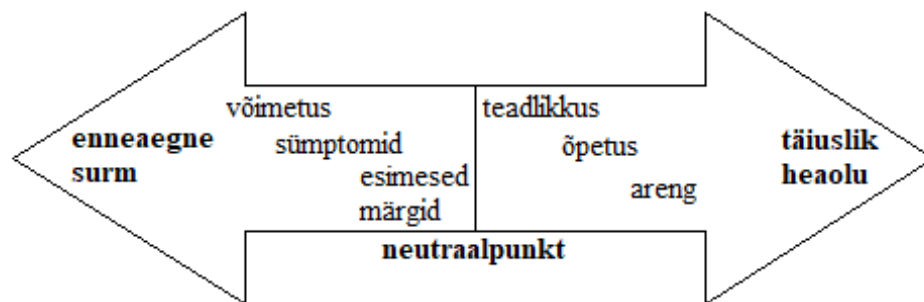
1959. aastal tutvustas teadlane dr. Halbert Dunn, keda tuntakse ka kui „wellness-liikumise isa“, heaolukontseptsiooni kui uut kõrgemat tervisetasandit, mis hõlmab lisaks füüsilisele ka vaimset, spirituaalset ning keskkonnaalast heaolu. Kontseptsiooni ilmestamiseks lõi Dunn kõrgtaseme heaolu (*High Level Wellness*) mudeli (vt joonis 1), kus on välja toodud neli sektorit, mis näitavad inimese heaolu taset seoses soosiva või mittesoojiva keskkonna ning surma ja täiusliku heaolu vahel. Mudel selgitab, et nii keha, vaim kui hing on ühtsed ning nendevaheline harmoonia on sõltuv keskkonnateguritest, kuna kõik tegurid mõjutavad teineteist. Samuti tuleb mudelist välja, et kõrgeimat tervise heaolu pole võimalik saavutada jättes kasvõi ühe teguri unarusse. (Dunn, 1959, lk 788–789) Seega on heaolu seotud mitte ainult erinevate keskkonnamõjuritega, vaid ka inimese enda otsustega oma tervist ja heaolu parendada ning hoida.



**Joonis 1.** Dr. Halbert Dunn *High Level Wellness* mudel. Allikas: Dunn, 1959, lk 788

Kui Dunn pani heaolukontseptsioonile aluse, siis 20 aastat hiljem täiendas seda arst John W. Travis, lisades, et heaolu tähendab inimeste omavastutust enda tervise üle, selle hoidmist, haiguste ennetamist ning mitte vaid ravimitele lootmist (Wellness Tourism Worldwide, 2011, lk 8). Toetudes 1959. aastal avaldatud Dr. Halbert Dunni mudelile lõi Travis 1972. aastal joonisel 2 näidatud heaolu – haiguse kontiinumi (Dever, 1997, lk 18), mille vasakus otsas on enneaegne surm, mille poole liigutakse eirates erinevaid tervise

halvenemise märke, sümptomeid ning võimetust. Seevastu paremale ehk täiusliku heaolu saavutamiseks liigutakse enda füüsilise tervise eest hoolitsedes, mõistust kasutades, emotsioone väljendades ning iseenda tervisesse panustades. Neutraalpunktis on inimene, kui ta ei vaja oma heaolu tõstmiseks ravimeid, kuid pole ka teel täiusliku heaolu suunas. Kontiinumi idee põhineb suunal, kuhu poole inimene on oma valikutega teel, mitte sellel, kus punktis inimene parasjagu paikneb. (Travis & Ryan, 2004, lk 18–20) Joonise idee on sarnane Dunni omaga, ent Travise joonis keskendub rohkem inimese oma valikutele ning suunale, kuhu poole liigutakse, seevastu Dunni mudel väljendab pigem keskkonna mõju heaolule.



**Joonis 2. J.** Travise haiguse ja heaolu kontiinum. Allikas: Travis & Ryan, 2004, lk 18

Nagu eelnevalt mainitud, siis terviklik heaolukontseptsioon koosneb erinevatest osadest. Kuigi kontseptsiooni saab ilmetada erinevate mudelitega, kus on erinev arv dimensioone, on kõige tuntumaks järgnev kuue dimensiooniga heaolumudel:

- 1) Füüsiline – treenimise, toitumise ja piisava unega saavutatud tervislik keha.
- 2) Intellektuaalne – seotus maailmaga õppimise, probleemide lahendamise ning loovuse kaudu.
- 3) Emotsionaalne – olla ühenduses enda (ja teiste) tunnetega, neid aktsepteerida ning väljendada.
- 4) Vaimne ehk spirituaalne – mõtte ning eesmärgi otsimine inimeksistentsist.
- 5) Sotsiaalne – suhtlemine ja suhestumine ümbritsevate inimestega ning kogukonda panustamine.
- 6) Keskkonnast tulenev – tervislik ja ohtudeta füüsiline keskkond, teadlikkus looduskeskkonna hoidmisest ning oma panusest. (Global Wellness Institute, *n.d.*)

Heaolukontseptsioon on olnud dünaamiliselt arenev ning vastavalt ühiskonna suundumustele on lisandunud ka mitmeid uusi heaoludimensioone, sealhulgas:

- Tööalane – ettevalmistus ja osalemine töös, mis pakub inimesele rahulolu, olles kooskõlas tema väärtustega, eesmärkidega ning eluviisiga. Dimensioonis arvestatakse ka läbimõeldud ja planeeritud karjääri, samuti ka isiklikku rahulolu ja tulemuslikkust oma töös. (University of Maryland, *n.d.*)
- Tervishoiualane – meditsiinis järgitakse üha enam haiguste ennetamisele keskenduvat mõtteviisi, mitte ei ravita vaid haigusi ning nende tagajärgi (McGroarty, *n.d.*).
- Digitaalne – koosneb kõigist inimese heaoluaspektidest, mis hõlmavad infotehnoloogia kasutamist, alustades suhtlusega seadmes või veebiturvalisuse tajumisega ning lõpetades veebis veedetud ajaga ja seadme kasutamise poosiga (Mahon & Aiken, 2015, lk 1419).
- Finantsiline – hõlmab inimese suhet rahaga, oskust teha arukaid finantsotsuseid ja investeringuid, oma võimaluste piires elamist, realistlike eesmärkide seadmist ning oskust tulevikukulutusi planeerida (University of Maryland, *n.d.*).
- Multikultuurne – teadlikkus oma kultuurilisest taustast, samuti teiste kultuuride teadmine ja austamine. Oluline on erinevate kultuuride aktsepteerimine ning tundmaõppimine. (National Wellness Institute, *n.d.*)
- Esteetiline – hõlmab inimeste tervet ning nooruslikku välimust, mille saavutamiseks tehakse erinevaid kosmeetilisi protseduure, näiteks nahatäidised või laserravi (Omran, 2019).

Uutest dimensioonidest on väga oluliseks muutunud digitaalne heaolu, kuna inimesed kasutavad igapäevaselt rohkelt nutiseadmeid ja nende võimalusi, näiteks et panna kirja oma tarbitud toidukogused, unetunnid, teha märkmeid vaimse tervise kohta, osaleda veebitreeningutel, teha meditatsiooniharjutusi ning suhelda oma sõpradega. (Global Wellness Institute, *n.d.-b*) Kuna nutiseadmed mõjutavad inimese käitumist alateadlikult, tekitades sõltuvust seadmest saadud info järele, on üha populaarsemaks muutunud ka digitaalne võõrutus ehk inimene lõpetab internetiga seotud elektroonikaseadmete kasutamise teatud perioodiks. Digitaalse võõrutuse tulemusena on võimalik vähendada stressitaset ning panustada rohkem kvaliteetsele näost näkku suhtlusele, suurendades omakorda üldist heaolu. (Newport Academy, 2018) Kuivõrd tänapäeva inimene on pea

igal tegevusel ümbritsetud digitaalmaailmaga, seda tihti eriti tööülesandeid täites, mistõttu on keeruline end elektroonikaseadmetest täielikult eemale hoida.

Kuna üks kolmandik ühest ööpäevast veedetakse töökeskkonnas, mõjutab sealne tegevus ning meeleolu oluliselt kõiki töötaja heaoludimensioone, olles omakorda suur mõjutegur ka teistes eluvaldkondades (Krekel *et al.*, 2018, lk 76). Kuigi suur osa inimesi veedab tunde oma päevast tööülesandeid tehes ning töötab palgatööl, tuleb Brysoni ja MacKerroni (2016, lk 117) uuringust välja, et 40st võimalikust tegevusest hinnatakse töötamisest meeleolukamaks kõiki tegevusi välja arvatud voodis haigena lebamist, sealjuures hinnati töötamisest nauditavamaks näiteks majapidamistöde tegemist, muusika kuulamist ja koosolekul osalemist. Seega on uuringus osalenute jaoks töötamisest veel vähem nauditavam ainult haigena kodus püsimine, mille põhjal võib öelda, et tehes 1/3 päevast midagi, mida inimene ei naudi, kannatab oluliselt ka heaolu.

Töötamise nautimine on oluliselt seotud tööheaoluga. Clarki (2009, lk 12) uurimusest tuleb välja, et töörahulolu mõjutavad kõige rohkem palk, töötundide arv, tulevikuvõimalused, töö raskustase ning stressirohkus, töö sisu ja töötajate vahelised suhted. Nimetatud teguritest kõige olulisemaks peetakse töötajate vahelisi suhteid, tähtsusest teiseks hinnatakse töö sisu ning kõige vähemoluliseks töötundide arvu (Krekel *et al.*, 2018, lk 93, 100) – seega võib töötaja tööheaolu olla ületunde tehes siiski heal tasemel, kui omatakse positiivseid ning avameelseid suhteid kolleegidega. Tööheaolu maksimeerimiseks on oluline luua tööheaolu toetav töökeskkond, kus töötajate iseseisvust ning loovust toetatakse ning töökoormus ei oleks liigne, et töötajad saaksid nautida ka oma vaba aega. Töötasu peab olema piisav materiaalse kohustuste, näiteks pangalaenu, autoliisingu või meditsiiniteenuste eest tasumiseks, ning paindlik tööaeg võimaldaks töötajatel oma aega paremini planeerida, seeläbi tõstes nii töö- kui üldist heaolu. (Frey, 2017, lk 13–14) Lisaks tööheaolu tõstmisele on nimetatud tegurid olulised ka töötajate produktiivsuse tõstmisel, sest olles nii vaimselt kui füüsiliselt terve, nautides töö iseloomu ning tundes end osana ettevõttest, teevad töötajad ka efektiivsemalt tööd (Stepanek *et al.*, 2019, lk 476). Seega on võimalik tööheaolu väärtustades parendada nii töötaja vaimset tervist kui ka tööalaseid tulemusi.

Tööandjad mõistavad üha rohkem, et töötajate heaolu mõjutab mitte ainult töötajaid, vaid ka ettevõtte edukust ja tegevusnäitajaid. Näiteks Olivier Raynaud, kes on Maailma

Majandusfoorumi (*World Economic Forum*) tervishoiu vanemdirektor, on öelnud, et mittenakkuslikud haigused, sealhulgas ka vaimsed haigused, võivad potentsiaalselt üle koormata tervishoiusüsteemid, mille tulemused on laastavad ka maailma majandusele (Mozes, 2011). Seega mida enam tööandjad töötajate heaolu olulisust mõistavad, seda rohkem hakatakse töökeskkonnas üha rohkem tähelepanu pöörama tööheaolu parendamisele ning keskenduma tervikliku heaolukontseptsiooni põhiväärtustele tugineva heaolukultuuri loomisele. Tulevikus muutub järjest olulisemaks tööalane heaolukultuur: töökoha kui sotsiaalse keskkonna mõistmine, mille tulemusena on oluline töökeskkonnas tervisliku eluviisi edendamine ning juurutamine, samuti ka sobiliku, iseseisva ent toetava, töökeskkonna loomine. Veel hõlmab heaolukultuur ka iga töötaja erinevate heaoludimensioonide arvestamist ning toetamist. Lisaks töökeskkonna ideoloogia muutustele pööravad töötajad tulevikus ka ise rohkem tähelepanu enda heaolule, väärtustele ning vaadetele. Selle tulemusena on töötajad rohkem teadlikud, millised on nende õigused ja kohustused, samuti ka iseseisvamad, otsides endale ise meeldivat ning toetavat töökeskkonda, mitte lootes juhtimisviiside ning keskkonna muutusele. (Global..., 2016, lk 24) Seega on tulevikus tööheaolu visioon tagada tervislik, motiveeriv ning uuenduslik töömeetod, kus kõik osalised, sh töötajad, juhid ning ettevõtte omanikud, saavad töötada nii oma isiklikku kui ka teiste heaolu soodustavas keskkonnas (Global..., 2016, lk 29). Tööheaolu tulevikuvision on tihedalt seotud töötajate üldise heaoluga, mis omakorda suunab töötajaid iseennast parendama ning olema parima võimaliku vaimse ja füüsilise tervisega. Tulevikuvisionist tuleb välja, et üha olulisemaks muutuvad üksikisiku vajadused, iseseisvus ning ka vastutus iseenda eest, mis soodustavad ka kaugtöö populaarsuse kasvu.

Tervikliku heaolu saavutamiseks peavad olema tasakaalus kõik heaoludimensioonid, sest kui jätta isegi üks tegur unarusse, pole võimalik saavutada täiuslikku heaolu. Täiuslik heaolu on protsess, mille saavutamiseks tuleb kaaluda igapäevaseid otsuseid ning tegevusi, et need oleksid inimese heaolu parimates huvides ning eesmärkidega kooskõlas. Olles täiusliku heaolu saavutanud, on oluline ka parimat võimalikku heaolu hoida, tehes otsuseid vastavalt oma heaolule ning pürgides alati parima heaolu poole.

## 1.2. Kaugtöö teoreetilised käsitlused

Alapeatükis antakse ülevaade kaugtöö teoreetilistest käsitlustest. Maailmas on lugematu arv erinevaid ameteid ja olemas on ka palju erinevaid töötegemise viise. Näiteks ehitajad saavad teha oma tööd vaid füüsiliselt ehitusplatsil olles, samamoodi saavad kirurgid patsiente opereerida vaid määratud kohtades. Seevastu on ka hulgaliselt ameteid, mille tööiseloos ei nõua konkreetses kohas viibimist ning võimaldab töötada paindlikult. Kui varasemalt tehti näiteks administratiivseid töid kontoris, siis tänapäeval on üha rohkem levimas töötamine väljaspool kontorit.

Kaugtöö hakkas populaarsust koguma 1970. aastate naftakriisi ajal, kui Ameerika Ühendriikides mõisteti, et kui üks seitsmest töötajast töötaks kodust ning ei tarbiks nii palju transpordile kuluvat kütust, poleks riigil vajadust naftat importida. Selle tulemusena hakati mõtlema paindlikele töövõimalustele, mis toovad kasu nii organisatsioonile kui ka töötajale. (Tavares, 2017, lk 30) Üheks paindlikuks töövõimaluseks on kaugtöö, mille raames võib töötaja täita oma tööülesandeid vabalt valitud kohas väljaspool tööandja sätestatud asukohta, olles kolleegidega tehnoloogia vahendusel ühenduses (Di Martino & Wirth, 1990). Kuna tööülesandeid täidetakse väljaspool kontorit, on ka tööandjal väiksem kulu kontoriruumide pealt, kuna väiksem hulk töötajaid vajab väiksemat tööruumi, samuti kasutatakse ka vähem kommunalteenuseid. Lisaks sellele on tööandjal võimalik värvata töötajaid sõltumata nende füüsilisest asukohast, mille tulemusena on valikuvõimalus suurem ning välistatud pole ka erinevatest linnadest või riikidest spetsialistide palkamine. (Kossek *et al.*, 2015, lk 13) Seega pakub kaugtöö vormis töötamine boonuseid nii töötajatele kui ka tööandjatele, säästes ressursse, kuid pakkudes töötajale mugavat töömeetodit.

Lisaks positiivsetele tulemustele tööandja jaoks, toob kaugtöö kohustuse ka tööviisile vastava tehnoloogia võimaldamiseks, mis võib omakorda suurendada ettevõtte kulusid (Kossek *et al.*, 2015, lk 13). Näiteks on kaugtöö tegijatel tarvis sülearvuteid, et teha oma tööd mobiilselt, samuti tuleb investeerida ka arvutiprogrammidesse, et töötajad saaksid omavahel kiirelt ning efektiivselt veebi vahendusel suhelda. Samuti võib kaugtöö töötajatele negatiivselt mõjuda: Eurofoundi (2020, lk 35) aruandest tuli välja, et koroonakriisi vältel kaugtööd harrastanud töötajatest tundsid 12% end maailmast

isoleerituna, 25% tunnistasid, et kodus töötamine kurnab neid vaimselt ning 30% vastasid, et päevas pole piisavalt tunde, et kõik tööülesanded tehtud saaksid. Negatiivsetest tunnetest hoolimata tajuvad enamus kaugtöölisi, et nad saavad kolleegidelt abi ning tuge (60%), samuti tunnevad 49% vastanutest, et otsesed ülemused on toetavad ning abivalmid. (Eurofound, 2020, lk 35) Küsitluse vastustest tuleb seega välja, et efektiivseks ning meeldivaks kaugtööks on oluline pakkuda tuge ning abi igal võimalusel, et töötajad ei tunneks end üksi. Ka Sias (2005, lk 38) artikli põhjal on oluline töötaja ning tema otsese ülemuse vaheline positiivne suhe, mille tulemusena suureneb töörahulolu, tööle orienteeritus, töökvaliteet ning väheneb tõenäosus töökohta vahetada. Seega mõjutab oluliselt kolleegide vaheline suhtlus ka töötaja üldist heaolu.

Lisaks juhi panusele alluva tööheaolu parendamiseks peab töötaja ise tundma, et kaugtöö on tema jaoks sobiv töötamise vorm, vältides seeläbi tööheaolu langust. Samuti soovitatakse kaugtöö tegijatel depressiooni ning üksilduse vältimiseks viibida 20% tööajast koos kolleegidega kontoris. (Tavares, 2017, lk 33–34) Nii saavad töötajad täita tööülesandeid küll omale meeldivas keskkonnas, ent aeg-ajalt suhelda ka kolleegidega, sealjuures säilitades oma sotsiaalset heaolu. Tihti täidavad kaugtöö tegijad oma tööülesandeid kodus, veetes nii töö- kui ka vaba aja samas keskkonnas. Selle tulemusena pole töötajatel kodu- ja töökeskkonna vahel erinevust, mis omakorda soodustab töötamist töötaja vabal ajal. Seevastu tehes tööd kindlas kohas ning kindlal ajal väljaspool kodu, ei sega töötamine eraelu ega vaba aega. Näiteks 2020. aasta koroonakriisi vältel tunnistasid 24% kodukontoris töötajatest, et tegid tööd oma vabal ajal, ent kontoris töötanutest tegid vabal ajal tööd vaid 6%. (Eurofound, 2020, lk 33) Piiri hägustamise vältimiseks soovitatakse luua kindel piir töö- ning vaba aja vahel, et vältida vabal ajal töötamist ning töö sekkumist töötaja privaatellu (Harris, 2003, lk 429). Järgides erinevaid soovitusi, on võimalik tagada kaugtöö vormis töötamisel ka maksimaalne tööheaolu.

Vaatamata nimetatud negatiivsetele mõjudele, võib kaugtöö mõjuda tervisele positiivselt. Kui organiseerida oma aega ning tööülesandeid õigesti, väheneb töökeskkonnast tingitud stress, samuti mõjub igapäevane kodu-töö vahel liikumise puudumine stressitaseme langusele positiivselt. Samuti soodustab töörahulolu tõusu oma isiklikele vajadustele põhinev töökeskkond ning vabadus tööülesandeid endale sobivas kohas ning ajahetkel täita. (Tavares, 2017, lk 33–34) Kui töötaja tunneb end tööd tehes mugavalt ning hästi,

on ka tema töö efektiivsem, mistõttu on oluline tähelepanu pöörata ka töötajate heaolule. Dina Gerdeman (2020) intervjueris Harvardi ärikooli professoreid ning uuringust selgus, et professorid soovivad tööandjatel olla küll selged ning konkreetset, ent siiski inimlikud ja vastutulelikud. Ta lisab, et kaugtöö juures pole kõige olulisem igapäevane tööprotsess, vaid lõpptulemus ning eesmärkide saavutamine. Seega ei pea tööandjad igat töötaja sammu ning tegevust kontrollima, vaid usaldama oma alluvaid ning mõõtma eesmärkide saavutamist tähtajal. Sellest tulenevalt oleks hea anda töötajale vastavalt tema tööülesannetele ning võimalusele kellaajaline vabadus. Kui töötaja ei saa näiteks keskendunult üksinda töötada kella üheksast viieni, võib jagada tööpäeva erinevatele ajavahemikele hommikul ning õhtul. Lisaks on oluline kuulata ning suhelda oma töötajatega, hoides tööandja ja töötaja vahelist usaldust ning sidet.

Kaugtööd tegevate töötajate arv on viimastel aastatel hüppeliselt kasvanud. Sellepärast on oluline keskenduda töötajate heaolule, et see uut tööviisi harrastades ei kannataks. Kuigi tegemist on tööviisiga, mis võib vähendada tööstressi ning säästa igapäevaselt aega, võib kaugtöö põhjustada konflikte eraelus, samuti on oht depressiooni ning stressitaseme suurenemisele. Probleemide ennetamiseks on oluline sätestada kaugtööd tehes kindel kord ning tööritm, samuti tuleb pakkuda nii kolleegidele kui alluvatele tuge, et keegi ei tunneks end isoleerituna. Kuigi kaugtööl esineb nii positiivseid kui negatiivseid külgi, on probleemid enamasti ennetatavad.

### **1.3. Tööheaolu eripära kaugtöö tingimustes**

Alapeatükis keskendutakse tööheaolu eripärale kaugtöö tingimustes. Kaugtöö erineb tööandja asukohas töötamisest mitmete teguritega. Kõige suurem erinevus on töötamise asukoht, kuna kaugtöö korral on töötajal võimalik tööülesandeid endale mugavas paigas täita. Samuti esineb erisusi ka töötajate tööheaolus, mis on oluliselt seotud töökeskkonnaga, kus tööülesandeid täidetakse.

Kaugtöö heaolu tegurid on sarnased töökohas töötamisele, ent suuremat rõhku tuleb pöörata töötajaga suhtlemisele ning infovahetusele. Kaugtöö heaolu on suuresti seotud töökoha heaoluga, mis hõlmab tööandja panust ning kulutusi programmidele, teenustele, tegevustele ja seadmetele, mille eesmärk on parendada töötajate tervist ning heaolu. Heaolu tagamiseks on oluline tõsta töötajate teadlikkust, pakkuda teadmisi ning

võimalusi, mis aitavad kaasa konkreetsete terviseriskide ning käitumisviiside vältimisele, ennetades näiteks vähest liikumist, halba toitumist, stressi, rasvumist ja suitsetamist. (Global Wellness Institute, *n.d.-a*) Lisaks eeldab tööheaolu hoidmine kaugtöö tingimustes, et tööandjad võimaldavad töötajale tuge nii tehnoloogia kui väljaõppega kodukontori efektiivseks toimimiseks. Seega on oluline keskenduda sellele, kuidas tagada kaugtöö vormis tööheaolu, mitte küsimusele, kas kaugtöö tagab ka tööheaolu. (Lautsch *et al.*, 2009, lk 821) Näiteks on ettevõttele oluline, et tööandjad pööraksid tähelepanu töötaja kodusele töökeskkonnale ning erinevatele heaolu mõjutavatele teguritele. Kui tööandja on teadlik erinevatest faktoritest, näiteks õigest istumisasendist ja monitori kõrgusest, mis mõjutavad üsna varjatult ent oluliselt töötaja igapäevast tervist, on võimalik suurendada nii füüsilist kui ka vaimset heaolu. Seega võrreldes kaugtöö vormis töötamist ja tavakeskkonnas töötamist, siis on töötaja tööheaolu kas samal tasemel või isegi kõrgem.

Oluline on kaugtöö heaolu tagamisel mõelda ka põhjusele, miks töötaja oma tööülesandeid kaugtöö vormis täidab. Andes töötajale võimaluse, mitte kohustuse, täita oma tööülesandeid vabalt valitud kohas, saavad töömeetodit kasutada inimesed, kellele ei sobi koos kolleegidega ühes ruumis töötamine. Nii saavad töötajad vältida enda jaoks ebamugavaid või negatiivseid tegureid töökeskkonnas ning luua endale ise meeldiv atmosfäär töö tegemiseks. (Collins *et al.*, 2016, lk 181–182) Sellegipoolest on ka töötajaid, kes seostavad kontoris töötamist eelkõige kodukeskkonnast ning -kohustustest põgenemisega, millegi saavutamise, lõõgastumisega ning sõprussuhetega – seega sobib neile paremini töötamine tööandja asukohas koos samas ruumis viibivate kolleegidega (Maruyama *et al.*, 2009, lk 77). Kuna kõigile ei sobi sama süsteemi järgi töötamine, on oluline pakkuda töötajale just temale sobivat tööviisi ning valikuvabadust, et tagada maksimaalne töörahulolu.

Halfordi (2005, lk 31) uuringust tuli välja, et kaugtöötajad hoidsid ning löid isiklikemaid suhteid sarnase tööviisiga inimestega, pöördudes nende poole erinevate küsimustega või emotsionaalse toe saamise eesmärgiga. Uute sõprussidemete loomine on küll positiivne, ent muredega pigem sõprade või pereliikmete kui juhi poole pöördumine kaugendab töötajat oma ettevõttest. Et vältida ettevõttest kaugenemist, tuleks vastavalt kaugtöö tegijate tööiseloole viia läbi muudatusi ka töötajate omavahelises suhtluses.

Lahendusena saavad meeskonnajuhid näiteks luua keskkonnad, kus töötajad saavad üksteiselt nõu küsida ning abi pakkuda – nii saavad töötajad omavahel suhelda füüsiliselt samas ruumis viibimata. (Lautsch *et al.*, 2009, lk 821) Seega oleks ideaalne võimaldada kaugtöö vormis töötamist neile, kellele selline töömeetod sobib. Samuti on oluline võimaldada kaugtöö vormis töötajale nii omavahel kui ka töökohas kolleegidega suhtlemiseks platvorm, et ükski töötaja ei tunneks end üksi ning ka sotsiaalsele heaoludimensioonile oleks tähelepanu pööratud.

Oluline boonus kaugtööl töötamisel on ajaline sääst, kuna kodus töötamisel ei kulutata aega tööle liiklemiseks, samuti ei mõjuta töötajat töö valikul selle asukoht ning kaugus kodust. Lisaks saab töötaja end kodukontoris tunda mugavamalt, kuna ei pea järgima erinevaid kontorireegleid ning standardeid riietuse osas. Seevastu kaasneb kaugtööga ka mitmeid väljakutseid, sealjuures näost-näku suhtluse asendumine veebipõhiselega ning pinge olla töötundidel alati kättesaadav. (Kossek *et al.*, 2015, lk 13) Kuna tihti võib kodus töötades tekkida konflikt eraelu ning töö vahel, tuleb tööandjal töötaja heaolu silmas pidades arvestada ning võimaldada töötajale kolme järgnevat tegurit:

- Paindlikud töötunnid – andes töötajatele valikuvõimaluse ning vabaduse ise töötunde ja -aega planeerida, on töötajate töö- ning vaba aeg tasakaalus, vältides nii konflikte eraelus ning ka liigset töötamist.
- Kodukontori kasutamine – töötajad, kes teevad tööd valdavalt kodus ning ei kuluta aega kodu-töö vahel liiklemiseks ja tööreisideks, tunnistavad, et nende töö-eraelu tasakaal on parem. Kodust töötades on vabadel hetkedel võimalik näiteks hoolitseda haigestunud pereliikmete eest ning teha majapidamistöid, võimaldades rohkem vaba aega väljaspool töötunde.
- Kaugtöötaja vanus – uuringust tuli välja, et töötajad vanuses 55+ saavutasid parema tulemuse eraelu ning töö vahel, seega oli ka nende tööheaolu parem. Parema tasakaalu ning heaolu põhjuseks võib olla, et vanemad töötajad on olnud samal ametikohal pikemalt, seega on nad saavutanud kõrgema positsiooni ning palga. Lisaks on tõenäoline, et 55+ vanuses inimestel pole kodus väikseid lapsi, kes segaksid töö tegemist. (Maruyama *et al.*, 2009, lk 85–86)

Lisaks eelnevatele teguritele ning töökorralduse muutmisele on oluline sätestada kaugtööl töötamisel ka reeglid. Kuigi kaugtöö tegijate isoleerituse vältimiseks soovitatakse

tööandjal hoida töötajatega suhtlust, et keegi ei jääks oma tööülesannetega hätta, siis on hea hoida ka piisavat distantssi. Lautsch jt (2009, lk 819–820) uuringust tuleb välja, et kaugtöö tegijad, kelle tööülesannete täitmist kontrolliti samal määral kui kontoritöötajate tööd, hindasid oma tööheaolu paremaks kui oluliselt rohkem jälgitud kaugtöö tegijad. Lisaks selgus, et töötajad, kelle igapäeva töö ning tööülesannete täitmisel hoiti silma peal, ei teinud nii efektiivselt tööd kui tavapäraselt jälgitavad kaugtöötajad. Uuringu tulemusena selgus, et töötajate pideva jälgimise ning lõpptulemuse ootamise asemel on kasulikum aeg-ajalt töötajatega ühendust võtta, et suhtlus oleks kahepoolne, probleemide lahendamisele orienteeritud ning ajakohane. Nii ei jää töötaja oma tööülesannetega hätta, vaid saab küsida igal ajahetkel nõu.

Veel tuli uuringus esile, et vastupidiselt Maruyama jt (2009, lk 86) öeldule, soovivad Lautsch jt (2009, lk 820) eemaldada töö ajal kõik segavad faktorid, näiteks telefoni või lemmiklooma, et tagada maksimaalne tööefektiivsus. Samuti soovitatakse vältida tööülesannete täitmisega samaaegselt majapidamistöõde tegemist, kuna kasvõi hetkeks tööst välja lülitumine langetab oluliselt tööefektiivsust. Veel üks viis hoida vaba- ning tööaega eraldi, on töötada mujal kui kodus, kuid kui see pole võimalik, on hea viis seada üles töölaud kindlasse kohta, mida vabal ajal ei kasutata. Tööheaolu mõjutab oluliselt ka töökeskkond, seega ka kolleegid, mistõttu on oluline hoida sidet oma kolleegidega, rääkida neile muredest ning rõõmudest. Nii tunneb inimene, et vaatamata eraldi töötamisele, töötab ta meeskonnas ning saab oma kolleegidele loota. (Kent State University, *n.d.*) Seega tagavad kaugtööd tehes tööefektiivsuse ning heaolu kõigi osapoolte vaheline selge suhtlus ja segavate faktorite vältimine.

Kuigi kaugtöö vormis töötades on oluline pöörata tähelepanu tööheaolule, siis ei ole võimalik saavutada maksimaalset heaolu jättes teised heaoludimensioonid kõrvale (Krekel *et al.*, 2018, lk 76). Kui eelnevalt on nimetatud tegureid, mis aitavad tööheaolu parendada ning mis on tööandja teha, siis töötaja ise peab samuti oma heaolu maksimeerimise nimel pingutama. Kuna tööpäevas on oluline teha ka puhkepause, samuti ka liikuda, siis füüsilisele heaolu dimensioonile annaks tuge näiteks pausi ajal jalutamine või ka võimlemine. Ühelt poolt puhkab arvuti taga töötav inimene oma silmi ning teiselt poolt on ka füüsiliselt aktiivne. Samuti lisab füüsilisele heaolule plusspunkte tervislik ning tasakaalukas toitumine, mida on kodus töötades ning ise süüa tehes lihtne järgida.

(Boyle, 2019) Lisaks aitaks näiteks paindlike töötundide võimaldamine (Frey, 2017, lk 13–14) töötajal teha tööülesannete vahel jalutuskäike looduses, teha vabatahtlikku tööd, tegeleda hobidega või näiteks ka mediteerida, mõjutades seeläbi positiivselt oma füüsilist, emotsionaalset, sotsiaalset, vaimset ning intellektuaalset heaolu (Global Wellness Institute, *n.d.*). Kuna kodukontoris töötamine vähendab oluliselt tööle liikumise peale kuluvat aega (Tavares, 2017, lk 30–31), siis saavad töötajad tegeleda rohkem enda meelistegevustega ning panustada ka näiteks keskkonda. Kuigi võimalikke tegevusi, mida vabal ajal teha, on mitmeid, siis keskkonnaalase heaolu toetamiseks võib inimene näiteks analüüsida oma ökoloogilist jalajälge või tarbimist, eesmärgiga parendada oma elustiili, olla säästlikum ning keskkonnasõbralikum.

Kaugtöö tingimustes tööheaolu on üsna sarnane tavatingimustes tööheaolule. Siiski võib välja tuua olulised erinevused ning ohud, milleks on oht isoleeritusele, vaba aja ning töötaja piiri hägustamine ja tööefektiivsuse vähenemine. Et nimetatud ohte vältida, on oluline harida nii töötajaid kui tööandjaid tööheaolu moodustavate tegurite kohta ning sätestada reeglid, mis aitavad mõlemal poolel kaugtööd efektiivsemalt korraldada. Lisaks on oluline, et iga töötaja panustaks ka iseseisvalt oma üldise heaolu parendamisse, kuna tööheaolu on oluliselt seotud ka inimese üldise tervise ning mõtteviisiga.

## **2. TALLINK GRUPP AS KAUGTÖÖ TINGIMUSTES TÖÖTAJATE HEAOLU UURING**

### **2.1. Ülevaade Tallink Grupp AS tegevustest töötajate heaolu tagamisel ja uuringu kirjeldus**

Tallink Grupp AS moodustab koos oma tütarettevõtetega ühe Euroopa juhtiva laevandusettevõtte, pakkudes teenuseid nii üksikreisijatele kui ka ettevõtetele. Ettevõtte pakub oma teenuseid brändide Tallink ning Silja Line kaudu, pakkudes klientidele kõrgetasemelisi minikruisi- ja reisijateveo võimalusi Läänemerel. Tallink Grupp AS tegevustesse kuulub veel ro-ro kaubaveoteenused, millele lisaks pakutakse mandril ka majutusteenuseid ning omatakse mitmeid kaupluseid ning toitlustusasutusi. (Tallink Grupp AS, 2020, lk 4) 2020. aasta andmetel kuulub kontserni umbes 4000 töötajat, kellest 66% töötab merel, 27% kaldal ning ülejäänud töötavad hotellides ja toitlustuses. Kui meretöötajate ülesanded on seotud otseselt klientide rahulolu tagamisega, laevade toimimisega, siis maismaa personal tegeleb tavaliselt laevade juhtimiseks vajaliku tugi- ja haldusteenuste pakkumisega, samuti on olulisel kohal kontaktkeskuse töötajad ning reisiterminalide piletimüügipersonal, kelle ülesanneteks on teha klientidele broneeringuid ning toetada neid võimalike küsimuste korral. (Tallink Insider, *s.a.*) Seega täidavad erinevad töötajad erinevaid rolle, töötades erineva tööiseloomuga ametikohtadel.

2020. aasta alguses levima hakanud COVID-19 pandeemia mõjutas mitmeid ettevõtteid, sealhulgas ka Tallink Grupp AS-i, tegema muudatusi oma toimingutes ning töös. Kriisist tulenevalt soovitati tungivalt ettevõtte kaldatöötajatel, kelle tööiseloom seda võimaldab, täita tööülesandeid kodukontoris, et vältida inimeste vahelisi kontakte ning peatada viiruse levik. Soovitusest tulenevalt asusid paljud töötajad 2020. aasta märtsikuu lõpus oma tööülesandeid kodukontoris täitma. Kodukontoris töötades pidid töötajad läbima lühikese veebikursuse töökeskkonna oluliste tegurite kohta, mille lõpus tuli näidata oma

teadmisi ka testi kaudu. Samuti avaldati ettevõtte siseveebis artikkel pealkirjaga „Kodukontor – meie uus töökeskkond“, milles annab ettevõtte töökeskkonnaspetsialist soovitusi kodukontori mugavaks loomiseks ning tööruutiini säilitamiseks. Artiklis on kirjeldatud töötooli, -laua ning kuvari õigeid asendeid tervisliku ning mugava tööviisi tagamiseks, samuti ka arvutihigre korrektset kasutamist ja teadliku puhkuse olulisust. (Kaidis, 2020) Lisaks on ettevõtte siseportaalis loodud teemaleht üldisest teadlikkusest ning heaolust, kus on välja toodud erinevate autorite eneseabiartiklid ja nõuanded nii kodukontori teemadel kui ka vaimse tervise ja füüsilise aktiivsuse olulisuse ning parendamise kohta. Samuti keskendudes töötajate üldise heaolu parendamisele on teemaplokis välja toodud ka virtuaalsed reisivõimalused ning tuurid, veel ka mitmed taskuhäälindud. (Tallink Insider, *s.a.-a*) Seega on saanud töötajad põhilise info mugava ning tervisesõbraliku kodukontori loomiseks, samuti on edastatud võimalusi oma silmaringi ning heaolu parendada.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks ja uurimisküsimustele vastuste leidmiseks viidi läbi Tallink Grupp AS-is kaugtöö tingimustes töötajate heaolu uuring. Uuringuga sooviti välja selgitada, kuidas on kaugtöö tegemine mõjutanud töötajate tööheaolu ning leida vastuseid küsimusele, kuidas saaks paremini toetada kaugtööl olevate töötajate tööheaolu. Uuringu sisulisel ettevalmistamisel ja küsimuste koostamisel tugineti eelkõige järgmistele lõputöö teoreetilises peatükis viidatud allikatele, mis on toodud välja ka lisa 1: Bryson ja MacKerron (2016), Clark (2009), Collins jt (2016), Eurofound (2020), Frey (2017), *Global Wellness Institute (n.d.-a)*, Halford (2005), Harris (2003), *Kent State University (n.d.)*, Kossek jt (2015), Krekel jt (2018), Lautsch jt (2009), Maruyama jt (2009), Sias (2005), Stepanek jt (2019), Tavares (2017) ja *University of Maryland (n.d.)*.

Uuringu läbiviimisel kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit ankeetküsitlust, milles vastajatele esitati küsimused standarditud küsitluse kaudu (Õunapuu, 2014, lk 160). Kvantitatiivse uurimismeetodi kaudu oli võimalik koguda ja analüüsida suure hulga inimeste arvamust ning hinnanguid hetkeolukorrale, samuti teha rohkete vastuste põhjal üldistusi ja järeldusi ning luua seoseid teooriaga (Bryman, 2001, lk 20). Uurimismeetod võimaldas autoril teha uuringu tulemustele ja teoreetilistele allikatele tuginevaid järeldusi ning parendusettepanekuid.

Uuringu üldkogumiks olid Tallink Grupp AS töötajad, kes olid kasutanud kaugtöö tegemise võimalust. Valim moodustati sihipäraselt ning vastajateks olid Eesti, Soome, Rootsi ning *International* osakondade kõnekeskuse töötajad, kelle töö oli viimase aasta vältel enamasti kodukontoris. Uuring viidi läbi eesti keeles ning kokku oli uuringu läbiviimise ajal osakondades töötajaid 85, kes moodustasid ka valimi. Kasutati sihipärast valimit, kuna uurimus oli suunatud Tallink Grupp AS töötajate kaugtöö vormis töötamise uurimisele. Kuna lõputöö autor töötas samuti Tallink Grupp AS-is, oli tal olemas info, millistes osakondades oli kaugtööd harrastatud ja seetõttu lisati valimisse ka eelnevalt nimetatud osakondade töötajad. Kuna nende tööiseloom oli sarnane lõputöö autori tööga, oli võimalik nende vastuseid paremini mõista ning seostada. Uuringu sisuliseks ettevalmistamiseks koostati lõputöö 1. peatükis käsitletud teoreetilistele allikatele tuginedes lisa 1, milles on välja toodud kaugtööl töötajate heaolu võtmetegurid. Lisa 1 oli aluseks ka Tallink Grupp AS kaugtööl töötajate uuringu küsitlusankeedi ettevalmistamisel (vt lisa 2). Küsitlusankeet esitati elektrooniliselt e-posti teel valimisse kuuluvate osakondade meililistidele.

Lisas 2 on välja toodud lisa 1 esitatud võtmeteguritel põhinevad väited, mille kehtivust paluti vastajal kaugtöö vormis töötamisel hinnata. Väited on moodustatud lisa 1 välja toodud autorite artiklite põhjal. Küsimustikus olid väited esitatud skaala vormis, et vastajad saaksid anda oma hinnangu skaalal 1 kuni 5: 1– ei ole nõus, 2– pigem pole nõus, 3– enam-vähem nõus, 4– nõus, 5– ei oska vastata. Lisaks struktureeritud küsimustiku osale oli vastajatel võimalik avaldada oma arvamust järgnevate avatud küsimustega:

- Millised on suurimad muutused töörutiinis kaugtöö vormis töötamisel?
- Kuidas oled rahul Tallink Grupp AS kaugtöö korraldusega?
- Milliseid parendusettepanekuid sooviksid kaugtöö parendamiseks ettevõttele esitada?

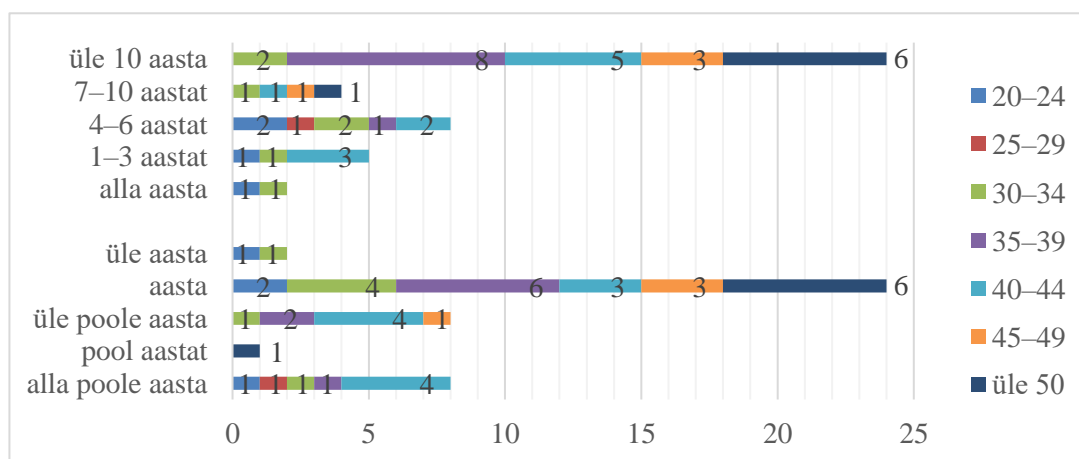
Lisaks vabadele küsimustele paluti küsimustikus täpsustada ka demograafilisi andmeid, nagu sugu (mees/naine), vanusegrupp (alla 20, 20–24, 25–29, 30–34, 35–39, 40–44, 45–49, üle 50) ja tööstaaž Tallinkis (alla aasta, 1–3 aastat, 4–6 aastat, 7–10 aastat, üle 10 aasta). Samuti oli küsimustikus vajalik vastata ka küsimustele, kas oled töötanud Tallink Grupp AS-is kaugtöö vormis (jah/ei) ning kui kaua oled Tallink Grupp AS-is kaugtööd teinud (üle aasta, aasta, üle poole aasta, pool aastat, alla poole aasta). Küsimused kaugtöö

kohta täpsustasid valimisse sobimist ja demograafiliste andmete põhjal oli võimalik teha üldistusi vastavalt soole, vanusegrupile ning tööstaažile.

## 2.2. Uuringu tulemused

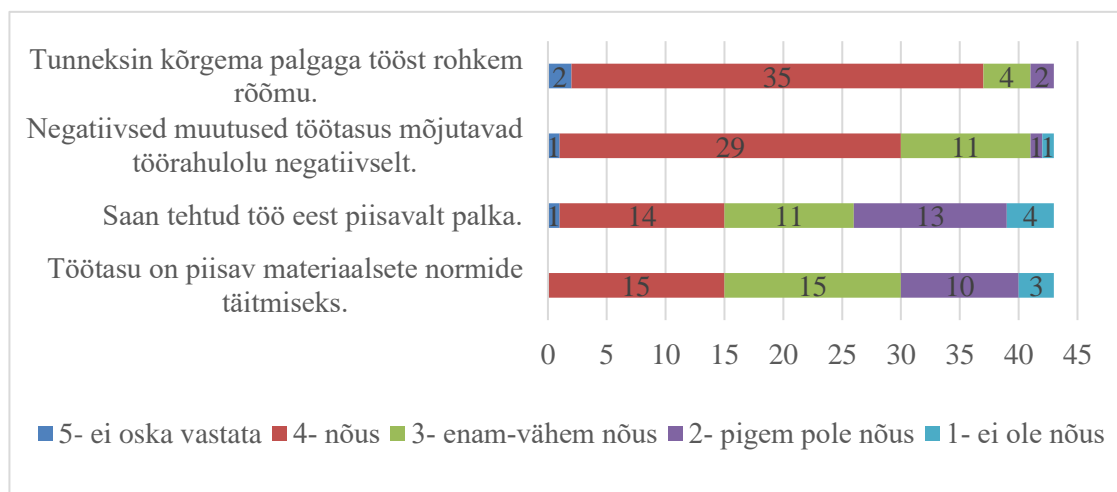
Küsimustikule vastas 43 inimest, mis on üle poole koguvalimist (85) ning kõik vastanud olid töötanud Tallink Grupp AS-is kaugtöö vormis. Vastanutest kaks olid mehed ning ülejäänud 41 olid naised. Kõik alapeatükis 2.2. esitatud joonised on uuringu tulemustele tuginedes autori koostatud. Andmeanalüüs teostati MS Exceli abil.

Joonisel 3 on näha, et kõige rohkem vastanuid ehk 24 on töötanud Tallink Grupp AS-is üle 10 aasta, 8 töötajat staažiga 4–6 aastat. Teiste tööstaažidega vastanuid oli oluliselt vähem, ent kõige vähem ehk kaks vastajat on ettevõttes alla aasta töötanud. Samuti on näha, et vanuselisel on enamasti töötajad vanuses üle 50 ning vanusegrupis 35–39 tööstaažiga üle 10 aasta. Nooremad vanusegrupid, 20–24 ja 30–34, on enamasti tööstaažiga alla 6 aasta. Veel on joonisel 3 välja toodud, et sarnaselt üldisele tööstaažile on kõige rohkem vastanuid ehk 24 inimest töötanud kaugtöö vormis aasta, millest kauem on töötanud vaid 2 vastanut. Ülejäänud vastajad on kodukontoris töötanud üle poole aasta, alla poole aasta või ühel korral ka pool aastat. Joonisel on veel näha, et kõige rohkem vastanuid oli vanusegruppides 40–44 ning 35–39, moodustades kokku peaaegu pool vastanutest. Kõige vähem ehk üks vastanu oli vanusegrupis 25–29 ning ülejäänud vastanud olid vanusegruppides 30–34, üle 50, 20–24 või 45–49.



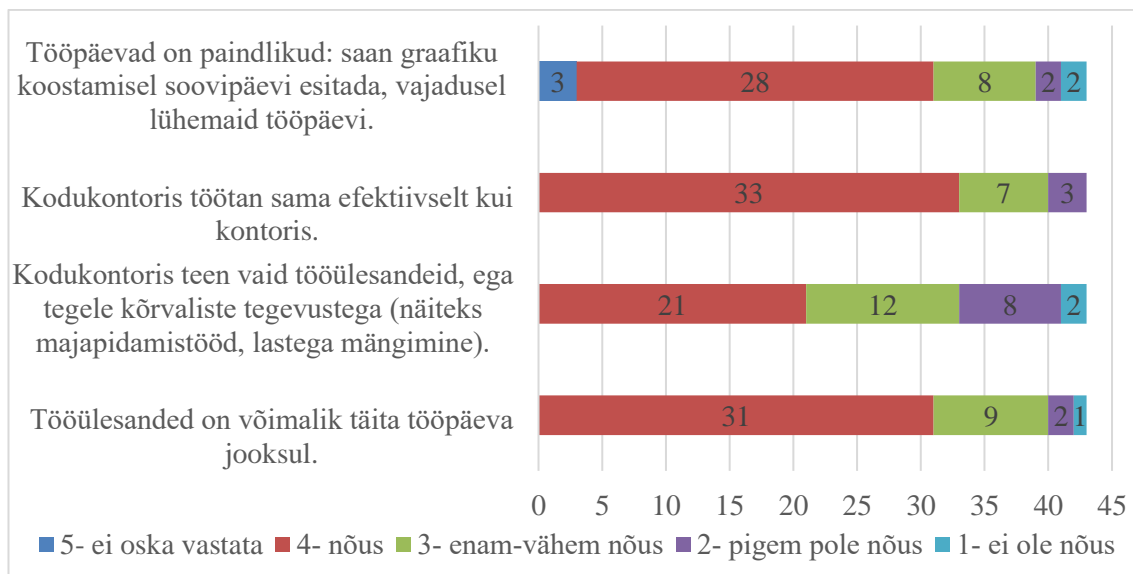
**Joonis 3.** Vastanute tööstaaž Tallink Grupp AS-is ja kaugtöö tegemise kestus võrrelduna vanuselisel.

Küsimustikus paluti hinnata ka erinevate väidete (vt lisa 3) tõesust, et analüüsida vastajate erinevaid heaoludimensioone. Esimeses võtmeteguri blokis analüüsiti palka. Joonisel 4 on välja toodud vastanute nõusolekud palga kohta esitatud väidete kohta, millest kõige rohkem nõustutakse väidetega, et negatiivsed muutused töötasus mõjutavad töörahulolu negatiivselt ning tunneksin kõrgema palgaga tööst rohkem rõõmu. Nimetatud väidetega ei nõustunud vaid 2 inimest, samuti ei osanud vastavalt 1 ning 2 töötajat vastata. Veel tuli väidetest välja, et üle poolte vastanutest tunnevad, et saavad tehtud töö eest piisavalt palka, ent väitega ei nõustu 17 töötajat. Sarnaselt eelnevale väitele on 30 vastanut nõus, et töötasu on piisav materiaalsete kohustuste täitmiseks, mille vastu oli aga 13 inimest.



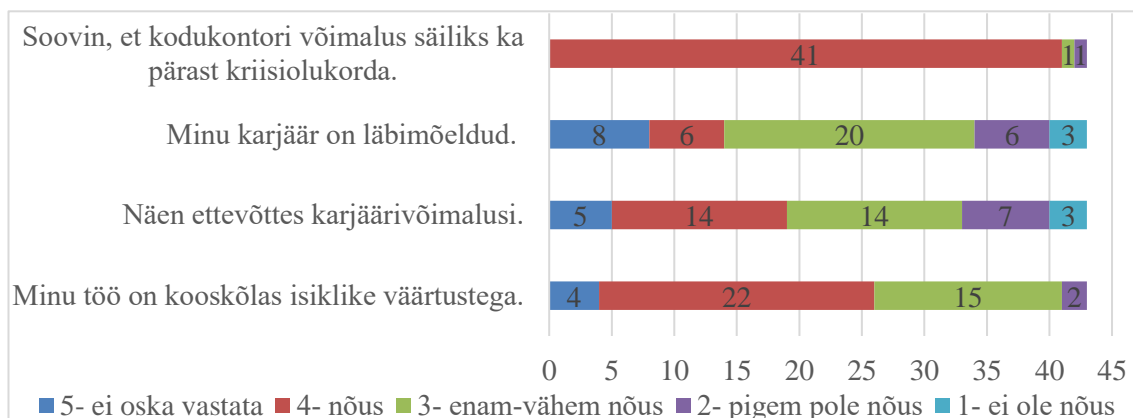
**Joonis 4.** Vastanute hinnang palgateemalistele väidetele.

Järgnev võtmetegur keskendus töötundide arvu ning töö- ja vaba aja vahelisele piirile, mille tulemused on kajastatud joonisel 5. Peaaegu kõik vastajad nõustusid, et tööülesanded on täidetavad tööpäeva vältel ning sama palju töötajaid tunnistasid ka, et töötavad kodukontoris sama efektiivselt kui kontoris. Mõlema väitega polnud nõus vaid 3 vastanut. Veel tuli välja, et üle poolte vastanutest tegeleb kodukontoris vaid tööasjadega ning ei tegele kõrvaliste tegevustega, millele vastupidist arvas 10 inimest. Samuti tunneb suur osa vastanutest, et tööpäevad on paindlikud ning neil on võimalus graafiku koostamisel soovipäevi esitada, väitega polnud nõus vaid 4 inimest ning ei osanud vastata 3 töötajat.



**Joonis 5.** Vastanute hinnangud töötundide arvule ning piirile töö- ja vaba aja vahel.

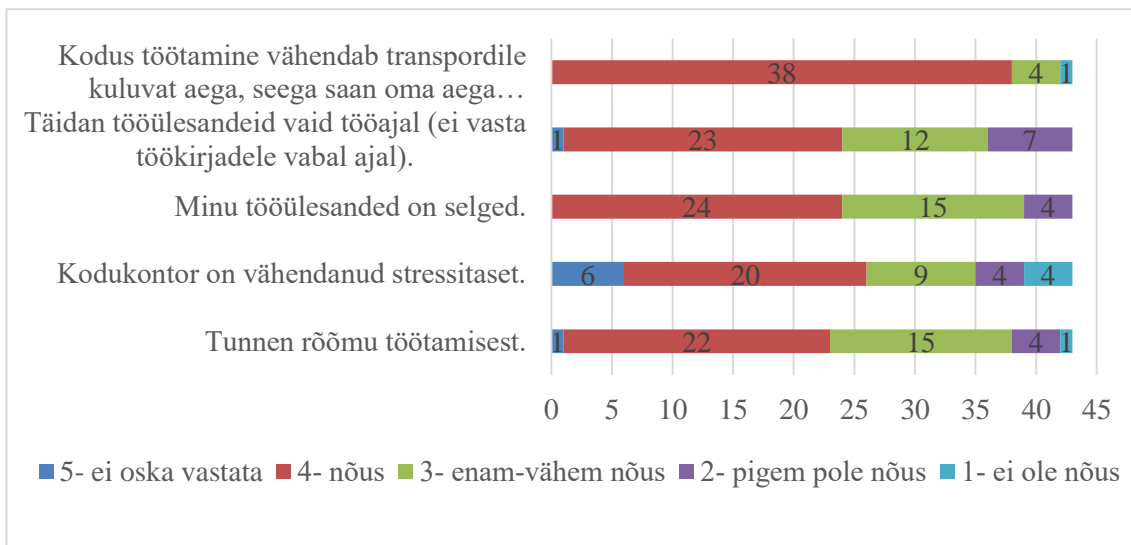
Väited tulevikuvõimaluste ning vastuste kohta on näha joonisel 6, kus tuleb välja, et enamikule vastajatest on nende töö kooskõlas isiklike väärtustega, millega ei nõustu või ei oska vastata 6 inimest. Erinevaid arvamusi on tuleviku karjäärivõimaluste ning karjääri läbimõeldavuse kohta, millega nõustuvad küll üle poolte vastanutest, ent ei nõustu või ei oska vastata vastavalt 15 ning 17 töötajat. Sellegipoolest vastati üsna ühemeelselt, et kodukontori võimalust soovitakse kasutada ka pärast kriisiolukorda, millega polnud pigem nõus vaid 1 vastaja.



**Joonis 6.** Vastanute hinnangud tulevikuvõimalustele.

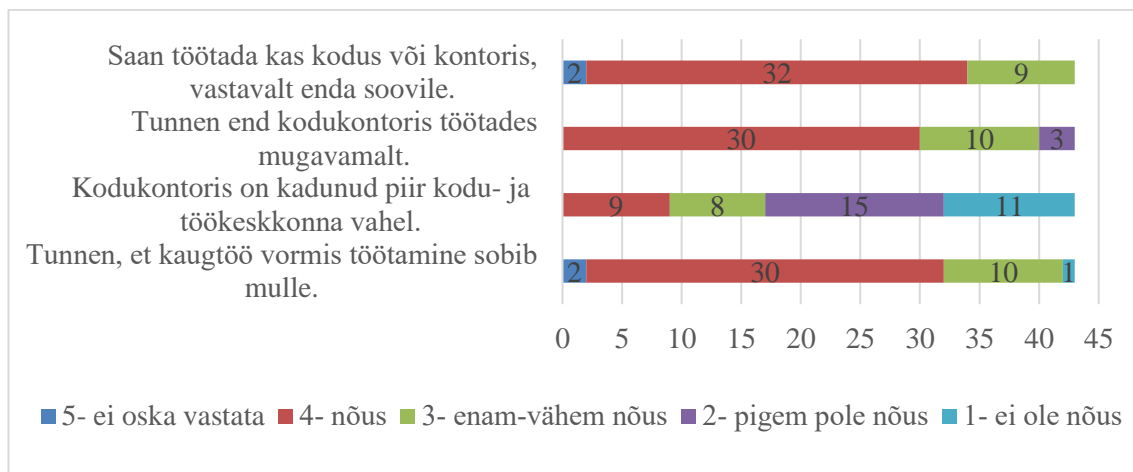
Joonisel 7 ilmestati tööstressi ning töö sisu kohta esitatud väidete tõesust. Vaid 6 vastanut ei olnud nõus või ei osanud vastata, kas nad tunnevad rõõmu töötamisest – ülejäänute

jaoks on töötamine rõõmutekitav. Samuti suurem osa vastajaid nõustusid, et kodukontoris töötamine on vähendanud stressitaset, ent 8 töötajat ei olnud väitega nõus ning 6 ei osanud vastata. Veel on töötajate jaoks nende tööülesanded enamasti selged, kuna vastupidist arvab vaid 4 vastanut. Suurem osa vastajaid täidavad oma tööülesandeid vaid töö ajal, ent 7 inimest tegeleb tööga ka oma vabal ajal. Viimase väitega transpordile kuluva aja vähenemise kohta nõustusid kõik vastajad peale ühe.



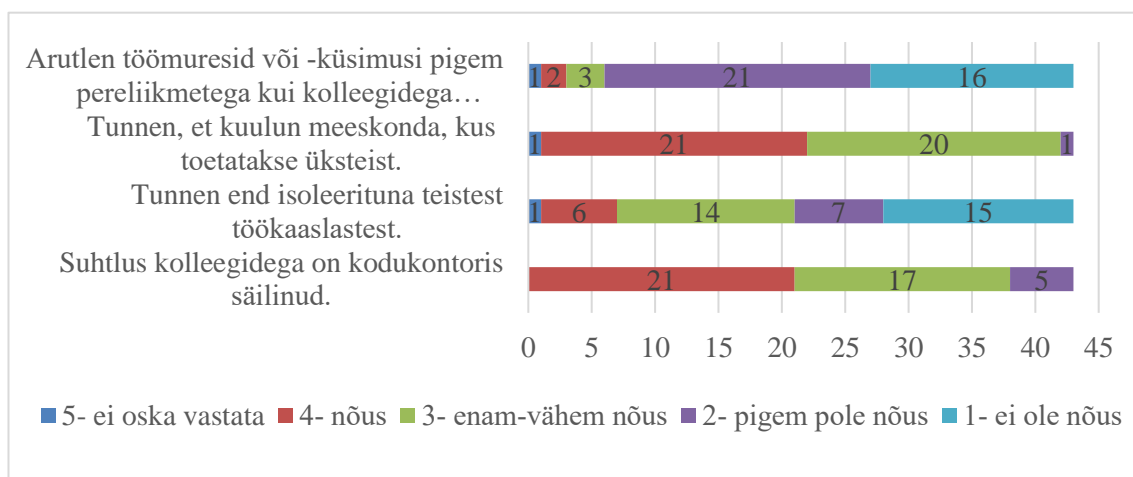
**Joonis 7.** Vastanute hinnangud tööstressile ja töö sisule.

Väidete tulemusi kodukontori töökeskkonna kohta on ilmestatud joonisel 8, kust tuleb esile, et võrdselt 40 inimest tunnevad, et kaugtöö vormis töötamine sobib neile ning samuti tunnevad sama palju töötajaid end kodukontoris mugavamalt kui kontoris töötades. Mõlema väitega pole kas nõus või ei oska vastata 3 inimest. Kuigi suurem osa vastajaid hindab kodukontoris töötamist endale sobivaks, tuleb välja, et üle pooltel vastanutest on kodukontoris kadunud piir töö- ja kodukeskkonna vahel, sealjuures on piiri suutnud säilitada 17 vastanut. Sellest tulenevalt on positiivne, et peaaegu kõik vastanud tunnevad, et saavad vastavalt soovile töötada kas kodus või kontoris, väitele ei osanud vastata vaid üks töötaja.



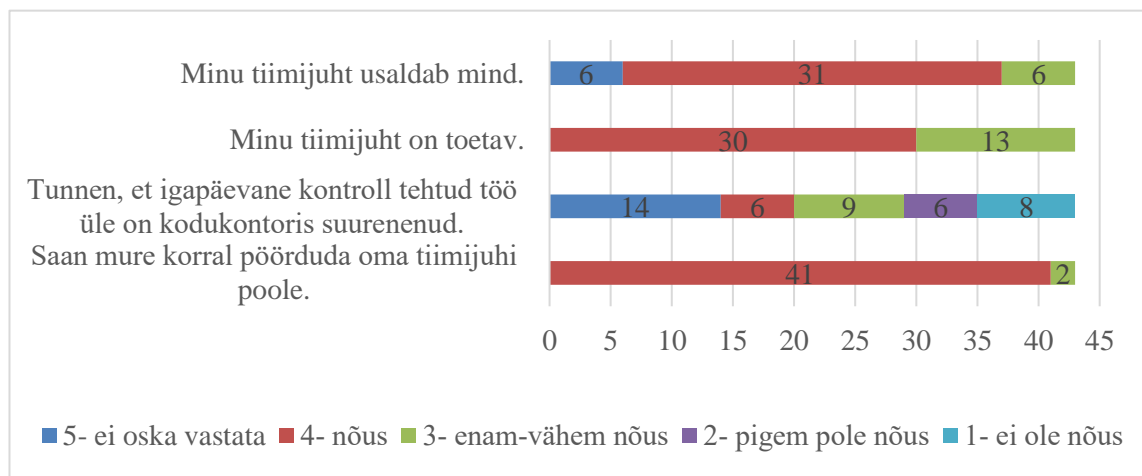
**Joonis 8.** Vastanute hinnangud kodukontori töökeskkonna kohta.

Hinnangud töötajate vahelistele suhetele on välja toodud joonisel 9, kust tuleb välja, et suurem osa vastajaid on säilitanud ka kodukontoris oma suhtluse kolleegidega. Suhtlus töökaaslastega pole kaugtööd tehes säilinud vaid 5 vastanu jaoks. Sarnased hinnangud tulid väitele, et kuulutakse meeskonda, kus toetatakse üksteist, kuna väitega olid nõus 41 vastajat, 2 kas polnud pigem nõus või ei osanud vastata. Sellegipoolest tunnevad kahe võrra üle poole vastanutest end kolleegidest isoleerituna ning üks inimene ei osanud väidet hinnata. Lisaks tuli vastustest välja, et peaaegu kõik töötajad arutlevad töömurede ning -küsimuste üle pigem kolleegidega kui pereliikmetega, ent 5 vastajal on tööküsimuste arutamine liikunud pereringi.



**Joonis 9.** Vastanute hinnangud töötajate vahelistele suhetele.

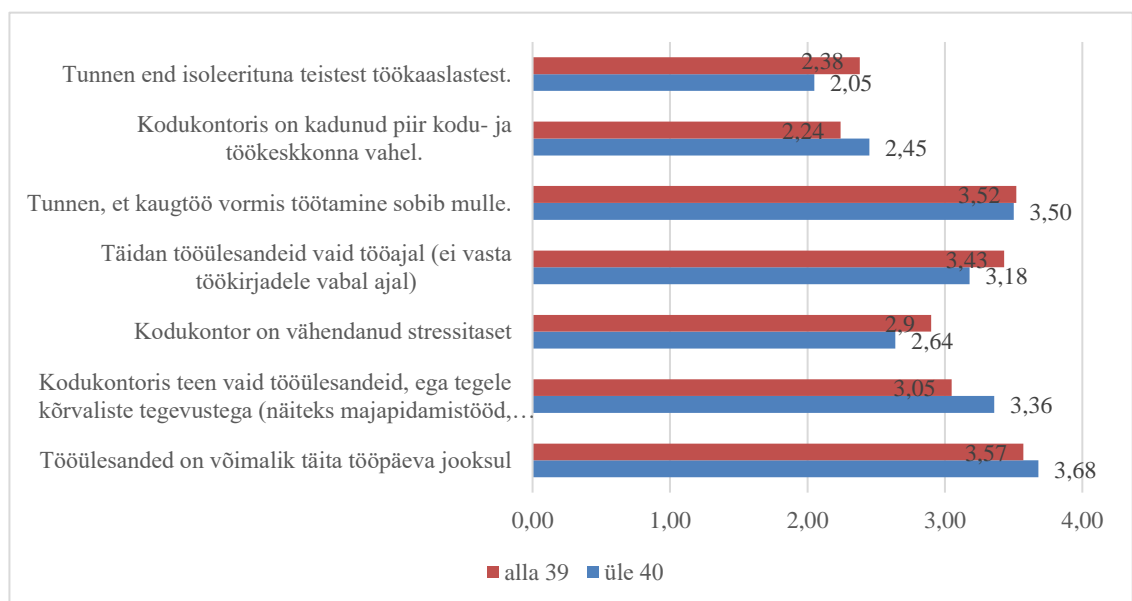
Lisaks töötajate vahelisele suhtlusele uuriti suhtlust ka tiimijuhiga, mille tulemused on nähtavad joonisel 10. Kõik vastajad olid nõus, et saavad mure korral oma tiimijuhi poole pöörduda ning tiimijuht on toetav, ent vastavalt 2 ning 13 vastajat olid väitega enam-vähem nõus. Samuti olid peaaegu kõik töötajad nõus, et nende tiimijuht usaldab neid, küll aga olid 6 vastajat väitega osaliselt nõus ning sama palju vastajaid ei osanud väidet hinnata. Erinevaid arvamusi oli väitega, et igapäevane kontroll tehtud töö üle on kodukontoris suurenenud, kuna 15 inimest olid väitega nõus, 14 ei nõustunud ning sama palju ei osanud vastata.



**Joonis 10.** Vastanute hinnangud otsese juhiga suhetele ning usaldusele.

Joonis 11 on koostatud ilmestamiseks kahe erineva vanusegrupi erisusi valitud väidete hindamisel, et teada saada, kas vanuselisel erineb töötajate töörahulolu kaugtöö vormis töötamisel. Võrreldes üle 40 aastaste ning alla 39 aastaste vastuseid oli võrreldavate vanusegruppide arv enam-vähem pooleks. Võrdluseks valiti 7 väidet tööülesannete täitmise, stressitaseme ning isoleerituse kohta ning analüüsimiseks korrutas autor iga väite korral vastuse väärtuse (4–nõus, 3–enam-vähem nõus, 2–pigem pole nõus, 1–ei ole nõus) vastanute arvuga ning jagas kogu vanusegrupi arvuga. Arvutamisel ei arvestatud vastusevarianti „ei oska vastata“, kuna variant ei anna heaolu määratlemiseks informatsiooni. Jooniselt tuleb välja, et töötajad, kelle vanus on üle 40, on pigem suutelisemad tööülesandeid tööpäeva vältel täitma kui töötajad vanuses alla 39, samuti tegelevad nemad kodukontoris suurema tõenäosusega vaid tööülesannetega kui töötajad vanuses alla 39, kes tõenäoliselt tegelevad ka kõrvaliste tegevustega. Sellest hoolimata tuleb välja, et väiksemal vanusegrupil esineb kodukontoris stressitaseme langust

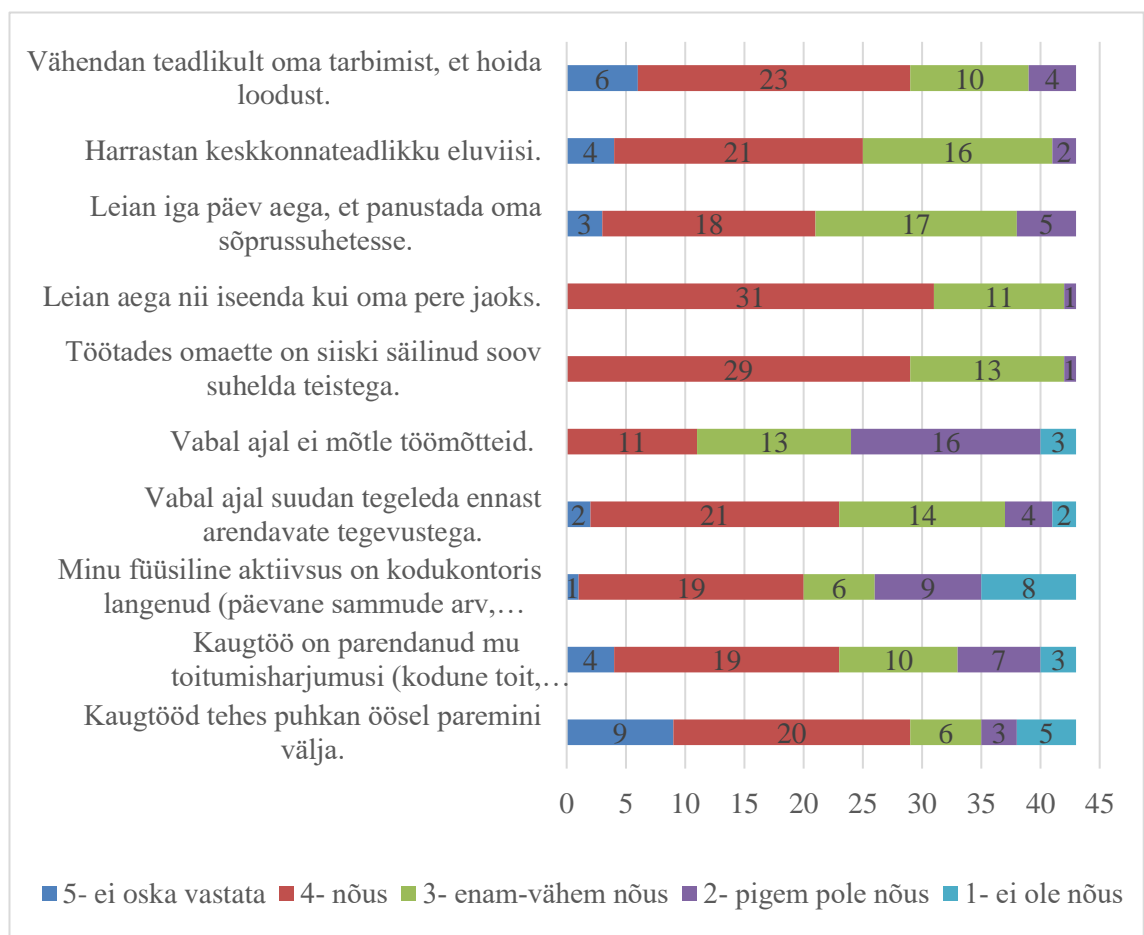
suuremal määral kui vanematel töötajatel, samuti peavad nooremad töötajad rohkem tööst kinni ega täida tööülesandeid oma vabal ajal. Lisaks tuleb välja, et töötajatel vanuses 40+ on suurema tõenäosusega kadunud piir kodu- ja töökeskkonna vahel kui noorematel töötajatel. Seevastu ei tunne vanemas vanusegrupis töötajad nii suurt isoleeritust kolleegidest kaugtöö vormis töötades kui noorem vanusegrupp. Ainus väide, millel ei olnud olulist erisust kahe vanusegrupi vahel, oli „tunnen, et kaugtöö vormis töötamine sobib mulle“ – seega saab öelda, et antud küsitluse vastuses pole erisusi vanusegrupi ning kaugtöö sobivuse vahel.



**Joonis 11.** Kaugtöö vormis töötamise eripärad vastavalt vanusele võrrelduna alla 39 aastaste ning üle 40 aastaste kohta.

Viimase blokina esitati küsimustikus väiteid tuginedes terviklikule heaolukontseptsioonile, et hinnata töötajate üldist heaolu (vt joonis 12). Esimesed kolm väidet koosnesid küsimustest füüsilise heaolu tegurite kohta. Üle poolte vastanutest olid nõus, et puhkavad kodukontoris töötades öösel paremini välja ning toitumisharjumused on paranenud, mõlemale väitele ei osanud vastata või ei olnud nõus vastavalt 17 ning 14 vastajat. Seevastu tuli välja, et 25 vastaja füüsiline aktiivsus on kaugtööd tehes vähenenud, ent 17 töötajat väidavad vastupidist. Järgnevalt paluti hinnata väited intellektuaalse, emotsionaalse, vaimse ning sotsiaalse heaolu kohta, kui enamus ehk 35 vastajat nõustusid, et vabal ajal tegeletakse ennast arendavate tegevustega. Samuti

vastasid 24 inimest, et suudavad vabal ajal end töömõtetest välja lülitada, kuid 19 inimest seda ei suuda. Seevastu vastati peaaegu üksmeelselt, et omaette töötades on säilinud siiski soov suhelda teistega ning leitakse aega nii iseenda kui pere jaoks, kuna mõlema väitega polnud pigem nõus vaid 1 vastanu. Soovi teistega suhelda tõendab ka järgnev väide, et leitakse iga päev aega sõprussuhetesse panustada, millega nõustuvad 35 vastajat ning vastata ei oska 3 inimest. Viimased kaks väidet põhinesid keskkonnast tulenevale heaolule, mille tulemusena saab öelda, et vaid 6 inimest pigem ei ole nõus või ei oska vastata, kas nad harrastavad keskkonnateadlikku eluviisi – ülejäänud vastajad järgivad keskkonnateadlikke põhimõtteid. Samuti on joonisel näha, et 33 vastanut vähendavad teadlikult oma tarbimist, et loodust hoida, seega ka keskkonnast tulenevat heaolu suurendada. Teadlikult ei vähenda tarbimist vaid 4 ning 6 inimest ei osanud väidet hinnata.



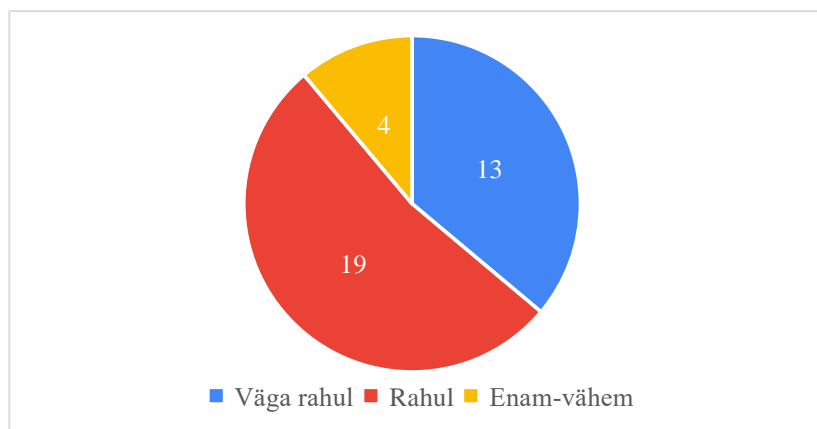
**Joonis 12.** Vastanute hinnang üldisele heaolule tervikliku heaolukontseptsiooni põhjal.

Vaba vastusena paluti kirjutada, millised on suurimad muutused t orutiinis kaugt o vormis t otamisel, mille tulemused on joonisel 13 ilmestatud kas rohelistes (positiivsed muutused) või sinistes (negatiivsed muutused) toonides mullidena. Kõige populaarsemad positiivsed muutused olid transpordi pealt aja s aastmine, rohkem vaba aega (l unas oiki saab s ua t op eva vältel, mitte piiratud aja sees) ning digitaliseeritud protsessid, tänu millele on t otamine sujuv ja erinevad tegevused kiirelt lahendatavad. Samuti mainiti neljal korral, et kodukontoris on t oofektiivsus suurenenud, ning kolmel korral, et toitutakse tervislikumalt, kuna s uuaakse rohkem kodutoitu. Kahel korral mainiti ka suurenenud iseseisvuse kasvu t o ulesannete täitmisel ja kauem magamist, sest kodukontoris ei kulu aega t ole sõitmiseks. Positiivsete muutustena mainiti korra veel suurenenud suhtlust töökaaslastega tänu internetiv imalusele, rohkem liikumist pauside ajal ning ka vaikset töökeskkonda, mida kontoris t otades polnud. Negatiivsetest muutustest toodi kõige rohkem välja kolleegide mitten agemist ning keskendumisraskusi, mida põhjustavad kodus erinevad segavad faktorid nagu naabrid, pereliikmed ning majapidamist oode kohustus. Viiel korral mainiti, et kodukontoris on päevane aktiivsus langenud, kuna unustatakse näiteks pause võtta.  he võrra vähem ehk neljal korral märgiti suurenenud t o ulesannete mahtu. Kaks vastajat mainisid, et t otavad kodukontoris ka vabal ajal, korra mainiti ebakindlust t o ulesannete täitmisel, segaste t o ulesannete saamist ning suurenenud stressitaset ja ärevust.



**Joonis 13.** Suurimad muutused kaugtöö vormis töötamisel.

Vastajatel paluti hinnata ka oma sõnadega Tallink Grupp AS kaugtöö korraldust. Nagu alloleval joonisel 14 näha, siis kõige rohkem vastajaid olid korraldusega väga rahul või rahul. Vaid neli inimest vastasid, et üldiselt ollakse rahul, kuid esineb ka puudusi, tuues välja näiteks aeglased arendamist vajavad programmid.



**Joonis 14.** Üldhinnang Tallink Grupp AS kaugtöö korraldusele.

Viimase küsimusena paluti vastajatel teha parandusettepanekuid kaugtöö parendamiseks vaba vastuse vormis. Suurem osa vastanutest ütlesid, et parandusettepanekud puuduvad

ning korraldusega ollakse rahul, kuid neljal korral mainiti soovi laua, tooli ning veebikaamera võimaldamiseks. Sellegi poolest mainisid vastajad, et tegemist oleks lisaboonusega, kuid mõistes koroonakriisist tingitud keerulisi aegu, ei heideta ettevõttele midagi ette. Kahel korral mainiti ka rohkemate koolitus- ning infotundide vajadust, et kinnitada uut informatsiooni ning vastata küsimustele. Vastustes mainiti ka IT-arenduste vajadust, et programmid ning infovahetus oleksid kiiremad ja sujuvamad. Ühel korral heideti ette ka tööjõu ebaotstarbekat kasutust, viidates suurenenud lisaülesannete hulgale, mille vajadust pole piisavalt selgitatud. Mitmel korral avaldati soovi jätkata kaugtöö võimalusega ka pärast koroonakriisi, võimaldades töötajatele töövahendiks näiteks sülearvuti, mida on võimalik töö ja kodu vahel transportida.

Üldiselt on vastajad kaugtöö võimalusega väga rahul, see tuleb välja ka nende heaolunäitajatest, mis on väga positiivsed. Küll aga tuleb erinevatest vastustest esile mitmed kaugtöö kitsaskohad, milleks on enamasti töökaaslaste mittenägemine, vähene liikumine ning keskkonnast tulenevad tegurid.

### **2.3. Järeldused ja ettepanekud**

Peatükk käsitleb uuringu tulemuste ning teooria põhjal tehtud järeldusi ning parendusettepanekuid. Kuna uuring koostati tuginedes teoreetilistele allikatele, oli võimalik võrrelda, kas ja kuivõrd kehtib teooria käesoleva uuringu tulemuste põhjal.

Tähtsamateks tööheaolu teguriteks peab Clark (2009, lk 12) palka, töötundide arvu, tulevikuvõimalusi, töö stressirohkust, sisu ning töötajate vahelisi suhteid, millest viimast hindavad Krekel jt (2018, lk 93, 100) kõige olulisemaks. Alustades palgast, selgus uuringust, et üldiselt hindavad töötajad oma palka piisavaks nii tehtud töö hulga eest kui ka materiaalsete kohustuste täitmiseks. Ka Frey (2007, lk 13–14) uuringust tuli välja, et piisav töötasu on kasuks töötajate töö- ja üldise heaolu tõstmisel. Sellegipoolest tunnistasid peaaegu kõik vastanud, et kõrgem palk tagaks ka suurema töörõõmu ning palga vähendamine mõjub ka töörahulolule rusuvalt. Seega saab hinnata hetkelist rahulolu heaks, kuna üldjoontes tunnevad töötajad, et tehtud töö eest on palk õiglane ning sellest piisab ka kohustuslike väljaminekute katmiseks. Küll aga tõstaks palgalisa töörõõmu veelgi.

Olulise võtmetegurina käsitleti ka töötundide arvu ning piiri töö- ja vaba aja vahel. Vastused nimetatud võtmeteguritele olid väga positiivsed, kuna peaaegu kõigi vastanute jaoks on tööülesanded täidetavad tööpäeva vältel ning kodukontoris on tööefektiivsus samaväärne või mõnel korral ka kõrgem kui kontoris töötades. Faktor, et tööülesanded on täidetavad tööpäeva vältel, annab suurepärase tagasiside piisava töökoormuse kohta, mille olulisust käsitleb ka Frey (2017, lk 13–14) oma artiklis. Veel mainiti mitmel korral vastustes ka kodukontoris kogetud vaikset töökeskkonda, mida kontoris pole võimalik saavutada, ent siiski olid osad töötajad nii naabrite kui ka pereliikmete põhjustatud müra häiritud. Vaatamata sellele tegelevad suurem osa vastanute tööajal vaid tööülesannetega, suutes sealjuures hoida end eemal segavatest faktoritest või majapidamistöodega tegelemisest. Sellegi poolest tuli vastustest esile, et piir kodu- ja töökeskkonna vahel on pigem hägune ning osad töötajad teevad tööd ka vabal ajal, mis tõendab hoopis kahe keskkonna segunemist. Nagu ka Harris (2003, lk 429) oma uuringus väljendas, on oluline luua kindel piir kahe keskkonna vahel, et vältida töö sekkumist töötaja isiklikku aega, mille tulemusena segab tööelu ka töötaja teisi heaoludimensioone. Parendusettepanekute tegemiseks tuleks esmalt töötajatelt uurida, kas vabal ajal tingitud töötamine on vabatahtlik või on see seotud lisatasu eest määratud ülesannetega. Kui vabal ajal töötamine on tööandjaga kokkulepitud ning tasustatud, siis pole tegemist tööheaolu vähendava teguriga, ent kui töötamine toimub kokkuleppeta, tuleks tööandjal kindlasti rõhutada, et pärast tööpäeva lõppu lõpeb ka kohustus tööülesandeid täita.

Samuti suudavad üle poolte vastanute hoida vabal ajal mõtted tööst eemal, ent teisel poolel see ei õnnestu, mis lööb tasakaalust välja ka näiteks vaimse ning intellektuaalse heaolu (Global Wellness Institute, *n.d.*). Vaatamata ebamäärasele töökeskkonnale tunnevad töötajad, et nende tööpäevad on paindlikud ja neil on sõna graafiku koostamisel näiteks soovipäevi esitada, mis on oluline tagamaks töötajale vabadus. Parendusettepanekuna oleks hea vaadata üle töö sisu ning ülesanded ja seejärel kohandada need sobivamaks kaugtöö tingimustes töötamisele. Näiteks kui kaugtöö soodustab osadel töötajatel vabal ajal töötamist või ei lase töömõtetest end välja lülitada, siis ehk sobiks neile paremini töötada mitmes vahetuses, mitte tavapärast kella üheksast viieni. Samuti aitaks tööpäeva paremini planeerida osaline rutiin, näiteks korraldada koosolekuid igal nädalal/päeval samal kellaajal – nii on töötajal võimalik oma tööpäeva paremini planeerida. Kuna töötajate tööefektiivsus on üldiselt säilinud ning tööülesandeid

täidetakse suures osas tööajal olles segavatest faktoritest eraldatud, siis on oluline ka edasi uurida, kas töö- ning vaba aja vaheline piiri hägustumine on tingitud vabal ajal töötamisest või on ka teisi mõjutegureid.

Tulevikuvõimaluste kohta olid erinevate väidete hinnangud üsna sarnased: suurem osa töötajaid oli nõus, et töö on kooskõlas isiklike väärtustega, ettevõttes nähakse karjäärivõimalusi ning karjäär on pigem läbimõeldud, mis on äärmiselt olulised tegurid tööalase heaolu hoidmisel vastavalt ka Marylandi Ülikooli artiklile (University of Maryland, *n.d.*). Lisaks tähendab läbimõeldud karjäär ning selle kooskõla isiklike väärtustega, et töötaja on tegelenud ka oma vaimse heaolu mõtestamisega (Global Wellness Institute, *n.d.*). Samuti on tulevikuvaates oluline, et töötajad tunneksid enda healuks vajalikke tegureid ning käituksid vastavalt oma väärtustele, mis on ka *Global Wellness Institute* (2016, lk 24) tulevikuvisionides: töötajad on eneseteadlikud ning iseseisvamad ja valivad töökohta vastavalt nende väärtustele. Kuna üldiselt seostavad töötajad oma tulevikku ettevõttega, siis vastavad töötajate väärtused ning sihid ettevõtte omadele. Siiski võiks töötajate üldise heaolu parendamiseks ning sellest tulenevalt ka töökeskkonna sobivamaks loomisel harida nii töötajaid kui juhte tervikliku heaolukontseptsiooni teemadel, eelkõige tööheaolu mõju kohta üldisele tervisele.

Uuringu tulemused kaugtöö kasutamise kohta olid samuti väga head: vaid üks inimene ei soovinud kasutada kodukontori võimalust pärast kriisiolukorda ning kolm vastanut ei tundnud ennast kodukontoris nii mugavalt kui kontoris töötades. Kuigi vastused olid üsna üksmeelsed, siis on sarnaselt Collins jt (2016, lk 181–182) öeldule siiski oluline võimaldada töötajale valikuvabadus luua endale ise sobiv töökeskkond, kuna kõigile töötajatele ei pruugi samasugune töökeskkond sobida. Õnneks on ettevõtte valikuvõimaluse ka andnud, andes võimaluse töötada kriisiajal nii kodukontoris kui kontoris – nii tuli välja ka töötajate vastustest. Nagu väitis ka Tavares (2017, lk 33–34) oma uuringus, et sobiv töökeskkond parendab tööheaolu, tuli vastustest ka esile, et kodukontor on üldiselt töötajate stressitaset vähendanud. Kuna soov kodukontoris ka tulevikus töötada on suur, siis parendusettepanekuna oleks kasulik vahetada töövahendid selliste vastu, millega on võimalik mobiilsemalt ning paindlikumalt töötada. Näiteks laialdaselt kasutusel olevad lauaarvutid tuleks sülearvutite vastu vahetada – nii on töötajatel võimalus vastavalt vajadusele nii kontoris kui ka kodukontoris töötada. Samuti

soodustab töövahendite vahetamine kaugtöö vormis töötamist ka tulevikuvaates, tagades töötajale mugavuse ja mobiilsuse. Lisaks tuli vastustest välja, et parendusettepanekuna mainisid töötajad mõnel korral kodukontoris laua, tooli ning veebikaamera võimaldamist, et ka kodus oleksid võrdsed tingimused kontoris töötamisega, samuti saab veebikaamera abil pidada koosolekuid realselt ka teisi inimesi nähes. Töötaja jaoks mugav ning ergonomiline töökoht parandab isiklikku heaolu, mille tulemusena tõuseb ka tööefektiivsus, kuna vastavalt Dr. Halbert Dunni (1959, lk 788–789) kõrgtaseme heaolu kontseptsioonile on kõik heaoludimensioonid ning -tegurid omavahel oluliselt seotud. Seega ei ole tervist toetavate lahenduste rakendamine töökeskkonnas oluline ainult töötaja tervise ning heaolu seisukohalt, vaid on abiks ka ettevõtte efektiivsuse parandamisele.

Üldine heaolukontseptsioon koosneb mitmetest erinevatest teguritest, ent üks olulisemaid on emotsionaalne dimensioon (Global Wellness Institute, *n.d.*), mida mõjutavad oluliselt ka inimese igapäevategevused ning tunded. Uuringust selgus, et vastupidiselt Brysoni ja MacKerroni (2016, lk 117) uuringule, kus väideti, et töötamine on vaid meeleolukam kui voodis haigena lebamine, tunnevad suurem osa vastanutest rõõmu töötamisest, millel võib olla seos eelnevalt mainitud töö ning isiklike väärtuste kooskõlaga, sobiliku töökeskkonnaga ning samuti ka läbimõeldud karjääriotsustega. Veel olid peaaegu kõik töötajad arvamusel, et nende tööülesanded on selged, mis viitab suurepärasele kommunikatsioonile, mille olulisust rõhutasid ka Harvardi professorid Dina Gerdemanile (2020) antud intervjuus.

Vastustest tuli ka esile, et vaid ühel töötajal ei vähendanud kodukontoris töötamine transpordile kuluvat aega, kuid kõik teised saavad ülejäänud aega meeldivalt kulutada. Nagu käsitlevad ka Kossek jt (2015, lk 13) oma uurimuses, siis tänu kaugtööle on võimalik töötada ettevõtetes vaatamata asukohale, andes sealjuures töötajatele veel rohkem vabadust ning valikuvõimalusi oma karjääri planeerimisel. Samuti on võimalik tänu suurenenud vabale ajale rikastada oma igapäeva rutiini erinevate ennast arendavate tegevustega, mida suurem osa vastanutest ka juba teeb. Kuna üldiselt ollakse tööd tehes rõõmsad ning rahulolevad, siis olulisi parendusettepanekuid sellel teemal pole, ent küsimustiku vastustes mainiti paaril korral parendusettepanekuna rohkemate koolitus- ja infotundide vajadust, et kinnitada kõigile töötajatele ühtset ning selget informatsiooni.

Samuti panustaksid regulaarsed infotunnid ka kaugtöötajate sotsiaalsele heaolu tõstmisele ning aitaksid selgitada ka erinevate lisaülesannete täitmisviisi ning tagamaid, mille vajadust mainisid ka mõned küsimustikule vastanud.

Kui üks osa tervisest vastavalt Maailma terviseorganisatsiooni (World Health Organization, *n.d.*) definitsioonile on sotsiaalne heaolu, siis oluline faktor ka tööheaolu on suhtlus. Sarnaselt Eurofoundi (2020, lk 35) uuringule tunnevad vastanud, et kodukontoris on nii suhtlus kolleegidega kui ka meeskonnatunne säilinud, mis on ka Sias (2005, lk 388) hinnangul äärmiselt oluline töörahulolu faktor. Vastustest tuli välja, et tänu arenenud internetivõimalustele on töökaaslastega suhtlus kohati isegi suurenenud, ent siiski toodi parendusettepanekutes välja ka vajadust IT-süsteeme arendada, et nii süsteemid kui omavaheline infovahetus oleks veelgi kiirem. Vastupidiselt Halfordi (2005, lk 31) artiklile arutlevad uuringule vastanud töömuresid ja -küsimusi pigem kolleegidega kui pereliikmetega, panustades sellega omakorda omavahelisse suhtlusesse ning sotsiaalse heaolu suurenemisse. Vaatamata kolleegide vahelise suhtluse säilimisele, tunnevad osad vastanud end töökaaslastest siiski isoleerituna, mis nii Siase (2005, lk 388) kui ka Eurofoundi (2020, lk 35) uuringute põhjal on üks kaugtöö suurimaid ohte, mille vältimiseks on oluline pakkuda töötajatele tuge ning hoida tugevat sidet otsese ülemusega. Ka Lauth jt (2009, lk 821) käsitlevad oma artiklis töötajate kaugenemise probleemi, rõhutades lahendusena erinevate virtuaalsete suhtluskeskkondade kasutamist, et töötajatel oleks lihtne omavahelist sidet säilitada. Lisaks virtuaalsetele suhtluskeskkondadele võib Tavarese (2017, lk 33–34) uuringule tuginedes rakendada üksilduse vältimiseks ka tööviisi, kus 20% tööajast viibitakse kontoris. Sel juhul võib parendusettepanekuna välja tuua, et näiteks ühel päeval nädalas teevad kõik kaugtöötajad tööd kontoris, andes neile võimaluse omavahel suhelda ning üksildustunnet vältida. Muul ajal kodukontoris töötades on aga oluline võimaldada töötajatele veebipõhine platvorm, et jagada omavahel nii rõõme kui muresid.

Väga oluline tegur sotsiaalse- ning tööheaolu säilitamisel on ka suhtlus otsese ülemusega, mis vastuste põhjal on suurepärase. Kõik vastanud tunnevad, et mure korral on võimalik tiimijuhi poole pöörduda ning nende otsene ülemus on toetav, lisaks tunnevad vastanud, et nende tiimijuht usaldab neid, mis kõik viitab positiivsele töötaja-ülemuse vahelisele suhtele, mille olulisust rõhutab ka Sias (2005, lk 388) oma uuringus. Suurepärase suhe

tõstab nii töörahulolu kui ka -kvaliteeti, mille tulemusena on ka töötaja üldine heaolu parem. Sarnaselt ka Harvardi professorite nõuannetele (Gerdeman, 2020) ei tunne kaugtöö tegijad olulist tehtud töö eest kontrolli suurenemist, mis omakorda viitab tööandja usaldusele töötaja vastu. Lisaks tööalasele suhtlusele tuli uuringust välja, et kuigi kodukontoris töötatakse eraldatuna teistest kolleegidest, on üldiselt kõigil uuringus osalenutel säilinud siiski soov suhelda teiste inimestega, samuti leiavad vastajad iga päev aega nii iseenda kui perega tegelemiseks. *Global Wellness Institute (n.d.)* põhjal on tegemist oluliste tegevustega, mis aitavad kaasa inimese emotsionaalse kui ka sotsiaalse heaolu parendamisele.

Võrreldes vastuseid vastavalt vanusegruppidele alla 39 ning üle 40, tuli välja, et mõlemad vanusegrupid hindasid kaugtöö vormis töötamist endale sobivaks. Vastavalt Maruyama jt (2009, lk 85–86) uuringule soovis autor teada saada, kas vanuselisel erineb töötajate töörahulolu kaugtöö vormis töötamisel. Kui Maruyama jt (2009, lk 85–86) uuringus toodi välja, et töötajad vanuses 55+ suutsid hoida paremat tasakaalu eraelu ning töö vahel, siis autori uuringu tulemusena selgus, et töötajatel vanuses 40+ on võrreldes nooremate kolleegidega suurema tõenäosusega kadunud piir kodu- ja töökeskkonna, kuigi vanemad töötajad tegelevad suurema tõenäosusega kodukontoris vaid tööülesannetega erinevalt noorematest kolleegidest. Lisaks pole kodukontoris töötamine vähendanud vanemate töötajate stressitaset nii palju kui noorematel töötajatel, seega kehtivust Maruyama jt (2009, lk 85–86) uuringuga on keeruline hinnata. Ühelt poolt on tulemused vastupidised (piiri kadumine töö ning eraelu vahel), ent teisalt tegelevad just vanemad töötajad töö ajal tööülesannetega ning nende stressitase on siiski kõrgem kui noorematel kolleegidel, mille tulemusena tööalane heaolu ei tõuse. Kui hinnata kahe vanusegrupi kaugtöö vormis töötamise heaolu kokkuvõtlikult, siis nooremate töötajate tööheaolu on vaid 0,03 punkti kõrgem vanemate töötajate tööheaolust, seega saab öelda, et vanuselised erinevused praktiliselt puuduvad. Sellegipoolest, et teha täpsemaid ning kaalukamaid järeldusi, oleks oluline esitada küsimustik suuremale valimile, näiteks kõigile ettevõtte kaugtöö vormis töötajatele.

Lisaks eelnevalt mainitud töö- ning üldise heaoludimensioonidest käsitleti uuringus ka füüsilist heaolu, mille ühed olulisemad tegurid on *Global Wellness Institute (n.d.)* põhjal liikumine, toitumine ning magamine, mille seast kodukontoris töötamine pole positiivselt

mõjunud vaid liikumisele, kuna üle poolte uuringus osalenutest tunnistasid, et nende füüsiline aktiivsus on langenud. Toitumisele on mõjunud kodukontoris töötamine positiivselt, kuna võrreldes varasemaga söövad töötajad vastuste põhjal rohkem kodutoitu tööpäeva vältel, mitte aga lõunapausi ajal kiirustades tellitud toitu. Ka *Global Wellness Institute* (n.d.-a) põhjal on tervislik toitumine oluline tegur parima heaolu tagamisel, millega samastub ka Boyle (2019), kelle sõnul on kodukontoris võimalik lihtsalt ise süüa tehes järgida tervislikku ja tasakaalukat toitumist. Parema unekvaliteedi üheks põhjuseks saab tuua ajalise säästmise, kuna kodukontoris töötades ei pea ärkama varem, et tööle sõita. Tegemist on muutusega, mida mainiti vastustes mitmeid kordi ning mille on välja toonud ka oma töös Tavares (2017, lk 30–31). Seevastu füüsilise aktiivsuse languse põhjuseks toodi pausidel käimise unustamist, seega veedetakse päevas üha rohkem aega ekraani taga istudes. Et tagada töötaja maksimaalset füüsilist heaolu, tuleb Boyle'le (2019) tuginedes teha tööst puhkepause, mille vältel näiteks jalutada või võimelda. Nii saab töötaja puhata silmi, samuti olla ka füüsiliselt aktiivne. Seega on parendusettepanekuna vaja töötajatele meelde tuletada füüsilise heaolu olulisust, sealjuures ka silmapuhkepauside pidamise ning piisava aktiivsustaseme tähtsust. Et motiveerida kogu meeskonda rohkem liikuma, võib üheks ettepanekuks tuua nõ aktiivsed koosolekud, kus kõik meeskonna liikmed osalevad koosolekul virtuaalselt kõrvaklappidega ning samal ajal koguvad õues kõndides samme.

Viimasena käsitleti küsimustikus keskkonnaalast heaolu, mille tase on suuremal osal vastanutest hea, kuna harrastatakse nii keskkonnateadlikku eluviisi kui vähendatakse teadlikult oma tarbimist. Kindlasti tuleks nii keskkonnaalasele heaolule kui ka teiste heaolu tegurite parendamiseks keskenduda heoluteguritele ka töökeskkonnas, keskkonnaalasel näiteks sorteerida prügi ning motiveerida töötajaid taaskasutatavaid nõusid kasutama. Ka *Global Wellness Institute* (2016, lk 24) tööheaolu tulevikuprognoside põhjal juurdub üha enam töökeskkonna kui sotsiaalse keskkonna nägemus, millega kaasneb ka iga töötaja tervikliku heaolukontseptsiooniga arvestamine, samuti ka töötajate motiveerimine vastavalt heaoludimensioonidele ning tervisliku töökeskkonna loomine. Seega võiks tavapärasel kontoris olla erinevad mõtlemapanevad ja harivad infosedelid, millest lähtudes hakkavad töötajad rohkem enda isiklikule heaolule mõtlema. Lisaks on keskkonnaalase heaolu parendamiseks oluline korraldada kontorites näiteks ka prügisorteerimist, võimaldades asetada jäätmed erinevatesse

konteineritesse. Tegemist oleks ühe lihtsama viisiga keskkonda hoida. Kuna aga kaugtöötajad viibivad kontoris vähe, siis võiks heaolualast infot edastada ka ettevõtte siseveebis, samuti korraldada näiteks keskkonnalaseid teemapäevi ning viktoriine. Teemapäevadel ning viktoriinidel võiksid töötajad osaleda tiimides, parendades samaaegselt nii keskkonna alast kui ka sotsiaalset heaolu. Kontoris esitatud infosedelid oleksid kasulikud ka kaugtöötajatele, kui töötajatel on kodukontorile vahelduseks ka kontoripäevad.

Tuginedes järeldustele esitab autor ettepanekud Tallink Grupp AS juhatusele kaugtöötajate tööheaolu toetamiseks (vt lisa 4). Parendusettepanekute esitamisel tugineti lõputöö uuringu tulemustele ja järeldustele.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et üldiselt on vastanute tööheaolu ja ka üldine heaolu heal tasemel. Mõningates tegurites, eelkõige näiteks piiril töö ning vaba aja vahel, esineb puudusi, mis omakorda löövad tasakaalust välja ka teised heaolutegurid. Sellest tulenevalt on oluline, et nii töötaja kui tööandja oleksid teadlikud erinevatest heaoludimensioonidest ning nende parendamisvõimalustest, et teha koostööd nii parima isikliku heaolu kui ka maksimaalsete töötulemuste saavutamiseks. Kui võtta kasutusele esitatud parendusettepanekud, on võimalik nii töötajate üldist kui ka tööalast heaolu parendada.

## KOKKUVÕTE

Töö esimene osa on teoreetiline, mis põhineb erinevatel allikatel tööheaolu ning kaugtöö kohta. Teooriaosas baseerutakse erinevate autorite ning ametlike veebilehtede artiklitele. Töö teine osa on uuring Tallink Grupp AS töötajate heaolu kohta kaugtöö tingimustes töötamisel, mille küsimused põhinevad teoreetilistele allikatele, mis on välja toodud esimeses peatükis. Uuringu tulemusena esitatakse ettevõttele kaugtöö heaolu hetkeseisu ülevaade ning vajadusel parendusettepanekuid.

Lõputöö eesmärk, milleks oli välja selgitada, kuidas mõjutab kaugtööl töötamine tööheaolu ning teha ettepanekuid kaugtöö toetamiseks Tallink Grupp AS-is, saavutati. Uuringust selgus, et kaugtööl töötades on tööheaolu arvestades kõige olulisem pöörata rõhku kommunikatsioonile, töö- ning vaba aja eraldamisele ning töötaja üldistele heaoludimensioonidele, sealhulgas eriti füüsilisele tegurile. Uuringu tulemustele tuginedes esitati ka parendusettepanekuid, milleks nii töötajate omavahelise kui ka otsese ülemusega suhtluse parendamiseks soovitati kasutada selleks sobilikke veebiplatvorme ning võimalusel teha lisaks kaugtööle ka iga nädal üks kontoripäev, et ükski töötaja ei tunneks end isoleerituna. Töö- ning kodukeskkonna eraldamiseks on oluline suhelda töötajatega ning välja selgitada nende vajadused, samuti ka vabal ajal töötamise põhjused. Veel soovitatakse kogu meeskonnaga motiveerida üksteist aktiivsemad olema, tehes näiteks koosolekuid vabas õhus liikudes, samuti kasutades ka silmapuhkepause võimlemiseks. Uuringu tulemused olid sarnased ka teooriaosas kasutatud allikate tulemustega, kuna sarnaselt teoreetilisele materjalile tuli küsimustiku vastustest välja, et kodukontoris võib esineda isoleeritustunnet, tööülesannete hulga suurenemist, füüsilise aktiivsuse vähenemist, vabal ajal töötamist ning kodu- ja töö vahelise piiri hägunemist. Sellegi poolest lisaks negatiivsetele mõjudele pakkus kodukontoris töötamine töötajatele ka stressitaseme langust, rohkemat vaba aega, tervislikumat elustiili ning ka suurenenud tööefektiivsust, mida mainiti samuti positiivsete muutustena mitmetes artiklites.

Vastuseks uurimisküsimusele, kuidas saab Tallink Grupp AS toetada kaugtööl olevate töötajate tööheaolu, saab öelda, et usaldav ning toetav suhe nii kolleegide kui ülemuste vahel on võti tööheaolu tagamiseks. Kuna üldiselt ollakse väga rahul, et ettevõtte võimaldab kriisiajal kodukontoris töötada ning soovitakse ka seda võimalust tulevikus kasutada, on oluline, et nii tööandjad kui töötajad oleksid üksteise suhtes mõistvad ning ausad. Kindlasti tuleks jätkata sagedaste tiimikoosolekutega, andes võimaluse töötajatel omavahel suhelda ning arvamust avaldada. Samuti on tähtis, et ettevõtte ei suruks töötajatele kas kodukontoris või kontoris töötamist peale, kuna andes töötajale vaba valiku töökeskkonna osas, saab tõsta töötaja tööheaolu ning selle kaudu ka tööefektiivsust. Lisaks sobiva töökeskkonna võimaldamisele tuleks kasuks kui ettevõtte toimimises järgitakse terviklikku heaolukontseptsiooni, mille tulemusena on ka töötajad oma heaolust rohkem teadlikud ning motiveeritumad tegema iga päev parimaid valikuid.

Uuringu tulemused võimaldavad anda teatud vastuseid ka sissejuhatuses sõnastatud probleemküsimusele. Põhirõhk kaugtöö vormis töötamisel tuleb suunata töötajate vahelisele usalduslikule suhtele, isiklikele vajadustele sobivama töökeskkonna loomisele ning üldiste heaoluteguritega arvestamisele. Kuigi ettevõtte poolt on oluline tagada töötajale kaugtööks vajalikud teadmised ning vahendid, on vajalik, et töötaja panustaks ka ise oma heaolu parendamisse. Kuna kodukontoris võib olla rohkem segavaid faktoreid ja otsene kontroll tööpäeva üle puudub, siis on oluline, et töötaja isiksus vastaks kaugtöö olemusele ning töötaja suudaks end ise motiveerida, seega ka tööefektiivsust säilitada.

Uuringus rakendatud uurimismeetod oli sobilik teema uurimiseks, kuna meetod võimaldas saata küsimustik laiali suurele valimile ning saada ka suur hulk vastuseid, mille põhjal otsida sarnasusi, mustreid ning teha üldistusi. Kitsaskohaks saab tuua vaid vähest vastuste hulka, kuna vastuseid tuli vaid mõne võrra rohkem kui pool valimist. Kuigi vastajaid polnud nii palju kui oodati, oli vastuste hulk siiski piisav üldistuste tegemiseks. Edaspidi oleks kasulik teha sarnane uuring üle terve ettevõtte, võimalusega täpsustada oma osakonda, et näha, kas töörahulolu kaugtöö vormis töötamisel erineb ka osakondade lõikes. Nii oleks võimalik täpsemalt aru saada, kuidas suhtuvad töötajad kaugtöösse ning millise tööiseloomuga ametikohtadele võiks antud viis kõige paremini sobida.

Lõputööd soovitab autor lugeda ettevõtete juhtidel, kes kaaluvad oma töötajatele kaugtöö vormis töötamist võimaldada, kuna antud töö hõlmab nii teoreetilisi käsitusi kui ka

reaalset kogemust kaugtöö mõju kohta töötajate heaolule. Lõputööst on kasu erinevate kaugtööga kaasnevate ohtude vältimisel ning esitatud ettepanekud saaksid olla toeks ka teistele organisatsioonidele kaugtööl töötajate heaolu ja töörahulolu suurendamiseks. Autor soovib tänada töö valmimisele oluliselt kaasa aidanud juhendajat, Heli Toomani, samuti ka Raili Argost ning Merilin Sulpi, tänu kellele oli võimalik uuring Tallink Grupp AS-is läbi viia ja lisaks veel küsimustikule vastanud kolleege.

## VIIDATUD ALLIKAD

- Boyle, M. (2019, May 28). *Tips To Improve Overall Wellness*. Thrive Global.  
<https://thriveglobal.com/stories/tips-to-improve-overall-wellness/>
- Bryman, A. (2001). *Social Research Methods*. New York: Oxford University Press.
- Bryson, A., & MacKerron, G. (2016). Are You Happy While You Work? *The Economic Journal*, Volume, 127(599), 106–125. <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1111/ecoj.12269>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51–73.  
<https://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Clark, A. E. (2009). Work, Jobs and Well-Being across the Millennium. *IZA Discussion Papers*, 3940. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199732739.003.0014>
- Collins, A. M., Cartwright, S., & Hislop, D. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and Supervisors. *New Technology Work and Employment* 31(2), 161–175. <https://doi.org/doi:10.1111/ntwe.12065>
- Dever, G. E. A. (1997). *Improving outcomes in public health practice : strategy and methods*. Gaithersburg. An Aspen Publication.
- Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Telework: a new way of working and living. *International Labour Review*, 129(5), 529–554. Wiley-Blackwell
- Dunn, H. L. (1959). High-level wellness for man and society. *American Journal of Public Health and the Nations Health*, 49(6), 786–792.  
<https://doi.org/10.2105/AJPH.49.6.786>
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19*. COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.  
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20059en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf)

- European Union. (2020). *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*. European Commission.  
[https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945\\_policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_telework\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf)
- Frey, B. S. (2017). Research on Well-Being: Determinants, Effects, and its Relevance for Management. *CREMA Working Paper Series 11*. Center for Research in Economics, Management and the Arts (CREMA).  
<https://ideas.repec.org/p/cra/wpaper/2017-11.html>
- Gerdeman, D. (2020, March 30). *The New Rules for Remote Work: Pandemic Edition*. Harvard Business School. Harvard Business School. <https://hbswk.hbs.edu/item/the-new-rules-for-remote-work-pandemic-edition>
- Global Wellness Institute. (n.d.). *What is Wellness?* Global Wellness Institute.  
<https://globalwellnessinstitute.org/what-is-wellness/>
- Global Wellness Institute. (n.d.-a). *Wellness Definitions*. Global Wellness Institute.  
<https://globalwellnessinstitute.org/what-is-wellness/wellness-economy-definitions/>
- Global Wellness Institute. (n.d.-b). *Digital Wellness Initiative Trends*. Global Wellness Institute. <https://globalwellnessinstitute.org/initiatives/digital-wellness-initiative/digital-wellness-trends/>
- Global Wellness Institute. (2016). *The Future of Wellness at Work*. (January 2016).  
[https://globalwellnessinstitute.org/wp-content/uploads/2018/06/GWI\\_2016\\_Future\\_of\\_Wellness\\_at\\_Work.pdf](https://globalwellnessinstitute.org/wp-content/uploads/2018/06/GWI_2016_Future_of_Wellness_at_Work.pdf)
- Halford, S. (2005). Hybrid workspace: re-spatialisations of work, organization and management. *New Technology, work and Employment*, 20(1), 19–33.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00141.x>
- Harris, L. (2003). Home-based teleworking and the employment relationship: Managerial challenges and dilemmas. *Personnel Review*, 32(4), 422–437. <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1108/00483480310477515>
- Kaidis, V. (2020, 2. aprill). *Kodukontor – Meie uus töökeskkond*. Tallink Insider. Avaldatud ettevõtte siseveebis.
- Kanji, G. K., & Chopra, P. K. (2009). Psychosocial system for work well-being: On measuring work stress by ausal pathway. *Total Quality Management*, 20(5), 563–580. <https://doi.org/10.1080/14783360902875741>

- Kent State University. (n.d.). *Considerations for teleworking employees*.  
<https://www.kent.edu/hr/wellness/teleworking-tips-employees>
- Kossek, E. E., Thompson, R. J., & Lautsch, B. A. (2015). Balanced Workplace Flexibility: Avoiding the Traps. *California Management Review* 57(4), 5–25.  
<https://doi.org/10.1525/cmr.2015.57.4.5>
- Krekel, C., Ward, G., De Neve, J-E., Blankson, A., Clark, A., Cooper, C., Harter, J., Lim, J., Litchfield, P., McKinnon, E., Moss, J., Norton, M., Rojas, M., ja Whillans, A. (2018). Work and Well-being: A Global Perspective. *Global Happiness Policy Report, Chapter 5*, 74-127. Sustainable Development Solutions Network
- Lautsch, B. A., Kossek, E. E., & Eaton, S. C. (2009). Supervisory approaches and paradoxes in managing telecommuting implementation. *Human Relations*, 62(6), 795–827. <https://doi.org/10.1177/0018726709104543>
- Mahon, C. M., & Aiken, M. (2015). Introducing Digital Wellness: Bringing Cyberpsychological Balance to Healthcare and Information Technology. *2015 IEEE International Conference on Computer and Information Technology; Ubiquitous Computing and Communications; Dependable, Autonomic and Secure Computing; Pervasive Intelligence and Computing, Liverpool, UK*, (pp. 1417–1422).  
 DOI: 10.1109/CIT/IUCC/DASC/PICOM.2015.212
- Maruyama, T., Hopkinson, P. G., & James, P. W. (2009). A multivariate analysis of work–life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*, 24(1), 76–88. <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1111/j.1468-005X.2008.00219.x>
- McGroarty, B. (n.d.). *Press Release: Global Wellness Summit Identifies Top 10 Future Shifts in Wellness*. Global Wellness Summit.  
<https://www.globalwellnesssummit.com/press/press-releases/press-release-global-wellness-summit-identifies-top-10-future-shifts-in-wellness/>
- Mozes, A. (2011, September 19). *Global Toll of 'Non-Communicable Diseases' -- \$47 Trillion by 2030*. HealthDay. <https://consumer.healthday.com/cancer-information-5/lung-cancer-news-100/global-toll-of-non-communicable-diseases-47-trillion-by-2030-657008.html>
- National Wellness Institute. (n.d.). Multicultural Competency in Wellness.  
<https://nationalwellness.org/resources/multicultural-competency-in-wellness/>

- Newport Academy. (2018, November 15). *Why We All Need a Digital Detox*.  
<https://www.newportacademy.com/resources/restoring-families/digital-detox/>
- Omran, I. B. (2019, March 20). *Aesthetic Wellness Trends Are Expected To Reshape The Overall Aesthetic Wellness Market*. MENAFN.  
<https://menafn.com/1098282198/Aesthetic-Wellness-Trends-Are-Expected-To-Reshape-The-Overall-Aesthetic-Wellness-Market>
- Schütte, S., Chastang, J. F., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., & Niedhammer, I. (2004). Psychosocial working conditions and psychological wellbeing among employees in 34 European countries. *International archives of occupational and environmental health*, 87(8), 897-907.  
<https://doi.org/10.1007/s00420-014-0930-0>
- Sias, P. M. (2005). Workplace Relationship Quality and Employee Information Experiences. *Communication Studies* 56(4), 375–395.  
<https://doi.org/10.1080/10510970500319450>
- Stepanek, M., Jahanshahi, K., & Millard, F. (2019). Individual, Workplace, and Combined Effects Modeling of Employee Productivity Loss. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 61(6), 469–478. doi:  
 10.1097/JOM.0000000000001573
- Sõstra, K., & Voolens, E. (2020, 16. oktoober). *Kaugtöö võimalused ja arengud Eestis*. Statistikaamet. <https://www.stat.ee/et/uudised/kaugtoo-voimalused-ja-arengud-eestis>
- Tallink Grupp AS. (2020). *Majandusaasta aruanne 2019*.  
[https://www.tallink.com/documents/10192/126509924/2019-FY\\_Tallink-Grupp-Audited-Annual-Report\\_et.pdf/77c89f24-d939-1a9d-0eb7-c452351f7cae](https://www.tallink.com/documents/10192/126509924/2019-FY_Tallink-Grupp-Audited-Annual-Report_et.pdf/77c89f24-d939-1a9d-0eb7-c452351f7cae)
- Tallink Insider. (s.a.). *About Us*. Avaldatud ettevõtte siseveebis.
- Tallink Insider. (s.a.-a). *Knowledge and Well-Being*. Avaldatud ettevõtte siseveebis.
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare* 2017 3(2), 30–36. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Ter Hoeven, C. L., & Van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 237–255. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12052>

- Thomson, G., Gill, S., & Goodson, I. (2020). *Happiness, Flourishing and the Good Life: A Transformative Vision of Human Well-Being*. Routledge.  
DOI: 10.4324/9780429464317-7
- Travis, J. W., & Ryan, R. S. (2004). *The Wellness Workbook: How to Achieve Enduring Health and Vitality, 3rd ed.* Celestial Arts
- Tööelu. (2020, 3. juuli). *Kaugtöö*.  
<https://www.tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-korraldus/Kaugtoo>
- University of Maryland. (n.d.). *8 Dimensions of Wellness*.  
<https://umwellness.wordpress.com/8-dimensions-of-wellness/>
- Valitsuse kommunikatsioonibüroo. (2020, 10. november). *Valitsus avalikustas uued koroonaviiruse vastased meetmed*. Vabariigi Valitsus.  
<https://vv.valitsus.ee/et/uudised/valitsus-avalikustas-uued-koroonaviiruse-vastased-meetmed>
- Wellness Tourism Worldwide. (2011). *4WR: Wellness for Whom, Where and What? Wellness Tourism 2020. Full Research Report*.  
<https://globalwellnesssummit.com/wp-content/uploads/Industry-Research/Global/2011-wellness-tourism-worldwide-wellness-for-whom.pdf>
- World Health Organization. (n.d.). *Constitution*. <https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool.  
[http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu\\_kvalitatiivne.pdf](http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf)

## LISAD

### Lisa 1. Tallink Grupp AS kaugtöö tingimustes töötajate heaolu uuringu teoreetiline alus

Kaugtööl töötajate heaolu võtmetegurid	Allikad	
1. Palk	Clark, 2009, lk 12	Frey, 2017, lk 13–14
2. Töötundide arv, piir töö- ja vaba aja vahel	Clark, 2009, lk 12 Eurofound, 2020, lk 33–35 Harris, 2003, lk 429	Krekel <i>et al.</i> , 2018, lk 100 Maruyama <i>et al.</i> , 2009, lk 85–86 Gerdeman, 2020
3. Tulevikuvõimalused	Clark, 2009, lk 12	University of Maryland, <i>n.d.</i>
4. Tööstress	Clark, 2009, lk 12 Frey, 2017, lk 13–14 Krekel <i>et al.</i> , 2018, lk 76	University of Maryland, <i>n.d.</i> Stepanek <i>et al.</i> , 2019, lk 476
5. Töö sisu	Brysoni & MacKerron, 2016, lk 117 Clark, 2009, lk 12 Frey, 2017, lk 13–14	Krekel <i>et al.</i> , 2018, lk 93 Stepanek <i>et al.</i> , 2019, lk 476
6. Töökeskkond	Global Wellness Institute, <i>n.d.</i> -a Kent State University, <i>n.d.</i> Kossek <i>et al.</i> , 2015, lk 13	Lautsch <i>et al.</i> , 2009, lk 821 Maruyama <i>et al.</i> , 2009, lk 77–86 Tavares, 2017, lk 33–34
7. Töötajate vahelised suhted	Clark, 2009, lk 12 Eurofound, 2020, lk 35 Halford, 2005, lk 31 Kossek <i>et al.</i> , 2015, lk 13	Krekel <i>et al.</i> , 2018, lk 93 Lautsch <i>et al.</i> , 2009, lk 821 Sias, 2005, lk 388 Tavares, 2017, lk 33–34
8. Otsese juhiga suhted, kontroll	Collins <i>et al.</i> , 2016, lk 181–182	Lautsch <i>et al.</i> , 2009, lk 819–821
9. Üldine heaolu tervikliku heaolukontseptsiooni ja -dimensioonide põhjal	Global Wellness Institute, <i>n.d.</i>	

Allikas: Lisa 1 viidatud allikad

## Lisa 2. Küsitlusankeet

# Tallink Grupp AS kaugtöötajate rahulolu uuring

Hea kolleeg!

Mina olen Kaisa Koost, Tallink Grupp AS töötaja ning Tartu Ülikooli Pärnu Kolledži turismi- ja hotelliettevõtlus eriala üliõpilane. Küsimustik on oluline osa minu lõputööst, mille eesmärk välja selgitada, kuidas on mõjutanud kaugtöö tegemine töötajate heaolu ning teha ettepanekuid kaugtöö toetamiseks Tallink Grupp AS-is, mistõttu vajan ka Sinu abi.

Oleksin väga tänulik, kui oled Tallink Grupp AS-is kasutanud kaugtöö võimalust ning leiad küsimustiku täitmiseks 5-10 minutit. Küsimustikus koosneb enamasti väidetest, mis on esitatud skaala vormis, et anda oma hinnang skaalal 1-5: 1- ei ole nõus, 2- pigem pole nõus, 3- enam-vähem nõus, 4- nõus, 5- ei oska vastata. Küsitluse lõpus on ka kolm vabas vormis küsimust, et saaksid avaldada arvamust ning teha vajadusel parendusettepanekuid.

Tänan veelkord aja ning vaeva eest!

\* Kohustuslik

Kas oled töötanud Tallink Grupp AS-is kaugtöö vormis? \*

Jah

Ei

## Lisa 2 järg

Kui kaua oled teinud Tallink Grupp AS-is kaugtööd? \*

- Üle aasta
- Aasta
- Üle poole aasta
- Pool aastat
- Alla poole aasta

Sinu sugu \*

- mees
- naine

Vanusegrupp \*

- alla 20
- 20–24
- 25–29
- 30–34
- 35–39
- 40–44
- 45–49
- üle 50

## Lisa 2 järg

Tööstaaž Tallinkis (ka erinevatel ametikohtadel) \*

- alla aasta
- 1–3 aastat
- 4–6 aastat
- 7–10 aastat
- üle 10 aasta

Kas oled järgnevate väidetega nõus (1- ei ole nõus, 2- pigem pole nõus, 3- enam-vähem nõus, 4- nõus, 5- ei oska vastata) \*

	1- ei ole nõus	2- pigem pole nõus	3- enam-vähem nõus	4- nõus	5- ei oska vastata
Töötasu on piisav materiaalsete normide täitmiseks.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tehtud töö eest piisavalt palka.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negatiivsed muutused töötasus mõjutavad töörahulolu negatiivselt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunneksin kõrgema palgaga tööst rohkem rõõmu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tööülesanded on võimalik täita tööpäeva jooksul.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Lisa 2 järg

Kodukontoris teen vaid tööülesandeid, ega tegele kõrvaliste tegevustega (näiteks majapidamistööd, lastega mängimine).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kodukontoris töotan sama efektiivselt kui kontoris.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tööpäevad on paindlikud: saan graafiku koostamisel soovipäevi esitada, vajadusel lühemaid tööpäevi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu töö on kooskõlas isiklike väärtustega.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Näen ettevõttes karjääri võimalusi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu karjäär on läbimõeldud.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soovin, et kodukontori võimalus säiliks ka pärast kriisiolukorda.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen rõõmu töötamisest.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kodukontor on vähendanud stressitaset.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Lisa 2 järg

Minu tööülesanded on selged.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Täidan tööülesandeid vaid tööajal (ei vasta töökirjadele vabal ajal).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kodus töötamine vähendab transpordile kuluvat aega, seega saan oma aega meeldivamalt kulutada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen, et kaugtöö vormis töötamine sobib mulle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kodukontoris on kadunud piir kodu- ja töökeskkonna vahel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen end kodukontoris töötades mugavamalt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan töötada kas kodus või kontoris, vastavalt enda soovile.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suhtlus kolleegidega on kodukontoris säilinud.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen end isoleerituna teistest töökaaslastest.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Lisa 2 järg

Tunnen, et kuulun meeskonda, kus toetatakse üksteist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arutlen töömuresid või -küsimusi pigem pereliikmetega kui kolleegidega (korralduslikud küsimused, klientide mured).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan mure korral pöörduda oma tiimijuhi poole.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen, et igapäevane kontroll tehtud töö üle on kodukontoris suurenenud.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu tiimijuht on toetav.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu tiimijuht usaldab mind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaugtööd tehes puhkan öösel paremini välja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaugtöö on parendanud mu toitumisharjumusi (kodune toit, tervislikumad valikud jms).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Lisa 2 järg

Minu füüsiline aktiivsus on kodukontoris langenud (päevane sammude arv, treeningud).

Vabal ajal suudan tegeleda ennast arendavate tegevustega.

Vabal ajal ei mõtle töömõtteid.

Töötades omaette on siiski säilinud soov suhelda teistega.

Leian aega nii iseenda kui oma pere jaoks.

Leian iga päev aega, et panustada oma sõprussuhetesse.

Harrastan keskkonnateadlikku eluviisi.

Vähendan teadlikult oma tarbimist, et hoida loodust.

Millised on suurimad muutused tööruutinis kaugtöö vormis töötamisel?

Teie vastus

---

## Lisa 2 järg

Kuidas oled rahul Tallink Grupp AS kaugtöö korraldusega?

Teie vastus

---

Milliseid parendusettepanekuid sooviksid kaugtöö parendamiseks ettevõttele esitada?

Teie vastus

---

### Lisa 3. Kaugtööl töötajate heaolu võtmetegurid ja nendega seotud väited

Võtmetegur	Väited
Palk	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Töötasu on piisav materiaalsete normide täitmiseks.</li> <li>2. Saan tehtud töö eest piisavalt palka.</li> <li>3. Negatiivsed muutused töötasus mõjutavad töörahulolu negatiivselt.</li> <li>4. Tunneksin kõrgema palgaga tööst rohkem rõõmu.</li> </ol>
Töötundide arv, piir töö- ja vaba aja vahel	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Tööülesanded on võimalik täita tööpäeva jooksul.</li> <li>6. Kodukontoris teen vaid tööülesandeid, ega tegele kõrvaliste tegevustega (näiteks majapidamistööd, lastega mängimine).</li> <li>7. Kodukontoris töötan sama efektiivselt kui kontoris.</li> <li>8. Tööpäevad on paindlikud: saan graafiku koostamisel soovipäevi esitada, vajadusel lühemaid tööpäevi.</li> </ol>
Tulevikuvõimalused	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Minu töö on kooskõlas isiklike väärtustega.</li> <li>10. Näen ettevõttes karjäärivõimalusi.</li> <li>11. Minu karjäär on läbimõeldud.</li> <li>12. Soovin, et kodukontori võimalus säiliks ka pärast kriisiolukorda.</li> </ol>
Tööstress ja töö sisu	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Tunnen rõõmu töötamisest.</li> <li>14. Kodukontor on vähendanud stressitaset.</li> <li>15. Minu tööülesanded on selged.</li> <li>16. Täidan tööülesandeid vaid tööajal (ei vasta töökirjadele vabal ajal).</li> <li>17. Kodus töötamine vähendab transpordile kuluvat aega, seega saan oma aega meeldivamalt kulutada.</li> </ol>
Töökeskkond	<ol style="list-style-type: none"> <li>18. Tunnen, et kaugtöö vormis töötamine sobib mulle.</li> <li>19. Kodukontoris on kadunud piir kodu- ja töökeskkonna vahel.</li> <li>20. Tunnen end kodukontoris töötades mugavamalt.</li> <li>21. Saan töötada kas kodus või kontoris, vastavalt enda soovile.</li> </ol>
Töötajate vahelised suhted	<ol style="list-style-type: none"> <li>22. Suhtlus kolleegidega on kodukontoris säilinud.</li> <li>23. Tunnen end isoleerituna teistest töökaaslastest.</li> <li>24. Tunnen, et kuulun meeskonda, kus toetatakse üksteist.</li> <li>25. Arutlen töömuresid või -küsimusi pigem pereliikmetega kui kolleegidega (korralduslikud küsimused, klientide mured).</li> </ol>
Otsese juhiga suhted, kontroll	<ol style="list-style-type: none"> <li>26. Saan mure korral pöörduda oma tiimijuhi poole.</li> <li>27. Tunnen, et igapäevane kontroll tehtud töö üle on kodukontoris suurenenud.</li> <li>28. Minu tiimijuht on toetav.</li> <li>29. Minu tiimijuht usaldab mind.</li> </ol>
Üldine heaolu tervikliku heaolukontseptsiooni ja -dimensionide põhjal	<ol style="list-style-type: none"> <li>30. Kaugtööd tehes puhkan öösel paremini välja.</li> <li>31. Kaugtöö on parendanud mu toitumisharjumusi (kodune toit, tervislikumad valikud jms).</li> <li>32. Minu füüsiline aktiivsus on kodukontoris langenud (päevane sammude arv, treeningud).</li> <li>33. Vabal ajal suudan tegeleda ennast arendavate tegevustega.</li> <li>34. Vabal ajal ei mõtle töömõtteid.</li> <li>35. Töötades omaette on siiski säilinud soov suhelda teistega.</li> <li>36. Leian aega nii iseenda kui oma pere jaoks.</li> <li>37. Leian iga päev aega, et panustada oma sõprussuhetesse.</li> <li>38. Harrastan keskkonnateadlikku eluviisi.</li> <li>39. Vähendan teadlikult oma tarbimist, et hoida loodust.</li> </ol>

Allikas: Autori koostatud tuginedes lisale 1

**Lisa 4. Ettepanekud tööheaolu toetamiseks kaugtöö tingimustes Tallink Grupp AS juhatusele**

Võtmetegurid	Ettepanekud
Palk	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kaaluda palgalisa kui töötajate töördõmu ja motivatsiooni suurendamise võimalust.</li> </ul>
Töötundide arv, piir töö- ja vaba aja vahel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motiveerida töötajaid tegelema töö ajal vaid tööülesannetega, rääkides segavate faktorite mõjust tööefektiivsusele ning üldisele heaolule.</li> <li>Informeerima töötajaid tööheaolu parendamisvõimalustest, näiteks seada võimalusel töölaud eraldatult igapäevaselt kasutatavatest ruumidest või keskkonnast.</li> <li>Sätetama kindlad reeglid tööaja ning lisatöö eest, näiteks vabal ajal kokkuleppeta tehtud tööd ei tasustata.</li> </ul>
Tulevikuvõimalused	<ul style="list-style-type: none"> <li>Võimaldada kodukontoris töötamist ka pärast kriisiolukorda.</li> <li>Rakendada nii kontori- kui kodukontori keskkonnas tervikliku heaolukontseptsiooni ideoloogiat (nt tervislikule elustiilile suunamine võimaldades töötajatele tasuta puuvilju, liikumispauside tegemine), et tagada kõigi osaliste maksimaalne heaolu.</li> </ul>
Tööstress	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutvustada töötajatele heaolukontseptsiooni ning viise tagada isiklik heaolu kodukontoris töötades, nt tiimikoosoleku kaudu ning artiklina ettevõtte siseportaalil (Tallink Insider).</li> <li>Teha tiimiüritusi, et maandada pingeid ning tööstressi.</li> <li>Uute tööülesannete lisandumisel korraldada infotunde, et kõigile töötajatele oleks töö sisu selge ja ühtlaselt mõistetav.</li> </ul>
Töö sisu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Üle vaadata tööülesanded ja sisu, kohandada need sobivamaks töötamiseks kaugtöö tingimustel.</li> <li>Tööülesannete muudatustel teha infotund või koolitus, et kõigini jõuaks info samaaegselt ning selgelt.</li> <li>IT-arendused, et tagada kiired ja kasutajasõbralikud programmid.</li> </ul>
Töökeskkond	<ul style="list-style-type: none"> <li>Võimaldada töötajatele ka edaspidi valikuvabadus töötada kas kontoris või kodus.</li> <li>Võimaldada mobiilseks tööks vajalikud vahendid, sülearvuti ja veebikaamera.</li> <li>Võimaldama töötajale vajadusel lisaks tehnikale ka laud ja tool, et oleks võimalik seada üles eraldiseisev ergonoomiline töökoht.</li> <li>Motiveerima töötajaid oma tööpäeva organiseerima nii, et oleks võimalik vältida segavaid faktoreid ning 100% tööle keskenduda.</li> </ul>
Töötajate vahelised suhted	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lisaks tiimikoosolekutele ja tiimijuhiga suhtlusele anda kodukontoris töötajatele võimalus vähemalt korra nädalas kolleegidega pingevabalt suhelda. Näiteks kohustuslik kontoripäev või virtuaalne kohtumine 1h tööpäevast korra nädalas.</li> <li>Julgustama töötajaid ettevõtte võimaldatud platvormil (Microsoft Teams) või endale meelepärasel viisil kolleegidega ühendust hoidma.</li> </ul>

#### Lisa 4 järg

Otsese juhiga suhted, kontroll	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ettepanekud puuduvad, kuna töötajate ja tiimijuhtide vahel on küsimustiku põhjal kindel ja usalduslik suhe.</li></ul>
Üldine heaolu tervikliku heaolukontseptsiooni ja -dimensionide põhjal	<ul style="list-style-type: none"><li>• Edastada heaolu alast infot ettevõtte siseveebis. Avaldada iga nädal või kord kuus üks temaatiline artikkel.</li><li>• Korraldada teemapäevi, kus kõik töötajad saavad anda oma panuse nii keskkonna kui ka iseenda heaolu parendamisse näiteks prügikorjamise aktsiooni kaudu.</li><li>• Korraldada keskkonnateadlikkuse alaseid veebiviktoriine, ka temaatilisi koolitusi või motivatsioonipäevasid.</li><li>• Tiimisiselt motiveerida üksteist täisväärtuslikult toituma näiteks temaatiliste toitunädalate kaudu. Teemadeks näiteks Itaalia toidu nädal või salati nädal, iga päev võiks üks toidukord olla nimetatud teemal põhinev.</li><li>• Korraldada koosolekuid olles virtuaalselt ühenduses ning vabas õhus liikudes.</li><li>• Aktiivsuse tõstmiseks korraldada näiteks sammuväljakutseid, et motiveerida töötajaid rohkem päevas liikuma.</li></ul>

Allikas: Uuringu tulemustele ja järeldustele tuginedes autori koostatud

## **SUMMARY**

### **SUPPORTING WORK WELL-BEING WHILE TELEWORKING, THE EXAMPLE OF TALLINK GRUPP AS**

Kaisa Koost

Due to the rapid development of technology and the importance of a good working environment more companies are offering ways for flexible working including teleworking. The need for teleworking increased significantly during the Corona crisis in 2020, when it was strongly advised to avoid unnecessary contacts and work from home. The popularity of teleworking, but also the need for teleworking has increased the importance to research the role teleworking plays on a workers' well-being. As many entrepreneurs including Tallink Grupp AS used teleworking method for the first time, it is important to know how it has affected the well-being and motivation of workers, also to make suggestions regarding better organizing for teleworking. The problem question of the study is how can the work well-being be supported while teleworking? Also, the aim of the study is to investigate, how does teleworking affect the workers' well-being and make suggestions to support the work method in Tallink Grupp AS.

Teleworking allows employees to save both time and money spent on daily transportation between home and work, it also gives teleworkers more flexibility and free time. Even though the impact of teleworking on well-being has been researched and multiple articles have been published, the results are quite different, and it is not possible to draw a single conclusion. On one hand, some articles state that teleworking is a way for enterprises to save money, since there is no need for a large office and not as many communal services are used. On the other hand, maintaining well-being while teleworking requires employers to provide support to the employee with both technology and training for the efficient operation of the home office. Therefore, it is important that necessary working

items such as a computer and information regarding the ways to improve the overall well-being and work well-being while working from home is provided.

The greatest threats to the well-being of employees during telework are caused by the lack of communication and trust between team leaders and employees, also between colleagues, which can lead to feelings of loneliness or isolation. In addition, teleworkers might work in their spare time or do household chores during working hours, which results in blurry line between home and work environments. In the result of that, teleworkers' stress levels also rise since they have no escape from the work environment, which also affects the overall well-being. Nevertheless, when organizing the time and work tasks correctly, teleworking can reduce stress caused by the work environment since the employee is creating their own suitable working place according to their personal needs. It is also important to note that teleworking must be an opportunity, not an obligation, since by choosing an environment which matches the employee's personal needs, their job effectiveness is also higher.

Although it is important to pay attention to well-being at work, especially when working remotely, it is not possible to achieve maximum well-being by excluding other wellness dimensions. In addition to the factors which employers are responsible for, the employee must also pay attention to their well-being and health. For example, it is as necessary to take breaks during the working day to rest eyes and stretch as it is to be active and move enough in a day. In the result, when considering all wellness dimensions, one of the best ways to use breaks is to walk or exercise and shut the mind off work thoughts. This adds a lot to both physical and emotional wellness. Also, in employee's free time, it would be beneficial to have hobbies, spend time with friends and family, spend time with your own thoughts, also think about the environment and the future.

The research results regarding the well-being of Tallink Grupp AS teleworkers stated that most of the employees felt that working from home is suitable for them and they wish to do it in the future as well. The results also showed that employees are happy with their working positions and salary, however a raise in salary would also increase their work happiness even more. In addition, the research showed that all work tasks are clear and the employees feel happy while working, which might be connected to having the same personal values and views as the company also the trust between team leaders and

workers. They also stated that working from home is not obligatory and they have the right to decide where they wish to work from and they can also affect their working schedule if they have any wishes for days off, which also has a positive impact on their well-being. Overall wellness level was also positive, however ever since employees started working from home, their activity levels also decreased. As mentioned before, to have the perfect well-being no dimension can be left behind, therefore a great way to move more would be to have regular workouts or go walking during breaks. It would also be helpful if the leaders would follow wellness dimensions in their actions and work environments, informing employees with all the ways to improve well-being as well.

As stated in multiple research papers, it also came out that some employees feel isolated while teleworking and for some the line between home and work environments has become blurry. To define the line between two environments it is important to avoid working during free time, also to only focus on work tasks during the working hours and remove or avoid all distractions such as pets, children and loud neighbours. Furthermore, to avoid the feeling of isolation it is recommended to have more regular team meetings and build a better communication between colleagues, so no one feels left out. Also, a suggestion is to work one day at the office each week, so all colleagues are together and no one feels alone. It is also necessary to improve the IT-solutions to improve the information management and communication between different departments. To improve the well-being while teleworking some employees suggested using laptops and webcams to have the opportunity to be even more mobile and see people on meetings.

Well-being in teleworking conditions is quite like well-being in normal working conditions. However, significant differences and risks can be identified, such as the risk of isolation, blurring the boundaries between leisure and working time, and reduced work efficiency. To avoid these dangers, it is important to educate both employees and employers about the factors that make up well-being at work and to lay down rules that will help both sides to organize telework more effectively. In addition, it is important that each employee contributes independently to the improvement of his or her general well-being, as well-being at work is also significantly related to a person's general health and way of thinking.

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

Mina, Kaisa Koost

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Tööheaolu toetamine kaugtöö tingimustes Tallink Grupp AS näitel“, mille juhendaja on Heli Tooman, 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.

*Kaisa Koost*

***16.05.2021***