

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Ühiskonnateaduste instituut
Ajakirjanduse ja kommunikatsiooni õppekava

Helen Maria Raadik

„Palun ära kirjuta mulle Facebookis!“: teadmustöötajate praktikad töö
ja eraelu piiride seadmisel

Magistritöö
SVUH.00.054

Juhendaja: Tiiu Taur, MA

Tartu 2021

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. TEOREETILISED JA EMPIIRILISED LÄHTEKOHAD	8
1.1. Töö ja eraelu	8
1.1.1. Töö, eraelu ning töö ja eraelu tasakaalu tähendus	8
1.1.2. Teadmustöötajad võrguühiskonnas ja muutuvus töömaailmas	10
1.2. Piirid töö ja eraelu vahel	14
1.2.1. Piiriteooriad	15
1.2.2. Piiride hägustumine	18
1.2.3. Piiride seadmise praktikad	20
2. UURINGU EESMÄRK JA UURIMISKÜSIMUSED	28
3. MEETOD	29
3.1. Pool-struktureeritud intervjuud	29
3.2. Fookusgrupp	31
3.3. Andmeanalüüs	32
4. TULEMUSED	33
4.1. Töö ja eraelu	33
4.1.1. Töö ja eraelu tähendused	33
4.1.2. Töö ja eraelu tasakaal	34
4.1.3. Töö ja eraelu eristamine või ühitamine	38
4.2. Piirid töö ja eraelu vahel	39
4.2.1. Piiride olulisus ja hägustumine	40
4.2.2. Piiride seadmise praktikad	42
4.2.3. Füüsiliste piiride seadmise praktikad	43
4.2.4. Ajaliste piiride seadmise praktikad	45
4.2.5. Käitumuslikud praktikad	52
4.2.6. Kommunikatiivsed praktikad	57
4.2.7. Piiride ja praktika põhjused	60
5. JÄRELDUSED JA DISKUSSIOON	64
5.1. Töö ja eraelu – tähendused ja tasakaal	64
5.2. Piiride seadmine töö ja eraelu vahel	66
5.2.1. Töö ja eraelu eristamisviisid	66
5.2.2. Piiride seadmise praktikad	68
5.2.3. Piiride seadmise põhjused	74
5.3. Praktilised soovitusel teadmustöötajatele ja organisatsioonidele	75
5.4. Uuriija refleksioon ja eetika	77
5.5. Meetodi kriitika ja edasised uurimissoovitused	78
KOKKUVÕTE	81
SUMMARY	83
KASUTATUD KIRJANDUS	85

LISAD.....	94
Lisa 1. Intervjuu kava.....	94
Lisa 2. Intervjuu nõusolekuvorm.....	98
Lisa 3. Fookusgrupi kava	100
Lisa 4. Fookusgrupi kutse	104
Lisa 5. Fookusgrupi nõusolekuvorm.....	106
Lisa 6. Koodipuu	108
Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks	109

SISSEJUHATUS

Soe voodi, päikesekiired tekil, päeva esimesed hetked varahommikul... ja teki all lesija käes mobiiltelefon koos värskete töömeilidega. Kas selline hetk tuleb tuttav ette?

Kaasaegses ühiskonnas iseloomustab tööd ühenduvus, info liikumise vahetus ning piiride hägustumine töö ja muude eluvaldkondade vahel, töö käib kommunikatsioonitehnoloogiate vahendusel (Derks, van Duin, Tims, Bakker, 2015). Töö ja eraelu vaheliste piiride hägustumist täheldati juba enne COVID-19 kriisi, sest tehnoloogia vahendusel võis töö tulla inimesega koju, isegi tagatuppa ja teki alla. Kas hägune töö ja eraelu tasakaal on uus normaalsus, küsis Gaskell (2020) möödunud aasta kevadel, mil paljud, kellel võimalik, kodukontoritesse tööle suundusid. Töö ja eraelu vahelised piirid hägustuvad nii kodus töötades kui ka laiemalt, sest tööga saab pidevalt ühenduses olla ja otsekohe vastata.

Euroopa Parlament tunneb selliste trendide üle mure: parlamendi 21. jaanuari 2021. aasta resolutsioonis soovitud komisjonile õiguse kohta mitte olla kättesaadav osutatakse, et digitaalsete tööriistade kasutamine on toonud küll tööandjatele ja töötajatele eeliseid, näiteks paindlikkust ja autonoomiat, aga ka probleeme nagu töö intensiivistumine ja tööaja pikenemine, mille tõttu töö ja eraelu piirid hägustuvad (Õigus olla mitte kättesaadav, 2021). Parlament leiab, et digivahendite töös kasutamine on kaasa toonud „pidevalt ühendatud“, „alati sisse lülitatud“ või „pidevalt valves“ kultuuri“, mis võib kahjulikult mõjuda töötajate põhiõigustele ja õiglastele töötingimustele, sealhulgas töö ja eraelu tasakaalule ning tervisele (Õigus olla mitte kättesaadav, 2021). COVID-19 viiruskriisist tulenev tavatu olukord – sunnitud kaugtöö, õpilaste koduõpe, soovitus lapsi lasteaeda mitte viia ning erinevad piirangud – on jätnud inimestele endile vähem valikuid, kuidas oma töö ja eraelu vahelisi piire juhtida, seetõttu on võimalik, et inimesed peavad kasutama uusi lähenemisi, et hägustunud piiridega toime tulla või olukorra üle jälle kontrolli saavutada (Cho, 2020). Töö ja eraelu ekstreemne segunemine võib sundida inimesi õppima, kuidas piire luua või kuidas säilitada oma igapäevast produktiivsust pidevatest vahelesegamistest hoolimata (Cho, 2020). Viiruskriis on töö ja eraelu valdkonna ning piirid aina enam päevavalgele toonud.

Inimesed soovivad tööd ja eraelu eristada, et leida lahendusi töö ja eraelu hägustumisele või vastupidi, tööd ja eraelu rohkem ühitada ja üksteisele lähemale tuua. Millised on töö ja eraelu vahelised piirid ja mida täpselt igapäevaselt tehakse, et piire hoida või neid hoopis mitte üldse

seada? Tuginen Ashforthi, Fugate'i ja Kreineri (2000) piiriteooriale, et töö ja eraelu vahelisi piire täpsemalt avada. Kreiner, Hollensbe ja Sheep (2009) on nimetanud ja liigitanud konkreetseid praktikad ehk tegevused, mida inimesed teevad, et töö ja eraelu vahele piire seada ja neid hoida. Võtan need kaks käsitlust töö teoreetiliseks aluseks ja uurin, kuidas Eesti teadmustöötajad oma töö ja eraelu vahelisi piire seavad. Et töö ja eraelu piiride ja praktikate rolli inimeste elus uurida, peatun enne ka töö, eraelu ja nendevahelise tasakaalu tähendustel.

Miks peaks piiride seadmise praktikaid uurima? Töö ei sõltu enam niivõrd konkreetsest ajast ja kohast, seega võib töö ja eraelu piiride haldamine aina vajalikumaks osutada (Cousins ja Robey, 2015). Inimesed erinevad oma töö ja eraelu eristamise eelistuste ja praktikate poolest: on neid, kes soovivad tööd ja eraelu ühitada kui ka neid, kes soovivad kaht eluvaldkonda eraldi hoida (Ashforth jt, 2000). Juhi või kolleegi ning ka lähedasena tasub teada, kuidas inimesed oma töö ja eraelu piiridesse suhtuvad, sest see väljendub ka nende käitumises. Inimesi juhtides, nendega koos töötades ning organisatsioonikultuuri kujundades on tähtis võtta arvesse erinevaid eelistusi ja praktikaid – inimesed võivad nii organisatsiooni kui ka tiimi sees oma piiride eelistuste ja praktikate osas suurel määral erineda, kuigi grupinormidel ja teiste mõjul on oma roll (Cecchinato ja Cox, 2020). Piiride seadmiste eelistustes ei ole üht, õiget ja head lahendust ega saa öelda, kas range piiritlemine on parem kui ühitamine või vastupidi (Kreiner, 2006: 500). Inimeste piirid ja praktikad väärivad igal juhul mõistmist ja austamist.

Magistritöös pean töö all silmas teadmustööd, kuid mitte näiteks pürgimusel põhinevat tööd (Duffy, 2015), mida on käsitlenud näiteks Viru (2019). Kuna soovisin kuulda teadmustöötajate praktikaid ja nende taga peituvad lugusid, viisin läbi poolstruktureeritud intervjuud Eesti teadmustöötajatega eri valdkondadest ja sektoritest ning eri suurusega organisatsioonidest (N=14). Et töö ei jääks liiga töötajakeskseks, viisin läbi ka fookusgrupi personalijuhtide ja -spetsialistidega (N=7). Sotsiaalteaduslik uuring seostub kindla aja ja kohaga (Blaikie, 2009: 11), ka magistritöö on kirjutatud ning intervjuud ja fookusgrupp läbi viidud valdavalt COVID-19 piirangute ajal, peamiselt 2021. aasta talvel ja kevadel. COVID-19 ja vastavad piirangud kumavad seega vastustest läbi ning pakkusid huvitavat ainet, sest viiruskriis, kaugtöö, distantisõpe ja liikumispiirangud muutsid osalejate elukorraldust ning töö ja eraelu piiride seadmise praktikaid. COVID-kriis tõi Eestis päevakorda ka näiteks hübriidtöö ja sunnitud kaugtöö, mis on osalejate elus samuti võrdlemisi uus nähtus.

Töö esimeses osas annan ülevaate asjakohasest teooriast. Töö ja eraelu piiride seadmise praktikaid vaatan läbi piiriteooria, sotsiaalse konstruktivismi ja töö piiridega (ingl *boundary work*) prisma. Annan ülevaate ka töö, sh teadmustöö ja eraelu ning nendevahelise tasakaalu tähendustest, samuti töö ja eraeluga seotud survetest ja normidest, mida tehnoloogia võimaldab ja võimendab. Teoreetilise ja empiirilise ülevaate lõpus püstitan töö teises osas uurimiseesmärgi ja seadnud uurimisküsimused. Töö kolmandas osas kirjeldan töö metoodikat: intervjuusid ja fookusgruppi, valimit, selle koostamise põhimõtteid ja värbamist, samuti andmeanalüüsi. Töö neljandas osas esitan intervjuude ja fookusgrupi tulemused. Töö viiendas osas esitan peamised järeldused tulemustest, võimalikud edasised uuringusuunad ning soovitused, kuidas töötajate töö ja eraelu piiride seadmist ja praktikaid toetada. Võtan ka meetodi suhtes ka kriitilise seisukoha ning reflekteerin ja analüüsin enda rolli uurijana.

Varasemalt on Eestis tööd ja eraelu nii eri ametite kui ühiskonnarühmade kaudu. Teadmustöötajate juhtimist võrgustikuorganisatsioonis uuris Leetsar (2018): magistr töööst selgus muuhulgas, et paljudel uuringus osalenutel oli probleeme töö ja eraelu vahelise tasakaalu leidmisega; uuringus osalenute probleemid töö ja eraelu tasakaalu leidmisega olid seotud peamiselt mitme eri projekti jaoks korraga töötamise ja killustatusega. Sakutite-Kangur (2019) uuris tehnoloogilistest kommunikatsioonivahenditest tingitud töökatkestusi teadmustöötajatel ja Raag (2015) töö ja eraelu tasakaalu toetavate meetmete tõhustamist organisatsiooni poolt. Kaasik (2020) keskendus küsimusele, milline on kaugtöö roll töö-pereelu tasakaalustamisele kaasaaitajana sõltuvalt sellest, kas töötajatel on (alaealisi) lapsi või mitte. Põhjalikumalt on uuritud ka ajakirjanike ajakasutust ning töist ja eraelulist aega. Orav (2019: 53) uuris uudiste toimetuse ajakirjanike nägemusi tööst ja töövälisest ajast ja leidis, et „paljud ajakirjanikud ei oska tööalaseid piire kehtestada“, suurem osa osalenud ajakirjanikest tegeles töövälisel ajal tööga ega eristanud selgelt töö- ja töövälisest aega. Orav (2019: 53) kirjeldas ka vaikivat eeldust, nagu peaks ajakirjanik ka vabal ajal tööks valmis olema. All (2017) uuris ajakirjanike tööalast ajakasutust ja tööritmi ning kommunikatsioonivahendite kasutamist.

Meronen (2015: 37) uuris naisettevõtjate töö ja eraelu tasakaalustamist ja leidis, et „naisettevõtjad rõhutasid, et tööd ei tohi koju kaasa võtta“ ning järeldas, et osalejate töö ja eraelu piirid ei olnud hägustunud, vaid osalejate tööaeg iluteenindajatena jaotus rohkem nädalavahetusele ja pühadele; pool osalejatest leidis, et ei saa piisavalt oma lähedastega aega veeta, töö ja eraelu tasakaalu mõjutaski pigem tööaja jaotus. Pukkonen (2016: 66) avas töö- ja koduelu seoseid aja-, pinge-, käitumise ja psühholoogiapõhiste allikate kaudu. Taba (2013)

uuris, kuidas tasakaalustada töö- ja pereelu Eesti infotehnoloogiaettevõtetes. Ott (2016) uuris läbipõlemise seoseid organisatsioonikeskkonna ja -kommunikatsiooniga. Lapsevanemate praktikaid kodukontoris töötades on uurinud Pajumets (2007b: 99): näiteks kehtestasid kodus töötavad naised kindlaid tööaegu, töötati kodus ühes kindlas toas, kuhu keelati pereliikmetel siseneda jne. Minu magistritöö võtab fookusesse teadmustöötajate igapäevased töö ja eraelu piiride seadmise praktikad Kreineri jt (2009) käsitlusele tuginedes, pakkudes töö ja eraelu uuringutele täiendust igapäevaseid praktikaid ja norme kvalitatiivselt kaardistades.

Täna oma osalejaid, kes lubasid end intervjuuerida või fookusgruppi kutsuda ning inimesi, kes aitasid mu uuringutesse osalejaid leida. Täna ühiskonnateaduste instituudi pere, eriti Maio Vanikot ja Nele Nemvaltsi. Täna retsensenti Marko Uibut, kes leidis, et mu töös peitub väärtus, ning kelle kommentaarid ja ettepanekud aitasid tööd märkimisväärselt edasi arendada. Täna oma juhendajat Tiiu Tauri, kellel oli minu jaoks alati julgustavaid sõnu ja sisukaid nõuandeid ning kes sütitas minus sotsiaalteaduslikku uurimishuvi. Täna oma pere, sõpru ja kursusekaaslasi, et sel seiklusel mind toetasite ja alati minusse uskusite. Aitäh!

1. TEOREETILISED JA EMPIIRILISED LÄHTEKOHAD

Töö esimeses peatükis annan ülevaate teooriast ja senistest uuringutest, käsitlen töö ja eraelu tähendusi ning tasakaalu, teadmustöö mõistet ning erinevaid võimalusi ja väljakutseid ning kaootusi, mida kaasaegne ühiskond ning tehnoloogia teadmustöötajale pakuvad ja teadmustöötajast eeldavad. Annan ka ülevaate piiriteooriast, piiride hägustumisest ning piiride seadmise praktikatest.

1.1. Töö ja eraelu

Järgnevat alapeatükkides tutvustan, millised on töö ja eraelu tasakaalu erinevad käsitlused ning kuidas on käsitlus ajas muutunud. Annan ülevaate ka teadmustöötajate mõistest ning kirjeldan, millises keskkonnas teadmustöötajad tänapäeval töötavad.

Tööd ja eraelu on tööstusrevolutsioonist saati segmenteeritud (Andrews ja Bailyn, 1993; Shamir, 1992, viidatud Ashforth jt, 2000 kaudu), ning tekkinud on eri maailmade müüt (ingl *the myth of separate worlds*): arvamus, et kaks sfääri – töö ja kodu – ei kattu ega peaks kattuma (Kanter, 1977, viidatud Ashforth jt, 2000 kaudu). Eri maailmade müüt ilmestab, kuidas töö ja eraelu all mõeldakse kaht täiesti eraldiseisvat sfääri. Kui tööd ja eraelu mõista kui kaht täiesti eraldiseisvat sfääri inimese elus, on see aluseks tänapäevasele töö ja eraelu tasakaalu mõistele, mida järgnevalt selgitan.

1.1.1. Töö, eraelu ning töö ja eraelu tasakaalu tähendus

Töö ja eraelu tasakaal on mõiste, mida on keeruline üheainsa ammendava definitsiooniga määratleda. Sotsiaalne konstruktivism kui lähtekoht on töö ja eraelu uurimisel oluline, sest konstruktsioon on ka töö ja eraelu tasakaalu mõiste, näiteks Lewis ja Beauregard (2018) leiavad, et töö ja eraelu tasakaal on konstrueeritud sotsiaalsete praktikate kaudu. Bergman ja Gardiner (2007) on sedastanud, et töö ja eraelu tasakaal on normatiivne kontseptsioon võrreldes näiteks kättesaadavusega, mille kontseptsioon on analüütilisem. Võib järeldada, et töö ja eraelu tasakaal viitab, milline võiks olla õige või hea elu- ja töökorraldus.

Töö ja eraelu tasakaal tähendab laialt levinud kasutuses üksikisiku, eriti ajanappuses teadmustöötaja isiklikku kogemust tasakaalu saavutamisel või soovi tasakaalu saavutada; lisaks kasutatakse töö ja eraelu tasakaalu mõistet, et kirjeldada organisatsioonide ja tööandjate poliitikaid (ingl *policies*) või praktikaid nagu paindlik töökorraldus või ka riiklikke poliitikaid nagu vanemapuhkus, mille eesmärk on inimeste individuaalseid elukogemusi parandada; töö ja eraelu tasakaal on nende käsitluste kohaselt inimese enda valik ja vastutus prioriteete seada ja enda graafikut korraldada (Lewis ja Beauregard, 2018). Töö ja eraelu tasakaal on tõesti sõnastatud töötajakeskse mõistena – on ju töötaja see, kel on nii töö kui ka eraelu, ja kes peab üldjuhul oma eraelu tööga sobituma panema, mitte vastupidi.

Nii indiviidikeskne kui ka organisatsioonide praktikate käsitlus ei võta arvesse mitmekülgsemaid arusaamu tööst, elust ja nendevahelisest tasakaalust (Lewis ja Beauregard, 2018). Kelliher, Richardson ja Boiarintseva (2019) leiavad, et töö ja eraelu tasakaalu (originaaltekstis ingl *work-life balance*) uuringud on seni tööd ja elu küllaltki piiritletult käsitlenud, ning et uuringud ei võta arvesse hiljutisi muutusi inimeste elu- ja töökorralduses ning töösuhetes. Elu all on sageli silmas peetud laste eest hoolitsemist, andes mõista, nagu oleks tasakaal vaid töötavate lapsevanemate mure, kuid elu hõlmab ka hobisid, haridust, trenni, usu või kogukonnaga seotud tegemisi ja teiste inimeste, mitte vaid laste eest hoolitsemist; töö all on enamjaolt silmas peetud täistööajaga püsivat töötamist ühe tööandja juures, kuid see ei kajasta enam reaalsust (Kelliher jt, 2019). Inglise keeles kasutatakse ka väljendit *work-family balance* ehk töö ja pere tasakaal, mis on eriti perekeskne lähenemine. Kuhu sobitada siin (vana)vanemate eest hoolitsemine, tööampsude haukamine, vabakutselise või ettevõtja amet, üksi või sõpradega koos elamine või kodu, kust on juba lapsed välja lennanud?

Töö ja eraelu tasakaalu selgitatakse ka tööle ja eraelule kuluva aja kaudu. Töö ja eraelu tasakaalu defineerib Cambridge'i sõnastik (i.a.) kui töötamisele kuuluvat aega võrreldes ajaga, mida kulutatakse perele ja endale meeldivatele asjadele; Oxfordi Advanced American Dictionary (i.a) defineerib töö ja eraelu tasakaalu tundide kaudu: tunnid nädalas, mis kuluvad töötamisele, võrreldes tundidega, mida veedetakse perega, puhates jne. Mõlema käsitluse järgi iseloomustab töö ja eraelu tasakaalu peamiselt ajaline mõõde. Sõnaraamatute definitsioonide järgi võib öelda, et töö ja eraelu tasakaal tähendab üksikisiku langetatud valikuid, kui palju tööle ja eraelule aega suunata, või kui palju eri eluvaldkondadele aega kulub.

Kreiner jt (2009: 721) on kirjeldanud, kuidas töö ja eraelu tasakaal võib olla raskesti tabatav, kuigi seda soovitakse sageli saavutada. Lewis ja Beauregard (2018) väidavad, et kultuuriliselt erineb ka arusaam töö ja eraelu tasakaalu mõistest ning on tekkinud küsimus, kas selline mõiste on mõnes riigis, kogukonnas, kultuuriruumis või kogu töö ja eraelu teemalises arutelus enam asjakohane või vajalik – mõiste võib olla oma aja ära elanud ja piirab nüüd inimeste mõtlemist, sest inimeste kogemused on palju mitmekesisemad. Lewis ja Beauregard (2018) paigutavad näiteks töö ja eraelu tasakaalu nii globaalsesse, riiklikusse, organisatsioonilisse kui ka ajalisse (kuidas on mõiste ajas muutunud) konteksti ja leidsid, et näiteks eri Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni ILO ja Euroopa Liidu direktiivid kasutavad aina enam töö ja eraelu tasakaalu mõistet peresõbraliku lähenemise asemel – seega võib eeldada, et kui varem peeti oluliseks peresõbralikkust, siis nüüd töö ja eraelu tasakaalu.

Eesti keeles on kasutusel väljend töö ja eraelu tasakaal, kuid räägitakse ka töö- ja pereelu ühitamisest (Võrdõigusvoliniku kantselei, 2014), töö ja isikliku elu tasakaalust (Matt, 2016), töö- ja koduelust ja nendevahelisest tasakaalust (Pukkonen, 2016) ning töö ja pereelu tasakaalust (MTÜ Vastutustundliku Ettevõtluse Foorum, i.a.). Kasutan uuringus töö ja eraelu tasakaalu mõistet, kuna eraelu hõlmab rohkemat kui pereelu ning mõiste tervikuna on levinud. Lewis ja Beauregard (2018) leiavad, et suurem osa töö ja eraelu tasakaalu uuringutest keskendub suhteliselt privilegeeritud keskklassile ja teadmustöötajatele, kes töötavad suurtes organisatsioonides, proovides kasvava töökoormuse kõrvalt töövälise tegevuste jaoks aega leida. Võtan selle kriitika osaliselt omaks ka enda magistritöö puhul. Järgnevalt kirjeldan lähemalt teadmustööd, mida magistritöös töö tähenduses kasutan.

1.1.2. Teadmustöötajad võrguühiskonnas ja muutuvus töömaailmas

Castells (1996) pani kogu ühiskonnale nime võrgustatud ühiskond (ingl *networked society*), eesti keeles nimetatud ka kui võrguühiskond (Kõuts-Klemm ja Seppel, 2018: 128). Võrgustatud ühiskonnal on Castellsi (1996: 153-162) käsitle kohaselt mitmeid tunnuseid, muuhulgas paindlikud töötajad ning info- ja globaalne majandus. Pajumets (2007b: 80) kirjeldab, et elame töörikkal ja ajavaesel ajastul: kuigi on oodatud, et ühiskonna arenedes oleks tööd vähem, on seda hoopis rohkem.

Taolises aina kiirenevas maailmas (personaalse ja sotsiaalse aja kiirenemise ja tihenemise kohta vaata Harro-Loit ja Vihalemm, 2017) toimetavad ka teadmustöötajad (ingl *knowledge workers*), keda võiks argikeeli defineerida kui mõtleva tööga leiba teenivaid inimesi. Teadmustöötajat saab kasutada vanema väljendi valgekrae tähenduses, mis iseloomustab kontoris töötavat inimest (Ricard, 2020). Sõna teadmus tähendab Eesti Keele Instituudi haridussõnastiku HAR järgi „teadmiseid millegi kohta kogumina“, liitsõnad on näiteks teadmusveeb ja teadmussiire, seega võiks kasutada ka sõna teadmustöötaja (Eesti Keele Instituut, 2018a). Pyöriä (2005) nendib, et teadmustööle konkreetset ühtset terminit ei leidu ning teadmustöötajaid ei paigutata mõnda konkreetsesse tegevusvaldkonda või ametite kategooriasse, kuid ta eristab kaht olulist elementi, mis teadmustöö juurde kuuluvad: kõrge oskuste ja haridustase ning infotehnoloogia kasutamine kui oluline osa infotöötlusprotsessist; teadmustöö kontekstis mainiti kõige tihedamalt IT kasutamist, haridust ja mitterutiinset töö iseloomu. Leetsar (2018: 9) võttis oma magistritöös kirjanduse põhjal kokku, et teadmustöötaja omab tööks vajalikke teadmisi ja kogemusi, valib ise tee, kuidas eesmärgini jõuda; töötab iseseisvalt ning täiendab oma teadmisi vastavalt vajadusele ja omal initsiatiivil. Magistritöös toetun teadmustöötaja mõiste osas Pyöriä (2005) käsitlusele, mis hõlmab infotehnoloogia kasutamist töös ning töökohti, mis eeldavad kõrgemat oskuste või haridustaset.

Port (2019) sedastab, et „infole rajatud töö on assotsiatiivne“: inimesel võivad tärgata mõttes seosed, mida „ei saa vangistada töötundidele“, sest „need lihtsalt ilmuvad teadvusesse“ ning tööga, mis on muudetud andmeteks, saab inimene tegeleda ööpäev läbi, seda võimaldab ka info- ja kommunikatsioonitehnoloogia. Aru (2016) sedastab, et parimad mõtted ja lahendused (töistele) küsimustele võivad tulla vannis, voodis ja vantsides – vabadel hetkedel, mil mõte saab puhata. Uuenduslik mõte võib tekkida samahästi puhkeajal kui tööpostil (Pyöriä, 2005). See muudab teadmustöötajate töö ja eraelu piiritlemise keerulisemaks.

Pajumets (2007a: 71) uuris väikeste laste emade suhet tööga ja leidis, et töötamiseks andis lisaks rahateenimisele motivatsiooni näiteks võimalus ennast realiseerida, ühiskonnas osaleda, kodule vaheldust saada; töö võib tähendada ka eneseteostust või hobi (Pajumets, 2007b: 96). Kui töö on niivõrd südamelähedane, kuidas võiks see mõjutada töö ja eraelu vahelisi suhteid – kas töö, mis on kui hobi, on inimese jaoks töö või midagi muud?

Töötamine pole teadmustöötajate puhul enam seotud kindla aja ega kohaga, sest mobiilne info- ja kommunikatsioonitehnoloogia on teadmustöötajad asukoha- ja ajalistest piirangutest

vabastanud, see-eest on tekkinud nn autonoomsuse paradoks (ingl *autonomy paradox*) – teadmustöötajad on vabad ja iseseisvad ainult näiliselt, sest nad peavad koostööpartnerite ja klientide jaoks kättesaadavad olema (Mazmanian, Orlikowski, Yates, 2013). Mazmanian jt (2013) täheldasid, et teadmustöötajad, kes suhtluseks, sh e-kirjade saatmiseks mobiilseid seadmeid kasutasid, kehtestasid pideva ühenduvuse ja ligipääsetavuse (ingl *connectivity* ja *accessibility*) norme: mobiilsete seadmete kasutamine e-kirjade jaoks pakkus töötajale lühikeses perspektiivis paindlikkust, meelerahu ja kontrolli oma suhtluse üle, kuid samas tugevdas selline käitumine kollektiivset ootust töötajate kättesaadavusele, suurendades nende seotust (ingl *engagement*) ja vähendades nende võimet tööst välja lülituda. Kui teadmustöötajad enam tööst ja ajast ei sõltu, võivad nad hoopis rohkem sõltuda oma kolleegidest ja klientidest, kelle vastuseid vajatakse ja kellele tuleb ise (kiirelt) vastata.

Kui teadmustöötajad mõtlesid, et kasutavad töötamiseks oma mobiilseid seadmeid ükskõik kus või ükskõik millal (ingl *anywhere, anytime*) – tõlgendades sellist käitumist kui tõendust sellest, et neil on isiklik (tööalane) autonoomia, siis tegelikult kasutasid nad seadmeid igal pool ja kogu aeg (ingl *everywhere, all the time*), mis tegelikult nende autonoomiat vähendas (Mazmanian jt, 2013). Töötajad kinnitasid endale, et nad on autonoomsed ja vastutustundlikud spetsialistid, kuid samas muudavad nad oma käitumisega ühiselt norme, kuidas peaks nüüdisaegses organisatsioonis töötama (Mazmanian jt, 2013). Harro-Loit ja Vihalemm (2017: 419) selgitavad, et „viivitamatut tegutsemist võimaldavad kultuurinormid on tugevasti seotud tehnoloogiakasutuse ning töö- ja isikliku aja piiride hägustumisega, aga ka igasuguste otsustusprotsesside kiirenemisega“. Kuna keskendun magistritöös töö ja eraelu piiridele ja nende seadmiseks kasutatavatele praktikatele, analüüsin töös põgusalt ka taolisi kiiret tegutsemist ja suhtlemist võimaldavaid ja taasloovaid kultuurinorme, mis võivad piiride seadmist keerulisemaks muuta või on kiiret tegutsemist eeldavad kultuurinormid just põhjus, miks piire rohkem seada, et ka eraelule aega jääks.

Digikeskkondades ja sotsiaalmeedias aset leidvat kommunikatsiooni ja selle kiirust saab analüüsida asünkroonsuse ja sünkroonsuse vaatepunktist. Näiteks võib olla tavaline, et mõnes kontekstis meilitakse sünkroonselt: „see tähendab vastata igale meilile jalamaid, justnagu hakataks vestlema“ (Hepp, 2018: 158). Olukord võib tuttav olla lugejale, kes töötab organisatsioonis, kus on tavaks saata palju meile ning töötajad töötavad, sh saadavad ka meile samal ajal, mis võimaldab üheaegset veebis olemist ja meilide omavahel põrgatamist.

Kalman (2016: 9; viidatud Cecchinato ja Cox, 2020 kaudu) leiab, et mitte info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamine ei hägusta töö ja eraelu piire, vaid piire hägustavad pigem juhid, kolleegid ja kliendid, kes ootavad, et pärast tööd kodus töötatakse, või hoopis pere ja sõbrad, kes ootavad tööpäeva sees töötajate tähelepanu. Muutunud suhtlusnormides ja kasvanud ootustes kiiresti vastata, töövälisel ajal tööd teha või kättesaadav olla ei saa vaid tehnoloogias põhjust või süüdlast leida, nagu osutab ka Kalman (2016, viidatud Cecchinato ja Cox, 2020 kaudu) – olulised on ka tehnoloogia kasutajad, kes norme omaks võtavad ja oma käitumisega neid süvendavad.

Sotsiaalsete normide loomisel ja töötajate mõjutamisel peetakse tähtsaks juhi käitumist. Lirio (2017) uuringus osalenud juhid olid teadlikud, et peavad oma nutitelefoni kasutusega töötajatele eeskujuks olema või telefonikasutusega seoses juhiseid andma. Derks jt (2015) soovivad, et juhid peaksid töövälisel ajal suhtlemise osas selgeid sõnumeid andma ega tohiks oodata, et töötajad on alati kättesaadavad; tööl teistele eeskujuks olevad inimesed, sh juhid, peaksid arvesse võtma, et käitumisel on suurem mõju kui kokkulepitud reeglitel, ning kirjadel, mida saadetakse õhtuti või nädalavahetuse ajal, on samuti lugejad; lõpuks võib välja kujuneda ühine norm olla igal pool ja igal ajal ühenduses. Chen ja Karahanna (2014: 31) nendivad, et sfääride ülesed tehnoloogia vahendatud vahelesegamised või katkestused (tööteemaline katkestus isiklikul ajal ja vastupidi) on tänapäeva teadmustöötajate jaoks vältimatud; negatiivseid mõjusid tuleks eri tööriistade ja tehnikate abil leevendada. Port (2021a) kirjeldab, kuidas „töötajad meenutavad jalgpalli väravavahte, keda pommitatakse kümnete pallidega, milledest enamus pole isegi jalgpallid ega ole löödud reegleid järgides. Nad teevad seda ise teistele sama metsikusega“; suhtlemise maht kasvab, kuid see ei paista välja tööalases koostöös. Juhtidel ja ka töötajatel endil on üksteise käitumisele mõju, mis võib töötajat suunata töövälisel ajal kolleegidega suhtlema ja töötama, samas võib mõju olla ka vastupidine ja mitte toetada töövälisel ajal töötamist.

Waller ja Ragsdell (2012) uurisid juhtumiuuringus üht organisatsiooni, kus töötajate täidetud päevikutest ja veebiküsimustikest selgus, et 24/7 kommunikatsioonikultuur on muutnud tööviise ja seadnud suhtluskiirusele uued ootused; kättesaadavad tehnoloogiad nagu e-kirjad ja sotsiaalmeedia võimaldavad 24/7 kultuuri. Petersen (2020) on kirjeldanud, kuidas e-kirjade saatmine on tänapäeval (teadmus)töö tegemiseks kujunenud ehk e-kirjadest on saanud töö, mis on omakorda kaasa toonud e-kirjade üleliigse saatmise (ingl *over-emailing*), et näidata, et ollakse produktiivne, hea tiimikaaslane, mõttega kaasas ja „kohal“. Barley, Meyerson ja Grodal

(2011) uurisid e-kirju kui stressi sümbolit ja allikat: uuringus osalenute jaoks sümboliseeris just e-kiri nende elus ülekoormust. Info ülekülluse nähtust (ingl *information overload*) ja toimetulekupraktikaid kirjeldavad kõrgkoolide töötajate näitel ülevaatlikult Lauri, Virkus ja Heidmets (2020). Aina kõrgemad ootused kirjade vastamise kiirusele ja ootus olla päev läbi kättesaadaval võivad mängida rolli selles, kuidas inimesed oma tööd ja eraelu koordineerivad.

Kodus töötamine muutus teadmustöötajate seas COVID-19 kriisi ning sunnitud või vabatahtliku kaugtöö tõttu tavapärasemaks. Kaugtöö tegijate arv kasvas piirangute tõttu märgatavalt: 2020. aasta teises kvartalis tegi Eestis kaugtööd¹ rekordiliselt 198 700 inimest, mis moodustab 40% hõivatutest; 2019. aastal tegi hõivatutest kaugtööd 123 300 inimest (Sõstra ja Voolens, 2020). Viiruskriis tõi kasutusse uued mõisted, mis on teadmustöötajate kontekstis relevant: hübriiditöö – töötamise jaotamine kontori ja kodu vahel (Vahter, 2021) ja sunnitud kaugtöö (Port, 2021b) ehk kaugtöö kasutamine piirangute olukorras nende jaoks, kes kaugtööd ei eelista. Teadmustöö ja kaugtöö käivad käsikäes privileegide ja mugavusega, eriti COVID-19 kriisi ajal eesliinitöötajatega võrreldes. Petersen (2021) hoiatab tumeda tulevikudüstoopia eest, kus juba niigi privilegeeritudel (või privilegeeritud teadmustöötajatel) on tänu paindliku graafikule aina mugavam elu, kuid ülejäänud tööjõu olukord on üha ebakindlam, töötatakse üha suurema jälgimise all jne. Paindlikkust ei vaja ainult teadmus-, vaid kõik töötajad (Petersen, 2021), kuid töötingimuste osas kihistumine süveneb (Vahter, 2021).

Teadmuse töötajad on tehnoloogia tõttu justkui vabad oma tööaega ja -kohta valima, kuid nii kolleegid, juhid kui ka teadmuse töötajad ise kehtestavad norme, mis eeldavad pidevalt ühenduvust ja kiiret reageerimist. Järgnevalt tutvustan piire töö ja eraelu vahel ning miks ja kuidas neid igapäevaselt luuakse ja hoitakse.

1.2. Piirid töö ja eraelu vahel

¹ Statistikaamet eristab kodus töötamist ja kaugtööd. Selgitavad Kaja Sõstra ja Eveli Voolens (2020) statistikaametist: „Tööjõu-uuringuga uuritakse kahte sarnast töökorraldust: kaugtööd ja kodus töötamist. Kodus töötamine erineb kaugtööst, sest see tähendab töökorraldusena kavandatud kodus töötamist (mitte selle töö tegemist, mida oleks võinud teha ka töökohas). Seevastu kaugtöö all on mõeldud töötamist väljaspool tööandja tööruume, olles samal ajal tööandjaga ühenduses infotehnoloogia- ja kommunikatsioonivahenditega. Näiteks on kodus töötamisega tegu vabakutselise tõlkija puhul, kes kogu aja kodus või mujal nõ iseenda heaks töötab. Kaugtööga on aga tegemist juhul, kui tõlkijal on tööandja, kellega kokkuleppel töötab ta (osaliselt) kodus või mujal, olles tööandjaga ühenduses infotehnoloogiliste lahenduste abil.“

Järgnevas alapeatükis annan ülevaate kahest piiriteooriast, selgitan, mida mõeldakse piiride häägustumise all ning tutvustan lähemalt piiride seadmise praktikaid, mis jaotuvad neljaks: füüsiliste ja ajaliste piiride seadmise praktikad ning käitumuslikud ja kommunikatiivsed praktikad.

1.2.1. Piiriteooriad

Mida kujutavad endast töö ja eraelu vahelised piirid ja kuidas neid luuakse? Berry ja Hughes (2019) leiavad Ashforthile jt (2000) tuginedes, et piirid on inimeste endi konstrueeritud (nagu töö ja eraelu tasakaalgi). Teaduse ja tehnika uuringutes hakati sotsiaalse konstruktsiooni mõistet laiemalt kasutama 1970. aastate lõpust ning seitsaadik on „püütud näidata, et faktid, teadmine, teooriad, fenomenid, teadus, tehnoloogiad ja ühiskonnad on sotsiaalne konstruktsioon või lihtsalt konstruktsioon“ (Sismondo, 2008). Sotsiaalne konstruktivism suunas tähelepanu reaalsuse käsitlemisele inimeste vaatepunktist – „reaalsust ei saa käsitleda kui antut, selle loovad inimesed“ (Kõuts-Klemm ja Seppel, 2018: 140). Järgnevalt annan ülevaate, kuidas piire konstrueeritakse.

Magistritöö üheks raamiks on piiriteooria (ingl *boundary theory*), mis käsitleb seda, kuidas inimesed töö ja isikliku elu ning teiste eluvaldkondade vahele piire seavad, et enda keskkonda lihtsustada ja korrastada (Michaelsen, Johnson, 1997; Nippert-Eng, 1996 a; b; Zerubavel, 1991, viidatud Ashforth jt, 2000 kaudu). Ashforth jt (2000) lähenevad piiridele rollide kaudu ja analüüsivad, millised on rollide piirid, kuid piiriteooriat on töö ja eraelu tasakaalu ning piiride uuringutes kasutatud ka laiemalt.

Rollid on seotud konkreetse aja ja ruumiga ning piirid moodustuvad rollide ümber (Ashforth jt, 2000: 474). Piirid määratlevad eri sotsiaalseid sfääre (ingl *social domains*), mis omavad tähendust inimese jaoks, kes piirid lõi ja neid hoiab (Ashforth jt, 2000: 474). Sfääri mõistet kasutab piiriteooria puhul ka Pukkonen (2016: 8) oma magistritöös. Sellised sfäärid võivad olla näiteks kodu ja töö (Nippert-Eng, 1996a, viidatud Ashforth, 2000 kaudu). Loodud sfäärid on küll sotsiaalselt konstrueeritud ja inimestel on enam-vähem ühine arusaam, mida tähendab näiteks kodu, aga piirid sfääride ümber on igal inimesel mõnevõrra omal moel konstrueeritud (ingl *idiosyncratically constructed*) (Nippert-Eng 1996 a, b; viidatud Ashforth, 2000 kaudu). Ashforth jt (2000: 477) eristavad ajalisi, füüsilisi ja sotsiaalseid piire (näiteks tööl klientide või

kolleegidega suhtlemine). Piire võib kolmeks liigitada ka nii, et lisaks ajalistele ja füüsilistele piiridele on kolmandaks psühholoogilised piirid: millised mõttemustrid, emotsioonid ja milline käitumine millisesse sfääri sobib (Adisa jt, 2017: 1655). Adisa jt (2017: 1665) jõudsid oma uuringus tulemusele, et tegelikult võivad tööalased sfäärid olla piirideta (ingl *boundaryless* ja *borderless*) ning et piiriteooria vajaks seega uuesti läbi mõtestamist. Adisa jt (2017: 1664) tulemused seavad nende hinnangul kahtluse alla, kas piiriteooria kontekstis saab tööd ja pere sfääradena eristada, sest tööga seotud tegevused pole enam kindla sfääriga seotud ning mobiilsed infotehnoloogiaseadmed ning ülikiire internet on piirid hägustanud, sest tööd saab teha igal pool ja igal ajal. Piiride hägustumist analüüsin järgmises alapeatükis.

Rollist rolli üleminekuid on Ashforth jt (2000: 472) kirjeldanud kui piiriületamise tegevusi (ingl *boundary-crossing activity*), kus ühest rollist teise liikudes piire ületatakse. Ashforth jt (2000: 472) on keskendunud mikrotasandi üleminekutele nagu liikumine töölt koju ja vastupidi, selmet keskenduda makrotasandi üleminekutele, mis ei juhtu sagedasti ja võivad olla jäädavad, näiteks pensionile jäämine või edutamine. Oma töös keskendun ka mina taoliste mikrotasandi üleminekutele ning piiride ületamisele.

Lisaks piiriteooriale on uuringutes sageli toetunud ka Clarki (2000) töö-pere piiriteooriale (ingl *work-family border theory*), mille kohaselt on inimesed igapäevased piiriületajad (ingl *border-crossers*) kahe maailma – töö ja pere – vahel, sageli oma fookust ja eesmärke muutes, et nii töö kui ka pere nõudmistele vastata (2000: 748, 751). Teooria selgitab, kuidas töö ja pere sfääre ja nendevahelisi piire hallates proovivad inimesed tasakaalu saavutada; inimesed kujundavad töö ja pere maailmu, loovad nende vahele piirid ning määravad piiriületaja suhte maailma ja selle liikmetega; inimene kujundab keskkondi enda ümber, kuid töö- ja perekeskkonnad vormivad ka teda (Clark, 2000: 748, 750). Teooria keskmes on idee, et töö ja pere on eraldi sfäärid, mis üksteist mõjutavad – eelnevalt mainitud tööstuslik revolutsioon eristas töökohad ja kodud, neil on eri eesmärgid ja kultuurid; töö ja kodu on nagu kaks eri riiki oma keelte, käitumistavade ja viisidega, kuidas ülesandeid täita (Clark, 2000: 750-751). Seega näeb Clark samuti tööd ja eraelu kui eraldi seisvaid sfääre.

Nii piiriteooria kui ka töö ja pere piiriteooria selgitavad, kuidas inimesed konstrueerivad, hoiavad ja kehtestavad töö ja eraelu sfääride vahel kognitiivseid ja käitumuslikke piire ning kuidas nad piiridest räägivad (van Zoonen jt, 2020). Beckman ja Stanko (2020) osutavad, et piire loovad ühiselt nii töötajad, organisatsioonid kui ka inimesed organisatsioonist väljaspool,

ning ei tasuks vaid töötajate käitumist uurida. Petersen (2021) leiab, et piirid on mõttetu ja vaja on hoopis turvapiirdeid (ingl *guardrails*), mis kaitseksid kõiki. Inimesed ei austa endi ega teiste piire ning praeguses käsitluses on piirid inimese enda vastutus – kui piire murtakse, on see inimese enda süü, et ta oma piire vähe kaitses; turvapiirded kaitseksid kõiki ja need seaks üles organisatsioon; tähelepanu ei tohiks olla enam piiridel, mida inimesed ise haldavad (Petersen, 2021). Indiviidi vastutust või suisa ainuvastutust märgitakse lisaks töö ja eraelu tasakaalule ka piiride puhul.

Rolle, täpsemalt rollide hoidmise lähenemisi, saab seada skaalale (või kontinumile), mis ulatub kõrgest eristamisest või segmenteerimisest kõrge integreerimiseni või ühitamiseni (Ashforth jt, 2000: 472). Toppinen-Tanner (Personaliuudised.ee, 2018) on iseloomustanud inimesi eri lähenemiste järgi kui piiritlejaid või sobitajaid: piiritlejad segmenteerivad ehk piiritlevad töö- ja pereasju, sobitajad integreerivad ehk sobitavad neid kokku, hoides eri elualade piirid paindlikud. Piiride segmenteerimine või integreerimine sõltub inimese isikupärasest ja eelistustest, pereliikmetest, ametist ja kolleegide hoiakutest (Nippert-Eng, 1996, viidatud Adisa jt, 2017 kaudu). Koch ja Binnewies (2015) märgivad juhtide eeskuju, sest juhid mängivad töötajate töö ja eraelu segmenteerimise käitumises tähtsat rolli. Magistritöö autorina olen langetanud ka terminoloogilise valiku: olen otsustanud kasutada eesti keeles sõnu *eristama*, mille ÕS (Eesti Keele Instituut, 2018b) defineerib kui diferentseerima, vahet tegema ja lahus hoidma; ja *ühitama*, mille ÕS (Eesti Keele Instituut, 2018c) defineerib kui ühte sobitama, ühendama koos näitelausega *ühitab tööd ja pereelu*. Eesti keeles pean eristamise all silmas töö ja eraelu lahus hoidmist ning ühitamise all töö ja eraelu sobitamist ühtsesse tervikusse. Kasutan eristamise ja ühitamise sünonüümidenä ka termineid *segmenteerima* ja *integreerima*, kuigi tegu pole otsetõlgetega.

Integreerimise-segmenteerimise vaatenurgast on uuritud näiteks ettevõtjaid, kelle graafik võib olla tavalisest töötajast hekilisem. Adisa jt (2019) on osutanud, et ettevõtjad ei soovi töö ja eraelu piire, kuna nad töötavad igal pool, mistõttu pikad tööpäevad on sagedased, ning töö on eraelust prioriteetsem. Ezzedeen ja Zikic (2017) uurisid ettevõtjaid, kes langesid oma eelistuste segmenteerimise-integreerimise skaalal eri punktidesse. Oma artiklis eeldasid Ashforth jt (2000: 473), et inimestel on eri eelistused, kuivõrd soovivad nad rolle integreerida või eristada, ning on vähe neid, kes soovivad täielikku eristamist või integreerimist. Allen, Merlo, Lawrence, Slutsky ja Gray (2021) kirjeldavad segmenteerimise-integreerimise käitumisi (selle alla saab liigitada ka piiride seadmise praktikad, vt 1.2.3.) kui oskusi või võimeid, mida saab

vastavalt vajadusele arendada: näiteks võib inimestel, kes eelistavad töö ja eraelu segmenteerimist, lihtsam kodutööga harjuda, sest neil on juba varasemast olemas segmenteerimist toetavad oskused.

Adisa jt (2017: 1664) on leidnud, et töötajad integreerivad oma rolle üha enam – nad on nii-öelda rollide integreerijad või ühitajad (*role integrators*), selle asemel et rolle eraldi hoida, olla rollide eristajad (ingl *role separators*). Köffer jt (2015) leidsid, et info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamine suunab töö ja eraelu hägustumise puhul inimesi pigem integreerima kui segmenteerima, ja uuringus osalejad, kes soovisid selgeid piire hoida, pidid selleks rohkem vaeva nägema. Köffer jt (2015) liigitasid oma uuringus integreerijate hulka ka inimesed, kes tegelikult oleksid soovinud tööd ja eraelu eristada, aga see ei õnnestunud tehnoloogia haldamise ebaõnnestumise tõttu. Töö ja eraelu integreerimine võib seega olla kasvav trend või hoopis vajadus või paratamatus.

Inimesed keskenduvad ise peamiselt ajalistele ja ruumilistele piiridele, seavad ja kaitsevad neid (Ashforth jt, 2000: 482). Viise, kuidas piire seada, võib olla lõputult (Ashforth jt, 2000: 482) – oma töös nimetan neid piiride seadmise praktikateks. Enne praktikate juurde jõudmist tutvustan piiride hägustumise fenomeni.

1.2.2. Piiride hägustumine

Nii akadeemilises kirjanduses kui ka laiemas ühiskondlikus diskussioonis levib mure töö ja eraelu ning nendevaheliste piiride hägustumise üle. Green (2021) kirjutab, kuidas COVID-19 tappis töö ja eraelu tasakaalu – pandeemiast põhjustatud muutused töötamise viisis on töö ja koduelu vahele selge piiri tõmbamist raskendanud. Töö ja eraelu eristamise hägustumine võib luua olukorra, kus on kerge üle töötada (Maurer, 2020). Field ja Chan (2018) sedastavad, et teadmustöötajate jaoks on töö ja eraelu hägustunud ja piirideta – mobiilsed seadmed võimestavad, aga ka orjastavad teadmustöötajaid, sest töö võib võtta kaasa koju ja pere tööle. Piiride hägustumist kirjeldatakse pigem negatiivse nähtusena – see on kooskõlas mõttega, et töö ja eraelu on kaks sfääri, mis peaksid üksteisest eraldi püsima.

Euroopa Parlament leiab, et õigus olla mittekontaktsaadav on põhiõigus ja võttis vastu seadusandliku algatuse, mis annaks õiguse kaugtöötajatel end tööajast väljaspool tööst välja

lülitada, kuna töötajad võivad sageli tunda, et peavad olema pidevalt tööalaselt kättesaadavad (De Boer, Herkül ja Höglund, 2021); õigus olla mitte kättesaadav on „digitaalajastu uute töömustrite lahutamatu osa“ (Õigus olla mitte kättesaadav, 2021). Euroopa Parlament soovib, „et töötajatel oleks õigus end tööst välja lülitada, ilma et sellega kaasneksid tööandja sanktsioonid“ – töötajad ei peaks pidevalt kättesaadavad olema ning töötajat ei tohi kuidagi karistada, „kui ta ei vasta väljaspool tööaega kõnedele või e-kirjadele“ (De Boer jt, 2021). Port (2020) on seda eesti keeles nimetanud nn lahti ühendamise õiguseks. New Yorkis pakkus 2019. aastal Rafael L. Espinal Jr välja idee pakkuda linna töötajatele õigust pärast tööd välja lülitada, kuna „tehnoloogia on hägustanud töötundide ja isikliku aja vahelist joont“ (BBC, 2019). Õigus olla mitte kättesaadav on üks võimalik lahendus töö ja eraelu piiride hägustumise ja muutunud kommunikatsiooninormide puhul.

Eesti keeles on töö ja kodu hägustumist kirjeldatud mõistega tödu, mida selgitab Vaarik (2014: 177): „Kaovad ka piirid selliste asjade vahel nagu kodu ja töö, see, mis järele jääb, võiks kanda nimetust „tödu“. Tödus töötatakse pidevalt, kuid seal on alati oma koht ka isiklikele suhetele.“. Eelmainitud definitsiooni järgi pole tödu otseselt negatiivne, kuid nagu ka varem mainitud, võib täheldada, et töö ja eraelu segunemist või piiride hägustumist kirjeldatakse negatiivselt.

Hägustamist võib põhjustada suhtlusplatvormide kasutamine: Facebook ja Facebook Messenger, Skype, WhatsApp jt on mugavad ja käepärased kasutada mitte vaid lähedaste, aga ka kolleegidega suhtlemiseks (Wu, 2019: 34). Wu (2019) viis koos oma magistrantidega läbi uuringu 1980. ja 1990. aastatel sündinud Hong Kongi töötajatega suhtlusrakenduse WhatsApp kasutamise teemal ja leidis, et suhtlusrakenduses vahetatud tööalased kiirsõnumid hägustavad töö ja eraelu vahelist piiri. Töö ja eraelu piiride hägustumist võimaldavad nii mobiilsed tehnoloogiad kui seadmed kui ka rakendused ja suhtlusplatvormid.

Field ja Chan (2018) leiavad, et paindlikel teadmustöötajal on piirideta töö ja eraelu; et paindlikud teadmustöötajad ei rõhuta töö ja mitte-töö eristamist, töötades küll ükskõik kus ja millal, aga saavutades oma elus harmoonilist tasakaalu. Taoline vaade on küllaltki optimistlik, kuid nõustun Fieldi ja Chani (2018) väitega, et olemasolevad töö ja eraelu teooriad ei pruugi teadmustöötajaid täpselt hõlmata. Field ja Chan (2018) leiavad, et praegu on teadmustöötajate kehtiv norm integreerimine ja piirid on nii läbitavad, et need taasloovad piiritut olekut. Fieldi ja Chani (2018) käsitlus on jällegi pigem optimistlik: teadmustöötajad liiguvad, info- ja kommunikatsioonitehnoloogiavahendid käes, sujuvalt töö nõudmistelt eraelu nõudmistele juurde

ja vastupidi, piire mitte tähele pannes. Ma ei söanda nõustuda, et teadmustöötajate elu on piirideta või et piire ei soovita või et piiriületused on nii sujuvad.

Töö ja eraelu hägustumisega toimetulekuks seavad inimesed töö ja eraelu vahele piire ja rakendavad piiride seadmise praktikaid. Erinevaid viise, kuidas piire seatakse ja hoitakse, kirjeldangi järgnevatel alapeatükkides.

1.2.3. Piiride seadmise praktikad

Inimesed kasutavad piiride seadmise praktikaid, et just täpselt nende eelistuste järgi tööd ja eraelu integreerida või segmenteerida (Kreiner jt, 2009). Cecchinato ja Cox (2020: 300) defineerivad piiride juhtimise (ingl *boundary management*) kui ükskõik millise praktika, mida inimene kasutab, kui ta loob ja hoiab eraelu ja töö vahel piire, samuti kuulub sinna piiride läbirääkimine (ingl *negotiating boundaries*). Pandeemia tõttu järsk kaugtööle üleminek võib raskendada inimestel nende eelistatud piiride juhtimise stiili rakendada, eriti neil, kes eelistavad segmenteerimist (Allen jt, 2021). Nagu mainisin ka sissejuhatuses, õpitakse kasutama või kasutatakse uusi lähenemisi, et piiride hägustumisega toime tulla (Cho, 2020). Minu töö hõlmab peamiselt alt-üles (ingl *bottom-up*) piiride juhtimise praktikaid, mida sooritavad inimesed ise, jättes käsitlemata ülevalt alla ehk *top-down* praktikad, mida rakendavad organisatsioonid (Cecchinato ja Cox, 2020: 300). Kreiner jt (2009) liigitasid piiride töö taktikad neljaks: füüsiliste ja ajaliste piiride seadmise praktikad, käitumuslikud ja kommunikatiivsed praktikad. Inimesed kasutavad neid taktikaid, et enda soovi kohaselt tööd ja eraelu segmenteerida või integreerida (Kreiner jt, 2009). Järgnevalt nimetan neid praktikateks, kuna see sõna osutab aktiivsele tegevusele.

Füüsiliste piiride seadmise praktikad on järgnevad (Kreiner jt, 2009: 716-717):

1. **Füüsiliste piiride kohandamine** (ingl *adapting physical boundaries*) on töö ja kodu sfääride vahele füüsiliste piiride või barjääride seadmine või nende eemaldamine: füüsilised piirid võivad olla päriselt ruumis olemas, näiteks eraldi töötuba, aga ka mõttelised, näiteks magamistoas voodi kui kodusfäär ja kirjutuslaud kui töösfäär (Kreiner jt, 2009: 717, 721). Sel moel on piirid sotsiaalselt konstrueeritud – objekt ise, näiteks sein kodukontori toa ja ülejäänud kodu vahel iseenesest ei ole piir (piir pole objektile omane), vaid lihtsalt ehitise osa, aga inimene ise lisab seinale oma tähenduse

ja arusaamad, mõtestab seda kui piiri, lisaks füüsiliste piiride seadmisele võidakse piire ka vähendada, näiteks kutsutakse töölaseid kontakte enda koju (Kreiner jt, 2009: 721-722). Sellisel juhul pole tegu pelgalt füüsilise, vaid ka sotsiaalse või käitumusliku piiriga.

2. **Füüsilise ruumiga manipuleerimine** (ingl *manipulating physical space*) – töö ja kodu sfääride vahele luuakse füüsilist distantsi või seda hoopis vähendatakse, näiteks ei kolita tööle liiga lähedale, et enda ja töökoha vahele ruumi luua; selle praktika alla kuulub ka eikellegimaa (ingl „*no man's land*“) loomine töö ja eraelu sfääri vahele (Kreiner jt, 2009: 717). Kes soovisid tööd ja eraelu rohkem segmenteerida, soovisid uuringu kohaselt kodu ja töö vahele rohkem ruumi, integreerimise eelistajad aga pigem vähem (Kreiner jt, 2009: 722).
3. **Füüsiliste esemete (ingl *artifacts*) kasutamine** (Kreiner jt, 2009: 722) – esemed võivad sümboliseerida nii kodu kui ka töö sfääre: näiteks kasutatakse töö ja eraelu jaoks eri kalendreid, pannakse töö ja kodu võtmed eraldi või kokku, et tööd ja eraelu segmenteerida või integreerida.

Alleni jt (2021) uuringust leiab ühe Kreineri jt (2009: 717) praktika täienduse – kui Kreiner jt sõnastasid ühe füüsilise praktikana füüsiliste piiride kohandamise, siis Allen jt (2021) lisasid psühholoogilise elemendi, nimetades praktika füüsiliste ja psühholoogiliste piiride kohandamiseks (ingl *adapting physical and psychological boundaries*), mis hõlmab ruumi ümbermõtestamist tööruumist tööväliseks ruumiks, näiteks muutub köök pärast töötunde töökohast tavapäraseks köögiks. Tuginen edaspidi mõlemale lähenemisele.

Ruum ega koht ei pruugi olla vaid füüsiline, käegakatsutav. Tiidenberg (2017: 196) osutab, et mängude ja virtuaalreaalsuskeskkondade puhul võivadki need kohas päris maailmade või ruumidena disainitud olla, ent kohtades, kus suheldakse tekstiliselt – näiteks *chat*'id, on kohatunne omal moel olemas, oma ruumi või paiga tunne võib seega tekkida ka foorumis, sotsiaalmeediaplatformil jne. Sotsiaalmeedias² seatud piire kirjeldan käitumuslike praktikate ja tehnoloogia kasutamise all.

² Tiidenberg (2017: 19) täheldab, et kuigi terminiga „sotsiaalmeedia“ kasutatakse samaaegselt ka termineid uus meedia (ingl *new media*) või digimeedia (ingl *digital media*), võiks sotsiaalmeediat uurides kasutada sotsiaalmeedia mõistet, sest käsitus on „etnograafilise või sotsioloogilise loomuga ja fookus peamiselt inimeste tegevusel erinevais kasutajakesksetes rakendustes“. Seetõttu kasutan ka mina töös sotsiaalmeedia mõistet, kuna

Kreiner jt (2009) on välja toonud järgmised **ajaliste piiride seadmise praktikad**:

1. **Tööaja kontrollimine** – inimene otsustab, millal tööd teha; otsustab, et teeb vaba või tööaja hiljem järgi, võtab teatud aja hiljem välja (ingl „*banking*“ *time*) jne; samuti määratakse näiteks päevad või tunnid, mil ei tehta tööd (Kreiner jt, 2009: 716-720).
2. **Puhkepauside ja puhkuse leidmine** (ingl *finding respite*) – inimene eemaldab ennast töö ja kodu nõudmistest pikemaks ajaks, sõites puhkusele; puhkuse jaoks võib olla oluline ka tavapärasest keskkonnast füüsiliselt eemalduda, näiteks kodulinnast lahkuda (Kreiner jt, 2009: 716- 720). Allen jt (2021) mõistavad siin ka lühemaid pause nagu lõunapausid.

Allen jt (2021) lisavad Kreineri jt (2009) praktikatele koroonakriisi valguses kaks ajalist praktikat juurde, uurides töötajaid, kes COVID-19 pandeemia tingimustes kaugtööle suundusid:

1. **Eesmärgipärane välja lülitumine** (ingl *purposefully disconnecting*) – inimesed lülitavad end tööst täielikult välja, lülitades välja töötelefonid ja eemaldades enda ümbert kõik tööalased esemed (Allen jt, 2021).
2. **Töö ja eraelu rollide kattumise vähendamist** (ingl *reducing work and home role overlap*) esines Alleni jt (2021) uuringus küll vähem, aga see praktika hõlmas katset töö ja eraelu kattumist vähendada, tehes tööd näiteks ajal, mil võimalikud piiririkkujad, näiteks pereliikmed, magavad. Kreiner jt (2009) defineerivad piiririkumisi (ingl *boundary violations*) kui olukordi, mis rikuvad või jätavad inimese soovitud töö ja kodu piirid tähelepanuta.

Need praktikad ei ole vaid COVID-19-ga seotud ning iseenesest pole need praktikad sisult täiesti uued, vaid koosnevad seniste Kreiner jt (2009) praktikate elementidest nagu ajalised praktikad või esemete kasutamine, näiteks tööaja kopeerimine ja töökoha loomine kontorirutiini ja keskkonna jäljendamiseks. Välja lülitumine on kombinatsioon ajalisest ja tehnoloogilisest praktikast.

töö keskendub enam inimestele ja nende tegutsemisele, mitte meediatele või süsteemidele-struktuuridele, kui kasutada uue meedia või digimeedia mõistet (Tiidenberg, 2017: 19).

Nii ruumide ja füüsiliste esemetega kui ka ajaga seonduvad niinimetatud üleminekurituaalid. Mida rohkem on rollid eristatud, seda tõenäolisemalt on rollide üleminekud seostatud üleminekurituaalidega (Ashforth jt, 2000: 479). Taolised rituaalid kohanduvad ka mikroüleminekute puhul, märkides ajutisi muutusi rollides (Ashforth jt, 2000: 478). Pajumets (2007b: 89) uuris isade ja emade argipraktikaid ja konflikte ning leidis, et mehed kasutavad rollivahetusrituaale, mis võimaldavad „pärast ühest rollist välja astumist psühholoogiliselt ette valmistuda uude rolli sisenemiseks ning sellega kaasnevate ootuste ja nõudmiste täitmiseks“; mainides ka puhverala, kui kodu ja töö vahel on distants või ajakulu. Lisaksin seega nii üleminekurituaalid kui ka puhveraja ajaliste praktikate hulka.

Kreiner jt (2009) on oma uuringu põhjal nimetanud järgmised **käitumuslikud praktikad**:

1. **Teiste inimeste kasutamine** – inimene kasutab teiste oskusi ja kättesaadavust või vaba aega, et aidata iseendal töö-kodu piiri hoida, näiteks otsustab tööl administraator, milliseid sõnumeid inimesele edastada või mitte (Kreiner jt, 2009: 716).

Teiste inimeste abi kasutamine enda piiride seadmisel sobitub hästi Clarki (2000: 761) töö- ja pereelu teooriaga, kus ta kirjeldab piirivalvureid (ingl *border-keepers*) – need on inimesed, kel on eriti suur mõju sfääri ja piiri defineerimisel – näiteks partnerid kodus või ülemused tööl. Teistel sfääri liikmetel võib ka piiride ja sfääri defineerimisel mõju olla, kuid piirivalvuril on piiriületaja üle võimu (Clark, 2000: 761) – neil võivad olla oma ettekujutused „tööst“ ja „perest“, mis võivad piiriületaja omast erineda, ning nad võivad hoolega sfääre ja piire valvata, nii et piiriületajal pole paindlikkust, et vastuoluliste nõudmistega tegeleda (Clark, 2000: 762).

2. **Tehnoloogia kasutamine piiride töö lihtsustamiseks** (ingl *leveraging technology*) – näiteks kirjeldas üks Kreineri jt (2009: 717) uuringus osalenud preester, et võtab telefoni puhkusele kaasa, et kogukonnale kättesaadav olla (integreeriv lähenemine), kuid tema abikaasa võtab kõned vastu ja otsustab, millisele kõnele preester vastab (segmenteerimine) – see on kombinatsioon kahest praktikast: teiste inimeste abi ja tehnoloogia kasutamisest. Tehnoloogia kasutamise alla piiride töös kuulub ka e-kirjade eelistamine helistamisele, et paindlikumalt valida, millal küsimustega tegeleda, või erinevate e-kirja kontode kasutamine tööks ja eraeluks (Kreiner jt, 2009: 718).

Cecchinato ja Cox (2020: 314) osutavad, et kuigi Kreiner jt avaldasid oma taktikate ülevaate aastal 2009, mil mobiilsete tehnoloogiate kasutamine oli juba tavaline (originaalis ingl

mainstream), mainitakse Kreineri jt (2009) taktikates küllaltki vähe tehnoloogia rolli piiride taktikate loomises ja kasutamises. Cecchinato ja Cox (2020: 311) leiavad, et kommunikatsioonitehnoloogiate vahendusel töö ja eraelu piiride seadmine on inimestele suur väljakutse, mis nõuab pingutusi mitmel rindel. Mida siin töös kommunikatsioonitehnoloogia all mõtlen? Tuginen Cecchinato ja Cox (2020: 301) käsitlusele, mis hõlmab nii kommunikatsiooniplatvorme nagu e-kirjad või Facebook (rakendused ja tarkvara) kui ka kommunikatsioonivahendeid nagu sülearvuti ja nutitelefon (riistvara).

Maailmas, mis on aina enam veebipõhine, on ka aina lihtsam ühest elu sfäärist teise liikuda ja piire ületada – pidevalt tuleb defineerida, kas ollakse veebis või mitte (ingl *online or offline*), ja seega kuulub tehnoloogia haldamine igapäevaelu juurde (Tammelin ja Alakärppa, 2021). Siegert (2015) eristab piiride tööd veebis ja veebiväliselt – kuna tehnoloogiad on kõikjal, töötavad inimesed välja ka erisuguseid piiride seadmise praktikaid ka veebi jaoks. Allen jt (2021) kirjeldasid Kreineri jt (2009) käitumuslike taktikate alla kuuluvat tehnoloogia kasutamise praktikat järgnevate näidetega: äppide või muude funktsioonide kasutamine, et anda endale märku, millal töötamine lõpetada või et töötati üle aja; erinevate brauseriprofiilide loomine töisteks ja eraelulisteks tegevusteks veebis.

Sotsiaalmeedia tööalane kasutamine võib olla keerukas, sest tööarvuti võib ju töökohale jätta, aga oma isiklikus nutitelefonis saab inimene siiski rakenduses kolleegidega suhelda (Persson, Thunman, 2017: 35). Tööd piiridega sotsiaalmeedias on uuritud näiteks õpetajate puhul Facebooki konteksti, kus õpetajad kasutasid kolme sorti praktikaid – virtuaalseid, füüsilisi ja kommunikatiivseid, et kodu ja tööd Facebookis eristada või ühildada (Persson, Thunman, 2017). Oma integreerimise või segmenteerimise eelistusest hoolimata peaksid uuringu autorite arvates õpetajad välja töötama enda piiride seadmise praktikad, et sotsiaalmeedia ei muutuks liiga ajamahukaks ega info kogus käiks üle jõu (Persson, Thunman, 2017: 38-39). Seega võib järeldada, et lisaks töö ja eraelu tasakaalu hoidmisele aitavad kommunikatiivsed piirid ka sotsiaalmeediast või muudest kanalitest tuleneva info või info üleküllusega toime tulla. Igal platvormi jaoks on inimestel töö ja eraelu piiride seadmiseks oma isiklikud, mitte platvormiülelised reeglid (Cecchinato ja Cox, 2020: 308). Jahn, Klesel, Lemmer, Weigel ja Niehaves (2016) kirjeldavad kaht liiki tehnoloogiaga seotud piiride juhtimise praktikaid: automatiseeritud ja manuaalsed, näiteks füüsiliselt seadmest eemaldumine või automaatne filtreerimine, kelle sõnumid läbi tulevad.

3. **Triaaž ehk prioriseerimine** – seatakse prioriteete, millised töised või eraelulised tegevused on edasilükkamatud ja olulised (Kreiner jt, 2009: 716). Kui nii kodus kui ka tööl juhtub midagi, mis vajab kiiret reageerimist, peab inimene valima, millise sfääri murega ta tegeleb – nagu ka meditsiinis, otsustatakse triaazi käigus kiirelt, milline probleem on tähtsam või kõige tõenäolisemalt parandatav, ning asutakse siis tegutsema; inimestel võivad juba paigas olla iseenda eluvaldkondade prioriteetsus, näiteks pere alati enne tööd (Kreiner jt 2009, 718).
4. **Erineva läbitavuse lubamise** (ingl *allowing differential permeability*) käigus otsustab inimene, milliseid osi tööst või koduelust ta teise sfääri „läbi laseb“ ja milliseid mitte (Kreiner jt, 2009: 716). Inimene valib teadlikult, milliseid töö ja kodu elemente integreerida või milliseid segmenteerida, mida täpsemalt võib töölt koju kaasa või või vastupidi ning millises suunas on liikumine lubatud, kas töölt koju või kodust tööle, näiteks proovitakse töö emotsionaalne pool töökohale jätta, kuid füüsiline töö osa, näiteks dokumendid, võivad koju kaasa tulla (Kreiner jt, 2009: 716-719).

Siin jõudsid Kreiner jt (2009: 719) järeldusele, et inimesed saavad korraga kodu ja töö sfääre nii integreerida kui ka segmenteerida; inimesed ei ole kas integreerijad või segmenteerijad, nad võivad mõlemat teha ja mõlemat eelistada.

Allen jt (2021) lisavad Kreineri jt (2009) praktikatele koroonakriisi valguses ühe käitumusliku juurde, uurides töötajaid, kes COVID-19 pandeemia tingimustes kaugtööle suundusid: **kontorirutiini jäljendamine** (ingl *emulating office routine*) ehk rutiinid ja käitumised, mida kasutati, et taasluua tööle minemise ja tööl olemise tunnet; taasluuakse ka kontori keskkonda. Näiteks pandi töötundidel selga tavapärased tööriided või mindi tööpäeva lõpus õue, et teeselda töölt koju tulekut (Allen jt, 2021). Pajumets (2007b: 99) on kirjeldanud, kuidas kodukontoris töötavad naised kodus kontoritingimusi loovad. Just *kontorirutiini* jäljendamine osutab teadmustöötajatele või kõigile, kes töötavad kontoris, seega võiks praktikat nimetada ka töökoha rutiini jäljendamiseks, siinse valimi puhul sobib ka aga algne sõnastus.

Kuna inimeste endi seatud isikupärased või idiosünkraatilised piirid ei ole sotsiaalselt niivõrd jagatud – piire seatakse omal moel; peavad inimesed sageli hoolsalt oma piire kaitsma, et teised rollid sisse ei tungiks ega piirid kaoks (Ashforth jt, 2000: 482). **Kommunikatiivsete praktikate** abil saab enda piiridest teada anda kui ka reageerida, kui keegi on piirist üle astunud.

Kreiner jt (2009) kirjeldavad järgmisi kommunikatiivseid praktikaid:

1. **Ootuste seadmine** – ootusi juhitakse juba enne seda, kui keegi võib inimese töö ja kodu vahelisi piire rikkuda, näiteks öeldakse, millistel päevadel ühendust mitte võtta (Kreiner jt, 2009: 717). Ootuste seadmisel räägitakse oluliste osapooltega, näiteks tööandja või partneriga läbi, millal ja kui paindlikult töötatakse jne ning aoline läbirääkimiste protsess ilmestab, et piire konstrueeritakse ühiselt (ingl *co-constructed boundaries*) – piiride konstrueerimise ja hoidmisega on seotud nii inimese enda kui teiste eelistused, milline võiks olla kodu ja töö vahekord (Kreiner jt, 2009: 723).
2. **Piiririkujate vastu astumine (ingl *confronting violations*)** – kui keegi töö ja kodu piire rikub, räägitakse temaga rikkumise ajal või pärast rikkumist (Kreiner jt, 2009: 717). Inimene tajub, et keegi eirab tema piiri, ja soovib olukorda parandada, näiteks proovitakse panna teist inimest näiteks huumorit kasutades mõtlema, kas tema mure oli tõesti kiireloomuline või vahel on vaja selgitada, miks piire seatakse – soovitakse näiteks aega omaette, ja räägitakse, miks võivad pealtnäha süütud olukorrad inimese jaoks siiski töö-eraelu piiri rikkumised olla; uuringus osalenud preester kirjeldas näiteks, et pärast enda piiride vajalikkuse selgitamist kogukonnale mõistsid teised teda rohkem ja aktsepteerisid seatud piire (Kreiner jt, 2009: 723-724).

Kommunikatsioon on oluline ka Clarki (2002: 45) teoorias, kus ta lähenes tööle ja perele vestluste kaudu – nimelt soovivad inimesed töö ja perega seotud kohustusi integreerida, eristada ja tasakaalustada oma pereliikmete ja kolleegidega suheldes. Töö ja pere kogemust konstrueeritakse sotsiaalselt vestluste abil; tasakaalu leidmiseks pole vaja niivõrd oma aega jagada ja piire hallata, vaid inimestega suhelda, et teised mõistaksid inimese kodu ja töö sfääre (Clark, 2002: 45-46).

Uuemate Kreineri jt (2009) käsitluste hulgas uuris Lirio (2017) piiride töö praktikaid ülemaailmsete reisijate või rahvusvaheliste ärireisijate näitel, kelle peres töötavad mõlemad partnerid (ingl *dual career families*) ja kes töötavad nii kodu- kui ka välismaal. Lirio (2017) kirjeldab kommunikatiivsete praktikate all **kättesaadavuse haldamist** töövälistel tundidel tehnoloogia abil: pole niivõrd oluline, kas ollakse kontoris või teel, vaid täiesti kättesaadavad“; kättesaadavuse haldamise ühe praktikana kuvati näiteks teistele ettevõttesiseses kommunikatsioonisüsteemis, kas ollakse veebis või aktiivne. Teistega suhtlemise kättesaadavuse haldamine on aina keerukam tegevus – see hõlmab mitme eri tüüpi teabe

jagamist ja erinevaid meediume (Birnholtz, Gullory, Hancock, Bazarova, 2010). Seega lisaksin kommunikatiivsete praktikate alla ka kättesaadavuse haldamise.

Teoreetilise ja empiirilise ülevaate järel sean järgmises peatükis uurimiseesmärgi ja -küsimused.

2. UURINGU EESMÄRK JA UURIMISKÜSIMUSED

Magistritöö raames läbi viidud uuringute esmane eesmärk on välja selgitada, millised on teadmustöötajate praktikad töö ja eraelu piiride seadmisel ning kuidas näevad olukorda personalijuhid ja -spetsialistid. Seejärel töötan uuringu tulemustest lähtuvalt välja soovitusel, kuidas teadmustöötajate töö ja eraelu piiride seadmist toetada. Eesmärgist lähtuvalt püstitasin kaks peamist uurimisküsimust:

1. Mida tähendab uuringutes osalenud teadmus- ja personalitöötajate jaoks töö ja eraelu tasakaal?
2. Kuidas uuringutes osalejad töö ja eraelu vahele piire seavad?
 - a. Kas ja kuidas tööd ja eraelu eristatakse?
 - b. Milliseid praktikaid piiride seadmiseks kasutatakse?
 - c. Millistel põhjustel piire seatakse ja praktikaid kasutatakse?

Uurimisküsimustele otsin vastuseid teadmustöötajatega läbi viidud intervjuude (N=14) ja personalitöötajatega (N=7) läbi viidud fookusgrupi abil. Uuringute tulemuste põhjal töötan välja praktilised soovitusel töötajatele ja tööandjatele, kuidas töö ja eraelu piiride seadmist toetada.

3. MEETOD

Magistritöös kasutan uurimisküsimustele vastuste leidmiseks kvalitatiivseid meetodeid, mis võimaldavad inimeste elukogemusega sügavuti tutvuda; kvalitatiivse uurimuse keskmes ongi osalejate perspektiivid ja mitmekesisus (Strömpl, 2020). Oluline on, kuidas inimesed ise maailma kogevad – kvalitatiivne uurimisviis ja meetodid pakuvad magistritöö uuringule vajalikku paindlikkust ja võimalust keskenduda osalejatele ja nende kogetule.

3.1. Pool-struktureeritud intervjuud

Magistritöö peamise andmekogumismeetodina kasutasin individuaalseid poolstruktureeritud intervjuusid teadmustöötajatega (N=14). Koostasid struktureeritud intervjuukava (Lisa 1), aga muutsin vajadusel küsimuste järjekorda ning küsisin juurde, paigutades seega meetodiliselt struktureeritud ja struktureerimata intervjuu vahele (Lepik jt, 2014). Intervjuu võimaldab siseneda osaleja maailma, koguda infot paindlikult ja detailselt ning liikuda mööda osaleja arutlemise loogikat; samas on intervjuude puhul info jagunenud eri kohtadesse, mitmeid intervjuusid on keerulisem analüüsida (Vihalemm, 2014); tegu on ajamahuka meetodiga (Laherand, 2008: 178-179). Intervjueerija on kohal oma isikuga ja võib uuringus osalejat mõjutada, tema mõju osalejale ei saa vältida, küll aga proovida seda vähendada (Lepik jt, 2014). Proovisin seega võtta neutraalse uurijapositsiooni.

Soovisin koguda mitmesuguseid lugusid ja kogemusi, seega otsustasin intervjueerida erineva elukogemusega teadmustöötajaid eri sektoritest ja ametipositsioonidelt. Kvalitatiivse uurimuse eripäradest lähtudes otsustasin nimetada oma intervjueeritavaid uuringus osalejateks, nagu soovivad ka Kalmus, Masso ja Linno, et rõhutada nende aktiivset osalemist uuringuprotsessis (2015). Osalejate seas oli lapsevanemaid, kellel on lasteaia- või kooliealised lapsed, üksi elavaid inimesi, korteri-, elukaaslase või abikaasaga koos elavaid inimesi, samuti inimesi, kes hooldavad oma vanavanemat või kelle täiskasvanud lapsed on juba kodust lahkunud. Intervjuud viisin läbi perioodil 29. detsember 2020 – 6. aprill 2021. Kuna osalejad jagasid detailset infot oma eraelu ja töö kohta, ei ole transkriptsioone tööle lisatud, need on soovi korral kättesaadavad magistritöö komisjonile. Osalejad kodeerisin soo ja vanuse järgi: N-vanus aastates (näiteks N59) või M-vanus aastates (M24). Kui mitmel osalejal oli sama vanus, eristasin nad lisaks tähega A, B või C, nt N33A. Valimi moodustavad 10 naist ja neli meest

vanusevahemikus 23-59 eluaastat. Kõik intervjuul osalenud allkirjastasid ka nõusolekuvormi (Lisa 2).

Osalejate leidmisel kombineerisin sihipärast, lumepalli- ja mugavusvalimit. Mugavusvalimi puhul on ette heidetud uurijate naiivsust või laiskust (Blaikie, 2009: 177), kuid mugavusvalimi võimaldas värvata uuringusse esimesed, uurijale lähemal seisvad osalejad (Rämmer, 2014). Kasutasin ka lumepallivalimit, küsides osalejatelt soovitusi, kellega võiksin veel rääkida; sihipärase valimi põhimõtteid kasutades proovisin leida eri profiiliga teadmustöötajaid (Rämmer, 2014), näiteks väikelaste vanemaid. Mittetõenäosusliku valimi puhul ei saa tulemuste põhjal kaugeleulatavalt järeldada või üldistada (Rämmer, 2014), Blaikie (2009: 176) osutab, et mitte-tõenäosusliku valimi puhul ei saa küll laiema populatsiooni osas üldistada, aga see-eest saab andmeid süvitsi ja detailselt uurida. Üheks osalejate leidmise kriteeriumiks oli varasem kaugtöö kogemus, teiseks kriteeriumiks, et tegu on teadmustöötajatega. Kaugtöö kogemus toimus omal moel filtrina, et tegu on teadmustöötajatega, kes saavad tööd ka kodus teha, sest ei sõltuta niivõrd füüsilisest asukohast, seadmetest jne, kuigi leidub ka teadmustöötajaid, kelle töö jaoks on füüsilised esemed ja ruum vajalikud. Mind ei saa pidada otseselt siseringi uurijaks, kes kuulub kas ise uuritavasse gruppi või on mõnel muul moel uuritavale subjektiivselt lähedalt (Masso, Tiidenberg, Siibak, 2020: 775), kuigi kuulun teadmustöötajate hulka, kes regulaarselt distantsilt töötab.

2020.-2021. aasta kevadtalvel kehtivate koroonapiirangute ja ka videokõnede tavapärasemaks muutumise tõttu viisin läbi sünkroonsed suulised veebiintervjuud (Murumaa-Mengel, 2020: 713), välja arvatud osaleja puhul, keda intervjuerisin ühes Tartu kohvikus. Veebi teel kasutasin intervjuudeks valdavalt Teamsi, aga ka Facebook Messengeri, Skype'i ja Zoomi. Veebiintervjuud võimaldasid värvata osalejaid üle Eesti. Keskmiselt vestlesin osalejaga ligi 44 minutit; tegu on lindistuste ajaga, sest enne lindistamise algust selgitasin osalejale lähemalt uuringut, andmekogusmetoodikat ja osaleja õigusi. Intervjuukava koostades soovisin anda võimaluse inimestel oma kogemusi jagada. Kava on leitav töö lõpus (Lisa 1). Kava koosnes sissejuhatusest, soojendavatest ja taustaküsimustest, küsimustest tehnoloogiliste vahendite tööks kasutamise ning töö ja eraelu tasakaalu, piiride ja rollide kohta. Küsisin ka töö ja eraelu eristamise või ühitamise praktikate kohta; intervjuu lõpus küsisin, mida soovitakse või oodatakse oma organisatsioonilt. Intervjuukava testimiseks viisin esmalt läbi kaks prooviintervjuud. Kuna mõlemast intervjuust sain rohkelt materjali, võtsin ka prooviintervjuud lõplikusse uuringusse.

3.2. Fookusgrupp

Triangulatsioon tähendab võimalust andmetele eri nurkadest otsa vaadata, „toetatakse üksteisest sõltumatutele allikate kogumitele, mida analüüsitakse eri moel“ (Lagerspetz, 2017: 300). Otsustasin intervjuusid täiendada teise andmekogumismeetodi ja valimiga: personalitöötajate fookusgrupiga (Raadik, 2021). Fookusgrupp sobib otsingulise iseloomuga uuringusse (Vihalemm, 2014), inimesed saavad grupis omavahel suhelda, fookusgrupid võimaldavad grupisuhteid (Blaikie, 2009: 207), mis on asjakohane, kuna magistritöö puudutab muuhulgas suhtlust kollektiivis või mõnes muus tööalases rühmas. Fookusgrupis ei saa minna niivõrd süvitsi kui individuaalintervjuus, vastuseid võivad mõjutada ka grupiprotsessid, kuid kui fookusgrupp on hästi kavandatud ja juhitud, stimuleerivad osalejad üksteist (Vihalemm, 2014): fookusgrupp on kui arutelu kiirendi, kus osalejad aitavad üksteisel vastuseid leida, nõustuda, vastu vaielda, oma arvamust kujundada.

Magistritöö puhul leidsin, et uuring ei tohiks jääda töötaja-keskseks ning et personalijuhid ja -spetsialistid võiksid tööandjate ja juhtide vaatepunktist uuringut täiendada. Rõhutasin fookusgrupis personalitöötajate kui ekspertide rolli ning et soovin fookusgrupi põhjal soovitusi anda, seega võib fookusgrupist mõelda ka kui ühiste huvide ja muredega inimeste ajurünnakust (Lagerspetz, 2017: 153). Personalitöötajad leidsin sihipärase ja lumepallivalimi abil nendega otse ühendust võttes või neilt soovitusi saades. Fookusgrupi viisin läbi Zoomis seitsme personalitöötajaga 20. aprillil 2021, tegu oli sünkroonse veebi-rühmaintervjuuga (Murumaa-Mengel, 2020: 719). Fookusgrupp kestis kokku 1 h ja 19 minutit. Fookusgrupi osalejad on tulemuste ülevaates märgistatud tähega F ning järjekorranumbriga vahemikus 1-7, näiteks F6. Tööle on lisatud fookusgrupi kava (Lisa 3) ja fookusgrupi osaleja nõusolekuvorm (Lisa 5), mille allkirjastasid kõik osalejad; samuti kutse fookusgruppi (Lisa 4). Kasutasin fookusgrupis ka projektiivtehnikaid, mida veebiuuringu olemus võimaldas, paludes kahe kuvatõmmise kohta osalejatel tekkinud mõtteid ja seoseid väljendada (Murumaa-Mengel, 2020: 722). Projektiivtehnikad aitavad märgata aspekte, mida osalejad ei soovi või ei oska oma sõnadega väljendada (Murumaa-Mengel, 2020: 722), tehnikatest on abi „argielu implitsiitsete eelduste, raskesti verbaliseeritavate harjumuste väljatoomisel“ (Vihalemm, 2014). Töö ja eraelu piirid ning nende seadmise praktikad võivad olla teemad, mida osalejad ei pruugi verbaliseerida.

3.3. Andmeanalüüs

Transkribeerisin intervjuud ja fookusgrupi koos abilisega sõna-sõnalt. Intervjuude transkriptsioonid olid kokku 129 ja fookusgrupi transkriptsioon 27 lehekülge, intervjuud kestsid kokku 10 tundi ja 12 minutit. Kvalitatiivseks sisuanalüüsiks kasutasin MAXQDA2020 programmi. Kasutasin intervjuude analüüsitehnikana horisontaalset ehk juhtumiülest analüüsi, et vaadelda korraga mitut analüüsitavat juhtumit, luua juhtumite põhjal tüpoloogia, eeskätt praktikate tüübid, leida läbivaid teemasid ning selgitada välja mustreid ja seoseid (Kalmus, Masso, Linno, 2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs on „tundlik ja täpne“ ja „tihedalt tekstipõhine“, see-eest vähem üldistatav, kuna läbi jõuab töötada väiksema valimi; eksisteerib oht valikulisuseks, mille puhul võib uurija mitteteadlikult valida andmetest välja selle, mis uuringusse sobib (Kalmus, Masso, Linno, 2015). Kalmus, Masso ja Linno (2015) täheldavad, et uurimisküsimused suurendavad kvalitatiivse sisuanalüüsi valiidsust, puudusi aitab ületada ka analüüsi läbiviimine sammhaaval, süstemaatiliselt ning protseduurireegleid järgides.

Kombineerisin intervjuude analüüsis induktiivset ja deduktiivset lähenemist (Kalmus, Masso, Linno, 2015): osa koodidest lõin induktiivselt ehk andmete põhjal, osa deduktiivselt varem läbi töötatud teooriale tuginedes. Lugesin intervjuud läbi ning panin paika mõned esialgsed koodid nii andmete kui ka teooria põhjal, siis asusin kodeerima. Induktiivselt lõin näiteks koodid *hoiakud töö ja eraelu kohta, vastamine pärast töötunde, piirid sotsiaalmeedias*; teooria põhjal lõin näiteks koodid *piiride hägustumine, ajalised piirid töö ja eraelu vahel, töö ja eraelu eristamine*. Tulemuste analüüsi käigus kategooriad muutusid ning töösse jõudsid need vastustena kahele püsitatud uurimisküsimusele. Ülevaatlik koodipuu asub lisas 6. Sisuanalüüsi puhul huvitas mind latentne sisu lisaks teksti manifestsele, otse väljaöeldud sisule, sest latentne analüüs vaatleb tekstis ka emotsionaalset rõhuasetust, peidetud ja muid tähendusi, nii-öelda ridade vahele peidetut (Kalmus, Masso, Linno, 2015). Fookusgrupi analüüsimiseks kasutasin samuti kvalitatiivset sisuanalüüsi, täpsemalt temaatilist analüüsi, kus uurija sõnastab fookusgrupi eesmärgi ja uurimisküsimused, kuid pöörab lisaks enda sõnastatud teemadele tähelepanu ka teemadele, mis on osalejate jaoks olulised, mida peeti oluliseks rääkida (Kalmus, Masso, Linno, 2015). Kui olin fookusgrupi lindistuse uuesti läbi kuulanud ja transkriptsiooni parandanud, lugesin teksti veelkord läbi ning markeerisin laused ja lõigud, mis vastasid uurimisküsimustele või mis olid mõnel muul moel uuringu kontekstis huvitavad.

4. TULEMUSED

Tulemustes toon esmalt välja uuringutes selgunud töö ja eraelu ning nendevahelise tasakaalu tähendused, ning tutvustan, kuidas soovivad intervjuudel osalenud tööd ja eraelu lahus hoida või ühitada. Tulemuste teises osas annan ülevaate, mida tähendavad intervjuudel osalenute jaoks piirid töö ja eraelu vahel, kas ja kuidas piirid hägustuvad ning milliste tegevuste ehk praktikate abil töö ja eraelu vahelisi piire seatakse. Praktikad olen valdavalt liigitanud Kreiner jt (2009) liigituse järgi. Kirjeldan ka põhjusi töö ja eraelu vaheliste piiride seadmiseks ja praktikate kasutamiseks. Tulemusi täiendavad teadmustöötajate intervjuude tsitaadid ning personalitöötajate tsitaadid fookusgrupist.

4.1. Töö ja eraelu

Nii intervjuudes kui ka fookusgrupis osalejad tõlgendasid töö, eraelu ning töö ja eraelu tasakaalu mõisteid erinevalt, lisaks rõhutati, et tegu on mõistetega, mille tähendus võib olla igapäevse jaoks individuaalne. Tööd ja eraelu soovisid teadmustöötajad pigem lahus hoida ehk eristada, kuid leidis ka neid, kes eristamist ei eelistanud. Töö ja eraelu tähendust osalejate elus mõjutab ka COVID-19 kriis, mis on sundinud inimesi näiteks tööd ja eraelu ühitama.

4.1.1. Töö ja eraelu tähendused

Intervjuudes osalenud teadmustöötajad töötavad enamjaolt täiskohaga mõnes avaliku või erasektori organisatsioonis, aga leidis ka osalejaid, kelle töökorraldus on teistsugune, näiteks ettevõtja amet või osakoormusega kolmandas sektoris töötamine. Intervjueeritud käsitlesid töö ja eraelu tähendust erinevalt. Töö ei tähenda vaid palgatööd, see võib tähendada näiteks tööle mõtlemist jooksuringil või hommikusöögi söömist, sest viimane tundub administratiivne tegevus, mis lihtsalt on vaja ära teha. Töölased mõisted või kategooriad võivad olla nii tugevad või tähtsad, et tulevad ka eraellu kaasa. Alljärgnev osaleja tsitaat väärrib tähelepanu, sest osutabki, kuidas tööalase sõnaga *admintegevus* oma eraelulisest tegevusest räägitakse.

Eraelu on kogu see aeg, kus ma ei tee tööd ja ma ei pea valmistuma selleks. Ma ütleks, et kui ma suudan hommikul endale piisavalt vara kargu alla ajada, siis see raamatulugemine, see on eraelu. Samas hommikusöök ja selline tüütu admintegevus, ma saan aru, et see on minu aeg, aga samas see emotsionaalselt paigutub sinna, et see ikka on nii nõme. (N25B)

Fookusgrupis kirjeldati töö mitmetähenduslikkust: mõne inimese jaoks võib töö olla osa eraelust. Samuti ei pruugi töö üldse tööna tunduda, kui see on nauditav, inimese jaoks motiveeriv ning inimene tunneb end kompetentsena. Intervjuudes osalenud töötavad tudengid ei osanud ülikooli täpselt töö või eraelu alla liigitada: õppimine on nagu töö, aga pole töö, mille eest palka makstakse; see on eraeluline ettevõtmine, aga mitte puhkus. Ülikool ja töö korraga teeb õppivate osalejate jaoks kõik keerulisemaks, *sest ma teen justkui tööd kogu aeg.* (M24)

Eraelu defineeriti näiteks selle kaudu, et see pole töö. Üks osaleja kahtles, kas tal üldse on eraelu, kuna lapsed on suureks saanud ja kodust lahkunud. Töö ja eraelu suhete muutumise positiivse aspektina märgiti fookusgrupis, et *lapsed on saanud elu normaalseks osaks* (F6). Väide osutab, kuidas tööl on laste olemasolu aina tavapärasem või enam mõistetud, töötaja ei pea käituma, justkui lapsi poleks. Samas on töötavatel vanematel kodukontori ja koduõppe tõttu keeruline end mitme asja vahel jagada. Fookusgrupis osalenud ema on selgitanud:

Et eks see on loomulik, teisest küljest viib jälle selle probleemini, et mina emana pean ennast kogu aeg sajas suunas jagama. Aga noh, teisest küljest jälle see, et kui ma teda jõuga siit toast välja lükkam, on nagu palju ebanormaalsem mu meelest ega ole parem. Sest see ongi meie elu. (F6)

Uuringute põhjal võib öelda, et töö tähendus on laiem, see ei pruugi tähendada vaid palgatööd, mida organisatsiooni heaks tavapärasel tööajal tehakse. Ka mitmesugused vaba aja tegevused võivad osalejate jaoks töö olla. Ülikoolis õppimist ei osanud töötavad ja õppivad osalejad töö või eraelu alla liigitada, sest õppimine on kui töö, aga mitte tööandja tasustatud. Eraelu defineeriti samuti erinevalt, näiteks öeldi, et eraelu on see, mis pole töö. Eraelu mõtestati ka laste ja nende kodus olemise või mitteolemise kaudu. Eraelust räägiti tööalaste sõnade abil, mis osutab, et tööalane mõtlemine võib kanduda ka inimese eraellu.

4.1.2. Töö ja eraelu tasakaal

Töö ja eraelu tasakaalu tähendust kirjeldasid intervjuudes osalejad mitmel eri moel. Töö ja eraelu tasakaal tähendas näiteks võimalust mitte läbi põleda või üle töötada. Personalitöötajate fookusgrupis mainiti samuti korduvalt läbipõlemist, nii fookusgrupi osalejate isiklike kogemuste kui ka personalitöötaja vaatepunktist: kuidas läbipõlenud või läbipõlemise ohus kolleege ära tunda. Viiruskriis on läbipõlemise eriti aktuaalseks muutnud, riskirühmadena

mainiti nn pensionieelikuid, kellel võib olla rohkem vaba aega, ja teatud isikuomadustega töötajaid, neid, kes on:

... üleliia kohusetundlikud, nad on hästi põhjalikud, hästi täpsed, ülimalt kohusetundlikud ja ka väga nagu üleüldiselt tundlikud inimeste tagasisidele, nad väga palju defineerivad ennast läbi selle, mida teised nendest arvavad, mis on alati libe tee, et tõesti meeldida kõigile, kõike hästi teha. (F3)

Samas mainiti fookusgrupis, et paljud kaugtöötajad laiemalt kirjeldavad oma töökoormuse kasvu ja läbipõlemise äärel olekut. Fookusgrupis rõhutati, et läbipõlenut tuleb kõrvalt märgata – inimene ei pruugi ise mõista, et on üle töötanud, seega peab tööandja märkama ja reageerima.

Intervjuudes defineeriti töö ja eraelu tasakaalu kui aega iseendale ja võimalust kõike endale olulist teha, muu hulgas puhata. Puhkuse puhul kõlas nii intervjuudes kui ka fookusgrupis märksõna *süütunne*: inimene otsustab, et nüüd ta puhkab, ega tunne selle pärast, et ta tööd ei tee, süüd, mida ta muidu võis tunda. Süütunne tekkis olukordades, kus puhati oma tavalisest tööajast, kuigi teati, et töö tehakse muul ajal, näiteks õhtul, ikkagi ära. Süüd tunti ka siis, kui tööajal otseselt ei puhatud, aga tehti muid olmelisi tegevusi, näiteks mindi dokumentidele järele. Süüd tunti sellest hoolimata, et tööväliseks tegevuseks oli luba ja teisi kolleege see ei häiri. Selline süütunne paneb rohkem töötama.

H: /.../ mis sa selle süütunde all mõtled, /.../ kui teed, nagu teed tööväliselt midagi või mis see täpsemalt on? /.../ Et aga täna meil on üldse nii paindlikuks läinud see kogu elukorraldus, /.../ et ma kella 8-9 võiksin pesta pesu ja nõusid, koristada kodu, aga ma juba teen tööd. Aga ma tahaks tõesti pesta pesu ja teha muid asju, siis näiteks kuskil kella ühe-kahe ajal, siis see alateadlikult nagu tekitab selle, et issand jumal, mida ma praegu teen, aga see mõte on nii alateadlik, et ta pigem nagu mängib natukene aega piisavalt, et panna rohkem töötama veel pärast tavatööaega. (F3)

Töö ja eraelu tasakaalu tähenduse osas mainiti fookusgrupis kaht mõõdet: ajaline ja psühholoogiline. Töö ja eraelu ajaline tasakaal tähendas osalejatele, et nii isiklikuks eluks kui ka tööks jääb aega või inimene ei tööta täiskoormuse puhul üle kaheksa tunni. Psühholoogiline töö ja eraelu tasakaalu mõõde tähendas, et töömõtted ei tule vabasse aega.

Töö ja eraelu tasakaalu mõtestati intervjuudes ka lähedaste või partneri kaudu. Töö kõrvalt peab ka neile aega jaguma ning lähedastega aja veetmist ei saa edasi lükata. Samas mõtestati

töö ja eraelu tasakaalu ka iseenda vajaduste järgi. Üks intervjueritud lapsevanem on kirjeldanud, kuidas töö ja eraelu tasakaal tähendab, et pere kõrval ei tohi ta ennast ära unustada:

Võib-olla see, et leiaks iga päev aega iseendale ikkagi. Ma olen tähele pannud seda, et kui enda kõrvale jätad ja tahad, et siin kodus oleks kõik korras ja teistel oleks hea, siis ma lõpuks ise olen kas peavaluga või väga halva tujuga ja ma olen pahane, et ma ei ole ise saanud midagi teha ja kõik teised on. Number üks ongi iseendale ka mõelda, et leiad mõne tegevuse, mis su peal aitab tühjaks minna. (N37)

Kui peamiselt defineeriti töö ja eraelu tasakaalu iseendast või oma lähedastest lähtuvalt, siis töö ja eraelu tasakaalu defineeriti ka tööandja ja heade töötingimuste, sealhulgas paindlikkuse kaudu, mis võiks aidata töö ja eraelu tasakaalu saavutada:

Kõige hullem on, et kui makstakse vähe raha ja sa pead istuma inimese silma all kaheksast viieni. /.../ Ütleme niimoodi, et muidugi on fantastiline, et kui need mõlemad asjad on tasakaalus, et saad paindlikkust ja head palka, siis võiks öelda, et on ideaalilähedane töökoht. (N33C)

Ka personalitöötajate fookusgrupis väärtustati töö ja eraelu tasakaalu puhul paindlikkust ja autonoomiat, võimalust iseenda järgi tööd ja eraelu korraldada, samuti võimalust ise (kodukontoris) oma energiataset, tegevusi ja puhkepause koordineerida. Töö ja eraelu tasakaal on subjektiivne mõiste ja fookusgrupis toodi välja, et see on väga individuaalne – oleneb, mida tähendab inimese jaoks töö, mida eraelu.

Töö ja eraelu tasakaalu saab pidevalt parandada. Intervjuudes osalenud teadmustöötajad leidsid, et kui tasakaal paigast läheb, ei ole mõtet alla anda, vaid tuleb ise tasakaalu muuta. Töö ja eraelu tasakaalu saavutamine on pidev protsess, mitte lõplik eesmärk. Üks osaleja märkis töö ja eraelu tasakaalu puhul, et oluline on enesejuhtimine ja armastus oma töö vastu. Tähtis on ka ennast kehtestada ja vajaduse korral ei öelda. Üks teadmustöötaja (M33) kirjeldas, kuidas töö ja eraelu tasakaalu puhul mängib rolli töö, mis inimesele meeldib: kui töö on inimese jaoks meeldiv ja vajalik, ei mõju keerulisemad perioodid nii raskelt.

Kui küsisin intervjuude käigus teadmustöötajatelt, mida töö ja eraelu tasakaal nende jaoks tähendab, jäid mitmed inimesed pisut mõtlema ja ütlesid, et nad pole sellele varem mõelnud. See ei tähenda, et osalejad ei mõtleks (üle)töötamise, isikliku aja jm peale, vaid nad ei ole pruukinud kasutada selleks töö ja eraelu tasakaalu mõistet. Üks osaleja ütles, et tal pole töö ja eraelu tasakaalu, kuid kirjeldas samas, kuidas ta pidevalt jälgib, et ta nii puhkaks kui ka töötaks

mõistlikult, ei töötaks üle ega jätaks ka tööd unarusse, et tasakaal paigas oleks. Mõned osalejad olid töö ja eraelu tasakaalu mõiste ilmselt varem enda jaoks läbi mõtestanud ja selle prioriteediks seadnud. Vajadus mõistet enda jaoks defineerida võib tuleneda varasemast ületöötamise või läbipõlemise kogemusest, millega tegelemine on jäänud osaleja enda kanda, või teiste läbipõlemise nägemisest. Läbipõlemise või ületöötamise kogemusi on kirjeldanud osalejad nii 20., 30. kui ka 50. eluaastatest.

/.../ ma olen korra selle vea teinud, et täiesti ennastunustavalt tapad ja matad selle tööga. Siis öeldakse, et hea töö küll, aga selle läbipõlemise ja stressiga pead nüüd küll ise tegelema. Ma arvan, et see tõmbas mul päris selgeks. /.../ Ma arvan, et esiteks ma olen enda jaoks selle (töö ja eraelu tasakaalu) teadlikult esikohale pannud ja teine asi, et ma näen kõrvalt, mida see inimestega teeb. (N25B)

Iseenda rolli ja vastutust töö ja eraelu tasakaalu hoidmisel märgiti veel teisteski intervjuudes. Üks osaleja on toonud näite, kuidas tema organisatsioon ja otsene juht on töötajate töö ja eraelu tasakaalu hoidmist toetanud, ning kuidas töötajate töö ja eraelu tasakaal on prioriteet:

Meil inimesi ikkagi suunatakse sellele, et neil oleks hea tasakaal. Ma võin tuua näite otsesest ülemusest, fantastiline inimene. Kui kevadel oli hullem periood ja ma kaks kuud panin hullu, siis ta ütles, et nüüd on nii, et suvel puhka palun kõik reeded. Siis ma suvel reedeti ei käinudki tööl ja kodust ka tööd ei teinud. (M33)

Personalitöötajate fookusgrupis leiti, et töötaja töö ja eraelu tasakaalu eest peaks vastutama nii töötaja, organisatsioon kui ka konkreetselt juht. Ideaalne on töötaja ja tööandja koostöö, aga juhtidel ja tööandjatel on rohkem võimu ja ka rohkem vastutust.

Intervjuudest ja fookusgrupist ei selgunud üht ja ainsat töö ja eraelu tasakaalu tähendust: tegu on mõistega, mille tähendus võib olla individuaalne, see võib sõltuda suhtest tööga, elu- ja perekonnakorraldusest jne. Kui valdavalt mõtestati töö ja eraelu tasakaalu iseendast ja lähedastest lähtuvalt, näiteks aeg ja puhkus iseendale ja lähedastele, siis mainiti ka tööandja pakutud paindlikkust ja otsustusvabadust. Töö ja eraelu tasakaaluga seondus nii intervjuudes kui ka fookusgrupis läbipõlemine, soov läbipõlemist ennetada ja viiruskriisi ajal suurenenud vajadus läbipõlemisega tegeleda, samuti süütunne, mis paneb rohkem töötama. Töö ja eraelu tasakaalu eest vastutajana nähti nii töötajat kui ka organisatsiooni ja juhti, viimastel peaks personalitöötajate hinnangul olema suurem roll.

4.1.3. Töö ja eraelu eristamine või ühitamine

Osalejate seas leidus neid, kes soovivad tööd ja eraelu kindlalt eristada ehk lahus hoida, aga ka neid, kelle jaoks ei ole töö ja eraelu eraldi hoidmine tähtis ega vajalik. Allpool kirjeldab üks ettevõtja, kuidas tema tööd ja eraelu ühtse elustiilina näeb.

See on elustiil. Kõik on minuga kaasas, mul on ka töö ka praegu kaasas. Kuidas ma eristan, mida ma siis praegu teen, kas see on mu eraelu või mu tööelu. Ma ei lahterda ennast niimoodi ära. (M27)

Üks teadmustöötaja, kes töötas täistöökohaga ühes organisatsioonis, arvas, et kui inimene töötab kellegi heaks, peaks ta töö ja eraelu vahele rohkem piire seadma, võrreldes olukorraga, kus töötatakse omaenda ettevõtmise nimel. Mõned osalejad nende seast, kes töötavad peamiselt ühes organisatsioonis täiskohaga, kirjeldasid, kuidas nende jaoks peavad töö ja eraelu lahus olema (näiteks N59, M33, N25B, M24, N37). Töö ja eraelu lahusus tähendas aega oma lähedastele või hobidele, aga ka aega, millal tööasju ei vaadata või nendega ei tegeleta.

Kui tööd ja eraelu lahus ei hoita, anti sellele pigem negatiivseid hinnanguid. Intervjuudes mainiti töö ja eraelu ilusasti lahus hoidmist, justkui oleks seesugune lähenemine mõnest teisest mingil moel etem või korrektsem. Kui üks intervjuus osaleja leidis, et tal pole töö ja eraelu tasakaalu, nimetas ta oma elukorraldust täielikuks segapudruks: see võib olla enda üle nalja tegemine, aga samas ka pigem negatiivne hoiak, nagu oleks ainuõige lahendus töö ja eraelu selge eristamine. Segapudru maininud osaleja eelistas ise pigem paindlikku tööaega ja elas üksi, mis võimaldas tal graafikut rohkem iseenda vajaduste järgi seada. Üks teine intervjuus osalenu mainis korduvalt, et on kaootiline inimene, viidates sellele, et ta eelistas paindlikku tööaega, sh õhtul töötamist, ja ei kasutanud tööpäeva alguse või lõpu rituaale. Vastused ilmestavad, kuidas töö ja eraelu selget eristamist või tavapärase töögraafiku järgimist hinnatakse positiivsemalt või peetakse õigemaks käitumiseks.

Fookusgrupis kirjeldas üks osaleja, kuidas suutmatust tööd ja eraelu lahus hoida põhjustas tema läbipõlemise. Osaleja sõnadest kumas läbi ka arvamus, nagu oleks töö ja eraelu lahus hoidmine parem kui töö ja eraelu ühitamine:

No ma tahaks ka eelkõnelejaga nõus olla, aga ise ma ei ole seda suutnud väga hästi järgida, et töö ja eraelu väga lahus hoida, aga olen ise ilmselt ka see näide, kes peale 17 aastat niisugust töö ja eraelu lahushoidmise suutmatust täielikult läbi kõrbes ja põles. (F4)

Osalejad kirjeldasid ka erinevaid rolle, mis neil isiklikus ja tööelus on. Leidus osalejaid, kes hoiavad töised ja eraelulisi rolle pigem eraldi, kui ka neid, kelle jaoks ei ole tarvilik neid eraldi hoida. Rollid ka segunevad omavahel, nii et neid ongi keeruline eristada. Rolle tuleb täita ka samaaegselt või paralleelselt, näiteks koroonapiirangute ja (kohustusliku) kodukontori tingimustes, ja nagu järgmine osaleja on selgitanud, ei ole selline rollide segunemine olnud inimese enda valik.

Jah, elu on sundinud niimoodi, kuna töötame mõlemad abikaasaga kodust ja lapsed on ka kodus. Eks ma siis pean samal ajal täitma isa rolli ja juhi rolli, aga ühte ma teise kohta kaasa ei võta. (M41)

COVID-19 piirangud ja organisatsioonide otsused suunata töötajad kaugtööle sundisid tööd ja eraelu ühitama ka selliseid inimesi, kes seda ei soovinud ja kellel oli siis keeruline toime tulla. Leidus ka osalejaid, kes kodutööd ja sellega kaasnevat paindlikkust nautisid ning kelle jaoks ei olnud oluline töö ja eraelu vahel nii selget piiri hoida.

Kokkuvõtteks võib öelda, et töö ja eraelu lahus hoidmist pidasid olulisemaks inimesed, kes on töövõtjad, ning leiti, et kui inimesel on oma ettevõtte või oma projekt, pole piire töö ja eraelu vahele niivõrd palju vaja. Töö ja eraelu lahus hoidmist hinnati pigem positiivselt; see-eest paindlikumad töögraafikud ja elukorraldused, mille puhul ei kehti tavapärase üheksast viieni tööaeg, said osalejatelt, ka neilt, kes ise nii toimetavad, pigem negatiivse alatooniga hinnanguid. COVID-19 kriis ja kaasnenud piirangud on ühelt poolt sundinud töötajaid oma tööd ja eraelu ning töiseid ja eraelulisi rolle ühitama, ning osa töötajaid on sellest häiritud, samas on viiruskriisiga kaasnenud piirangud ja kodutöö sobinud neile, kes eelistavad kodukontorit ning saavad seal graafikut iseenda soovide ja vajaduste järgi seada.

4.2. Piirid töö ja eraelu vahel

Järgnevalt annan ülevaate sellest, kas ja milliseid piire uuringutes osalejad töö ja eraelu vahele seavad ning mis tegevusi ehk praktikaid kasutatakse, et piire luua ja hoida ning hägustuvate piiridega toime tulla. Praktikad olen liigitanud Kreineri jt (2009) piiride seadmise praktikate kategooriate järgi, mida olen täiendanud teiste autorite käsitlestega, lisades ka ise kolm praktikat. Uuringutes osalenud kasutavad peaaegu kõiki praktikaid füüsiliste, ajaliste, käitumuslike ja kommunikatiivsete praktikate loetelust, mille Kreiner jt (2009) on koostanud.

Tutvustan ka teisi uuringute käigus selgunud põhjusi, miks piire seatakse ja praktikaid kasutatakse, sest lisaks töö ja eraelu eristamisele tegelevad osalejad veel infomüra ja info ülekülluse haldamisega, soovivad ennetada läbipõlemist või tajuvad sotsiaalseid norme, mis mõjutavad ka nende enda piire ja piiride seadmise praktikaid.

4.2.1. Piiride olulisus ja hägustumine

Järgnevalt kirjeldan, kuidas mõistetakse piire töö ja eraelu vahel. Piire seatakse näiteks selguse saavutamiseks – et oleks selge, kus lõppeb või algab töö ja kus lõppeb või algab eraelu, millal teha tööd ja millal mitte. Piire seatakse rutiini ja terve mõistuse säilitamiseks, samuti selleks, et vaba aega nautida ja mitte üle töötada. Kui palju piire on vaja, oleneb näiteks inimese ametist või erialast. Järgnevalt selgitab intervjuu andnud ettevõtja, kuidas temal pole piire vaja:

Minu positsioonilt lähtudes on see elustiili elamine ma arvan kõige õigem. Küll aga, kui me räägime näiteks õpetajast koolis, siis tema kindlasti peaks neid piire oluliselt rohkem nii-öelda kasutama või tekitama kui mina enda tööga seonduvalt. See sõltub positsioonist ja ametist. (M27)

Piiride seadmine on omal moel oskus, mida aja jooksul omandada ja parandada, näiteks ilmestab seda intervjuul öeldu *oskan päris hästi seda (töö ja eraelu tasakaalu) seada ja neid piire hoida* (N26). Fookusgrupis osalejad leidsid samuti, et töö ja eraelu lahus hoidmine ja piiride hoidmiseks mõeldud praktikad ehk eri tegevused vajavad oskusi. Samuti on oluline enesekontroll. Oskustele ja enesekontrollile viitavad lausekatked, mida uuringutes osalejad kasutasid töö ja eraelu lahususe kirjeldamiseks: *töö ja eraelu lahushoidmise suutmatust* (F4), *osad inimesed väga suudavad reguleerida, ütlevadki, vahel panengi kell viis siis kinni ja kõik* (F3); või ajajuhtimise puhul väljend *see ei tule nagu nipsust* (F4), sest ajajuhtimist peab enne õppima. Fookusgrupis leiti, et tööandja saab oskuste omandamist toetada ja soodustada, näiteks mainiti viimase lausekatke puhul ajajuhtimise koolitusi töötajatele.

Korduvalt mainiti piiride hägustumist nii intervjuudes kui ka fookusgrupis. Intervjuudes osalenud kirjeldasid töö ja eraelu hägustumist ja segunemist kodukontori tingimustes, sotsiaalmeedias või hetkedel, kui tööd on vaja teha töövälisel ajal. Osalejaid häiris, kui töö on eraeluga (nende tahte vastaselt) segunenud või piirid hägustunud ja tekib näiteks *tõdu* ehk olukord, kus töö ja kodu on üheks sulanud. Näiteks proovis üks intervjuus osalenu luua endale töövaba lõunapausi, kuid kuulas selle kõrvale 2020. aasta COVID-19 kriisi igapäevast

pressikonverentsi. Kuna tema töös on pidevalt uut infot vaja, muutus paus tööks ning töö ja eraelu vaheline piir hägustus. Fookusgrupis mainiti töö ja eraelu vahelise piiri vajalikkust ning piiride hägustumist kodukontori tõttu: töö ja eraelu vahel *võiks olla ka ikkagi mingi piir vahel, mis selle kaugtööga on küll hägustumas.* (F1).

Mitme osaleja jaoks oli vastumeelne, et töö ja eraelu segunesid Facebookis ja Facebook Messengeri vestlustes, või nad kahtlesid, kas Facebook on töölaseks suhtluseks ikka õige kanal (N33C, N29, N23, N25B, N26, M24). Facebook on osalejate jaoks isiklik kanal või isiklik ruum, lisaks käiakse Facebookis ka töövälisel ajal, mis võimaldab teistel töötajatel ja juhil töötajaga töövälisel ajal ühendust võtta.

Ma olin ühes rollis niimoodi, et mu ainuke suhtlus juhiga oligi Facebooki teel. See töö oli nii paindlik, et seal tulid need uute tegude nõudmised sisse 24/7, ükskõik millal, siis oli hästi raske hoida seda sõnumit hommikuni lugemata. Või millal ma seda siin teen? Ma nägin, et ta pani veel uusi sõnumeid, siis mul tekkis tunne, et ma peaksin vastama. (N26)

Piiride hoidmine on murekoht kodukontoris töötades, näiteks kipub kodus tööpäev terve päeva peale hajuma ja tööpäevad on pikemad. Kodukontoris saab inimene see-eest rohkem oma aja peremees olla ja tööpäeva enda, mitte kollektiivi järgi sättida. Kodukontoris töötavad lapsevanemad peavad oma tööaega rohkem laste järgi planeerima.

Intervjuudes leidis osalejaid, kes ei soovi kolleegidega eraelu arutada, ning neid, kelle jaoks kolleegid on kui sõbrad. Olukord, kus kolleegidest saavad sõbrad, tekitab omakorda nii positiivset kui ka negatiivset töö ja eraelu hägustumist. Negatiivse hägustumise all kirjeldas intervjuus osaleja N26 olukorda, kus töösõpradega veedetakse pidevalt aega ning seetõttu ei saa tööst täielikult välja lülituda, sest iga hetk võib sõpradelt laekuda tööalast teavet; positiivne hägustumine tähendab, et kolleegidega on ka vabal ajal tore aega viita.

Töö ja eraelu piiride osas võib järeldada, et piirid kannavad selguse saavutamise ja ka iseendale vaba aja tagamise eesmärki. Piire on vaja ka ületootamise vältimiseks. Mil määral piire on vaja, sõltub intervjuudes osalenute hinnangul osaleja ametist: kui inimene on ise ettevõtja, pole piire vaja nii palju kui töötajal mõnes organisatsioonis. Osalejaid häiris piiride hägustumine kodukontoris ja sotsiaalmeedias, näiteks Facebookis, samas kirjeldati ka positiivset piiride hägustumist, näiteks kui kolleegidega viidetakse ka vabal ajal ühiselt aega. Piiride seadmine

on kui oskus ja piiride seadmisel peeti oluliseks ka enesekontrolli; tööandja saab oskuste omandamist toetada.

4.2.2. Piiride seadmise praktikad

Järgnevalt tutvustan uuringutes kirjeldatud piiride seadmise praktikaid. Need, kes soovivad tööd ja eraelu mingil moel eristada või hägustuvaid piire kontrolli all hoida, kasutavad selleks mitmesuguseid lähenemisi ja praktikaid. Inimese töö ja eraelu lähenemise all mõistan magistritöös seda, kas inimene soovib tööd ja eraelu rohkem ühitada või eristada; praktikate all pean silmas inimeste igapäevaseid käitumisi, tegevusi või harjumusi, mida kasutatakse, et tööd ja eraelu lahus hoida või ühitada. Sõna *praktika* ei ole magistritöös kasutatud sotsiaalsete praktikate teooria kontekstis, vaid laiemal mõiste tähistajana. Kirjeldan peamiselt inimeste individuaalseid piiride seadmise praktikaid intervjuude tulemuste põhjal. Töö ja eraelu vahele võib piire üldse mitte seada ning leidub ka praktikaid, mis võimaldavad tööd ja eraelu ühitada.

Intervjuudes toodi välja nii füüsilisi, sealhulgas ruumilisi ja esemelisi piire töö ja eraelu vahel, samuti ajalisi ja sotsiaalseid, teiste inimestega seotud piire. Füüsiliste või ruumiliste piiride puhul valivad osalejad endale konkreetse tööruumi või -ala, mis on ainult töö jaoks. Fookusgrupis mainiti samuti ajalisi ja ruumilisi ning ka psühholoogilisi piire, kui vabal ajal ollakse mõtetega töö juures. Et piire luua ja hoida, praktikaid kasutataksegi. Näiteks on eraldi tööruumi kasutamine üks praktika füüsilise piiri hoidmiseks.

Valdavalt kasutasid peaaegu kõik osalejad mingeid piiride seadmise praktikaid. Praktikate ja lähenemiste läbimõelduse tase on erinev: mõni osaleja rääkis oma töö ja eraelu eristamise strateegiast pikemalt ja see näitlikustas, et ta on teema enda jaoks juba varem läbi mõelnud. Praktikad on kindlasti ka teema, millele osalejad ei pruugi olla varem mõelnud ega ole neid enda jaoks mõtestanud, kuigi neid võidakse sellest hoolimata kasutada. Praktikaid mõtestati kui oskusi, mida saab omandada ja parandada, samuti toimivad praktikad enesekaitsena. Praktikate rakendamiseks läheb vaja ka enesekontrolli. Paaril korral selgus, et läbimõeldud strateegiate taga peitus varasem ületöötamise või läbipõlemise kogemus (nagu ka töö ja eraelu tasakaalu mõtestamise osas), mida osalejad enam kogeda ei soovinud.

See on võib-olla see, et mul on need suurettevõtte praktikad taga, et see töö ei saa kunagi otsa. Võib-olla ka see, et kui sa oled enda elus korra korralikult mingi stressi või läbipõlemisega pidanud toimetama... /.../ Kuna ma ise jagu ei ole saanud, siis mingisugused praktikad võivad aidata. (N25B)

Intervjuude ja fookusgrupi põhjal võib öelda, et piiride seadmise praktikad on kui oskused, mis vajavad enesekontrolli ja mis võivad tuleneda soovist vältida ületöötamist või läbipõlemist. Tööandja saab oskuste omandamist toetada. Praktikaid oli erineva läbimõelduse tasemega: kui inimesel oli ületöötamise või läbipõlemisega negatiivne kogemus, oli ta oma piiride seadmise praktikad rohkem läbi mõelnud.

Järgnevalt kirjeldan osalejate piiride seadmise praktikaid valdavalt Kreinerile jt (2009) ja Allenile jt (2021) tuginedes, aga vastavalt vajadusele kategooriaid kohandades ja täiendades. Praktikate liigitamine on tinglik ja mitmest elemendist koosnevaid praktikaid saaks jaotada mitmesse eri kategooriasse. Tegu pole õigsusele pretendeeriva liigitusega, vaid autori ettepanekuga uuringute tulemuste põhjal. Kuna individuaalseid praktikaid kaardistasin peamiselt teadmustöötajaid intervjuuerides, pärineb ka suurem osa lausekatketest just sealt.

4.2.3. Füüsiliste piiride seadmise praktikad

Füüsiliste piiride praktikad olen jaotanud kaheks: **ruumi ja kohtadega ning esemetega** seotud praktikad. Kreiner jt (2009) on füüsiliste piiride praktikad jaganud kolmeks, Allen jt (2021) järgivad seda. Füüsiliste piiridega seotud praktikate loomiseks võib olla ka soov tööpäeva lõpus end töölt täielikult välja lülitada ja liikuda teise, vaba ajaga seostatud ruumi. **Füüsilise ruumi ja kohtadega seotud praktikad** on olulised rutiini ja kaine mõistuse säilitamiseks. Teadmustöötaja on kirjeldanud:

Kui ma magamise asemelt kööki lähen, sest hommikust süüa ma toas, ja oma arvuti kaane lahti teen, siis ma olen ikkagi tööl. See on selleks, et selget mõistust säilitada. Arvuti on mul ka juhtmetega taga, et ma tõesti ei raba teda kuhugi kaasa, kui ma kuhugi külitama lähen. /.../ Muidu ei suuda rutiini säilitada, kui eraldi kindlasse töökohta ei lähe. (N59)

Kodukontori puhul rõhutati intervjuudes tihti ruumi tähtsust. On inimesi, kes vajavad kindlat töökohta (näiteks N59, N25B, N26), ja neid, kes saavad või eelistavad töötada kodus eri paikades (näiteks N29, N33C), sest kodukontoris on võimalus valida enda järgi sobiv töökoht. On ka neid, kes eelistavad töötada kontoris, sest seal ollakse tõhusamad või ei soovita kodus

üldse tööd teha. Kodus ühes ja samas ruumis töötamine toob kaasa ohu, et töö ja eraelu vahelised piirid hakkavad hägustuma. Ühes intervjuus märgiti iseenda rolli ja vastutust, et samas ruumis pidevalt olles mitte piiride hägustumise lõksu langeda, kuigi olukord ehk piirangute kehtestamine pole inimese enda teha. Intervjuus osalenud teadmustöötaja on kirjeldanud:

... nüüd on suur oht, et võib tulla uuesti kodukontor, et ei langeks uuesti sellesse lõksu, et piirid hakkavad hägustuma. Hoida need piirid selgena ka siis, kui nii töö kui ka eraelu on ühes füüsilises ruumis. (N25A)

Füüsiliste piiride praktikaid mõjutas eriolukord, näiteks soetati koju kontorimööblit ja seati üles töötube või -nurki. Teatud praktikad, näiteks eraldi töötoa loomine, ei pruugi olla kõigile majanduslikult võimalikud väiksema eluaseme või eluruumi jagamise tõttu. Kodukontori puhul märgiti ka mõju vaimsele ja füüsilisele tervisele. Tekkinud on ka vajadus kodukontorist eemal olla ja lõõgastuda. Kuna viibitakse pidevalt samas ruumis, pole keskkonnavahetust ega asjade kokkupanemist, nagu töökohal tööpäeva lõpetades, täheldati, et tööpäevad pikenevad kodukontoris tõenäolisemalt kui kontoris – miski ei märgista tööpäeva lõppu. Füüsilise ruumiga seotud praktikana mainiti ka vajadust kahe või enama elaniku vahel ruumi jagada ja kokku leppida, kuidas ühises keskkonnas, eriti korteris asju nii korraldada, et mõlemad saaksid mugavalt töötada, videokõnesid pidada ja helistada, aga ka leida vaheldust igapäevasele ümbrusele. Näiteks N25A vahetas elukaaslasega keset päeva ruume, et mõlemad saaksid töötada pool päeva magamistoas ja pool päeva elutoas. Päeva lõpus oma ruumist lahkudes tekib tunne, et tööpäev saigi läbi.

Osalejate seas leidis ka neid, kes rakendasid **esemelisi praktikaid**, näiteks kasutatakse töö jaoks vaid tööarvutit, aga isiklike tegevuste jaoks oma arvutit (N26, N25B); üks osaleja töötas arvutis, uudiste ja sotsiaalmeedias toimuvaga hoidis end kursis telefonist (N59). Esemeline eristus aitab samuti ümber lülituda ja aru saada, mis eluvaldkonnaga hetkel tegeletakse. Samas kirjeldasid paar osalejat, et nemad eelistavad esemeid ühitada ehk töö- ja isiklike asju teha samas arvutis, sest siis on vähem segadust ja kahe arvuti vahel liikumine võib olla tülikas (N33B, M24). Kui tööks ja eraeluks kasutatakse sama seadet (N29), on üks osaleja enda jaoks eristanud, mida täpselt ta arvutis teeb: kas töötab või suhtleb lähedastega, peab videokõnesid jne. Ühe osaleja puhul selgus, et organisatsioon aitab töötajatel esemelisi piire seada ja eelistab seega töö ja eraelu eristamist: nimelt ei toetata nutitelefonis töö tegemist.

Üldiselt organisatsiooni poliitika on, et kui ma ei ole just mingi tippjuht, siis võta oma sülearvuti, kus on kõik turvaasjad peal ning pole mul midagi vaja mobiilis teha. /.../ Kui keegi väga tahab, siis kätt ette just ei panda ning IT-inimene on mõistlik ja küsib, et milleks sul seda vaja on, oled sa kindel, et sul on vaja seda. Siis mõtlevad inimesed, et tõesti ei taha. (N59)

Esemete all mõeldi peamiselt seadmeid, telefone ja arvuteid. Paar esemelise praktika näidet seondusid ka riiete kandmisega, näiteks pannakse hommikul selga tööriided ka kodukontoris, et iseendale töötunnet tekitada. Üks personalijuht on toonud fookusgrupis näite, kuidas tema kolleeg soovis riietusega lastele märku anda, et isa teeb tööd:

Ükspäev siis ka juhtkonna koosolekul, teeb kodust, siis ütleb, et ma panin täna (ettevõtte) särki selga, mõtlesin äkki täna, et lapsed saavad aru vähemalt, et ma olen tööl (naerab). Aga noh, kogu koosolek näitas, et ei saanud need lapsed ikka aru. Et kui sellel nelja- või kolmeaastasel on vaja midagi, siis sa võid panna kolm töösärki selga (naerab), tal on elus palju tähtsamaid asju. See on äge! (F6)

Füüsilise ruumiga seotud praktikate all kirjeldati peamiselt eraldi tööruumi või -ala loomist, et hoida kainet mõistust, end tööpäeva lõpus välja lülitada jne. Soovitakse ka keskkonnavahetust. Esemelised praktikad hõlmasid eri seadmete kasutamist või segaduse vältimiseks sama seadme kasutamist töö ja eraelu jaoks. Valdavalt seadsid esemelisi piire töötajad endale ise, leidus ka näide, kuidas organisatsioon soodustab esemelise piiri seadmist ning töö ja eraelu eraldamist.

4.2.4. Ajaliste piiride seadmise praktikad

Osalejad rakendasid **ajaliste piiride seadmise praktikaid**: millal tegeletakse töö-, millal isiklike küsimustega. Ajapiirid aitavad leida aega endale ja perele ning vältida ületundide tegemist. Ajapiiride seadmise taga võib olla ka põhjus, et soovitakse ise oma aega juhtida, kuna organisatsioonis töötamisel on vaba aeg piiratud. Vajadust ajapiirangute järele võis (sunnitult) kodukontoris töötamine süvendada, sest tööaeg hägustus ja pikenes, kuid samas on kodukontoris ka võimalik rohkem ise oma aega planeerida, olla oma aja peremees. Järgnevalt kirjeldan ajalisi praktikaid Kreineri jt (2009) kontseptsiooni põhjal: tööaja kontrollimine ning puhkepauside ja puhkuse leidmine. Allen jt (2021) on lisanud eesmärgipärase väljalülitumise ning töö ja eraelu rollide kattumise vähendamise; intervjuude põhjal täiendan ajalisi praktikaid puhveraja loomisega töö ja eraelu vahele ning töö ja eraelu üleminekuriituaalidega.

Tööaja kontrollimine

Osalejad määravad ise aja, mil nad üldiselt ei tööta ega pea tööalast suhtlust, või järgivad organisatsiooni tavapärast tööaega ega tööta sellest ajast väljaspool. Tööaja kontrollimine võib hõlmata konkreetseid tunde või ka päevi, näiteks ei tehta tööd hommikul ajavahemikul 7–9, mil aja võivad endale võtta lapsed, või ei tehta tööd nädalavahetustel. Nimetati ka perioode, millal üldiselt tööteemalisi sõnumeid ei vaadata. Vajaduse korral tööaega muudetakse, kui tuleb kiiresti reageerida. Teadmustöötaja on selgitanud, kuidas ta oma tööaega kontrollib:

Kui on mingi põletav asi, siis see tuleb ära teha, aga üldiselt hommikul kaheksast õhtul viieni on tööaeg. (M41)

Endale kindla igapäevase tööaja määramise puhul märkis üks osaleja, kuidas nii on kognitiivselt lihtsam, sest ei pea iga päev uuesti mõtlema, millal töötada ja millal mitte, ning kui ajalised piirid on paigas ja neist kinni peetakse, pole võimalik üle töötada. Tööaja töötundide sees hoidmisel on oluline osa ka juhil, kes võib oma eeskujuga töötajaid nii positiivselt kui ka negatiivselt mõjutada. Personalitöötajad täheldasid samuti juhtide tugevat mõju töötajate tööajale. Teadmustöötaja N59 organisatsioonis hoolitseb tööandja, et töötajad ei saaks oma mobiilidele töövälisel ajal kõnesid; COVID-19 kriisi ajal andis tööandja töötajatele teada, et tööd võib teha endale sobival ajal ja inimesed ei pea kaheksast viieni kättesaadavad olema. Selline töökorraldus või suhtumine võimaldab töötajatel ise oma tööaega kontrollida ja julgustab neid iseenda ja oma pere vajaduste järgi praktikaid seadma.

Täpne tööaeg võib erineda töökorralduse või töö iseloomu tõttu: näiteks juhid esindavad töövälisel ajal oma organisatsioone; samuti oli valimis töötaja, kes on oma valdkonna kriisijuht ja peab vajaduse korral reageerima. Teised osalejad märkisid, et nende tööst tulenevalt ei ole tarvis ebatavalisel ajal kättesaadav olla või tööd teha, või ütlesid, et nad ei saa nii palju palka ega tööta tippjuhtidena, et peaksid täiskoormusest rohkem tööd tegema või töövälisel ajal kättesaadavad olema. Tööaega mõjutab ka perekond või valitakse tööaega perekonna järgi. Kriisiaegsete piirangute tõttu on lapsevanemad pidanud oma varem seatud tööaega muutma. Üks lapsevanem on kirjeldanud keerulist olukorda, kui lapsi soovitatakse viiruskriisi tõttu lasteaeda mitte viia ning ta ei saa ise tööd kindlas ajavahemikus hoida:

See praegu on päris raske ikka. Parema kui laps on ikka lasteaias, siis on lihtsam päevakavast kinni hoida, et lähedki kella viiest järgi ning sinnamaani on sinul see tööpäev. Praegu peab kõike jooksvalt tegema, hetkel on raske ikkagi. (N37)

Üks osaleja on kirjeldanud segadust, kuidas ta pole kindel, kas peab nädalavahetusel sotsiaalmeedias koostööpartneritega suhtlema või mitte, kui tegu pole tööajaga. Ilmselt vajab töövälisel ajal suhtlemisega seotu tööandja ja töötajate vahelist läbirääkimist ja selguse loomist.

Messengeris, kui välja jätta kolleegid, siis see on mind küll väga häirinud, et kõikvõimalikud koostööpartnerid, kohe kui nad sinna kirjutavad, siis nad võivad seda teha ka laupäeval-pühapäeval. Siis ongi, et ma kas külma südamega ei võta seda lahti, sest ma puhkan ja ei taha sellega tegeleda või mõnikord võtan lahti ja ise olen ka segaduses, et kas ma pean nüüd selle lahti võtma ja vastama või ei pea. (N33C)

Tööajaga seondub ka koostöö välismaal töötavate kolleegidega: intervjuudes esines erinevaid juhtumeid ja inimesi, kellele ajavahe ja sellest tulenevad koosolekud ebatavalisemal ajal, nt kell seitse õhtul, ei olnud probleem, aga inimene, kellel kattus juhiga ajavahe tõttu vaid üks tund, oli ajavahest rohkem häiritud. Inimest ei häirinud selles olukorras mitte ajavahe ise, vaid teadmatus, kelle graafiku järgi siis ikkagi tööd jätkatakse. Ajaliste piiride puhul mängib rolli ka osaleja suhtumine: kas ta on juba varem võtnud hoiaku, et tuleb, mis tuleb, õhtusel ajal töötamine teda ei häiri, mis ei tähenda, nagu oleks selline inimene kuidagi parem või pühendunum töötaja sellest, kes end häirituna tunneb. Asjaolu, et töövälisel ajal peab tööd tegema, võib vähem häirida kui teadmatus, kas sel ajal peaks tööd tegema. Teadmatus puudutab nii kellaaegu, kanaleid kui ka üldiselt kättesaadavuse norme.

Kodukontor on võimaldanud inimestel hakata aina enam oma aja juhtideks. Kodukontori ja paindlikuma tööajaga on tekkinud ka nii-öelda kättesaadavuse paradoks: inimestel on paindlikum tööaeg ja nad ei ole enam nii palju üheksast viieni kättesaadavad, kuid see tähendab ka seda, et kolleegid võivad samuti paindlikuma graafiku alusel töötada ega pruugi olla samal ajal kättesaadavad. See võib vastuste saamist ja tööd aeglustada. Igaüks on oma aja peremees ja seega ei pruugi kolleegid samal ajal veebis olla:

Mis mind võib-olla selle kodukontori juures häirib, et see tööpäev on nii ära hajutatud päeva peale, et vahel on nii, et mul oleks nüüd kell pool 11 (päeval) vaja kiirelt kolleegiga ühendust saada, mul oleks vaja üks kiire küsimus neilt küsida, ja siis neid ei ole. (N33B)

Tööaega kontrollitakse kas ise endale sobivat töögraafikut luues või organisatsiooni üldist tööaega järgides, aega kontrollitakse kas tundide või päevade või mõlema ulatuses. Kindlaks määratud tööaeg lihtsustab mõtlemist ja päeva planeerimist ning hoiab ära ületunde. Tööaega

võib tugevalt mõjutada juht. Tööaega mõjutavad ka perekond, töökorraldus ja töö iseloom, vajaduse korral muudetakse tööaega, et kiiresti reageerida. Tööaega mõjutab veel ka ajavahe, kuid huvitaval kombel selgus, et töötajaid võib ajavahest ja asjaolust, et töövälisel ajal tuleb tööd teha, negatiivsemalt mõjutada hoopis teadmatus, kui ei olda kindlad, kas töövälisel ajal tuleb tööd teha, kas oma graafikut tuleb muuta jne. Kodukontor võimaldab teadmustöötajatel oma aega rohkem planeerida, samas võib juhtuda, et tuleb siiski arvestada kolleegide ja organisatsiooni tööajaga ning tegelikult nii palju vabadust ei ole.

Puhkepauside ja puhkuse leidmine

Intervjuudes kirjeldasid osalejad pigem lühemaid pause ja puhkusi: lõunapause, nädalavahetusi. Leidus osalejaid, kes suhtusid puhkamisse karmimalt: puhkamise ajal ei tehta tööd, et oleks võimalik taastuda või hoiduda (uuesti) ületöötamisest. Ühel osalejal oli kaval viis tekitada endale tööst vaba aeg sõpradega ühiselt lauamänge mängides, sest siis on tegu ajaga, mis on kindlalt puhkamiseks ja lõbutsemiseks määratud:

See on nii tore, et kui sa lepid kellegi teisega mingi kindla kellaaja kokku või mingi kindla ajaperioodi, siis sa tead, et sa ei saa sinna oma tööd planeerida või oma mingeid muid asju, vaid sul ongi see vaba aja aeg. Keegi teine kontrollib ka, et sul oleks seda vaba aega. (N25A)

Puhkuse leidmine kui praktika käis aga mõne osaleja puhul koos süütundega või räägiti süüst, mida puhates kogevad inimeste lähedased (süütunnet esines ka töö ja eraelu tasakaalu kontekstis, vt 4.1.2). Intervjuus osaleja N23 on leidnud, et puhkamise ja tööteemadele reageerimata jätmise eest ei peaks vabandust paluma.

/.../ ma ei vabanda selle eest, kui ma ei ole nädalavahetusel kättesaadav. Sul ei tohiks olla mingit häbi sellest, kui sa ütled, et nädalavahetus on, ma puhkan, ja sorri. /.../ see (sorri) tuleb nii automaatselt. See (sorri) on lihtsalt nagu sõnakõlks mingil määral, sa ei peaks vabandama selle eest, et puhkad omale ettenähtud ajal. (N23)

Kas tööst või töösuhtlusest saab võtta pause või puhkust, oleneb osalejate arvates ka sellest, kas neil on sellise iseloomuga töö või projekt, millest saab vahepeal eemalduda. Näiteks võib ettevõtjal olla töö, mille puhul ta tunneb, et selles ei saa pausi teha.

H: Kas on mingi põhjus ka, miks sa ei ole määratlenud mingit aega, miks sa ei vasta?

See lahterdab kuidagi. See hakkab ahistama. Milleks endale mingisuguseid nõmedaid piiranguid panna? See ahistab. Kui ma lähen spaasse puhkama, siis ma loomulikult panen telefoni hotellituppa, aga kui ma samas tean, töönädal eks ole on, ma tean, et mul tellimused tulevad, ma ju vastutan kogu aeg selle kommunikatsiooni eest, mis läbi minu toimub. Et ma ei saa panna seda ühel hetkel lihtsalt pausile. (M27)

Mõni teine, kes töötab organisatsioonis ja ei ole juhtival kohal ega kriitilise teenuse osutamisega seotud, tunneb, et saab rohkem pause võtta või tööst vahepeal eemalduda.

Ütleme, et ma saan panna oma töö pausile, mul ei ole selline töö, et ma ei saa panna pausile. Ma olen kuulnud mõne arendaja käest, et kui midagi läheb katki, ma pean minema, aga ma ei kujuta väga ette oma töös olukordi, kus midagi läheb katki ja ma pean minema. (N26)

Toon ka näite töö ja eraelu eristamist toetavast praktikast tööandja algatusel, mida rakendati Euroopa Liidu eesistumise ajal, kui oli teada, et ekspertide töökoormus on suur, ning prooviti neile nädalas tagada üks täiesti vaba päev.

... ja kuna oli ju selge ka see, et nädalavahetused saavad olema tõsised töötegemise ja töögruppide ettevalmistamise ajad, siis meie leppisime oma majas kokku sellise raudse rusikareegli – laupäeval ei helista mitte keegi ja ei kirjuta mitte keegi, et see töögrupi juht nagu vähemalt teab, et laupäev on see päev, kus ta ei pea arvitit lahti tegema, ja kui ta siis juhuslikult teeb ja näeb seal meili, siis ta teab, et see on tõesti nagu nii ülikriitiline, millega on tõesti mingisugune jama. (F6)

Intervjuudes osalenud kasutasid puhkusega seotud praktikatena pigem lühikesi puhkepause ja puhkaid nädalavahetustel. Puhkusega seoses kogeti ja kirjeldati süütunnet, mis paneb tundma, et äkki on tarvis puhkuse ajal tööd teha. Kas ja kui palju saab tööst puhata, oleneb teadmustöötajate hinnangul konkreetse töö iseloomust. Puhkuse osas saab ka tööandja reegleid ja käitumisnorme luua.

Eesmärgipärane väljalülitumine

Intervjuudes esines mitmeid näiteid, kuidas inimesed end tööst välja lülitavad: tehes midagi, mis viib mõtted eemale, näiteks lauamängude mängimine või jooksmine tööpäeva lõpus, kuid ka sõna otseses mõttes teavitusi nutiseadmetest välja lülitades. Mitmed intervjuudes ja fookusgrupis osalejad on oma telefonidest teavitused maha võtnud, et minna ise rakendusse vaatama, kas uusi teavitusi on lisandunud. Üks teadmustöötaja on kirjeldanud:

Ma tegelikult olen telefonis meili ja Teamsi, mida me kasutame tööl sõnumite saatmiseks, välja lülitanud. Vahel, kui olid pingelisemad ajad, siis enne magama minekut lugesid töömeili, siis und ei tulnud. Sellepärast telefonis olen välja lülitanud, isiklik meil tuleb, aga töömeilid ei tule. (M41)

Fookusgrupis osalenud personalitöötajad kirjeldasid, kuidas nad ise tööst välja lülituvad ja ärgitavad ka teisi kolleege seda tegema. Mõne töötajaga, eriti juhtidega, võib see olla eriti keeruline. Personalitöötaja on kommenteerinud:

Väga selgelt oli mul kolm juhti, kellega me tegelesime ka sellega, nii-öelda mindset'i tegelemine, et ta ei suutnud välja tulla. Et sa võtadki tegelikult selle arvuti sealt söögilaua pealt ära, sa paned selle arvutikotti ja sa tõstad selle teise tupp, kõik, that's it, või sa paned selle diivani alla ära, et ta ei ole sul nagu nii-öelda silma ees, kõik sellised enesejuhtimised. (F7)

Leiti, et väljalülitumiseks on vaja ka enesekontrolli või õiget mõtteviisi (ingl *mindset*). Eesmärgipärane väljalülitumine kattub praktikana osaliselt kättesaadavuse haldamisega, millest kirjutan lähemalt kommunikatiivsete praktikate all, samuti seondub see tehnoloogia kasutamisega praktikatega piiride seadmise jaoks.

Töö ja eraelu rollide kattumise vähendamist ehk teadlikku tegevust, et töö ja eraelu rollide täitmine ei langeks samale ajale, ei esinenud intervjuudes palju. Üks intervjuueeritud lapsevanem on kirjeldanud, kuidas nad kriisipiirangute tõttu väikeste laste kõrvalt töötamist jagavad, nimelt töötab üks vanem õhtul ja öösel, teine päeval, järgmisel päeval töötatakse vastupidistel aegadel:

Meil on jaotatud, et kui mees teeb päeval tööd ja lõpetab viiest-kuuest, siis teen ööni, nii kaua kui jõuan. Mõnikord jälle teen mina päeval ja tema õhtul. (N33A)

Niimoodi saab üks lapsevanem võtta enda peale vanema rolli ning teine täita töötaja rolli.

Eelmainitud ajaliste praktikatele lisan **puhveraja töö ja eraelu vahel**, mis tekitatakse kahe valdkonna vahele, et mitte alustada päeval esimese asjana tööga või et mitte minna tööülesannet lõpetades kohe magama. Puhveraeg on kui üleminek ühest elusfäärist teise.

Siis ma tulen koju ja söön, siis ma saan kuskil tund aega lugeda ja siis ma teen tööd. Sellega tekkis kuidagi mõnus üleminek tööpäevale ka, see tekitab selle puhvri vahele, et sa ei ärka üles ja ei hakka kohe tööd tegema. (N25B)

Puhveraja kasutamise praktikat esines intervjuudes paaril korral, kuid kuna see erineb teistest ajalistest praktikatest, otsustasin luua eraldi kategooria.

Teadmustöötajad jagasid ka **traditsioone või rituaale, nn töö ja eraelu üleminekurituaale**, millega nad tööpäeva või vaba aja lõppu või algust tähistavad. Rituaalid võiks Kreineri jt (2009) käsitluse kohaselt liigitada ajaliste või käitumuslike praktikate alla. Siinkohal liigitasin need ajaliste praktikate alla, sest rituaale täidetakse just töö lõpu või alguse ära märkimiseks. Näiteks teeb üks osaleja arvuti tööpäeva lõpus võimalikult puhtaks ning üks osaleja paneb kõik tööpäeva jooksul tehtu kirja. Selliseid rituaale või tegevusi on osalejate arvates vaja, et anda endale tööpäeva lõpust paremini märku. Järgmises tsitaadis kirjeldab tööle jalutav osaleja, kuidas ta kõndimise käigus kuulab audioraamatuid või taskuhäälinguid, ja iseloomustab, et sel ajal on ta juba asjalik. See viitab justkui eraelust tööellu siirdumise faasile: ei olda enam kodus, aga tööl ka veel mitte. Sõna *asjalik* võiks tähendada ka 'kasulik, tõhus': millegi hariva kuulamine on kui kasulikult veedetud, mitte niisama mööda saadetud aeg. Ka see võib olla näide, kuidas mõeldakse töökeskselt, nagu oli varasem admintegevuse näide (vt 4.1.1) – töötav inimene, kes on võimalikult produktiivne ja kasulik.

Ma jalutan tööle ja kodu. Ma arvan, et see tekitab alati sellise rituaali. Ma jalutades kuulan raamatuid või podcast'e, mis tähendab, et ma olen juba asjalik ning lükkan end tööle või sealt ära, aga ei ole mingis spetsiifilises mõttes. (M33)

Intervjuudest koorus välja arvuti kaane sulgemine kui tööpäeva lõpu rituaal või kui esemeline piir, mis märgib, kas osaleja on tööl või mitte, tegeleb töö või eraeluga. See on ka loogiline, sest arvuti ei peagi kogu aeg lahti olema ja voolu tarbima, kuid on huvitav, kuidas arvuti kaas sümboliseerib töö ja eraelu vahelisi piire. Kui üldiselt kirjeldati individuaalseid traditsioone, siis leidis ka ühiseid, mida täidetakse kogu perega. Järgnevas tsitaadis on üks lapsevanem kirjutanud oma pere vaba aja alguse rituaalist ja selle mõtestamisest puhkuse alguse märgina.

Ma just hiljuti mõtlesin, et kui on laupäeva hommik, siis teeme pannkooke, et see on sihuke märg, et nüüd hakkab puhkuse aeg. See on sihuke väike naljakas asi, mida ise just tähele panin, aga rohkem mitte. (N33A)

Töö või eraelu alguse ja lõpu tähistamise rituaalid aitavad tööaja lõpust või algusest märku anda ning tähistavad ka ühest valdkonnast teise üleminekut. Rituaale täidetakse peamiselt üksi, aga ka perega. Järgnevalt kirjeldan intervjuudes mainitud käitumuslikke praktikaid.

4.2.5. Käitumuslikud praktikad

Käitumuslike praktikate hulka kuuluvad Kreineri jt (2009) järgi teiste inimeste kasutamine, tehnoloogia kasutamine piiride seadmise lihtsustamiseks, triiaž ehk prioriseerimine ning erineva läbitavuse lubamine. Kontorirutiini jäljendamise on praktikate hulka lisanud Allen jt (2021).

Teiste inimeste kasutamine

Teiste inimeste abi ja aja kasutamist iseenda töö ja eraelu piiride seadmisel esines intervjuudes pigem vähe. Valimis ei olnud suurte organisatsioonide tippjuhte ega inimesi, kellel võiks olla abipersonali: teadmustöötajad tegelevad oma suhtluse ja graafikuga peamiselt ise, ning need osalejad, kes on oma organisatsioonis kõrgemal kohal või organisatsiooni juhivad, ei maininud, et keegi nende eest kohtumisi filtreeriks või midagi sellesarnast teeks.

Teiste inimeste kasutamise all peavad Kreiner jt (2009: 715) silmas inimese enda strateegilist otsust teise inimese abi kasutada, see on aktiivne ja teadlik valik. Ühe näitena teiste inimeste kasutamisest võiks tuua osaleja N25A lauamänguõhtu sõpradega – see on kindel aeg, mis teistega kokku lepitud, ning mil tööd teha pole seega võimalik.

Tehnoloogia kasutamine piiride seadmise lihtsustamiseks

Näiteid praktikatest, kuidas tehnoloogiat piiride seadmiseks kasutatakse, oli nii seadmete kui ka platvormide kohta. Tehnoloogia kasutamise alla liigitan praktikad suhtlusplatvormidel piiride seadmiseks ja hoidmiseks, näiteks kellega mis kanalis suheldakse, samuti seadmetes teavituste haldamise või väljalülitamise. Viimasel juhul kirjeldasid osalejad, et nad valivad ise, millal telefonis rakendus avada ja meile või sõnumeid vaadata – sellist praktikat rakendasid mitmed intervjuudes ning ka fookusgrupis osalejad. Aeg, millal sõnumeid ei vaadata, võiks kuuluda ka ajaliste praktikate alla.

Tead, mul oli puhkus vahepeal, veebruari alguses, ja siis ma lülitasin telefonis kõik e-posti teavitused välja, muidu kui keegi kirja saatis, siis mul tuli kohe teavitus. Ma pole seda siinamaani tagasi lülitanud ja ma täiega naudin seda, et ma tean, mis mu postkastis toimub alles siis, kui ma selle tegelikult avan. See ärevuse tekitamine, et ma juba tean, et midagi toimub seal ja ma ei saa süveneda, sest äkki on midagi olulist, see on pigem halb. Las ma pigem saan teada siis, kui mul parasjagu ongi aega vaadata. (M24)

Mitmed osalejad on kirjeldanud, et Facebook on nende enda või kolleegide jaoks isiklik kanal või isiklik ruum, kus nad töökaaslastega või tööteemadel suhelda ei soovi. See on tehnoloogia kasutamise praktika eesmärgiga tööd ja eraelu eraldi hoida.

Ma arvan, et see Facebook on meie kõigi jaoks hästi isiklik kanal. Mul see töökaaslane, /.../ on ka selline, et talle on väga oluline töö ja eraelu tasakaal ja tema jaoks on ka Facebook isiklik kanal, et kui ta tahab tööalaselts suhelda ja võrgustuda, siis ta kasutab selleks teisi teid. (N25B)

Leidus ka osaleja, kes väitis, et teda ei häiri, kui kommunikatsioonikanalites töö ja eraelu kokku saavad, näiteks kasutatakse töös ja eraelus sama telefoninumbrit, kuigi ta nimetas seda karuteeneks, kasutades sõna, mis on iseenesest negatiivse varjundiga. Tegu on tööd ja eraelu ühitava praktikaga.

Ma olen ise endale selle karuteene teinud, et mu isiklik mobiilnumber on ühtlasi ka töönumber, et kõik kõned jooksevad ühte kokku, aga mind ei häiri see. (N33B)

Suhtlusplatvormide ja tehnoloogiaga seotud praktikad aitavad lisaks töö ja eraelu lahus hoidmisele või ühitamisele reguleerida infomüra ja pidevat infovoogu, toime tulla info ülekülluse ja kanalite paljususega. Praktikaid rakendatakse infomüra haldamiseks või ka sellest eemaldumiseks, et midagi ise ära teha ja ise oma infovoogu kontrollida, kuna pidev infovoog võib tekitada ärevust või närvilisust.

H: Kas sa tunned, et tehnoloogial on sulle positiivne või negatiivne mõju, nii eraeluliselt kui ka töö mõttes? Eks ta tekitab sellist närvilisust juurde teataval tasandil. Kogu aeg tuleb nii palju infot peale, et mingi hetk mõtled, et äkki ma ikkagi peaks kõigele sellele reageerima, äkki on vaja. (N33A)

Teadmustöötajad kirjeldasid lähemalt sotsiaalmeediaga tekkivat ärevust või närvilisust: osaleja M24 kirjeldas näiteks tunnet, kuidas ta ei soovi pidevate teavituste tõttu Facebook Messengeris enam üldse suhelda. Osaleja N26 kirjeldas Slacki-ärevust kui tunnet, et kui sõnumid on, tuleb

nendega ka tegeleda, kuigi tegelikult ei pea neile kohe vastama. Info üleküllus süvenes COVID-19 kriisi alguses, kui töökoormus ning infovahetus ja -vajadus kasvasid.

Infomürast aitavad eemalduda ka teised praktikad, näiteks ajalised ja esemelised praktikad. Teadmustöötaja N23 kirjeldas, et kui ta ei saa oma isiklikus veebirus Facebookis tööasju kanalist lähtuvalt ignoreerida, saab ta teha seda ajaliselt piiritledes ehk töövälisel ajal mitte reageerida või vastata. Osaleja N26 leidis, et Facebookis ei peaks tööasjadest üldse rääkima, sest leidub ka teisi sobivaid kanaleid. Kuigi Facebook Messengeri teavitused saab maha võtta, kahtlesid nii N33C kui ka N29, kas see on ikka kolleegidega suhtluseks sobiv kanal. Samuti rõhutati, et kui on tõesti hädavajadus või kiire küsimus, on alati võimalik helistada.

Fookusgrupis leiti, et info kontrollimisel ollakse ise juht. Personalitöötajate seas oli levinuim infovoogu kontrollimise meetod samuti telefonist teavituste mahavõtmine: meili või Slacki minnakse siis, kui ise soovetakse. Samas peaks personalitöötajate arvates ka organisatsioon info üleküllusega toimetulekuks ja survestavate sotsiaalsete normide vähendamiseks aktiivselt tegutsema, looma organisatsioonikultuuri, kus pole norm kohe vastata või teha seda töövälisel ajal. Tööandja vastutus on:

... luua selline organisatsioonikultuur, kus sa ei tunne, et sa oled kohustatud kohe vastama või reedel kell kuus kirjutama. (F1)

Paar intervjuus osalenut ütlesid, et nad on tööülesannete tõttu pidevalt sotsiaalmeedias, kuna nende ülesandeks on organisatsiooni sotsiaalmeediat hallata – seega on *kõik kogu aeg lahti* (N25B, N33B). Sotsiaalmeedia pidev lahti hoidmine häiris mõnd osalejat rohkem, mõnd vähem; sotsiaalmeedia röövib aega ja tähelepanu ning pakub olulist, personaliseeritud infot, samas võimaldab päeva jooksul lähedastega kontakti hoida ja kiirelt suhelda.

Intervjuudes ja fookusgrupis osalenud kirjeldasid peamiste tehnoloogia kasutamise praktikadena sotsiaalmeedias töö ja eraelu lahus hoidmist ning seadmetes teavituste väljalülitamist. Tehnoloogia kasutamine praktikana on tihedalt seotud ajaliste ja esemeliste praktikatega. Lisaks töö ja eraelu lahus hoidmisele või ühitamisele aitavad suhtlusplatvormide ja seadmetega seotud praktikad reguleerida infomüra ja pidevat infovoogu, toime tulla info ülekülluse ja kanalite paljususega, samuti närvilisuse või ärevusega. Infovoogu kontrollimisel

peaks töötaja ise olukorda juhtima, personalitöötajate hinnangul on tööandjal oluline roll luua organisatsioonikultuur, mis ei eelda pidevat kättesaadavust ja kiiret vastamist.

Triiaž ehk prioriseerimine

Kreiner jt (2009) on triiaži ehk prioriseerimise all pidanud silmas olukordi, kus inimesel on vaja korraga töö ja eraelu nõudmisi täita. Intervjuudes kirjeldati pigem tööalaseid prioriteetide seadmisi, mis on siiski tähtsad, sest osutavad, kuidas inimesed oma aega ja kättesaadavust haldavad. Osalejatel leidus elus näiteks koroonakriisi tõttu olukordi, mis võiksid vajada töö ja eraelu vahel prioriteedi seadmist, samas ongi järgnev olukord, kus lapsevanem peab lisaks oma põhitööle olema nii õpetaja kui ka lasteaiakasvataja rollis, ühele inimese liig:

H: Sellist tunnet, et sa pead olema kohe olemas, kas sa oled tundnud töö- või eraelus?

Ütleme nii, et kodus annab see küll praegu tunda, et ma pean kõike oskama, igal pool olema ja kõiki samal ajal aitama. See küll vahepeal ajab nii juhtme kokku. Ühes toas õpib kaheksanda klassi laps nii-öelda klassis ja tema küsib vahel mingit abi, istun tagasi oma laua taha ja siis teine laps küsib mingit abi. Kodus on see väljakutse palju suurem, tööl nagu polegi. (N37)

Tööalase triiaži puhul tegeleti peamiselt oma ressursside koordineerimisega: kellele ja millal jõutakse vastata, sorteeritakse, mis järjekorras kellega suhelda. Teadmustöötajad tundsid ka uudishimu või ärevust saada teada kirja sisu, ennast rahustatakse kirju kontrollides. Intervjuudes osalenud on kirjeldanud, kuidas neid häirivad lugemata, n-ö punased kirjad ja sõnumid nii postkastis kui ka suhtlusplatvormidel.

Kui ma tööl näeks, et keegi mulle kirjutab, siis natukene on see, et tahaks teada, mis on. Võib-olla natukene see anxiety (ärevus) tekibki sellest, et ma pean aru saama, mis teema on, ning siis saan anda oma esimese hinnangu, et kas see on kiire asi või mitte. Aga juhul kui see ei ole kiire asi, siis ei tunne seda kihku, et peaks kohe vastama. (N25A)

Näiteks suhtluskeskkond Slack on oma loomult vestluste ehk *chat*'ide keskkond ja võib tekitada tunde, nagu peaks seal kohe vastama, mitte asünkroonselt suhtlema. On oluline prioriteete seada, kellele millal vastata, ja osaleja tunneb, et ka kolleegid võiksid mõista, et kõigile sõnumitele ei saa või ei jõua kohe vastust anda.

Sa nagu oskad panna prioriteetsesse järjekorda kõiki neid sõnumeid, sa saad hinnata, kellega sa saad kauem vastata, kellele mitte. Ma arvan, et mingil määral on meil ka see ootus samas, sest Slack on siiski chat, mitte e-mail, ehk juba olemusest õhkub seda, et sa peaks saama kiire vastuse. (N26)

Intervjuudes kasutati seega peamiselt tööalast triaaži, prioriteetide seadmist kasutati tööalase suhtluse puhul, kuna kõigile ei jõua (kohe) vastata. Kirjeldati ootust, et vastama peaks kohe, kuid triaaži abil sorteeritakse, millal mis sõnumitele reageerida.

Erineva läbitavuse lubamine

Töö ja eraelu vahelisi piire kohandatakse vastavalt vajadusele ja olukorrale mõlemat pidi: eraelulised teemad võivad tulla tööaega ja vastupidi. Ajalisi piire võib vahepeal painutada, kui muul ajal ei saa näiteks kolleegidega ühendust. Selle all mõeldaksegi erineva läbitavuse lubamise praktikaid. Osaleja on jaganud oma kogemust, mida ta eraelust oma tööellu lubab, mida mitte, ning miks:

Kui ma loengut pean, siis ma ei taha, et lapsed jookseksid kuskil taustal, aga samas kui ma olen kolleegidega koosolekul, siis mind ei häiri, kui keegi vahepeal küsib midagi või istub sülle või ma pean mööda maja lapsi taga ajama. Ma arvan, et see oleneb töösituatsioonist. (N33A)

Eelmise tsitaadi puhul oli oluline konkreetne situatsioon, teadmustöötaja lasi eraelul tööellu sekkuda olukorrast olenevalt. Järgmine osaleja on järginud laiemat põhimõtet: isiklikud küsimused võivad olla tööpäevas, kui muudmoodi ei saa, aga vastupidi mitte ehk tööelu ei tule eraellu.

Piir on minu puhul töö vastu kaldu selles mõttes, et ma ei tee vabal ajal töösju, aga ma teen tööajal mingeid isiklike asju, mida ma siis kas ei saa edasi lükata pärast tööaega, näiteks arstiajad või midagi sellist, et selliste asjadega ma tegelen tööpäeval vahel. (N25B)

Kokkuvõtvalt saab öelda, et töö ja eraelu läbitavuse puhul lubatakse ühel valdkonnal teist läbida kas olukorrapõhiselt või on inimesel kindel põhimõte, kas ja kui jah, siis milline eluvaldkond võib teise üle kanduda.

Kontorirutiini jäljendamine (Allen jt 2021)

Kontorirutiini jäljendamine on kohati nagu ajaline praktika: tööpäeva planeeritakse nagu kontoris olles, proovitakse jääda tavapärasesse töövahemikku, näiteks üheksast kuueni. Soov kontorirutiini jäljendada ei pruugi olla ainus põhjus, miks ka kodus endistel kellaaegadel töötada: töötajal võib olla lihtsam kolleegidega samal ajal tööl olla, et vajaduse korral kohe suhelda.

Allen jt (2021) mõtlevad kontorirutiini jäljendamise praktika all ka keskkonda. Osalejad on ise endale COVID-19 kriisi tingimustes piirangute tõttu kodudesse kontorinurgad või -toad rajanud. Puudust tuntakse professionaalsest ja ergonoomilisest mööblist. Tööandjad lubavad küll mööblit koju viia, kuid seda on raskem teha neil, kes on kodukontoris mõnes teises linnas, aga kelle organisatsiooni (pea)kontor on pealinnas – kodukontoris ei tööta vaid Tallinna elanikud. Inimesed on kodukontoritesse liikunud üle Eesti ja oodatakse, et tööandjad arvestaksid sellega.

4.2.6. Kommunikatiivsed praktikad

Kommunikatiivsete piiride seadmise praktikate hulka kuuluvad ootuste seadmine, piiririkkujate vastu astumine ning kättesaadavuse haldamine. Intervjuudes ja fookusgrupis osalenud kirjeldasid peamiselt ootuste seadmise ja kättesaadavuse haldamise praktikaid.

Ootuste seadmine

Inimesed tutvustavad oma töö ja eraelu piire ja vastavaid ootusi nii kodus kui ka tööl. Antakse teada ka oma kättesaadavusest: mis kellaajal, mis kanalis, millise iseloomuga küsimuste puhul inimesega ühendust võtta saab. Näiteks on üks osaleja kirjeldanud, et tööd tehes on ta kättesaadav Skype'is, muul ajal kiireloomulistes küsimustes telefoni teel.

Ma pidin konkreetselt ennast kehtestama, et sorri, ma tööasju üldiselt Facebookis ei aja. Et ma teen meilitsi ja kui on nagu mingi kiirem asi, siis ma olen ka Skype'is põhimõtteliselt saadaval, kui ma teen tööd. Ja kui ma ei tee tööd, siis ma ei ole Skype'is kättesaadav, aga kiireloomuliste küsimuste jaoks olen ma oma telefoninumbri üritanud võimalikult kättesaadavaks teha. /.../ Üldiselt ma üritan sellega reguleerida, et Facebook on mu eraasjadeks. (N23)

Kodukontori tingimustes igatsetakse rollivahetust ning tuleb ka lähedastele selgitada, mis rollis parasjagu ollakse, ning konflikte ennetada. Nagu M24 on kirjeldanud, tuleb teha piiride asjus

selgitustööd ehk oma piire lähedastele tutvustada, et ei tunduks ebameeldiv, kui töötaja ei saa kodus vahepeal lähedastega suhelda, kuna on keskendunud töötaja rollis:

Me oleme võib-olla omavahel üritanud läbi rääkida, et kui mul on tööaeg, siis lihtsalt ongi niimoodi ja mul on oluline, et mind ei segataks. /.../ Ma arvan, et see selgitustöö aitab kaasa, et see kuidagi ei tunduks nõme. (M24)

Kui inimene on oma piirid kehtestanud ja ootused välja öelnud, tekib küsimus, kas ja kui palju teised neid piire austavad. Osalejad on kokku puutunud olukordadega, kus nende enda või kolleegide seatud piire on teistel olnud keeruline või võimatu aktsepteerida. Kolleegidest keerulisem võib olla ootusi seada klientide või koostööpartneritega:

Kui töökaaslastega on veel võimalik seda piiri hoida, et tööaeg ja eraelu aeg, siis onoleb täitsa kliendist või isikust, siis mõni võibki tunda, et on täiesti okei helistada sulle nädalavahetusel. Aga sa ei saa seda kuidagi ette teada, et milline see klient siis täpselt on. (N25A)

Fookusgrupis leidsid personalitöötajad, et piire saab kehtestada huumori abil ning onoleb organisatsiooni õhkkonnast, kui tõsiselt või humoorikalt oma piiridest teada anda.

... seal oli üks vahva [töötaja], kes alati, kui ta puhkusele läks, siis tema meili lõpus signatuuri juures oli, et tema puhkuse ajal tema tülitamine on karistatav kriminaalkorras. Noh, siis tekitas jälle seda see, et osad võtsidki seda huumoriga ja siis teised jälle solvusid, et milleks siis niisugust panna... Aga, et kui ilusti nagu kuidagi seda kommuникеerida, ma arvan, et see on siis nagu OK. (F4)

/.../ Et kui sisemine vaib on selline, siis see võib toimida küll. (F1)

Teadmustöötajad kirjeldasid, kuidas nad seavad ootusi nii lähedaste kui ka kolleegide ja klientidega suheldes. Kõige keerulisem võib olla ootusi seada klientidega. Ootusi seatakse ka suhtlusplatvormidega seoses: millisel kanalil kolleegidega suheldakse või mitte; või kodukontoris, kus räägitakse lähedastele oma tööajast ja palutakse mitte segada. Ootuste seadmisel mainiti abistava elemendina huumorit.

Piiririkkujate vastu astumine

Olukordi, kus keegi oleks vastu astunud oma piiride ületajale, ei esinenud intervjuudes palju. Toon ühe näite organisatsioonist, kus pärast korduvat piiririkumist ehk Facebookis töö teemal kirjutamist seati ühiselt uued reeglid:

Ja siis üldiselt organisatsioonis meil ka tegelikult paar inimest väljendasid, et minuga ka võiks pigem Skype'i või meili kaudu ühendust võtta, aga siis olid ka osad, kelle jaoks oli täiesti suva, et võib ka Facebookis või mis iganes. Aga meil siis võeti üldine otsus vastu, et ära võta Facebookis ühendust, unless (välja arvatud juhul), et sa tead, et selle inimese jaoks on see okei. (N23)

Intervjuudes ja ka fookusgrupis kirjeldati pigem ennetavaid ootuste seadmise praktikaid.

Kättesaadavuse haldamine

Lisan kommunikatiivsete praktikate täienduseks **kättesaadavuse haldamise**. Kättesaadavuse haldamine erineb tööaja kontrollimisest, sest tööajal tehakse aktiivselt tööd, aga kättesaadav võib inimene ka olla vabal ajal. Küll aga saab inimene töövälisel ajal kättesaadavust koordineerida, näiteks seadmes sõnumeid mitte vaadata või öelda, et ta ei ole kättesaadav. Osalejad tundsid survet olla kättesaadav ja mainisid, et see mõjub neile negatiivselt, aga leidus ka neid, kes sellist survet ei tundnud. Kättesaadavuse ootused on muutunud ka kodukontori laiema kasutuse ja paindliku tööaja tõttu. Tavapärasel ajal kättesaadavus võib tuleneda sellest, et inimene planeerib oma tööaega teisiti või satub tööga hoogu ja on seetõttu töövälisel ajal tööd tehes teistele kättesaadav.

H: Sa mainisid varem kättesaadavust. Kas see on nüüd muutunud, et oodatakse, et sa oled õhtuti kättesaadav? Ei, seda kindlasti ei oodata. See, et ma olen vahel õhtuti kättesaadav, siis see tuleb sellest, et mul tuleb vaim peale. (N33B)

Lisaks meili väljalülitamisele lülitatakse välja suhtlusplatvormide, näiteks Slacki teavitusi ja märgitakse kalendrisse pause või perioode, millal mitte ühendust võtta. Kättesaadavust hallatakse ka tööaja sees: üks teadmustöötajast osaleja on kalendris määranud, et iga päev 9–12 ei tohi keegi talle kohtumisi broneerida, sest sel ajal keskendub ta mõttetööle ja keerulisematele ülesannetele.

Kättesaadavus võib sõltuda ka teisest suhtluspooldest ning ka kättesaadavuse puhul on olulised juhi eeskuju ja ootused või tööandja korraldused. Üks osaleja osutas, et kättesaadavus on kirjas tema töölepingus, aga mida see täpselt tähendab, on tõlgendamise küsimus: kättesaadav ei pea olema meilitsi, võib olla ka telefonitsi kättesaadav, mis võimaldab tavapärasel tööajal näiteks lastega õue minna, aga siiski teiste jaoks vajaduse korral olemas olla. Teistele proovitakse olla

kättesaadavad nii viisakusest kui ka seetõttu, et mitte teiste töövoogu takistada. Kättesaadavust võib mõjutada ka iseenda surve või tunne, et kuigi tööaeg on paindlik, peaks teiste toimetuste ajal ikkagi tööd tegema. Kommunikatsiooni osas tundsid mõned fookusgrupis osalejad süütunnet, kui ei oldud kohe kättesaadav, näiteks võeti tööst väike paus. Kaugtööl on kättesaadavuse surve süvenenud: *tekibki selline tunne, et sa oled kogu aeg niiviisi hiirekliki kaugusel* (F4). Intervjuus osalenud teadmustöötaja N23 leidis, et just süütunne hoiab inimesi tööga töövälisel ajal kontaktis.

Osalejad ei lülitu välja vaid eraelu ajaks, vaid otsivad ka tööpäeva sees aegu, mil rohkem keskenduda. Kättesaadavuse puhul mängivad rolli ootused, vaikivad eeldused ja sotsiaalsed normid, paljud neist välja ütlemata – sellele osutavad osalejate vastused, mis neile õige või viisakas tundub.

4.2.7. Piiride ja praktika põhjused

Lisaks soovile tööd ja eraelu eristada või ühitada selgus intervjuude käigus, et praktikaid seatakse ka teistel põhjustel: läbipõlemise ja ületöötamise ennetamiseks, infomüra haldamiseks ja info üleküllusega toimetulekuks. Praktikaid seadma või muutma ajendasid ka kolleegid või ülemused ning kollektiivi sotsiaalsed normid. Kui kolleegidel on näiteks teistsugused ajalised piirid, võib see tekitada tunnet, kas peaks isegi õhtusel ajal tööd tegema. Intervjueeritud teadmustöötaja on kirjeldanud, mis ajendas teda otsima praktikaid info üleküllusega toimetulekuks:

See siis mingil hetkel tuli ning mingil hetkel hakkasid ka kolleegid kurtma, et nad on jube väsinud, et nii pikad päevad on ja palju suhtlust. Siis ma hakkasin sellele mõtlema, et kas ei võigi äkki olla, et on kogu aeg üks piiks-piiks-piiks, kõik kliendid on samamoodi, see pole vaid meievaheline vestlus, vaid kõik tahavad kogu aeg kätte saada ja sa ei suuda end välja lülitada ei tööd tegema ega puhkama. Siis ma mõtlesin, mida ma ise saan teha selleks. (N33C)

Osalejate vastuseid analüüsid kerkis üks küsimus, mille oli esitanud ka üks teadmustöötaja: kui palju tegelikult kättesaadavust ja töövälisel ajal töötamist oodatakse; kui palju on see inimese enda tunne, et ta peab kogu aeg tööd tegema või kättesaadav olema, omamoodi kerge töönarkomaania, ning tegelikult tööandja või kolleegid nii palju inimeselt ei ootagi?

Fookusgrupis osalenud personalitöötajad kirjeldasid, kuidas töö on just aina tihedama kommunikatsiooni tõttu intensiivsemaks muutunud ning kuidas kanalite haldamisest ja info üleküllusega toimetulemisest on kujunemas nende töö üha suurem osa. Oma osa mängib ka kaugtöö. Survete osas mainiti ka iseenda tekitatud survet kiiresti vastata või kättesaadav olla, samuti survet, mida tekitatakse teistele, kui hilja vastatakse. Personalitöötaja on kirjeldanud töö intensiivistumist ja iseenda tekitatud survet olla kättesaadav ja veebis, iga hetk valmis vastama:

Täna minnes (kodukontoris) nina puuder dama või kohvi võtma, on sihuke tunne: „Aah, äkki keegi kirjutab? Aah, nüüd ma ei ole veel vastanud. Aah, issand, tema juba chattis?“ Noh, lõunat sööd ka niimoodi, et sul noh nagu enam-vähem kiiresti, sest sind on kohe vaja. Ja see tunne on noh, vähemalt nagu peegeldus, mis sa organisatsioonist saad, hästi paljudel kaugtöötajatel see ongi, et kui ma olen online'is ja ma kogu aeg pean kättesaadav olema, kogu aeg pean nagu reageerima. Et see on see huvitav fenomen, /.../ et sa ise tekitad endale selle. (F7)

Mõned intervjuudes osalenud kirjeldasid, et neile meeldib kiiresti vastata – inimesed ei taha teiste töövoogu takistada ja teiste ülesannete täitmist pidurdada – või kiiresti vastuseid saada. Näiteks paari tunni jooksul saadud vastus loeti kiiresti vastamise alla. Huvitava praktikana proovis üks osaleja ise mitte liiga kiiresti vastata – seda võis põhjustada soov ise infomüra tekitamisesse vähem panustada. Kirjadele võib panna vastama osalejate soov, et postkast saaks tühjendatud, kirjadele vastatud või need hilisemaks märgistatud.

Arvutist või suhtlusest eemal olles haaras inimesi ka FOMO – hirm millestki ilma jääda (F3) (ingl *fear of missing out*). Fookusgrupi üks ootamatu leid oli tähelepanu püüdmine hilisel ajal meilide saatmisega – täheldati, kuidas mõned inimesed töötavad või suhtlevad meelega hilistel tundidel, et end tõestada, näidata oma hõivatust või võtta ka ohvri rolli. Kui keegi tähelepanu soovib, peaks see olema juhile *mõtlemise koht* (F7). Arutelu tekitas meilide ajatamine ehk meili valmiskirjutamine ja mõnel muul valitud hetkel väljasaatmine. Leiti, et see on hea viis, kuidas teistele mitte panna survet, et kui keegi õhtul töötab ja kirjutab, peaksid teised sama tegema; samas leiti, et meilide ajatamise korral saab kerge vaevaga aru, et tegelikult on meilid saadetud töövälisel ajal, ning probleemi juur peitub töövälisel ajal töötamises.

Piiride hoidmisel, näiteks töövälisel ajal suhtlemise ja ka ületöötamise puhul on intervjuudes osalejate sõnul oluline ka kolleegide või juhi toetus või eeskuju, nende suutlikkus seatud piire mõista. Sotsiaalsete normide ja ootuste loomisel peeti ka personalitöötajate fookusgrupis

tähtsaks juhi mõju. Juhid võivad oma käitumisega kehtestada sotsiaalseid norme, mis mõjutavad ka töötajaid üle töötama või töövälisel ajal suhtlema. Üks teadmustöötaja kirjeldas, kuidas ta võttis kollektiivis omaks uusi käitumisviise, näiteks õhtuti kirjade saatmist, mida ise alguses pahaks pani. Juhid peaksid rohkem mõtlema, kuidas nende käitumine töötajatele mõjuda võib:

Ma arvan, et organisatsioonis võiksid iga astme juhid olla paremini koolitatud just sellisel kaugtööajastul nendel teemadel, et sina näitad eeskuju oma töötajatele ja kui palju see võib mõjutada, kuidas sinu alluvad töötavad. Seega ootus võiks olla see, et ülemused rohkem teadvustavad, et kui nemad töötavad väga hilja, siis nende töötajad võivad ka suure tõenäosusega töötada väga hilja. Et nemad näitaksid head eeskuju ja jälgiksid, et ei oleks läbipõlemist. (M24)

Juhid peaksid eeskujuks olema, samas on juhtidel kriisi ajal eriti keeruline. Personalitöötajad kirjeldasid, et juhid on kriisi ajal tavalisest suurema koormuse all, juhtides nii oma tiime kui ka iseend uutes oludes. Kokkuvõtteks kasutan fookusgrupi osaleja F3 tabavaid sõnu: juhtidega seonduv on *keeruline teema ja see on väga õrn teema, sest juhist sõltub nii palju.*

Info ülekülluse puhul ning töö ja eraelu piiride hoidmiseks pakkusid personalitöötajad lahendustena organisatsiooni peamiste kanalite kokkuleppimist, et vältida liigseid kanaleid või olukorda, kus sama sõnum pannakse mitmesse kanalisse; koolitusi, paindlikku töökorraldust, sõlmitud kokkuleppeid, millal ollakse kättesaadav, millal töötatakse jne, kus suheldakse jne, sest jõuga ei saa muutusi luua; 24/7 töökultuuri vältimist; töötajate veebis oleku mehaanilise jälgimise vältimist; rõhutati juhtide eeskuju. Tähtis on luua töötajatega usalduslik suhe, et inimesed julgeksid muresid kurta; päris mitmes organisatsioonis peetakse regulaarseid üks ühele vestlusi juhi ja töötaja vahel. Regulaarsed kohtumised juhiga aitavad ühe teadmustöötaja (M33) kogemuse põhjal suhtlust ja sõnumite hulka vähendada, sest arutamist vajavad teemad saab kokku koguda. Fookusgrupis toodi naljaga välja mõte panna kellaajaliselt töötajate töökontode ligipääsud kinni, et nende töö ja eraelu tasakaalu hoida.

Nii intervjuudes kui ka fookusgrupis märgiti eri põhjusi, mis võivad töö ja eraelu piiride seadmist raskendada, aga samas ka praktikate vajalikkust põhjendada: pidev info üleküllus, töö tajumine intensiivsemana, kollektiivi ja ülemuse poolt kehtestatud või tajutud normid kiirelt vastata või töövälisel ajal kättesaadav olla jne. Surveid tekitavad nii teised kui ka inimesed ise.

Korduvalt rõhutati juhtide tähtsust ja rolli eeskuju andmisel ja sotsiaalsete normide loomisel, mis mõjutab ka töötajate töö ja eraelu piiride seadmist ja praktikaid.

5. JÄRELDUSED JA DISKUSSIOON

Intervjuude ja fookusgrupi tulemuste põhjal saab järeldada, et uuringutes osalejad kasutavad mitmeid erinevad piiride seadmise praktikaid, et tööd ja eraelu eristada või ühitada; valdavalt soovitakse tööd ja eraelu lahus hoida. Piiride seadmisel lähtutakse samaaegselt mitmest eesmärgist: lisaks töö ja eraelu eristamisele ning igapäevaelu struktureerimisele võetakse praktikaid kasutusse, et vältida ületundide tegemist, hoida ära läbipõlemist, hallata mitmeid kanaleid ja info üleküllust. Uuringutes osalenud tajuvad eri sotsiaalseid norme, mis töötegemist, piire ja praktikaid puudutavad, teiste järgi kohandatakse oma piire või selgitatakse neid. Töö ja eraelu tasakaal ning piiride seadmine on peamiselt pigem uuringus osalenud teadmustöötajate endi õlul, kuigi leidis ka näiteid, kus juht või organisatsioon töö ja eraelu piiride seadmist toetavad. Organisatsioonide panus seisneb paindliku tööaja pakkumises, töötajad saavad valida, millal on kättesaadavad, pakutakse lisapuhkust, koolitusi, trenne ning proovitakse koordineerida info üleküllust. Järgnevalt esitan kõige olulisemad järeldused tuginedes varem käsitletud teooriale.

5.1. Töö ja eraelu – tähendused ja tasakaal

Lewis ja Beauregard (2018) ning Kelliher jt (2019) osutasid, et töö ja eraelu mõisteid tuleks käsitleda mitmekülgsest. Uuringutes osalejad avasid töö mõistet laiemalt kui vaid töö, mida organisatsiooni heaks kindlal kellaajal tehakse. Näiteks kodukontoris hommikusöögi söömist nimetatakse juba administratiivseks kohustuseks, mis tööpäeva sisse juhatab. Tööle mõeldakse ka vaba aja tegevusi harrastades. Töö lõimimist vaba ajaga võimaldab teadmustöö olemus (Pyöriä, 2005), sest töömõtted võivad tekkida ka vabal ajal või kasutatakse kohustustest vaba aega, et rahulikult mõelda. Pajumets (2007 a, b: 71, 96) nimetas töötamise tähendusi ja motivatsiooniallikaid lisaks rahateenimisele: võimalus end realiseerida, ennast teostada, töö on ka kui hobi. Uuringus osalenud personalitöötajad osutasid, et töö tähendus on inimeste jaoks erinev, töö võib olla osa eraelust või töötamine ei pruugi tunduda kui töö, vaid kui meeldiv tegevus. Teadmustöötajate vastustest võib järeldada, et töö tähendus on uuringutes osalejate jaoks individuaalne ning tähendab inimestele rohkemat kui vaid tööl käimist. Uuringus osalenud teadmustöötajate vastused osutavad, kuidas eraelu võib tähendada kas pere või kellegi teisega koos elamist ning et eraelu mõtestatakse vahel laste kaudu. Ülikoolis õppimist ei osatud ei töö ega eraelu alla sobitada. Huvitaval kombel räägiti eraelust tööalaste sõnade abil, mis

osutab, et tööalane mõtlemine võib kanduda ka inimese eraellu või defineeriti eraelu töö kaudu: eraelu on see, mis pole töö. Võib järeldada, et tööd ja eraelu käsitlevad ka uuringus osalenud mitmekülgsest ning töö ja eraelu mõisted segunevad veidi.

Töö ja eraelu tasakaalul ei ole üht ainuõiget definitsiooni. Lewis ja Beauregard (2018) avasid töö ja eraelu tasakaalu mõiste esmalt üksikisiku kaudu, kes soovib tasakaalu saavutada; töö ja eraelu tasakaal tähendab ka organisatsioonide tegevusi. Intervjuudes ja fookusgrupis mõtestati tööd ja eraelu tasakaalu ajalise ja psühholoogilise mõõtme kaudu ning iseendast ja lähedastest lähtuvalt, näiteks võimalusena võtta puhkust ning aega iseendale ja lähedastele. Põhjus, miks peamiselt töö ja eraelu tasakaalu mõistet just enda isikust lähtuvalt avati, võib peituda küsimuse püstitamises (mida tähendab töö ja eraelu tasakaal osaleja jaoks) ning samuti asjaolus, et Eestis ei pruugi organisatsioonid töö ja eraelu tasakaalu mõistet oma tegevuste jaoks kasutada.

Intervjuudes osalenud teadmustöötajad tundsid, et töö ja eraelu tasakaaluga tegelevad nad praegu peamiselt ise, personalitöötajad leidsid, et vastutama peaksid ka organisatsioonid ja juhid. Töö ja eraelu tasakaalu tähenduses mainisid teadmustöötajad ka tööandja pakutud paindlikkust ja otsustusvabadust oma graafiku korraldamisel, mis aitab tasakaalu ise seada. Töö ja eraelu tasakaal kipub tähendama inimese enda valikut ja vastutust oma graafikut korraldada ja prioriseerida (Lewis ja Beauregard, 2018). Töö ja eraelu tasakaalu eest vastutajana nägid personalitöötajad ka organisatsiooni ja juhti, neil peaks personalitöötajate hinnangul olema suurem roll, sest tegu on tugevama poolega. Personalitöötajad täheldasid organisatsiooni rolli organisatsioonikultuuri osas: pakuti, et tuleks muuta info-, töö- ja juhtimiskultuuri või selle muutmiseks juba tegeleti; tuleks rohkem märku anda, et ei pea olema kogu aeg kättesaadav, tähtis on juht ja tema eeskuju.

Töö ja eraelu tasakaalu tähendus on individuaalne, sõltudes tööst, elukorraldusest ja muust. Teadmustöötajad kirjeldasid töö ja eraelu tasakaalu ka oskusena. Töö ja eraelu tasakaal võib olla raskesti tabatav, kuigi seda soovitakse sageli saavutada (Kreiner jt, 2009: 721). Ka uuringute osalejad soovivad töö ja eraelu tasakaalu saavutada või hoida ning peavad seda oluliseks. Töö ja eraelu tasakaalu on peetud normatiivseks kontseptsiooniks (Bergman ja Gardiner, 2007), see on kui mõõdupuu, millega end võrrelda. Teadmustöötajate seas oli kahtlusi või tunnet, et nende töö ja eraelu tasakaal pole paigas või see võiks olla parem, nagu eksisteeriks ainuõige töö ja eraelu tasakaal. Töö ja eraelu tasakaal oli osalejate jaoks ka protsess ning tasakaalu saab pidevalt parandada.

5.2. Piiride seadmine töö ja eraelu vahel

5.2.1. Töö ja eraelu eristamisviisid

Piiriteooria selgitab, kuidas inimesed oma keskkonna lihtsustamiseks ja korraldamiseks töö, isikliku elu ja teiste eluvaldkondade vahele piire seavad (Michaelson, Johnson, 1997; Nippert-Eng, 1996 a; b; Zerubavel, 1991, viidatud Ashforth jt, 2000 kaudu). Piire tõmmatakse eri sotsiaalsete sfääride nagu kodu ja töö ümber (Ashforth jt, 2000: 474); iga inimene määratleb piire omal moel, kuigi sfääridest võivad inimesed ühtmoodi aru saada, näiteks mida tähendab *kodu* (Nippert-Eng 1996 a, b; viidatud Ashforth, 2000 kaudu). Kirjanduses on kaheldud, kas teadmustöötajatel tänapäeval enam töö ja eraelu piire on, sfäärid on hägustunud või täiesti piirideta (Adisa, 2017; Field ja Chan, 2018). Uuringus osalenud teadmus- ja personalitöötajate puhul saab öelda, et töö ja eraelu piire soovitakse ja vajatakse; piire seatakse, et saavutada igapäevaelus selgust, aga tagada ka tööst vaba aega ja vältida üle töötamist. Mil määral piire on vaja, sõltus teadmustöötajate meelest inimese ametist: piire on rohkem vaja, kui töötatakse mõnes organisatsioonis, mitte ei tegeleta isikliku projekti või ettevõttega – siin võiks järeldada, et organisatsioonist soovitakse või on vaja end vahepeal distantseerida, mida isikliku ettevõtmise puhul ei esine. Ashforth jt (2000: 477) eristavad ajalisi, füüsilisi ja sotsiaalseid piire; lisaks ajalistele ja füüsilistele piiridele on kolmas piiride liik psühholoogilised piirid (Adisa jt, 2017: 1655). Uuringutes osalenud kirjeldasid nii ajalisi, ruumilisi, sotsiaalseid kui ka psühholoogilisi piire: milline on töö- ja milline vaba aeg, millises ruumis töötatakse, kus mitte, kellega räägitakse tööst ja millal, kas töömõtted tulevad vaba aega ja vastupidi.

Tõised ja eraelulisi rolle saab asetada integreerimise-segmenteerimise skaalale: kui palju soovitakse rolle segmenteerida ehk eraldi hoida või kui palju integreerida ehk ühitada (Ashforth jt, 2000: 472). Rollide segmenteerimine või integreerimine sõltub mitmest tegurist: inimese isikupära ja eelistused, pereliikmed, amet, kolleegide hoiakud (Nippert-Eng, 1996, viidatud Adisa jt, 2017 kaudu). Uuringute põhjal võib öelda, et osalejad omasid eri eelistusi, kuivõrd nad tööd ja eraelu integreerida või segmenteerida soovivad, samuti leiti, et mõjutab amet – kui inimene töötab mõnes organisatsioonis täiskohaga, n-ö töötab kellegi heaks, peaks ta tööd ja eraelu rohkem lahus hoidma. Teadmustöötajaid mõjutasid tööd ja eraelu lahus hoidma ka pereliikmed. Segmenteerimist ja integreerimist mõjutas kolleegide käitumine, kolleegid näiteks julgustasid piire seadma või kohandati oma käitumist teiste, sh juhi järgi. Koch ja Binnewies (2015) märkisid samuti juhi olulist rolli töötajate segmenteerimise-

integreerimise käitumise puhul. COVID-19 kriisi tõttu olid mõned osalejad sunnitud tööd ja eraelu ühitama.

Adisa jt (2019) on osutanud trendile, et rolle integreeritakse üha rohkem, Köffer jt (2015) täheldasid, et just info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamine hägustab töö ja eraelu piire ning suunab inimesi pigem integreerimise poole. Uuringus osalenud teadmustöötajad soovisid tööd ja eraelu pigem segmenteerida ehk lahus hoida. Töö ja eraelu ühitamist hinnati pigem negatiivselt. Arvamust, et töö ja eraelu peaks pigem lahus hoidma, võib selgitada tõsiasi, et tööd ja eraelu on tööstusrevolutsioonist alates kaheks eri sfääriks eraldatud (Andrews ja Bailyn, 1993, Shamir, 1992, viidatud Ashforth jt, 2000 kaudu). Mõtteviis, et töö ja eraelu on kogu elukogemuse kaks eraldiseisvat osa, iseloomustas valdavalt ka uuringutes osalejate käsitusi tööst ja eraelust. Kuigi kirjanduses räägitakse integreerumisest kui uuest normist (Field ja Chan, 2018), siis uuringus osalejad pigem soovivad tööd ja eraelu segmenteerida. Kreiner (2006) on osutanud, et pole piiride osutamises pole üht õiget lahendust, eristamine pole ühitamisest parem ja vastupidi. Ühitamise negatiivne kuvand vääraks sügavamalt uurimist.

Beckman ja Stanko (2020) on leidnud, et piire ei loo vaid töötajad, ka organisatsioonid ja inimesed organisatsioonist väljaspool loovad piire. Teadmus- ja personalitöötajate puhul selgus samuti uuringus, et on oluline, kuidas käituvad kolleegid, juhid ja kliendid – kas oma piire saab seada ja kas neid austatakse. Allen jt (2021) iseloomustavad segmenteerimise-integreerimise eelistuste põhjal käitumist kui oskusi või võimeid, mida saab inimene vajaduse korral arendada. Uuringutes selgus samuti, et piiride seadmine ja kasutamine on osalejate jaoks oskus, mida saab omandada. Personalitöötajate fookusgrupis mainiti tööandja võimalust inimesi oskuste, näiteks ajaplaneerimise osas koolitada, et inimestele endile tööriistad anda.

Töö ja eraelu vaheliste piiride hägustumise üle tuntakse mure nii akadeemias kui ka ühiskonnas laiemalt (Green, 2021; Maurer, 2020; Field ja Chan, 2018; BBC, 2019), mure väljendasid ka uuringutes osalejad: mõned teadmus- kui ka personalitöötajad tundsid, et piirid töö ja eraelu vahel on hägustumas. Piiride hägustumist tajuti pigem negatiivsena. Piiride hägustumist mainiti kodukontori ja sotsiaalmeedia puhul, huvitaval kombel häiris mitmeid osalejaid, kui töösajus kolleegidega Facebooki vahendusel suheldakse. Nagu osutas ka Kalman (2016, viidatud Cecchinato ja Cox, 2020 kaudu), siis ka uuringu põhjal hägustavad töö ja eraelu piire just teised inimesed, kes ootavad töötajatelt töövälisel ajal suhtlust ja tööajal isiklikku suhtlust. Uuringutes häiris osalejaid valdavalt see, kui töösuhetlust oodati töövälisel ajal, aga ka tööajal

isiklikes kanalites. Uuringus osalenud teadmustöötajatel olid iga platvormi jaoks töö ja eraelu piiride seadmiseks oma reeglid; need reeglid pole platvormiülised, näiteks pole seaduspära, et kõigi jaoks on Facebook isiklik kanal (Cecchinato ja Cox, 2020). Teadmustöötajate osas saab järeldada, et inimesed on konkreetse platvormi osas reeglid loonud ja nad soovivad, et neid austataks. Facebooki osas väljendasid end tugevalt just 20ndates ja 30ndates eluaastates osalejad, kuid uuringu piiratud tõttu ei saa siin laiemalt üldistusi või järeldusi teha.

Kui personalitöötajad pakkusid fookusgrupis välja lahendusi, kuidas aidata töötajatel töö ja eraelu piire seada, rõhutati inimese enda tegevusi ja vastutust, aga ka juhi ja organisatsiooni rolli. Leiti, et üks-suurus-sobib-kõigile lahendusi anda ei saa: kui mõni inimene lülitab end puhkusele kirjadest täielikult välja, siis mõni soovib end kursis hoida, et tunda end rahulikumana. Teadmustöötajate seas räägiti ka tunde (tavalisel, mitte puhkuseajal), et soovitakse teada saada, kes kirjutab, et otsustada, kas reageerida või mitte; soovitakse kursis püsida. Mazmanian jt (2013) täheldasid, et kui lühikeses perspektiivis pakkus seadete kasutamine e-kirjade lugemiseks paindlikkust, meelerahu ja kontrolli oma suhtluse üle, siis pikemas perspektiivis süvendas see kollektiivset ootust töötajate kättesaadavusele, vähendas nende võimet tööst välja lülitada.

5.2.2. Piiride seadmise praktikad

Töö ja eraelu eristamiseks või ühitamiseks kasutavad teadmustöötajad eri praktikaid, et korraldada elu just oma eelistustele vastavalt, igapäevaelu struktureerida ja sellesse selgust tuua. Tööd piiridega ehk piiride seadmise praktikaid kasutatakse töö ja eraelu vahele piiride loomiseks (Cecchinato ja Cox, 2020: 300, Nippert-Eng, 1996). Töö ja eraelu piiride seadmise praktikad muutis aktuaalsemaks viiruskriis: kui pandeemia tõttu tuli järsult kaugtööle üle minna, võis see raskendada nende elu, kes eelistavad tööd ja eraelu lahus hoida (Allen jt, 2021). Seetõttu tekkis uus vajadus võtta kasutusele ja tundma õppida tegevusi, kuidas hägustunud piiridega toime tulla (Cho, 2020). Uuringus osalenud teadmustöötajad kirjeldasid samuti, kuidas nad viiruskriisi ajal kodutööga kohanesid, endale sobivaid praktikaid otsisid ja neid omandasid. Kui Allen jt (2021) arvasid, et segmenteerijatel on kodutööga lihtsam harjuda, sest nad juba oskavad tööd ja eraelu lahus hoida, siis uuringus osalenud eristamist eelistavad teadmustöötajad ei eelistanud kodus töötamist või läks ka neil aega, et kohaneda, praktikad luua ja sisse töötada. Praktikate teisi ülesandeid käsitletakse ka 5.2.3. alapeatükis.

Praktikatest mõeldakse kui oskustest: Allen jt (2021) on kirjeldanud integreerimist või segmenteerimist kui oskusi, mida saab vajadusel arendada. Praktikad on uuringu tulemuste põhjal tegevused, millega piire alles hoida, need on lisaks oskustele ka vajadus või enesekaitse liigse töötamise eest või hoopis selleks, et eraelu ei tungiks töösse. Praktikad vajavad ka enesekontrolli. Intervjuud andsid aimu, et mõned osalejad on praktikad enda jaoks juba selgelt läbi mõtestanud, ilmselt on selleks olnud ka vajadus, näiteks varasem üle töötamise kogemus.

Kreiner jt (2009) uurisid piiride seadmise praktikaid ning jaotasid need neljaks: füüsiliste ja ajaliste piiride seadmise praktikad, käitumuslikud ja kommunikatiivsed praktikad (tabel 1). Kõik neli kategooriat esinesid ka uuringus teadmustöötajate puhul. Täiendasin praktikate nimekirja Pajumetsale (2007b), Ashforthile jt (2000), Liriole (2017) ja Allenile jt (2021) tuginedes, kaardistades kokku 16 eri praktikat. Need on alt-üles praktikad ehk neid rakendavad inimesed ise (Cecchinato ja Cox, 2020: 300). Järgnevalt kirjeldan praktikaid neljas alajaotuses. Tegu pole ammendava loeteluga, praktikate nimekiri on loodud vaid teadmus- ja personalitöötajate valimile tuginedes. Praktikate liigitamine on kohati meelevaldne, sest üks praktika võib koosneda mitmest elemendist, näiteks otsus töövälisel ajal sotsiaalmeedias kolleegidega mitte suhelda hõlmab nii aega, tehnoloogia kasutamist kui ka sotsiaalmeedia kui isikliku ruumi haldamist. Seetõttu on ka keeruline öelda, millised praktikaid kasutatakse veebis ja milliseid veebist väljas, sest igapäevaelu ja töötamine on interneti ja nutiseadmetega läbi põimunud. Praktikaid saab kasutada nii eristamiseks kui ka ühitamiseks, näiteks kas kasutada tööks ja eraeluks üht arvutit või kaht eraldi arvutit. Uuringus tõusid tugevamalt esile eristamise praktikad, mis võib osutada, et eristajad soovivad praktikate abil töö ja eraelu lahusust rõhutada ja võivad praktikaid rohkem vajada.

Tabel 1. Piiride seadmise praktikad Kreiner jt (2009), Ashforth jt (2000), Pajumets (2007b), Lirio (2017), Allen jt (2021) põhjal

Füüsiliste piiride seadmise praktikad	Ajaliste piiride seadmise praktikad	Käitumuslikud praktikad	Kommunikatiivsed praktikad
<ul style="list-style-type: none"> Füüsilised ja ruumilised praktikad Esemelised praktikad 	<ul style="list-style-type: none"> Tööaja kontrollimine Puhkepauside ja puhkuse leidmine Eesmärgipärane välja lülitumine 	<ul style="list-style-type: none"> Teiste inimeste kasutamine Tehnoloogia kasutamine piiride töö lihtsustamiseks Triiaž ehk prioriseerimine 	<ul style="list-style-type: none"> Ootuste seadmine Piiririkkujate vastu astumine Kättesaadavuse haldamine

	<ul style="list-style-type: none"> • Töö ja eraelu rollide kattumise vähendamine • Üleminekurituaalid • Puhveraeg 	<ul style="list-style-type: none"> • Erineva läbitavuse lubamine • Kontorirutiini jäljendamine 	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Kreiner jt (2009: 716-717) on **füüsiliste piiride seadmise praktikad** jaotanud kolmeks, kuid magistritöös jaotasin need teooriale tuginedes kaheks: ruumi ja kohtadega seotud ehk füüsilised ja ruumilised praktikad ning teiseks kitsamalt esemelised praktikad. Sotsiaalmeedias kui virtuaalses ruumis seotud praktikad jaotasin käitumuslike praktikate alla. Füüsilised, ruumilised ja esemelised praktikad aitavad uuringus osalenutel luua rutiini, keskkonda vahetada ning tähistada töö- või eraelulisi tegevusi. Annan ülevaate füüsiliste piiride seadmise praktikatest koos osalenud teadmustöötajate tsitaatidega (tabel 2).

Tabel 2. Füüsiliste piiride seadmise praktikad

Füüsiliste piiride seadmise praktikad		
Praktika	Selgitus	Näide intervjuudest
Füüsilised ja ruumilised praktikad	Töö ja eraelu sfääride vahele piiride või barjääride seadmine või nende eemaldamine; töö ja eraelu või kodu vahele füüsilise ruumi loomine või selle vähendamine, (Kreiner jt, 2009: 717, 721); ruumi ümbermõtestamine tööst koduks ja vastupidi (Allen jt, 2021)	<i>/.../ ma ei vea enda arvutit kööki või diivani peale, vaid ma päriselt teengi tööd ainult laua ääres. See aitab ka väga kõvasti selle vastu, et mul ei teki seda tödu tunnet, sest laua taga on töötsoon, aga mujal ei ole. (N25B)</i>
Füüsiliste esemete kasutamine	Esemete kasutamine, mis sümboliseerivad eraelu või töö sfääre; töö ja eraelu on jaoks samad või erinevad esemed, näiteks sama arvuti mõlema sfääri jaoks (Kreiner jt, 2009: 722)	<i>Kasvõi see asi, et kui tööaeg otsa saab ja ma köögis sülearvuti kaane kinni löön, siis ma ikka nädalavahetusel ei kipu arvutit üldse lahti tegema, sest muidu ma kindlasti lähen vaatan, et kas mingit töömeili on tulnud. Oma Facebook'i ja Delfit ma vahin ikka telefonist, nii ongi töö ja eraelu lahus. (N59)</i>

Olen ajaliste piiride seadmise praktikaid täiendanud: kui Kreiner jt (2009) nimetasid praktikatena tööaja kontrollimise ja puhkepauside leidmise, siis Allen jt (2021) lisasid eesmärgipärase välja lülitumise kui ka töö ja eraelu rollide kattumise vähendamise, viimane tähendab, et proovitakse korraga kahte rolli mitte täita. Saades inspiratsiooni Pajumetsast (2007b), lisasin veel üleminekurituaalid ja puhveraja, mõlemad märgistavad tööaja algust või lõppu ning kergendavad igapäevaseid üleminekuid rollist rolli (Ashforth jt, 2000: 472). Ajalisi praktikaid kasutasid teadmustöötajad rohkelt, eeskätt kontrollitakse oma tööaega, eelistatakse kas organisatsiooni üldise tööaja järgi töötada või seatakse oma graafik. Nagu ka Ashforth jt (2000: 479) on üleminekurituaale, aga ka puhveraega uuringu näitel töö ja eraelu vahel vaja rohkem inimestel, kel on eristav lähenemine töö ja eraelu rollidele. Annan järgnevalt ülevaate ajaliste piiride seadmise praktikatest koos näidetega (tabel 3).

Tabel 3. Ajaliste piiride seadmise praktikad

Ajaliste piiride seadmise praktikad		
Praktika	Selgitus	Näide intervjuudest
Tööaja kontrollimine	Inimene otsustab ise oma tööaja üle või võtab vaba aja hiljem välja või teeb tööaja järgi (Kreiner jt, 2009: 716)	<i>Kui on mingi põletav asi, siis see tuleb ära teha, aga üldiselt hommikul kaheksast õhtul viieni on tööaeg. (M41)</i>
Puhkepauside ja puhkuse leidmine	Töö ja kodu nõudmistest eemaldumine teatud ajaks (Kreiner jt, 2009: 716); Allen jt (2021) lisavad ka lühemad pausid	<i>/.../ et ma pigem puhkan radikaalselt nädalavahetusel, siis ma avastasin, et minu efektiivsus nädala sees tõusis oluliselt. (M33)</i>
Eesmärgipärane välja lülitumine (Allen jt, 2021)	Töölt täielikult välja lülitumine, näiteks töötelefoni välja lülitamine (Allen jt, 2021)	<i>... kui sa ei ole tööl, siis sul ei pea olema koguaeg mõttes mingid tööasjad ja sa saadki puhata, nautida oma aega lähedastega. Sa saad justkui sellest välja lülitada, et sa ei pea olema pidevalt valmis telefonile vastama või meile kontrollima. (N25A)</i>
Töö ja eraelu rollide kattumise vähendamine (Allen jt, 2021)	Töö ja eraelu kattumise vähendamine, näiteks töötatakse ajal, mil võimalikud piiririkkujad, on eemal, näiteks lapsed magavad (Allen jt, 2021)	<i>Meil on jaotatud, et kui mees teeb päeval tööd ja lõpetab viiest-kuuest, siis teen ööni nii kaua kui jõuan. Mõnikord jälle teen mina päeval ja tema õhtul. (N33A)</i>
Üleminekurituaalid	Tegevus tööaja alguse või lõpu märgistamiseks (Ashforth jt, 2000: 479; Pajumets, 2007b)	<i>Ma just hiljuti mõtlesin, et kui on laupäeva hommik, siis teeme pannkooke, et see on sihuke märge, et nüüd hakkab puhkuse aeg. (N33A)</i>

Puhveraeg	Eraelu ja töö sfääride vahele ruumilise või ajalise distantsti loomine, kodu ja töö vahel on distantst või ajakulu (Pajumets, 2007b)	<i>Siis ma tulen koju ja sünn, siis ma saan kuskil tund aega lugeda ja siis ma teen tööd. Sellega tekkis kuidagi mõnus üleminek tööpäevale ka, see tekitab selle puhvri vahele, et sa ei ärka üles ja ei hakka kohe tööd tegema. (N25B)</i>
-----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Käitumuslikud praktikad on praktikate osas kõige mitmekülgsem, hõlmates nii teiste inimeste abi ja tehnoloogia kasutamist piiride seadmiseks, triiaži ehk prioriseerimist, erineva läbitavuse lubamist (Kreiner jt, 2009), aga ka töökoha rutiini jälgendamist (Allen jt, 2021). Uuringus osalenud teadmustöötajad kasutasid pea kõiki käitumuslike praktikaid; teiste inimeste kasutamist mainiti vähe, seda tingivad ilmselt muudatused suhtlusnormides. Inimesed haldavad oma kõnesid ja kirju ise, vähem on näiteks lauatelefone, mille saaks lähedane vastu võtta ja otsustada, kas telefon töötajale edasi anda. Tehnoloogia kasutamise praktika hõlmas uuringu näitel peamiselt automaatsete teavituste maha võtmist ning piiride seadmist sotsiaalmeediaplattformidel. Annan järgnevalt ülevaate käitumuslikest praktikatest (tabel 4).

Tabel 4. Käitumuslikud praktikad töö ja eraelu piiride seadmisel

Käitumuslikud praktikad töö ja eraelu piiride seadmisel		
Praktika	Selgitus	Näide intervjuudest
Teiste inimeste kasutamine	Teine inimene aitab oma oskustega või on kättesaadav selleks, et aidata inimesel töö ja eraelu piiri hoida (Kreiner jt, 2009: 716)	<i>See on nii tore, et kui sa lepid kellegi teisega mingi kindla kellaaja kokku või mingi kindla ajaperioodi, siis sa tead, et sa ei saa sinna oma tööd planeerida või oma mingeid muid asju, vaid sul ongi see vaba aja aeg. Keegi teine kontrollib ka, et sul oleks seda vaba aega. (N25A)</i>
Tehnoloogia kasutamine piiride töö lihtsustamiseks	Eri tegevused, kuidas tehnoloogia abil tööd ja eraelu eristada või ka ühildada: telefoni puhkusele kaasa võtmine, eri kontode kasutamine tööks ja eraeluks jne (Kreiner jt, 2009: 717-718)	<i>Ma olen tegelikult sellel kuul jõudnud selleni, et mul need märguanded on üha rohkem kontrolli all. Ma pole mingit kellaajalist rotatsiooni pannud, aga kui ma tunnen, et nüüd ma sain millegagi valmis ja nüüd tahan vaadata, et mida keegi kuskile on kirjutanud, siis ma seda teen. (N33C)</i>
Triiaž ehk prioriseerimine	Prioriteetide seadmine, millised tõised või eraelulised tegevused on edasilükkamatud ja olulised (Kreiner jt, 2009: 716)	<i>Kui mul on to-do list 12 kuud lihtsalt, siis ma võiks ju jääda kontorisse elama lihtsalt, aga selle tagajärjed oleksid, et ma kaotaks ära mõtlemisvõime ja töötamisvõime. Elu ei ole nagu</i>

		<i>„Loomade farmis“, et oled hobune ja töötad veel natukene rohkem, tuleb prioriseerida. (M33)</i>
Erineva läbitavuse lubamine	Otsustamine, milliseid elemente tööst või eraelust teise sfääri „läbi lasta“ ja milliseid mitte (Kreiner jt, 2009: 716)	<i>Ma ei tegele tööasjadega oma isiklikus arvutis. /.../ ma olen nõus tegema tööarvutis isiklikke asju, aga mitte vastupidi. (N25B)</i>
Kontori- või töökoharutiini jälgendamine (Allen jt, 2021)	Rutiinid ja käitumised, et taastada tööle minemise ja tööl olemise tunnet (Allen jt, 2021)	<i>Ma olen üritanud seda kellaajaliselt, et kui reeglina tööpäev ongi üheksast kuueni ja tunniajase lõunapausiga, siis ma olen üritanud sellest kinni pidada, kodukontoris ka. (N25A)</i>

Kommunikatiivsed praktikad hõlmavad iseenda ootuste seadmist, millised on inimese töö ja eraelu piirid; piiririkkujate vastu astumise praktika tähendab pärast piiririkumist teisele inimesele selgitamist, et töö ja eraelu piirist on üle astunud (Kreiner jt, 2009). Liriole (2017) tuginedes lisasin eraldi kättesaadavuse haldamise praktika, kuna kättesaadavuse haldamine on nii uuringus osalenud teadmus- kui ka personalitöötajate puhul oluline tegevus. Tõin selle eraldi praktikana välja, et rõhutada, kuidas kättesaadavuse haldamine üha suurem töö on. Kättesaadavus erineb ka tööaja kontrollist, sest hallatakse ka töövälise aega ning millal siis kättesaadavad ollakse. Uuringus osalenud teadmustöötajad tegelevad ise oma kättesaadavuse haldamise ja infovoo kontrolliga, sage meetod on teavituste välja lülitamine nutiseadmetest; rõhutatakse enesekontrolli tähtsust. Tuntakse süütunnet, kui ei olda piisavalt kättesaadavad. Uuringutes osalejad ei kirjeldanud kahjuks piiririkkujatega tegelemist, seda saaks süvendatult tulevikus uurida; kuid ei saa järeldada, et esineb seega vähe piiririkumisi või nendest tulenevaid lahkelsid. Tehnoloogia vahendatud vahelesegamisi või katkestusi soovitakse vähendada eri tehnikate või tööriistade abil (Chen ja Karahanna, 2014: 31), uuringus osalenud teadmustöötajad haldasid ka oma tööaegset kättesaadavust, näiteks broneeriti kalendris aega keskendumiseks. Annan ülevaate kommunikatiivsetest praktikatest (tabel 5).

Tabel 5. Kommunikatiivsed praktikad töö ja eraelu piiride seadmisel

Kommunikatiivsed praktikad töö ja eraelu piiride seadmisel		
Praktika	Selgitus	Näide intervjuudest
Ootuste seadmine	Ennetav ootuste seadmine: öeldakse varem, millised on inimese ootused, näiteks millal mitte ühendust võtta, enda	<i>Me oleme võib-olla omavahel üritanud läbi rääkida, et kui mul on tööaeg, siis lihtsalt ongi niimoodi ja mul on oluline, et mind (kodukontoris) ei segataks. /.../ Ma arvan, et see</i>

	eelistuste teatamine (Kreiner jt, 2009: 717)	<i>selgitustöö aitab kaasa, et see kuidagi ei tunduks nõme. (M24)</i>
Piiririkkujate vastu astumine	Pärast olukorda või piiri rikkumise ajal piiririkkujale selgitamine, et piiri on rikutud (Kreiner jt, 2009: 717)	<i>Ma pidin konkreetset ennast kehtestama, et sorri, ma tööasju üldiselt Facebookis ei aja. (N23)</i>
Kättesaadavuse haldamine	Tööajal või töövälisel ajal enda kättesaadavusest märku andmine, kättesaadavuse planeerimine (Lirio, 2017)	<i>Kui ma ei taha, et ma kättesaadav olen, siis ma lülitan oma meili välja. (M27)</i>

5.2.3. Piiride seadmise põhjused

Töö ja eraelu piiride seadmise praktikad täidavad intervjuude ja fookusgrupi tulemuste järgi lisaks töö ja eraelu eristamisele või ühitamisele ning igapäevaelu korrastamisele teisi ülesandeid: on enesekaitse eest, aitavad ennetada üle töötamist või läbipõlemist, aitavad hallata infot ja selle üleküllust. Piire seades tuntakse iseenda survet näiteks töövälisel ajal tööd teha või kättesaadav olla, tuntakse ja käitatakse ka kolleegide ja juhi eeskuju järgi. Ülekoormus töö või liigne info hulk loovad olukorra, mil soovitakse praktikaid rakendada. Persson ja Thunman (2017) leidsid, et kui õpetajad Facebookis piire seavad, peaksid nad hoolimata sellest, kas nad eelistavad tööd ja eraelu integreerida või segmenteerida, silmas pidama, et sotsiaalmeedias käimine ei kujuneks liiga ajamahukaks ega info hulk käiks üle jõu. See osutab, et piiride seadmise praktikad võivad aidata ka sotsiaalmeediast või muudest platvormidest tuleneva info hulgaga toime tulla.

Teadmustöötajad saavad küll ükskõik või ükskõik millal töötada ning arvavad, et on vabad ja iseseisvad, aga peavad kolleegide, klientide ja teiste osapoolte jaoks kättesaadavad olema, tegu on nn autonoomia paradoksiga (Mazmanian jt, 2013). Tulemustest koorus välja kättesaadavuse paradoks: kui kodukontoris on inimesed vabamad oma eelistuste järgi tööaega sättima, on see inimesele ühelt poolt võimalus paindlikkust kasutada, samas saavad niimoodi paindlikult tööaega valida ka teised kolleegid ning tekib olukord, kus kolleegi ei pruugi enam nii kiirelt kätte saada kui varem. Uuringus osalejate puhul saab märkida ka autonoomia paradoksi kehtivust: nii teadmus- kui ka personalitöötajad leidsid, et nende tööelus on tekkinud ja tekkimas normid: uuringus osalenud personalitöötajate seas tunti, et survet olemas olla või

kiirelt vastata tekitatakse endale ise. Surveid võiks nimetada viivitamatut tegutsemist võimaldavateks kultuurinormideks (Harro-Loit ja Vihalemm, 2017: 419); Hepp (2018: 58) on leidnud, kunas mõnes kontekstis võib olla tavaks sünkroonne suhtlus. Kuigi e-kirjad ja suhtlusplatvormid võimaldavad iseenesest asünkroonset kommunikatsiooni, kirjeldasid teadmus- ja personalitöötajad, kuidas kommunikatsiooni osas oodatakse sünkroonsust, vastama peaks peaaegu kohe. Sünkroonne ja asünkroonne suhtlemine ning muutunud suhtlusnormid on töö ja eraelu piiride seadmise praktikate seisukohast olulised, sest normid, mis eeldavad pidevat kättesaadavust, võivad raskendada pauside võtmist või tööst välja lülitumist; töötajad võivad omaks võtta norme, et kollektiiviga sobida, töötada oma juhiga sarnases rütmis jne. Juhtide mõju on uuringutes rõhutanud Lirio (2017) ja Derks jt (2015); ka teadmustöötajad kirjeldasid, et kolleegidel ja eriti juhtidel on käitumisele mõju.

Petersen (2021) on võrdsustanud e-kirjade saatmist tööga, Barley jt (2011) leidsid, et just e-kiri oli nende uuringus osalejate jaoks stressi sümbol ja allikas. Teadmustöötajad ja personalitöötajad mõlemad tundsid, et neil on tööalaselt kui ka isiklikult liiga palju infot hallata. Uuringutes osalenute jaoks võiks stressi sümbol olla lisaks e-kirjale just sõnum Facebookis või Slackis: kirjeldati Slacki-ärevust või närvilisust, mida toovad tööalased sõnumid Facebookis. Huvitaval kombel kurtsid infomüra üle just 20-30ndates eluaastates osalejad, keda häiris rohkem ka sotsiaalmeedias tööteemadel kolleegidega vestlemine. Praegune töökultuur ongi kõik, mida nooremad töötajad kogenud on. Töövälisel ajal e-kirjade ja sõnumite vaatamist ei saa ja ilmselt ei tasu resoluutselt ära keelata, pigem tuleks mõelda, kuidas luua töökultuur, kus pidev ühenduvus pole norm. Töölt eemal olles või pause võttes tuntakse süüd – taoline tööga seonduv suutunne vääriski edasist uurimist.

5.3. Praktilised soovitusel teadmustöötajatele ja organisatsioonidele

Järgnevalt annan töö tulemuste põhjal mõned praktilised soovitusel, kuidas teadmustöötajate töö ja eraelu piiride seadmist toetada ning organisatsiooni- või sisekommunikatsiooni koordineerida nii tööandjate kui ka töötajate endi vaatevinklist. Keeruline on pakkuda lahendusi, mis võiksid kõigile sobida, seega julgustan kindlasti katsetama ja uurima, mis võiks töötada just konkreetses organisatsioonis.

Tööandjale: esmalt kaardista, kuidas töötajatel läheb ning kas on muresid, mis vajaksid lahendust. Kaalu regulaarsete ühele vestluste pidamist, kus töötajate heaolu kohta uurida; organisatsiooniüleselt saab koostada ka küsimustikke. Vaatle, millised on teie organisatsiooni töökultuuriga seotud normid: kas tööst välja lülitumine ja puhkamine on aktsepteeritud või tuntakse, et ka töövälisel ajal peab suhtlema või ühenduses olema. Võimalda töövälisel ajal puhkust ja tööst eemaldumist kõigil töötajatel, eriti neil, kes peavad tavapärasest rohkem ühenduses olema, näiteks juhid või töötajad, kes haldavad sotsiaalmeediat. Kui oled juht, jälgi, millist eeskujut annad oma käitumisega, näiteks kas ja kuidas suhtled töövälisel ajal või millistel platvormidel. Enda käitumisega võid tekitada töötajates tunde, et nad peavad samamoodi käituma, eriti juhul, kui puuduvad ühised selged kokkulepped.

Uuri kollektiivis usalduslikus õhkkonnas, kes soovib rohkem tööd ja eraelu lahus hoida, kes ühitada, ning austa inimeste piire. Inimeste eelistused võivad erineda ja ajas muutuda. Vajadusel sõlmige ühiseid kokkuleppeid ning vältige teadmatust ning sõnastamata ootusi, kus töötajad pole kindlad, kas, millistes kanalites, millal ja kellele peaksid nad kättesaadavad olema. Kui algatad organisatsioonis muudatusi, küsi pidevalt töötajate tagasisideid.

Uuri ka sisekommunikatsiooni kohta: kas töötajad saavad piisavalt infot või ehk on teie organisatsioonis infovahetust liiga palju. Vajadusel analüüsi, milliseid sisemisi kommunikatsioonikanaleid kasutate. Keskenduda tasuks põhilistele kanalitele, et vältida olukorda, kus suhtlust peab jälgima paljudes kanalites korraga, ning tuleks ka jälgida, et töötajad saaksid vajadusel tööalasest suhtlusest välja lülitada. Ära kasuta olulise töökanalina sotsiaalmeediat, sest see võib olla inimeste jaoks isiklik ruum või eraelulise suhtluse kanal. Kolleegidest võivad kujuneda sõbrad, seega on loomulik, et sotsiaalmeedias suheldakse, aga seal ei tohiks vahendada tööinfot, mis on kõigile vajalik – kasuta selleks organisatsiooni enda kanaleid.

Töötajale: töö ja eraelu piiride seadmisel pole õigeid ega valesid lahendusi. Sea julgelt endale sobivad piirid ja kasuta praktikaid ehk tegevusi, mis aitavad sul piire hoida – ajalise piiri puhul võid luua endale tööpäeva lõppu tähistava tegevuse, näiteks jalutuskäigu. Piiride seadmise praktikad on õpitavad oskused, anna endale aega ja katseta, mis on sinu jaoks sobiv. Kuna inimeste piiride eelistused ja ka praktikad on väga erinevad, võid uurida, millised on su lähimate kolleegide ja ka lähedaste eelistused, et neid arvesse võtta. Jälgi, kuidas võid oma käitumisega teistele mõjuda, kas saadad näiteks töövälisel ajal kirju või soovid kiireid vastuseid

küsimustele, mille puhul võiksid veidi kauem oodata. Räägi ootustest ja eeldustest kolleegidega – mis sind häirib, ei pruugi häirida kolleege ja vastupidi. Kui tööl esineb teadmatust või sõnastamata ootusi, näiteks pole sa kindel, kas kolleegidega ja koostööpartneritega sotsiaalmeedias või töövälisel ajal suhelda, siis küsi julgelt üle.

5.4. Uuriija refleksioon ja eetika

Magistritööd kavandades ja läbi viies reflekteerisin ka enda kui uurija rolli üle. Ma ei saa end pidada siseringi uurijaks, kuna teadmustöötajate või kaugtööd tegevate töötajate ring on selleks ehk liiga lai, et tekiks sisemine ring, mille liikmena end tunda, kuid sain samastuda osalejate kogemustega, mis puudutavad kaugtööga kohanemist, iseenda töö ja eraeluliste piiride seadmist ja kehtestamist ning praktikate kasutamist. Arvan, et tundsin end rohkem ära minuga samas vanuses osalejate vastustes, kel on minuga sarnane taust ja kogemus, kuid proovisin uuringuid läbi viies olla võimalikult avatud ja oma kogemusele mitte mõelda, et ma ei kannaks enda seisukohti uuringusse üle.

Olen magistritöös siiski uurijana ise nii intervjuudes kui ka fookusgrupis kohal olnud ning töö on kantud minu isiklikust uurimishuvist ja probleemidest, mida olen oma karjääri jooksul kogunud. Tunnistan, et olen ise teadmustöötajana privilegeeritud ning uurin nii-öelda enda maailma ja probleeme, mis mulle mure valmistasid, mind kõnetasid ning tekitasid minus küsimuse, kuidas teised tunnevad. Töö käigus hakkasin üha enam mõtlema, kuidas ise piire sean, iseennast hoian ja oma piire austan, aga kuidas suhtun ka teiste piiridesse; ega ma ei tekita teistele survet kiirelt vastata või kohe olemas olla. Mõtlesin, kas panustan oma sõnumite ja kirjadega info mahu ja kiiruse kasvu, ning analüüsisin, kuidas võivad teistele mõjuda minu töövälisel ajal saadetud kirjad. Magistritöö käigus sain üha enam aru, et selle töö käsitus ega ka laiem arutelu töö ja eraelu tasakaalu ja piiride osas ei tohi jääda töötajakeskseks. Iga inimene vastutab iseenda eest, aga toimetatakse suuremates struktuurides ja süsteemides. Seetõttu täiendasin uurimust personalitöötajate fookusgrupiga. Loodan, et töö on kasulik neile, kes sooviksid iseenda töö ja eraelu piiride seadmise praktikate varamut täiendada või oma organisatsiooni olukorda kaardistada. Olen aga teadlik oma uuringu piiridest – neljateistkümne teadmustöötaja ja seitsme personalitöötaja põhjal saab üldistusi teha vaid väikese rühma põhjal, mitte rääkida kõigist töötajatest, juhtidest ja tööandjatest üldiselt.

Fookusgrupi puhul saan tulevikus täiendada oma moderaatorioskuseid ning värban edaspidi väiksemaid rühmi, et iga osaleja kogemusele rohkem aega pühendada. Veebis on ka keerulisem korrata osalejaid kuulata ja vaadelda kehakeelt ja ilmeid, pidada järke fookusgrupi kaval, mis pole nii paindlik kui intervjuu kava, ning mõelda, mida täpsustavalt küsida. Intervjuude puhul mõtlesin esimeste intervjuude ajal rohkem teooriale ning kippusin osalejaid teooriaga võrdlema ning neid integreerijateks ja segmenteerijateks liigitama, kuid üsna pea mõistsin, et tegelikkus on teoriast laiem ning saan hiljem analüüsida, kuidas erinevaid lähenemisi liigitada. Tajusin, et vahepeal võib teooria seega juba eelhoiakude anda. Arenesin intervjuueerijana ning keskendusin aina rohkem osalejatele ja nende kogemustele.

Magistritöö uuringutes osalesid täiskasvanud. Tegu polnud tavapärasemast delikaatsema teemaga, kuid siiski puudutasid intervjuud rohkelt osalejate eraelu ning töökohaga seonduvat. Oma organisatsioonide kohta jagasid fookusgrupis detailsemat infot personalitöötajad. Seetõttu pole tööle lisatud ka intervjuude ega fookusgrupi transkriptsioone. Nõusolekuvormi allkirjastasid kõik osalenud teadmus- ja personalitöötajad. Nõusolekuvormi tekstid on lisatud töö lõppu, vastavalt lisa 2 ja lisa 5.

5.5. Meetodi kriitika ja edasised uurimissoovitused

Töö ja eraelu piiride teema võib olla abstraktne ja inimesed ei pruugi oma piire ja praktikaid teadvustada või osata neid verbaliseerida; tegu on teemadega, mille peale ei pruugi osalejad üldse mõelnud olla. Taoliste teemade puhul võiks katsetada loovuurimismeetodeid: paluda osalejatel näiteks oma kodust töötsooni joonistada, luua kollaaži ideaalsest töökeskkonnast või joonistada kellale oma päevakava. Osalejate igapäevaste kogemuste ja tunnete kaardistamise uurimiseks võiks kasutada ka päeviku pidamist. Intervjuude ja fookusgrupi tekste kodeerides on uuringus vaid minu nägemus – mitme uurijaga kodeerimine võtaks rohkem aega, kuid pakuks uuringule rohkem vaatenurki ja kogemusi. Proovisin vältida, et minu isiklikud piiride seadmise eelistused ja hoiakud intervjuueerides, kodeerides või analüüsides esile ei tuleks.

Kui intervjuueerisin kedagi, keda isiklikult tundsin, paistis mulle, et end avatakse rohkem, samas sain põhjalikke kirjeldusi ja oma probleeme avasid ka inimesed, keda ma enne intervjuud ei tundnud. Kuna töö ja eraelu ühitamisega võib käia kaasas eri muresid, tekib küsimus, kui palju

soovitakse võõrale intervjuerijale oma mure kurta, samas võib intervjuu olla võimalus ventileerida, mure või mõtteid jagada. Huvitaval kombel olid lapsevanemad olid pigem optimistlikud, mis oli üllatav, sest neil oli kriisipiirangute ajal minu tunnetuse järgi eriti keeruline elukorraldus. See-eest tundusid 20ndates ja 30ndates eluaastates noored intervjuude põhjal rohkem tööst, info üleküllusest või mõnel muul põhjusel kurnatud olevat. See on murettekitav, aga praeguse materjali põhjal ei saa siin laiemaid järeldusi teha, küll aga võiks uurida üle töötamise kogemusi (teadmus)töötajate karjääri algusaastatel.

Kui inimene tundis ja rääkis, et ta on oma töö ja eraelu vaheliste piiride või tasakaaluga rahulolematu, ei ütle see intervjuerijale tegelikult sõna-sõnalt, milles probleem. Töö ja eraelu piiride või tasakaaluga rahulolematust võib põhjustada mõni muu probleem: kas liiga suur töökoormus, probleemid organisatsioonikommunikatsiooniga, ebaselged ootused, millal mis ülesandeid täita, sh kas ka töövälisel ajal, probleemid meeskonnas või juhtimises. Kui keegi ütleb, et ta pole oma töö ja eraelu tasakaalu või piiridega rahul, tasuks täpsustada, millega siis rahul ei olda või mida inimese jaoks tasakaal või piirid tähendavad, kuna tähendus on igapäevaelu individuaalne. Töö ja eraelu piirid või tasakaal on mõisted, mille taha võib peita erinevaid muresid, sest ka need mõisted on individuaalse tähendusega, kuid õnneks olid osalejad varmad probleeme täpsemalt selgitama. Töö kajastab nii eristamise kui ka ühitamise praktikaid, kuid edaspidi võiks rohkem uurida just ühitamist eelistavaid inimesi ning praktikate mitte-seadmist, kuid seda võib olla veel keerulisem uurida.

Töö ja eraelu tasakaalu, piiride ning piiride seadmise praktikate puhul tasuks kindlasti uurimist jätkata. Praktikapõhiselt saaks aluseks võtta piiride seadmise praktikate nimekirja ning seda edasi arendada. Magistr töö keskendus Eesti kontekstile, tasub uurida ka teisi riike ja kultuure, kus töö, eraelu ja teised mõisted võivad olla teise sisuga. Töö jäi vaid teadmustöötajate keskseks, uurida võiks ka teisi töötajaid. Teadmustöötajad on privileeeritud, kaugtöö tõttu eriti, ning nende probleemid võivad erineda suurel määral töötajate probleemidest, kes ei saa koju jääda, oma graafikut ise kontrollida või oma töö üle nii palju otsustada. Suurema osa intervjuudest viisin läbi piirangute ajal, tulemused võivad erineda, kui ühiskond on jälle rohkem avanenud, kuna see mõjutab otse ka töö- ja elukorraldust.

Magistr töö ei eristanud ma analüüsis, millises organisatsioonis või tegutsemisvaldkonnas inimene töötab. Edaspidi tasuks uurida eri elukutsete ja erialade töö ja eraelu vahelise piiri tajumist ja praktikaid, näiteks konsultante ja juriste, kes sõltuvad rohkem klientide graafikust.

Uurida tasuks ka vabakutselisi, ettevõtjaid ning kõiki neid, kes ei tööta kontoris, vaid on liikuvad või teenindavas või tootvas sektoris. Ettevõtjaid on samuti erinevaid: väikeettevõtja ja suureettevõtte juhi piirid ja praktikad võivad oluliselt erineda. Edaspidi võiks uurida ka rohkem meeste ning vanemate töötajate kogemusi, aga ka analüüsida ka oma karjääri alustavate noorte piire ja praktikaid. Töö ja eraelu valdkonnas mängib rolli sugu, mida tasuks edasi uurida, näiteks millist rolli mängib tasustamata töö hulk töö ja eraelu piirides, nn teine vahetus või pereliikmete eest hoolitsemine, mis võib tihti naiste kanda jääda.

Meediumipõhiselt võiks uurida praktikaid konkreetsete tehnoloogiate kasutamisel töö ja eraelu piiride haldamiseks, näiteks nutikella puhul. Rohkelt uurimismaterjali pakuksid uued suhtlusnormid, piirid ja praktikad eri suhtlusplatvormidel. Magistritöös mainisid nii teadmus- kui ka personalitöötajad töö intensiivsemaks muutumist ja infomüra, seega võiks uurida, kas töötajatel on liiga palju tööd või liiga palju infot, on nad mõlemaga üle koormatud või väljendavad need mured hoopis mõnd muud probleemi.

Magistritöö taustal tõusetub küsimus, milline on tänapäeval hea töötaja: kas see, kes hommikul teki all töömeile loeb või see, kes kindlalt piire seab? Pole ainuõiget lähenemist, kuidas tööd ja eraelu eristada või ühitada, kuid töö ja eraeluga seotud normide ja tähenduste edasise uurimise jätan järgmistele uurijatele.

KOKKUVÕTE

Minu magistritöö „,Palun ära kirjuta mulle Facebookis!“: teadmustöötajate praktikad töö ja eraelu piiride seadmisel“ uurimiseesmärk oli välja selgitada, millised on teadmustöötajate praktikad töö ja eraelu piiride seadmisel ning kuidas näevad olukorda personalijuhid ja -spetsialistid. Uuringute tulemustest lähtuvalt koostas soovitusel, kuidas teadmustöötajate töö ja eraelu piiride seadmist toetada.

Uurimisküsimustele otsisin vastuseid teadmustöötajatega läbi viidud poolstruktureeritud individuaalintervjuude (N=14) ja personalitöötajatega (N=7) läbi viidud fookusgrupi abil. Uuringute tulemusi analüüsisin kvalitatiivse sisuanalüüsi abil. Analüüsiks kasutasin induktiivset ja deduktiivset lähenemist: osa koodidest lõin kodeerides, osa teooria põhjal. Tulemusi analüüsisin juhtumiülevalt ehk horisontaalselt, et leida mustreid ja seoseid kõiki tulemusi arvesse võttes. Intervjuude, fookusgrupi ja kvalitatiivse sisuanalüüsi põhjal saab öelda, et teadmustöötajate ja personalitöötajate jaoks ei ole töö ja eraelu tasakaalul üht ainuõiget tähendust: töö ja eraelu tasakaalu mõtestatakse nii ajaliselt töö- või vaba aja kaudu kui ka iseenda ja lähedaste kaudu, et neile tähelepanu pöörata ja endale aega jääks. Töö ja eraelu tasakaalu hoidmine on ka oskus ning see vajab enesekontrolli. Uuringus osalenud teadmustöötajad tegelevad oma töö ja eraelu tasakaalu hoidmisega peamiselt ise, kuid personalitöötajad leidsid, et ka organisatsioonidel on selles roll, näiteks organisatsioonikultuuri ja normide loomise osas.

Teadmüstöötajad seavad töö ja eraelu vahele erinevaid piire, et tööd ja eraelu lahus hoida ning luua elus selgust. Uuringus osales ka inimesi, kes piire ei sea ja neid vajalikuks ei pea, kuid märgatav osa uuringus osalenud teadmustöötajatest piire soovis ning leiti, et kui inimene töötab mõnes organisatsioonis, on töö ja eraelu piire pigem rohkem vaja. Kui tööd ja eraelu lahus ei hoita, anti sellele negatiivseid hinnanguid nii kõrvalseisjatel kui ka inimestelt endilt, kes tööd ja eraelu pigem ühitavad. Seda võib selgitada ettekujutus tööst ja eraelust kui kahest täiesti eraldiseisvast nähtusest inimese elus. Tajutakse ka töö ja eraelu piiride hägustumist, mida on süvendanud näiteks kodukontoris COVID-19 kriis, aga piiride hägustumist tuntakse ka sotsiaalmeedias. Piiride hägustumine pigem häiris uuringutes osalejaid.

Analüüsidest selgus, et uuringus osalenud teadmustöötajad kasutavad piiride seadmiseks mitmeid erinevaid praktikaid ehk tegevusi, mille abil piire hoida ja nende hägustumist vähendada, ning igapäevaelus selgust ja struktuuri luua. Täpsemalt kaardistasin 16 erinevat praktikat. Töötajad kasutavad nii ajaliste kui ka ruumiliste piiride seadmise praktikaid ning ka käitumuslikke kui ka kommunikatiivseid praktikaid. Ajaliste piiride seadmiseks loodud praktikad aitavad näiteks kontrollida ja eristada töö- ja vaba aega. Füüsiliste piiride seadmiseks loodud praktikad aitavad uuringus osalenud teadmustöötajatel konstrueerida eraldi töist ala ja isiklikku ala, samuti kasutatakse esemeid, et tööd ja eraelu soovi korral lahus hoida või ühitada. Käitumuslike praktikate alla kuuluvad näiteks tehnoloogia kasutamine piiride seadmiseks, triiaž ehk prioriseerimine ning erineva läbitavuse lubamine: kas tööküsimused võivad tulla isiklikku aega ja vastupidi. Kommunikatiivsete praktikate abil antakse oma piiridest ja ootustest teada, selgitatakse piiririkujatele oma piire ning hallatakse oma kättesaadavust: millal ollakse tööks kättesaadav ning millal mitte. Tegu pole ammendava praktikate nimekirjaga, see kehtib vaid konkreetse valimi puhul. Uuringus tõusid rohkem esile tööd ja eraelu eristavad praktikad, mis on kooskõlas asjaoluga, et mitmed uuringus osalenud teadmustöötajad eelistavad tööd ja eraelu eristada. Uusi praktikaid ajendas õppima muuhulgas viiruskriis ja kodukontorisse suundumine.

Analüüsist selgus, et praktikaid tajutakse oskustena, mida omandada ja iseenda vajaduste järgi kohendada. Kuigi inimene seab praktikaid ise, leidsid uuringus osalenud personalitöötajad, et tööandja saab praktikate omandamist toetada näiteks oskuste arendamise näol ning luua organisatsioonikultuuri, kus töötajate piire ja praktikaid austatakse. Nii teadmus- kui ka personalitöötajad märkisid praktikate puhul kolleegide ja juhi mõju ja eeskuju. Tähtsad on kollektiivi normid, mis võivad mõjutada töötajat kolleegide ja juhi kombel käituma, tuntakse ka ise surveid, mida pannakse endale või tekitatakse teistele. Edasist uurimist vääriskidki uued suhtluspraktikad ja töökorraldusega seotud normid, mis ka magistritöös tõusetusid: ootus kiiresti vastata, ootus olla kättesaadav või pidevalt veebis olemas jne. Lisaks töö ja eraelu eristamisele täidavad piiride seadmise praktikaid teisigi ülesandeid: kaitsevad teadmustöötajaid infomüra ja info ülekülluse eest, hoiavad läbi põlemast ja üle töötamast. Need on vaid mõned suunad, mida tasuks edaspidi täpsemalt edasi uurida. Töö ja eraelu teemade käsitus ei tohiks jääda vaid töötajakeskseks. Julgustan järgmisi uurijaid lähenema nii töö ja eraelu tasakaalule, piiridele kui ka praktikatele organisatsioonide ja juhtide vaatevinklist.

SUMMARY

The aim of my master's thesis *"Please do not message me on Facebook!"*: the practices of knowledge workers in setting boundaries between work and private life was to find out what are the practices of knowledge workers in setting work-life boundaries and how HR (human resources) managers and specialists see the situation. Based on the results of the research, I made recommendations on how to support the setting of boundaries between the work and private life of knowledge workers.

I sought answers to the research questions through semi-structured individual interviews with knowledge workers (N = 14) and focus groups with HR workers (N = 7). I analysed the results of the research using qualitative content analysis. For the analysis I used an inductive and deductive approach: I created some of the codes while coding, some based on theory. I analysed the results on a case-by-case basis, i.e. horizontally, to find patterns and relationships taking all the results into account.

Based on the interviews, the focus group, and the qualitative content analysis, it can be said that work-life balance does not have a single meaning for knowledge and HR workers: work-life balance is understood both through work or leisure time and through oneself and loved ones to spend time with them. Balancing work and private life is also a skill that needs self-control. The knowledge workers surveyed are mainly responsible for their work-life balance themselves, but HR workers found that organizations also have a role to play in this, for example in terms of organizational culture and norm-setting.

Knowledge workers set different boundaries between work and private life to keep work and private life separate and create clarity in life. The study also involved people who do not set boundaries and do not consider them necessary, but a significant number of knowledge workers who participated in the study wanted boundaries and found that if a person works in an organization, the boundaries of work and private life are more necessary. If work and private life are not kept separate, it was given negative evaluations by both bystanders and people themselves, who tend to integrate work and private life. This can be explained by the idea of work and private life as two separate phenomena in a person's life.

The analysis revealed that the knowledge workers who participated in the study use a number of different practices, i.e. activities, to set boundaries and to create clarity and structure in everyday life. I mapped 16 different practices. Employees use both temporal and physical delimitation practices, as well as behavioural and communicative practices. Temporal practices, for example, help to control and differentiate between work and leisure time. Practices designed to set physical boundaries help the knowledge workers involved in the study to construct a separate work area and a personal area, and objects are used to segmentate or integrate work and private life. Behavioural practices include, for example, the use of technology to set boundaries, triage or prioritization, and allowing for different permeability: can work issues intrude personal time and vice versa. Communicative practices inform others about one's boundaries and expectations, explain their limits to border violators and manage their availability: when to be available for work and when not. This is not an exhaustive list of practices; it only applies to this specific sample. The study highlighted segmentizing practices, which is in line with the fact that many of the knowledge workers in the study prefer work-life segmentation.

The analysis showed that practices are perceived as skills that can be acquired and adapted to one's own needs. Although the person sets the practices themselves, the HR workers who participated in the study found that the employer can support the creation of practices, for example by developing skills and creating an organizational culture where employees' boundaries and practices are respected. Both knowledge and HR workers noted the influence and example of colleagues and the manager in their practices. The norms of the team are important and those can influence the employee to behave like colleagues and the manager, they also feel internal pressures on themselves and pressure their co-workers. New communication practices and norms related to work organization, which also arose in the master's thesis, deserve further research: the expectation to respond quickly, the expectation to be available or constantly online, etc. In addition to the distinction between work and private life, border-setting practices perform other tasks: protecting knowledge workers from information overload, prevent burnout and overworking. These are just some of the directions that are worth further exploration. The work-life studies should not remain employee-centred. I encourage the following researchers to approach work-life balance, boundaries, and practices from the perspective of organizations and managers.

KASUTATUD KIRJANDUS

Adisa, T.A., Gbadamosi, G. ja Osabutey, E. (2017). What happened to the border? The role of mobile information technology devices on employees' work-life balance. *Personnel Review*, Vol. 46 No. 8, 1651-1671.

Adisa, T.A., Gbadamosi, G., Mordi, T. ja Mordi, C. (2019). In search of perfect boundaries? Entrepreneurs' work-life balance. *Personnel Review*, 48, 6, 1634-1651. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2018-0197>

All, H. (2017). *Kommunikatsioonivahendite mõju erineva kogemustasemega ajakirjanike ajakasutusele*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut.

Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., ja Gray, C. E. (2021). Boundary management and work-nonwork balance while working from home. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>

Aru, J. (2016). Sa vajad vanni, voodit ja vantsimist. *Äripäev*, 10. mai. Kasutatud 31.05.2021, <https://www.aripaev.ee/arvamused/2016/05/10/sa-vajad-vanni-voodit-ja-vantsimist>

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. ja Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472- 491.

Barley, S. R., Meyerson, D. E. ja Grodal, S. (2011). E-mail as a source and symbol of stress. *Organization Science*, 22(4), 887-906.

BBC. (2019). *Banning out-of-hours email 'could harm employee wellbeing'*. Kasutatud 14.05.2021, <https://www.bbc.com/news/technology-50073107>

Beckman, C. M. ja Stanko, T. L. (2020). It takes three: Relational boundary work, resilience, and commitment among navy couples. *Academy of Management Journal*, 63(2), 411-439. behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103437>

Bergman, A. ja Gardiner, J. (2007). Employee availability for work and family: three Swedish case studies. *Employee Relations*, Vol. 29 No. 4, 400-414. <https://doi.org/10.1108/01425450710759226>

- Berry, G. R. ja Hughes, H. (2019). Integrating Work–Life Balance with 24/7 Information and Communication Technologies: The Experience of Adult Students With Online Learning. *American Journal of Distance Education*, 34. <https://doi.org/10.1080/08923647.2020.1701301>
- Birnholtz, J., Guillory, J., Hancock, J. ja Bazarova, N. (2010). "on my way" deceptive texting and interpersonal awareness narratives. *Proceedings of the 2010 ACM conference on Computer supported cooperative work*. 1-4.
- Blaikie, N. (2009). *Designing Social Research: The Logic of Anticipation (Second Edition.)*. Cambridge: Polity Press.
- Business Insider [@businessinsider]. (2020, 10. detsember). „Fake commuting” has become an increasingly common work-from-home trend that's being praised by workers and productivity coaches alike. It's a... [Foto]. Instagram. <https://www.instagram.com/p/CIn4co6sCWh/>
- Cambridge Dictionary. (i.a.) Kasutatud 31.05.2021, <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/work-life-balance>
- Castells, M. (1996). *The information age (Vol. 98)*. Blackwell Publishers: Oxford.
- Cecchinato, M. E. ja Cox, A. L. (2020). Boundary management and communication technologies. S. Yates ja R. E. Rice (toim), *The Oxford Handbook of Digital Technology and Society*, (lk 299-320). Oxford University Press.
- Chen, A. ja Karahanna, E. (2014). Boundaryless technology: Understanding the effects of technology-mediated interruptions across the boundaries between work and personal life. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, 6(2), 16-36.
- Cho, E. (2020). Examining boundaries to understand the impact of COVID-19 on vocational
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Clark, S. C. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1), 23-48.

Cousins, K., & Robey, D. (2015). Managing work-life boundaries with mobile technologies. *Information Technology & People*.

De Boer, I., Herkül, K. ja Höglund, I. (2021). *Parlament: Õigus olla mittekättesaadav peaks olema põhiõigus kogu ELis*. Kasutatud 14.05.2021, <https://www.europarl.europa.eu/estonia/et/uudised-ja-sundmused/uudised/uudised2021/jaan2021/pr-2021-jaan-08.html>

Derks, D., van Duin, D., Tims, M., ja Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work–home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155-177.

Duffy, B. E. (2016). The romance of work: Gender and aspirational labour in the digital culture industries. *International journal of cultural studies*, 19(4), 441-457.

Eesti Keele Instituut. (2018a). Kasutatud 31.05.2021, <https://www.eki.ee/dict/qs/index.cgi?Q=teadmus&F=M>

Eesti Keele Instituut. (2018b). Kasutatud 31.05.2021, <https://www.eki.ee/dict/qs/index.cgi?Q=eristama&F=M>

Eesti Keele Instituut. (2018c). Kasutatud 31.05.2021, <https://www.eki.ee/dict/qs/index.cgi?Q=%C3%BCchitama&F=M>

Ezzedeen, S. R. ja Zikic, J. (2017). Finding Balance Amid Boundarylessness: An Interpretive Study of Entrepreneurial Work–Life Balance and Boundary Management. *Journal of Family Issues*, 38(11), 1546–1576. <https://doi.org/10.1177/0192513X15600731>

Field, J. C., ja Chan, X. W. (2018). Contemporary Knowledge Workers and the Boundaryless Work–Life Interface: Implications for the Human Resource Management of the Knowledge Workforce. *Frontiers in psychology*, 9, 2414.

Gaskell, A. (2020). *Is A Blurred Work-Life Balance The New Normal?* Kasutatud 31.05.2021, <https://www.forbes.com/sites/adigaskell/2020/05/11/is-a-blurred-work-life-balance-the-new-normal/>

Green, A. (2021). *COVID Killed Work-Life Balance*. Kasutatud 14.05.2021, <https://slate.com/human-interest/2021/03/work-life-balance-covid-19-pandemic-working-from-home-how-to-fix-it.html>

Harro-Loit, H. ja Vihalemm, T. (2017). Personaalse ja sotsiaalse aja kiirenemine ja tihenemine. P. Vihalemm, M. Lauristin, V. Kalmus, T. Vihalemm (toim), *Eesti ühiskond kiirenevas ajas. Eesti ühiskond kiirenevas ajas: Uuringu "Mina. Maailm. Meedia" 2002-2014 tulemused*, (lk 411–421). Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Hepp, A. (2018). *Meediakultuur. Meediastunud maailmade kultuur*. Tallinn: TLÜ Kirjastus.

Jahn, K., Klesel, M., Lemmer, K., Weigel, A., ja Niehaves, B. (2016). Individual boundary management: An empirical investigation on technology-related tactics. *Pacific Asia Conference on Information Systems (PACIS)*. Association For Information System.

Kaasik, K. (2020). *Kaugtöö mõju töö- ja pereelu tasakaalule*. Tallinna Tehnikaülikool. Magistritöö.

Kalmus, V., Masso, A. ja Linno, M. (2015). *Kvalitatiivne sisuanalüüs*. Kasutatud 29.03.2021, <https://sisu.ut.ee/kvalitatiivne/kvalitatiivne-sisuanal%C3%BC%C3%BCs>

Kelliher, C., Richardson, J., ja Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112.

Koch, A. R., ja Binnewies, C. (2015). Setting a good example: Supervisors as work-life-friendly role models within the context of boundary management. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 82–92. <https://doi.org/10.1037/a0037890>

Köffer, S., Anlauf, L., Ortbach, K. ja Niehaves, B. (2015). The Intensified Blurring of Boundaries Between Work and Private Life through IT Consumerisation. *ECIS 2015 Completed Research Papers*. Paper 108. https://aisel.aisnet.org/ecis2015_cr/108

Kõuts-Klemm, R. ja Seppel, K. (2018). *Juhatus meedia ja kommunikatsiooni teooriatesse*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 485-507.

Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. ja Sheep, M. L. (2009). Balancing Borders and Bridges: Negotiating the Work-Home Interface via Boundary Work Tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>

Lagerspetz, M. (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid. Sissejuhatus ja väljajuhatus*. Tallinn: TLÜ Kirjastus.

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

Lauri, L., Virkus, S., & Heidmets, M. (2020). Information cultures and strategies for coping with information overload: case of Estonian higher education institutions. *Journal of Documentation*.

Leetsar, E. (2018). *Teadmustöötajate juhtimine võrgustikuorganisatsioonis*. Magistritöö. Tartu Ülikool, majandusteaduskond.

Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M. ja Strömpl, J. (2014). *Intervjuu*. Kasutatud 31.05.2021, <https://samm.ut.ee/intervjuu>

Lewis, S., ja Beauregard, T. A. (2018). The meanings of work-life balance: A cultural perspective. R. Johnson, W. Shen, ja K. M. Shockley (toim.), *The Cambridge handbook of the global work-family interface* (lk 720-732). Cambridge: Cambridge University Press.

Lirio, P. (2017). Global boundary work tactics: managing work and family transitions in a 24–7 global context. *Community, Work & Family*, 20(1), 72-91.

Marriage and Martinis [@marriageandmartinis]. (2020, 14. august). „*I seriously want to start doing this in my emails.* (@ericsmithrocks via @jthreenme) ••••• #worklife #kindnessmatters [Foto]. Instagram. <https://www.instagram.com/p/CD2Uj3ihJ0W/>

Masso, A., Tiidenberg, K. ja Siibak, A. (2020). *Kuidas mõista andmestunud maailma? Metodoloogiline teejuht*. Tallinn: TLÜ Kirjastus.

Matt, Ü. (2016). *Ülle Matt: tahad õnnelikku töötajat, jäta talle isiklik elu*. Kasutatud 31.05.2021, <https://www.aripaev.ee/arvamused/2016/08/21/yлле-matt-tahad-onnelikku-tootajat-jata-talle-isiklik-elu>

Maurer, R. (2020). *Remote Employees Are Working Longer Than Before*. Kasutatud 14.05.2021, <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-news/pages/remote-employees-are-working-longer-than-before.aspx#:~:text=Research%20shows%20remote%20employees%20are,up%20with%20more%20communication%20channels.&text=The%20survey%20also%20found%20that,day%20than%20those%20without%20children>

Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization science*, 24(5), 1337-1357.

Meronen, K. (2015). *Naiste ettevõtlus ning töö-ja eraelu tasakaalustamine*. Lõputöö. Tartu Ülikool, Pärnu kolledž.

MTÜ Vastutustundliku Ettevõtluse Foorum. (i.a). Kasutatud 31.05.2021,
<https://csr.ee/vastutustundlik-ettevotlus/tookeskkond/too-ja-pereelu-tasakaal/>

Murumaa-Mengel, M. (2014). *Loovuurimismeetodid*. Kasutatud 29.03.2021,
<http://samm.ut.ee/loovuurimismeetodid>

Murumaa-Mengel, M. (2020). Veebiintervjuud, projektiivtehnikad ja loovuurimismeetodid. A. Masso, K. Tiidenberg ja A. Siibak (toim.). *Kuidas mõista andmestunud maailma? Metodoloogiline teejuht* (707–738). Tallinn: Tallinna Ülikooli kirjastus.

Orav, A. T. *Tööaeg ja tööväline aeg uudistetoimetuse ajakirjanike silme läbi*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut.

Ott, E. (2016). *Läbipõlemise seosed organisatsioonikeskkonna ja -kommunikatsiooniga*. Magistritöö. Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut.

Oxford Advanced American Dictionary. (i.a.). Kasutatud 31.05.2021,
https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/american_english/work-life-balance

Pajumets, M. (2007a). Miks emme läheb tööle? Naiste subjektiivsed ootused ja tööle antavad tähendused. B. Vaher, K. Seeder (toim.), *Töö ja pere: paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive* (lk 35-78). Eesti Tööandjate Keskliit, Tallinn: AS Ajakirjade Kirjastus.

Pajumets, M. (2007b). Soo konstrueerimine ajakasutuse kaudu: isade ja emade argipraktikad ja konfliktid. B. Vaher, K. Seeder (toim.), *Töö ja pere: paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive* (lk 79-118). Eesti Tööandjate Keskliit, Tallinn: AS Ajakirjade Kirjastus.

Personaliuudised.ee. (2018). *Kuidas töö- ja pereelu sobitada*. Kasutatud 31.05.2021,
<https://www.personaliuudised.ee/erilehed/2018/06/21/kuidas-too-ja-pereelu-sobitada>

Persson, M. ja Thunman, E. (2017). Boundary practices and social media – the case of teachers' use of Facebook to communicate with pupils. *HUMAN IT* 13.3, 24–48.

Petersen, A. H. (2020). *how email became work*. Kasutatud 31.05.2021,

<https://annehelen.substack.com/p/how-email-became-work>

Petersen, A. H. (2021). *Imagine Your Flexible Office Work Future*. Kasutatud 31.05.2021,

<https://annehelen.substack.com/p/imagine-your-flexible-office-work>

Port, K. (2019). *Päeva lõpus kirjavahetuse piiramine võib suurendada ängi ja tööstressi*. Kasutatud

14.05.2021, <https://novaator.err.ee/1004502/paeva-lopus-kirjavahetuse-piiramine-voib-suurendada-angi-ja-toostressi>

Port, K. (2020). *Millal tohime end tööst lahti ühendada*. Kasutatud 14.05.2021,

<https://novaator.err.ee/1194214/millal-tohime-end-toost-lahti-uhendada>

Port, K. (2021a). *Microsofti raport ennustab massilist tööjõu liikumist*. Kasutatud 14.05.2021,

<https://novaator.err.ee/1608186655/microsofti-raport-ennustab-massilist-toojou-liikumist>

Port, K. (2021b). *Sunnitud kaugtöö loob tööjärgsele õnnetunnile hingekella*. Kasutatud 14.05.2021,

<https://novaator.err.ee/1608161263/sunnitud-kaugtoo-loob-toojargsele-onnetunnile-hingekella>

Pukkonen, L. (2016). *Töö- ja koduelu seosed: allikad ja tegurid*. Magistritöö. Tartu Ülikool, majandusteaduskond.

Pyöriä, P. (2005). The concept of knowledge work revisited. *Journal of knowledge management*.

Raadik, H. M. (2021). *Fookusgrupp: tulemuste analüüs*. Kodutöö. Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut.

Raag, T. (2015). *Töö- ja eraelu tasakaalu toetavate meetmete efektiivistamine ettevõttes Swisshotel Estonia OÜ*. Magistritöö. Tallinna Tehnikaülikool.

Rämmer, A. (2014). *Valimid*. Kasutatud 31.05.2021, <https://samm.ut.ee/valimid>

Ricard, S. (2020). *The Year Of The Knowledge Worker*. Kasutatud 31.05.2021.

<https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2020/12/10/the-year-of-the-knowledge-worker/>

- Sakutite-Kangur, A. (2019). *Tehnoloogilistest kommunikatsioonivahenditest tingitud töökatkestused teadmustöötajatel*. Bakalaureusetöö. Tallinna Tehnikaülikool.
- Siegert, S. (2015). *Enacting boundaries through social technologies: The dance between work and private life*. Doktoritöö. Stockholm Business School, Stockholm University.
- Sismondo, S. (2008). *Sissejuhatus teaduse ja tehnika uuringutesse*. Tallinn: TTÜ kirjastus.
- Sõstra, K. ja Voolens, E. (2020). *Kaugtöö võimalused ja arengud Eestis*. Kasutatud 1.05.2021, <https://www.stat.ee/et/uudised/kaugtoo-voimalused-ja-arengud-eestis>
- Strömpl, J. (2020). *Üldmetodoloogilised küsimused*. Kasutatud 31.05.2021, <https://sisu.ut.ee/kvalitatiivne/%C3%BCldmetodoloogilisi-k%C3%BCsimusi>
- Taba, N. (2013). *Töö- ja pereelu tasakaalustamine Eesti infotehnoloogiaettevõtetes*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, majandusteaduskond.
- Tammelin, M., ja Alakärppä, O. (2021). Technology management, networking positions and work/life boundaries among working adult students. *Technology in Society*, 65, 101569.
- Tiidenberg, K. (2017). *Ihu ja hingega internetis*. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Vaarik, D. (2014). *Sõnumiseadja käsiraamat*. Tallinn: Memokraat.
- Vahter, T. (2021). Nädalavahetuse surm ja hübriid töö. *Sirp*, 19. veebruar. Kasutatud 31.05.2021, <https://www.sirp.ee/s1-artiklid/c9-sotsiaalia/nadalavahetuse-surm-ja-hubriidtoo/>
- van Zoonen, W., Sivunen, A. ja Rice, E.R. (2020). Boundary communication: how smartphone use after hours is associated with work-life conflict and organizational identification. *Journal of Applied Communication Research*, 48:3, 372-392, doi:10.1080/00909882.2020.1755050
- Vihalemm, T. *Fookusgrupi intervjuu*. Kasutatud 31.05.2021, <https://samm.ut.ee/fookusgrupi-intervjuu>
- Viru, K. (2019). *Eesti teismeliste tüdrukute kommertskoostööle orienteeritud tähelepanu püüdmise strateegiad sotsiaalmeedias*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut.

Võrdõigusvoliniku kantselei. (2014). Kasutatud 30.04.2021, <https://volinik.ee/wp-content/uploads/2020/01/5-TEEMALEHT-Töö-ja-pereelu-ühitamine.pdf>

Waller, A.D. ja Ragsdell, G. (2012). The impact of e-mail on work-life balance. *Aslib Proceedings*, 64(2), 154-177. <https://doi.org/10.1108/00012531211215178>

Wu, S.-C. (2019). Instant messaging blurs the line between work and personal life. *Human Resources Hong Kong*. Kasutatud 2.05.2021, http://www.com.cuhk.edu.hk/images/content_people/201903-chaiwu-mediareport.pdf

Õigus olla mitte kättesaadav. (21.01.2021). Euroopa Parlament. Kasutatud: 31.05.2021, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_ET.pdf

LISAD

Lisa 1. Intervjuu kava

Sissejuhatus ja soojendus

Kirjeldan magistritöö eesmärki, uuringu tausta, milleks kasutan andmeid ja kuidas neid tööten. Selgitan, et intervjuul osalemine on vabatahtlik. Kui on mõni küsimus, millele ei soovi vastata, ei pea seda tegema. Kui osaleja soovib, võib ta uuringust lahkuda ja kustutan kõik temaga seotud andmed. Selgitan, et konfidentsiaalsus on tagatud ja nimesid ja muud isiklikku infot ei avaldata. Ei ole olemas õigeid või valesid vastuseid, just osaleja seisukohad ja kogemused on olulised.

Kas sobib, kui salvestan intervjuu heli?

Kui vana sa oled?

Mis on sinu tegutsemisvaldkond? Mis on sinu staaž aastates?

Milline on sinu praegune töötamise viis ja koht – kodu, kontor, midagi muud, hübriid?

Mis on sinu perekondlik seis, elad sa kellegagi koos?

Kuidas on COVID-19 sinu töötamist mõjutanud?

Kas töötasid ka enne COVID kriisi kodus?

Milliseid tehnoloogilisi vahendeid tööalaselt kasutad?

Tehnoloogiliste vahendite all pean silmas nii seadmeid kui ka kanaleid, info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat.

Kuidas sa kolleegidega suhtled? Milliseid kanaleid selleks kasutad?

Töö ja eraelu tasakaal, piirid ja rollid

Mis on sinu jaoks tööaeg? Millised on sinu igapäevased tavapärased töötunnid, mis kellast mis kellani?

Kuidas sa tööaega määratled?

Kuidas kolleegid teevad, kas nad teevad sama?

Millised kohad seostuvad sulle tööga? Millised tehnoloogilised vahendid?

Mis on sinu jaoks eraelu? Mis tunnid päevast, mis aeg on eraelu jaoks?

Millised kohad seonduvad eraeluga?

Mida sinu jaoks tähendab töö ja eraelu tasakaal?

Kui tähtsaks pead töö ja eraelu tasakaalu? Kas sinul on see olemas?

Milline see tasakaal võiks olla (kui pole praegu rahul)?

Mis on sinu jaoks piir töö ja eraelu vahel?

Kas sinu jaoks on olulised konkreetsed piirid töö ja eraelu vahel?

Kas ja kuidas lood piire töö ja eraelu vahele?

Näiteks eri seadmete kasutamise abil, kasutad seadmeid eri ruumides, vaatad vestlusi eri kellaaegadel vms.

On sul selleks mõni komme, rituaal?

Kuidas on piiride üleminekud – kuidas liigud töölt (või töömeeleolust) koju ja vastupidi? On sul selleks mõned rituaalid, kombed, tavapärased käitumised? Näiteks kuidas alustad või lõpetad tööpäeva?

Teaduskirjanduses räägitakse selles kontekstis ka rollidest. Kas sa oskad mulle nimetada oma erinevaid rolle töö? Milles see väljendub? Miks just see roll?

Kas sa oskad mulle nimetada oma erinevaid rolle eraelus? Milles see väljendub? Miks just see roll?

Kuidas oma rollidesse suhtud? Kas ühildad või eristad neid? Kas püüad rolle eraldi hoida?

Tehnoloogilised vahendid ja kommunikatsioon

Lähme edasi tehnoloogiliste vahendite kasutamise juurde. Kuidas sa ise tunned, kas tehnoloogilised vahendid mõjutavad kuidagi sinu rolle?

Kuidas sa tehnoloogilisi vahendeid kasutad – kus, millal, mis ruumis?

Kuidas tajud töö ja eraelu piire, kui kasutad tehnoloogilisi vahendeid?

Mida sa teed tehnoloogilisi vahendeid kasutades, et tööd ja eraelu eristada, kui teed? Kas on sul mingid reeglid, kombes, harjumused? On sul näiteid?

Kas eristamine, töö ja eraelu lahushoidmine on sinu jaoks vajalik?

Kui saad sõnumi töö ajal, mis aja jooksul sa vastad? Miks siis? Palun too näiteid.

Kui saad sõnumi pärast tavalisi töötunde, millal sa vastad sellele? Miks sa siis vastad? Palun too näiteid.

Kui saad sõnumi tööajal, mis aja jooksul peaksid vastama? Aga töövälisel ajal?

Kas oled tundnud survet kaugsuhtluskanalites töösajades võimalikult kiiresti vastata? Miks?

Kuidas on kolleegidega, ülemusega? Miks? Too näited.

Millest see surve tulla võiks? Kas see surve tuleb seest või väljast?

Kas tunned survet olla kättesaadav? Miks? Oskad sa mõne näite tuua?

Kuidas on kolleegide, ülemusega? Miks?

Millest see surve tuleb?

Räägime natuke töövälisest suhtlusest. Ilmselt kasutad tehnoloogilisi vahendeid ka tööväliseks suhtlemiseks. Kuidas on survega kiiresti vastata mitte-töölases suhtluses? Oled sa seda tundnud?

Kuidas on survega olla kättesaadav? Oled sa seda tundnud?

Kui saad mitte-töö alase sõnumi, mis aja jooksul vastad? Miks siis? Palun too näiteid.

Mis ajal peaksid nendele sõnumitele vastama? Tööajal, töövälisel ajal?

Praktikad töö ja eraelu eristamisel

Kuidas sina teed, kas sul on paika pandud aeg, millal sa ei loe sõnumeid ega vasta või ei tööta?

Kas see on erinev töö ja eravestluste puhul? Palun too näiteid.

Miks oled või ei ole seda määratlenud?

On sul veel kombeid või rituaale, kuidas eristada tööd ja eraelu?

Praktiline osa – juhised organisatsioonidele

Kuidas sulle tundub, kas mingisugused muutused on kaugsuhtuskanalite kasutamise osas teie organisatsioonis vajalikud? Millised?

Mida ootaksid oma organisatsioonilt?

Näiteks soovitusel, juhendid, piirangud, ülemuse ootused ja korraldused.

Jõuame kohe intervjuu lõppu. Rääkisime tehnoloogilistest vahenditest sinu organisatsioonis, tööajast, eraelust, nende tasakaalust, piiridest nende vahel, sinu rollidest, tehnoloogiliste vahendite kasutamisest tööajal ja töövälisel ajal, vastamise kiirusest, survest vastata, kättesaadavusest, ajast, mil sõnumitele mitte vastata.

Mida sooviksid veel lisada selle temaga seoses, mille kohta ma ei küsinud?

Kui mul tekivad lisaküsimused, kas ma tohin sinuga veel ühendust võtta?

Suur aitäh, et said vastata ja et leidsid intervjuu jaoks aega!

Lisa 2. Intervjuu nõusolekuvorm

Nõusolekuvorm intervjueeritavale

Magistritöö “**Tehnoloogia mõju töötajate töö ja eraelu tasakaalule ning töötajate praktikad töö ja eraelu eristamisel**” eesmärk on uurida, kuidas tehnoloogia töötajate töö ja eraelu tasakaalu mõjutada võib, ning kaardistada, kuidas töötajad oma töö ja eraelu eristavad.

Magistritöö jaoks viiakse läbi umbes tund aega kestvad intervjuud töötajatega kas veebi teel (näiteks Facebook Messengeri või Skype'i videokõne vahendusel) või füüsiliselt samas ruumis kohtudes.

Intervjueeritav ei ole oma organisatsiooni esindaja, oluline on tema enda isiklikud arvamused ja kogemused. Intervjueeritavale on tagatud konfidentsiaalsus ning intervjuudest eemaldatakse kogu informatsioon, mille alusel võib osalejat tuvastada (nimed, tegevusvaldkond jm).

Uuringus osalemine on vabatahtlik. Kui intervjueeritav ei soovi mõnele küsimusele vastata, on tal selleks õigus. Intervjueeritaval on igal hetkel õigus loobuda uuringus osalemisest. Kui intervjueeritav soovib loobuda, kustutatakse temaga seotud uuringu käigus kogutud andmed täielikult.

Intervjuul räägitu salvestatakse. Intervjuud transkribeeritakse töö autori või kolmanda isiku poolt. Intervjuude transkriptsioone näeb autor, transkribeerija, magistritöö juhendaja ning magistritöö kaitsmiskomisjoni liikmed. Intervjuu andmeid kasutatakse vaid magistritöö jaoks ning nendega käiakse vastutustundlikult ringi. Helifaile ja transkriptsioone hoiab töö autor oma isiklikus arvutis ja oma isiklikul pilvepõhisel kettal. Andmeid hoitakse töö kaitsmiseni või muu täpselt määratud ajani.

Töös kasutatakse intervjuu koguteksti analüüsiks ja lühikesi väljavõtteid magistritöö lõppteksti jaoks.

Kaitstud magistritööga saab tutvuda [DSpace](#)'is, Tartu Ülikooli üliõpilastööde ja muude väljaannete repositooriumis.

Nõusolek

Mulle,, on tutvustatud uuringu eesmärki ja metoodikat. Kinnitan, et olen nõus uuringus vabatahtlikult osalema. Tean, et uuringu kohta saab mulle lisainformatsiooni anda töö autor Helen Maria Raadik.

Lisainfo ja küsimused magistritöö kohta: Helen Maria Raadik, *kontaktandmed*

Intervjueeritava allkiri:**Kuupäev, aasta:****Intervjueerija nimi:****Intervjueerija allkiri:****Kuupäev, aasta:**

Lisa 3. Fookusgrupi kava

Alateema	Mida küsin?	Aeg
<p>Sissejuhatus, uuringu metoodika, fookusgrupi korraldus</p>	<p><i>Tutvustan ennast (TÜ magistrant, töötan igapäevaselt sisekommunikatsiooni alal avalikus sektoris) ja tänan, et osalejad on leidnud aega fookusgrupis osalemiseks.</i></p> <p>Täna räägime töö ja eraelu tasakaalust, töö ja eraelu eristamisest ning tehnoloogia mõjudest.</p> <p>Fookusgrupi viin läbi Tartu ülikoolis magistriõppes oma magistritöö ja fookusgrupi aine jaoks.</p> <p>Olen teid täna siia kutsunud kui eksperte. Teie mõtetele ja soovitudele ning intervjuudest välja tulnud tulemustele toetudes koostan magistritöö lõpus praktilised soovitused, kuidas aidata töötajatel töö ja eraelu tasakaalu hoida.</p> <p>Kirjeldan fookusgrupi protseduuri.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tagan uuringus konfidentsiaalsuse ja ei seosta teie öeldut teie isikutega. • Pole õigeid ega valesid vastuseid, olulised on teie arvamused ja kogemused. • Kui ei soovi, ei pea küsimusele vastama. Vastajal on alati vaba valik. • Iga hetk, kui soovite, võite uuringust lahkuda – siis kustutan kõik teiega seotud andmed. • Fookusgrupi transkribeerin. Vestluse lindistust ja transkriptsiooni kasutan ainult magistritöö analüüsi jaoks ja fookusgrupi kursuse jaoks. Kogu teksti kasutan analüüsiks, lühikesi väljavõtteid ehk tsitaate magistritöö lõpptekstis. 	<p>10 minutit</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Fookusgrupi jooksul tekkinud andmeid hoian enda isiklikus arvutis ja enda isiklikul pilvepõhisel kettal. Pärast magistritöö kaitsmist kustutan salvestuse. • Fookusgrupp kestab kuni poolteist tundi. • Palun teil võimalusel kaamerad sees hoida. Kui te ei räägi, siis palun mikrofonid kinni hoida. <p>Küsin, kas kõigile sobib, kui lindistan fookusgrupi heli. Asun lindistama.</p> <p>Meil on täna neli teemat – töö ja eraelu tasakaalu mõiste, töö ja eraelu eristamise praktikad, tehnoloogia mõjud ning viimaseks, mida saaks teha organisatsioon, et töö ja eraelu tasakaalu toetada.</p> <p>Palun tutvustuseks kõigil öelda oma nime ja millega te igapäevaselt tegelete.</p>	
<p>Soojendavad küsimused ja 1. uurimisküsimus</p> <p>Töö ja eraelu tasakaal</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Palun kirjeldage lühidalt, milline on praegu teie tavaline tööpäev? 2. Mida tähendab teie jaoks töö ja eraelu tasakaal? 	<p>15 minutit</p>
<p>2. uurimisküsimus</p> <p>Töö ja eraelu tasakaalu eristamise toimivad praktikad – sotsiaalsed praktikad ja</p>	<p>Stimulmaterjal 1: HBRi Instagrami postitus võltspendeldamisest ehk teeseldud liikumisest tööle ja tagasi (Business Insider, 2020)</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Kui vaatate seda postitust, mis mõtted teil tekivad? 4. Milliseid taolisi võtteid, kombeid, rituaale, harjumusi olete veel näinud, et tööd ja eraelu 	<p>20 minutit</p>

<p>erinevad strateegiad</p>	<p>eristada? Sobivad näited nii kaugtöö kohta kui ka töökohal töötamise kohta.</p> <p>5. Kas tööd ja eraelu peaks eristama, miks?</p> <p>6. Milliseid lähenemisi olete näinud – töö ja eraelu vahele rangete piiride seadmist või midagi muud?</p> <p>7. Millised sammud on inimese enda tehtud, millised organisatsiooni tehtud?</p>	
<p>3. uurimisküsimus Tehnoloogia mõju töö ja eraelu tasakaalule, tehnoloogiast tulenevad surved, organisatsiooni-kommunikatsioon</p>	<p>Stimulmaterjal 2: e-kirjade teemaline postitus (Marriage and Martinis, 2020)</p> <p>8. Milliseid mõtteid tekitas see e-kirja allkiri? Kas kujutate ette, et seda võiks keegi Eestis kasutada? Miks, miks mitte?</p> <p>9. Kuidas teie kogemuse kohaselt erinevad tehnoloogiad (seadmed, platvormid, kanalid) töötajatele mõjuvad?</p> <p>10. Tehnoloogia puhul on töötajad rääkinud, et see tekitab survet või ärevust. Milliseid n-ö surveid või tehnoloogia tekitatud vajadusi olete märganud? <i>Vajadusel lisaküsimus</i></p> <p>11. Kas olete märganud midagi organisatsiooni siseses kommunikatsioonis, mis võib töötajate töö ja eraelu tasakaalule negatiivselt mõjuda? <i>Vajadusel lisaküsimus</i></p> <p>12. Mis võib positiivselt mõjuda?</p>	<p>20 minutit</p>
<p>4. uurimisküsimus Juhi ja organisatsiooni</p>	<p>13. Mida teie arvate, kas isiklikud piirid töö ja eraelu vahel on vajalikud?</p>	<p>15 minutit</p>

roll (praktiline juhend)	<p>Või oleks vaja, et organisatsioon selle jaoks samme võtaks?</p> <p>14. Magistritöös soovin koostada ka praktilise juhendi, kuidas toetada töötajate töö ja eraelu tasakaalu hoidmist.</p> <p>Võiksime teha kiire kokkuvõte, mida teie soovitaksite, kuidas saaksid organisatsioonid töötajate töö ja eraelu tasakaalu hoidmist toetada.</p> <p>Mida võiks veel teha, mida me ei nimetanud?</p> <p><i>Kui sobib, kirjutan mõtted Zoomi chatti</i></p>	
Kokkuvõte	<p>Suur aitäh! Oleme täna rääkinud töö ja eraelu tasakaalu mõistest, erinevatest praktikatest, kuidas tööd ja eraelu lahus hoida, tehnoloogia mõjudest ning organisatsiooni ja juhi rollist.</p> <p>15. Mis on veel oluline, millest me ei rääkinud, aga sooviksite mainida?</p>	5 minutit
Lõpetamine	<p>Täna teid osalemise eest! Saan tulemusi teiega jagada juba üsna pea, kui magistritöö on kaitstud.</p> <p>Aitäh ja ilusat päeva jätku!</p>	5 minutit

Lisa 4. Fookusgrupi kutse

Hea ...!

Kirjutan Teile, et kutsuda Teid töö ja eraelu tasakaalu teemalisse fookusgruppi. Olen Tartu ülikooli ajakirjanduse ja kommunikatsiooni magistrant ja kirjutan magistritööd, mille raames uurin, kuidas töötajad tööd ja eraelu eristavad ning kuidas mõjub tehnoloogia töö ja eraelu tasakaalule. Magistritöö jaoks intervjuueerin eri valdkondade töötajaid ning viin lisaks läbi fookusgruppi, kuhu kutsun Teid. Igapäevaselt töötan sisekommunikatsiooni alal avalikus sektoris.

Kutsun fookusgruppi lisaks Teile teisigi personalijuhte ning töö ja eraelu valdkonna eksperte. Fookusgrupp on vabas vormis vestlus ning võimalus koguda ideid või jagada häid praktikaid. Kutsun just Teid, kuna oleme varem töö ja eraelu tasakaalu teemadel vestelnud (*või olen lugenud Teie kirjutist või Teid soovitati ... poolt või on Teie organisatsioon tööandjana positiivselt silma jäänud jne*).

Fookusgrupp kestab ligikaudu poolteist tundi ja viime selle läbi veebi teel Zoomi keskkonnas. Osalejaid on 5-6. Fookusgrupi salvestan ja räägitu transkribeerin. Fookusgrupi transkriptsiooni näevad mina, mu magistritöö juhendaja ja fookusgrupi kursuse õppejõud, samuti magistritöö komisjon. Kasutan fookusgruppi vaid magistritöö ja õppetöö jaoks. Analüüsin kogu fookusgrupi teksti, oma magistritöö lõpptekstis kasutan fookusgrupist lühikesi väljavõtteid ehk tsitaate.

Fookusgrupis osalemine on vabatahtlik. Fookusgrupis osaledes ei pea Te esitatud küsimusele vastama. Teil on igal hetkel õigus loobuda fookusgrupis osalemisest – sellisel juhul kustutan kõik Teiega seotud andmed.

Fookusgrupi aja saame kokku leppida juba kõigi osalejate vahel ajavahemikus 29.03-16.04.2021. Kui Te ei saa ise sel perioodil fookusgrupis osaleda, olen tänulik, kui saate soovitada mõnda teist valdkonnas tegutsevat inimest, kes võiks osalemisest huvitatud olla.

Kui Teil tekib mõni küsimus või mõte, olen olemas!

Heade soovidega

Helen Maria Raadik

TÜ ajakirjanduse ja kommunikatsiooni 2. aasta magistrant

Lisa 5. Fookusgrupi nõusolekuvorm

Nõusolekuvorm fookusgrupi osalejale

Magistritöö “**Tehnoloogia mõju töötajate töö ja eraelu tasakaalule ning töötajate praktikad töö ja eraelu eristamisel**” eesmärk on uurida, kuidas tehnoloogia töötajate töö ja eraelu tasakaalu mõjutada võib ning kaardistada, kuidas töötajad oma töö ja eraelu eristavad.

Magistritöö jaoks viiakse veebi vahendusel läbi umbes poolteist tundi kestev fookusgrupp personalivaldkonna ekspertidega Zoom keskkonnas.

Osalejatele on tagatud konfidentsiaalsus ning fookusgrupi tekstist eemaldatakse kogu informatsioon, mille alusel võib osalejat tuvastada (nimed, tegevusvaldkond jm).

Fookusgrupis osalemine on vabatahtlik. Kui osaleja ei soovi mõnele küsimusele vastata, on tal selleks õigus. Osalejal on igal hetkel õigus loobuda uuringus osalemisest. Kui osaleja soovib loobuda, kustutatakse temaga seotud uuringu käigus kogutud andmed täielikult.

Fookusgrupis räägitud salvestatakse ja transkribeeritakse. Fookusgrupi transkriptsiooni näevad töö autor, magistritöö juhendaja, fookusgrupi kursuse juhendaja, fookusgrupi aine osalejad suletud Moodle'i keskkonnas ning magistritöö kaitsmiskomisjoni liikmed. Fookusgrupi andmeid kasutatakse vaid magistritöö ja fookusgrupi aine jaoks ning nendega käiakse vastutustundlikult ringi. Helifaili ja transkriptsiooni hoiab töö autor oma isiklikus arvutis ja oma isiklikul pilvepõhisel kettal. Andmeid hoitakse töö kaitsmiseni või muu täpselt määratud ajani.

Fookusgrupi kursuse raames tehtavad tööd salvestatakse kursuse Moodle'i keskkonnas, mis on ligipääsetav kursusel õppijaile ning õppejõududele. Töid säilitakse seal kuni kaks aastat.

Töös kasutatakse fookusgrupi koguteksti analüüsiks ja lühikesi väljavõtteid magistritöö lõppteksti jaoks.

Kaitstud magistritööga saab tutvuda [DSpace](#)'is, Tartu Ülikooli üliõpilastööde ja muude väljaannete repositooriumis.

Nõusolek

Mulle,, on tutvustatud uuringu eesmärki ja metoodikat. Kinnitan, et olen nõus uuringus vabatahtlikult osalema. Tean, et uuringu kohta saab mulle lisainformatsiooni anda töö autor Helen Maria Raadik.

Lisainfo ja küsimused magistritöö kohta: Helen Maria Raadik, kontaktandmed

Osaleja allkiri:

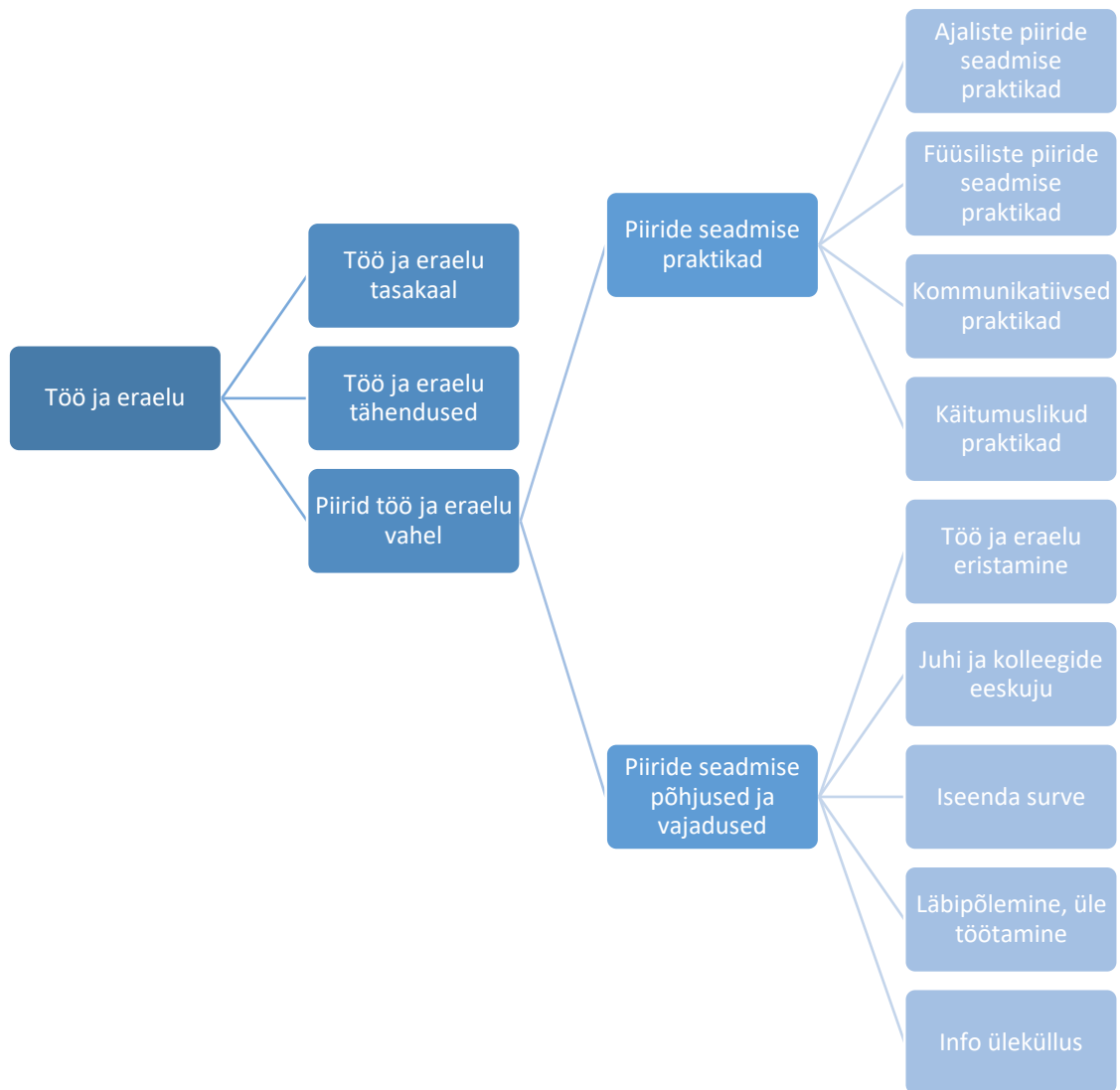
Kuupäev, aasta:

Fookusgrupi läbiviija nimi: Helen Maria Raadik

Fookusgrupi läbiviija allkiri:

Kuupäev, aasta:

Lisa 6. Koodipuu



Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Helen Maria Raadik,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „,„Palun ära kirjuta mulle Facebookis!“: teadmustöötajate praktikad töö ja eraelu piiride seadmisel“,

mille juhendaja on Tiiu Taur,

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.

Helen Maria Raadik

31.05.2021