

Töö- ja pereelu ühitamine õnnestub kaugtööl kõige paremini väikeste laste vanematel

Intervjuu Tartu Ülikooli Pärnu Kolledžis magistrikraadi omandanud Anari Lilleojaga, kelle magistritöö „Töö- ja pereelu tasakaalustamise väljakutsed ja võimalused kaugtöö tingimustes Ettevõtluse ja Innovatsiooni Sihtasutuse näitel“ pälvis 2023. aasta üliõpilaste teadustööde riiklikul konkursil Pere Sihtkapitali eripreemia

19.12.2023

Kui oleks üks mõte, mida Teie magistritööst meelde jätta, mis see oleks?

Töö- ja pereelu ühitamine õnnestub kaugtööl kõige paremini väikeseid lapsi kasvatavatel töötajatel, kes on tööandjaile tänulikud paindliku töökorralduse eest, mis võimaldab neil tööelus osaleda ka laste kõrvalt ning oma tööd paindlikult korraldada.

2021. a rahvastikubaromeetri uuringutes ilmnes, et veerand töötavatest isadest ja emadest on eelnenud aasta jooksul tundnud, et nende pere kannatab töö tõttu. Teistpidi aga, st töö on pere tõttu kannatanud umbes kaks korda harvematel juhtudel. Kas oma töö põhjal oskate seda kuidagi seletada või saite hoopis erineva tulemuse?

Täiskasvanutel ongi töö- ja pereelu ühitamine mõnikord keeruline, sest kanname igapäevaselt erinevaid rolle. Näiteks töökeskkonnas oleme juhid või alluvad, kolleegid, kodus aga abikaasad ja lapsevanemad. Kui rolle on palju, peame nende vahel pidevalt ümber lülituma ning tegema selleks psühholoogilisi jõupingutusi. See võib kohustuste (näiteks töökoormuse) ja perekondlike ootuste (lapse sünni, pereliikme haigus) suurenedes tekitada rollikonflikte ehk olukordi, kus stress või ühe rolli nõudmised segavad teist ning sellest on mõjutatud nii töö-, pere- kui isiklik elu. Kui tööst tulenevad tegurid, näiteks tööstress, takistavad perekondlike kohustuste täitmist, on tegu töö-pere suunalise konfliktiga. Sellist konflikti saab maandada peamiselt tööandja töö- ja pereelu väärtustava juhtimisstiili, organisatsioonikultuuri ning perega veedetava aja väärtustamise kaudu. Kui aga perekondlikud nõudmised, näiteks laste eest hoolitsemine, takistavad töörolli täitmist, on tegu pere-töö konfliktiga. Sellist konflikti saab maandada töötaja ise koos oma pereliikmetega, jagades enam koduseid kohustusi ja vastutust. Seega viitab rahvastikubaromeetri uuring sellele, et veerand lapsevanematest tajuvad töö-pere suunalisi konflikte,



mistõttu peavad Eesti tööandjad enam väärtustama töötajate perega seotud aega ja kohustusi.

Sama kinnitasid ka minu uuringu tulemused - töö-pere suunalisi konflikte tajutakse märksa enam kui pere-töö suunalisi konflikte. Ühest küljest tajuvad töötajad kaugtööl suuremat töökoormust, sageli tehakse seda ajaliselt kauem ning ka väljaspool ametlikku tööaega, näiteks õhtuti ja nädalavahetustel. Ehk ajal, mil tavapäraselt viibitakse koos pereliikmetega. Teaduskirjanduses on seda nähtust võrreldud kingituste vahetamise fenomeniga, kus töötaja soovib tööandjale kaugtöö võimaluse ning paindlikkuse eest „kinkida“ ka omalt poolt suuremat valmisolekut ja aega töö tegemiseks. Samas tekitavad pikenenud töötunnid teravat vastuolu koduste kohustustega, mis saavad senisest vähem tähelepanu.

Samas on kodune kaugtöö paindlikkust hindavatele töötajatele kõrgelt hinnatud tööviis ja seda eriti juhul, kui peres kasvavad lapsed. Nii on lastevanematel võimalus viibida kodus näiteks ajal, kui lapsed on haiged või saavad koolist. Paindlik töökorraldus on aspekt, mida hinnatakse kõrgelt, sest see võimaldab osaleda tööelus, olla osa töökollektiivist ja -melust hoolimata füüsilisest distantsist. Seetõttu ka pingutatakse enam, et tööalased eesmärgid saaksid pere ja laste ootuste kõrval igal juhul täidetud. Et töötajad pere-töö suunalisi konflikte teravalt ei taju, viitab sellele, et peredes on kohustused ja vastutus lähedaste vahel üldjoontes hästi jagatud.

Kuidas erineb töö- ja pereelu ühitamine kaugtöö tegijate puhul neist, kes kontoris tööl käivad?

Nii kaugtööl kui kontoris töötamisel on omad head ja vead. Siiski tajuvad kontoris töötavad inimesed uuringute kohaselt rollikonflikte igapäevase sotsiaalse suhtluse tõttu vähem. Seevastu kodus töötavatel inimestel esineb rohkem isolatsioonitaju, sest füüsilise distantsi tõttu on sotsiaalset suhtlust kolleegidega vähem. Samas vajavad ka kontoris töötavad inimesed tööandja poolset paindlikkust, kui on tarvis hoolitseda haigete laste või näiteks eakate vanemate eest. Seetõttu ongi oluline, et tööandjad väärtustaksid töötajate vaba aega ning pakuksid meetmeid vaimse tervise ja heaolu parandamiseks. Nii kuuluvad organisatsioonide motivatsioonipaketti nüüdseks üha sagedamini ka vaimse tervise nõustamine, aga ka näiteks tervisekindlustus, kuhu on võimalik lülitada ka oma pereliikmeid. Suur roll on ka juhtidel, et nad õpiksid märkama töötajate stressi ja läbipõlemist ning vajadusel selgitaksid välja põhjused ja sekkuksid. Seeläbi on ka töötajad tervemad, motiveeritumad ja rahulolevamad olenemata töö tegemise asukohast.



Kuidas on õnnestunud Teie töös tehtud järelduste rakendamine Ettevõtluse ja innovatsiooni sihtasutuses?

Ettevõtluse ja innovatsiooni sihtasutuses on kaugtöö töö- ja pereelu tasakaalu kontekstis hästi korraldatud. Töötajad hindavad kaugtöö tegemise võimalust kõrgelt ning on kaugtöö tingimustes üldjoontes rahulolevad ka töö- ja pereelu tasakaaluga. Siiski ilmnesid uuringust sihtrühmad, kelle puhul on kaugtöö negatiivsed mõjud enam avaldunud ning vajavad rollikonfliktide, stressi ja läbipõlemise kontekstis juhtide suuremat tähelepanu. Selleks sihtrühmaks on lapsevanemad, kelle lapsed on suured ja iseseisvad. Kuigi teaduskirjanduse kohaselt peaksid sellesse sihtrühma kuuluvad töötajad olema töö- ja pereelu ühitamise ning kaugtööga rahulolevaimad, näitasid uuringu tulemused, et need töötajad on laste eest hoolitsemise asendanud (üle)töötamisega. Selleks soovitasin EIS juhtkonnal pöörata tähelepanu kaugtöö ajaliste ja füüsiliste piiride seadmisele, arendada nii töötajate kui ka juhtide oskusi ning optimeerida töökoormust töötajate pingeseisundi ja tööstressi vähendamiseks.

Mul on suur rõõm, et minu uuring ja selle tulemuste levitamine on oluliselt suurendanud juhtide ja töötajate teadlikkust kaugtöö väljakutsetest ning vajadusest tõmmata töö- ja pereelu vahel senisest selgemaid ajalisi, füüsilisi ja psühholoogilisi piire. Muudatuste ellu rakendamisel võib ka väikestel sammudel olla suur mõju, näiteks ajastatakse nüüdseks enam oma tööalaste e-kirjade saatmist ning kasutatakse postkasti automatiseeritud võimalusi info kohaletoimetamiseks tööajal, mitte nädalavahetustel. Näen, et juhid teevad suuri pingutusi töötajate võimalike probleemide märkamiseks ja sekkumiseks – vaimse tervise ning perekondliku heaolu tagamisele pööratakse asutuses suurt tähelepanu ka koduse kaugtöö tingimustes.

Töö- ja pereelu ühitamine on kindlasti oluliseks uurimisteenaks (ja lapsevanematele väljakutseks) edaspidigi. Mida võiks sel teemal edasi uurida ja kas kavatsete ka ise sellega jätkata?

Olen kindel, et aja- ja kohapaindlik tööviis on tulevikus töötajate nõudlusel kasvav trend, mistõttu muutub töö- ja pereelu väärtustamine töötajate vaimse tervise ja üldise heaolu kontekstis võtmetähtsusega aspektiks. Minu magistr töö tulemused viitavad selgele vajadusele töö- ja pereelu teematikat ka edaspidi uurida. Loodan väga, et teematika pakub huvi ka järgmistele lõputööde kirjutajatele, sest vaid seeläbi on võimalik saada laiemat üldistust võimaldav põhjus ka antud töö tulemustele, kus vastupidiselt erialakirjanduses tooduga tajuvad töö- ja pereelu tasakaalu väljakutsena mitte väikeste laste vanemad vaid töötajad, kelle lapsed on täiskasvanueas. Lisaks võiks vaadelda põhjalikumalt näiteks ka vallalisi ja lapsi mitteomavaid töötajaid, kelle puhul võivad kaugtöö negatiivsed mõjud avalduda sarnaselt minu töö leidudele. Vananeva rahvastiku tingimustes oleks väga oluline uurida ka nende inimeste töö- ja pereelu



ühitamise edukust, kes peavad laste eest hoolitsemise asemel tagama näiteks eakate lähedaste heaolu.

Et töö- ja pereelu temaatika on mulle südamelähedane, loodan ka ise õpingutega doktorantuuris õige pea jätkata ning seda temaatikat veelgi põhjalikumalt uurida.

Küsis Pere Sihtkapitali juhatuse liige Hillar Petersen.