

Heily-Nele Pähklamäe

**TÖÖTAJATE VAIMSE TERVISE
TOETAMINE KAUGTÖÖ TINGIMUSTES
JAE- JA HULGIKAUBANDUS ETTEVÕTTE
NÄITEL**

LÕPUTÖÖ

Teenusmajanduse instituut

Teabehalduse ja infosüsteemide korraldamise õppekava

Juhendaja: Virve Transtok, *MA*

Mõdriku 2023

Autori deklaratsioon ja lihtlitsents

Mina, **Heily-Nele Pähklamäe**, tõendan, et lõputöö on minu kirjutatud. Töö koostamisel kasutatud teiste autorite, sh juhendaja teostele on viidatud õiguspäraselt.

Kõik isiklikud ja varalised autoriõigused käesoleva lõputöö osas kuuluvad autorile ainuisikuliselt ning need on kaitstud autoriõiguse seadusega.

Juhendaja **Virve Transtok** /allkirjastatud digitaalselt/

Lõputöö on kaitsmisele lubatud teenusmajanduse instituudi direktori korraldusega nr 1-14/53 kuupäev 03.05.2023.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, **Heily-Nele Pähklamäe** sünnikuupäev: **24.03.1996** annan Tallinna Tehnikakõrgkoolile (edaspidi kõrgkool) tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose **Töötajate vaimse tervise toetamine kaugtöö tingimustes jae- ja hulgikaubandus ettevõtte näitel**.

1. reprodutseerimiseks paberkandjal kõrgkooli raamatukogus avaldamise ja säilitamise eesmärgil;
2. elektroonseks avaldamiseks kõrgkooli repositooriumi kaudu;
3. kui lõputöö avaldamisele on instituudi direktori korraldusega kehtestatud tähtajaline piirang, lõputöö avaldada pärast piirangu lõppemist.

Olen teadlik, et nimetatud õigused jäävad alles ka autorile ja kinnitan, et:

1. lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid ega muid õigusi;
2. PDF-failina esitatud töö vastab täielikult kirjalikult esitatud tööle.

Mõdrikul 03.05.2023 /allkirjastatud digitaalselt/

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	4
1 VAIMSET TERVIST MÕJUTAVAD OHUTEGURID KAUGTÖÖ TINGIMUSTES	6
1.1 Vaimse tervise roll töökeskkonnas.....	6
1.2 Vaimset tervist mõjutavad tegurid	7
1.3 Tööstress ja läbipõlemine.....	10
1.4 Vaimse tervise toetamise võimalused	12
1.5 Kaugtöö olemus.....	14
1.6 Kaugtöö ohud vaimsele tervisele	18
1.7 Vaimse tervise toetamine kaugtööl	19
2 EMPIIRILISE UURINGU METOODIKA.....	21
3 EMPIIRILISE UURINGU ANALÜÜS	25
3.1 Vastajate üldandmed ja kaugtöö tegemine.....	25
3.2 Vaimset tervist ja kaugtööd puudutavad tegurid.....	27
3.2.1 Meeskonnatöö ja juhtimine	28
3.2.2 Töö- ja kaugtöö korraldus	32
3.2.3 Vaimne tervis ja heaolu.....	36
3.2.4 Töötajate ettepanekud vaimse tervise edendamiseks ettevõttes.....	42
3.3 Järeldused ja ettepanekud.....	44
KOKKUVÕTE.....	47
VIIDATUD ALLIKAD.....	51
LISAD	59
Lisa 1. Ankeetküsimustik töötajatele	60
Lisa 2. Intervjuu küsimused juhtkonnaliikmele	64

SISSEJUHATUS

Lõputöö teema on aktuaalne, sest aina enam tehakse tööd kodus, mis on tänapäeva normaalsus. Kaugtööd tehes, aga kannatab vaimne tervis, sest tehakse mitut asja korraga, kui kogu pere on kodus ja süveneda töösse on raske.

Rahvusvahelisest tööturu-uuringust Decoding Global Talent 2021, kus osales rohkem kui 200 000 töötajat 190 riigist selgus, et tervisekriisi tõttu eriti laialdaselt levinud kaugtöö tegemise võimalus on tulnud, et jääda. Uuringust selgus, et enamik töötajaid (89%) soovib ka tulevikus töötada vähemalt ühe päeva nädalas väljaspool töökohta. (Decoding Global Talent survey 2021, Boston Consulting Group, The Network, CVKeskus.ee, 2021) Sellest tulenevalt tehti ka Eestis uuring kui palju tehakse praegu kaugtööd. Uuringu viis läbi CV-Online, millele vastas 1308 töötajat, kellest nüüdseks 67% täidab oma tööülesandeid kas osaliselt või täielikult kodukontorist. Ilmnes, et kaugtöö väljakutsed võivad olla otseseks ohuks vaimsele ja füüsilisele tervisele. Näiteks ütles 32% vastajaist, et neil on kodukontoris keeruline kinni pidada tööaegadest ja nad töötavad rohkem kui peaks. 31% tundis, et kodukontoris on ebamugavam töötada, sest puuduvad korralikud töövahendeid – kontorilaud, mugav tool, monitor jne.

Vaimne tervis, mis on tervise üks tähtsamaid osasid, millest enam jaolt sõltub inimese heaolu ja kui vaimne tervis kannatab, siis ei lähe kaua, kui tekib stress ja läbi põlemine. Et seda hoida ja toetada on tehtud uuringuid inimeste seas, et välja selgitada, kui halvas seisus on vaimne tervis. Oktoobris viis CV-Online Estonia OÜ (2021) läbi küsitluse uurimaks, milline on töötajate vaimne tervis. Uuringu tulemustest selgus, et suur osa töötajatest on viimastel kuudel tundnud tööstressi, mis on omakorda põhjustanud ebatervislikke käitumismustreid ning mõjutanud suhteid lähedaste ja perega. Töötajate vaimse tervise hetkeseisu iseloomustab suur tööstressi osakaal. 71 protsenti töötajatest on viimastel kuudel tundnud tööstressi. Pidev tööstress, millele tähelepanu ei pöörata, võib omakorda viia läbipõlemiseni, mis tekib vastusena pikalt kestnud ebasoodsatele töötingimustele.

Uuritavas ettevõttes pole varem läbi viidud uuringut vaimse tervise toetamist kaugtöö tingimustes, nüüd oleks seda vaja, sest on märgata, et töötajad on rohkem stressis, närvilised ja on märgata läbipõlemise märke.

Lõputöö probleemiks on töötajate vaimne tervis, millele tuleks rohkem tähelepanu pöörata kaugtööd tehes. Tuleks tuua välja, mida saaksid töötajad ja ettevõtete juhid teha, et vaimset tervist hoida ja et ei tekiks läbipõlemist.

Lõputöö eesmärk on kaardistada kaugtöötajate hinnanguid oma vaimsele tervisele jae- ja hulgikaubandus ettevõttes ja teha juhtidele ja töötajatele ettepanekuid vaimse tervise toetamiseks kaugtöö ajal.

Lõputöö eesmärgi täitmiseks püstitatakse ülesanded:

- välja selgitada vaimset tervist mõjutavad tegurid kaugtöö tingimustes ja selle toetamise võimalused, et luua teoreetiline raamistik empiiriliseks uuringuks;
- koostada empiirilise uuringu metoodika ning leida sobivaid andmekogumis- ja andmeanalüüsimeetmed;
- viia läbi küsitlus kaugtööd tegevate töötajate seas ja selle tulemusel põhjal teha järeldusi kuidas mõjub kaugtöö vaimsele tervisele;
- analüüsida küsitluse tulemusi ja selgitada välja mida saaksid töötajad ja tööandjad teha töötaja vaimse tervise hoidmiseks;
- uuringu tulemustest ja analüüsist lähtuvalt teha järeldused ja ettepanekud juhtkonnale töötajate parema vaimse tervise toetamiseks kaugtöö ajal.

Lõputöö koosneb kolmest peatükist. Esimene peatükk käsitleb vaimse tervise olemust, seda mõjutavad tegurid, vaimse tervise tegevuskava, kus tuuakse välja mida tööandja võiks teha, et töötaja tervist hoida, tööstressist ja läbipõlemisest. Lisaks kaugtöö olemusest, selle ohud vaimsele tervisele ning vaimse tervise toetamisest kaugtööl. Teine peatükk käsitleb empiirilise uuringu metoodikat ja uuringu läbiviimiseks kasutatavaid andmeanalüüsi meetodeid. Kolmas peatükis esitatakse uurimistulemuste analüüs ning tuuakse välja ettepanekud ja järeldused.

1 VAIMSET TERVIST MÕJUTAVAD OHUTEGURID KAUGTÖÖ TINGIMUSTES

Maailma Tervisearenguorganisatsioon on välja toonud, et vaimne tervis on heaoluseisund, kus inimene kasutab enda võimeid nii, et suudab töötada produktiivselt, tuleb toime tavaliste elupingetega ning annab enda poolt panuse kogukonna heaks (World Health Organization, 2018). Töövõime aluseks on hea vaimne ja füüsiline tervis, mis on omavahel tihedalt seotud ning mille määrab vaimsete ja kehaliste ressursside olemasolu (Tervise Arengu Instituut, 2015, lk 3). WHO põhiseadus ütleb, et tervis on täieliku füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu seisund, mitte ainult haiguse või puuete puudumine. WHO põhiseadusest tulenevalt on vaimne tervis enamat, kui haiguse või puude puudumine. (World Health Organization, 2018) Töö iseloomu muutuste tõttu on tänapäeval vaimne tervis põhiline töövõime näitaja – vaimne tervis mõjutab töötajate üldist töövõimet, heaolu, ja tootlikkust (Directorate-General Health and Consumer Protection, European Commission, Brussels, 2005) ning vaimse tervise seisundist sõltub, millisel määral tulevad töötajad toime erinevate stressorite ja väljakutsetega, mis töökohal võivad esineda (Weehuizen, 2008, lk 65).

1.1 Vaimse tervise roll töökeskkonnas

Tööinspeksioon toob välja, et tööga seotud terviseriske võib jagada kaheks. Ühed mõjutavad füüsilist tervist, teised vaimset. Vaimset tervist mõjutavad psühhosotsiaalsed ohutegurid, mille tervisemõju avaldub läbi stressireaktsiooni. (Tööinspeksioon, 2022) Stressireaktsioon on keha vastus täiendavaid ressursse ja kohanemist nõudvatele sündmustele, mis mõjutavad välistelt või sisemiselt (Peaasjad MTÜ, 2020). Stressireaktsioon omakorda võib viia nii vaimse kui ka füüsilise tervise probleemideni (Tööinspeksioon, 2022). Vaimne tervis mõjutab inimeste mõtteid, tundeid ja tegemisi. Vaimne tervis aitab määrata võimet stressiga toimetulemist, oskust suhelda teiste inimestega ning oskust teha valikuid. Vaimse tervise probleemide korral võib see mõjutada meeleolu, mõtlemist kui ka käitumist. Vaimne tervis on oluline igal eluetapil - alates lapsepõlvest ja noorukieast kuni täiskasvanueani. (MentalHealth.gov, 2022)

Vaimne tervis on inimeste kollektiivse ja individuaalse võimekuse alus mõelda, tunda emotsioone, suhelda, teenida elatist ja nautida elu. Sellest tulenevalt võib vaimse tervise edendamist, kaitsmist ja taastamist pidada üksikisikute, kogukondade ja ühiskondade eluliseks mureks kogu maailmas. (World Health Organization, 2018)

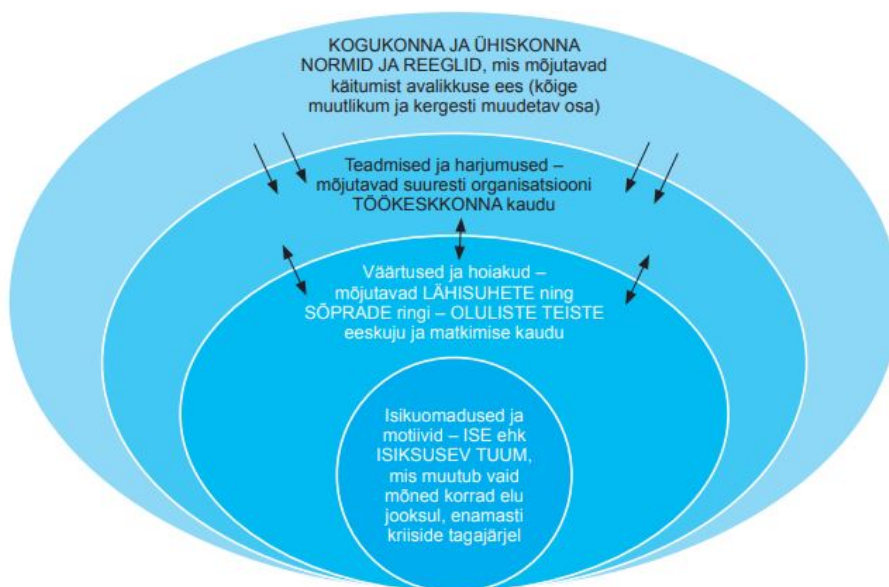
Kaks peamist lähenemist vaimsele tervisele Terviseinfo kohaselt on (Terviseinfo.ee, 2022):

- Positiivne vaimne tervis - vahend, mis on vajalik üldise heaolu saavutamiseks. Positiivne vaimne tervis aitab tajuda, mõista ja tõlgendada ümbritsevat keskkonda, sellega suhestuda ja kohaneda ning vajadusel muuta.
- Negatiivne vaimne tervis - peidab endas psüühikahäireid, vaimse tervise probleeme ja nende sümptomeid.

Vaimne tervis on inimese heaoluseisund, kus inimene tuleb toime igapäevaste ülesannetega. Vaimne tervis mõjutab inimeste tundeid, mõtteid ja tegemisi. Vaimne tervis jaguneb kaheks - positiivseks ja negatiivseks. Positiivne vaimne tervis on vahend üldise heaolu saavutamiseks kui negatiivne vaimne tervis võib tähendada psüühikahäireid ja erinevaid vaimse tervise probleeme.

1.2 Vaimset tervist mõjutavad tegurid

Vaimse tervise eest hoolitsemine võib säilitada võime elust rõõmu tunda. See koosneb tasakaalu saavutamist elutegevuse, kohustuste ja psühholoogilise vastupidavuse saavutamiseks tehtavate pingutuste vahel. (Felman, 2020) Probleemid vaimse tervisega on sageli pigem kaudsed, kui selged ning varjatud kui nähtavad (World Health Organization Geneva, 2004, lk 57) ning võivad esineda kõikidel inimestel, sõltumata taustast või vanusest (Tervise Arengu Instituut, 2015, lk 17). Vaimset tervist mõjutavad tegurid on välja toodud joonisel (Joonis 1).



Joonis 1. Vaimset tervist mõjutavad tegurid, (Tervise Arengu Instituut, 2015, lk 3).

Olulisemad tegurid, mis mõjutavad vaimset heaolu (Terviseinfo, 2022):

- individuaalsed tegurid;
- sotsiaalsed tegurid;
- keskkonnategurid.

Individuaalsetest ehk üksikisikuga seotud tegurid on hea suhtlemis- ja toimetulekuoskus, tänu millele säilivad head suhted ja tullakse toime erinevate probleemidega. Oluline oskus on tulla toime oma mõtete ja tunnetega, sellest tulenevalt juhtida enda valikuid ja osaleda sotsiaalses maailmas. Toimetulekumehhanismidest on üks olulisemaid emotsioonidega toimetulek. Vaimset heaolu aitab säilitada teadlikult positiivsete emotsioonide suurenemine, oskus maandada hirmu, viha ja stressi. Vaimse tervist mõjutab enesehinnang ja minapilt, mis kirjeldavad arvamust iseendast. Positiivne minapilt aitab säilitada enesekindlust, valmisolekut vigadest õppida ja oma hirmudega toime tulla. Negatiivne minapilt võib viia erinevate raskusteni, muu hulgas vaimse tervise probleemideni. Vaimne tervis on tihedalt seotud füüsilise tervisega. (Terviseinfo, 2022)

Sotsiaalsed tegurid moodustavad sotsiaalsed sidemed ja sotsiaalne toetus. Inimesed, kellel on tugevad sidemed ja sotsiaalne toetus, tuleb paremini toime keeruliste olukordade. Perekondlik seotus, head suhted ning sotsiaalne kaasatus aitab kaasa heale vaimsele tervisele. Vaimsele tervisele avaldab negatiivset mõju halvad suhted, eakaaslaste tõrjutus.(ibid)

Keskkonnategurid on kõik, mis inimest ümbritseb. Positiivset vaimset tervist aitab hoida turvaline ja tervislikku eluviisi toetav keskkond. Töötavate täiskasvanute puhul on oluline hea töökeskkond ja -kultuur. Vaimsele tervisele avaldab mõju laiem kogukond ja ühiskonnakorraldus. (Terviseinfo, 2022) Keskkond, mis austab ja kaitseb põhilisi kodaniku poliitilisi, sotsiaalmajanduslike ja kultuurilisi õigusi, on vaimse tervise jaoks väga oluline. Ilma nende õigusteta on vaimse tervise heal tasemel hoidmine raske. (World Health Organization, 2018)

Psühhoterapeut Kristi Jõeorg on välja toonud, et töötaja vaimne tervis algab baasvajadusest, mis on välja toodud Maslow baasvajaduste püramiidis (Jõeorg, 2022). Maslow püramiidi järgi on inimese baasvajadusteks füsioloogilised vajadused, turvalisusvajadus, armastus- ja kuulumisvajadus, tunnustusvajadus, eneseteostusvajadus. Füsioloogilised vajadusteks on inimese ellujäämiseks vajalikud bioloogilised nõuded. Näiteks õhk, toit, jook, uni, riietus, peavari, riietus, soojus. (McLeod, 2007)

Turvalisusvajadus on vajadus kaitstuse järgi (Kreegimäe, 2012). Armastus- ja kuuluvusvajadus on vajadus kuuluda kuskile rühma, see vajadus hõlmab romantilisi suhteid kui ka sidemeid sõprade ja pereliikmetega. Tunnustusvajadus hõlmab eneseväärikust, saavutusi ja austust. Eneseteostusvajadus tähendab seda, et saavutatakse tunne, et enda potentsiaal on kasutatud. (Hopper, 2020)

Vaimse tervise probleemide põhjuste kohta ei teata kõike ning sellest tulenevalt ei osata alati öelda, miks need tekivad (Tursman, 2021). Kõigil on risk vaimse tervise häire tekkeks, olenemata vanusest, soost, sissetulekust või etnilisest kuuluvusest (Felman, 2020). Töökohal psühhosotsiaalsete ohutegurite negatiivse mõju hindamine on keeruline, sest olukorrad ja ohutegurid, mis negatiivsed seisundeid võivad tekitada ja võimendada on inimestel erinevad. Näiteks võib ühes ja samas keskkonnas ühel inimesel tekkida depressioon, teisel võib tekkida süütunne ja kolmandal viha. Mõni aga leiab samas situatsioonis motiveeriva väljakutse. (Elenurm, 2021)

Vaimse tervise halvenemist näitavad ohumärgid. Ohumärkideks on vähene uni või liiga palju magamist, söögiisu puudumine kui ka liiga suur söögiisu, tavalistest tegevustest eemaldumine, energia vähenemine või puudumine, abituse ja lootusetuse tunne, tuimus, seletamatute valude olemasolu, tugevad meeleolumuutused, suitsetamine, joomine või narkootikumide tarbimine tavalisest rohkem, karjumine ja kaklemine pere ja sõpradega, püsivad mõtted ja mälestused peas, häälte kuulmine või asjade uskumine, mis ei vasta tõele, mõtted endale või teistele haiget tegemiseks, segaduses, äkiline, unustav, ärritunud, vihane, murelik või hirmunud tunne, suutmatus täita igapäevaseid ülesandeid. (MentalHealth.gov, 2022)

Vaimse tervise edendamist tuleb alustada lapsepõlves. See tähendab, et kasvamiseks peab olema turvaline ja stabiilne keskkond. (MentalHealth.gov, 2022) Suur osa vaimse tervise probleeme areneb välja lapsepõlves (Sotsiaalministeerium, 2020). Lisaks aitavad edendamisele kaasa erinevad arenguprogrammid, mis on mõeldud lastele. Programme võiks läbi viia koolides, kus on kõik noored koos. Vaimse tervise edendamisel tuleb tähelepanu pöörata inimestele, kes on rohkem haavatavamad, sealhulgas vähemustele, põlisrahvastele, rändajatele ning konfliktidest ja katastroofidest mõjutatud inimestele, näiteks psühhosotsiaalsed sekkumised pärast katastroofe. Oluline on tagada inimesele kindel eluase ja selle juures kindel kogukond. Vaimse tervise edendamisel tuleb läbi mõelda vägivalda ennetavad programmid, näiteks alkoholi ja relvade kättesaadavuse vähendamine. Samuti tuleb vaimse tervise edendamisel juhtida tähelepanu ka naistele

ja eakatele, et nad ei jääks ühiskonna tegevusest välja. Oluline on tööl vaimse tervise edendamisele mõelda ja vajadusel luua näiteks stressi ennetusprogramm. (MentalHealth.gov, 2022)

Vaimse tervise heaolu on aluseks elust rõõmu tundmiseks. Vaimset tervist mõjutavad kolm tegurit: individuaalsed tegurid, sotsiaalsed tegurid ja keskkonnategurid. Samas ei oska keegi öelda, mis konkreetselt vaimse tervise probleeme tekitab. On välja toodud erinevad ohumärgid, mis võivad viidata vaimse tervise probleemidele, kuid kui tegeleda vaimse tervise edendamisega, siis maandatakse ka ohutegureid.

1.3 Tööstress ja läbipõlemine

Tööstress on pingeseisund, mis tekib, kui töötaja tajub töökeskkonna poolt esitatud väljakutsete ja oma toimetulekuvõimaluste vahel vastuolu (Tööelu, 2021). Tööstress tekib, kui töökohustustest või töökeskkonnast tulenevad asjaolud ja tingimused ei vasta töötaja ootustele, ületavad tema oskuste, teadmiste või kogemuste piire (Üürike, 2019). Tundes end stressori poolt ohustatuna, vallandub kehas stressireaktsioon. Stressireaktsiooni eesmärk on uues olukorras toetada organismi tegutsemist. Stressireaktsiooni korral tõuseb südame löögisagedus, kiireneb hingamine ning teravdab taju ümbritseva keskkonna suhtes. Selline reaktsioon ei sobi töökeskkonda pikaajaliselt, sest keha väsib, mille tulemusena tekivad vaimsed ja füüsilised tervisehäired. (Tööinspektsioon & Strauss-Raats, 2013) Seega võib öelda, et tööstress on levinud vaimse tervise häirete üks olulisi põhjuseid. (Weehuizen, 2008, lk 91)

Oluline on tööalast stressi õigeaegselt märgata, selle põhjustega tegeleda ja vajadusel abi otsida (Raamatupidaja.ee, 2019). Pinget põhjustavad ülemäärane töötempo ja -koormus, pidevad muutused, ebaselged ülesanded ja, suhted kolleegide ja juhtidega. Tööstressi arengu võib jagada kolmeks. Esimeseks on ajutise stressi ja vaimse pinge tajumine. Teiseks on taju emotsionaalse seisundi pikemaajast muutumist ning tegutsemistahe asendub ärrituse, viha ja pahameelega. Kolmandana tekib kurbus, masendus, apaatia ja tигedus. (Raamatupidaja.ee, 2019)

Tööstressi all kannatavat inimest tuleb aidata emotsionaalselt kui ka tagada ohutu töökeskkond. On välja toodud, et tööstress on juhtimisprobleem. On oluline, et tööandja tunnistab tööstressi oluliseks tervise- ja ohutusprobleemiks. Ettevõtte peaks kasutustele võtma meetmed et töötajad ei satuks stressi, küsides vajadusel nõu tervishoiutöötajatelt. (BetterHealthChannel, 2012) Läbipõlemine on

kroonilisest tööstressist, mida ei ole õnnestunud juhtida, tulenev seisund. Läbipõlemise tunnusteks on (World Health Organization, 2019):

- energia ammendumise või kurnatuse tunne;
- suurenenud vaimne distants oma tööst;
- vähenenud efektiivsus.

Läbipõlemise eest vastutavad kõik osapooled koos, see tähendab, et töötaja ise, kolleegid ja tööandja (Peaasjad MTÜ, 2019). Tööinspeksioon, 2021 toob välja mitmeid põhjuseid, miks tekib läbipõlemine. Näiteks ülekoormus, kus inimene teeb intensiivsemalt tööd, mis omakorda nõuab lisaenergiat ja see võib viia kurnatuseni. Veel võib olla kontrolli puudumine töö oluliste osade üle, õigluse puudumine, kus võib juhtuda nii, et ettevõtte juht ei tunne huvi oma töötajate vastu, sest ettevõtte on niigi kriisis ja aeg ja ressurss kulub sinna. Lisaks ebapiisav tasu, sest kui töötasu on väike kaob ka tahe tööl käia. Tuua võib veel välja selle, et kogukonna langemine, mille all mõeldakse, kui kaob turvalisus tööl ja kui keskendutakse lühiajaliselt kasumi saamisele, siis ühtsus meeskonnana langeb. Viimasena tooks välja vastuolulised väärtused, kus näiteks hetkekasumi tagaajamine ja visiooni puudumine lähevad vastuollu pühenduvate töötajate väärtushinnangutega.

Läbipõlemine ei tule kiirelt, see areneb aja jooksul järk-järgult. (Al Shafie, 2012) Psühholoog Herbert Freudenberger ja tema kolleeg Gail North on läbipõlemise protsesse jaganud 12 etapiks, milleks esimene on enda töö tõestamisvajadus, teiseks on töötades rohkem, kus inimene võtab enda isiklike ootuste täitmiseks rohkem tööd. 3 etapiks on isiklike vajaduste eiramine, kus inimesel on esikohal töö ja kõrvale jäetakse muud vajadused näiteks magamine või sõpradega kohtumine. Järgnevad etapid on konfliktide eiramine, väärtuste -ja probleemide eitamine, enda isoleerimine sotsiaalsest keskkonnast, kus viiakse kontaktid miinimumini ja hiljem tunnevad, et neil pole lootust ja suunda, kuhu poole püüelda. Siis ilmnevad muutused käitumises, tekib depersonaliseerimine, hiljem tunneb inimene sisemist tühjust ning alles siis tekib depressioon ja viimaseks on läbipõlemise sündroom, kus inimene kannatab täieliku vaimse ja füüsilise kokkuvarimise all ja peas on suitsiidsed mõtted olukorrast pääsemiseks. (Ulrich, 2006)

Esitatud faasid ei pruugi toimuda järjekorras. Paljud jätavad teatud osa etappe vahele, samas teised leiavad end mitmest etapist sama ajal. Ja iga faasi pikkus on inimestel erinev (Ulrich, 2006). Läbipõlemisega toimetulemiseks on vaja kolme lähenemist. Läbipõlemise toimetulekuks on välja toodud kolm märksõna: tunne ära, tagurpidi ja vastupidavus. Ära tundmiseks tuleb jälgida läbipõlemise hoiatusmärke. Märksõna “tagurpidi”, tähendab, et tuleb tekitatud kahjust vabaneda

otsides tuge ja hallates stressi. Ning suurendada vastupidavust stressile, hoolitsedes oma emotsionaalse ja füüsilise tervise eest. (Smith, M, Segal, & Robinson, 2021)

Läbipõlemisega toime tulekuks on soovituslik võtta puhkus. Ideaalis peaks olema ära vähemalt kaks nädalat ilma töökontaktita. Samuti on välja toodud, et füüsiline aktiivsus aitab läbipõlemise korral, sest see on hea stressi maandamisel. (Suggett, 2020) Oluline on suhelda oma ülemusega, et võimalusel teha koostööd, et muuta ootusi või jõuda kompromisside või lahendusteni. Kui lahendust ei leia tuleb otsida tuge. (Clinic Staff, 2021) Läbipõlemise korral on oluline pöörduda vaimse tervise spetsialisti poole (Breyta Psychological Services, 2018).

Kõige enam levib terviseprobleemides tööstress ja läbipõlemine. Nii tööstressil kui läbipõlemisel on omad etapid või faasid, kui varakult jälile saada, on seda lihtsam ravida. On oluline märgata töökaaslaste seas, kes võib kannatada tööstressi ja on läbipõlemise äärel. Selleks et seda ennetada, tuleb juhtidel mõista, et tööstress ja läbipõlemine on terviseprobleem ja vajadusel küsima nõu tervisehoiutöötajatelt ja kasutama selliseid meetmeid, et töötajad ei satuks stressi ja ei põleks läbi.

1.4 Vaimse tervise toetamise võimalused

Portaal Peaasi.ee on välja toonud, et kui tööandja tegeleb vaimse tervise edendamisega töökohal teadlikult võib iga investeeritud üks euro tagasi tuua üheksa eurot, sest töö produktiivsus kasvab. Lähenemine vaimsele tervisele töökohal algab plaanist. (The global business collaboration for better workplace mental health, 2020) Organisatsiooni arengukavas võiks olla kirjas kokkulepitud järgitavad väärtused Väheste ettevõtete strateegilise arengukava osana on välja toodud tervise edenduse kirjalik arengukava. Vaimse tervise edendamise programmide edu eelduseks on töötajate ja juhtkonna koostöö, kuhu tuleb kaasata organisatsiooni kõik tasandid ning tagada, et infovahetus oleks kõikidel tasanditel ühene ja selge. (Tervise Arengu Instituut, 2015)

Teadlikuks vaimse tervise edendamiseks tasub ettevõttes luua vaimse tervise ja heaolu tegevuskava, kus on esimesena välja toodud tegevuskava eesmärk. Ettevõtte seisukohalt on oluline ka majanduslik kasu, sest hinnanguliselt kulub 2,8% meie sisemajanduse kogutoodangust vaimse tervise häirete peale. Selle protsendi vähendamiseks tuleb vaimse tervise raskuste tekkimisel saada tuge, abi ja inimlikku toetust võimalikult varakult. Tegeledes vaimse tervise probleemidega töökohal, saab tööandja vähendada töötajate tervishoiukulusid. (Centers for Disease Control and Prevention, 2019)

Vaimse tervise tegevuskavas tuleks välja tuua kes vastutavad mille eest ja millal kaasatakse töötajaid. Üldiselt on hea alustada juhtide tasandist ja kaasata töötajaid. (Peaasjad MTÜ, 2022) Personaliuudised.ee tõi välja, et Sotsiaalkindlustusamet tuli välja Valgusfoori tugipaketiga, mis on vaimse tervise toetamise tööriist, kuhu on kokku kogutud kõik psühhosotsiaalse toe ja enesehoiu materjalid koos selgete sammudega, mida peaks ette võtma, kui oled jõudnud vaimselt raskesse olukorda. (Personaliuudised.ee, 2021)

Vaimse tervise tegevuskavas tuleb välja tuua tegevused, mis on mõeldud töötajate vaimse tervise edendamiseks. Vaimse tervise tegevuskavas tuleb välja tuua tegevused, mis on mõeldud töötajate vaimse tervise edendamiseks. Vaimse tervise edendamist toetavad tegevused on tegevused, mis aitavad hoida vaimset tervist, aitavad märgata töökohal vaimse tervise raskuste tekkimist, aitavad märgata ja maandada ülemäärase stressi tekkimist töökohal, aitavad toetada meeskonnaliikmeid, kel on vaimse tervise raskusi, aitavad luua turvalist töökeskkonda, ennetada kiusamist, diskrimineerimist ja aitavad jälgida plaanide elluviimist. (Peaasjad MTÜ, 2022)

Töötajate vaimse tervise hoidmiseks tuleks kaardistada ohutegurid ja koostada riskianalüüs (Parve, 2021). Vaimse tervise raskuste tekkimise märkamiseks on hea variant läbi viia koolitusi, mis tõstaks teadlikkust vaimse tervise probleemidest. Stressi märkamiseks ja maandamiseks on head stressijuhtimise koolitused, mis aitavad stressi paremini reguleerida. Oluline on läbi mõelda digitaalse stressi maandamisvõimalused ja kaardistada psühhosotsiaalseid ohutegureid. (Peaasjad MTÜ, 2022)

Näiteks stressijuhtimise ja läbipõlemise ennetamise koolituse eesmärgiks on aidata tundma õppida stressi ja läbipõlemise allikaid ning leida parimaid viisid stressi ennetamiseks, stressisituatsioonis toimetulekuks ja lõõgastumiseks (Tervise Arengu Instituut, 2015). Läbi peaks mõtlema ka vaimse tervise esmaabi oskuste tõstmise ettevõttes. Selleks sobib näiteks psühholoogiline abi või psühhoteraapia tööandja kulul, sest see lihtsustab abi jõudmist ja vähendab töövõime langust. Töötajat ei pea jätma haigusele, vaid saab ka toetada läbi töö tegemise tema paranemist. Turvalise töökeskkonna loomiseks on ettevõttes soovituslik koostada vaimse tervise hea tava, kus on kirjeldatud, kuidas enda ja kolleegide vaimset tervist igapäevaselt hoida. Välja tuua ka konkreetsed juhised töökiusu, ahistamise, diskrimineerimise ennetamiseks ning sekkumiseks. (Peaasjad MTÜ, 2022)

Plaanide elluviimiseks on hea kasutada näiteks olemasolevaid küsitlusi, millel on välja toodud konkreetsed näitajad. Näitajad mida võiks kasutada on näiteks haiguspäevade arv, tööjõu voolavus,

millised on seisukohad vaimsest tervises rääkimise osas, kui palju abivõimalusi kasutatakse. Lisaks palju inimesi osaleb raskuste märkamises ja vaimse tervise edendamise tegevustes või milline on tugi kollektiivis. Veel on tood välja millised on abivõimalused väljaspool kollektiivi ja millised plaanid ja juhised on loodud võimalikke riskide maandamiseks. (Peaasjad MTÜ, 2022)

Vaimse tervise tegevuskavas peaks olema läbimõeldud ja kirja pandud, kuidas ja millistel tingimustel toimub tegevuskava tutvustamine töötajatele, millal konkreetsed tegevused peavad algama ja lõppema ning millal toimub tegevuskava tulemuste analüüs ning järgnevate tegevuste planeerimine (Peaasjad MTÜ, 2022). Vaimse tervise edendamise plaani edukuse tagab hästi korraldatud koostöö. Arutades töötajatega jooksva vaimse tervise edendamise meetmete üle ning neid vajadusel muutes ja uuendades. (Tervise Arengu Instituut, 2015)

Töötajate vaimse tervise edendamiseks on ettevõttes soovituslik luua vaimse tervise tegevuskava, kus on välja toodud tegevused, mis toetavad töötajate vaimset tervist. Iga tegevuse kohta tuleb paika panna periood, millal tegevus toimub ning vastutav. Vaimse tervise tegevuskava on oluline tutvustada ettevõtte töötajatele. Lisaks peaks olema läbi mõeldud ja välja toodud kuidas toimub vaimse tervise tegevuskava tulemuste analüüs ja tulevaste perioodide planeerimine.

1.5 Kaugtöö olemus

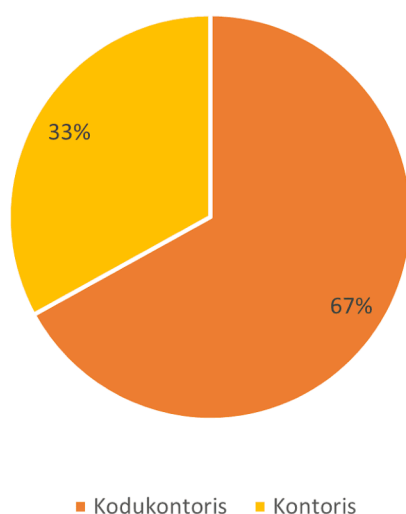
NASA insener Jack Nilles oli esimene, kes võttis kasutusele väljendi "kaugtöö", sest ta töötas tol ajal kaugtööna keeruka sidesüsteemi kallal (King, 2020). Nilles uuris ja töötas välja mudeli, mis näitas, kuidas kaugtöö võib vähendada liiklusummikuid ja säästa ressursse (Pasini, 2018). Eesti seadusandlusesse jõudis paindliku töökorralduse mõiste 2009 aastal, kuid mõistet kaugtöö on seadusandluses käsitletud tegelikult põgusalt. Töölepingu seadus §6 lg 4 sätestab nii, et kaugtöö on tavapärane tööandja ettevõttes töö tegemine väljaspool tööandja asukohta ning samast paragrahvist leiab viite kaugtöö tegemisele töötaja elukohas. (Töölepingu seadus, 2008) Selgunud on, et kaugtöö pole lühiajaline trend ja selline töökorraldus jääb püsima (Wojcak, Bajzikova, Sajgalikova, & Polakova, 2016).

Kaugtöö tähendab, poolte kokkuleppel täidab töötaja oma igapäevaseid tööülesandeid tööandja asukohast väljaspool (Tööinspeksioon, 2021). Kaugtöö pole alati võimalus töötada kodukontoris, vaid see annab võimaluse töötajatele teha tööd globaalsel tasandil kodumaalt lahkumata (Room, 2019). Kaugtöö all mõeldakse tavaliselt töötamist kodust, kuid töötaja võib valida erinevaid kohti,

see tähendab, et teha tööd ka välisriigist. Lisaks tavapärasele kaugtööle on ajutine ehk lühiajaline kaugtöö. See tähendab, et töötaja töötab mõne perioodi (näiteks nädala või päeva) oma tavapärasest töökohast erinevas kohas. (Rahandusministeerium, 2021)

Põhjuseid, miks tööandja peaks oma töötajatele võimaldama kaugtööd on väga palju. Vähenev vajadus ettevõttepinna järgi vähendab ettevõtte ülalpidamiskulusid. Ühtlasi vähenevad väljaminekud transpordikompensatsioonidele. Mida vähem on sõitjaid tööle ja tagasi, seda suuremat kasu saab sellest keskkond, sest väheneb kütuste kasutamine ja õhusaaste. Kaugtöö võimaluse olemasolu meelitab ettevõttesse ligi kvaliteetset tööjõudu, mis on ettevõttele kasulik. (Uy, 2021)

Erinevus kontori- ja kaugtöö puhul on meeskonnast eraldi töötamine, mis tähendab, et puudub sotsiaalne keskkond, kus saavad kujuneda kuuluvustunne ja usaldus. (Piirsalu-Kivihall, Kaire Tööheaolu.ee) 2021. aasta märtsis cv.ee läbiviidava uuringu tulemusel oli osaliselt või täielikult kodukontoris 67% inimesi (Joonis 2). Kaugtöö organiseerimist organisatsioonis hindab heaks 70% vastanutest. Tööandjad kui ka töötajad pidasid suurimaks väljakutseks inimeste organisatsioonisisese suhtluse vähenemist ja isoleerituse tunnet. (Marnik, 2021)



Joonis 2. CV.ee läbiviidud uuringu tulemus 2021, kaugtööl olevate töötajate osakaal

Ettevõtted, mis annavad töötajatele paindlike võimaluste kaudu suurema kontrolli selle üle, kuidas, millal ja kus nad töötavad, toetavad oma töötajate tervist ja heaolu ning suurendavad samal ajal ettevõtte kultuuri ja tootlikkust. (Reynolds, 2022) Suureks eeliseks on kaugtöö puhul võime olla oma mõtetes üksi, kus keegi ei sega ja ei aja mõtet sassi. Produktiivsem on siis, kui töötada kolleegidest eraldi. Kaugtööga tegelevad töötajad on palju efektiivsemad ja õnnelikumad, sest nad ei puutu kokku

kontoris erinevate segajatega näiteks koosolekud, taustamüra ja erimeelsused kolleegidega. (Bradley, 2021)

Töötajad on lojaalsed tööandjale, kes võimaldavad kaugtööd. 2015 aastal läbi viidud uuringus osalesid ConnectSolutionsi töötajad, neist pooled vastasid, et töötavad selles ettevõttes, sellepärast, et saavad kaugtööd teha osaliselt. Läbi viidud uuringus tuli välja, et 52% ei võta kaugtööd tehes vabu päevi isegi haigena olles ja 23% vastanutest teevad kaugtööna rohkem tööd. (CoSo Cloud, 2015)

Andes võimaluse töötajatel teha tööd kontorist väljas, näitab usaldust tööandja ja alluvate vahel. See tõstab töötajate töötahet ja enesekindlust, mis omakorda annab töötajale mõista, et teda võetakse kui professionaali. (Boag, 2013) Stanfordi uuringus selgus, et kaugtööd tegevad töötajad kasutasid vähem haiguspäevi. Töökollektiivis oli näha viimastel kuudel, et levivad kiiresti erinevad viirused või haigused. Mida vähem haigestumisi seda suurem võit nii tööandjale kui ka töötajale. (Anderspök, 2021)

Go Groupi personalijuht Anneli Maiste toob välja kaugtöö eelise, et on võimalus tööaega paindlikumalt korraldada, mis võib tähendada seda, et ei pea istuma hommikul ja õhtul tipptunniajal ummikus (CV-Online'i, 2019). Kontorisse ja tagasi sõitmist ning tööks valmistumise aega saaks palju produktiivsemalt ära kasutada nii isiklikuks tarbeks, kui tööks (Stevens, 2021).

Hea kommunikatsiooni ja meeskonnatöö sujuvaks edenemiseks kasutatakse kaugtöö puhul erinevaid programme ja mobiilseid sidevahendeid. Enimlevinud on suhtlus Skype teel, mis võimaldab lisaks e-mailide ja sõnumite saatmisele, teha ka video- ja tavakõnasid. Üheks võimaluseks võib videokõnede jaoks kasutada *Google Hangouti*. Failide jagamiseks on hea kasutada *Google Drive'i* ja *Dropboxi*. (Boag, 2013)

Kaugtööl, aga on omad miinused, näiteks *CV-Online'i* meeskond viis läbi uuringu, kus selgus, et 41% vastanutest nägi probleemina töö- ja eraelu piirid hägustuvad, sest koduses keskkonnas on lihtne muid toimetusi teha ja aeg- ajalt on vaja ennast nii-öelda tööle sundida, lisaks on raske määrata, millal on puhkeaeg või tööaeg, kui tehakse kaugtööd (CV.ee, 2021). Mõnikord võib juhtuda nii, et on hakatud vastama meilile pärast päevas lõppu. Kui töötajad pole ettevaatlikud, siis võib see muutuda mitmeks meiliks või pärast tundide lõppu ületundideks. Mõne jaoks muudab see kaheksatunnise tööpäeva 10-tunniseks või enamaks. (Stevens, 2021) Lisaks võib langeda ka töötajate tulemuslikkus läbi

presenteeismi, kus töötaja on küll töö ajal tööl, kuid ei tegele tööga (Popovici & Popovici, 2020, lk 471).

Turvalisus on alati ettevõtte prioriteetide nimekirjas esikohal. Keeruline on siis, kui organisatsioon peab võimaldama kaugtöökorraldust. Ettevõtte potentsiaalsed turvariskid suurenevad, kui arvestada töötajate koduse interneti-ühenduse jaoks viirusetõrjetarkvara, tulemüüri ja VPN-i konfiguratsioone. Asja teeb veelgi keerulisemaks see, kui töötajad otsustavad töötada kohvikus või muus kohas, kus on avalik *Wifi*, ja kui nad toovad isiklikud seadmed ärivõrku. (Stevens, 2021) Kaugtööd tehes võivad nakatuda kasutatavad vahendid, mis tahes arvutiviirusega, mis võivad infiltreeruda organisatsiooni süsteemidesse ja see võib väärtuslikku informatsiooni ohustada. Kaasaskantavaid seadmeid võidakse varastada või sisenevad nendesse soovimatud isikud. (Richmond, 2012) Krüpteerimine, viirusekaitsed, programmide automaatsed uuendamised ja vargusevastase tarkvara kasutamine aitavad vähendada võimalikke turvariske (VansonBourne, 2012).

CV-Online uuringust tuli välja, et 23% vastajatest tõid välja, et on mõjutanud negatiivselt nende füüsilist tervist näiteks vähene liikumine, seljavalud. Töötaja kodu on kaugtööd tehes on tegelikkuses töökeskkond, kus peaks töötaja end hästi ja mugavalt tundma (CV.ee, 2021). Rohke kommunikatsiooni- ja infotehnoloogia kasutamine tõstab riski stressi tajumisele, läbipõlemisele, peavaludele ning samuti nägemisele (Popovici & Popovici, 2020, lk 471). Probleemiks osutus paljudel juhtudel ka kodus oma tööruumi puudumine, sama on rõhutanud uuringud (Meiel, 2021). Kodus peaks olema mugav tool ja korralik kirjutusalaud, siiski paljudel sellist võimalust pole. Tööd tehakse, kas diivani või köögilaua taga, mis mõjub negatiivselt töötaja füüsilisele tervisele. Samuti mõjub omakorda negatiivselt tervisele, kui väheneb liikumine kontoris ja tagasi. (CV.ee, 2021)

Miinuseks saab lugeda veel suur ajavööndite erinevus. Rahvusvahelises ettevõtetes, kus töötajad asuvad üle maailma erinevates ajavööndites, vajab suurt tähelepanu suhtluse korraldamine. Kui töötajad peavad tihedalt suhtlema erinevatel maakera külgedel elavate kolleegidega, siis on oht, et keegi teeb tööd väga hilja õhtul või väga vara hommikul. Üks töötaja oli mõnda aega Mehhiko läänekaldal töötades tundnud omal nahal, kui raske ja väsitav on alustada tööpäevi kell kuus hommikul, et saaks koosolekuid pidada Eestis olevate kolleegidega. (Anderspok, 2021)

Kaugtöö on kokkulepe töötaja ja tööandja vahel, et töötaja täidab enda tööülesandeid väljaspool tööandja asukohta. Erinevus kontori- ja kaugtöö puhul on kollektivist eraldi töötamine, mis tähendab, et sotsiaalne keskkond, kus saavad kujuneda kuuluvustunne ja usaldus, puudub. Kaugtööl on omad

plussid ja miinused, suurimaks eeliseks võib välja tuua selle, et seda ei pea ilmtingimata tegema kodukontoris, vaid seda saab teha teisel pool maakera, kui on olemas arvuti, hea internetiühendus ja ka viirusetõrje, et keegi ei saaks häkkida arvutisse ja kuritarvitada informatsiooni, mis on arvutis. Kuid siiski, on suurimaks miinuseks era- ja tööelu hägustumine, kus töötaja võib teha pikemaid tööpäevi, ilma et ise märkaks ja võib kaduda ajataju millal teha puhkepause või lõuna. Enne kõike peab ettevõtte kaaluma, kas kaugtöö on sobilik tema ettevõttele ja töötajatele.

1.6 Kaugtöö ohud vaimsele tervisele

Kaugtöö puhul on oluline hinnata ja maandada kaugtöö mõju töötaja vaimsele tervisele (Personaliuudised.ee, 2021). Vaimne tervis ja töö on omavahel seotud. Töö võib põhjustada ja süvendada vaimse tervise probleeme, kuid see võib toimida vastupidi, ehk tugimehhanismina. (Reynolds, 2022) Kolm kõige sagedamini teatatud probleemi, millega kaugtöötajad kokku puutuvad on üksindus ja eraldus, siis ärevus, stress ja surve ja viimaseks depressioon. Üksindus ja eraldus tingitud sellest, et tööpäevad kaugtööna võivad välja kujuneda nii, et päevi ei suhtle kellegagi. Üksindus on seotud suurema depressiooni, ärevuse ja somaatiliste sümptomitega. (Weworkremotely, 2022)

Kodus töötades võib tekkida ärevus tingituna sellest, et ei suuda vahet teha tööajal ja vabal ajal. Kuid kui pole aega lahti ühendada, on oht läbi põleda. Töö- ja koduelu vaheline piir hägustub inimeste jaoks, kes töötavad samas kohas, kus magavad. Lisaks tuleb kodus tihti lahendada selliseid situatsioone, mis töö juures ette ei tule. Kodus töötamine nõuab ajaplaneerimist, arveldusoskusi, turundust, IT-tõrkeotsingut, klienditeenindust ja palju muud. (ibid) Depressioon võib tekkida siis, kui kodus töötamisel tekib ummiku tunne. Ilma eesmärgita töö tegemine tekitab tunde, et ei saavuta enda tulemusi. Kodus töötades tekkiv ärevus, stress ja üksindus võivad põhjustada depressiooni või seda veelgi süvendada. (ibid)

On depressiooni sümptomeid, mis võivad mõjutada töövõimet. Nendeks võib olla keskendumisraskused, kus inimesel on raskusi keskendumisega, kas siis tööle või igapäeva tegevustesse. Toodud on veel välja unehäired ja motivatsiooni on raske hoida. Inimene kipub kiiresti tüdinema ja ei ole enam huvitatud sellest tegevusest või tööst, millega tegeleb. Lisaks on välja tööd huvi puudumine varasemate hobide vastu, millega inimene enne tegeles ja nautis. Motivatsiooni raske hoidmine, keskendumisraskused, unehäired ja huvipuudumine on depressiooni sümptomid, mis võivad mõjutada töövõimet. (Klijnsma, 2019) Lisaks on töö depressiooni tunnusteks: suurenenud

ärevus, kurbustunne, energiapuudus, rahulolematus, hiline mine, puudumine, vead, kehakaalu tõus või langus, lootusetuse tunne, füüsilised kaebused, otsustusvõimeetus, ärrituvus, nutuhood ja alkohol töö l (Lindberg, 2021).

Kaugtöö võib tekitada vaimse tervise probleeme. Kaugtöö puhul on aina sagedamateks vaimse tervise probleemideks üksindus ja eraldus, ärevus, stress ja surve ja depressioon. Probleemid on eelkõige tingitud sellest, et töötajad on kaugtööl olles üksi ja peavad paljudele probleemidele üksi lahenduse leidma.

1.7 Vaimse tervise toetamine kaugtööl

Hübriidtöö puhul on olulisem säilitada õlatunne, mis tähendab, et ei tohi keskenduda ainult tööle, vaid tuleb säilitada ka inimese suhted, mis aitavad tagada turvatunde ja hea vaimse vormi. Kõige selle jaoks peavad ettevõtte ja juhid peavad hübriidtöö puhul investeerima tähelepanu, lisa aega ja ka raha töökorraldusse. (Anderspök, 2021)

Aino-Silvia Tali on välja toonud soovitusel kaugtööl olevale töötajale, milleks on kindla rutiini paikapane k, kus sees on ka puhkepausid soovitatavalt iga tunni tagant koos erinevate vaheldustega. Pauside ajal vältida tööasjade tegemist. Oluline on liikuda, näiteks teha hommikul enne tööpäeva jalutus tiir väljas. Töö tegemiseks panna selga tööriided, valida kodus töötamiseks konkreetne koht, mis võiks olla ergonoomiline ja panna paika kindel tööpäeva algus ja lõpp. (Tali, 2021) Kaugtööl olles kohtuda ja suhelda sõprade ja pereliikmetega, et jätkuks sotsiaalne suhtlus. Vajadusel ka rääkida enda halvast enesetundest. Jälgima peaks ka regulaarset unerütmi. (Anderspök, 2021) Täiskasvanutele on soovitatav unetunde 7-9 ööpäevas (Ärm, 2015).

Kaugtööl olles on soovituslik vähendada koosolekute pikkust, et töötajatel oleks aega end sirutada ja pead puhata. Iga päeva lõpus on soovituslik kirja panna mille üle oli päeva jooksul hea meel, mis sai tehtud ja mille üle oled tänulik. (Anderspök, 2021)

CV Keskus toob välja punktid, kuidas juhid saavad kaugtööl olevaid töötajaid toetada. Esimese asjana on välja toodud suhtlus. See tähendab, et töötajad ei jääks informatsioonist ilma, sest sellest tulenevalt võivad välja tulla probleemid. Eriti oluline on info vahetamine ebaselgetes situatsioonides. Suhete hoidmiseks on välja toodud võimalus, et peetaks üks-ühele vestluseid ja meeskonnakoosolekuid kindlatel kellaaegadel. (CvKeskus, 2020) Isiklikule kontaktile, mis kontoris kohapeal on, tuleks leida

asendused virtuaalsete lahendustega. Virtuaalsed kohtumised peaksid toimuma sagedamini, kui seda kontoris olles on vaja. (Hiimaa, 2021) Kirjavahetust on soovitatav pigem vältida (CvKeskus, 2020).

Teisena toob CV Keskus välja, et paigas peaksid olema kindlad eesmärgid, mille poole töötaja pingutab. Kindlat eesmärki teades, saab töötaja talle antud ülesandeid lahendada iseseisvalt. Oluline on, et töötajad saaksid sihtidest üheselt aru, mis tähendab, et info peaks olema läbipaistev. Selleks on soovituslik panna kokkulepitud eesmärgid kirja. (Anderspök, 2021) Töötaja jaoks on oluline, et ta tunneks ka kaugtööl olles, et temaga arvestatakse ja tema ettepanekuid võetakse kuulda (CvKeskus, 2020).

Kolmanda punktina on CV Keskus välja toonud, et tööandja aitaks töötaja aega planeerida. Aja planeerimine võib tunduda lihtsa ülesandena kuid keeruline on paika panna ülesannete tähtsuse järgi paika panek. Lisaks on oluline välja tuua ülesande tähtaeg. (CvKeskus, 2020) Tervist ja heaolu aitab hoida kindel päevaplaan, kus on välja toodud pausid (American Psychiatric Association, Foundation, 2022).

Neljandana on välja toodud, et töötajalt tuleb pakkuda emotsionaalset tuge ja teda julgustada. Selle täitmiseks on hea töötajatelt küsida kuidas neile töökorraldus kaugtööl sobib ja kuulata töötaja muresid ning toetada enda töötajat. (CvKeskus, 2020)

Viiendaks on välja toodud koos millegi lõbusa tegemine, sest ära ei tohiks unustada meeskonnavaimu hoidmist (CvKeskus, 2020). Olenemata sellest, kus kolleegid töötavad, vajatakse ühtekuuluvuse tunnet. Pühendumine on meeskonnavaimuta nõrgem. Meeskonnavaimu loomiseks on vaja head koostööd. Õnneks on inimestel loomupärane vajadus kuuluda gruppi. Osad on introvertsemad, teised jälle väljaspoole suunatud, aga kõik vajavad teiste tunnustust ja lugupidamist. (Elomedia, 2017)

Töötaja vaimse tervise edendamiseks on oluline, et säiliks inimsuhted, eesmärgiga säilitada töötajates turvatunne. Oluline on tööandja poolne toetus, paika pandud juhised ja eesmärgid. Hästi aitab kaasa, kui aja planeerimine on kindlalt paika pandud. Kaugtöö puhul ei tohiks ära unustada meeskonnavaimu hoidmist.

2 EMPIIRILISE UURINGU METOODIKA

Lõputöö teema on töötajate vaimse tervise toetamine kaugtöö tingimustes. Teema sai valitud sellepärast, et kaugtöö ja vaimne tervis on väga aktuaalne praegu, kus paljud töötajad teevad tööd kodus, kui käivad kontoris kohapeal, mis on nüüd reaalsus. Probleem seisneb selles, et uuritava ettevõtte kontoritöötajad, teevad palju tööd kodus, kus kõige enam kannatab vaimne tervis.

Sõltumata, kas töö saab tehtud kodukontoris või tuleb hommikuti kontoris minna, pole vaimse tervise toetamine töö kontekstis olnud kunagi varem oluline kui nüüd. Stress, pinged, arusaamatused ja suur ülekoormus ootavad õhinal ees igal sammul olenemata sellest, millisel ametil või formaadis töiseid tunde teha. (Routledge, 2022) Kuue kuu jooksul läbi viidud teaduseksperiment tarkvaraarendusettevõttes nimega Helmes näitas, et edukaks kaugtööks tuleb kõigil nii ettevõtte, meeskonna, kui ka üksikisiku tasandil teadlikult ja oskuslikult tegeleda oma vaimse tervise säilitamise ja psühholoogilise turvatunde tagamisega. Vaimse vormi hoidmisest on saanud uusim kutseoskus, mis on tulevikus erialateadmiste ja digipädevuse kõrval vajalik juhile ja töötajale. (Anderspok, 2021) Uuritavas ettevõttes pole varem läbi viidud uuringut vaimse tervise toetamist kaugtöö tingimustes, nüüd oleks seda vaja, sest on märgata, et töötajad on rohkem stressis, närvilised ja on märgata läbipõlemise märke. Lähtuvalt uurimustöö analüüsi tulemustest püüab autor leida võimalusi vaimse tervise hoidmiseks. Juhtkonnale saadetakse uuritava ettevõtte uuringu tulemuste kokkuvõtte koos ettepanekutega, kuidas toetada töötajate vaimset tervist kaugtöö ajal.

Empiirilise uuringu eesmärk on kaardistada kaugtöötajate hinnanguid oma vaimsele tervisele jaekaubandus ettevõttes ja teha juhtidele ja töötajatele ettepanekuid vaimse tervise toetamiseks kaugtöö ajal.

Empiirilise uuringu eesmärgi täitmiseks püstitatakse ülesanded:

- koostada empiirilise uuringu metoodika ning töötada välja instrument uuringu läbiviimiseks;
- viia läbi empiiriline uuring ja uuringust saadud tulemuste põhjal välja tuua kuidas kaugtöö mõjub vaimsele tervisele;
- analüüsida küsitluse tulemusi ja selgitada välja mida saaksid töötajad ja tööandjad teha töötaja vaimse tervise hoidmiseks.
- uuringu tulemustest ja analüüsist lähtuvalt teha järeldusi ja ettepanekud juhtkonnale töötajate parema vaimse tervise toetamiseks kaugtöö ajal.

Uuringu lähenemisviisiks on deduktiivne. Uuring on deduktiivne siis, kui teooria on lähtekohaks ja suunab empiirilist analüüsi (Lagerspetz, 2017, lk 203). Õunapuu (2014, lk 143) käsitluses kvantitatiivse meetodi eesmärk on koguda andmeid, mõõta uuringus saadud tulemusi ja lõpuks võrrelda nende sobivust nii omavahel kui eelkirjutatud teooriaga.

Lõputöös kasutatakse andmete kogumismeetodina küsitlust ja intervjuud. *Survey* meetod on kvantitatiivse uuringu andmete kogumiseks enim levinud meetod. Selle meetodi juures on oluline töötada välja uurimisinstrumendina küsimustik, mille saavad osalejad täita ise või uurija juuresolekul. Suureks eeliseks on uurijale enda poolt välja töötatud küsimustiku ees see, et ta saab täpsed vastused küsimustele, mida uurijat huvitab (Bergin, 2018, lk 68-69). Avatud küsimustega prooviti koguda uut informatsiooni ja anti oma seisukohti põhjendada. Lisaks kasutati poolstruktureeritud intervjuud, mille koostas autor ise, mis koosneb kümnest küsimusest (Lisa 2) ja viidi läbi ühe juhtkonnaliikmega. Autor jagab Bergini (2018, lk 181) seisukohta, et kvalitatiivsete andmete kogumiseks kasutatakse poolstruktureeritud intervjuud ning aitab vähendada kvantitatiivsetest andmetest tekkinud ebaselgust, mis omakorda aitab saada terviklikumat ülevaadet uuritavast teemast ning nõustub Õunapuu (2014, lk 170) väitega, et eeliseks on paindlikkus ja võimalus intervjuu küsimusi muuta vastavalt olukorrale ja intervjuueeritavale. Suureks puuduseks on ajakulu, mida nõuab hilisem suuliste salvestiste töötlemine.

Küsimustikus on kokku 39 küsimust, mis on jaotatud kolmeks osaks: esimeses osas kogutakse demograafilisi näitajaid, teine osa kaardistab vaimse tervise ohutegurid ning kolmandas osas kogutakse infot kaugtöö korraldamise osas. Küsimustik koostatakse arvutis kasutades *Connect.ee* keskkonda ja saadetakse laiali e-posti teel, sest see tagab vastajate anonüümsuse. Uurija peab tagama osalejatele, et uuringus kasutatud andmete konfidentsiaalsus on tagatud ja kogutud andmed ei satu võõraste isikute kätte. Uurija tagab anonüümsuse, et osalejaid ei ole võimalik uuringu protsessis identifitseerida (Quinlan, 2011, lk 79).

Empiiriline uuring viidi läbi jae- ja hulgikaubandusettevõttes kaugtööd tegevate töötajate hulgas, et oleks võimalik saada laialdasem ülevaade ohutavatest teguritest ning kuidas on mõjutanud kaugtöö vaimset tervist. Andmete kogumiseks kasutati Suurbritannia HSE (*Health and Safety Executive*) poolt välja töötatud stressikaardistajat (*HSE management standards indicator tool*) tööstressi kaardistamise küsimustikku ja Taani töötervishoiuinstituudi Kopenhaageni psühhosotsiaalset küsimustikku (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSQ III*) mida kohandati vastavalt lõputööle. Lõputöös kasutatakse andmete analüüsis kirjeldavat statistikat (aritmeetiline keskmine ja

standardhälve) ja negatiivsete väidete korral pöördskaalat. Vastused kodeeritakse ümber selliselt, et vastaja hinnangute kõrgemad väärtused väljendavad vaimsete ohutegurite tugevamat avaldumist ja kaugtöö negatiivset mõju töötajale. Saadud andmed töödeldakse *Microsoft Excel'i* abil ja illustreerimiseks kasutatakse jooniseid, diagramme ja tabelleid.

Küsimused jagunevad vastavalt nende sisule järgmistesse teemaplokkidesse:

I Meeskonnatöö ja juhtimine

II Töö- ja kaugtöö korraldus

III Vaimne tervis ja heaolu

Küsitluse tulemusi mõõdetakse Likerti skaala abil. Likerti skaala järgi tähendab 5 „nõustun täielikult“ ja 1 „ei nõustu üldse“. Suhtumiste tugevust näitab Likerti skaala (Quinlan, 2011, lk 326). Küsimustiku vastused teisendatakse arvudeks ja kodeeritakse järgmiselt 5 – alati; 4 – sageli; 3 – nii ja naa; 2 – harva; 1 – mitte kunagi; 0 – ei oska öelda.

Valimi moodustavad jaekaubandus ettevõtte töötajad, kes saavad teha kaugtööd ehk kontoritöötajad, kõrvale jäävad ettevõtte laotöötajad ja klienditeenindajad. Autor jagab Õunapuu (2014, lk 142) seisukohta, et mugavusvalim on valimi moodustamise põhimõte, kus lähtutakse lihtsa leitavuse, kättesaadavuse või uuritavate koostöövalmiduse põhimõttest ning samuti nõustub Lagerspetz (2017, lk 173) väitega, et valimisse võetakse need, keda on võimalik saada kätte kergesti. Kogu informatsiooni kasutatakse ainult uuringu eesmärgil. Uuringu üldkogum on 21 kontrotitöötajat, kelle seas ka ettevõtte üks juhtidest, kes annab omapoolse hinnangu intervjuu kujul.

Lõputöös uuritavaks objektiks on Pakendikeskus AS, mis on üks Eesti suurima valikuga pakkematerjalide ja -seadmete müügile spetsialiseerunud ettevõtte. Ettevõttel on üle 25 aasta pikkune kogemus ja edukas koostöö erinevate tarnijatega võimaldavad neil lähtuda kliendi tegelikust vajadustest ning pakkuda parimaid lahendusi. Nende pikaaegsed kliendid on näiteks Rimi, Clean Kitchen, Balbiino, Selver, Kaubamaja, Ensto Ensek, Maxima, Itella, Prisma, Sanitex ja Coop.

Ettevõttel on lai kaubavalik, kiire ja professionaalne teenindus, avarad müügisaalid Tallinnas, Tartus, Pärnus ning Jõhvis. Lisaks standardtoodete pakkumisele teostavad nad trükki erinevatele pakkematerjalidele ning valmistavad eritellimusel pakendid arvestades kliendi soove ja erinõudeid. Tarnivad vajaliku pakkemasina või -liini. Lisaks pakub Pakendamiskeskus pakendamise teenust, kus kliendil on võimalus näiteks erinevate toodete kiletamist, etiketeerimist,

markeerimist, komplekteerimist, grupeerimist, kaalumist, paber-, kummipaelaga ja pakkelindiga köitmist ning konfidentsiaalsust ja turvalisust nõudvateks eriprojektideks. Ettevõttes töötab 67 töötaja, kuhu kuuluvad laotöötajad, klienditeenindajad, juhtkond, ostuosakond, müügiosakond, e-poe osakond, turundusosakond, lisaks masinate müügi- ja hooldus tiim.

3 EMPIIRILISE UURINGU ANALÜÜS

Küsimustiku koostamisel kasutati Connect.ee keskkonda, kus koostati vastav küsimustik. Töötajatele saadeti ametipostkasti vastav link koos vastava sisulise palvega küsimustik täita ajavahemikus veebruaris 2023. Töötajate e-posti aadressid saadi Pakendikeskuse töötajalt, kes saatis vastava listi. Kuna vastajaid oli esimese küsimise peale vähe ainult 11 töötajat, tehti kordus küsimine ajavahemikus märts 2023, mille lõpp valimiks sai 16 töötajat. Üldkogumist vastas küsimustikule 16 töötajat, mis on 76% ettevõtte kontoritöötajatest, kokku töötab kontoris 21 töötajat, kellele lisaks kaks juhtkonnaliiget. Kuna ei vastanud kõik 21 töötajat, ei ole võimalik üldistusi teha.

3.1 Vastajate üldandmed ja kaugtöö tegemine

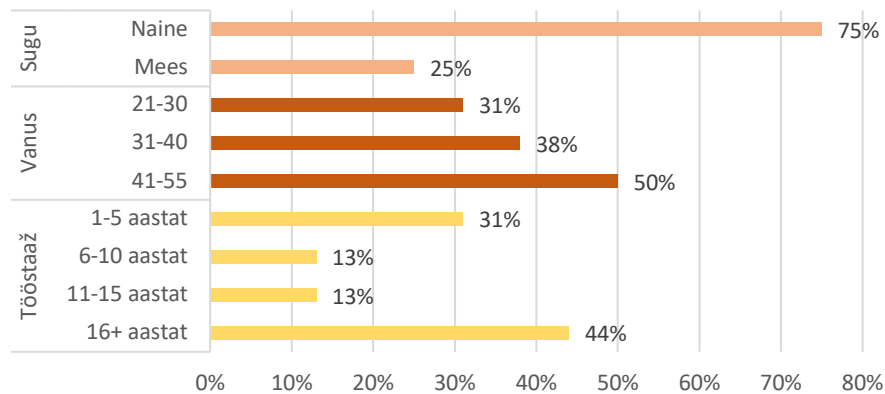
Vanuseliselt oli kõige suurema osakaaluga vastajaid vanuses 41-55 aastat, mille moodustasid pooled kõigist vastanutest kokku. Kusjuures ei olnud vastanute seas üldse alla 20 aasta vanuseid ega üle 56 aasta vanuseid töötajaid. Tööstaaži andmeid vaadeldes on näha, et vastajatest moodustab kõige suurema osa 16+ aastase töökogemusega vastajate hulk, keda on koguni 44%. Sellele järgnes aga skaala teises otsas olev 1-5 aastase tööstaažiga vastajate hulk, mis moodustab kõigist vastanutest pea kolmandiku. Küsitluse vastajatest töötajatest on teinud kaugtööd 100% osaliselt. 75% vastanud töötajatest on teinud kaugtööd 1-2 korda nädalas, (

Joonis 3 lk 25), millele järgnes 19% 1-2 päeva kuus ja rohkem, kui 3 korda nädalas 6%.

Järgnevalt on joonisel kujutatud küsimustikule vastanute sotsiaaldemograafilised andmed, mis annavad ülevaate küsimustikule vastanutest (

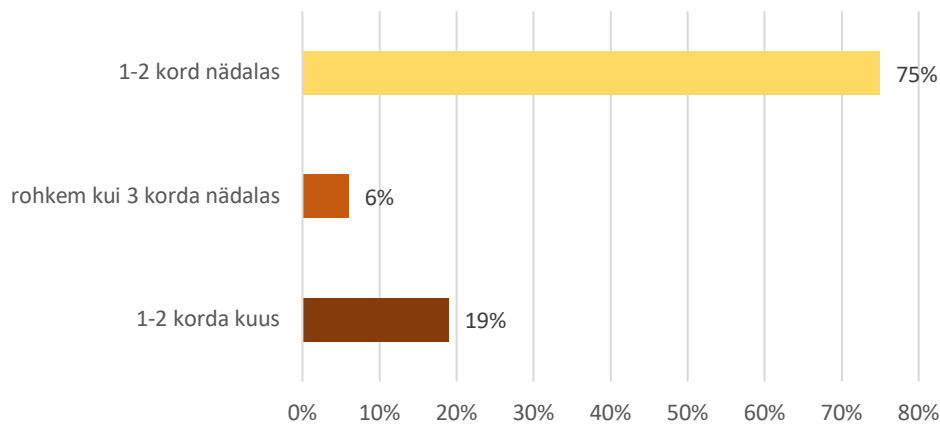
Joonis 3 lk 25). Joonisele ei ole lisatud vanusegruppe „kuni 20 aastat“ ja „56+ aastat“, keda vastanute seas ei esinenud.

Üldistatult saab öelda, et peamiselt vastasid küsimustikule naised, kelle vanus on 41-55 aastat ning kelle töökogemus on 16 ja enam aastat.



Joonis 3. Vastajate osakaal sotsiaaldemograafiliste andmete lõikes

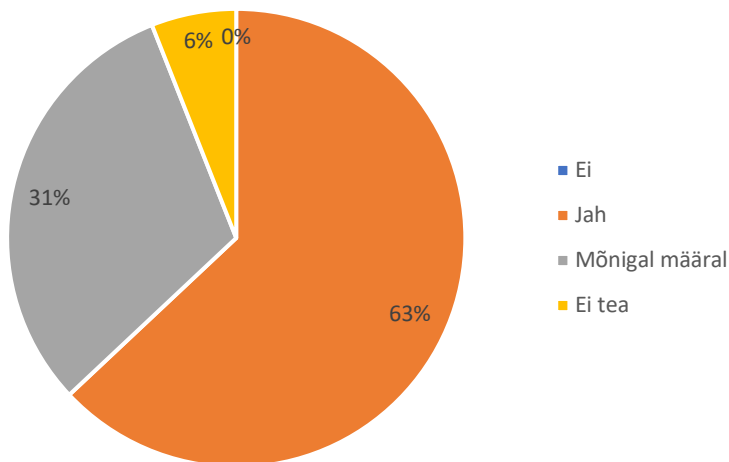
Järgnevalt saab anda ülevaate küsimustikule vastanud töötajate kaugtöö tegemise harjumuste kohta. Tulemustest selgus, et kõik respondendid (16) on vähemalt osaliselt teinud kaugtööd. Kõige suurem osa neist teeb kaugtööd vähemalt 1-2 korda nädalas, mille moodustas lausa kolmveerand kõigist vastanutest. Seega saab öelda, et kõige populaarsem kaugtöö tegemise sagedus antud vastajate seas on teha kaugtööd 1-2 korda nädalas. Populaarsuselt teine kaugtöö tegemise sagedus on 1-2 päeva kuus, mille valis vastuseks iga viies küsimustikule vastaja. Neid, kes teevad kaugtööd rohkem kui 3 päeva nädalas oli vaid 6% (Joonis 4).



Joonis 4. Kaugtöö tegemise sagedus

Uurides küsimustiku abil seda, kuivõrd vastajatele kaugtöö vorm meeldib, selgus, et küsimustikule vastanud kuueteistkümnele töötajale, kellest kõik teevad vähemalt osaliselt kaugtööd, meeldib kaugtööd teha 10-le töötajale, mis moodustab vastanutest 62,5%. Kusjuures need 62,5%, kes vastasid, et neile meeldib kaugtööd teha, nendest suur osa (80%) teevad kaugtööd iganädalaselt (1-2 korda nädalas või rohkem kui 3 korda nädalas). Ülejäänud vastasid, et neile meeldib kaugtöö mõningal

määral (5 töötajat, 31,3%) ning vaid üks ei osanud kaugtöö sobivusele hinnangut anda, vastates, et ta ei tea, kas see talle meeldib (Joonis 5).



Joonis 5. Küsitluse vastajate meeldimus kaugtöövormi kohta

Käesoleva töö sissejuhatuses andis autor ülevaate rahvusvahelisest tööturu-uuringust Decoding Global Talent survey (2021), kus osales rohkem kui 200 000 töötajat 190 riigist ning kus selgus, et kaks aastat tagasi alguse saanud tervisekriisi tõttu eriti laialdaselt levinud kaugtöö tegemise võimalus on tulnud, et jääda – uuringust selgust, et enamik töötajaid (89%) soovib ka tulevikus töötada vähemalt ühe päeva nädalas väljaspool kontorit. Lisaks sellele selgus 2021. aastal Eestis läbi viidud uuringust, et osaliselt või täielikult töötab kodukontoris 67% inimestest (CV Online Estonia/CV.ee, 2021).

Märkimisväärne on ka asjaolu, et keegi vastanutest ei vastanud, et talle kaugtööd üldse teha ei meeldiks. Marnik (2021) on aga välja toonud, et kaugtöö puhul on inimeste jaoks suurimaks väljakutseks inimeste organisatsioonisisese suhtluse vähenemine ja isoleerituse tunne. Kuigi käesolevas küsimustikus ei uurinud autor otsesõnu neid põhjendusi, miks inimestele kaugtöö meeldib või mis neid meeldivuses kahtlema paneb, aga võib uskuda, et Marniku välja toodud punktid mõjutavad töötajaid siiski.

3.2 Vaimset tervist ja kaugtööd puudutavad tegurid

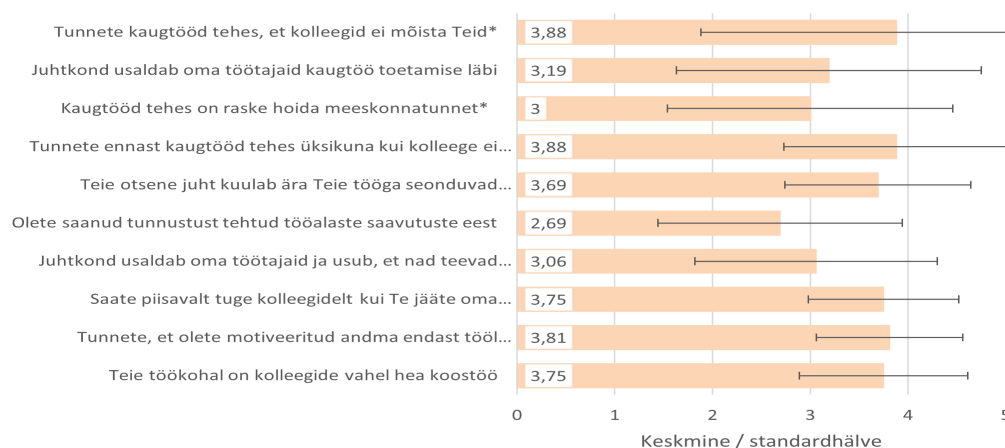
Autor uuris erinevaid töötaja vaimset tervist ja kaugtööd puudutavaid tegureid, paludes vastajatel hinnata erinevaid teemakohaseid väiteid. Küsimustikule vastajad pidid igale väitele andma hinnangu 5 palli skaalal 0-5 (kus: 5 = alati, 4 = sageli, 3 = nii ja naa, 2 = harva, 1 = mitte kunagi, 0 = ei oska

öelda). Järgnevalt on autor esitlenud erinevate teemade kaupa tabelid/joonised, kus on välja toodud väidete kaupa vastajate hinnangute põhjal aritmeetiline keskmine ja standardhälve.

Lisaks sellele viis autor läbi ühe intervjuu sama ettevõtte juhtkonna liikmega, küsides tema käest sarnasel teemal mõtteid. Autor on intervjuu vastused sidunud töötajate seas läbi viidud ankeetküsimustiku tulemustega ning kõrvutab vastavate teemade juures töötajate hinnanguid ja ettevõtte juhtkonna arvamusi.

3.2.1 Meeskonnatöö ja juhtimine

Esmalt annab autor ülevaate sellest, kuidas hindavad uurimuses osalejad oma asutuses toimivat meeskonnatööd, koostööd kolleegidega ja juhtimiskultuuri (Joonis 6). Meeskonnatöö ja juhtimise väiteid kogumishinnates saab öelda, et keskmine hinnang sellele kategooria väidetele oli 3,47 ja $SD=0,40$.



Joonis 6. Vastajate keskmised hinnangud meeskonnatööd ja juhtimist puudutavatele väidetele

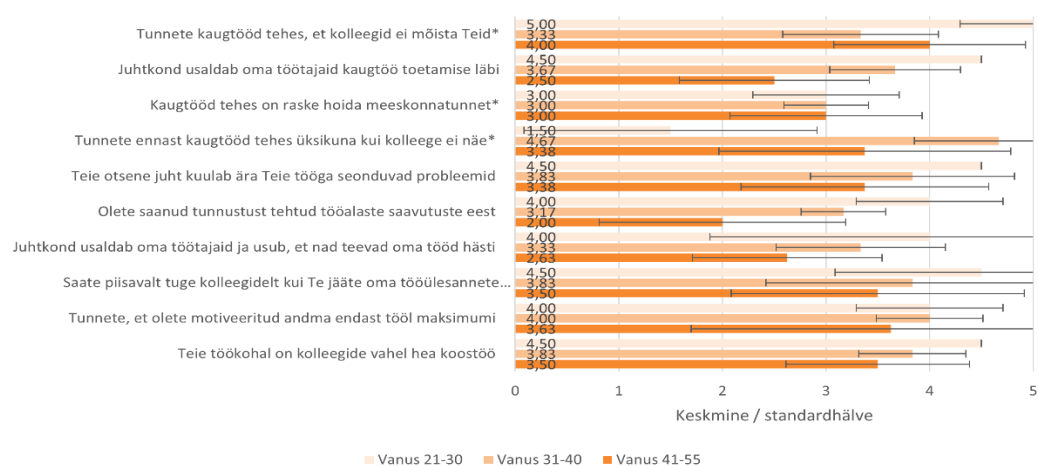
*tähistab pöördskaalat

Paraku ilmnes aga, et töötajate hinnangul tunnustatakse neid tööalaste saavutuste eest harva. Vastajate keskmine aritmeetiline hinnang tunnustatud saamisele oli 2,69 ja $SD=1,25$. Kui mitte arvestada ühte vastajat, kes hindas vastust hindegga 0 (=ei oska öelda), ei ole kahjuks tulemus oluliselt parem (vastavalt 2,87 ja 3,00). Seega nähtub vastajate hinnangutest, et praegune tunnustamine ei ole töötajate jaoks piisav.

Nagu joonisel nähtub, saab öelda, et küsimustikule vastajad hindavad koostööd ja kolleegide tugevalt hädas olemise korral kõrgelt ($m=3,75$; $SD=0,86$). Küsides vastajatelt meeskonnatunde kohta,

nähtuvad uurimistulemustes pisut vastuolulised hinnangud. Uurimuses osalejad küll ütlevad, et hoolimata sellest, et nad kolleege ei näe, nad ei tunne end üksikuna ($m=3,88$; $SD=1,15$), kuid samas hindavad, et sageli on raske hoida meeskonnatunnet ($m=4$; $SD=1,46$).

On antud ülevaade sellest, kuidas on hinnanud meeskonnatööd ja juhtimist puudutavaid väiteid vastajad konkreetsetes vanusegruppides (Joonis 7). Meeskonnatööd ja juhtimist puudutavaid väiteid vanusegruppina vaadeldes nähtub, et vanusegrupp 21-30 vastas selle kategooria väidetele keskmise hinnanguna 3,65, mis tähendab, et selle vanusegrupi keskmised hinnangud olid teiste vanusegruppidega võrreldes kõrgemad. Vanusegrupi 31–40 keskmine hinnang väidetele oli 2,97 ning vanusegrupil 41-55 oli keskmine hinnang kõige madalam, st 2,80.



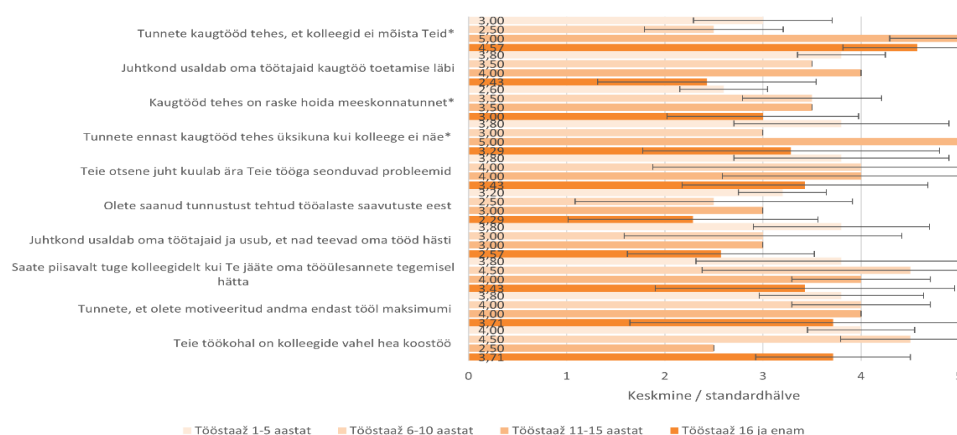
Joonis 7. Vastajate keskmised hinnangud meeskonnatööd ja juhtimist puudutavatele väidetele vastajate vanuse lõikes *tähistab pöördkskaalat

Vaadates vastuseid vanusegruppides saab öelda, et vanuses 21-30 aastat, et nemad tunnevad kõige enam üksikuna kaugtööd tehes ($m=1,50$; $SD=1,68$), samas vanuses 31-40 ei tunne ennast üksikuna kaugtööd tehes ($m=4,60$; $SD=0,50$). Vaadates teisi vanusegruppe, tunnevad (vanuses 21-30) nemad kõige enam, et kolleegeid mõistavad neid, kaugtööd tehes ning on nõus väitega, et juhtkond usaldab oma töötajaid kaugtöö toetamise läbi, hinnates neid väiteid kõrgelt. Autor jagab Boag (2013) seisukohta, andes võimaluse töötajatel teha tööd kontorist väljas, näitab usaldust tööandja ja alluvate vahel. See tõstab töötajate töötahet ja enesekindlust, mis omakorda annab töötajale mõista, et teda võetakse kui professionaali. Vanuses 41- 55 aastat saab, aga välja tuua, et nemad tunnevad kõige enam puudust tunnustuse saamist saavutuste eest ($m=2,00$; $SD=0,48$), võrreldes teiste

vanusegruppidega. Lisaks nad ei usu, et juhtkond usaldab oma töötajaid kaugtöö toetamise läbi ning et töötajad teevad tööd ($m=2,63$; $SD=0,30$).

Kõigi nende vanusegruppide puhul saab öelda seda, et meeskonnatunde hoidmine on raske, keskmine on küll 3, aga võiks leida võimalusi, selle parendamiseks. Kaugtöö puhul töötab inimene meeskonnast eraldi, mistõttu puudub sotsiaalne keskkond, kus saaks kujuneda kuuluvustunne ja usaldus (Piirsalu-Kivihall, Kaire Tööheaolu.ee). Seega on oluline ka kaugtöö puhul säilitada õlatunne ning inimeste vahelised suhted, mis aitavad tagada turvatunde ja hea vaimse tasakaalu, kuid see vajab juhtide poolset tähelepanu (Anderspök, 2021). Suhete hoidmiseks on CV keskus välja toonud võimaluse, et peetaks üks-ühele vestluseid ja meeskonnakoosolekuid kindlatel kellaaegadel (CvKeskus, 2020). Seega, kui töötajad hindavad, et raske on hoida meeskonnatunnet, on see tähelepanu väärt asjaolu.

Järgnevalt on joonisel kuvatud ülevaade sellest, kuidas erineva tööstaažiga töötajad meeskonnatööd ja juhtimist puudutavaid väiteid hindavad (Joonis 8). Tööstaaži lõikes saab välja tuua, et 1-5 aastase tööstaažiga vastajate keskmine hinnang meeskonnatööd ja juhtimist puudutavatele väidetele oli 3,04; 6-10 aastase staažiga töötajate keskmine hinnang selle kategooria väidetele oli 3,20 ning 11-15 aastase ja 16+ aastase töökogemusega töötajate keskmised hinnangud väidetele olid vastavalt 2,90 ja 2,87. Seega saab öelda, et kõige kõrgema keskmise hinnangu andis väidetele 6-10 aastase tööstaažiga vastajate grupp.



Joonis 8. Vastajate keskmised hinnangud meeskonnatööd ja juhtimist puudutavatele väidetele vastajate tööstaaži lõikes *tähistab pöördskaalat

Samas vaadates vastuseid tööstaaži lõikes saab öelda, kelle tööstaaž on 11-15 aastat tunnevad, et kolleegid mõistavad neid kaugtööd tehes hinnates seda väidet kõige kõrgemalt ($m=5,00$; $SD=0,79$) ja sama on ka, et nad ei tunne ennast kaugtööd tehes üksikuna, kui ei näe tiimikaaslast. Lisaks saab öelda, et nad ei tunne, et kolleegide vahel oleks hea koostöö, samas, kelle tööstaaž on 1-5 aastat tõdevad, et kolleegide vaheline koostöö toimib.

6-10 aastase tööstaažiga töötajad väidavad, et kaugtööd tehes kolleegid ei mõista neid ($m=2,50$; $SD=0,97$) ja nad on saanud vähe tunnustust ($m=2,50$; $SD=0,13$) samas hindavad kõrgelt väiteid, et töötajate vaheline koostöö toimib ($m=4,50$; $SD=0,53$) ja saavad piisavalt tuge töökaaslastelt, kui peaksid jääma hätta.

Kõige staažikamad on arvamusel, et juhtkond ei usalda oma töötajaid kaugtöö toetamise läbi ($m=2,57$; $SD=0,34$), samas, kui teised tööstaažide grupid on selle väitega enam vähem nõus, et juhtkond usaldab neid. Kõige kõrgemalt on nad hinnanud väidet, et kolleegid mõistavad neid kaugtöö tingimustes ($m=4,57$; $SD=0,48$).

Vaadates joonist 8 lk 30, siis kõigi tööstaaži gruppide põhjal saab öelda, et tulemused on kõige madalamad väite juures ning keskmine jääb 2,29-3,20 vahele, kus siis nad on saanud vähe tunnustust tööalaste saavutuste eest. Lisaks on hinnang madal väitel, et juhtkond usaldab oma töötajaid ning nad teevad oma tööd hästi. Töötaja vaimne tervis algab baasvajadustest ning Maslow baasvajaduste püramiidi järgi on küll esmaseks baasvajaduseks füsioloogilised vajadused, kuid sealt edasi tulevad ka armastus- ja kuuluvusvajadus (Jõeorg, 2022; McLeod, 2007), mille üheks suureks komponendiks töökeskkonnas on meeskonnatunne ning meeskonda kuuluvus. Kusjuures on teada, et kolm kõige sagedamat probleemi kaugtöö juures on üksindus ja eraldatus; ärevus ja surve ning kolmandana depressioon (Weworkremotely, 2022).

Asutuse juhtkonna esindaja märgib intervjuus, et juhtkond on püüdnud luua töökeskkonna, kus kõigil oleks võimalik vabalt suhelda, samuti on keskendunud uue töötaja värbamisel sellele, et lisaks oskustele sobiks inimene ka iseloomult töökollektiivi. Piisava suhtluse võimaluste osas näeb juhtkonna esindaja, et kaugtöö kasutamise võimalus on inimese vaba valik, mistõttu on inimene teadlikult vastu võtnud otsuse teha tööd kolleegidest eemal: *kes vabatahtlikult valib kodukontori, siis ilmselt eelistus on teha tööd rahulikumas õhkkonnas, ja pigem vähem suhelda (suhelda siis, kui on tööalaselt vaja). Sellist niisama juttu (kuidas läheb, mida eile tegid jne) on kindlasti vähem. Kellele kodukontor ei istu, see pigem ongi kontoris seepärast, et saaks rohkem suhelda teistega, ka muudel*

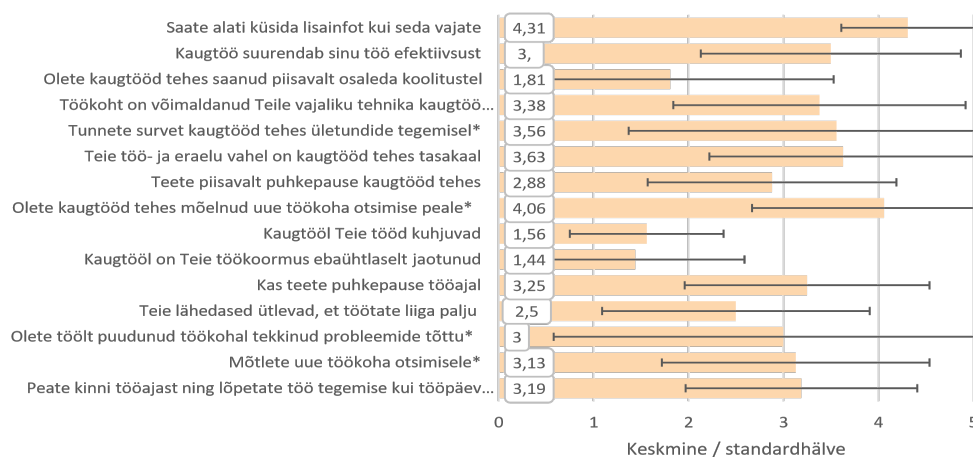
teemadel peale tööteemade. Juhtkonna osas erinesid arvamused mõneti. Kui vahetu juhi osas olid hinnangud positiivsed ning töötajad tunnevad, et otsene juht kuulab ära tööga seotud probleemid ($m=3,69$; $SD=0,69$), siis selle üle, kas töötajad ka juhtkonna silmis usaldusväärsed ja head töötajad on, olid vastajad kahtlevad ($m=3,06$; $SD=1,24$).

Autor uuris juhtkonna esindaja käest intervjuus, et kas ettevõttel on olemas riskide hindamise maatriks. Intervjueeritav selgitas: *eraldi „paberil riskide hindamise süsteemi“ ei ole ja regulaarselt riskide hindamisega ei tegele. /.../ Kui töökeskkonna teema, siis proovime ennetada probleemide teket, rääkides omavahel ja tagasisidest siis proovida protsesse, suhteid jooksvalt üle arutada ja parandada.*

Seega saab järeldada, et peamised märkimisväärsed asjaolud töötajate hinnang, et meeskonnatunnet on raske hoida ning nende tunnetus, et nad ei saa juhtkonnalt piisavalt palju tunnustust oma tehtud töö eest. Kuivõrd on välja toodud, et vaimne tervis algab baasvajaduste olemasolust, siis võib öelda, et meeskonnatunne (kuuluvusvajadus) ja tunnustamine (eneseteostusvajadus) on töölase vaimse tervise hoidmisel olulise tähtsusega, millele tuleb tähelepanu pöörata.

3.2.2 Töö- ja kaugtöö korraldus

Järgnevalt annab autor ülevaate selle kohta, kuidas hindasid uurimuses osalejad töö- ja kaugtöö korraldust puudutavaid väiteid (Joonis 9). Töö- ja kaugtöö korraldust puudutavaid väiteid kogumishinnates saab öelda, et keskmine hinnang selle kategooria väidetele oli 3,01 ning $SD=0,44$.

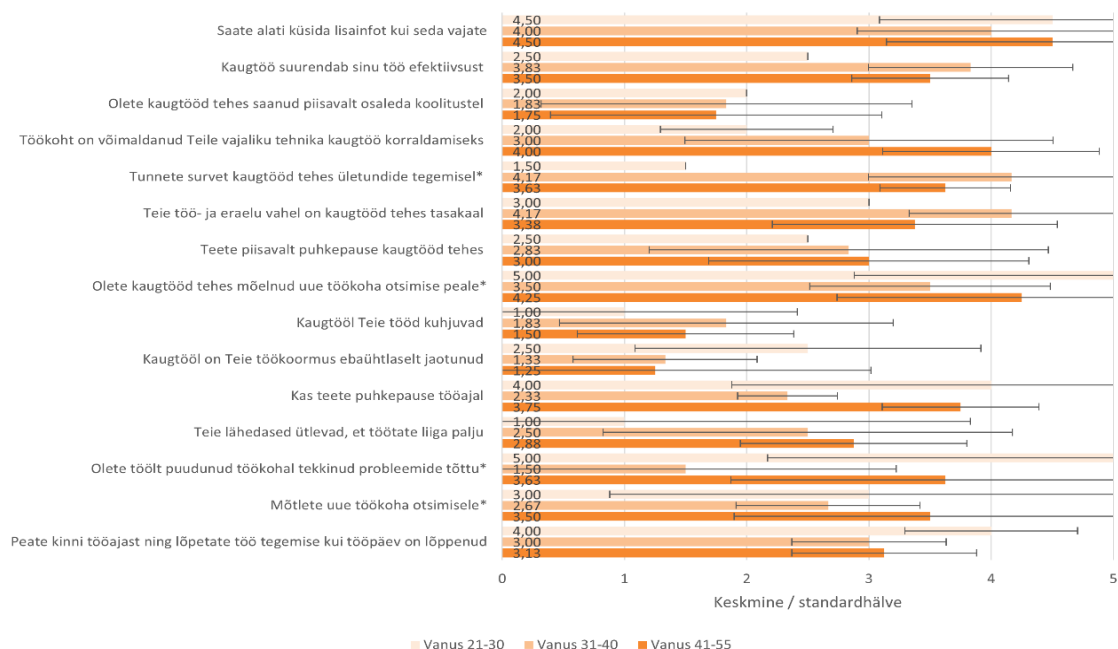


Joonis 9. Vastajate keskmised hinnangud töö- ja kaugtöö korraldust puudutavatele väidetele

*tähistab pöördskaalat

Tööelu korralduse kohta uurides soovis autor ühe aspektina saada infot selle kohta, kuidas peavad uurimuses osalejad kinni oma töö ajast ning millisel määral tehakse tööajal puhkepause. Tööaja raamidesse mahtumise osas on vastajad kahtlevad – vastustest nähtub, et nad peavad tööaja raamidest kinni mõningal määral, ent mitte koguaeg ($m=3,19$; $SD=1,22$). Sellest võib välja lugeda, et vastajad teevad aeg-ajalt ületunde, kuid see ei ole igapäevane nähtus. Seda järeldust kinnitab ka väide, et vastajate lähedased on harva ka avaldanud muret, et vastajad töötavad liiga palju ($m=2,5$; $SD=1,41$) vastustest peegeldub, et kuigi seda ei juhtu tihti, on seda ette tulnud.

Lisaks on antud ülevaade sellest, kuidas on hinnanud töö- ja kaugtöö korraldust puudutavaid väiteid vastajad konkreetsetes vanusegruppides (Joonis 10). Vanusegruppides saab välja tuua, et vanusegrupi 21-30 keskmine hinnang väidetele oli 2,90, vanusegrupi 31-40 keskmine hinnang väidetele oli 2,83 ning vanusegrupi 41-55 keskmine hinnang väidetele oli 3,18.



Joonis 10. Vastajate keskmised hinnangud töö- ja kaugtöö korraldust puudutavatele väidetele vastajate vanuse lõikes *tähistab pöördskalaat

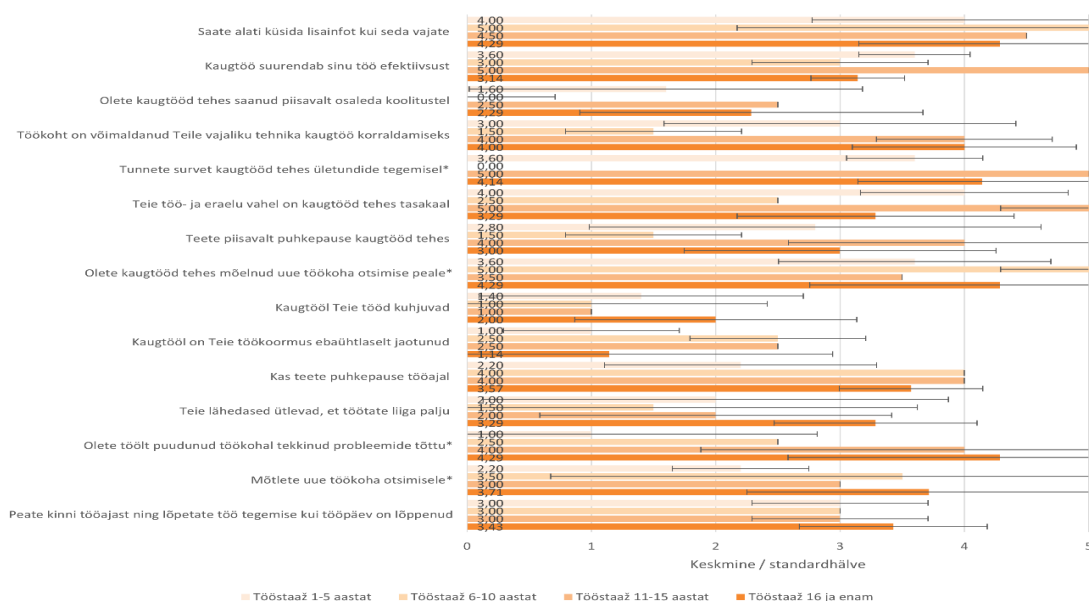
Kõige kriitilisem on vanuses 21-30 aastat, kus kaugtööl nende tööd kuhjuvad ($m=1,00$; $SD=0,41$), lisaks on lähedased märganud, et töötavad liiga palju ($m=1,00$; $SD=1,06$) ning tuntakse suret kaugtööd tehes ületundide pärast ($m=1,50$; $SD=1,45$). Veel millele tuleks tähelepanu pöörata on, et töökoht pole võimaldanud vajaliku tehnikat kaugtöö tegemiseks. Samas on selles vanusegrupis kõik hästi, et nad pole töölt puudunud tekkinud probleemide tõttu ($m=5$; $SD=1,41$), aga vanuses 31-40 aastat on töölt puudunud küll ($m=1,50$; $SD=1,76$).

Vanuses 31-40 aastat saab öelda, et kaugtööl on nende töökoormus ebaühtlaselt jaotunud ($m=1,33$; $SD=0,19$) ja tööd tehes mõelnud uue töökoha otsimisele ($m=2,67$; $SD=0,32$). Samas tundub, et nad ei tunne survet kaugtööd tehes ületundide tegemisel ($m=4,17$; $SD=0,43$) ja neil on töö- ja eraelu vahel tasakaal kaugtööd tehes ($m=4,17$; $SD=0,39$). CV.ee (2021) poolt läbi viidud uuringust selgus, et 41% vastanutest nägi probleemina, et töö- ja eraelu piirid hägustusid, sest raske on teha vahet tööajal ja puhkeajal. Stevens (2021) sõnul võib juhtuda, et tööpäevad muutuvad seetõttu aga märkamatult mitme tunni võrra pikemaks, mis aga ei ole jätkusuutlik. Seetõttu on positiivne, et käesolevas uurimuses osalenud asutuse töötajad hindavad, et nende jaoks on leitud tasakaal töö ja eraelu vahel.

Vanus 41-55 aastat, aga hindasid sammuti kõrgelt, et nad saavad lisainfot, kui on seda vajanud, ning nad pole mõelnud nii väga uue töökoha otsimisele ($m=3,50$; $SD=0,26$). Samas ei peata alati kinni tööajast ning lõpetatakse töö tegemise, kui tööpäev on ammu läbi saanud ($m=3,13$; $SD=0,06$). Kõigi vanusegruppide puhul saab väita, et nad pole saanud osaleda piisavalt koolitustel, mille keskmine on kõigil kahe ringis või alla selle.

Ka puhkepauside tegemise osas on vastajad kahtlevad, hinnates, et puhkepause tehakse mõningal määral, kuid mitte sageli. Puhkepauside tegemine tavapäraselt ning kaugtöö tegemise ajal suuresti ei erine – nii üldiseid puhkepauside tegemisi kui ka puhkepauside tegemisi kaugtöö ajal on hinnanud uurimuses osalejad sarnaselt mõlemad hindegiga 3. Vaadates joonist 10 lk 33 selgub, et kõik vanusegrupid ei tee pause, mida aga peaks tegema. See tähendab tõenäoliselt seda, et puhkepauside võtmine kaugtöö ajal ei ole nii tavapärane, kui näiteks kontoris töötades. Kodus töötades võib tekkida olukord, et inimene ei suuda vahet teha tööajal ja vabal ajal (Weworkremotely, 2022). Seetõttu on Tali (2021) soovitanud kaugtööl olevatele töötajatele määrata endile kindel tööritiim, mis sisaldaks ka kohustuslikke pause.

Järgnevalt on joonisel kuvatud ülevaade sellest, kuidas erineva tööstaažiga töötajad töö- ja kaugtöö korraldust puudutavaid väiteid hindavad (Joonis 11 lk 35). Tööstaaži lõikes saab välja tuua, et 1-5 aastase tööstaažiga vastajate keskmine hinnang väidetele oli 2,60, 6-10 aastase staažiga töötajate keskmine hinnang väidetele oli 2,43 ning 11-15 aastase ja 16+ aastase töökogemusega töötajate keskmised hinnangud väidetele olid vastavalt 3,52 ja 3,32. Seega saab öelda, et kõige kõrgema keskmise hinnangu andis väidetele 11-15 aastase tööstaažiga vastajate grupp.



Joonis 11. Vastajate keskmised hinnangud töö- ja kaugtöö korraldus puudutavatele väidetele vastajate tööstaaži lõikes *tähistab pöördskaalat

Kellel on tööstaaži 1-5 aastat on rahul väitega, et saavad küsida lisainfot kui seda vaja (m=4,00; SD=0,21) , lisaks on neil töö- ja eraelus tasakaal kaugtööd tehes (m=4,00; SD=0,26). Nad ei tunne väga suurt survet kaugtööd tehes ületundide eest (m=3,60; SD=0,02), samas kelle tööstaaži on 6-10 aastat tunnevad survet ja tulemus on kõvasti alla keskmise (m=2,89; SD=0,47). Lisaks kellel tööstaaži 1-5 aastat nende töötulemused halvad, sest nad on puudunud töölt tekkinud probleemide pärast (m=1,50; SD=1,06), mõtlevad uue töökoha otsimise peale (m=2,20; SD=0,65) ning töökoormus on ebaühtlaselt jaotunud (m=1,00; SD=0,31).

Tööstaažiga 6-10 aastat on vägagi rahul väitega, et saavad küsida lisainfot, kui vaja on (m=5,00; SD=0,48), samas on neil ka probleeme kaugtööl, kus tööd kuhjuvad (m=1,00; SD=0,39), ei tehta piisavalt puhkepause (m=1,50; SD=0,97) ja tehakse palju tööd, kus pole neil aega lähedaste jaoks (1,50; SD=0,70).

Tööstaaž 11-15 aastase tööstaažiga töötajad on kaugtööga väga rahul, sest nende efektiivsus on parem, kui kontoris. Autor jagab Bradley (2021) seisukohta, et kaugtööga tegelevad töötajad on palju efektiivsemad ja õnnelikumad, sest nad ei puutu kokku kontoris erinevate segajatega näiteks koosolekud, taustamüra ja erimeelsused kolleegidega.

Kõige staažikamad pole töölt puudunud tööl tekkinud probleemide tõttu ega mõelnud ka uue töökoha otsimisele nagu 6-10 aastase töökogemusega töötajad. Samas sooviksid nad väga osaleda koolitustel,

mida nad teha paraku pole saanud koos 1-5 aastase tööstaažiga töötajatega. Mõlemad grupid on hinnanud seda väidet väga madalalt kõvasti alla keskmise.

CV Online (2021) uuringust on ilmnenu, et 32% vastajatel on kodukontoris keeruline kinni pidada tööaegadest ja nad töötavad rohkem kui peaks. Käesolevas uuringus vastas samuti lausa 56% töötajatest, et nad ei pea sageli tööajast kinni ega lõpeta töö tegemist siis kui tööpäev lõppeb.

Uurides osalejate käest, kuidas mõjutab kaugtöövorm töö efektiivsust, hindavad nad, et kaugtöö mõjutab efektiivsust suurel määral ($m=3,5$; $SD=1,37$). Samale järeldusele on jõudnud mitmed teised autorid (Bradley, 2021; Boag, 2013), kes on toonud välja, et kaugtöö puhul on suureks eeliseks võime olla oma mõtetes üksi ja keskenduda, puutumata kokku erinevate segajatega, mistõttu on töötajad produktiivsemad ja efektiivsemad.

Autor uuris ka juhtkonna esindaja käest, kas nende hinnangul on töötajad kaugtööd tehes efektiivsemad. Juhtkonna seisukoht on, et süvenemist vajavate tööde tegemisel on kodukontor efektiivsem valik. Ta kirjeldas oma mõtet järgmiselt: *Mulle tundub, et kui kodukontor on valitud vabatahtlikult, siis see võib olla pigem konkreetne valik säästa oma aega (ummikud), teha tööd rahulikumas keskkonnas (ei tulda küsima või „tüütama“) ning just sellist süvenemist nõudvates ülesannetes tundub olema kodukontor efektiivsem. /.../*

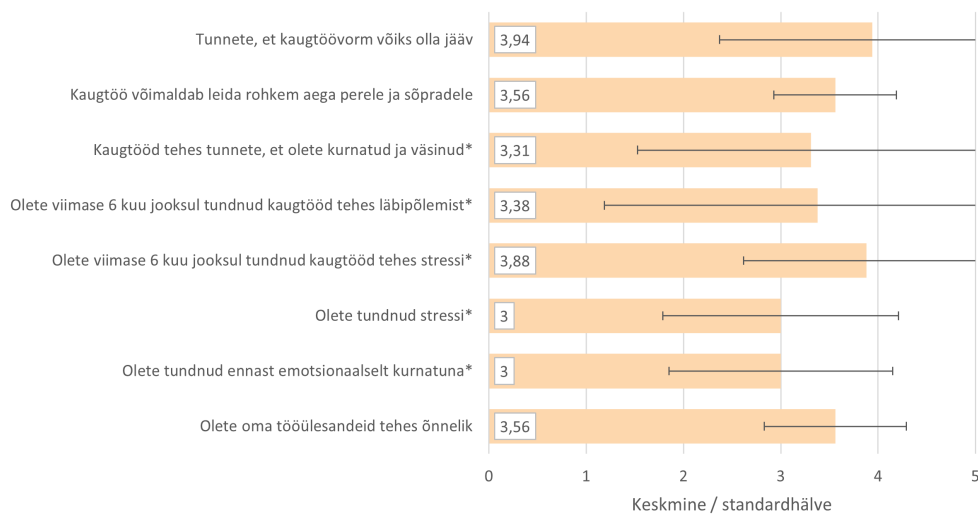
Seega saab autor järeldada, et uurimuses osalejatele töökorralduse kontekstis kaugtöö vorm sobib, nad on produktiivsemad ega näe, et töö- ja eraelu piirid hägustuksid väga. Samas on oluline teha planeeritumalt puhkepause ning pidada kinni tööpäeva raamidest, st mitte teha liigselt tööpäeva välisel ajal tööd või jätkata tööd siis, kui tööaeg on lõppenud, lisaks tuntakse puudust koolitustest.

3.2.3 Vaimne tervis ja heaolu

Järgnevalt annab autor ülevaate uurimuses osalenud töötajate hinnangutest väidetele, mis puudutavad nende vaimset tervist ja heaolu (Joonis 12 lk 37). Selle kategooria väiteid kogumishinnates saab öelda, et keskmine hinnang vaimse tervise ja heaolu väidetele oli 3,45 ning $SD=0,52$.

Vaadeldes seda, kas vastajad on tundnud tööalast stressi või emotsionaalset kurnatust, näeme, et vastajad on tööalaselt kogenud nii stressi, kui ka vaimset kurnatust ($m= 3,0$; $SD=1,21$ ja $m=3,0$; $SD=1,15$). Vaadeldes aga andmeid sügavuti, saame näha, et kõikidest vastanutest pea iga kolmas

(31%) on tundnud tööga seondult stressi ja iga viies (19%) emotsionaalset kurnatust (hinnates neid väiteid hindegaga 4 või 5).



Joonis 12. Vastajate keskmised hinnangud vaimset tervist ja heaolu puudutavate väidetele *tähistab pöördskaalat

Kusjuures on huvitav asjaolu, et need uurimuses osalejad, kes vastasid, et neile meeldib kaugtööd teha, nende seas oli ainult üks, kes vastas, et on tundnud tööalast stressi ning emotsionaalset kurnatust (hinnates neid väiteid hindegaga 4). Need aga, kes ütlesid, et neile kaugtöö meeldib vaid mõningal määral või kes ei osanud kaugtöö sobivust hinnata, nendest ka suurem osa on tundnud tööalast stressi või emotsionaalset kurnatust (hinnates väiteid hindegaga 4 ja 5).

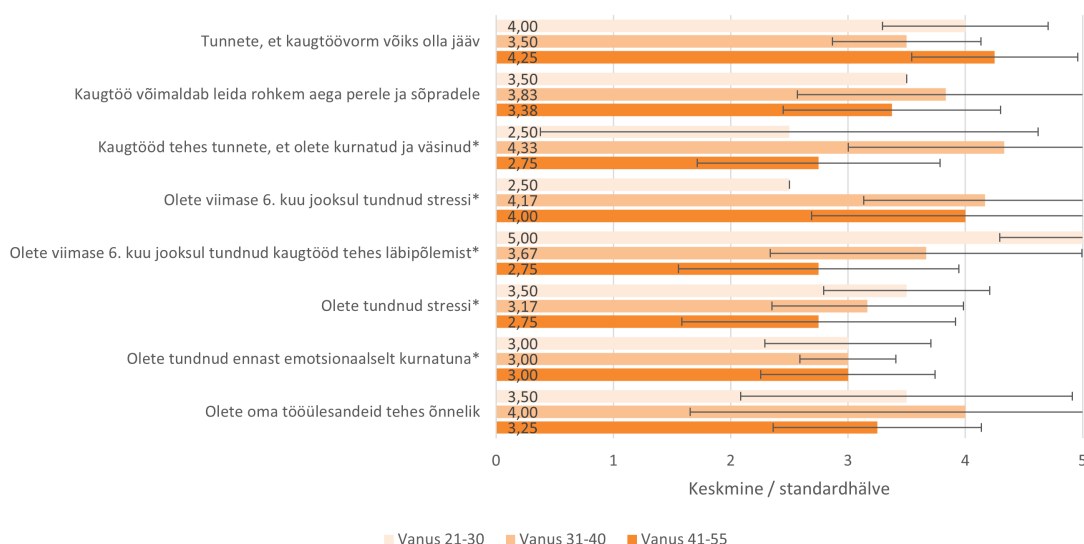
Vastused jaotuvad aga kaheks ning nii oli sarnane tulemus ka skaala teises otsas – 31% töötajatest hindasid, et nad ei ole kunagi või on harva stressi ja kurnatust tundnud (hinnates väiteid hindegaga 1 või 2). Ülejäänud jäid oma vastustega keskele kohale, hinnates, et see on nii ja naa (hinnates väidet hindegaga 3). Samas peegeldub jooniselt asjaolu, et kui üldise stressi ja emotsionaalse kurnatuse tundmise osas hindasid vastajad, et tunnevad seda mõningal määral ($m=3,00$; $SD=1,21$) ja ($m=3,00$; $SD=1,15$), siis kaugtööga seotud stressi ja läbipõlemise osas hindavad vastajad, et viimase 6 kuu jooksul nad ei ole kaugtööd tehes stressi ($m=3,88$; $SD=1,26$) ja läbipõlemist tundnud ($m=3,38$; $SD=2,19$).

Seega saab nendele väidetele antud hinnangutest järeldada, et antud asutuse töötajad on kogenud tööalaselt stressi ja emotsionaalset kurnatust, mõned on seda tundnud vähem, kuid kolmandik

küsimustikule vastanutest isegi sageli või alati. Samuti on huvitav tähelepanek see, et stressi on kogenud oluliselt vähem need, kellele kaugtöö meeldib ja rohkem need, kes ei ole väga kindlad, kas see on nende jaoks õige töövorm.

Kuivõrd on käesoleva teema fookuseks töötajate vaimne tervis, vaatleme siinkohal vastajate hinnanguid vaimset tervist ja heaolu puudutavatele väidetele vastajate sotsiaaldemograafiliste tunnuste lõikes.

Esmalt on antud ülevaade sellest, kuidas on hinnanud vaimset tervist ja heaolu puudutavaid väiteid vastajad konkreetsetes vanusegruppides (Joonis 13). Vanusegruppides saab välja tuua, et vanusegrupi 21-30 keskmine hinnang vaimset tervist puudutavatele väidetele oli 3,44, vanusegrupi 31-40 keskmine hinnang väidetele oli 3,71 ning vanusegrupi 41-55 keskmine hinnang väidetele oli 3,27. Seega kõige kõrgem keskmine hinnang vaimset tervist puudutavatele väidetele oli 31-40 aastastel töötajatel.



Joonis 13. Vastajate keskmised hinnangud vaimset tervist ja heaolu puudutavatele väidetele vastajate vanuse lõikes. *tähistab pöördkskaalat

Vaadeldes vastuseid vanusegruppide lõikes saab öelda, et kõige noorema vanusegrupi esindajad (vanus 21-30) on kõige vähem tundnud viimase 6 kuu jooksul kaugtööd tehes läbipõlemist ($m=5$). Samas on kõige noorem vanusegrupp tundnud kurnatust ($m=2,50$; $SD=1,31$) ja stressi ($m=2,50$; $SD=1,31$).

Kõige enam soovib kaugtöö tegemise võimaluse jätkumist kõige kõrgemas vanusegrupis olevad vastajad (41-55) , kes on vanuselõikes andnud kõige kõrgema hinnangu sellele, et kaugtöö võiks olla jääv ($m=4,25$; $SD=0,40$).

Keskmissesse vanusegruppi kuuluvad vastajad (vanus 31-40) on vastustest tulenevalt tööülesandeid tehes kõige õnnelikumad ($m=4,00$; $SD=0,38$). Keskmine vanusegrupp on ka leidnud, et kaugtöö võimaldab neil leida rohkem aega sõpradele ja perele ($m=3,83$; $SD=0,23$). Keskmisel vanusegrupil esineb vastuste järgi ka kõige vähem stressi ($m=4,17$; $SD=0,42$) ja kurnatust ($m=4,33$; $SD=0,38$).

Järgnevalt on joonisel kuvatud ülevaade sellest, kuidas erineva tööstaažiga töötajad vaimset tervist ja heaolu puudutavaid väiteid hindavad (Joonis 14). Tööstaaži lõikes saab välja tuua, et 1-5 aastase tööstaažiga vastajate keskmine hinnang vaimset tervist puudutavatele väidetele oli 3,75; 6-10 aastase staažiga töötajate keskmine hinnang väidetele oli 2,44 ning 11-15 aastase ja 16+ aastase töökogemusega töötajate keskmised hinnangud väidetele olid vastavalt 3,88 ja 3,41. Seega saab öelda, et kõige kõrgema keskmise hinnangu andis väidetele 11-15 aastase tööstaažiga vastajate grupp.



Joonis 14. Vastajate keskmised hinnangud vaimset tervist ja heaolu puudutavatele väidetele vastajate tööstaaži lõikes

Vaadeldes uurimuses osalenud vastajate hinnanguid vaimset tervist ja heaolu puudutavatele väidetele nende tööstaaži lõikes, ilmneb, et kõige enam meeldib kaugtöö tegemise võimalus nendele

töötajatele, kelle tööstaaž on 11-15 aastat ($m=5,00$). Selle tööstaažiga töötajad on ka kõige vähem tundnud kurnatust ja väsimust ($m=4,50$; $SD=0,17$) ning läbipõlemist ($m=4,50$; $SD=0,17$).

Kõige staažikamad töötajad, kelle töökogemus ulatub 16 ja enam aastani, on hinnanud, et kaugtöö on neis põhjustanud teiste tööstaaži gruppidega võrreldes kõige vähem stressi ($m=4,29$; $SD=0,32$).

Kõige lühemat aega tööl olnud töötajad on, aga tööülesandeid tehes kõige õnnelikumad ($m=4,00$; $SD=0,61$). Samuti paistab, et ka nemad hindavad kaugtöö tegemise võimalust kõrgelt. Samuti on just kõige lühemat aega tööl olnud töötajad need, kes näevad, et kaugtöö pakub neile võimalust veeta rohkem aega oma pere ja sõpradega ($m=4,00$; $SD=0,40$).

6-10 aastat töökogemusega vastajad kogevad, aga vastuste järgi kõige enam stressi ($m=2,00$; $SD=1,89$) ja läbipõlemist ($m=2,50$; $SD=1,75$). Tööstress kui pingeseisund tekib enamasti siis, kui töötaja tajub töökeskkonna poolt esitatud väljakutsete ja oma võimaluste vahel vastuolu (Tööelu, 2021) ning see oli ka peamine stressi tekkepõhjus antud uurimuses osalejatel. Eeskätt on oluline, et selline reaktsioon ei kestaks pikaajaliselt, sest keha väsib ning tekivad vaimsed ja füüsilised tervisehäired (Tööinspeksioon & Strauss-Raats, 2013), mistõttu tuleb sellega tegeleda, et stress ning läbi selle vaimse tervise raskus ei süveneks.

Samuti on just nemad ka tööülesandeid täites kõige vähem õnnelikud ($m=3,00$; $SD=1,09$). See tööstaaži grupp hindab ka kõige madalamalt kaugtöö tegemise võimaluse jätkamise soovi ($m=3,50$; $SD=1,23$), seejuures näevad nad kõige vähem, et kaugtöö võimaldaks jätta rohkem aega pere ja sõprade jaoks ($m=3,00$; $SD=1,07$).

Autor uuris vastajate vaimse tervise kohta ka täpsemalt, avatud küsimuste kaudu. Suurem osa vastajatest ütles, et nad hindavad oma vaimset tervist heaks või keskmiselt paremaks. Näiteks üks vastaja kirjeldas, et vaimset tervist toetab tema hea pingetaluvus: *Väga hea, pole kunagi veel olnud probleeme pingetaluvusega, mis tekitab stressi.*

Kolm uurimuses osalenut aga nentisid, et olenevalt olukorrast võib olla vaimse tervise murekohti. Näiteks tõi üks osaleja välja, et vaimse tervise seisund sõltub päevast: *Oleneb päevast, on tõuse ja mõõnasid.*

Täiendavalt uuris autor, kas uurimuses osalejad tunnevad, et neil on stress ning mis on selle peamised põhjustajad. Kuus osalejat tõi välja, et nemad stressi ei tunne. Ühe osaleja võrra rohkem oli neid,

kes kirjeldasid, et tunnevad aeg-ajalt stressi ning jagasid ka põhjuseid. Peamise põhjusena toodi välja suurt töökoormust, näiteks: *ülekoormus, tööülesanded ebaühtlaselt jaotatud ning natuke ikka, et jõuaks oma tööülesannetega õigeks ajaks valmis ja see ei sõltu ainult sinust (vahele jooksevad teemad millega on vaja kohe tegeleda).*

Lisaks töökoormusele toodi välja ka usaldamatust: vahest ikka, suur töökoormus, usaldamatus, teadmatus, info vaegus, abi puudus ja toetuse puudumist: Vahel jah. Toetuse puudumine töökohal. Samuti mainiti väsimust ning liigselt suuri tööandja poolseid ootusi töötajatele.

Läbipõlemine tuleneb kroonilisest tööstressist, mida ei ole õnnestunud juhtida ning selle tunnuseks on energia ammendumine või kurnatuse tunne, suurenenud vaimne distants tööst, vähenenud efektiivsus (World Health Organization, 2019). Uurimuses osalejad hindasid, et nad ei ole 6 kuu jooksul läbipõlemis tundnud. Tulemustest ilmnes, et uurimuses osalejad on siiski mõningal määral tundnud emotsionaalset kurnatust, samas aga tunnevad, et kaugtöö suurendab produktiivsust ning nad on motiveeritud andma endast maksimum.

Samas on läbipõlemise aluseks ka ülekoormus, kontrolli puudumine töö oluliste osade üle ning pideva lisaenergia panustamine (Al Shafie, 2012), mida aga osad vastajad avatud küsimuste vastustes kirjeldavad. Läbipõlemise ennetamine on aga kõikide osapoolte ühine vastutus, st panustama peavad nii töötaja ise, kolleegid kui ka tööandja (Peaasjad MTÜ, 2019). Seega tuleb läbipõlemise ennetamiseks pöörata ülekoormusele siiski tähelepanu.

Autor küsis ka juhtkonna esindaja käest, kuidas tema hindab töötajate vaimset tervist. Kuigi intervjuueeritav nentis, et tal ei ole pädevust inimeste vaimset tervist hinnata, jagas ta mõningaid mõtteid, mida asutus on püüdnud varasemalt teha, et töötajate heaolu soodustada: */.../ Omalt poolt oleme proovinud luua suhteliselt vabatöökeskonna, kus iga töötaja saab oma tööd ise planeerida, keelde ja käske ja liiga palju regulaatoreid peale surutud ei ole, tulemus on tähtis. Seega keskkonna mõttes ei tohiks olla liiga palju vaimset koormust igapäevaselt. /.../ kes tahavad kodukontorit kasutada, teevad seda omast vabast tahtest.*

Vaadeldes vastajate hinnanguid seoses perele jääva aja osas, on tabelist näha, et uurimuses osalejad tunnevad mõningal määral ka seda, et kaugtöö vorm aitab leida neil rohkem aega perele (hinnates väiteid hindegas 3 ja 4). Stevens (2021) toob siinkohal näite, et ainuüksi kontorisse ja tagasi sõitmine

ning tööks valmistumine võtab aega, mida kaugtööd tehes on võimalik kasutada palju produktiivsemalt, seal hulgas ka pere tarbeks.

Kokkuvõtvalt hindasid osalejad, et kaugtöö vorm võiks olla nende hinnangul jääv. Sellega nõustus koguni 69% osalejatest (hinnates väidet hindegas 4 ja 5). Kaugtöö võimaldamine näitab tööandja ja alluvate vahelist usaldust ning tõstab töötajate töötahet ja enesekindlust (Boag, 2013).

Ettevõtte juhtkonna esindaja selgitas intervjuu käigus oma nägemust seoses kaugtööga. Tema sõnul on vajalik osadel teemadel kohtuda ja rääkida näost-näku, kuid kaugtöösse suhtub positiivselt.

Intervjueeritav kirjeldab:

Kellel kaugtöö võimalus, saab säästa töötulekul ummikutes istumise võrra aega, lisamotivaator. Osad teemad tuleb ikkagi rääkida näost näku /.../ kodukontor on seega ainult osaline asendus. Varasemalt oli kahtlus, kas töötajad ikka piisavalt kodus tööd teevad, aga tundub, et teevad. Osadele sobib kodukontori töö, osadele ei sobi (nad ei taha kodus töötada), seega kodukontor on lihtsalt üks lisavõimalus (mugavus) tööd teha.

Reynolds, (2022) on seisukohal, et kaugtöö tagab töötajale paindlike võimaluste kaudu suurema kontrolli oma elu planeerimise üle ning toetab ühtlasi töötajate tervist ja heaolu. Samuti on kaugtöö võimalus kasulik ka ettevõttele, sest nii on võimalik meelitada ettevõttesse rohkem kvaliteetset tööjõudu (Uy, 2021). Lisaks näitavad uuringud, et kaugtöö võimaluse kasutamise korral on töötajad ettevõttele lojaalsemad (CoSo Cloud, 2015).

Järeldada võib, et nad on tundnud tööalast stressi ning avatud küsimused võimaldasid tuua välja erinevaid põhjuseid, mis stressi on tinginud. Samas ei saa väidetele ja avatud küsimuste vastustele tuginedes öelda, et kaugtöö põhjustaks inimestes oluliselt rohkem stressi. Vastupidi, tabelit vaadates on kaugtöö käigus tajutav stress väiksema määraga, kui üldine stress. Tulemused peegeldavad töötajate soovi kaugtööd teha ja sellega jätkata.

3.2.4 Töötajate ettepanekud vaimse tervise edendamiseks ettevõttes

Lisaks eelnevale soovis autor selgitada välja ka töötajate endi ettepanekud ettevõttes vaimse tervise edendamiseks. Uurimuses osalejatel oli võimalus esitada ankeetküsimustiku kaudu vabas vormis anonüümselt erinevaid ettepanekuid vaimse tervise temaatika kontekstis. Sisuliselt saab ettepanekute valdkonnad jagada kaheks – meeskond ja kollektiiv ning lahenduskeskne ja toetav juhtimine.

Esmalt valdkond, mis peegeldus mitmetest ettepanekutest, oli meeskond ja kollektiiv. Näiteks tehti ettepanek teha rohkem ühiseid koosviibimisi, et töötajatel oleks võimalik rohkem suhelda ja tunda ühte hoidmise tunnet. Üks intervjueeritav kirjeldas: *Ühiseid tööpäeva sees kiireid ettevõtmisi võiks olla rohkem ning teine: Koostegemist rohkem, et kollektiiv oleks rohkem ühtehoidev.*

Sooviti, et meeskonna töö oleks parem ning otsene juht motiveeriks ja toetaks meeskonda. Näiteks: *meeskonna töö võiks olla parem ja otsese juhi abi ja oma meeskonna toetamine ja motiveerimine.*

Samapalju tähelepanu sai ettepanekute rubriigis ka lahenduskeskse ja toetava juhtimise temaatika. Uurimuses osalejad tegid ettepanekuid juhtkonna ja töötajate vaheliste suhete osas, soovides, et tegemist oleks partnerlusel põhineva toetava suhtega, mis hõlmab endas positiivset suhtlust ja lahenduskeskset lähenemist. Näiteks jagas üks osaleja oma mõtteid järgmiselt:

Pigem partnerlussuhe, mitte autoritaarne suhe. Lugupidav probleemile lahendusi otsiv suhtlus, mitte süüdlast otsiv ja süüdistav. Rohkem kuulamist, usaldamist, arutamist, info, ideede ja eesmärkide jagamist. Tea ja tunne rohkem töötajate töö protsesse eesmärkide saavutamiseks, hinda reaalseid võimalusi ja tulemusi.

Sooviti ka üldiselt juhtkonna ja töötaja vahelist avatumat suhtlust ning selgust. Näiteks tõi üks osaleja välja: *Rohkem suhtlust ja dialooge, et teada saada kuidas töötajatel läheb, millega nad on rahul, mida saab muuta ja kuidas aidata ja toetada ning teine: avatum suhtlemine. Juhtkond peaks vähem töötajaid vaimselt ründama. Selguse osas kirjeldas oma mõtet järgmiselt: Tööandja peab tagama, et tööülesanded oleks selged, õhkkond konstruktiivne.*

Lisaks kahele peamisele populaarsele teemale tehti ettepanekuid muuhulgas ka materiaalsete hüvede kasuks. Vastaja kirjeldas: *tasuta lõunasöögid, pikendada põhipuhkust kuni 56 kalendripäeva nagu haridustöötajatel.*

Autor uuris intervjuu käigus juhtkonna esindajalt, mida juhtkond tänasel hetkel vaimse tervise toetamiseks teeb. Juhtkond selgitas oma tegevusi järgnevalt: *töökeskkond (ventilatsioon, valgus, jne), sõbralikud omavahelised suhted, firmasünnimused, spordikompensatsioon.*

Ettepanekuid kogumis vaadates saab öelda, et peamiselt soovitakse näha positiivset muutust ühtses meeskonnatöös ning juhtkonna ja töötaja vahelises suhtes, mis peaks vastajate hinnangul olema tänasest lahenduskesksem ja toetavam.

3.3 Järeldused ja ettepanekud

Järgnevalt toob autor välja uurimistulemustest ja kirjandusest lähtuvalt oma poolsed järeldused ja ettepanekud. Käesolevalt on võimalik teha ettepanekuid konkreetse ettevõtte ning töötajate kontekstis, vastavalt uurimistulemustes ilmnenule (Tabel 1). Eeskätt on tähtis mõista, et töökeskkonnas on oluline vaimse tervise edendamisele mõelda ja sellega tegeleda (MentalHealth.gov, 2022). Ka kaugtöö puhul on oluline hinnata ja maandada kaugtöö mõju töötaja vaimsele tervisele (Personaliuudised.ee, 2021). Terviseinfo (2022) andmetel on olulisemad tegurid, mis mõjutavad inimese vaimset heaolu järgmised: individuaalsed tegurid; sotsiaalsed tegurid; keskkonnategurid. Autor on ettepanekute tegemisel samuti nendest teguritest lähtunud ning järginud, et ettepanekud sisaldaksid läbivalt nii inimese individuaalseid tegureid kui ka sotsiaalseid ja keskkonnategureid.

Tabel 1. Järeldused ja ettepanekud asutuse töötajate vaimse tervise toetamiseks ja parendamiseks juhtkonnale ja töötajatele

Järeldus	Ettepanek
Töötajate hinnangul on raske hoida kaugtöö tegemise ajal meeskonnatunnet. Töötajad soovivad muutust ja näevad vajadust ühtse meeskonnatöö tugevdamise osas.	1. Juhtkonna tasandilt initsieerida tööpäeva siseseid kiireid ühiseid tegevusi, regulaarseid kord nädalas kohtumisi tööasjade arutamiseks, regulaarseid virtuaallõunaid jooksvate mõtete põrgatamiseks ning regulaarseid kontakt-kohtumisi, et tugevdada ja hoida meeskonna tunnet. 2. Töötajatel anda märku oma vajadustes, mis nende jaoks meeskonnatunnet soodustab, sh initsieerida ka ise ühiseid virtuaalkohtumisi.
Töötajad tunnevad, et neid ei tunnustata tänasel hetkel piisavalt, nad näevad, et seda juhtub pigem harva kuid see võib olla vaimse tervise ohutegur.	1. Juhtkonna poolt algatada teadlik ja läbimõeldud strateegia töötajate sagedasemaks tunnustamiseks. Juhtkond võib tunnustamise strateegia väljatöötamiseks kaasata mõttetalgute raames ka asutuse töötajad. 2. Töötajatel anda juhtkonnale teada oma tunnetest tunnustuse osas ning anda sisendit juhtkonnale tunnustamise strateegia välja töötamisel, sh mis paneb konkreetseid töötajaid end tunnustatuna tundma.
Töötajad teevad mõningal määral ületunde ning puhkepause sageli ei tee. 56% vastajatest ei pea sageli tööajast kinni ega lõpeta töö tegemist siis kui tööpäev lõppeb. Osad töötajad tunnevad, et suur töökoormus põhjustab neis ka stressi.	1. Kuvada juhtkonna poolt selge sõnum, et töötajad ei pea tegema tööd peale tööpäeva lõppu ning soodustada planeeritud puhkepauside tegemist. Hinnata üle töötajate töökoormus ja tööülesanded ning vajadusel ülesandeid ümber jagada ja koormust hajutada.

	2. Töötajatel jälgida teadlikult ja regulaarselt tööajast kinni pidamist, sh puhkepauside tegemist. Vältida teadlikult ületunnitöö tegemist. Vajadusel märkida kalendrisse planeeritud puhkepause.
Iga kolmas uurimuses osalenud töötaja on tundnud tööl stressi ning iga viies emotsionaalset kurnatust.	1. Viia läbi ettevõtte töötajate seas täiendav anonüümne küsitlus stressi põhjustavate aspektide kaardistamiseks ning saadud tulemuste põhjal töötada välja võimalused stressi põhjustavate aspektide vähendamiseks 2. Töötajatel anda juhtkonnale sisendit stressi põhjustavate aspektide osas ning teha proaktiivselt ettepanekud stressi põhjustavate aspektide vähendamiseks.
Töötajad soovivad, et juhtkonna ja töötaja vaheline suhe oleks senisest rohkem lahenduskeskne, partnerlussuhtel põhinev toetav suhe.	1. Kasutada meeskonna supervisiooni, et selgitada välja praegused kitsaskohad omavahelises suhtluses ning tuua asutusse uusi suhtlusmeetodeid ja -viise, mis toetaksid lahenduskeskset partnerlusel põhinevat suhtlemist nii töötaja kui juhi vaates; korraldada regulaarseid 1+1 (töötaja + juht) vahelisi vestluseid, mille käigus on osapooltel võimalik vestelda jooksvatest asjadest. 2. Töötajatel anda juhtkonnale tagasisidet, mis senist partnerlust on takistanud ning teha proaktiivselt ise ettepanekuid konkreetselt töötajat toetaks, sh osaleda supervisioonidel.

Nagu tabelist nähtub, on peamised muudatusvajadused, mis käesolevalt võivad ohustada töötajate vaimset tervist seotud meeskonnatööga (meeskonnatunde tundmine ei ole püsiv), töötajate ja juhtkonna vaheliste suhetega (juhtkonna ja töötajate vaheline suhtlus ei ole töötajate jaoks lahenduskeskne ja toetav ning töötajad tunnevad, et neid tunnustatakse harva) ning töökorraldusega (suur töökoormus ja -aeg, väheselt kasutatavad puhkepausid, stressi ja kurnatuse tunne). Kaugtöö osas tunnevad töötajad, et kaugtöö tegemise võimalus võiks asutuses olla jääv, töötajad hindavad, et on kaugtööd tehes produktiivsemad.

Vaadeldes kaugtööga seotud väiteid ja tulemusi ilmnes, et ainuüksi kaugtöö ei põhjusta käesolevas meeskonnas suurt vaimse tervise ohtu. Samas on asjaolusid, mida kaugtöö tegemine võib vähemal või rohkemal määral mõjutada ning mis on seotud töötaja vaimse tervisega.

Autor näeb, et nende järeldustega tegelemisel ei ole lahenduseks kindlasti kaugtöö võimalustest loobumine, kuivõrd kaugtöö ei olnud ainuüksi ainuke kitsaskoha põhjustaja, vaid tarvilik on selge plaan, kuidas ilmnenud asjaoludega tegeleda. Selle plaani koostamist ja teemaga tegelemist käesolev uurimustöö ka toetab.

Ülaltoodud asjaolud, millele on antud asutuse kontekstis oluline tähelepanu pöörata ning mida konkreetse asutuse juhtkonnal ja töötajatel on vaimse tervise toetamisel võimalik aluseks võtta. Autori hinnangul on võimalik nendele aspektidele tähelepanu pöörata ka kaugtöö võimalusega jätkates, kui ettevõtte juhtkond ning töötajad nendes küsimustes koostööd teevad ja on valmis uusi meetoodikaid ja lähenemisi kasutusele võtma.

KOKKUVÕTE

Lõputöö teema on töötajate vaimse tervise toetamine kaugtöö tingimustes. Teema sai valitud sellepärast, et kaugtöö ja vaimne tervis on väga aktuaalne praegu, kus paljud töötajad teevad tööd kodus, kui käivad kontoris kohapeal, mis on nüüd reaalsus. Probleem seisneb selles, et uuritava ettevõtte kontoritöötajad, teevad palju tööd kodus, kus kõige enam kannatab vaimne tervis.

Lõputöö eesmärgiks on kaardistada kaugtöötajate hinnanguid oma vaimsele tervisele jaekaubandus ettevõttes ja teha juhtidele ja töötajatele ettepanekuid vaimse tervise toetamiseks kaugtöö ajal. Uuringus osales 16 töötajat. Uuringu lähenemisviis oli deduktiivne ja valimiks oli mugavusvalim. Küsitlus viidi läbi Pakendikeskuse kontoritöötajate seas, kes saavad teha kaugtööd ja ühe juhtkonnaliikmaga viidi läbi pool struktureeritud intervjuu. Andmete analüüsimisel kasutati kirjeldavat statistikat.

Peamised muudatusvajadused, mis käesolevalt võivad ohustada töötajate vaimset tervist on seotud meeskonnatööga (meeskonnatunde tundmine ei ole püsiv), töötajate ja juhtkonna vaheliste suhetega (juhtkonna ja töötajate vaheline suhtlus ei ole töötajate jaoks lahenduskeskne ja toetav ning töötajad tunnevad, et neid tunnustatakse harva) ning töökorraldusega (suur töökoormus ja -aeg, väheselt kasutatavad puhkepausid, stressi ja kurnatuse tunne). Kaugtöö osas tunnevad töötajad, et kaugtöö tegemise võimalus võiks asutuses olla jääv, töötajad hindavad, et on kaugtööd tehes produktiivsemad.

Ettepanekud juhtkonnale:

- initsieerida tööpäeva siseseid kiireid ühiseid tegevusi, regulaarseid kord nädalas kohtumisi tööasjade arutamiseks, regulaarseid virtuaallõunaid jooksvate mõtete põrgatamiseks ning regulaarseid kontakt-kohtumisi, et tugevdada ja hoida meeskonna tunnet;
- alkatada teadlik ja läbimõeldud strateegia töötajate sagedasemaks tunnustamiseks. Juhtkond võib tunnustamise strateegia väljatöötamiseks kaasata mõttetalgute raames ka asutuse töötajad. Lisaks saata töötajaid täiendkoolitustele;
- kuvada selge sõnum, et töötajad ei pea tegema tööd peale tööpäeva lõppu ning soodustada planeeritud puhkepauside tegemist. Hinnata üle töötajate töökoormus ja tööülesanded ning vajadusel ülesandeid ümber jagada ja koormust hajutada;

- viia läbi ettevõtte töötajate seas täiendav anonüümne küsitlus stressi põhjustavate aspektide kaardistamiseks ning saadud tulemuste põhjal töötada välja võimalused stressi põhjustavate aspektide vähendamiseks;
- kasutada meeskonna supervisiooni, et selgitada välja praegused kitsaskohad omavahelises suhtluses ning tuua asutusse uusi suhtlusmeetodeid ja -viise, mis toetaksid lahenduskeskset partnerlusel põhinevat suhtlemist nii töötaja kui juhi vaates; korraldada regulaarseid 1+1 (töötaja + juht) vahelisi vestluseid, mille käigus on osapooltel võimalik vestelda jooksvatest asjadest.

Ettepanekud töötajatele:

- anda märku oma vajadustes, mis nende jaoks meeskonnatunnet soodustab, sh initsieerida ka ise ühiseid virtuaalkohtumisi;
- anda juhtkonnale teada oma tunnetest tunnustuse osas ning anda sisendit juhtkonnale tunnustamise strateegia välja töötamisel, sh mis paneb konkreetseid töötajaid end tunnustatuna tundma;
- jälgida teadlikult ja regulaarselt tööajast kinni pidamist, sh puhkepauside tegemist. Vältida teadlikult ületunnitöö tegemist. Vajadusel märkida kalendrisse planeeritud puhkepause;
- anda juhtkonnale sisendit stressi põhjustavate aspektide osas ning teha proaktiivselt ettepanekud stressi põhjustavate aspektide vähendamiseks;
- anda juhtkonnale tagasisidet, mis senist partnerlust on takistanud ning teha proaktiivselt ise ettepanekuid konkreetset töötajat toetaks, sh osaleda supervisioonidel.

Autori hinnangul on võimalik nendele aspektidele tähelepanu pöörata ka kaugtöö võimalusega jätkates, kui ettevõtte juhtkond ning töötajad nendes küsimustes koostööd teevad ja on valmis uusi meetodikaid ja lähenemisi kasutusele võtma. Selle plaani koostamist ja teemaga tegelemist käesolev uurimustöö ka toetab.

SUMMURY

The topic of this Bachelor thesis is *Supporting employees mental health in remote working conditions as example of retail and wholesale companies*.

The thesis consists of 64 pages, 1 table, and 14 drawings. The author has used 76 different data sources.

The results of the study revealed that a many of employees had felt stressed in recent months, which in turn had caused unhealthy behavioral patterns and affected relationships with loved ones and family. The study found that the challenges of telecommuting can be a direct threat to mental and physical health. The aim of the thesis was to map out remote workers assessments on their mental health in a retail and wholesale trade company and to make suggestions to managers and employees to support mental health during remote work.

The author of the thesis has set up several tasks to achieve the goal:

- find out the factors affecting mental health in the conditions of remote work and the possibilities of supporting it, in order to create a theoretical framework for empirical research;
- prepare an empirical research methodology and find appropriate measures for data collection and data analysis;
- conduct a survey among employees who work remotely and draw conclusions based on the results of how remote work affects mental health;
- analyze the results of the survey and find out what employees and employers can do to maintain the employee's mental health;
- based on the results and analysis of the study, make conclusions and proposals to the management to support better mental health of employees during remote work.

The choice of methodology for conducting the empirical thesis was based on the specialists' opinion. There were two data collecting methods - qualitative and quantitative method, which were used combined. The Likert scale 1-5 questionnaire was developed to collect quantitative information. Qualitative data was collected with a semi-structured interview. Information was collected from all office workers of the Packaging center and descriptive statistics was used in data analysis.

The results of the study showed that the main needs for change, which can currently threaten the mental health of employees, were related to teamwork (the sense of teamwork was not stable). The relationship between employees and management (the communication between management and employees is not solution-oriented and supportive for employees, and employees, which made them feel that they were recognized rarely) and organization of work (high workload and long time, rarely used rest breaks, feeling of stress and exhaustion). In terms of remote work, employees felt that the possibility of remote work could be permanent institution in the institution, employees estimate that they were more productive when working remotely.

VIIDATUD ALLIKAD

- Al Shafie, D. (2012). *Burn-out Syndrome*. Kasutamise kuupäev: 26.08.2022, allikas <https://whatwomenwant-mag.com/burn-out-syndrome/>
- American Psychiatric Association, Foudation. (2022). *Working Remotely During COVID-19*. Kasutamise kuupäev: 02.06.2022, allikas <https://www.workplacementalhealth.org/employer-resources/working-remotely-during-covid-19>
- Anderspok, E. (2021). *Põhjalik kaugtöö korraldamise juhend [2021]*. Kasutamise kuupäev: 14.06.2022, allikas <https://www.kaugtootaja.ee/blog/kaugtoo-juhend>
- Bergin, T. (2018). *An introduction to data analysis. Quantitive, qualitative and mixed methods*. Sage Publications.
- BetterHealthChannel. (2012). *Work-related stress*. Kasutamise kuupäev: 24.08.2022, allikas <https://www.betterhealth.vic.gov.au/health/healthyliving/work-related-stress>
- Boag, P. (2013). *The benefits and challenges of remote working*. Kasutamise kuupäev: 21.12.2022, allikas 25+ Years of Advice on Digital Marketing and UX Best Practice: <https://boagworld.com/digital-strategy/remote-working-2/>
- Bradley, T. (2021). *Telecommuting Is Good for Employees and Employers*. Kasutamise kuupäev: 14.12.2022, allikas Entrepreneur: <https://www.entrepreneur.com/business-news/telecommuting-is-good-for-employees-and-employers/217919>
- Breyta Psychological Services. (2018). *Burnout: Assessment, Treatment, & Prevention*. Kasutamise kuupäev: 28.08.2022, allikas <https://www.breytapsych.com/burnout>
- Centers for Disease Control and Preventsion. (2019). *Mental Health in the Workplace*. Kasutamise kuupäev: 13.06.2022, allikas Workplace Health Promotion: <https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/tools-resources/workplace-health/mental-health/index.html>
- Clinic Staff, M. (2021). *Job burnout: How to spot it and take action*. Kasutamise kuupäev: 27.08.2022, allikas <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>
- CoSo Cloud. (2015). *CoSo Cloud Survey Shows Working Remotely Benefits Employers and Employees*. Kasutamise kuupäev: 21.12.2022, allikas <https://www.cosocloud.com/press-releases/coso-survey-shows-working-remotely-benefits-employers-and-employees>

- CV Online Estonia/CV.ee. (2021). *Uuring: kaugtööl on enam inimesi kui kunagi varem*. Kasutamise kuupäev: 13.01.2022, allikas CV.ee: <https://tooelublogi.ee/2021/03/03/uuring-kaugtööl-on-enam-inimesi-kui-kunagi-varem/>
- CV.ee. (2021). *Millised on kaugtöö suurimad väljakutsed?* Kasutamise kuupäev: 26.12.2022, allikas Tööelublogi: <https://tooelublogi.ee/2021/07/30/millised-on-kaugtöö-suurimad-valjakutsed/>
- CvKeskus. (2020). *JUHEND: Kuidas hoida kaugtööd tegevat töötajat motiveeritud ja kaasatuna?* Kasutamise kuupäev: 02.06.2022, allikas CvKeskus.ee: <https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/personaliotsing/tookeskkond-ja-tootajate-rahulolu/juhend-kuidas-hoida-kaugtööd-tegevat-tootajat-motiveeritud-ja-kaasatuna>
- CV-Online Estonia OÜ. (2021). *Uuring: töötajate vaimne tervis on aastaga halvenenud*. Kasutamise kuupäev: 15.01.2022, allikas CV.ee: <https://tooelublogi.ee/2021/10/13/uuring-tootajate-vaimne-tervis-on-aastaga-halvenenud/>
- CV-Online'i Blog. (2019). *Suur lugu kaugtööst: kuidas seda võimaldada ja millised on kaugtöö plussid-miinused?* Kasutamise kuupäev: 26.12.2022, allikas Rahageenius: <https://raha.geenius.ee/blogi/cv-online/suur-lugu-kaugtööst-kuidas-seda-voimaldada-ja-millised-on-kaugtöö-plussid-miinused/>
- Decoding Global Talent survey 2021, Boston Consulting Group, The Network, CVKeskus.ee. (2021). *Uuring: 89% töötajatest soovib ka edaspidi paindlikku töökorraldust*. Kasutamise kuupäev: 20.01.2022, allikas CVKeskus.ee: <https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/tooturu-uudised/uudised/uuring-89-tootajatest-soovib-ka-edaspidi-paindlikku-tookorraldust>
- Directorate-General Health and Consumer Protection, European Commission, Brussels. (2005). *Green Paper. Improving the mental health of the population: Towards a strategy on mental health for the European Union*. Kasutamise kuupäev: 10.04.2023, allikas https://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/green_paper/mental_gp_en.pdf
- Elenurm, T. (2021). *Üksi töötamise suurimad eelised ja probleemid*. Kasutamise kuupäev: 14.05.2022, allikas Personaliuudised.ee: <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2021/12/27/uksi-tootamise-suurimad-eelised-ja-probleemid>

- Elomedia. (2017). *Kuidas juhtida kaugtöötajaid?* Kasutamise kuupäev: 15.06.2022, allikas Tööheaolu: <https://www.xn--theaolu-90aa.ee/lugemist/kuidas-juhtida-kaugtootajaid>
- Felman, A. (2020). *What is mental health?* Kasutamise kuupäev: 13.05.2022, allikas MedicalNewsToday: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/154543#definition>
- Hiiemaa, A. (2021). *Eriolukord ja kodukontor. Kuidas töötajaid päriselt toetada?* Kasutamise kuupäev: 14.06.2022, allikas Director: <https://director.ee/2021/03/03/eriolukord-ja-kodukontor-kuidas-tootajaid-pariselt-toetada/>
- Hopper, E. (2020). *Maslow's Hierarchy of Needs Explained*. Allikas: ThoughtCo.: <https://www.thoughtco.com/maslows-hierarchy-of-needs-4582571>
- Jõeorg, K. (2022). *Töötaja vaimne tervis algab baasvajadustest*. Kasutamise kuupäev: 12.05.2022, allikas Personaliuudised.ee: <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2022/05/06/tootaja-vaimne-tervis-algab-baasvajadustest>
- King, B. (2020). *The History of Telecommuting and How to Best Manage Remote Teams in 2020*. Kasutamise kuupäev: 17.05.2022, allikas Lorman: <https://www.lorman.com/blog/post/history-of-telecommuting-best-tools-for-remote-work>
- Klijnsma, M. (2019). *Depression at Work: What It Is and Steps You Can Take if You're Struggling*. Kasutamise kuupäev: 10.06.2022, allikas Priory: <https://www.priorygroup.com/blog/depression-at-work>
- Kreegimäe, K. (2012). *Inimressursside juhtimise teooria*. Kasutamise kuupäev: 13.06.2022, allikas Juhtimisteooriad: <http://juhtimisteooriad.weebly.com/inimressursside-juhtimise-teooria.html>
- Lagerspetz, M. (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid*. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Lindberg, S. (2021). *Work Depression: How to Take Care of Your Mental Health on the Job*. Kasutamise kuupäev: 26.05.2022, allikas Healthline: <https://www.healthline.com/health/depression/work-depression>
- Marnik, B. (2021). *Kaugtööd teeb Eestis rekordarv inimesi. Üle kahe kolmandiku eestlastest on osaliselt või täielikult kodukontoris*. Kasutamise kuupäev: 29.05.2022, allikas Ärileht: <https://arileht.delfi.ee/artikkel/92741441/kaugtood-teeb-eestis-rekordarv-inimesi-u-le-kahe-kolmandiku-eestlastest-on-osaliselt-voi-taielikult-kodukontoris>
- McLeod, S. (2007). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Kasutamise kuupäev: 06.05.2022, allikas SimplyPsychology: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

- Meiel, K. (2021). *Ülevaade. COVID-19 pandeemia aegse kaugtöö eelised ja puudused*. Kasutamise kuupäev: 26.12.2022, allikas ERR: uudised: <https://www.err.ee/1608426761/ulevaade-covid-19-pandeemia-aegse-kaugtoo-eelised-ja-puudused>
- MentalHealth.gov. (2022). *What is mental health?* Kasutamise kuupäev: 2.05.2022, allikas MentalHealth.gov: <https://www.mentalhealth.gov/basics/what-is-mental-health>
- Parve, K. (2021). *5 lihtsat viisi, kuidas organisatsioonis vaimset tervist toetada*. Kasutamise kuupäev: 12.06.2022, allikas Personaliuudised.ee: <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2021/03/29/5-lihtsat-viisi-kuidas-organisatsioonis-vaimset-tervist-toetada>
- Pasini, R. (2018). *A History of Telecommuting: Remote Work's Evolution Explained*. Kasutamise kuupäev: 20.05.2022, allikas VirtualVocations: <https://www.virtualvocations.com/blog/telecommuting-job-search-help/history-of-telecommuting-remote-work/>
- Peaasjad MTÜ. (2019). *Tööstress ja läbipõlemine*. Kasutamise kuupäev: 25.08.2022, allikas <https://peaasi.ee/toostress-ja-labipolemine/>
- Peaasjad MTÜ. (2020). *Stress*. Kasutamise kuupäev: 07.05.2022, allikas Peaasi.ee: <https://peaasi.ee/stress/>
- Peaasjad MTÜ. (2022). *Vaimse tervise tegevuskava töökohal*. Kasutamise kuupäev: 18.05.2022, allikas peaasi.ee: <https://peaasi.ee/vaimse-tervise-tegevuskava-tookohal/>
- Personaliuudised.ee. (2021). *Milles on kaugtöö korraldamisel kõige rohkem eksitud?* Kasutamise kuupäev: 29.05.2022, allikas Personaliuudised.ee: <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2021/04/21/milles-on-kaugtoo-korraldamisel-koige-rohkem-eksitud>
- Personaliuudised.ee. (2021). *Sotsiaalkindlustusamet lõi töötaja vaimset tervist toetava tugipaketi* *Loe pikemalt:* <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2021/04/15/sotsiaalkindlustusamet-loi-tootaja-vaimset-tervist-toetava-tugipaketi>. Kasutamise kuupäev: 08.02.2023, allikas <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2021/04/15/sotsiaalkindlustusamet-loi-tootaja-vaimset-tervist-toetava-tugipaketi>
- Piirsalu-Kivihall, Kaire Tööheaolu.ee. (2020). *Kuidas kaugtöö puhul tasakaalu ja heaolu hoida?* Kasutamise kuupäev: 20.05.2022, allikas Terviseinfo: https://www.terviseinfo.ee/images/Tööheaolu_kaugtöö.pdf

- Popovici, V., & Popovici, A. L. (2020). *Remote Work Revolution: Current Opportunities and Challenges for Organizations*. Kasutamise kuupäev: 11.04.2023, allikas Ovidius University Annals, Series Economic Science Volume XX, Issue 1 /2020:
https://content.ebscohost.com/cds/retrieve?content=AQICAHjIloLM_J-oCztr2keYdV8flibHmDucods679W_YPnffAHXe-HRA98DMmXdigYNkAhGAAAA4zCB4AYJKoZIhvcNAQcGoIHSMIHPAgEAMIHJBgkqhkiG9w0BBwEwHgYJYIZIAWUDBAEuMBEEDPh3g_XjTR4qhjLkeQIBEICBm5V845d0-66vyPXFQTbva-n8HF3VWfgt
- Quinlan, C. (2011). *Business research methods*. Cengage Learning EMEA.
- Raamatupidaja.ee. (2019). *Tööstress- kuidas seda ära tunda?* Kasutamise kuupäev: 08.08.2022, allikas <https://www.raamatupidaja.ee/uudised/2019/02/23/toostress-kuidas-seda-ara-tunda>
- Rahandusministeerium. (2021). *Kaugtöö*. Kasutamise kuupäev: 24.05.2022, allikas <https://www.rahandusministeerium.ee/et/eesmargidtegevused/riigihaldus/kaugtoo>
- Reynolds, B. W. (2022). *The Mental Health Benefits Of Remote And Flexible Work*. Kasutamise kuupäev: 29.05.2022, allikas Mental Health America: <https://mhanational.org/blog/mental-health-benefits-remote-and-flexible-work>
- Richmond, R. (2012). *How to Maintain Security When Employees Work Remotely*. Kasutamise kuupäev: 26.12.2022, allikas Entrepreneur: <https://www.entrepreneur.com/science-technology/how-to-maintain-security-when-employees-work-remotely/224241>
- Riigi Teataja. (2008). *Töölepingu seadus TLS § 6 lg 4*. Kasutamise kuupäev: 10.04.2023, allikas <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146>
- Room, P. (2019). *Millised on tegelikud kaugtöö plussid ja miinused?* Kasutamise kuupäev: 18.12.2022, allikas Sekretär: <https://www.sekretar.ee/uudised/2019/03/29/millised-on-tegelikud-kaugtoo-plussid-ja-miinused>
- Routledge, J. (2022). *Vaimne tervis töökohal*. Kasutamise kuupäev: 13.10.2022, allikas Äripäev: <https://pood.ariपाev.ee/raamatud-vaimne-tervis-tookohal>
- Smith, M., M., A., Segal, J., & Robinson, L. (2021). *Burnout Prevention and Treatment*. Kasutamise kuupäev: 27.08.2022, allikas <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>
- Sotsiaalministeerium. (2020). *Vaimse tervise roheline käsiraamat*. Kasutamise kuupäev: 09.08.2022, allikas <https://www.sm.ee/media/1345/download>

- Stevens, A. (2021). *15 advantages and disadvantages of remote work*. Kasutamise kuupäev: 26.12.2022, allikas TechTarget: <https://www.techtarget.com/whatis/feature/15-advantages-and-disadvantages-of-remote-work>
- Suggett, P. (2020). *10 Ways to Deal With Work Burnout*. Kasutamise kuupäev: 28.08.2022, allikas <https://www.thebalancecareers.com/how-to-deal-with-work-burnout-4142144>
- Tali, A. S. (2021). *Edukas hübriid töö vajab vaimse vormi hoidmist*. Kasutamise kuupäev: 01.06.2022, allikas Director: <https://director.ee/2021/09/02/edukas-hubriidtoo-vajab-vaimse-vormi-hoidmist/>
- Tervise Arengu Instituut. (2015). *Vaimne tervis töökohal Käsiraamat tööandjale ja töötajale*. Kasutamise kuupäev: 12.06.2022, allikas Tervislik töökoht: <https://tartu.ee/sites/default/files/uploads/Sotsiaalabi-ja-tervishoid/Terviseedendus/Vaimne%20tervis%20t%C3%B6%C3%B6kohal.%20K%C3%A4siraamat%20t%C3%B6%C3%B6andjale%20ja%20t%C3%B6%C3%B6tajale.%20TAI%202015.pdf>
- Terviseinfo. (2022). *Vaimse tervise edendamine*. Kasutamise kuupäev: 03.05.2022, allikas <https://www.terviseinfo.ee/et/valdkonnad/vaimne-tervis/vaimse-tervise-edendamine>
- Terviseinfo.ee. (30. märts 2022. a.). *Vaimne tervis*. Kasutamise kuupäev: 3.05.2022, allikas Terviseinfo.ee: <https://www.terviseinfo.ee/et/valdkonnad/vaimne-tervis>
- The global business collaboration for better workplace mental health. (2020). *How to develop an action plan for better workplace mental health*. Kasutamise kuupäev: 13.06.2022, allikas Better workplacemh: <https://betterworkplacemh.com/2021/08/18/how-to-develop-an-action-plan-for-better-workplace-mental-health/>
- Tursman, T. (2021). *Meie vaimne tervis*. Kasutamise kuupäev: 15.05.2022, allikas Eesti omastehooldus: <https://www.omastehooldus.eu/meie-vaimne-tervis>
- Tööelu. (2021). *Tööstress ja läbipõlemine*. Kasutamise kuupäev: 31.07.2022, allikas <https://toodelu.ee/et/68/toostress-ja-labipolemine#toostress>
- Tööinspeksioon. (2021). *Mis on kaugtöö? Millal võib kaugtööd teha?* Kasutamise kuupäev: 22.05.2022, allikas Tööelu: <https://www.toodelu.ee/et/34/mis-kaugtoo-millal-voib-kaugtööd-teha>
- Tööinspeksioon. (2021). *Tööstress ja läbipõlemine*. Kasutamise kuupäev: 25.08.2022, allikas <https://toodelu.ee/et/68/toostress-ja-labipolemine#toostress>

- Tööinspeksioon. (2022). *Psühhosotsiaalsed ohutegurid*. Kasutamise kuupäev: 07.05.2022, allikas Tööelu: <https://tooelu.ee/et/67/vaimsed-ohud#tootajale-psuhhosotsiaalsetest-ohuteguritest>
- Tööinspeksioon, & Strauss-Raats, P. (2013). *Tööstress : mis põhjustab tööstressi? Mida peaks tegema tööandja? Mida saab teha töötaja?* Tsiteeritud 01.08.2022
- Ulrich, K. (2006). *Uned Your Job Is Extremely Fulfilling. It Is Also Xtremely Demanding Uto— And You Feel Overwhelmed. You Are Not Alone*. Kasutamise kuupäev: 26.08.2022, allikas <http://jb-schnittstelle.de/wp-content/uploads/2014/08/Burned-Out.pdf>
- Uy, M. (2021). *The Top 6 Benefits to Telecommuting*. Kasutamise kuupäev: 14.12.2022, allikas Lifewire tech for humans: <https://www.lifewire.com/reasons-employers-should-implement-corporate-telecommuting-programs-2377400>
- VansonBourne. (2012). *The Future of Network Security*. Kasutamise kuupäev: 26.12.2022, allikas <https://www.sophos.com/en-us/enus/medialibrary/gated%20assets/white%20papers/sophosnetworksecuritysurveywpna.pdf>
- Weehuizen, R. (2008). *Mental capital: the economic significance of mental health*. Universitaire Pers Maastricht. Tsiteeritud 10.04.2023
- Weworkremotely. (2022). *How To Keep Your Mental Health in Check When You Work From Home*. Kasutamise kuupäev: 21.05.2022, allikas <https://weworkremotely.com/how-to-keep-your-mental-health-in-check-when-you-work-from-home>
- Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H., & Polakova, M. (2016). *How to Achieve Sustainable Efficiency with Teleworkers: Leadership Model in Telework*. Kasutamise kuupäev: 10.04.2023, allikas ScienceDirect: <https://pdf.sciencedirectassets.com/277811/1-s2.0-S1877042816X00158/1-s2.0-S1877042816310461/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjENT%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJGMEQCIBolflu5iTQGCv5RgYpDm3GbSdbD2LUILPwO4o4b%2B3tAiBI3Uap8iJGN5>
- World Health Organization. (2018). *Mental health: strengthening our response*. Kasutamise kuupäev: 1.05.2022, allikas World Health Organization: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Kasutamise kuupäev: 24.08.2022, allikas

<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

World Health Organization Geneva. (2004). *Promoting mental health: concepts, emerging evidence, practice*. Allikas:

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42940/9241591595.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool. Allikas:

http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf

Ärm, T. (2015). *Kui kaua peaksid vanuse järgi magama?* Kasutamise kuupäev: 14.06.2022, allikas

Tervis: <https://tervis.postimees.ee/3078889/kui-kaua-peaksid-vanuse-jargi-magama>

Üürike, T. (2019). *Hooliv juht märkab tööstressi Loe pikemalt:*

<https://www.personaliuudised.ee/uudised/2019/10/09/hooliv-juht-markab-toostressi>.

Kasutamise kuupäev: 12.10.2023, allikas

<https://www.personaliuudised.ee/uudised/2019/10/09/hooliv-juht-markab-toostressi>

LISAD

Lisa 1. Ankeetküsimustik töötajatele

Lisa 2. Intervjuu küsimused juhtkonnaliikmele

Lisa 1. Ankeetküsimustik töötajatele

Tere!

Olen Heily-Nele Pähklamäe ja õpin Tallinna Tehnikakõrgkoolis Teabehalduse ja infosüsteemide korraldamist ja teen lõputöö teemal „Töötajate vaimse tervise toetamine kaugtöö tingimustes“. Küsimustiku vastuste tulemusena on võimalik hinnata töötajate vaimset tervist ja seeläbi ülevaate luua, kuidas on kaugtöö korraldamine mõjunud vaimsele tervisele. Küsimustikule vastamine võtab aega ligikaudu 10 minutit, küsimustik on anonüümne ning vastuseid kasutatakse vaid üldistatud kujul. Vastuseid kasutatakse, vaid käesoleva uurimuse läbiviimiseks. Palun teil küsimustik ära täita hiljemalt 28. veebruariks.

Ette tänades!

Heily-Nele Pähklamäe

e-post: hpahklam@tktk.ee

I OSA Demograafilised näitajad

1. Teie sugu

Naine

Mees

2. Teie vanus

Kuni 20

21-30

31-40

41-55

56 ja üle

3. Tööstaaž

alla aasta

1-5 aastat

6-10 aastat

11-15 aastat

16 ja enam

4. Kas olete teinud kaugtööd viimase aasta jooksul?

Osaliselt

Täielikult

Ei

5. Kas Teile meeldib kaugtöövorm?

Jah

Ei

Mõningal määral

Ei tea

6. Kui tihti kasutate kaugtöövormi?

1-2 korda nädalas

Rohkem, kui 3 korda nädalas

1-2 päeva kuus

II OSA Vaimse tervise ohutegurid

Hinnanguid on antud skaalal 0-5, kus 5 = alati, 4 = sageli, 3 = nii ja naa, 2 = harva, 1 = mitte kunagi, 0 = ei oska öelda.

Küsimus	Alati (5)	Sageli (4)	Nii ja naa (3)	Harva (2)	Mitte kunagi (1)	Ei oska öelda (0)
7. Teie töökohal on kolleegide vahel hea koostöö						
8. Tunnete, et olete motiveeritud andma endast tööl maksimumi						
9. Saate piisavalt tuge kolleegidelt kui Te jääte oma tööülesannete tegemisel hätta						
10. Olete oma tööülesandeid tehes õnnelik						
11. Mõtlete uue töökoha otsimisele						
12. Juhtkond usaldab oma töötajaid ja usub, et nad teevad oma tööd hästi						
13. Olete saanud tunnustust tehtud tööalaste saavutuste eest						
14. Teie otsene juht kuulab ära Teie tööga seonduvad probleemid						

15. Peate kinni tööajast ning lõpetate töö tegemise kui tööpäev on lõppenud						
16. Olete töölt puudunud töökohal tekkinud probleemide või stressi tõttu						
17. Teie lähedased ütlevad, et töötate liiga palju						
18. Olete tundnud ennast emotsionaalselt kurnatuna						
19. Olete tundnud stressi						

III OSA Kaugtöö korraldus

Hinnanguid on antud skaalal 0-5, kus 5 = alati, 4 = sageli, 3 = nii ja naa, 2 = harva, 1 = mitte kunagi, 0 = ei oska öelda.

Küsimus	Alati (5)	Sageli (4)	Nii ja naa (3)	Harva (2)	Mitte kunagi (1)	Ei oska öelda (0)
20. Kaugtööl on Teie töökoormus ebaühtlaselt jaotunud						
21. Kaugtööl Teie tööd kuhjuvad						
22. Olete kaugtööd tehes mõelnud uue töökoha otsimise peale						
23. Teete piisavalt puhkepause kaugtööd tehes						
24. Juhtkond usaldab oma töötajaid kaugtöö toetamise läbi						
25. Teie töö- ja eraelu vahel on kaugtööd tehes tasakaal						
26. Kaugtööd tehes tunnete, et olete kurnatud ja väsinud						
27. Tunnete survet kaugtööd tehes ületundide tegemisel						
28. Tunnete ennast kaugtööd tehes üksikuna kui kolleege ei näe						
29. Kaugtööd tehes on raske hoida meeskonnatunnet						

30. Töökoht on võimaldanud Teile vajaliku tehnika kaugtöö korraldamiseks?						
31. Olete viimase 6. kuu jooksul tundnud kaugtööd tehes stressi						
32. Olete kaugtööd tehes saanud piisavalt osaleda koolitustel						
33. Tunnete kaugtööd tehes, et kolleegid ei mõista Teid						
34. Erinevad e-õppe keskkonnad on toetanud e-õppe läbiviimist						
35. Tunnete, et kaugtöövorm võiks olla jääv						
36. Kaugtöö suurendab minu töö efektiivsust						
37. Saan alati küsida lisainfot kui seda vajan						
38. Kaugtöö võimaldab leida rohkem aega perele ja sõpradele						
39. Ei tunne probleeme enda tervisega						

Avatud küsimused

40. Kuidas hindate oma vaimset tervist?

41. Kas tunnete, et Teil on stressi? Kui jah, siis mis on selle peamised põhjused.

42. Milliseid ettepanekuid teeksite juhtkonnale vaimse tervise edendamisel?

Lisa 2. Intervjuu küsimused juhtkonnaliikmele

1. Sooviks teada millised lood on psühholoogilise turvalisusega organisatsioonis?
2. Kas ettevõttel on olemas riskide hindamise maatriks?
3. Kuidas neid ohutegureid elimineeritakse?
4. Kuidas suhtute kaugtöö vormi?"
5. Kas kaugtöö korraldamisel esineb murekohti? Kui jah, siis millised.
6. Kuidas hindate töötajate vaimset tervist? (Põhjendage vastust)
7. Kas kaugtöö ajal on tunda töötajatel pinget või stressi tõusu? (Põhjendage vastust)
8. Mida teete või planeerite teha vaimse tervise toetamiseks?
9. Millised on Teie arvates kolleegide vahelised suhted kaugtöö tingimustes? (Kas suheldakse omavahel palju või ollakse pigem omaette)
10. Kuidas arvate, kas töötajad on efektiivsemad kaugtööd tehes? (Põhjendage vastest)