

TALLINNA ÜLIKOOL

**KELLA VIIEST ÜHEKSANI: TÄHENDUSRIKKA ELU VÕIMALIKKUS KOOS  
TÖÖANDJAGA**  
Portfoolio



YID6001.YM ELU - Erialasid Lõimiv Uuendus

Erle Neeme

Heili Einasto

Tallinn

2023

## Sisukord

1. Projekti aruanne.....	3
1.1 Projekti kirjeldus.....	3
1.2 Metoodika.....	4
1.3 Sidusrühmad.....	5
1.4 Jätksuutlikkus.....	6
1.5 Tulemused.....	6
1.5.1 Teadlikkus.....	7
1.5.2 Hoiak ja meelsus.....	10
1.5.3 Hetkeolukord.....	15
1.5.4 Probleemid ja takistused.....	23
Kokkuvõte.....	29
2. Projekti tegevuskava.....	31
3. Meediakajastus.....	32
4. Õpikogemuse refleksioonid.....	34
Kasutatud allikad.....	42
Kasutatud kirjandus.....	42
Kasutatud normatiivmaterjal.....	42
Lisa 1 Koodipuu.....	43



## 1. Projekti aruanne

### 1.1 Projekti kirjeldus

Käesoleva projekti eesmärk oli uurida tööandjate suhtumist ning võimalusi toetada oma töötajate harrastusi, huviharidust ja tõsiseid vabaajategevusi. Selleks, et tõsta töötajate motivatsiooni, on oluline luua tasakaal töö ja vaba aja vahel. Tähtsuseks eluks saab pidada seda, kui töötaja saab lisaks töötamisele kulunud ajale ka peale tööaega end arendada ning oma harrastustele ja huvidele keskenduda. Vaimselt tervema, jätkusuutlikuma ja stressivabama ühiskonna loomiseks on oluline, et inimesed tegeleksid peale tööpäeva ka tõsiste vabaajategevustega. Tähtsuseks elu võimalikkus on otseselt mõjutatud ka tööandja suhtumisest tõsistesse vabaajategevustesse ning nende tegevuste toetamise võimalustest.

Meie ülesanne on tõsta tööandjate teadlikkust tähtsuseks elu olulisusest ning sellest, kuidas oleks võimalik selle saavutamisele kaasa aidata. Selleks, et tõsiste vabaajategevuste toetamine tööandjate poolt muutuks Eestis tavaks, on vaja teha lisaks meie projektile veel palju teavitustööd. Meie projekt on üks osa suurest puslest, mis loodetavasti annab tuge ka edasistele samateemalistele projektidele.

Tõsine vaba aja veetmine on süstemaatiline amatöör-, hobi- või vabatahtlik tegevus, mis on osalejale piisavalt sisukas ja huvitav, et leida seal oma erioskuste, teadmiste ja kogemuste kombinatsioon karjääri omandamisel ja väljendamisel. Vabaaja veetmine on olemuslikult rahuldust pakkuv, suhteliselt lühiajaline meeldiv tegevus, mis nõuab vähe või üldse mitte eriväljaõpet. Tõsist vabaaja tegevust eristavad muudest vabaajategevustest järgmised tunnused: (a) sihikindlus; (b) pingutus; (c) vaba aja karjäär/amet; (d) püsiv kasu; (e) väärtushinnangute kogum ja (f) tegevusega samastumine.

Uuringu eesmärgi saavutamiseks kasutati kvalitatiivset uurimis- ja andmeanalüüsi meetodit. Andmeid koguti 24 tööandjalt individuaalsete poolstruktureeritud intervjuude ning küsitluste abil. Intervjueeritavate ja küsitlevate hulgas oli esindatud 13 avaliku, 10 era- ja üks kolmanda sektori tööandja. Analüüsiga uuriti tööandjate teadlikkust, hoiakut ja meelsust, olemasolevaid praktikaid ning võimalikke tööandjate poolt välja toodud probleeme ja takistusi.



## 1.2 Metoodika

Projekti teostamisel toetuti tõsiste vabaajategevuste teooria artiklitele ja kvalitatiivsetele uurimis- ja andmeanalüüsi meetodite kirjandusele. Uuringut viidi läbi lähtudes heast teaduslikust tavast. Projekti teostamisel toetuti järgmistele akadeemilistele artiklitele:

1. Gould et al, 2008, Development of the Serious Leisure Inventory and Measure.
2. Gould et al, 2011, Measuring Serious Leisure in Chess: Model Confirmation and Method Bias.
3. Sheila Romero, Ioseba Iraurgi, Aurora Madariaga & James Gould 2020.
4. Structural validity of the Serious Leisure Inventory & Measure (SLIM) in different sets of athletes.
5. Robert A. Stebbins, 2021. Rejoinder to Veal's 'a critique of serious leisure as theory'.
6. A.J.Veal 2021, A critique of serious leisure as theory.

Projekti eesmärgi saavutamiseks kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit. Kvalitatiivne uurimismeetod aitab mõista uuritavate isiklikku kogemust ning avab kogetu tähenduse konteksti arvestades.<sup>1</sup> Kvalitatiivsete uurimismeetoditega püütakse saada tervikpilti mingist nähtusest, mõista seda sügavuti ja mitmest eri vaatenurgast. Sageli on eesmärgiks uuritavate oma vaatenurga või kogemuste esiletoomine. Kvalitatiivse uurimuse eesmärk ei ole seletada nähtusi neist kaugeleulatuvaid üldistusi tehes või anda suuri inimrühmi hõlmavaid ülevaateid nähtuste esinemissagedusest. Kvantitatiivsetes uurimustes on järelduseni jõudmine tavaliselt hüpoteetilis-deduktiivne: uurimismaterjali kasutatakse eelnevalt püstitatud väidete ehk hüpoteeside tõestamiseks.<sup>2</sup>

Temaatilise sisuanalüüsi koostamisel järgiti järgnevaid etappe<sup>3</sup>: tutvuti andmestikuga, loodi koodid kodeerimiseks, leiti latentsed teemad, vaadati valitud teemad üle, defineeriti ning nimetati teemad ja esitleti tulemusi, mille põhjal koostati analüüs.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> U. Flick. An introduction to qualitative research, 2014. London: Sage Publications.

<sup>2</sup> S. Hirsijärvi, P. Remes, ja P. Sajavaara. Uuri ja Kirjuta, 2005. Tallinn: AS Medicina.

<sup>3</sup> V. Braun ja V. Clarke. Using thematic analysis in psychology, 2006. Qualitative Research in Psychology, 3, 77–101. Arvutivõrgus: <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>.

<sup>4</sup> D. Ezzy. Qualitative analysis, 2002. London: Routledge.



Andmeid koguti individuaalsete poolstruktureeritud intervjuude ning küsitluste abil. Intervjuu on varem kavandatud eesmärgipõhine vestlus.<sup>5</sup> Intervjuu võimaldab uurijal koguda detailset andmestikku, mis sisaldab lugusid ja narratiive, milles inimesed oma kogemusi väljendavad.<sup>6</sup> Küsitlus on andmekogumismeetod, mille puhul vajaliku info saamiseks pööratakse konkreetse valiku põhimõttest lähtuvalt teatava hulga inimeste ehk vastajate poole, kes kuuluvad valimisse, ning fikseeritakse nende vastused uurijate poolt eelnevalt välja töötatud küsimustele.<sup>7</sup> Poolstruktureeritud intervjuu laseb uurijal lisaks kesksetele teemat juhtivatele küsimustele esitada ka lisaküsimusi. Intervjuud tehes toetab uurijat intervjuu kava, mille abil on võimalik hoida avatud vestlust uurimuse raamides. Antud projektis koostati intervjuu kava, et iga uurimisküsimus saaks vastuse. Küsitluses esitatud küsimused olid suures osas avatud vastustega, mis andsid vastajatele võimaluse oma seisukohta vabalt väljendada. Intervjuudelt saadud helisalvestistel olevad vestlused transkribeeriti käsitsi.

Pärast intervjuude ja küsitluse transkriptsiooni koostati esialgsed koodid kodeerimiseks. Esialgsed koodid saadi tekstist avatud kodeerimise teel. Koodide esialgsed nimetused tekkisid *in vivo* meetodil ehk sõnadest või väljenditest, mida intervjuueeritavad ise kasutasid. Järgmise etapina jaotati saadud koodid teemadesse ja alamteemadesse, võttes arvesse andmestikku kui tervikut ning selles olevaid korduvaid mõtteid. Saadud teemadele ja alamteemadele anti nimetus vastavalt nendes olevatele andmetele. Peale andmete grupeerimist koostati vastavalt iga teema või alamteema kohta kokkuvõtlik analüüs. Analüüsist lähtuvalt tehti tulemustest kokkuvõtlikud järeldused.

### 1.3 Sidusrühmad

Sidurühmadeks on grupid või indiviidid, kellel on konkreetne huvi käesolevas projekti kajastatud tulemuste osas. Projekt mõjutab eelkõige kõiki tööandjaid, kellel peaks tekkima motivatsioon toetada oma töötajate tõsiseid vabaajategevusi, kuivõrd tasakaal on täisväärtusliku elu võti. Samuti on tööandjatel võimalus näha, millistel viisidel

---

<sup>5</sup> M-L. Laherand. Kvalitatiivne uurimisviis, 2010. Tallinn: Sulesepp.

<sup>6</sup> H.J.Rubin ja I.S.Rubin. Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data, 2012. Thousand Oaks: Sage Publications.

<sup>7</sup> E. Noelle-Neumann. Sotsioloogilised küsitlused. 1967. Tallinn: Eesti NSV Ajakirjanike Liit.



toetavad teised tööandjad oma töötajaid ning ehk on neil võimalik ka enda töötajaid mõnel uuel viisil toetada.

Töötajad on võrreldes tööandjatega kaudsem sidusrühm, kuivõrd käesoleva projekti tulemused võimaldavad töötajatel mõista paremini tööandjate hoiakut ning informeerivad neid viisidest, kuidas tööandjad oma töötajate vaba aega ning hobisid erinevates ettevõtetes ja asutustes toetavad. Ehk pakuvad käesoleva projekti tulemused mõnele töötajale ka julgust enda huvide eest rohkem seista.

#### 1.4 Jätkusuutlikkus

Projekti jätkusuutlikkust hinnates tuleb rõhutada, et tervikliku tulemuse saavutamiseks on oluline selgitada välja ka projekti seisukohalt teise olulise osapoole arvamus, kelleks on töötajad. See võiks olla järgmine potentsiaalne „Kella viiest üheksani” jätkuprojekt, milles uuritakse töötajate vajadusi ning huvisid. Nende kahe projekti koosmõjul on võimalik saada terviklik ülevaade töötajate vajadustest ning tööandjate võimalustest ja takistustest. Selle alusel oleks võimalik luua kokkuvõtlik materjal, mis tööandjaid ning personalispetsialiste töötajate toetamisel ning motiveerimisel abistaks.

Käesoleva projekti tulem ei ole mõni konkreetne meetodika, süsteem või kava, mida saaks järjepidevalt rakendada, ning seetõttu ei sõltu projekti jätkusuutlikkuse tagamine mõnest asutusest või organisatsioonist. See, kas mõni ettevõtte või asutus saab inspiratsiooni meie projektist ning soovib selle tulemusel ka enda töötajate heaolu parandada, sõltub suurel määral nende enda soovidest ja võimalustest. Seega ei ole meil võimalik tagada seda, et meie projekti tulemusel mõni ettevõtte või asutus hakkab rakendama töötajasõbralikumat süsteemi, soovib võimaldada oma töötajatele paindlikumat tööaega ning rohkem vaba aega.

#### 1.5 Tulemused

Käesolevas projektis uuriti tööandjate teadlikkust, hoiakut ja meelsust, olemasolevaid praktikaid ning võimalikke tööandjate poolt välja toodud probleeme ja takistusi seoses töötajate vabaajategevuste toetamisega. Alljärgnevalt esitatakse projekti tulemused,

analüüsid intervjuude ja küsitluse tulemusi. Tööandjate teadlikkuse all on selgitatud seda, kui võrd teadlikud olid tööandjad tõsisest vabaajategevusest ning kuidas nad seda defineerivad. Hoiaku ja meelsuse peatükis selgitatakse, milline on tööandjate hoiak töötajate vabaajategevuste toetamisel ning miks osad tööandjad näevad vajadust töötajate vabaajategevusi toetada, kui samal ajal osade tööandjate arvates see ei ole vajalik. Hetkeolukorra all tuuakse välja erinevad rahalised ja mitterahalised viisid, kuidas ettevõtte praegu oma töötajaid toetavad. Samuti on kirjeldatud probleeme ja takistusi, millega tööandjad töötajate vabaajategevuste toetamisel silmitsi seisavad. Intervjuude analüüsi käigus koostati koodipuu (Lisa 1), mis võimaldab luua visuaalse ülevaate temadest, alateemadest, koodidest ja nende hierarhiast.

### 1.5.1 Teadlikkus

Uuringut alustades sooviti esmalt teada, kas uuritavad on üldse tõsise vabaajategevuse mõistest teadlikud, kui võrd teadlikud nad on ning kuidas nad seda mõistet defineerivad. Tööandjate teadlikkust saab kirjeldada kahel viisil: on teadlik ja on osaliselt teadlik.

#### On teadlik

Küsitluse käigus selgus, et enamus intervjuueeritavatest oskas kirjeldada, mida tõsine vabaajategevuse termin tähistab, kuid keegi täpset mõistet ei teadnud. Mõned tõsise vabaajategevuse tähenduse kirjeldused olid pikad ja põhjalikud. Oli näha, et intervjuueeritav on teadlik, mida mõiste tähendab, oskab seda kirjeldada ja austab inimesi, kes vabal ajal tõsiste tegevustega tegelevad, aga enda jaoks ei ole ta vaba aja veetmiseks tõsist tegevuse valinud. Samas nimetab ta enda tegevuse tõsiseks, mis võiks viidata sellele, et inimene tunneb häbi, et ta tõsisema asjaga vabal ajal ei tegele.

*„No mina tunnen, et tõsine vabaaja tegevus ongi kvaliteetne aeg. Ma väga (.) imetlen neid inimesi, kes on endale leidnud elus lisaks oma tööle ka neid hobisid, mis panevad neil silmad särama ja nad saavad oma hobiga ennast arendada selleks, mis töö rollis ta täna on. Või ta leiab endale sellise väga ägeda vabaajategevuse, mis aitab ka tema vaimset tervist või füüsilist tervist, ükskõik kas ta teeb sporti või hoolitseb oma vaimse*

*tervise eest. Ma tean, et alati kirjeldatakse personalijuhtidele, kuidas siis on, et kui inimene tahab minna ikebana kursusele, et kas see siis on nüüd nagu tööga seotud või mitte. Ma arvan, et maailm liigub aina rohkem sinna, et (.) see, mida sa enda täiendamiseks või vaba aja sisustamiseks teed, võiks olla ka selline äge hobi, olgu see ikebana kursus või midagi muud, mis aitab sul hoida meele värskena ja vaimse tervise tervena ja millega sa pinged maha maandad. See võiks olla tõsine vabaaja tegevus. Ma olen enda jaoks võtnud ka vabaaja tegevuseks ka lihtsalt veidi laisklemise diivani peal pleedi all. See on hetk, kus tahan aega võtta iseendale, ei tunne süümepiinu, häälestan selleks ja ma tunnengi mõnu ja olen lihtsalt nagu olen.“*

Mõned vabaajategevuse kirjeldused baseerusid ainult uuritavate enda näitel. See ilmselt tähendas, et uuritavad mitte ainult teadvustavad tõsise vabaaja tegevuse tähendust, vaid tegelevad ka ise vabal ajal tõsise tegevusega. Keegi uuritavatest proovis isegi oletada, kuidas tema enda vabaajategevusest, nagu viimase näite puhul, tõsine võiks saada.

*„No, mina mõistan midagi sellist, mida ma pean regulaarselt tegema ja mis pakub mulle rahuldust ka. Et see, mida ma teen, nagu tõesti on vabatahtlikult ning ma päriselt tahan seda väga teha. See on midagi, mida ma kirega teen ja mis mulle, mis mind ei kurna, vaid mis annab mulle tegelikult tagasi. Ma võin olla füüsiliselt väsinud, aga näiteks, et ma tunnen ennast pärast ikkagi väga hästi..“*

*“Kui läbi enda peegeldan, siis ma tunnen, et see on tegevus, millesse inimene suhtub kirega. See on midagi mis on püsivam, pikaaegsem. Näiteks keegi on tegelenud rahvatantsuga terve elu ja jätkab seda siimaani, või tegeleb spordiga, maratonide jooksmisega, või on poole kohaga fotograaf – midagi millesse ta on teadlikult või süstemaatiliselt oma energiat ja aega pannud.“*

*„Minu meelest tõsise vabaaja tegevusega tegemist siis, kui [...] see on minu enda vabal ajal ja teen neid hobisid, mis mulle nagu [...] tekitavad sellise hea tunde ja võimaliku sellest korraks sellisest rutiinist välja astuda.“*

*„Üks asi on ju see, et ta arendab mind, näiteks suusatamine, aga no sellest peaks vist teistele ka kasu olema jah. No siis ma peaks võistlustel käima ilmselt jah, siis saaks öelda, et see on.“*



Enamus intervjueeritavate tõsiste vabaajategevuste kirjeldustest tuginesid kas teiste inimeste näidetele või olid üsna üldise iseloomuga, mis tähendab, et paljud on terminist teadlikud, kuid ei pea oma vabaaja tegevust tõsiseks või lihtsalt ei soovi, et see tõsiseks muutuks.

*„Kui ma õigesti aru saan, siis ma nimetaksin tõsiseks vabaajategevuseks ühe kolleegi näidet, kes tegeleb lisaks juristi ja advokaadi tööle kõrgharidusega tippspordiga. See on selles mõttes suur kutsumus, et kuna ta teeb sporti, käies väga tihti võistlustel, see ei ole hobi, vaid see on nagu tema teine kutse elus.“*

*“Ma arvan, et tõsine vabaaja tegevus peaks olema selline, mis aitab töötajal ennast arendada. See võib olla ka väga üldnimelikud oskused: kas siis suhtlemisoskus või mingi selline üldoskus, mis tulevikus meil kõigil on rohkem ja rohkem vaja. On ju välja töötatud sellised tulevikku võtmeoskused, et selline juhtimiskonsultatsiooni büroo nagu McKinsey on need välja töötanud.”*

*“/.../ et need vabaajategevused või olulised peaksid inimesel kuidagi aitama saada paremaks inimeseks või valmistama teda ette tema enda tulevikuks, mis aitab tal nii tööl kui isiklikus elus paremini hakkama saada, edukamalt. Või parandama tema vaimset/füüsilist tervist see on ka tegelikult osa, see on ka oskus, et ma hoian ennast võimalikult kaua tervena, see ju tuleb kasuks nii inimesele endale, tema lähedastele kui ühiskonnale tervikuna.“*

*„Tõsine vabaaja tegevus on see, mida inimene teeb kirega ja mis teda huvitab, et kõik see ongi tema tõsine vabaajategevus. Jah, kui ta kirega teeb pidu ja joob, siis see muidugi sinna alla ei kuulu aga niisama, kui ta järjepidevalt, kirega, mõttega ennast arendavalt tegeleb mingi asjaga, siis see ongi tõsine vabaajategevus.“*

Tõsise vabaajategevuse termini teadlikkust tõestasid ka rohked näited tõsistest vabaajategevustest, mida intervjueeritavad oma vastustes välja tõid.

*„See tõsine vabaajategevus ei pea tingimata olema füüsiline tegevus. See võib täpselt olla mingi maaliring, raamatuklubi, kas või ütleme igasuguseid muid klubisid.“*

*„Vähe tõsisemad vabaaja tegevused võiksid olla igasugused sportlikud tegevused, ka näiteks matkamine, kalastamine kui need on järjepidevad. Nõustun, et keeleõpe ja loovtegevus on samuti tõsised vabaajategevused.“*

## Osaline teadmine

Uuritavaid, kellel oli tõsisest vabaajategevusest osaline teadmine, oli ainult kolm. Üks intervjuueeritav ei osanud üldse öelda, mida tõsise vabaaja tegevuse termin tähistab ja ei osanud tähendust oletada.

*„Täpselt ei oska öelda, mis sa mõtlesid selle tõsise vabaajategevuse alla, et kust see piir jookseb.“*

Teine oli uudishimulik tõsise vabaajategevuse mõiste suhtes. Arvatavasti kuulis ta sellest terminist ka esimest korda, aga tal oli huvitav teada saada, mida see täpsemalt tähistab.

*„Mõtlesin, et hästi huvitav see väljend, mis sa kasutad. See tõsine vaba aja veetmine. Et ma mõtlen, kust see nagu, et miks ei ole lihtsalt vaba aja veetmine, miks see tõsine on, et kus see piir.“*

Kui uuritavad saavad teada uurimuse käigus midagi uut, tõuseb uurimuse tähenduslikkus. Selliste terminite nagu „tõsine vabaajategevus“ kasutamise teadlikkuse tõstmine on oluline selleks, et inimesed oskaksid neid töökontekstis kasutada ja vajadusel selgitada. Kui inimene ei tea, mida tõsise vabaajategevuse termin tähendab, või teab vaid osaliselt, nagu kolmanda uuritava puhul, ei oskagi ta oma tööandjalt näiteks hüvitist nõuda või ei leiagi enda jaoks meelepärast tõsist tegevust peale tööd.

*„Sõna ju iseenesestki ütleb, et see aeg peab millestki üle jääma. Sa oled kuskil mujal ja see aeg kus sa kuskil mujal pole, seal siis tegeled selle kvaliteetajaga. See ilmselt ei ole see, et sa teed sama asja kahes erinevas kohas. See ei saa ju nii olla, umbes et ma olen arst riiklikus haiglas ja siis ma olen arstide MTÜ-s, et noh.“*

### 1.5.2 Hoiak ja meelsus

Intervjuude ja küsitluste vastustest oli võimalik eristada ka tööandjate hoiakut ja meelsust töötajate vabaajategevuste toetamise osas. Eristusid kolm kategooriat: positiivselt meelestatud tööandjad; negatiivselt meelestatud tööandjad ja võimalikud tulevikuvaated organisatsioonis.

## Positiivne

Intervjuude käigus toodi esile mitmeid positiivseid tegureid tõsiste vabaajategevuste toetamisel, mis pakub töötajatele palju lisaväärtust. Mitmed tööandjad tõid positiivse asjaoluna välja ka ühiskondlikult paranevat mõtteviisi, et töötajate füüsilise kui ka vaimse tervise toetamine on oluline. Tööandjate sõnul on ka näiteks tervisepäevade võimaldamine muutunud paindlikumaks ja teadlikumaks.

*“Kunagi, see mõte oli see, et seda tervisepäeva ei planeeri ette ja see sul tuleb vastavalt sinu tervise olukorrast. Aga nüüd meie inimesed planeerivad seda ette ja see on täiesti okei. Ka siis kui ma tahan ka pikendatud nädalavahetust ja tunnen, et tahan perega võib-olla spaasse minna. Mis on ka lõõgastus ja see ongi tervisepäev.”*

Tööandjate poolt enim välja toodud positiivseks mõjuks on tänu tõsiste vabaajategevuste töötajatel töö- ja eraelu tasakaalu hoidmine, läbipõlemise vältimine ning tervise paranemine. Üha enam mõistetakse, et hobi või vabaajategevused aitavad kaasa heaolu ja vaimse tervise hoidmisele ning ka personalijuhtimises tõdetakse seda väärtust. Oluline on, et inimesed saaksid ise valida, milliste tegevustega nad oma vaba aega veedavad, sest see aitab individuaalsetest huvidest lähtuvalt vaba aega sisustada.

*“Aga siin ma ütlekski, et inimene peaks saama vabalt valida, nagu mina olen ka selle koolituse eelarvega püüdnud ajada, et ei saa personaliosakond, aga mitte keegi teine määrata, mis erialast teadmist sinul on vaja.”*

Tööandjad peaksid pakkuma oma töötajatele võimalusi ka väljaspool tööd tegevusteks ning seda eesmärgistatult, kui see toetab motivatsiooni ja tasakaalu. Inimesel peaks olema midagi, mis teda huvitab ka väljaspool tööaega, sest see aitab hoida teda tasakaalus ning vähendab läbipõlemise riski.

*“Olen näinud neid inimesi, kes on tõsiselt nagu kuidagi sellise läbipõlemise ees või ütleme ka motivatsioonikriisi ees ja just see, kui neil ei ole peale tööd kõrval mitte midagi.”*

Organisatsioonide väärtus seisneb nende inimestes. Inimeste tööväline tegevus peegeldab ka seda, kui huvitavad ja intelligentsed nad on, mis omakorda peegeldab organisatsiooni. Paljud tööandjad tõid välja, et töötajad, kellel on väljaspool tööd omad hobid ja tegevused, on ka

motiveeritumad ja produktiivsemad. Samuti toodi välja, et kui inimesed tunnevad end hästi, siis nad on ka vastutulelikumad ja lojaalsemad oma tööandjale.

*“Organisatsioonid ongi oma inimeste nägu, mitte eriala nägu. Kui meil on palju inimesi, kes tegelevad ägedate asjadega, siis selle võrra nad on ka ägedamad inimesed ja nad on huvitavad inimesed, nad on intelligentsed inimesed. Üheskoos loovad rohkem väärtust, sest neil on indiviididena nii palju võimalik pakkuda.”*

Tööandjad tõid ka välja, et tööväline tegevus ongi see, miks elatakse. Leiti, et inimestel peab olema tööväliselt mingi tegevus, mis neid arendaks ja käima tõmbaks. Vastasel juhul pole millegi nimel pingutada või elada.

*“Organisatsioon peab enda jaoks oluliseks, et inimestel oleks töövälisel ajal midagi, millega ennast väljendada ja mis neid toidaks, sest see on eluviis.”*

Töötajate ootused oma tööandjale on tõusnud ning seda näevad ka ettevõtted. Järjest enam oodatakse tööandjalt personaalset lähenemist ning erinevaid viise toetamiseks nende huvisid ja hobisid, mis neid motiveeriks ka eraelus. Intervjuude käigus toodi mitmeid kordi välja, et tööandja läheneb individuaalselt ning toetab vastavalt töötajate soovidele ja huvidele. Küll aga oli ka tööandjaid, kes mainisid, et nemad lähtuvad siiski ettevõtte vajadustest ja soovidest ning näiteks keeleõpet toetatakse vaid juhul, kui see on kasulik ka tööandjale.

*“/.../ arvan, et töökoht peaks seisma oma inimeste heaolu eest, mida iganes see siis ka ei tähenda. See peaks olema individuaalne lähenemine. Mõnel on vaja aega, mõnel ressursse, mõnel kohalolu – väga individuaalne. See peaks olema töökoha A&O. Kui inimestel on hea olla, siis nad tahavad ka siia panustada.”*

## Negatiivne

Selle uuringu tulemused näitasid, et esines ka negatiivset hoiakut töötajate tõsiste vabaajategevuste toetamisel. Välja saab tuua kolm peamist põhjust:

- pole kasu ettevõttele;
- töödistsipliin kannatab;
- ei puuduta tööandjat.

Oli intervjuueeritavaid, kes leidsid, et kui ettevõtte on valmis toetama tõsisemaid vabaajategevusi, siis sellel peaks olema kasu ettevõttele. Kui seda kasu aga ei ole, siis ei nähta ka põhjust toetamiseks. Kardeti, et töötaja vabaajategevusest võib välja kasvada ka süvendatud eriala ning tööandja jääb töötajast ilma, sest töötaja liigub teisele erialale. Samuti leiti, et tööandjapoolne töötaja vaba aja veetmise toetamine peab kindlasti tooma otseselt kasu ettevõttele, näiteks töömahu suurenemise kaudu.

*“Ega see ju sõltub ilmselt esiteks võimalustest, teiseks sellest, kas see on ettevõtte, ütleme puhtalt eraõiguslik struktuur, et siis ta peaks ju kaudselt tööandjale kuidagi kasulik olema ja tööandja peaks kas siis mulle piirama neid valikuid ja ütlema, et need asjad, mis te teete, peaksid siis kuidagi ringiga nagu teie töömahtu suurendama või ettevõtte tuntust.”*

Toodi välja, et tekib ebavõrdsuse tunne, mis põhjustab lahkkelisid töötajate vahel, kuna inimesed soovivad erinevate tegevuste toetamist ning need võivad olla toetatud ka erineval kujul ja mitte kõigile. Näiteks paindliku töötaja lubamine ühele meeskonnaliikmele võib pärssida meeskonnatööd, kuna ta pole kättesaadav tööajal, kuid eeldab vastust teistelt töövälisel ajal. Kardetakse ka töötaja töö kvaliteedi langust. Esines ka suhtumist, et töökoht ja tööaeg on ainult töö tegemiseks – töötaja peab tööd tegema ja puhkenurgad on vaid külalistele/klientidele.

*“No näiteks kui see matemaatika õpetajal tuleb hispaania keele tundi õhtul, kuid tal on oma sõnad õppimata ja siis ta paneb lapsed iseseisvalt tööle ning ta ei juhenda lapsi ega toeta neid, vaid õpib oma sõnu. Kui seda juhtub vahetevahel hästi harva, siis me oleme kõik siiski inimesed ning saame aru, et vahepeal kasutatakse tunde ka järgmiste asjade ettevalmistamiseks, aga kui seda palju juhtub, siis on kahjulik.”*

Esines ka neid, kes leidsid, et töötaja tõsine vaba aja veetmine on siiski lihtsalt vaba aja veetmine ja pole kuidagi seotud tööandjaga. Seega ei nähta ka põhjust, miks peaks tööandja seda toetama. Töötajate vaba aja veetmise toetamine on kallis ja tööandja ei saa lihtsalt niisama pangakontolt selle jaoks raha võtta.

## Tulevikuvaade



Läbivamateks positiivseteks tulevikuvaadeteks olid suurem rahaline toetus, suurem tööaja paindlikkus, ning täiendavad vabad päevad. Viimase puhul toodi välja nii pürgimist neljapäevase töönädala poole, kui ka lihtsalt enesearendamisele keskendumiseks 1-2 tasustatud vaba päeva võimaldamist aastas.

*“/.../ oleme arutanud, et anda näiteks kuus korra üks reedene vaba tasustatud päev enesearenguks. Tõesti, kas tegeled oma hobidega, loed teadlikult nagu sa näitena tõid, et oleks samamoodi siis süsteemselt ja tasustatud tegevus.”*

Kuna koroonatõttu astuti paljudes organisatsioonides juba suured sammud paindlikuma tööaja poole, siis avaldasid paar tööandjat positiivset suhtumist ka sellele tulevikus rohkem rõhku panemise osas. Ka finantsilise toetuse osas oli käputäis tööandjaid, kes tundsid, et mingisugune rahaline toetus võiks töötajatele hobidega tegelemiseks olla. Siinkohal juhtiti tähelepanu ka asjaolule, et tuleb järgida võrdsuse põhimõtet.

*“/.../ kui ühele töötajale võimaldatakse, siis peab ka teistele võimaldama.”*

Täiendavate vabade päevade osas tõi üks intervjuueritav välja ka lojaalsete töötajate premeerimise *sabbatical* meetme abil.

*“Ma korra veel mainin sellise asja ära nagu sabbatical. See on selline meede, mida tavaliselt pakutakse ettevõtetes töötajatele, kes on pikalt töötanud 5+ või 10+ aastat ja see on tasustatud pikem puhkus. Ehk siis lojaalsetele töötajatele antakse võimalus minna kolmeks kuuks tegema ükskõik mida, ümbermaailmareisile ja talle makstakse selle aja jooksul mingit teatud töötasu kokkuleppel, et see inimene peale seda suurt puhkust tuleb tagasi ja jätkab samas vaimus.”*

Lisaks toodi tulevikuvaates välja ka soovi laiendada toetatavaid valdkondi. Selles osas oli märkimisväärne soov, et vaimse tervise toetamine toimuks Stebby kaudu. Kuna intervjuueriti nii erasektori kui ka avaliku sektori tööandjaid, siis selgus, et nende võimalused hüvede pakkumiseks on erinevalt piiritletud. Sellest olenevalt oli üheks tulevikusihiks seadusandluse paindlikumaks muutmine.

*“Me ei saa niimoodi jäigalt enam tõmmata neid piire, nagu me kunagi oleme tõmmanud.”*

### 1.5.3 Hetkeolukord

Projekti eesmärk oli muu hulgas selgitada välja, kuidas ettevõtted juba praegu oma töötajaid toetavad ehk milline on hetkeolukord. Intervjueeritavate vastuste põhjal on võimalik eristada kahte peamist toetamise viisi: rahaline ja mitterahaline. Rahalise toetamise viiside puhul on tööandjad toetanud oma töötajaid nii sporditegevustes, palgafondi kaudu, raamatute soetamisel, tasuta lisapuhkuse, keeleõppe, konverentsidel ja koolitustel osalemise võimaldamisel, täiendava tervisekindlustuse näol, kui ka erinevate soodustustega.

#### Rahaline

Sporditegevus on väga laialdaselt toetatud vabaajategevus ettevõtetes, kuna alates 2018. aastast saab tööandja maksuvabalt hüvitada tervise- ja spordikulusid kuni 100 euro ulatuses iga töötaja kohta kvartalis. Pea kõik intervjueeritavad sedastasid, et nende ettevõttes saavad töötajad sporditegevuseks toetust. Mõnes ettevõttes arvestatakse toetust kuupõhiselt, mõni ettevõtte on otsustanud kasutada kvartaalset arvestust. Üks levinumaid platvorme, mida sporditoetuste realiseerimiseks kasutatakse, on Stebby. Mõned intervjueeritavad tõid esile, et kui ettevõtetest osaleb spordimeeskond mõnel võistlusel, siis on neid sponsoreeritud. Ühes ettevõttes on töötajatel võimalus nädalas kaks tundi tööajast tegeleda spordiga.

*„Ma arvan, et meil sinna vabaajategevuste alla läheb ka näiteks sporditoetus. Ehk et me soodustame, et meie inimesed aktiivselt liiguksid ja sellepärast meil ongi see kuupõhine, mitte kvartalipõhine. Et oleks ikka regulaarne.“*

Rahaliste toetuste puhul mainisid intervjueeritavad ka palgafondi. Palgafondi all on peetud silmas palga ja toetuste vahetõrget ning ettevõtte eelarvet puudutavaid küsimusi. Üks intervjueeritav tõi välja, et eraldi eelarvet toetuste jaoks ei ole. Seega rahastatakse vajaduspõhiselt. Samuti oli üks intervjueeritav seisukohal, et kui toetuste pakett oleks mahukas, peaks palk olema sellisel juhul madalam. Ühes ettevõttes rahastatakse palgafondist meeskonnaürituste korraldamist.

*„No tähendab, võibolla ütleksin vastupidi, et kui ma teeks neid pakette, siis ma maksaksin neile vähem raha, mul ei ole sellist kalkulatsiooni. Tähendab, ütleme, et mina arvan, et see palk, mis nad saavad, sisaldab kõike, mida vaja, ja ma ei ole nagu kohustatud midagi täiendavalt andma.“*

Ühe rahalise toetamise viisina tõid intervjueeritavad esile konverentside, töölähetuste ja koolituste valdkonna. Selgus, et tööandjad pooldavad töötajate saatmist töölähetusse, konverentsidele ja töötajate osalemist erinevatel koolitustel. Intervjueeritavad tõid välja, et eelkõige eelistatakse võimaldada töötajatel osaleda koolitustel ja konverentsidel tööajast või rahaliselt toetada selliseid koolitusi, mis on ka tööandjale endale kasulikud – esinema peaks mõlemapoolne kasutegur. Tööandjad näevad selles võimaluste loomist töötajatele, sest teada tuntud tõde on see, et kui töötajate huvidega arvestatakse, siis töötajad on oluliselt produktiivsemad ja lojaalsemad tööandjale. Kindlasti peavad koolitused olema arendava iseloomuga.

*„Meil on ju ka selles mõttes lausa põhikirjaline reegel: kõik arstid osalevad väliskoolitustel üks kord aastas ja õdedel on sama. Või teistele noorte olümpiamängudele - see on ka selline ikkagi sellest tavalisest rutiinist väljumine ja võimaluste loomine. Ma arvan ka see on ka selline võimaluste tekitamine, kui on rahvusvahelised võistlused, kuhu saadame neid (oma töötajad) – see on tööajast.“*

Keeleõppe puhul ilmnes asjaolu, et tööandjad on seda nõus toetama ainult juhul, kui tegemist on töökeeltega ja sellest on kasu tööandjatele. Töötajad saavad täiendada näiteks oma vene või inglise keele oskust. Tööandjate meelest on oluline aspekt töötaja arenemine ja paremaks muutumine oma töös. Seega järgitakse mõlemapoolsed huve tööelus.

*„Keeleõpet me pakume inglise või vene keeles, sest need on meie töökeeled peale emakeele. Kui töötaja töötab juristi või advokaadina, siis tal on võimalus ennast nendes võõrkeeltes täiendada büroo kulul, sest see on midagi sellist, mis teeb tema oma töös paremaks.“*

Intervjuudest ilmnes väga positiivne asjaoluna tervisekindlustuse võimaldamine. Sellest tulenevalt saab asuda seisukohale, et tööandjad pööravad üha enam tähelepanu nii töötajate vaimsele kui ka füüsilisele tervisele. Intervjuudest tuli välja, et kui sportimine töötajaid ei



kõneta, siis on neil võimalik kasutada tervisekindlustust, mis võimaldab töötajatel oma tervise eest nende poolt valitud viisil hoolt kanda.

*„Stebby keskkonda me nüüd lisasime sinna juurde ka tervisekindlustuse võimaluse. Et need keda sport, ei ole täna kõnetanud, võib-olla leiavad endale sellest endale teenuse.“*

Üks viise, kuidas intervjueritavad toetavad oma töötajate vaba aega, on tasustatud lisapuhkus. Tööandjate hinnangul on oluline võimaldada lisapuhkust töötajatele, kui see tegevus on selline, millega töötaja tegeleb kirglikult. Ainus eeldus, millele intervjueritavad viitasid, oli eelnev kokkulepe oma tööandjaga, et vajadusel oleks võimalik töökoormus jaotada teiste töötajate vahel. Tööandjad on selles osas paindlikud ja valmis isegi teatud määral töötajaid sponsoreerima, kui tegevuse eesmärk on midagi suuremat, näiteks õppepuhkus. Eesmärgiks on toetada mitmekülgset töötajate arengut.

*„Noh, näiteks töötaja Y, kes käis seal piiri peal bussiga sõjapõgenikke toomas. Et jah, me andsime neile erinevaid vahendeid selleks ning toetasime ka näiteks sellega, et töötajad saidki täis palgaga puhkuse võtta selleks ajaks.“*

Juhul, kui tööandjatel on võimalik pakkuda töötajatele ettevõttesiseseid või koostööpartnerite poolt pakutavaid soodustusi, siis tööandjad võimaldavad neid töötajatel kasutada tingimusel, et sellega ei kaasne tööandjale lisakulutusi. Samuti selgus ühe intervjueritava vastusest, et kui töötaja näitab üles huvi näiteks kirjanduse ja lugemise vastu, siis tööandja on nõus seda toetama. Seda aga juhul, kui töötaja väljendab tahet sellise tõsise vabaajategevusega tegeleda.

*„Pakume töötajatele ettevõttesiseseid/ koostööpartnerite poolt pakutavaid soodustusi.“*

*„Ma ei saa öelda, et ma ilmtingimata selle keelaksin või selle vastu oleksin, kui keegi seda tahab.“*

## **Mitterahaline**

Kuna intervjueriti nii erasektori, kui ka avaliku sektori tööandjaid, tuli välja, et mõlema sektori tööandjad võimaldavad kasutada oma ressursse ning paljud toetavad aktiivselt oma ruumide ja töövahendite kasutamist. Kõige tihemini toetatakse huvitegevuste korraldamiseks

ruumide tasuta kasutamise võimaldamisega. Tööandja ruume kasutatakse erinevate treeningute (jooga, rahvatants) ja heategevuslaadade korraldamiseks ning jõusaaliks.

*“Näiteks ruumide kasutamisega seoses on meil tantsutrenne ja rulluisu trenne toimunud. Meeskond on teinud ka ühiseid jooga tegevusi. Sellistel juhtudel ei ole me ka ruumi renditasu küsinud. Ja ka igasuguseid muid füüsilisi treeninguid täitsa ilma rahata.”*

*“Meil on hoonetes jõusaalid, mida töötajad saavad kasutada.”*

Lisaks toetavad tööandjad kodus töötamise võimalusi. Sellest lähtuvalt pakutakse töö korraldamiseks erinevad tehnilisi võimalusi, nagu töö arvutite ja telefonide kasutamine, tarkvara ja internetiühenduse ost, ametiauto kasutamine. Võib öelda, et ajaga kaasas käivad tööandjad toetavad paindlikkust kodus töötamise võimaldamise osas .

*“Töötajad saavad kasutada näiteks töö arvuteid ja ametiautosid.”*

*“No töövahendid, kui inimesed kodust töötavad, siis telefonid ja arvutid eksole, tarkvara eest makstakse, internetiühenduse eest makstakse, kasutad tööandja ressursse...”*

Mitterahaliseks toetamiseks võib pidada raamatute soetamist ja raamatuklubi loomist. Mõnes ettevõttes antakse ka raamatusoovitusi osakondade infokirjas või siseveebis. Positiivne hoiak on selles, et tööandjad kasvatavad tööheaolu: tekib võimalus raamatu laenutamiseks ning inimestevahelise mõtete ja ideede jagamiseks. Raamatinglus toimib väga hästi.

*“Samuti on meil ju raamatukogu olemas, et kõik võivad vabalt võtta ja lugeda kui tahavad.”*

*“Meie ettevõttes näiteks raamatuklubi käib koos regulaarselt kord kuus. Loeme raamatuid, analüüsime, anname soovitusi.”*

Mitterahalistest vaba aja veetmise võimalustest, mida ettevõtted rakendavad, oli kõige populaarsem ühisürituste korraldamine. Ühisürituste raames korraldati erinevaid tegevusi: korraldati meeskonnakoolitusi, erinevaid loov- ja aktiivtegevusi ning tegeleti organisatsioonile oluliste ühiskondlike ja heategevuslike tegevustega ja ürituste korraldamisega. Samuti on mitmes ettevõttes tiimiürituste eelarve, kus iga tiim ise otsustab,

kuidas nad soovivad ühiselt aega veeta. Enamik uuringus osalenud ettevõtteid toetab ühisürituste raames erinevaid aktiivtegevusi: liikumiskuu, matkad, kõnnivõistlused. Bowlingu võistlused või mõne uue aktiivse tegevuse tutvustus. Ühisürituste korraldamisel rõhuti sellele, et see ei pea olema erialaga seotud, vaid täiendama inimese personaalseid teadmisi ja oskusi. Mitmes organisatsioonis on levinud ka see, et leitakse oma organisatsioonisiselt keegi, kes tegeleb mõne huvitava vabaajategevusega, palutakse tal seda kollektiivile tutvustada ning selleteemaline üritus läbi viia.

*„Mida me kunagi teinud oleme, et me oleme palunud inimestel rääkida, mida nad vabal ajal teevad. Ehk siis tehagi selliseid väikeseid üritusi, kus see inimene, kes sellel päeval on valitud selleks korraldajaks, räägib või näitab või õpetab midagi, milles tema on väga hea. Eelmine aasta käisime kogu kambaga kurlingut mängimas. See oli meie meeskonnaõhtu.“*

*“Et, et kui me siiani oleme teinud ka nii, et no discgolffi näiteks, et üks meie töötaja viis kõik inimesed, kes soovisid Kõrvemaale ja siis tutvustas seda. Seal oli meil täitsa palju huvilisi, kes said käia seal mängimas ja, ja paljud tegelikult jäidki pärast seda sellega tegelema, sest et noh, sa said proovida, keegi juhendas ja sind õpetati.”*

Lisaks üldlevinud mitterahalistele toetamise võimalustele tulid uuringust välja mõned vähem levinud variandid. Üks tööandja on loonud oma töötajatele oma *Podcastid*, mis on samm edasi raamatute lugemise propageerimisele. Sama organisatsioon pakub töötajatele ka soovi korral võimalust osaleda tasuta enesekaitse kursustel. Samuti mõeldakse töötajate heolule ja tervisele ning pakutakse võimalust töökohal tasuta kasutada jõusaali varustust või massaažitooli. Lisaks aitavad tööandjad koondada sarnaste huvidega inimesi – ühes uuringus osalenud organisatsioonis on loodud sel eesmärgil investeerimisklubi ja motoklubi.

*“Motoklubi, sest meil on lihtsalt sama huvialaga inimesi kuidagi tööle sattunud ja neil on jutuks tulnud, et aga miks me ei võiks koos midagi ühiselt teha. See tegelikult loob ka sellise koostöö õhustikuga tööil hiljem kui need inimesed jagavad midagi muud ainult kui tööd omavahel.”*

Erinevate töökohtade puhul on märgatav tendents, et olenevalt töökohast ja töö iseloomust on võimalusel aina populaarsemaks on muutunud kodus töötamine ehk kodukontor. Seda saab seostada mõne aja taguse eriolukorraga, mil tuli töökorraldus näiteks koosolekud üle viia

veebi. Sellest tingituna on see muutunud ka tavapärasemaks ning on tekkinud arusaam, et ka nii on võimalik tööd teha. Palju on neid, kes elavad töökohast kaugel ning seega tööandjad on võimaldanud nendel töötajatel kodus tööd teha ja seeläbi aega säästa.

*“Me toetame näiteks inimesi, kes töötavad kodukontoris, elavad väljaspool Tallinnat, toetame hoopis seda, et nad ei peaks kontoris tööl käima, et nad saaksid kodus töötada.”*

Sageli koos sellega võimaldavad tööandjad paindlikkust ka töökorralduses ning olulisemaks peetakse töötundide kõrvalt pigem tulemusi ehk tööandjad võimaldavad oma töötajatele vaba aega ja paindlikkust eeldusel, et vajalik töö on tehtud. See annab ka töötajale võimaluse oma aega planeerida selliselt, kuidas ta soovib. Näiteks käia näiteks lõuna pausi ajal jalutamas või jooksmas. Lisaks selgus intervjuudest, et mitmed tööandjad toetavad neid töötajaid, kes tegelevad mõne hobi või spordiga. Selleks võimaldatakse näiteks vaba päeva võistlusteks või varem töölt lahkumist trennis käimiseks.

*“Meil on paindlik tööaeg ja kokkulepe, et tulemused on olulisemad kui töötundide jälgimine. Kui õnnestub tööpäev vastavalt korraldada, saab käia näiteks ka lõuna ajal trennis või keelekursustel jne.”*

Seejuures on üks intervjuueeritavatest välja toonud, et töökeskkond ning töökaaslased motiveerivad ja elavad kaasa kolleegile, kes spordiga tegeleb ja võistlustel käib. Seega pakutakse töötajale mentaalset tuge ja motivatsiooni oma vabaajategevusega tegelemiseks, mis on väga oluline mitterahaline väärtus, mida on võimalik pakkuda. Lisaks pakuvad osad tööandjad töötajatele igakuiseid veebiseminare vaimse tervise toetamiseks.

*“Võibolla, mis on veel oluline, et me oleme talle kaasa elanud ehk ülejäänud töötajaid teavitanud, et meil on inimene, kes teeb sellist sporti, tal on võistlused tulemas, vahel on sellest kuskil ülekanded ja kui need võistlused on ära olnud, siis oleme teavitanud tulemustest, sest ta on tihti oma meeskonnaga medaleid ja karikaid võitnud. Selles suhtes on selline büroo poolne motivatsioon ja mentaalne tugi, et väga äge ja pane edasi.”*

Lisaks paindlikule graafikule, vaba aja võimaldamisele ning mentaalsele toele pakuvad osad tööandjad, kel selleks võimalust ning võrgustikke, ka lisaväärtusena koostööpartnerite poolt võimaldatavaid soodustusi või teenuseid.

*“Me kuulume mingisse võrgustikku, mis toetab omakorda, et meie töötajad siis saavad kuskil midagi. Siis kas siis ikkagi soodsamalt või tasuta partnerilt või no kuidagi niimoodi eksju.”*

## **Intervjueeritavate isiklikud tegevused**

Uurisime ka intervjueeritavate isiklike tegevuste kohta. Siin varieerusid isiklikud tegevused vastajate seas oluliselt. Seetõttu esines huvitegevuste kattumist ainult mõnel korral, mis toob esile huvitegevustega kaasnevaid laialdasi võimalusi enesearenguks. Kattuvad tegevused olid kokkamine, sport ja lugemine, kuid samas harrastavad paljud intervjueeritavad teisi tegevusi peale põhitegevuse.

*„Minu hobiks on näiteks söögitegemine, kokkamine. See ei ole selline asi, millega on seotud tähtjad. See on pigem selline vabaajategevus, kus mulle meeldib korraldada dinner partysid oma sõpradele ja see ei ole tavaliselt kuidagi tööajaga seotud. See eeldabki vaba aega ehk siis õhtust või nädalavahetust või puhkuste aega.”*

Üks inimene rääkis, et talle meeldib lisaks kokkamisele ka suusatada.

*“Näiteks mulle meeldib kokata, küpsetada hästi palju. Siis meeldib vabas õhus käia sportimas. Et sügis, suvi, kevad põhimõtteliselt siis kas jooksmine või jalgrattasõit. Ja siis talvel – suusatamine.”*

Kaks intervjueeritavat kirjeldasid oma huvitegevusena lugemist. Üks nendest teeb seda põhitegevusena ning teine lisategevusena.

*“Ma loen palju ja poolteist aastat tagasi sai loodud raamatuklubi, et see on igakuine tegevus eksju. Me kohtume hästi lähedate inimestega, et praegu on. Praegune raamat Dostojevski “Kuritöö ja karistus”, ei ole lihtne raamat eks.”*

*“No...näiteks no kasvõi see, et ma käin spordiklubis või teen mingeid harjutusi regulaarselt või ma jälgin mingit toitumiskava või ma loengi regulaarselt raamatuid, et need on tegelikult olulised tegevused.”*

Üks intervjuueeritav kirjeldas huvitavalt oma tööst tekkinud pingete maandamiseks teadlikku laisklemist.

*“Kui me nüüd vaatame väljaspool veel, mida ma teen, siis ma tõin enne selle näite. Mina olen see teadlik aeg-ajalt laiskleja. Ikka nagu päris tõsine vabaajategevus. Ma teengi teatud hetkedel omale väga teadlikult pingete maandamiseks sellised hetked. See on minu jaoks selline eriline tegevus, millest võib-olla lähedased inimesed ei ole kõik aru saanud. Ma lähengi sinna diivani peale. [...]”*

Teine intervjuueeritav on otsustanud tegeleda heategevusega.

*“Et me meie oma meeskonnaga näiteks oleme võtnud ühe tööpäeva lõpust aja ja teinud heategevuslikku tegevust tund aega.”*

Sporditegijaid oli intervjuueeritavate seas ka teisi, kuigi harrastatavad spordialad varieeruvad palju. Näiteks tegeletakse triatloni, suusatamise, matkamise, jooga, tantsimise ja tennisega.

*“Ma noh, tegelt olen triatleet eksju, et see siis ongi, et ma siis ujun ja jooksen ja sõidan rattaga.”*

*“(...) siis talvel ma suusatan.”*

*“Selline aktiivne eluviis, et tegelikult me ikkagi perega käime matkamas.”*

*“(...) igapäeva joogapraktik, tantsimisega tegelen korra nädalas.”*

*“Tegelen hooajati, st suvehooajal tennis treenniga. Vaba aeg minu jaoks on minu aed ja minu kodu.”*

*„Mulle meeldib väga reisimine ja jalutamine ning väga meeldib looduses olla ja sportida.”*

Üks tööandja väljendas seoses oma huvitegevustega negatiivset hoiakut, leides, et enda aega sisustab ta ise ning ei oota ka mingeid vastutulekuid tööandjalt.

*“Minu tööandja ei paku mulle nimetatud tegevustest osavõtmiseks kokkulepitud aega, kohta ega muud seonduvat. Oma vaba aja sisustan ma ise ning ma ka ei oota, et tööandja minu vaba aja peale mõtlema hakkaks.”*

#### **1.5.4 Probleemid ja takistused**

Intervjuude ja küsitluste vastustest eristusid kolm kategooriat vabaajategevuste toetamise probleemide ja takistuste hulgas: majanduslikud ja ühiskondlikud, seadusandlikud ning isiklikud.

#### **Majanduslikud, ühiskondlikud**

Uurimise käigus selgus, et tööandjate toetus tõsiste vabaajategevuste osas on piiratud majanduslike ja ühiskondlike takistustega. Need takistused hõlmavad tööandja ebapiisavaid ressursse, muret maksumaksja raha raiskamise pärast, kokkupuudete vähendamist viiruse tõttu, töö kvaliteedi halvenemist, tegevuste piirangut ainult oma töötajatele, seotust ametikohustustega, olemasolevaid tasuta alternatiive ning avaliku sektori organisatsioonide raamistikku. Järgnevalt käsitleme iga piirangut põhjalikumalt.

Mõned tööandjad ei leia piisavalt ressursse, et toetada oma töötajate tõsiseid vabaajategevusi. Üks põhjus on see, et sellised tegevused võivad olla kallid ja neile võib kehtida erisoodustusmaks.

*„Meil läheb esiteks hästi kalliks. Sellel on erisoodustusmaks kohe peal“.*

Mõned väikeettevõtted vaevu teenivad piisavalt kasumit, et oma töötajatele palka maksta, mistõttu on neil raske vaba aja veetmise toetamiseks ressursse eraldada.

*„Ettevõtte poliitika on pigem see, et inimestele raha välja maksta, see mis nad teeninud on. Mul ei ole sellist fondi, mille pealt erilisi motivatsioonipakette teha“.*

Samuti ei tegele asutus väga kallite ja ajakulukate tegevustega, mis ei ole asutusele head. Mõni tööandja rõhutas ka, et on vaja jälgida eelarvelisi võimalusi ning otsustada, milliseid tegevusi saab toetada ja milliseid mitte.

*„Sellised kallid ja aja ressurside mahukad tegevused ei ole asutusele head, asutus sellega ei tegele“.*

Näiteks üks tööandja mainis, et neil on toimiv raamatukogu, mida töötajad saavad kasutada ning nad ei ole nõus maksma raamatute või kursuste eest, mis pole otseselt tööga seotud.

*„Seda ma päris õigeks ei pea, kui 230 töötajat ilmselt loevad raamatuid, ja me hakkaks neile neid kinni maksma. Meil on olemas täitsa toimiv raamatukogu, kuhu saab teha ettepanekuid uute raamatute tellimise kohta“.*

Samas kui töötajad käivad tööga seotud koolitustel, siis võib tööandja neid rahaliselt toetada, kui eelarve seda võimaldab.

*„Kui inimesed lähevad koolitusele õppima midagi ja see teema kasvõi mingit pidi meie tööga seondub, siis kui on võimalik me oleme katsunud ka finantsiliselt toetada...see kõik sõltub eelarvest alati“.*

Intervjueeritud tööandjad leiavad, et erasektoris on tõsise vabaajategevuse toetamine lihtsam, kuna see on omaniku isiklik raha, samas kui avalikus sektoris on see raha seotud maksumaksja rahaga ning seetõttu võib olla rohkem piiranguid selle kasutamisel.

*„Avalikus sektoris on ikkagi see, et sul väga selgelt jälgitakse, kuhu sa siis selle raha suunad“.*

Samuti mõni tööandja leiab, et kuskil võib olla mingi piir, kust alates hüvesid hakatakse maksustama, kuid see piir peaks olema selline, et keegi ei paneks pahaks, kui tööandja pakub tõsise vabaajategevuse toetamist töötajatele.

*„Olen ka nõus, et kuskil võiks siis piir olla, millest läheb maksustamisele, aga see võiks olla nii, et keegi ei paneks pahaks, et miks sulle maksis tööandja need tantsukursused kinni maksumaksja raha eest“.*

Mõned tööandjad olid mures, et kui töötajad hakkavad uuesti kogunema ja korraldama üritusi, võib see kaasa tuua kokkupuute viirustega ja seega terviseriskide suurenemise. Tööandjad leiavad, et töötaja tervis ja heaolu on ettevõtte jaoks esmatähtsad.

*“Need asjad vaibusid ära natukene COVIDiga seoses, kui ei tahetud, et inimesed liiga palju kokku puutuksid ja see oligi keelatud.”*



Intervjueeritavate tööandjate arvates võib tõsise vabaajategevusega tegelemine mõjutada töö efektiivsust ja kvaliteeti. Kui töötaja ei suuda oma hobide ja töö vahel tasakaalu leida, ning hobid võtavad liiga palju aega ja energiat, võib see mõjutada töötaja keskendumisvõimet, produktiivsust ja töö tulemuslikkust. Samuti võib see kaasa tuua hilinemisi, puudumisi ja muid probleeme, mis mõjutavad kogu meeskonda ja tööd. Seetõttu on oluline, et töötajad suudaksid oma hobid ja töö omavahel sobitada ja leida tasakaal, et tagada nii töö efektiivsus kui ka enda heaolu.

*„Kui õhtul lähen teen, näiteks rasket füüsilist trenni või mingi muu asja, mis mul võtab terve õhtu ära või läheb näiteks täitsa öösse sisse, siis ma ei maga korralikult, ning töö efektiivsus läheb tasakaalust välja“.*

Samuti, rõhutasid tööandjad, et on valmis tõsise vabaajategevusega tegelemist toetama organisatsiooni ressursside (nt ruumid) kasutamiseks vaid siis, kui enamik või kõik kasutajad on organisatsiooni töötajad.

*“Aga ma ei tea, kui sa mõtled niimoodi, et nüüd mina Mari (nimi on muudetud), tulen oma raamatuklubiga meie organisatsiooni ruumidesse. Seda ei tea, kas see on see. Aga kui on nagu nähakse ette, et rohkem inimesi meie organisatsioonist on kaasatud, et siis kindlasti see pool on küll.”*

Mõnede intervjueeritavate tööandjate arvates võivad nad rahaliselt toetada ainult neid tõsiseid vabaajategevusi, mis on seotud ametikoha kohustustega ja saavad aidata töötajal oma oskusi ja teadmisi parandada ning seeläbi tööl paremini hakkama saada.

*„Kui ta suudab ära öelda, et läbi selle oskuse mina saan paremaks mingis valdkonnas.“*

Kui töötaja suudab selgitada seost oma vabaajategevuse ja tööülesannete vahel, siis võib see olla kasulik mõlemale poolele.

*„Kui ta suudab selle tegevuse ja oma tööülesannete vahel seose ära selgitada. Ma usun küll, et see on täiesti võimalik.“*

Tööandjate arvates on olemas mitmeid tasuta alternatiive tõsisele vabaajategevusele, ning raamatukogu on kindlasti üks neist. Raamatukogud võimaldavad raamatute laenutamist ilma,

et peaksid neid ostma ning see on suurepärane võimalus leida huvitavaid teoseid ning laiendada oma teadmisi erinevates valdkondades.

*“Kuna mina olen raamatukogude usku, et kui sa käiksid laenutamas, ma nagu selles mõttes ei oska siin tuua, et kas mul nüüd vaja neid raamatuid osta on ju, raamatu pigem laenutama.”*

Intervjuueritavad tööandjad rõhutavad, et avaliku sektori organisatsioonid peavad järgima rangemaid standardeid ja reegleid raha kasutamisel, kuna avaliku sektori organisatsioonid vastutavad oma tegevuse eest avalikkuse ees. Seetõttu ei ole võimalik kasutada avaliku sektori raha spordi- või meelelahutustegevuste, mis ei ole otseselt seotud organisatsiooni eesmärkide ja ülesannetega, sponsoreerimiseks.

*„Kuna me oleme ikkagi avaliku sektori organisatsioon, siis meie raha kasutus peab olema hästi põhjendatud.“*

Kokkuvõtlikult võib öelda, et kuigi tööandjad soovivad oma töötajate heaolu toetada ja neile vabaajategevuste võimalusi pakkuda, on neil vaja arvestada mitmete piirangutega, mis võivad takistada nende võimaluste ulatust ja mõju.

## Seadusandlikud

Seadusandlikud probleemid tõstasid ainult kahes intervjuus, mille saab kokku võtta kahe teemana: erisoodustumaks ja paindumatud reeglid. Erisoodustumaksuga seotud kohustused on tihti tegelikult seotud ka majanduslike põhjustega, miks tööandjad ei rahasta igasuguseid vabaaja tegevusi. Erisoodustumaks kehtestatakse tulumaksuseadusega<sup>8</sup> ja tegu on oma olemuselt töötaja tulu maksustamisega, mille pealt makstakse nii tulumaksu kui ka sotsiaalmaksu. Erisoodustus on igasugune kaup, teenus, loonustasu või rahaliselt hinnatav soodustus, mida antakse seoses töö- või teenistussuhtega, juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikmeks olekuga või pikaajalise lepingulise suhtega.

*“No seal on see, et meil läheb esiteks hästi kalliks. Sellel on erisoodustumaks kohe peal. Kõik, mis ei ole erialaga seotud, on see koolitus. Näiteks kui sul on 200 eurot, siis sinna pane kohe 70 protsenti juurde, mis on erisoodustumaks.”*

<sup>8</sup> RT I 1999, 101, 903; RT I, 17.03.2023, 77.

Tööandjad toetavad täna hästi palju töötajate sportlike tegevusi. Läbiviidud intervjuude ja küsitluste hulgast suurem osa tööandjad toetasid sporditegevusi. See tuleneb sellest, et tulumaksuseadusega on tehtud erisused tervise edendamiseks sporditegevustele.

*“Isegi võib öelda, rahvatantsuring on tegelikult füüsiline tegevus....”*

Läbiviidud intervjuude hulgas esines nii avaliku sektori, erasektori kui ka mittetulundusühendusi ja kahes intervjuus paistsid vabaajategevuste toetamise osas silma ka paindumatud reeglid. Avalikku sektorit pidurdab lisaks ühiskonna arvamustele, majanduslikele ja maksudega seotud teemadele ka mitmed reeglid, mis tulenevad näiteks ka riigihangete seadusest. Riigihangete seaduse<sup>9</sup> eesmärk on tagada rahaliste vahendite läbipaistev, otstarbekas ja säästlik kasutamine ning isikute võrdne kohtlemine ja konkurentsi efektiivne ärakasutamine. Samas nii mõnelgi juhul tekitavad need takistusi, millega tööandjad ei pruugi tahta tegeleda.

*“ Aga me natuke oleme seotud selle seadusandlusega ja üldse avalik sektorina on meil väga keeruline inimestele paindlikkust pakkuda. Kas või Stebby näide. Hangete inimene hakkas mulle juba näppu viibutama, miks hanget ei ole tehtud. Seda platvormi lihtsalt Eestis rohkem ei ole.“*

Paindumatud reeglid võivad esineda ka sihtasutustel. Sihtasutuste seaduse kohaselt sihtasutus võib kasutada oma tulusid üksnes põhikirjaliste eesmärkide saavutamiseks. Sihtasutus on mittetulundusühendus ja üldiselt luuakse need mitteäriksel otstarbel ning enda töötajate heaolu kindlasti põhikirjas olevaks eesmärgiks ei ole.

*“Sihtasutus ei saa n-ö toetada, sponsoreerida oma töötajate vabaaja tegevusi lihtsalt niisama. See on tegelikult põhikirja, seadusevastane. Sihtasutus peab enda eelarves olevaid vahendeid kulutama sihipäraselt. Nii nagu on põhikirjas ja vastavates lepingutes on sätestatud. Sihtasutus ei saa n-ö toetada, sponsoreerida oma töötajate vabaaja tegevusi lihtsalt niisama. See on tegelikult põhikirja, seadusevastane.”*

Samas võib see olla tõlgendamise küsimus, mis vajab lihtsalt ühiskonna arvamuse üldist muutmist. Kui põhikirja eesmärgiks on teostada mingit tegevust, mille jaoks on vajalikud motiveeritud töötajad, siis kas see on ikka põhikirja vastane tegevus ja mitte sihipärane

<sup>9</sup> RT I, 01.07.2017, 1; RT I, 23.02.2023, 7.

tegevus? Eesmärki ei pruugi olla võimalik teostada, kui ei ole töötajaid kes oleks nõus seda tööd tegema.

## Isiklikud

Isiklikest takistustest toodi enim välja kaugtöö eelistamist nii-öelda tavapärasele kontoritööle. Näiteks mainiti ühes intervjuus, et kui varem peeti töötajate sünnipäevi kontoris üsna sageli ning isegi vahetevahel mitu sünnipäeva korraga, siis pärast koroonapandeemiat on suurejoonelisemad sünnipäevapeod ja nende tähistamine muutunud. Seda just peamiselt seetõttu, et inimesed eelistavad kaugtööd ning kontoris omavahel väga palju kokku ei puututa.

Lisaks toodi isiklikest takistustest välja ka töötajate huvipuudust ja energiavaesust. Nii mainisid mõningad tööandjad, et inimesed on väga erinevad ning leida ühist vabaajategevust, milles neid toetada, on märkimisväärselt keeruline.

*“See peaks olema inimeste vajaduspõhine, sest inimeste huvid on väga erinevad”*

Ka mainiti, et töötajate professionaalseks enesetäiendamiseks ja koolituseks leitakse siiski vajaminevad vahendid juhul, kui asutusel on selleks finantsilised võimalused. Küll aga sõltub palju ka töötaja enda motivatsioonist. On asutusi, kus tööandja on pakkunud töötajatele keeleõppe gruppe, ent vähese huvi tõttu ei ole saanud tööandja neid gruppe avada. Üks tööandja kirjeldas juba varem välja pakutud keelekursuste võimalust ja töötajate vähest huvi.

*“Põhjus, miks me ettevõtte sees neid enam ei tee, kuna me ei saanud gruppe täis. Gruppides peab olema minimaalselt 10 inimest ja ei saa samaaegselt nii palju inimesi ühes grupis käima. Iga keeletaseme jaoks eraldi gruppi teha ei ole meie ettevõttes võimalik. Sellepärast on paljud keelekursused jäänud tegemata”*

Seega saab järeldada, et tööandjad eeldavad ja tihti ka ootavad, et töötajad ise initsiatiivi oma vabaajategevuste kohta üles näitavad ning vajadusel neilt toetust küsivad. Küll aga näevad mitmed tööandjad, et isegi nende välja pakutud huvitegevusele ei pruugi töötajad sama entusiastlikult reageerida. Töötajate huvipuudus on peamine takistus ja probleem, miks tööandjad ei soovi kõiki vabaajategevusi toetada.

## Kokkuvõte

Antud projekti raames uuriti tööandjate hoiakuid töötajate tõsiste vabaajategevuse osas. Uuringu teostamisel lähtuti tõsiste vabaajategevuste teooriast ja toetuti kvalitatiivsetele uurimis- ja andmeanalüüsi meetoditele. Uuringu käigus viidi läbi intervjuud erinevate tööandjatega (eelkõige personalitöötajatega) ning analüüsiti saadud andmeid. Projekti eesmärkide saavutamiseks lähtuti heast teaduslikust tavast ning tulemused võimaldavad paremini mõista tööandjate hoiakuid, organisatsioonide motivatsioonipakettide hetkeolukorda ja tuleviku vaateid tõsiste vabaajategevuse toetamisel ja selle mõju inimeste tööelule, töömotivatsioonile, pühendumusele, lojaalsusele ja produktiivsusele.

Uuringu eesmärk oli välja selgitada, kui teadlikud on inimesed tõsisest vabaajategevusest, kuidas nad sellest terminist aru saavad ja kuidas nad seda defineerivad. Uuritavate teadlikkus jagunes kaheks: on teadlik ja on osaliselt teadlik. Enamik intervjuueeritavatest oskas kirjeldada, mida tõsine vabaajategevuse termin tähendab, kuid täpsest mõistest polnud keegi teadlik. Mõned intervjuueeritavad pidasid end tõsise vabaajategevusega tegelevaks, kuid nimetasid enda tegevust siiski lihtsalt harrastuseks või hobiks. Mõned vabaajategevuse kirjeldused baseerusid uuritavate enda vabaajategevuste näitel, mis tähendab, et nad mitte ainult ei teadvusta tõsise vabaajategevuse tähendust, vaid tegelevad sellega ka ise.

Uuringu käigus keskenduti ka tööandjate meelsusele töötajate vabaajategevuste toetamise osas. Tööandjate hoiak tõsiste vabaajategevuste suhtes oli üldiselt positiivne, kuna leiti, et see võimaldab tasakaalu hoidmist töö- ja eraelu vahel ning aitab vältida läbipõlemist. Paljud tööandjad nägid vabaajategevuste toetamises ka motivatsioonifaktorit. Arvati, et kui töötajad on õnnelikud, siis nad on ka produktiivsemad ja vastutulelikumad. Tööandja jaoks oli oluline, et inimesed saaksid ise valida, milliste tegevustega nad oma vaba aega veedavad, sest see aitab individuaalsetest huvidest lähtuvalt vaba aega sisustada. Kokkuvõttes võib uuringu tulemusena järeldada, et tööandjad peaksid oma töötajatele pakkuma võimalusi tegevusteks ka väljaspool tööaega ning seda eesmärgistatult, kui see toetab motivatsiooni ja tööelu tasakaalu.

Ilmnes ka negatiivset suhtumist töötajate tõsise vabaajategevuse toetamisse. Sellel oli kolm peamist põhjust: kasu puudumine ettevõttele, mõju töödistsipliinile ja otsese seose puudumine

tööandja peamiste eesmärkidega. Mõned intervjuueeritavad leidsid, et kui ettevõtte on valmis toetama töötaja tõsist vabaajategevust, siis peaks sellest kindlasti ka ettevõttele kasu olema. Mõned inimesed arvasid, et vabaajategevuste toetamine on tööandja jaoks liiga kulukas. Positiivsete väljavaadetenähti nähti suuremat tööaja paindlikkust ja täiendavat tasulist puhkust enesetäiendamiseks. Eesmärk on liikuda neljapäevasele töönädalale või võimaldada 1-2 tasustatud puhkepäeva aastas isiklikuks arenguks.

Lisaks uuriti projekti raames, kuidas ettevõtted toetavad oma töötajaid rahaliselt ja mitterahaliselt. Rahaliste toetustena käsitleti sporditegevusi, palgafondi, raamatuid, lisapuhkust, keeleõpet, konverentse ja koolitusi, täiendavat tervisekindlustust ning erinevaid soodustusi. Mitterahaliste toetustena käsitleti paindliku tööaja ja kaugtöö võimaldamist. Näiteks toetavad mõned ettevõtted oma töötajate spordimeeskondi võistlustel osalemisel ning võimaldavad neil regulaarselt tööajast kaks tundi spordiga tegeleda. Lisaks toetavad tööandjad konverentsidel ja koolitustel osalemist või nende korraldamist, kuna see pakub töötajatele arenguvõimalusi ja suurendab nende lojaalsust tööandjale.

Enamik intervjuueeritavaid tegeleb põhitegevuse kõrval mitme huvitegevusega, mis võimaldavad enesearengut ning pingete maandamist. Kõige levinumad huvitegevused on kokkamine, sportimine ja lugemine, kuid harrastatakse ka teisi tegevusi nagu heategevus, tantsimine, jooga, matkamine ja reisimine. Üks tööandja väljendas oma huvitegevuste suhtes negatiivset hoiakut, kuid ülejäänud intervjuueeritavad suhtusid oma huvitegevustesse positiivselt ning tõid esile nende olulisust enesearengu ja tööpingete maandamise seisukohalt.

Kokkuvõttes toetavad nii erasektori kui ka avaliku sektori tööandjad oma töötajate tööheaolu ja -efektiivsust erinevatel viisidel. Näiteks võimaldatakse ruumide ja töövahendite kasutamist erinevate huvitegevuste jaoks ning kodus töötamise korral. Lisaks soodustatakse raamatute lugemist ja raamatusoovituste jagamist ning korraldatakse erinevaid ühisüritusi ja aktiivtegevusi. Tööandjate poolt pakutavad võimalused võimaldavad töötajatel parandada oma oskusi, vähendada stressi ja tõsta motivatsiooni, mis omakorda võib kaasa aidata paremale tulemuslikkusele ja headele töösuhtele.

Uurimuse käigus selgus, et tööandjate toetus tõsiste vabaajategevuste jaoks on piiratud majanduslike, ühiskondlike ja isiklike takistustega. Majanduslike takistuste hulka kuuluvad ebapiisavad ressursid, kõrged kulud, erisoodustumaks, eelarvelised piirangud ja tööandja poliitika, mis võib olla suunatud ainult palkade maksmisele. Ühiskondlikud takistused hõlmavad hirne maksumaksja raha raiskamise eest. Isiklikud takistused hõlmavad töötajate prioriteete ja huve, näiteks vaba aja veetmist koos perega või hobidega. Tööandjate jaoks on tõsise vabaajategevuse toetamine erasektoris lihtsam kui avalikus sektoris. Uuringu käigus ilmnis kaks seadusandlikku probleemi: erisoodustumaks ja paindumatud reeglid. Erisoodustumaksuga seotud kohustused on tööandjate jaoks majanduslikult koormavad ning erisoodustumaksu määr tervisespordi ja teiste vabaajategevuste toetamiseks on kõrge. Samuti võivad avaliku sektori organisatsioonid ja sihtasutused takistuda paindumatute seaduste ja eeskirjade tõttu, mis võivad piirata nende võimalusi töötajate vabaaja tegevuste toetamisel. Uurimuses tuuakse välja ka riigihangete seaduse ja sihtasutuste seadusest tulenevad piirangud, mis võivad olla takistuseks tööandjatele. Lõppkokkuvõttes võib paindlikkus tööandjate jaoks seadusandlike piirangute tõttu olla keeruline, kuid vabaaja tegevuste toetamine võib parandada töökeskkonda ja tõsta töötajate produktiivsust. Tööandja kulude kompenseerimiseks nähti tulevikus võimalust riigipoolses suuremas rahalises toetuses ja seadusandlike piirangute muutumises.

## 2. Projekti tegevuskava

Tegevused	Tähtaeg	Vastutaja(d)
Projekti liikmetega tutvumine, projekti eesmärgi ja tegevuskava tutvustamine, osalejate määramine gruppideks, grupiliikmete rollide määramine.	14.02.2023	Heili Einasto, Erle Neeme
Teoreetilise lähtekoha ja lisamaterjalide tutvumine. Teooria arutelu.	21.02.2023	Heili Einasto, Erle Neeme
Kvalitatiivse andmeanalüüsi materjalidega tutvumine ning arutelu.	28.02.2023	Kõik osalejad
Intervjuude läbiviimisel rollide jaotamine, küsimuste/küsimustiku koostamine	07.03.2023	Kõik osalejad
Vaheesitluseks materjalide ettevalmistamine	14.03.2023	Kõik osalejad

Vaheesitlused	27.03 ja 30.03	Kõik osalejad
Kodeerimise teooriaga tutvumine, tagasiside vaheesitlusele ning edasiste tegevuste arutelu.	04.04.2023	Kõik osalejad
Tõsiste vabaaja tegevustega tutvumine – Kaitseliidu külustus	11.04.2023	Erle Neeme
Küsitluste analüüs ja koodipuu koostamine gruppides	18.04.2023	Kõik osalejad
Gruppide kodeerimise ja koodipuu ühildamine ning arutelu.	25.04.2023	Kõik osalejad
Portfoolio koostamine: analüüs, sissejuhatus, kokkuvõte. Edasiste tegevuste arutelu ja vastutajate määramine.	02.05.2023	Kõik osalejad
Portfoolio koostamine: eneserefleksioon, esitus, meediakajastuse ettevalmistamine	09.05.2023	Kõik osalejad
ELU lõppesitlus	15.05.2023	Kõik osalejad

### 3. Meediakajastus

Projekti meediakajastuse viisi valides lähtuti sellest, kuidas jõuaks projekti sõnum suurema publikuni ja otsustati avaldada arvamusartikkel. Plaanis on avaldada arvamusartikkel TLÜ üliõpilaste uudiskirjas ja ühiskonnateaduste instituudi kodulehel. Kaalumisel oli ka avaldamine päevalehes Postimees.

#### **ELU projekt “Kella viiest üheksani: tähendusrikka ELU võimalikkus koos tööandjaga”**

ELU projektis “Kella viiest üheksani: tähendusrikka ELU võimalikkus koos tööandjaga” keskendusime üheskoos koos ÜTI sotsioloogia nooremteaduri Erle Neeme ja BFM-i tantsuteooria lektori Heili Einastoga sellele, et välja selgitada tööandjate hoiak ja praktika töötajate huvihariduse, harrastuste ja muude tõsiste vabaajategevuste toetamisel. Tõsine vabaajategevus erineb tavalisest hobist eelkõige selle tegevuse korrapärase harrastamise ja eesmärkide seadmise poolest. Tõsise vabaajategevuse puhul analüüsib inimene oma tegevust ning seab eesmärgiks enda arengu. Sellisteks tegevusteks loetakse näiteks fotograafiat, tantsimist, harrastussporti ja muusikalise instrumendi õppimist.





Uuringusse olid kaasatud nii era- kui avaliku sektori tööandjad ning uurimistöö raames analüüsisime, kuidas erinevad tööandjad suhtuvad oma töötajate tõsiste vabaajategevuste toetamisele. Eneselegi üllatuseks leidsime, et mõningad tööandjad on oma lähenemisviisides märkimisväärselt vastutulelikumad kui teised. Erasektorisse kuuluvad tööandjad paistsid silma oma paremate võimaluste ja paindlikkusega töötajate vabaajategevuste toetamisel, samas kui avaliku sektori tööandjad toetasid töötajaid eelkõige sportimisel ja meeskonnaürituste korraldamisega.

Tööandjad, kes soodustavad töötajate osalemist vabaajategevustes, usuvad, et see aitab kaasa töö ja eraelu tasakaalu saavutamisele ning seega ka töö tulemuslikkusele. Siiski märkisid mõned tööandjad, et võib esineda takistusi, mis ei võimalda neil kõigi töötajate vabaajategevuste ideede ja toetamisega kaasa minna. Enamasti olid need takistused seotud piiratud finantsiliste võimalustega või sellega, et tööandja ei näe nende tegevuste kasulikkust töökeskkonna vaatenurgast. Kehv finantsvõimekus oli levinuimaks probleemiks just avaliku sektori tööandjate seas. Positiivne oli tõdeda, et hoolimata kohati madalast võimekusest töötajate vabaajategevusi toetada, pidasid enamus tööandjaid töötajate toetamist oluliseks või lausa väga oluliseks ning otsisid selleks täiendavaid võimalusi.

Meie uurimistöö tulemused näitavad selgelt, et töötaja huviharidusel, harrastustel ja muudes tõsistes vabaajategevustes osalemine on oluline nii töötaja kui ka tööandja jaoks. Seetõttu on tähtis, et tööandjad oleksid oma töötajate vabaajategevuste toetamisel vastutulelikumad ning toetaksid neid, et tagada tasakaalustatud ja tulemuslik töökeskkond. Kokkuvõttes peaksid tööandjad pakkuma oma töötajatele võimalusi eesmärgistatud tegevusteks väljaspool tööaega, sest see toetab töötaja motivatsiooni ja töö- ning eraelu tasakaalu.

Kuna uuringu viisime läbi iseenda tööandjatega, siis oli sellel ka otsene mõju meile endile. Saime oma tööandjaga avada diskussiooni meie, kui töötajate, vaba aja veetmisviiside toetamise üle, mis kindlasti pani tööandjaid sellele rohkem mõtlema ja mõnel juhul päädis arutelu lausa töötajate täiendavate vabaajategevuste toetamisega. Arutelu, ja võimalus enda tööandjaid paremate tingimuste loomiseks mõjutada, aitas kindlasti projekti läbiviimisel motivatsiooni üleval hoida ning muutis projekti meie enda jaoks väga tähendusrikkaks. Seetõttu soovitame kõigil, kes end ELU ainesse registreerivad, valida kindlasti projekt, mis



neid päriselt kõnetab ja mille püüeldav tulem neid motiveerib. Nii on võimalik ELU aine tõsiselt nauditavaks ning võibolla isegi tõsiseks vabaajategevuseks muuta!

ELU kursuse juhendajad: Erle Neeme, Heili Einasto

ELU kursusel osalejad: Liis Lipp, Karin Kitt, Lisete Tagen, Berta Kaleva, Jekaterina Fedotova, Bert Kallas, Agne Aruväli, Hele-Riin Vackermann, Gendra Kotsar, Armin Heinsaar, Martin Lein, Birgit klopp, Kalli Jaago, Doris Saalits, Heily Voodla, Anastassia Šipilova, Angelina Dolgopolaja, Aleksandra Muravjova, Jekaterina Zaprudskaja, Kristin Annsoo, Tanel Laanmäe.



#### 4. Õpikogemuse refleksioonid

**Berta Kaleva** - Projektiga liitumisel soovisin eelkõige toetada algatust, mille eesmärk oli parandada tööandjate teadlikkust ning tegutsemisvalmidust töötajate innustamisel ning elukvaliteedi parandamisel. Kindlasti on kõige suurem kogemus, mille siit projektist kaasa võtan, intervjuu läbiviimine ja selle analüüsimine. Intervjuueerimise kogemus mul varasemalt puudus, see on kindlasti minu jaoks kõige olulisem kogemus, mille sellest projektist sain.

Seega pea kõik ülesanded, mis meie projektiga seonduvad, intervjuu küsimuste koostamine ja intervjuu läbiviimine, intervjuude transkribeerimine ja analüüsimine, sh koodipuu koostamine, olid mulle uued ja seega on see kõik minu jaoks uus teadmine. Ilmselt koodipuu koostamine ja kõikide intervjuude ühildamine oligi kõige keerulisem. Samuti õppisin mõtestama tõsist vabaajategevust. See termin oli mulle projektiga liitudes võõras, kuid juhendajate selgituste ning materjalide lugemise abil mõistsin selle tähendust – vabaajategevus muutub tõsiseks siis, kui sellega on seotud eesmärgid ning inimene areng.

**Martin Lein** - Valisin projekti „Kella viiest üheksani: tähendusrikka ELU võimalikkus koos tööandjaga“, kuna soovisin rohkem teada saada, mida töötajad vajavad ja kuidas tööandjad panustavad/toetavad töötajaid ka väljaspool tööaega. Antud projektist omandasin mitmeid teadmisi tõsise vaba aja osas, varasemalt pole nii lähedalt sellega kokku puutunud. Kindlasti võtan siit kaasa mingeid toredaid mõtteid ja väärtusi vaba aja kohta, mida endaga terve elu kaasas kanda ja enda ümber tähele panna töömaastikul. Kuna olin II grupijuht, siis sain lihvida enda juhtimisoskusi tööd koordineerides. Samuti olin projekti kaasesitleja nii vahenädalal, kui ka 15.mail projekti kaitsmisele, seega sain ka juurde esinemiskogemust. Kuna projektis osalejad on positiivse ellusuhtumisega ja motiveeritud, siis koostöö kõigi vahel sujus. Juhendajate antud ülesanded olid kõigil alati õigeaegselt tehtud ja esitletud, kordagi ei tekkinud momenti, kus osadel on ülesanded tegemata. Kuna tähtaegu järgiti ja eesmärgid said saavutatud, siis loen projekti õnnestunuks ja lõpetame selle projekti positiivsete tunnetega. Aitäh kõigile!

**Doris Saalits** - Valisin projekti „Kella viiest üheksani: tähendusrikka ELU võimalikkus koos tööandjaga“, sest see kõnetas mind. Olen kogunud läbipõlemist, kuna töö ja eraelu pole olnud tasakaalus. Olukord oli kahjulik mõlemale poolele, nii mulle kui tööandjale. Samas hiljem analüüsid, nägin mitmeid võimalusi, mis oleksid olukorda võinud päästa. See projekt aitaski ehk selgitada tööandjatele ja endale, et inimene on tervik ja kui sa saad panustada töötaja heaollu (nii rahaliselt kui mitterahaliselt) ka väljaspool tööaega, on ta tõenäolisemalt produktiivsem ja rahulolevam ka tööl. Projekti käigus õppisin, mis on tõsiselt võetavad vabaajategevused ning kuidas läbi viia kvalitatiivset uurimust. Tuli ennast viia välja mugavustsoonist ning täita ka ülesandeid, mis polnud ehk enda esimene valik. Lisaks tuli

luua meeskond ja hoida seda toimimas kogu projekti jooksul. Grupp 2 võib sellega kindlasti väga rahule jääda.

**Hele-Riin Vackermann** - Liitusin projektiga, kuna olen ka ise pidanud tõsisema spordiga tegelemise töö tõttu pooleli jätma. Sel põhjusel tundus antud projekti sõnum ja eesmärk mulle ka olulisena. Samas tundsin, et projektis osaledes omandaksin ma palju uusi oskuseid. Projekti käigus õppisin analüüsima intervjuu küsimusi sellest küljest, kas antud küsimustele vastates saan intervjuueeritavalt ka soovitud suunaga vastused. Lisaks polnud ma varem isegi kuulnud sellisest asjast nagu koodipuu. Õppisin kodeerima, koodipuud looma jms. Usun, et siin õpitud oskused ei jookse mööda külge alla. Grupidünaamika osas oli kõik väga super, arvestati kõigi arvamuste ja olukordadega. Teemakohased arutelud olid küll tihti väga arvamusterohked, aga see näitabki, et kõik liikmed olid peaga asja juures. Kuna jagasime kohe projekti alguses omavahel kõik rollid ära, ning seadsime paikka ühised reeglid, siis sujus töö väga hästi.

**Anastassia Šipilova** - Projektiga liitusin sel põhjusel, et see teema kõnetas mind. Üks osa minu igapäevasest tööst on motiveerida inimesi olla füüsiliselt aktiivsed ja seda just peale tööpäeva. Projekti käigus sain teada, et tõsine vabaajategevus ei ole ainult (tervise) sporditegevus. Selleks võib olla ka kunstiring, kokandus, keeleõpe jne. Usun, et projekti tulemused võivad olla kasulikud tööandjatele, et mõista erinevate vabaajategevuste mõju töötajate heaolule ning kuidas neid toetada. Samuti võib see tõsta teadlikkust, et tervislik eluviis ei tähenda ainult sporditegevusi, vaid ka muud tüüpi tegevusi, mis aitavad säilitada vaimset ja füüsilist tervist. Projekti liikmete vahel sujus koostöö hästi ja kõik vajalikud ülesanded said tähtajaks tehtud. Olen õppinud planeerima ja läbi viima kvalitatiivset uurimust. Eriti tänan oma 1 grupi liikmeid toreda kogemuse eest! Minu Organisatsioonikäitumise eriala õpetab meeskonnatööd, seepärast pean tähtsaks saadud kogemust ka tulevikus.

**Jekaterina Zaprudskaja** - Liitusin projektiga, sest projekti teema oli väga huvitav minu jaoks. Oli huvitav teada saada miks tööandjate jaoks on oluline või ei ole oluline toetada oma töötajaid tõsiste vabaaja tegevuste tegelemise osas. Tulenevalt oma töö iseloomust pean töötajaid emotsionaalse seisundi taastamiseks motiveerima ka pärast tööpäeva tõsise



vabaajategevustega tegelema, mistõttu püüan ka ise peale tööpäeva olla aktiivne ja mulle meeldib pühendada aega spordile ja lugemisele. See projekt pani mind mõtlema selle üle, kui oluline on pühendada aega tõsise vabaajategevustele ja olla tänu sellele heas emotsionaalses tasakaalus. Projekti käigus õppisin olema kannatlik ja järgima juhendajate juhiseid, et eesmärkideni jõuda. Esimest korda tegelesin koodipuu loomisega ja vastuste kodeerimisega. Väljakutseks oli ka ajaplaneerimise oskuse arendamine. Meie meeskonnatöö sujus hästi ja kõik ülesanded olid tehtud tähtajaks. Tulevikus saan kasutada projektis saadud teadmisi ja rakendada neid oma töökohal ja elus. Kuna tänapäeval pööratakse üha rohkem tähelepanu sellele, et töötajal oleks töö- ja eraelu tasakaal olen arvamusel, et töötajate heaolu toetamine tööandja poolt on väga oluline. Täna kõiki sisuka töö eest!

**Bert Kallas** - Otsustasin projektis osaleda, sest teema haakub ka minu õppekavaga. Lisaks sellele pidasin oluliseks ka kätt proovida meeskonnatöö kontekstis teadust teha. Õppisin kindlasti palju grupiprotsessist ja töökultuurist üldisemalt. Projekti käigus sai õppida koostööd tegema erinevate isiksustega ning ühtlasi nendega ka arvestama. Kindlasti tuli kohati ka kriitiliselt hinnata grupi üldist progressi ning vastavalt üritada seda õigel teel hoida. Hea kogemus tuleviku tarbeks. Tore on tõdeda, et bakalaureuses õpitud oli kasu ja kõik oli rakendatav ka projekti erinevatel etappidel. Arvan, et osalemisest võtangi kaasa selle grupitöö kogemuse ning kõik, mis sellega kaasnes - organiseerimine, suhted, ajaplaneerimine ja teiste suunamine. Mainimata ei saa jätta ka teatud grupikaaslaste kelle panus projekti oli kindlasti suurem kui nad seda esialgu plaanisid. Ent grupitöid tehes tulebki olla dünaamiline ja muutuvates olukordades kohaneda selliselt, et projekt lõpuni vedada.

**Jekaterina Fedotova** - Valisin projekti „Kella viiest üheksani: tähendusrikka ELU võimalikkus koos tööandjaga“ kuna teema kõnetas mind ning tahtsin rohkem teada saada töötajate aja veetmise võimalustest peale tööd. PPA töötajad puutuvad tihedalt kokku läbipõlemisega, seega tundsin, et saaks oma kolleegidele ja ka kursusekaaslastele, kes PPA-s töötavad, kellega saime tuttavaks organisatsioonikäitumise militaarse suuna õppekaval õppides läbipõlemist ennetavaid/ravivaid tegevusi soovitada. Projekti käigus sain teada tõsise vabaajategevuse võimalustest, viisin läbi intervjuud, mille käigus sain tõsise vabaajategevuste olulisust PPA-le rõhutada. Lisaks sain ka enda jaoks väga tugeva transkribeerimis – ja kodeerimise kogemuse, millega aitasid toredad rühmakaaslased kaasa. Eraldi tahakski välja



tuua seda, et kõik projektis osalejad olid ülimalt toredad ja lahked, erineva töö- ja õppekogemusega inimesed. Ma kunagi ei kujutanud ette, et niivõrd suure rühmaga saab koos *MS Teams*'i kaudu täitsa erinevate tööandjatega intervjuud kodeerida ja ühise arusaamani jõuda. Äge kogemus!

**Gendra Kotsar** - Liitusin „Kella viiest üheksani: tähendusrikka ELU võimalikkus koos tööandjaga“ projektiga, sest minu meelest oli tegu väga olulise ja aktuaalse teemaga. Tundsin, et soovin selle kohta rohkem teada saada ning selle teostamise ka ise panustada. Ma polnud kunagi varem kedagi intervjuerinud ega midagi kodeerinud. Nüüd aga olen mitme kogemuse võrra rikkam. Sain teada, kuidas intervjuusid transkribeerida ning koodipuud koostada. Samuti mõtestasime lahti, mis on päriselt tõsine vabaajategevus ja mis mitte. Üllatavalt oli minu jaoks kõige keerulisem leida tööandjat, kes oleks nõus intervjuud tegema - minu enda ülemused polnud sellisest ettevõtmisest karvavõrdki huvitatud. Õnneks leidsin siiski sobiva inimese ja intervjuu läks ladusalt. Grupitöö sujus samuti kenasti - saime kõik õigeaegselt tehtud. Lootsin, et projekt suurendab nii minu kui teiste teadlikkust tõsiste vabaajategevuste olulisuse kohta ning läbi selle motiveerib ka tööandjaid olema vastutulelikumad.

**Kalli Jaago** - Käesoleva projektiga liitusin just selle pärast, et hetkel on väga aktuaalne nii nooremate inimeste läbipõlemine koolis kui ka tööaliste isikute läbipõlemine tööalaselt. Antud projekti kirjeldusest jäi mulje, et projekt käsitleb seda teemat ning laiendab ka mu silmaringi selles valdkonnas. Enne projektiga liitumist ei olnud ma kokku puutunud tõsiste vabaajategevustega. Projekti käigus tegin endale selgeks tõsise vabaajategevuse termini kui ka küsitluste läbiviimise ja analüüsimise meetodika. Samuti seisnes projekti eesmärk tööandjate teadlikkuse tõstmisel, mis on kindlasti vajalik, et tulevikus töötajatele paremad tingimused luua ning nende vaimset heaolu ja produktiivsust tõsta. Projekti käigus tehti tööd mitmes grupis. Minu grupis toimus koostöö sujuvalt ning kuna esindatud olid mitme eriala tudengid, olid esindatud ka mitmed erinevad vaatenurgad ning arvamused. Kokkuvõttes oli tegu väga huvitava ning silmaringi avardava projektiga.

**Birgit Klopp** - Liitusin projektiga “Kella viiest üheksani: tähendusrikka ELU võimalikkus koos tööandjaga”, kuna projekti teema oli minu jaoks väga huvitav. Olles ise töötaja olen huvitatud töömotivatsiooni ja sellega seonduva vastu. Soovisin saada uusi teadmisi seoses



tööandjate hoiakute suhtes töötajate vaba aja veetmise kohta. . Grupi koostöö sujus väga ladusalt ja ühist arvamust leida ei olnud raske. Kõik grupiliikmed töötasid aktiivselt kaasa ja vastutasid hoolikalt omale võetud kohustuste eest. Meie hea grupidünaamika kujunes välja tõenäoliselt tänu sellele, et kõikidel grupiliikmetel oli seoses projektiga sama arusaam ja eesmärgid. Projekti käigus õppisin lisaks intervjuu läbiviimisele ka selle transkribeerimist ja kodeerimist. Selle valdkonnaga puutusin esimest korda kokku. Samuti õppisin mõtestama ja kasutama terminit tõsine vabaajategevus. See oli minu jaoks esialgu tundmatu, kuid materjale läbi töötades ja juhendajate selgituste järgselt sai see üsna ruttu selgeks. Projekt vastas ootustele ja sain sellest palju uusi teadmisi ja oskusi.

**Armin Heinsaar** - Liitusin projektiga “Kella viiest üheksani: tähendusrikka ELU võimalikkus koos tööandjaga”, kuna projekti teema tundus täitsa lahe. Kõige rohkem pakkus huvi motivatsiooni leidmine ning läbipõlemise vältimine. Samuti, kuidas saaks tööandja mind rohkem toetada ning kuidas sellele läheneda. Ise omandasin projekti raames väga palju kogemusi näiteks intervjuude läbiviimisel ja kodeerimisel, eriti koodipuu koostamisel, sest varasem kokkupuude selle teemaga puudus. Sain ka tegelikult teada, mida tähendab “tõsine vabaajategevus”. Inimesed kellega koostööd tein olid ka lähedad ja kokkuvõttes olen projektiga rahule jäänud.

**Heily Voodla** - Liitusin ELU aine raames just antud projektiga, sest tundsin, et antud teema haakub enim minu erialaga ning antud valdkond, eriti töömotivatsiooni ning töö- ja eraelu tasakaalu teemad, pakuvad väga suurt huvi. Töötan ka ise hetkel personalivaldkonnas, kus üheks suureks eesmärgiks on töötajate heaolu toetamine ning rahulolu tõstmine, nii et tundsin huvi ka teiste tööandjate nägemuse, mõtete ja kogemuste vastu. Antud projekti käigus õppisin palju uusi teadmisi kui ka oskusi. Lisaks teemakohastele terminitele, mis projekti käigus selgeks said, omandasin ka oskuse luua koodipoodi ning teha kodeerimist koostöös suurema grupiga. Sain palju põnevat ja sisukat informatsiooni erinevate tööandjate väärtuspakkumistest kui ka rohkem kinnitust sellele, et tööandjad siiski hoolivad oma töötajate heaolust väljaspool tööaeg ning et huvide ja hobide toetamine tööandja poolt on tasapisi tööturul muutumas hügieenifaktoriks.

**Angelina Dolgopolaja** - Valisin projekti „Kella viiest üheksani: tähendusrikka ELU võimalikkus koos tööandjaga“, kuna see tundus koheselt põneva ja aktuaalse teemana ja minu erialaga haakuv. Lisaks kõnetas teema mind ka isiklikult kuna olen kogenud olukorda, kus töö ja eraelu sh vaba aeg pole tasakaalus. Seega pani see mind veelgi enam teema olulisuse üle mõtlema ning lisaks soovisin lähemalt uurida, milline on olukord praegusel töömaastikul. Projekti käigus sain tuttavaks toredate inimestega, lisandus kogemust suures grupis töötamisega ning sain kogemuse kohtumiste ja koosolekute protokollimises. Lisaks oli põnev kogemus sel teemal küsimustiku koostamine ning andmete analüüsimine. Positiivseks pean enda jaoks seda, et projekti käigus selgus, et on palju neid tööandjaid, kes juba toetavad oma töötajaid ning need, kes seda varasemalt pole teinud said teema tõstatamise tõuke selles suunas tegutseda. Meeskond oli toetav ning toimusime ühtse ja eesmärgile pühendunud tiimina. Suured tänud kogu projekti tiimile ning juhendajatele!

**Karin Kitt** - Projektiga liitusin, et see teema kõnetas mind. Üks osa minu igapäevasest tööst on motiveerida inimesi. Inimesed peaksid olema ka peale tööpäeva aktiivsed ja tegelema oma hobidega. Huvi pakkus mida tööandjad pakuvad oma töötajatele peale tööaega. Projekti käigus sain teada tõsise vabaajategevuse võimalustest, viisin läbi intervjuud, mille käigus sain tõsise vabaajategevuste toimumise kohta teada meie töökohas. Minu jaoks uudne kogemus oli kodeerimine ja transkriptsioon. Ja muidugi ka kuidas toimib intervjuu. Projekti käigus tehti tööd gruppides. Kuna inimesed kes grupis olid on kõik väga erineva taustaga siis kokkuvõttes sujus töö kenasti. Mis minu jaoks oli keerulisem, oli leida seda vaba aega töö ja igapäevaelu kõrvalt, et toimetada antud ülesannetega. Kuna ülesanded võtsid ikka tohutu aja siis töö, kooli ja treeningute kõrvalt seda teha ei olnud kerge. Olen tänulik, et grupis olid liikmed kes olid valmis ohjad enda kätte haarama ja meeeldi aitama.

**Agne Aruväli** - Liitusin projektiga „Kella viiest üheksani: tähendusrikka ELU võimalikkus koos tööandjaga“, et jagada enda kogemust. Selleks, et töötajate vaimne tervis tööstressile ja koormusele vastu peaks ja töötaja oleks motiveeritud enda tööd tegema, on minu tööandja tegelenud järjepidevalt töötajate huvihariduse, harrastuste ja vabaajategevuste võimaluste loomisega. Meil on selleks loodud ka nn meeskonnavaimu rakkerühm, mis mõtleb ja korraldab töötajatele erinevaid tegevusi nii tööajal kui väljaspool tööaega. Olen selle rakkerühma liige ja aktiivselt alati nendesse teemadesse oma aega panustanud. Minu ootus oli





see, et antud projektiga oleks võimalik tuua tööturule rohkem tööandjaid, kes töötajate töömotivatsiooni arendamisega rohkem tegeleksid. Lisaks lootsin, et saan projektist huvitavaid mõtteid ja ideid edaspidiseks. Projekt vastas minu ootustele ja lisaks sain harjutada intervjuu läbiviimist, kodeerimist ja analüüsi kirjutamist.

**Tanel Laanmäe** - Projektiga liitumise soov tulenes asjaolust, et ka ise olen juhtival kohal tööl ning minu alluvuses on 14 töötajat. Antud projektis osalemine avardas silmaringi ning andis häid mõtteid kuidas oma töötajate igapäevane tööelu veelgi paremaks muuta. Minu ootus antud projektile oli teada saada kuidas erinevad valdkonnad ja tööandjad oma töötajate vabaajategevustesse suhtuvad. Kui palju tullakse vastu ja kui tähtsaks seda peetakse. Meie meeskond oli väga ühteheidetav ja töökas. Meil oli meeskonnas üks juhtiv liige kes jagas liikmetele vastavalt kokkulepetele ülesandeid. Tegime omavahel mitmeid video vahendusel kohtumisi kus arutasime vajalikud teemad läbi ja olime ka messengeri kaudu 24/7 ühenduses. Projekti lõpetan positiivsete tunnetega, sest antud projekt andis kinnitust, et olen õigel teel ja koostöös teiste tudengitega jõutud järeldustele, et tõsised vabaajategevused on töötajatele väga olulised siis hoian seda joont edasi ka tulevikus.

**Aleksandra Muravjova** - Valisin projekti "Kella viiest üheksani: tähendusrikka elu võimalikkus koos tööandjaga", sest see tundus mulle ka isiklikult oluliseks, kuna olen ise kogunud töö- ja eraelu tasakaalu kadumist ning seejärel ka läbipõlemist. Minu ootus sellele projektile seisnes selles, et teada saada, kuidas toetavad tööandjad Eestis oma töötajate töö- ja eraelu tasakaalu. Minu ootus oli projekti jooksul täidetud. Sain põneva sisendi tööandja tagasisidest tõsise vabaaja tegevuse toetamise osas. Projekti raames läbi viidud intervjuu ja transkribeerimine andis võimaluse teadaolevaid asju meelde tuletada ja seejärel õppida kodeerimise ja koodipuu koostamise oskuse, mis on edaspidi suureks toeks magistritöö kirjutamisel. Samuti, avastuseks saanud tõsise vabaaja tegevuse mõiste ja oskan nüüd eristada tavalist vabaaja veetmist tõsisest vabaaja veetmisest.

**Lisete Tagen** - Liitusin projektiga "Kella viiest üheksani: tähendusrikka elu võimalikkus koos tööandjaga", sest puutun igapäevaselt kokku töötajate motiveerimisega, mille juurde kuulub ka vabaajategevuste toetamine, ühisürituste korraldamine ja palju muud. Minu soov oli paremini mõista, kuidas ja mida annab tulevikus töötaja vabaajategevustes muuta ning mis



suunas see liikumas on. Leian, et antud projekt andis mulle lisaks koostööskusele ka vajalikke teadmisi, mida saan enda töökohas rakendada - sain teada, millised on tööandjate hoiakud töötajate vabaajategevuste suhtes ning ideid teistelt organisatsioonidelt töötajate motiveerimiseks. Leian, et projekt oli kindlasti kasulik ja see õpetas töö ning vaba aja kultuuri paremini mõistma.

## Kasutatud allikad

## Kasutatud kirjandus

1. Flick, U. An introduction to qualitative research, 2014. London: Sage Publications.
2. Hirsijärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. Uuri ja Kirjuta, 2005. Tallinn: AS Medicina.
3. Braun, V., Clarke, V. Using thematic analysis in psychology, 2006. Qualitative Research in Psychology, 3, 77–101.
4. Ezzy, D. Qualitative analysis, 2002. London: Routledge.
5. Laherand, M-L. Kvalitatiivne uurimisviis, 2010. Tallinn: Sulesepp.
6. Rubin, H. J., Rubin, I. S. Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data, 2012. Thousand Oaks: Sage Publications.
7. Noelle-Neumann, E. Sotsioloogilised küsitlused, 1967. Tallinn: Eesti NSV Ajakirjanike Liit.

## Kasutatud normatiivmaterjal

8. Riigihangete seadus 14. juuni 2017 – RT I, 01.07.2017, 1; RT I, 23.02.2023, 7.
9. Tulumaksuseadus 15. detsember 1999 – RT I 1999, 101, 903; RT I, 17.03.2023, 77.

## Lisa 1 Koodipuu

Teadlikkus	On teadlik	Teab täpselt mõistet Oskab kirjeldada
	Osaline teadmine	Ei saa mõistest aru Teab umbes
Hoiak ja meelsus	Positiivne	Ühiskondlik arusaam Töötaja heaolu tagab head tulemused Tegevuse eesmärgi olulisus Rikastab inimest Muutus tervisepäevade sisustamisel Juhtkonna ja töötajate eeskuju Motivatsioon Tööandja kui teerajaja Tasakaal Väldib läbipõlemist Hetk iseendale Tööandja maine Terve vaim
	Negatiivne	Pole kasu ettevõttele Ei puuduta tööandjat Töödistsipliin kannatab
	Tulevikuvaade	Neljapäevane töönädal <i>Sabbatical</i> Täiendavad vabad päevad Probleemide lahendamine Parem köögivarustus kokkamiseks Suurem tööaja paindlikkus (Kokandus)kursused Suurem rahaline toetus Toetatavate valdkondade laiendamine

Hetkeolukord	Rahaline	Spordiga tegelemise toetamine Palgafond Raamatud Tasustatud lisapuhkus Keeleõpe Konverentsid, koolitused, töölähetused Täiendav tervisekindlustus Soodustused
	Mitterahaline	Toetab vaba ajaga/ Vaba päev Mentaalne tugi Ühistegevused Ruumide ja töövahendite kasutamine Massaaž Raamatud, raamatuklubi Podcastide kuulamine Investeerimisklubi, motoklubi Enesekaitse kursused Paindlik töökorraldus Võrgustik teiste organisatsioonidega
	Intervjueeritavate isiklikud tegevused	Kokkamine Jalgrattaga sõitmine Suusatamine Ujumine Lugemine Matkamine Teadlik laisklemine Heategevus Jalutamine Triatleet Suusatamine Vabatahtlik töö

Probleemid, takistused	Majanduslikud, ühiskondlikud	<p>Ebapiisavad ressursid</p> <p>Maksumaksja raha raiskamine</p> <p>Kokkupuudete vähendamine viiruse tõttu</p> <p>Töö kvaliteet kannatab</p> <p>Ainult oma töötajatele lubatud</p> <p>Seotud ametikoha kohustustega</p> <p>On olemas tasuta alternatiive</p> <p>Avaliku sektori organisatsiooni raamistik</p>
	Seadusandlikud	<p>Paindumatud reeglid</p> <p>Erisoodustusmaks</p>
	Isiklikud	<p>Töötajate huvipuudus</p> <p>Eelistatakse kaugtööd/hübriidtööd</p> <p>Energiapuudus tööl</p>