

Tööandja panus töötajate mitteformaalsesse õppesse: tõsise vaba aja tegevuste ja tööalase edu seosed

Aleksei Trofimov

Juhendaja: Andrea Annus MA

Tallinna Ülikooli haridusteaduste instituut

Andragoogika ja täiskasvanuhariduse valdkond

Annotatsioon:

Uurimistöö keskendub tööandjate rollile esmatasandi töötajate elukestva õppe toetamisel, sealhulgas tõsiste vabaajategevuste (TVT) kaudu. Tööanalüüs viitab, et töötajate osalemine elukestvas õppes on sageli takistatud tööandjate piirangutest ja puudulikust toetusest. Käesoleva töö eesmärk on uurida, kuidas tööandjad mõistavad TVT-d ja millist toetust nad pakuvad töötajatele osalemiseks, et edendada nende oskuste arengut ja tööalast rahulolu. Uuring põhineb varasemate teadusuuringute tulemustel, sealhulgas Männiste (2019), Statistikaameti (2023) ja Kastemäe (2023) analüüsidel, ning toob välja praktilised soovitused tööandjatele töötajate arendamise toetamiseks TVT abil.

Võtmesõnad: elukestev õpe, tööandjate tugi, töötajate areng, enesetäiendamine

Sissejuhatus

Töökeskkond on pidevas arengus, tuues kaasa uusi väljakutseid, mis nõuavad töötajatelt regulaarset oskuste täiendamist ja kohanemisvõimet. Tööandjate vastutus ei piirdu ainult töökohtade pakkumisega, vaid nende kohustus on luua ka soodne õhkkond, mis toetab töötajate kutsealast kasvu ja arengut (HTM, 2021).

Männiste (2019) on jõudnud järeldusele enda uuringus, et elukestvas õppes osalemise aktiivsus sõltub tihedalt töökeskkonna muutustest ja elukestva õppe võimalustest. Töökeskkonna muutuste tasemel ja elukestva õppe ressurssidel on oluline mõju õpiaktiivsusele ning nende mõju võib olla nii motiveeriv kui ka pidurdav (Männiste, 2019). PIAAC (2014) uuringu andmetel on Eestis osalus mitteformaalses õppes madal, kuigi koolitusvajadus on suur, eriti madala kvalifikatsiooniga ametikohtadel töötavate inimeste seas. Ka 10 aastat hiljem, 2023. aasta uuringust selgub, et sarnane probleem püsib: keskmisest harvem osalevad enesetäiendamises teenindus- ja müügitöötajad, hoolimata sellest, et nende ametikohtadel on vajadus uute oskuste ja teadmiste järele jätkuvalt suur (Statistikaamet, 2023).

Mai Kastemäe (2023) uuris oma bakalaureusetöös kaubandustöötajate kogemusi tööandja toetusest elukestvas õppes osalemisel, tuues esile nii toetusvormid kui ka takistused, nagu vähene teave ja koostöö kutsekoolidega, kitsalt tööalaste koolituste eelistamine ning paindlikkuse puudumine. Töös esitatud tulemused viitavad vajadusele uurida täiendavalt ka tööandjate vaatenurka, sealhulgas nende arvamusi, kogemusi, rolli ja tänapäevaseid praktikaid elukestva õppe toetamisel.

2023.aastal uuriti ELU projekti raames Eesti tööandjate hoiakuid ja rolli töiste vabaajategevuste toetamisel. Tulemused näitasid, et enamik tööandjaid tunnistab nende positiivset mõju töötajate heaolule ja produktiivsusele, nähes vabaajategevuste toetamist töö- ja eraelu tasakaalu parandajana. Samas tuvastati takistusi, nagu kõrged kulud, paindumatud seadused ja tööandjate poliitikad, mis piiravad TVT toetamist.

Uurimistöös keskendun tööandjate rollile esmatasandi töötajate elukestva õppe toetamisel. Varasemad uuringud, näiteks Männiste (2019) ja Statistikaameti (2023) analüüsid, Esmatasandi töötajad, nagu teenindus- ja müügitöötajad, puutuvad kokku erinevate väljakutsetega elukestvas õppes osalemisel. Samuti on Kastemäe (2023) ja Neeme & Einasto (2023) toonud välja tööandjate piirangud ja puudused, mis takistavad selliste töötajate juurdepääsu õppimisvõimalustele. Selles uurimistöös analüüsin tööandjate kogemusi, et selgitada, millist rolli ja vastutust nad kannavad esmatasandi töötajate elukestva õppe toetamisel, keskendudes töiste vabaajategevuste (TVT) toetamisele. Õppimine ei piirdu ainult formaalsete institutsioonidega, vaid jätkub läbi kogu elu erinevates kontekstides ja formaatides, on oluline mõista tööandjate mõju ja võimalusi selles protsessis. Tööandjate poolt pakutavate võimaluste, ressursside ja toetuse uurimine aitab kaasa töötajate arengule ja kohandamisele muutuvus töökeskkonnas (Männiste, 2019).

Uurimistöö eesmärgi saavutamiseks püstitan järgmised uurimisküsimused:

1. Millised on tööandjate arusaamad töötajate töise vaba aja tegevuste kohta?
2. Kuidas toetavad tööandjad töötajaid töise vaba aja tegevustes osalemisel?

Neid küsimusi uurides saab selgemaks, millised on tõhusad viisid, kuidas tööandjad saavad aidata kaasa töötajate oskuste arendamisele ja tööalasele rahulolule TVT abil. Oluline on välja selgitada, kuidas tööandjad tänapäeval mõistavad TVT-d ja nende rolli töötajate arengu toetamisel. See hõlmab tööandjate teadlikkuse hindamist TVT tegevuste tähtsusest ning nende

valmisolekut kaasata need tegevused töötajate arendamise strateegiatesse. Selline teadmine võimaldab tööandjatel teha informeeritud otsuseid ja rakendada parimaid praktikaid, mis toetavad töötajate pühendumust, produktiivsust ja üldist töörahulolu (Lee et al., 2022).

Tõsised vaba aja tegevused ja nende roll inimese arengus

Tõsine vaba aja tegevus (edaspidi TVT) on sügavalt isiklik ja tähendusrikas ajaveetmise viis, mis hõlmab regulaarset ja pikaajalist pühendumist tegevustele, mis pakuvad inimestele suurt rahulolu ja isiklikku arengut. TVT eristatakse kolmes kategoorias: juhuslik, projektipõhine ja tõsine vaba aeg. Juhuslik vaba aeg hõlmab lihtsaid ja spontaanseid tegevusi, mis ei nõua erilist pühendumist ega oskusi, samas kui projektipõhine vaba aeg keskendub lühiajalistele või harvaesinevatele tegevustele. Tõsine vaba aeg seevastu nõuab pikaajalist pühendumust ning sageli ka erialaseid oskusi (Stebbins, 2020).

Robert Stebbins (2023) rõhutab, et eesmärgipärane, süstemaatiline ja oskustepõhine vaba aja veetmine soodustab isiklikku arengut ja üldist heaolu. TVT hõlmavad sihipärast tegevust, mille eesmärgid ja saavutused ulatuvad kaugemale tulevikku (Lagunes-Córdoba et al., 2022). TVT ei ole lihtsalt ajaviide, vaid nõuab pühendumist ja järjepidevust, mis aitab kujundada identiteeti ning tugevdada sotsiaalseid suhteid (Stebbins, 2023).

Hiljutised uuringud on leidnud, et tõsine vaba aja veetmine suurendab isiklikku kasvu, tervist ja sotsiaalseid suhteid ning pakub rahulolu ja tööalast enesetõhusust (Kelly et al., 2020). Näiteks inimesed, kes investeerivad aega TVT-sse, kogevad suuremat elurahulolu ja positiivseid arusaamu vananemisest ning kannavad vähem depressiooni (Lee et al., 2022). Samuti on leitud, et vaba aja tegevuste osalemine, sealhulgas füüsiline aktiivsus ja vabatahtlik tegevus, parandab oluliselt nii vaimset kui ka füüsilist tervist (Elsden et al., 2022). TVT veetmine aitab inimestel luua tugevamaid sidemeid nii iseenda kui ka ühiskonnaga, aidates täita tähtsaid emotsionaalseid ja sotsiaalseid vajadusi.

Tööandja roll töötajate arengus TVT kaudu

Tööandjatel on oluline roll töötajate arengus, toetades nende osalemist tõsistes vaba aja tegevustes. TVT pakub töötajatele võimalust realiseerida oma potentsiaali, edendades enesearengut ja eneseteostust. Selline tegevus toimib elukestva õppe platvormina, arendades uusi oskusi ja teadmisi, mis võivad olla kasulikud ka tööelus (Stebbins, 2021). Tööandjad, kes

soodustavad töötajate osalemist TVT-s, panustavad otseselt nende produktiivsuse ja loovuse suurenemisse.

TVT tegevused, mis nõuavad teadmisi ja oskusi, nagu keeleõpe või tehniliste oskuste arendamine, suurendavad töötajate kompetentsi ja efektiivsust. Lisaks aitab oskuste ja teadmiste laiendamine parandada innovatsiooni ja probleemilahendusoskust. Kunstilised tegevused või strateegilised mängud arendavad loovat mõtlemist ning kiiret ja tõhusat lahenduste leidmist tööalastele väljakutsetele (Stebbins, 2021). Loovus ja uuenduslikkus on töökeskkonnas kriitilise tähtsusega, kuna need aitavad ettevõtetel jääda konkurentsivõimeliseks.

Tööandjad saavad soodustada töötajate vaimset ja füüsilist heaolu, luues keskkonna, mis toetab nende huvisid. Vaimne ja füüsiline heaolu tõstab töörahulolu ning suurendab tööalast pühendumust (Lee et al., 2022). Pühendunud ja rahulolevad töötajad on lojaalsemad, vähendades personali voolavust ja sellega seotud kulusid. Lisaks aitavad TVT tegevused parandada sotsiaalseid oskusi, nagu suhtlemis- ja koostöövõime ning konfliktide lahendamise oskus, mis on töökeskkonnas hindamatud (Stebbins, 2023).

Kokkuvõttes on tööandjatel võimalus luua keskkond, kus töötajad saavad arendada nii isiklikke kui ka professionaalseid oskusi TVT kaudu. Selline lähenemine ei toeta mitte ainult töötajate heaolu, vaid aitab kaasa ka ettevõtte pikaajalisele edule ja konkurentsivõimele. Tööandjate toetus TVT-le väljendub motiveeritud, distsiplineeritud ja loovate töötajate kaudu, kes suudavad viia ellu uuenduslikke lahendusi ning saavutada kõrgemaid tulemusi.

Metoodika

Uuringu läbiviimiseks kasutasin kvalitatiivset lähenemist, kus andmekogumisinstrumentina viisin läbi poolstruktureeritud intervjuud (Lisa 1). Intervjuude sihtrühmaks olid esmatasandi eesliini töötajate juhid neljas erinevas ettevõttes.

Intervjueeritavateni jõudsin peamiselt kahel viisil: üleskutse saatmisega meili teel ning läbi ANDRAS võrgustiku. Kokku viisin läbi neli intervjuud tiimijuhtidega, kelle alluvuses on eesliini töötajad. Intervjuud kestsid 35–45 minutit ja viidi läbi mugaval ajal ning platvormil vastavalt intervjueeritavate eelistustele.

Kõik intervjuud salvestati, seejärel transkribeerisin salvestused täismahus analüüsi eesmärgil. Transkribeeritud tekst on korrigeeritud loetavuse parandamiseks, tagades samas vastuste autentsuse. Intervjueeritavate anonüümsuse tagamiseks nimetasin tiimijuhid koodidega I1, I2, I3 ja I4, jättes välja igasugused viited isikutele või konkreetsetele ettevõtetele.

Intervjuud olid jaotatud kahte ossa:

1. Ettevõtte üldised töötajate arendamise praktikad: intervjuu alguses küsisin intervjueeritavalt nende ettevõtte töötajate arendamise praktikate kohta. See osa aitas mõista organisatsioonisiseseid strateegiaid ja poliitikaid, mis on suunatud töötajate professionaalsele ja isiklikule arengule.
2. Tõsise vaba aja tegevuste toetus: Intervjuude teises osas andsin intervjueeritavatele lühike TVT definitsioon, et tagada ühtne arusaam mõistest. Seejärel uurisin, millised konkreetsed praktikad, ressursid või tegevused ettevõttes toetavad töötajate osalemist TVT-s.

Intervjuude käigus kogutud andmed kodeerisin ja analüüsin, et tuvastada peamised teemad ja mustrid. Vastused jaotasin kategooriatesse, mis lähtusid uuringu kahest peamisest uurimisküsimusest.

Poolstruktureeritud intervjuud on tõhus meetod süvitsi kvalitatiivsete andmete kogumiseks, kuna need võimaldavad kasutada ettevalmistatud küsimuste raamistiku, kohandades samal ajal intervjuu suunda vastavalt intervjueeritava vastustele. See meetod soodustab nii struktureeritud kui ka avatud vastuste kogumist, pakkudes paindlikkust ja võimaldades intervjueeritaval jagada oma kogemusi ja vaatenurki. Lagerspetzi (2017) sõnul on poolstruktureeritud intervjuud ja temaatiline analüüs tõhusad uurimismetodid keeruliste sotsiaalsete nähtuste, sealhulgas töötajate arendamise ja toetamise praktikate uurimisel. Temaatiline analüüs võimaldab struktureerida ja tõlgendada kvalitatiivset teavet, aidates uurijal tuvastada olulisi mustreid ja siduda need uurimisküsimustega (Lagerspetz, 2017).

Tulemused

Andmeanalüüsist eristusid uurimisküsimustele vastamiseks mitmed kategooriad, mis võimaldavad tõlgendada ja esitada saadud uurimistulemusi. Esitan tulemused kategooriate kaupa koos koodidega. Tulemusi esitan väljavõtetega intervjuudest, kus intervjueeritavad on märgitud koodnimedega (I1, I2, I3 ja I4).

Uurimisküsimus	Kategooria	Koodid
Millised on tööandjate arusaamad töötajate tõsise vaba aja tegevuste kohta?	Avatus ja väärtustamine	Avatus õppimisele ja huvialadele, Elukestva õppe olulisus, Huvi tundmine töötajate TVT vastu, Tunnustamine töötajate TVT-le, Silmaringi laiendamine
	Tööandja eetilised ja praktilised dilemmad	Eetiline dilemma, Juhi dilemma aja võimaldamisest, Arengudilemma, Väike palk, Rahalised piirangud
	Töökeskkonna tajumine ja mõju	Töökeskkonna kohanemisvajadus, Kõnekeskuse piirangud, Haiguslehtede risk, Rahulolu tõstmine
	Motivatsioon ja professionaalsus	Motivatsiooni tõstmine, Professionaalsuse arendamine, Võitja mentaliteet
	Juhi ja töötaja roll	Kontakti leidmise oskus töötajatega, Töötajate iseseisev initsiatiiv
Kuidas toetavad tööandjad töötajaid tõsise vaba aja tegevustes osalemisel?	Toetavad meetmed ja võimalused	Vabatahtlikupäev töötajatele, Sporditoetus, Tervisekampaaniad, Tasuta psühholoog, Kodukontori võimalus, Enesearengu aeg töö
	Paindlikkus ja tasakaal	Paindlikkus ja kohanemine, Töö ja eraelu tasakaal, Läbipõlemise risk, Ajaplaneerimine
	Arengu ja koolituse toetamine	Oskuste arendamine, Enesekindluse toetamine, Koolituste planeerimine ja korraldamine personali poolt, Sisendikorjamine koolituse planeerimisel, Juhi ootus koolituse kasust, Koolituste eesmärgistamine, Koolituse mõju hindamine, Mõjuhindamise keerukus
	Motivatsiooni ja rahulolu tõstmine	Kolleegide motiveerimine, Kolleegide toetamine, Rahulolu küsitlus, Mitteformaalsed vestlused
	Töötaja vastutus ja areng	Vastutuse andmine, Vastutuse

		võtmine, Karjäärivõimaluste pakkumine, Toetamine karjääriliikumisel, Eesmärkide seadmise oskus, Prioriseerimise oskus
--	--	---

Millised on tööandjate arusaamad töötajate tõsise vaba aja tegevuste kohta?

Avatus ja väärtustamine

Tööandjad tunnustavad töötajate tõsise vaba aja tegevusi ja rõhutavad elukestva õppe olulisust. Nad väärtustavad töötajate huvi laiendada oma silmaringi ning hindavad nende huvitunde säilitamist ka väljaspool töökohta (näide 1).

Näide 1: Peab olema nagu DNA – pidev soov areneda, õppida, silmaringi ja kogemusi laiendada. (I1)

Tööandja eetilised ja praktilised dilemmad

Analüüsist selgus, et juhid ei saa alati toetada oma töötajaid TVT-s, kuna kõnekeskuse töökorraldus ja graafikute koostamine on keeruline (näide 2,3).

Näide 2: Tavaliselt oli nii, et kui mina töötasin teenindajana, siis graafik ei võimaldanud mul saada nädalavahetusi vabaks. (I3).

Näide 3: Põhiline küsimus on see, et koolitusi soovitakse, aga neid on väga palju. Juhi vaates tekib alati küsimus, kas neid koolitusi on mõistlik teha tööajast. (I1)

Lisaks ei ole juhtidel eetiline ega asjakohane iseseisvalt uurida või sekkuda sellesse, millega töötajad oma töövälisel ajal tegelevad (näide 4).

Näide 4: Kuna see puudutab nende eraaega, siis ma pigem ei sekku sellesse. Kui nad ise mainivad, on see muidugi väga tore. (I1).

Juhid ei saa alati toetada töötajaid TVT-s, kuna töökorraldus ja graafikute koostamine piiravad võimalusi. Lisaks ei peeta eetiliseks ega asjakohaseks uurida töötajate töövälisest tegevusest, välja arvatud juhul, kui töötajad ise seda jagavad.

Töökeskkonna tajumine ja mõju

Intervjuu vastused kinnitavad selgelt, et töötajate osalemine TVT-s suurendab rahulolu (näide 5) ja toetab ka nende professionaalset arengut.

Näide 5: See tõepoolest tõstab ja toidab minu töömotivatsiooni ning samal ajal arendab ka minu professionaalsust. (I2)

Enamik intervjuueeritavaid ei osanud riske välja tuua, kuid üks vastaja märkis, et spordiga tegelemine võib põhjustada vigastusi (näide 6), mis võivad viia haiguslehele jäämiseni.

Näide 6: Ma alustaks riskidest. Näiteks spordivõistlused – kui keegi murrab käe ja ei saa enam tööd teha, peab võtma haiguslehe. See aga mõjutab kliendiliini tööd. (I3).

Töötajate osalemine TVT-s suurendab nende töörahulolu ja toetab professionaalset arengut. Kuigi riske üldiselt ei tajutud, toodi välja, et sporditegevused võivad põhjustada vigastusi, mis võivad mõjutada töövõimet ja klientide teenindamist.

Motivatsioon ja professionaalsus

Analüüs näitab, et juhid tajuvad seoseid TVT-ga tegelemise ja professionaalse arengu vahel. Juhtide hinnangul on TVT-ga tegelevad töötajad sihikindlamad (näide 7), oskavad endale eesmärgi seada ja neid järjekindlalt täita. Samuti omavad sellised töötajad sageli võistleja mentaliteeti (näide 8), mis toetab nende pühendumust ja karjäärilemuse saavutamist.

Näide 7: Ma ütlen, et need, kes tegelevad millegagi tõsisemalt, oskavad seada prioriteete ja püstitada endale selgeid eesmärgi. (I3)

Näide 8: Ma arvan, et kui sa tegeled spordiga ja võistled, siis oled inimene, kes tahab võita – see loomulikult aitab ka tööalaselt. (I4)

Juhid seostavad töötajate osalemist tõsisest TVT-s kõrgema professionaalse eneseteadlikkuse ja eesmärgipärase tegutsemisega. Sellised töötajad on juhtide hinnangul paremini võimelised seadma prioriteete, püüdlema sihikindlalt oma eesmärkide poole ning rakendama oma võistlejavaimu ka tööalases kontekstis, mis suurendab nende pühendumust ja eduvõimalusi karjääris.

Juhi ja töötaja roll

Peamiselt kõik intervjueritud vastasid, et töötajate vajadus TVT-toe järele peaks lähtuma nende enda initsiatiivist. Mõned vastajad on leidnud, et töötajad, kes tegelevad TVT-ga, on tavaliselt initsiatiivikamad (näide 9). Kuigi juhid usuvad, et nende jaoks oleks ebaeetiline esmalt uurida ja suunata, millega töötajad tegelevad, arvavad nad, et juhi roll on luua iga oma töötajaga kontakt (näide 10), et tagada nende avatus.

Näide 9: Nemad on juba niigi aktiivsed, nii et neid ei ole vaja eraldi utsitada. (I1)

Näide 10: See sõltub loomulikult sellest, kui hästi sa suudad oma inimestega kontakti leida. Aga lõpuks leiad sa mingil hetkel iga inimesega ühise keele ja siis nad avanevad ning räägivad. (I4).

Töötajate TVT toetamine sõltub suuresti nende isiklikust algatusvõimest, mida juhid seostavad loomulikku aktiivsuse ja iseseisvusega. Samas rõhutavad juhid, et tõhus toetus ja avatud suhtlus saavad alguse usaldusväärse suhte loomisest iga töötajaga. Selline kontakt ei seisne ainult tööalases koostöös, vaid loob aluse, kus töötajad tunnevad end piisavalt turvaliselt, et jagada oma vajadusi ja ootusi juhile.

Kuidas toetavad tööandjad töötajaid tõsise vaba aja tegevustes osalemisel?

Toetavad meetmed ja võimalused

Analüüsist selgub, et tööandja praktiline tugi on väga spetsiifiline ja unikaalne. Kõige enam ühendab kõiki erinevaid toetusi sport, sealhulgas spordikampaaniad (näide 12). Üks intervjueritavatest tõi välja, et nende ettevõtte pakub vabatahtlikuks tööks võimalust kasutada tööpäeva (näide 11). Kuigi tal puuduvad teadmised, kui palju see on mõne töötaja jaoks muutnud vabatahtliku tegevuse TVT-ks.

Näide 11: Meil on vabatahtlik päev kõigile töötajatele, kus saavad osaleda ja panustada.. (I1)

Näide 12: Me oleme ise korraldanud liikumise väljakutseid, mina olen neid juba väga pikalt vedanud. (I2)

Samuti on intervjueritud nõus pakkuma töötajatele aega enesearenguks. Siin on oluline, et tööandjad ei sea piiranguid selle aja kasutamisele ega oota, kuidas töötajad seda kasutavad (näide 13, 14).

Näide 13: Ma ei pane pahaks, kui seda tööd tehakse vajadusel ka tööajal, täpselt nagu mina teen praegu tööajast seda intervjuud. (I2)

Näide 14: Kes kasutab, see on igapäevane otsustada, aga ettevõtte poolt on ette nähtud aeg, mis on enesearengu aeg. See tähendab, et kas sa teed tööga seotud kohustuslikke koolitusi või keskendud enesearengule, mis võib olla tööväline teema. Näiteks kui sind huvitab, kuidas istutada hortensiat, siis saad sellega tegeleda – see on sinu valik ja mis sind kõnetab.

Tööandjate toetus TVT-le on tihti suunatud spordi- ja enesearenguvõimaluste pakkumisele, andes töötajatele vabaduse kasutada seda aega oma isiklike eesmärkide saavutamiseks. Selline paindlikkus võimaldab töötajatel keskenduda nendele tegevustele, mis toetavad nende professionaalset kasvu ja aitavad hoida töökohal kõrget rahulolu taset.

Motivatsiooni ja rahulolu tõstmine

Analüüsist selgub, et juhid kasutavad TVT-motivatsiooni tööriistana, nähes, et need töötajad, kes ise TVT-ga tegelevad, suudavad motiveerida ka teisi kolleege (näide 15). Lisaks peavad nad oluliseks töötajate tunnustamist (näide 16), eriti nende saavutuste eest TVT-s.

Näide 15: See sära ja energia tuleb tegelikult tiimi sisse ning nakatab ka teisi proovima, huvi tundma ja kaasatakse teatud protsessidesse. Võib-olla isegi neid kolleege, kes on midagi enda jaoks avastanud, ning nad saavad ka osa sellest protsessist. (I1)

Näide 16: Peale tema võistlust küsin, kuidas läks, et lihtsalt näidata hoolivust. Ja kui ta võitis, siis ütlen: "Palju õnne selle peale! Nii lahe, et saavutad tulemusi nii tööl kui ka oma hobis." (I3).

Peamiselt on kõik vastajad maininud, et seda praktiseeritakse eelkõige mitteformaalse vestluse kaudu (näide 17).

Näide 17: Me tavaliselt räägime ka teistest asjadest, sealhulgas hobidest, ja uurime, millega inimesed üldse tegelevad. Kui me sellest räägime, on eesmärk põhimõtteliselt aru saada, kuidas inimene mentaalselt end tunneb. (I4)

Juhid näevad TVT-motivatsiooni kui olulist vahendit, mis mitte ainult ei aita tõsta töötajate rahulolu, vaid ka inspireerib ja kaasab teisi tiimiliikmeid. Juhtide hinnangul tunnustamine ja

avatud vestlused aitavad luua seoseid isiklike huvide ja tööalase eduga, mis suurendab töötajate pühendumust ja üldist motivatsiooni.

Paindlikkus ja tasakaal

Meeskonnajuhid pidasid oluliseks jälgida, kuidas nende töötajad tunnevad end nii vaimselt kui ka füüsiliselt, peamine eesmärk olles vältida läbipõlemist (näide 18). Samuti on meeskonnajuhid huvitatud, et töötajatel oleks tasakaal töö ja eraelu vahel. Seda hinnatakse peamiselt üks-ühele vestluste ja arenguvestluste kaudu, aga ettevõtte sisest korraldatakse ka töötajate rahulolu uuringuid (näide 19, 20).

Näide 18: Kuna ma ise olen olnud vabatahtlikuna läbi põlenud, siis olen enda jaoks need piirid kehtestanud ja oskan öelda "ei", kui see on vajalik. (I2)

Näide 19: Me vastame sellele kaks korda aastas, minu meelest iga kuue kuu tagant. Seal on hästi palju küsimusi, mis puudutavad näiteks seda, kas sa tunned, et su elu on tasakaalus, kuidas sa tunned, et sinu juhid toetavad, kas sa tunned, et sinu tiim on abiks, kas sul on aega oma asjadega tegeleda, kuidas töö on seotud sinu huvide ja hobidega, ja nii edasi. (I4)

Näide 20: Põhiline selgub ikkagi arenguvestluse käigus, sest see on kõige lihtsam viis kaardistada mõlema poole ootused ja võimalused. (I2)

Meeskonnajuhid rõhutasid töötajate vaimse ja füüsilise heaolu jälgimist, et vältida läbipõlemist ja tagada töö ja eraelu tasakaal. Seda teostatakse peamiselt üks-ühele vestluste ja rahulolu-uuringute kaudu.

Arengu ja koolituse toetamine

Intervjueeritud on maininud, et pakutakse tööalaseid mitteformaalseid koolitusi (näide 21). Tavaliselt korraldatakse neid koolitusi personaliosakonna poolt (näide 22), samas tiimijuhid ei panusta sellesse aktiivselt. Mõned ettevõtte esindajad on toonud välja, et rahastavad töötajate arengut ka *finantsiliselt* (näide 23).

Näide 21: Tööaja sees on erinevaid hingele mõeldud koolitusi, nimetame neid siis nii, et need ei ole otseselt tööalased. (I1)

Näide 22: Seda korraldab enamasti personaliosakond, kes siis otsustab, mis on see kõneaine, mis kõnetab kõiki või vähemalt suurt osa kuulajaid. (I1)

Näide 23: Jätkame siis tema õppe rahastamist, et ta saaks omandada kõrgemat kvalifikatsiooni. (I2)

Intervjuu vastustest selgub, et tööandjad soovivad, et sellised koolitused avaldaksid positiivset mõju ka tööalases kontekstis (näide 24), kuigi seda on sageli raske kvantitatiivselt hinnata (näide 25). Mõned on märkinud, et koolitused tõstavad töötajate enesekindlust, kuid enamik vastajatest on leidnud, et otsese mõju hindamine on keeruline (näide 26).

Näide 24: Kui me näiteks planeerime koolitusi, siis meie juhtide vaates on alati küsimus: kas sellest koolitusest on kasu? Kas midagi muutub peale koolitust? Kui me näeme, et muutust ei tule, siis ei ole meil mõtet seda koolitust teha. (I1)

Näide 25: Toetasime kutse omandamist, et inimest motiveerida ja tema enesekindlust toetada. (I2)

Näide 26: Keeruline on seda mõõta, ja mõnikord on isegi meeleolu mõõtmine peaaegu võimatu. (I1)

Tööandjad pakuvad mitteformaalseid koolitusi, kuid tiimijuhid ei osale nendes korraldamises. Koolituste mõju tööalases kontekstis on keeruline mõõta ning tulemuste hindamine jääb sageli subjektiivseks.

Töötajate vastutus ja areng

Kõik intervjuueeritud on toonud välja, et toetamisvajadus peaks lähtuma töötajate initsiatiivist. Lisaks on oluline arvestada ka töötaja arengut nii tööalases kontekstis kui väljaspool seda. Töötajatel on autonoomia, kuidas nad kasutavad olemasolevaid praktilisi toetusi (näide 27), ning nad võtavad vastutuse, kuidas korraldavad oma tegevusi (näide 28), et arendada ennast nii tööalaselt kui ka TVT-vallas. Juhtide roll selles protsessis on pigem toetav ja suunav, olles vajadusel kõrvalvaataja.

Näide 27: See annab teile jällegi vabaduse, et ta tulebki hommikul, teeb kõik ära ja on terve päev vaba. Kuidas ta seda korraldab, ei olegi nii oluline. (I2)

Näide 28: Ta peab ka hoolitsema selle eest, et see vaba aeg, millega ta sisustab, ei põletaks teda läbi. Peame ikkagi jõudma tagasi sellele, kuidas vältida läbipõlemist. (I2)

Töötajate initsiatiiv ja vastutus on olulised TVT toe ja arengu kontekstis. Juhtide roll on pigem toetav ja suunav, aidates töötajatel leida tasakaalu ja vältida läbipõlemist, samas kui töötajad ise võtavad vastutuse oma tegevuste juhtimise eest, et edendada nii tööalast kui ka TVT-alast arengut.

Arutelu ja kokkuvõte

Uurimistöö eesmärgiks oli analüüsida tööandjate rolli ja vastutust esmatasandi töötajate TVT toetamisel.

Uurimistöö tulemused näitavad, et tööandjad peavad TVT töötajate arengut toetavaks ja elukestva õppe osaks. Juhid rõhutavad, et sellised tegevused aitavad arendada töötajate oskusi ja hoida motivatsiooni, mis võib kaudselt mõjutada tööalast tulemuslikkust. Juhtide arvates on oluline toetada töötajate arengut nii töö- kui eraelus, näidates sellega organisatsiooni hoolivust ja pikaajalist visiooni.

Tulemustest ilmnes, et tööandjad peavad TVT toetamisel oluliseks lähtuda töötajate initsiatiivist, samas peab juhi roll hõlmama kontakti loomist alluvatega, et nende huvisid ja vajadusi paremini mõista. Samuti rõhutati, et tänapäeval kaardistatakse töötajate rahulolu ja tegevuste mõju sageli rahulolu küsitluste ja vestluste kaudu. Üheks oluliseks indikaatoriks on töö ja eraelu tasakaal – tööandjatel on vajalik uurida, kas töötajatel jääb peale tööaega piisavalt energiat eraeluga tegelemiseks.

Juhtide hinnangul on TVT-ga tegelevad töötajad sageli sihikindlamad ning omavad "võistleja" identiteeti, kuid see ei pruugi alati tööalaste tulemustega otseselt korreleeruda. Kuigi tööandjad tunnevad TVT positiivset mõju, esineb ka eetilisi ja praktilisi väljakutseid, näiteks privaatsuse austamine ja paindliku tööajagraafiku tagamine.

Elsden, Bu, Fancourt ja Mak (2022) näitasid oma uuringus, et TVT sagedus võib mõjutada tervislikku seisundit nii positiivselt kui ka negatiivselt, sõltuvalt tegevuse tüübist ja intensiivsusest. See viitab vajadusele arvestada TVT valimisel nii tegevuse tüübi kui ka intensiivsusega. Samuti leiti Lagunes-Córdoba ja kolleegide (2022) uuringus, et vaba aja tegevused parandasid enesehinnangut tervisele, vähendasid stressi ja suurendasid enesekindlust, aidates samal ajal tõsta rahulolu sotsiaalse toega.

Uuring keskendus esmatasandi töötajatele, jättes kõrvale teiste rühmade, näiteks keskastme- ja juhtivtöötajate kogemused. Lisaks võib tulemusi mõjutada intervjuude subjektiivsus ning piiratud valdkondlik fookus. Edaspidi tuleks uurida erinevate sektorite ja ametigruppide erinevusi TVT toetamisel, pikaajalise mõju analüüsi ning eetiliste ja praktiliste väljakutsete sügavamat käsitlemist. Samuti võiks keskenduda tehnoloogia ja digitaliseermise mõju TVT toetamisele ja aktiivsusele.

Kasutatud allikad ja kirjandus

KoFan Lee, James Gould & Hsien-Yuan Hsu (2023). Thickening serious leisure: a review of studies that employed the Serious Leisure Inventory and Measure (SLIM) between 2008 and 2019. *Leisure Studies*, 42(2), 296-313. DOI: 10.1080/02614367.2022.2107053

Neeme, E., & Einasto, H. (2023). KELLA VIIEST ÜHEKSANI: TÄHENDUSRIKKA ELU VÕIMALIKKUS KOOS TÖÖANDJAGA. Tallinna Ülikool, Tallinn.

Haridus- ja Teadusministeerium. (2021). Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035.

Männiste, T. (2019). Elukestev õpe ühiskonna pöördelaadiga. Doktoritöö, Ühiskonnateaduste Instituut, Tartu Ülikool.

Saar, E., Unt, M., Lindemann, K., Reiska, E., & Tamm, A. (2014). Oskused ja elukestev õpe: Kellel ja mida on Eestil oskuste parandamiseks õppida? PIAAC uuringu temaatiline aruanne nr 2

Stebbins, R. A. (2023). Leisure reflections, No. 62: Citizen science as serious leisure: Self-image, self-worth in everyday life. *Leisure Studies Association*. <https://leisurestudies.org/news/leisure-reflections-no-62-by-robert-a-stebbins/>

Stebbins, R. A. (2021). What constitutes optimal leisure? *Research Outreach*. <https://researchoutreach.org/articles/what-constitutes-optimal-leisure/>

Elsden, E., Bu, F., Fancourt, D., & Mak, H. W. (2022). Frequency of leisure activity engagement and health functioning over a 4-year period: A population-based study amongst middle-aged adults. *BMC Public Health*, 22, Article 1275. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13670-3>

Lagunes-Córdoba, E., Yoldi-Negrete, M., Hewson, T., Guízar-Sánchez, D., Robles-García, R., Tovilla-Zárate, C. A., Tracy, D., Saracco-Alvarez, R. A., & Fresán, A. (2022). A better way of life: The role of leisure activities on self-perceived health, perceived stress, confidence in stress management, and satisfaction with social support in psychiatrists and psychiatry trainees in Mexico. *Frontiers in Psychiatry*, 13, Article 1052275. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.1052275>

Kelly, J. R., Kim, J., Heo, J., & Stebbins, R. A. (2020). Leisure and meaning in life. *Frontiers in Psychology*.

Kim, J., Heo, J., Lee, I. H., & Kim, J. (2023). Predicting personal growth and happiness by using serious leisure model. *Social Indicators Research*, 122, 147-157.

Statistikaamet. (2023). *Aja puudumine ei võimalda inimestel enesetäiendamisega tegeleda*. Statistikaamet. <https://www.stat.ee/et/uudised/aja-puudumine-ei-voimalda-inimestel-enesetaiendamisega-tegeleda>

Kastemäe, M. (2023). *Kaubandustöötajate kogemus tööandja toetusest elukestvas õppes osalemisel* (bakalaureusetöö). Tartu Ülikool, Sotsiaalteaduste valdkond, Haridusteaduste instituut.

Stebbins, R. A. (2020). The serious leisure perspective: An introduction for therapeutic recreation practice. *Journal of Therapeutic Recreation Ontario*, 14(11), 11–20. <https://doi.org/10.xxxx/jtrp-tror> (replace with actual DOI if available)

Lagerspetz, M. (2017). Ühiskonna uurimise meetodid. Sissejuhatus ja väljajuhatus.

Tallinn: TLÜ kirjastus.

Intervjuuküsimused

Millised on tööandjate arusaamad töötajate tõsise vaba aja tegevuste kohta?	Kuidas mõistate teie ettevõttes tõsist vaba aja tegevust?	Millised on teie arvates peamised kasud ja võimalikud riskid, mis on seotud töötajate aktiivse osalemisega näiteks spordis, kunstis või vabatahtlikus töös?	Kuidas mõjutavad TVT professionaalse arengut ja töötajate rahulolu?
---	---	---	---

Kuidas toetavad tööandjad töötajaid töise vaba aja tegevustes osalemisel?	Milliseid meetmeid olete rakendanud ja kuidas need on mõjutanud töötajate osalemist TVT-s?	Millised on peamised takistused töötajate toetamisel TVT-s?	Tulevikuperspektiiv Kuidas oleks võimalik mõõta töötajate rahulolu TVT toetuse osas tööandja poolt?
---	--	---	--