

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Käroly Hein

AVATUD KONTORI TÖÖTAJATE RAHULOLU JA NEILE
MÕJUVAD PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID

Lõputöö

Õppekava BDMR02/15, peeriala ettevõtetmajandus

Juhendaja: Virve Siirak, MSc

Tallinn 2020

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 6559 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Käroly Hein

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 166122BDMR

Üliõpilase e-posti aadress: karoly.hein@gmail.com

Juhendaja: Virve Siirak, MSc:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	4
SISSEJUHATUS	5
1. AVATUD KONTORI MÕJU LÄHTEKOHAD.....	7
1.1. Psühhosotsiaalsed ohutegurid.....	7
1.2. Avatud kontor	8
1.3. Avatud kontori eelised.....	10
1.4. Avatud kontori puudused.....	12
1.5. Varasemad uuringud.....	15
2. UURING AVATUD KONTORI TÖÖTAJATE RAHULOLU JA NEILE MÕJUVATE PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE KOHTA	18
2.1. Uuringu meetodika ja valim	18
2.2. Läbiviidud uuringu tulemused.....	21
2.3. Järeldused ja arutelu	28
KOKKUVÕTE	30
SUMMARY.....	31
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	33
LISAD	35
Lisa 1. Küsimustik.....	35
Lisa 2. Lihtlitsents	44

LÜHIKOKKUVÕTE

Avatud kontorid ja nende loomine on läinud aina enam populaarsemaks ning see on eelistatud üsna paljude tööandjate seas. Tundub, et sama palju kui on selle pooldajaid, on ka mitte pooldajaid. Hetkel, kui ühed uuringud avatud kontori kontseptsiooni laidavad, teised uuringud kiidavad. Lõputöö autorile on jäänud ebaselgeks, milline on töötajate suhtumine avatud kontoritesse ning millised psühhosotsiaalsed ohutegurid sellega kaasneda võivad. Sellest tulenevalt on antud töö uurimisprobleemiks vähene teabe puudumine, kuidas avatud kontor töötajate rahulolu mõjutab ning millised psühhosotsiaalsed tegurid sellega kaasnevad. Huvist antud teema ning tulemuste vastu, on autor seadnud lõputöö eesmärgiks selgitada välja, kuidas mõjutab avatud kontor töötajate rahulolu ning millised psühhosotsiaalsed tegurid sellega kaasnevad.

Uuringu teostamiseks viis autor läbi eestikeelse ankeetküsitluse, millele kogunes kokku 107 vastust. Saadud tulemuste analüüsist ilmneb, et kõige enam mõjutab töötajaid avatud kontorite puhul privaatsuse puudumine ning liigne müra, mis omakorda mõjutab keskendumist. Avatud kontorite eelisteks peetakse aga informatsiooni kergemat ja efektiivsemat levikut ning asjaolu, et kontakti saamiseks ei pea kasutama erinevaid kommunikatsioonimeetmeid, vaid saab koheselt oma küsimusele või arutelule vastuse saada. Samuti selgus, et avatud kontor oma olemusest töötajate rahulolu oluliselt ei vähenda ning oma töörahulolu hinnatakse pigem üsna kõrgelt.

Uuringu läbiviija soovib töölaudade ümber tekitada vaheseinad, et igale töötajale oleks tagatud piisav visuaalne privaatsus ning samuti mõjuks see ka müra summutavalt. Samuti soovib autor igasse kontorisse tekitada vähemalt ühe privaatse ruumi, kus oleks võimalik pidada isiklikke vestlusi või kõnesid.

Võtmesõnad: Avatud kontor, avatud kontori eelised, avatud kontori puudused psühhosotsiaalsed ohutegurid

SISSEJUHATUS

Avatud kontori mõju on viimasel ajal üsna aktiivselt uurima hakatud ning tundub, et nii palju kui on selle pooldajaid, on ka mitte pooldajaid. Samal ajal kui ühed uuringud avatud kontori kontseptsiooni laidavad, teised uuringud kiidavad.

Avatud kontorid ja nende loomine on läinud aina enam populaarsemaks ning see on eelistatud üsna paljude tööandjate seas. Tööandjate poolt on avatud kontorid eelistatud eelkõige odavamate ülalpidamiskulude tõttu, sest ühte suurt ruumi on odavam ehitada ja ülal pidada. Lisaks ollakse ka arvamusel, et avatud kontorid soodustavad omavahelist suhtlemist, tugevdavad tiimi ühtsustunnet ning kiirendavad protsesse.

Pigem on just avatud kontorites suurem tõenäosus kuulda erinevat taustamüra, mis ühel hetkel häirivaks võivad osutuda. Samuti võib müra oluliselt ka tähelepanu hajutada ja tööefektiivsust pärssima hakata. Taustamüraks võivad näiteks olla kolleegide omavahelised vestlused või kõned telefoniga, seda nii tööalased kui ka isiklikud. Kõrvaline kõne võib viia tähelepanu tööülesannetelt ning tööefektiivsust vähendada. Samuti väheneb avatud kontorites privaatsus ning isikliku ruumi puudumine võib paljudele töötajatele suureks stressiallikaks olla ning motivatsiooni oluliselt vähendada. Sellest lähtudes on lõputöö uurimisprobleemiks teabe puudumine, kuidas avatud kontor töötajate rahulolu mõjutab ning millised psühhosotsiaalsed tegurid sellega kaasnevad.

Lõputöö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas mõjutab avatud kontor töötajate rahulolu ning millised psühhosotsiaalsed tegurid sellega kaasnevad. Selleks, et olukorda paremini mõista, viis autor läbi eestikeelse kvantitatiivse uuringu. Veebikeskkonnas korraldatud küsitlusest võttis nelja nädala jooksul osa 107 inimest.

Eesmärgi saavutamiseks püstitas autor uurimisküsimusteks:

- 1) milliseid psühhosotsiaalseid ohutegureid tajutakse enim;
- 2) millised on avatud kontori eelised ja puudused;
- 3) kuidas hinnatakse oma töörahulolu;

4) millised on hoiakud ja arvamused avatud kontorite suhtes.

Lõputöö moodustub kahest peatükist, mille esimeses peatükis kirjeldab autor teooriaid, millele lõputöös tuginetakse. Selle käigus tuuakse välja psühhosotsiaalsed ohutegurid, selgitatakse psühhosotsiaalse ohuteguri tähendust ning samuti on välja toodud tunnused, mis selle kogemisega kaasnevad. Lisaks defineeritakse avatud kontori mõiste ning samuti tuuakse ülevaade põhilistest avatud kontorite eelistest ja puudustest. Peatüki lõpus annab autor lühikese ülevaate varasematest läbi viidud uuringutest.

Lõputöö teises peatükis kirjeldab autor uuringu läbiviimiseks kasutatud meetodikat ja valimit. Samuti analüüsib autor küsimustikest saadud tulemusi, et vaadelda lähemalt avatud kontorite mõju töötajate töörahulolule ning tuua välja põhilised sellega kaasnevad psühhosotsiaalsed ohutegurid. Lisaks teeb autor kogutud teabe põhjal järeldused ning parendusettepanekud psühhosotsiaalsete ohutegurite vähendamiseks.

1. AVATUD KONTORI MÕJU LÄHTEKOHAD

1.1. Psühhosotsiaalsed ohutegurid

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 9¹ lõige 1 sätestab, et psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine töö, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi.

Lihtsustatult võib öelda, et psühhosotsiaalne ohutegur ongi see, mis töötajate seas tööstressi põhjustab. Psühhosotsiaalseid ohutegureid ehk töökorralduslikke aspekte, mis tekitavad töötajates stressi, võib üldistatult jaotada järgnevasse kategooriatesse (Psühhosotsiaalsed ohutegurid ... 2019):

- töötajatele esitatavad tööalased nõudmised ületavad tema võimalused nendega toime tulla (näiteks ebapiisavad oskused tööülesannete täitmiseks või puudulikud ressursid eesmärkide saavutamiseks);
- töötajal ei ole võimalik oma tööd piisavalt mõjutada (näiteks võimetus määrata oma töötempot või otsustada, kuidas oma tööülesandeid täita);
- probleemide korral ei saa loota juhtide või kaastöötajate abile ja toetusele;
- tööalased suhted on pingelised (näiteks tööalane kiusamine või selle tunnistajaks olemine, vägivallaga ähvardavad kliendid);
- esineb rollikonflikt, töötaja ei tea täpselt, mis on tema kohustused ja vastutus, tööülesanded on vastukäivad, töö seos ettevõtte üldiste või inimese isiklike eesmärkidega on ebaselge;
- organisatsioonis valitseb ebakindlus, töökorralduse muutmisesse ei kaasata töötajaid ning ei anta piisavalt infot selle kohta, mida muutused kaasa toovad.

Lisaks eelnevale, võib töötajates stressi ning meelehärmi töökeskkonnas tekitada ka suur töökoormus ja ajapuudus, üksluine ja monotoonne töö, vahetustega töö, vähesed arenguvõimalused, müra ja keskendumisraskused ning privaatsuse puudumine.

Seega, psühhosotsiaalsed ohutegurid töökeskkonnas avaldavad töötajate tervisele tohutult mõju. Ohutegureid tulenevad eelkõige töö sisu aspektidest, kus olulist rolli mängib töökorraldus ja juhtimine ning sotsiaalsed ja organisatsioonilised tingimused. Need aspektid võivad põhjustada töötajatele füüsilist ja psühholoogilist kahju kas otsese või kaudse stressi kaudu. (Chan et al. 2018).

Halb psühhosotsiaalne töökeskkond põhjustab töötajatele suure tõenäosusega tööstressi ja läbipõlemissündroomi. Kehva psühhosotsiaalse töökeskkonna tagajärjeks on tihtipeale erinevad terviseprobleemid, vähene tootlikus, omavahelised konfliktid ja personali voolavus (Psühhosotsiaalne töökeskkond ... 2019).

1.2. Avatud kontor

On üsna palju erinevaid kontorikujundusi, alates traditsioonilistest kabinettidest kuni avatud kontoriteni. Kontorit kui töökohta peetakse organisatsiooni teabe- ja teadmistöötamiseks, sealhulgas arhiveerimine, kavandamine, kujundamine, juhendamine, analüüsimine, otsustamine ja suhtlemine. Kontorid arenesid lähtuvalt vajadusest neid tegevusi kavandada, koordineerida ja hallata (Kamarulzaman et al. 2011).

Avatud kontor tähendab lihtsustatult seinteta kontorit – kontor ilma konkreetsete kontoriteta. Kabinetimudelilist eemaldamiseks rakendasid tööandjad seda, mida me täna teame avatud planeeringuga kontoritena: pikad töölauad lükatakse kokku, seinu ega vaheseinu pole, üksikud koostööruumid ja privaatsed ruumid (Moseley 2019). Avatud kontorites koos töötavad inimesed on üldiselt paigutatud vastavalt tööruhmade järgi. Erinevaid alasid saab eraldada taimedega, madalate liikuvate paneelidega, kappide, riulite või mõne muu mööbli abil (Brennan et al. 2002). Kõige üldisemalt avatud kontorit iseloomustada seinade ja muu eraldajate puudumisega. Lisaks võime avatud kontorite puhul veel detailsemalt eristada kuut erinevat alatüüpi (Shafaghat *et al.* 2015):

- töötajad saavad üksteist vabalt näha ja kuulda, kuid töölauad on rühmitatud meeskondadesse;
- kõrgete eraldusseintega kuubikud (töötajatel ei ole võimalik istudes teisi töötajaid näha);
- madalate eraldusseintega kuubikud (töötajatel on võimalik istudes teisi töötajaid näha);

- kobarad (madalate eraldusseintega laudade gruppide eraldavad teistest gruppidest kõrgemad eraldusseinad);
- virtuaalsed kontorid;
- renditud kontoripinnad (võib olla ka suuremast avatud kontorist üks väiksem osa).

Avatud kontorid projekteeriti 1950. aastatel ja jõudsid oma populaarsuse kõrgusele 1970. alguses, kui paljud ettevõtted hakkasid seda tüüpi disainilahenduste vastu üle minema. Avatud kontorite disainerid on väitnud, et nad on loonud paindliku ruumi, võimaldades paigutust organisatsiooni suuruse ja struktuuri muudatuste puhul, vähem tundlikumalt muuta. Seega saab osakondi vastavalt vajadustele minimaalsete kuludega kergemini ümber konfiguratsioonida. Samuti aitas avatud kontorite populaarsusele kaasa uskumus, et sisemiste füüsiliste tõkete puudumine lihtsustab suhtlemist üksikisikute, rühmade ja tervete osakondade vahel, mis parandab ühtsustunnet ja produktiivust (Brennan et al. 2002).

Aastate jooksul on ettevõtted uskunud, et avatud kontorid on kui arhitektuurilised kingitused, mis aitavad säästa raha kinnisvara arvelt ning ergutavad töötajate omavahelist suhtlust, edendades seeläbi tihedamat koostööd ülesannete täitmisel, tööga rahulolu, tootlikkust ja sotsiaalset tuge (Singh 2019). Kontspetsiooni idee on selles, et kui kolleegidele on lihtsam juurde pääseda, suhtlevad kontori töötajad üksteisega rohkem ning tööd tehakse tõhusamalt.

Avatud kontorite poolehoidjad seega usuvad, et selline kontorikujundus edendab koostööd, sotsiaalseid suhteid, omavahelist suhtlust, tagasiside saamist/andmist, solidaarsust ja teadmise jagamist töötajate seas. Lisaks on välja toodud, et avatud planeeringuga kontor loob paindlikuma ruumi, mis muudab kontori ümberseadistamise ja rekonstrueerimise lihtsamaks, kiiremaks ja odavamaks (Shafaghat *et al.* 2015).

Ehkki avatud kontori kontseptsioon kõlab teoorias üsna lihtsalt ja kergesti saavutatavana, ei pruugi reaalsus päris seda kajastada. Tegelikult leiab erinevaid uuringuid ja tagasisidet, mis annavad tugeva aluse avatud kontorite kontspetsiooni vastu, väites, et tegelikkuses selline töökorraldus hoopiski takistab omavahelist koostööd (Joshi 2018).

Pigem on just avatud kontorites suurem tõenäosus kuulda erinevat taustamüra, mis ühel hetkel häirivaks võivad osutuda ning ka omavahelisi pingeid põhjustada võivad. Seega võib taustmüra oluliselt tähelepanu hajutada ja tööefektiivsust pärssima hakata. Samuti puudub avatud kontorites

igasugune privaatsus, mis paljudele töötajatele suureks stressiallikaks on ja motivatsiooni vähendab.

Suurte ja avatud tööruumide tekkimisele, kus seinu on vähe või üldse mitte, on kõvasti hoogu andnud ka tänapäeva tehnoloogiamaailm. Google, Yahoo ja eBay peakontorid on kõik avatud kontseptsiooni kasutusele võtnud ning samuti värbas ka Facebook endale maailmakuulsa arhitekt Frank Gehry, et just tema abiga teoks teha maailma suurim avatud kontor. Viimasel juhul on plaanis kavandati ainult üks 10 aakri suurune ühetoaline ruum, mis mahutaks ära mitu tuhat inseneri (Ward 2015).

Kontoris olevad töötajad veedavad suurema osa oma ajast hoonetes, milles nad töötavad, misõttu on kontori või töökoha füüsiline keskkond hea ja tervisliku töökeskkonna kujundamisel oluline (Kamarulzaman et al. 2011).

1.3. Avatud kontori eelised

Avatud kontorid on muutunud tänapäeval vägagi populaarseks valikuks, kuna paljud ettevõtted soovivad meeskonnatööd hõlbustada ja produktiivsust tõsta. Üha enam on erinevates ettevõtetes näha ühte suurt ruumi, kuhu on paigutatud lauad ning harvemal juhul lisatud ka mõningad vaheseinad või muud eraldajad. Selline kontorikujundus on vastandiks traditsioonilistele kontoritele, kus on seinad, suletud ukseid ja isiklikud kabinetid.

Sellise kontorilahenduse ajendiks ning eelisteks on peetud eelkõige töötajate koostöö ning produktiivsuse suurendamist. Samuti on avatud kontseptsiooniga kontorite populaarsus tingitud madalamatest üldkuludest. Nimelt on avatud kontorite üldkulud märkimisväärselt odavamad kui tavalised eraldi kabinetidega kontorid. Seega ulatuvad avatud kontorite eelised madalamatest üldkuludest kuni tõhusama koostööni.

Lihtsam suhtlemine ja parem omavaheline koostöö

Üheks peamiseks kasuteguriks avatud kontorite puhul peetakse lihtsamat ja kiiremat omavahelist suhtlemist. Nimelt on avatud kontori töötajatel parem võimalus omavahel vestelda ja mõtteid

vahetada, sest inimesi ei eralda ei seinad ega muud tõkked. Kolleegidega suhtlemiseks ei ole tarvis saata e-kirja või helistada, vaid omavahelised vestlused saab peetud ka laua tagant tõusmata.

Avatud kontori disain suurendab töötajatevahelist lihtsat ja tihti ka mitteametlikku suhtlust, mis muudab töötajad innovaatilisemaks ning lähedasemaks (Ward 2015). Ootamatud suhted ja vestlused on need, mis toovad vaheldust rutiinile ning lasevad end korraks tööalastelt mõtetelt välja lülitada.

Meeskondade vaheline koostöö avatud ruumis soodustab näost näkku suhtlemist, mis on koostöö ning paremate tulemuste saavutamiseks palju parem viis kui läbi muude vahendite suhtlemine (Moseley 2019). On kordades tõenäolisem, et tehakse koostööd ning suheldakse omavahel rohkem, kui töötajad ka üksteist pidevalt näevad. Füüsiliste tõkete puudumise puhul saavadki töötajad omavahel suurema tõenäosusega suhelda ning selle tulemusena töötavad ühtsema meeskonnana. Mida paremad on töötajate omavahelised suhted, seda paremini sujub ka koostöö.

Informatsiooni ja inimeste parem ligipääsetavus

Tulenevalt sellest, et omavaheline suhtlus on avatud kontori puhul lihtsustatud, on ka informatsioon ning kaastöötajad paremini kättesaadavad. Enamikele organisatsioonidele ja töötajatele on äärmiselt oluline ka informatsiooni ning kommunikatsiooni kiirus. Seega on loogiline ka asjaolu, et tõkised, mis vaate- või kuulmisvälja piiravad, on väga vähe või sootukski puuduvad.

Kui privaatsete kontorite puhul kipub enamik inimesi probleeme lahendama üksi või ehk ühe teise inimesega, siis avatud planeeringuga kontoris on väga lihtne kelleltki koheselt abi küsida ja mõtteid vahetada. Samuti, kuna suhtlused avatud kontorites on üldiselt kõigile kuulda, võib tihipeale esineda olukordi, kus inimesed räägivad probleemist või projektist ning äkki liitub nendega keegi kõrvaline isik hea idee või lahendusega. Selles kiiresti muutavas ärikeskkonnas tuleb see ainult kasuks (Markowski 2015).

Lisaks ei ole avatud kontorite puhul tavapäratu ka olukord, kui tegevdirektor istub tavatöötajatega ühise laua taga. Sellisel viisil muutub ülemjuhtkond palju ligipääsetavamaks, mis teeb olulise informatsiooni kättesaadavuse palju hõlpsamaks.

Produktiivsuse kasv

Avatud kontori kontseptsiooni eesmärk oli algselt hõlbustada suhtlemist ja parandada ideede voogu. Sellist tüüpi kontorite suunitlus on alati olnud koostöö ja suhtluse suurendamine ning samuti lasta inimestel osaleda ootamatutes ja loomingulistes aruteludes (Moseley 2019). Sellest tulenevalt ning sellele lootes ongi üsna paljud organisatsioonid omaks võtnud avatud kontori planeerigu. Eesmärgiga lisaks kulude kokkuhoiule, suurendada töötajate omavahelist koostööd ja produktiivsust.

Töötajate produktiivsus suureneb eelkõige seetõttu, et ideid ning tagasisidet saab jagada oma kolleegidega koheselt. Samuti tõstab töötajate produktiivsust ka asjaolu, et privaatsust on üsna vähe ning kõik tegevused on ka juhtkonnale läbipaistvamad. Kuna töötajad teadvustavad, et ülemus või juhtkond neid jälgib või saab jälgida, siis selle kõrgendatud järelvalve all tegeletakse vähem ka kõrvaliste tegevustega.

Avatud kontor on ideaalne organisatsioonidele, kellel on vaja pidevat näost näkku suhtlemist, ideede ning infovoogu. Teisalt võib avatud kontor teatud tüüpi töötajatele või organisatsioonidele, kes vajavad privaatsust ja vaikust keskendumiseks, vastupidiselt mõjuda ning produktiivsust hoopiski kahandada.

1.4. Avatud kontori puudused

Avatud kontorite peamine loogika on see, et füüsiliste tökete eemaldamine inspireerib suhtlust ja kollektiivset loovust. Olgugi, et avatud kontorid on eksisteerinud juba alates 1960. aastate keskpaigast, on nende laialt levinud väidete toetuseks vähe tõestust ning mõned uuringud näitavad vastupidist: töötajate rahulolu ja tootlikkuse langust. Ehkki inimestele meeldib olla sotsiaalne, on inimestel põhiline soov siiski privaatsuse järele ning selle puudumine võib tööviljakust vähendada (Akpan, Griffin 2018).

On leitud, et näost näkku suhtlus on just avatud kontorites kõvasti vähenenud. Kõik ümbritsev ja häiriv müra tekitab töötajates soovi end sellest välja lülitada kõrvaklappide näol ning erinevad päringud kolleegidele saadetakse e-posti teel, et võimalikult vähe häirida nende privaatsust (Singh 2019).

Seega kui kõik töötajad on asetatud ühte ruumi, siis räägitakse üksteisega harvemini, kuid saadetakse sagedamini sõnumeid ja e-kirju, luues samal ajal sotsiaalse surve, et näiliselt näha hõivatud. Tihti võibki tekkida olukordi, kus tähelepanu kõrvale juhtimise vältimiseks kasutatakse kõrvaklappe ning seejärel jälgitakse pingsalt oma ekraani, et näiliselt olla hõivatud ja asjalik. Seda seetõttu kuna tuntakse, et teised kolleegid pidevalt vaatavad ja jälgivad. Selle tulemusena, teisel pool ruumi olevale kolleegile tundubki, et antud töötaja on oma ülesannetega väga hõivatud ning et mitte segada, saadetakse näost näkku suhtluse asemel hoopis e-kiri.

Müra ja keskendumisraskused

Nii mõnedki kontoritöötajad on kogenud avatud ruumi kitsaskohti. Häirimist võib olla palju, alates ümbrusest kuni valjuhäälseni ning matsutavateni kolleegideni, kes ühel või teisel viisil häirivaks võib osutuda. Võimalus oma ülesandele segamatult keskenduda on tõhusa töö oluline alus.

Ilmselt on avatud kontorite üheks suurimaks murekohaks just müra. Kõige sagedamini tekitab müra isiklikud ja tööalased telefonikõned, juhuslikud arutelud (ajurünnakud), muusika ning omaette rääkimine. Kui kuuled päeva jooksul enda ümber pidevalt mitmeid vestlusi ning märgates ka töökaaslaste tüütuid harjumusi, on keskenduda üsna raske ning kõik see viib tähelepanu töölt eemale.

Erinevate helide ja vestluste poolt tähelepanu kõrvalejuhtimine on üsna stressi tekitav ning kahjustab töövõimekust, eriti kui kõrvalised vestlused on arusaadavad ja neid peetakse kuulaja arvates ebaolulisteks (Morrison, Smollan 2019).

Võrreldes privaatsetes kontorites töötavate inimestega on avatud töötajate tulemuslikkus müra tõttu keskmiselt kaks korda väiksem. Kuna müra segab oluliselt keskendumist on ka raisatud tööaeg suurem ning kontrollimatu müra tõttu väheneb ka motivatsioon ülesannete lahendamisel (Kim, de Dear 2013).

Kui tähelepanu hajumine raskendab töötajate keskendumist on kognitiivsed ja emotsionaalsed ressursid ammendunud. Tulemuseks on suurenev stress ja faktivead. Samuti, kui töötajad ei saa oma tööle keskenduda, väheneb nende soov suhelda ja teistega koostööd teha (Sander 2018).

Privaatsuse kadu ja pidev inimeste liikumine

Kui kontoriarhitektuur muudab kõik nähtavamaks või läbipaistvamaks, võib see summutada näost näkku suhtlemist, kuna töötajad leiavad oma privaatsuse säilitamiseks muid strateegiaid, näiteks valides suhtlemiseks või sõnumi edasi andmiseks e-posti. Lisaks, kui töötajad tajuvad privaatsuse puudumist, on sellel negatiivne mõju töörahulolule ja -võimele, pärsib töösuhteid ning suurendab töö tegemiseks kuluvat aega (Singh 2019). Lisaks võib tihedalt asustatud kontor ning vähene privaatsus põhjustada kaitsvat käitumismaneeri ning pingestada töösuhteid (Sander 2018).

On inimesi, kes suure tõenäosusega ennast avatud kontoris liiga paljastatuna tunnevad. Pidev surve ja jälgitavana tundmine, võib tekitada ärevust ning mõjutada töö kvaliteeti. Isikliku ruumi ja privaatsuse puudumine võib saatuslikuks saada nii mõnelegi töötajale, mis üldiselt lõppeb töökoha vahetamisega.

Piiratud või vähene isiklik ruum avatud kontoris, ei võimalda soovimatuid ümberkaudseid helisid ehk müra ning teiste soovimatuid pilke vältida. Seega ei suuda avatud kontor üldiselt tagada ei heliprivaatsust ega ka visuaalset privaatsust, mis põhjustab tööruumis üleüldist privaatsuse ja isikliku kontrolli kaotamise ning puudumise tunnet. Samuti, teiste töötajate lähedusest tingitud liigne ja kontrollimatu sotsiaalne kontakt ja muud segavad faktorid mõjuvad liigselt stimuleerivana, mis põhjustavad töö füüsilise keskkonna suhtes negatiivset hoiakut (Kim, de Dear 2013).

Pidevad ja ootamatud segavad faktorid (näiteks pidev liikumine ja sagin kontoris) tekitavad tähelepanu kõrvalejuhtimisi, mis tõmbavad töötajate tähelepanu nende enda tööülesannetelt. Visuaalne müra ehk kõik need tegevused ja liikumised, mis toimuvad töötaja vaateväljas ja selle ümber, võivad häirida keskendumist, analüütilist mõtlemist ja loovust, samuti põhjustada vigu, tööaja raiskamist ning suurenenud väsimustunnet (Morrison, Smollan 2019).

Uskumus, et avatud kontorid suurendavad omavahelist suhtlust ja produktiivsust põhineb sotsiaalse hõlbustamise hüpoteesil, mis väidab, et rutiinsete ülesannete täitmine paraneb olles avatud alal (ehk olukordades, kus sind ümbritsevad teised inimesed ning nende pilgud). Teooria väidab, et töötajad kelle jaoks on nende töö rutiinne ja igav, võivad leida stiimuli motivatsiooniks just teiste inimestega suheldes ning kontakteerudes. Sellest hoolimata on Sundstrim hoopis leidnud aga, et sotsiaalsed kontaktid võivad sellises kontekstis ületada oma optimaalse taseme, põhjustades

töötajatele ülerahvastatuse tunde, eriti keskkonnas, kus privaatsus on minimaalne. Tundes ülerahvastatuse tunnet, võib selle tagajärjel tekkida ebamugavustunne, mis põhjustab töövõime langust (Brennan et al. 2002).

Haiguste kiirem ja sagedasem levik

Avatud planeeringuga kontorites töötavatel inimestel pole mitte ainult suur tõenäosus füüsiliste ja vaimsete terviseprobleemide tekkeks, vaid ka erinevad nakkavad viirushaigused on sagedased nähtused. Suure hulga inimeste suletud ruumis viibimine loob ideaalse keskkonna nakkuslike viiruste ja bakterite levimiseks. Mõne uuringu kohaselt võtavad avatud kontoritöötajad keskmiselt kuni 62% rohkem haigusepäevi kui traditsioonilistes kontorites töötavad inimesed (Open plan office anxiety.. 2019).

Seinte puudumine võimaldab mikroobide ja bakterite kiiremat levikut. On üsna suur tõenäosus, et kui üks töötaja haigena kontoris tuleb, levib haigus ka teistele kolleegidele. Halvimal juhul võib samal ajal haigestuda kogu personal või enamik töötajatest, mille tulemusena võib kannatada töö kvaliteet ja väheneda tööviljakus.

1.5. Varasemad uuringud

Avatud kontorite mõju on viimasel ajal üsna aktiivselt uurima hakatud ning tundub, et sama palju kui on selle pooldajaid, on ka mitte pooldajaid. Samal ajal kui ühed uuringud avaliku kontori kontseptsiooni kiidavad, teised uuringud hoopiski laidavad.

Ehki on väga palju uuringuid, kus on avatud tüüpi kontorite puhul täheldatud töötajate omavahelist suhtluse paranemist, produktiivsuse kasvu, töökaaslaste ja juhtkonnaga tihedamat suhtlust, juhtkonna kõrgemaid hinnanguid töötajate suhtes ning üleüldist grupi sotsiaalsuse kasvu, on uuringute tulemused olnud kohati segased ja erinevad. Teisalt on paljud uuringud rõhutanud ka seda, kuidas avatud kontoritel on töötajatele negatiivne mõju. Täheldatud on eelkõige üleüldise soorituse ja efektiivsuse langust, halba enesetunnet tulenevalt privaatsuse puudumisest, rahulolematust töökeskkonnaga, vähenenud võimalusi sõprussuheteks kolleegidega, ülemuste puudulikkude tagasisidet, mürataseme tõusu, suurenenud tähelepanu hajumist, segavate faktorite

suurenemist, keskendumisvõime vähenemist ning liigset ülerahvastatuse tunnet (Brennan et al. 2002).

Turu ülikoolis läbiviidud uuring näitab, et kõige häirivam on töötajate jaoks selgelt eristuv inimese kõne. Mida selgemini inimese kõne eristub, seda häirivam tundub töötajale töökeskkonna mürataust. Uuringutulemused näitavad, et just kõnehääled vähendavad rahulolu töökeskkonnaga, tekitavad soendumust stressile ja kasvatavad tunnetatavat töökoormust (Uuring: Avatud kontori.. 2017).

Zalesny ja Farace (1987) läbiviidud uuringus, kus töötajad kolisid traditsioonilistest kontoritest avatud kontoritesse tuli välja, et töötajad olid uue töökeskkonnaga vähem rahul kui varasemas kontoris, eelkõige töötajate privaatsuse vähenemise tõttu. Kuna segavaid faktoreid oli oluliselt rohkem, suurenes ka tähelepanu hajumine märgatavalt, mis omakorda mõjub negatiivselt produktiivsusele (Brennan et al. 2002).

2018. aasta augustis avaldatud uuring ajakirjas Occupational & Environmental Medicine leidis, et avatud kontorites töötavad töötajad on vähem stressis ja aktiivsemad kui traditsioonilistes kontorites töötavad inimesed. Põhjuseks toodi välja, et avatud kontori töötajad liiguvad rohkem kolleegidega suhtlemiseks ringi. Samal ajal on aga varasemad uuringud, nagu näiteks Harvardi teadlaste sama aasta juulis avaldatud uuring leidnud, et avatud kontorites töötavad inimesed teevad väiksema tõenäosusega koostööd ning suhtlevad kolleegidega vähem, kui teevad seda traditsioonilistes kontorites olevad töötajad (Dobush 2018).

Kaks Harvardi ülikooli käitumisteadlast mõõtsid rohkem kui 100 000 näost näkku vestlust kahes ettevõttes – enne ja pärast kui nende peakontorid läksid üle avatud tüüpi kontoriplaneeringule. Olgugi, et valimi suurus ei olnud väga suur, leidis uurimismeeskond, et avatud kontori paigutused vähendavad märgatavalt töötajate näost näkku vestlusi. Nendes kahes uuritavas ettevõttes vähenes näost näkku suhtlus koguni 70 protsenti. Näost näkku suhtlus kompenseeriti veebisuhtlusega (e-post, kiirsõnumid). Uuringust selgus, et digitaalne kirj vahetus kasvas peaaegu sama palju, kui näost näkku vestlemine langes (Akpan, Griffin 2018). Hiljutisem uuring, samuti Harvardi ülikooli teadlaste Dorota Weziak-Bialowolska, Zhao Dong ja Eileen McNeely poolt, keskendus 456 töötajale Ameerika Ühendriikide arhitektuuribüroo mitmes piirkondlikus kontoris leidis, et töötajatele endile ei meeldinud sellises tüüpi keskkonnas töötamine (Dobush 2018).

Kontorimööblitevõtte Steelcase uuring, mis hõlmas 10 000 töötajat leidis, et 95 protsenti vastanutest tundis, et privaatsest töötamine on nende jaoks oluline, kuid ainult 41 protsenti vastas, et saavad seda teha ka mitte privaatsest. Tulemused on arusaadavad, kuna tähelepanu kõrvalejuhtimise tõttu kaotatakse päevas peaaegu 90 minutit, nagu tuli välja Ipsos ja Steelcase Workspace Future Team tehtud rahvusvaheline uuring aastal 2014 (Dobush 2018).

2011. aastal Taanis korraldatud küsitluse kohaselt võib avatud kontor hakata tervisele ka otsemalt. Kokku osales uuringus 2400 inimest ning selgus, et kui kabinetis jagati juba ühe inimesega, suurenes haiguspäevade arv poole võrra. Avatud kontori töötajate haiguspäevade arv oli 62 protsenti suurem, kui kabinetis üksinda töötavatel inimestel (Uuring: avatud kontor.. 2018).

Tehnopolis Ülemiste AS tellitud ning Eesti Uuringukeskuse korraldatud töökeskkonna uuringust selgus, et tegelikkus ja nägemus ideaalsest töökeskkonnast erineb töötajate seas oluliselt. Uuringust selgus, et avatud kontoris töötamine ei ole paljudele meelt mööda ning enim häirib töötajaid töökoha juures veedetud aja arvestamine. Samuti selgus, et hetkel on enim levinud töövorm avatud ruum kuni kümne töötajaga ja oma kindla töökohaga, kuid kõige eelistatumaks töövormiks osutus võimalus kasutada nii privaatset kui ka avatud tööruumi kombineeritult (Uuring: Eesti elanike nägemus.. 2019).

Cornelli ülikooli teadlaste uuringu kohaselt kasvatas töötajate veres leiduva adrenaliini hulka juba kolm tundi avatud kontorile iseloomuliku müra, muu hulgas valmistab see sama hormoon organismi ette ka põgenemiseks (Uuring: avatud kontor.. 2018).

Näib, et erinevad uuringud ning nende tulemused saadavad justkui segaseid sõnumeid, mis tähendab ainult seda, et teadus ei ole veel valmis üht kindlat ja konkreetset arvamust välja kuulutama.

2. UURING AVATUD KONTORI TÖÖTAJATE RAHULOLU JA NEILE MÕJUVATE PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE KOHTA

2.1. Uuringu meetoodika ja valim

Käesoleva uuringu fookuseks on avatud kontoris töötamisega seotud psühhosotsiaalsed ohutegurid ning töörahulolu. Eesmärk on välja selgitada, kuidas mõjutab avatud kontor töötajate rahulolu ning millised psühhosotsiaalsed tegurid sellega kaasnevad. Juhindudes käesoleva töö eesmärgist, püstitas autor järgmised uurimisküsimused:

- 1) milliseid psühhosotsiaalseid ohutegureid tajutakse enim;
- 2) millised on avatud kontori eelised ja puudused;
- 3) kuidas hinnatakse oma töörahulolu;
- 4) millised on hoiakud ja arvamused avatud kontorite suhtes.

Eesmärgi täitmiseks on uurimismeetodiks kasutatud kvantitatiivset analüüsimeetodit. Kvantitatiivne meetod osutus valituks eelkõige seetõttu, et toetab lõputöös püstitatud uurimisküsimustele vastuse leidmist, võimaldas kokku koguda võimalikult paljude töötajate arvamused ning seejärel üldistada tulemusi üldkogumile.

Uurimistöö raames viidi läbi uuring, mille tarbeks autor koostas ühe küsimustiku (vt Lisa 1). Andmeid koguti veebipõhise ankeetküsitlusega kasutades Google Forms uuringukeskkonda. Ankeetküsitlus avati 18.10.2019 ning küsitluskeskkond suleti 17. novembri õhtul. Enne küsimustiku avalikuks muutmist viis autor läbi ka pilootuuringu, tagamaks täpsemad ja paremad tulemused. Vastavalt pilootuuringust välja tulnud ettepanekutele, muudeti mõne küsimuse sõnastust. Küsitlus viidi läbi eesti keeles, küsitlusele vastamine oli konfidentsiaalne ning avatud küsimustele laekunud vastused avaldatakse vaid üldistatud kujul.

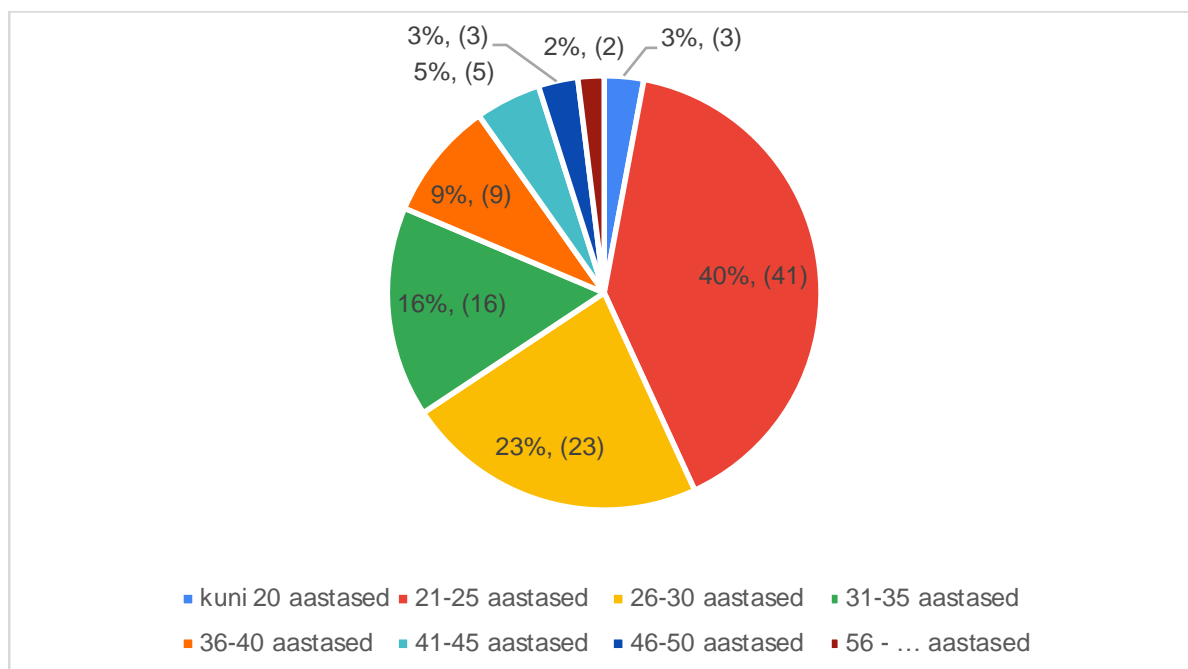
Uuringu koostamisel tugines autor COPSOQ III küsimustikule ja enda isiklikule avatud kontoris töötamise kogemusele. COPSOQ III küsimustikust võttis autor erinevaid väiteid, mis puudutasid töörahulolu välja selgitamist. Samuti tundus COPSOQ küsimustik uurimistöö küsimustiku loomiseks hea alusena, sest seda saab kasutada pea iga organisatsiooni puhul. Isiklik kogemus tuli küsimustiku koostamisel suuresti kasuks, sest nii oskas autor end vastajatega samastada.

Küsitlus koosnes kolmest blokist, kus esimeses blokis palus autor uuringus osalejatel hinnata erinevaid väiteid 5-punktilisel Likerti-tüüpi skaalal, teises blokis olid ette antud ka valikvastustega ja lahtised küsimused ning kolmandas osas küsiti vastaja taustatunnuseid.

Töö valimi moodustasid töötajad, kes hetkel avatud kontoris töötavad või varasemalt on seda teinud. Kuna valim oli üsna piiritletud ning vastata said ainult töötajad, kes hetkel töötavad või varasemalt on avatud kontoris tööl olnud, seadis autor eesmärgiks saada küsimustikule vähemalt 100 vastust. Nelja nädala jooksul kogunes kokku 107 ankeeti, millest lõplikult oli täidetud 102.

Põhjalikumalt analüüsiti saadud andmeid Microsoft Excelis. Esimeses küsimuses küsis autor vastajatelt hetkel avatud kontoris töötamise kohta, et eristada hetkel ja varasemalt avatud kontoris tööl olnud olevatest töötajatest need, kellel sellega kokkupuudet ei ole olnud. 95 ehk 89% vastajatest hetkel töötab avatud kontoris ning 7 ehk 7% vastajatest on varasemalt avatud planeeringuga kontoris tööl olnud. Avatud kontorites mitte töötavad kui siiski küsimustikule proovis vastata 5 inimest ehk 6% vastajatest.

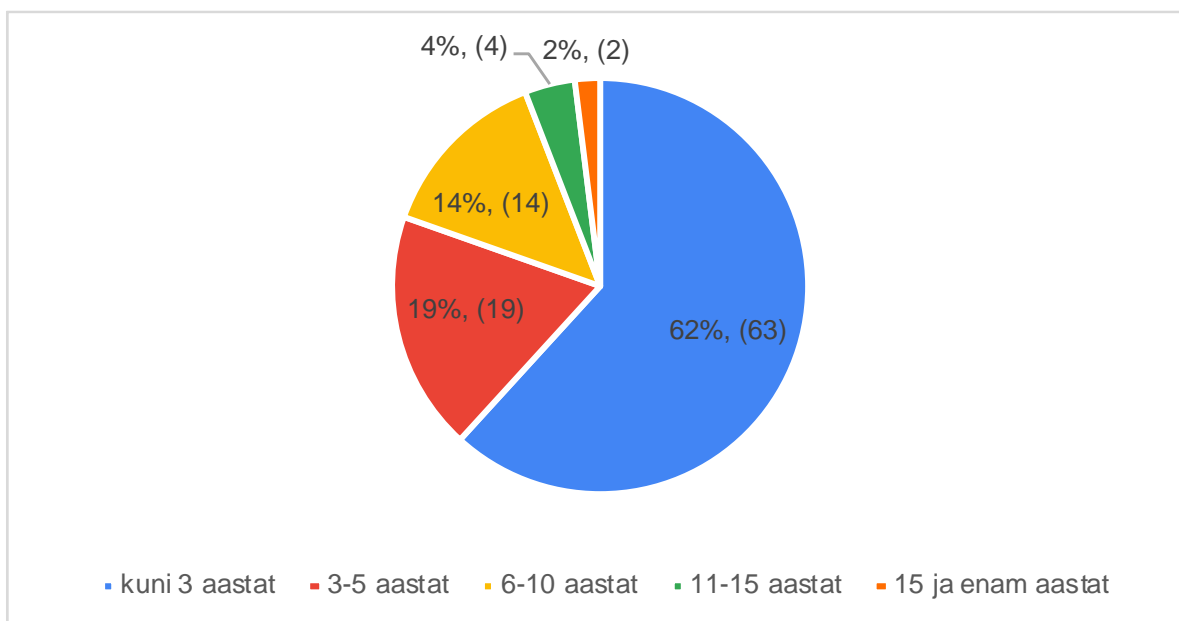
Järgneval joonisel (vt Joonis 1) on kujutatud vastajate vanuseline jaotus, kus sulgudes olevad arvud tähistavad vastajate hulka.



Joonis 1. Vastajate vanuseline jaotus
Allikas: autori koostatud

102 vastanu seast 29 ehk 28% olid mehed ning 73 vastust ehk 72% vastajatest olid naised. Vanuseliselt oli kõige enam 21-25 aastaseid töötajaid (40%). Lisaks olid esindatud 26-30 aastased (23%), 31-35 aastased (16%), 36-40 aastased (9%), 41-45 aastased (5%), 46-50 aastased (3%), kuni 20 aastased (3%) ning 56 aastased ja vanemad (2%).

Järgmisel joonisel (vt Joonis 2) on välja toodud vastajate tööstaaži jaotus avatud kontoris, kus sulgudes olevad arvud tähistavad vastajate hulka.



Joonis 2. Vastajate tööstaaž avatud kontoris

Allikas: autori koostatud

Vastanutest kõige enam, 63 inimest ehk 62%, on avatud planeeringuga kontoris tööl olnud kuni kolm aastat, 19 ehk 19% vastanuist kolm kuni viis aastat ning 14 ehk 14% vastanuist on avatud kontoris töötanud kuus kuni kümme aastat. Sellest võib järeldada, et avatud kontorid on suuresti oma populaarsuse kogunud just viimase kümne aasta jooksul, sest koguni 94% vastanuist on avatud planeeringuga kontoris tööl olnud kümme või vähem aastat. Kõigest neli vastajat ehk 4% vastanuist on avatud kontoris tööl olnud 11-15 aastat ning kaks vastajat lausa 15 aastat ja enam.

2.2. Läbiviidud uuringu tulemused

Psühhosotsiaalsed ohutegurid

Töökeskkonnapõhiste psühhosotsiaalsete ohutegurite alla on koondatud töötajate otsustusõigus, informatsiooni liikuvus, privaatsus, sotsiaalne toetus, töökoormus, müratase ja keskendumine, konfliktid ning lisaks omavahelise koostöö tunnetus avatud kontoris töötades.

Hindamiseks paluti vastajatel hinnata väiteid 5-palli Likerti-tüüpi skaalal, kus "1" võrdus "ei nõustu üldse" või "mitte kunagi" ja "5" tähistas "nõustun täielikult" või "alati".

Uuringust selgus, et avatud kontor töökeskkonnana töötajate otsustusõigust oluliselt ei mõjuta. Enamik vastanutest saab oma töötempot ja -meetodeid pigem ise mõjutada, kus vastusemäära keskmine on 3,7. Samuti ei tunne enamik vastajatest tööl olles liigset kontrolli, kus vastusemäära keskmine on 2,3 ning kõrgema tulemuse saavutas väide "võin lahkuda töölt enne tööpäeva lõppu ning sellest ei tule probleeme", kus vastusemäära keskmine on 4,1.

Kuna avatud kontorites võib olla liikumist, suhtlust ja muud müra rohkem, soovis autor teada ka vastajate hinnanguid informatsiooni liikuvusest ning selgus, et informatsiooni liikuvuse ning kättesaadavusega on samuti avatud kontorites pigem üsna hästi. Tööd puudutavat informatsiooni saab oma kolleegidelt kiirelt ja efektiivselt enamus ajast pea pooled vastajatest, kus vastusemäära keskmine on 3,9. Suurem väljakutse on juba see, et õige informatsioon õigele inimesele jõuaks, kus vastusemäära keskmine on 3,2 ning mille vastustest võis välja lugeda, et kord see nii on ja teine kord jällegi ei pruugi. Kõrgema tulemuse saavutas väide "tean täpselt, millised ülesanded/valdkonnad minu vastutusallas on", kus vastusemäära keskmine on 4,1.

Lisaks soovis autor teada, kuidas on olukord avatud kontoris privaatsusega, mida loetakse avatud kontorite puhul tavaliselt kõige suuremaks puuduseks. Selgus, et isikliku ruumiga otseselt väga suurt probleemi ei ole, sest pooled vastajad tunnevad, et isikliku ruumiga on neil pigem kõik hästi ning vastusemäära keskmine antud väite puhul on 3,3. Visuaalse privaatsuse (st, et keegi ei näe töötaja arvutikuvaril toimuvat ning muud informatsiooni laual) osas jagunesid vastajad suures pildis kaheks. Antud väite vastusemäära keskmine on 2,9 ning enamik vastajatest siiski kahjuks tunneb, et neil visuaalne privaatsus pigem puudub või puudub täielikult. Sarnaselt visuaalse privaatsusega, on vastajate meelest probleeme ka kõneprivaatsusega (st, et kontoris on olemas

koht, kus saab pidada isiklike kõnesid), kus vastusemäära keskmine on 3 ning enamik vastanutest pigem ei tunneta kõneprivaatsust või tunneb, et kõneprivaatsus nende kontoris puudub täielikult.

Üksteise toetamisest selgus, et avatud kontor töökeskkonnana omavahelist toetuse väljendamist pigem ei mõjuta ning hinnangud olid kõikide väidete puhul pigem positiivsed. Kõikidel vastanutel on võimalik mingil määral kellegi poole pöörduda kui oma töös abi vajavad (keskmine vastusemäär 4,2) ning kõik vastajad tunnevad, et saavad oma kolleegidega ühel või teisel viisil tööl olevaid probleeme arutada ning vabalt vestelda (keskmine vastusemäär 4,3). Samuti selgus, et üksteise eest pigem informatsiooni ei varjata (keskmine vastusemäär 2,6) ning hästi tehtud töö eest alati tunnustust ei jagata, kuid seda esineb siiski pigem tihti kui harva (keskmine vastusemäär 3,3).

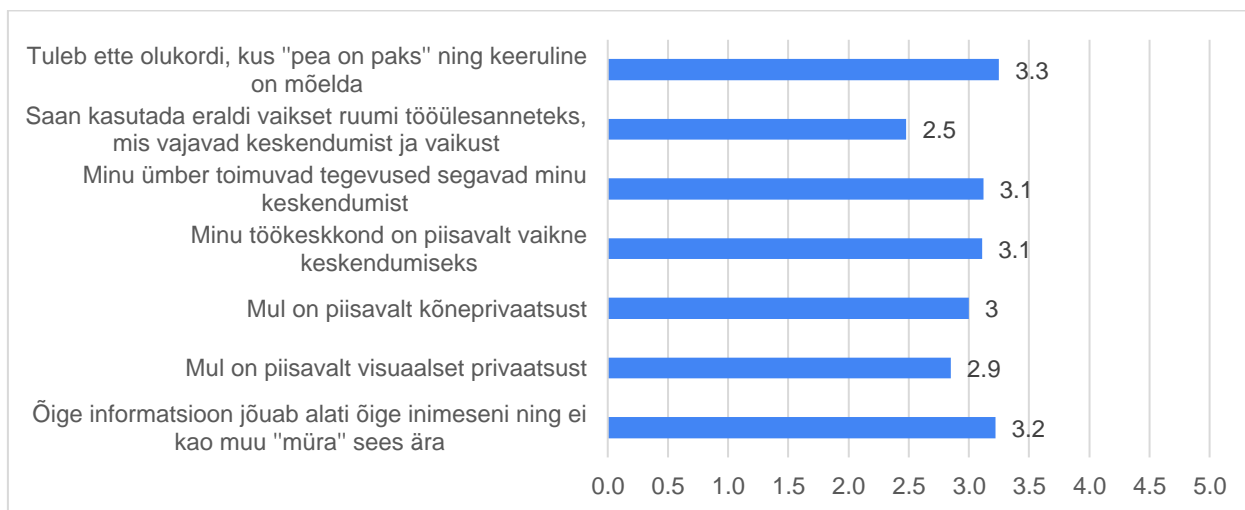
Keskendumine võib avatud kontoris raskendatud olla ning selle tulemusena võib ka tehtav töö ajaliselt pikemaks venida ja lõpuks töökoormust suurendada. Uuringust siiski selgus, et antud küsimustikule vastanud töötajad pigem siiski leiavad aega puhkepauside tegemiseks, kus vastusemäära keskmine on 2,4. Samuti selgus, et ületunde igapäevaselt vastajad tegema ei pea (vastusemäära keskmine 2,5), töökoormus on mõistlik ning ülesanded samuti pigem mõistlikult omavahel ära jaotatud (vastusemäära keskmine 3,6).

Ilmselt on avatud kontorite üheks kõige suuremaks murekohaks just müra, mis võib tähelepanu töölt eemale viia. Küsitlusest selgus, et veidi vähem kui poolte vastajate arvates on kontor tööülesannetele keskendumiseks tihtipeale piisavalt vaikne, kuid enamik vastanuist tunneb seda ainult mõnikord või pigem harva. Antud väite vastusemäära keskmine vastusemäär on 3,1. Sarnaselt eelnevale tunnetab ka enamik vastanuist, et ümbritsevad tegevused kontoriruumis pigem segavad keskendumist, kus vastusemäära keskmine on 3,1. Samuti selgus, et vastajate meelest tuleb tööl ette ka olukordi, kus pea on paks ning keeruline on mõelda, mille vastusemäära keskmine on 3,3. Madalama tulemuse saavutas väide "saan kasutada eraldi vaikset ruumi tööülesanneteks, mis vajavad keskendumist ja vaikust", kus vastusemäära keskmine on 2,5.

Autor soovis teada, kas vastajate meelest esineb kolleegide vahel konflikte ning kuulujutte nende avatud kontori töökeskkonnas ning uuringust selgus, et tülisid ning konflikte esineb töötajate vahel pigem harva (vastusemäära keskmine 2,3) ning kuulujuttudega samuti probleeme ei ole (vastusemäära keskmine 2,5). Seega tundub, et avatud kontor nende ilmnemist ei soodusta.

Kuna koostöö on eduka ning püsiva ettevõtte ja töökeskkonna aluseks, sooviski järgnevalt autor teada, kuidas hindavad vastajad just koostööd enda ja enda kolleegide vahel lähtudes avatud kontori töökeskkonnast. Küsitlusest selgus, et koostöö ning omavahelised suhted on tõepoolest vastajate meelest pigem head. Nimelt palus autor hinnata vastajatel tiimtunnet ning enamik vastajatest tunnevad end kui osa tiimist ning antud väite keskmine vastusemäär on 4,2. Kui paluti anda hinnang vastaja ning kolleegide vahelisele õhkkonnale, siis ei olnud ühtegi vastajat, kes seda üldse ei tunne või tunneb harva (keskmine vastusemäär 4,3). Omavahelise koostöö hinnangud olid eelnevale üsna sarnased, kus keskmine vastusemäär on 4.

Uuringust selgus, et peamisteks psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks peetakse kõige enam just privaatsuse puudumist ning samuti ka müra, mis omakorda raskendab keskendumist (vt Joonis 3).



Joonis 3. Peamised psühhosotsiaalsed ohutegurid, kus "1" võrdub "ei nõustu üldse"/"mitte kunagi" ja "5" tähistab "nõustun täielikult"/"alati"

Allikas: autori koostatud

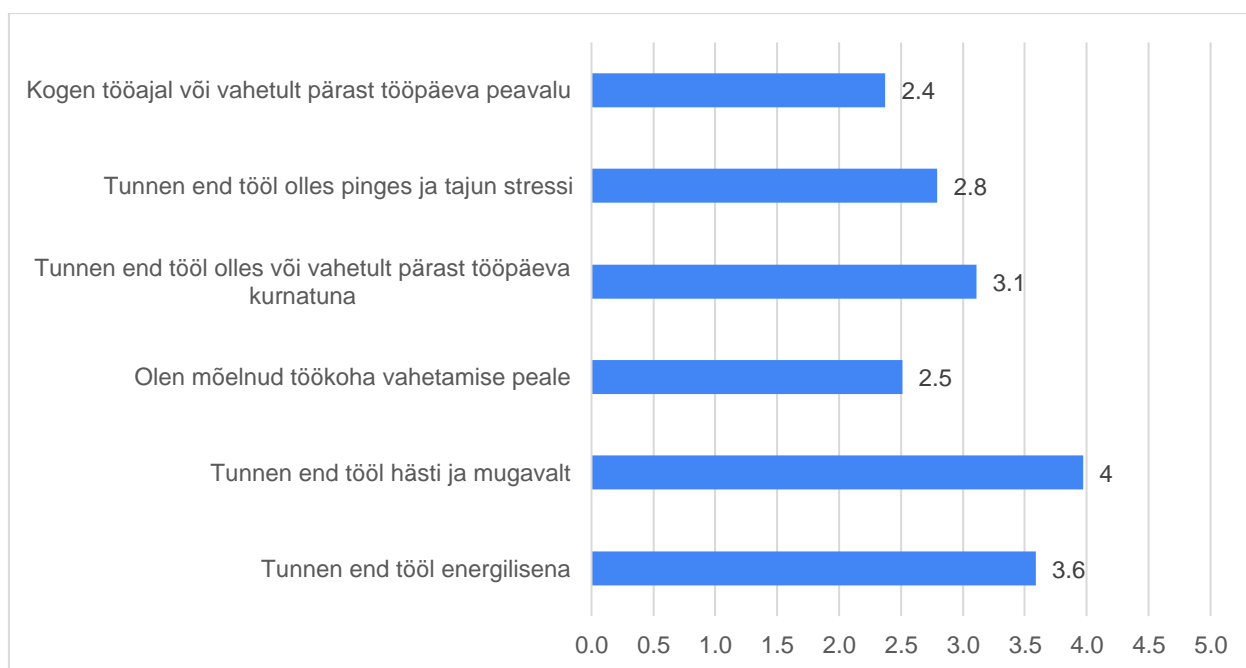
Vähene isiklik ruum, mis avatud kontorite puhul on üsna tõenäoline, ei võimalda kahjuks ümberkaudset müra ega ka teiste pilke vältida. Seega on enam kui loogiline, et nii heliprivaatsus, visuaalne privaatsus kui ka üleüldine privaatsus selle all kannatab. Vastajad on samuti välja toonud ka ülerahvastatuse tunde, mis pidevalt keskendumist ning informatsiooni kättesaadavust ja/või levikut piirab.

Avatud planeeringuga kontorites on üsna tavaline, et pea kõiki teemasid arutletakse üksteisega üle ruumi. Samuti tõid vastajad välja, et mida arusaadavam on kolleegide vahel kõneldud tekst, seda enam see töö tegemist ning keskendumist segab.

Tööraahulolu

Asjaolu, et töötaja end tööl olles ning ka vahetult pärast tööpäeva hästi tunneks, on tööraahulolu oluline motivaator tööülesannete tegemisel, mis edendab töökvaliteeti ning tulemlikkust. Sellest tulenevalt soovis autor järgnevalt teada vastajate hinnanguid üleüldisest heaolust ning rahulolust töökeskkonnaga.

Selgus, et pooled vastajatest tunnevad end tööl tihtipeale energilisena, kus vastusemäära keskmine on 3,6 ning samuti ka hästi ja mugavalt, mille vastusemäära keskmine on 4. Ei olnud ühtegi vastajat, kes ennast üldse tööl energilisena, hästi või mugavalt ei tunneks. Töökoha vahetamise peale on mõelnud ühel või teisel määral enamik vastajatest (vastusemäära keskmine 2,5). Kui autor soovis vastajate hinnanguid kurnatusest, stressi tajumisest (keskmine vastusemäär 2,8) ning peavalu kogemisest (keskmine vastusemäär 2,4), olid vastused pigem positiivsed. Kõiki faktoreid esineb vastajate hinnangul kas pigem harva või mõnikord.



Joonis 4. Vastajate tööraahulolu, kus "1" võrdub "mitte kunagi" ja "5" tähistab "alati"

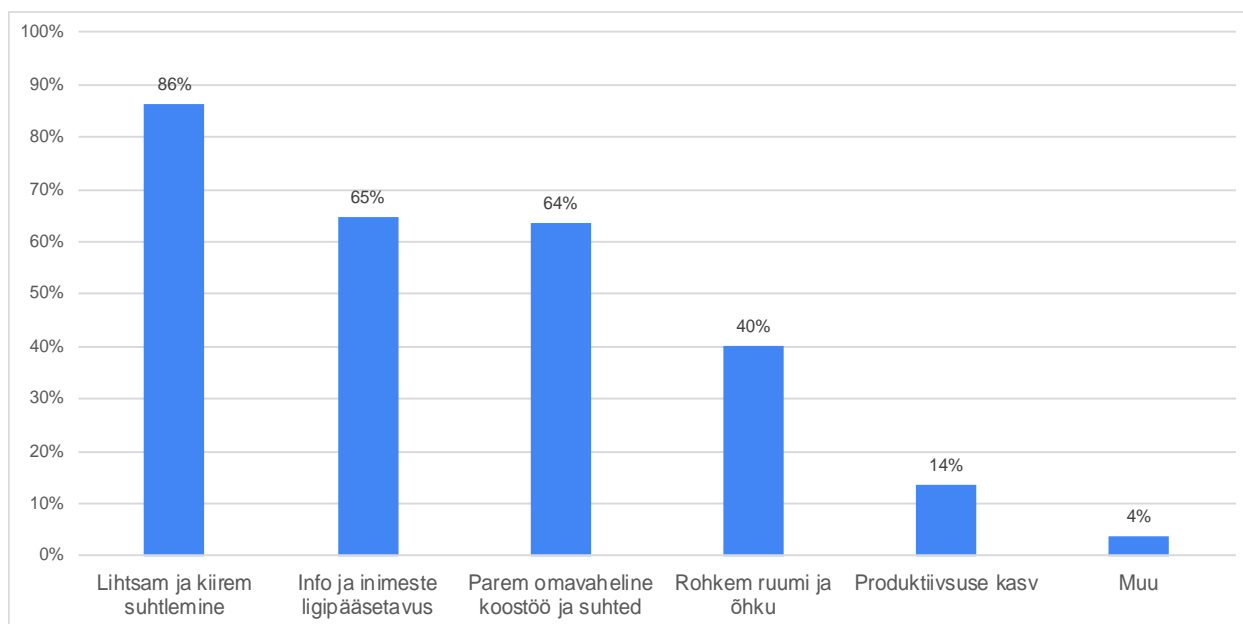
Allikas: autori koostatud

Samuti palus autor vastajatel anda hinnang oma töökeskkonna rahulolule 10-palli Likerti-tüüpi skaalal, kus "1" võrdus "ei ole rahul" ja "10" tähistas "väga rahul". 24% vastajatest andsid antud skaalal tööraahulole hindeks „9”. Väga rahul on oma töökeskkonnaga 9 vastajat (9%) ning mitte ükski vastaja ei hinnanud oma tööraahulolu hindegaga "1". Kui võtta arvesse aritmeetilist keskmist vastusemäära, siis keskmine hinne tööraahuloga on vastajate hinnangul 7,4.

Autor eeldas, et suhtumine avatud kontoritesse võib oleneda ka töötaja ametikohtast ning positsioonist. Seetõttu küsis autor vastajatelt nende ametikohta ning jagas vastanud kolme gruppi: tipp- ja keskjuhid, spetsialistid ning töötajad. Selgus, et tegelikult rahulolumäär kolme grupi vahel oluliselt siiski ei erinenud. Kui autor võrdles üleüldist rahulolu, mida vastajad said märkida kümne palli skaala lõikes, siis kõige madalam tulemus tuli tipp- ja keskastme juhtide poolt, kus keskmine vastusemäär on 6,9. Kõige rohkem oma töökeskkonnaga tunduvad rahul olevat need vastajad, kes jagunesid nii "töötaja" kui ka "spetsialistide" rühma. Sealne keskmine vastusemäär on 7,5.

Avatud kontori eelised ja puudused

Järgnevalt oli küsimustikus autoril välja toodud peamised avatud kontoris töötamise eelised ning vastajad said valida kõik need variandid, mida lähtudes enda avatud kontori töökeskkonnast eelisteks peetakse (vt Joonis 5).



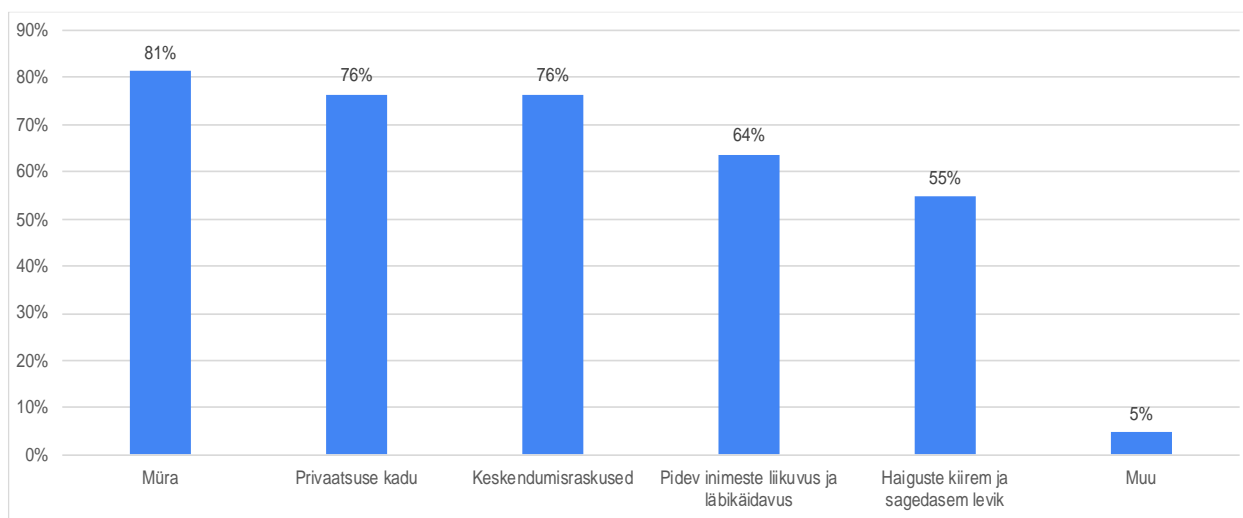
Joonis 5. Avatud kontori eelised

Allikas: autori koostatud

Selgus, et kõige enam peetakse peamiseks eeliseks avatud kontoris just lihtsamat ja kiiremat omavahelist suhtlemist. Selliselt arvas nimelt 86% kõikidest vastanuist. Järgnevaks eeliseks peeti info ja inimeste ligipääsetavust (65%), sellele järgnes kohe parem omavaheline koostöö ja suhted (64%) ning rohkem ruumi ja õhku (40%). Kõige vähem peeti avatud kontori eeliseks just produktiivsuse kasvu, mida on peetud tegelikult justkui avatud kontorite puhul üheks suurimaks eeliseks. Selgus, et antud uuringus pidas seda eeliseks kõigest 14% vastajatest. Lisaks said vastajad

välja tuua ka need variandid, mida autor välja ei olnud toonud ning 4% vastajatest seda ka tegi. Lisaks eelnevatele variantidele, toodi eelistena välja suhete ja inimeste parema läbinähtavuse ning avatud kontor mõjub töötajatele mugavamalt ja kodusemalt. Üks inimene vastas antud kohale aga, et avatud kontoris tema enda meelest eeliseid üldse ei näegi.

Sarnaselt eelistele, oli autoril välja toodud ka põhilised avatud kontoris töötamise puudused, kus vastajad said valida kõik need variandid, mida lähtudes enda avatud kontori töökeskkonnast puudusteks peetakse (vt Joonis 6).



Joonis 6. Avatud kontori puudused

Allikas: autori koostatud

Peamiseks puuduseks peetakse avatud kontoris kõige enam müra. Selliselt arvas nimelt 81% kõikidest vastanuist. Järgnevas puuduseks peeti privaatsuse kadu ja keskendumisraskusi, mille tõi välja 76% vastanuist. Neile järgnes pidev inimeste liikuvus ja läbikäidavus (64%) ning haiguste kiiremat ja sagedasemat levikut pidas puuduseks 55% vastajatest. Lisaks said vastajad välja tuua ka need variandid, mida autor välja ei olnud toonud ning 5% vastajatest seda ka tegi. Lisaks eelnevatele variantidel, toodi puudustena välja ka erinevate inimeste erinevad harjumused ning samuti olukorrad, kus paljudel töötajatel puudub oma asjade hoidmiseks kindel koht.

Arvamused ja hoiakud

Järgnevalt soovis autor teada töötajate arvamusi ning nende hoiakuid avatud kontorite suhtes, millele sai vastata vabas vormis. Uuringust selgus, et üldiselt on vastajad oma töökeskkonnaga avatud kontoris pigem rahul. Nii mõnedki vastajad tõi veelkord välja just kiirema ja lihtsama suhtluse, mida peetakse oma tööülesannetest lähtuvalt kõige suuremaks eeliseks avatud kontorite

puhul. Nimelt muudab suhtlemise vastajate meelest oluliselt lihtsamaks see, et ei pea kontakti saamiseks kasutama erinevaid kommunikatsioonimeetmeid, vaid saab enda kohalt mitte tõustes koheselt kaastöötajalt oma küsimusele või arutelule vastuse saada. Lisaks toodi välja ka asjaolu, et avatud kontor on võimalus oma kaastöötajaid igapäevaselt näha, mis edendab omavahelist suhtlust ning tekitab kambavaimu tunnet.

Samas ei olda avatud planeeringuga kontoritega siiski täielikult rahul. Nii mõnedki vastajad tõi välja asjaolu, et liiga palju inimesi on kokku surutud liiga väiksele pinnale, mistõttu oleks vaja suuremat kontoripinda või vähem inimesi. Ehk ajapikku on töökollektiiv suurenenud, kuid tööruum oma mahult jäänud samaks. Vastajate meelest on ideaalne töökeskkond kombineeritud ehk midagi avatud kontorite ja kabinetide vahepealset, kus on tagatud ka isiklik privaatsus oma kindla kohaga. Vastajate meelest oleks töökeskkond palju meeldivam, kui igal inimesel oleks rohkem isiklikku ruumi ning koht, kus oma isiklike asju hoida (kapp või sahtel). Kui vastajatel paluti valida, millises tööruumis nad pigem töötaksid, siis kõigest 26% vastajatest valis avatud kontori. 39% vastajatest töötaks pigem eraldatud ruumis ning 34% vastajatest valis vastusevariandiks muu või kombineeritud töökeskkonna.

Lisaks tõi mõningad vastajad välja asjaolu, et olukord, kus tegevdirektor või osakonna juht istub tavatöötajatega ühise laua taga või viibib samas ruumis, on positiivne. Toodi välja, et juhiga samas ruumis viibimine lisapingeid pigem ei tekita vaid vastupidi, juhiga on palju lihtsam kontakti luua ning olulise informatsiooni kättesaadavus on kergem.

Kui vastajatel paluti välja tuua tegurid, mida nad oma töökeskkonnas muudaksid, siis pea kõik vastajad tõi ühtselt välja kontori liigendatuse. Ehk töötajate soov on töölauad või osakonnad üksteisest veidigi eraldada vaheseinte või mõne muu piirdega, et tagada omale piisav isiklik ruum ja privaatsus. Pea kõik vastajad tõi välja, et vahel on vestlused kontorites väga delikaatsed, mis paneb otsima eraldatud ruume. Seega tõi enamik vastajatest välja asjaolu, et kontorites võiks olemas olla vähemalt üks privaatne ruum, kus saaks isiklike telefonikõnesid või teiste silmade ja kõrvade eest eemal omavahelisi vestlusi pidada. Kuna avatud kontor võib tunduda töötajatele hubasem ja mõjuda vabamalt, siis toodi veel välja ka kõikidele konkreetsete reeglite sätestamine. Eelkõige peeti silmas seda, et oleks olemas kindel koht lõuna söömiseks, mitte ei tehta seda omavoliliselt töölaua taga istudes. Paar vastajat viiksid oma kontori igapäeva ellu sisse ka töörahu ehk vaikuseminutid, kus teatud aeg päevast keegi kedagi ei sega ning kõik saavad oma tähtsamate tegemistega tegeleda.

2.3. Järeldused ja arutelu

Lõputöö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas mõjutab avatud kontor töötajate rahulolu ning millised psühhosotsiaalsed tegurid sellega kaasnevad.

Läbiviidud uuringust ilmnes, et peamisteks psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks peetakse kõige enam just privaatsuse puudumist. Vastustest sai järeldada, et nii mõnigi kontor on lihtsalt liiga ülerahvastatud, mistõttu ei jagu igale töötajale piisavalt privaatsust ning isiklikku ruumi. Seda probleemi aitaks autori meelest leevendada see, kui töölaudade ümber tekitada vaheseinad nii, et oleks tagatud piisav visuaalne privaatsus. Samuti suurema isikliku privaatsustunde ja ruumi tekitamiseks oleks mõistlik kui igal töötajal oleks olemas oma kindel kapp, kuhu soovi korral oleks võimalus oma isiklike asju hoiustada. Vastajate meelest on kõige sobilikum töökeskkond avatud kontorite ja kabinet stiilis kontorite vahepealne ning töökeskkond oleks palju meeldivad, kui igal inimesel oleks oma enda kindel koht, kus isiklike asju hoida.

Liaks privaatsuse puudumisele, peeti üheks peamiseks ohuteguriks ka liigset müra, mis omakorda raskendab keskendumist. Töötajad leidsid, et kontor on tööülesannete jaoks keskendumiseks piisavalt vaikne pigem harva ning ümbritsevad tegevused võivad keskendumist oluliselt pärssida. Lausa 60% vastanutest leidsid, et kontoris pigem ei ole neil piisavalt heliprivaatsust. Liigset müra aitaks samuti vähendada vaheseinad, mis lisaks suuremale privaatsustundele mõjuksid ka müra summutavalt ning lisaks peaks olema kontoris ka vähemalt üks privaatne ruum, mida töötajad delikaatsete teemade puhul kasutada saaksid. Selle tõid välja ka pea kõik vastajad. Ehk vastajate meelest peaks kontoris olema konkreetne ning läbimõeldud liigendus. Töölaud ja/või osakonnad tuleks üksteisest piisavalt eraldada, et tagada igale töötajale isiklik ruum, mis annaks rohkem nii visuaalset kui ka piisavalt heliprivaatsust.

Avatud kontoris on väga kerge kelleltki koheselt vastus saada, abi küsida ning mõtteid vahetada. Samas on oht, et pidevas infoväljas ei jõua alati vajalik informatsioon sinna, kuhu peaks. Seega võib vajaliku info eristamine muutuda keerulisemaks ning informatsioon õigest inimesest mööduda.

Samuti ilmnes läbiviidud uuringust, et avatud planeerguga kontor töötajate töörahulolu oluliselt ei vähenda. Lausa 77% vastajatest tunnevad end tööl hästi ning mugavalt ning asjaolu, et just avatud kontor suurendaks kurnatuse tunnet, peavalusid või stressi tajumist, vastajad pigem ei arvanud.

Uuringiust selgus, et vastajad andsid oma töörahulolule keskmiseks hindeks 7,4 punkti kümnest, mis on üsna hea tulemus. Heaolu mõjutab suuresti ka tugev kollektiivne meeskonnatöö ning hea sotsiaalne toetus. Vastajad tõid välja, et neil on alati kellegi poole tööle pöörduda, kui neil peaks abi tarvis vaja minema. Samuti hinnatakse väga asjaolu, et omavahel saab vabalt tööl olles suhelda ning probleeme arutada. Seega on tugeva sotsiaalse toetuse olemasolu ilmselt üks olulisemaid faktoreid, mis tööheaolu mõjutab.

Avatud kontori eelisteks peeti kõige enam lihtsamat ja kiiremat omavahelist suhtlemist. Selliselt arvas lausa 86% vastajatest. Vastajad tõid välja, et vahetu ning lihtne suhtlemine avatud kontoris hoiab oluliselt kokku aega ning selliselt on võimalus oma küsimusele vastus koheselt saada. Kõige vähem peeti avatud kontori eeliseks produktiivsust, mida on peetud avatud kontorite kõige suurimaks eeliseks. Avatud kontori kõige suuremaks puuduseks aga toodi välja juba ka eelnevalt mainitud müra, mida arvas 81% vastanutest ning privaatsuse puudumist, mida arvas 76% vastanutest.

KOKKUVÕTE

Avatud kontorid töökeskkonnana on üsnagi populaarsed ja igapäevased. Neil on omad head ja vead ning nii palju kui on nende pooldajaid tundub, et on ka mitte pooldajaid. Antud uuringu tulemused on aga palju positiivsemad kui autor esialgu oleks oodata osanud.

Autori arvates puudus selge ülevaade, mida arvavad töötajad avatud kontoritest täpsemalt, mistõttu seadis ta lõputöö eesmärgiks selgitada välja, kuidas mõjutab avatud kontor töötajate rahulolu ning millised psühhosotsiaalsed tegurid sellega kaasnevad.

Läbiviidud uuringu tulemustest selgus, et peamised avatud kontori eelised ja puudused, mida ka varasemalt juba uuritud on, on tajutavad ka antud uuringu vastajate seas. Kõige enam mõjutab töötajaid avatud kontorite puhul privaatsuse puudumine ning liigne müra, mis omakorda mõjutab keskendumist. Samas on välja toodud, et avatud kontor soodustab informatsiooni kergemat ja efektiivsemat levikut. Suhtlemise teeb avatud kontor lihtsamaks just see, et ei pea kontakti saamiseks kasutama erinevaid kommunikatsioonimeetmeid, vaid saab enda kohalt mitte tõustes koheselt kaastöötajalt oma küsimusele või arutelule vastuse saada. Lisaks ilmnis, et avatud planeeringuga kontor töötajate töörahulolu oluliselt ei vähenda ning oma töörahu hinnataks üsna kõrgelt.

Lähtudes saadud vastustest ning nende analüüsist, soovitab autor töölaudad või osakonnad üksteisest rohkem eraldada ehk töölaudade ümber tekitada vaheseinad, et igale töötajale oleks tagatud piisav visuaalne privaatsus ning samuti mõjuks see ka veidi rohkem müra summutavalt. Lisaks soovitab autor igasse kontorisse tekitada vähemalt ühe privaatse ruumi, kus oleks võimalik pidada isiklike vestlusi või kõnesid. Võttes arvesse autori soovitusi suureneb töötajate isiklik privaatsustunne ning tänu sellele tõuseb tööga rahulolu veelgi.

Autor leiab, et antud teemat tuleks ja võiks uurida veel põhjalikumalt ning samuti võiksid sellist tüüpi uuringut eraldi läbi viia ka avatud kontorites pesitsevad ettevõtted. Osates arvestada sellega millised on võimalikud ohud ja puudused, saab neid varasemalt ennetada.

SUMMARY

SATISFACTION AND PSYCHSOCIAL HAZARD SYMPTOMS AMONG OPEN PLAN OFFICE WORKERS

Károly Hein

Open plan offices as work environments are quite popular and common. They have their goods and faults, and as many as there are their supporters, seem to be non-supporters as well. However, the results of this study are much more positive than the author would have expected.

In author's opinion, there was no clear picture of what employees think about open plan offices, which is why the author set the aim of the thesis to find out how open plan office influences employee satisfaction and what psychosocial factors are involved.

The results of this study showed that the main advantages and disadvantages of an open plan office, which have already been studied, are also perceptible among respondents of this survey. Employees are most affected by lack of privacy and excessive noise, which in turn affects concentration. At the same time, it is stated that open plan office facilitates easier and more efficient dissemination of information. Communicating is made easier by the fact that you do not have to use different means of communication to get in touch, but instead you can get an immediate answer to your question or discussion. In addition, it appeared that open plan office would not significantly reduce the job satisfaction of its employees.

Based on the responses received and their analysis, the author suggests separating the desks or departments, or creating partitions around the desks to ensure adequate visual privacy for each employee which also has a slightly greater noise reduction effect. In addition, the author recommends creating at least one private space in each office for personal conversations. Following the author's recommendations, employees' personal privacy and job satisfaction is further enhanced.

The author believes that this topic should and could be further explored and that companies in the open plan offices could also conduct this type of study separately. By knowing potential dangers and shortcomings, prevention can be done earlier.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Akpan, N., Griffin, J. (2018). *Here's proof that open office layouts don't work, and how to fix them*. PBS NewsHour. Kättesaadav: <https://www.pbs.org/newshour/science/heres-proof-that-open-office-layouts-dont-work-and-how-to-fix-them>, 18.09.2019.
- Brennan, A., Chugh, J.S., Kline, T. (2002). Traditional versus open office design: A longitudinal field study. *Environment and Behaviour*, 34, 279-299.
- Chan, S.W., Tasmin, R., Nor Aziati, A.H., Rasi, R.Z., Ismail, F.B., Rumaizah, R., Ramlan, R., Nojumuddin, N.S., Ahmad, M.F., Omar, S.S., Zaman, I., Anuar, M.F. (2018). Psychosocial workplace hazards and worker's health in factory sector. *Mechanical Engineering*, 10 (5), 136-141.
- Dobush, G. (2018). *The open office concept: Science still can't decide if it's good for us*. Fortune. Kättesaadav: <https://fortune.com/2018/08/21/open-office-concept-benefits-research/>, 18.09.2019.
- Joshi, V. (2018) *Are open-plan offices really the way forward?* Entrepreneur Asia Pacific. Kättesaadav: <https://www.entrepreneur.com/article/321993>, 31.10.2019.
- Kamarulzaman, N., Saleh, A.A., Hashim, S.Z., Hashim, H., Abdul-Ghani, A.A. (2011). An overview of the influence of physical office environments towards employees. *Procedia Engineering*, 20, 262-268.
- Kim, J., de Dear, R. (2013). Workspace satisfaction: The privacy-communications trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*.
- Markowski, M. (2015) *Everything you wanted to know about open plan but were too distracted to ask*. Workplace Insight. Kättesaadav: <https://workplaceinsight.net/everything-you-want-to-know-about-open-plan-but-are-too-distracted-to-ask/>, 20.11.2019.
- Morrison, R.L., Smollan, R.K. (2020). Open plan office space? If you're going to do it, do it right: A fourteen-month longitudinal case study. *Applied Ergonomics*, 82.
- Moseley, C. *Does an open plan office increase productivity?* Kättesaadav: <https://blog.jostle.me/blog/does-an-open-plan-office-increase-productivity>, 06.11.2019.
- Open plan Office anxiety: The top 8 stressors of the modern Office*. Zenbooth. (2018). Kättesaadav: <https://zenbooth.net/blogs/zenbooth-blog/open-plan-office-anxiety-the-top-8-stressors-of-the-modern-office>, 09.11.2019.

- Psühhosotsiaalsed ohutegurid*. Tööelu. Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/et/tooandjale/tookeskkond/tookeskkonna-ohutegurid/psyhholoogilised-ohutegurid>, 24.10.2019.
- Psühhosotsiaalne töökeskkond*. Tööelu. Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/et/Tegevusalapohised-juhendamaterjalid/toiduinetoostus/psyhhosotsiaalne-tookeskkond>, 24.10.2019.
- Sander, L. (2018) *A new study should be the final nail for open-plan offices*. The Conversation. Kättesaadav: <https://theconversation.com/a-new-study-should-be-the-final-nail-for-open-plan-offices-99756>, 18.09.2019.
- Shafaghat, A., Keyvanfar, A., Ferwati, M.S., Alizadeh, T. (2015). Enhancing staff's satisfaction with comfort toward productivity by sustainable open plan office design. *Sustainable Cities and Society*, 19, 151-164.
- Singh, P. (2019) *Why open plan offices are bad news for employees*. Entrepreneur Asia Pacific. Kättesaadav: <https://www.entrepreneur.com/article/325959>, 18.09.2019.
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. RT 1999, 60, 616
- Uuring: Avatud kontori melu tekitab stressi ja vigu töös, Tööheaolu (2017). Kättesaadav: <https://www.tööheaolu.ee/jutunurk/uuring-avatud-kontori-melu-tekitab-stressi-ja-vigu-toos#>, 22.10.2019.
- Uuring: Avatud kontor vähendab tööviljakust ja pärsib suhtlust. ERR (2018). Kättesaadav: <https://novaator.err.ee/844175/uuring-avatud-kontor-vahendab-tooviljakust-ja-parsib-suhtlust>, 24.11.2019
- Uuring: Eesti elanike nägemus ideaalsest töökohast on kaugel tegelikkusest. (2019). Kättesaadav: <https://majandus24.postimees.ee/6762178/uuring-eesti-elanike-nagemus-ideaalsest-tookohast-on-kaugel-tegelikkusest>, 24.11.2019
- Ward, D. (2015). Beyond the open office. *HR Magazine*, 60 (3), 30-35.

LISAD

Lisa 1. Küsimustik

Tere, Lugupeetud vastaja

Olen Tallinna Tehnikaülikooli majandusarvestuse ja ettevõtluse juhtimise eriala tudeng ning palun just Sinu abi oma diplomitöö teostamisel.

Selleks palun Sul vastata järgnevale küsimustikule olles võimalikult aus. Küsimustikule vastamine võtab ligikaudu 5-10 minutit.

Kõik vastajad jäävad anonüümseks ning tulemusi kasutatakse ainult üldistatud kujul.

Ette tänades

Károly Hein

karoly.hein@gmail.com

Töötan avatud kontoris

- Jah
- Ei
- Hetkel ei tööta, aga varasemalt olen

Lähtudes enda avatud kontori töökeskkonnast, palun andke hinnang järgnevatele väidetele 5-palli skaalal.

Lisa 1 järg

Otsustusõigus

	Ei nõustu üldse	Pigem ei nõustu	Kuidas kunagi	Pigem nõustun	Nõustun täielikult
Saan oma töötempot ja -meetodeid ise mõjutada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen tööl olles liigset kontrolli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Võin lahkuda töölt enne tööpäeva lõppu juhul, kui mul on vaja teha isiklikke tegemisi ning sellest ei tule tööl probleeme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Info liikuvus

	Ei nõustu üldse	Pigem ei nõustu	Kuidas kunagi	Pigem nõustun	Nõustun täielikult
Saan tööd puudutavat informatsiooni oma kolleegidelt kiiresti ja efektiivselt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Õige info jõuab alati õige inimeseni ning ei kao muu "müra" sees ära	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tean täpselt, millised ülesanded/valdkonnad minu vastutusallas on	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lisa 1 järg

Privaatsus

	Ei nõustu üldse	Pigem ei nõustu	Kuidas kunagi	Pigem nõustun	Nõustun täielikult
Mul on piisavalt isiklikku ruumi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mul on piisavalt visuaalset privaatsust (st, et keegi ei näe minu arvutikuvaril toimuvat ja muud informatsiooni minu laual)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mul on piisavalt kõneprivaatsust (st, et kontoris on olemas koht, kus saab pidada isiklike kõnesid)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sotsiaalne toetus

	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Tihti	Alati
Mul on alati keegi, kelle poole pöörduda, kui vajan oma töös abi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan kolleegidega vabalt vestelda ja tööl olevaid probleeme arutada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hästi tehtud töö eest kaasneb ka tunnustus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lisa 1 järg

Üksteise eest varjatakse teatud informatsiooni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Töökoormus

	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Tihti	Alati
Mul on raske leida aega puhkepauside/lõuna tegemiseks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pean tegema ületunde, et vajalik töö tehtud saaks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tööülesanded on jaotatud mõistlikult ja võrdselt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Omavahelised suhted

	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Tihti	Alati
Olen tööl kokku puutunud kuulujuttudega või laimuga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Töötajate vahel on tülisid ja konflikte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lisa 1 järg

Müra, keskendumine, produktiivsus

	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Tihti	Alati
Minu töökeskkond on piisavalt vaikne, et saaksid oma tööle keskenduda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minu ümber toimuvad vestlused segavad minu keskendumist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kasutan kõrvaklappe välise müra summutamiseks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan kasutada eraldi vaikset ruumi tööülesanneteks, mis vajavad keskendumist ja vaikust	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tööajal esineb palju töövälisest suhtlust	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tuleb ette olukordi, kus "pea on paks" ning keeruline on mõelda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Koostöö

	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Tihti	Alati
Tunnen end kui osa tiimist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lisa 1 järg

Minu ja minu kolleegide vahel on hea ja sõbralik õhkkond	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Töötajate vahel on hea omavaheline koostöö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Üleüldine rahulolu

	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Tihti	Alati
Tunnen end tööl energilisena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen end tööl hästi ja mugavalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen mõelnud oma töökoha vahetamise peale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen end tööl olles või vahetult pärast tööpäeva kurnatuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen end tööl olles pinges ja tajun stressi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kogen tööajal või vahetult pärast tööpäeva peavalu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Millised on Sinu arvates avatud kontori eelised?

- Produktiivsuse kasv
- Lihtsam ja kiirem suhtlemine
- Info ja inimeste ligipääsetavus
- Parem omavaheline koostöö ja suhted
- Rohkem ruumi ja õhku

Lisa 1 järg

Muu: _____

Millised on Sinu arvates avatud kontori puudused?

- Privaatsuse kadu
- Müra
- Keskendumisraskused
- Pidev inimeste liikumine ja läbikäidavus
- Haiguste kiirem ja sagedasem levik
- Muu: _____

Kui saaksid valida, kas töotaksid pigem avatud kontoris või eraldatud kontoriruumis?

- Avatud kontoris
- Eraldatud kontoriruumis
- Muu: _____

Mida muudaksid enda kontoris?

Kui rahul Sa üldiselt oma töökeskkonnaga oled?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Ei ole üldse rahul	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Väga rahul

Avatud kontoris olen töötanud

- kuni 3 aastat
- 3-5 aastat
- 6-10 aastat
- 11-15 aastat
- 15 ja enam aastat

Lisa 1 järg

Oman kontoris isiklikku töölauda

- Jah
- Ei
- Muu: _____

Jagan oma tööruumi

- kuni 5 inimesega
- 6-10 inimesega
- 11-20 inimesega
- 20-30 inimesega
- 30 ja enama inimesega

Minu amet

Vanus

- kuni 20
- 21-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- 51-55
- 56 ja vanem

Olen

- Mees
- Naine

Lisa 1 järg

Lisaks tahan öelda

Allikas: autori koostatud

Lisa 2. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina KÄROLY HEIN (*autori nimi*) (sünnikuupäev: 13.11.1994)

1. annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

AVATUD KONTORI TÖÖTAJATE RAHULOLU JA NEILE MÕJUVAD
PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID

(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja on VIRVE SIIRAK

(*juhendaja nimi*)

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh TalTechi raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks TalTechi veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TalTechi raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

¹*Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil.*