

NELJAS TÖÖSTUSREVOLUTSIOON JA SOTSIAALNE INNOVATSIOON TÖÖKOHAL

Sissejuhatus

Töö, tööjõu ja töökohta muutuv olemus tähtsustab tulevase tööohutuse ja töötervishoiu reeglistiku ning juhtimise seisukohalt sotsiaalse innovatsiooni ja üksikisiku mõjuvõimu suurendamist. See nõuab järelevalveasutustelt suurema tähelepanu pööramist üksikisikute toetamisele, kui nad liiguvad pikema tööelu jooksul üha keerukamas töökeskkonnas. Megatrendid nagu tehnika areng, kiirenemine ja keerukus, võrgustikud, ühiskond, globaliseerumine, kommertsialiseerimine ning majanduskasv on tekitamas neljandat tööstusrevolutsiooni, mis muudab kiiresti tööd ja töökohti ning sotsiaalse innovatsiooni toimumise tingimusi.

Praegune automatiseerimise laine – kiire mobiilne internet kõikjal, iseõppivad süsteemid, andmeanalüütika, hajusraamatu tehnoloogia (millel põhineb Bitcoin ja plokiarvutustechnoloogia), robotika ja robotjuhitav protsessiautomaatika ning liit- ja virtuaalreaalsus – automatiseerib igapäevast teadmuspõhist tööd ning osutab, et toimumas on üleminek innovaatilisele ühiskonnale. Seda ühiskonda iseloomustab tööjõu vabanemine selliseks tööks, mille sisuks on innovatsioon, loovus, teadus- ja arendustegevus ning sarnased ülesanded, mida ei ole veel lihtne automatiseerida või kirjeldada algoritmidega (CIFS, 2017b). Neljanda tööstusrevolutsiooni ja innovatsiooniühiskonna tekkega kaasnevad ettevõtete eluea lühenemine ning uute organisatsiooni- ja juhtimisvormide teke. Need muutused suurendavad vajadust elanikkonna pidevaks ümber- ja täiendõppeks ning tööandjate poolset vajadust ümber mõtestada ning toetada töötajate motivatsiooni, kaasatust ja heaolu.

Need arengud mõjutavad töökohta ja sotsiaalset innovatsiooni ning seega ka tööohutuse ja töötervishoiu riske. EU-OSHA (2012) andmetel hõlmavad tööohutuse ja töötervishoiu riskid kasvavaid ergonoomikariske, mis on tingitud kontorivälise veebipõhise töötamise kasvust, uute kasutusliideste riskidest, küberturberiskidest esemete ja inimeste suurema seotuse tõttu ning füüsilisest isikust ettevõtjatena käsitatavate töötajate suuremast arvust (EU-OSHA, 2018). Frank Pot *et al.* (2012) koostatud uuringus märgitakse: „sotsiaalne“ innovatsioon [töökohta] kontekstis tähendab mittetehnilist innovatsiooni ning tähtsustab kvaliteetseid töökohti ja töötajate osalust ... Sotsiaalne innovatsioon eeldab, et abivajajad käivitavad sotsiaalsete probleemide lahendamiseks algatusi ... Osalemine töö kaudu võimaldab osalemist ühiskonnas. Selline osalemine toimib alt üles suunatud innovatsiooni kaudu.“ (Pot, 2012; Oeij, 2017) Need teemad on tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnas üha suuremaks probleemiks, nagu rõhutatakse EU-OSHA viimases uuringus „Digitaliseerimisega seotud uute ja tekkivate tööohutus- ja töötervishoiuriskide prognoos 2025. aastaks“ (EU-OSHA, 2018).

Ettevõtete eluea lühenemine ja uued organisatsioonivormid

Tehnika areng põhjustab üha kiiremaid muutusi üha enam hajutatud töös. Kasutades tehnoloogiat suurema tootlikkuse ja taaskasutatavuse saavutamiseks, uutele turgudele sisenemiseks ning digitaalselt üha pädevamate tarbijate ja töötajate nimel konkureerimiseks, kasutavad ettevõtted mitut tehnoloogiat koos, selleks et luua uusi ärimudeleid, arendada uute tehnoloogiate kasutuselevõtu strateegiaid ning muuta väärtusloomet (Maailma Majandusfoorum, 2018). Samal ajal vaatavad ettevõtted üle ka oma personalistrateegiaid (suurendades allhangete, tegevuse üleviimise ja uute partnerlusmudelite kasutamist) ning võtavad kasutusele platvormipõhiseid lahendusi (CIFS ja ISS, 2012). See muudab ka konkurentsi olemust. Laialdasema veebipõhise töötamisega seotud oluliste tööohutuse ja töötervishoiu riskide hulka kuulub asjaolu, et veebis töötajad töötavad sageli üksi. See suurendab nii olemasolevaid kui uusi tööohutuse ja töötervishoiu probleeme, nii füsioloogilisi kui psühhosotsiaalseid riske, sealhulgas silmade väsimise ning luu- ja lihaskonna probleemide riski, nagu ka eraldatuse, stressi, info ülekülluse, läbipõlemise, küberkiusamise ning ebastabiilsest töötasust ning töö- ja eraelu piiride hägustumisest tingitud ebakindluse riske (EU-OSHA, 2017).

Muutustega toimetulekuks arendavad organisatsioonid säilenõtkust ning kasutavad rohkem ebarutiinseid tööviise, ennetavaid protsesse, paindlikkust, muutlikkust ja organisatsiooni modulaarsust ning kannavad püsikulud üle muutuvkuludesse. Näiteks kasutavad organisatsioonid rohkem konsultante ja lepingulisi töötajaid kui tavatöötajaid, ostavad põhitegevusega mitteseotud ülesanded sisse ning pigem rendivad kui omavad ruume (CIFS, 2016a). See areng vajab siiski täiendavat hindamist, reguleerimist ja sekkumist töötervishoiu kontekstis, sest tööohutuse ja töötervishoiu nõuded ning ametiühingud ei kaitse sageli füüsilisest isikust ettevõtjaid ja ajutisi töötajaid. Põhjus on, et tööohutuse ja töötervishoiu reguleerimine põhineb töötajatel ja tööandjatel ning see ei hõlma või ei saa hõlmata uuelaadseid töötajaid ilma reformideta (EU-OSHA, 2018).

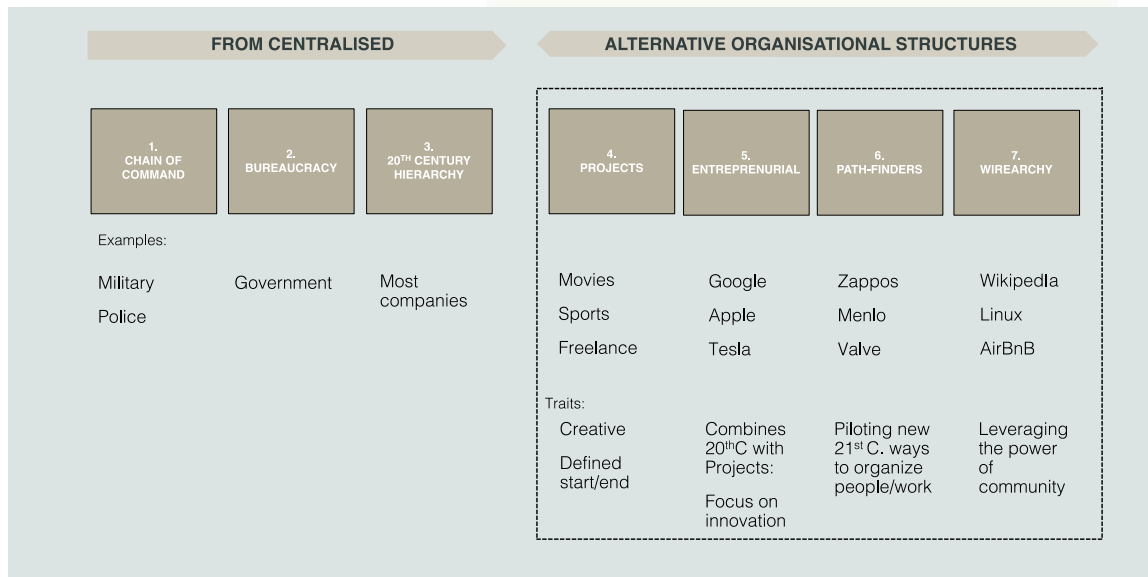
Valitsused, tööohutuse ja töötervishoiu organisatsioonid ning ametiühingud peavad üksikisikuid selle ülemineku ajal paremini abistama, keskendudes inimeste täiend- ja ümberõppele tehnoloogia kasutuselevõtmiseks ja sellega kohanemiseks, samuti selleks, et õppida tegema koostööd tehnoloogiaga (näiteks uusi seadmeid kasutades ja tehisintellekt-robotitega suheldes) ja teiste inimestega. Maailma Majandusfoorum hinnangul vajab „2022. aastaks vähemalt 54% kõigist töötajatest olulist ümber- ja täiendõpet. Neist ligikaudu 35% vajab eeldatavasti kuni pooleaastast täiendkoolitust, 9% poole kuni ühe aasta pikkust ümberõpet ning 10% üle aasta pikkust oskuste täiendkoolitust.“ (Maailma Majandusfoorum, 2018.) See ülesanne on keerukas muutuste kiirenemise tõttu, mis võib nõuda pidevat täiendõpet (Maailmapank, 2018), ning seetõttu, et valitsuste rahastatud töökohtade ümberõppeprogrammid on sageli ebatõhusad ega saavuta soovitud tulemusi (Selingo, 2018) või ei ole suunatud neile, kes seda kõige enam vajavad (Kinder, 2018).

Inimesed peavad arendama ka võimet keerulises maailmas kohaneda, muutuda ja edu saavutada. Individuaalne säilenõtkus on võime ebaedust taastuda ja sellega kohaneda ning ühineda teistega positiivse muutuse loomiseks. Kohanemisvõimeline mõtteviis aitab inimestel toime tulla väljakutsetega töö- ja eraelus, saades üle isiklikest raskustest, tulles toime tulevikumuutustega minimaalsete kahjude hinnaga, jäädes optimistlikuks, leides võimalusi ning arendades püsimiseks ja edu saavutamiseks vajalikke oskusi. Säilenõtku mõtteviisi korral pakuvad šokid ja ebaedu positiivse kohanemise ja kasusaamise võimalusi (CIFS, 2016a). Need võivad põhjustada töötajatele stressi ja ärevust, mis on tingitud suuremast survest ja vajadusest kohaneda või suuta tegutseda piisavalt hästi, et vastata ühiskonna ja organisatsiooni ootustele. Tööohutuse ja töötervishoiu organisatsioonid peavad suunama tähelepanu ümber ja töötama välja mehhanismid, et valmistada inimesi ette palju dünaamilisema tööelu jaoks (EU-OSHA, 2018).

Et tehnika areng ja muutuste kiirenemine jätkavad organisatsiooniliste tõkete kaotamist ja loovad võrguühiskonda, muutuvad ettevõtted ja töötajad liikuvamaks ja nende mõjuvõim suureneb, samas kui osa töötajaid muutub ebakindlaks (vt allpool kast „Kohanejad ja ebakindlad“). Tekkimas on uued ettevõtlus- ja juhtimisvormid, et võimaldada nii veebipõhist kui ka ebarutiinset tööd ning ühendada mitmesugust oskusteavet, kasutades rohkem koostöövõrgustikke ja inimestevahelisi kohtumisi. See toob kaasa horisontaalsemad, avatumad ja paindlikumad organisatsioonistruktuurid. Nende arengute mõju tööohutusele ja töötervishoiule on mitmesugune. Ühest küljest saaksid paindlikud struktuurid võimaldada suurenenud mõjuvõimuga töötajatel osaleda sotsiaalses innovatsioonis, kuna paranevad töötajate võimalused osaleda mitmekesisemates rühmades ja uutes projektides ning suurenevad töötajate õppimisvõimalused. Teisalt võib alternatiivsete organisatsioonistruktuuride tekkimine vähendada võimalusi saada ametlikku väljaõpet töökohal ja soodustada tasustamata praktikakohtade tekkimist paremate pädevuste arendamise lootuses.

Kopenhaageni tuleviku-uuringute instituut (CIFS) koostas organisatsioonide taksonoomia 2030. aastaks (vt joonis 1). Taksonoomia asetab organisatsioonistruktuurid pidevjoonele, alustades hierarhilisema juhtimisega organisatsioonidest vasakul ning jätkates digitaalsete ja hajutatud veebipõhise juhtimismudeliga organisatsioonidega paremal. Vasakult paremale liikudes muutuvad organisatsioonid horisontaalsemaks ning nende edu sõltub rohkem innovatsiooni- ja koostöökultuurist. Need eri organisatsioonistruktuurid on tänapäeva ettevõtlusmaastikul juba olemas või elujõuliste võimalustena tekkimas (CIFS, 2017a).

Joonis 1. Organisatsioonistruktuuride taksonoomia



IN AN INCREASINGLY COMPLEX BUSINESS REALITY *HIERARCHICAL ORGANISATIONS* TEND TO BE TOO SLOW TO ADAPT

FROM CENTRALISED	TSENTRALISEERITUD
CHAIN OF COMMAND	KÄSULIIN
Examples:	Näited:
Military	Kaitsevägi
Police	Politsei
BUREAUCRACY	BÜROKRAATIA
Government	Valitsus
20 TH CENTURY HIERARCHY	20. SAJANDI HIERARHIA
Most companies	Enamik ettevõtteid
ALTERNATIVE ORGANISATIONAL STRUCTURES	ALTERNATIIVSED ORGANISATSIOONISTRUKTUURID
PROJECTS	PROJEKTID
Movies	Filmid
Sports	Sport
Freelance	Vabakutselised
Traits:	Tunnused:
Creative	Loovus
Defined start/end	Kindel algus ja lõpp
ENTREPRENURIAL	ETTEVÕTJAD
Google	Google
Apple	Apple
Tesla	Tesla
Combines 20 th C with Projects:	Ühendavad 20. sajandi ja projektid
Focus on innovation	Keskenduvad innovatsioonile
PATH-FINDERS	TEERAJAJAD
Zappos	Zappos
Menlo	Menlo
Valve	Valve
Piloting new 21 st C. ways to organize people/work	Katsetavad uusi 21. sajandi inimeste/töö korraldamise viise
WIREARCHY	VEEBIPÕHISUS

Wikipedia	Wikipedia
Linux	Linux
AirBnb	AirBnb
Leveraging the power of community	Kasutavad kogukonna mõjuvõimu
IN AN INCREASINGLY COMPLEX BUSINESS REALITY <i>HIERARCHICAL ORGANISATIONS</i> TEND TO BE TOO SLOW TO ADAPT	ÜHA KEERUKAMAS ETTEVÕTLUSKESKKONNAS KOHANEVAD <i>HIERARHILISED ORGANISATSIOONID</i> PIGEM LIIGA AEGLASELT

Hierarhilise ülesehitusega organisatsioonid kohanevad pigem aeglaselt ja sageli ei suuda toime tulla üha dünaamilisemate konkurentidega. See annab võimaluse alternatiivsetele struktuuridele, mis põhinevad võimu, usalduse, teabe ja autoriteedi dünaamilistel voogudel koordineerijate ja töötajate vahel ning mida võimaldavad vastastikühendatud tehnoloogiad ja inimesed, et oma hierarhilisema ülesehitusega rivaalid konkurentsist välja tõrjuda, sest alternatiivsed organisatsioonistruktuurid saavad kiiresti kasvada või kahaneda (CIFS, 2017a). Uued ärimudelid – eriti veebipõhise juhtimismudeliga ettevõtted – võivad tulude, kasumi ja turuosa osas kiiresti areneda idufirmast ülemaailmseks hiiglaseks, sageli suhteliselt väheste töötajate või materiaalse varaga (Maailmapank, 2018).

Uut tüüpi organisatsioonivormi näide on projektipõhine organisatsioon. See organisatsioonivorm pakub huvi paljudele ettevõtetele, kuna suurendab paindlikkust. Sageli ei paku projektipõhine organisatsioon töökohapõhist õpet: eeldatakse, et töötajatel on vajalikud oskused ja kogemused juba olemas. See muudab uute töötajate sisenemise valdkonda keeruliseks, sest nad ei saa dokumenteerida valdkonnakogemust. Selle tulemusena töötavad paljud uued töötajad tasustamata praktikantidena, selleks et omandada vajalik dokumenteeritud kogemus, lootes hiljem palgatööd saada. Tööandjad hakkavad seetõttu eeldama, et nad saavad kasutada tasustamata kvalifitseeritud töötajate reservi, mis vähendab paljude ülesannete täitmisel palgatöötajate palkamise vajadust.

See asjaolu koos platvormimajanduse tekkega jaotab tuleviku tööturu kaheks töötajate klassiks – kohanejateks ja ebakindlateks (Standing, 2011). Kohanejatel on mõtteviisid ja vahendid, mida on vaja majandusmuutustega kohanemiseks ning isegi selliste toodete ja teenuste väljatöötamiseks, mis esitavad väljakutse väljakujunenud organisatsioonidele (McKinsey Global Institute, 2018), kuid ebakindlatel on vähe lootust saavutada pikaajaline tööhõive või rahaline kindlustatus (Standing, 2011). Peale madala kvalifikatsiooniga töötajate kuuluvad ebakindlate hulka ka hea hariduse ja kõrge kvalifikatsiooniga töötajad, kelle tulevik on endiselt ebakindel (CIFS, 2017b). Lisateave on tekstikastis.

Samal ajal asendatakse väärtusahelad väärtusvõrgustikega, kus kliendid, tarnijad, partnerid, konkurendid, vabatahtlikud ja vabakutselised panustavad kõik innovatsiooni. Need üksteist täiendavad huvid moodustavad konkurentsivõimelisi ökosüsteeme, mis ulatuvad üle geograafiliste piirkondade, organisatsioonide, valdkondade ning aja. Geograafilised tõkked kaovad üha enam linnastumise, digitaliseerimise, kiirema transpordi ja eri funktsioonide tahtliku segunemise tõttu sellistes innovatsioonikeskustes nagu Silicon Valley ja koostöökeskustes nagu WeWork, mis pakub vabakutselistele, idufirmadele ja väikeettevõtetele ühiskontorit, kogukonda ja teenuseid (CIFS, 2017b).

Need uued organisatsioonid ja väärtusloomevõrgustikud tekitavad siiski poliitikaküsimusi tööhõive, eraelu puutumatus, konkurentsi ja maksustamise valdkondades, tagamaks hästi toimiv sotsiaalne leping, kus töötajatel on juurdepääs stabiilsele palgatööle, sotsiaalsetele turvameetmetele ja vajaduspõhiste haridusvõimalustele, ning võimalus säilitada konkurentsivõimeline majandus (Maailmapank, 2018). Eeskirjad peavad laienema, et hõlmata uusi organisatsioonistruktuure ja tööhõiveviise. Selleks on vaja uut mõtteviisi seoses tööohutuse ja töötervishoiu reguleerimise ning juhtimisega riigi ja ELi tasandil. Tööohutus ja töötervishoid peaksid üha enam suunama tähelepanu ettevõtete reguleerimiselt ja kontrollimiselt üksikisikute toetamisele (ergonoomikanõustamine, sotsiaalse tõrjutuse lahendamine jt) erinevates organisatsioonides ja võrgustikes, kus nad töötavad kogu oma tööelu jooksul. Näiteks kutsutakse tööohutust ja töötervishoidu reguleerivaid asutusi üles toetama töötajaid, kes teevad üha rohkem töökohavälisest kaastööd väikeste organisatsioonide heaks, kellel ei pruugi olla Euroopa Liidus muud tegevust kui tugi, mida pakub Euroopa vabakutseline töötaja.

Kohanejad ja ebakindlad

Hiljutises McKinsey Global Institute'i uuringus selgus, et 20–30% tööealisest elanikkonnast USAs ja ELi 15 liikmesriigis (liikmesriigid enne 2004. aasta liitumist) ehk kuni 162 miljonit inimest on seotud vabakutselise tegevusega ning see arv võib mõnes majanduses kasvada 2030. aastaks kuni 50%-ni. McKinsey uuringus leiti, et sõltumatud töötajad jagunevad peamiselt nelja rühma (kaks esimest on kohanejad ja kaks viimast ebakindlad):

- *vabaagendid*, kes aktiivselt valivad sõltumatu töötamise ja saavad sellest peamise sissetuleku;
- *juhuteenijad*, kes kasutavad sõltumatut töötamist lisasissetuleku saamiseks ja teevad seda omal valikul;
- *vastumeelsed töötajad*, kes saavad põhissetuleku sõltumatust töötamisest, kuid eelistaksid tavapäraseid töökohti;
- *rahalises kitsikuses isikud*, kes teevad lisatööd sõltumatu töötajana vajaduse tõttu (Manyika *et al.*, 2016).

Tööjõu tulevik – mõju sotsiaalsele innovatsioonile ning tööohutusele ja töötervishoiule

Muutuste tagajärjed tulevasele tööjõule avaldavad tugevat mõju sotsiaalsele kaasatusele ja innovatsioonile. Sotsiaalne innovatsioon sõltub sellest, kas töötajad tunnevad end omavat rohkem mõjujõudu osalemaks parenduste loomisel töökoha kontekstis (Oeij, 2017). Sotsiaalset innovatsiooni töökohal takistab vähene kaasatus ja tööst saadav rahulolu. Oluline arv töötajaid ei ole kaasatud ja/või tunneb, et nende töö ei ole eesmärki ega tähendust. Ühendkuningriigi elanike seas 2015. aastal läbi viidud YouGovi küsitluse kohaselt ei arvanud 37% inimestest, et nende töökohal oleks maailmale oluline panus. Madalmaades arvas 40% vastanutest, et nende töökohtade olemasoluks puudub põhjus (Heller, 2018).

Ühes sellega, et töötajad peavad oma tööd mõttetuks, muudab tehnika peale töötajate valimise viisi ka töö sotsiaalseid elemente. Organisatsioonid arendavad ja täiustavad tehisintellektipõhiseid vahendeid, millega hinnata töösooviavaldusi, selleks et tööandjad saaksid kasutada mitmekesisemat tööjõudu (CIFS ja ISS, 2016). Samuti peavad töötajad olema valmis töötama sama palju tehisintellektisüsteemidega kui tegema tööd koos teiste töötajatega (Lohr, 2018). Selline areng tekitab uusi tööohutuse ja töötervishoiu probleeme seoses uute kasutajaliidestega ning vaimse pingega ja koormusega.

Suureneva arvu vabakutseliste ja ajutiste töötajate jaoks tuleb välja töötada uued viisid, kuidas korraldada ja tagada töötajate heaolu. Teadlased märkisid, et vabakutselisena kõige edukamad töötajad on välja töötanud neli toimetulekustrateegiat, mis aitasid neil tulla toime vabakutselise tegevuse tõusude ja langustega: sideme loomine kohaga, rutiini säilitamine, eesmärgitunnustuse loomine ja sideme hoidmine inimestega (Petriglieri *et al.*, 2018). Tööohutuse ja töötervishoiu organisatsioonid peavad leidma võimalused, kuidas rahuldada ja toetada neid vajadusi selle kasvava tööjõuosa hulgas.

Töötajate vananemine jääb oluliseks probleemiks. Valitsus, pensioni ning tervishoiu ja tööhutuse õigusaktid peavad välja töötama uued viisid, et tagada eakate töötajate võimalus töötada nii kaua, kui nad soovivad. See muutub üha olulisemaks kiiresti vananeva töötajaskonnaga majandustes – näiteks Jaapanis, Saksamaal, Itaalias ja Hispaanias. Nagu märgib Londoni ärikooli professor Lynda Gratton, on töö tulevik muutumas ning karjäärid on muutunud „sujavamaks, paindlikumaks ja mitmeastmelisemaks“. Tööandjad peavad muutma arvamusi eakate töötajate kohta ning töötajad peavad oma karjääriarengut ümber hindama (Pillany, 2018).

Struktuuritasandil peaksid õigusaktid ja seonduvad õigusraamistikud võimaldama eakatel töötajatel soovi korral jätkata tööturul pärast pensioniikka jõudmist. Üheks variandiks on näiteks paindlikud pensioniskeemid, mis annaksid seadusjärgsesse pensioniikka jõudnud eakale võimaluse olla osaajaga töötaja ja osaajaga pensionäri, kes saab osalist pensioni vastavalt oma soovidele ja vajadustele (CIFS ja PFA, 2018). Organisatsioonid peavad talentidele keskendudes suunama tähelepanu eemale noorte töötajate eelistamiselt ning tunnustama väärtuslikku panust, mida saavad pakkuda eakad töötajad. Tööhutuse ja tervishoiu innovatsioon tuleb üha enam suunata eakate töötajate vajadustele töökohal.

Töökohtade tulevik – mõju sotsiaalsele innovatsioonile ning tööhutusele ja tervishoiule

Töökoht oli varem koht, kuhu inimesed tulid tööd tegema. Digitehnoloogiate abil saab enamik töötajaid töötada nüüd alati kõikjal. See areng mõjutab potentsiaalselt ka töötajate käitumis- ja kultuurimuutusi, millega paremini saavutada organisatsiooni eesmärke. Selle tulemusena märgatakse ja toetatakse üha enam töökoha rolli innovatsiooni, heaolu ja kaasatuse edendamisel. Uus tehnika võimaldab töökohtadel neid eesmärke saavutada – tekib küsimus, kui palju oleme nõus laskma organisatsioonidel jälgida oma töötajate igapäevaelu ja sellesse sekkuda.

Et töökorraldus ja -protsessid muutuvad, muutub järgmistel aastakümnetel pidevalt töökoha roll väärtuse loomisel ning see, kuidas töökohta määratletakse, kujundatakse, juhitakse ja kasutatakse (Jaspers, 2017). Töö levib üha enam üle geograafiliste piirkondade ja ajavööndite ning väheneb vajadus minna vajalikke ülesandeid täitma kesksesse asukohta, eriti kontoritöötajate korral. Kontoritöötajad võivad töötada kontoris või kodus, lennujaamas, kohvikus, ühiskontoris jt. Töötajad töötavad nüüd kõikjal ja võtavad töökoha endaga kaasa (CIFS, 2017b).

Organisatsioonid võtavad üha enam kasutusele strateegia „tööta kohe“ – see arvestab, et töötajad võivad töötada kõikjal ja neid tuleb toetada mitmesugustes töökeskkondades. Osade organisatsioonide, eriti veebipõhise juhtimismudeliga organisatsioonide jaoks, ei ole füüsiline töökoht enam nende praeguse strateegia „tööta kohe“ keskne element. See muutus peab üha enam kajastuma tööhutuse ja tervishoiu eeskirjades.

Sellise hajutatud võrgustikupõhise lähenemisviisi näide on ettevõtte Automattic Inc., kes osutab veebiteenuseid WordPress, WooCommerce, Jetpack jt. 2018. aasta novembri seisuga oli ettevõttes 717 töötajat ametinimetusega *automattician*, kes paiknesid 54 riigis ja kõnelesid 77 keelt ning töötasid kodust või mujalt. Ettevõtte Automattic Inc. ei ole enam peakorterit, sest kontorisse tuli keskmiselt alla kolme töötaja (CIFS, 2017a). Projektijuhtimine, ajurünnakud ja tööpausivestlused toimuvad veebis. Ettevõtte lõi koostöökultuuri, kasutades oma digitaalset keskustena keskkonda WordPress.com (Berkun, 2013).

Paljude organisatsioonide jaoks on töökoht siiski muutumas organisatsioonikultuuri edendamise ja tugevdamise ning innovatsiooni hoogustamise vahendiks ja asukohaks. Ettevõtted muudavad oma töökohad paikadeks, kuhu töötajatel on meeldiv tulla. Nii on töökoht muutumas suhtluse ja mitteametlike teadmiste jagamise kohaks, kus teabevahetus ei pruugi olla otseselt seotud tööülesandega, kuid on siiski väga väärtuslik (CIFS, 2017a; Saunders, 2018). Samas see ka ohustab töötajaid, kui hägustuvad töö- ja eraelu piirid, mis võib põhjustada stressi osale töötajatest, kes ei suuda selle muutusega kohaneda.

Töökoht kui kogemus ja selle roll innovatsioonis

Seoses töökoha rolli nihkumisega meeldiva töötamise kogemuse suunas on mitu lahendamist vajavat probleemi ja kasutamist vajavat võimalust. Paljud töötajad leiavad, et nende töökohad ei toeta nende töötamisviisi ja on kärarikkad. Uus tehnika, kasutajakeskne andmeanalüüs ja alternatiivsed lähenemisviisid töökohtade juhtimisele võimaldavad töökohtadel välja töötada eesmärgiomase kasutajakeskse ülesehituse ja juhtimise.

Paljud töökohad – eelkõige avatud kontorid – toimivad halvasti. Leesmani andmebaasi kohaselt teatas ainult 67% vastanutest, et nende töökoht võimaldab töötada tootlikult, mis tuleneb tööohutuse ja tervishoiu probleemidest, näiteks tähelepanu pidevast häirimisest ja stressist, ning see tähendab, et arenguruumi on oluliselt palju (Oldman ja Rothe, 2017). Kuigi paljud ettevõtted usuvad, et suured ja avatud tööruumid aitavad teha koostööd, siis välja arvatud juhud, kui olulised rühmaliikmed on lähestikku, käitatakse ikkagi nii, nagu asuksid töökaaslased teises riigis. Kui organisatsioon on pööranud kulude kärpimisele rohkem tähelepanu kui tulemuslikkusesse investeerimisele, on uuringud tõendanud, et töötajate paigutamine liiga lähestikku võib viia nende „endassetõmbumiseni, nagu oleksid nad koos liftis kinni“. Avatud planeeringuga kontorid on pigem universaallahendused, mis ei täida kellegi vajadusi (Knapton, 2017).

Üha rohkem keskendutakse töötajate kogemuste parandamisele, sest üha enam soovitakse edendada kuuluvust ja tugevat organisatsioonikultuuri (Turnbull ja Redlein, 2017). Töökohast on saanud koht, kus mobiilsed töötajad saavad õppida, otsida inspiratsiooni ja kirglikult töötada, selleks et leida lahendusi üha keerukamatele probleemidele. Töötajakogemus on kasutaja teekond, mis koosneb töötaja kogu koostoimest organisatsiooniga. See algab töökoha leidmisest ja sellele kandideerimisega, lõpeb töökohast lahkumisest ning hõlmab kõike vahepealset (CIFS ja ISS, 2017).

Autor: Jeffrey Saunders, direktor; Kopenhaageni tuleviku-uuringute instituut

Projektijuhid: Annick Starren, Emmanuelle Brun, Euroopa Tööohutuse ja Tervishoiu Agentuur (EU-OSHA), 2019

Artikli tellis Euroopa Tööohutuse ja Tervishoiu Agentuur (EU-OSHA). Aruande sisu ja selles esitatud arvamused ja/või järeldused kajastavad üksnes autorite, mitte tingimata EU-OSHA seisukohti.

Viited

- Berkun, S. (2013, March). *How WordPress Thrives with a 100 % Remote Workforce*. Avaldatud Harvard Business Review' veebilehel: bit.ly/2q2t1xD
- CIFS. (2016a). *How to Be Resilient in the 21st Century*. Kopenhaagen: Kopenhaageni tuleviku-uuringute instituut.
- CIFS. (2016b). *Individual Resilience*. Kopenhaagen: Kopenhaageni tuleviku-uuringute instituut.
- CIFS. (2017a). *Future of Workplace Strategy*. Kopenhaagen: Kopenhaageni tuleviku-uuringute instituut.
- CIFS. (2017b). *Working in the Age of Hyper Agility*. Kopenhaagen: Kopenhaageni tuleviku-uuringute instituut.
- CIFS ja ISS. (2012). *ISS 2020 Vision: New Ways of Working*. Kopenhaagen: ISS.
- CIFS ja ISS. (2016). *ISS 2020 Vision: Future of Service Management*. Kopenhaagen: ISS.
- CIFS ja ISS. (2017). *ISS 2020 Vision: The Future of Work, Workforce and Workplace*. Kopenhaagen: ISS.
- CIFS ja PFA. (2018). *Det gode liv i den 3. alder*. Kopenhaagen: PFA.
- EU-OSHA. (2012). *Review of Workplace Innovation and Its Relation with Occupational Safety and Health*. Bilbao: EU-OSHA.
- EU-OSHA. (2018). *Foresight on New and Emerging Occupational Safety and Health Risks Associated with Digitalisation by 2025*. Brüssel: EU-OSHA.
- EU-OSHA. (2017). *Protecting workers in the online platform economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU*. Brüssel: EU-OSHA
- Heller, N. (2018). The Bullshit-job Boom. *New Yorker*. Avaldatud The New Yorkeri veebilehel: <https://www.newyorker.com/books/under-review/the-bullshit-job-boom>
- Jaspers, E. (2017). Technologies driving smart futures. *Work on the Move 2*, lk 165–195, Houston: IFMA Foundation.
- Kinder, M. (2018). *Learning to Work with Robots. AI Will Change Everything. Workers Must Adapt — or Else*. Avaldatud veebilehel www.foreignpolicy.com: <https://foreignpolicy.com/2018/07/11/learning-to-work-with-robots-automation-ai-labor/>
- Knapton, S. (2017). *Open-plan Offices Don't Work and Will be Replaced by the 'Coffice', says BT Futurologist*. Avaldatud The Telegraphi veebilehel: https://www.telegraph.co.uk/science/2017/10/01/open-plan-offices-dont-work-will-replaced-coffice-says-bt-futurologist/?es_p=5071338
- Lohr, S. (2018). *The Beginning of a Wave: AI Tiptoes into the Workplace*. Avaldatud New York Timesi veebilehel: <https://www.nytimes.com/2018/08/05/technology/workplace-ai.html>
- Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J. ja Mahajan, D. (2016). *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy*. New York, NY: McKinsey Global Institute.
- McKinsey Global Institute. (2018). *AI, Automation, and the Future of Work: Ten Things to Solve for*. Avaldatud McKinsey Global Institute'i veebilehel: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/ai-automation-and-the-future-of-work-ten-things-to-solve-for>
- Oeij, P., Rus, D. ja Pot, F. (toim). (2017). *Workplace Innovation: Theory, Research and Practice*. Cham, Šveits: Springer.
- Oldman, T. ja Rothe, P. (2017). *The Next 250K*. Avaldatud Leesman Indexi veebilehel: http://www.leesmanindex.com/250k_Report.pdf
- Petriglieri, G., Ashford, S. ja Wrzesniewski, A. (2018). Thriving in the gig economy. *Harvard Business Review*. Märts-aprill, lk 140–143.
- Pillany, S. (2018). *How to Build the Mindset that Will Enable Future Employee 'Reskilling'*. Avaldatud Entrepreneur Europe'i veebilehel: <https://www.entrepreneur.com/article/313131>

- Pot, F., Dhondt, S. ja Oeij, P. (2012a). Social innovation of work and employment. Teoses: H.-W. Franz, J. Hochgerner ja J. Howaldt (toim.), *Challenge Social Innovation: Potential for Business, Social Entrepreneurship, Welfare and Civil Society*, lk 261–274. Berliin: Springer.
- Saunders, J. S. (2018). *Social Inclusion and the Future of Work*. Bilbao: Deusto.
- Seligo, J. (2018). *The False Promises of Worker Retraining*. Avaldatud The Atlanticu veebilehel: <https://www.theatlantic.com/education/archive/2018/01/the-false-promises-of-worker-retraining/549398/>
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Turnbull, P. ja Redlein, A. (2017). *The 'New Think' about Working from Home*. Houston: IFMA World Workplace.
- Maailemapank. (2018). World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Washington, DC.: Maailemapanga Grupp.
- Maailema Majandusfoorum. (2018). The Future of Jobs Report. Centre for the New Economy and Society, World Economic Forum.

Bibliograafia

- Abdulwahab, S. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics Vol.4 (1)*, 1-8.
- Buckley, P., Bachman, D. and Schleeter, T. (2017). *No College, No Problem*. Avaldatud veebilehel Deloitte Insights: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/economy/issues-by-the-numbers/college-premium-skills-versus-degrees.html>
- CIFS. (2008). *Strategic Futures Studies*. Kopenhaagen: Kopenhaageni tuleviku-uuringute instituut.
- Dastin, J. (10. oktoober 2018). *Amazon Scraps Secret AI Recruiting Tool that Showed Bias against Women*. Avaldatud veebilehel Reuters.com: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>
- Easton, N. (5. märts 2015). "Why Aren't There More Women in the Workforce?" Avaldatud aadressil <http://fortune.com/2015/03/05/women-in-the-workforce/>.
- Florentine, S. (2016). *How Artificial Intelligence Can Eliminate Bias in Hiring*. Avaldatud CIO veebilehel: <https://www.cio.com/article/3152798/artificial-intelligence/how-artificial-intelligence-can-eliminate-bias-in-hiring.html>
- Gallup ja ILO. (2017). *Towards a Better Future for Women and Work: Voices of Women and Men*. Genf: Gallup ja ILO.
- Gratton, L. ja Scott, A. (2016). *Our Assumptions About Old and Young Workers Are Wrong*. Avaldatud Harvard Business Review' veebilehel: bit.ly/2ozhf0l
- Greenfield, R. (2017). *New Office Sensors Know When You Leave Your Desk*. Avaldatud veebilehel Bloomberg.com: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-02-14/new-office-sensors-know-when-you-leave-your-desk>
- Indermun, V. ja Bayat, M. (2013). The job satisfaction-employee performance relationship: A theoretical perspective. *International Journal of Innovative Research in Management* 11 (2), 1-9.
- ISS. (Veebruar 2018). *Gallup: The Holy Grail of Employee Engagement in 2018*. Avaldatud veebilehel Servicefutures.com: https://servicefutures.com/gallup-holy-grail-employee-engagement-2018/?utm_campaign=RSS%20biweekly%20mail&utm_source=hs_email&utm_medium=email&utm_content=60725548&hsenc=p2ANqtz-_ldHxSdY_r2UM53WvXlrRqErqqdhfdGjnA_G5l3wiWabtylqaSxkepYFuvh3jlQdOzn5EwCZ6Mly

- Levy, G. (2018). *The Temp Economy and the Future of Work*. Avaldatud veebilehel US News and World Report: <https://www.usnews.com/news/the-report/articles/2018-08-10/the-temp-economy-and-the-future-of-work>
- Lister, K. ja Harnish, T. (2016). Well-being in the workplace. Teoses: *Work on the Move 2*, lk 135–165. Houston: IFMA Foundation
- Mahatani, G. (2018). *The Rise of Cognitive Work (re) Design: Applying Cognitive Tools to Knowledge-based Work*. Avaldatud veebilehel Careerexperience.com: <https://careerexperience.com/risecognitivework/>
- MiDiA. (2014). *The Death of the Long Tail: The Superstar Music Economy*. MiDiA.
- Murray, A. (2015). *Five Surprising Facts about the Fortune 500*. Avaldatud Linkedini veebilehel: <https://www.linkedin.com/pulse/five-surprising-facts-fortune-500-alan-murray/>
- OECD. (2018). *Labour Force Participation Rate, by Sex and Age Group*. Avaldatud veebilehel OECD.Stat: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54741>
- Patty, A. (2016). *Companies that Use Older Workers Are the Most Innovative*. Avaldatud Sydney Morning Herald veebilehel: bit.ly/2poJRbX
- PWC. (2016). *The Wearable Life: Connected Living in a Wearable World*. PWC. Avaldatud aadressil <https://www.pwc.se/sv/pdf-reports/the-wearable-life-2-0.pdf>
- Reeves, M. (2015). *Die Another Day: What Leaders Can Do about the Shrinking Life Expectancy of Corporations*. BCG. Avaldatud aadressil <https://www.bcg.com/publications/2015/strategy-die-another-day-what-leaders-can-do-about-the-shrinking-life-expectancy-of-corporations.aspx>
- Spicer, A. (2015). *What Companies Should Ask before Embracing Wearables*. Avaldatud Harvard Business Review' veebilehel: <https://hbr.org/product/what-companies-should-ask-before-embracing-wearables/H0234S-PDF-ENG>
- Stolzoff, S. (2018). *By 2025, Machines Will Do More Work Than Humans, a New Report Says*. Avaldatud veebilehel Quartz: <https://qz.com/1391116/machines-will-do-more-work-than-humans-by-2025-wef-predicts/>
- The Economist*. (2018). *The Robots Coming for Your Jobs*. Avaldatud The Economist veebilehel: <https://www.economist.com/bartleby/2018/07/12/the-robots-coming-for-your-job>
- Turban, S., Freeman, L. ja Waber, B. (2017). *A Study Used Sensors to Show That Men and Women Are Treated Differently at Work*. Avaldatud Harvard Business Review' veebilehel: <https://hbr.org/2017/10/a-study-used-sensors-to-show-that-men-and-women-are-treated-differently-at-work>
- USA tööstatistika büroo (2014). *Employee Tenure News Release*. Avaldatud aadressil <http://bit.ly/2quXYxr>.