

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOLI TALLINNA KOLLEDŽ

Rahvusvaheline majandus ja ärikorraldus

Mirjam Pikk

KAUGTÖÖ PROTSESSI PARENDAMINE AS NORTAL NÄITEL

Lõputöö

Juhendaja: Merle Varendi, *MSc*

Tallinn 2015

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. KAUGTÖÖ OLEMUS JA SELLEGA SEONDUVAD MÜÜDID	5
1.1. Kaugtöö olemus	5
1.2. Kaugtöökeskused.....	9
1.3. Kaugtöö eelised ja puudused	10
1.4. Seadusandlus	13
1.5. Kaugtöö müüdid	14
2. AS NORTAL LÜHITUTVUSTUS	30
3. UURINGU METOODIKA	32
4. KOKKUVÕTE UURINGUST	34
5. JÄRELDUSED JA PROTSESSI PARENDAMINE.....	38
KOKKUVÕTE	40
VIIDATUD ALLIKAD	42
LISAD	47
Lisa 1. Küsitlusankeet kursusetööks.....	47
Lisa 2. Küsitlusankeet lõputööks.....	50
SUMMARY	52

SISSEJUHATUS

Umbes 10% Ameerika Ühendriikide töötajatest teeb oma tööd regulaarselt kodus. Kui veel kümme aastat tagasi oli Eestis kaugtöö kasvõi osalise tööajaga suhteliselt haruldane, siis nüüdseks on see laiemalt levinud. 2012. aastal Microsoft Eesti ja Elioni poolt läbiviidud uuringust selgus, et 84% eestlastest on teinud osaliselt tööd kodust, kolmveerand inimestest kasutab töötamiseks nutitelefoni ning 57% vastanutest korraldavad koosolekuid interneti vahendusel. Tänapäeva infoühiskond soosib selliste ametite ja töökorralduste teket, mille puhul ei oma töötamise koht suurt tähtsust. Üha enam ettevõtteid on taipamas, et kaugtöö võib parandada töötajate produktiivsust, säästa raha kontoriruumidelt ja parkimiselt, vähendada töölt puudumist ja tõsta töötajate moraali. Selle kõige eelduseks on paindlikkus ja enesedistsipliin, miinuseks aga kiusatus niisama vedeleda või koduseid töid teha. (Kalberg 2012)

Teema valik tuleneb autori poolt 2013. aastal kirjutatud kursusetööst teemal “Kodust töötamise müüdid ja tegelikkus” ning soovist seda edasi arendada. Autor omab pikaajalist kaugtöö kogemust, ning soovis antud teemat lähemalt uurida ja analüüsida. Kuna sel teemal ei ole enesearenduseks piisavalt unikaalset eestikeelset materjali, leiab autor, et uurimistööst võivad lisaks uuritud AS Nortalele kasu saada ka teised tööandjad ja töötajad.

Antud teema on aktuaalne, kuna tehnoloogiliste vahendite areng toetab ja toob kaasa võimalusi muudatusteks traditsioonilises töökorralduses. Seoses sellega on reaalseks saanud paindlikumad töökorraldused, mille puhul ei ole statsionaarse kontori olemasolu alati vajalik. Üheks paindliku töökorralduse vormiks on kaugtöö. Eestis on hakatud distantsilt töötamist üsna palju kasutama. Kevadel 2013 Targa töö ühingu poolt läbiviidud töökorralduse uuringu tulemused näitasid, et 60% Eesti organisatsioonidest pakkus töötajaile kaugtöötamise võimalust, kui töö iseloom seda võimaldas. Kolmandikul töövõtjate uuringus osalenuist oli kaugtöö võimalus realselt olemas. Samuti selgus tulemusist, et 69% vastanute jaoks muudab kaugtöö võimalikkus selle ettevõtte tööandjana atraktiivsemaks. (Mobiilne töötamine ja... 2013)

Lõputöö aluseks on autori poolt 2013. aastal kirjutatud kursusetöö teemal “Kodust töötamise müüdid ja tegelikkus”, mis on ülesehitatud aja jooksul tekkinud kaugtöö müütide tõestamisele ja ümberlükkamisele. Esitatud müüdid on kokku kogutud erinevatest internetis leiduvatest artiklitest. Müütide tõestamiseks ja ümberlükkamiseks viidi läbi veebiuuring, milles osales kokku 158 inimest, kellest lõpuni täitsid küsimustiku sada neli vastajat. Töö põhiosaks on AS Nortal kaugtöötajate seas läbi viidud uuring, mis selgitab nende rahulolu oma praeguse töökorraldusega. Töö eesmärgiks oli välja tuua kaugtöö eelised ja puudused, uurida AS Nortal töötajate rahulolu oma praeguse töökorraldusega, ning esitada võimalikud meetmed kaugtöö protsessi parendamiseks ettevõttes. Andmete kogumiseks kasutati internetis läbiviidavat küsitlust, sest töö sihtgrupp on just seal kõige kättesaadavam. Samuti on veebiuuringu levitamine kiirem ja saadud andmeid on lihtsam töödelda.

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised ülesanded:

1. tutvustada kaugtöö olemust;
2. tuua välja selle eelised ja puudused;
3. viia läbi uuring AS Nortal töötajate seas;
4. analüüsida ja selgitada läbiviidud uuringu tulemusi;
5. tuua uuringu põhjal välja võimalikud protsessi parendamise meetodid.

Käesolev lõputöö koosneb viiest sisulisest osast. Esimeses osas on kirjeldatud kaugtöö olemust ja selle eeliseid ning puuduseid. Selgitatud on kaugtöökeskuse otstarbekust ning kaugtööd puudutavat seadusandlust. Teises osas on välja toodud AS Nortali lühitutvustus. Kolmandas osas on kirjeldatud uuringu meetodikat. Selgitatud on kasutatud meetodite positiivseid ja negatiivseid külgi, ning uuringu läbiviimist. Töö neljandas osas on esitatud uuringu kokkuvõte, kus selgitatakse saadud tulemusi ja võrreldakse neid autori poolt varasemalt läbiviidud uuringuga. Viiendas osas on välja toodud järeldused uuringust ning AS Nortal töötajate poolt pakutud võimalused ettevõttesiseseks kaugtöö protsessi parendamiseks.

Kaugtöö kohta on väliskirjandust palju, kuid suur osa sellest on sarnase sisuga ja ebaoriginaalne. Eesti keeles ilmunud allikaid on vähe. Käesolevas töös on kasutatud 49 paber kandjal või elektroonilisel kujul ilmunud raamatut, artiklit ja uuringut.

1. KAUGTÖÖ OLEMUS JA SELLEGA SEONDUVAD MÜÜDID

1.1. Kaugtöö olemus

Milleks kulutada aega ning raha kodu ja kontori vahet sõitmisele, kui internet, arvuti ja telefon on enamikel kodus olemas? Aastal 2001 kuulutati Eesti parimaks personaliprojektiks ajalehe Äripäev ettevõtmine saata osa ajakirjanikke koju tööle. Seda algatust jälgiti suure huvi ja innuga. Äripäev jagas iga nädal oma kümne koju saadetud katsejänese tehnoloogilisi katsetusi eraldi selleks loodud rubriigis, millest hiljem koorus välja lausa omaette raamat. Paljud teisedki ettevõtted said ideest innustust ja inimesed mõistsid, et kodus töötamine ei ole mingi patt, vaid täiesti normaalne nähtus. (Vaidloo 2010) Kaugtöö on töö korraldamise ja/või -teostamise vorm, kus infotehnoloogia abil ja töölepingu või töösuhte kontekstis viiakse tööd, mida on võimalik viia läbi ka tööandja ruumides, regulaarselt läbi väljaspool tööandja ruume. (Käärats, Talur 2009)

Antud teema uurimise juures on oluline märkida, et erinevad praktikud ja uurijad kasutavad kaugtöö mõistet erinevalt. Kaugtööd (*telework*) nimetatakse erinevates uuringutes nii kodutööks (*homebased work*) kui kaugtööks (*telecommuting*). (Ellison 2004) Eesti mõistes on kasutusel ka tark töö. Targa töö all mõistame töökorraldust, kus on arvestatud mõlema poole – tööandja ja töövõtja – vajadusi, kus töötajatel on suurem vabadus, aga ka vastutus oma töö tulemuste eest. Targa töökorralduse puhul valitakse töö aeg, koht ja viis vastavalt sellele, mis töö tulemuse seisukohalt kõige otstarbekam on. Märksõnad on paindlikkus, partnerite koostöö, iseseisvus ja ettevõtlik suhtumine, samuti oskuslik kaasaegsete infotehnoloogiliste vahendite kasutamine. Tark töökorraldus aitab kaasa regionaalsele arengule, tööhõivele ja targa töökorralduse levikule, ressursside otstarbekamale kasutusele ning loodushoiule. (Miks tark... 2013)

Nutitelefonide, sülearvutite ja tahvelarvutite levik ning traadita interneti käepärasus võimaldavad tööd teha kõikjalt. Kaugtöö ei tähenda vaid seda, et esmaspäevast reedeni tehakse tööd kontori asemel kodus. See tähendab paindlikkust valida ise omale sobiv tööaeg ja koht. Mõne inimese jaoks

on selleks reedeti maale sõitmine ja seal nädala viimase tööpäeva pidamine. Nii võidetakse omale pikem nädalalõpp. Teise inimese jaoks tähendab see iga päev vaid lõunani kontoris olemist ja edasist tööpäeva jätkamist kodus. Kaugtöö puhul on valikuvabadus töö tegemise koha ja vahel ka tööaja suhtes suur. (Ferris 2007)

Suure valikuvabadusega kaasneb alati ka suurenenud vastutus. On olemas kahte tüüpi inimesi – need, kellele meeldib kontrollida ja vastutada ise ja need kellel on vaja, et keegi seda nende eest teeks. Kaugtööd tehes vastutab inimene ainuisikuliselt oma aja- ja tööjaotuse planeerimise eest. Püstitatud eesmärkide saavutamisel saab loota vaid iseendale. (Survey Finds... 2015) Samamoodi on ka tööks vajalike sidevahenditega. Kontoris töötades vastutab tööandja selle eest, et kõik tööks vajalik oleks olemas, kaugtöö puhul kahjuks alati nii ei ole. Kui tööandja lubab töötajal kaugtöö vormis töötada, peab ta tagama, et töötajal oleksid ka vajalikud töövahendid olemas. Kuna Eestis on levinud peamiselt kaugtöö kodust töötamise vormis, siis kipub tavapärane olema see, et tööandja poolt on sülearvuti ja telefon, muud vahendid tuleb töötajal endal muretseda ja töötajad aktsepteerivad seda. (Täht, Seeder 2009) Kui kontoris kaob ära internetiühendus ja töötajad ei saa tööd teha, siis on see tööandja probleem. Kodus tuleks sellise probleemi esinemisel anda kõik endast võimalik selleks, et side välismaailmaga taastada. Konfidentsiaalsete andmetega tööd tehes vastutab töötaja selle eest, et informatsioon ei jõuaks kõrvaliste isikuteni. (Steinkirchner 2012)

Siiski ei hõlma suurenenud vastutus vaid töötajat. Ka tööandja vastutusala suureneb, kui ta võimaldab oma alluvatel väljaspool kontorit töötada. Hilisemate pretensioonide vältimiseks tuleb teha kindlaks ja vastutada teatud määral selle eest, et töötaja töökeskkond ei ohustaks kuidagi tema tervist. Tööandja vastutab selle eest, et töötajal on olemas toimivad töövahendid nagu mobiiltelefon ja arvuti. Suureneb ka järelvalve teostamise vajadus selleks, et olla kindel töö efektiivsuses. Autori poolt kursusetöö raames läbi viidud uuring näitas, et väljaspool kontorit töötamine ei suurenda töö ajal kõrvaliste asjadega tegelemise osakaalu. See aga ei tähenda, et oma töötajaid kontrollima ei peaks. Ideaalis peaks tööandja vastutama ka selle eest, et kaugtööd tegev alluv ei muutuks ülejäänud ettevõttest isoleerituks. Selleks tuleb korraldada nii tööalaseid kui –väliseid ühiskokkusaamisi, et töötajate vaheline suhtlus ära ei kaoks. (Survey Finds... 2015)

Kaugtöö võimaldamise üheks positiivseks küljeks on avaram personalivalik. Valiku saab teha ka tudengite, puuetega isikute, pensionäride või teistes regioonides elavate spetsialistide seast. (Kaugtöö – kas töö... 2011) Kaugtöö ei ole aga iga ameti puhul võimalik. Paljud neist nõuavad

spetsiifilist töökeskkonda või ranget järelvalvet. Seevastu on aga suur hulk ameteid, mille täitmise asukoht ei ole tegelikult ettevõtte edukalt toimimise aspektist oluline. Järgnevalt on autor välja toodud levinumad neist (Shin 2014):

1. veebiarendajad;
2. programmeerijad ja arvutiinsenerid;
3. kirjanikud ja ajakirjanikud;
4. graafilised disainerid;
5. andmeanalüütikud;
6. konsultandid;
7. telefonimüüjad;
8. klienditoe pakkujad;
9. raamatupidajad;
10. kunstnikud ja käsitöölised;
11. tõlkijad;
12. projekteerijad;
13. andmesisestajad.

Kodus töötamiseks peaks seal olema olema kontorisarnane keskkond. Ideaalis tähendaks see eraldi tööruumi ehk kabinetti, aga selle puudumisel tuleks endale luua töönurk, kus oleks olemaks kõik vajaminev olenevalt töö iseloomust. Töönurk peaks asuma kodus toimuvast melust võimalikult kaugel, et vältida segavaid faktoreid nagu televiisor või teised pereliikmed. Kodukontor peaks olema vaid töötamise koht. Inimesel on lihtsam ennast töötegemise lainel hoida kui selleks ettenähtud ala ei seostu ka lõunapauside või õhtuse arvutist uudiste lugemisega. Samuti tuleks endale kehtestada kindlad tööajad, sealhulgas ka lõunapausid. Kuigi puudub vajadus kuskile tormata on hea, kui kellaaegadest kinni peetakse. Sel juhul teavad nii töökaaslased kui kodused, mis aegadel sa nende päralt oled ja endal on lihtsam töö- ja eraelu vahele piiri tõmmata. (Conran 2004)

Ei tohiks unustada töökaaslastega, sõpradega või klientidega ühendust hoidmast. Tähtis on säilitada professionaalsed ja ärikontaktid. Kuna kaugtöö teatud määral eraldab töötaja kogu ülejäänud ettevõttest, siis tuleks töökaaslastega sidet hoida telefoni või arvuti teel. Nii saab vahetada omavahel olulist informatsiooni, küsida nõu ja aidata teisi. (Veisveer 2011) Samas on ameteid, kus töökaaslastega suhtlemine ei ole vajalik või puuduvad kolleegid üldse. Kaugtöö puhul on väga oluline, et ei isoleeritaks ennast teistest inimestest. Tuleks kokku leppida kokkusaamisi klientidega, süüa lõunat köögi asemel hoopis mõnes kohvikus või saada pausi ajal kokku sõbraga, et pead värskendada. Seda tehes ei tohiks aga ära unustada, et tegelikult ollakse ikka tööl. Piir nende kahe

koha vahel muutub kodust töötajatel üliõhukeseks ja õigel pool püsimine nõuab suurt enesekontrolli. (Steinkirchner 2012)

Kaugtöö tegemise väga suureks eelduseks on võime ennast ise piisavalt motiveerida. Herzbergi kahefaktoriteooria kohaselt motiveerib inimest enim just sisemise tasu saamise ootus ja just sisemised motivaatorid on kaugtöötaja puhul need, mis suures osas töömotivatsiooni ülal hoiavad. (Klassikalised teooriad... 2013) Välised faktorid nagu ettevõtte reeglistik, juhtkond, tööjärelvalve, töötingimused ja suhted kolleegidega, staatus ning edutamine ei ole üldiselt kaugtöötaja jaoks esmase tähtsusega, kuna jäävad igapäevatoos temast kaugemale. Kaugtöötaja jaoks on olulised eneseteostus, loomingulise väljenduse võimalus, võimalus isiklikuks arenguks, suurem vastutus hea töötulemuse eest ja töö iseloom, mis ideaalis võiks olla huvitav ja kaasakiskuv. Ka väärtustab kaugtöötaja kõrgelt vabadust oma tööaja üle ise otsustada. Lihtsam on neil, kes on juba loomult niinimetatud töönarkomaanid, või kes on väga kindlalt oma seatud eesmärkidele pühendunud. (Raudsepp 2011) Ühtlasi on motivatsiooni leidmine kaugtöö puhul ka kõige suurem väljakutse. Hoolimata sellest, kas töö edeneb hästi või halvasti, on enese motiveerimine mõnikord liiga raske ülesanne. Kiusatus televiisorit vaadata ja tööasjad unustada võib olla väga tugev, seda eriti siis kui töö oma olemuselt ei nõua kellelegi endast pidevalt märku andmist. (Employees Admit... 2012) Sisemine motivatsioon on kõige liikumapanevam jõud inimese sees. Tahe ise midagi saavutada, iseseisvalt kuhugi jõuda. Sisemine motivatsioon aitab võtta töö eest vastutust, avab loovuse ja paneb inimese uusi võimalikke lahendusi otsima. (Kuidas motivatsioon... 2013)

Kolm tähtsaimat komponenti kaugtöö edukaks toimimiseks on meeskond, vahendid ja protsess. Tähtsaim neist on meeskond. Palgata tuleks inimesi, kelle puhul on vastastikune usaldus, kes oskavad kirjutada, kes on eesmärkidele pühendunud ja kellele meeldib teistest eraldi tööd teha. Vahendid võimaldavad meeskonna tööd organiseerida ja üksteist toimuvaga kursis hoida. Protsessi abil luuakse vajalik struktuur ja suunad, mis on eesmärkide sooritamiseks vajalikud. (Foster 2015)

Kaugtöö edendamine toetab regionaalset arengut, viies maapiirkondadesse kõrgemalt tasustatud ja paremat kvalifikatsiooni nõudvat tööd, mis loob vajaduse teiste teenuste järele ja annab tööd ka madalama kvalifikatsiooniga inimestele. Nii loob kaugtöö rakendamine maapiirkondades võimalused töövõtjate rände vähendamiseks linnapiirkondadesse, maapiirkondade tööhõive suurendamiseks või kvaliteetsemate töökohtade loomiseks. See omakorda loob eeldused tasakaalustatud sotsiaalse struktuuri olemasoluks. Lisaks on kaugtöötajatel suurem võimalus

panustada kohaliku arengusse (vs pendelrändajad). Samas ei piisa ainult kaugtöötajate soovist ja kaugtöö tegemise võimalustest, et töö liiguks maapiirkondadesse, vajalik on ka toetava infrastruktuuri olemasolu ja kohaliku omavalitsuse huvi ning toetav suhtumine. (Ettepanekud kaugtöö... 2008)

1.2. Kaugtöökeskused

Kaugtöökeskuse all mõistetakse tavaliselt inimese elukoha lähedal või logistiliselt sobivas kohas asuvaid kontoriruumid, kus on tagatud töötamiseks vajalikud tingimused (töökeskkond, ergonoomika, sidevahendid) ja kus töötavad ühe või mitme organisatsiooni kaugtöötajad, asudes eemal oma vahetust juhust (vabakutseliste puhul tellijast). (Kaugtöökeskus – mis... 2013) Nii saavad inimesed töötada oma elukoha lähedal ka siis, kui nende ettevõtte asub kaugel. Lisaks võimaldab see inimestel valida endale meelepärast elukeskkonda ja mitte sõltuda nii palju töökoha asukohast. Tekkimas on niinimetatud uusmaakate seltskond, mille moodustavad maale kolinud linnainimesed (Seeder 2010). Nad on edukad, haritud ja aktiivsed. Nende liikumine maapiirkondadesse toetab riigi regionaalset arengut ja mitmekesisust, aidates leevendada ajude äravoolu maapiirkondadest linnadesse.

Kaugtöökeskus pakub töötajatele töötervishoiu nõudeid arvestavat töökeskkonda, kus on olemas töö tegemiseks vajalik tehniline ja toetav infrastruktuur ning töö tegemist toetavad teenused. Tööandja ei pea muretsema, kuidas kontrollida töötaja koduseid töötingimusi ning kaugtöötamise kompenseerimisel ei teki küsimust, kui palju kasutavad töötaja arvutit, printerit või muid tööks vajalikke seadmeid tema pereliikmed. Lisaks on kodu enamike inimeste jaoks kohaks, kus käiakse täis laadimas oma energiavarusid, et vastu astuda uutele väljakutsetele. (Hartig *et al* 2007)

Võrreldes kodus või kohvikus töötamisega on kaugtöökeskustel mitmeid eeliseid: keskuses saab suhelda teiste kaugtöö tegijatega, IT tugi ja suhtlusring omakorda aitavad arvutialaseid oskusi hoida ning juurde õppida, töökeskkond on turvaline ja töötervishoiu nõudeid arvestav, töötaja saab pühenduda tööle ja ei pea tegelema olmemuredega. Lisaks on kaugtöökeskuste kulud läbipaistvad, mis võimaldab tööandjal töötajale kaugtöötamisega seotud kulud lihtsalt kompenseerida ning ei tekita küsimust erisoodustusest. (Kaugtöökeskus – mis... 2013) Kodus töötamise puhul kerkib üles

erisoodustuse küsimus, kui on vaja teha investeeringuid töötaja kodukontori sisustamiseks .
(Raudsepp 2011)

Kaugtöökeskuste mudeleid on mitmeid – need võivad olla ettevõtete satelliitbürood, mida eristab tavapärastest filiaalidest see, et ettevõtte läheb lähemale töötajale, mitte kliendile või turule; need võivad olla töö- ja õppekeskused, kus oluliseks tegevusharuks on ka koolitamine; samuti võivad need pakkuda toetavaid teenuseid töötamiseks, nt puuetega inimestele abi töötamisel või lastehoidu, olles seeläbi oluliseks toeks riskirühmade toomisel tööhõivesse. (Ettepanekud kaugtöö... 2008)

Kaugtöökeskuse rajamisel on üheks väga oluliseks küsimuseks, milline peab olema keskuse töökeskkond, et see rahuldaks võimalikult paljusid erinevaid kasutajaid. Kaugtöökeskuse ülalpidamine on mõistlik ainult siis, kui suudetakse pakkuda piisavalt professionaalset ja mitmekülgset töökeskkonda, et töötajad saaksid oma tavapäraseid tööülesandeid teha distantsilt. Kaugtöökeskuste puhul ei piisa ainult töötervishoiu nõuetele vastavast füüsilisest töökeskkonnast, vaid väga olulist rolli mängivad inventar, lisaseadmed ja töökohtade funktsionaalsus. Lisaks peab kaugtöökeskuse virtuaalne töökeskkond olema võimaluste poolest samaväärne virtuaalse kontoriga. (Raudsepp 2011)

1.3. Kaugtöö eelised ja puudused

Kaugtööd on nähtud riiklikul tasandil erinevate probleemide lahendamise vahendina: regionaalne areng, keskkonnahoid ja transpordiprobleemid, töö- ja pereelu ühitamine, ettevõtluse arendamine, riskirühmade tööturule kaasamine jmt. Teiste riikide kogemus näitab, et kaugtöö laialdasem oskuslik rakendamine aitab kaasa nimetatud probleemide leevendamisele. Kaugtööd on mitmetes riiklikes dokumentides ka otseselt mainitud. Järgnevalt on toodud riiklikud dokumendid, milles on kaugtööd mainitud või milles on käsitletud probleeme, mille lahenduseks saaks ka kaugtöö olla (Ettepanekud kaugtöö... 2008):

1. „Riiklik struktuurivahendite kasutamise strateegia 2007–2013“ Inimressursi arendamise rakenduskava prioriteet nr 3 „Pikk ja kvaliteetne tööelu“;
2. Vabariigi Valitsuse 2007–2011 aasta tegevusprogrammi alapeatükk 1. Pere- ja rahvastikupoliitika;
3. Valitsuse tegevusprogrammi alapeatükk 2. Majandus-, maksu- ja eelarvepoliitika alapunkt 2.10 Kodumaise innovaatilise info- ja kommunikatsioonitehnoloogia ettevõtluse toetamiseks;

4. Valitsuse tegevusprogrammi punkt 12. Infoühiskonna edendamise poliitika;
5. Eesti infoühiskonna arengukava 2013 tegevusvaldkond „Inimeste oskuste ja osalusvõimaluste suurendamine”;
6. Sotsiaalministri 29. jaanuaril 2008 kinnitatud programm "Kvalifitseeritud tööjõu pakkumise suurendamine 2007-2013";
7. Eesti regionaalarengu strateegia 2005–2015.a peatükk 6 Regionaalarengu visioon ja strateegilised eesmärgid.

Põhjuseid, miks tööandja võiks oma alluvatele võimaldada kaugtööd on palju. Vähenev vajadus kontoripinna järgi langetab ettevõtte kulusid. Ühtlasi kahanevad väljaminekud ka transpordikompensatsioonidele. Mida vähem on tööle ja tagasi sõitjaid, seda suuremat kasu saab keskkond, sest väheneb õhusaaste ja kütuste kasutamine. Kaugtöövõimaluse olemaolu meelitab ligi ka kvaliteetset tööjõudu. (Pinola 2015) Kaugtööd praktiseerivad töötajad on produktiivsemad ja rõõmsamad, kuna nad ei puutu kokku kontoris esinevate segajatega nagu taustamüra, pidevad koosolekud ja erimeelsused kolleegidega. (Bradley 2011) Kaugtöö suureks eeliseks on võime olla oma mõtetes üksi. Kolleegidest eraldi töötamine võimaldab olla produktiivsem. (Fried, Heinemeier Hansson 2013)

Võimaldades töötajatel kontorist eemal töötada, näitab tööandja usaldust oma alluvatesse. See tõstab nendes enesekindlust ja töötahet, mis muudab tööprotsessi produktiivsemaks. Järelvalveta töötamise toetamine annab selle tegijale mõista, et temasse suhtutakse kui professionaali. (Boag 2013) Kaugtöö võimaldab vähendada ka palgakulutusi, sest nii saab kaasata töötajaid madalama palgasüsteemiga riikidest. (Hassell 2014)

Tööandjale annab kaugtöö võimaldamine ka töötajate lojaalsuse eelise. Pooled ConnectSolutionsi 2015. aastal läbi viidud uuringus osalejad vastasid, et vähemalt osaliselt kaugtööna töötamine hoiab neid seda võimaldava tööandja juures. Uuringus selgus, et 23% vastanutest töötab kaugtöövormis rohkem, ning 52% ei võta sellise töökorralduse juures vabu päevi isegi haige olles. (Box 2015)

Töötajate perspektiivist vaadatuna on kaugtööl eeliseid veelgi rohkem. Tööks valmistumise ning sinna ja tagasi sõitmise peale kuluvat aega saab produktiivsemalt kasutada nii tööks kui isiklikuks tarbeks. Peredega töötajatel on tänu paindlikule tööajale võimalik töö- ja eraelu paremini tasakaalus hoida. Kuna töötajatel on erinevad graafikud, üks töötab efektiivsemalt päeval, teine öösel, siis võimaldab kaugtöö neil endale sobival ajal tööks vajalik maksimum anda ilma, et see ülesande eesmärgini jõudmist takistaks. (Working Remotely... 2013)

Kaugtöö suurimateks puudusteks peetakse aeglast ja kehva kommunikatsiooni ning koostöö keerukust. (Boag 2013) Ideed võivad jääda poolikuks aeglase või vähese tagasiside ja ajurünnakute puudumise tõttu. Rahvusvaheliste meeskondade puhul, kus töötajad asuvad erinevates ajavööndites, on keeruline leida kõigile sobivat aega, et üksteist ülesannete käiguga kursis hoida. Ka uue meeskonnaliikme koolitamine on kaugtöö puhul keerulisem. (Turnbull 2014)

Kommunikatsiooni ja meeskonnatöö sujuvaks edenemiseks kasutatakse kaugtöö puhul mobiilseid sidevahendeid ja erinevaid programme. Enimlevinud on suhtlus Skype teel, mis võimaldab lisaks sõnumite ja e-mailide saatmisele ka tava- ja videokõnesid. Alternatiivina võib videokõnede jaoks kasutada Google Hangouti. Failide jagamiseks on mugav kasutada Dropboxi ja Google Drive'i. (Boag 2013)

Ettevõtte jaoks on kaugtöö suureks puuduseks sellega seonduvad maksuküsimused. Probleem esineb peamiselt kodus töötamise korral. Juhul, kui tööandja ostab töötajale näiteks koju statsionaarse arvuti, võib Maksu- ja Tolliamet käsitleda seda osaliselt erisoodustusena ja vastavalt ka maksustada, kuna kodus kasutab töötaja arvutit suure tõenäosusega ka isiklikus otstarbeks, mitte ainult töötamiseks. Samuti on keerukas kommunaalkulude jm töötamisega seotud kulude arvestus kodus töötamise puhul, mis ei pruugi motiveerida kaugtööd kasutama. Alternatiiviks on kodus töötamise puhul tööga seotud kulude töötaja kanda jätmine, mis võib toimida, kuna töötajad tajuvad kodus töötamise võimalust sageli soodustusena, aga võib olla vastuolus Euroopa tasandil tunnustatud traditsioonilises vormis ja kaugtöö vormis töötajate võrdse kohtlemise põhimõttega. (Ettepanekud kaugtöö... 2008)

On ettevõtteid, kes hoiduvad kaugtööst ja selle proovimisest, sest usuvad, et nende töötajatel puuduvad selliseks töökorralduseks vajalikud oskused või vahendid, mis tagaksid töö eduka soorituse. Väikeettevõtete jaoks võib meeskonna koolitamiseks ning vajaliku inventari soetamiseks vajalik investeering olla liiga suur. (Working Remotely... 2013)

Kaugtööga kaasneb ka suur turvarisk. Tööks kasutatavad vahendid võivad nakatuda arvutiviirusega, mis võivad infiltreruda ettevõtte süsteemidesse ja nii väärtuslikku informatsiooni ohustada. Ühtlasi võidakse kaasaskantavad seadmed varastada või võib nendesse siseneda soovimatuid isikuid. (Richmond 2012) Pilveteenused, mobiilsed seadmed, kättesaadav internet ja kaugtöö tegijad – kõik need on aidanud kaasa korporatiivsete piiride lõhkumisele, tehes sellega ettevõtte infosüsteemide

kaitsemise raskemaks. Programmide automaatsed uuendamised, viirusekaitsed, krüpteerimine ja vargusevastase tarkvara kasutamine aitavad võimalikke turvariske vähendada. (The Future 2012)

Töötervishoiu- ja ohutuse küsimused – üheks kõige olulisemaks probleemiks kaugtöö rakendamisel on tööandja vastutus töökeskkonna ja töötajate tööohutuse eest, mida ei saa delegeerida töötajale ega ka kolmandale osapoolle, nt kaugtöökeskusele. Teisalt on tööandjal keeruline tagada töökeskkonna ohutust töötaja kodus ilma, et see läheks vastuollu privaatsuse tagamise põhimõtetega. Lisaks peab tööandja viima töökohal läbi riskianalüüsi ja vastavalt sellele kavandama meetmed riskide vähendamiseks töökohal, mis võib tähendada ka investeeringuid. Nagu eelpool mainitud, on tööandja investeeringud töötaja kodustesse töötingimustesse suure tõenäosusega käsitatavad osaliselt erisoodustusena. Samuti võib tekkida küsimusi, kes peaks kaugtöökeskuse töökeskkonna riskianalüüsi ja investeeringud tegema. (Ettepanekud kaugtöö... 2008)

1.4. Seadusandlus

Eestis on kaugtöö seadustega üsna reguleerimata. Vaid töölepingu seaduses leiab mõne sätte kaugtööga seonduvate sisuliste küsimuste reguleerimiseks. (Molok 2013) Töölepingu seaduse § 6 lg 4 sätestab - kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapärastel tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas (kaugtöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse kaugtööna. (TLS § 6 lg 4) Muuhulgas ei ole kindlaksmääratud, kes peaks tagama kaugtöötajale töötegemiseks vajalikud vahendid ning kes katab kodus töötamisega seonduvad kulud. (Molok 2013)

Siit järeldub, et kaugtöö tegemises tuleb töölepingu pooltel kokku leppida, kokkulepe peab olema kirjalikult vormistatud (§ 6 lg.9). (TLS § 6 lg 4) Koht, kus töötaja töökohustusi täidab, näidatakse kohaliku omavalitsuse täpsusega. Selleks võib olla töötaja elukoht või mõni muu sobilik paik. Kaasaegsed infotehnoloogilised võimalused - internet, Skype, mobiiltelefon, võimaldavad teatud ametite puhul töökohustusi täita väljaspool tööandja tavapärasel tegutsemiskohta. Siiski allub ka kaugtöövormi korral töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile kokkulepitud tingimustel. Tööandja peab ka kaugtöö puhul pidama näiteks töötaja töö- ja puhkeaja arvestust. (Taal 2014) Praktikast on levinud ka selline variant, kus osa tööpäevi on töötaja kohustatud viibima tööandja tegutsemiskohas,

mõnel päeval nädalas täidetakse tööülesandeid kodus. Kaugtöö tegemises võidakse kokku leppida kas töölepingu sõlmimisel või igal ajal töösuhte kestel. (Kaugtöö – kas töö... 2011)

Kuna kaugtöö tegemine on suures osas seadustega reguleerimata, tuleks võimalike vaidluste ja probleemide vältimiseks kodus töötamisega kaasnevad õigused ja kohustused (sh kulude hüvitamine) töötaja ja tööandja vahel selgesõnaliselt kokku leppida ning hilisemate tõendamisprobleemide vältimiseks ka kirjalikult fikseerida. Arvesse peab siinjuures võtma, et lisaks töösuhte pooltele võib kodus töötamise kulude katmise ja nende jaotamise vastu huvi tunda ka maksuhaldur. (Molok 2013)

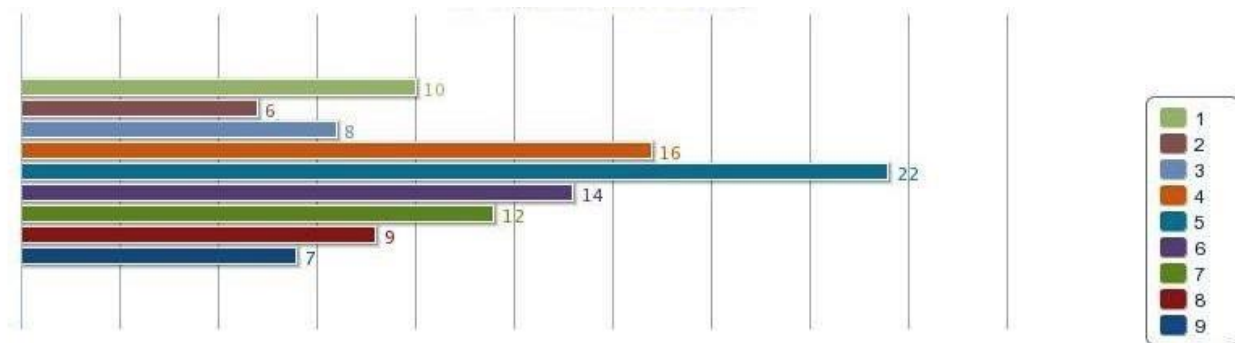
1.5. Kaugtöö müüdid

Kaugtöö levinumaid müüte analüüsis autor 2013. aastal kirjutatud kursusetöös. Küsimustik viidi läbi veebiuuringuna, milles osales kokku 158 inimest, kellest lõpuni täitsid küsimustiku sada neli vastajat. Uuringus kasutatud küsimustik on ära toodud lisas 1.

Laialt on levinud arvamus, et inimesed, kes teevad tööd kodus, ei pinguta nii palju kui nende kaaslased kontorites. Fakt on tegelikult see, et taolisel arvamusel on need, kes ise pole kodus töötamisega kokku puutunud. Erinevad veebiuuringud näitavad, et tavaline kontoritöötaja veedab oma üheksatunnisest tööpäevast keskmiselt 3-4 tundi mitte millegi produktiivse tegemisele. Käiakse pikkadel lõunapausidel, trennis, juuksuris, tegeletakse eraeluga, veedetakse aega internetiavarustes rännates ja palju muud. Seepärast eeldatakse, et kodus töötajad käituvad samamoodi või isegi halvemini. Tegelik elu näitab aga muud. Ameerika Ühendriikides läbiviidud uuring näitas, et kuigi 43% kodus töötajatest vaatavad päeva jooksul televiisorit, 20% mängivad videomänge, 35% koristavad ja 24% lubavad endale mõne alkohoolse joogi, siis on nad kokkuvõttes ikka produktiivsemad kui kontoritöötajad. Seda sel põhjusel, et nad planeerivad oma aega ja teevad töö ajal tõesti tööd. Samas uuringus avaldati, et poolte vastanute ülemused on sellise töökorraldusega kursis ja rahul ega leia, et nad peaksid oma alluvaid keelama või korrale kutsuma. Kui töö saab tehtud ja paremini kui oodatud, siis milleks midagi muuta? (Why You May... 2012) Autori kursusetöö raames läbiviidud uuring seab esitatud müüdi kahtluse alla. Küsitlusest selgus, et kuigi 51,5% vastanutest omab kogemust kodust töötamisega ja 18,2% neist teeb seda ka hetkel

täiskoormusel, siis valdav enamus kogu valimist arvab, et teeksid kodus olles rohkem tööd ja seda isegi haige olles.

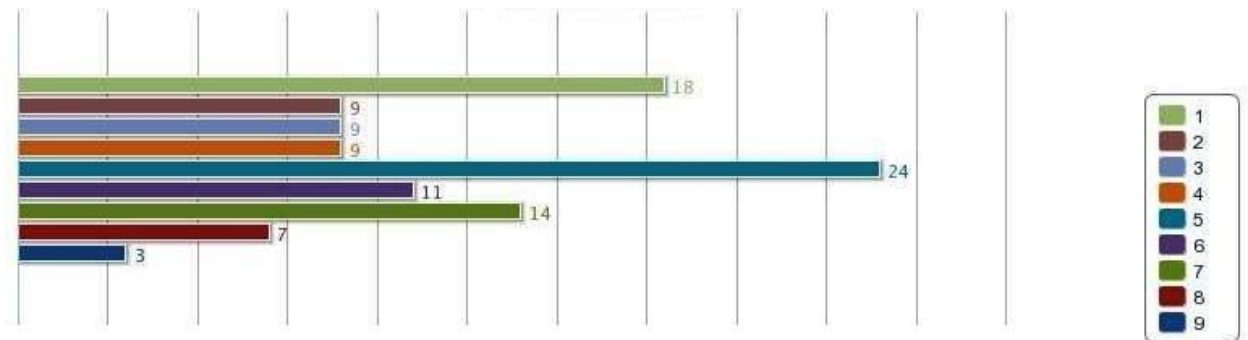
Küsitlusele vastates tuli osalejatel anda esitatud väidetele hinnanguid skaalal 1-9, kus 1 tähendas vähimat ja 9 suurimat nõusolekut. Joonistel on kujutatud vastajate arv väitest lähtudes. Allolev joonis (vt Joonis 1) näitab, et autori läbi viidud uuringu kohaselt arvab valdav osa vastanutest, et nad teeksid kodus olles rohkem tööd. Nii nagu arvata oli selgus, et inimesed, kellel puudub kogemus kodust töötamisega vastasid, et nad ei teeks kodus olles rohkem tööd. See tulemus langeb kokku ülalmainitud Ameerika Ühendriikides läbiviidud uuringuga, kus tavalised kontoritöötajad pidasid kodus töö tegemist pigem looderdamiseks. Kõik seitse vastanut, kes hindasid oma pingutust numbriga “9”, ehk olid väitega täielikult nõus, töötavad hetkel kodukontorites. Samuti paistis selle küsimuse juures hästi välja vastanute sissetuleku erinevus. Väiksema sissetulekuga inimesed hindasid oma tõenäolist pingutust väiksemaks ja vastupidi. Samas ei olnud nad üldiselt rahul ka oma praeguse töökorralduse ja motiveeritusega, millest võib järeldada, et nad ei oskagi näha asju positiivsemas valguses.



Joonis 1. Vastajate jaotumine väitele tunnend, et teeksid rohkem tööd

Allikas: Autori koostatud

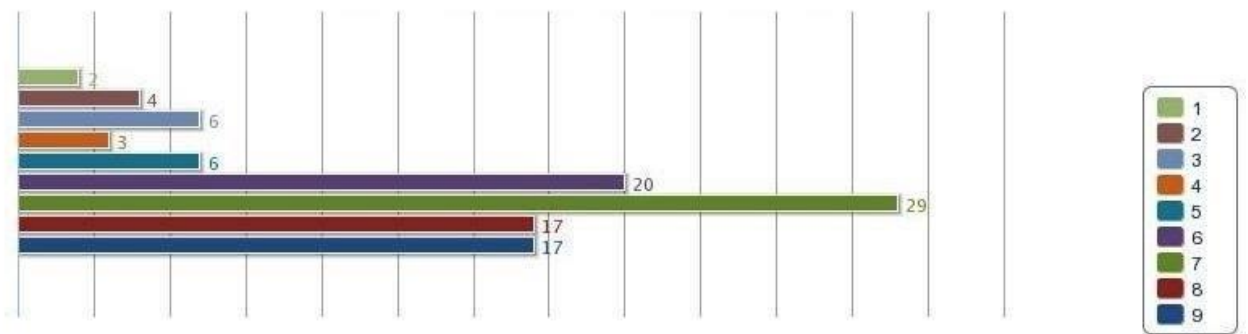
Kui kõigi eelduste kohaselt oleks loogiline, et küsimuste “Kui väga tunnend, et kodust töötades teeksid rohkem/ vähem tööd?” vastused kordavad üksteist, siis allolevalt jooniselt võib näha, et tegelikult nii ei ole (vt Joonis 2). Kuna ankeedis ei olnud need küsimused järjestikused, siis muutusid ka vastused veidi. Kuigi keskmine jäi suhteliselt samaks, vastasid 18 inimest, et nad ei teeks kindlasti kodus olles vähem tööd. Nendest 18st inimesest olid kümme need, kes arvasid eelmise küsimuse juures, et nad ei teeks kodust töötades üldse rohkem tööd. Sellest võib järeldada, et see osa vastanutest täidab vaid nõutud ülesanded ja mitte rohkem olenemata töö asukohast.



Joonis 2. Vastajate jaotumine väitele tunnend, et teeksid vähem tööd

Allikas: Autori koostatud

Kodust töö tegijate kasuks räägib ka järgnev joonis (vt Joonis 3). Küsimust “Kui palju tunnend, et teeksid kodus tööd ka haigena?” hindasid 89 inimest skooriga 5-9 palli. See tähendab, et ligi 85% vastanutest on nõus kodus ka haigena tööd tegema. Kui muidu oleks ettevõttele haiguspäevadest kahju, siis kodust töötajate puhul neid nagu ei esinekski. Hiinas 16 000 töötaja seas läbi viidud uuring näitas, et kodust töötajate puhul vähenes haiguslehtede võtmiste arv ligi 90%. (Bloom *et al* 2013) Kui joonise ülemises osas, kus vastajad pigem ei olnud nõus kodus haigena töötama, esinesid vaid koduse tööga kokkupuudet mitte omavad inimesed, siis alumises osas, ehk nõus kodus ka haigena tööga tegelema, figureerivad enamjaolt nende vastused, kes on töötanud või töötavad ka praegu kodukontoris. Vaid 8% neist ei ole varem kodust töötamisega kokku puutunud.



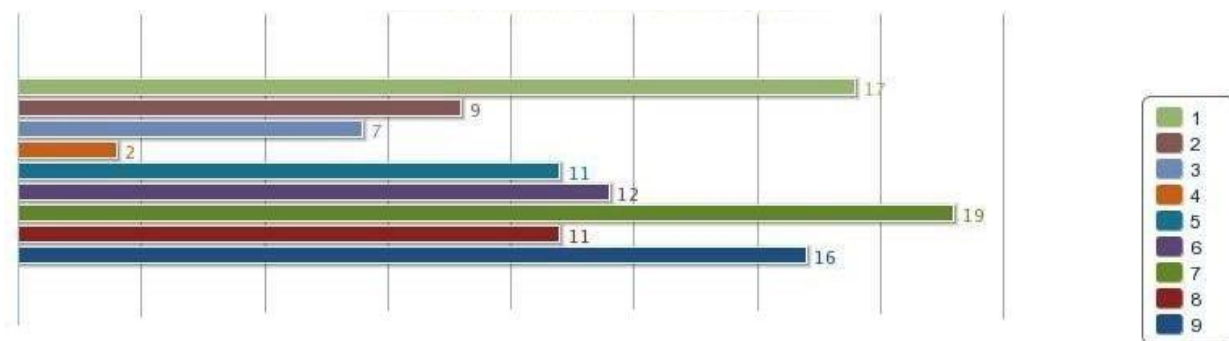
Joonis 3. Vastajate jaotumine väitele tunnend, et töötaksid ka haigena

Allikas: Autori koostatud

Igapäevaselt kontoritööga leiba teenivad inimesed unistavad tihti peale kodus töötamisest. Arvatakse, et seal on lihtsam tööle keskenduda, kuna segajaid on vähem. Ei ole ülemust, kelle valvsa pilgu alla sattuda ei soovita, ei ole vabatahtlik-sunniviisilisi kohvi- ja suitsupause, oma nädalavahetuse

seiklustest rääkivaid kaastöötajaid jne. Kontorites töötavad koos paljud erinevad inimesed ja see mis sobib ühele ei pruugi alati ka teisele meelepärane olla. Kui mõnele inimesele meeldib tööd tehes raadiot kuulata, siis teine võib mõtlemiseks vajada täielikku vaikust. Alustades kodukontoris töötamist saab aga kiirelt aru, et reaalsus on hoopis teine – 49% üle maailma küsitletutest vastas, et enamjaolt on kodus keskkonnas segajaid just rohkem. Levinumad nende seas olid lapsed ja ülejäänud perekond, kodused toimetused, taustaks mängiv televiisor ja korraliku töökoha puudumine. (Regus 2012) Mõne inimese jaoks on perekonna keskel töötamine sobiv. See nõuab küll suurt keskendumist ja enese muust maailmast väljalülitamist, ent on paljude inimeste jaoks siiski parim võimalus mingil määral töö- ja eraelu vahel kompromissi leidmine.

Autori läbiviidud uuring lükkab esitatud müüdi ümber. 55% vastanutest leiab, et kodus töötades esineb rohkem segajaid kui kontoris (vt Joonis 4), ning sellega lükkab autor esitatud müüdi ümber. Lisaks ülalnimetatule toodi segavate faktoritena välja koduloomi, lõunauinakuid, ületöötamise võimalust, alkoholi tarbimist ning väljaspool kodu eratoimetuste tegemist. Sellegi poolest vastas 98% kodus töötajatest, et on oma praeguse töökorraldusega väga rahul. Veidi madalam, 80%, oli nende vastajate osakaal, kes on kodust töötamisega kokku puutunud, ent töötavad hetkel põhikohaga väljaspool. Vastukaaluks sellele oli kodutööga kogemusi mitte omavate inimeste puhul rahulolu oma töökorraldusega madal kuni keskmine. See näitab, et inimeste jaoks on oluline olla mingilgi määral nagu iseenda ülemus.



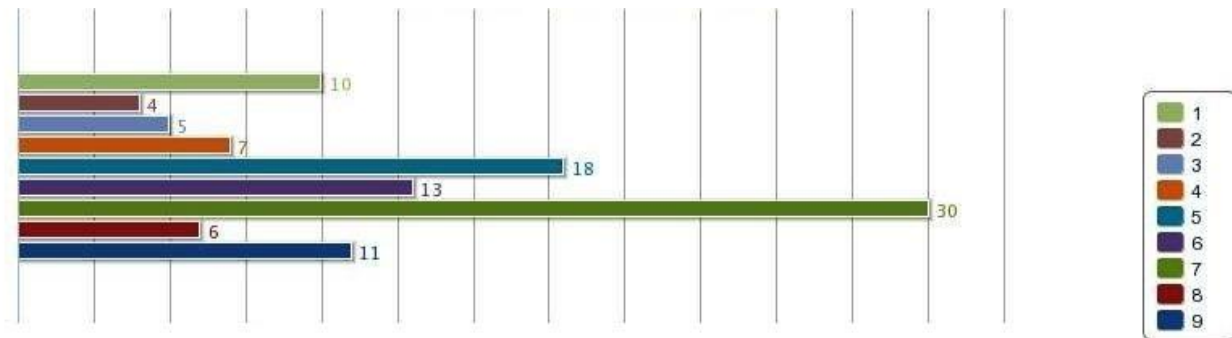
Joonis 4. Vastajate jaotumine väitele tunned, et kodus esineb rohkem segajaid

Allikas: Autori koostatud

Selleks, et olenemata esinevatest segajatest kodus töötades endiselt produktiivne olla, tuleks kasutusele võtta mõningad keskendumist hõlbustavad meetmed. Perekonna ja sõprade vahel tuleb kindlaks määrata teatud parameetrid, millest üle astumine raskendaks töötgemist. Eraldi kabinet

kodus sobiks väga hästi, sest nii ei sega teiste koduste telerivaatamine ei töötajat ega temaga parasjagu telefonikõnet pidavat klienti või ülemust. Nii nagu keskmistes kontorites ei ole tavaliselt televiisoreid, oleks parem kui neid ei oleks ka kodukontoris. Vähemalt töötavat mitte, sest isegi kui inimene ise arvab, et see teda ei sega, muudab see tegelikult ajul tööle keskendumise raskemaks. Samuti tuleks hoiduda pidevast söömisest, mida on kodus lihtsam teha. Sellele aitab kaasa kindla lõunapausi pidamine. Uuringud näitavad, et lausa 36% kodus töötavatest ameeriklastest söövad rohkem ja on märganud kaalutõusu. (Lister, Harnish 2013)

Siiski tunnevad paljud inimesed, et kodust töötades kaob piir töö- ja eraelu vahel (vt Joonis 5). Peaaegu 75% küsitletutest hindas seda küsimust 5-9 palliga. See näitab, et kuigi antud töökorraldusega ollakse rahul ja tavatööd tegevad inimesed unistavad sellest, et saaks kodus tööd teha, lepitakse sellega, et piir koduse- ja töömaailma vahel hägustub. Raske on neid kaht lahuse hoida kui kodust välja ei pääseta. Selle puhul aitab eespool mainitud piiride seadmine. Inimesed, kes vastasid joonisel esitatud küsimusele hindega 1-4 olid eranditult üksi elavad. Sellest võib järeldada, et iga partneri või perekonnaga koos elav kodus töötaja peab suurt vaeva nägema töö- ja eraelu lahuse hoidmisega.

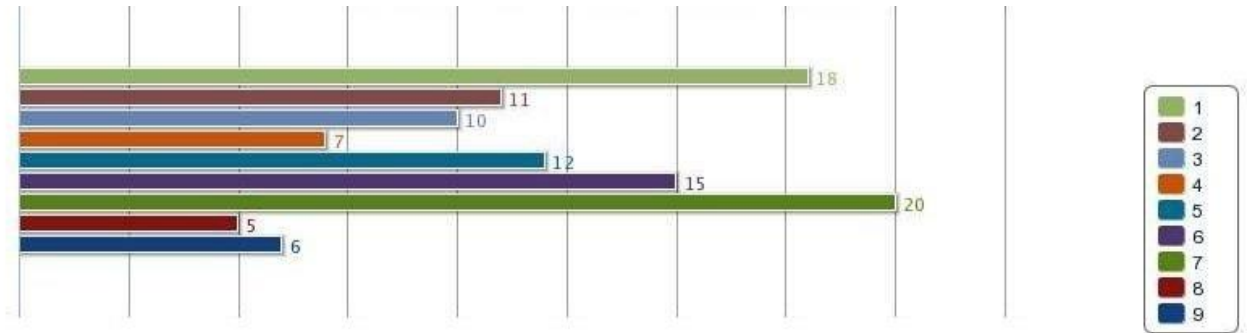


Joonis 5. Vastajate jaotumine väitele tunded, et kodust töötades kaob piir töö- ja eraelu vahel

Allikas: Autori koostatud

Alljärgnevalt jooniselt (vt Joonis 6) selgub, et 60% ehk enamus vastanutest tunneb, et kodus töötamine ajab segamini nende igapäevase režiimi. Tavapärane hommikul tööle ja õhtul koju sõit aitab inimesel üle minna töörežiimile või vastupidi just kodu omale. Kodus töötajatel jääb see ära – nende jaoks on terve päeva jooksul töö- ja koduasjad omavahel läbiseigi. Küsimustikku analüüsides tõuseb esile teatud muster – mida arvavad need, kel puudub otsene kodust töötamise kogemus ja need kes sellega igapäevaselt tegelevad. Näiteks hindasid joonisel toodud küsimust hindega 1-2 vaid

need, kel on täiskohaga töö mille erikokkuleppeks on saajaprotsendiline kaugtöö, kusjuures enamus neist elavad üksi. Järelikult on need inimesed suutnud enda jaoks paika panna kindlad kriteeriumid, millest suudetakse kinni pidada. Nii ei kao piir töö- ja eraelu vahel ning igapäevane režiim ei ole häiritud. Samas esines kodust töötajate vastuseid ka kõrgemate hinnete juures, kellest valdav osa olid noored ja peredega. Üldiselt on näha, et võimalik režiimi segi ajamine ei muuda siiski inimesi kodust töötamise suhtes negatiivsemaks. Võimalusel soovitakse seda kindlasti proovida.



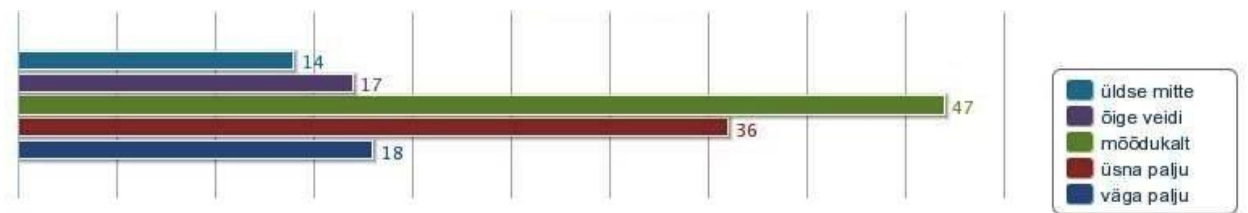
Joonis 6. Vastajate jaotumine väitele tunned, et kodust töötades läheb igapäevane režiim segamini

Allikas: Autori koostatud

Motivatsiooni leidmine on kodust töötajate jaoks üheks suurimaks katsumuseks. Tavaline kontoritöötaja võib mõelda, et kui tal oleks võimalus kodus tööd teha, siis oleks tal indu küll ja jääks veel ülegi. Soovitakse eemale saada kaastöötajate mõõtvatest pilkudest ja ülemuse noomitustest ning arvatakse, et kodune meeldiv õhkkond aitaks igati enesemotivatsioonile kaasa. Kindlasti leidub neid, kelle puhul see nii ongi. Eeskätt kuuluvad nende hulka inimesed, kes teevad seda, mida nad armastavad. Nii on sisemine motiveeritus suurim ja töötaja pakatab töötahtest. Samamoodi kipub see olema neil, kes teevad midagi enda jaoks – ollakse sõna otseses mõttes iseenda ainus ülemus. (Ülavere 2012) Kahjuks aga ei ole paljudel inimestel sellist luksust ja neil on vaja motiveerituna püsimiseks palju vaeva näha. Jah, paljude inimeste puhul on suureks motivaatoriks raha, aga nagu eespool mainitud, siis toimib see teatud piirini. Enese motiveerimiseks tuleks igaühel leida sobivad meetmed. Mõnel on vaja päevaplaan eelneval õhtul kirja panna, et siis hommikul kohe millestki alustada oleks. Sel viisil saab päeva jooksul sooritatud tegevusi nimekirjast maha kriipsutada ja väikeseid võite nautida. Teise jaoks toimib paremini enese premeerimine eduka päeva lõpus mõne lõõgastava tegevusega.

Autori läbiviidud uuring tõestab esitatud müüdi tõesust. Kokku vastas sellele küsimusele 132 inimest (vt Joonis 7). Neist 54 ehk 40% on hetkel oma motiveeritusega üsna või väga rahul.

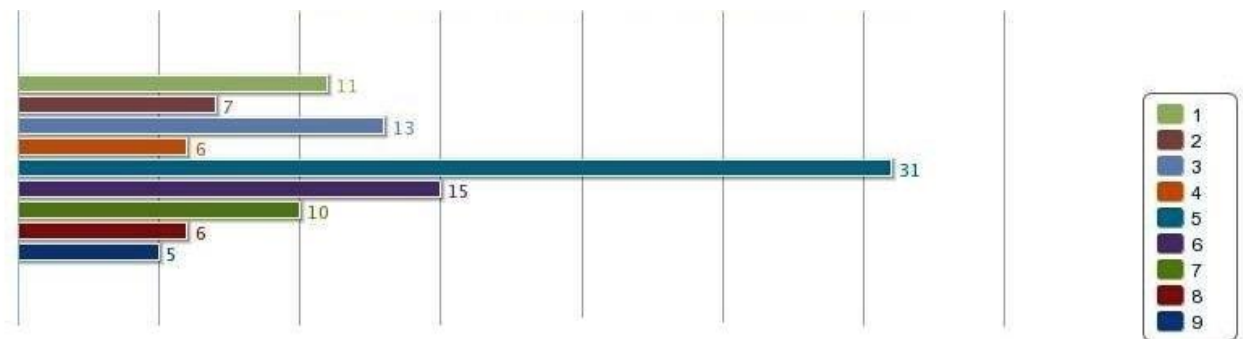
Küsimustik näitas, et kõik inimesed, kes valisid vastusevariandi “väga rahul” teenivad kuus 1300 või enam eurot ja töötavad täiskohaga kodust. Meeste ja naiste osakaal nende seas oli võrdne. Küll aga ei olnud sugude osakaal võrdne nende seas, kes valisid vastusevariandid “üldse ei ole rahul” ja “õige veidi olen rahul”. Enamus neist olid meesterahvad, kes teenivad kuni 500 eurot kuus ja ei ole kokku puutunud kodust töötamisega. Sellest võib järeldada, et teenistuse suurus ja motiveerituse tase käivad küsitletute seas enamjaolt käsikäes. Mõõdukalt rahul olid oma motiveeritusega enamjaolt naised. Veel selgus küsitlusest, et motiveerituse tase oli kõrgem enamjaolt noortel. See võib tuleneda sellest, et vanemas eas soovitakse, et oldaks juba rohkem saavutanud. Noored seevastu teavad, et neil on terve elu veel ees ja kogu maailma ukсед valla.



Joonis 7. Vastajate jaotumine küsimusele kui rahul oled oma motiveeritusega

Allikas: Autori koostatud

Järgnev joonis näitab selgelt keskmist (vt Joonis 8). 30% vastanutest tunneb, et ülemus ja kolleegid peaksid neid keskmisest veidi enam motiveerima. Nii tundsid nii mehed kui naised erinevatest vanuse- ja sissetulekurühmadest. Küll aga on näha erinevust küsitluse andmetele tuginedes. Allapoole keskmise vajavad lisamotivatsiooni kodust töötajad ja kõrgema sissetulekuga kontoritööd tegevad mehed. Seevastu tunnevad keskmise või madala sissetulekuga naised, et ülemus ja kaastöötajad võiksid neid rohkem motiveerida. Suure tõenäosusega leiavad madalalpalgalised inimesed, et parimaks motivaatoriks oleks raha. Tähtsaks peeti ka tehtud töö eest tunnustatud saamist ja ettevõttesiseste võistluste korraldamist.



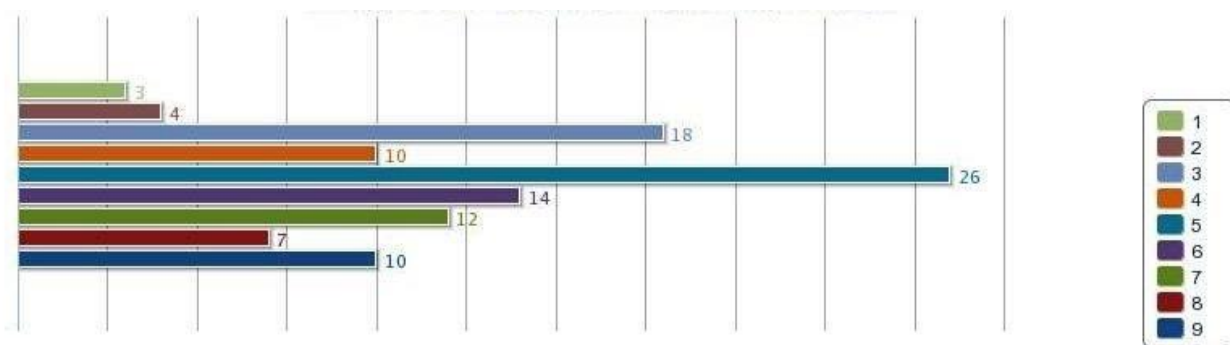
Joonis 8. Vastajate jaotumine väitele tunned, et ülemus ja kollegid peaksid sind rohkem motiveerima

Allikas: Autori koostatud

Küsimusele “Kui väga tunned, et suudaksid kodust töötades end ise motiveerituna hoida” andis keskmise või sellest kõrgema hinnangu ligi 66% vastanutest (vt Joonis 9). Kõrgemalt arvavad end motiveerida suutvat perekonda ülal pidavad keskealised mehed ja naised, kelle kuupalk on rohkem kui 1300 eurot. Veidi enam kui pooled neist töötavad hetkel täiskohaga kodust ja on rahul oma praeguse töökorraldusega. Alla keskmise arvavad end motiveerida suutvat madalama sissetulekuga üksikud mehed ja naised, kusjuures mida madalam hinnang küsimusele, seda rohkem esines mehi. Ka ei olnud valdav enamuse nendest inimestest oma praeguse töökorraldusega rahul. Vaid vähesed neist on kokku puutunud kodust töötamise võimalustega. Põhjus selliseks jagunemiseks on ilmne ja tõestab veelkord esitatud müüti, et kodust töötavad inimesed on rohkem motiveeritud. Kuna sellise elukorraldusega kaasneb suurenenud vastutus ja võimalus olla teatud määral iseenda ülemus, tõstab see töötajas sisemise motiveerituse taset – tuntakse, et tööd tehakse edukalt iseenda jaoks ja soovitakse püüda aina paremuse poole.

Tavalises kontoris töötades on inimesed kohustatud olema sotsiaalsed ja avatud. Neid ümbritsevad päevast päeva kolleegid ja kliendid, kellega on vaja vähemalt teatud tasemeni suhelda. Avatud pilguga oma igapäevaseid toimetusi tehes võib enda ümber kohata nii neid inimesi, kellele selline suhtlev eluviis sobib ja neid, kellele tahaks soovitada tööd, kus teiste inimestega kokku ei ole vaja puutuda. Sellist käitumist kutsub enim esile teenindussektor, kus on väga hästi näha head ja halvad suhtlejad. Just selline kitsarinnaline mõtteviis paneb tavainimest arvama, et see, kes eelistab töötada üksinda oma kodus keskkonnas, on ilmtingimata halbade suhtlusoskustega või välimusest mitteatraktiivne. Tegelikuses on nii, et enamjaolt ei ole suhtlusoskustega või välimusega

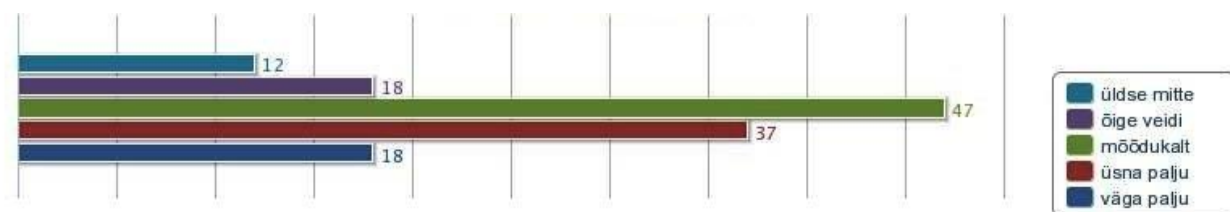
kontoritööst loobumisel mingisugust põhjust. Mõne jaoks väljendub omaette töötamine lihtsalt produktiivsemas lõpptulemuses.



Joonis 9. Vastajate jaotumine väitele tunnend, et suudaksid end ise motiveerituna hoida

Allikas: Autori koostatud

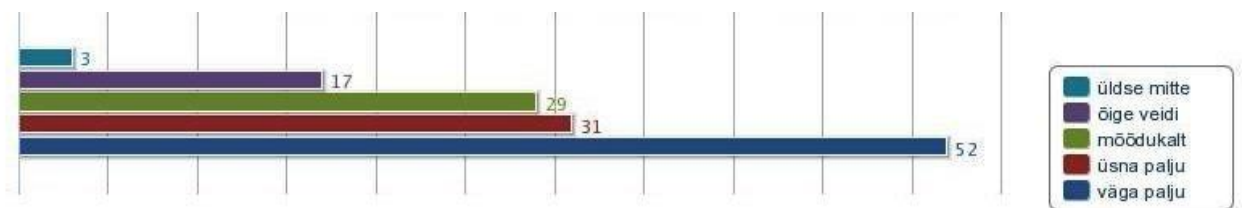
Autori läbiviidud uuring lükkab esitatud müüdi välimuse kohta ümber. (Telework Case Studies 2008). Uuringus esitatud küsimusele “Kui füüsiliselt atraktiivseks end pead” vastas kokku 132 inimest (vt Joonis 10). Ligi 36% neist leidis, et on keskmiselt atraktiivsed. Nii vastanute hulgas leidis nii mehi kui naisi erinevate vanuste, perekonnaseisude, sissetulekute ja töökorraldustega. Keskmisest mõnevõrra atraktiivsemaks pidas oma välimust 28% vastanutest. Enim esines nende seas noori naisi ja keskealisi mehi, kellest ligi pooled omavad kogemust kodust töötamisega. Selge vahe tekib siis, kui vaadelda oma välimust väga atraktiivseks ja vastupidi väga mitteatraktiivseks hinnanud inimesi. Oma välimust kõrgelt hinnanud vastajate seas leidub nii mehi kui naisi erinevate taustadega, kusjuures ligi veerand neist töötab täiskoormusega kodust. Vastupidi on aga oma välimust väga madalalt hinnanud inimestega, kelle seas on pigem mehi erinevatets vanuserühmadest, ning vaid üks neist omab kogemust kodust töötamisega. Ülaltoodud joonis näitab selgelt, et välimusel ei ole töötamise koha valimisel väga suurt rolli.



Joonis 10. Vastajate jaotumine küsimusele kui füüsiliselt atraktiivseks end pead

Allikas: Autori koostatud

Küsimusele “Kui palju esineb Sul praegu tööalaselt inimestega näost-näku suhtlemist” vastas kokku 132 inimest (vt Joonis 11). Kolmel vastajal puudub vajadus selleks täielikult. Ühtlasi olid kõik kolm vastajat keskealised üksi elavad mehed, kes töötavad täiskohaga kodust ja teenivad üle 1500 euro kuus. Neist vaid üks hindas oma välimust üldse mitte atraktiivseks. Õige veidi on tööalast näost-näku suhtlemist seitsmeteistkümmel vastajal. Nende hulgas esines nii mehi kui naisi, ning vaid viis neist ei tööta igapäevaselt kodus. Valdaval enamusel küsitletutest on igapäevast inimestega suhtlemist palju või väga palju. Neist vaid 9 töötab igapäevaselt kodust. See näitab küll, et kodust tehtavad tööd on enamasti vähem näost-näku suhtlust vajavad, küll aga ei puudu suhtlus täielikult. Ka see küsimus toetab esitatud müüdi ümberlukkamist, sest ka koduse töö puhul on vaja mõõdukalt igapäevast vahetut suhtlust läbi viia.



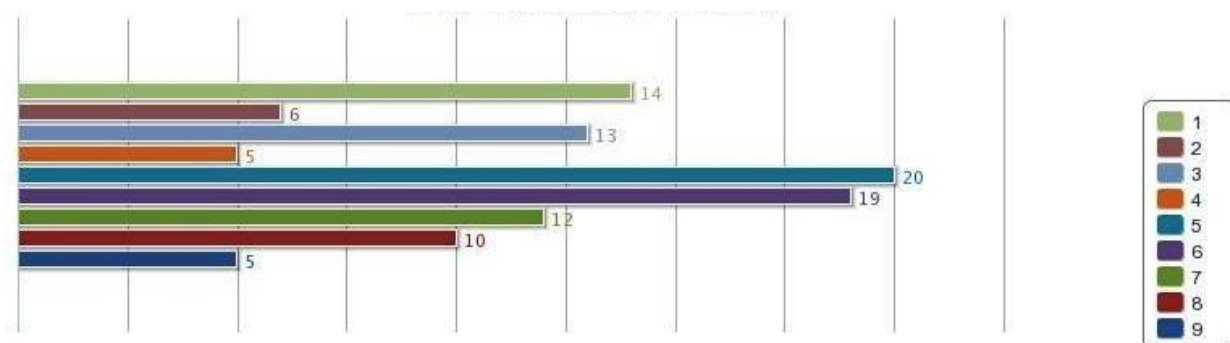
Joonis 11. Vastajate jaotumine küsimusele kui palju esineb praegu tööalaselt inimestega näost-näku suhtlemist

Allikas: Autori koostatud

Kui eelnevalt on tõestatud, et kodust töötajad ei ole tingimata halvad suhtlejad, siis autori läbiviidud uuringus selgub, et aja jooksul võivad need oskused manduda küll. 63% vastanutest hindas küsimust “Kui palju tunned, et kodust töötades Sinu suhtlemisoskused kahaneksid” hindega 5-9, ehk arvas enamuse küsitluse täitjatest, et kodust töötamine võib aja jooksul kahandada suhtlemisoskust (vt Joonis 12). Küll aga oli nii vastanute hulgas enim neid, kel puudus pikaajaline kodust töötamise kogemus. Eranditult kõik, kes hindasid punktidega 1-2 töötavad hetkel täiskoormusega kodust. Jah, selliseid vastajaid esines ka skaala teises otsas, kuid üks iga töö ja indiviid ole erinevad, ning mis mõjub ühele ühtmoodi avaldab teisel jällegi teist mõju.

Kodust töötamisel võib perekondlikele suhetele olla nii positiivne kui negatiivne mõju. Kõik oleneb sellest, kuidas asjale lähenetakse ja milliseid meetmeid kasutusele võetakse. Suurimateks plussideks kodust töötamise juures peetakse laste jaoks alati olemas olemist. Märksa negatiivsem ja raskem on leida töö- ja eraelu vahel sobivat tasakaalu. Levinud on arvamus, et kõike head alati korraga ei saa.

Üks, kas töö või perekond, jääb alati kannatajaks, sest mõlemal juhul oodatakse endast parima andmist võimalikult lühikese reageerimisajaga. (Anderson 2015). Kuna kodust töötajad on teiste pereliikmetega päevast päeva koos, siis on konfliktid kerged tekkima. Siiski on sellise töökorraldusega inimesi, kes on leidnud sobiva korralduse mõlema osapoole rahuldamiseks. Autori läbiviidud uuring lükkab selle müüdi umber. Selgus, et kuigi suhted kodust töötaja ja pere vahel ei ole enamasti halvemad, siis võib see aja jooksul muutuda. Küll aga tundsid vastanud, et kodust töötades hindaks perekond nende pingutust rohkem.

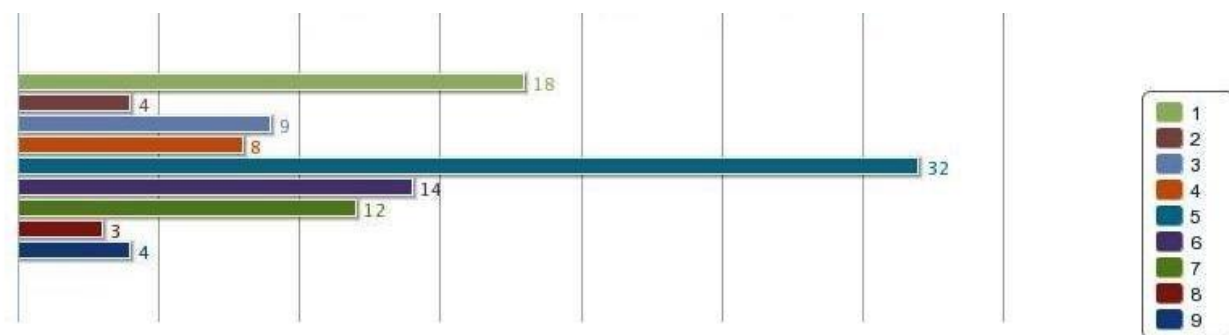


Joonis 12. Vastajate jaotumine küsimusele kui palju tunde, et kodust töötades suhtlemisoskused kahaneksid

Allikas: Autori koostatud

Autori läbiviidud uuringus selgus, et ligi 31% vastanutest tunneb, et kodust töötades halveneksid nende suhted teiste pereliikmetega mõõdukalt (vt Joonis 13). Vahe nende, kes arvavad, et suhted halveneksid vähem ja nende, kes arvavad et rohkem vahel on peaaegu olematu. Valdav osa nandest vastanutest, kes tunnevad, et perekondlikud suhted halveneksid, on keskealised ja vanemad püsivalt kodust eemal töötavad mehed ja naised, kes on oma praeguse töökorraldusega rahul. Sellest võib järeldada, et kuna neil puudub kokkupuude kodust töötamisega, ei oska nad hinnata olukordi, mis sel juhul tekkida võivad. Seevastu on nende hulgas osa ka selliseid inimesi, kes töötavad hetkel põhikohaga kodust ja on sellise korraldusega rahul. Järelikult on nemad teinud kompromissi, mis soosib antud hetkel pigem töö- kui pereelu. Kuldse kesktee on aga leidnud suurem osa nendest inimestest, kes hindasid joonisel esitatud küsimust hinnatega 1-4, ehk nad ei tunne, et kodust töötamine nende pereelu segaks. Ligi 60% neist töötab hetkel põhikohaga kodust ja on sellise elukorraldusega enam kui rahul. Autori läbiviidud uuringust võib järeldada, et enamjaolt ei mõjuta kodust töötamine perekondlikke suhteid halvema poole.

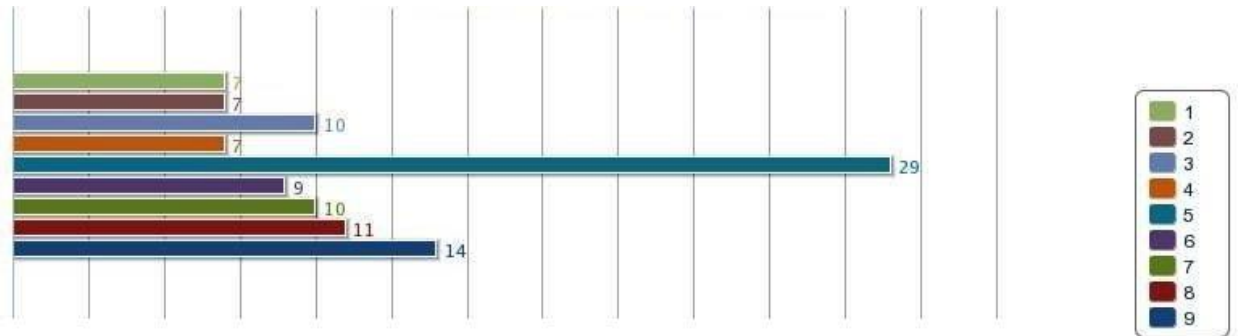
Perekondlikke suhteid võib halvemaks muuta ka töö- ja eraelu vahelise kindla piiri puudumine. Nagu eespool mainitud, võib selline töökorraldus tekitada palju lahkavamusi, mis tavainimese jaoks tihtipeale just kõige meeldivamad ei ole. 75% küsitlusele vastanud inimestest tundsid just nii ja nende seas oli nii kodus kui kodust eemal töötavaid inimesi (vt Joonis 5). Selgi puhul aitab kindlate reeglite kehtestamine ja nendest kinni pidamine, sest vaid nii kompromisse tehes garanteeritakse omavaheliste heade suhete säilimine. Siiski näitab käesolev uuring, et kodust töötamine ei tähenda alati negatiivseid emotsioone ja üldiselt on sellise eluviisi valinud inimesed siiski õnnelikes suhetes.



Joonis 13. Vastajate jaotumine küsimusele kui palju tunned, et kodust töötades suhted pereliikmetega halveneksid

Allikas: Autori koostatud

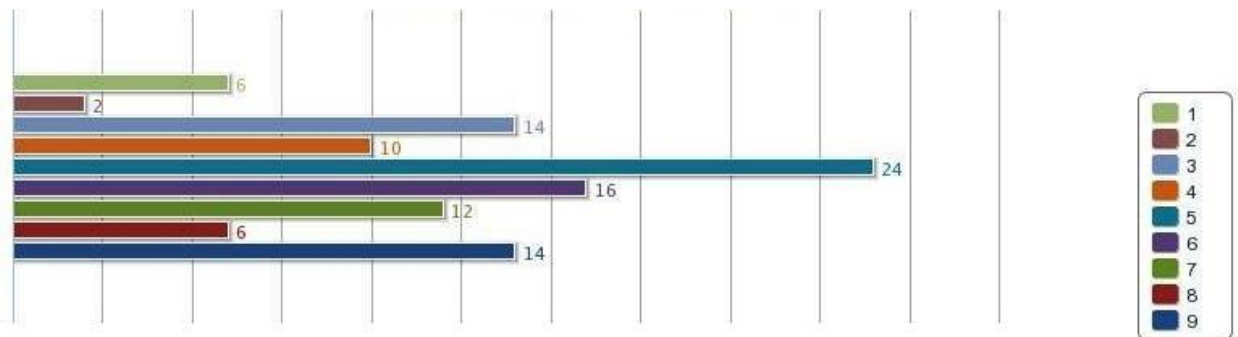
Uuringus osalejatest tundis 70%, et perekond väärtustab nende tööd keskmiselt või sellest enam (vt Joonis 14). Alla keskmise tunneb end väärtustatuna 28% vastanutest, kes teenivad kuus kuni 500 eurot palka ja ei ole ise oma praeguse töökorraldusega rahul. Samuti oli nende seas palju neid, kes ei hinnanud oma motiveeritust kõrgelt. Vaid neli küsimust madalalt hinnanud inimest töötab hetkel täiskohaga kaugtöö vormis. Uuringus selgus, et mida kõrgemini hinnati joonisel esitatud küsimust, seda suurem oli ka vastanu motiveerituse- ja rahulolutase ning igakuine sissetulek. Ka ei arvanud suurem osa neist vastanutest, et kodust töötamine muudaks nende perekondlikke suhteid halvemaks. Kõrgeimate hinnangutega vastajad töötavad pea eranditult hetkel täiskohaga kaugtöö vormis.



Joonis 14. Vastajate jaotumine väitele tunned, et su tööd väärtustatakse pere poolt

Allikas: Autori koostatud

Valdav enamus küsitletutest ehk ligi 70% tundsid, et pühedaksid kodus töötades perekonnale rohkem aega (vt Joonis 15). Küsimust madalamalt hinnanud 30% hulgas esines enim kodus töötamisega kokkupuudet mitte omavaid keskealisi või vanemaid mehi ja naisi, kes elavad partneriga kahekesi. See võib tuleneda tõsiasjast, et arvestatakse sellega kuidas partner on tõenäoliselt terve päeva tööl ja nii jääb omavaheline kokkupuude vaid õhtusse nagu tavapärase kontoritöö puhul. Küll aga oli joonise teises otsas enamjaolt koduse tööga kokku puutunud inimesi, kes on varem töötanud või teevad seda ka hetkel täiskohaga kodust. Eranditult kõigil küsimust hindega 7-9 hinnanud vastanutest on partner või perekond. Üksikute inimeste vastused jäid enamasti 5-6 palli juurde. See võib tuleneda sellest, et kuna ei osata end olukorraga seostada, siis hinnatakse võimalikult neutraalselt.



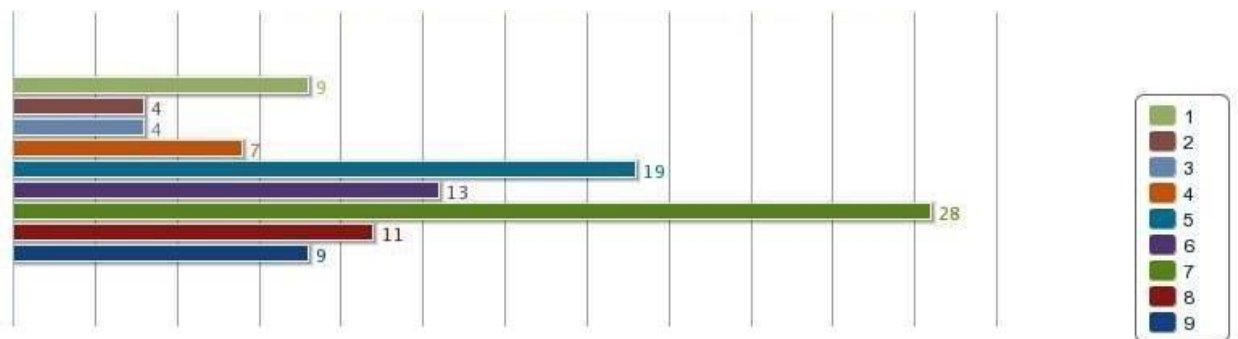
Joonis 15. Vastajate jaotumine väitele tunned, et kodust töötades pühendaksid rohkem aega perele

Allikas: Autori koostatud

Levinud on arvamus, et selleks et teha karjääri ja omal alal tippu jõuda on vaja kõigest väest pingutada – teha pikki tööpäevi, ülemustega võimalikult sooje suhteid hoida ja oma eraelu tahaplaanile panna. Sellise loogika järgi on kodust töötajatel tõesti väiksemad võimalused. Ei ole

oluline kas kodust töötatakse mõne ettevõtte jaoks või üritatakse oma äri tegeleda, arusaam on seda tehes peab rohkem pingutama. Põhjuseid selleks võib olla mitmeid. Juba kollektiivist eraldi olemine muudab tõenäosuse, et eelisjärjekorras edutatakse kontoris töötajaid suuremaks, sest inimesed kipuvad usaldama pigem neid, kellega rohkem koos viibitakse.

Autori läbiviidud uuring tõestab esitatud müüdi tõesust. 80% vastanutest tundis, et kodust töötades oleks karjääriredelil raskem tõusta (vt Joonis 16). Vaid madalaima hinnangu andnud vastanute hulgas on näha selget eristumist – kõik nad töötavad hetkel täiskohaga kodust, teenivad 1500 ja enam eurot kuus ning on oma elukorraldusega igati rahul. Sellest võib järeldada, et need inimesed on juba omal alal karjääri suutnud teha, olgu siis iseenda või mõne ettevõtte heaks.

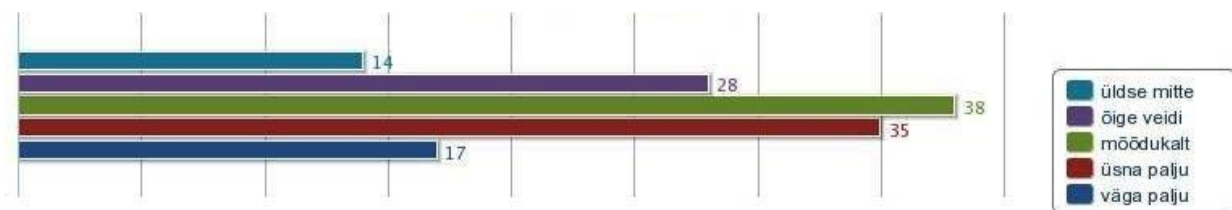


Joonis 16. Vastajate jaotumine väitele kodust töötades on karjääriredelil raskem tõusta

Allikas: Autori koostatud

Küsimusele “Kui rahul oled hetkel oma arenemisvõimalustega” vastas 68% uuringus osalejatest hinnangutega mõõdukalt kuni väga palju (vt Joonis 17). See näitab, et inimesed küll tunnevad, et neil on võimalik edasi areneda ja kõrgemale pürgida, kuid nagu eelmiselt jooniselt näha võis, on see kodus töötades lihtsalt raskem. 14 vastanut, kes hindasid oma arenemisvõimalusi nullilähedasteks, on kõik põhi- või kutseharidusega ning vanuses 31 ja enam. Tõenäoliselt on nende arenguvõimalused tõesti väga madalad, sest puudub vajalik haridus, piisav motivatsioon ning ka vanus on juba keskmisest kõrgem. Väikeseks pidasid oma võimalusi 28 meest ja naist, kelle hariduskäik ei ulatunud 95% ulatuses üle keskhariduse. Ka nende puhul puudus motivatsioon. Ükski oma arenemisvõimalusi madalalt hinnanud vastanutest ei ole kunagi kokku puutunud kodust töötamisega. Seevastu tõuseb joonisel kodust töötajate osakaal vastanutest iga uue hinnanguga. Näiteks on kõik hinnangu “väga palju” andnud inimestest hetkel täiskohaga kodust töötavad.

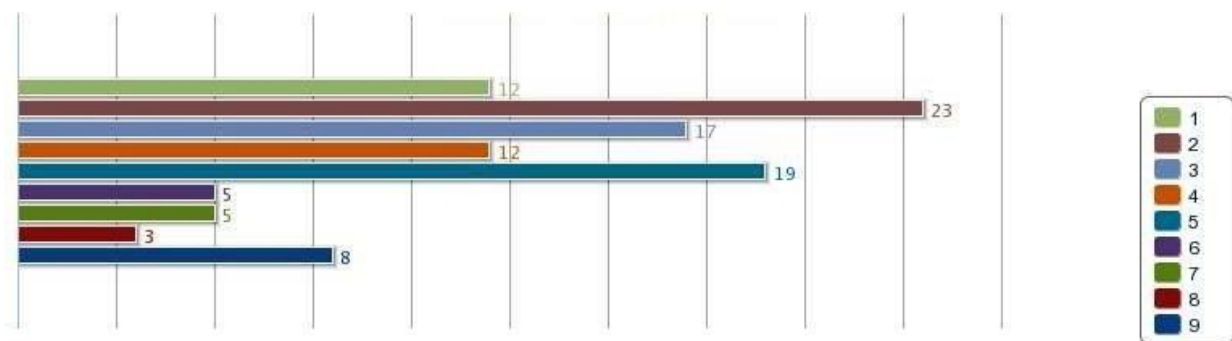
Järelikult on neil piisavalt teadmisi ja kasulikke tutvusi selleks, et näha ennast paremuse poole arenemas.



Joonis 17. Vastajate jaotumine väitele oled hetkel rahul oma arenemisvõimalustega

Allikas: Autori koostatud

Kui paluda suvalisel inimesel tänaval kirjeldada lühidalt, missugune on tema arvates tüüpiline kodust töötav inimene, siis oleksid vastused ilmselt suhteliselt üheübalised. Kodused inimesed on vaiksed, igavad, paksud või ülikõhnad ja üldse mitte aktiivsed isiksused. Rahvusvaheliselt läbi viidud uuring näitab vastupidist. 1500 küsitluses osalenust tegelesid 45% spordiga 2-4 korda nädalas. Inimesi, kelle aktiivsus koduseinte vahelt välja ei jõudnud oli vastanutest 10%. (Edwards 2002) Käesolev töö näitab aga vastupidist. Autori läbiviidud uuringu kohaselt peab esitatud müüt paika. Valdav osa uuringus osalejatest on tõesti vähem füüsiliselt aktiivsed kui igapäevaselt kodust väljas töötavad inimesed (vt Joonis 18). Põhjus selleks võib olla juba ka selles, et ära jääb tööle ja töölt koju liikumine, mida väga paljud inimesed ilma autota teevad.



Joonis 18. Vastajate jaotumine väitele tunned, et oleksid kodust töötades füüsiliselt aktiivsem

Allikas: Autori koostatud

Vaid 38% uuringus osalenutest arvas, et oleksid kodust töötades füüsiliselt aktiivsemad. Valdav enamus nii vastanutest töötavad hetkel kodust väljas. Niisugune arvamus võib tuleneda sellest, et inimesed petavad end mõttega “kui mul oleks rohkem vaba aega, siis ma käiksin rohkem trennis”. Praktika aga näitab, et nii ei ole ja samal arvamusel on ka ülejäänud 62% vastanutest. Taaskord näeb

joonist lugedes ka edulugusid, sest peaaegu kõik need, kes arvasid, et nad oleksid väga palju aktiivsemad, töötavad praegu juba täiskohaga kodust, teenivad kõrget palka ja on oma elu- ja töökorraldusega rahul. Tõenäoline on, et need inimesed leiavad tõesti rohkem aega füüsiliselt aktiivsed olemiseks kui tavalised kontoritöötajad. Enim on oma aktiivsust kõrgemaks hinnanute hulgas noori naisi. Sellest võib järeldada, et liikumissoov nendes on tugevam ja usutakse tõesti sellesse, et kodus olles liigutakse rohkem – kas siis käiakse trennis või tegeletakse sellega kodus.

2. AS NORTAL LÜHITUTVUSTUS

Nortal AS (endise nimega Webmedia Group) on Baltikumi suurim rahvusvaheline tarkvaraarendusettevõtte, mis pakub peamiselt rätseptatööna tehtud kvaliteetseid IT-lahendusi nii avaliku kui erasektori ettevõtetele Põhjamaades, Baltikumis, Venemaal, Pärsia lahe riikides, Aafrikas ja mujal. Nortali poolt tarnitud lahendusi kasutavad kliendid telekommunikatsiooni, finantsteenuste, tööstuse, logistika, tervishoiu ja avalikus sektoris. 2015. aasta seisuga töötab Nortalis üle 650 töötaja kümnes riigis. Eesti osakonnas on töötajaid 250. Üle 75% ettevõtte käibest tuleb väljaspoolt Eestit. (Meist 2014)

Webmedia grupi moodustumine sai alguse 2000. aastal Tartus, kui asutati osäühing Webmedia, mis hiljem vormistati ümber aktsiaseltsiks. 2001. aastal lisandus ettevõtte osanikeringi riskikapitalifirma AS Intergate, kellelt Webmedia töötajad ostsid 2004. aastal osaluse tagasi. 2003 avati kontor ka Tallinnas. AS Webmedia Group (esialgse nimega AS WMG) asutati AS Webmedia restruktureerimisel rahvusvaheliseks ettevõtete grupiks 2005. aasta augustis, kui ettevõtte osanikeringi lisandus Rootsi konsultatsioonifirma Acando Frontec, kuid jaanuaris 2008 ostsid Webmedia töötajad Acandolt osaluse tagasi. Esimesed tütarfirmad olid AS Webmedia (Eestis), Webmedia UAB (Leedus) ja Webmedia OY (Soomes). 2006. aastal lisandusid tütarfirmad Rumeenias ja Serbias. Samuti võeti ettevõtte vastu Eesti Kaubandus-Tööstuskoja liikmeks. Alates 2008. aastast tegutseb üks Webmedia grupi harukontor Kataris. 2009. aasta juulis sõlmis Webmedia Group lepingu osalemaks Katari e-riigi ülesehitusel. Webmedia Group on olnud seotud ka projektidega Moldovas, Nigeerias ja Kõrgõzstanis. (*Sealsamas*)

2009. aasta septembris toimunud Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse ettevõtlusauhindade väljakuulutamisel pälvis tollal veel Webmedia Grupi tütaretevõtte Webmedia majandussurutisega parima kohaneja tiitli. Sama aasta oktoobris sai ettevõtte ärinimeks AS Webmedia Group. 2010. aasta juulis sõlmisid Webmedia Group ning Kesk- ja Ida-Euroopa üks suurimaid riskikapitalifonde Enterprise Investors kokkuleppe, mille kohaselt omandas fond 36% suuruse osaluse Webmedia

Groupis. Tehingu väärtuseks oli 110 miljonit krooni. 2011. aasta mais ostis Webmedia Soome tarkvarafirma CCC Corporationi ja teatas soovist järgneva kolme aasta jooksul senist käivet kahekordistada. 2011. aastal alustas Webmedia Group tegevust ka Omaanis. 1. juulil 2011 sõlmiti Webmedia AS-i ja AS-i Webmedia Group ühinemisleping. Ühinemise järel jäi nimeks Webmedia Group. 2012. aasta mais võtsid Webmedia Group ja CCC Corporation kasutusele uue ühise nime ja logo – ettevõtte ja kõigi tütarettevõtete ühiseks uueks nimeks sai Nortal. Nortali nimesse on peidetud kaks inglisekeelset sõna – Nordic ja Talent. (*Sealsamas*)

Nortal on kahel korral (2008. ja 2010. aastal) valitud ajalehe “Äripäev” ja ajakirja “Pere ja Kodu” poolt Eesti kõige pere- ja töötajasõbralikumaks ettevõtteks. Ühtlasi kuulus ettevõtte 2012.aastal ka kümne Eesti hinnatuima tööandja sekka. Kliendiportfelli kuuluvad näiteks: Eesti ministriumid, Nigeeria Rahandusministeerium, Eesti Energia, Eesti Gaas, Swedbank, SEB, Estonian Central Bank, EMT, TeliaSonera, Eesti Post, Valio jpt. (*Sealsamas*)

Käesolevas lõputöös uuritud AS Nortal ei ole ettevõttesiseselt kaugtööd reguleerinud. Toetutakse suusõnalistele kokkulepetele ja austusele üksteise vastu. Ettevõtte sõnul ei ole neil seni antud töökorraldusega probleeme tekkinud ja võimalikud tekkivad küsimused lahendatakse mõlemale osapoolele sobival viisil.

3. UURINGU METOODIKA

Kvantitatiivsed uurimismeetodid on teadusliku uurimise meetodid, mis keskenduvad uuritava tunnuste kirjeldamisele läbi mõõtmise, vastates esmajoones küsimusele kui palju mingit nähtust, omadust või tunnust esineb. Kvantitatiivuuringu põhieesmärgiks on saada statistiliselt usaldusväärseid andmeid järelduste tegemiseks. Kvaliteedi määrab valimi suurus, küsimused (tüüp, järjestus, ühemõttelisus, asjakohasus). (Quantitative and Qualitative... 2009)

Veebiküsitlused leiavad rakendust eelkõige erinevate tarbijauuringute läbiviimisel. Samuti kasutatakse veebiuuringuid sageli kliendi- ja töötajate rahulolu uurimiseks, kuid ka ettevõtete küsitlemiseks. Veebiküsitlus on uuringumeetodite seas üks paindlikumaid, kiiremaid ja soodsamaid. (Metoodika) See võimaldab koguda suure andmestiku – haarata palju inimesi ja esitada rohkelt küsimusi. Ka võimaldab see andmeid kiiresti talletada ja kindlate statistiliste meetodite abil analüüsida. Negatiivsest küljest võib veebiküsitluse kohta öelda järgmist. Kogutud andmed võivad olla suhteliselt pinnapealsed. Tulemuste tõlgendamine võib osutuda keeruliseks. Pole võimalik kontrollida, kui tõsiselt vastajad uurimusse suhtusid. Pole selge, kas vastusevariandid mõõdavad seda mida need peaks mõõtma. Tagastamata ankeetide ja vastamata jäänud küsimuste hulk võib olla suur. (Tuuling 2007)

AS Nortali kaugtöötajate seas läbiviidud uuringu sooritamiseks kasutati küsitlust, mis teostati 2014. aasta jaanuaris elektroonilises keskkonnas. Küsimustiku koostamiseks kasutas autor selleks spetsiaalselt väljatöötatud Obsurvey töökeskkonda. Uuringu sihtgrupi jaoks oli see mugavaim meetod vastamiseks. Samuti saab vastaja ankeedi täitmiseks valida endale sobivaima aja ning nii võivad vastused olla läbimõeldumad kui näiteks intervjuuna läbiviidud uuringu puhul.

Uuringu valimi moodustas 50 AS Nortali töötajat. Valim moodustati ettevõtte Eesti osakonnas töötavate ja kaugtööd praktiseerivate isikute nimekirja alusel juhuvalimi põhimõttel. Juhuvaim (simple random sample) puhul on kõigil üldkogumi liikmetel võrdne tõenäosus sattuda valimisse.

Antud meetod eeldab üldkogumi nimekirja. (Osula 2008) Eesti osakonna 250-st töötajast saadeti e-maili kaudu link küsimustikule 75-le isikule. Lõpuni täitsid uuringu 50 vastajat ehk 20% AS Nortal Eesti osakonna töötajatest. Vastajate protsent valimist oli 66,6. Küsimustik on koostatud võimalikult lihtsalt, et vastajad mõistaksid üheselt selle sisu. Viiekümne vastaja seas oli laialdasema informatsiooni saamiseks nii tavatöötajaid kui nende ülemusi.

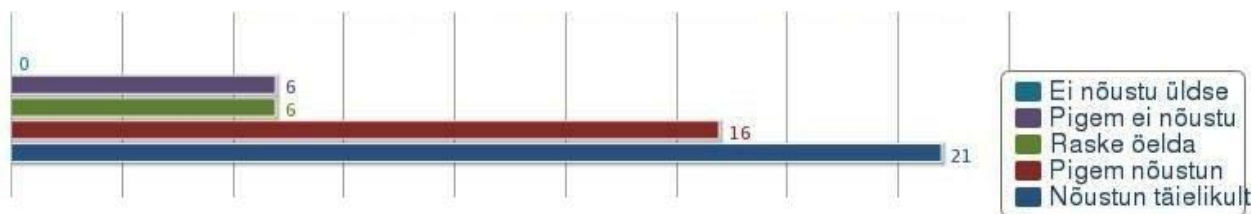
Ankeet koosnes kahekümne ühest küsimusest, millest enamikule tuleb hinnang anda Likert skaala järgi. Likert skaala on kategoriaalse, mittevõrdleva skaala tüüp, mis määrab ära vastajate nõustumise astme teatud väidetega, mis on seotud mingi hoiaku hindamisega/mõõtmisega. Likerti poolt 1932.a. väljatöötatud skaalat peetakse üheks kõige usaldusväärsemaks hoiakute mõõtmise meetodiks. Vastamisel palutakse küsitletavatel avaldada arvamust näiteks 4-pallisel skaalal: alati, enamasti, mõnikord, mitte kunagi. Kõige rohkem kasutatakse Likerti 5-pallist skaalat, kus „1“ näitab väitega täielikku mittenõustumist ja hinnang „5“ väitega absoluutset nõustumist. (Osula 2008) Autori läbi viidud uuringus tuli vastajatel oma hinnang anda 5-pallilisel skaalal. Töös selgunud andmeid esitletakse nii jooniste kui tekstina. Andmete analüüs on välja toodud tekstina.

Ankeet jaguneb kolmeks osaks: esimene sisaldab küsimusi objektiivsete tunnuste (sugu, vanus, haridus, sissetulek) kohta, teine osa koosneb väidetest kaugtöö kasutamise kohta ning kolmas osa seisneb lahtises küsimuses, kuna vastuste etteandmine ei oleks siin taganud võimalike uute ideede ja ennepanekute selgumist. Uuringus kasutatud küsimustik on ära toodud lisa 2.

4. KOKKUVÕTE UURINGUST

Kursusetöö raames läbi viidud uuringus selgus, et enam kui pooled vastanutest tundsid, et kaugtööd tehes esineb rohkem segajaid kui kontoris, ning nii on tööle keskendumine häiritud. Siiski olid kaugtööd tegevad inimesed oma töökorraldusega rahul. Alljärgnevalt jooniselt selgub, et 74% Nortali töötajatest nõustuvad täielikult, et suudavad väljaspool kontorit töötades paremini keskenduda. (Joonis 19) 12% vastanutest ei olnud väitega üldse nõus. Samas omavad need inimesed ettevõttes ka alluvaid, ning see võib nende töösse süvenemise väljaspool kontorit keerulisemaks teha.

Enamasti on kaugtööl raskusi keskendumisega üle neljakümne aastastel vastanutel, kes teenivad kuni 2000 eurot kuus. Kaugtööl suudetakse paremini keskenduda, sest ümbritsev keskkond on enamasti vabam ja kuna võimalus töötamise koht endale ise valida on enamjaolt töötajate jaoks oluline, siis toob see endaga kaasa teatava rahulolutunde. (Joonis 20) 2013. aastal Ameerika Ühendriikides rohkem kui 3300 infotehnoloogia ala töötaja seas läbi viidud uuringus selgus, et olulisimaks põhjuseks, miks eelistatakse kaugtööd, on kõrgem produktiivsus, mis tuleneb vähematest segajatest ja kõrvalistest faktoritest. (Brost 2013)

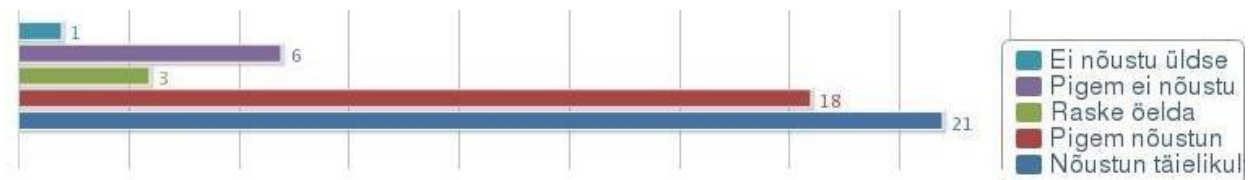


Joonis 19. Vastajate jaotumine väitele kaugtööl (nt kodus) suudan paremini tööle keskenduda

Allikas: Autori koostatud

Paljud kaugtöötajad eelistavad töötada kodust, sest just seal tunnevad nad ennast kõige mugavamalt. Ühtlasi on tavaliselt kodus kõik vajalikud töövahendid olemas. Samas on ka neid, kes teevad oma toimetusi kohvikutes istudes või mujal. Allolev joonis näitab, et vaid seitsme AS Nortali töötaja

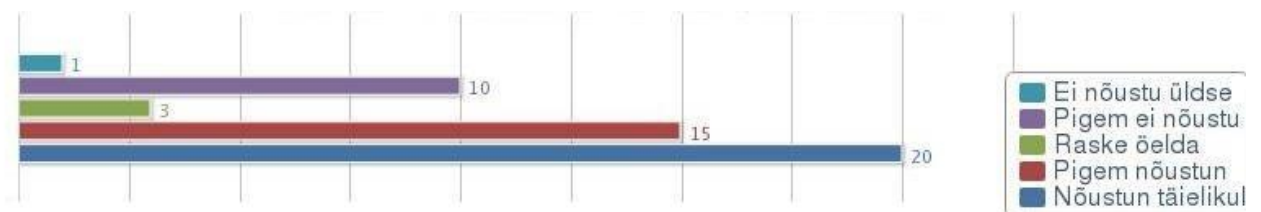
jaoks ei ole tähtis vabadus oma töö tegemise kohta ise valida. Keegi nendest ei kasuta kaugtöö võimalust enam kui 25% ajast ja kõigil neil on ettevõttes alluvad, kelle eest vastutada. Küll aga on 80% jaoks töötajatest töötamise koht väga oluline. Käesoleva uuringu kohaselt on see üks kolmest põhilisemast motivaatorist töö tegemisel. See võimaldab oma aega ja ressursse paremini planeerida ning luua endale parim õhkkond võimalikult efektiivseks tööks. Sissetuleku suuruse ja küsimuse tulemuste vahel autor seost ei leidnud.



Joonis 20. Vastajate jaotumine väitele minu jaoks on tähtis vabadus oma töö tegemise koht ise valida

Allikas: Autori koostatud

Sissejuhatavas uuringus tundsid ligi 75% vastanutest, et kaugtööd tehes kaob piir töö- ja eraelu vahel. AS Nortali töötajate puhul on selleks näitajaks 70%. Peaaegu kõik üle kolmekümne aastased vastajad valisid selle küsimuse puhul vastuseks “nõustun täielikult” või “pigem nõustun”. Nende hulka kuulusid ka kõik need töötajad kes tundsid, kaugtööl on neil raskem keskenduda. “Ei nõustu” ja “pigem ei nõustu” vastanud olid kuni kolmekümne aastased ja autori arvates ei ole neil suure tõenäosusega veel perekondi loodud, ning seetõttu ei tunnetata nad ka piiri kadumist nii tugevalt. Uuringus selgus, et oluline roll selle küsimuse juures on ka kaugtöötamise osakaalul. Nimelt mida vähem kontorist väljas töötamise võimalust kasutati, seda rohkem tunti, et piir töö- ja eraelu vahel kaob.

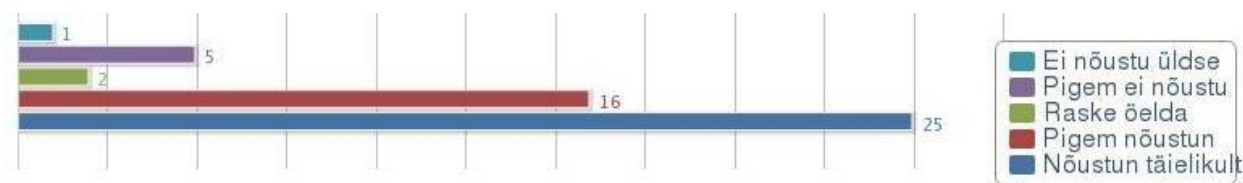


Joonis 21. Vastajate jaotumine väitele kaugtööl (nt kodus) kaob piir töö- ja eraelu vahel

Allikas: Autori koostatud

Iga päev kontorist töötades kulub raha edasi-tagasi transpordile, lõunasöögile ja olenevalt asukohast ja tööst ka muudele lisateenustele nagu parkimine ning töövormi korrashoid. Ameerika

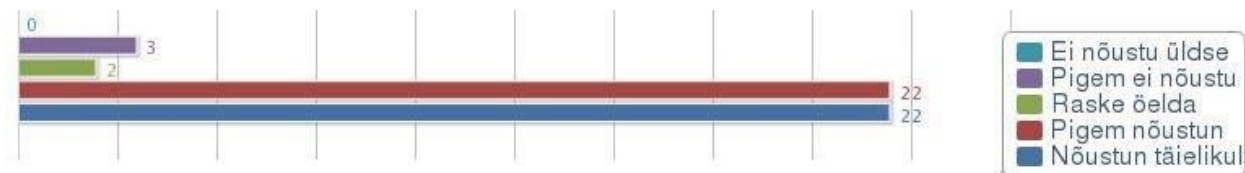
Ühendriikide ettevõtte Sun Microsystemsis läbi viidud uuringus selgus, et keskmiselt 2,5 päeva nädalas kaugtöövõimalust kasutades hoidis iga töötaja ainuüksi kütusekulult kokku rohkem kui 1700 dollarit aastas. Igapäevaselt kodust töötades kasvaks see summa lausa 6200 dollarini aastas. (Sun Employees... 2008) Alloleva joonise kohaselt suudab seda ka märkimisväärsed 82% AS Nortali töötajatest. Väitega ei nõustunud vaid kuus vastanut, kellest keegi ei kasuta kaugtööd enam kui 25%. Autor arvab, et nende puhul ei ole rahaline kokkuhoid kergesti märgatav, kuna enamjaolt töötatakse ikkagi kontoris ja tehakse seega ka kulutusi tarnspordile, söögile jne. Mida rohkem kaugtöövõimalust kasutati, seda enam tunti, et sel viisil hoitakse raha kokku. Samas mängib selle küsimuse puhul rolli ka sooline jaotus ning sissetuleku suurus. Nimelt osales uuringus kokku kaheksa naist, kes olenemata kontoris ja sellest eemal töötamise suhtest, suutsid eranditult kaugtööd tehes raha kokku hoida. Säästetud raha hulk oli suurem ka neil, kes kõrgemat palka teenivad.



Joonis 22. Vastajate jaotumine väitele kaugtööl (nt kodus) suudan raha kokku hoida

Allikas: Autori koostatud

Kaugtöö ei sobi üldiselt üksluisete ja korduvate ülesannetega ametikohtadele. Uuringud on näidanud, et selliste tööde puhul langeb produktiivsus kodust töötades 10%. Seevastu loovate ülesannete täitmisel aga efektiivsus kasvab umbes 20% võrra. (Telecommuting Increases... 2012) Suurenenud võimalus raamidest väljaspool mõelda muudab inimesed produktiivsemaks ja sama hulga ajaga, mis kulub kontoris kindla ülesande täitmisele, suudetakse korda saata palju enam. (Joonis 24) Ameerika Ühendriikides läbi viidud uuringu kohaselt teevad kaugtöötajad nädalas keskmiselt 5-7 ületundi. (Sealsamas) Tööülesandeid täidetakse hiliste õhtutundideni, puhkusel viibides ning isegi kodus haige olles. Sama tulemuse andis ka käesolev uuring, mille kohaselt teevad AS Nortali kaugtöötajad väljaspool kontorit rohkem tööd lausa 90% ulatuses. Seda toetavad eelmised küsimused, mille kohaselt on nii kergem keskenduda, ning et piir töö- ja eraelu vahel kipub kaduma.



Joonis 23. Vastajate jaotumine väitele kaugtööl (nt kodus) teen rohkem tööd

Allikas: Autori koostatud

Uuringud on näidanud, et keskmise kontoritöötaja päev näeb välja järgmine: esimene pooltund kulub hommikukohvile ja töökaaslastega lobisemisele, tund aega tegeletakse e-mailide lugemise ja sotsiaalmeedia jälgimisega, sellele järgneb tunniajane koosolek, peale mida minnakse tunnisele lõunale. Kontorisse naastes tehakse tund aega intensiivselt tööd, peale seda kulutatakse veel üks tund töötamisele ning viimane tund kulub taas kohvi joomisele ja töökaaslastega jutustamisele. (Why You May... 2012) Selle põhjal leiab autor, et kaheksatunnine tööpäev kontoris ei ole võrdne sama ajaga kodus töötades. Kuna väljas töötades tuleb olla iseenda ülemus ning veenduda selles, et tähtaegadest paika peetakse, on kaugtöötajad väga produktiivsed. Nagu alljärgnevalt jooniselt näha leidsid 70% AS Nortali töötajatest, et täidavad kaugtööd tehes ülesandeid väiksema ajakuluga.



Joonis 24. Vastajate jaotumine väitele kaugtööl (nt kodus) suudan tööülesandeid täita väiksema ajakuluga

Allikas: Autori koostatud

Väitega ei nõustunud taaskord need, kes vaid kuni 25% ulatuses kontorist väljas töötavad. Kuna neil on alluvad ja seega ka suurem vastutus ning laiaulatuslikumad ülesanded, võib olla neid eemalt raskem lahendada. AS Nortali töötajad tõid küsitluses välja, et suudavad tööülesandeid täita väiksema ajakuluga, sest nad töötavad enamasti vaikses keskkonnas, kus neid ei segata ja nii saab end eesmärgile rohkem pühendada.

5. JÄRELDUSED JA PROTSESSI PARENDAMINE

Käesolevas uuringus osalejatest oli 90% oma töökorraldusega Nortalis rahul. Valdav osa vastanutest suutis end tulemuslikuks kaugtööks piisavalt motiveerida ning leiti tasakaal töö- ja eraelu vahel. Nortali töötajatel oli küsitlusele vastates võimalik vabas vormis välja tuua nii kaugtööga kaasnevaid murekohti kui ka nende võimalikke lahendusi. Kõik esitatud parendused on välja pakutud ettevõtte töötajate poolt. Järgnevalt on need välja toodud ja autori sõnadega lahti seletatud.

Üks üldisem probleem, mis küsitluses osalejate arvates kaugtööga kaasneb on tarvidus enama vahendatud suhtluse järgi ning sellest tulenev kommunikatsiooni keerukus. Võrrelduna kontoris töötamisega esineb kaugtööga kommunikatsiooni operatiivsuse langus, emotsionaalse komponendi puudumine kommunikatsioonist ja kirjalikul teel väljendatud info väärilti mõistmine. Samuti tõid uuringus osalejad välja kaugtööl olijate eemale jäämise meeskonnast, kui kaugtöö toimub pikemat aega, sest kogu kontoris liikuvat infot ei ole võimalik edastada kaugtööl olijale.

Ettevõttesisese kommunikatsiooni parandamiseks on vajalik teavitada kolleege sellest, kas töötaja on kontoris või kaugtööl. See võib väiksema töögrupi siseselt toimuda suuliselt, kuid suuremate projektide või personalimahukate ülesannete lahendamisel peaks teavitamine toimuma kalendri vahendusel. Organisatsioonisisese suhtluse lihtsustamiseks võiks kasutusele võtta lühiumbrid, millele helistamine on kas tasuta või soodsam. Reguleerida tuleks kogu ettevõtte info liikumise korraldus: tööülesannete andmine, tulemuste mõõtmine, tunnustamine, meeskonnatöö korraldus ja sotsiaalse isolatsiooni vältimine. Isolatsiooni vältimiseks võiks kaaluda töötajate aeg-ajalt kontoris viibimise nõudmist või kaugtöökeskuste kasutamist. Suurt vajadust tuntakse ka ühisürituste järgi.

Kõige sagedamini mainitud probleem kommunikatsiooni kõrval puudutab tehnoloogia toimimist ja võimalikke tehnoloogilisi probleeme. Kahjuks esineb aegajalt katkestusi elektri- või internetilevis. Kontoris töötajate jaoks ei kujuta see endast suurt ohtu ei kommunikatsioonile, kuna kogu suhtlus on võimalik ära teha näost-näku, ega töö efektiivsusele, kuna sel juhul pole üksik töötaja ainus, kes

hetkel vajalikke ülesandeid täita ei saa. Küll aga tunnevad täiskohaga kaugtööd tegevad töötajad, et nende jaoks on see probleem. Sellele pakutakse lahenduseks alternatiivse töötamise koha võimaldamist – eraldi töökohad kontoris kaugtöötajatele hädaolukordades kasutamiseks. Hetkel ettevõttes selleks otstarbeks spetsiaalset kohta ei ole.

Sageduselt kolmanda probleemina toodi välja ületöötamist ja töönarkomaaniat, mis sisuliselt tähendab töötajate rollide segunemist ja töö ning isikliku aja eristamise keerukust. Tulenevalt kaugtöövõimalusest ja üldisest tulemustele orienteeritud töö hindamisest ning väga lihtsast juurdepääsust tööle igal ajal ei suuda töötajad end töötamisest kõrvale hoida ja teevad tööd ka nädalavahetustel, õhtuti ja öösi. Uuringus osalejad tundsid, et tööandja peaks tagama kaugtööks erinevaid koolitusi, nii töö organiseerimise õpetamiseks, ajajuhtimiseks kui häirimistega toimetulekuks. Koolitus- ja nõustamisprogramm võiks olla suunatud nii neile, kes kaugtööd seni ei ole kasutanud, kui ka kaugtöö süstemaatiliseks rakendamiseks juhul, kui kõnealust töökorraldust juba praegu kasutatakse, kuid seda tehakse juhuslikult. Ühtlasi võiks ettevõtte ka tööaega reguleerida. Kui oleks kehtestatud reeglid, mis ajavahemikus töötajate ametialane suhtlus käia võib, oleks vastanute sõnul nii lihtsam isiklikku aega tööajast eristada.

Analüüsid kaugtööga seotud probleeme, selgub, et suur osa neist on seotud kaugtöö tegemisega kodust. Alternatiiviks võiks olla töötamine, mis töötaja jaoks tähendaks töötamist kodu lähedal, aga mitte kodus. (Ettepanekud kaugtöö... 2008) Seega jääksid alles kaugtöö kasuks rääkivad asjaolud – ajakokkuhoid tööle ja töölt koju sõidul, võimalus ühitada paremini töö- ja pereelu jt. Samas langeksid ära üsna mitmed probleemsed küsimused – kaugtöökeskuses töötades oleks võimalik selgemini tuua välja töötamisega seotud kulud ja tööandja saaks erisoodustusmaksu kartmata need ka kompenseerida. Samuti on keskuses võimalik arvestada tööaega, toetada töötajaid IT lahenduste osas ning tagada paremini andmete turvalisus. Lisaks ei teki töötajal ohtu jääda sotsiaalsesse isolatsiooni, selle asemel võib tekkida keskuses töötajate vaheline sünergia, mis on organisatsioonile ka lisaväärtus.

Kui kursusetöö raames läbi viidud uuringust selgus, et kaugtööd tegevad inimesed tunnevad puudust ülemuse järelvalvest, siis käesolevas uuringus osalenud Nortali töötajate puhul autor seda ei täheldanud. Ettevõttes ei ole kasutusel järelvalveprogramme, mis võimaldaksid ülemustel oma alluvate tööprotsessi kontrollida. Küsimustikule vastajad tõid selle välja kui töökorralduse suure plussi.

KOKKUVÕTE

Kaugtöö ja sellega seonduva analüüsimiseks viidi läbi kaks uuringut. Esimene neist keskendus levinumate kaugtööga seonduvate müütide tõestamisele ja ümberlukkamisele. Teise eesmärgiks oli välja selgitada AS Nortal töötajate rahulolu oma praeguse töökorraldusega, ning esitada võimalikud meetmed kaugtöö protsessi parendamiseks ettevõttes.

Uuringu käigus kogutud andmete analüüsimisel selgus, et Eesti puhul ei pea paljud mujal maailmas toimivad müüdid paika, ning selliste teadmiste omandamine avardas autori silmaringi. Väga suurt erinevust mõttemaailmas oli näha nende, kes omavad kogemust kaugtööga ja nende vahel kes mitte. Uuring tõi esile, et kaugtöö seonduv vastutuse kandumisega töötajatele ja kuigi töötajad on ise sellega rahul, näevad nad selles siiski ka probleemi. Kinnitust sai arvamus, et teemaga mitte kokku puutunud inimesed on pigem väga umbusklikud, ega näe kaugemale oma mugavustsoonist.

Esimese uuringu tulemusel said ümber lükatud järgnevad kaugtööga seonduvad müüdid:

1. kodust töötaja teeb vähem tööd;
2. kodust töötades esineb vähem segajaid;
3. kodust töötajatel on perega halvemad suhted.

Samas uuringus leidsid kinnitust järgnevad kaugtööga seonduvad müüdid:

1. kodust töötaja on motiveeritum;
2. kodust töötades suhtlusoskused manduvad;
3. kodust töötajatel on väiksemad karjääri võimalused;
4. kodust töötajad on vähem aktiivsed.

Kuigi 90% küsitletutest oli oma praeguse töökorraldusega AS Nortalis rahul selgus, ettevõttesiseselt on kaugtöö protsessil veel arenguvõimalusi. Põhiliste murekohtadena toodi välja kommunikatsiooni keerukus, võimalikud tehnoloogilised probleemid ja soodumus ületöötamisele. Parendustena soovitati näiteks kaaluda töötajate aeg-ajalt kontoris viibimise nõudmist või kaugtöökeskuste kasutamist, alternatiivse töötamise koha võimaldamist, koolitusi ning tööaja reguleerimist.

Käesolev lõputöö täitis oma eesmärgi – töös selgitati kaugtöö olemust koos oma eeliste ja valupunktidega, ning ilmnis kuus võimalikku kaugtöö protsessi parendust Nortali jaoks. Samuti uuriti ettevõtte töötajate rahulolu oma praeguse töökorraldusega. Uuringu tulemused edastatakse Nortale. Soovitatud muudatuste läbiviimise otsustavad nemad.

Kaugtöö on põnev ja pidevalt arenev teema, mida oleks huvitav edasi uurida näiteks järeluurimisega AS Nortalis peale soovitatud muudatuste sisseviimist. Autor loodab oma tööga innustada teisi inimesi proovima alternatiive tavalisele kontoritööle, ning selleks võiks olla just kaugtöö.

VIIDATUD KIRJANDUS

- Anderson, J.** (2015). Work life balance - Tips for balancing work, home, family, relationships. [WWW] <http://janderson99.hubpages.com/hub/Work-life-balance-Tips-for-balancing-work-home-family-relationships> (09.03.2015).
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., Ying, C. J.** (2013). Does Working From Home Work? Evidence From a Chinese Experiment. - *Quarterly Journal of Economics*. pp. 165-218. (10.07.2013).
- Boag, P.** (2013). The Benefits and Challenges of Remote Working. [WWW] <https://boagworld.com/digital-strategy/remote-working-2/> (14.02.2015).
- Box, D.** (2015). Remote Collaborative Worker Survey. Connect Solutions 2015. [WWW] <http://www.connectsolutions.com/survey-shows-working-remotely-benefits-employers-employees> (27.05.2015).
- Bradley, T.** (2011). Telecommuting Is Good for Employees and Employers. [WWW] <http://www.entrepreneur.com/article/217919> (12.04.2015).
- Brost, J.** (2013). Three in Four IT Workers Surveyed Say Telecommuting Option is at Least Somewhat Important When Evaluating a Job Offer . [WWW] <http://rht.mediaroom.com/2013-02-27-Three-in-Four-IT-Workers-Surveyed-Say-Telecommuting-Option-is-at-Least-Somewhat-Important-When-Evaluating-a-Job-Offer> (10.03.2013).
- Conran, T.** (2004). *Täiuslik kodu: Kodukujundus 21. sajandil*. Tallinn: Varrak. 256 lk.
- Edwards, P.** (2002). *The Entrepreneurial Parent: How to Earn Your Living and Still Enjoy Your Family, Your Work and Your Life*. Washington: Tarcher. 448 lk.
- Ellison, B. N.** (2004). *Telework and Social Change: How Technology is Reshaping the Boundaries between Home and Work*. London: Praeger Publishers. 184 lk.

- Employees Admit To More Distractions When Working From Home. - *Human Capital Magazine*. [WWW] <http://www.hcamag.com/article/employees-admit-to-more-distractions-when-working-from-home-146773.aspx> (27.11.2012).
- Ettepanekud kaugtöö edendamiseks. Töörühma raport.* (2008). MTÜ Eesti Kaugtöö Ühing. [WWW] http://www.smartwork.ee/images/files/Ettepanekud_kaugt__edendamiseks.pdf (27.05.2015).
- Ferris, T.** (2007). *The Four Hour Workweek*. New York: Harmony. 416 lk.
- Foster, W.** (2015). *The Ultimate Guide to Remote Work How to Grow, Manage and Work with Remote Teams*. Washington: Zapier. 169 lk.
- Fried, J., Heinemeier Hansson, D.** (2013). *Remote: Office Not Required*. London: Crown Business. 256 lk.
- Hartig, T., Kylin, C., Johansson, G.** (2007). *The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration*. Stockholm: Applied Psychology. 253 lk.
- Hassell, D.** (2014). Is Remote Work Right For Your Company? [WWW] <http://blog.15five.com/is-remote-work-right-for-your-company/> (15.05.2015).
- Käärats, E., Talur, M.** (2009). Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkulepped. [WWW] http://www.sm.ee/et/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/EL_sotsiaalpartnerite_raamkokkulepete_kogumik.pdf (05.02.2015).
- Kalberg, S.** (2012). Kodus töötamine nõuab ranget distsipliini. *Rajaleidja*. [WWW] <http://rajaleidja.ee/84159/> (10.03.2013).
- Kaugtöö – kas töö tegemine distantisilt? (2011). *Saarte Hääl - ametlik kodulehekülg* [WWW] <http://www.saartehaal.ee/2011/03/08/KAUGTOO-KAS-TOO-TEGEMINE-DISTANTSILT/> (12.05.2015).
- Kaugtöökeskus – mis see on?* (2013). Targa Töö Ühing kodulehekülg. [WWW] <http://www.smartwork.ee/et/kaugtöökeskuse-moiste> (27.05.2015).
- Klassikalised teooriad. Organisatsioon ja juhtimine. (2013). [WWW] http://web.ametikool.ee/jane/okj/?2._Motivatsioon:Klassikalised_teooriad:Vajaduste_teooriad (04.04.2015).
- Kuidas motivatsioon tekib? (2013). [WWW] <https://motivatsioon.wordpress.com/> (12.05.2015).

- Lister, K., Harnish, T.** (2013). Obstacles and Opportunities. [WWW] https://www.citrix.com/content/dam/citrix/en_us/documents/products-solutions/federal-telework-obstacles-and-opportunities.pdf (06.07.2014).
- Meist.** (2014) Nortal AS ametlik kodulehekül. [WWW] <http://www.nortal.ee/meist/ulevaade> (22.05.2014).
- Miks tark töö?** (2013). Targa Töö Ühing kodulehekül. [WWW] <http://www.smartwork.ee/et/miks-tark-toeoe> (27.05.2015).
- Mobiilne töötamine ja töövahendid.** (2013). - *Palgainfo agentuur.* [WWW] http://www.smartwork.ee/images/Mobiilne_tootamine_toovahendid.pdf (05.12.2013).
- Molok, T.** (2013). Kaugtöö ja kodukontor – kes peaks kandma kulud ja millises ulatuses? [WWW] http://www.rmp.ee/maksud/maksud_yldiselt/kaugtoo-ja-kodukontor-kes-peakskandma-kulud-ja-millises-ulatuses-2013-08-21?Print=1&popUp=1 (10.03.2013).
- Pinola, M.** 5 Reasons Employers Should Implement Corporate Telecommuting Programs. [WWW] <http://mobileoffice.about.com/od/getmobilized/tp/employer-benefits-of-telework.htm> (07.04.2015).
- Quantitative and Qualitative Research. (2009). [WWW] <https://explorable.com/quantitative-and-qualitative-research> (12.05.2015).
- Raudsepp, H.** (2011). Kaugtöökeskuste füüsilise ja virtuaalse töökeskkonna disain. (Magistritöö). Tallinna Ülikooli Informaatika Instituut. Tallinn. 86 lk.
- Richmond, R.** (2012). How to Maintain Security When Employees Work Remotely. [WWW] <http://www.entrepreneur.com/article/224241> (07.03.2015).
- Seeder, K.** (2010). Uusmaakat ahvatledes. *Maaleht - ametlik kodulehekül.* [WWW] <http://www.maaleht.ee/news/uudised/arvamus/article.php?id=35194395> (12.04.2015).
- Shin, L.** (2014). The 20 Most Common Work-From-Home Job Opportunities. - *Forbes ametlik kodulehekül.* [WWW] <http://www.forbes.com/sites/laurashin/2014/04/07/the-20-most-common-work-from-home-job-opportunities/> (27.05.2015).

- Steinkirchner, S.** (2012). The Pros And Cons Of Working At Home. [WWW] <http://www.forbes.com/sites/sundaysteinkirchner/2012/04/25/home-office-vs-open-shop-the-pros-and-cons-of-working-at-home> (25.04.2012).
- Sun Employees Save Money, Energy With Telecommuting.* (2008). Sun Microsystems kodulehekül. [WWW] <http://www.greenbiz.com/news/2008/06/11/sun-employees-save-money-energy-telecommuting> (07.05.2013).
- Survey Finds Workers Average Only Three Productive Days per Week. (2005). [WWW] <http://www.microsoft.com/en-us/news/press/2005/mar05/03-15threeproductivedayspr.aspx> (12.04.2015).
- Taal, K.** (2014). Kaugtöö. [WWW] <http://toolu.ee/et/Toosuhted/paindlikud-toovoimalused/Kaugtoo> (01.04.2015).
- Täht, K., Seeder, K.** (2009). Me ei käi tööl, vaid teeme tööd. - *Targa Töö Ühing kodulehekül.* [WWW] <http://www.smartwork.ee/et/getonlineweek/uudised/88-eesitootervishoid42008meeikaitoolvaidteemetood> (02.03.2015).
- Telecommuting Increases Work Hours and Blurs Boundary Between Work and Home.* (2012). University of Texas ametlik kodulehekül. [WWW] <http://www.utexas.edu/news/2012/12/03/telecommuting-increases-work-hours-blurs-boundary-between-work-home-new-study-shows/> (25.06.2012).
- Telework Case Studies. (2008). [WWW] https://www.mysolutionis.com/hr-management/_images/CS-Telework_CaseStudies-102808.pdf (14.02.2015).
- The Future of Network Security. Sophos 2012 Network Security Survey.* (2012). VansonBourne. <https://www.sophos.com/enus/medialibrary/gated%20assets/white%20papers/sophosnetworksecuritysurveywpna.pdf> (27.05.2015).
- Töölepingu seadus. Vastu võetud Riigikogus 17. detsembril 2008. a – RT I 2009, 5, 35; RT I, 12.07.2014, 146.
- Turnbull, A.** (2014). The Pros & Cons of Being a Remote Team (& How We Do It). [WWW] <https://www.groovehq.com/blog/being-a-remote-team> (12.04.2015).

- Tuuling, L.** (2007). Kvalitatiivsed andmekogumise meetodid. [WWW] <http://78.28.119.208:9000/shares/share/oppematerjalid/Lehte%20Tuuling/Uurimist%C3%B6%C3%B6%20%C3%BClesehitus%20ja%20meetodid%20SP2/Teaduslikud%20uurimismetodid%20II.pdf> (27.05.2015).
- Ülavere, R.** (2012). Kuidas suurendada inimese tööpanust hüppeliselt? Saada ta koju... [WWW] <http://www.mindsweeper.ee/2012/10/04/kuidas-suurendada-inimese-toopanust-huppeliselt-saada-ta-koju/> (04.10.2012).
- Vaidloo, T.** (2010). Kaugtöö eeldab uutmoodi mõtlemist. [WWW] <http://www.smartwork.ee/et/news/127-hei-kaugtooeeldabuutmoodimotlemist> (27.05.2015)
- Veisveer, M.** (2011). Kaugtöö – kui töötad kodus. [WWW] <http://kaev.net/huvi-hobi/84-arvutid/1243-kaugtoeoe-kui-toeotad-kodus> (12.05.2015).
- Why You May Need a Summer Office Break. (2012). [WWW] http://s3.amazonaws.com/legacy.icmp/additional/wakefield_research_citrix_survey_results_overview_final.pdf (10.03.2013).
- Working Remotely - pros and cons. (2013). [WWW] <http://richardmale.com/working-remotely-pros-and-cons/> (12.02.2015).

LISAD

Lisa 1. Küsitlusankeet kursusetöök

Küsitlus Tallinna Tehnikaülikooli Tallinna Kolledži kursusetöö toetamiseks, mille eesmärgiks on uurida kaugtöö eeliseid ja valupunkte.

Palun küsitlusele vastata vaid juhul, kui omate töökogemust (siinkohal pole aga oluline, kas omate ka kodust töötamise kogemust).

Sugu: Mees Naine

Haridus: algharidus põhiharidus kutseharidus keskharidus kõrgharidus
 kõrgharidus omandamisel

Perekonnaseis: elan üksi, ülalpeetavad puuduvad
 elan üksi, mul on ülalpeetavaid pereliikmeid
 elame mitmekesi koos, ülalpeetavad puuduvad
 elame mitmekesi koos ülalpeetavate pereliikmetega

Vanus: 16-20 21-25 26-30 31-35 36-40 41-45
 46-50 51-55 56-..

Neto sissetulek: ...-300 301-500 501-700 701-900 901-1100
 1101-1300 1301-1500 1501-1700 1701-1900 1901-...

Kas sa omad kogemusi kaugtöoga? Jah Ei

Kas sa töötad hetkel põhikohaga kaugtöö vormis? Jah Ei

Hinda ühest viieni:

Kui tähtis on sinu jaoks vabadus oma tööpäeva ise sisustada (algus, lõpp jne)?

Kui tähtis on sinu jaoks vabadus oma töö tegemise kohta ise valida?

Kui tähtis on sinu jaoks inimestega näost näkku suhtlemine?

Kui tähtis on sinu jaoks anonüümsus klientidega suhtlemisel?

Kui rahul oled oma praeguse töökorraldusega?

Kui rahul oled oma praeguse motiveeritusega?

Kui rahul oled oma praeguste arenguvõimalustega?

Kui rahul oled oma praeguse füüsilise atraktiivsusega?

Kui rahul oled oma praeguste kaastöötajate hoolivusega?

Kui palju on sul tööalaselt inimestega näost-näkku suhtlemist?

Kui hästi suudad end iseseisvalt tööle motiveerida?

Hinda ühest kümneni kui tõseks pead väidet, et kodust töötades...

Suudad aega kokku hoida?

Suudad raha kokku hoida?

Suudad paremini tööle keskenduda?

Suudad halvemini tööle keskenduda?

Suhtlusoskused kahanevad?

Suhted kaastöötajatega halveneivad?

Läheb igapäevane elurežiim segamini?

Tervis paraneb?

Kaob piir töö- ja eraelu vahel?

Tervis halveneb?

Teeksid vähem tööd?

Teeksid rohkem tööd?

Teeksid sama palju tööd kui tööpostil viibides?

Täidad oma tööülesandeid ka haigena?

On ettevõttesisesel karjääriredelil raskem tõusta?
On sul olemas kõik tööks vajalikud vahendid? Su tööd väärtustatakse pere poolt?
Su tööd väärtustatakse kolleegide poolt?
Suhted teiste kodus olevate pereliikmetega paraneksid?
Suhted teiste kodus olevate pereliikmetega halveneksid?
Su suhtlusoskused paraneksid?
Oleksid füüsiliselt vähem aktiivsem?
Kaotaksid motivatsiooni hästi tööd teha?
Pühendaksid rohkem aega oma perele?
Esineb vähem segavaid faktoreid?
Oleksid füüsiliselt aktiivsem?
Esineb rohkem segavaid faktoreid?
Peaksid su juht ja kollegid sind rohkem motiveerima?
Su suhtlusoskused manduksid?
Suudaksid end ise hästi motiveerituna hoida?

Lisa 2. Küsitlusankeet lõputööks

Küsitlus Tallinna Tehnikaülikooli Tallinna Kolledži bakalaureusetöö toetamiseks, mille eesmärgiks on välja tuua ettevõtte kaugtöö eelised ja valupunktid ning leida parimaid võimalikke mooduseid selle protsessi parendamiseks.

Vastaja jääb anonüümseks.

Sugu: Mees Naine

Haridus: kutseharidus keskharidus kõrgharidus

Vanus: <30 31-40 41-50 51<

Bruto sissetulek ettevõttes: <1000 1001-1500 1501-2000 2001-2500 >3000

Kas omad ettevõttes alluvaid? Jah Ei

Kui palju Sa hinnanguliselt tööajast teed tööd väljaspool kontorit (reisil, kodus jne)? 0%
 kuni 10% kuni 25% kuni 50%, kuni 75% üle 75%

Miks kasutad kaugtöö võimalust? Elukoht on töökohast kaugel Tööandja võimaldab seda Muu põhjus (täpsusta).....

Vastused väidetele palun valida skaalal ühest viieni, kus 1 - ei nõustu üldse, 2 – pigem ei nõustu, 3 – raske öelda, 4 – pigem nõustun ja 5 – nõustun täielikult.

Minu jaoks on tähtis vabadus oma tööpäeva ajakava ise sisustada (algus, lõpp).	1	2	3	4	5
Minu jaoks on tähtis vabadus oma töö tegemise kohta ise valida.	1	2	3	4	5
Olen rahul oma praeguse töökorraldusega.	1	2	3	4	5
Olen rahul oma praeguse töökorraldusest johtuva motiveeritusega.	1	2	3	4	5
Olen rahul oma praeguste arenguvõimalustega.	1	2	3	4	5
Suudan end hästi iseseisvalt tööle motiveerida.	1	2	3	4	5
Kaugtööl (nt kodus) suudan tööülesandeid täita väiksema ajakuluga.	1	2	3	4	5

Kaugtööl (nt kodus) suudan raha kokku hoida.	1	2	3	4	5
Kaugtööl (nt kodus) suudan paremini tööle keskenduda.	1	2	3	4	5
Kaugtööl (nt kodus) kaob piir töö- ja eraelu vahel.	1	2	3	4	5
Kaugtööl (nt kodus) teen rohkem tööd (rohkem tunde päevas, töötan ka haigena).	1	2	3	4	5
Kaugtööl (nt kodus) on mul olemas kõik tööks vajalikud vahendid.	1	2	3	4	5

Kas töövahendid on isiklikud või tööanda poolt võimaldatud? Isiklikud Tööandjalt

Kas oled oma praeguse töökorraldusega rahul? Jah Ei

Missuguseid kaugtööga seotud puudujääke sa töökorralduses näed?

.....

.....

.....

.....

.....

Missuguseid lahendusi kaugtöö protsessi paremaks muutmiseks pakuksid?

.....

.....

.....

.....

.....

Suur aitäh vastamiseks leitud aja eest!

SUMMARY

TELEWORK PROCESS IMPROVEMENT BASED ON NORTAL LTD

Mirjam Pikk

Language:	Estonian	Figures:	24
Pages:	54	Tables:	-
References:	49	Appendixes:	2

Keywords: telework, telecommute, remote work, employee satisfaction, myth, technology, flexible work, survey, improvement, motivation

Topic selection comes from 2013 when the author wrote a course thesis on "The Myths and Reality of Telework". Back then the author saw an opportunity to develop the subject further. Author has long-term experience in telework and felt the need to further explore and analyze the topic. Since there is not enough unique material in Estonian about the subject the author believes that the research may also benefit other employers and employees besides Nortal Ltd.

Given subject is topical, because of the fast development of technological tools and means that will lead to changes in the traditional workflow. Because of this the flexible work arrangement, in which a permanent office is not always necessary, has become a reality. Telework is a well-known form of flexible work.

The thesis is based on authors previous work in which the myths were collected from various articles available on the internet. The first survey was carried out within a total of 158 people, of

whom only 104 finished the questionnaire. It's aim was to prove or disprove the given myths. The main focus of the second survey for the thesis was to conduct an employee satisfaction survey among Nortal Ltd teleworkers. Authors goal of thesis was to bring out the advantages and disadvantages of telework, to examine Nortal Ltd employee satisfaction with their current work arrangements, and present possible improvements of telework to improve the process. The survey was conducted in an online survey site, Obsurvey, in January 2014 because that's where the focus group is the most available.

The analyse revealed that most of the myths that hold true in the rest of the world are not accurate in Estonia. A big difference was seen in the minds of those who have experience in teleworking and among those who don't. The study revealed that telework is associated with responsibility shifting from employer to employee. Although teleworkers are usually happy with that, they still see a problem with it.

While 90% of those surveyed were satisfied with their current work arrangements at Nortal the survey revealed that there is still room for improvement within the companys telework process. The most common disadvantage pointed out in the survey were the complexity of communication, potential technological problems and a tendency to overwork. Employees mentioned possible improvements for the disadvantages like considering ordering employees to occasionally work in the office or in telework centers. Also there soul be an alternative working space for teleworkers in the office in case some technological errors occur. Employees also feel the need for trainings and regulated the working hours.

The thesis in hand served its purpose - the nature of telework with its advantages and disadvantages got explained and six potential telework process improvements were presented to Nortal. The companys employee satisfaction survey was also conducted. and the results were forwarded to Nortal Ltd.

Telework is an exciting and ever-evolving topic that would be interesting to investigate further, for example as a follow-up study to further investigate the companys take on suggested changes. Author hopes the work will inspire others to try alternatives for regular office work.

Deklareerin, et käesolev lõputöö, mis on minu iseseisva töö tulemus, on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli diplomi taotlemiseks ning selle alusel ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi ega diplomit.

Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjanduslikest allikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Autor:

(Mirjam Pikk, 2. juuni 2015)

Üliõpilaskood:095001.....

Töö vastab kehtivatele nõuetele.

Juhendaja:

(Merle Varendi, 2. juuni 2015)

Kaitsmisele lubatud: ”.....” 2015

TTÜ TK kaitsmiskomisjoni esimees:

.....

(nimi, allkiri)