

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Reelika Jaanverk

KAUGTÖÖ KASUTAMINE KONSERTORGANISATSIOONIS

Bakalaureusetöö

Õppekava HAKB, peaeriala halduskorraldus

Juhendaja: Velli Parts MSc

Tallinn 2019

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 5741 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Reelika Jaanverk

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 165015HAKB

Üliõpilase e-posti aadress: reelikaj@gmail.com

Juhendaja: Velli Parts MSc :

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD	
LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1 KAUGTÖÖ OLEMUS, EELISED JA PUUDUSED	7
1.1 Kaugtöö ja kaugtöötaja	7
1.2 Kaugtöö eelised ja puudused	12
1.3 Kaugtöö kasutamine Eestis	14
2 EMPIIRILINE UURING	17
2.1 Eesti Kontserti lühitutvustus	17
2.2 Meetod	18
2.3 Tulemused	19
3 JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD	25
KOKKUVÕTE	27
SUMMARY	29
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	32
LISAD	35
Lisa 1 Ankeetküsimustik	35
Lisa 2 EK struktuur	40

LÜHIKOKKUVÕTE

Autor valis lõputöö teemaks “Kaugtöö kasutamine kontsertorganisatsioonis” kuna kaugtöö on viimaste aastatega Eestis väga suurelt levima hakanud. Eesti Kontsertis (edaspidi kasutatakse lühendit EK) soovib tulevikus kaugtöö võimalust oma töötajatele pakkuda. Eelmisel aastal proovis EK kaugtööd oma organisatsioonis ning nüüd soovib EK teada saada, kas töötajad soovivad kaugtööd ka tulevikus edasi teha.

Uurimuse eesmärkide saavutamiseks viis autor läbi veebipõhise küsitlusuuringu. Ankeedi koostamisel võeti aluseks Doris Seljamaa magistritöös kasutatud küsimustik, mida autor kohendas EK vajadustele vastavaks.

Küsitlus viidi läbi Google Drive keskkonnas; töötajate postiloendisse saadeti e-kirjaga link küsitlusele. Küsimustik edastati täitmiseks 45 EK töötajale, kelle tööülesanded võimaldavad teha kaugtööd. Uuringus osalemine oli vabatahtlik, vastajatel oli võimalus jääda anonüümseks. Andmeid koguti ajavahemikul 08.01–22.01.2019. Nädal pärast küsitluses osalemise kutse laiali saatmist töötajatele saatis autor meeldetuletuskirja, et suurendada vastamisaktiivsust.

Kokku laekus 34 täidetud ankeeti, mis teeb vastajate osakaaluks 75,48% (n=45) koguvalemist.

Küsimustikus oli 12 küsimust ja see koosnes neljast osast: (1) kaugtöö praktikat puudutavad küsimused, (2) tööga rahulolu kohta küsimused; (3) kaugtöö korraldusega rahulolu puudutav osa ja (4) vastaja andmed. Iga küsimuse puhul sai vastaja valida ühe või mitu vastust, mis parimini tema arvamust peegeldasid. Vastaja andmetest küsiti sugu, vanust ja tööstaaži.

Töö kokkuvõttes teeb autor ülevaate tulemustest ja toob välja töötajatele muret tekitanud probleemid ja ettepanekud.

Võtmesõnad: kaugtöö, kaugtöötaja, tööga rahulolu, suhted kolleegidega

SISSEJUHATUS

Tänapäeval on kaugtöö tegemise võimalused arenenud kiiresti, mis muudab selle kättesaadavamaks enamatele töötajatele kui aastaid tagasi. Hästi populaarne on teha tööd kodus, kohvikus või teises linnas. Tänu tänapäeva info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) arengule on ligipääs internetile ja telefoni kasutamine kõigile kergesti kättesaadav. Üllatuseks ei tule tööandjale ega töötajatele, kui nad saavad teada, et nende kolleeg teeb tööd teises linnas või riigis.

Ka Eestis on kaugtöö tegemise mahtusid uuritud ja Statistikaameti poolt 2009. aastal ja 2015. aastal läbi viidud uuringud näitasid, et nimetatud perioodil on riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutustes kaugtöö tegijate arv kasvanud: kui 2009. aastal tegi kaugtööd 10,8% töötajatest, siis 2015. aastal oli see number juba 13,5% (Eesti Statistikaamet, 2015). Selle trendi valguses võime oletada, et kaugtöö tegemine on jätkuvalt populaarne.

Kaugtöö on saanud töötajate seas väga hinnatuks ja uue töö otsimisel üheks eeliseks. Kui organisatsioon suudab oma töötajale pakkuda kaugtöö võimalust, siis see on väga suur eelis teiste organisatsioonide ees. Paljud organisatsioonid meelitavad uusi töötajaid enda juurde tööle pakkudes neile alternatiivina kaugtöö võimalust ehk töötaja saab valida endale sobiva tööaja ja koha, kus tööd teha.

Eesti Kontsert (edaspidi EK) on üks organisatsioonidest, kellel on võimalus oma töötajatele pakkuda kaugtöö võimalust ja 2018 aastal otsustas juhtkond selle plaani ellu viia. EK töötajatel on võimalus teha tööd väljaspool kontorit. Kord nädalas toimuvad ette planeeritud koosolekud kolleegidega, et arutada nädala või kuu plaanid läbi. Kui on vaja teha tihedamat koostööd teise osakonna või kolleegiga, siis lepitakse kokku sobiv päev, millal kontorist kokku saadakse. Samas soovib EK pakkuda oma töötajatele kaugtöö võimaldades paremaid võimalusi töö- ja pereelu ühildamiseks, transpordikulude kokkuhoidu, ajasäästu tööle ja koju sõitmisel, samuti töörahulolu ning tööviljakuse suurenemist. Need töötajad kellel ei ole võimalus EKs kaugtööd teha (nt. lavameister, infolaua töötaja) kompenseeritakse see vaba päevaga.

Antud lõputöö eesmärgiks on kaardistada kaugtöö kasutamise praktika EK-s ja selgitada välja, kuidas on EK töötajad huvitatud ka edaspidi kaugtöö kasutamisest.

Eesmärgi saavutamiseks viis autor läbi veebipõhise küsitluse EK töötajatele kaugtöö kohta. Küsitlus oli koostatud google Drive keskkonnas ja edastati 45 EK töötajatele vastamiseks lingina e-kirja teel. Uuringus osalemine oli vabatahtlik ja osalejatel oli võimalus jääda anonüümseks.

Bakalaureusetöö koosneb kolmest osast:

- esimene peatükk tutvustab kaugtöö olemust, eeliseid ja puuduseid. Saame teada, miks kaugtöö tekkis, millised võimalused on kaugtöö tegemisest, kaugtöö arengust ja kes on kaugtöötaja;
- teine peatükk räägib empiirilisest uuringust. Kiire ülevaade organisatsioonist, uuringu meetodist, valimist ja uuringu tulemustest;
- kolmandas peatükis teeb autor uuringust järeldused ja ettepanekud.

Autor tänab SA Eesti Kontserdi töötajaid ja oma juhendajat, kes aitasid kaasa uuringu läbiviimisel ja lõputöö valmimisele.

1 KAUGTÖÖ OLEMUS, EELISED JA PUUDUSED

1.1 Kaugtöö ja kaugtöötaja

Kaugtöö mõiste: kaugtöö on töö korraldamise ja/või teostamise vorm, kus infotehnoloogiliste vahendite abil ja töölepinguliste suhete kontekstis täidetakse tööülesandeid regulaarselt väljaspool tööandja poolt määratud töötegemise kohta (Tööelu, 2016).

Kaugtöötaja mõiste: kaugtöötaja on inimene, kes teeb tööd väljaspool tööandja poolt määratud töötegemise kohta (Tööelu, 2016). Organisatsioon peab hoolitsema selle eest, et kaugtöötajal oleks olemas töö tegemiseks vajalikud töövahendid ja peab arvestama sellega, et kaugtöötajale kehtivad kaugtööd tehes samad reeglid töötervishoiu ja –ohutuse suhtes nagu kontoris töötavatel töötajatel.

USA teadlane Jack Nilles võttis kaugtöö mõiste kasutusele aastal 1973 (inglise keeles *telework*, *teleworking*, *telecommuting*) ning ta on rahvusvaheliselt tuntud ka kaugtöö isa nime all. USAs on kaugtöö väga levinud ja kasutusele võetigi see esmalt liiklusummikute pärast, et aega kokku hoida (JALA International, 1998-2013). Samas Jack Nilles selgitab kaugtöö lahti selliselt, et kaugtöö on töö, mis viiakse inimese juurde. Nilles taipas uuringuid tehes, et igat tööd ei saa kodus teha. Hästi palju sõltub organisatsioonis ja tema tegevusest ehk sektorist, mida seal tehakse. Kaugtööd saavad teha näiteks raamatupidajad, toimetajad, produtsendid, disainerid, ajakirjanikud, telefonikonsultandid, maaklerid, arhitektid, programmeerijad ja turundustöötajad (Spetsialist, 2013, lk 4-11). Näiteks põllumajanduses on keeruline kaugtööd teha põllumehel, kes peab saaki koristama aga raamatupidajale pole see takistuseks (Nilles, 1998). Veel ei saa kaugtööd teha ehitaja, sest kaugtööl olles on keeruline objektile müüri laduda. Kaugtöö sobib rohkem töötajatele, kelle töökorraldus on seostud dokumentide ja IT tehnikaga, mille abil oma tööd teha (Boell, Cecez-Kecmanovic, & Campbell, 2014, pp. 6-7).

1980 aastal mainis Albert Toffer kaugtöö asemel mõistet „elektrooniline suvila“. Selle all pidas ta silmas kaugtöötajaid, kes teevad kodus arvutitega tööd ja nad ei pea selleks sõitma kodu ja kontori vahet (Van Der Wielen & Jackson, 1998, lk 3). Kaugtööd on kutsutud ka kodutööks, kuna tööd tehakse kodus.

Kaugtöö on üks töökorralduse vormidest, mida saab teha osalise, täistööajaga või paindliku tööajaga ning seda ei saa töötajatele peale sundida, vaid pakkuda töötajale boonuseks. Kaugtöö tegemine on vabatahtlik ning seda tehakse vastastikusel kokkuleppel. Kui töötaja ei soovi mingil

põhjused kaugtööd teha, siis ei tohi teda karistada ega teiste ees maha teha, sest kõigile inimestele ei sobi kaugtöö (Eesti Ametiühingute Keskliit; Tööandjate Keskliit, 2017). Kaugtöö on võimalus ja vaheldus kontoritööle, kus saab rahulikult keskenduda ja kiirel ajal segamatult oma töö valmis teha.

Euroopa riikides tehtud uuring 1990-ndate keskel näitas selgelt, kuidas kaugtöö areng on riigiti erinev. Ühendriikides on kaugtöö areng aeglasem kui Põhjamaades ning Ühendriikides on see rohkem arenenud kui Euroopa Liidu riikides. Üheks motivatsiooniks kaugtöö tegemiseks on töökoormuse vähendamine (Stanworth, 1997, pp. 51- 60). 2014. aastal USAs läbiviidud uuringus küsiti 275 000 töötajalt tagasisidet, kas nende tööandja võimaldab neil teha kaugtööd, vastusena selgus, et 59% tööandjatest lubab teha töötajatel perioodiliselt või vastavalt vajadusele kaugtööd (Allen, Golden, & Shockley, 2015, lk 42).

2004. aastal viis Kaupo Rebane läbi analüüsi AS EMT näitel, kus püstitatud eesmärgiks oli hüpotees, kas kaugtöö motiveerib töötajaid? Analüüsi lõpptulemusel autor kinnitas oma esitatud hüpoteesi, et kaugtöö on AS EMT näitel arvestatavaid motivaatoreid (Rebane, 2004).

Penny Gunstein (2001, lk 47) arvas 2001 aastal, et kaugtöö on tööandjate strateegia, millega tulevikus silma paista. Et kui sul on olemas vajalikud vahendid töö tegemiseks, siis saad tööd teha päeva jooksul kõikjal – pargis, bussis, kodus, autos või kohvikus. Kodus töötamine on boonus perekonnale, mis võimaldab ennast rohkem jagada perega. Samas saame teada Penny (2001, lk 47) tehtud uuringust, mis kestis kümme aastat, et need inimesed kellele ei sobi kaugtöö, kasutavad kaugtöökeskust, mis asub kodu lähedal, et seal siis vajadusel tööd teha, kui see nõuab rohkem tähelepanu ja keskendumist. Veel näitas uuring, et inimesed suudavad kodus töötades hoida tasakaalu oma eraelu ja töö vahel ning nad on suutnud prioriteetid paika panna, millal on töö number üks ja millal pere number üks (Gurstein, 2001, lk 74). Kaugtöökeskus on elukoha lähedal asuv kontoriruum, kus on töötamiseks tagatud vajalikud tingimused ja töövahendid. Kaugtöökeskustes käivad koos ühe või mitme organisatsiooni kaugtöötajad. Kaugtöökeskus sobib inimestele, kes ei saa või ei taha kodus tööd teha ning soovivad suhelda teiste inimestega (Vaindloo, 2010, lk 7-8). Teine võimalus on teha tööd mobiilses kontoris. Mobiilne kontor koosneb sülearvutist ja mobiiltelefonist, millel on interneti ühendus. Mobiilne kontor võib asuda ükskõik kus, kui on olemas telefon, internet ja arvuti. Näiteks lennujaamas oma lendu oodates või konverentsi pausil. Seda võimalust kasutavad inimesed, kes peavad päevas kulutama palju aega ühest kohast teise liikumiseks.

Kaugtöö kohta on tehtud palju erinevaid uuringuid. On soovitud saada tulemusi kaugtöö muredest ja probleemidest, kaugtöö plussidest ja miinustest ning kuidas kaugtöö mõjutab töotajaid ja juhte (Bailey & Kurland, 2002, lk 385). Kuna uuringuid on palju ja erinevaid, siis on ka uuringu tulemused erinevad. Ühed väidavad uuringute tulemustel, et kaugtööd teevad rohkem mehed, teised jälle vastupidist, et kaugtööd teevad rohkem naised. Üheks põhjuseks miks vastused on erinevad on põhjenduseks toodud kaugtöö tegemise pikkus. Kas kaugtööd tehakse koguaeg või vastavalt vajadusele, sellest tulenevad erinevad tulemused. Näiteks need kaugtöötajad, kes on teinud kauem kaugtööd, näitasid madalamat tööga rahulolu, kui need töötajad, kes tegid kaugtööd lühemat aega (Allen, Golden, & Shockley, 2015, lk 47).

Kaugtööd ei saa korraldada erinevates organisatsioonides ühesuguste punktide järgi vaid tuleb kohandada vastavaks oma organisatsiooni vajaduste järgi, sest organisatsioonid erinevad tüüpide ja organisatsioonikultuuri poolest. Oluline on kaugtöö puhul saavutada sama kvaliteet, mida teeb töötaja kontoris. Kui ei sobi kaugtöö kodus, siis töötaja võib loobuda kaugtöö pakkumusest ja jätkata oma tööd kontoris (Kallaste & Jaakson, 2009, lk 67,110,160,170).

Et kaugtöö tegemine oleks seaduspärane ja valikud kontrolli all, siis on hea organisatsioonil kirja panna praktilised kaugtöö mõjud, milleks võiks olla näiteks kaugtöö tegemise käsiraamat (Hylmö, 2006):

- Seal on sätestatud kuidas, millal ja kus kaugtööd tegevad töötajad üksteisega suhtlevad ja ühendust saavad;
- kõigile töötajatele kehtivad ühesugused reeglid ja standardid töö tegemiseks olenemata kohast;
- organisatsiooni juhid on sätestanud reeglid kaugtöö kestvuse/pikkuse kohta;
- töötajad peavad kinnitama ja endale selgeks tegema kaugtöö tegemise põhimõtted ja vastutama tagajärgede eest, kui nad on rikkunud neid;
- organisatsiooni poolt korraldatavad üritused tööpäeval, et kaugtöö kolleegid saaksid õppida üksteist tundma ja suhelda näost-näkku.

Euroopa tööturu osapooled sõlmisid 16. juuli 2002 kaugtöö raamkokkulepe *Framework Agreement on Telework*, mille ülesanne on tagada kaugtöötajatele võrdsed tingimused ja kohtlemine kontoris töötavate töötajatega (European social partners ETUC , 2002). Eesti Ametiühingute Keskliit ja Tööandjate Keskliit sõlmisid 25.mail 2017 aastal raamlepingu kaugtöö kohta ning töid välja soovituslikud põhimõtted ning kaugtöö kokkuleppe punktid (Eesti Ametiühingute Keskliit; Tööandjate Keskliit, 2017). Enne kaugtööle asumist tuleb töötajal ja

tööandjal teha kirjalik kaugtöö kokkulepe, kus oleks selgesõnaliselt välja toodud ja täpselt kirja pandud kodus töötamisega kaasnevad õigused ja kulud. Kui tööandja pakub töötajale võimalust teha tööd kontoris, siis tööandjal ei ole kohustust tööandjal tasuta töötaja kulusid kaugtöö tegemisel. Aga kui tööandjal ei ole võimalus pakkuda kontoris töötamis võimalust, siis tuleb töötajaga kokku leppida kulude ja töövahendite kompenseerimine.

Selleks, et sisse viia kaugtöö organisatsioonis, tuleb endale selgeks teha järgmised punktid (Bertin & Denbigh, 2000, lk 40):

- Organisatsiooni kulud ja tulud, kui töötajad on kaugtööl (elekter, koolitused, kontori üür);
- Töötaja võimalused kaugtöö tegemiseks kodus;
- Kaugtöö produktiivsus;
- Kes formuleerib kaugtöö kokkuleppe ja mida see sisaldab;
- Koolitused töötajatele ja juhtidele (nt. IT-alased).

Kaugtööks on vaja järgmiseid vahendeid ja tehnikat:

- Arvuti
- Printer
- Arvutihiir
- Telefon
- Modem
- Ruuter
- Skanner
- Internet
- Bürootarbed (paber, pastakas, ümbrik jne).

Koolitused mida võiks pakkuda kaugtöötajale, et kaugtöö läheks paremini:

- IT alane kiirkoolitus (kui arvuti ei võta pilti ette, et mis oleksid esimesed tegevused);
- dokumentide varundamine;
- töötervishoid ja tööohutus kaugtööl olles;
- aja planeerimine;
- andmekaitse.

Vaadates kiiret arengut kaugtöös, siis on vaja pöörata tulevikus rohkem tähelepanu ka töötajatele, kes ei soovi/ ei saa teha kaugtööd, et kuidas mõjutab see nende töö kvaliteeti ja töörahulolu.

Mitte-kaugtöötajate kohta on tehtud vähe uuringuid. Üks selline uuring tviidi läbi sooviga teada saada, kuidas mõjutab töörahulolu organisatsiooni teisi töötajaid, kes ei tee kaugtööd. See uuring viidi läbi 240 inimese seas, kes olid professionaalsel tasemel töötajad. Tagasi laekus 42% vastuseid, kellest 55% olid naised ning keskmine vanus oli 37. aastat. Uuringus esitati viis hüpoteesi, millele sooviti vastust, kas töötajad on nõus esitatud hüpoteesiga või ei. Küsiti järgmised hüpoteesid (Golden, 2007):

1. mida kauem teed kaugtööd, seda negatiivsem mõju on kaastöötajate rahulolule;
2. näost-näku suhtlemine vähendab kaastöötajate rahulolu;
3. mida rohkem kaugtöötajad kontorist eemal viibivad, seda negatiivsem rahulolu kolleegide seas;
4. kui kaugtöötaja on iseseisev,
5. seda vähem puutub kokku kolleegidega ja negatiivne mõju on väiksem.

Nende hüpoteeside põhjal võib järeldada, et otsene suhtlemine näost-näku on vajalik ja see tagab rahulolu töökaaslaste seas.

Kaugtöö võimalusi on tänapäeval tutvustatud ka puuetega inimestele, kellel on keeruline töökohal käia. Kaugtöö tegemine on neile hea võimalus teha tööd kodus, ilma et nad peaksid muretsema kuidas saada ühest punktist teise (Vittorio Di Martino; Linda Wirth, 1990, pp. 529-554). 1999 aastal Suurbritannias läbiviidud tööjõu-uuringu andmetel tegi 5% puudega inimesest kaugtööd 78 000 küsiteljust (Bertin & Denbigh, 2000, lk 251). Kui käed töötavad, pea lõikab ja on soov teha tööd, siis kaugtöö on neile üks parimaid võimalusi. Organisatsioonil on see hea võimalus tagada puudega inimesele töökoht tema enda kodus. Sest leidub veel selliseid hooneid, kus puudub puudega inimesele ligipääs ja kui kontor asub sellises hoones, siis alati ei suuda organisatsioon tagada võimalusi ligipääsuks puudega inimesele. Tänu kaugtöö võimalusele lihtsustab see organisatsioonide elu (Einama, 2002, lk 23-27).

Kaugtöö tegemisel kardetakse, et töö võib seisma jääda, kuna ei näe kolleegi üle laua istumas ja puudub silmside. Wilsoni uuring näitab, et alati ei pea kolleegiga viibima ühes ruumis, et töö tulemused oleksid head, vaid võib juhtuda vastupidiselt, et meeskond, kes teeb sama tööd läbi virtuaalmaailm võivad saada paremad tulemused, kui need töötajad, kes teevad seda ühises ruumis (Wilson, Matiu, Jett, & O'Leary, 2008, lk 982). On teada, et kaugtöö tegemise intensiivsus mõjutab kaugtöö tulemusi olenemata sellest, kas sa teed seda osalise või täistööajaga (Boell, Cecez-Kecmanovic, & Campbell, 2014, p. 3) ja on tõestatud, et kaugtöötaja teeb kodus olles rohkem tööd ja on selle läbi organisatsioonile kasulikum (Van Der Wielen & Jackson, 1998, lk 3).

Kui võrrelda kaugtöötaja profiili 80ndatel ja 21. sajandil, siis võime öelda, et see on muutunud. Tõlkal oli kaugtöötaja üksikmängija, kuid tänapäeval tänu tehnika kiirele arengule meeskonnamängija.

Paljudel on tekkinud küsimus kaugtöö tootlikkuse kohta, ja nad ei ole kindlad, kas see tõstab või langetab tootlikust. Üks selline uuring viidi läbi Kentucky American Water Company (KAWC) kõnekeskuse töötajate seas, et teada saada, kuidas tegelikult lood on. Uuring kestis viis (1998-2003) aastat ja sooviti vastuseid saada kolmele põhilisele küsimusele (Butler, Aasheim , & Williams, 2007):

1. kas tootlikkuse kasvatamine on võimalik kaugtööd tehes;
2. kas kaugtöö vähendab töötajate töölt puudumist;
3. kas telekommunikatsioon võib teisi töötajaid negatiivselt mõjutada ja nõuda lisatoetust mitte-kaugtöötajatelt.

Uuringu lõpptulemuste põhjal saab kinnitada, et vastus esimesele kahele küsimusele oli positiivne ja tootlikkuse suurendamine aja jooksul on jätkusuutlik. Viimasele küsimusele saime vastuse, et kaugtöö tegemine võib mõjutada negatiivselt teiste töötajate tegevust, kaugtöö tootlikus kasvas, kontori tootlikus vähenes (Butler, Aasheim , & Williams, 2007).

Kaugtöö tõhusus sõltub inimesest ja keskkonnast kus ta seda teeb. Kaugtöö tegemisel on tähtsal kohal õppimisvõimalused, kolleegide ja juhendajate toetus. Kõige parem näide kaugtöö tõhususest on tänapäeval loodud rahvusvahelised organisatsioonid, mille üksused asuvad üle maailma ja tänu virtuaalsele suhtlemisele saavad meeskonnad teha koostööd, mis on tänapäeva globaalses majanduses uus viis tavapäraseks töötamiseks (Matos & Galinsky, 2015).

1.2 Kaugtöö eelised ja puudused

Enne kui töötaja saab hakata tegema kaugtööd, tuleb üle vaadata kodus olevad tehnilised lahendused. Kas kaugtöö tegemiseks on piisav interneti ühendus? Kui internetiühendus on liiga aeglane siis on vaja andmemahu juurde soetada. Kindlasti tuleb vaadata, kas kodust pääseb ligi töö tegemiseks organisatsiooni andmebaasi jne.

Kaugtöö kohta tehtud uuringud on välja toonud nii plusse kui miinuseid töötajate ja organisatsiooni poolelt. Plussina on välja toodud tööga rahulolu ja miinusena kardetakse eraldumist töökohast (Vega, Anderson, & Kaplan, 2014), vähene kommunikatsioon ja positiivsena

paindlikus (Kallaste & Jaakson, 2009). Miinusena on veel välja toodud see, et töötaja ei tee vahet töö- ja kodukeskkonna eristamisel (Eesti Vabariigi Sotisaalministeerium, 2015) ning puudub kontroll töötaja üle (organisatsiooni juhil). Siin on lihtne lahendus probleemile, kuidas kontrollida, kas töötaja teeb kaugtööd või mitte. Seda on näha töötulemusest. Kui töö tootlikus langeb kaugtööd tehes, siis kaugtöö ei sobi töötajale. Põhjusteks võib olla, et ta ei suuda kodus tööle keskenduda. Sellisel juhul tuleb sellel töötajal tulevikus jätkata töö tegemist kontoris.

State of Remote Work 2018 Report (kaugtöö raporti) tõi välja kaugtöötajate hirmud, milleks olid üksindus (21%), kommunikatsiooniprobleemid (21%) ning segadused kodus (16%). Positiivsena toodi välja kaugtöö paindlik ajakava (43%) ja võimalus veeta aega koos perega (15%) (Griffis, 2018).

Kaugtöö eeliseks töötaja poolt vaadates on (a) liiklusummikutest pääsemine; (b) võimalus rahulikult keskenduda oma tööle; (c) suurem produktiivsus; (d) võimalus tööaega paremini planeerida (nt kui alustad hiljem, siis lõpetad hiljem töö); (e) suurem iseseisvus; (f) suurem rahulolu; (g) kulude kokkuvõtte; (h) rohkem vaba aega ja (i) vähem stressi.

Kaugtöö miinusteks töötaja poolt peetakse (a) alati ei ole võimalik kõiki töid teha kaugtööna; (b) piirid töö- ja puhkeaja vahel muutuvad hägusemaks ja raske on vahet teha, millal on tööaeg ja millal puhkeaeg; (c) mittesobivust töötajale, kes ei oska üksi tööd teha; (d) kolleegidest kaugenemist; (e) tööandja nõ unustab töötaja ära ja ta saab vähem koolitusi ja/või osaleb vähem ühisüritustel ja (f) kommunikatsiooniprobleeme.

Kaugtöö eelisteks tööandja poolt vaadates peetakse (a) töötajate suuremat efektiivsust; (b) töötaja suuremat rahulolu; (c) töötajate suuremat lojaalsust tööandjale; (d) väiksemat personalivoolavust ja töölt puudumiste vähenemist; (e) tööandja maine kasvu; (f) kulude kokkuvõtte (töötaja haigestumine, üür); (g) võimalust kaasata tööle inimesi, kes muidu ei saaks tööl käia (üliõpilane, pensionär, puudega inimene) ja (h) kaugtöö võimalus on motivaatoriks.

Kaugtöö miinuseks tööandja poolt peetakse, et ettevõtte/organisatsioonil (a) puudub kontroll töötaja üle; (b) kellaegadest ja tähtaegadest ei peeta kinni ning (c) probleeme kommunikatsiooniga.

Kaugtöö positiivsed faktid läbi uuringute:

Positiivne tõus kaugtööl uute IT-vahendite kasutamisele võtmisel. Euroopas läbi viidud empiiriline uuring näitab, et kaugtöö tegijad rakendasid 2010. aastal (11,09%) võrreldes 2005.

aastaga (7,39%) rohkem uuenduslike tehnoloogiat töötegemisel (Martin & Omrani, 2014, lk 629;631).

Organisatsiooni investeeringud kaugtöösse tasuvad ennast ära ja tulemuseks on kaugtöötajate rahulolu oma tööga (Verive & DeLay, 2006, pp. 6-15).

Veebiportaal inc.com uuringus selgus, et 65% küsitletutest on kaugtööd tehes produktiivsemad ja suudavad rohkem tööd ära teha kui kontoris olles. Samas saame ka teada, et kaugtööd tehes puuduvad inimesed vähem töölt, nende motivatsioon on kõrgem ja neil on vähem stressi (Daum, 15).

René Arvola doktoritöö tulemusel saime teada, et kaugtöö võimaldab pensioni ikka jõudnud töötajal kauem tööd edasi teha. Samas saame ka kinnitust, et kaugtöö mõjutab meie vaba aega positiivselt, aitab säästa raha ning stressi esineb vähem (Arvola, 2018).

Üheks kaugtöö positiivseks mõjuks on toodud ummikute vähenemine ja õhu reostamine heitegaaside poolt. On ilmunud palju uuringuid, mis on keskendunud kaugtöö tegevatele töötajatele, kellel on leibkonnas rohkem kui kaks inimest. Uuringu tulemustel on selgunud, et kaugtööd tegev töötaja elab linnast väljas, kus puudub hea ühistransport ning laste kooli või lasteaeda viimiseks tuleb kasutada igapäevaselt autot. (Melo & Silvia, 2017, pp. 146-162). Ja ei saa unustada looduse säästmist. Kui paar korda nädalas teha kaugtööd, siis sellega säästaksime õhku, kuna inimesed ei kasuta sõiduks autosid (Accelerista, 2018).

Nagu eelpoole nägime, siis kaugtöö üheks miinuseks on välja toodud kommunikatsioon nii töötaja kui tööandja poolt. Paljud töötajad pelgavad, et kui kolleeg on kaugtööl, siis see võib saada takistuseks nende töö tegemisel. Näiteks, kui kaugtööl viibivalt kolleegilt on vaja kohe saada vastus kiirele küsimus, millele vastamine nõuab kohest reageerimist, siis kaugtöö ei ole siin takistuseks, sest tänapäeva IT-valdkond on nii palju edasi arenenud ja soovitud küsimuse saab esitada läbi e-kirja või helistades (Boell, Cecez-Kecmanovic, & Campbell, 2014, p. 10).

1.3 Kaugtöö kasutamine Eestis

Rahandusministeerium ning riigi- ja omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liit sõlmisid kaugtööd kokkuleppe, mis aitab kaasajastada töökorraldust ning suurendab tööjõuvalikut. "Avalik teenistus peab arenema sarnaselt erasektorile ning olema töötingimustes paindlikum," ütles riigihalduse minister Jaak Aab. Kaugtöö lubamine avalikus sektoris võimaldab suurendada

tööjõuvalikut ning annab võimaluse väljaspool linna elavatel inimestel kandideerida avalikku teenistusse (Reest, 2018). Kaugtöö kokkulepe aitab arendada avalikku teenistust ning kokkuleppes on ära toodud kaugtöö tegemise põhimõtted. Kaugtöötajat tuleb kohelda võrdselt kontoris töötava töötajaga. Kaugtöötajale tuleb võimaldada osalemist koolitustel ning võimaldada vajalikud töövahendid töötamiseks (ROTAL, 2018).

Töölepingu seaduse (TLS) § 6 lg 4 sätestab, et kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas (kaugtöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse § 5 nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse kaugtööna. Kokkulepet eeldatakse kirjalikus vormis. Kaugtöö vormi korral allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile kokkulepitud tingimustel (Riigikogu, Töölepingu seadus, 2008).

TLS § 6 lg 9 kui tööandja ei ole käesoleva paragrahvi lõigetes 1-5 nimetatud andmeid töötajale kirjalikult teatanud, eeldatakse, et kokkuleppeid ei ole sõlmitud või kohustust ei ole määratud (Riigikogu, Töölepingu seadus, 2008).

TLS § 40 lg 1 kohaselt võib töötaja nõuda tööülesannete täitmisel kantud kulude hüvitamist vastavalt võlaõigusseaduse § 628 lõigetele 2–4. Kokkulepe kulude hüvitamise kohta töötasu arvel on tühine. Enne kaugtöö kokkulepe vormistamist tuleks tööandjaga läbi harutada kaasnevad kulud ja ohud (Riigikogu, Töölepingu seadus, 2008).

Äripäeva rubriigitoimetuse proovis kaugtöö vormis töötamist aastal 2001. Kiiresti sai neile selgeks, et kodus töö tegemine ei ole puhkus. Esimesed nädalad olid neile rasked, sest nad ei osanud uue korraldusega midagi peale hakata ja see vabadus, mis neile avanes tundus vaba päevana. Aga õhtul oli üllatus suur, kui nad avastasid, et terve päeva töö on tegemata ja seda tuleb nüüd öösel tegema hakata. Neil kulus selleks harjumuseks vaid mõned nädalad, kus nad ei saanud öösel magada aga kuu pärast oli tulemus teine ja kaugtöö tegija magas südaöösel rahulikult oma und ja töö toimetused sai päeval tehtud (Einama, 2002, lk 95-126). Äripäeva kaugtöö projekt sai 2001 aastal Eesti parimaks personaliprojektiks, mida meedia jälgis suure huviga ning inimesed said aru, et kodus töötamisest ei olegi midagi hullu. Paari aastapärast kaugtöö trend langes ja inimesed kolisid kontoritesse tagasi, kuna tundsid suhtlemisest puudust. Riiklik lepitaja Henn Pärn loodab, et Eesti võtab eeskujuna Hollandist, kus kaugtöö on väga levinud ja üle poolte elanikest kasutab seda võimalust. Pärn leiab, et Eestlane on liiga kinni oma mõttemaailmas, et tööd tuleb teha kontoris. Kui Eestlane suudaks vabaneda sellest mõttest, siis kaugtöö tegijate arv tõuseks 30% (Vaindloo, 2010, lk 6).

Tööelu-uuringu andmetel oli 2015 aastal teinud Eestis kaugtööd 20% töötajatest, saadud tulemusi võrreldi 2009 aastal tehtud uuringuga ja järeldus oli, et kuue aastaga ei ole kaugtöö osakaal suurenenud ega vähenenud (Eesti Vabariigi Sotisaalministeerium, 2015, lk 59). Samas saame teada, et mehed on julgemad tegema kaugtööd ja ametialaselt on kaugtöö tegijateks juhid ja tippspetsialistid. 2009 aastal tegi Eestis kaugtööd 20,7% ning 2015 aastal 17,8% töötajatest (Eesti Statistikaamet, 2015). 2018 aastal on kaugtöö kasvavas trendis ning kaugtöötaja muretseb rohkem oma töö tulemuste pärast ning vabal ajal teeb rohkem tööd, kui vaja oleks (Chung, 2018, lk 32;38).

Eesti juhtidest töötab kaugtöö vormis 37% inimestest ning nad julgevad seda soovitada ka teistele organisatsioonidele. Tähtis on usaldus ja vabadus, kui need on olemas, siis ei ole mingeid takistusi kaugtöö tegemisel ning kui juba varakult harjutada nooremtöötajaid kaugtöö vormiga, siis nad muutuvad vastutustundlikuks (Ärileht, 2013).

2 EMPIIRILINE UURING

Empiirilises uuringus otsib autor vastuseid järgmistele uurimisküsimustele:

1. Milline on kaugtöö kasutamise praktika EK-s ja kui paljud töötajad soovivad jätkata kaugtöö vormis töötamist?
2. Millised on EK töötajate probleemid seoses kaugtöö tegemisega (sh kui palju kaugtöö mõjutab isiklikku elu)?
3. Millist kasu EK-le annab töötajate hinnangul kaugtöö võimaluse pakkumine organisatsioonis?
4. Kui rahul ollakse praeguse töökorraldusega?

2.1 Eesti Kontserti lühituvustus

SA Eesti Kontsert asutajaks on Eesti Vabariik, kelle nimel teostab asutajaõigusi Kultuuriministerium. EK eesmärgiks on alal hoida ja arendada Eesti muusikakultuuri ning EK põhiülesandeks on (1) korraldada kontserte, koolikontserte, muusikaetendusi, festivale, konkursse, kultuurialaseid ja haridusprojekte ja (2) aidata kaasa muusikakultuurialase teadlikkuse kasvatamisele. EK korraldab Eesti muusikakollektiivide, ansambelite ja solistide esinemisi Eestis ja välismaal, samuti välisesinejate ja -kollektiivide kontserte Eestis. EK tellib heliloojatelt uut heliloomingut ja korraldab uudisloomingu esiettekandeid. EK juures resideerib kaks kollektiivi: Rahvusmeeskoor (asutatud aastal 1944) ja vanamuusikaansambel Hortus Musicus (asutatud aastal 1972). SA EK on riigietendusametuse EK (asutatud aastal 1989) järglane, organisatsiooni eelkäijaks on ENSV Filharmoonia. (Eesti Kontsert, 2019)

EK tegevuse keskmeks on viis polüfunktsionaalset ja hea tehnilise varustusega kontserdimaja-kontserdikeskust. EK omanduses on Pärnu kontserdimaja ja Jõhvi kontserdimaja, kasutuses Vanemuise kontserdimaja, Estonia kontserdisaal ning Peterburi Jaani kirik. Kõik nimetatud kaasaegsete interjööridega saalid on suurepärase akustikaga ning mahutavad ligikaudu tuhat inimest. (Eesti Kontsert, 2019)

Aastas korraldab EK ligemale 800 kontserti nii Eestis kui välismaal ning ligemale 300 koolikontserti aastas. EK korraldab erinevaid rahvusvahelisi muusikafestivale - pianistide festival Klaver, Barokkmuusika Festival, Tallinna Rahvusvaheline Orelifestival, Suure-Jaani

Muusikafestival, Seitsme Linna Muusikafestival, Saaremaa Ooperipäevad, Pärnu Ooperipäevad ning Eesti noorte interpretide konkurssfestival Con Brio. (Eesti Kontsert, 2019)

2.2 Meetod

Uurimuse eesmärkide saavutamiseks viis autor läbi veebipõhise küsitlusuuringu. Ankeedi koostamisel võeti aluseks Doris Seljamaa magistritöös kasutatud küsimustik, mida autor kohendas EK vajadustele vastavaks.

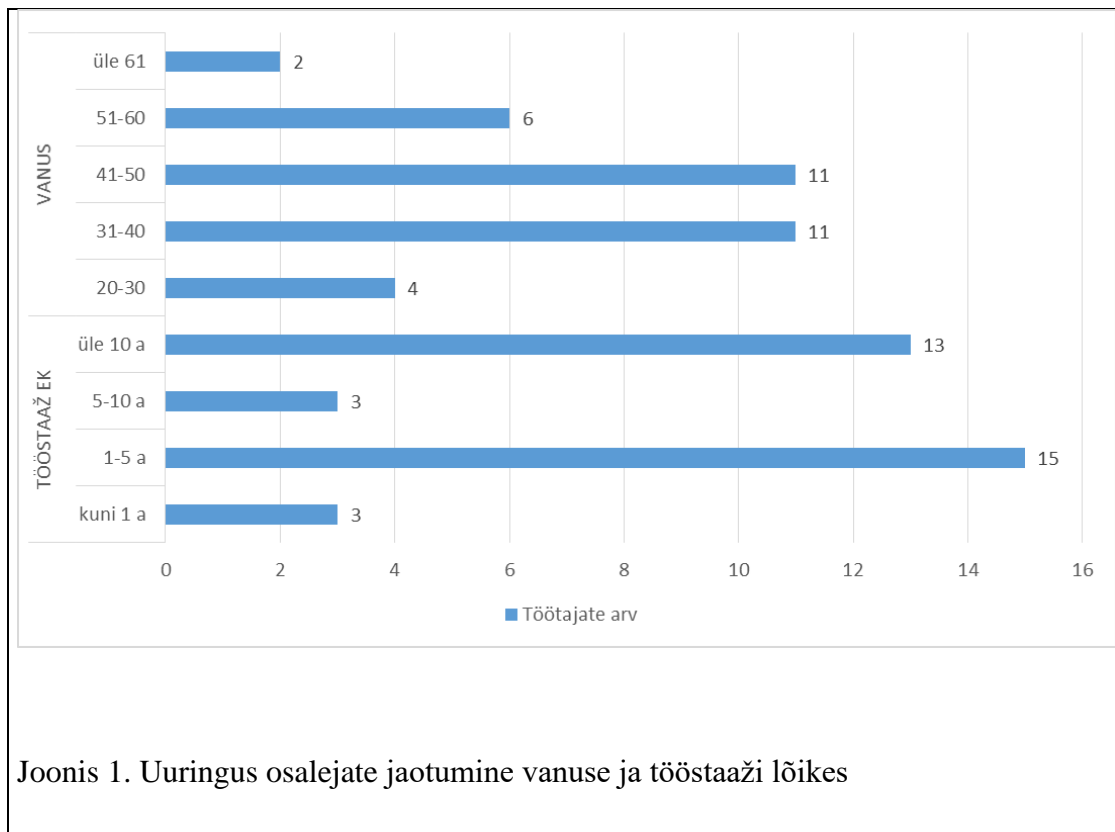
Küsitlus viidi läbi Google Drive keskkonnas; töötajate postiloendisse saadeti e-kirjaga link küsitlusele. Küsimustik edastati täitmiseks 45 EK töötajale, kelle tööülesanded võimaldavad teha kaugtööd. Uuringus osalemine oli vabatahtlik, vastajatel oli võimalus jääda anonüümseks. Andmeid koguti ajavahemikul 08.01–22.01.2019. Nädal pärast küsitluses osalemise kutse laiali saatmist töötajatele saatis autor meeldetuletuskirja, et suurendada vastamisaktiivsust.

Kokku laekus 34 täidetud ankeeti, mis teeb vastajate osakaaluks 75,48% (n=45) koguvalimist.

Küsimustikus oli 12 küsimust ja see koosnes neljast osast: (1) kaugtöö praktikat puudutavad küsimused, (2) tööga rahulolu kohta küsimused; (3) kaugtöö korraldusega rahulolu puudutav osa ja (4) vastaja andmed. Iga küsimuse puhul sai vastaja valida ühe või mitu vastust, mis parimini tema arvamust peegeldasid. Vastaja andmetest küsiti sugu, vanust ja tööstaaži.

Küsitluses osales 8 meest (24%) meest ja 26 naist (76%). Üle poolte vastanutest olid vanuses 31-50 aastat (32%) ja enamus oli 1-5 aastase tööstaažiga (44%) vastanuid (vt joonis 1).

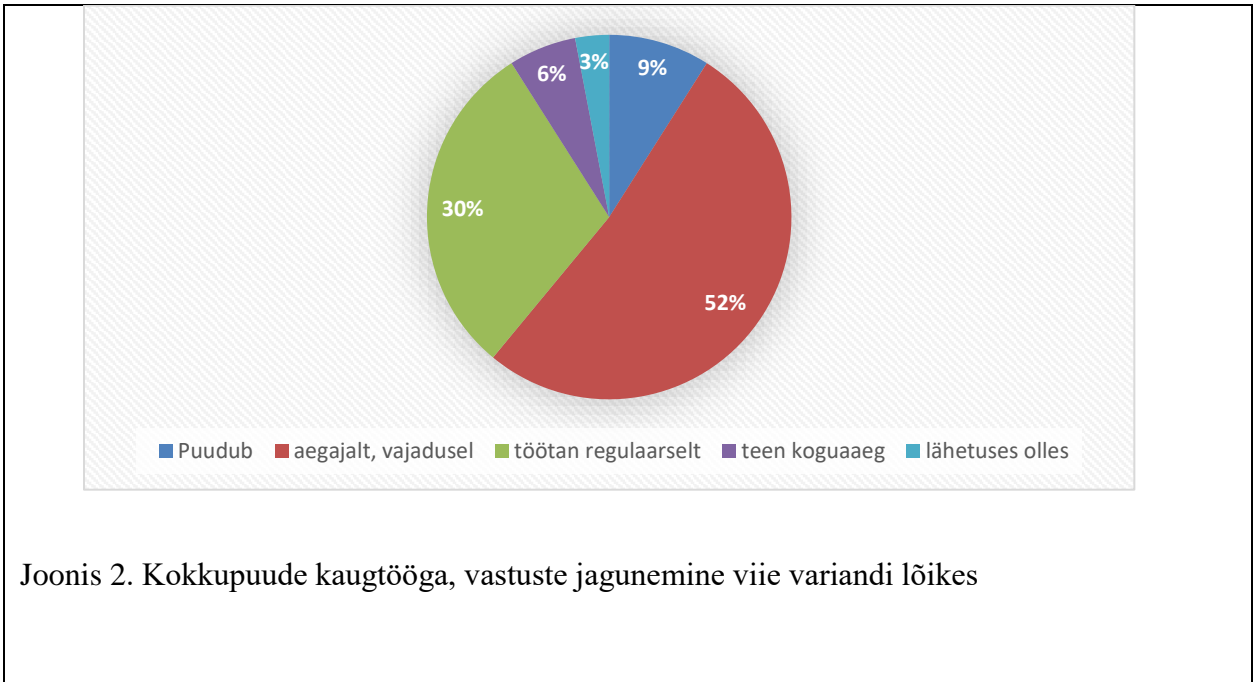
Andmete analüüsimiseks kasutati Microsoft Excel andmetöötlusprogrammi. Kõik ptk-s 2. joonised ja tabelid on autori poolt koostatud.



2.3 Tulemused

2.3.1 Kaugtöö kasutamise praktika ja soov kaugtöö tegemist jätkata

Kaugtöö praktikat EK-s illustreerib Joonis 2. Ilmnes, et regulaarselt teeb kaugtööd 10 töötajat (30%), lähetuses viibides teeb kaugtööd üks töötaja (3%) ja kogu aeg teevad kaugtööd kaks vastajat (6%). Pooled küsitletutest teevad kaugtööd aegajalt, vastavalt vajadusele (17 vastajat ehk 52%) ning kaugtöö kogemus puudub kolmel töötajal (9%).



Kaugtöö tegemise põhjustena oli välja pakutud kümme varianti ning vastajal paluti valida kõik tema jaoks olulised põhjused (vt Tabel 1).

Tabel 1. Millistel põhjustel Sa kaugtööd teed

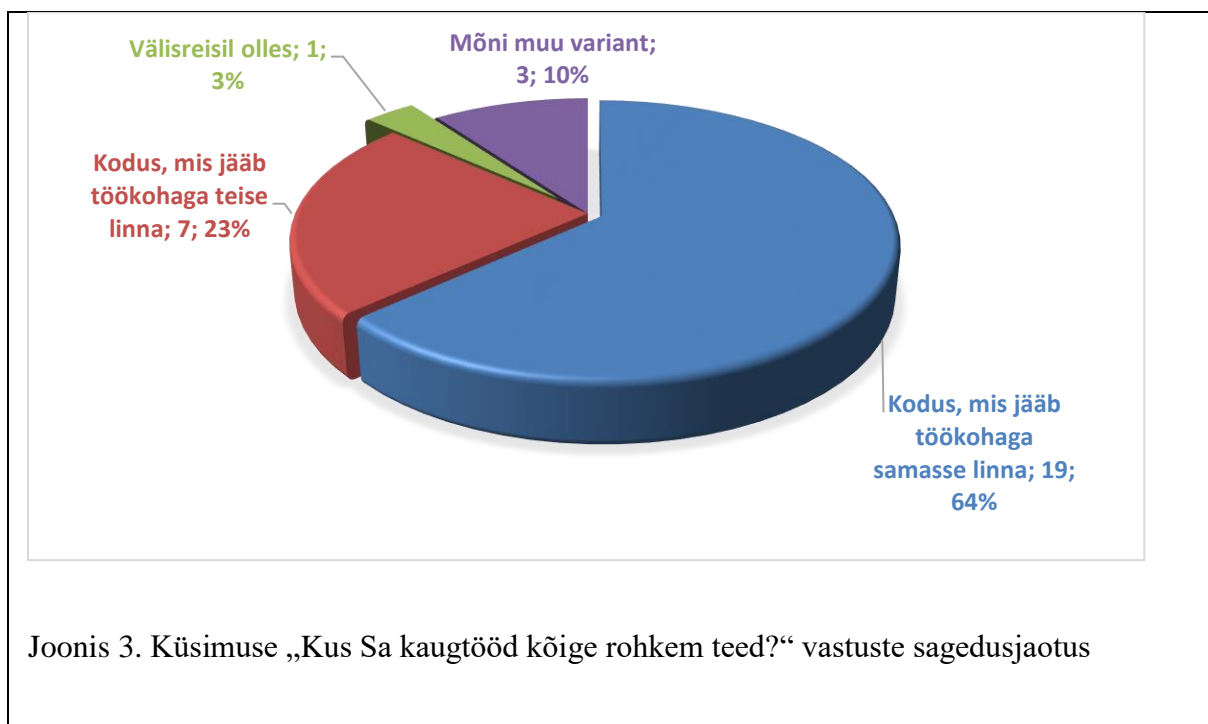
Põhjendus	Vastanute %	Vastanute arv
Hoian aega kokku (tööle ja tagasi kuluv aeg)	15	18
Suurem paindlikkus töö korraldamisel	14	16
Kaugtöö suurendab minu töörahulolu ja motivatsiooni	13	16
Töö- ja pere/isikliku elu paremaks tasakaalustamiseks	13	15
Kaugtöö võimaldab mulle suuremat kontrolli oma aja ning töö korraldamise viisi osas	11	13
Kaugtöö võimaldab töötada rahulikumas keskkonnas (vähem stressi)	11	13
Olen kaugtööd tehes produktiivsem ja töö on kvaliteetsem	11	13
Hoian kulusid kokku (sõidukulud)	9	11
Mõni teine põhjus	2	3
Elan teises linnas	3	4

Näeme, et peamised põhjused, miks kaugtööd tehakse on aja kokkuhoid (15% vastajatest nimetasid seda), suurem paindlikkus töö korraldamisel (14% vastajatest) ja töö ja pereelu parem tasakaal (13% vastajatest). 13% vastajatest leidsid, et kaugtöö suurendab nende töörahulolu ja motivatsiooni, 11% vastajatest arvasid, et nad on kaugtööd tehes produktiivsemad ja nende töö on

kvaliteetsem, samuti võimaldab kaugtöö töötada rahulikus keskkonnas ning paremini kontrollida oma aja ning töö korraldamise viisi. Vähem mainiti kaugtöö põhjusena teises linnas elamist (neli töötajat) ning kolm vastajat töid kaugtöö põhjenduseks lähetuses viibimise.

Kaugtööd tehakse enamasti kodus, mis asub töökohaga samas linnas (64% vastajatest ehk 19 inimest), 23% vastajatest (n=7) teeb kaugtööd kodus, mis asub teises linnas, 10% vastajatest teeb kaugtööd maakodus või ühistranspordiga sõites ning 3% vastajatest (n=1) lähetuses viibides (joonis 3).

Küsimusele „Milline on Sinu tavapärase tööaeg kaugtööd tehes?“ vastas 30 töötajat (88,3%). Ilmnes et veidi alla poole (46% vastajatest; n=14) teeb tööd ettenähtud tööajal (8-17 või 9-18); ca veerandi (27%) ehk 8 töötaja tööaeg varieerub suuresti (ei ole kindlat kellaega, millal tööga alustatakse ja lõpetatakse) 10% töötajatest (n=3) on sobiva tööaja oma vahetu juhiga eelnevalt kokku leppinud ning ülejäänud viis vastajat (17%) valisid vastusevariandi „mõni teine variant“ ja vastasid, et nad töötavad vastavalt töömahule või siis teevad tööd jooksvalt, vastavalt vajadusele.



Küsimusele „Kas sooviksid kaugtöö tegemist jätkata?“ vastas 33 töötajat. Enamus, ehk 76% vastanutest (n=25) soovib jätkata kaugtöö tegemist vastavalt vajadusele, 15% töötajatest (n=5) soovib kaugtööd teha täiskohaga, v.a üksikud koosolekud ja kohtumised kontoris. Kaks inimest (6%), kes on teinud kaugtööd, ei soovi jätkata kaugtöö tegemist ning üks vastaja ei ole kaugtööd enne teinud ja ei soovi seda ka tulevikus proovida

2.3.2 Kaugtööga seotud probleemid

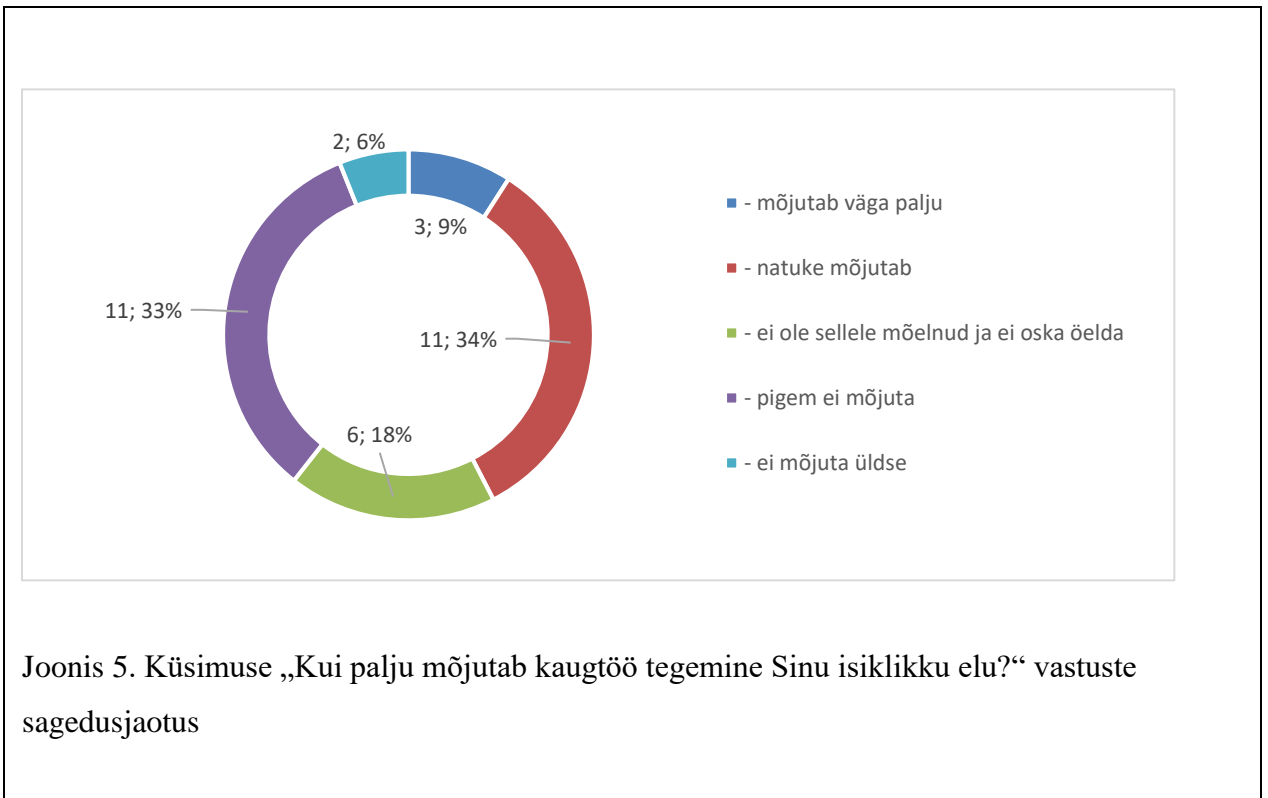
Kaugtööga kaasnevate probleemide kaardistamiseks oli ette antud kümme vastusevarianti ja vastajal paluti valida kõik sobivad variandid. Kokku vastas sellele küsimusele 27 töötajat (79,5% kõigist küsitluses osalenutest). Vastuste sagedusjaotus on esitatud Tabelis 2.

25% küsimusele vastanutest leidsid, et kaugtöö probleemkohaks on suhtluse vähenemine kolleegidega ning kolleegidelt tagasiside saamine on keeruline. Tähtsuselt teise põhjusena (18% töötajatest) nimetati kaugtööga kaasnevat eraldatust. 11% vastanute arvates kaasneb kaugtööga kuuluvustunde vähenemine ja ületundide tegemine. 7% vastanutest pidasid kaasnevaks probleemiks keerulist ligipääsu tööressurssidele, kõrvalejäämist karjääril ning seda, et kodus olles ei vasta töötingimused vajadusele. 14% töötajat vastasid, et kaugtööga ei kaasne probleeme ning kaht vastusevarianti (vajalike tehniliste oskuste puudumine kaugtööks ning IT-toe puudulikkus) ei valinud ükski vastaja.

Tabel 2. Millised on kaugtööga kaasnevad probleemid Sinu kui kaugtöötaja jaoks?

Kaugtööga kaasnev probleem	Vastusevariandi valinute %	Vastuste arv
Mitteametliku suhtluse vähenemine kolleegidega, keeruline neilt tagasisidet saada ja ideid vahetada	25	11
Sotsiaalne või professionaalne eraldatus	18	8
Mõni teine põhjus - ei kaasne probleemi	14	6
Kuuluvustunde vähenemine	11	5
Ületundide tegemine	11	5
Kõrvalejäämine karjääril	7	3
Töötingimused ei vasta vajadustele	7	3
Keeruline ligipääs tööressurssidele	7	3

Küsimusele „Kui palju mõjutab kaugtöö tegemine Sinu isiklikku elu (nt ületunnitöö, telefonikõned väljaspool töoaega/puhkuse ajal, väljakutsed tööle jne)?“ vastas 33 töötajat (99%). Vastuste jagunemine on esitatud joonisel 5. Näeme, et võrdselt oli neid, kelle hinnangul kaugtöö tegemine mõjutab natukene või pigem ei mõjuta nende elu (kummagi vastusevarianti valijaid oli 11). Kahe töötaja meelest (6%) ei mõjuta kaugtöö tegemine üldse nende isiklikku elu ning kuus töötajat ei ole sellele mõelnud ja ei oska vastata. Kolm töötajat (9%) väitsid, et kaugtöö tegemine mõjutab väga palju nende isiklikku elu.



Kuna kaugtöö ühe põhjusena tuuakse välja paremat töö ja isikliku elu tasakaalu, siis küsiti sellega rahulolu kohta ka. Küsimusele „Kui rahul oled töö ja isikliku elu tasakaaluga praegu (st töö jätab piisavalt aega ja energiat isikliku elu jaoks)?“ vastasid kõik uuringus osalejad (n=34). Vastustest nähtus, et 20% töötajatest on töö ja isikliku elu tasakaaluga väga rahul ja neil jääb piisavalt aega ja energiat isikliku elu jaoks; 56% töötajatest on pigem rahul töö ja isikliku elu tasakaaluga, 15% töötajatest pigem ei ole rahul ja 3% töötajatest ei ole üldse rahul töö ja isikliku elu tasakaaluga.

2.3.3. Kaugtööst saadav kasu organisatsiooni jaoks ja rahulolu kaugtöö korraldusega EK-s

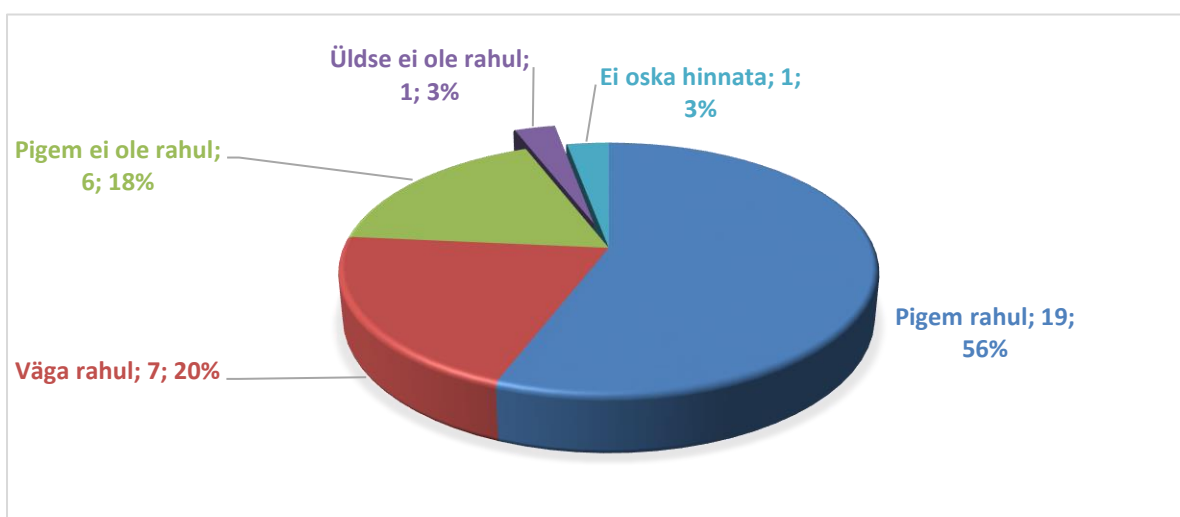
Rääkides sellest, millist kasu saab vastajate meelest Eesti Kontsert töötajatele kaugtöö võimaldamisest, tõid 20 vastanut välja selle, et kaugtöö võimaldamine annab neile paremad võimalused töö- ja pereelu ühildamiseks ja suurendab töötajate rahulolu ning teise olulise kasuna nähti suuremat organisatsioonitruudust ja pühendumist, mida nimetas 19 töötajat (vt tabel 3). Pingereas kolmandaks osutus suurem tööviljakus (17 töötajat nimetas seda), seejärel töölt puudumise vähenemine (16 töötajat), eelis uute töötajate leidmisel (13 töötajat) ning väiksem tööjõu volavus organisatsioonis (11 töötajat). Kolm töötajat vastasid, et ei ole sellele teemale mõelnud.

Tabel 3. Millist kasu saab Sinu meelest Eesti Kontsert töötajatele kaugtöö võimaldamisest?

Kasu	Vastanute arv
Töötajatel on paremad võimalused töö- ja pere/isikliku elu nõudmisi ühitada ja see suurendab töötajate rahulolu	20
Organisatsioonitruudus ja pühendumine	19
Suurenenud tööviljakus	17
Töötajad puuduvad töölt vähem	16
Eelised uute töötajate leidmisel	13
Väiksem tööjõu volavus	11
Ei ole sellele teemale mõelnud	3

Küsimusele praeguse töökorraldusega rahulolu kohta vastasid kõik küsitluses osalenud EK töötajad. Vastuste sagedusjaotus näitas, et 20% töötajatest on töökorraldusega väga rahul, 56% on pigem rahul ning 18% töötajatest pigem ei ole rahul oma praeguse töö korraldamise viisiga (joonis 4).

Küsimusele „Kui rahul oled oma praeguse tööga üldiselt?“ laekus 34 vastust. Ilmnes, et 23% töötajatest on väga rahul oma tööga, 74% vastanud töötajatest on pigem rahul oma tööga ning 3% vastanutest (üks töötaja) ei ole üldse rahul oma tööga.



Joonis 4. Küsimuse „Kui rahul oled oma praeguse töökorraldusega?“ vastuste sagedusjaotus

3 JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Püstitatud uurimisküsimustele sai autor vastused. Esimene küsimus, millele autor soovis vastust saada oli – Milline on kaugtöö kasutamise praktika EK-s ja kui paljud töötajad soovivad jätkata kaugtöö vormis töötamist? Kaugtöö praktika oli olemas 91% EK töötajal. 76% EK töötajatest soovib jätkata kaugtöö tegemist vastavalt vajadusele. Analüüsi tulemustel näeme kaugtöö tegemise kasvu 24%. Täiskohaga kaugtööd väljaspool tööandja ruume soovib teha 15% töötajatest (5). Analüüsi tulemusel näeme 4% kasvu, kes soovivad täiskohaga kaugtööd teha. Kolmest töötajast kaks, kellel puudus kaugtöö kokkupuude, soovivad tulevikus teha kaugtööd kaks töötajat, see teeb 67% kasvu mitte-kaugtöötajate seas. Saadud tulemused kinnitavad, et organisatsiooni töötajad soovivad jätkata kaugtöö tegemist ka tulevikus vastavalt vajadusele või täistööajaga.

Teine küsimus, millele autor soovis vastust oli - Millised on EK töötajate probleemid seoses kaugtöö tegemisega? 25% vastajatest (11) kardavad mitteametliku suhtluse vähenemist kolleegidega, tagasiside saamise keerukust ja ideede vahetamise kadumist. 18% vastajatest kardavad eraldatust ning 14% vastajatest (6) ei näe kaugtöö tegemisel kaasnevaid probleeme. Vastuseid analüüsides nägi autor, et töötajatele ei tee muret IT valdkond. Autori ettepanek töötajatele oleks kasutada julgemalt suhtlemiseks IT poolt pakutud võimalusi, siis ei ole vaja karta hirmu suhtluse vähenemisel ja tagasiside keerukusele.

Kolmas küsimus, millele autor soovis vastust oli – millist kasu EK-le annab töötajate hinnangul kaugtöö võimaluse pakkumine organisatsioonile? Organisatsiooni kasu kaugtöö võimaldamise eest töötajate poolt vaadates on (a) suurendab töötajate rahulolu; (b) organisatsiooni truud ja (c) suurem pühendumus.

Neljas küsimus, millele autor soovis vastust oli – kui rahul ollakse praeguse töökorraldusega? - Hetkelise tööga on rahul 23% töötajatest ja töökorraldusega 20% töötajatest. 20% töötajatest on väga rahul töö ja isikliku elu tasakaaluga ja neil jääb piisavalt aega ja energiat isikliku elu jaoks. Ettepanek organisatsioonile - viia läbi töörahulolu uuring.

Veel toodi hirmuna välja ületundide tegemine kaugtööl. Vastuseid analüüsides tuli selgelt välja, et 14 töötajat teevad tööd ettenähtud tööajal (8-17 või 9-18). Siin on autoril ettepanek kaugtöötajale, kes kardab ületundide tegemist pidada kinni ettenähtud tööajast ja jääda endale kindlaks.

Autor soovis veel teada, kui palju mõjutab kaugtöö tegemine kaugtöötaja isiklikku elu – ületunnitöö, telefonikõned väljaspool tööaega, väljakutsed tööle? Vastuseid analüüsesid sai autor teada, et kaugtöö tegemine mõjutab natukene või siis pigem ei mõjuta. Selle vastusega on autor rahul.

Kokkuvõtteks võib öelda, et EK töötajatele meeldib kaugtööd teha ja nad soovivad seda ka tulevikus jätkata. Sest kaugtööd tehes säästavad nad aeg, mis muidu kuluks tööle ja koju sõitmiseks ning kaugtöö tegemine annab neile suurema paindlikkuse töö korraldamisel.

KOKKUVÕTE

Kaugtöö on üks töökorralduse vormidest, mida saab teha osalise, täistööajaga või paindliku tööajaga ning seda ei saa töötajatele peale sundida, vaid pakkuda töötajale boonuseks. Kaugtöö tegemine on vabatahtlik ning seda tehakse vastastikusel kokkuleppel. Kaugtööd on võimalik teha kodus, kaugtöökeskuses ja kasutada mobiilkontorit.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli uurida, millised on EK poolt pakutav kaugtöö võimalused ja milline on töötajate rahulolu kaugtöö rakendamisel, kas nad soovivad kaugtööga jätkata ka tulevikus. Autori püstitatud uurimusküsimustele tulid selged vastused.

Uuringu küsimustik saadeti 45 töötajale ja tagasi laekus 34 vastust, mille tulemuste põhjal selgus, et 76% töötajatest soovib jätkata kaugtööga vastavalt vajadusele ja 15% töötajatest soovib kaugtööd teha täiskohaga, v.a üksikud koosolekud ja kohtumised kontoris. Kolmel töötajal puudus kaugtöö kogemus, kellest kaks soovivad tulevikus teha kaugtööd. Kaugtöö tegemine vastavalt vajadusele tõusis 24% ja kaugtöö tegemine täistööajaga tõusis 4%. Analüüsi tulemusel on selgelt näha, et kaugtöö tegemine on tõusnud ja töötajad hindavad seda võimalust.

Oma töökorraldusega oli pigem rahul 56% töötajatest ja väga rahul 20% töötajatest. Autori ettepanek on viia läbi küsitlus seoses töökorralduse rahuloluga.

Peamisteks probleemideks toodi:

- mitteametliku suhtluse vähenemist kolleegidega, raske tagasisidet saada ja ideid vahetada;
- mitte-kaugtöötajate pahameelt;
- ületundide tegemist.

Peamised põhjused, miks kaugtööd tehakse:

- aja kokkuhoid, mis kulub muude sõidule;
- töötaja motivatsiooni ja töörahulolu suurenemine;
- suurem paindlikkus töö korraldamisel.

Peamine kasu organisatsioonile:

- kaugtöö võimaldamine suurendab töötajate rahulolu;
- töötajad on organisatsioonile truud ja pühendunud;
- suurenenud tööviljakus.

Uuringut kokkuvõttes saab öelda, et EK töötajal on valikuvõimalus töö tegemiseks. Töötaja saab valida boonusena kaugtöö tegemise või siis teha oma tööd tööandja ruumides. Kaugtöö valides peab töötaja arvestama organisatsiooni kaugtöö kokkuleppega ja olema tööpäevadel kolleegidele kättesaadav.

Kuna kaugtöö areneb kiiresti ja kogub populaarsust, siis viie aasta pärast oleks huvitav teha uus uuring organisatsioonis ja võrrelda käesoleva töö tulemustega. Kas kaugtöö on kontsert organisatsioonis ikka veel tõusuteel ja populaarne.

Käesolev lõputöö täitis oma eesmärgi ja organisatsioon sai kinnitust, et töötajad soovivad ka tulevikus teha kaugtööd. Käesoleva uuringu tulemused edastatakse organisatsioonile edasi.

SUMMARY

USING TELEWORK IN A CONCERT ORGANIZATION

Reelika Jaanverk

The purpose of this Bachelor's Thesis is to investigate the remote/work-from-home opportunities enabled by the concert organization Eesti Kontsert, and the satisfaction level of the employees using this opportunity, and whether they want to continue to use their private premises also in the future.

The survey of the research was compiled in Google Drive application and link to the survey was sent to 45 members of the organization. Participation in the study was anonymous and voluntary, and took place in January 8-22, 2019. A week after the distributing the survey link a reminder letter was also sent.

The Bachelor's Thesis consists of three parts:

- Chapter 1 introduces the nature, advantages and disadvantages of working-from-home. We learn why the need for this has emerged, what are the possibilities, what have been the development steps of the process, and who can be called worker-at-home;
- Chapter 2 describes the study. A quick overview of the organization, describes method of the research, the selection and the results of the study;
- Chapter 3 presents the conclusion and suggestions drawn by the author of the research.

The author of this Bachelor's Thesis research raised the following questions:

1. Does an Eesti Kontsert employee want to continue working from home?
2. What are the problems of Eesti Kontsert employees concerning working from home?
3. What benefits does a concert organization offer employees to provide teleworking in an organization?
4. How satisfied are you with the current organization of work?

The research questions came up with clear answers. 76% of the employees of the organization want to continue working from home as required, and work the rest of the time in the office. In

the beginning of the survey, 52% of employees were using their home offices as required (17). The analysis shows a 24% increase in working from home. Also 15% of employees prefer to work full time outside of the employer's premises (5). The results show that the employees of the organization prefer to continue working from home mostly as required.

The second question of the author was: What are the problems of the employees of regarding working from home? 25% of respondents (11) fear a decrease of informal communication with colleagues, the complexity of receiving feedback and the lack of exchanging the ideas. 18% of respondents are wary of isolation and 14% of respondents (6) see no problems what so ever when working from home. Analysing the answers, it became clear that the technology- related (IT) issues are not a concern for employees. The author's suggestion would be to use the technology-provided tools even more boldly.

The third question the author asked to be answered was: From the point of view of the employees how the creating work-at-home possibility benefits the organisation itself? The benefits for the organization were listed as (a) increasing satisfaction level of the employees; (b) the increased loyalty level of the employees; (c) the increased level of commitment.

The fourth question of the author was: How satisfied are you with the current organization of work? 23% of the employees are satisfied with their working arrangement, 20% of the employees are happy with balance of their current work-life and private life. Proposal of the author for the concert organization would be to conduct a job satisfaction survey.

The main problems listed when working from home were: (a) decrease in informal communication with colleagues, difficulties getting feedback and exchanging ideas; (b) resentment of colleagues working only from employer's premises; (c) working over hours.

The main reasons working from home offices: (a) saving time otherwise spent on driving; (b) increase in motivation and work satisfaction; (c) greater flexibility in organising ones work.

Main benefits for the organization: (a) enabling working from home increases employee satisfaction; (b) employees are loyal and committed to the organization; (c) increased productivity.

As the conclusion of the research, author can say that the employees of the concert organization Eesti Kontsert have a choice of work premises. An employee can choose to work from home as a bonus or work at the employer's premises. When choosing working from home, the employee

must consider the agreement inside the organization in order to be available to colleagues on business hours.

This graduation Bachelor's Thesis has met its purpose and the organization got the confirmation that its employees would like to work from home also in the future. The results of this research will be presented to the organization.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Accelerista. (27. 11 2018. a.). *ACCELERISTA*. (L. Murd, Toimetaja) Allikas:
<https://www.accelerista.com/uudis/innovatsioon/kaugtoo-kasuks/>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (15. 9 2015. a.). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *APS Journals*, 16(2), 40-68.
doi:10.1177/1529100615593273
- Arvola, R. (2018, 04 27). *Telework as a Solution for Extending Worklife*. Tallinn University of Technology, School of Business and Governance. Tallinn: TTÜ. Retrieved from
file:///C:/Users/kasutaja/Downloads/Telework+as+a+Solution+for+Extending+Worklife.pdf
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*(23), 383-400.
doi:10.1002/job.144
- Bertin, I., & Denbigh, A. (2000). *The teleworking handbook: New Ways of Working in the Information Society*. Kenilworth: TCA.
- Boell, S., Cecez-Kecmanovic, D., & Campbell, J. (2014). *Telework and the Nature of Work: an Assessment of Different Aspects of Work and the Role of Technology*. Australia: ECIS.
Retrieved from
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.926.7719&rep=rep1&type=pdf>
- Butler, E., Aasheim, C., & Williams, S. (04 2007. a.). Does Telecommuting Improve Productivity? *Communications of the ACM*, 50(4), 101-103. doi:10.1145/1232743.1232773
- Chung, D. H. (jaanuar 2018. a.). *FUTURE OF WORK AND FLEXIBLE WORKING IN ESTONIA*.
Allikas: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Employee-friendly-flexibility.pdf>
- Daum, K. (15. 12 2017). *ICONS & INNOVATORS*. Retrieved from Inc.com: <https://www.inc.com/kevin-daum/unlike-ibm-this-company-figured-out-how-to-make-working-from-home-happy-productive-for-everyone.html?cid=search>
- Eesti Ametiühingute Keskliit; Tööandjate Keskliit. (25. mai 2017. a.). Allikas:
https://www.employers.ee/wp-content/uploads/Kaugtoo_raam-final.pdf
- Eesti Kontsert*. (2019). Allikas: <https://concert.ee/>
- Eesti Statistikaamet*. (19. 11 2015. a.). Allikas: <http://pub.stat.ee/px-web.2001/dialog/Saveshow.asp>
- Eesti Statistikaamet*. (2015). *Eesti Statistikaamet*. Allikas: <http://pub.stat.ee/px-web.2001/dialog/varval.asp?ma=TKU72&ti=ETTEV%D5TTED+ETTEV%D5TETE+R%DCHMA+JA+KAUGT%D6%D6D+TEGEVATE+T%D6%D6TAJATE+OLEMASOLU+J%C4RGI&path=../database/Sotsiaalelu/14Tooelukvaliteet/06tookorraldus/&search=KAUGT%D6%D6&lang=2>

- Eesti Vabariigi Sotisaalministeerium. (2015). *Eesti tööelu-uuring 2015*. (L. Kaldmäe, Toim.) Allikas: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_tooelu_uuring_2015.pdf
- Einama, K. (2002). *Kodukontor. Töötan seal, kus tahan*. Tallinn, Eesti: Äripäeva Kirjastus AS.
- European social partners ETUC . (16. juuli 2002. a.). Allikas: Framework Agreement on Telework: http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf
- Golden, T. (11 2007. a.). Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Human Relations*, 1641-1667. doi:10.1177/0018726707084303
- Griffis, H. (27. veebruar 2018. a.). Allikas: State of Remote Work 2018 Report: What It's Like to be a Remote Worker in 2018: <https://open.buffer.com/state-remote-work-2018/>
- Gurstein, P. (2001). *Wired to the World, Chained to the Home: Telework in Daily Life*. Toronto: UBC Press.
- Hylmö, A. (2006). Telecommuting and the Contestability of Choice: Employee Strategies to Legitimize Personal Decisions to Work in a Preferred Location. *Management Communication Quarterly*(19), 541-569. doi:10.1177/0893318905284762
- JALA International. (1998-2013). *JALA International*. Allikas: <https://www.jala.com/definitions.php>
- Kallaste, E., & Jaakson, K. (2009). *Kaugtöö Eesti organisatsioonides*. Eesti Rakendusuuringu Keskus. Allikas: <https://centar.ee/uus/wp-content/uploads/2009/03/2009.04.01-Kaugtoo-Eesti-organisatsioonides-loppraport.pdf>
- Martin, L., & Omrani, N. (6. 11 2014. a.). An assessment of trends in technology use, innovative work practices and employees' attitudes in Europe. *Applied Economics*(47), 621-638. Allikas: <http://www.tandfonline.com/loi/raec20>
- Matos, K., & Galinsky, E. (2015). Commentary on How Effective Is Telecommuting? . *Psychological Science in the Public Interest*(16), 38-39. doi:10.1177/1529100615604666
- Melo, C. P., & Silvia, J. A. (2017). Does home-based telework reduce household total travel? A path analysis. *Journal of Transport Geography*, <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2018.10.009> .
- Nilles, J. M. (1998). *Telework. Virtual crew management strategies*.
- Rebane, K. (2004). *Kaugtöö töötajate motiveerimise vahendina (võimaluste analüüs AS EMT näitel)*. TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL , Majandusteaduskond . Tallinn: TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL . Allikas: http://smartwork.ee/wp-content/uploads/2010/11/Kaugtoo_Motivaatorina_EMT_naide.pdf
- Reest, V. (Toim.). (30. aprill 2018. a.). *Raamatupidamis-ja õigus uudisteveeb RUP*. (Litau Büroo OÜ) Allikas: <http://www.rup.ee/uudised/tooturg/ministeerium-s-lmis-riigitootajate-ametiuhinguga-kaugtoo-kokkuleppe>

- Riigikogu. (17. 12 2008. a.). *Riigi Teataja*. Allikas: Töölepingu seadus:
<https://www.riigiteataja.ee/akt/107122016012?leiaKehtiv>
- ROTAL. (27. aprill 2018. a.). Allikas: <http://www.rotal.ee/failid/>
- Spetsialist. (august 2013. a.). *Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal*(8), lk 35. Allikas:
<https://issuu.com/rmp.ee/docs/rmpspetsialistaugust2013>
- Stanworth, C. (1997). *Telework and the information age*. Oxford: Blackwell Publishher Ltd. Retrieved
 from <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00038>
- Tööelu. (10. 11 2016. a.). *Tööelu*. (K. Taal, Toimetaja) Allikas:
<http://www.tooelu.ee/et/tooandjale/toosuhted/paindlikud-toovoimalused/kaugtoo>
- Vaindloo, T. (veebruar 2010. a.). Kaugtöö eeldab uutmoodi mõtlemist. (E. Aru, Toim.) *Hea Eesti
 Idee*(18), lk 52. Allikas: Eesti Innovatsioonajakiri: https://issuu.com/eas-estonia/docs/hei_2010_02/22
- Van Der Wielen, J. M., & Jackson, P. J. (1998). *Teleworking: international perspectives*. London:
 Routledge.
- Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. (13. 10 2014. a.). A Within-Person Examination of the Effects
 of Telework. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882-897.
 doi:10.1080/1359432x.2014.966086
- Verive, J. M., & DeLay, N. (2006). Measuring Telework ROI: Metrics Based on the Employee Life
 Cycle. *WorldatWork Journal*, 6-15. Retrieved from http://jverive.com/wp-content/uploads/2012/07/Measuring_Telework_ROI_-_Metrics_Based_on_the_Employee_Life_Cycle.pdf
- Wilson, J. M., Matiu, A., Jett, Q. R., & O'Leary, M. B. (2008). Perceived Proximity in Virtual Work:
 Explaining the Paradox of Far-but-Close. *Organization Studies*(7), 981-1002.
 doi:10.1177/0170840607083105
- Vittorio Di Martino; Linda Wirth. (1990). Telework: A New Way of Working and Living. *International
 labour review*(5). Retrieved from
<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/intlr129&div=54&id=&page=&t=1556464486>
- Ärileht. (14. 09 2013. a.). *Ärileht*. Allikas: <http://arileht.delfi.ee/news/uudised/millal-avastatakse-eesis-kaugtoo-eelised?id=66733869>

LISAD

Lisa 1 Ankeetküsimustik

Hea kolleeg!

Olen meie asutuse sekretär-juhiabi Reelika Jaanverk, kes on lõpetamas õpinguid Tallinna Tehnikaülikoolis halduskorralduse erialal.

Oma bakalaureusetöös soovin välja selgitada Eesti Kontserti töötajate hoiakuid kaugtöö kohta ning kuidas kaugtöö võimalus mõjutab tööga rahulolu. Uuringu tarbeks koostatud küsimustikku on oodatud täitma Eesti Kontserti töötajad, kelle töö võimaldab teha kaugtööd.

Küsimustiku täitmiseks kulub ca 10 minutit ning veebipõhine küsitluskeskkond on avatud kuni 22. jaanuari hilisõhtuni. Olen Teile väga tänulik, kui leiate võimaluse vastata!

Kui Teil on uuringut puudutavaid küsimusi või olete huvitatud uurimistulemuste kokkuvõttest, siis palun saatke vastavasisuline kiri minu meiliaadressile reelika.jaanverk@concert.ee

Lugupidamisega ja aktiivset osavõttu oodates

Reelika Jaanverk

I KAUGTÖÖ PRAKTIKA

1. Milline on Sinu kokkupuude kaugtööga praegu?

- Puudub: töötan ainult kontoris
- Teen kaugtööd aegajalt, vajadusel, kuid üsna harva
- Töötan kaugtöö vormis regulaarselt
- Töötan ainult kaugtöö vormis
- Mõni teine variant, kirjuta palun _____

2. Kui sa ei tee kaugtööd, siis miks? _____

3. Millistel põhjustel Sa kaugtööd teed? Märgi palun kõik Sinu jaoks olulised põhjused

- Elan teises linnas
- Olen kaugtööd tehes produktiivsem ja töö on kvaliteetsem
- Hoian aega kokku (tööle ja tagasi kuluv aeg)
- Hoian kulusid kokku (sõidukulud)
- Suurem paindlikkus töö korraldamisel (nt olen kättesaadav ka väljaspool tavapäraseid töötunde jms)
- Töö- ja pere/isikliku elu paremaks tasakaalustamiseks
- Kaugtöö võimaldab töötada rahulikumas keskkonnas (on vähem stressi)
- Kaugtöö võimaldab mulle suuremat kontrolli oma aja ning töö korraldamise viisi osas
- Kaugtöö suurendab minu töörahulolu ja motivatsiooni
- Mõni teine põhjus, nimeta palun _____

4. Kus Sa kõige rohkem kaugtööd teed?

- Kodus (samal linnas)
- Kodus (teises linnas)
- Välisreisil olles
- Mõni muu variant _____

5. Milline on Sinu tavapärane tööaeg kaugtööd tehes?

- Töötan ettenähtud tööajal (E-R 8-17 v 9-18)
- Töötan vahetu juhiga kokkulepitud minule sobival ajal
- Minu tööaeg varieerub suuresti
- Mõni muuvariant _____

6. Millised on kaugtööga kaasnevad probleemid Sinu kui kaugtöötaja jaoks? (Vali kõik sobivad variandid)

- sotsiaalne või professionaalne eraldatus
- kuuluvustunde vähenemine (pikemat aega kaugtöö vormis töötades tunnen end järjest vähem organisatsiooni liikmena)
- mitteametliku suhtluse vähenemine kolleegidega, keerulisem neilt tagasisidet saada ja ideid vahetada

- kõrvalejäämine võimalustest edendada oma karjääri (puutun vähem juhtide ja kolleegidega kokku)
- ületundide tegemine
- keeruline ligipääs tööressurssidele (meilid, dokumendid, andmebaasid jne)
- vajalike tehniliste oskuste puudumine kaugtööks
- IT-toe puudulikkus kaugtöö valdkonnas
- tööttingimused (ruum, sisustus, vahendid) ei vasta vajadustele
- mõni teine põhjus, nimeta palun: _____

7. Millist kasu saab Sinu meelest Eesti Kontsert töötajatele kaugtöö võimaldamisest? (Vali kõik sobivad variandid)

- Ei ole sellele mõelnud
- Töötajad puuduvad töölt vähem (nt. haiguse)
- Töötajatel on paremad võimalused töö- ja pere/isikliku elu nõudmisi ühitada ja see suurendab töötajate rahulolu
- Eelised uute töötajate leidmisel
- Väiksem tööjõu voolavus
- Suurenenud tööviljakus
- Organisatsioonitruudus ja pühendumine

8. Kas sooviksid kaugtööd teha / jätkata kaugtöö tegemist? Vali 1 vastusevariant, mis Sinu seisukohta kõige paremini kirjeldab

- jah, võimalusel tahaksin kaugtööd teha täiskohaga (v.a. üksikud vajalikud kohtumised kontoris)
- jah, soovin jätkata kaugtöö tegemist vastavalt vajadusele
- jah, sooviksin kaugtööd teha, aga töö sisu ei võimalda
- olen kaugtööd teinud, aga ei soovi jätkata, eelistan tööandja asukohas töötada
- ei ole kaugtööd teinud ja ei soovi ka, eelistan tööandja ruumides töötada

II RAHULOLU TÖÖGA

9. Kui rahul oled oma praeguse tööga üldiselt?

- Väga rahul

- Pigem rahul
- EI OSKA HINNATA
- Pigem ei ole rahul
- Ei ole üldse rahul

10. Kui rahul oled oma praeguse töökorraldusega?

- Väga rahul
- Pigem rahul
- EI OSKA HINNATA
- Pigem ei ole rahul
- Ei ole üldse rahul

11. Kui rahul oled töö ja isikliku elu tasakaaluga praegu (st töö jätab piisavalt aega ja energiat isikliku elu jaoks)?

- Väga rahul
- Pigem rahul
- EI OSKA HINNATA
- Pigem ei ole rahul
- Ei ole üldse rahul

III Rahulolu kaugtöö korraldusega VASTAVAD AINULT NEED, KES KAUGTÖÖD TEEVAD VÕI ON TEINUD

Ülejäänud suuna viimase küsimuste osa juurde

12. Kui palju mõjutab kaugtöö tegemine Sinu isiklikku elu (nt ületunnitöö, telefonikõned väljaspool tööaega/puhkuse ajal, väljakutsed tööle jne)?

- mõjutab väga palju
- natuke mõjutab
- ei ole sellele mõelnud ja ei oska öelda
- pigem ei mõjuta
- ei mõjuta üldse

IV VASTAJA ANDMED

Sugu:

- Mees
- Naine

Vanus:

- 20 – 30
- 31 – 40
- 41 – 50
- 51 – 60
- 61 - ...

Kui kaua Sa oled EKs töötanud?

- Kuni 1 aasta
- 1 – 5 aastat
- 5 – 10 aastat
- Üle 10 aasta

SUUR TÄNU!

Lisa 2 EK struktura

