

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Kai Kaasik

KAUGTÖÖ MÕJU TÖÖ- JA PEREELU TASAKAALULE

Magistritöö

Õppekava HAPM10/14, peeriala Personalijuhtimine

Juhendaja: Velli Parts, *MSc*

Tallinn 2020

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 10 047 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Kai Kaasik

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 177985HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: kai.kaasik@gmail.com

Juhendaja: Velli Parts, MSc:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö fookuses on kaugtöö roll töö-pereelu tasakaalustamisele kaasaaitajana sõltuvalt sellest, kas töötajatel on (alaealisi) lapsi või mitte. Magistritöö on empiiriline uurimus, kus kaardistatakse kaugtööd tegevate töötajate kaugtööga seotud hoiakud ja kaugtöö praktika ning kuidas viimane mõjutab töö- ja pereelu tasakaalu. Magistritöö teemat ajendas valima tänapäeva muutunud töökorraldus, mis peaks võimaldama töötajal paindlikumalt oma tööaega kavandada. Tehnilised võimalused ja töötajate soov oma aega ise planeerida, on andnud organisatsioonidele sisendi, et luua töötajatele võimalus töötada ka mujal, kui ainult ametlikes tööruumides. Kaugtöö on üks võimalus, mille abil soovitakse kaasa aidata paremale töö-pereelu tasakaalule. Samas ei ole senini üheselt selge, millised on peamised probleemid, mis mõjutavad töö- ja pereelu tasakaalu kaugtöö puhul ning millised on võimalused, et säilitada tasakaal töö ja isikliku elu vahel uute töökorraldusviiside kasutamisel.

Magistritöös kaardistas autor peamised probleemid, mis mõjutavad töö- ja pereelu tasakaalu kaugtöö puhul ning võimalused, kuidas säilitada tasakaal töö ja isikliku elu vahel uute töökorraldusviiside kasutamisel. Uurimuse esimeses peatükis on toodud välja tegevused, kuidas on võimalik piire seades hoida töö- ja pereelu tasakaalus. Samuti kirjeldab autor tegevusi, mida on võimalik rakendada, kui organisatsioon soovib pakkuda kaugtöö võimalusi ja töötaja soovib neid kasutada. Uurimuse teise peatüki moodustab empiirilise uuringu tutvustus. 67 kaugtöötaja ankeetküsitluse tulemustest ilmnes, et (1) kaugtöö põhjused on seotud alaealiste laste olemasoluga: 60.6% alaealiste laste vanematest teeb kaugtööd eelkõige eraelulistel põhjustel samas kui ca 43% täiskasvanud laste vanemaist teeb kaugtööd, kuna elatakse teises linnas või eesmärgiga aega kokku hoida (28.6%); (2) Vaadates igapäevase kaugtöö tegemise praktika seost sellega, kas töötajal on lapsi näeme, et enamus töötajaid, kellel ei ole lapsi või on alaealised lapsed, teevad kaugtööd aegajalt ja vajaduspõhiselt ning täiskasvanud lastega töötajate hulgas on proportsionaalselt rohkem neid, kes teeb kaugtööd igapäevaselt (35,7%); (3) Analüüsi tulemustele tuginedes saab öelda, et meeste ja naiste kogemused seoses kaugtööga on erinevad (Tabel 5). Mehed teevad naistest oluliselt sagedamini kaugtööd igapäevaselt, samal ajal kui naised teevad meestest oluliselt sagedamini kaugtööd vajaduse korral ($V = 0,344$; $p = 0,022$).

Võtmesõnad: kaugtöö, uued töökorraldamise viisid, töö- ja pereelu tasakaal, mobiilne töö

ABSTRACT

„The impact of telework on the balance of work and family life“

Kai Kaasik

The focus of this Master's thesis is on the role of teleworking as a contributor to the balancing of work and family life, depending on whether the workers have (minor) children or not. The Master's thesis is an empirical study that maps the attitudes and practices of teleworkers. The author examines how teleworking affects the balance between work and personal life. The theme of the Master's thesis was inspired by the modern organization of work, which should allow employees to plan their working hours more flexibly. The technical facilities and the willingness of employees to plan their own time have given organizations input to create opportunities for employees to work outside of official offices. Teleworking is one opportunity to contribute to a better work-personal life balance.

Telework and new ways of working are becoming a normal way of working for most of workers. People are looking for more options to find ways to balance work and family life. Organizations are in position, where they have to find the way to offer their workers new ways of working and also to keep their good workers. Therefore, the goal of this work is to find out what do people really know what challenges telework brings and does both sides (employees and employers) meet these expectations. Workers want to have more autonomy and freedom for their time planning. Organizations have new challenges as management needs to review leadership according to telework requirements.

The data were collected with a questionnaire that was divided into three parts: personal data, workers attitudes towards telecommuting and then telework towards work and family life balance. The sample of study (N=67) was selected from company, which is using official telework as a way of working. According to theoretical part and results of survey are the existence of children and living in different city the key factors why workers choose telework. There were some strong relations between becoming a parent and working from home and doing telework.

Keywords: telework, new ways of working, work and family life balance, gender differences at telework.

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	3
ABSTRACT	4
SISUKORD	5
SISSEJUHATUS	6
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE	9
1.1. Kaugtöö kui üks uutest töökorralduse viisidest	9
1.2. Töö- ja pereelu tasakaalu mõjutavad tegurid	10
1.3. Tööandja ja töötaja ootused kaugtööle	12
1.4. Soolised erinevused töö- ja pereelu tasakaalu taotlemisel kaugtööd tehes	14
2. EMPIIRILINE UURING	16
2.1. Eesmärk ja uurimisküsimused	16
2.2. Meetod	16
2.2.1. Organisatsioon ja valim	17
2.2.2. Andmeanalüüsi strateegia	18
2.3. Tulemused	19
2.3.1. Kaugtöö praktika ja piiride seadmine	20
2.3.2. Kaugtöö põhjused ja töö-pereelu tasakaal	25
3. JÄRELDUSED JA ARUTELU	29
KOKKUVÕTE	36
SUMMARY	40
KASUTATUD KIRJANDUS	41
LISAD	48
Lisa 1. Ankeetküsimustik	48
Lisa 2. Ankeetküsimustiku väidete statistilised andmed	53

SISSEJUHATUS

Tänapäeva kiire elutempo mõjutab nii inimeste töö- kui eraelu. Pidev võidujooks ajaga, rööprähklemine ja paremate tulemuste taotlemine on mõned põhjused, miks töötajad ootavad tööandjalt uusi paindlikke töötamise võimalusi. Tööandjad on samal ajal järjest enam valmis töötajatele neid võimalusi pakkuma ning kaugtöö on üks paindliku töökorralduse viisidest, mida viimastel kümnenditel üsna laialdaselt kasutatakse. Kaugtöö all mõistetakse reeglina töötamist väljaspool tavapäraseid (tööandja) tööruume info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendeid kasutades. Tehnoloogiliste vahendite laialdane kättesaadavus ei sea kaugtöö asukohale ammu enam piire ning kaugtööd võib teha nii kohvikus kui raamatukogus kui mere ääres või ka piirkondlikes kaugtöökeskustes. Enamasti tehakse kaugtööd siiski kodu(kontori)s. Töötajatel on kaugtööl rohkem autonoomsust; peamiste kaugtöö vormis töötamise põhjustena nimetatakse paremaid võimalusi töö- ja pereelu ühitamiseks, aga ka kokkuvõetud tööle minekule ja tulekule kuluva aja ning sõidukulude osas.

Proaktiivselt püüavad nii töötajad kui tööandjad teha tööd uutmoodi. Tööandjad on aru saanud, et uute töövormide võimaldamine on oluline tulevikutrend. Uued põlvkonnad tööturul toovad kaasa uutmoodi mõtlemise ja soovid. Ei soovita töötada määratud kellaegadel ja oodatakse rohkem vabadust ning iseotsustamisõigust oma töö planeerimisel. Organisatsioonidele on kasulik, kui nende töötajad on rahulolevad ja nii füüsiliselt kui ka vaimselt terved. See tõstab töötajate töö efektiivsust ja suurendab töövoimet. Mistõttu tööandjad on aru saanud töötajate vaimse tervise olulisusest ja pakuvad lahendusi selle hoidmiseks (Friedman, Westring 2014, 308). Läbi töötajate võimustamise (*empowering*) on organisatsioonil võimalik saavutada paremad töötulemused ning samal ajal aitab see kaasa töötajate töö- ja eraelu tasakaalule (Friedman, Westring 2014, 313).

Viimaste aastate majanduskasvu tingimustes on paljud ettevõtted puutunud kokku raskustega sobiva tööjõu leidmisel ning üks võimalus probleemi lahendada on innovaatiliste personalipraktikate loomine: täiustatakse töötajate värbamisprotsessi eesmärgiga vähendada tööjõu voolavust, suurendada tootlikkust ja üleüldist tööga rahulolu. Üheks konkurentsieelise saavutamise vahendiks on uued töökorraldamise viisid – eelkõige paindliku tööaja ja kaugtöö võimaluse pakkumine. Kahjuks ei ole selliste uute töökorraldamise viiside efektiivsus Friedman ja Westring (2014, 299) väitel üheselt tõestatud: kuigi kodus töötamist peetakse võimaluseks

ühildada töö- ja pereelu näitab Powell ja Craig (2015, 574) uuring, et reaalsuses suurendab see naiste kodust töökoormust. Sullivan ja Smithson (2007) väitel on erinevused kodus töötavate inimeste seas tingitud rohkem alaealiste laste olemasolust kui soolistest erinevustest (viidatud Powell, Craig 2015, 574). Nimelt ilmneb vajadus kodus töötada väikeste lastega peredes siis, kui tekib vajadus haige lapsega koju jääda; samuti on naistel raskem säilitada piire töö ja kodutööde vahel, mis on seostatav sooliste (stereotüüpsete) nõudmiste ja ootustega (Powell, Craig 2015, 574). Kaugtöö korral on lihtsaim võimalus kasutada kodukontorit, milleks enamasti on aga töötaja elutuba või mõni teine igapäevasteks toimetusteks mõeldud ruum. Kui kodus ei ole võimalik omaette ruumis töötada, siis muutuvad piirid koduse elu ja töö vahel kergesti häguseks. Tööandja poolt loodud võimalus kodus töötamiseks innustab töötajat kaugtööga jätkama ka siis, kui tööaeg on tegelikult läbi ja on aeg tegeleda isikliku eluga (Basile, Beauregard 2016, 107). Ka on leitud, et kaugtöö tegijal tekib tööpinge, mis väljendub vajaduses vaadata e-kirju ka nädalavahetusel (Kossek 2016, 260) ja seda just olukorras, kus vahetu kokkupuude töökaaslastega on vähene.

Kõigil töökohtadel ei ole võimalik kaugtööd rakendada ja kaugtöö ei sobi kõigile inimestele. Seetõttu on oluline nii tööandjal kui töötajal teadvustada, kas töötaja on kaugtööks valmis. Olulist rolli mängivad inimese isiksuseomadused ja enesejuhtimise ja efektiivse ajajuhtimise oskus. Töö- ja eraelu tasakaalu hoidmine on seotud ka töötaja saavutusvajaduse, kohusetunde, piiride määramise oskuse ning töörolli tähtsustamisega (Lapierre, Van Steenberg, Peeters, Kluwer 2016, 805). Organisatsioonile on efektiivseks kaugtöö rakendamiseks oluline luua kaugtöö reeglistik: läbi töölepingu ja sisekorra eeskirjade on võimalik reguleerida kaugtööd ja seeläbi täita ootusi kaugtöö suhtes, mis töösuhte osapooltel on. Kui töötajate soov kaugtööd tehes on suurem tööaja- ja koha paindlikkus ja enam autonoomsust, siis organisatsiooni fookus on produktiivsusel ja kuludel. Kuna kaugtöö tegija ei ole igapäevaselt traditsioonilistes tööruumides, hoiab organisatsioon kulusid kokku.

Uue töökorralduse kasvutrend peaks nii tööandjatele kui ka töötajatele olema märguandeks, et on vaja analüüsida ettevõtte valmidust kaugtööks. See tähendab kõigi töötajate valmisolekut uuendusteks ning ettevõtte poolt pakutavat ettevalmistust uuenduste juurutamiseks. Antud magistr töö fookuses ongi küsimus, kas kaugtöö ka tegelikult võimaldab töö- ja pereelu paremini tasakaalustada olukorras, kui peres on alaealised lapsed. Uuringu vajalikkus on põhjendatud varasemates uuringutes ilmnenu faktiga, mida ka autori isiklik kogemus igapäevasel töö- ja pereelu planeerimisel kinnitab, et paljudel töötajatel on kodus töötades keeruline seada piire tööaja ja isikliku elu vahel. Magistr töö on empiiriline uurimus, mille esimeses peatükis analüüsib autor

(1) milliseid uusi väljakutseid toob kaasa kaugtöö, kodukontor ja mobiilne töökoht ning kuidas saavad töötajad säilitada sellistes töötingimustes töö- ja pereelu tasakaalu ning (2) kas ja kuidas on kaugtöö praktika ning kaugtöö mõju töö-pereelu tasakaalule seotud (alaealiste) laste olemasoluga töötajal. Empiirilises uuringus otsib autor vastuseid järgmistele uurimisküsimustele:

1. Milline on kaugtöö tegijate suhtumine kaugtöösse ja kuivõrd see sõltub sellest, kas töötajal on (alaealisi) lapsi?
2. Kas kaugtöö praktika (kaugtöö tegijate kogemused kaugtööga seoses) ja kaugtöö mõju töö- ja pereelu tasakaalule sõltub sellest, kas töötajal on (alaealised) lapsed?
3. Kas ja millised soolised erinevused on kaugtöö praktikas ning kasuteguris töö-pereelu tasakaalu aspektist?

Magistritöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses osas annab autor teoreetilise ülevaate kaugtööst kui ühest uuest töökorraldamise viisist ja kaugtöö rakendamise põhjustest. Samuti kirjeldab autor, millised on tööandja ja töötaja ootused kaugtööle ja kaugtöö mõju töö- ja pereelu tasakaalule. Teise peatüki moodustab empiiriline uuring, kirjeldatakse uuringumetoodikat ja tulemusi. Kolmandas osas teeb autor empiirilise uuringu tulemuste põhjal ettepanekud ja esitab järeldused.

Töö autor tänab organisatsiooni X võimaluse eest viia läbi empiiriline uuring.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

1.1. Kaugtöö kui üks uutest töökorralduse viisidest

Kaugtöö kui uus töökorraldamise viis on aktuaalne üle maailma. Eestis on kaugtöö definitsioon olemas töölepingu seaduse paragrahvi 6 lõikes 4 ja töölepingu sõlmimisel saab selle lisada töötaja töölepingusse, kui tööandja võimaldab kaugtööd oma töötajatele. Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapärastel tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas, on tegemist kaugtööga. Selline kokkulepe peaks olema kirjas ka töölepingus, mis aitab kaasa kaugtöö reguleerimisele. Mõisteid *kaugtöö*, *mobiilne töö*, *paindlik tööaeg*, *virtuaalne töö*, *töötamine väljaspool tavapärasest töökohta ja tingimusi* on kasutatud töölepingu seaduses töökorralduse kirjeldamiseks, kus töötajad töötavad vähemalt mõnda aega väljaspool tavapärasest töökohta.

Infoühiskonnas on järjest raskem tööaega ja -kohta määratleda ning piiritleda. Virtuaalne töökoht võimaldab inimestel eri maailmajaos töötada samaaegselt ühise projektiga. Uuringud näitavad, et mobiilne kaugtöö ja erinevad uued töökorraldusviisid näitavad kasvutrendi (Carmel 199; Pyöriä 2011, 388). Tehnoloogia ja tehnika areng on loonud võimaluse uuteks tööviisideks nagu videokõne, telekonverents, e-kirjad ja veebipõhine töökeskkond (O'Neill, Hambley, Chatellier 2014, 152). Tehnoloogia mõju töö tegemisele on tähelepanuväärne, kuna kaugtöö nõuab tehnoloogia kohandamist vastavalt organisatsioonile ja meeskonnale. Läbi tehnoloogia muutub informatsiooni kättesaadavus ja suhtlemise viis, mis laieneb kogu ettevõtte juhtimisele (Fenson, Hill 2003; Offstein, Morwick, Koskinen 2010, 32-33). Kaugtöö vastandub efektiivse meeskonnatöö ideele, kuna kaugtööd on keeruline rakendada organisatsioonis, kus on oluline intensiivne meeskonnatöö (Hislop 2002; Nandhakumar, Baskerville 2006; Pyöriä 2011, 386). Töökaaslaste vahetu suhtlus ja personaalne kontakt tööruumides suurendab meeskonna ühtsuse tunnet ja aitab kiirelt leida lahendusi probleemidele. Lähtudes eelnevast on ainult virtuaalsed organisatsioonid pigem harv nähtus. Uus töökorralduse viis nõuab töötajatelt üheaegselt oskust nii olla hea meeskonnamängija kui ka suuremat iseseisvust. Toimiva meeskonnatöö aluseks on usaldus. Samuti on usaldusel suur roll kaugtöö rakendamisel, mistõttu kaugtöö tegijate osalemine meeskonnatöös sõltub organisatsiooni töökultuurist. Kaugtöö tegijad ei tohi tunda end isoleerituna (Pyöriä 2011, 392)

Kaugtööd peetakse võimaluseks, mida kasutades on inimesel lihtsam täita töö- ja perekondlike rollide nõudmisi, sest suureneb piiride paindlikkus (Lapierre, Van Steenbergen, Peeters, Kluwer

2016, 806). Kaugtööl lasub vastutus oma töö kavandamise ja korraldamise eest töötajal. Seoses sellega seavad teadlased kahtluse alla kaugtöö tõhususe ja selle väärtuse nii töötajale kui ka organisatsioonile (Fenson, Hill 2003; Offstein, Morwick 2009; Offstein, Morwick, Koskinen 2010, 32). Selline uus töökorraldamine muudab organisatsiooni jaoks tehnoloogia kasutamise viise, vajaliku informatsiooni kättesaadavuse olulisust ja töötajate suhtlemisviise. Tehnoloogia laialdasema kasutamisega võib kaduda inimliku suhtlemise vajadus. Kaugtöö tegemine ei ole ainult füüsilise asukoha muutus, vaid hõlmab laiaulatuslikumat ja põhimõttelist tööprotsesside muutust (Offstein, Morwick, Koskinen 2010, 33).

1.2. Töö- ja pereelu tasakaalu mõjutavad tegurid

Inimesele on tähtis, et töö- ja pereelu vahel valitseks tasakaal. See aitab vältida peres konflikte, mis kanduvad tahtmatult edasi töösituatsioonidesse, kulmineerudes lahkkelidega tööülesannete täitmisel. Ameerika Ühendriikide ametliku statistika kohaselt on maailmas kasvav trend töö- ja pereelu tasakaaluga kaasnev stress ning on vajadus luua paremaid strateegiaid tasakaalu leidmiseks. Uuringu tulemusena tunnevad 75% töötavatest vanematest, et neile ei ole piisavalt aega oma laste ega iseenda jaoks. Sealhulgas pooled alaealistest lastest kasvavad ühe vanemaga peres. Last üksi kasvataval vanemal on sageli keerulisem töö- ja pereelu rollide ühildamine. Laste eest hoolitsemine ei ole enam ainult naiste ülesanne ja mehed otsivad üha enam võimalusi töö- ja pereelu ühildamiseks (Kossek 2016, 259). Töö- ja pereelu tasakaal ei ole seotud ainult töö ja perega, selle mõiste alla kuulub samuti „aeg iseendele“. Inimesele on vaja lisaks tööle ja perele aega iseendale, mille täidab trenn, sõpradega veedetud aeg või võimalus puhata. Isikliku aja puudumine mõjutab inimese vaimset tervist ja heaolu (Kossek 2016, 265). Kaugtöö üheks ohuks ongi, et puuduvad tavapärasel traditsioonilistes tööruumides olemasolevad füüsilised ja ajalised piirangud töötamisele (Basile, Beauregard 2016, 107), mistõttu tegelik tööaeg võib olla oluliselt pikem kui nt kontorist töötades.

Seega on oluline, et töötajad teadvustaksid endale tegureid, mis võivad ohustada töö- ja pereelu tasakaalu kaugtööl. Basile ja Beauregard (2016, 107) analüüsisid, milliseid meetodeid töötajad kasutasid, et säilitada kaugtööd tehes töö- ja pereelu tasakaal. Nende uuringu tulemuseks on neljaosaline strateegia, mis aitab töötajal luua piire töö- ja pereelu tasakaalustamiseks. S.t., et strateegiliselt on tähtis jälgida nelja tegurit: füüsiline asukoht, efektiivne ajaplaneerimine, isiklik käitumine ja kommunikatsioon, mis toetavad tasakaalu hoidmist töö- ja eraelu vahel. Igale nimetatud tegurile vastab toetav tegevus, millest annab ülevaate Tabel 1.

Tabel 1. Töö- ja pereelu tasakaalu piiride loomise nelja-osaline strateegia

Piirid	Tegevused töö- ja pereelu tasakaalu loomiseks
Füüsiline asukoht	Valida sobiv töötamise koht – omaette ruum, mille ukse saab sulgeda.
Ajaplaneerimine	Rutiinsed kodused tööd – näiteks koeraga kindlal ajal jalutamine, lastega tegelemine, kui nad on koju saabunud.
Isiklik käitumine	Töö e-kirjadele ja sõnumitele mitte vastamine peale tööaega
Kommunikatsioon	Kehtestatud piirangud pereliikmetega ja töökaaslastega suhtlemisel kaugtööl olles

Allikas: (Basile & Beauregard 2016, 109)

Kaugtöö tegija peab oma töö olemusest ning tööks vajalikest tingimustest kodus teavitama oma perekonda. Oluline on suhtlus pereliikmete vahel, kes kasutavad sama ruumi, kus tehakse kaugtööd. Tähtis on määrata oma reeglid, millega kodused peavad arvestama, kui üks pereliikmetest töötab kodus (Basile, Beauregard 2016,108). Hislop, Axtell, Collins, Daniels, Glover ja Niven (2015, 227-228) toovad esile, et võimalust kodus tööd teha eelistavad enamasti just need, kellel on väikesed lapsed. Seoses sellega muutub võimalus kodus töötada lastega peredes vajaduspõhiseks. Teades, millist tähelepanu vajavad lapsed kodus, võib kaugtöö suuremaks väljakutseks olla lastega peredes. Võttes aluseks Basile & Beauregard (2016) kirjeldatud töö- ja pereelu tasakaalu piiride loomiseks vajalikud tegevused, on kodukontoris töötajal võimalik neid järk-järgult rakendada. Piiride seadmine kodukontoris on suuremaks väljakutseks väikeste lastega peres. Tõdedes, et piiride seadmine väikeste lastega peredes võib osutuda katsumuseks, võimaldab siiski kodukontoris töötamine naistele paremat püsimist tööjõuturul ja samuti avardab võimalusi leida tööd maapiirkondades (Böll, Cecez-Kecmanovic, Campbell 2014, 3).

Kodus töötamise positiivne pool on kindlasti sellega kaasnev autonoomsus ja ajaline paindlikkus. Need kaks faktorit annavad võimaluse sünkroniseerida tööplaane ja isiklike kohustusi. Positiivsele poolele lisandub aga koheselt negatiivne tegur – piiride ohtlik hajumine. Kõik kodus töötajad ei oska või ei suuda end oma tööst välja lülitada (Duxbury 2014; Hislop, Axtell, Collins, Daniels, Glover, Niven 2015, 224). Seoses eelnevaga saab väita, et tasakaalu säilitamine töö- ja pereelu vahel on kaugtööd tegeva töötaja vastutus, mida tööandja ei saa täielikult tagada.

1.3. Tööandja ja töötaja ootused kaugtööle

Põhjuseid, miks kaugtöö rakendamist alustatakse, on mitmeid. Paindlik töökorraldus on kasulik kokkulepe mõlemale osapoolle, nii töötajale kui ka tööandjale. Ettevõtte jaoks on paindliku töökorralduse pakkumine vajalik, et olla tööjõuturul konkurentsivõimeline (Thompson, Payne, Taylor 2014, 728). Samuti näevad tööandjad selle võimalust kulude kokkuhoiuks, kuna töötajad ei ole enam igapäevaselt traditsioonilistes tööruumides (Eddleston, Mulki 347, 2017). Tööandja loob võimalused paindlikeks töövormideks, et leida ja hoida oma talente. Töötaja soovib paindlikke töövorme, et paremini aega planeerida ning töö- ja eraelu tasakaalus hoida. Töötajal ja tööandjal on erinevad ootused. Tööandja loob võimalused uuteks töövormideks aga eeldab, et tööd tehakse samamoodi kui varem kontoris määratud kellaajal. Töötajale langeb suurem vastutus ja tekib vajadus oskusliku enesejuhtimise järele. Kui töö tegemine toimub kodus ja töötaja peab suutma ise oma aega planeerida, võib see muuta tööpäeva pikemaks, kui see oleks olnud kontoris töötades. Payne, Cook ja Diaz (2012) tõid välja seose, et kodus töötamise soov on vajaduspõhine ja taandub töötajatele, kes on naissoost ja kellel on lapsed (viidatud Thompson, Payne, Taylor 2014, 729).

Thompson, Payne ja Taylor (2014) toovad välja piiride teooria. See tähendab, et vaid inimene ise saab luua ja säilitada endale loodud piire. Mõned inimesed seavad endale selged piirid, mis eristavad töö- ja perekondlikke rolle. Piiride loomise strateegia on suureks väljakutseks kaugtöötajale, kui ta hakkab kodus töötama. Liikudes kontorist kodustesse ruumidesse, peab ta hakkama oma tegevusi ja aja planeerimist ühel hetkel ise reguleerima. Kõigile töötajatele ei ole see omane. Kui see selgub alles kaugtööd tehes, on töötajal väga raske hoida tasakaalu. (Lapierre, Van Steenberg, Peeters, Kluwer 2016, 805). Oluline on töötaja enesetõhusus (*self-efficacy*), enesekindlus ja usk endasse, et ta saab hakkama seatud eesmärkidega ja suudab hoida töö- ja pereelu tasakaalus (Lapierre, Van Steenberg, Peeters, Kluwer 2016, 805).

Inimesetele on oluline tasakaal, kuna see hoiab ära pinged ja see omakorda tagab parema tervise. Ettevõttele on oluline, et nende töötajad oleksid nii vaimselt kui füüsiliselt terved (Friedman, Westring 2014, 308). Töötaja peab suutma tegutseda hetkes ja mitte tegelema mitme tegevusega samal ajal. Kui on lõuna, tuleb süüa lõunat selleks ettenähtud kohas, mitte teha seda arvuti ees. Töötajad ei teadvusta endale, et mitme asja tegemine samal ajal ei ole produktiivne. See on võimalik vaid erandkorras; pikemas perspektiivis tekitab see stressi. Oluline on tegeleda antud hetkel olulisega ja kõik segavad tegurid eemaldada (Friedman, Westring 2014, 308). Selle

saavutamine nõuab töötajalt enesejuhtimise oskust. Enese oskuslik juhtimine ja aja planeerimine aitavad töötajal näha segavaid tegureid ning need kõrvaldada. Töö ajal tuleb fookus hoida töö tegemisel. Märkimisväärseks abiks fookuse hoidmisel on hea kommunikatsioon oma otsese juhiga ja selge arusaam tööülesannetest, mõlema ootustest ja eesmärkidest. (Friedman, Westring 2014, 310).

Töötajate individuaalsed erinevused on peamised tegurid töö- ja pereelu vahele piiride seadmisel. Osad inimesi suudavad luua tugevad ja selged piirid töö- ja pereelu vahele, samas kui teised lõimivad mõlemad rollid, jättes piirid läbipaistvaks. Seeläbi hakkab üks roll varjutama teist (Lapierre, Van Steenbergen, Peeters, Kluwer 2016, 808). Töötajad, kes suudavad piire seada, ei vasta õhtul tööalastele e-kirjadele ega telefonikõnedele, kuna see on aeg, mis on määratud olla koos oma perega. Teine grupp inimestest püüab erinevaid rolle ühendada ja piirid hägustuvad. Arusaadavalt on see väljakutse, kui tööpinnaks on kontorilaua asemel köögilaud ja seetõttu piiride hägustumine kerge (Lapierre, Van Steenbergen, Peeters, Kluwer 2016, 807). Seoses eelnevaga saab väita, et tugevad ja selged piirid töö- ja pereelu vahel nõuavad inimese teadlikke valikuid ja enesele teadvustamist, et töö ei ole elu tähtsaim osa. Piiride seadmine on vältimatu osa tasakaalu säilitamisel töö- ja pereelu vahel, kuna kaugtööl on tasakaalu hoidmisel töötajal endal suur roll.

Tabel 2. Organisatsiooni kehtestatud reeglid töötaja töö- ja pereelu tasakaalustamiseks

Juhi roll	Ettevõtte roll
Oma töötaja tundmine (hobid, väärtused)	Paindliku tööaja võimaldamine
Meeskonnatöö loomine	Töökultuur - eesmärgistatud tegevused
Selged ootused töötajatele	Eelarvamuseeta suhtumine
Pakkuda töötajale:	Meeskonnatöö pidev arendamine
• Emotsionaalset tuge	Individuaalsed töö kohandamised
• Eeskuju	Võimekus juhtida inimesi erinevates asukohtades
• Tehnilist tuge	
• Innovaatilist juhtimist	
• Toetada tööülesannete täitmisel, kui vaja	
• Luua tugivõrgustik (asendajad võtmeisikutele)	
• Tööga seotuse suurendamine	

Allikas: (Kossek 2016, 269)

Organisatsioon peab arvestama, et ümber korraldada tuleb kogu ülesannete delegeerimise ja alluvussuhete süsteem. Uus töökorraldus toob kaasa ka uue juhtimisstiili, millega peavad

arvestama kõik osapooled. Kui töötaja peab olema hea oma aja planeerimises, peab sama tegema ka juht ning arvestama, millised on kaugtöö tegija töötingimused ja vastavalt sellele määrama tööülesanded ja tähtsused. Positiivse tulemuse annab hästi korraldatud ja toimiv kommunikatsioon (Mahler 2012, 416).

Uue töökorralduse kasutuselevõtmisel peab olema algusest peale selge, millised on organisatsioon ootused ja kas on olemas valmisolek tegeleda uue töökultuuriga, mille toob kaasa uus töökorraldus. Vajalik on seada kaugtööle reeglid ja seda mitte ainult suusõnaliselt, vaid tuleb sõlmida kirjalikud kokkulepped. Töötajale tuleb selgitada, et kaugtöö on töö korraldamise viis, mitte töösuhte vorm (Pyöriä 2011, 390). Lähtudes eelnevast saab järeldada, et töötajale on oluline teadmine, milline on uus töökorraldus kaugtööl ja efektiivsete töötulemuste saavutamiseks on vajalik sõlmida kirjalik kokkuleppe.

1.4. Soolised erinevused töö- ja pereelu tasakaalu taotlemisel kaugtööd tehes

Igapäevaselt on inimestel mitu rolli: on tööalased ja isikliku eluga seotud rollid. Töö ja perekonnaga seotud rollid, võivad oma vastandlike nõudmistega tekitada stressi. Mõlemad rollid konkureerivad omavahel piiratud ressursside pärast. Piiratud ressurss antud juhul on aeg. Pidev ajaplaneerimine, ajapuudus või vähene olemasolev aeg soovitud tegevuseks, tekitab pingeid nii töö- kui ka pereelus. Kuid rahulolu saavutamiseks on inimestele oluline, et töö- ja pereelu oleks tasakaalus (Hagqvist, Gadin, Nordenmark 2017, 786).

Rootsis läbi viidud uuringust selgub, et naised on tänapäeval tugevalt orienteeritud nii oma perele kui ka samal ajal oma karjäärile. Kuid sealjuures on naistel vähem kontrolli oma töö ja ajakava üle kui meestel, mistõttu tajuvad naised tugevamalt töö- ja pereelu konflikti (Grönlund, Öun 2018, 87). Naised eelistavad peresõbralikumaid ettevõtteid. Tööandjad, kes panustavad peresõbraliku töökultuuri arendamisele ja peavad oluliseks töö- ja pereelu tasakaalu, on naistele atraktiivsemad. Neile on see olulisem kui palk ja töötingimused (Grönlund, Öun 2018, 98)

Kuigi nii mehed kui naised on huvitatud uuest töökorraldusest ja paindlikust töökohapoliitikast, kasutavad tegelikkuses seda rohkem naised. Naised valivad juba ettenägelikult paindlikuma töö, et vältida töö- ja pereelu konflikti (Hagqvist, Gadin, Nordenmark 2017, 786). Läbi viidud uuringu tulemustest selgub, et naised soovivad paindlikku tööaega enim peale laste sündi. Paindlikul

töötajal on suur mõju lapsevanema rolli toetamisele. Enamasti kehtib see naiste kohta, kuna nad on sagedamini laste peamised hooldajad (Chung, Van der Horst 2018, 52). Paindlik töö annab töötajale iseseisvuse, mis omakorda annab võimaluse oma aega ise planeerida. Vastavalt vajadusel saab töötaja tööaja sees planeerida aega ka isikliku elu tegemistele (Chung, Van der Horst 2018, 52). Suure tõenäosusega kasutavad kaugtöö tegijad kodus tavapärase tööpäeva tunde isiklike kohustuste täitmiseks, pikendades seetõttu oma tööpäeva (Hill 2003; Powell, Craig 2015, 574). Tööpäeva jooksul korduvalt ühe tegevuse pidev katkestamine teise poolt põhjustab aga aja killustumise. Ajasurve tõttu tundub töötajale näiliselt, et lühema aja jooksul on võimalik rohkem teha (Offer & Schneider, 2010; Powell, Craig 2015, 574). Ühildatult eri rollides ülesannete täitmine tekitab töötajas stressi (Ammons, Markham 2004; Powell, Craig 2015, 574). Bittman ja Wajcman (2000) väidavad, et mitme asjaga korraga tegelemine (*multi-tasking*) ja aja killustatus vähendavad töö produktiivsust. Samuti väidavad (Bianchi, Milkie 2010; Sayer 2007; Sullivan, Gershuny 2013), et mitme asjaga korraga tegelemine on tugevalt seotud töötaja sooga (Powell, Craig 2015, 574) Läbi viidud uuringust selgus, et naised tegelevad kodus töötades rohkem mitme tegevusega (*multitasking*) korraga kui mehed (Powell, Craig 2015, 586).

Kaugtöö võimaldab töötajatel kombineerida või integreerida töö- ja pereelu. Kombineerida oma aega lapse eest hoolitsemise ning tööülesannete vahel. Näiteks saab haige lapse eest hoolitseda kodus töötamise ajal. Kokkuvõttes saab väita, et paindlik tööaeg ja kaugtöö annavad võimaluse emadele kujundada töö- ja pereelu vahelisi piire ja neid valdkondi vajadusel ühendada. Erinevalt osalise tööajaga töötamisest aitab paindlik tööaeg emadel säilitada oma tööhõive intensiivsust, mis võib kaasa tuua töö- ja pereelu konflikti. Seega on võimalik eeldada, et naised on tõenäolisemalt valmis jääma tööle ja säilitama oma karjääri pärast sünnitust, kui neil antakse võimalus valida, millal ja kus nad töötavad (Chung, Van der Horst 2018, 53). Seega on töötajatel üha enam vaja oma tööd piiritleda ja struktureerida ning sellest tulenevalt tõmmata joon töö ja mitte-töö vahel. Sellises „piiramatus” olukorras võib ka suur otsustusvabadus olla stressitekitaja, eriti vastutusrikkamates töökohtades. Kaugtöö loob võimaluse töötajatel tööd koju kaasa võtta ja selle tulemusena suureneb töö- ja pereelu konflikt (Grönlund, Öun 2018, 92).

2. EMPIIRILINE UURING

2.1. Eesmärk ja uurimisküsimused

Lähtudes teooria osas kirjeldatud kaugtöö ja töö- ja pereelu tasakaalu seostest viis autor läbi uuringu kaugtöötajate seas eesmärgiga selgitada välja millised on kaugtöö tegijate hoiakud kaugtöö suhtes ja kogemused kaugtööga ning kuidas need sõltuvad sellest, kas töötajal on (alaealisi) lapsi.

Empiirilises uuringus otsitakse vastuseid järgmistele küsimustele:

1. Milline on kaugtöö tegijate suhtumine kaugtöösse ja kuivõrd see sõltub sellest, kas töötajal on (alaealisi) lapsi?
2. Kas kaugtöö praktika (kaugtöö tegijate kogemused kaugtööga seoses) ja kaugtöö mõju töö- ja pereelu tasakaalule sõltub sellest, kas töötajal on (alaealised) lapsed?
3. Kas ja millised soolised erinevused on kaugtöö praktikas ning kasuteguris töö-pereelu tasakaalu aspektist?

2.2. Meetod

Eesmärgi saavutamiseks valiti kvantitatiivset uurimisstrateegia ning andmeid koguti ankeetküsitlusega (ankeet on esitatud Lisas 1). Ankeet koostati varasemate samateemaliste magistr tööde küsimustikele tuginedes (Seljamaa, D., 2016; Miller, P. 2018), millele töö autor lisas mõned küsimused kaugtöö mõju kohta töö- ja pereelu tasakaalule ning küsimused kodus töötamise kohta. Andmed koguti veebipõhise ankeetküsitlusega, kuna töö autori jaoks oli see kõige kiirem viis edastada küsitlus töötajatele. Selline küsitlus annab võimaluse vastata töötajatel neile sobival ajahetkel ja oluline on anonüümsus, mis on kõigi vastanute jaoks tagatud. Uuringus osales kokku 67 töötajat.

Uuringu läbi viimiseks koostatud ankeetküsimustik koosneb kolmest teemaplokist. Esimese osa moodustavad üldised küsimused vastaja kohta. Teises osas oli 19 väidet kaugtöö kohta, mida hinnati Likert-tüüpi viiepallisel vastusskaalal. Likerti skaala määrab ära väitega nõustumise astme (1 = üldse ei nõustu 2 = pigem ei nõustu 3 = ei oska öelda 4 = pigem nõustun 5 = nõustun täielikult) (Sotsiaalse analüüsi ..., 19.04.2019). Kolmanda osa küsimused keskendusid töö- ja pereelu tasakaalule. Ankeetküsitluse teises osas esitatud väidete miinimum- ja maksimumväärtused, keskmised ning standardhälbed väidete järjekorras on autori koostatud tabelis Lisa 2.

2.2.1. Organisatsioon ja valim

Uuring viidi läbi Targa Töö Ühingu kaugtöö märgise saanud andmebaasist töö autori poolt juhuslikult valitud ettevõttes. Valim eraldati üldkogumist töötegemisviisist lähtudes. Mugavusvalimi (Tooding, 2015, 215) mahu moodustasid töötajad, kes teevad selles ettevõttes aegajalt või kogu aeg kaugtööd. Valimiks valiti organisatsiooni struktuuriüksus, kus kõikidele töötajatele on võimaldatud teha kaugtööd. Uuring viidi läbi organisatsioonis X, mis teostab täidesaatvat riigivõimu, riiklikku järelevalvet ning kohaldab riiklikku sundi. Organisatsiooni kuuluvad erinevad struktuuriüksused ja nende allüksused. Organisatsiooni omab Kaugtöö Tegija märgist, millega tunnustatakse ettevõtteid, kes rakendavad kaugtöötamise erinevaid võimalusi. Kaugtöö Tegija on digitaalne märgis ja 2018.aastal aastal sai märgise 31 ettevõtet. Kokku on Eestis Kaugtöö Tegija märgisega organisatsioone 81. Kolmandat aastat järjest tunnustatakse kaugtöö võimalusi rakendavaid organisatsioone ja paindlikke tööviise edendavaid juhte. Organisatsioonide tunnustamise kaugtööd edendamise eest on ellu kutsunud Targa Töö Ühing, Elisa Eesti ja Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE (Eesti ..., 29.04.2019)

Organisatsioonis on kaugtöö määratletud järgmiselt: „Kaugtöö on töö, mida tehakse väljaspool organisatsiooni X asukohta, olles samal ajal struktuuriüksuse juhiga ja vajadusel teiste töötajatega ühenduses infotehnoloogia- ja kommunikatsioonivahendite kaudu“. Seoses sellega on organisatsioonis koostatud reeglistik, millistel põhjustel kaugtööd tehakse ja kellele seda võimaldatakse. Kaugtöö tegemise võimalust pakutakse töötajatele poolte kokkuleppel järgnevatel põhjustel: töö- ja pereelu paremaks ühildamiseks, tööle kuluva aja ja sõidukulude kokkuhoiuks. Enne kaugtööle asumist peab töötaja vastavalt reeglistikule kinnitama, et kaugtööl olles puudub tal vahetu suhtlemise vajadus, ülesannete edastamine on võimalik infotehnoloogia vahendusel ja ülesannete täitmise oodatav tulemus on garanteeritud. Lisaks on kirjeldatud eraldi kaugtöö asukoha tingimused, mille hulka kuuluvad vajaliku tehnika ja turvalise internetivõrgu olemasolu. Ei ole lubatud kasutada avallikku internetivõrku. Tähelepanu on pööratud ka töötajatele kui isikutele ning struktuuriüksuse juhid peavad enne töötaja kaugtööle lubamist olema veendunud, et töötajale sobib kaugtöö. Seetõttu hindavad juhid iga inimese personaalset sobivust kaugtööks. Hindamise aluseks on töötaja senine töösooritus ja struktuurijuhil isiklik hinnang töötaja isiksuseomadustele, mis on lähtudes tema tööülesannetest kaugtööks vajalikud. Katseajal töötajatele kaugtööd ei võimaldata. Kaugtöö leping on sõlmitud töötajatega, kes teevad kaugtööd igapäevaselt.

Valimisse kaasati kaugtöö märgisega organisatsiooni X ühe struktuuriüksuse töötajad, kes teevad kaugtööd igapäevaselt või aeg-ajalt. Eesmärk oli uurimus läbi viia töötajate seas, kes on kaugtööd realselt teinud. Uurimisküsimused koostas töö autor eesmärgiga välja selgitada, milline on kaugtöö tegijate suhtumine kaugtöösse, kuidas erineb kaugtöö tegijate suhtumine kaugtöösse sõltuvalt nende demograafilistest tunnustest (M või N) ja millised on kaugtöö tegijate kogemused seoses kaugtööga. Kokku saadeti küsimustik 73 töötajale, täidetuna koguti 67 ankeeti ehk 92%. Usaldusnivoo 95% ja lubatud veapiiri 5% korral pidanuks valim olema vähemalt 62 vastust ehk 85%. Arvestades saadud valimi kogust, on usaldusväärse valimi kriteerium täidetud.

2.2.2. Andmeanalüüsi strateegia

Ankeetküsitluse käigus kogutud andmed analüüsiti statistiliselt andmetöötlusprogrammiga *SPSS Statistics* ja *Microsoft Excel*. Analüüsi meetoditena kasutati kirjeldavat statistikat, korrelatsioonanalüüsi ja mitteparameetrilisi teste. Statistilise tõenäosuse olulisuse nivooks määrati 0,05 ($p < 0,05$), mis tähendab 95% tõenäosust.

Andmete analüüsil kasutatav kirjeldav statistika annab ülevate olemasolevast olukorrast ning see võimaldab tunnuste väärtusi summeerida, arvutada nende keskvärtusi ja hajuvusnäitajaid ning näidata miinimum- ja maksimumväärtusi (Parring, Vähi, Käärrik 1997). Käesolevas töös tehti tulemuste kirjeldamiseks sagedustabelid, kus sagedusjaotused esitatakse nii täis- kui ka suhtarvudena. Arvtunnuste ja järjestustunnuste korral esitatakse ka aritmeetiline keskmine ja standardhälve.

Seoste leidmiseks tehti kindlaks, millise jaotusega on tunnused. Ükski tunnustest ei ole normaaljaotusega, mistõttu valiti tunnuste vaheliste seoste välja selgitamiseks mitteparameetiline korrelatsioonanalüüs (Spearman-i astakorrelatsioon) (Parring, Vähi, Käärrik 1997) ning koostati eesmärgi järgi tunnuste (arvtunnused ja järjestustunnused) omavahelisi seoseid kirjeldav korrelatsioonimaatriks (Sotsiaalse analüüsi ..., 19.04.2019).

Vastanud grupeeriti demograafiliste tunnuste alusel. Gruppide keskvärtuste võrdlemiseks kasutati mitteparameetrilisi teste, kuna vastanute tunnused ei olnud normaaljaotusega. Analüüsis kasutas töö autor Mann-Whitney ja Kruskal-Wallis-e testi. Mann-Whitney test võeti kasutusele kahe ja Kruskal-Wallis-e test enam kui kahe sõltumatu üldkogumi keskvärtuste võrdlemiseks ning mõlemad testid võimaldavad teha järeldusi, kas erinevus gruppide vahel on statistiliselt oluline või mitte (Parring, Vähi, Käärrik 1997). Uuringu ankeetküsimustiku kolmandas osas oli 10

küsimust vastajate kogemuste kohta seoses kaugtööga. Kuna kõik küsimused olid nominaaltunnuste kohta, siis kasutas töö autor risttabeleid ja Crameri V-d. Saadud tulemustest saab näha, kas meeste ja naiste sagedusjaotuses on statistiliselt olulisi erinevusi (Sotsiaalse analüüsi ..., 19.04.2019).

Küsimustikus kasutatud skaalade (töö-isikliku elu tasakaal, hoiak kaugtöö suhtes, töö tajutud tulemuslikkus) reliaabluse hindamiseks arvutati Cronbach'i alfa (α) väärtused. Cronbach'i alfa on nii valiidsuse kui ka reliaabluse koefitsient, mis näitab küsimustiku või selle osade seesmist kooskõla ja seda hinnatakse heaks kui $\alpha=0,8$ ning aktsepteeritavaks kui $\alpha=0,7$ (Gliem, Gliem 2003). Viieväitelise töö-isikliku elu tasakaalu skaala (Hill, Hawkins, Ferris, Weitzman, 2001) $\alpha = 0.80$, individuaalse töösoorituse küsimustiku tööülesannete soorituse (task performance) neljaväitelise alaskaala (Koopmans et. Al., 2012) $\alpha = 0.61$. Positiivset hoiakut kaugtöösse mõõdeti autori koostatud neljaväitelise skaalaga, mille $\alpha = 0.58$ ja negatiivset suhtumist kaugtöösse mõõdeti samuti autori koostatud neljaväitelise skaalaga, mille $\alpha = 0.59$.

2.3. Tulemused

Kokku oli vastanuid 67, kellest 53 (79,1%) olid naised ja 14 (20,9%) olid mehed. Küsimustiku esimeses osas küsiti vastajate demograafilisi andmeid nende soo, vanuse, perekonnaseisu, laste ja haridustaseme kohta.

Vastajate tööstaaž varieerus 1 – 45 aastani ja vastanute keskmine tööstaaž oli 16,6 aastat (SH = 11,47). Töö autor jagas vastanud vanuse järgi kolme vanusegruppi (Tabel 3). Uuringule vastanutest oli noorim 26 aastane ja kõige vanem 60 aastane, keskmine vanus oli 40 aastat (SH= 4,33). Suurima vanusegruppi moodustasid 26 – 36 aastased töötajad (44,8%).

Uuringus osalejatel 46 (68,6%) olid lapsed ja nendest 32 (49,3%) olid lapsed alaealised. Kõige suurema osakaalu 31,3% moodustasid vastanute hulgas töötajad, kus oli peres kaks last. Lapsi ei olnud 31,3% uuringus osalejatel.

Tabel 3. Uurimusele vastanute demograafilised tunnused (n = 67)

Tunnus	Sagedus	Osakaal %
Sugu		
Naine	53	79,1
Mees	14	20,9
Vanusegrupid		
26 – 36	30	44,8
37 – 47	22	32,8
48 – 60	15	22,4
Perekonnaseis		
Vallaline	13	19,4
Suhtes	54	80,6
Laste arv		
Ei ole lapsi	21	31,3
1 laps	14	19,4
2 last	21	31,3
3 ja enam last	11	17,9
Lapsed on alaealised		
Ei	14	20,9
Jah	32	49,3
Ei ole lapsi	21	29,9
Haridustase		
Keskharidus	5	7,5
Rakendus-kõrgharidus	6	9
Bakalaureusekraad	16	23,9
Magistrikraad	40	59,7

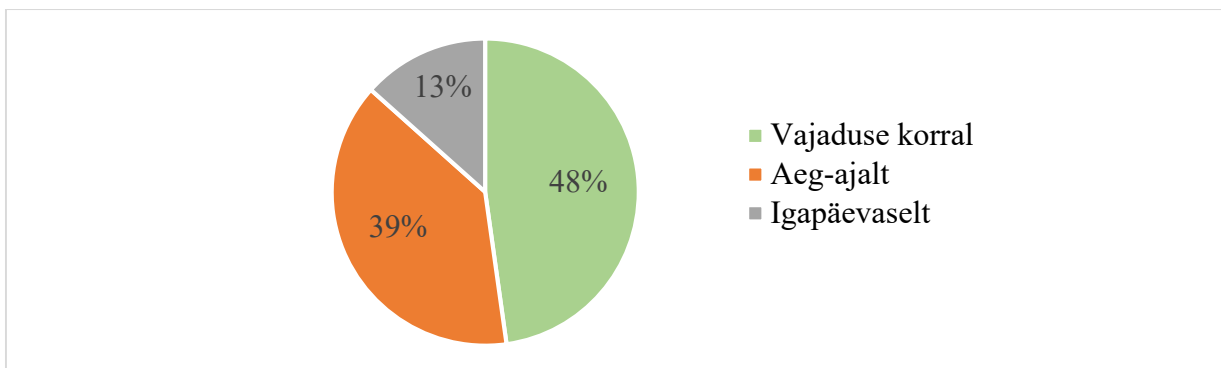
Allikas: Autori koostatud

Haridustaseme järgi moodustasid kõige suurema grupi vastanutest magistrikraadi omanikud, moodustades kogu valimist üle poole ehk 59,7%. Kõige väiksema osakaaluga oli vastanute hulgas keskharidusega töötajaid 7,5%. Uuringus osalenute demograafilised andmed on esitatud Tabelis 3.

2.3.1. Kaugtöö praktika ja piiride seadmine

Uuringus kasutatud küsimustiku kolmandas plokis oli 10 küsimust vastajate kogemuste kohta seoses kaugtööga. Küsimustega uuriti suhet kaugtööga, kaugtöö korraldust ja põhjuseid ning kaugtööga seotud probleeme.

Kuna kõik need küsimused olid nominaaltunnuste kohta, siis kasutas töö autor risttabelleid ja Crameri V-d, et näha, kas meeste ja naiste vastuste sagedusjaotustes on statistiliselt olulisi erinevusi (Sotsiaalse analüüsi ..., 19.04.2019).



Joonis 1. Uuringu tulemused kaugtöö osakaalu kohta töö tegemisel
Allikas: Autori koostatud

Analüüsi tulemusena selgus, et üheksa (13%) vastajat tegi kaugtööd igapäevaselt, 26 (39%) tegi seda aeg-ajalt ja 32 (48%) vastajat tegi kaugtööd vajaduse korral (Joonis 1). Vastajatest 48 (71,6%) tegi kaugtööd suulise kokkuleppe alusel vahetu juhiga ja 19 (28,3%) olid seotud kaugtöölepinguga. Saadud tulemusest on näha, et ametlikult kaugtööd kasutavas ettevõttes ei ole ka kõigil kaugtööd tegevatele töötajatele kaugtöö tegemise võimalus lepingusse märgitud; samuti ei ole kaugtöölepingu olemasolu seotud sellega, kas töötajal on lapsi või mitte.

Tabel 4. Milline on töötajate suhe kaugtööga igapäevaselt töötades

Milline on suhe kaugtööga igapäevaselt töötades?	Lapsed on alaealised n (%)		
	ei	jah	ei ole lapsi
Teen KT aegajalt, vajadusel (tervislikel või perekondlikel põhjustel)	4 (28,6%)	18 (54,5%)	10 (50%)
Teen aeg-ajalt KT	5 (35,7%)	12 (36,4%)	9 (45%)
Teen igapäevaselt KT	5 (35,7%)	3 (9,1%)	1 (5%)

Allikas: Autori koostatud

Vaadates igapäevase kaugtöö tegemise praktika seost sellega, kas töötajal on lapsi näeme, et enamuse töötajaid, kellel ei ole lapsi või on alaealised lapsed, teevad kaugtööd aegajalt ja vajaduspõhiselt ning täiskasvanud lastega töötajate hulgas on proportsionaalselt rohkem neid, kes teeb kaugtööd igapäevaselt (35,7%). Antud seos on ka statistiliselt oluline ($X^2 = 8.398$ $p = .078$).

Autor tundis huvi ka selle vastu, kas meeste ja naiste kogemused seoses kaugtööga on erinevad (Tabel 5). Kuna uuriti nominaaltunnuseid, valim oli väike ning grupid mehed ja naised olid oluliselt erinevate mahtudega (mehi 14 ja naisi 53), siis kasutas autor risttabeleid ja Crameri V-d, et näha, kas meeste ja naiste vastuste sagedusjaotustes on statistiliselt olulisi erinevusi. Analüüsi tulemustele tuginedes saab öelda, et mehed teevad naistest oluliselt sagedamini kaugtööd igapäevaselt samal ajal kui naised teevad meestest oluliselt sagedamini kaugtööd vajaduse korral ($V = 0,344$; $p = 0,022$).

Tabel 5. Meeste ja naiste suhe kaugtööga igapäevaselt

Suhe kaugtööga iga-päevaselt töötades	Sugu					
	naine			mees		
	n	Veeru %	rea %	n	veeru %	rea %
Teen kaugtööd vajaduse korral	28	52,8	87,5	4	28,6	12,5
Teen kaugtööd aeg-ajalt	21	39,6	80,8	5	35,7	19,2
Teen kaugtööd igapäevaselt	4	7,5	44,4	5	35,7	55,6

Allikas: Autori koostatud

Antud uuringus märkis kaugtöö tegemise kohaks 66 (98,5%) vastajat põhiliselt kodu ja 1 (1,5%) uuritav töötas põhiliselt väljaspool kodu. Kodus töötamiseks eraldi ruumi olemasolu märkis 36 (53,7%) vastajat, üheksa vastajat (13,4%) märkis mõnikord eraldi ruumi kasutamise võimaluse ja 22 (32,8%) töötajat ei omanud kodus töötamiseks eraldi ruumi. Vaadates (Tabel 6) kuidas on kodus töötamiseks eraldi tööruumi olemasolu seotud sellega, kas töötajal on lapsi või mitte näeme, et 85,7% töötajaist kellel on täiskasvanud lapsed, töötab alati kodus töötades eraldi ruumis, kuid alaealiste lastega töötajatest on see võimalus 39,4% vastajagrupid. Vastuste jagunemine kodus töö tegemiseks eraldi ruumi olemasolu ja töötaja perekondlike tingimuste (laste olemasolu) vahel on ka statistiliselt oluline ($X^2 = 8.843$ $p = .065$) näidates seda, et proportsionaalselt rohkem on alaealiste lastega töötajaid, kellel ei ole kodus töötamiseks eraldi tööruumi.

Tabel 6. Kodus eraldatud ruumi olemasolu kaugtöö tegemiseks

Kodus on töö tegemine eraldatud ruumis	Lapsed on alaealised n (%)		
	ei	jah	ei ole lapsi
Jah	12 (85,7)	13 (39,4)	11 (55)
Ei	1 (7,1)	14 (42,4)	7 (35)
Mõnikord	1 (7,1)	6 (18,2)	2 (10)

Allikas: Autori koostatud

Tabelis 7 on toodud kokkuvõtvalt vastajate jaotused selle järgi, kuidas on hetkel kehtestatud piirid seoses kaugtöö tegemisega kodus. Tulemustest näeme, et ligikaudu 66% vastajatest ei olnud reegleid kehtestanud ning 21% vastajatest ei olnud loonud piire tööülesannete ja koduste tegemiste vahele. Uuringule vastanutest 11,9% on loonud reeglid aga nendest ei peeta kinni ja 22% omavad reegleid ning 9% vastanutest on proovinud seada piirid töö- ja eraelu tegemiste vahele aga see ei ole õnnestunud, kuid 70% on see õnnestunud. Tulemused näitavad, et valimis olnud kaugtöö tegijatest suurem osakaal ei ole loonud teadlikult omale sobivaid reegleid ja piire. Teades, et organisatsioon X hindab eelnevalt töötaja võimekust kaugtööks, võib selle tulemuse seostada ka organisatsiooni poolt hästi korraldatud kaugtöö rakendamisega ning töötajad on seetõttu edukamad oma töö- ja eraelu ühildamisel.

Tabel 7. Uuringus osalenute kogemused seoses piiride kehtestamisega kodus (n=67).

Väide	Vastuse variandid	n	%
Kodus on kommuniqueeritud kodu-kontoris töötamise ajal kehtivad reeglid	Jah	15	22,4
	Jah, aga nendest ei peeta kinni	8	11,9
	Ei	7	10,4
	Ei, kuna ei pea vajalikuks	25	37,3
	Ei ole sellele mõelnud	11	16,4
	Planeerin teha	1	1,5
Olen loonud piirid tööülesannete ja koduste tegemiste vahele	Ei	14	21
	Jah	47	70
	Olen proovinud aga ei õnnestu	6	9

Allikas: Autori koostatud

Analüüsidest piiride tõmbamist tööülesannete ja koduste tegemiste vahel sõltuvalt sellest, kas töötaja on lapsevanem või mitte näeme, et enamus töötajaid on seda teinud, kuid alaealiste laste vanemate hulgas on enim neid, kes tunnistavad, et see ei õnnestu hästi (15,2%).

Tabel 8. Piiride loomine tööülesannete ja koduste tegemiste vahele

On loonud piirid tööülesannete ja koduste tegemiste vahele	Lapsed on alaealised n (%)		
	ei	jah	ei ole lapsi
Ei	2 (14,3)	8 (24,2)	4 (20)
Jah	11 (78,6)	20 (60,6)	16 (80)
Olen proovinud aga ei õnnestu	1 (7,1)	5 (15,2)	0 (0)

Allikas: Autori koostatud

Küsimusele: „Millise piiri oled seadnud töö- ja pereelu tasakaalustamiseks?“ vastas 21 vastajat, et nad ei sea piire, 14 olid seadnud isiklikud piirid, 12 füüsilised piirid, üheksa kommuniqueeritud piirid, kuus ajalised piirid ja viis vastajat vastas, et nad ei saa piire seada alaealise lapse tõttu. Vaadates, millist liiki piire seatakse töö- ja pereelu tasakaalustamiseks näeme, et 50% vastajaist, kellel on täiskasvanud lapsed ja 40% kellel ei ole lapsi, ei sea piire samas kui alaealiste laste vanemad seavad erinevaid piire, kuigi ca kolmandik tunnistab, et piiride tõmbamine on keeruline (alaealise lapse tõttu ei saa piire seada, ei sea piire).

Tabel 9. Töö- ja pereelu tasakaalustamiseks seatud piirid

Töö- ja pereelu tasakaalustamiseks seatud piirid (F=16,723; p = 0,047; V = 0,381)	Lapsed on alaealised n (%)		
	ei	jah	ei ole lapsi
füüsilised	5 (35,7)	5 (15,2)	2 (10)
ajalised	0	3 (9,1)	3 (15)
kommuniqueeritud	1 (7,1)	7 (21,2)	1 (5)
isiklikud käitumismustrid	1 (7,1)	7 (21,2)	6 (30)
alaealise lapse tõttu ei saa piire seada	0	5 (15,2)	0
ei sea piire	7 (50)	6 (18,2)	8 (40)

Allikas: Autori koostatud

Vaadates, kuidas on (alaealiste) laste olemasolu seotud sellega, kuidas tuleks kodukontoris töötamise ajal kehtivaid reegleid kommuniqueerida, näeme, et enamus täiskasvanud lastega töötajaist (78,6%) arvab, et alaealiste lastega on see keeruline.

Tabel 10. Kodukontoris töötamise ajal kehtivad reeglid

Kodukontoris töötamise ajal kehtivad reeglid (F=20,736; p = 0,007; V = 0,426)	Lapsed on alaealised n (%)		
	ei	jah	ei ole lapsi
ei	1 (7,1)	4 (12,1)	2 (10)
jah	2 (14,3)	10 (30,3)	3 (15)
jah, aga nendest ei peeta kinni	0	7 (21,2)	1 (5)
ei, kuna ei pea vajalikuks	11 (78,6)	8 (24,2)	6 (30)
ei ole sellele mõelnud	0	4 (12,1)	7 (35)
planeerin teha	0	0	1 (5)

Allikas: Autori koostatud

Alla kolmandiku (30,3%) alaealiste lastega töötajatest on kodus töötamise reeglitest pereliikmetele ka teada andnud, kuid kokku 45% samast vastajarühmast tunnistab, et nendest ei peeta kinni sest alaealiste lastega on see raskendatud.

Seega näeme (Tabel 10), et teistest oluliselt sagedamini kehtisid kodukontoris töötamise ajal reegleid neil, kellel oli alaealisi lapsi ja teistest oluliselt sagedamini ei olnud reegleid neil, kellel ei olnud alaealisi lapsi, sest nad ei pidanud reegleid vajalikuks. Need, kellel ei olnud alaealisi lapsi, kas ei olnud seadnud piire töö- ja pereelu tasakaalustamiseks või olid nad seadnud füüsilised piirid teistest sagedamini.

2.3.2. Kaugtöö põhjused ja töö-pereelu tasakaal

Uuriti peamist põhjust kaugtöö valikul, ehk miks inimesed töötavad väljaspool tööandja ruume ja kuidas aitab kaugtöö kaasa töö- ja pereelu tasakaalu saavutamisele. Tabelis 11 näeme, et vastajate hinnangutes esineb erinevusi, kui nimetati kõige olulisem põhjust kaugtöö tegemiseks ja olulisimat põhjust, mis aitab kaasa töö- ja pereelu tasakaalule. Siiski on näha, et kõige sagedasemad põhjused kaugtöö tegemisel meeste ja naiste puhul olid eraeluga seotud põhjused ja elukoht teises linnas.

Tabel 11. Uuringus osalenute kaugtöö tegemise põhjused (n=67).

Kaugtöö tegemise põhjused	Kõige olulisem põhjus, miks teed kaugtööd		Kõige olulisem põhjus, kuidas kaugtöö aitab kaasa töö- ja pereelu tasakaalule	
	n	%	n	%
Eraeluga seotud põhjus	25	37,3	24	35,9
Elan teises linnas	14	20,9	15	22,4
Tervislik seisund	12	17,9	7	10,4
Hoian kokku aega	10	14,9	9	13,4
Kontorist eemal olen produktiivsem	4	6	9	13,4
Hoian kokku kulusid	2	3	3	4,5

Allikas: Autori koostatud

Vaadates soolisi erinevusi kaugtöö kasuteguris töö-pereelu tasakaalu seisukohalt ilmnes, et mehed rõhutasid rohkem, et kaugtöö võimaldab kokku hoida kulusid samal ajal kui naistel on meestest oluliselt sagedamini kaugtöö tegemise põhjused seotud tervisliku seisundi ja eraeluga ($V = 0,475$; $p = 0,01$).

Kaugtöö põhjused on küsitletud töötajagrupis seotud alaealiste laste olemasoluga: 60,6% alaealiste laste vanematest teeb kaugtööd eelkõige eraelulistel põhjustel samas kui ca 43% täiskasvanud laste vanemaist teeb kaugtööd, kuna elatakse teises linnas või eesmärgiga aega kokku hoida (28,6%). Lasteta kaugtöötajate puhul ei joonistu välja ühest mustrit, mis puudutab kaugtöö tegemise põhjuseid.

Tabel 12. Põhjused kaugtöö valimiseks töö-pereelu parema tasakaalu saavutamiseks

Oluline põhjus valida kaugtöö, mis aitab kaasa töö- ja pereelu tasakaalule	Sugu					
	naine			Mees		
	n	veeru %	rea %	n	veeru %	rea %
Hoian kokku kulusid	0	0	0	3	21,4	100
Haigus	7	13,2	100	0	0	0
Eraeluga seotud põhjus	21	39,6	87,5	3	21,4	12,5
Elan teises linnas	12	22,6	80	3	21,4	20
Kontorist eemal olen produktiivsem	7	13,2	77,8	2	14,3	22,2
Hoian kokku aega	6	11,3	66,7	3	21,4	33,3

Allikas: Autori koostatud

Kaugtöö kasutegurina töö-pereelu parema tasakaalustamise aspektist ilmneb samuti seos alaealiste laste olemasoluga: üle poolte alaealiste laste vanemaist toob kaugtöö kasutegurina välja eraelulised põhjused samas kui teistes vastajagruppides on erinevad põhjused ühtlasemalt esindatud.

Tabel 13. Olulisim kaugtöö tegemise põhjus

Olulisim kaugtöö tegemise põhjus (F=25,386; p=0,001 V=0,416)	Kas on alaealisi lapsi n (%)		
	ei	jah	ei ole lapsi
elan teises linnas	6 (42,9)	5 (15,2)	3 (15)
eraeluga seotud põhjus	0	20 (60,6)	5 (25)
kontorist eemal olen produktiivsem	1 (7,1)	2 (6,1)	1 (5)
hoian kokku aega	4 (28,6)	1 (3)	5 (25)
hoian kokku kulusid	0	1 (3)	1 (5)
Haigus	3 (21,4)	4 (12,1)	5 (25)

Allikas: Autori koostatud

Analüüsi tulemustele tuginedes saab öelda, et alaealiste lastega kaugtöö tegijad teevad kaugtööd kõige sagedamini eraeluga seotud põhjustel, samuti on neil eraeluga seotud põhjus see, mida nähakse töö- ja pereelu tasakaalule kaasa aitajana. Alaealiste laste vanemad on ka sagedamini

kehtestanud reeglid kodukontoris töötamise ajal, kuid nad ei olnud sageli seadnud piire töö- ja pereelu tasakaalustamiseks

Tabel 14. Kaugtöö kasutegu töö- ja pereelu tasakaalu seisukohalt

Kaugtöö kasutegur töö- ja pereelu tasakaalu seisukohalt (F=21,871; p=0,005; V=0,379)	Kas on alaealisi lapsi n (%)		
	ei	jah	ei ole lapsi
elan teises linnas	5 (35,7)	6 (18,2)	4 (20)
eraeluga seotud põhjus	0	19 (57,6)	5 (25)
kontorist eemal olen produktiivsem	4 (28,6)	1 (3)	4 (20)
hoian kokku aega	3 (21,4)	3 (9,1)	3 (15)
hoian kokku kulusid	1 (7,1)	1 (3)	1 (5)
Haigus	1 (7,1)	3 (9,1)	3 (15)

Allikas: Autori koostatud

Samal ajal need, kellel ei ole alaealisi lapsi, teevad kaugtööd seoses elukohaga teises linnas ja hoidmaks kokku aega, nad leiavad, et on kontorist eemal produktiivsemad ning nad ei ole sageli kehtestanud reegleid kodukontoris töötamise ajal ega sea piire töö- ja pereelu tasakaalustamiseks.

Tabel 15. Skaalade kirjeldav statistika

Väide ja skaala	N	Min	Max	M	SD
Töö tulemuslikkus					
Ei ole alaealisi lapsi.	14	3	5	4,2	0,58
On alaealised lapsed.	33	2,75	5	4,12	0,61
Ei ole lapsi.	20	3,5	5	4,35	0,52
Positiivne suhtumine kaugtöösse					
Ei ole alaealisi lapsi.	14	3,75	5,00	4,52	0,43
On alaealised lapsed.	33	2,75	5,00	4,45	0,47
Ei ole lapsi.	20	3,00	5,00	4,38	0,63
Negatiivne suhtumine kaugtöösse					
Ei ole alaealisi lapsi.	14	1	3,00	1,82	0,61
On alaealised lapsed.	33	1	3,50	2,13	0,73
Ei ole lapsi.	20	1	3,50	2,30	0,77
Töö-isikliku elu tasakaal					
Ei ole alaealisi lapsi.	14	3,29	4,08	3,69	0,69
On alaealised lapsed.	33	3,30	3,93	3,61	0,89
Ei ole lapsi.	20	3,53	4,15	3,84	0,66

Allikas: Autori koostatud

Analüüsiks, kuidas on töö-isikliku elu tasakaal, hinnang töö tulemuslikkusele ja suhtumine kaugtöösse seotud sellega, kas töötajal on (alaealisi) lapsi, kasutati dispersioonanalüüsi. Tabelis 15 on esitatud tulemused kolme töötajagrupi lõikes (skaala väidete keskväärtus, st.hälve, miinimum- ja maksimumväärtus). Dispersioonanalüüs näitas, et ühegi uuritud tunnuse puhul kolme vastajagrupi hinnangud üksteisest ei erine ehk siis kaugtööd tegevate töötajate hinnangud töö-isikliku elu tasakaalule, tajutud töö tulemuslikkusele nagu ka suhtumine kaugtöösse ei sõltu sellest, kas töötajal on lapsi või mitte ning samuti ei erine alaealiste laste vanemate vastused kaugtööd tegevate täiskasvanud laste vanemate vastustest. Samuti ei ole soolisi erinevusi nende tunnuste osas ehk meeste ja naiste hinnangud ei erine, mis puudutab töö-isikliku elu tasakaalu, tajutud töö tulemuslikkust ja suhtumist kaugtöösse.

3. JÄRELDUSED JA ARUTELU

Magistritöö kolmandas peatükis analüüsib töö autor empiirilise uuringu tulemusi, seoseid töö esimeses osas käsitletud teoreetilise materjaliga ning lähtuvalt tulemustest teeb töö autor ettepanekud töö- ja pereelu tasakaalustamiseks. Magistritöö eesmärk oli välja selgitada kaugtööga seotud töötajate hoiakuid, suhtumist ning tingimusi, mis mõjutavad töö- ja pereelu tasakaalu.

Järgnevalt annab autor vastused püstitatud uurimusküsimustele:

1. Milline on kaugtöö tegijate suhtumine kaugtöösse ja kuivõrd see sõltub sellest, kas töötajal on (alaealisi) lapsi?

Uuringu viidi läbi organisatsiooni struktuuriüksuses, kus kõik töötajad tegid aeg-ajalt või igapäevaselt kaugtööd. Kokku oli vastanud 67, kellest 53 (79,1%) olid naised ja 14 (20,9%) olid mehed. Antud organisatsioonis on välja töötatud kaugtöö reeglistik ja enamus töötajatele on lisatud kaugtöö tegemise võimalus töölepingusse. Kõige sagedasemad põhjused kaugtöö tegemisel meeste ja naiste puhul olid eraeluga seotud põhjused ja elukoht teises linnas. Saadud tulemused põhjal on kaugtöö põhjused on küsitatud töötajagrupis seotud alaealiste laste olemasoluga: 60,6% alaealiste laste vanematest teeb kaugtööd eelkõige eraelulistel põhjustel samas kui ca 43% täiskasvanud laste vanemaist teeb kaugtööd, kuna elatakse teises linnas või eesmärgiga aega kokku hoida (28,6%). Lasteta kaugtöötajate puhul ei joonistu välja ühest mustrit, mis puudutab kaugtöö tegemise põhjuseid.

Analüüsi tulemusena selgus, et üheksa (13%) vastajat tegi kaugtööd igapäevaselt, 26 (39%) tegi seda aeg-ajalt ja 32 (48%) vastajat tegi kaugtööd vajaduse korral (Joonis 1). Vastajatest 48 (71,6%) tegi kaugtööd suulise kokkuleppe alusel vahetu juhiga ja 19 (28,3%) olid seotud kaugtöölepinguga. Vaadates igapäevase kaugtöö tegemise praktika seost sellega, kas töötajal on lapsi näeme, et enamus töötajaid, kellel on alaealised lapsed, teevad kaugtööd aegajalt ja vajaduspõhiselt ning täiskasvanud lastega töötajate hulgas on proportsionaalselt rohkem neid, kes teeb kaugtööd igapäevaselt (35,7%). Vaadates, kuidas on (alaealiste) laste olemasolu seotud sellega, kuidas tuleks kodukontoris töötamise ajal kehtivaid reegleid kommunikeerida, näeme, et enamus täiskasvanud lastega töötajaist (78,6%) arvab, et alaealiste lastega on see keeruline. Alaealised lapsed, kes vajavad rohkem tähelepanu, ei võimalda kodukontoris reegleid luua või on see raskendatud. Kaugtöö planeerimisel on töötaja jaoks oluline teadustada, kas on võimalik teha kodukontoris tööd koos alaealiste lastega.

Organisatsioon poolt ette antud reeglistik aitab kaasa töötajatel efektiivsemalt kaugtööl oma tööülesandeid täita. Kuna teoorias välja toodud üks stressiallikaks kaugtööl on suur otsustusvabadus, sest kaugtöö loob võimaluse töötajatel tööd koju kaasa võtta ja selle tulemusena suureneb töö- ja pereelu konflikt (Grönlund, Öun, 2018, 92). Segunevad töö- ja pereelu rollid. Keerulisem on see just alaealiste lastega peredes. Rollikonflikt on kergem tekkima just kodukontoris, kus töökeskkonnaks on töötaja igapäevane elukoht ja puudub ametlikes tööruumides kehtivad piirangud.

Seetõttu leiab autor, et on oluline töölepingusse märkida, et töötajale võimaldatakse teha kaugtööd ja läbi selle reguleerida töötaja kaugtöö tingimusi. Lisaks paremale ajaplaneerimisele, saab läbi regulatsiooni edastada töötajale selged ootused kaugtöö tegemiseks. See aitab vältida töötajal ja tööandjal võimalikke erimeelsusi töösoorituse ja eesmärkide seadmisel. Põhjuseks võib olla kodus mitte vajalikud tehnilised võimalused või puuduvad ligipääsud vajalikele andmebaasidele ja infole. Basile & Beauregard (2016) toovad välja, et kodus töötajatele tekitab raskusi eraldatud ruumi leidmine töö tegemiseks. Personaalne tööruum, tehnilised võimalused ja isiklikelu on peamised mõjufaktorid, mis omavad suurt rolli töö- ja eraelu tasakaalustamisel ja vähendavad töö produktiivsust kaugtööl. Läbi viidud uuringu tulemustest selgus, et vaid 13,4% vastanutest omab kodus töö tegemiseks eraldi ruumi.

2. Kas kaugtöö praktika (kaugtöö tegijate kogemused kaugtööga seoses) ja kaugtöö mõju töö- ja pereelu tasakaalule sõltub sellest, kas töötajal on (alaealised) lapsed?

Uuringu tulemustest selgus, et kõige olulisem põhjus, miks töötajad soovivad teha kaugtöö on seotud nende eraeluga. Töö teooria osas tõid sama väite välja Powell & Craig (2015), kus tehtud uuringute järgi kasutavad kaugtöö võimalust peamiselt naised ja see on seotud eraeluliste põhjustega. Suurim vajadus ilmneb väikeste lastega peredes ja tekib vajadus hoolitseda lapse eest. Analüüsi tulemustele tuginedes saab öelda, et alaealiste lastega kaugtöö tegijad teevad kaugtööd kõige sagedamini eraeluga seotud põhjustel, samuti on neil eraeluga seotud põhjus see, mis aitab kaasa töö- ja pereelu tasakaalule.

Saadud analüüsi tulemusena selgus, et vaid üheksa (13%) vastajat tegi kaugtööd igapäevaselt. Uuringule vastajatest 32 (48%) tegi kaugtööd vajaduse korral (Joonis 1). Vastajatest 48 (71,6%) tegi kaugtööd suulise kokkuleppe alusel vahetu juhiga ja 19 (28,3%) olid seotud kaugtöölepinguga. Saadud tulemusest on näha, et ametlikult kaugtööd kasutavas ettevõttes ei ole

ka kõigil kaugtööd tegevatele töötajatele kaugtöö tegemise võimalus lepingusse märgitud; samuti ei ole kaugtöölepingu olemasolu seotud sellega, kas töötajal on lapsi või mitte. Last üksi kasvataval vanemal on sageli veelgi keerulisem töö- ja pereelu rollide ühildamine.

Antud uuringus märkis kaugtöö tegemise kohaks 66 (98,5%) vastajat põhiliselt kodu ja 1 (1,5%) uuritav töötas põhiliselt väljaspool kodu. Kodus töötamiseks eraldi ruumi olemasolu märkis 36 (53,7%) vastajat, üheksa vastajat (13,4%) märkis mõnikord eraldi ruumi kasutamise võimaluse ja 22 (32,8%) töötajat ei omanud kodus töötamiseks eraldi ruumi. Vaadates kuidas on kodus töötamiseks eraldi tööruumi olemasolu seotud sellega, kas töötajal on lapsi või mitte näeme, et 85,7% töötajaist kellel on täiskasvanud lapsed, töötab alati kodus töötades eraldi ruumis, kuid alaealiste lastega töötajatest on see võimalus 39,4% vastajagrupist. Vastuste jagunemine kodus töö tegemiseks eraldi ruumi olemasolu ja töötaja perekondlike tingimuste (laste olemasolu) vahel on ka statistiliselt oluline ($X^2 = 8.843$ $p = .065$) näidates seda, et proportsionaalselt rohkem on alaealiste lastega töötajaid, kellel ei ole kodus töötamiseks eraldi tööruumi. Basile & Beauregard (2016) toovad kaugtöö ohukohana välja selle, et puuduvad tavapärased traditsioonilistes tööruumides olemasolevad füüsilised ja ajalised piirangud töötamisele, mistõttu tegelik tööaeg võib olla oluliselt pikem kui nt kontoris töötades. Kaugtöötajad peavad endale teadvustama, kui olulised on füüsilised ja ajalised piirangud töötamisele, mis aitavad hoida töö- ja pereelu tasakaalu.

Basile & Beauregard (2016) toovad töö- ja pereelu tasakaalustamiseks välja piiride loomise neljaosalise strateegia, mille üks osa on eraldatud füüsilise ruumi olemasolu kodustöötamisel. Antud uuringus märkis kaugtöö tegemise kohaks 66 (98,5%) vastajat põhiliselt kodu. Kodus töötamiseks eraldi ruumi olemasolu märkis 36 (53,7%) vastajat, 9 (13,4%) märkis mõnikord eraldi ruum kasutamise võimaluse ja 22 (32,8%) töötajat ei omanud kodus töötamiseks eraldi ruumi. Eraldi ruumi olemasolu oli suurima osakaaluga. Tulemustest näeme, et ligikaudu 66% vastajatest ei olnud reegleid kehtestanud ning 21% vastajatest ei olnud loonud piire tööülesannete ja koduste tegemiste vahele. Uuringule vastanutest 11,9% on loonud reeglid aga nendest ei peeta kinni ja 22% omavad reegleid ning 9% vastanutest on proovinud seada piirid töö- ja eraelu tegemiste vahele aga see ei ole õnnestunud, kuid 70% on see õnnestunud. Lisaks loob kaugtöö võimaluse teha tööd igal kellaajal ning kaovad tavapärased ajapiirangud. Kossek (2016) tõi välja, et kaugtöö tegijal tekib tööpinge, mis väljendub vajaduses vaadata e-kirju ka nädalavahetusel. Saadud uuringu tulemused annavad kinnitust, et töötajal ei ole alati lihtne seada ajalisi piire. Seetõttu on oluline roll ka tööandjal leida võimalus piirata töötaja töötamist tema vabal ajal. Üheks võimaluseks on vastastikkusel kokkuleppel e-kirjade saatmine ainult tööpäevadel ja määratud ajavahemikus.

Küsimusele: „Millise piiri oled seadnud töö- ja pereelu tasakaalustamiseks?“ vastas 21 vastajat, et nad ei sea piire, 14 olid seadnud isiklikud piirid, 12 füüsilised piirid, üheksa kommuniqueeritud piirid, kuus ajalised piirid ja viis vastajat vastas, et nad ei saa piire seada alaealise lapse tõttu. Vaadates, millist liiki piire seatakse töö- ja pereelu tasakaalustamiseks näeme, et 50% vastajaist, kellel on täiskasvanud lapsed ja 40% kellel ei ole lapsi, ei sea piire samas kui alaealiste laste vanemad seavad erinevaid piire, kuigi ca kolmandik tunnistab, et piiride tõmbamine on keeruline (alaealise lapse tõttu ei saa piire seada, ei sea piire).

Tabelis 7 on toodud kokkuvõtvalt vastajate jaotused selle järgi, kuidas on hetkel kehtestatud piirid seoses kaugtöö tegemisega kodus. Tulemustest näeme, et ligikaudu 66% vastajatest ei olnud reegleid kehtestanud ning 21% vastajatest ei olnud loonud piire tööülesannete ja koduste tegemiste vahele. Uuringule vastanutest 11,9% on loonud reeglid aga nendest ei peeta kinni ja 22% omavad reegleid ning 9% vastanutest on proovinud seada piirid töö- ja eraelu tegemiste vahele aga see ei ole õnnestunud, kuid 70% on see õnnestunud. Tulemused näitavad, et valimis olnud kaugtöö tegijatest suurem osakaal ei ole loonud teadlikult omale sobivaid reegleid ja piire. Teades, et organisatsioon X hindab eelnevalt töötaja võimekust kaugtööks, võib selle tulemuse seostada ka organisatsiooni poolt hästi korraldatud kaugtöö rakendamisega ning töötajad on seetõttu edukamad oma töö- ja eraelu ühildamisel.

Ettevõtte annab oma töötajatele võimaluse teha kaugtööd, see tähendab, et sellega tööandja vastutab ka töötaja eest kaugtööl viibides. Seda olulisem on ettevõtte jaoks luua kaugtööd reguleerivad protsessid. Töötaja positiivne kaugtöö kogemus muudab tööandja töötajale atraktiivseks, mis on üks põhjus kaugtöö võimaldamiseks ettevõttes.

3. Kas ja millised soolised erinevused on kaugtöö praktikas ning kasuteguris töö-pereelu tasakaalu aspektist?

Vaadates soolisi erinevusi kaugtöö kasuteguris töö-pereelu tasakaalu seisukohalt ilmnes, et mehed rõhutasid rohkem, et kaugtöö võimaldab kokku hoida kulusid samal ajal kui naistel on meestest oluliselt sagedamini kaugtöö tegemise põhjused seotud tervisliku seisundi ja eraelulised põhjused. Meeste kaugtöö põhjused on praktilised ja seotud kulude ning aja kokkuhoiduga. Samuti selgus uuringu tulemustest, et mehed teevad naistest oluliselt sagedamini kaugtööd igapäevaselt, samal ajal kui naised teevad meestest oluliselt sagedamini kaugtööd vajaduse korral.

Saadud tulemustest saab järelda, et uuringus osalejatest võtavad rohkem hoolduskohustusi naised kui mehed. Arvestades, et muudetakse vanemahüvitise süsteemi ja pikendatakse isapuhkust, on tulevikus kasvamas trend, et isad töötavad kodukontoris ning neil on alaealised lapsed. Kossek (2016) toob samuti välja asjaolu, et laste eest hoolitsemine ei ole enam ainult naiste ülesanne ja mehed otsivad üha enam võimalusi töö- ja pereelu ühildamiseks.

Ettepanekud kaugtöö rakendamisel seoses töö- ja eraelu tasakaaluga:

1. Töötaja roll töö- ja pereelu tasakaalustamisel:

- Piiride loomine. Kaugtöö tegija töö- ja pereelu tasakaal sõltub töötaja piiride seadmisest, ajaplaneerimisest, enesejuhtimisest ja isiksuseomadustest. Töötaja peab endale teadvustama, millised on need tegurid, mis võivad ohustada töö- ja pereelu tasakaalu kaugtööl. Läbiviidud uuringu tulemusena selgitati välja, milliseid meetodeid töötajad kasutavad, et säilitada kaugtööl töö- ja pereelu tasakaal. Selle tulemusena moodustus neljaosaline strateegia, mis aitab töötajal luua piire töö- ja pereelu tasakaalustamiseks. Strateegiliselt on tähtis jälgida nelja tegurit: füüsiline asukoht, efektiivne ajaplaneerimine, isiklik käitumine ja kommunikatsioon. Igale nimetatud tegurile vastab toetav tegevus, mis on esitatud Tabelis 1 (Basile, Beauregard 2016, 107). Alaealiste lastega töötajad peavad teadvustama endale, milliseid väljakutseid esitab kodukontoris töötamine koos alaealiste lastega.
- Töötaja isiksuseomaduste analüüs. Efektiivseteks kaugtöö tulemusteks on oluline töötaja isiksuseomaduste analüüs, mis toimub soovitatavalt koostöös otsese juhiga. Võimalik on hinnata töötaja senist töösooritust ja viia läbi erinevad isiksusetestid (DISC, TRIPOD). Töötaja teadlikkus, millised on olulised mõjufaktorid kaugtöö produktiivsusele, aitavad ennetada soovimatuid tulemusi. Kaugtööl on töötaja meeskonnast isoleeritud, mis ei ole kõigile sobilik. Samuti annab see võimaluse analüüsida, millised on töötaja tugevused ja nõrkused ning see läbi pakkuda vajadusel koolitusi ja tuge. Tabelis 2 nimetatud reeglistiku rakendamise võimalused töötaja töö- ja pereelu tasakaalustamiseks;
- Tööülesannete ja ajakulu kaardistamine kaugtööl. Kaugtööl võib-olla vajalik tööülesannete ümberkorraldamine. Oluline on tööandja ja töötaja koostöö, mille tulemuseks on seatud eesmärkide saavutamine ning kaugtööks antud võimalus on tulemuslik, mitte ei tekita

lisastressi. Põhjuseks tehnoloogilised piirangud kaugtööl või töötaja ebaefektiivne ajaplaneerimine;

2. Tööandja roll töö- ja pereelu tasakaalustamisel:

- Magistritöö empiirilisse uuringusse kaasatud organisatsioon X on hea näide kaugtöö reguleerimisest, mille tulemusi kajastavad läbi viidud uuringu tulemused. Tööandjal on soovituslik eelnevalt läbi viia töötaja sobivuse hindamine kaugtöökaks ja koostada reeglistik, millised nõuded peavad olema täidetud kui töötaja soovib asuda kaugtööle. Kaugtöö võimalus peaks olema lisatud töölepingusse, mis on aluseks kaugtöö reguleerimisele.
- Kaugtöö rakendamisel on soovituslik kasutada Kossek (2016) kirjeldatud juhi ja organisatsiooni tegevusi töö- ja pereelu tasakaalustamiseks. Vajalikud tegevused on: selged ootused töötajale, tugev meeskonnatöö, individuaalne töökoha kujundamine, juhi innovaativsus ja tugivõrgustik. Vastajatest 48 (71,6%) tegi kaugtööd suulise kokkuleppe alusel vahetu juhiga ja 19 (28,3%) olid seotud kaugtöölepinguga. Saadud tulemusest on näha, et ametlikult kaugtööd kasutavas ettevõttes ei ole ka kõigile kaugtööd tegevatele töötajatele kaugtöö tegemise võimalus töölepingusse märgitud. Töö autori arvates on see oluline punkt, millele tähelepanu pöörata. Kui märkida töölepingusse kaugtöö võimalus, aitab see kaasa kaugtöö reguleerimisele.
- Organisatsiooni töökultuur. Läbi meeskonnatöö usalduse kasvatamine. Isegi, kui kõik töötajad ei ole pidevalt traditsioonilistes tööruumides, ei tunne nad end isoleerituna. Kaugtöö rakendamisel ettevõttes on vajalike ümberhinnata tööprotsessid, juhtimine ja luua töökultuur, mis on orienteeritud meeskonnatöö hoidmisele ka kaugtööl. Korraldada erinevaid meeskonnaüritusi ja kaasata töötajaid protsesside loomisel. Teadlikum ja peresõbralikuma personalipoliitika juurutamine, mis võtab arvesse peamisi trende personalijuhtimises. Kuna töö inimestega on pidevas muutumises ja soovitakse olla atraktiivne tööandja;
- Innovaativsus. Arendada ja kaasajastada tehnilisi lahendusi, näiteks koosolekute ja ühiste arutelude läbiviimiseks ning efektiivsemaks infovahetuseks.

- Tugivõrgustik ja individuaalsete töökohtade kujundamine. Sisekoolitused ettevõttes asendustöötajate väljakoolitamiseks. Individuaalsete töökohtade kujundamisel rakendada isiksuseteste ning arvestada töötajate soovide ja isiksuseomadustega. Kaugtöö tegijad peavad olema iseseisvad, mistõttu peaks jääma neile osaliselt võimalus oma töökohta kujundada. Töötajate enesejuhtimise oskust on vaja hinnata ja vajadusel seda arendada.

Kaugtöö on kogu maailmas kasvav trend, mistõttu on vaja järjest rohkem mõelda uue töökorralduse regulatsioonile ja organisatsiooni tehnoloogilisele võimekusele. Uus töökorraldamise viis nõuab uusi regulatsioone ja töötamine distantsilt nõuab organisatsioonilt selleks tehnilist valmisolekut. Kaugtöö tegijale on vaja võimaldada vajalikule informatsioonile ligipääs. Käesoleva magistriöö empiirilise uuring viidi läbi organisatsioonis, kus kaugtöö on reguleeritud. Uuringusse kaasati organisatsiooni töötajad, kes on reaalselt kaugtööd teinud. Kaugtöö tegijate hoiakud ja kogemused selles organisatsioonis olid pigem positiivsed kui negatiivsed. Seoses saadud tulemustega saab väita, et organisatsiooni poolt on kaugtöö rakendamiseks vajalik ettevalmistus tehtud. Kõige sagedasemad põhjused kaugtöö tegemisel meeste ja naiste puhul olid eraeluga seotud põhjused ja elukoht teises linnas. Uuringus osalenud organisatsioonile on kasu saadud tulemustest mitmel põhjusel. Esiteks kinnitus, et kaugtöö rakendamisel kasutusele võetud reeglistik toimib. Võimalusel soovitab töö autor kõiki töötajaid suunata sellele mõtlema, kuidas luua vajalikud isiklikud piirid kaugtööl. Tulemustest lähtudes ligikaudu 66% vastajatest ei olnud reegleid kehtestanud ning 21% vastajatest ei olnud loonud piire tööülesannete ja koduste tegemiste vahele. Uuringule vastanutest 11,9% on loonud reeglid aga nendest ei peeta kinni ja 22% omavad reegleid ning 9% vastanutest on proovinud seada piirid töö- ja eraelu tegemiste vahele aga see ei ole õnnestunud, kuid 70% on see õnnestunud. Samuti leiab autor, et oluline on lisada kõigile kaugtöö tegijatele töölepingusse kaugtöö tegemise võimalus, mis on aluseks kaugtöö reguleerimisele.

Läbi viidud uuringu edasiarendamiseks oleks vaja uuring läbi viia organisatsioonides, kus kaugtöö võimalus on loodud, kuid vajalik regulatsioon ja toetus selleks puudub. Lisaks sellele on vajalik võrrelda kaugtöö mõju töö- ja pereelu tasakaalule erinevates majandustegevuse valdkondades.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö fookuses on kaugtöö roll töö-pereelu tasakaalustamisele kaasaaitajana sõltuvalt sellest, kas töötajatel on (alaealisi) lapsi või mitte. Magistritöö on empiiriline uurimus, kus kaardistatakse kaugtööd tegevate töötajate kaugtööga seotud hoiakud ja kaugtöö praktika ning kuidas viimane mõjutab töö- ja pereelu tasakaalu. Magistritöö teemat ajendas valima tänapäeva muutunud töökorraldus, mis peaks võimaldama töötajal paindlikumalt oma tööaega kavandada. Tehnilised võimalused ja töötajate soov oma aega ise planeerida, on andnud organisatsioonidele sisendi, et luua töötajatele võimalus töötada ka mujal, kui ainult ametlikes tööruumides. Kaugtöö on üks võimalus, mille abil soovitakse kaasa aidata paremale töö-pereelu tasakaalule. Samas ei ole senini üheselt selge, millised on peamised probleemid, mis mõjutavad töö- ja pereelu tasakaalu kaugtöö puhul ning millised on võimalused, et säilitada tasakaal töö ja isikliku elu vahel uute töökorraldusviiside kasutamisel.

Organisatsioonile loob kaugtöö võimaluse kulude kokkuhoiuks ja olla tööturul atraktiivne tööandja. Uue töökorralduse kasvutrend peaks nii tööandjatele kui ka töötajatele olema märguandeks, et on vaja analüüsida ettevõtte ja töötajate valmidust kaugtööks. See tähendab kõigi töötajate valmisolekut uuendusteks ning ettevõtte poolt pakutavat ettevalmistust uuenduste juurutamiseks. Antud magistritöö fookuses ongi küsimus, kas kaugtöö ka tegelikult võimaldab töö- ja pereelu paremini tasakaalustada olukorras, kui peres on alaealised lapsed. Uuringu vajalikkus on põhjendatud varasemates uuringutes ilmnenu faktiga, mida ka autori isiklik kogemus igapäevasel töö- ja pereelu planeerimisel kinnitab, et paljudel töötajatel on kodus töötades keeruline seada piire tööaja ja isikliku elu vahel. Magistritöö empiirilise uurimuse esimeses peatükis analüüsib autor (1) milliseid uusi väljakutseid toob kaasa kaugtöö, kodukontor ja mobiilne töökoht ning kuidas saavad töötajad säilitada sellistes töötingimustes töö- ja pereelu tasakaalu ning (2) kas ja kuidas on kaugtöö praktika ning kaugtöö mõju töö-pereelu tasakaalule seotud (alaealiste) laste olemasoluga töötajal. Eesmärgi saavutamiseks püstitas autor kolm uurimisküsimust:

1. Milline on kaugtöö tegijate suhtumine kaugtöösse ja kuivõrd see sõltub sellest, kas töötajal on (alaealisi) lapsi?
2. Kas kaugtöö praktika (kaugtöö tegijate kogemused kaugtööga seoses) ja kaugtöö mõju töö- ja pereelu tasakaalule sõltub sellest, kas töötajal on (alaealised) lapsed?

3. Kas ja millised soolised erinevused on kaugtöö praktikas ning kasuteguris töö-pereelu tasakaalu aspektist?

Infoühiskonnas on järjest raskem tööaega ja -kohta määratleda ning piiritleda. Virtuaalne töökoht võimaldab inimestel eri maailmajaos töötada samaaegselt ühise projektiga. Uuringud näitavad, et mobiilne kaugtöö ja erinevad uued töökorraldusviisid näitavad kasvutrendi (Carmel 199; Pyöriä 2011, 388). Tehnoloogia ja tehnika areng on loonud võimaluse uuteks tööviisideks nagu videokõne, telekonverents, e-kirjad ja veebipõhine töökeskkond (O'Neill, Hambley, Chatellier 2014, 152). Tehnoloogia mõju töö tegemisele on tähelepanuväärne, kuna kaugtöö nõuab tehnoloogia kohandamist vastavalt organisatsioonile ja meeskonnale. Läbi tehnoloogia muutub informatsiooni kättesaadavus ja suhtlemise viis, mis laieneb kogu ettevõtte juhtimisele (Fenson, Hill 2003; Offstein, Morwick, Koskinen 2010, 32-33).

Igapäevaselt tunnetavad inimesed tänapäeva kiire elutempo mõju, mis mõjutab nii inimeste töökui ka eraelu. Pidev võidujooks ajaga ja samas ka piiratud ajaressurss, paneb töötajad otsima võimalusi, kuidas paremini oma aega planeerida ja mitte kaotada oma töö- ja eraelu tasakaalu. Tasakaal on oluline töötajate jaoks, kuna see mõjutab inimese vaimset tervist ja heaolu. Tehnilised võimalused ei sea kaugtöö asukohale piire, kuid enim kasutakse kaugtöö tegemiseks oma kodu. Töötajatel on kaugtööl rohkem autonoomsust ja nad kasutavad tööandja pakutud võimalust töötada enda valitud kohas. Varasemad uuringud ja autori igapäevane töö- ja pereelu planeerimine on tekitanud küsimuse, kas tegelikult on mõlemad osapooled teadlikud uue töökorralduse sobivusest töötajatele ja kas kaugtöö ikka loob võimaluse töö- ja pereelu tasakaalustamiseks. Kõigil töökohtadel ei ole võimalik kaugtööd rakendada ja kaugtöö ei sobi kõigile inimestele. Seetõttu on oluline nii tööandjal kui töötajal teadvustada, kas töötajal on kaugtööks vajalikud omadused. Olulist rolli mängivad isiksuseomadused ja inimese oskused nagu enesejuhtimine ja efektiivne ajajuhtimine. Oluline on töötaja enesetõhusus (*self-efficacy*), enesekindlus ja usk endasse, et ta saab hakkama seatud eesmärkidega ja suudab hoida töö- ja pereelu tasakaalus (Lapierre, Van Steenbergen, Peeters, Kluwer 2016, 805).

Uuring viidi läbi organisatsioonis X, mis teostab täidesaatvat riigivõimu, riiklikku järelevalvet ning kohaldab riiklikku sundi. Organisatsiooni kuuluvad erinevad struktuuriüksused ja nende allüksused. Organisatsiooni omab Kaugtöö Tegija märgist, millega tunnustatakse ettevõtteid, kes rakendavad kaugtöötamise erinevaid võimalusi. Kaugtöö Tegija on digitaalne märgis ja 2018.aastal aastal sai märgise 31 ettevõtet. Kokku on Eestis Kaugtöö Tegija märgisega

organisatsioone 81. Kolmandat aastat järjest tunnustatakse kaugtöö võimalusi rakendavaid organisatsioone ja paindlikke tööviise edendavaid juhte. Valimisse kaasati organisatsiooni X ühe struktuuriüksuse töötajad, kes teevad kaugtööd igapäevaselt või aeg-ajalt. Eesmärk oli uurimus läbi viia töötajate seas, kes on kaugtööd reaalset teinud. Uurimisküsimused koostas töö autor eesmärgiga välja selgitada, milline on kaugtöö tegijate suhtumine kaugtöösse, kuidas erineb kaugtöö tegijate suhtumine kaugtöösse sõltuvalt laste olemasolust ja millised on kaugtöö tegijate kogemused seoses kaugtööga. Kokku saadeti küsimustik 73 töötajale, täidetuna koguti 67 ankeeti.

Uuringu fookuses oli kaardistada kaugtöö tegijate suhtumine kaugtöösse. Kuidas on seotud kaugtöö praktiga laste olemasolu või puudumine ning kas lapsed on alaealised või mitte. Analüüsi, millised on kaugtöö tegijate kogemused seoses kaugtööga (kaugtöö mõju töö- ja pereelu tasakaalule). Uuringutulemusena näevad töötajad kaugtöös võimalust oma aja paremaks planeerimiseks.

Analüüsi tulemusena selgus, et üheksa vastajat tegi kaugtööd igapäevaselt, 26 tegi seda aeg-ajalt ja 32 vastajat tegi kaugtööd vajaduse korral (Joonis 1). Peamiseks põhjuseks kaugtöö tegemisel olid eraelulised põhjused ja elamine teises linnas. Eraelulised põhjused kaugtöö valimise puhul olid seotud väikeste laste eest hoolitsemisega ja tervislikel põhjustel. Nii teooria osas kui ka uuringu tulemustest selgus, et enim soovisid kaugtöö vajaduspõhiselt naisterahvad, kuna enamasti on väikeste laste eest hoolitsemine suuremas osas emade ülesanne. Varasemalt tehtud uuringu tulemustest Hislop, Axtell, Collins, Daniels, Glover, Niven (2015) selgub, et võimalust kodus tööd teha eelistavad enamasti need, kellel on väikesed lapsed. Seoses võimalusega kodus töötada muutub kaugtöö lastega peredes vajaduspõhiseks. Küsimusele: „Millise piiri oled seadnud töö- ja pereelu tasakaalustamiseks?“ vastas 21 vastajat, et nad ei sea piire, 14 olid seadnud isiklikud piirid, 12 füüsilised piirid, üheksa kommunikeeritud piirid, kuus ajalised piirid ja viis vastajat vastas, et nad ei saa piire seada alaealise lapse tõttu. Vaadates, millist liiki piire seatakse töö- ja pereelu tasakaalustamiseks näeme, et 50% vastajaist, kellel on täiskasvanud lapsed ja 40% kellel ei ole lapsi, ei sea piire samas kui alaealiste laste vanemad seavad erinevaid piire, kuigi ca kolmandik tunnistab, et piiride tõmbamine on keeruline (alaealise lapse tõttu ei saa piire seada, ei sea piire). Uuriti peamist põhjust kaugtöö valikul, ehk miks inimesed töötavad väljaspool tööandja ruume ja kuidas aitab kaugtöö kaasa töö- ja pereelu tasakaalu saavutamisele. Tabelis 11 näeme, et vastajate hinnangutes esineb erinevusi, kui nimetati kõige olulisem põhjust kaugtöö tegemiseks ja olulisimat põhjust, mis aitab kaasa töö- ja pereelu tasakaalule. Siiski on näha, et kõige sagedasemad põhjused kaugtöö tegemisel meeste ja naiste puhul olid eraeluga seotud põhjused ja elukoht teises linnas.

Uue töökorralduse kasutuselevõtmisel peab olema algusest peale selge, millised on organisatsioon ootused ja kas on olemas valmisolek tegeleda uue töökultuuriga, mille toob kaasa uus töökorraldus. Vajalik on seada kaugtööle reeglid ja seda mitte ainult suusõnaliselt, vaid tuleb sõlmida kirjalikud kokkulepped. Töötajale tuleb selgitada, et kaugtöö on töö korraldamise viis, mitte töösuhte vorm (Pyöriä 2011, 390). Organisatsioonil on võimalus planeerida tegevused, mis aitavad kaasa töö- ja pereelu tasakaalule. Organisatsiooni ja juhi tegevuskava töö- ja pereelu tasakaalustamise on kirjeldatud Tabelis 2. Samamoodi on töötajal võimalus luua oma isiklik piiride strateegia Basile & Beuregard (2016), millel neli peamist tegurit on füüsiline asukoht, efektiivne ajaplaneerimine, isiklik käitumine ja kommunikatsioon. Igale nimetatud tegurile vastab toetav tegevus, mis on esitatud Tabelis 1.

Seoses eelnevaga saab väita, et tasakaalu säilitamine töö- ja pereelu vahel langeb rohkem kaugtöö tegijale kui organisatsioonile. Kuid vähem oluline roll ei ole ka organisatsioonil. Organisatsiooni töökultuur, juhtimine ja kaugtööd reguleerivad kirjalikud kokkulepped aitavad kaasa töö- ja pereelu tasakaalu säilitamisele. Uuring viidi läbi organisatsiooni X ühes struktuuriüksuses, mistõttu tulemused ei kajasta kõigi kaugtöö tegijate hoiakuid ja suhtumist.

SUMMARY

The purpose of this Master's thesis is to explore the attitudes of teleworkers and to evaluate the impact on the balance of working and family life of staff involved in remote work. The issue of this Master's thesis was selected to study modern working arrangements, which help to plan the working hours more flexibly for the workers. Technical possibilities and the desire of staff to plan their time themselves have given companies an input to create the opportunity for employees to work elsewhere, not only in official workplaces. In Master's thesis, the author mapped out the main problems affecting the balance of working and family life in remote work and analyzed how to maintain a balance in this new way of working.

To achieve the set goal, author compiled a survey questionnaire based on the materials presented in the theoretical section and on research issues used in previous long - distance studies to identify the attitudes of staff performing remote work. The questionnaire was aimed only for a staff doing already remote work. A total of 67 remote workers using the option responded to the study. As a result of the analysis, it was revealed that 9 respondents did remote work every day, 26 respondents did it occasionally and 32 respondents did remote work if needed. The main reason for doing remote work was personal reasons and living in another city. The private reasons for choosing remote work involved caring for small children and having diseases. Both, the theory and the results of the study revealed that the main reason for telework involved caring for small children and curing the diseases. Both, the theory and the results of the study revealed that the most wanted reasons for telework are personal needs.

In summary, teleworkers find that teleworking contributes to work-life balance. Balance depends on the absence or fulfillment of the rules and boundaries set for teleworkers. 98.5% of the respondents do telework at home and only 28.3% have a teleworking option. The technical possibilities do not set limits on the location of teleworking. If teleworking is done at home, the employee should let the employer pre-evaluate if he/she is able to perform the assigned tasks to the desired extent and within the set deadline when one changes the job to telework. Communication and information exchange before starting telecommuting becomes important in telecommuting. The survey showed that all respondents felt the importance of their job and that the time needed to perform their duties was used even when the time was spent at the expense of personal life.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Abendroth, A-K., de Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. - *Work employment and society*, 25(2), 234-256.
- Anderson, J. A., Kaplan, S. A., Vega, R. P. (2015) The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? - *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24:6, 882-897, DOI: 10.1080/1359432X.2014.966086
- Basile, K. A., Beauregard, T. A. (2016). Strategies for successful telework: how effective employees manage work/home boundaries. - *Strategic HR Review*, 15(3), 106-111.
- Beigi M., Shirmohammadi, M., Stewart, J. (2018). Flexible Work Arrangements and Work-Family Conflict: A Metasynthesis of Qualitative Studies Among Academics. - *Human Resource Development Review*, 17(3), 314-336.
- Bourne, K. A., Forman., P. J. (2014). Living in a Culture of Overwork: An Ethnographic Study of Flexibility. - *Journal of Management Inquiry*, 23(1), 68-79.
- Böll, 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. - *Proceedings of the European Conference on Information Systems (ECIS), Tel Aviv, Israel, June 9-11.*
- Clark, M. A., Rudolph, C. W., Zhdanova, L., Michel, J. S., Baltes, B. B. (2017). - Organizational Support Factors and Work-Family Outcomes: Exploring Gender Differences. *Journal of Family issues*, 38(11), 1520-1545.
- Chung, H., Van der Horst, M. (2018). - Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71, 47-72.
- Currie, J., Eveline, J., (2011). E-technology and work/life balance for academics with young children. - *The International Journal of Higher Education Research*, 62(4), 533-550.

Eesti Personalijuhtimise Ühing (PARE). Kättesaadav: <https://www.pare.ee/> 29.04.19

Eddleston, K. A., Mulki, J. (2017). Toward Understanding Remote Workers' Management of Work-Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. - *Group & Organization Management*, 42(3), 346-387.

Eddleston, K. A., Powell G. N. (2012). Nurturing Entrepreneurs' Work-Family Balance: A Gendered Perspective. - *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), 513-541.

Friedman, S.D, Westring, A. (2014). Empowering individuals to integrate work and life: insights for management development. - *Journal of Management Development*, 34(3), 299-315.

Ferri, L. M., Pedrini, M., Riva, E. (2018). The impact of different supports on work-family conflict. - *Employee Relations*, 40(5), 903-920.

Gerards, R., de Grip, A., Baudewijns, C. (2018). Do new ways of working increase work engagement? - *Personnel Review*, 47(2), 517-534.

Golden, T. D. (2009). Applying technology to work: toward a better understanding of telework. - *Organization Management Journal* 6, 241-250.

Groen, B. A. C., van Triest, S. P., Coers, M., Wtenweerde, N. (2018). Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls. - *European Management Journal*, 36, 727-735

Grönlund, A., Öun, I. (2018). In search of family-friendly careers? Professional strategies, work conditions and gender differences in work-family conflict. - *Community, work & family*. Vol. 21, NO. 1, 87-105.

Gliem, J. A., Gliem, R. R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. - *Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*. Columbus, OH: The Ohio State University. Kättesaadav:

<https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem%20%26%20Gliem.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, 19.04.2019.

- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. - *Family Relations* Vol. 50, No. 1, pp. 49-58
- Hislop, D., Axtell, C., Collins, A., Daniels, K., Glover, J., Niven, K. (2015). Variability in the use of mobile ICTs by homeworkers and its consequences for boundary management and social isolation. - *Information and Organization* 25, 222-232.
- Hagqvist, E., Gadin, K. G., Nordenmark, M. (2017). Work–Family Conflict and Well-Being Across Europe: The Role of Gender Context. - *Soc Indic Res*, 132:785–797
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren S., van der Beek, A. J., de Vet, H. C.W. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. - *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 62 Iss: 1 pp. 6 - 28
- Kossek, E. E. (2016). Managing work-life boundaries in the digital age. - *Organizational Dynamics* 45, 258-270.
- Kossek, E. E., Lauth, B. A. (2012). Work-family boundary managements styles in organizations: A cross level model. - *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152-171.
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. - *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-68.
- Lapierre L. M., Van Steenbergen E. F., Peeters, M. C. W., Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. - *Journal of Organizational Behavior*, 37, 804–822.
- Leung, L., Zhang, R., (2017). Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A prespective from work/family border. - *Telematics and Informatics* 34, 385-396.

- Mahler, J. (2012). The Telework Divide: Managerial and Personnel Challenges of Telework. - *Review of Public Personnel Administration*, 32(4), 407-418.
- Merino-Tejedor, E., Beltran-Hontangas, P.M., Boada-Grau, J., Lucas-Mangas, S. (2015) Hardiness as a moderator variable between the Big-Five Model and work effort. - *Personality and Individual Differences*, 85, 105–110.
- Mills, M. J., Grotto, A. R. (2017). Who can have it all and how?: An empirical examination of gender and work–life considerations among senior executives. - *Gender in Management: An International Journal*, 32(2), 82-97.
- Morganson V. J., Major D. A., Oborn K. L., Verive J. M., Heelan, M. P., (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. - *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578-595.
- McNamara T. K., Pitt-Catsouphes M., Matz-Costa C., Brown, M., Valcour, M., (2013). Across the continuum of satisfaction with work–family balance: Work hours, flexibility-fit, and work–family culture. - *Social Science Research*, 42(2),283-298.
- Matheson, J. L., Rosen, K. H. (2012). Marriage and Family therapy faculty member’s balance of work and personal life. - *Journal of Marital and Family Therapy*, 38, 2, 394-416.
- Melo, P. C., de Abreu e Silva, J. (2017). Home Telework and household commuting patterns in Great Britain. - *Transportation Research Part A*, 103,1–2.cidcond
- Miller, P. (2018) Kaugtöö rakendamine ja hoiakud kaugtöö suhtes Välisministeeriumis. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool, Majandusteaduskond, Ärikorralduse instituut.
- Offstein, E. H, Morwick, J. M, Koskinen, L. (2010). Making telework work: leading people and leveraging technology for competitive advantage. - *Strategic HR Review*, 9(2), 32-37.

- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., Chatellier, G. S. (2014). Cyberslacking, engagement, and personality in distributed work environments. - *Computers in Human Behavior* 40, 152–160.
- Parring, A.-M., Vähi, E., Käärrik, E. (1997) Statistilise andmetöötluse algõpetus. Tartu Ülikooli Kirjastuse trükikoda.
- Powell, A., Craig, L. (2015). Gender differences in working at home and time use patterns: evidence from Australia. - *Work, employment and society*. Vol. 29 (4) 571-589.
- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. - *Management Research Review*, 34(4), 386-399.
- Richardson, J. (2010). Managing flexworks: holding on letting go. - *Journal of Management Department*, 29(2),137-147.
- Roomets, S. (2003). Statistika algkursus. Silvi Roomets.
- Salazar Solis, M. (2016). Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict. - *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, Vol. 20, Issue: 4, pp. 435-449
- Seddigh, A., Berntson, E., Platss, L. G., Westerlund, H. (2016) Does Personality Have a Different Impact on Self-Rated Distraction, Job Satisfatction, and job Performance in Different office Types? - *PLoS ONE*, Vol.11(5), p.e0155295.
- Seljamaa, D. (2016). Kaugtöö Keskkonnaministeeriumis. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool, Sotsiaalteaduskond, Tööstuspsühholoogia instituut.
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. - *Research in Transportation Economics*, 70, 37-51.

- Smith, S. A., Patmos, A., Pitts, M. J. (2018). Communication and Teleworking: A Study of Communication Channel Satisfaction, Personality and Job Satisfaction for Teleworking Employees. - *International Journal of Business Communication*, Vol. 55(1), 44-68.
- Smith, S., Ward, V. (2015). The role of boundary maintenance and blurring in a UK collaborative research project: How researchers and health service managers made sense of new ways of working. - *Social Science & Medicine*, 130, 225-233.
- Solís, M. S. (2016). Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict. - *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, Vol. 29 Issue: 4, pp.435-449.
- Stajkovic, A.D., Bandura, A., Locke, E. A., Lee, D., Sergent, K. (2018). Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path analysis. – *Personality and Individual Differences*, 120, 238-245.
- Sotisaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Kättesaadav: <http://samm.ut.ee/avaleht>, 19.04.2019.
- Thompson, R. J., Payne, S. C., Taylor, A. B., (2014). Applicant attraction to flexible work arrangements: Separating the influence of flextime and flexplace. - *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 726–749.
- Tooding, L-M. (2015). Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Troup, C., Rose, J. (2012). Working from home: do formal or informal telework arrangements provide better work–family outcomes? - *Community, Work & Family*, 15(4), 471-486.
- Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35.

Van Steenberg, E. F., van der Ven, C., Peeters, M. C. W, Taris, T. W. (2017). Transitioning Towards New Ways of Working: Do Job Demands, Job Resources, Burnout, and Engagement Change? - *Psychological Reports*, 121(4), 736-766.

Wheatley, D. (2012). Work-life balance, travel-to-work, and the dual career household. - *Personnel Review*, 41(6), 813-831.

LISAD

Lisa 1. Ankeetküsimustik

Hea inimene,

Olen magistrant Kai Kaasik, kes on lõpetamas magistriõpinguid Tallinna Tehnikaülikoolis personalijuhi erialal.

Minu magistritöö uuringu tegemisel on Teie panus oluline, et selgitada välja, millised on töötajate hoiakud kaugtöö* suhtes ning kuidas kaugtöö mõjutab töötajate töö- ja pereelu tasakaalu. Selleks olen koostanud küsimustiku, mis on suunatud kõigile kaugtööd tegevatele töötajatele olenemata sellest, kas teete kaugtööd kogu aeg, osaliselt või vajadusel. Küsimustiku täitmiseks kulub aega orienteeruvalt 10-15 minutit.

Luban, et uuring on konfidentsiaalne ning andmeid analüüsin vaid üldistatud kujul.

Olen Teile väga tänulik, kui leiate aja vastamiseks.

Tänuga,

Kai Kaasik

*Kaugtööna käsitletakse igasugust töötamist väljaspool tööandja ruume, kas suulise või kirjaliku kokkuleppe alusel (sh planeerimata isiklikel põhjustel kodus töötamist vms).

Küsimused:

I osa

Vastaja andmed:

Mees

Naine

Vanus:

Tööstaaž aastates:

Perekonnaseis:

Lastearv:

- Ei ole lapsi
- 1
- 2
- 3 ja enam

Lapsed on alaealised, kes vajavad hoolitsemist/järelvalvet:

- Ei
- Jah
- Ei ole lapsi

Haridustase:

- Keskkharidus
- Kesk-eriharidus
- Rakenduslik kõrgharidus
- Bakalaureusekraad
- Magistrikraad
- Doktorikraad
- Mõni muu variant, siis palun täpsusta

Kui pikk on keskmiselt Teie töönalal tundides?

II osa

Teises osas on esitatud 19 väidet kaugtöö kohta, millega võib nõustuda või mitte. Palun hinda iga väidet kasutades järgmist skaalat:

1=üldse ei nõustu 2=pigem ei nõustu 3=ei oska öelda 4=pigem nõustun 5=nõustun täielikult

1. Valin kaugtöö, sooviga täita tööülesandeid ka sellisel juhul, kui ei ole võimalik ametlikul töökohal olla
2. Kaugtöö annab võimaluse oma aega paremini planeerida ja kasutada
3. Kontoris töötamine on üldiselt tulemuslikum, kui kaugtööl töötamine
4. Kaugtöö on vähem produktiivsem
5. Kaugtöö tekitab minu pereelus pingeid
6. Töö juures on kaugtöö võimalused hästi korraldatud
7. Mul õnnestub oma tööd planeerida nii, et see saab õigeks ajaks tehtud
8. Tööülesannete täitmisel ei suuda ma alati mulle seatud prioriteetidest kinni pidada
9. Suudan eraldada olulised tööprobleemid ebaolulistest

10. Kaotan ajataju kaugtööl olles
11. Suudan oma igapäevaste tööülesannetega toime tulla tööaja jooksul
12. Töötan sama täpselt ja hoolsalt kodus kui töökohas
13. Mul on raske tasakaalustada tööelu nõudmisi isikliku elu nõudmistega?
14. Igapäevatöö jätab mulle piisavalt aega selleks, et säilitada tasakaal töö ja isikliku elu vahel.
15. Nädalavahetusel suudan end tööasjadest eemal hoida ja naudin vaba aega
16. Kui edukana Sa tunned end töö ja isikliku elu tasakaalustamisel?
17. Kas tööl on väga tähtis ja oluline koht Sinu elus?
18. Eelistan töökohta kaugtöö võimalusega.
19. Puhkuse ajal suudan end tööasjadest lahus/eemal hoida ja naudin vaba aega.

III osa Töö- ja pereelu tasakakaal

20. Milline on Sinu suhe kaugtööga praegu igapäevaselt töötades?
 - Teen kaugtööd aegajalt, vajadusel (tervislikel või perekondlikel põhjustel)
 - Teen aeg-ajalt kaugtööd
 - Teen igapäevaselt kaugtööd
21. Millisel alusel kaugtööd teed?
 - Suuline kokkulepe vahetu juhiga
 - Mul on kaugtööleping
 - Lepingus on märgitud kaugtöö tegemise võimalus
22. Kui töötad osa tööajast (või kogu tööaja) väljaspool tööandja tööruume, siis kus Sa põhiliselt oma tööd teed?
 - Kodus
 - Kaugtöökeskuses
 - Raamatukogus, kohvikus vm kohas väljaspool kodu ja kontorit
 - Välisreisil olles
23. Miks Sa kaugtööd teed? Märgi palun Sinu jaoks oluliseim põhjus
 - Elan teises linnas
 - Töö kõrval on vaja tegeleda ka lastega (vm eraelulised põhjused)
 - Olen kontorist eemal produktiivsem
 - Hoian aega kokku (tööle ja tagasi kuluv aeg)
 - Hoian kulusid kokku (sõidukulud)
 - Haigus

- Mõni muu põhjus, nimeta palun _____
24. Sinu jaoks oluliseim põhjus valida kaugtöö, mis aitab kaasa töö- ja pereelu tasakaalule
- Elan teises linnas
 - Töö kõrval on vaja tegeleda ka lastega (vm eraelulised põhjused)
 - Olen kontorist eemal produktiivsem
 - Hoian aega kokku (tööle ja tagasi kuluv aeg)
 - Hoian kulusid kokku (sõidukulud)
 - Haigus
 - Mõni muu põhjus, nimeta palun _____
25. Milline on põhiline töö- ja pereeluga seotud probleem
- Elan teises linnas
 - Töö kõrval on vaja tegeleda ka lastega (vm eraelulised põhjused)
 - Olen kontorist eemal produktiivsem
 - Hoian aega kokku (tööle ja tagasi kuluv aeg)
 - Hoian kulusid kokku (sõidukulud)
 - Haigus
 - Mõni muu põhjus, nimeta palun _____
26. Kodus on töö tegemine eraldatud ruumis
- Ja
 - Ei
 - Mõnikord
27. Kodus on kommuniqueeritud kodukontoris töötamise ajal kehtivad reeglid
- Ei
 - Jah
 - Jah, aga nendest ei peeta kinni
 - Jah aga alaealise lapsega on see raskendatud
 - Ei, kuna ei pea seda vajalikuks
 - Ei ole sellele mõelnud
 - Plaanin teha
28. Olen loonud piirid tööülesannete ja koduste tegemiste vahele
- Ei
 - Ja

- Olen proovinud aga ei õnnestu

29. Millise nendest piiridest oled seadnud töö- ja pereelu tasakaalustamiseks

- Füüsilised - töötan eraldatud ruumis kodus
- Ajalised - lõpetan töötegemise, kui laps saabub koolist, koeraega on vaja jalutama minna vms
- Kommunikatsioonid - olen seadnud reeglid, kuidas kodus käitutakse, kui teen kodus tööd
- Isiklikud käitumismustrid - peale tööaeg lülitan telefoni välja, ei vasta töökõnedele ega e-kirjadele
- Ei saa piire seada, kuna on alaealine laps
- Ei sea piire

Lisa 2. Ankeetküsimustiku väidete statistilised andmed

Tabel 3. Skaalade väidete kirjeldav statistika

Väide ja skaala	N	Min	Max	M	SD
Valin kaugtöö, sooviga täita tööülesandeid ka sellisel juhul, kui ei ole võimalik ametlikul töökohal olla.	67	1	5	4,5	0,94
Negatiivne suhtumine kaugtöösse					
Kontoris töötamine on üldiselt tulemuslikum, kui kaugtööl töötamine.	67	1	5	2,8	1,25
Kaugtöö on vähem produktiivsem.	67	1	5	2,1	1,11
Kaugtöö tekitab minu pereelus pingeid.	67	1	5	1,5	0,86
Kaotan ajataju kaugtööl olles.	67	1	5	2,1	1,11
Töö tulemuslikkus					
Mul õnnestub oma tööd planeerida nii, et see saab õigeaks ajaks tehtud.	67	3	5	4,6	0,53
Tööülesannete täitmisel ei suuda ma alati mulle seatud prioriteetidest kinni pidada.	67	1	5	2,1	1,23
Suudan eraldada olulised tööprobleemid ebaolulistest.	67	1	5	4,3	0,66
Suudan oma igapäevaste tööülesannetega toime tulla tööaja jooksul.	67	1	5	4	0,87
Positiivne suhtumine kaugtöösse					
Kaugtöö annab võimaluse oma aega paremini planeerida ja kasutada.	67	2	5	4,6	0,72
Töö juures on kaugtöö võimalused hästi korraldatud.	67	3	5	4,5	0,64
Töötan sama täpselt ja hoolsalt kodus kui töökohas	67	2	5	4,3	0,91
Eelistan töökohta kaugtöö võimalusega.	67	2	5	4,5	0,78
Töö-isikliku elu tasakaal					
Mul on raske tasakaalustada tööelu nõudmisi isikliku elu nõudmistega.	67	1	5	2,8	1,27
Igapäevatöö jätab mulle piisavalt aega selleks, et säilitada tasakaal töö ja isikliku elu vahel.	67	1	5	3,9	0,97
Nädalavahetusel suudan end tööasjadest eemal hoida ja naudin vaba aega.	67	1	5	3,8	1,2
Kui edukana Sa tunnend end töö ja isikliku elu tasakaalustamisel?	67	1	5	3,8	0,9
Puhkuse ajal suudan end tööasjadest lahus/eemal hoida ja naudin vaba aega.	67	1	5	3,8	1,2

Allikas: Autori koostatud