

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Heidi Havam

KAUGTÖÖ ETTEVÕTLUSE ARENDAMISE SIHTASUTUSES

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Velli Parts, MSc

Tallinn 2019

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

Heidi Havam

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 154048HAKB

Üliõpilase e-posti aadress: havamheidi@gmail.com

Juhendaja: Velli Parts, MSc:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

SISUKORD	3
LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILINE TAUST	7
1.1. Kaugtöö	7
1.2. Kaugtöötaja.....	8
1.3. Kaugtöö vormis töötamise eeldused ja põhjused	9
1.5. Kaugtöö mõju	11
1.5.1. Positiivne mõju.....	11
1.5.2. Negatiivne mõju ja ohud	13
1.6. Kaugtöö Eestis.....	14
2. EMPIIRILINE UURING.....	16
2.1. Eesmärk ja uurimisküsimused.....	16
2.2. Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse tutvustus	16
2.3. Uuringu meetodika ja valim	17
2.4. Tulemused	18
2.4.1. Vastanute profiil	19
2.4.2. Kaugtöö kasutamine ja põhjused.....	21
2.4.3. Hoiakud ja suhtumine kaugtöösse	25
2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud	27
2.4.1. Arutelu ja järeldused.....	27
2.4.2. Ettepanekud kaugtöö arendamiseks Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuses	29
KOKKUVÕTE	30
SUMMARY	32
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	34
LISAD	37
Lisa 1 Ankeetküsimustik	37

LÜHIKOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö eesmärgiks on kaardistada töötaja hoiakud ja seisukohad kaugtöö osas Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuses (EAS), et kaugtöö vormis töötamist organisatsioonis arendada.

Töö koosneb kahest osast. Esimeses osas defineerib autor allikate põhjal mõisted kaugtöö ja kaugtöötaja ning annab teoreetilise ülevaate kaugtöö mõjust ja ohtudest ning kirjeldab, millised on eeldused toimivaks kaugtööks. Seejärel kirjeldatakse kaugtöö olemust ja kasutatavust Eestis. Teises osas annab autor ülevaate kvantitatiivse empiirilise uuringu tulemustest. Kogitud 123 (52% kogu valimist) ankeetküsitluse vastuse põhjal teeb autor järeldusi EAS-i töötajate kaugtöösse suhtumise kohta (hoiakud ja seisukohad).

Uurimustöö tulemustest selgub, et need kinnitavad bakalaureuse töö teoreetilises osas välja toodud seisukohti ja tõekspidamisi. EAS-i töötaja hoiak kaugtöösse on tugevalt positiivne samas kui negatiivne hoiak on oluliselt madalam. EAS-is peetakse kaugtöö tegemise võimalust motiveerivaks ning kaugtöö vormis töötatakse efektiivsemalt ja produktiivsemalt. EAS-i töötaja valib kaugtöö vormis töötamise selleks, et segavaid faktoreid vältida, produktiivsust suurendada ning transpordi peale kuluvat aega säästa. Lisaks hinnatakse kõrgelt suuremat paindlikkust, sh võimalust töötada kodus eraelulistel põhjustel või juhul, kui laps on haige. Kaugtöö vormis töötamise puhul näeb EAS-i töötaja negatiivsena piiratud suhtlust kolleegidega ja infosulgu.

Bakalaureuse töö tulemusena teeb autor EAS-ile kaks ettepanekut kaugtöö vormis töötamise arendamiseks: töötada välja sisekord, mis defineerib kaugtöö lahenduse eesmärgid ja väärtused; töötada välja tulemusmõõdikud kaugtöötajale.

Võtmesõnad: kaugtöö, kaugtöötaja, hoiakud ja suhtumine, kaugtöötamise põhjused, kaugtöö efektiivsus, kaugtöötaja tulemuslikkus

SISSEJUHATUS

Töö tegemise viisid on viimastel aastatel kiiresti muutumas, põhjuseks muuhulgas tehnoloogia kiire areng. (Chung, 2018) Infotehnoloogia on muutunud lahutamatuks osaks igapäevast, millest tulenevalt mängib see, kus töötaja füüsiliselt oma tööülesandeid täidab, üha vähem olulist rolli. (Nakrošiene *et al.* 2019) Tööandjal on suurem tehniline võimekus töötajale kaugtöö lahenduse näol paindlikkust pakkuda.

Üha suurem hulk inimesi peab kaugtöö vormis töötamist oluliseks just töö- ja pereelu kombineerimise vajalikkusest tulenevalt, mistõttu investeerib üha suurem hulk tööandjaid kaugtöö vormi pakkumise lahendustesse. (Delanoije *et al.* 2019) Lisaks suurendab kaugtöö tegemine töötaja motivatsiooni, tulemusi ja tööga rahulolu. (Lee & Hong, 2011) Seega on kaugtöö võimaluse pakkumine kasulik nii töötajale kui tööandjale, pakkudes töötajale suuremat paindlikkust ning tööandjale paremaid tulemusi. (Hazak, 2017)

Tänaseks on kaugtöö vormist saanud üldlevinud praktika (Anderson *et al.* 2014), mis omab positiivset mõju nii töötajale kui tööandjale vähendades tööjõuoolavust, töö-eraelu konflikti ja psühholoogilist stressi (Gajendran & Harrison, 2007) ning suurendades töötaja produktiivsust, efektiivsust ja rahulolu. (Grippaldi, 2002) Kaugtööd ei peeta enam niivõrd trendiks kui varem järgmiseks etapiks tavapärase töökoha kujunemisprotsessis. (Brumma, 2016)

Antud bakalaureusetöös keskendub autor kaugtöö teemale. Mitmete uuringute põhjal kinnitavad nii tööandjad kui ka töötajad kaugtööd tõhusaks töövormiks, pakkudes töötajale motiveerivat ja mugavat alternatiivi ning muutes tööandja tööjõuturul atraktiivsemaks. Käsoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on kaardistada töötaja hoiakud ja seisukohad kaugtöö osas Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuses selleks, et kaugtöö vormis töötamist organisatsioonis arendada. Empiirilise uuringu tulemusena esitab töö autor ettepanekud EAS-i personaliosakonnale selle kohta, kuidas kaugtöö vormis töötamist organisatsioonis arendada.

Töö eesmärgi saavutamiseks püstitas autor järgmised uurimisküsimused:

1. Kuidas suhtub Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse töötaja kaugtöösse?
2. Millistel põhjustel EAS-is kaugtööd tehakse?
3. Kas kaugtöö mõjutab tööga rahulolu või töömotivatsiooni?

Antud teema uurimiseks ja bakalaureusetöö eesmärgi täitmiseks teostas autor kvantitatiivse uuringu, mis viidi läbi veebipõhise ankeetküsitlusena *Google Forms* internetikeskkonnas. Valimisse kuulusid kõik EAS-i töölepingut omavad koosseisulist ametikohta täitvad Eestis resideeruvad töötajad.

Bakalaureusetöö koosneb kahest osast. Esimeses, teoreetilises osas, defineeritakse kaugtöö ja kaugtöötaja mõisted. Autor annab allikate põhjal teoreetilise ülevaate kaugtööst, selle mõjust ja ohtudest ning kirjeldab, millised on eeldused toimivaks kaugtööks. Seejärel kirjeldatakse kaugtöö olemust ja kasutatavust Eestis. Teine osa koosneb empiirilisest uuringust, milles tutvustatakse antud bakalaureusetöö eesmärki ja uurimisküsimusi, selgitatakse uuringu metoodikat ning tutvustatakse uuritavat organisatsiooni ja valimit. Käesoleva bakalaureusetöö teises osas esitatakse uuringu tulemused koos arutluse ja järeldustega.

1. TEOREETILINE TAUST

1.1. Kaugtöö

Telecommuting ja *telework* on levinumad mõisted, mida kasutatakse inglise keelses kirjanduses kirjeldamiseks kaugtöö temaatikat. Vaatamata sellele, et kaugtööd esitleti mõiste *telecommuting* all esmakordselt Jack Nilles poolt juba 1973. aastal, (Avery & Zabel, 2000) ja on nüüdseks kasutusel juba aastakümneid, tuntakse kaugtööd ka mitmete teiste mõistete all, nagu näiteks: *remote work*, *distributed work*, *virtual work*, *flexible work*, *flexplace*, *distance work*. Just mõistete rohkus on see, mis teeb antud teema uurimise ja ühtse mõistmise keerukaks. (Allen *et al.* 2015)

Kui esialgu defineeriti kaugtööd lihtsustatult kui töötamist väljaspool tööandja ruume, siis peagi lisati täienduseks, et kaugtöö vormis töötamine peab olema toetatud info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) vahendite olemasoluga. (Daniels *et al.* 2002) Mõistet defineerides tuleks üldiselt arvesse võtta järgmisi elemente: tehnoloogia, asukoht, kokkulepped ja aeg. (Haddon & Brynin, 2005)

Töökoha paindlikkuse alla võib loetleda erinevaid programme või poliitikaid, mis toetavad töötaja tööelu kohustuste täitmist. Näiteks kaugtöö, alternatiivsed töögraafikud, paindlikud töötunnid, osakoormusega graafikud ja töö jagamine. (U.S. Office of Personnel Management, 2017) Kaugtöö on üks paindliku töö enim kasutatud liike, (Baltes *et al.* 1999) mis eeldab töötaja ja tööandja vahelist suulist või kirjalikku kokkulepet (Chung, 2018) ning võimaldab töötada traditsioonilise kontori asemel mõnes muus kohas, peamiselt kodus, kasutades IKT vahendeid, (Gutierrez-Diez *et al.* 2018) mille abil täidetakse töölepingust või -suhtest tulenevaid ülesandeid regulaarselt väljaspool tööandja poolt võimaldatud tööruume. (The European Social Partners, 2002) Antud töövormi kasutamine/võimaldamine on vabatahtlik nii töötajale kui tööandjale. Juhul, kui kaugtöö võimalus ei ole sätestatud töölepingus ja tööandja teeb ettepaneku kaugtöö tegemiseks, on töötajal õigus otsustada, kas pakkumine vastu võtta või mitte. Sarnaselt vastupidises olukorras – juhul, kui kaugtöö võimalus ei ole sätestatud töölepingus ja töötaja soovib kaugtöö võimalust, on tööandjal otsustada, kas ta võimaldab seda või mitte. (The European Social Partners, 2002)

Kaugtööle kui töötamise vormile saab läheneda mitmeti. Näiteks kaugtöö kui tehnoloogiline innovatsioon või kaugtöö kui „uus tööviis“ aga ka kaasaegne eluviis noortele karjäärihimulistele partneritele, kes kasvatavad koos lapsi. (Jackson & Wielen, 1998)

Juba kümneid aastaid tagasi, kui kaugtööd uue töökorralduse vormina tutvustati, räägiti kaugtööst kui millestki, mis probleemide lahendamist soodustab. Eeldati, et kaugtöö tegemise võimaluse pakkumine aitab vähendada liiklusummikuid, säästa energiat, õhu saastatust, pakkuda alternatiivi liikumispuudega töötajatele, vähendada tööjõu- ja üldkulusid, vähendada töö- ja pereelu vahelisi konflikte ning suurendada paindlikkust. (Jackson & Wielen, 1998)

16. Juulil 2002. aastal allkirjastati Euroopa Ametiühingute Keskliidu (*ETUC*), Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühenduse (*UNICE*), Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (*CEEP*) ja Euroopa Käsitöötajate ning Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtjate Keskliidu (*UAPME*) poolt raamleping kaugtöö osas. Lepingu eesmärgiks on defineerida üldine raamistik kaugtöö kasutamisele selliselt, et see täidaks nii töötaja kui tööandja vajadusi. Leping sõnastab selle, mis vajab erilist tähelepanu juhul, kui töötaja täidab ülesandeid väljaspool tööandja poolt võimaldatud tööruume, näiteks andmete kaitse, privaatsus, tervis ja ohutus, töökorraldus, koolitused jpm. (The European Social Partners, 2002)

1.2. Kaugtöötaja

Kaugtöötaja määratlemine on keeruline, kuna tingimused, mille alusel kaugtöötaja oma tööülesandeid täidab, võivad organisatsioonide vahel erineda. (Bailey & Kurland, 2002) Lars Qvortrup (1998) võrdleb kaugtöötajate lugemist kummipaela mõõtmisega – tulemus sõltub sellest, kui pikaks kummipaela venitada.

Haddon ja Brynin (2005) kategoriseerivad kaugtöötaja järgnevate punktide alla:

1. Töötaja, kes töötab kodus ja kasutab selleks internetti (*Net Homeworker*);
2. Töötaja, kes töötab kodus, kasutades selleks arvutit (*PC Homeworker*);
3. Töötaja, kellele on töö tegemiseks oluline mobiiltelefoni kasutamise võimalus, kuid ei kasuta tööks internetti ega arvutit (*Mobile User*);
4. Töötaja, kes töötab kodus tavatöötundidel, kuid ei kasuta tööks internetti, arvutit ega mobiiltelefoni (*Day Homeworker*);
5. Töötaja, kes töötab kodus tavatöötundidel, kuid ei kasuta tööks internetti, arvutit ega mobiiltelefoni. Samas töötab ka õhtutel ja nädalavahetustel (*Overtime worker*);
6. Töötaja, kes kasutab töö tegemiseks erinevaid asukohti, välja arvatud kodu (*Workplace or Standard Worker*).

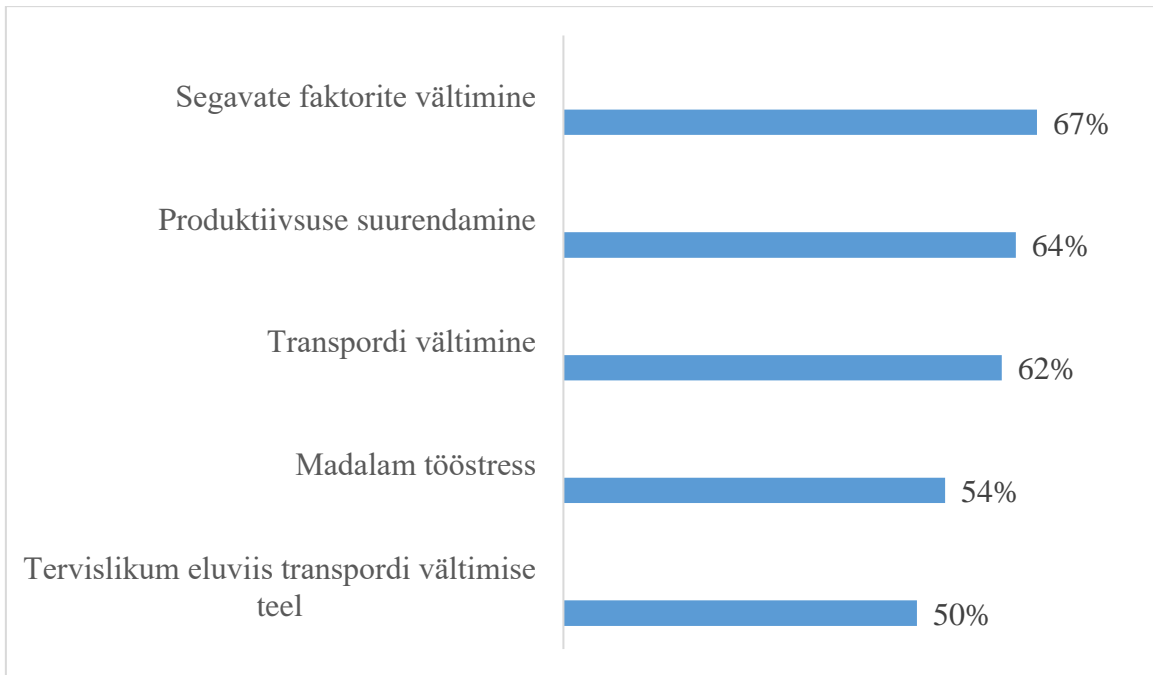
Enim levinud on arusaam, et kaugtöötaja on inimene, kes täidab infotehnoloogia vahendite abil töölepingust või –suhtest tulenevaid ülesandeid regulaarselt väljaspool tööandja poolt võimaldatud tööruume. (The European Social Partners, 2002) Töötajad, kelle tööülesanded põhinevad telefoni, arvuti, või mõne muu IKT seadme kasutamisel, töötavad suurema tõenäosusega kaugtöö vormis. (Tavares, 2017) Kaugtöö ei pruugi aga sobida kõigile, näiteks töötajatele, kes on kohustatud töötama aja- ja kohapõhiselt (nt klienditeenindaja kaubanduskeskuses). (Not All Work Is Suitable for Teleworking Processes, 2003)

1.3. Kaugtöö vormis töötamise eeldused ja põhjused

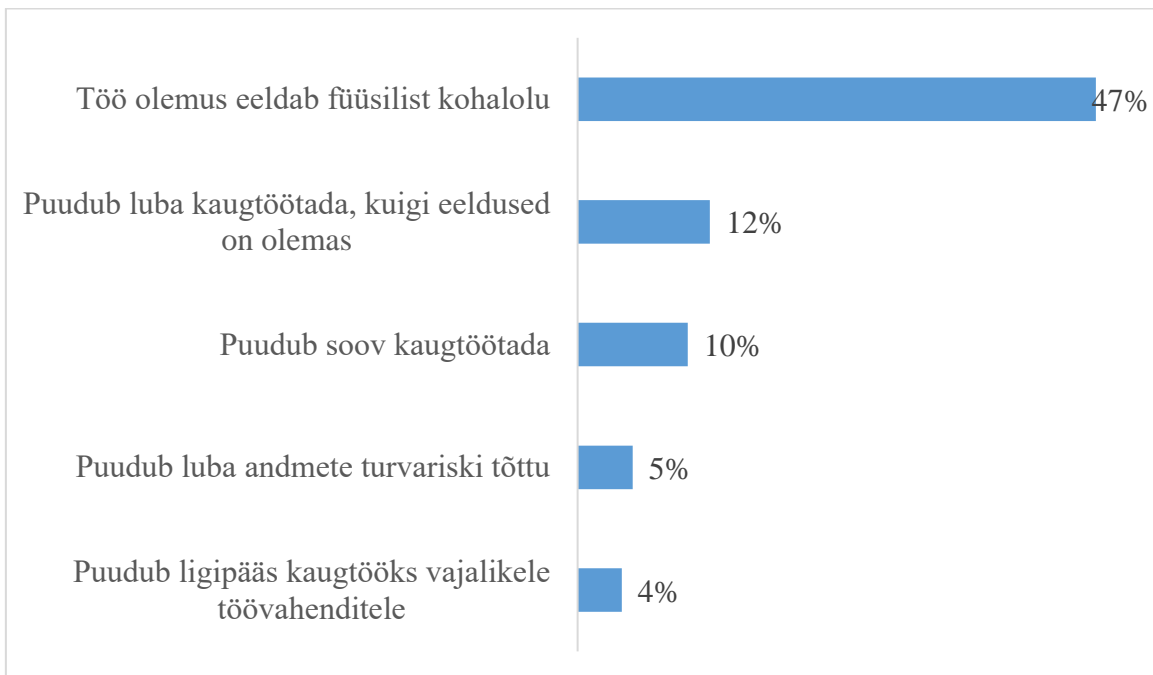
Kaugtöö võimaluse kasutamise põhiliseks aluseks võiks olla juhi ja töötaja vaheline kokkulepe, mis peaks olema kooskõlas tööõigusliku seadusandlusega ja vastama tervishoiu nõuetele. Samuti peaks olema tagatud võimalus kaugtöötajal vabalt suhelda nende töötajatega, kes kaugtöö võimalust ei kasuta. Toimivaks kaugtööks on põhilised eeldused olemas juhul, kui nii töötaja kui tööandja teavad, millele taolise töövormi puhul tähelepanu pöörata ning oluline on valmisolek ja teadlikkus probleemsete situatsioonidega tegelemiseks. (Pyöriä, 2011)

Kaugtöövõimalusest enim kasu saavad organisatsioonid on need, kus rakendatakse kaugtöö kasutamiseks pilootprogramme. Programmis tuleks määratleda kaugtöötaja eesmärgid, mida saab hiljem mõõdikute abil hinnata. On oluline, et juhid innustaksid oma töötajaid kaugtöö võimalust kasutama. (U.S. Office of Personnel Management, 2017) Mitmes uuringus on välja toodud, et naissoost juht võimaldab töötajale sagedamini kaugtöö võimalust. (Chung, 2018)

U.S. Office of Personnel Management's (2017) poolt perioodil 25.01.-10.03.2017 läbi viidud uuringust, milles osales 64 474 töötajat, selgub, et kaks peamist põhjust, miks töötaja kaugtöö valib, on segavate faktorite vältimine ja produktiivsuse suurendamine (vt Joonis 1). Uuringu peamisi leide oli, et töötaja, kes töötab kaugtöö vormis, on suurema tõenäosusega tulemuslikum.



Joonis 1. Peamised põhjused, miks töötaja valib kaugtöö lahenduse
Allikas: (U.S. Office of Personnel Management, 2017)



Joonis 2. Peamised põhjused, miks töötaja ei vali kaugtöö lahendust
Allikas: (U.S. Office of Personnel Management, 2017)

Peamiseks põhjuseks, miks töötaja ei vali kaugtöö vormis töötamise võimalust, on U.S. Office of Personnel Management's (2017) uuringu tulemuste põhjal töö olemusest tulenev eeldus füüsiliseks kohaloluks (vt Joonis 2).

1.5. Kaugtöö mõju

Mitmed kaugtööd puudutavad uuringud nimetavad nii positiivseid kui negatiivseid aspekte selle kasutamise juures. Enim nimetatakse positiivseks mõjukuks tööga rahulolu, tulemuslikkust, töö- ja pereelu ühildamist ning negatiivseks töö ja koduse elu piiri hägusust ja eraldatust.

Ühest küljest annab kaugtöö tegemise vorm töötajale paindlikkuse ja otsustusvõimaluse selle osas, kus ja kuidas töötada. Selline paindlikkus annab omakorda võimaluse töötajal töö- ja pereelu omavahel siduda – tööülesannete täitmise vahele annab hõlpsalt põimida koduseid tegevusi nagu pesu triikimine või lapse hoidmine. Enamjaolt leitakse uuringutes, et kodus töötamise võimalus vähendab töö- ja pereelu vahelist konflikti, kuid on ka uuringuid, mis näitavad vastupidist tulemust. Tuuakse välja, et kodus töötamine võib piiri koduste- ja tööülesannete täitmise vahel selliselt hägustada, et töötaja tunneb vajadust tööülesannete täitmisega jätkata ka pärast ametliku tööaja lõppemist, mis omakorda pärsib perega koos olemise aega ja koduseid tegevusi. (Delanoëje *et al.* 2019)

Käesoleva peatüki kahes järgnevas alapeatükis annab autor lühiülevaate kaugtöö vormi enam levinud positiivsetest ja negatiivsetest mõjudest tööandjale ja töötajale.

1.5.1. Positiivne mõju

Kaugtöö kasutegureid on välja toodud mitmetes uurimustöodes ja artiklites. (Mann & Holdsworth, 2003) Kasutegureid saab mõõta nii tööandja kui töötaja poolelt ning nende all mõistetakse alljärgnevat:

- **Suurem Rahulolu.** Töötajad, kellele on võimaldatud paindlikku tööd, on õnnelikumad töö-eraelu tasakaalu (Allen *et al.* 2013) ja oma töökoha üle, avaldades märkimisväärselt suuremat tahet organisatsioonis töötamist jätkata võrreldes töötajaga, kes kaugtöövõimalust ei kasuta. (U.S. Office of Personnel Management, 2017)
- **Ajasäästlikkus.** Kodus töötamine võimaldab vähendada aega, mille töötaja muul juhul liikluses tööle ja töölt koju sõiduks kulutaks. (Allen *et al.* 2013)

- **Madalam pinget.** Võimalus töötajal otsustada selle üle, millises keskkonnas ta töötab vähendab tööpinget. Näiteks töötajad, kellel võimaldatakse töötada kodus haige lapse eest hoolitsemise kõrvalt, ei muretse niivõrd töösuhete pärast. (Allen *et al.* 2013)
- **Suurem produktiivsus.** Kaugtöö võimalusest tulenev paindlikkus võimaldab töötajal endal mugandada endale töökeskkond, mis suurendab tema produktiivsust. (Allen *et al.* 2013) Vähem tähelepanu kõrvale juhtivaid faktoreid ja suurem produktiivsus on kaugtöö võimaluse kasutamise põhjuseid nii juhtide kui spetsialistide hulgas. (U.S. Office of Personnel Management, 2017)
- **Kõrgem tulemuslikkus.** Enamik kaugtöötajatest tunneb, et kaugtööd tehes paraneb nende isiklik tulemuslikkus, (U.S. Office of Personnel Management, 2017) mis omakorda suurendab organisatsiooni tulemusi.
- **Viis vanema tööjõu hoidmiseks organisatsioonis.** Tremblay ja Genin'i (2010) uuringu põhjal selgub, et kaugtöö vormis töötamine pakub huvi ka vanemaealistele töötajatele ning taoline paindlikkus julgustab töötajat organisatsioonis kauem töötama.
- **Madalam õhu saastatus ja väikesemad liiklusummikud.** Kaugtöö vormi kasutamine on üks potentsiaalseid võimalusi õhu saastatuse ja liiklusummikute vähendamiseks. (Giovanis, 2018) Giovanis'e (2018) poolt läbi viidud uuringu põhjal selgub, et kaugtöö vormi kasutamine võib aidata liikluskoormust vähendada kuni 1,9%.
- **Atraktiivsus tööandjana.** Kaugtöö võimaluse pakkumine võib aidata vähendada liikumispuudest tulenevaid diskrimineerimisi. (EV Sotsiaalministeerium, 2015)

Kaugtöötajad on tööga rahulolevamad, kõrgema isikliku tulemuslikkusega ning nende kavatsus olemasolevas organisatsioonis tööd jätkata on tõenäolisem võrreldes töötajaga, kes töötab kontoris (vt Tabel 1).

Tabel 1. Võrdlus kaugtöötaja ja kontoritöötaja vahel

Tööga rahulolu		Kõrge tulemuslikkus		Kavatsus jätkata	
kaugtöötaja	kontoritöötaja	kaugtöötaja	kontoritöötaja	kaugtöötaja	kontoritöötaja
79%	68%	76%	72%	68%	62%

Allikas: (U.S. Office of Personnel Management, 2017); autori kohandatud

Kirjandusest selgub, et kaugtöö vormis töötamisel on positiivne mõju nii töötajale, tööandjale kui ka ühiskonnale üldiselt. Enim on kaugtöötamise vormi puhul kasuteguritena mainitud tööga rahulolu, produktiivsust ja suurenenud efektiivsust. (Grippaldi, 2002)

1.5.2. Negatiivne mõju ja ohud

Ka kaugtöö negatiivset mõju saab vaadelda nii töötaja kui tööandja poolelt.

1. **Oht ületöötamisele.** Kaugtöötajad mõtlevad tööteemadel neli korda sagedamini ning teevad töövälisel ajal tööd viis korda sagedamini (Arenguseire Keskus, 2018) ning tunnevad kõrgemat konflikti töö- ja pereelu vahel töö ja kodu vahelise piiri hägususe tõttu – kodustes tingimustes töötamise korral on oht ületöötamisele suurem. (Chung, 2018)
2. **Konflikt töö- ja pereelu vahel.** Töö- ja pereelu vahelise konflikti puhul saab probleemi vaadelda kahe erineva nurga alt: pereelu mõjutused tööle (*family interference with work – FIW*) vs töö mõjutused pereelule (*work interference with family – WIF*) (Allen *et al.* 2013) Kvaliteetne pereelu, sarnaselt tööelule, eeldab tugevat panust aja, tähelepanu ja energia osas. (Allen *et al.* 2013) Kirjanduses on palju uuritud kaugtöö vormis töötamise mõjutusi töö- ja pereelu vahel. Kui enamlevinud veendumus on, et kaugtöö aitab töö- ja pereelu omavahel paremini tasakaalus hoida, siis näiteks Hill'i, Miller'i, Weiner'i ja Colihan'i (1998) poolt läbi viidud uuringust selgub, et enamik uuringus osalejaid peab kaugtöö vormis töötamist töö- ja pereelu vahelist konflikti soodustavaks.
3. **Juhtide vähene teadlikkus.** Suurel osal juhtival ametikohal töötavajatest puudub vajalik teadmine selle kohta, kuidas juhtida või hinnata kaugtöötaja tulemusi. Juhid avaldavad vähest oskust luua meeskonnasiseselt toimivat korda kaugtöö suhtes ega oska hinnata selle efektiivsust. (U.S. Office of Personnel Management, 2017)
4. **Vähene kommunikatsioon, infosulg.** Kirjanduse põhjal saab väita, et kaugtöö võib meeskonnatöö sünergiat negatiivselt mõjutada. Kommunikatsioon kontoritöötaja ja kaugtöötaja vahel on madalama efektiivsusega võrreldes nende töötajatega, kes töötavad ainult kontoris. Madala efektiivsusega kommunikatsiooni ja vähest omavahelist suhtlust esineb ka kaugtöötajatel omavahel ning kaugtöötajate ja kaugtöö vormis töötavate juhtide vahel. (Hill *et al.* 1998)
5. **Töötajate omavahelised negatiivsed suhted.** Kontoris töötajad suhtlevad lisaks füüsiliselt kohal viibitud koosolekutele teineteisega ka spontaanselt näiteks koridoris, puhke- või kohvinurgas. Sellised spontaansed kohtumised ja nende käigus jagatud teemad suurendavad usaldust teineteise suhtes. (Golden, 2007) Kaugtöötajal on spontaanseteks kohtumisteks piiratud võimalused, mistõttu võib see negatiivses mõttes mõjutada suhteid teiste kolleegidega.

6. **Andmete turvalisus.** Andmekaitse ei hõlma vaid tehnoloogilisi väljakutseid – turvarisk võib tekkida ka inimtööjõust. Suurimat väljakutset andmekaitsjatele tekitavadki paljudel juhtudel kaugtöötajad. (Pyöriä, 2011)

Vaatamata sellele, et kaugtöö vormis töötamisel on ka mitmeid selgeid ja olulisi puuduseid, leiab Grippaldi (2002) oma empiirilises uuringus läbi töötatud kirjalduse põhjal, et ülekaalukalt enamlevinud kuvand kaugtöö vormis töötamisest on positiivne nii kaugtöö vormis kui kontorisis töötavate inimeste seas.

1.6. Kaugtöö Eestis

Eestis on kaugtöö mõiste ja kaugtöö kasutamine õigusliku regulatsioonina Töölepingu seaduses (TLS). TLS § 6 lg 4 sätestab, et „Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas (kaugtöö), peab tööandja teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse kaugtööna.“ (TLS, RT I, 13.03.2019, 173)

Eestis on samuti kaugtöö võimaluse pakkumine tööandja poolt kasvavas trendis. Üha suurem hulk tööandjaid võimaldab töötajatele kaugtöö tegemise võimalust. Arenguseire Keskuse töö tuleviku projekti raames läbi viidud töötajasõbraliku paindlikkuse uuringust selgub, et kaugtöö võimalusi pakkuvate tööandjate hulk on kasvamas ning kaugtööd võimaldatakse ligi viiendikule Eesti töötajatest, mis sarnaneb Euroopa keskmisega. (Arenguseire Keskus, 2018) Euroopas kasutas 2015. aastal kaugtöö võimalust 17% töötajatest. See protsent varieerub 7-st (Itaalia) 37-ni (Taani). Kesk- ja Ida-Euroopas on keskmiselt kaugtöötajaid 14%, Lätis 13% ning sarnane protsent kohaldub kõigile endistele Nõukogu Liidu liikmesriikidele. (Nakrošiene *et al.* 2019) See protsent võib olla madalam ebastabiilse juhi-alluva usaldussuhte tõttu ja olla tingitud inimeste suuremast vajadusest näost-näku kohtumise järele. (Vilhelmson & Thulin, 2016)

2015. aastal kasutati kaugtöö võimalust 18% Eesti organisatsioonides. Enim kasutatakse antud töövormi MTÜ-des ja SA-des. Kõige lihtsam on töötajale kaugtöö võimalust pakkuda neis organisatsioonides, kus töö iseloom ei nõua pidevat kohalviibimist. (EV Sotsiaalministeerium, 2015) Sotsiaalministeeriumi poolt korraldatud Eesti tööelu-uuringu (2015) järgi teeb kaugtööd

24% mees- ja 16% naistöötajat. Kaugtöötajaks on pigem juht ja tippspetsialist, kui keskaskme spetsialist, tehnik või ametnik. (EV Sotsiaalministeerium, 2015)

Kaugtöötamise vormi eelistatakse juhul, kui töökoht on elukohast kaugel ning seeläbi vähendatakse kulusid transpordikuludelt kodust tööle ja töölt koju. Teiseks peamiseks kaugtöö vormi kasutamise põhjuseks on see, et töötaja tunneb, et töötab koduses keskkonnas tulemuslikumalt ja paremini. Samuti võimaldab kaugtöö vormis töötamine töötajal tööalaseid tegevusi era- ja pereeluliste tegevustega ühildada. (Masso, 2009) Kaugtöötajad näitavad suuremat tulemuslikkust olles pühendunud, rahulolevamad, õnnelikumad ja vähem väsinud. (Hazar, 2017)

Alates 2017. aastast antakse Targa Töö Ühingu poolt välja Kaugtöö Tegija märgist, mille eesmärgiks on tunnustada ja kaasata organisatsioone, kes rakendavad kaugtööd. (Targa Töö Ühing, 2018) Targa Töö Ühing (2018) jaotab kaugtöö viieks vormiks:

1. Kodus töötamine – tööülesandeid sooritatakse füüsiliselt kodus olles (*telecommuting*);
2. Kodutööpäevad – sarnaneb kodus töötamisega, kuid rakendatakse süvenemist nõudvate tööülesannete täitmiseks;
3. Satelliidibüroos töötamine – tööülesannete täitmine geograafiliselt eri paigus asuvas tööandja poolt renditavates või tööandjale kuuluvates kontorites;
4. Mobiilne kaugtöö – töötajal puudub personaalne töökoht. Tööülesandeid täidetakse seal, kus parajasti viibitakse;
5. Kohalikus kaugtöökeskuses töötamine – tööülesannete täitmine kodule lähedal asuvas tööruumis, mida kasutavad samaaegselt ka teiste organisatsioonide töötajad.

Eestis kasutavad kaugtöö vormi suuremal määral väikelaste vanemad, väikesemal määral noored ja eakad ning puude või pikaajalise terviseprobleemidega töötajad. Eesti tööandjad peavad oluliseks kaugtöö vormis töötamise võimaluse pakkumist eelkõige põhjusel, et taoline töötamisviis võimaldab töötajal ühildada töö- ja eraelu (näiteks laste hoidmine), millest tulenevalt on töötaja motiveeritum ja rahulolevam. (Masso, 2009)

2. EMPIIRILINE UURING

Selles peatükis kirjeldab autor bakalaureusetöö eesmärgi ja uurimisküsimusi ning tutvustab uuritavat organisatsiooni. Lisaks antakse ülevaade uuringu metoodikast ja valimist. Peatüki lõpus esitleb ja analüüsib autor küsitluse tulemusi, millele järgnevad arutelu ja järeldused.

2.1. Eesmärk ja uurimisküsimused

Empiirilise uuringu eesmärgiks on kaardistada töötaja hoiakud ja seisukohad kaugtöö osas EAS-is selleks, et kaugtöö vormis töötamist organisatsioonis arendada.

Empiirilises analüüsis otsib autor vastuseid järgmistele küsimustele:

1. Kuidas suhtub Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse töötaja kaugtöösse?
2. Millistel põhjustel EAS-is kaugtööd tehakse?
3. Kas kaugtöö mõjutab tööga rahulolu või töemotivatsiooni?

2.2. Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse tutvustus

Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse põhitegevusalaks on ettevõtlus- ja regionaalpoliitika edendamine Eestis. EAS on üks suuremaid organisatsioone Eestis, mis pakub rahalisi toetusi, nõustamist, koostöövõimalusi ja koolitust ettevõtjatele, teadusasutustele, avalikule ja kolmandale sektorile. EAS-i eesmärgiks on aidata kaasa Eesti kujunemisele üheks konkurentsivõimelisemaks riigiks maailmas. (Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus, 2018)

EAS-i juhivad 7-liikmeline nõukogu ja 3-liikmeline juhatus. Organisatsioonis töötab kokku ligi 280 töötajat Pärnus, Tallinnas, Tartus ja välisesindustes Helsingis, Stockholmis, Oslos, Kopenhaagenis, Hamburgis, Amsterdamis, Londonis, Pariisis, Kiievis, Astanas, New Delhis, Pekingis, Tokios, Singapuris ja Silicon Valleys. (Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus, 2018).

Organisatsioonis on neli keskust (Toetuste keskus, Ettevõtluse keskus, Välisinvesteeringute keskus ja Turismiarenduskeskus), mida juhivad direktorid. Keskuste alla jagunevad 15 osakonda (turismi, loomemajanduse ja võrgustike toetused, ettevõtlustoetused, aruandlus ja info, strateegia ja tootearendus, rahvusvaheline müük, ekspordinõunikud, kliendihaldus, e-Showroom,

investorkonsultandid, müügitugi, e-Residentsus, Work in Estonia, turismiturundus lõpptarbijale, äriturundus, uuringud ja arendus). Kuus osakonda (arendus ja IT, analüüs, turundus, personal ja areng, finants ja büroo, õigus ja hankimine) alluvad otse ühele juhatuse liikmele, üks osakond (Järelevalve ja riskijuhtimise üksus) teisele juhatuse liikmele ja üks osakond (kommunikatsiooni üksus) juhatuse esimehele. Osakondades töötavad teenuse-, projekti-, teema-, toote-, arendusjuhid, spetsialistid, eksperdid, koordinaatorid, konsultandid, haldurid ja assistendid. Siseaudit allub nõukogule.

Tabel 2. Koosseisulised täidetud ametikohad EAS-i struktuuriüksustes

Struktuuriüksus	Töötajate arv
Juhatus	3
Järelevalve ja riskijuhtimise üksus	11
Kommunikatsiooniüksus	3
Siseaudit	4
Turundusüksus	7
Hankeüksus	7
Toetuste keskus	42
Turismiarenduskeskus	28
Ettevõtluse keskus	71
Välisinvesteeringute keskus	35
Sisemised partnerid	45

Allikas: autori koostatud

Kokku on EAS-is 01.01.2019 seisuga 265 koosseisulist ametikohta, millest täidetud on 256 (vt Tabel 2).

2.3. Uuringu metoodika ja valim

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks ja püstitatud küsimustele vastuse leidmiseks viis töö autor läbi kvantitatiivse empiirilise uuringu. Empiiriline uuring koostati veebipõhise ankeetküsitlusena *Google Forms* internetikeskkonnas ning viidi läbi ajavahemikul 18.-28.03.2019. Küsimustiku koostas käesoleva töö autor koostöös juhendajaga, aluseks varem Seljamaa (2016) poolt läbi viidud uurimus.

Küsimustik koosnes kolmest osast. Esimene osa sisaldas kuut kohustuslikku küsimust, millest selgusid vastaja taustaandmed. Küsiti vastaja vanust, sugu, haridustaset, alaealiste laste olemasolu ja paluti märkida, kas vastajal on alluvaid.

Teine osa sisaldas kuut kohustuslikku ja üht mittekohustuslikku küsimust, mille vastuste põhjal oli võimalik kaardistada kaugtöö kasutamist EAS-is (suhtumine kaugtöösse, kaugtöö tegemise koht, alus ja kasutamise / mittekasutamise põhjused). Teise osa viimane küsimus andis võimaluse valida, kui rahul on töötaja oma tööga, et hinnata võimalikku seost rahulolu ja kaugtöö kasutamise vahel.

Kolmas osa koosnes 14 väitest, mida hinnati Likerti skaala alusel. Uuringus osalejale paluti avaldada arvamust 5-pallisel skaalal. Hinnang „1“ näitas väitega täielikku mittenõustumist ja „5“ täielikku nõustumist.

Andmete analüüsiks kasutas autor andmetöötlusprogramme *IBM SPSS Statistics* ja *Microsoft Excel*. Seoste leidmiseks küsitluse tulemused kodeeriti ning kasutati korrelatsioonianalüüsi (seosed leiti lineaarse ehk Pearsoni korrelatsioonikordaja abil).

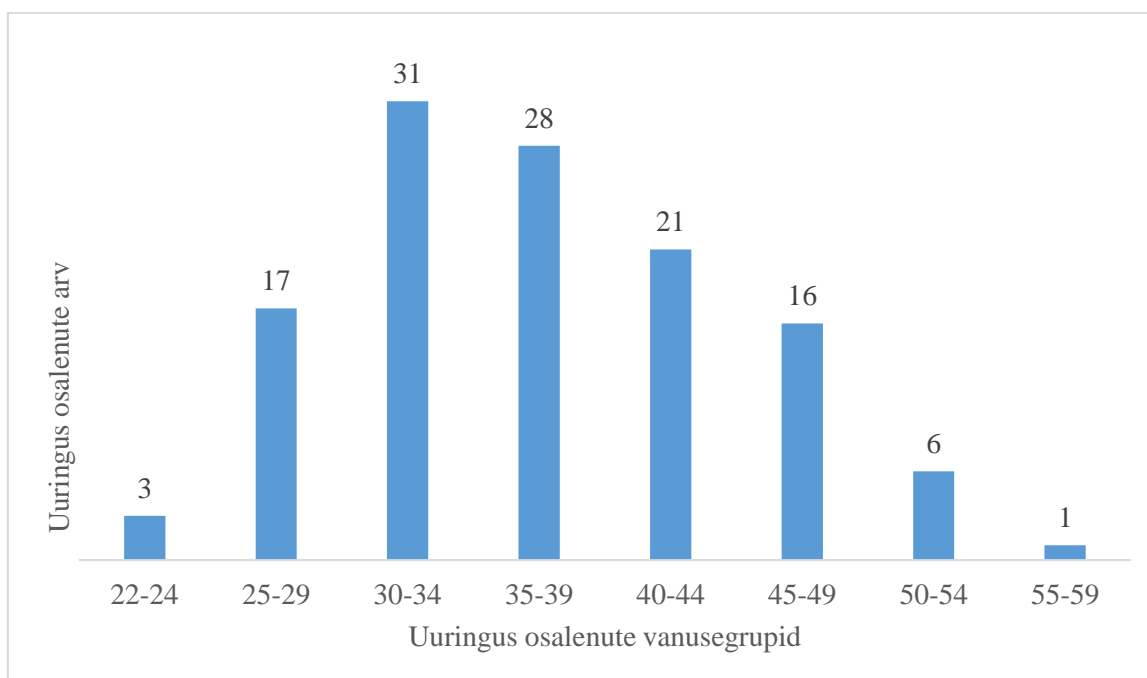
Valim moodustus EAS-i töölepingut omavatest koosseisulist ametikohta täitvatest Eestis resideeruvatest töötajatest. Kokku edastati e-kiri 239-le adressaadile. Kiri koosnes uuringu tutvustusest ja lingist ankeedile. Meeldetuletuskirjad küsimustikule vastamiseks edastati adressaatidele 21.03.2019 ja 27.03.2019.

2.4. Tulemused

Empiirilise uuringu tulemused grupeerib autor alljärgneva kolme alapeatüki alla. Esimeses alapeatükis tutvustatakse vastanute profiili. Teises alapeatükis kirjeldatakse kaugtöö kasutamist ja selle põhjuseid ning uuritakse seost töötaja tööga rahulolu ja kaugtöö kasutamise vahel. Kolmanda alapeatüki all esitletakse uuringus osalejate hoiakuid kaugtöösse ning uuritakse seoseid erinevate tunnuste vahel.

2.4.1. Vastanute profiil

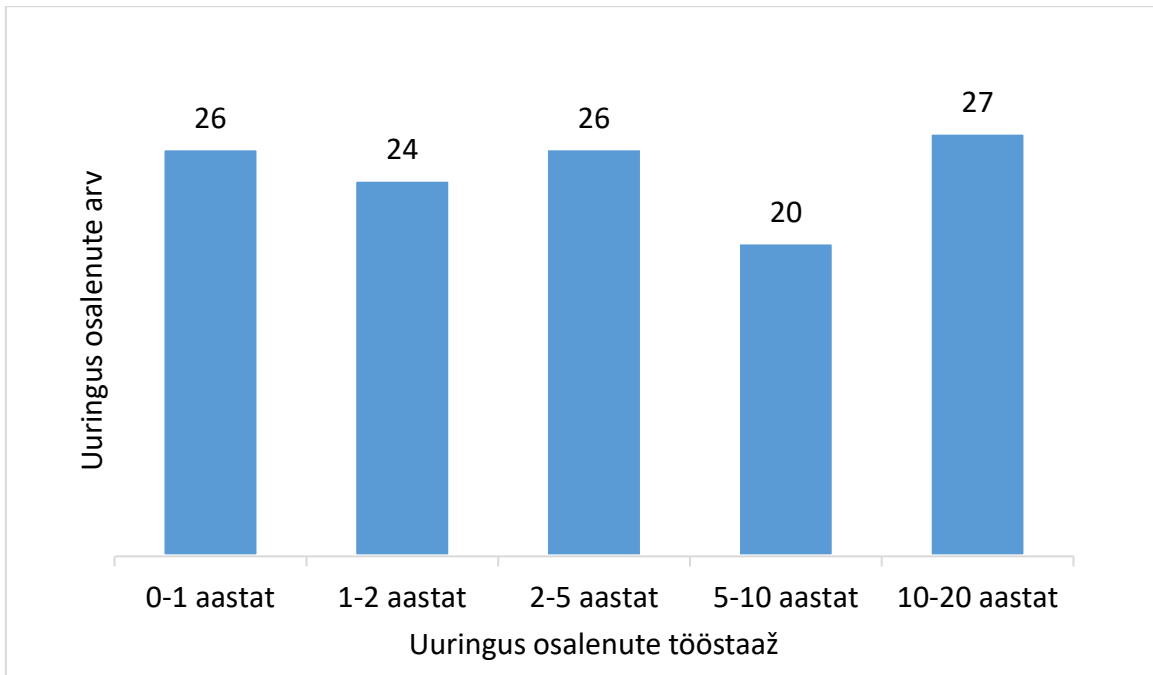
Ankeetküsitlusele vastas 123 töötajat (52% kogu valimist) vanuses 22-60 aastat, kellest 101 olid naised (82%) ja 22 mehed (18%). Küsitluses osalenute keskmine vanus oli 37 aastat, 50% vastanutest oli vanuses 22-36 aastat.



Joonis 3. Uuringus osalenute vanuseline jaotus

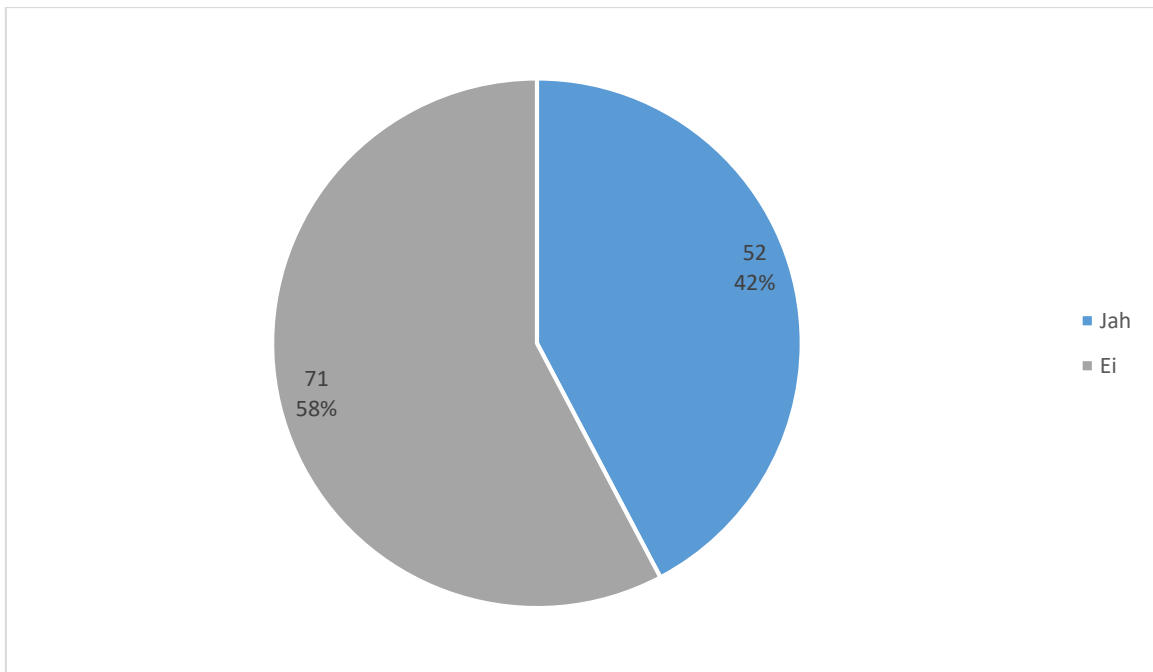
Allikas: autori koostatud

Tööstaaži alusel jagunesid uuringus osalenud töötajad küllaltki võrdselt. Enim vastanuid oli 10-20-aastase tööstaažiga töötajate hulgas (22%). 2-5 ja 0-1-aastase tööstaažiga vastanute grupid jagunesid võrdselt (vastavalt 21,1% ja 21,1%). Vastajate hulga suuruselt eelviimasesse gruppi kuulusid töötajad staažiga 1-2 aastat (19,5%) ning kõige vähem vastanuid oli 5-10-aastase tööstaažiga uuringus osalenute hulgas (16,3%).



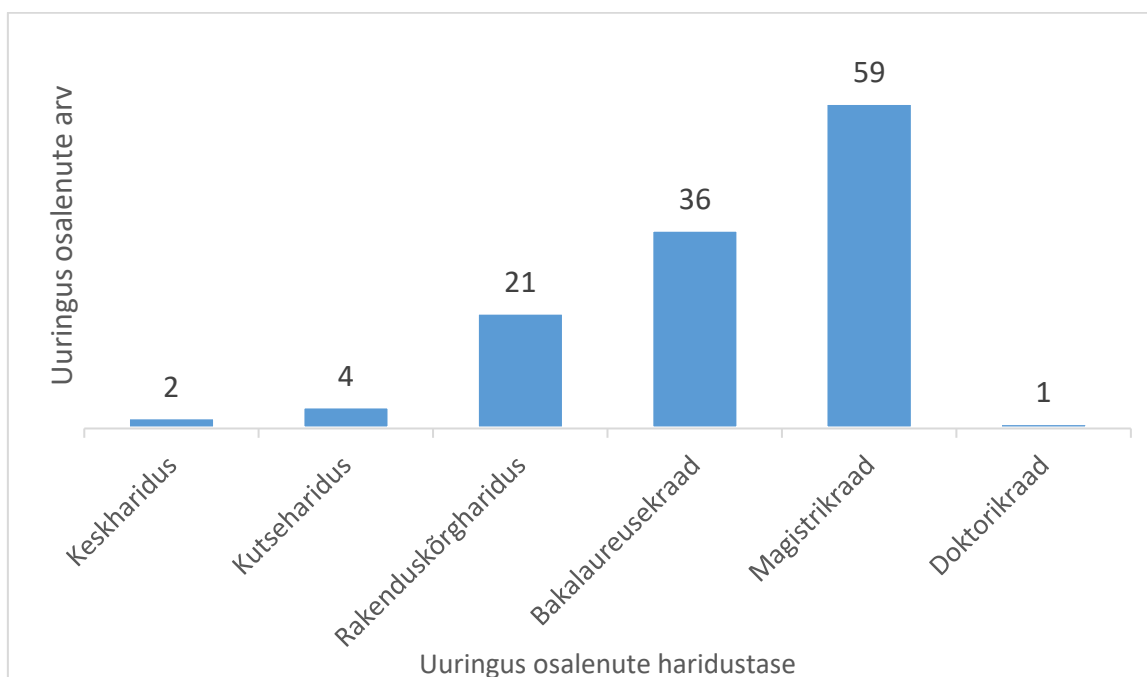
Joonis 4. Uuringus osalejate tööstaaž
Allikas: autori koostatud

17 (13,8%) uuringus osalejat töötab juhtival ametikohal, 71 (57,7%) töötajal on vähemalt üks alaealine laps.



Joonis 5. Alaealise lapse olemasolu
Allikas: autori koostatud

Vastanutest 59 (48%) omab magistrikraadi, 36 (29,3%) bakalaureusekraadi, 21 (17,1%) rakenduskõrgharidust 4 (3,3%) kutseharidust, 2 (1,6%) keskharidust ja 1 (0,8%) doktorikraadi.



Joonis 6. Uuringus osalejate haridustase
Allikas: autori koostatud

4.2.2. Kaugtöö kasutamine ja põhjused

Uuringu teine osa sisaldas küsimusi, mille vastuste tulemusel on võimalik kaardistada kaugtöö kasutamine EAS-is. Selgus, et uuringus osalejad töötavad nädalas keskmiselt 41,4 tundi, neist keskmiselt 33,1 tundi EAS-i ruumides.

Tabelis 3 nähtub, et vastanutest 3 (2,52%) töötab ainult EAS-i ruumides ning kaugtöövõimalust ei kasuta. 1 vastaja (0,84%) töötab ainult kaugtöö vormis. Tervislikel või perekondlikel põhjustel töötab kaugtöö vormis 83 (69,75%) vastanut, töölahetuse tõttu 20 (16,81%) ja regulaarselt (kindel arv päevi nädalas) 12 (10,08%) uuringus osalejat. Lisaks mainiti, et kaugtööd tehakse vastavalt vajadusele ka muudel põhjustel, kui tervislikud ja perekondlikud põhjused (näiteks sügavamad keskendumist vajavad tööülesanded).

Tabel 3. Suhe kaugtööga EAS-is

Milline on teie suhe kaugtööga EAS-is töötades?	Vastuste arv	Protsentjaotus
Töötan ainult kontoris	3	2,52%
Töötan ainult kaugtöö vormis	1	0,84%
Teen kaugtööd vastavalt vajadusele tervislikel või perekondlikel põhjustel	83	69,75%
Teen kaugtööd töölähetuste tõttu	20	16,81%
Töötan kaugtöö vormis regulaarselt (kindel arv päevi nädalas)	12	10,08%

Allikas: autori koostatud

Küsimusele „Kus teete peamiselt kaugtööd?“ oli võimalik märkida kõik vastaja jaoks sobivad vastusevariandid. Kodus, mis asub EAS-i kontoriga samas linnas, kaugtöötab 91 vastajat (73,98%) ja kodus, mis asub linnas, kus EAS-i kontorit ei ole, 26 vastajat (21,14%). Kokku kasutab kaugtöö tegemiseks koduseid tingimusi 117 vastanut (95,12%). Uuringus osalejatest 21 (14,09%) märkis, et kasutab kaugtöö võimalust välisreisil olles (lähetuses / ajutiselt välismaal elades) ning 11 (8,94%) vastanut on kaugtööd teinud raamatukogus, kohvikus või mõnes teises avalikus kohas (vt Tabel 4). Lisaks märgiti kahel korral, et kaugtööd on tehtud bussis või rongis, üks vastaja on kaugtööd teinud koolis ja üks EAS-i partneri kontoris. Mitte keegi uuringus osalejaist ei ole kaugtööd tehes viibinud kaugtöökeskuses.

Tabel 4. Kaugtöö tegemise koht

Kus teete peamiselt kaugtööd?	Vastuste arv	Protsentjaotus
Kodus, mis asub EAS-i kontoriga samas linnas	91	73,98%
Kodus, mis asub linnas, kus EAS-i kontorit ei ole	26	21,14%
Kaugtöökeskuses	-	-
Raamatukogus, kohvikus või mõnes teises avalikus kohas	11	8,94%
Välisreisil olles (lähetuses / ajutiselt välismaal elades)	21	14,09%

Allikas: autori koostatud

Suulise kokkuleppe alusel vahetu juhiga töötab kaugtöö vormis 100 (81,31%) ja kirjaliku kokkuleppe alusel 12 (9,76%) uuringus osalejat (vt Tabel 5). Lisaks märkis 7 (5,69%) vastajat, et kaugtöö tegemise aluseks on olukorrast tulenevalt kas suuline kokkulepe või juhi teavitamine e-kirja teel. Kahel korral mainiti töökorralduslikku kokkulepet, ühel korral usalduslikku töösuhet ja ühel korral töösisekorda.

Tabel 5. Kaugtöö tegemise alus

Mis on teie kaugtöö tegemise aluseks?	Vastuste arv	Protsentjaotus
Suuline kokkulepe vahetu juhiga	100	81,31%
Kirjalik kokkulepe	12	9,76%

Allikas: autori koostatud

Kaugtöö tegemise põhjustena oli samuti vastajal võimalik valida kõik enda jaoks sobivad vastusevariandid. Enim valiti põhjuseks aja kokkuhoidu tööle minekuks ja tagasi tulekuks kuluva aja arvelt – selle variandi valis 71 (57,72%) uuringus osalejat. Suurema paindlikkuse tõttu töötab kaugtöö vormis 70 (56,91%) vastajat ja parema keskendumistingimuste tõttu samuti 70 (56,91%) vastajat. Kui laps on haige või muudel eraelulistel põhjustel kasutab kaugtöö võimalust 67 (54,47%) töötajat ja 56 (45,53%) küsimustikule vastajat hindab, et töötab kaugtöö vormis produktiivsemalt. Kaugtööd tehes hoiab kulusid kokku 20 (16,26%) ja elukoha teises linnas on kaugtöö tegemise põhjuseks märkinud 20 (16,26%) vastajat. Mitte ükski uuringus osalejaist ei valinud kaugtöö tegemise põhjuseks seda, et tööandjal ei ole kontoris ruumi (vt Tabel 6). Lisaks toodi neljal korral välja, et kaugtöö vormis töötamist eelistatakse juhul, kui ollakse kergelt tõbine ning ei soovita kolleege nakatada. Kolmel korral mainiti, et kaugtöö vormis töötamist eelistatakse kontoris töötamisele põhjusel, et sel viisil saab töö- ja eraelu paremini tasakaalus hoida.

Tabel 6. Kaugtöö tegemise põhjused

Miks te kaugtööd teete?	Vastuste arv	Protsentjaotus
Tööandjal ei ole kontoris ruumi	-	-
Elan teises linnas	12	9,76%
Laps on haige (vm eraelulised põhjused)	67	54,47%
Suurem paindlikkus	70	56,91%
Saan paremini keskenduda	70	56,91%
Töötan produktiivsemalt	56	45,53%
Hoian aega kokku tööle minekuks ja tagasi tulekuks kuluva aja arvelt	71	57,72%
Hoian kulusid kokku (transpordikulud)	20	16,26%

Allikas: autori koostatud

Põhjusteks, miks kaugtööd ei kasutata, oli vastajal võimalik valida kõik enda jaoks sobivad vastusevariandid. Antud küsimusele vastamine ei olnud kohustuslik. Küsimusele vastas 40 (32,52%) uuringus osalejat. Tulemustest selgus, et 16 (13,01%) uuringus osalejat eelistab kontoritööd kaugtöö asemel piiratud kolleegidega suhtluse ja infosulu tõttu ning 13 (10,57%) ei tee kaugtööd kuna selleks puudub vajalik tehnika (näiteks täpsustati, et kontoris olles saab kasutada kaht kuvarit, mistõttu ollakse oma töös efektiivsem). Kaugtöö vormis töötamist väldib

ebamugava töökeskkonna tõttu 6 (4,88%) vastajat. Tööülesannetest tulenevalt ei kasuta kaugtöö vormis töötamist 6 (4,88%) töötajat (täpsustatakse, et kui on tegemist päevaga, mis on täis kliendiga kohtumisi või koosolekuid, siis valitakse kaugtöö vormi asemel kontoris tulek). Tööülesannete täitmisel töötades ebaefektiivsemaks hindab end 5 (4,07%) töötajat. Põhjust, et vahetu juht ei suhtu kaugtöö vormi soosivalt, on märgitud 4 (3,25%) korral ja piiratud ligipääsu infole 3 (2,44%) korral. (vt Tabel 7). Lisaks on ära märgitud, et kontoritööd eelistatakse selgema piiri tõttu kodu- ja tööteemade vahel (kaugtööd tehes töötatakse sageli kauem kui 8 tundi) ja ka harjumust kontoris töötada.

Tabel 7. Kaugtöö vormi mittekasutamise põhjused

Juhul, kui te kaugtöö vormis töötamise võimalust ei kasuta, siis mis on selle põhjuseks?	Vastuste arv	Protsentjaotus
Olen tööülesannete täitmisel ebaefektiivsem	5	4,07%
Ebamugav töökeskkond	6	4,88%
Puudub selleks vajalik tehnika	13	10,57%
Minu tööülesannetest tulenevalt ei ole see võimalik	6	4,88%
Piiratud ligipääs infole (infosüsteemid, dokumendid jm)	3	2,44%
Piiratud suhtlus kolleegidega, infosulg	16	13,01%
Vahetu juht ei suhtu kaugtöö vormi soosivalt	4	3,25%

Allikas: autori koostatud

Teise osa viimase küsimusena uuriti töötajate rahulolu oma tööga. Selgus, et 98 (79,67%) uuringus osalejat on tööga üsna rahul, 17 (13,82%) väga rahul ja kaheksa (6,50%) pigem ei ole rahul (vt Tabel 8). Mitte keegi uuringus osalejatest ei hinda rahulolu tööga üldse mitte rahulolevaks. Korrelatsioonianalüüsi käigus selgus, et töötaja rahulolu ja selle vahel, kas ja kui palju ta kaugtööd kasutab, ei ole tugevat seost ($r = 0,093$).

Tabel 8. Tööga rahulolu

Kui rahul olete oma tööga?	Vastuste arv	Protsentjaotus
Väga rahul, parem ei saakski olla	8	6,50%
Üsna rahul (enamasti olen rahul)	98	79,67%
Pigem ei ole rahul	8	6,50%
Üldse ei ole rahul	-	-

Allikas: autori koostatud

4.2.3. Hoiakud ja suhtumine kaugtöösse

Käesoleva bakalaureusetöö küsimustiku kolmandas osas uuriti EAS-i töötaja hoiakuid kaugtöösse. Väited jagunesid kahte gruppi: seitse väidet soosiva ehk positiivse suhtumise kohta ja seitse väidet mittesoosiva ehk negatiivse suhtumise kohta. Uuringus osalejatel oli võimalik väiteid hinnata 5-pallisel skaalal (1 = üldse ei nõustu; 2 = pigem ei nõustu ; 3 = raske öelda; 4 = pigem nõustun; 5 = nõustun täielikult). Autor esitleb tulemusi eelpool kirjeldatud grupeeringu alusel, tuues väited välja esimeses veerus. 1 ja 2 palli (ei nõustu) saanud vastused on koondatud tabeli teise veergu, 3 palli (neutraalne) saanud vastused kolmandasse veergu ning 4 ja 5 palli (nõustub) saanud vastused neljandasse veergu. (vt Tabel 9)

Tabel 9. EAS-i töötaja hoiakud kaugtöösse

I	II	III	IV
Väide	Üldse ei nõustu; pigem ei nõustu	Raske öelda	Pigem nõustun; nõustun täielikult
Soosiv (positiivne) suhtumine kaugtöösse			
Kaugtöö võimalus on minu jaoks motiveeriv	1 (0,81%)	4 (3,25%)	118 (95,94%)
Kaugtöö vormi kasutamiseks on tööandja poolt tagatud selleks vaja minevad tehnilised lahendused	2 (1,63%)	6 (4,88%)	115 (93,49%)
Kaugtööd tehes kasutan tööaega efektiivsemalt	4 (3,25%)	7 (5,69%)	112 (91,06%)
Kaugtöö võimalus suurendab tööga rahulolulust	3 (2,44%)	13 (10,57%)	107 (86,99%)
Minu vahetu juht suhtub kaugtöö vormis töötamisele positiivselt	6 (4,88%)	12 (9,76%)	105 (85,36%)
Kaugtöö tõstab töömotiveerimist	2 (1,63%)	25 (20,33%)	96 (78,04%)
Kaugtöö parandab töömoraali	12 (9,76%)	58 (47,15%)	53 (43,09%)
Mittesoosiv (negatiivne) suhtumine kaugtöösse			
Töötaja tulemuslikkust on kaugtöö puhul keerulisem hinnata	83 (67,48%)	21 (17,07%)	19 (15,45%)
Kaugtöötaja töötulemust ja efektiivsust on keeruline kontrollida	82 (66,67%)	27 (21,95%)	14 (11,38%)
Kontoris töötajad suhtuvad kaugtööde tegevatesse kolleegidesse eelarvamustega	63 (51,22%)	36 (29,27%)	24 (19,51%)
Kontoris töötamine on tulemuslikum, kui kaugtöö vormis töötamine	63 (51,22%)	38 (30,89%)	22 (17,89%)

Kaugtöö mõjub meeskonna kokkukuuluvustundele halvasti	56 (45,53%)	38 (30,89%)	29 (23,58%)
Kaugtööd tehes on koosolekul osalemine raskendatud	53 (43,09%)	17 (13,82%)	53 (43,09%)
Kaugtööd tehes jään ilma olulistest tööalastest aruteludest	43 (34,96%)	28 (22,76%)	52 (42,28%)

Allikas: autori koostatud

Uuringu tulemustest selgus, et 118 (95,94%) vastanut hindab kaugtöö võimalust enda jaoks motiveerivaks ning 112 (91,06%) väidab, et kasutab kaugtööd tehes tööaega efektiivsemalt. Kaugtöö vormi kasutamiseks on tööandja poolt tagatud selleks vaja minevad tehnilised lahendused 115 (93,49%) vastaja hinnangul. Väitega, et kaugtöö võimalus suurendab tööga rahulolutunnet, on nõus 107 (86,99%) vastanutest ja 105 (85,36%) nõustub, et tema juht suhtub kaugtöö vormis töötamise positiivselt. Kaugtöö vormis töötamise võimalus tõstab töömotivatsiooni 96 (78,04%) vastaja hinnangul ja parandab töömoraali 53 (43,09%) vastaja hinnangul (vt Tabel 9).

Väitega, et töötaja tulemuslikkust on kaugtöö puhul keerulisem hinnata, ei ole nõus 83 (67,48%) vastajat ja väitega, et kaugtöötaja töötulemust ja efektiivsust on keeruline kontrollida, ei ole nõus 82 (66,67%) vastanutest. Võrdne hulk uuringus osalejaid, vastavalt 63 (51,22%) ja 63 (51,22%), ei ole nõus väidetega, et kontoris töötamine on tulemuslikum kui kaugtöö vormis töötamine ja et kontoris töötajad suhtuvad kaugtööd tegevatesse kolleegidesse eelarvamustega. Väitega, et kaugtöö mõjub meeskonna kokkukuuluvustundele halvasti, ei nõustu 56 (45,53%) vastanutest. Väitega, et kaugtööd tehes on koosolekul osalemine raskendatud, jagunevad nõustujad ja mittedõustujad pooleks – vastavalt 53 (43,09%) ja 53 (43,09%) ning 17 (13,82%) vastaja hinnangul on seda raske öelda. Sellega, et kaugtööd tehes jäädakse ilma olulistest tööalastest aruteludest, nõustub 52 (42,28%) vastajatest (vt Tabel 9).

Alaealiste laste olemasolu või puudumine, tööstaaž ega ka see, kas vastaja on juht või mitte, ei ole seoses suhtumisega kaugtöösse. Analüüsi käigus avaldus nõrk seos vaid alaealiste laste olemasolu ja selle vahel, et kaugtöö mõjub meeskonna kokkukuuluvustundele halvasti ($r = 0,260$). Töötajad, kellel puuduvad alaealised lapsed, märgivad, et kaugtöö vormis töötamine võib meeskonna kokkukuuluvustundele halvasti mõjuda. Analüüsides seost vastaja soo ja kaugtöösse suhtumise vahel, ilmnesid nõrgad seosed töömotivatsiooni ($r = 0,252$) ning tööga rahulolutunde ($r = 0,316$) ja vastaja soo vahel. Uuringus osalenud naised on kaugtöö vormis töötamise võimalusest tulenevalt motiveeritumad ja rahulolevamad võrreldes uuringus osalenud meestega.

2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud

Bakalaureusetöö eesmärk oli kaardistada töötaja hoiakud ja seisukohad kaugtöö osas Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuses selleks, et kaugtöö vormis töötamist organisatsioonis arendada. Uurimustöö eesmärgi täitmiseks viidi läbi küsitlusuuring kõikide EAS-i töölepingut omavate koosseisulist ametikohta täitvate Eestis resideeruvate töötajate hulgas. Käesoleva peatüki alla jaotab autor kaks alapeatükki, millest esimeses analüüsib bakalaureusetöö eesmärgi saavutamist ning vastab uurimisküsimustele. Teises alapeatükis teeb autor ettepanekud EAS-i personaliosakonnale selle kohta, kuidas kaugtöö vormis töötamist organisatsioonis arendada.

2.4.1. Arutelu ja järeldused

Bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks püstitas autor kolm uurimusküsimust. Käesolevas alapeatükis analüüsib autor bakalaureusetöö eesmärgi saavutamist, empiirilise uuringu tulemusi ja vastab uurimusküsimustele.

Kuidas suhtub Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse töötaja kaugtöösse?

Esimese uurimisküsimusega soovis töö autor välja selgitada selle, kuidas suhtub EAS-i töötaja kaugtöösse. Bakalaureusetöö teoreetilises osas uuritud kirjandusest selgub, et kaugtöö vormis töötamisele suhtuvad positiivselt nii kaugtöö vormis kui kontoris töötavad inimesed.

Bakalaureusetöö uurimuse ankeetküsitluse kolmandas osas sai uuringus osaleja hinnata 14 väidet, millest 7 väidet oli positiivse ja 7 negatiivse suhtumise kohta. Uuringu tulemustest nähtub, et EAS-i töötaja hoiak kaugtöösse on tugevalt positiivne, mis kinnitab bakalaureusetöös käsitletud teoreetilises osas erinevate allkate põhjal välja toodud tulemusi. Bakalaureusetöö empiirilise uuringu tulemustest saab järeldada, et EAS-is peetakse kaugtöö võimalust motiveerivaks ja hinnatakse, et kaugtöö vormis töötades kasutatakse tööaega efektiivsemalt. Negatiivne hoiak kaugtöösse on oluliselt madalam. Mõned EAS-i töötajad usuvad, et töötaja tulemuslikkust on kaugtöö puhul keerulisem hinnata ning kaugtöötaja töötulemust ja efektiivsust on keeruline kontrollida. Samuti selgus, et alaealiste laste olemasolu või puudumine, tööstaaž ega ka see, kas vastajal on alluvaid või mitte, ei ole seoses suhtumisega kaugtöösse. Sellest saab järeldada, et kaugtöö vormis töötamise võimalus on EAS-i töötajale oluline olenemata sellest, kas peres kasvab alaealine laps, kui pikk on tööstaaž või kas töötatakse juhupositsioonil.

Millisel põhjusel EAS-is kaugtööd tehakse?

Teisele uurimusküsimusele vastuse saamiseks, palus autor empiirilises uuringus osalejatel märkida kaugtöö tegemise ja mittetegemise põhjuseid. Bakalaureusetöö teoreetilises osas anti allikate põhjal ülevaade peamistest kaugtöö vormis töötamise põhjustest. Selgus, et üha suurem hulk inimesi peab kaugtöö vormis töötamist oluliseks töö- ja pereelu kombineerimise vajalikkusest tulenevalt. Lisaks suurendab kaugtöö tegemine töötaja motivatsiooni, tulemusi ja tööga rahulolu. Töötaja valib kaugtöö vormis töötamise viisi peamiselt seetõttu, et segavaid faktoreid vältida, produktiivsust suurendada ning transpordi peale kuluvat raha ja aega säästa. Peamised põhjused, miks töötaja kaugtöö vormis töötamise viisi ei vali, on järgmised: töö olemus eeldab füüsilist kohalolu, puudub luba kaugtöötada, puudub soov kaugtöötada, oht ületöötamisele, konflikt töö- ja pereelu vahel, infosulg, andmete turvalisus.

Bakalaureuse eesmärgi täitmiseks läbi viidud empiirilise uurimuse ankeetküsitluse teises osas sai vastaja märkida kaugtöö tegemise põhjuseid, mille vastuseid analüüsid selgus, et EAS-i töötaja hinnang kaugtöö tegemise põhjuste osas on taas ühtne bakalaureusetöö teoreetilises osas käsitletuga. Esile tuli neli peamist põhjust: 1) Hoiab aega kokku tööle minekuks ja tagasi tulekuks kuluva aja arvelt (transport); 2) Saan paremini keskenduda; 3) Suurem paindlikkus; 4) Laps on haige (vm eraelulised põhjused). Kaugtöö vormis mittetöötamise põhjustena toodi enim välja tekkivat piiratud suhtlust kolleegidega ja infosulgu. Teisena kogus suurema hulga vastajaid põhjus, et töötajal puudub selleks vajalik tehnika. EAS-i kontoriruumides on töötajatele võimaldatud töötada kahe monitoriga, mis muudab tehnilise töö efektiivsemaks võrreldes töötamisega ühe monitori taga. Autori arvates on vastajate hulk antud küsimuse all just sel põhjusel suurem.

Kas kaugtöö mõjutab tööga rahulolu või töömotivatsiooni?

Korrelatsioonianalüüsi käigus selgus, et töötaja rahulolu ja selle vahel, kas ja kui palju ta kaugtöö vormis töötab, ei ole tugevat seost. Samas tõstab EAS-i töötaja hinnangul kaugtöö vormis töötamise võimalus töömotivatsiooni. Antud tulemuste põhjal saab järeldada, et EAS-i töötajale on motiveeriv vaid ka teadmine, et kaugtöö vormis töötamise võimalus on olemas – olenemata sellest, kas ja kui palju ta kaugtöö vormis töötab.

2.4.2. Ettepanekud kaugtöö arendamiseks Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuses

EAS-is kasutab kaugtöö võimalust suur enamus töötajatest ning vaid 2,52% uuringus osalejatest töötab ainult kontoris ja kaugtöö võimalust ei kasuta. Samas ei ole EAS-is kasutusel ühtset sisekorda, mis defineeriks kaugtöö lahenduse põhimõtted ja eesmärgid. Kaugtööd reguleerivas sisekorras võiks olla välja toodud kaugtöö kasutamise hea tava, näiteks regulatsioonid / juhised konfidentsiaalsete andmetega töötamise ja tööarvuti turvalise kasutamise kohta väljaspool tööruume ning ka EAS-i ootused kaugtöötajale ja tema juhile.

Kuigi uurimustulemustest selgus, et suurema osa EAS-i töötajate hinnangul ei ole töötaja tulemuslikkust keeruline hinnata ega efektiivsust keeruline kontrollida, võiks autori hinnangul siiski organisatsioonil olemas olla tulemusmõõdikud kaugtöötajale. Organisatsioonil peaks olema võimalus selgelt monitoorida kaugtöötaja töötulemusi ja täidetud eesmärke. Autor usub, et sisekorra loomine ja tulemusmõõdikute välja töötamine aitab vähendada eelarvamusi ja julgustab EAS-i töötajaid veelgi rohkem kaugtöö vormis töötama.

KOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli kaardistada töötaja hoiakud ja seisukohad kaugtöö osas Ettevõtlike Arendamise Sihtasutuses selleks, et kaugtöö vormis töötamist organisatsioonis arendada.

Töö eesmärgi täitmiseks viis autor läbi kvantitatiivse empiirilise uuringu, milles osales 123 töötajat (52% kogu valimist). Uuringust selgus, et EAS-i töötaja hoiak kaugtöösse on tugevalt positiivne, samas kui negatiivne hoiak on oluliselt madalam. Töötaja peab kaugtöö tegemise võimalust motiveerivaks ja hindab end kaugtööd tehes produktiivsemaks ja efektiivsemaks. Samuti hinnatakse kõrgelt suuremat paindlikkust, sh võimalust töötada kodus eraelulistel põhjustel või juhul, kui laps on haige.

Peamiste kaugtöö tegemise põhjustena toob EAS-i töötaja välja kokkuhoidu tööle minekuks ja tagasi tulekuks kuluva sõiduaja arvelt, paremat võimalust keskendumiseks ja suuremat paindlikkust. Kaugtöö vormis töötamise puhul nähakse negatiivsena piiratud suhtlust kolleegidega ja infosulgu.

EAS-i töötaja hinnangul on kaugtöö vormi kasutamiseks EAS-i poolt tagatud selleks vaja minevad tehnilised lahendused, mis näitab, et tööandja on panustanud kaugtöö vormis töötamise ja põhilised eeldused selleks on olemas. EAS-i juhi-alluva usaldussuhe on kaugtöö vormis töötamise osas kõrge. Uuringu tulemuste põhjal suhtub EAS-i juht kaugtöösse soosivalt ja kaugtöö vormis töötamise aluseks on valdavalt suuline kokkulepe vahetu juhiga. Kaugtöö vormis töötamist kasutatakse vastavalt vajadusele muuhulgas ka perekondlikel või tervislikel põhjustel või keskendumist vajavate tööülesannete täitmiseks.

Tänaseks on kaugtöö vormist saanud laialt kasutusel olev töötamise viis, mis omab positiivset mõju nii töötajale kui tööandjale. Antud bakalaureusetöö uuringu tulemused kinnitavad teoreetilises osas käsitletut selles osas, et töötaja tunneb end kaugtööd tehes produktiivsema ja efektiivsemana. EAS-i töötaja jaoks on kaugtöö vormis töötamine motiveeriv, vajalik ja oluline. EAS saab kaugtöö võimalust pakkudes kasu motiveeritud, tulemusliku ja tõhusa töötaja näol, lisaks on ta tööandjana atraktiivsem.

Tuginedes bakalaureusetöö teoreetilises osas käsitletud allikatele ja lähtudes läbi viidud uuringu tulemustest, teeb autor EAS-i personaliosakonnale kaks ettepanekut kaugtöö vormis töötamise arendamiseks organisatsioonis:

1. töötada välja sisekord, mis defineerib kaugtöö lahenduse eesmärgid ja väärtused;
2. töötada välja tulemusmõõdikud kaugtöötajale.

SUMMARY

TELEWORK IN ENTERPRISE ESTONIA

Heidi Havam

The aim of the current bachelor thesis was to map the attitudes and opinions of employees regarding telecommuting in Enterprise Estonia (EAS) in order to develop telecommuting in the organization.

To accomplish the purpose of the thesis, the author conducted a quantitative empirical study, which included 123 employees (52% of the whole sample). The study showed that the employees are very positive about telecommuting and there is very little negative attitude towards it. The employees find the option of telecommuting motivating and evaluate that they are more productive and effective while working outside of their normal office space. Also the employees value the established flexibility with telecommuting which gives them the opportunity to work from home when there are personal reasons to do so or when their kids happen to be ill.

The main benefits of working from home for the EAS employees are saving the time on commute, better settings to focus on the work and improved flexibility. The negatives of telecommuting are found to be limited communication with co-workers and lack of information.

EAS employees find that EAS has given them the technical solutions and means to be able to telecommute, which shows that the employer has contributed to telecommuting and the main preconditions are met. The trustful relationship between managers and employees for the purpose of telecommuting is proven to be strong. The study shows that the managers of EAS have favorable attitudes toward telecommuting and the option to do so is normally based on a verbal agreement with the direct manager of the employee. Telecommuting is used based on needs in situations where there are personal or health reasons to telecommute or where there are work tasks that benefit from extra focus outside of the office.

At this point, telecommuting is widely used and it has a positive effect on both the employee and the employer. The results of this study confirm the theoretical background, showing that the

employees find themselves to be more productive and effective while telecommuting. Telecommuting is motivating, necessary and important for EAS employees. By offering the option to telecommute, EAS benefits by having motivated, productive, and efficient employees and it also makes the organization more attractive as an employer.

Based on the sources listed in the theoretical part of the thesis and on the results of the study, the author has two recommendations for the EAS personnel department in order to develop telecommuting in the organization:

1. develop an internal order that defines the goals and values of a telecommuting solution;
2. develop performance metrics for the telecommuter.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 40-68.
- Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 345-376.
- Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2014). 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*, 882-897.
- Arenguseire Keskus. *Riigikogu kodulehekülj*. Kättesaadav: <https://m.riigikogu.ee/arenguseire-keskus/eestis-kasvab-paindliku-tooaja-ja-kaugtoo-trend/#>, 08. veebruar 2018.
- Avery, C., & Zabel, D. (2000). *The Flexible Workplace: A Sourcebook of Information and Research*. Westport: Quorum Books.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 383-400.
- Baltes, B. B., Briggs, T. B., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria. *Journal of Applied Psychology*, 496-913.
- Better not to ask your employees to come to work? Issues in R&D work efficiency. (2017). *TUT Economic Research Series*, 1-7.
- Brumma, F. (2016). Telework is Work: Navigating the New Normal. *Cornell HR Review*.
- Chung, D. (2018). *Future of Work and Flexible Working in Estonia*. Tallinn: Arenguseire Keskus.
- Daniels, K., Lamond, D., & Standen, P. (2002). Teleworking: Frameworks for organizational research. *Journal of Management Studies*, 1151-1185.
- Delanoëije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-today approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 1-26.
- Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus. *EAS kodulehekülj*. Kättesaadav: <https://www.eas.ee/eas/>, 29. november 2018.
- EV Sotsiaalministeerium. (2015). *Eesti tööelu-uuring*. Tallinn: AS Atlex.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 1524-1541.

- Giovanis, E. (2018). The relationship between teleworking, traffic and air pollution. *Atmospheric Pollution Research*, 1-14.
- Golden, T. (2007). Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Human Relations*, 1641-1667.
- Grippaldi, J. J. (2002). *An Empirical study of attitudes towards*. Las Vegas: UNLV.
- Gutierrez-Diez, M. d., Aguilar, A. L., & Howlet, L. C. (2018). Telework as a Labor Satisfaction Strategy. Findings in Emerging Economies. *European Scientific Journal*, 1-12.
- Haddon, L., & Brynin, M. (2005). The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 34-46.
- Hazak, A. (2017). Better not to ask your employees to come to work? Issues in R&D work efficiency. *TUT Economic Research Series*, 1-6.
- Hill, J. E., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 667-683.
- Jackson, P. J., & Wielen, J. M. (1998). *Teleworking: International perspectives*. London and New York: Routledge.
- Lee, S.-Y., & Hong, J. H. (2011). Does Family-Friendly Policy Matter? Testing Its Impact on Turnover and Performance. *Public Administration Review*, 870-879.
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 196-211.
- Masso, M. (2009). *Mittetavapärane töökorraldus Eesti ettevõtetes*. Tallinn: Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium.
- Nakrošiene, A., Bučiuniene, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 87-101.
- Not All Work Is Suitable for Teleworking Processes. (2003). rmt: G. Vega, *Managing Teleworkers and Telecommuting Strategies* (lk 86-87). London: Praeger Publishers.
- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 386-399.
- Qvoettrup, L. (1998). From Teleworking to Networking. rmt: P. J. Jackson, & J. M. Wielen, *Teleworking: International perspectives* (lk 21-39). London and New York: Routledge.
- Seljamaa, D. (2016). *Kaugtöö Keskkonnaministeeriumis. (Magistritöö)*. Tallinn: TTÜ Tööstuspsühholoogia instituut.

- Targa Töö Ühing. *Targa Töö Ühing kodulehekül*. Kättesaadav: <http://smartwork.ee/>, 06. detsember 2018.
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 30-36.
- The European Social Partners. (2002). *Implementation of the European Framework Agreement on Telework*. Brussels: The European Social Partners.
- Tremblay, D.-G., & Genin, E. (2010). Aging, Economic Insecurity, and Employment: Which Measures Would Encourage Older Workers to Stay Longer in the Labour Market? *Studies in Social Justice*, 173-190.
- Töölepingu seadus. RT I, 13.03.2019, 173.
- U.S. Office of Personnel Management. (2017). *Federal Work-Life Survey*. Washington: U.S. Office of Personnel Management.
- Vilhelmson, B., & Thulin, E. (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment*, 77-96.

LISAD

Lisa 1 Ankeetküsimustik

Hea kolleeg

Olen meie asutuse e-residentsuse programmi klienditoe spetsialist Heidi Havam, kes on lõpetamas bakalaureuseõpinguid Tallinna Tehnikaülikoolis halduskorralduse erialal. Lõputöös keskendun kaugtöö teemale, et kaardistada üldine olukord EASis, mida analüüsid oleks võimalik pöörata tähelepanu sellele, kuidas kaugtöö võimalusi organisatsioonis arendada. Palun Teil uuringus osaleda täites ankeedi.

Küsimustiku täitmiseks kulub aega orienteeruvalt 5 minutit. Küsimustik on viidatud aadressil avatud kuni 28.03.2019. Tagan vastuste konfidentsiaalsuse, kõiki andmeid analüüsitakse koos ja tulemused esitatakse ainult üldistatud kujul (individuaalanalüüse ei teha).

Küsimustiku palun täita esimesel võimalusel ja olen Teile väga tänulik, kui leiate võimaluse vastata!

Lugupidamisega

Heidi Havam

I VASTAJA ANDMED

Teie vanus:

Teie sugu:

Mees

Naine

Tööstaaž EAS-is:

0-1 aastat

1-2 aastat

2-5 aastat

5-10 aastat

10-20 aastat

Haridustase:

Keskharidus

Kutseharidus

Rakenduskõrgharidus

Bakalaureusekraad

Magistrikraad

Doktorikraad

Kas teil on alaealisi lapsi?

Jah

Ei

Kas teil on alluvaid?

Jah

Ei

II Kaugtöö Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuses (EAS-is)**Mitu tundi nädalas te töötate?****Mitu tundi nädalas keskmiselt teete tööd EAS-i ruumides?****Milline on teie suhe kaugtööga EAS-is töötades?**

Töötan ainult kontoris

Töötan ainult kaugtöö vormis

Teen kaugtööd vastavalt vajadusele tervislikel või perekondlikel põhjustel

Teen kaugtööd töölahetuste tõttu

Töötan kaugtöö vormis regulaarselt (kindel arv päevi nädalas)

Muu

Kus teete peamiselt kaugtööd?

Kodus, mis asub EAS-i kontoriga samas linnas

Kodus, mis asub linnas, kus EAS-i kontorit ei ole

Kaugtöökeskuses

Raamatukogus, kohvikus või mõnes teises avalikus kohas

Välisreisil olles (lähetusel / ajutiselt välismaal elades)

Muu

Mis on teie kaugtöö tegemise aluseks?

Suuline kokkulepe vahetu juhiga

Kirjalik kokkulepe

Muu

Miks te kaugtööd teete? Märkige palun kõik teie jaoks olulised põhjused

Tööandjal ei ole kontoris ruumi

Elan teises linnas

Laps on haige (vm eraelulised põhjused)

Suurem paindlikkus

Saan paremini keskenduda

Töötan produktiivsemalt

Hoian aega kokku tööle minekuks ja tagasi tulekuks kuluva aja arvelt

Hoian kulusid kokku (transpordikulud)

Muu

Juhul, kui te kaugtöö vormis töötamise võimalust ei kasuta, siis mis on selle põhjuseks?

Märkige palun kõik teie jaoks olulised põhjused

Olen tööülesannete täitmisel ebaefektiivsem

Ebamugav töökeskkond

Puudub selleks vajalik tehnika

Minu tööülesannetest tulenevalt ei ole see võimalik

Piiratud ligipääs infole (infosüsteemid, dokumendid jm)

Piiratud suhtlus kolleegidega, infosulg

Vahetu juht ei suhtu kaugtöö vormi soosivalt

Kui rahul olete oma tööga?

Väga rahul, parem ei saakski olla

Üsna rahul (enamasti olen rahul)

Pigem ei ole rahul

Üldse ei ole rahul

III Järgnevalt on esitatud 14 väidet kaugtöö kohta. Palun hinnake väiteid kasutades järgmist skaalat:

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

Kaugtöö võimalus on minu jaoks motiveeriv.

Kaugtööd tehes jään ilma olulistest tööalastest aruteludest.

Kaugtöö vormi kasutamiseks on tööandja poolt tagatud selleks vaja minevad tehnilised lahendused.

Kaugtööd tehes on koosolekul osalemine raskendatud.

Töötaja tulemuslikkust on kaugtöö puhul keerulisem hinnata.

Kontoris töötamine on tulemuslikum, kui kaugtöö vormis töötamine.

Kaugtöö parandab töömoraali.

Kaugtöö tõstab töömotivatsiooni.

Kaugtöö võimalus suurendab tööga rahulolutunnet.

Kontoris töötajad suhtuvad kaugtööd tegevatesse kolleegidesse eelarvamustega.

Kaugtöö mõjub meeskonna kokkukuuluvustundele halvasti.

Kaugtöötaja töötulemust ja efektiivsust on keeruline kontrollida.

Minu vahetu juht suhtub kaugtöö vormis töötamisse positiivselt.