

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond

Jekaterina Vimberg, Marina Šurupova

KAUGTÖÖ VÄLJAKUTSED IDA-VIRUMAA
KONTORITÖÖTAJATE SEAS

Magistritöö

Juhendajad: PhD Maaja Vadi, PhD Eneli Kindsiko

Tartu 2024

Oleme koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Kaugtöö väljakutsete käsitluste teoreetiline ülevaade	7
1.1. Kaugtöö mõiste ja avaldumisvormid	7
1.2. Kaugtöö levinumad väljakutsed ja nende mõjud töötajatele.....	13
1.3. Kaugtöö piirkondlikud ja tegevusvaldkonna eripärad	19
2. Empiiriline uurimus kaugtöö väljakutsete kohta Ida-Virumaa kontoritöötajate seas	26
2.1. Valimi ja uurimisprotsessi tutvustus	26
2.2. Kaugtöötajate arvamused kaugtööst	33
2.3. Järeldused kaugtöö väljakutsetega toimetulemisest Ida-Virumaa kontoritöötajate perspektiivist	39
Kokkuvõte.....	44
Viidatud allikad.....	47
Lisad.....	59
LISA A. Ankeedi vorm	59
LISA B. Päeviku vorm	60
LISA C. Päeviku täitmise juhend	61
Summary	62

Sissejuhatus

Viimastel aastatel on kaugtöö muutunud paljudes riikides tööelu lahutamatuks osaks, mida on soodustanud infotehnoloogia kiire areng. Kaugtöö hõlmab töötajate tööülesannete täitmist traditsioonilisest töökeskkonnast eemal, kasutades infotehnoloogilisi töövahendeid ja minimaalset füüsilist kontakti kolleegidega (Di Martino & Wirth (1990), Ambrosio et al. (2023), Collins et al. (2016), Morán (2023), Chudzicka-Czupala et al. (2023), Cascio (2000). Juba aastal 2000 markeeris Cascio, et kaugtöö või virtuaalsed töökohad on uus reaalsus ning tulevikus saavad need veelgi laiemalt levinuks. Statistikaameti andmetel on viimastel aastatel kodust töötavate inimeste arv mitmekordistunud ning 2021. aastaks oli kaugtööd tegevate töötajate osakaal Eesti tööjõust juba üle veerandi (Statistikaamet, 2022). Statistikaameti kohaselt, aastal 2021 varieerus Eesti maakondades kaugtööd tegevate inimeste osakaal üsna tugevasti – kõige enam oli kaugtööd tegevate hõivatute osakaal Harjumaal (35%), samas kui Ida-Viru ja Võru maakondades oli kaugtöö vähem levinud (11–13%).

Ühest küljest on täheldatud, et kaugtööl on mitmeid positiivseid külgi. Nende hulka kuuluvad paindlik töögraafik, võimalus säästa aega ja raha kodu-töö-kodu sõitude arvelt (eriti oluline, kui töökoht asub teises linnas), võimalus valida, kus kaugtööd teha (kodus, kohvikus jne) ning võime täita ka muid kohustusi samal ajal (Gualano et al., 2022). Teisalt rõhutavad Weinert, Maier ja Laumer (2015) oma uuringus kaugtöö negatiivseid aspekte, nagu informatsiooni puudulikkus ja isoleeritus ning nende mõju kaugtööst tulenevale stressile. See seisukoht on leidnud kinnitust ka Euroopa Parlamendi läbi viidud uuringus, mis tõstab esile, et koroonaviiruse pandeemia ajal kasvasid kaugtöö tegijate seas erinevad vaimse tervise ja käitumisprobleemid (Vroonhof & De Winter, 2021). Bosua, Gloet, Kurnia, Mendoza ja Yong (2013) toovad oma uuringus välja, et kaugtöö korral on vajalik teistsugune lähenemine töö korraldamisele ning IT-tugi peab olema kõrgel tasemel. Sellisel juhul võib kaugtöö avaldada positiivset mõju töötajate heaolule ning seeläbi tõusta isegi töö tulemuslikkus. Seega on oluline kaaluda nii kaugtöö eeliseid kui ka selle võimalikke väljakutseid ning rakendada sobivaid meetmeid, et tagada selle tõhus ja positiivne mõju töötajatele ja organisatsioonidele.

Kaugtöö laialdasemat kasutuselevõttu on märkimisväärselt kasvatanud ka Covid-19 aeg, mis tingis kiireloomulise vajaduse töötingimuste muutmise järele. Näiteks Saksamaal hakkas pärast nakkushaiguste kaitse seaduse jõustumist 2020. aasta märtsis peamiselt kodust töötama 27% kõigist töötajatest (Metzger, Kutzner, & Huffstadt, 2023). See olukord oli paljudele uus ning tõi kaasa vajaduse kiireks töökorralduse ümberkujundamiseks, mille

tagajärjel avaldas kaugtöö mõju töötajate vaimsele tervisele. Kaugtööle üleminekuga võivad töötajatel tekkida uued tööpinged, kui nad teevad tööd tavapärasest erinevas keskkonnas.

Viimastel aastatel on kaugtöö ja sellega seotud teemad pälvinud suurt huvi ning selle tulemusena on kaugtööga seotud uuringute hulk märkimisväärselt kasvanud. Selline huvi on põhjendatud, kuna kaugtööle üleminekuga kaasnevad mitmesugused psühholoogilised raskused ja stressorid, mis võivad mõjutada töötajate heaolu ja tootlikkust. Ettevõtete jaoks on kaugtöö teema eriti oluline, kuna tagasiside töötajatelt, mis on kogutud uuringute abil, võib aidata mõista, millised tegurid põhjustavad stressi kaugtöö tegemisel ning kuidas neid paremini ennetada või lahendada. Uuringute tulemuste põhjal saavad tööandjad teha olulisi otsuseid kaugtöö korralduse ja tingimuste parandamiseks, mis omakorda aitab vähendada töötajate töökoormust ja leevendada kaugtööga seotud stressi. Kaugtöö korraldamisel on oluline, et juhtkond kehtestaks kaugtöö korraldamise põhireeglid ja jälgiks nende täitmist, samal ajal rakendades terviklikku ärijuhtimise lähenemist (Cascio, 2000). Van Zoonen et al. (2021) arvavad, et kaugtöö vormi edukus või ebaedu ettevõttes sõltub suuresti sellest, kuidas seda korraldatakse ja toetatakse juhtkonna poolt.

Kaugtöö levikut mõjutavad mitmed erinevad aspektid, sealhulgas piirkondlikud ja tegevusvaldkondlikud erinevused. Näiteks on Ida-Virumaa Eestis tuntud oma spetsiifilise majandusstruktuuri ja mitmekultuurilise keskkonna poolest, kus vene keel on üks levinumaid keeli. Selle magistritöö raames keskenduvad autorid Ida-Virumaal tegutsevate ettevõtete kontoritöötajatele, kes teevad kaugtööd ning kelle emakeel on vene keel.

Magistritöö eesmärk on välja selgitada, millised on Ida-Virumaa vene emakeelega kontoritöötajate kaugtöö väljakutsed ning võimalikud lahendused väljakutsete ületamiseks. Selle eesmärgi saavutamiseks seatakse järgmised uurimisülesanded:

- Defineerida teaduskirjanduse abil kaugtöö olemus ja tuua esile selle erinevused tavapärasest kontoritööst, lähtudes teoreetilistest allikatest.
- Tuua välja teaduskirjanduses enim mainitud väljakutsed, millega töötajad kokku puutuvad.
- Selgitada, kuidas teaduskirjanduse kohaselt kaugtöö erineb tulenevalt piirkonna ja tegevusvaldkonna eripäradest.
- Viia läbi empiiriline uurimus Ida-Virumaa vene emakeelega kontoritöötajate seas, et välja selgitada kaugtöö ajal esinevad väljakutsed.

- Analüüsidest Ida-Virumaa vene emakeelega kaugtöötajate seas esinenud väljakutseid, tuua välja uuringus osalejate ettepanekud väljakutsete ületamiseks.

Magistritöö teoreetilise osa esimeses alapeatükis võrdlevad autorid erinevates teoreetilistes allikates esitatud määratlusi kaugtöö mõistele, tuues esile nende definitsioonide sarnasused ja erinevused ning rõhutavad kaugtöö olulisi aspekte. Lisaks analüüsitakse hübriid- ja kontoritöö eripärasid, et mõista nende erinevusi kaugtööst ning hinnata, kuidas need töövormid mõjutavad töötajate igapäeva elu ja töökorraldust. Teises alapeatükis keskenduvad autorid kaugtöö väljakutsete aktuaalsusele, selgitamaks välja, millised väljakutsed esinevad kaugtöö käigus ja millised on nende mõjud nii töötajatele kui ka tööandjatele. Kolmandas alapeatükis uurivad autorid kaugtöö rakendamist erinevates tegevusvaldkondades. Selleks analüüsitakse erinevaid tööstusharusid, et mõista, kuidas kaugtööle üleminek mõjutab erinevate valdkondade töökorraldust. Lisaks uuritakse kaugtöö levikut Eesti ja Ida-Virumaa kontekstis, et mõista piirkondlikke erinevusi.

Empiirilises osas viivad magistritöö autorid läbi empiirilise uuringu, kus rakendatakse päeviku meetodit. Selle analüüsi tulemusel tuvastatakse, millega kaugtöötajad puutusid kokku ja millised olid nende väljakutsete põhjused. Uuringu käigus süstematiseeritakse kaugtöö väljakutsed, nende tekkepõhjused ning ettepanekud tekkinud kaugtöö väljakutsete ületamiseks.

Töö autorid soovivad avaldada tänu oma juhendajatele Maaja Vadile ja Eneli Kindsikole väärtuslike nõuannete, konstruktiivse kriitika ja toetava tagasiside eest kogu kirjutamisprotsessi jooksul. Lisaks autorid tänavad ka kõiki uuringus osalenud kontoritöötajaid, kes olid nõus osalema uuringus ja täitma päevikuid. Nende panus oli hindamatu ja aitas oluliselt kaasa käesoleva töö kvaliteedile.

Kasutasime tekstirobotit ChatGPT teksti keelekorrektuuri eesmärgil, kuupäevadel 01.03.-03.03.2024.

Märksõnad: kaugtöö, kodukontor, kontoritöötaja, kaugtöö väljakutsed, Ida-Virumaa.
CERCS kood: S189 Organisatsiooniteadus

1. Kaugtöö väljakutsete käsitluste teoreetiline ülevaade

1.1. Kaugtöö mõiste ja avaldumisvormid

Antud alapeatükis käsitletakse erinevate autorite poolt pakutud kaugtöö definitsioone ning antakse ülevaade kaug-, hübriid- ja kontoritöövormidest. Kaugtöö kontseptsiooni esmakordselt tutvustas Jack Nilles 1970. aastatel, kui ta, olles liiklusummikus, mõistis, et palju aega raisatakse kodu ja töökoha vahel liikumisele ning see aeg võiks olla produktiivsem, kui töötada kodu lähedal või kodus endas (Abram, 2022). 1980. aastatel mõistsid mitmed USA ettevõtted, et kaugtöö võimaldab vähendada kontoripinda ja kulusid ning seetõttu hakkasid kaaluma kaugtöötajate värbamist (Kurland & Bailey, 1999). Kaugtöö laialdasem kasutuselevõtt on suurendanud huvi selle valdkonna vastu ning seetõttu on kasvanud ka kaugtöö alaste uuringute arv. Pandeemia tingimustes muutus kaugtöö eriti oluliseks, kuna paljud ettevõtted pidid ümber korraldama oma tööprotsessid ning kaugtöö muutus laialdaselt kasutatavaks meetodiks.

Magistritöö autorid on koondanud erinevate autorite kaugtöö definitsioonid tabelisse 1. Tabeli analüüs näitab, et kaugtöö põhikriteeriumiks on tööülesannete täitmine väljaspool kontorit või tootmisüksust. See kriteerium vastab ka Eesti seadusandlikule raamistikule. Töölepingu seaduse §6 (lg.4) järgi, kaugtööks nimetatakse niisugust tööd, mida töötaja teeb väljaspool töö tavapärasest tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas, kuid mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes. Varasemates kirjandusallikates on kaugtöö defineeritud lihtsustatult, näiteks kui töö tegemine väljaspool kontorit (Di Martino & Wirth, 1990) või kontorist eemal (Kurland & Bailey, 1999). Hilisemad uuringud on täpsustanud kaugtöö määratlust, lisades selliseid täpsustusi nagu "väljaspool traditsioonilist töökohta" (Collins, Hislop, & Cartwright, 2016) või "tsentraliseeritud töökohast eemal" (Morán, 2023). Mõned autorid on kasutanud ka alternatiivseid mõisteid nagu "kodukontor" või "tark töötamine" (Ambrosio et al., 2023; Perry, Carlson, Kacmar, Wan, & Thompson, 2022). Täpsustatud kaugtöö definitsioon aitab selgitada selle mõistega seotud aspekte ning välistada segadust mistahes väljaspool kontorit tehtava tegevuse suhtes, viidates samal ajal sellele, et töötajal on endiselt olemas alaline töökoht tööandja juures.

Tabel 1

Kaugtöö definitsioonide olulisemad märksõnad

Autor(-id), aasta	Definitsioonide olulisemad märksõnad
Di Martino & Wirth, 1990, lk 530)	“töö, mida tehakse kontori või tootmisüksuste väljaspool ning kus töötajal ei ole isiklikku kontakti teiste kaastöötajatega, kuid ta saab nendega suhelda uue tehnoloogia abil”
Cascio, 2000, lk 85	“kaugtööks nimetatakse tööd, mida tehakse tootmisüksusest või tsentraliseeritud kontorist eemal , kus töötajal puudub isiklik kontakt kolleegidega, kuid töötajal on olemas võimalus kolleegidega suhtlemiseks e-kanalite kaudu ”
Bailey & Kurland, 2002, lk 55	“töövorm eeldab arvutitehnoloogia kasutamist, selleks, et osaliselt teostada tööd kodust või muust kohast , mis asub kontorist eemal ”
Collins et al., 2016, lk 171	“kaugtöö võimaldab inimestel töötada väljaspool traditsioonilist töökohta ja tõenäoliselt see muudab inimeste suhtumist töösse , avaldades mõju kaastöötajate ja juhtkonna vahelise sotsiaalse aspekti olemusele, kontaktide arvule ja sügavusele”
Perry et al., 2022, lk 1023	“kaugtöö hõlmab tavapärase töötaja jooksul töökonteksti (st asukoha) muutumist ning paljude jaoks see muudatus on seotud kodukontoriga ”
Ambrosio et al., 2023, lk 693	“kaugtöö (“tark töötamine”, “ kodukontor ”) seisneb regulaarse töö tegemises väljaspool töökohta , kasutades infotehnoloogiat ning selle töövormi puhul eksisteerib sotsiaalne isoleeritus ”
Morán, 2023, lk 3	“töö, mis tehakse tsentraliseeritud töökohast eemal ning mille teostamiseks kasutatakse info- ja kommunikatsioonitehnoloogiasid , mis tagab suhtluse tööandja ja töötaja vahel ning ei nõua töötaja füüsilist kohalolekut töökohal”
Chudzicka-Czupała,, Żywiołek-Szeja, Paliga, Grabowski, & Krauze, 2023, lk 97	“töövorm, mida iseloomustab täieliku või osalise isikliku kontakti puudumine tööandjaga ning suhtlus toimub selliste elektrooniliste vahendite abil , nagu internet või telefon”
Töölepingu seaduse §6 lg.4	“töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta , sealhulgas töötaja elukohas (kaugtöö)”

Allikas: Koostatud magistr töö autorite poolt, tabelis viidatud allikate baasil.

Tutvudes erinevate autorite kaugtöö mõiste definitsioonidega, võib öelda, et definitsioonides on toodud üldine arusaam kaugtöö olemusest. Magistr töö autorid on koondanud definitsioonide ühisosa sageduse alusel tabelisse 2.

Tabel 2

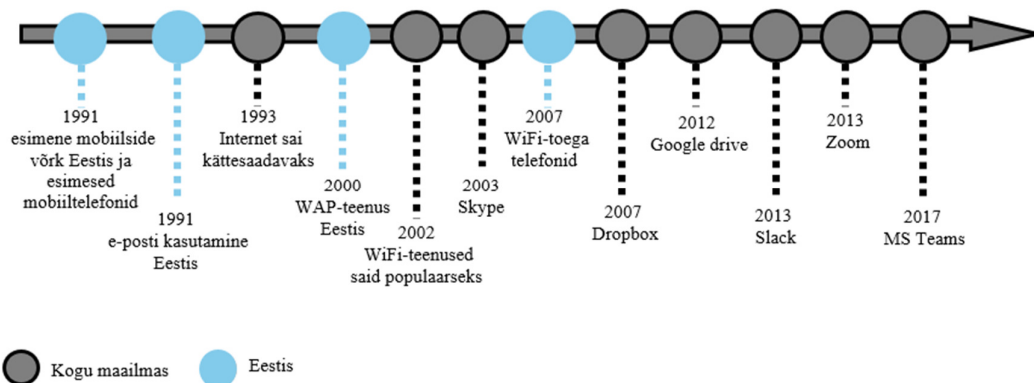
Kaugtöö kriteeriumite esinemissagedus autorite poolt analüüsitud definitsioonides (seisuga 2023)

Kaugtöö kriteeriumid	Autorid	Kriteeriumi esinemissagedus
töö, mida tehakse väljaspool kontorit (näiteks, kodus, kohvikus või mujal)	Riigi Teataja, Di Martino & Wirth (1990), Ambrosio et al. (2023), Collins et al. (2016), Perry et al. (2022), Cascio (2000), Bailey & Kurland (2002), Morán (2023), Chudzicka-Czupala et al. (2023)	9
IKT olemasolu (internetiühenduse, arvuti, telefoni ja muude seadmete olemasolu)	Di Martino & Wirth (1990), Ambrosio et al. (2023), Cascio (2000), Bailey & Kurland (2002), Morán (2023), Chudzicka-Czupala et al. (2023)	6
täieliku või osalise isikliku kontakti puudumine tööandjaga ja kolleegidega	Di Martino & Wirth (1990), Ambrosio et al. (2023), Collins et al. (2016), Morán (2023), Chudzicka-Czupala et al. (2023), Cascio (2000).	6
keskendutakse töötulemustele, ehk paindlik tööaeg	Bailey & Kurland (2002), Morán (2023)	2

Allikas: Magistratöö autorite koostatud, tabelis viidatud allikate baasil.

Kaugtöö mõiste definitsioonidest ilmneb, et kaugtöö on tihedalt seotud infotehnoloogia kasutamisega. Töökohustuste täitmiseks väljaspool traditsioonilist töökeskkonda on tänapäeval hädavajalik omada vähemalt telefoni, arvutit ja internetiühendust. Infotehnoloogiliste uuenduste turule ilmumisega, mis kajastavad infotehnoloogia arengut, on muutunud ka see, milliseid infotehnoloogilisi seadmeid kaugtööl kasutatakse. Näiteks eelmise sajandi lõpus mainiti kaugtöö mõistes vaid isikliku kontakti asendamist tehnoloogia abil (Di Martino & Wirth, 1990; Cascio, 2000), kus suhtlemiseks kasutati peamiselt telefoni või hiljem ka teisi elektroonilisi kanaleid. Arvutite ja sülearvutite laialdase kasutuselevõtuga 2000. aastate alguses on ka kaugtöö mõiste defineerimisel rõhutatud uue tehnoloogia või arvutitehnoloogia kasutamist. Hilisemates uuringutes (Morán, 2023; Ambrosio et al., 2023) on juba mainitud kaugtöö tööriistadena Zoomi või Microsoft Teamsi, mis võimaldavad videokonverentside ja koosolekute läbiviimist. Info- ja

kommunikatsioonitehnoloogia arengu dünaamika on nähtav ka kaugtöö definitsioonide ajateljel (joonis 1).



Joonis 1. Infotehnoloogia arengu olulisemad momendid.

Allikas: James (2022), Volle (2024), Dropbox, Perez (2012), Ruparelia, Gray (2021), Archambault ja White (2024), Neudorf (2016), Soiela (2021), Skype (kuupäev puudub), Zippia (kuupäev puudub).

Samuti kaugtöö käigus muutub kolleegide vaheline suhtlus ning traditsiooniliste suhtlusvormide asemel kasutatakse virtuaalseid suhtlusvahendeid. Cascio (2000) ja Chudzicka-Czupala et al. (2023) toovad välja, et kaugtöö on selline töövorm, mida iseloomustab täieliku või osalise isikliku kontakti puudumine tööandjaga ning suhtlus toimub selliste elektrooniliste vahendite abil, nagu internet või telefon. Lisaks on leitud, et kaugtöö puhul on oluline rõhutada töötulemustele orienteeritust, mitte füüsilise kontori kohalviibimise aega (Gualano et al., 2022). Oluline on märkida, et kuna kaugtöö käigus toimub kogu suhtlus peamiselt telefoni ja interneti vahendusel ning traditsioonilist kontorikeskkonda ja juhtkonda kohapeal ei ole, on väga oluline, et kaugtööl olevatel töötajatel oleks kõrge enesemotivatsiooni ja enesedistsipliini tase. Neil peaks olema võime hästi planeerida oma aega ja täita töökohustusi iseseisvalt.

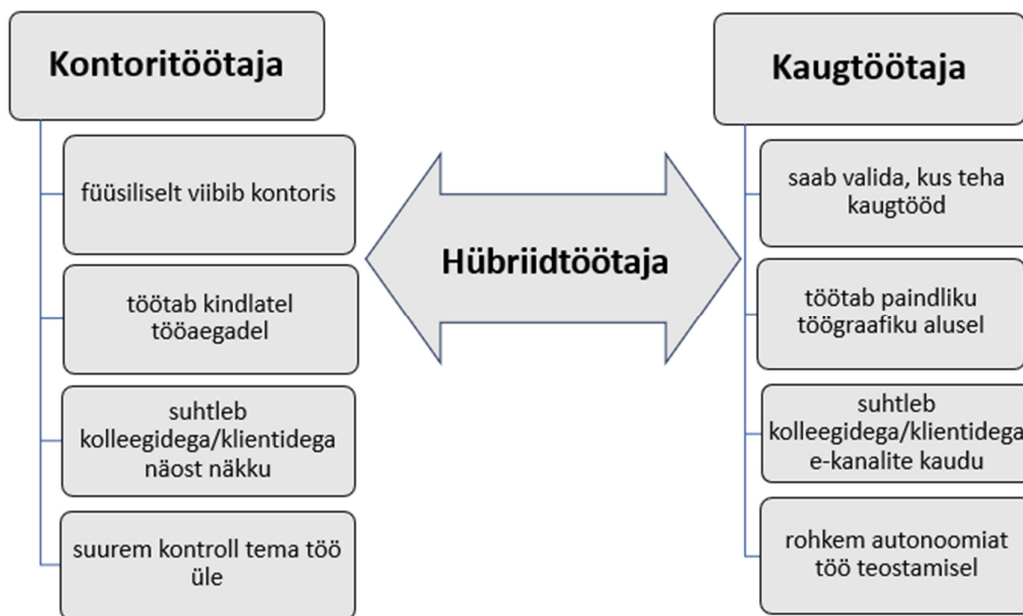
Kokkuvõtvalt võib kaugtöö mõistet defineerida kui töövormi, kus töötajad täidavad oma tööülesandeid väljaspool traditsioonilist töökeskkonda. Kaugtöö korral kasutatakse erinevaid infotehnoloogilisi töövahendeid ning füüsilist kontakti kolleegidega tihti ei eksisteeri. Ehkki kaugtöö võib olla atraktiivne töövorm, võib sellel olla ka omad väljakutsed ja mõjud, mida tuleb arvestada.

Li, Zheng ja Xia (2022) rõhutavad kaugtöö puhul kahte olulist aspekti: traditsiooniline kaugtöö ja sunnitud kaugtöö. Traditsioonilise kaugtöö puhul eeldatakse, et töötajatel on autonoomia ja nad ise otsustavad, kas soovivad teha tööd kaugtööl või kontoris. See tähendab, et töötajad saavad ise valida, millal, kui sageli ja kus nad soovivad kaugtööd teha. Sellisel juhul võib see omada positiivset mõju töötajate heaolule ja tootlikkusele. Sunniviisilise kaugtöö kontekstis eeldatakse aga, et töötajatel pole valikut ja neid sunnitakse tegema tööd kaugtööl. Selline olukord võib tekitada stressi, kuna töötaja füüsiline, sotsiaalne ja psühholoogiline töökeskkond muutub järsult ning nad peavad kulutama rohkem aega ja energiat tööülesannete koordineerimisele, kolleegidega suhtlemisele ja tekkinud ebakindla olukorra juhtimisele. Selline sunniviisiline olukord võib negatiivselt mõjutada töötajate heaolu ja töö tulemuslikkust.

Kontoritöötajate töökeskkond erineb oluliselt kaugtöötajate omast, kuna nad veedavad suurema osa oma tööajast kontoris. Kontoriks nimetatakse organisatsiooni ruumi, mis on mõeldud ametialaste ja administratiivsete kohustuste täitmiseks ning tavaliselt hõlmab kontoritöö arvutite ja muu tehnoloogia kasutamist. Kontorit iseloomustavad erinevad aspektid, sealhulgas inimesed, ruumid, sisustus ja üldine töökeskkond (Vimalanathan & Babu, 2014). Kontoritöö eeldab, et töötaja füüsiliselt asub kontoris ning tavaliselt viibivad töötajad fikseeritud tööaegadel kohal, võimaldades seeläbi suuremat kontrolli nende töö üle (Pandita, Gupta, & Vapiwala, 2024). Kontoril on oluline roll mitmetes valdkondades, sealhulgas meeskonnatöö, koostöö, probleemide lahendamine ja kaasav suhtlus (Mantese, Chmutina, & Goodier, 2022). Lisaks rõhutatakse, et kontoris töötajad on rohkem kaasatud tööprotsessi (Delanoije & Verbruggen, 2020; Collins et al., 2016) ning tunnevad organisatsiooniga tugevat kuuluvust.

Kui töötajad kombineerivad kontoris viibimist ja kodust töötamist, nimetatakse seda hübriidtöövormiks (Grobely, 2023). Hübriidtöövorm annab töötajatele suuremat paindlikkust ja võimaldab tasakaalustada töö ja eraelu, mis omakorda suurendab töötajate rahulolu, pühendumust ja motivatsiooni (Biron, Casper & Raghuram, 2022; Castaneda, Japos & Templonuevo, 2022; Kiwert & Walecka, 2022). Tavaliselt täidavad hübriiditöötajad oma tööülesandeid kindlatel päevadel kaugtööl ja ülejäänud aja viibivad kontoris (Castaneda et al., 2022; Verma, A., Venkatesan, Kumar & Verma, J., 2023). On oluline, et see oleks reguleeritud graafikuga, et vältida olukordi, kus juhtkond ja kolleegid ei tea, millal on töötajal kaugtöö- või kontoripäev. Samuti puudub hübriiditöövormi puhul pidev juhtkonna kontroll töötaja töö teostamise üle, mis võimaldab töötajal täita oma ülesandeid oma tempos ja annab

talle suurema kontrolli töö teostamise üle (Casper & Harris, 2008; Gajendran, Harrison & Delaney - Klinger, 2015; Sekhar & Patwardhan, 2021). On leitud, et kui töötajatel on võimalus valida, kas töötada kodust või mujalt sobivast kohast, on nad kõige produktiivsemad (Singh & Sant, 2023; Petani & Mengis, 2021). Smite (2023) on rõhutanud, et siiski on tegelikult paljud neist, kes soovivad kaugtööd teha, huvitatud sellest vaid osaliselt ning eelistavad pigem hübriidvormi. Joonisel 2 on toodud põhilised erinevused kontori- ja kaugtöötaja vahel.



Joonis 2. Töökeskonna võrdlus: kontoritöötaja vs kaugtöötaja.

Allikas: Autorite koostatud Vimalanathan & Babu (2014), Pandita, Gupta, & Vapiwala, (2024), Mantesi, Chmutina, & Goodier (2022), Delanoije & Verbruggen (2020), Collins et al. (2016) baasil.

Töökorralduse paindlikkus muudab tööandja töötajate silmis atraktiivsemaks (Hill, Ferris, & Mårtinson, 2003) ning omab positiivset mõju töötajate heaolule ning aitab vähendada tööjõu volavust (Singh & Sant, 2023). Seoses kaugtöövormi laia kasutusele võtmisega erinevates tööstusharudes ja riikides, töövormi paindlikkus on tööotsijate seas kõrgelt hinnatud (Barrero, Bloom & Davis, 2021; Rapparini, 2023). Näiteks, kui mõned suured ettevõtted otsustasid pärast Covid-19 naasta tagasi kontoritöö juurde, tõi see kaasa negatiivseid tagajärgi, kuna paljud töötajad otsustasid töölt lahkuda (Banerjee & Gupta,

2023). Halford (2005) on leidnud, et õigupoolest hübriid töö kontekstis eelistavad töötajad sageli jaotada töökohustusi selliselt, et osa neist oleks mugavam täita kodukeskkonnas ja osa kontoris. Enamasti jäetakse kodukeskkonda rutiinsemad ülesanded, mis nõuavad keskendumist ja vaikset töökeskkonda. Christian (2022) kohaselt, hübriid tööga kaasneb igapäevaste harjumuste sagedane muutmine, võib see põhjustada töötajate väsimust, kuna hübriid töö nõuab rohkem energiat, organiseerimist ja planeerimist. Näiteks peab olema organiseeritud kaks töökohta (kontoris ja kodus), viima sülearvuti kontorisse ja tagasi ning meeles pidama, kuhu on jäetud millised asjad, mis võivad vajalikuks osutuda. Olgu töökeskkond kontoris või kodus, on oluline, et see toetaks töötajate produktiivsust ja heaolu.

1.2. Kaug töö levinumad väljakutsed ja nende mõjud töötajatele

Selles alapeatükis keskenduvad magistr töö autorid kaug töö kõige sagedamini esinevatele väljakutsetele ja nende mõjudele. Kaug töö toob kaasa mitmeid väljakutseid nii töötajatele kui ka tööandjatele ning nende väljakutsetega toimetulek on oluline nii individuaalsel kui ka organisatsiooni tasandil. Väljakutse mõistet saab sõnaraamatute põhjal defineerida kui " uut või rasket ülesannet või olukorda, mis paneb proovile kellegi võimed ja oskused" (Oxford Learner's Dictionaries), " midagi, mida saab mõista kui võimalust" (APA Dictionary of Psychology). Eesti Keele Instituudi andmetel " sõna väljakutse on aastakümneid kasutatud tähenduses '(vaimset) pingutust nõudev (uus) ülesanne, mis paneb proovile kellegi oskused või võimed, samas äratav huvi ja pakub põnevust'" (Eesti Keele Instituut). Magistr töö kontekstis võib väljakutset määratleda kui uut või rasket ülesannet või olukorda, mis paneb proovile isiku võimed ja oskused, samal ajal pakkudes arenguvõimalusi. Magistr töö raames keskendumine peamiselt kaug töö keskkonnas esinevatele inimestega seotud väljakutsetele.

Teadlased on leidnud, et kaug tööle üleminek on mõnede töötajate jaoks positiivne, kuid samas on ka selliseid töötajaid, kellele kaug töö ei sobi (George, Atwater, Maneethai, & Madera, 2021). Morán (2023) on leidnud, et kaug töö võib kasvatada tööstressi. Näiteks, kui töötajad pidid Covid-19 ajal kiiresti üle minema kaug tööle ning kuna eelnevalt puudus paljudel ka kaug töö kogemus, siis mõnede töötajate jaoks oli raske kaug tööga toime tulla. Seepärast tekkisid erinevad stressiolukorrad, milleks ei olnud ei tööandjad ega töötajad valmis.

Magistr töö autorid koondavad alljärgnevalt tabelisse 3 kõige levinumaid kaug töö väljakutseid ja nende võimalikke mõjusid.

Tabel 3

Kaugtöö väljakutsed ja nende võimalikud mõjud

Kaugtöö väljakutsed	Kaugtöö väljakutsete mõjud
Ebaselge kaugtöö korraldus	<ul style="list-style-type: none"> • tööandjatel on raske kontrollida kaugtööl olevate töötajate ülesannete täitmise efektiivsust • usalduse kaotus tööandja ja töötaja vahel • kaugtöö nõuab tugevat enesedistsipliini, head ajaplaneerimist ja võimekust keskenduda ametiülesannete täitmisel • tootlikkuse vähenemine
Halvasti organiseeritud kaugtöökoht	<ul style="list-style-type: none"> • tööohutusreeglite eiramine • ergonoomilise töökoha puudumine • terviseriskide suurendamine • tootlikkuse vähenemine
Sotsiaalne isoleeritus	<ul style="list-style-type: none"> • negatiivne mõju karjääriredelil edasi jõudmiseks, isiklikuks arenguks • ebamugavustunde tekkimine, kui on vaja helistada kaugtööl olevale kolleegile • konfliktide arvu ja kolleegide töökoormuse suurendamine • vähem kaasatud tööprotsessi • töötajate omavahelise kontakteerumise vähenemine
Tehnoloogilised probleemid	<ul style="list-style-type: none"> • pidev tarkvara uuendamise vajadus • ebakindlustunde tekkimine tehnoloogia kiire arengu tõttu (nt uued programmid ja tööriistad) • vajadus tehnilise toe loomiseks
Töö- ja eraelu tasakaalustamatus	<ul style="list-style-type: none"> • perekonnaliikmete sekkumine tööajal, perekondlikke konfliktide arvu suurendamine • tootlikkuse ja tööga kaasatuse vähenemine • töötajal on raske ennast täielikult välja lülitada peale tööpäeva lõppu, • "pideva kättesaadavuse" ootus

Allikas: Autorite koostatud Di Martino & Wirth (1990), Kurland & Bailey (1999), Collins et al. (2016), Ambrosio et al. (2023), Perry et al. (2022), Gualano et al. (2022), Moran (2023), Chudzicka-Czupala et al. (2023) baasil.

Ebaselge kaugtöö korralduse väljakutse toob kaasa mitmeid tagajärgi. Elst et al. (2017) väidavad, et kaugtöö mõju töö iseloomule sõltub suurel määral sellest, kuidas kaugtöö on korraldatud ja milliseid organisatsioonilisi meetodeid kasutatakse selle sujuvaks toimimiseks. Kui töötajad täidavad oma tööülesandeid kontoris, siis tavaliselt teevad nad seda

kindlatel tööaegadel. Ühelt poolt, kaugtöö annab paindlikkuse, teiselt aega tööandjad on harjunud, et töötaja on alati kättesaadav. Hill et al. (2003) ning Ziemba, Piwowski ja Nermend (2023) on oma artiklites toonud esile, et töötajal puudub selge arusaam kaugtöö korralduslikest aspektidest.

Tihti peale tööandjad suhtuvad kaugtöösse skeptiliselt, kuna neil on raske kontrollida kaugtööl olevate töötajate ülesannete täitmise efektiivsust. Eriti siis, kui kontoris seda kontrolliti vahetu kontakti abil. See võib avaldada negatiivset mõju töötaja rahulolule, kuna kaob usaldus tööandja ja töötaja vahel ning tekib rahulolematust (Ziemba et al., 2023). Kaugtöö eeldab tulemustele orienteeritud töökultuurile üleminekut (Hill et al., 2003). Kui juhid keskenduvad töötulemusele, mitte töötatud ajale, siis see aitab tõsta ka töö efektiivsust (Cascio, 2000). Ziemba et al. (2023) on arvamisel, et efektiivsuse tõstmiseks nõuab kaugtöö ka tugevat enesedistsipliini, head ajaplaneerimist ja võimekust keskenduda ametiülesannete täitmisel määratud aja jooksul.

Cajas, Bravo ja Moran (2023) sõnul annab kaugtöö rohkem autonoomiat ajajuhtimises ja tööülesannete täitmise paindlikkust. On leitud, et autonoomia ehk töötajate suurem kontroll oma töö üle võib aidata vähendada stressi. Kui töötajad tunnevad, et neil on rohkem vabadust ja kontrolli oma töö üle, siis see võib kaudselt mõjutada nende väsimuse vähendamist. (Weinert et al., 2015) Samas peab olema ettevaatlik, kuna tööülesannete täitmise paindlikkus võib põhjustada töö- ja eraelu tasakaalustamatust, kuna tihti eeldatakse, et kaugtöötaja on alati kättesaadav, ning selline kättesaadavuse nõue võib olla isegi tööandja poolt peale surutud (Ziemba et al., 2023). Magistr töö autorid on arvamisel, et ebaselgete ja stressirohkete olukordade vältimiseks on oluline pöörata tähelepanu kaugtöö korralduse välja töötamisele. Sellega tagatakse, et kaugtöötajatel on selge arusaam tööandja ootustest ja hindamiskriteeriumitest nende töö tulemuslikkuse osas.

Veel üheks kaugtöö väljakutseks võib nimetada halvasti organiseeritud kaugtöökohta, mis on muutunud eriti aktuaalseks alates koroonaviiruse pandeemia algusest, mil paljud ettevõtted ja töötajad läksid kaugtööle üle. Eestis reguleeritakse töötervishoidu ja -ohutust mitmete õigusaktidega. Vastavalt Eesti Töötervishoiu ja tööohutuse seadusele on tööandja kohustatud tagama töötajatele sobivad töövahendid ja korraldama kaugtöökohta vastavalt nõuetele (Riigi Teataja, 1999/2023). Wüschert, Romano-Pereira, Suter, Schulze ja Elfering (2022) on rõhutanud, et ergonoomika ja kaugtöö vastu eksisteerib teaduslik huvi, eriti USA-s ja Euroopas.

Beckel ja Fisher (2022) on rõhutanud, et tihtipeale kaugtöötajad ise loovad ja sisustavad endale töökohti, eirades tööohutusreegleid. Kaugtöökohta füüsilisel keskkonnal või "mikrokliimal" on otsene mõju kaugtöötajate tervisele. Paljud teevad kaugtööd lihtsalt istudes sülearvutiga mugavas kohas, kuid see mõjutab negatiivselt nende tervisele. Veel üheks oluliseks füüsilise keskkonna faktoriks on õhu kvaliteet ja tsirkulatsioon. Kui kaugtöökohas on vähe õhku või õhu niiskus on madalal tasemel, võib see põhjustada selliseid negatiivseid sümptomeid nagu silmade ja hingamisteede ärritus, peavalu, väsimus jne.

Samas, Bergfurt et al. (2021) juhivad tähelepanu, kuidas kaugtöökohta organiseerimine võib mõjutada töötajate psühholoogilist heaolu, suurendades stressitaset ja läbipõlemissümptomite tekkimise riski. Autorid mainivad, et eelmistes uuringutes on toodud, kuidas ruumitemperatuur, müratase, töökohta suurus, ergonoomilise mööbli puudumine või seinte värvitoon võivad olla segavaks faktoriks töö teostamisel. Basile ja Beauregard (2016) markeerivad, et kui puudub eraldi ruum kaugtöö tegemiseks, siis see võib segada töötajat töö- ja eraelu tasakaalu leidmisel ning takistada tööpäeva lõpus täielikult lõõgastumist ja tööst eemale pööramist. Kuigi paljud inimesed teevad kaugtööd mugavas asukohas, võib eraldi korraldatud tööruum aidata luua selget piiri töö- ja eraelu vahel. Magistritöö autorid toonitavad, et on oluline tagada töötajatele turvaline ja mugav töökeskkond, mitte ainult kontoris, vaid ka kaugtöö korral. Kaugtöö ergonoomilised aspektid on olulised töötajate heaolu ja tervise ning tootlikkuse ja rahulolu tagamiseks.

Sotsiaalne isolatsioon, mis on üks kaugtöö väljakutseid, võib oluliselt vähendada tootlikkust ja tööga seotust ning suurendada stressi (Galanti, Guidetti, Mazzei, Zappalà, & Toscano, 2021). Sotsiaalsele isoleeritusele viitab tavaliselt kaastöötajate omavahelise kontakti vähenemine. Kui puuduvad vahetud kontaktid kolleegide vahel, võib see negatiivselt mõjutada kolleegide suhete arengut ja tööalaste probleemide lahendamist, kuna kaugsuhtlusvahendid nagu e-post, sõnumid ja videokonverentsid ei ole nii produktiivsed kui otsene verbaalne ja mitteverbaalne suhtlus (Ziemba et al., 2023). Kuid Elst et al. (2017) on arvamusel, et isegi kui kaugtöö korraldamisel kasutatakse häid meetodeid ja tehnoloogiaid, ei pruugi need alati olla piisavad isikliku kontakti asendamiseks kolleegidega. Kuigi virtuaalne suhtlus võib olla vähem efektiivne kui isiklik kontakt, saavad organisatsioonid siiski suunata töötajaid kasutama virtuaalseid kanaleid, pakkudes usaldusväärseid tööriistu ja infrastruktuuri veebikoosolekute pidamiseks, et võimaldada kolleegide omavahelist suhtlust olenemata nende asukohast. Bailey ja Kurland (2002) juhivad tähelepanu ka negatiivsele käitumismustrile, kus töötajad helistavad kaugtööd tegevatele alluvatele või kolleegidele

koju, ning see tekitab ise nendes ebamugavustunnet. Lisaks, kaugtööd tegevad töötajad võivad ka ise teiste kolleegide töökoormust suurendada, saates neile päringuid kodust, kuid samal ajal nemad jäävad teiste päringute jaoks kättesaamatuks.

Tehtud uuringute kohaselt on sotsiaalsel isolatsioonil suurem mõju siis, kui töötajad teevad kaugtööd pidevalt või pikema aja jooksul. Kui aga töötajad teevad kaugtööd mõned päevad nädalas või harvem, võib see pigem positiivselt mõjuda. Delanoeije ja Verbruggen (2020) poolt läbi viidud uuring näitab, et kaugtööpäevadel suudavad töötajad paremini struktureerida ja kontrollida oma tööülesannete täitmist. Samuti on töötajad rohkem keskendunud oma ülesannetele, kuna puudub segav faktor nagu kolleegidega suhtlemine või ülerahvastatud kontor. Bailey ja Kurland (2002) rõhutavad, et üheks motivatsiooniks kaugtöö tegemiseks on vajadus tähtaegadest kinnipidamiseks või leida vaikset aega tõsist mõtlemist nõudvate ülesannete jaoks.

Üks võimalus sotsiaalse isolatsiooni probleemide ennetamiseks on kasutada koostöötamiskontoreid (*coworking*) (Reuschke et al., 2021; Gerdenitsch et al., 2016). Koostöötamiskontorid (*coworking*) on ühiselt kasutatavad töökeskkonnad ning viimastel aastatel on kaugtöö praktika sellistes ruumides muutunud üha populaarsemaks (Jamal, 2018; Gerdenitsch et al., 2016). Lisaks sotsiaalse isolatsiooni probleemi lahendamisele pakuvad koostöötamiskontorid head ärilist infrastruktuuri (Gerdenitsch et al., 2016), mis on hea alternatiiv, kui kodus puudub piisavalt korralik kaugtöökeskkond.

Infotehnoloogia ja kaugtöö on omavahel tihedalt seotud, kuna infotehnoloogia abil on võimalik tagada tööülesannete tõhus täitmine kaugtöö kontekstis. Kiire tehnoloogilise arenguga kaasneb suurem paindlikkus ning võimalus valida, kus, millal ja kuidas tööd teha (Brough, Timms, Chan, Hawkes, & Rasmussen, 2020). Cajas et al. (2023) rõhutavad, et infotehnoloogia mängib suurt rolli kaugtöö korraldamisel, kuna tihtipeale on kaugtöö tegemiseks vajalikud arvuti, mobiiltelefon ja internetiühendus. Samas Tremblay (2002) uurimus näitab, et peamine rahulolematuse põhjus kaugtöötajate seas tuleneb tehnoloogilistest probleemidest, nagu aeglane tarkvara ja turvalisuse küsimused. Kaugtöö tõhusaks korraldamiseks on oluline omada tarkvara, mis võimaldab efektiivset suhtlust ja tööülesannete tõhusat täitmist IKT-süsteemide kaudu (Ziemba et al., 2023). Lisaks on oluline jälgida ja analüüsida infotehnoloogia kiiret arengut ning seda vastavalt vajadusele kohandada (Cajas et al., 2023). Mann ja Holdsworth (2003) rõhutavad, et tööandja peab tagama hea tehnilise toe, kuna tehnilise toe küsimused on kaugtöötajate jaoks tõsiseks probleemiks.

Cajas et al. (2023) tuvastasid oma uuringus, et üheks kaugtöö väljakutseks on töötajate ebapiisavad digioskused. Oakman, Kinsman, Stuckey, Graham ja Weale (2020) peavad oluliseks, et töötajate enda digioskused oleksid kõrgel tasemel, et nad saaksid edukalt kasutada erinevaid tehnoloogilisi lahendusi. Töötajate valmisolek uute tehnoloogiatega kohaneda on oluline, kuna üleminek uutele digitaalsetele platvormidele ja tööriistadele võib nõuda õppimiseks aega ja vaeva ning tekitada stressi, eriti juhul kui töötajad on harjunud teatud tööriistade ja programmidega kontoris (Khorakian, Jahangir, Somayeh, Ghasem, & Muterera, 2023). Seega, tehnoloogia areng pakub küll palju eeliseid ja võimalusi, kuid samal ajal toob kaasa uusi väljakutseid nii töötajatele kui ka nende juhtidele. Näiteks võivad töötajad tunda, et nende töökoht on kiirete tehnoloogiliste muutuste tõttu ohus, mis võib süvendada ebakindlustunnet ja hirmu vallandamise ees (Bahamondes-Rosado, Cerdá-Suárez, Zevallos, & Espinosa-Cristia, 2023). Seetõttu on oluline, et töötajatele oleks tagatud vajalik tugi, koolitused ja ressursid, et vähendada infotehnoloogia kasutamisest tingitud stressi.

Digirevolutsioon on toonud palju kasulikke vahendeid nii igapäevaelus kui ka töös. Kaasaegsete tööriistade ja platvormide kasutamisega kaasneb aga suur hulk informatsiooni, millega inimesed puutuvad pidevalt kokku (Söderström, Harlin, Norberg, & Mejtoft, 2023). Mobiilsete seadmete teavitused võivad igapäevaelu katkestada, luues ootuse, et inimesed peavad olema pidevalt kättesaadavad (Brough et al., 2020; Soderstrom et al., 2023). Uuringud on näidanud, et krooniline "pideva kättesaadavuse" praktika on kahjulik (Brough et al., 2020), kuna tekitab inimestes ülekoormust ja lühendab töötaja taastumisaega peale tööpäeva lõppu (Soderstrom et al., 2023). See viitab sellele, et kaugtöö puhul võivad töö- ja eraelu piirid olla ebaselged ning inimesel võib olla keeruline ümber lülituda eraelu peale tööpäeva lõppu. Töö- ja eraelu tasakaalu säilitamine kaugtöö kontekstis nõuab kõrgendatud enesedistsipliini.

Töö- ja eraelu tasakaalustamatusest on saanud oluline ärritusallikas kaugtöö kontekstis, kus ka perekonnaliikmete sekkumine tööajal võib olla sage probleem. Mitmed uuringud on rõhutatud, et see tasakaalustamatus väljendub töö- ja perekonnaelu piiride hägustumises, kuna teistel perekonnaliikmetel võib olla keeruline eristada töörolli perekondlikust rollist (Mann & Holdsworth, 2003). Felstead ja Henseke (2017) defineerivad töö- ja eraelu tasakaalu kui hea koostoime ja rahuolu töö ja kodu vahel, vähese rollikonfliktiga. On leitud, et isoleeritus võib negatiivselt mõjutada töö- ja eraelu tasakaalu, suurendades konfliktide arvu ja töökoormust (Weinert et al., 2015). See leiab ka toetust Perry et al. (2022) läbi viidud uuringus, kus rõhutatakse, et kaugtöö võib kaasa tuua töö- ja pereelu

dubleerimise, tekitades ressurside ülekoormust. Aga kaugtöö ei puuduta ainult töötajat ennast, vaid ka tema perekonnaliikmeid. Kuna kaugtöökeskkonnaga puutuvad kokku ka perekonnaliikmed, võib kaugtöötaja stress mõjutada kogu perekonna heaolu.

Kuid samas mõned töötajad kipuvad olema paindlikumad, selleks et paremini tasakaalustada töö- ja eraelu (Reuschke, 2019), sest mõnede inimeste jaoks on kaugtöö võimalus pigem motiveerivaks faktoriks, andes võimalust ühendada tööd ja perekondlikke kohustusi. Eriti puudutab see naisi, kellel on väiksed lapsed ning Bailey ja Kurland (2002) on arvamusel, et naised peavad tihedamini kaugtööd motiveerivaks faktoriks, kui mehed.

Kokkuvõtteks võib öelda, et kaugtöö positiivsete ja negatiivsete aspektide mõistmine ja analüüs võimaldab aru saada, kuidas kaugtöö mõjutab töötajate heaolu ja tootlikkust. Teadlased on toonud, et kaugtööga seonduvad peamiselt järgnevad väljakutsed: sotsiaalne isoleeritus, töö- ja eraelu tasakaalustamatus, tehnoloogilised probleemid, halvasti organiseeritud kaugtöökoht, ebaselge kaugtöö korraldus (Weinert et al., 2015, Perry et al., 2022, Bergefurt et al., 2021, Cajas et al., 2023, Galanti et al., 2021). Oluline on mõista, et kaugtööle üleminekuga ei kaasne mitte ainult tööprotsessi muutus, vaid ka psühholoogilisel tasandil kohanemine uute tingimustega.

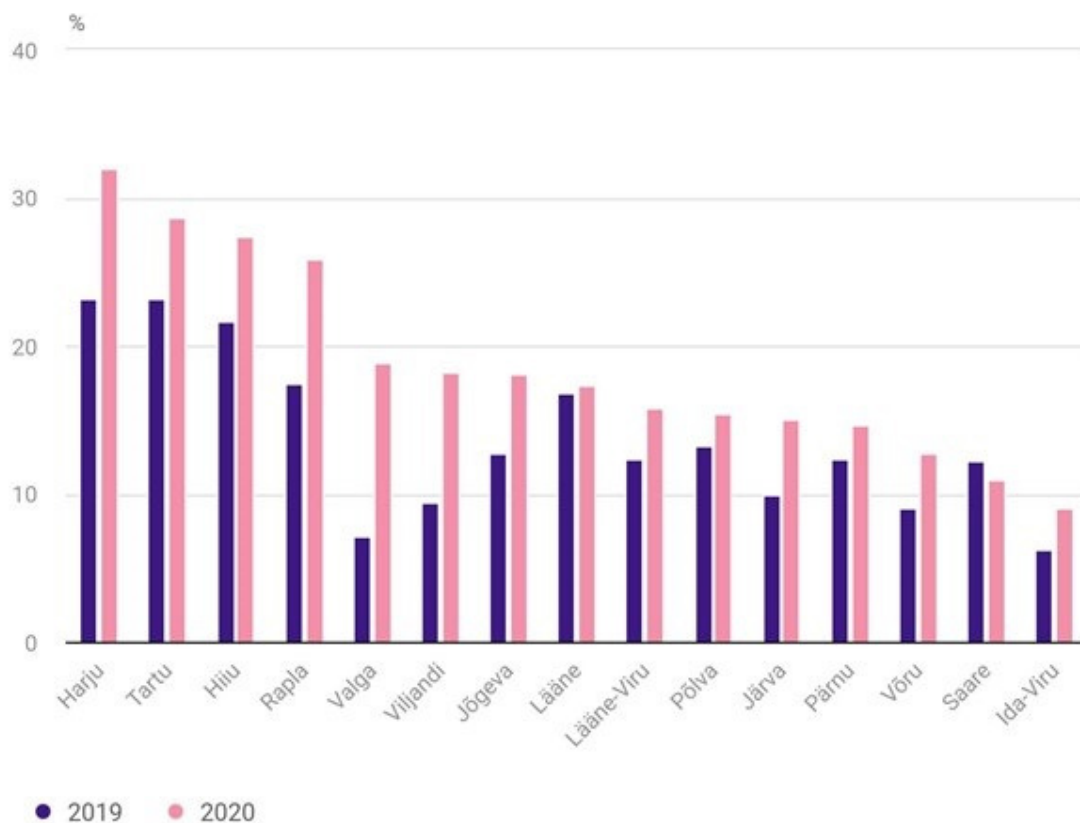
1.3 Kaugtöö piirkondlikud ja tegevusvaldkonna eripärad

Selle alapeatüki käigus vaadeldakse kaugtöö rakendamist erinevatel tegevusaladel, sealhulgas infotehnoloogia, finants-, haridus- ja tervishoiusektorites. See aitab mõista, kuidas erinevad tööstusharud on kohanenud kaugtööga ning millised tegurid mõjutavad selle kasutamise osakaalu. Samuti uuritakse kaugtöö levikut Eesti ja Ida-Virumaa kontekstis, et mõista piirkondlikke erinevusi.

Mõned tegevusalad, kus suur osa tööajast hõlmab näiteks andmete kogumist ja analüüsi, nõustamist või suhtlemist teiste inimestega ning ei nõua töötajate füüsilist kohalolekut töökohal, võimaldavad töötajatel täita oma töökohustusi kontorist eemal. Vastupidiselt, tööstusharud, kus kasutatakse füüsilist tööjõudu või statsionaarseid seadmeid, ei saa kaugtööd rakendada. (Lund, Madgavkar, Manyika, & Smit, 2020) Viimastel aastatel on märgatavalt suurenenud kaugtöö kasutamine erinevates tegevusvaldkondades. Statistikaameti andmebaaside kaudu saadud andmete põhjal on näha, et kaugtöö osakaal on oluliselt kasvanud kõigis tegevusvaldkondades. 2018. aastal tegi kaugtööd Eestis vaid 15,4% tööjõust, 2019. aastal tõusis see 17,7%-ni, 2020. aastal juba 23,8%-ni ja 2021. aastal 27,9%-ni. Kuna kaugtöö praktiseerimine sõltub paljuski tegevusvaldkonnast ja töötaja haridustasemest, on ka

maakondlikud erinevused märkimisväärsed. Näiteks on kaugtöö osatähtsus töötavast elanikkonnast Harjumaal ja Tartumaal suurem, ulatudes vastavalt 35% ja 32%-ni, samas kui Ida-Virumaal on see vaid 13%.

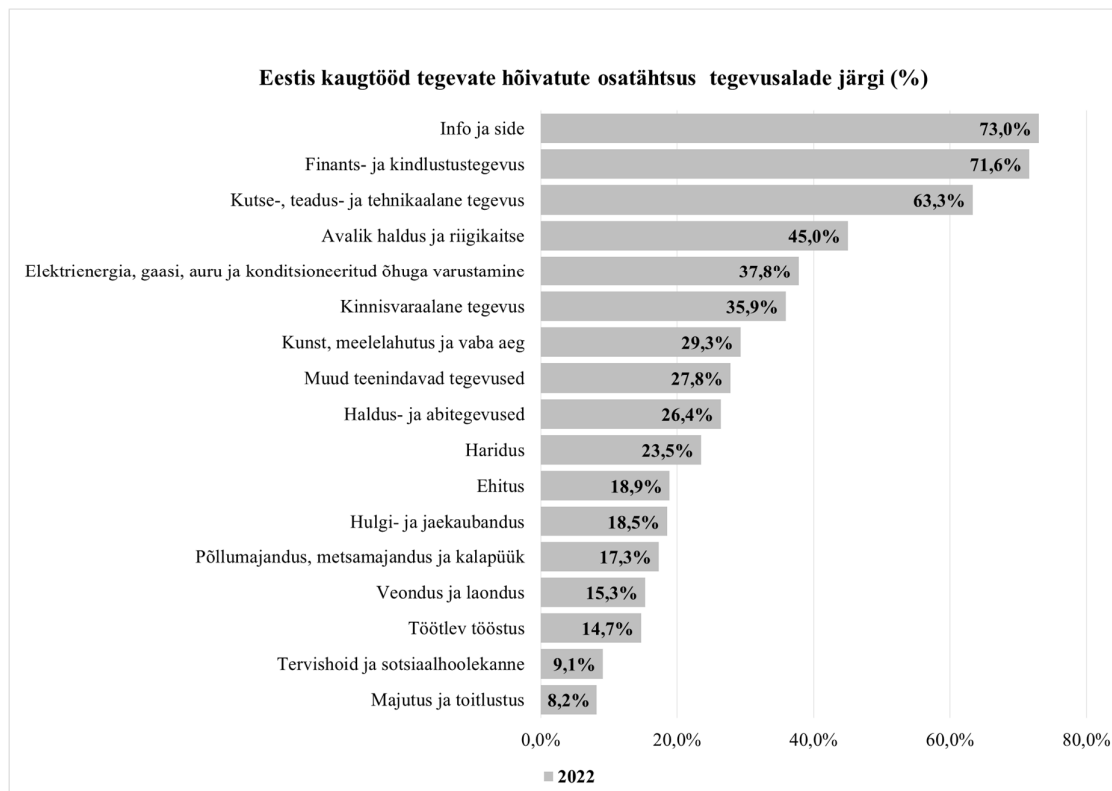
Kaugtööd tegevate 15–74-aastaste hõivatute osatähtsus maakondades, 2019–2020



Joonis 3. Kaugtööd tegevate 15-74 aastaste hõivatute osatähtsus maakondades, 2019-2020
Allikas: Statistikaamet (2019-2020).

Kaugtöötajate seas on märkimisväärne osakaal kõrgharidusega inimestest, mis on tingitud sellest, et enamasti kaugtööd võimaldavad ametid eeldavad kõrghariduse olemasolu (Sõstra & Voolens, 2020). Nagu eelnevalt mainitud, kõrgharidusega inimeste osakaal mõjutab oluliselt kaugtöö rakendamise võimalusi ning võib erineda oluliselt eri piirkondades. 2021.aasta läbiviidud uuringu andmetest selgus, et võrreldes kogu Eestiga, kus kõrgharidusega inimeste osakaal on 43,2%, on Ida-Virumaal see näitaja madalam, moodustades vaid 36,9%. Samas, Harju- ja Tartumaal olid vastavad numbrid kõrgemad, ulatudes vastavalt 52,6% ja 46,1%-ni. (Statistikaamet, 2019) Suurema kaugtöö osakaaluga

tegevusalades on tavaliselt rohkem inimesi kõrgema haridustasemega (Lund et al., 2020). 2022.aastal oli kõrgeim kaugtöö tegijate osakaal info ja side (73%), finants- ja kindlustustegevuse (71,6%) ning kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse (63,3%) valdkondades (vt. joonist 4).

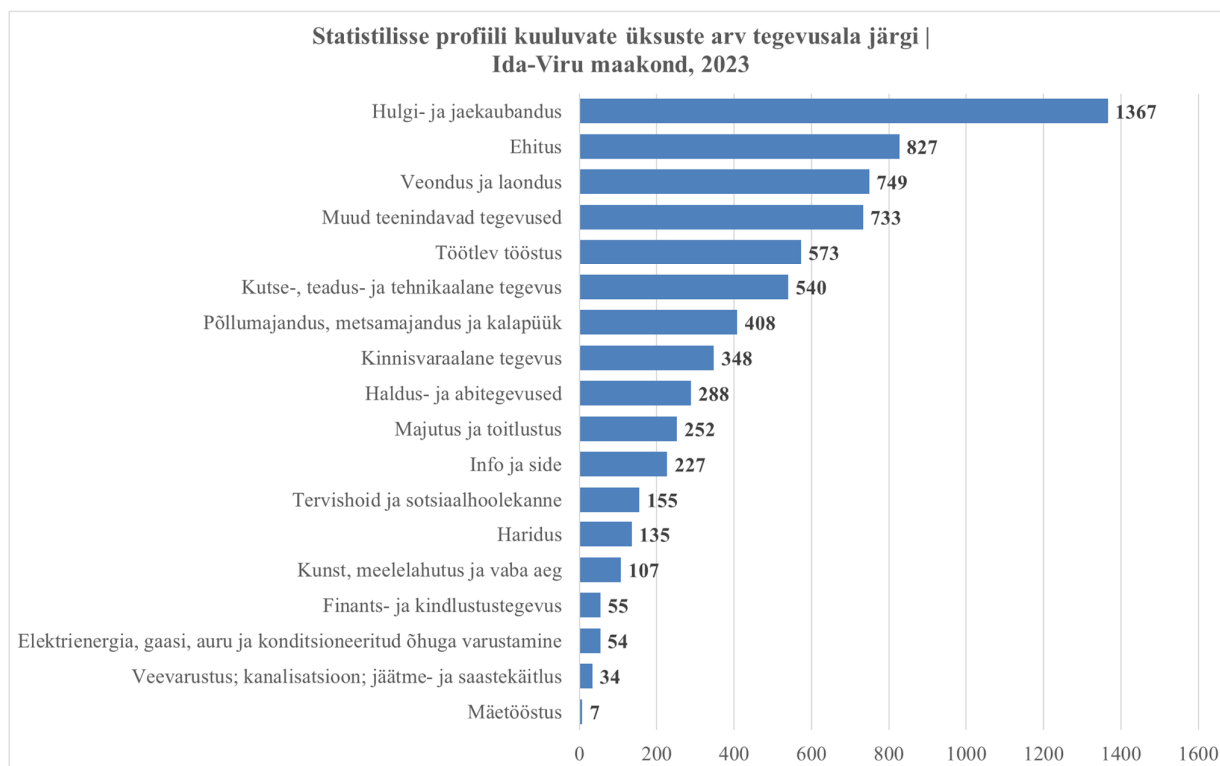


Joonis 4. Eestis kaugtööd tegevate hõivatute osatähtsus (%) aastal 2022

Allikas: Autorite koostatud Statistikaameti andmete põhjal.

Paljud tegevusalad, nagu näiteks transport, majutus ja toitlustus, ehitus ning põllumajandus, eeldavad suuremal määral füüsilist tööd ja kohapealset tegevust ning kaugtöö on praktiliselt võimatu (Lund et al., 2020). Ida-Virumaal ka prevaleeruvad füüsilist tööd ja kohapealset tegevust nõudvad valdkonnad, nagu hulgi- ja jaekaubandus, ehitus, veondus ja tööstus (vt. joonist 5), kajastades piirkonna eripära, kus kaugtöövormi kasutatakse vähesel määral. Tööstussektoris on Ida-Virumaal suur osakaal töötajaid, eriti seoses põlevkivi kaevandamise ja töötlemisega ning energeetikasektori ettevõtetega, mis on olulised piirkonna majandusele. Lisaks tööstussektorile, on laialt levinud teenindussektor, mis hõlmab jaemüüki, turismi ja muud teenindusvaldkonnad, mis on seotud piirkonna elanike igapäevase tarbimisega ning turistide teenindamisega. Vastavalt Statistikaameti andmebaasi andmetele,

nendes tegevusalades on kõrgharidusega töötajate osakaal kõige väiksem ning moodustab 15-21% (Statistikaamet, 2019).



Joonis 5. Ida-Viru maakonna majandusüksuste arv tegevusala järgi, 2023

Allikas: Statistikaamet (2023).

Isegi tegevusaladel, kus kaugtöö osakaal on madal, võib kaugtöö rakendamine tuua kaasa väljakutseid ja nõuda tähelepanu. Näiteks, veonduse ja laonduse valdkonnas mängib efektiivne kommunikatsioon üliolulist rolli, tagades logistikaprotsesside sujuva toimimise. Logistikasektoris hõlmavad paljud andmed konfidentsiaalset teavet, mis puudutab tarneahelat, lao haldamist ning transpordi- ja veondustegevust. Kaugtöö rakendamine võib aga tekitada väljakutseid olulise informatsiooni vahetamisel ja konfidentsiaalsuse tagamisel. (Dehoney, 2020) Sarnased väljakutsed ilmuvad ka majutuse valdkonnas, kus kommunikatsioon ja konfidentsiaalsus on väga tähtsad (Williams, 2024). Innovaatiliste lahenduste ja investeeringutega saab suurendada kaugtöö võimalusi nendes valdkondades. Ehituse valdkonnas võib märkida digiteerimise progressiivset suundumust ning see võimaldab eelkõige kaugtöö kasutamist projekterijate, arhitektide, tarnijate ja klientide vahelisel kaugkoostööl. Selles valdkonnas esinevate väljakutsete hulka kuuluvad vajadus

füüsilise kohaloleku järele objektil, keerukuste tekkimine detailide arutamisel elektrooniliste kanalite kaudu ning dokumentatsiooni kättesaadavus, kuna osa dokumentidest on paberandjal. (Orzeł & Wolniak, 2022) Mis puudutab põllumajandust, siis kaugtööd kasutatakse näiteks andmete analüüsimisel, klientidega suhtlemisel või uute tehnoloogiate kasutamisel, näiteks erinevate kaugseirete rakendamisel (G.Singh, Dahiya, Sood, S.Singh, & Sharma, 2024; Schmidt, 2021). Kuid uute tehnoloogiate kasutusele võtmine vajab suuremaid investeeringuid, mis on mõnede ettevõtete jaoks suureks väljakutseks.

Tervishoiusüsteemid kogu maailmas seisavad silmitsi arstide ülekoormusega, mis on tingitud tervishoiutöötajate puudusest ja elanikkonna suurenenud nõudlusest tervishoiu järele. Digitaalsete lahenduste kasutamine tervishoius võib aidata seda probleemi lahendada, muutes tervishoiutöötajate tööaega efektiivsemaks. (Kidholm, Jensen, Johansson, & Montori, 2023) On leitud, et kaugtöö meditsiinivaldkonnas võib kaasa tuua mitmeid väljakutseid, sealhulgas mitteverbaalse suhtlemise vähenemist või füüsilise kontakti puudumist patsiendiga (Garavand, Jalali, Talebi, & Sabahi, 2022; Murphy et al., 2021). Lund et al. (2020) toovad välja, et kuigi mõned üldarstid võivad kasutada digitaaltehnoogiaid patsientidega suhtlemiseks, vajavad paljud tervishoiutöötajad füüsilist kohalolekut, näiteks erinevate seadmete kasutamist uuringute läbiviimiseks või operatsioonide tegemiseks.

Tänapäeval muutub üha tavalisemaks virtuaalsete konsultatsioonide praktika, kui vahetu kontakt patsiendiga pole vajalik. Sellisel juhul peab arstil olema vaikne ja konfidentsiaalne keskkond, head IT-lahendused ning turvaline võimalus patsiendi tuvastamiseks (Macken, Fortune, & Buchanan, 2021; The Nosa Group, 2023) Murphy et al. (2021) töid oma uuringus esile erinevad IT-probleemid videokonsultatsioonide ajal, rõhutades sujuva tehnoloogia vajadust edukaks videokonsultatsioonide rakendamiseks. Samuti märgiti, et mõnedel tervishoiutöötajatel võivad puududa piisavad oskused video või telefoni teel konsulteerimiseks ning neil võib olla vajadus nende oskuste täiendamiseks.

Haridustöötajad suhtuvad sageli kriitiliselt kaugtöösse, eriti rõhutades nende vajaduste ja võimaluste ebakõla, mis puudutab eksklusiivset juurdepääsu kodusele kaugtöökeskkonnale. Nende väljaütlemised viitavad suurele töömahule ning probleemidele seadmete ja internetiühendusega, mis on vajalikud distantsõppe korral (Davidavićiene, Rymaniak, & Lis, 2023). Kuna infotehnoloogia valdkond areneb pidevalt ja e-õppe jaoks on vaja kaasaegseid platvorme, siis siin ilmneb oht, et kasutatavad platvormid vananevad kiiresti (Sheorey, Mehla, Tiwari & Behl, 2022). Eestis läbiviidud uuringud on toonud esile haridustöötajate murekohad, sealhulgas IT-tugi, kvaliteetse riistvara, kaasaegse tehnilise

tarkvara ja digiplatvormide puuduse (Erss, Lauristin, Loogma, Sarv, & Sirp, 2021; Tammets et al., 2021). Mitmetes uuringutes on samuti rõhutatud haridustöötajate töökoormuse suurenemist, mis on osaliselt seotud digitaalsete õppematerjalide ja -meetodite nappusega (Davidavičiene, Rymaniak, & Lis, 2023; Tammets et al., 2021; Erss et al., 2021). Lund et al. (2020) oma uurimuses rõhutavad, et pandeemia ajal toimunud üleminekul kaugõppele märkasid nii vanemad kui ka õpetajad hariduse kvaliteedi langust. Eesti Haridusministeeriumi tellitud uuringute kohaselt polnud sageli peamiseks probleemiks õpitava omandamine, vaid just oskuste puudumine õppeprotsessi juhtimisel, mis omakorda viis motivatsiooni languseni (Tammets et al., 2021). Sheorey et al. (2022) toovad, et siiski on eduka veebipõhise õppimise jaoks oluline, et õppijal oleks piisav motivatsioon ja kõrge enesedistsipliin.

Infotehnoloogia ja side ning finants- ja kindlustustegevuse tegevusaladel rakendatakse kaugtööd kõige aktiivsemalt. Kui vaadata infotehnoloogia valdkonda, siis see on seotud asjaoluga, et mitmed IT-sektori ülesanded, näiteks tarkvaraarendus, serverite haldamine ja võrgu turvalisuse tagamine, saab edukalt läbi viia kaugtöö vahendite ja internetiühenduse abil (Haan, 2023). Kuid samas mõned IT-valdkonna ametid nõuavad suuremat kontsentratsiooni, ja sellistel juhtudel võib tootlikkus väheneda segavate tegurite tõttu. Samuti kasutatakse keerukamate ülesannete arutamisel virtuaalseid suhtluskanaleid, mis sellistel hetkedel on vähem efektiivsed ja võtavad rohkem aega. Erilist tähelepanu pööratakse andmete konfidentsiaalsusele, mida on raske tagada isiklike arvutite kasutamisel või teiste pereliikmete kohalolul töö ajal. (Gibbs, Mengel, & Siemroth, 2021) Mis puudutab finants- ja kindlustustegevuse valdkonda, siis Lund et al. (2020) on arvamusel, et selles valdkonnas on suur potentsiaal kaugtööks, kuna umbes seitsekümmend viis protsenti tegevustest saab täita kaugtööna. Selle valdkonna töötajad suudavad oma kohustusi edukalt täita, kasutades veebiplatvorme ja andmeanalüüsi tööriistu, ilma et oleks vaja füüsiliselt kontoris viibida (Haan, 2023). Santella (2021) on toonud esile, kuidas finantssektori juhid usuvad, et tulevikus eelistatakse finantssektori töös füüsilist kontoris kohalviimist vähemalt kolm päeva nädalas. Seda põhjendatakse sellega, et finantssektori töötajate seas on oluline säilitada korporatiivset kultuuri, noorematel töötajatel on võimalik õppida ja saada tugi kogunud kolleegidelt, vältida sotsiaalset isolatsiooni.

Magistritöö autorid on pärast erinevate allikate analüüsimist jõudnud järeldusele, et sõltumata ettevõtte tegevusvaldkonnast, on kaugtöö enim levinud kontoritöötajate seas, sest kontoritöö hõlmab peamiselt kognitiivset mõtlemist ja infohalduse protsesse, mida saab

tõhusalt teostada digitaalsete tööriistade abil. Kontoritööülesannete hulka kuuluvad dokumentide koostamine, andmete analüüsimine, suhtlemine e-posti teel ja koosolekute pidamine, mis on võimalik teostada kaugteel. On leitud, et ettevõtted seisavad silmitsi olulise väljakutsega, mis puudutab usaldusväärse tehnoloogilise infrastruktuuri ja toetuse vajadust, mis võimaldaks töötajatel tõhusalt tegutseda kaugtöö keskkonnas. Lisaks sellele tuleb ettevõtetel lahendada turvalisusega seotud probleeme, kuna andmelekete tagajärjed võivad olla tõsised. Kuna kaugtöö ja digitaalsete tehnoloogiate kasutamine on üha enam levinud, on oluline tagada konfidentsiaalse teabe kaitse, võrgu turvalisus rünnakute ja häirete vastu ning andmete turvalisus nende edastamise ja säilitamise igas etapis.

2. Empiiriline uurimus kaugtöö väljakutsete kohta Ida-Virumaa kontoritöötajate seas

2.1. Valimi ja uurimisprotsessi tutvustus

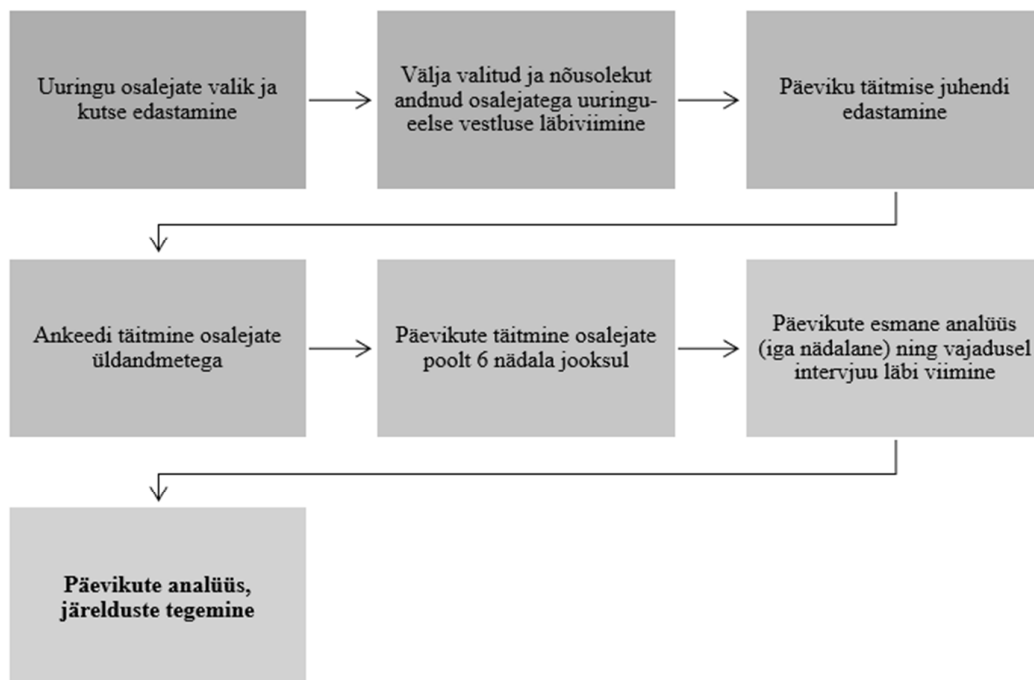
Käesolevas alapeatükis kirjeldavad magistritöö autorid uurimisprotsessi ja empiirilise osa jaoks kasutatavat valimit. Samuti põhjendavad autorid, miks valitud andmete kogumise meetod on parem võrreldes teiste meetoditega ning kuidas see meetod aitab saavutada püstitatud uurimiseesmärki. Töö uurimisprobleemiks on väljakutsed, mis kõige sagedamini esinevad Ida-Virumaa kaugtöötavate kontoritöötajate seas. Magistritöö raames läbiviidava uurimistöö fookuses on olukorrad, mis segavad tavapärasest töökäiku ja mida kogevad töötajad viibides kaugtööl.

Uurimise läbiviimiseks kasutavad magistritöö autorid päeviku meetodit. Päeviku meetodit on kasutatud andmete kogumise vahendina paljudes erinevates uurimisvaldkondades (Wiseman, Conteh, & Matovu, 2005). Võrreldes teiste meetoditega, päeviku meetodi eeliseks on see, et osalejad saavad reaalselt kirja panna oma tundeid ja igapäevastes olukordades saadud kogemusi ning antud meetod peegeldab kõige täpsemini päeva jooksul toimunud frustratsioonide arvu (Bosch, Ihme, Drewitz, Jipp, & Oehl, 2020). Päeviku meetod kuulub kvalitatiivsete andmete kogumise meetodi alla, võimaldades teha märkmeid päevikusse, mis on tundlikud aja, konteksti ja detailide suhtes (Unterhitzenberger & Lawrence 2022). Kasutades päeviku uurimismeetodit, peab arvestama sellega, et nagu kõikide uurimismeetodite puhul, ka päeviku meetodil on olemas omad plussid ja miinused (Wiseman et al., 2005). Päeviku meetodi kasutamise positiivse aspektina on näiteks võimalus osalejatel vabalt väljendada kogetud olukorda, fikseerides just seda, mis nende jaoks on oluline (Milligan, Bingley, & Gatrell, 2005). Samuti võimaldab päeviku meetod informatsiooni fikseerida võimalikult koheselt peale olukorra tekkimist, mis omakorda tagab sügava ja põhjaliku informatsiooni saamise (Unterhitzenberger & Lawrence, 2022). Päeviku meetodi negatiivsete aspektidena on toodud potentsiaalsed probleemid, mis on seotud andmete kvaliteedi ja vastavusega nõuetele. Samuti võivad päevikutest saadud andmete kvaliteeti mõjutada osalejate motiveeritus ja selektiivsus, kuna see, mida osaleja otsustab päevikusse kirja panna, võib olla subjektiivne (Bolger, Davis, & Rafaeli, 2003; Mackrill, 2008). Unterhitzenberger ja Lawrence (2022) on kirjutanud, et päeviku meetodi kasutamine on ajamahukas nii osalejate kui ka uuringu läbiviijate jaoks. Osalejate jaoks nõuab päeviku täitmine palju aega ja enesedistsipliini, samal ajal kui uuringu läbiviijate jaoks võib tulemuste interpreteerimine ja analüüs olla aeganõudev.

Andmete kogumine päevikumeetodi abil erineb traditsioonilistest lähenemistest, mis omakorda nõuab täiendavate nüansside arvestamist (Unterhitzenberger & Lawrence, 2022). Esiteks, päeviku meetodi korral panevad andmed kirja osalejad, mitte uurijad, ning seetõttu võib päeviku pidamise lähenemine erineda, näiteks kirjade pikkuse, olukordade kirjelduse detailsuse ja reflektiivsuse taseme poolest (Milligan et al., 2005). Teiseks, Mackrill (2008) toob välja, et mõne osaleja jaoks võib päeviku pidamine olla täiesti uus kogemus, samas kui teistel võib olla varasem kokkupuude sellega.

Magistritöö autorid kasutasid lisaks päevikumeetodile ka struktureerimata intervjuu meetodit. Struktureerimata intervjuu meetodit rakendati nii enne kui ka pärast päeviku meetodi rakendamist, eesmärgiga täiendada ja täpsustada päevikute kogutud andmeid ning saada sügavamat arusaamist osalejate kogemustest ja seisukohtadest. Enne päeviku meetodi rakendamist viisid autorid läbi struktureerimata intervjuud uuringus osalejatega, et tutvustada uuringu eesmärki, sisu ja kogutavaid andmeid ning samuti arutada osalejate varasemat kokkupuudet päeviku pidamisega. See võimaldas autoritel luua usaldusväärset suhet osalejatega ja välja selgitada nende valmidust ja võimet päevikuid täita. Kuna struktureerimata intervjuu paindlikkus võimaldab küsimuste kohandamist või muutmist vastavalt vastaja reaktsioonidele (Kelvin, 2022), siis sobis see meetod hästi täiendavaks vahendiks päevikumeetodile.

Magistritöö autorite arvates, sobib päevikumeetod kõige paremini selle uuringu eesmärgi täitmiseks, kuna see võimaldab koguda piisavalt andmeid ning kogutavad andmed on fikseeritud reaalses ja osalejate jaoks mugavas kohas. Päeviku meetodi abil saadud andmed on usaldusväärsed, kuna uurijal on võimalus minna süvitsi uuritavasse teemasse ja teostada põhjalik süvaanalüüs. Magistritöö empiirilise osa uurimisprotsessi etapid on toodud joonisel 6:



Joonis 6. Magistritöö empiirilise osa uurimisprotsessi etapid.

Allikas: Autorite koostatud

Käesoleva magistritöö raames kestis päeviku täitmise periood poolteist kuud, mille jooksul osalejad panid kirja kaugtöö käigus esile kerkivaid väljakutseid ning kirjeldasid kaugtöö väljakutsete mõjusid, märkides ka pingelisuse taset. Sarnast meetodit on varem kasutatud näiteks projektijuhtide ja projektimeeskonna liikmete seas, kui uuriti ebaõiglase kohtlemise kogemust (Unterhitzenberger & Lawrence, 2022). Andmete kvaliteedi ja piisavuse tagamiseks kehtestati uurimuses kõikide osalejate jaoks ühised tingimused, mis hõlmasid päevikute täitmist vähemalt üks kord nädalas 1,5 kuu jooksul, st kuus nädalat. Uuringu jaoks vastajate leidmiseks pöördusid magistritöö autorid Ida-Virumaal tegutsevate ettevõtete personaliosakondade poole. Vastanute hulgast, oleme välja valinud kümme kontoritöötajat, kes on kesktaseme spetsialistid ja kelle emakeel on vene keel. Valiku põhjenduseks oli Ida-Virumaa vene emakeelega elanike suur arv, mis vastavalt Statistikaameti andmetele moodustab umbes 70% piirkonna elanikkonnast (Statistika, 2023). Võrreldes teiste maakondadega ja kogu Eesti riigiga, on venelaste osakaal Ida-Virumaal märkimisväärselt suurem. Näiteks aastal 2023 moodustasid venelased umbes 23% kogu Eesti elanikkonnast, 27% Harjumaal ning alla 12% mujal Eestis. (Statistika, 2023) Selline valim

võimaldab uurida kaugtöö väljakutseid, mis tekivad Ida-Virumaa vene emakeelega kontoritöötajatel. Peamiseks tingimuseks oli see, et valitud töötajad teevad kaugtööd vähemalt üks kord nädalas, kuid nad ei viibi kogu aeg kaugtööl. Sellise ajalise parameetri valikut toetab ka Bailey ja Kurland'i (2002) uuring, mille käigus selgus, et keskmiselt kestab kaugtöö ühes kuus viis kuni kuus päeva. Samuti oli tingimuseks see, et nende kontoritöötajate igapäevased tööülesanded hõlmavad dokumentidega töötamist arvuti taga (keskaste spetsialistid).

Magistritöö autorid koostasid ankeedi ja päeviku, mida kasutati uurimise läbiviimisel (lisad A ja B). Ankeet sisaldab üldist teavet osalejate kohta ning annab ülevaate nende vanusest, soost, perekonnaseisust, laste olemasolust, ametist ja tööstaažist. Samuti sisaldab ankeet küsimusi osalejate kaugtöökohta kohta: kus kaugtöökoht asub, millised on selle tingimused ning milline on ruumi sisustus ja varustus. Osalejad täitsid ankeedi ühe korra. Ankeedis sisalduvad andmed aitavad paremini analüüsida päevikutes kajastuvat informatsiooni. Soolise jaotuse järgi on enamus osalejaid naised (8 naist), samas kui väiksem osa moodustavad mehed (2 meest). Osalejate vanus varieerub vahemikus 26-54 aastat. Enamik osalejaid on abielus, moodustades seitse kümnest, ning kolm osalejat on vallalised. Samuti on seitse osalejat lapsevanemad ja neil on alaealised lapsed, sealhulgas ühel vallalisel osalejal. Magistritöö autorid ei tee üldistusi soo, vanuse, perekonnaseisu ja laste olemasolu järgi, kuna osalejate arv ei ole piisav nende üldistuste tegemiseks. Kümnest osalejast vastas seitse, et teevad kaugtööd 1-2 päeva nädalas, kaks teevad seda 1 kord nädalas ning üks osaleja teeb seda 2-3 päeva nädalas, ehk 50% tööajast. Ankeedi vastuste põhjal omab 40% osalejatest eraldi ruumi, kus nad saavad rahulikult kaugtööd teha, samas kui teistel ei ole sellist võimalust ja nad teevad kaugtööd elutoas või mõnes muus toas. Ainult ühel vastanutest on olemas korralikult sisustatud kaugtöökoht (kirjutuslaud, tool), kuid see asub elutoas, mitte eraldi ruumis.

Päevik sisaldab 6 avatud küsimust, millele osalejad saavad anda üksikasjalikke vastuseid. Iga olukorra kohta saab vastaja anda lühikese kirjelduse ja hinnata pingelisust 6-pallisel Likerti skaalal. Andmete usaldusväärstust mõjutavad mitmed tegurid, mis on otseselt seotud küsimustikuga, sealhulgas ankeedi struktuur, ajaline raamistik ja täitmise regulaarsus. Autorid koostavad nii ankeedi, kui ka küsimustiku selliselt, et selle täitmine ei võtaks liiga palju aega, tagades samas täielike andmete kogumise ning vältides osalejate väsimust päeviku täitmise protsessist. Päeviku küsimuste koostamisel on magistritöö autorid lähtunud

varasemate uuringute käigus tuvastatud suundadest. Tabelis 4 on toodud päeviku küsimused koos teoreetilise taustaga.

Tabel 4

Päevikus esitatud küsimuste seotus teooriaga.

Teoreetiline taust	Päeviku küsimus
Päeviku pidamine võimaldab üksikasjalikult jäädvustada mitmesuguseid aspekte, mis on tundlikud nii ajalise kui ka sisulise konteksti suhtes (Unterhitzberger & Lawrence, 2022; Milligan et al., 2005). Kaugtöö võib põhjustada erinevaid stressirohkeid olukordi (Gualano et al., 2022; Morán, 2023; Cajas et al., 2023).	Kuidas kirjeldaksid kokkuvõtvalt käesoleva nädala päeviku pidamise perioodi ning sel ajal esile kerkinud pingelisi olukordi? Mis olid peamised pingete tekkimise põhjused?
Stressi pingelisuse tase varieerub inimese individuaalsel tasemel, ühele ja samale olukorrale inimene võib reageerida erinevalt, sh sõltuvalt teiste faktorite olemasolult (Gualano et al., 2023; Orlandi, Veglianti, Zardini, & Rossignoli, 2024).	Kirjeldage olukorda, kui töötades kaugtööl, tekkis(id) pinge(d). Kuivõrd pingeline oli tekkinud olukord?
Sõltuvalt kaugtöö väljakutsete omapärast, on olemas ka nende väljakutsete lahendusviisid, kuid kindlate reeglite kehtestamine ja jälgimine aitab vähendada probleemsete olukordade tekkimist (Cascio, 2000; Brough et al., 2020; Soderstrom et al., 2023; Li et al., 2022).	Kuidas lahendasite tekkinud olukorda?
Erinevad kaugtöö väljakutsed märgatavalt avaldavad mõju tööefektiivsusele, vähendades tootlikkust ja tööga kaasatust ning suurendades stressi (Galanti et al., 2021; Cascio, 2000)	Missugust mõju avaldas tekkinud olukord töötulemustele (töösooritusele?)
Kaugtöövorm ei sobi kõikide jaoks ning paljud töötajad on harjunud töötada kontoris (George et al., 2021; Khorakian et al., 2023)	Kuivõrd erineks tekkinud olukord, kui täidaksite tööülesandeid kontoris?
Kaugtöö korraldamisel peab pöörama tähelepanu töökorralduse kehtestamisele (Cascio, 2000; van Zoonen et al., 2021).	Mis juhul oleks võimalik antud olukorda vältida?

Allikas: Autorite koostatud

Enne uuringus osalemist läbis iga osaleja vestluse, mille käigus selgitati uuringu eesmärke, kuidas saadud andmeid analüüsitakse ja edaspidi kasutatakse. Selleks, et igal osalejal oleks ühine arusaam päeviku täitmisest, autorid koostasid päeviku täitmise juhendi (toodud lisas C), samas igal osalejal oli tugi kogu uuringu perioodi kestel.

Päevikute täitmise perioodi jooksul panid osalejad oma kaugtöökogemused, kirjeldades erinevaid väljakutseid, millega nad kaugtöö ajal kokku puutusid, ning kirjeldades, kuidas nad nendega toime tulid. Päevikud pakkusid magistr töö autoritele ainulaadset ja

ajakohast ülevaadet kaugtöökeskkonnas esinevatest väljakutsetest. Magistritöö autorid jälgisid, et nii ankeedi kui ka päeviku küsimustele antud vastused oleksid põhjalikud ja sisukad ning vajadusel võeti osalejatega ühendust, et täpsustada arusaamatuid aspekte. Juhtudel, kui osalejad ei esitanud oma sissekandeid ettenähtud aja jooksul, võeti nendega ühendust, et pakkuda vajalikku tuge. Pärast iganädalaste osalejate päevikute andmete kogumist viisid magistritöö autorid läbi esmase kvalitatiivse analüüsi. Andmete kodeerimine ja temaatiline klassifikatsioon põhinesid teoreetilise osa käigus uuritud teadusartiklitel ja -uuringutel.

Iga päeviku küsimuse kohta koguti 60 vastust. Magistritöö raames klassifitseerisid autorid päevikute vastused vastavalt probleemi olemusele ning seejärel jagati kaugtöö väljakutsed viide põhikategooriasse, võttes aluseks teoreetilises osas käsitletud kõige levinumad väljakutsete kategooriad: tehnoloogilised probleemid, sotsiaalne isoleeritus, töö- ja eraelu tasakaalustamatus, halvasti organiseeritud kaugtöökeskkond ning ebaselge kaugtöö korraldus (vt tabel 5).

Tabel 5

Ida-Virumaa kontoritöötajate seas kaugtöö käigus esinenud olukorrad ja nende jagunemine

Päeviku väljavõtted	Olulised märksõnad olukorra kohta	Kaugtöö väljakutse
„Mõnel inimesel kulub samale küsimusele vastamiseks paar minutit (mis on väga mugav), teised aga ignoreerivad päringuid igal võimalikul viisil ja viivitavad küsimusega nii palju kui võimalik. Kontoris on võimalik küsida isiklikult.“ (E-2)	Puuduvad kindlad reeglid, mis aja jooksul peab vastama päringutele/kirjadele	Ebaselge kaugtöö korraldus
“Keegi ei teadnud, et olen täna kaugtööl, kalendrisse ka jäi märkimata, mistõttu pidin helistama ja olukorda selgitama, tekitades sellega rahulolematust.” (A-5)	Puuduvad kindlad reeglid, kuidas teavitada kaugtöö päevadest	
“Kui samal ajal kodus ka teised pereliikmed, siis on raskem keskenduda.” (H-5)	Perekonnaliikmete sekkumine tööajal	
„...tööpäev kestis tavapärasest pikemalt. Õhtul jäi vähem aega puhkamiseks ja perekonnaga suhtlemiseks.” (B-1)	Normeerimata tööpäev vähendab aega perekonnaga suhtlemiseks	Töö- ja eraelu tasakaalustamatus
„...olid pidevad probleemid internetiühendusega“ (J-6)	Välispidised tehnilised probleemid	
„...tekkis probleem siseserveri ühenduse loomisega (ei saanud serverisse ligi)“ (I-5)	Organisatsiooni sisesed tehnilised probleemid, vajadus tehnilise toe järele.	Tehnoloogilised probleemid
“...vahel tekib üksindustunne, sest kontoris töötades saad alati kolleegidega aeg-ajalt mõne fraasi vahetada...” (B-4)	Üksindustunde tekkimine, kuna puudub isiklik kontakt	
“...kontoris saab raskemaid küsimusi arutada teiste kolleegidega või ülemusega ning leida lahenduse koos” (H-3)	Vahetu kontakti puudumine kolleegidega	Sotsiaalne isoleeritus
„Töökoht ei ole hästi organiseeritud (puudub vajalik sisustus, pole eraldi ruumi)“ (F-1)	Kaugtöökoha sisustus on puudulik	
„Kontoris on paremini organiseeritud töökoht, kõik on käepärast, mugavam.“ (E-1)	Kaugtöökoha sisustus on puudulik	Halvasti organiseeritud kaugtöökoht

Allikas: Autori koostatud kogutud andmete põhjal.

Tabelis 5 esitatud päevikute väljavõtted on jaotatud kaugtöö väljakutsete kategooriatesse. Tekstis ja tabelis on esitatud ainult mõned katkendid päevikutest, et hoida fookust. Iga näite puhul on tabelis viide päevikule (tärniga) ja konkreetsele sissekandele (numbriline viide). Näiteks, kui vastusest ilmnnes, et töötajal on raskusi internetiühendusega, klassifitseeriti see tehnoloogiliste probleemide alla. Samamoodi, kui töötaja tõi välja üksindustunde ja vajaduse kolleegidega suhtlemiseks, liigitati see sotsiaalse isoleerituse kategooriasse. Seda tüüpi struktureeritud lähenemine võimaldab paremini analüüsida ja süstematiseerida kogutud andmeid ning seostada neid kaugtööga seotud väljakutsete kategooriatega. Kaugtöö väljakutsete pingelisuse keskväärtuse ja variatsioonikordaja arvutamiseks ning diagrammide koostamiseks, kasutasid magistritöö autorid andmetöötluse programmi MS Excel.

2.2. Kaugtöötajate arvamused kaugtööst

Selles alapeatükis viivad magistritöö autorid läbi andmeanalüüsi, kasutades päevikutes kogutud andmeid. Analüüsi eesmärgiks on tuvastada, milliste väljakutsetega kaugtöötajad kõige sagedamini puutusid kokku ja mis olid nende väljakutsete esinemise põhjused.

Joonisel 7 esitatud andmete põhjal võib järeldada, et kaugtöötajatel esineb erinevaid väljakutseid, kuid nende esinemissagedus ei ole ühtlane.



Joonis 7. Ida-Virumaa vene emakeelega kontoritöötajate kaugtöö väljakutsete esinemissagedus (päevikutest saadud andmete põhjal).

Allikas: Autorite koostatud

Päevikutes on fikseeritud kokku 60 kaugtööpäeva. Osalejad panid kirja 88 sissekannet, mis kirjeldasid erinevaid olukordi kaugtööpäeva jooksul. Kaheksa kaugtöö päeva puhul vastasid osalejad, et neil ei esinenud ühtegi pingelist olukorda, moodustades 9% kõikidest esinenud kaugtöö väljakutsetest. Kõige sagedasemad väljakutsed on seotud ebaselge kaugtöö korraldusega (34%) ning töö- ja eraelu tasakaalustamatusega (22%). Vähesel määral eksisteerivad kaugtöötajate sõnul sellised väljakutsed, nagu tehnoloogilised probleemid, halvasti organiseeritud kaugtöökoht ja sotsiaalne isoleeritus, mille esinemissagedused on üldiselt sarnasel tasemel. Sotsiaalse isoleerituse vähene esinemissagedus võib tuleneda asjaolust, et paljudel kaugtöötajatel oli kodus teisi pereliikmeid, mis vähendas üksindustunnet. Siin on oluline ka märkida, et mõnedes kaugtööga seotud probleemsituatsioonide kirjeldustes ilmnis mitmeid väljakutseid. Näiteks esines olukordi, kus kaugtööpäev katkes internetiühenduse probleemide tõttu ja kui internetiühendus taastati, siis tundis töötaja kohustust teha tööd ka vabal ajal, et tagada tööülesannete õigeaegne täitmine. Seega oli kaugtöö väljakutsete kirjeldus sageli seotud mitmete probleemide kombinatsiooniga, millest esimene oli seotud tehnoloogiliste probleemidega, samal ajal kui teine oli seotud töö- ja eraelu tasakaalustamatusega. Selliseid olukordi on määratletud mitme väljakutse kombinatsioonina ning need olukorrad on kajastatud mitme väljakutse all.

Uurimise tulemusena ilmnis, et **ebaselge kaugtöö korraldus** oli kõige sagedasem kaugtöö väljakutse, moodustades 34% kõigist esinenud väljakutsetest (vt. joonis 7). Sellise väljakutse keskmine pingelisus oli kõrgem kui teistel väljakutsetel. Mõned päevikusse kantud kirjed viitasid selgelt sellele, et kaugtöötajad kogevad kõrgemat stressitaset eriti juhul, kui kaugtöö korraldus ja juhtimisstruktuur on ebaselged. Uuringu osalejad tõid esile selgete siseeeskirjade ja juhtkonna juhiste olulisuse, mis reguleeriksid tööprotsesse ja aitaksid vältida arusaamatusi töötajate ja juhtkonna vahel. Kaugtöö tõhusaks toimimiseks on oluline korralduslik aspekt ja sobivate organisatsiooniliste meetodite valik (Elst et al., 2017). Päevikutest leiab kinnitust ka Ziembra et al. (2023) uuringus mainitud asjaolu, et tööandjatel on keeruline kontrollida kaugtöötajate ülesannete täitmise efektiivsust ning selged ootused ja tulemuste jälgimine aitavad säilitada juhtkonna ja töötajate vahelist usaldust. Samuti rõhutasid osalejad kaugtöö planeerimise tähtsust, et vältida dokumentide puudumist ja kolleegide poolt liigse segamise vältimist. Paindliku kaugtöögraafiku olulisus osutus samuti märkimisväärseks, kuna kontoritööst erinevalt eeldab kaugtöö sageli suuremat ajalist paindlikkust.

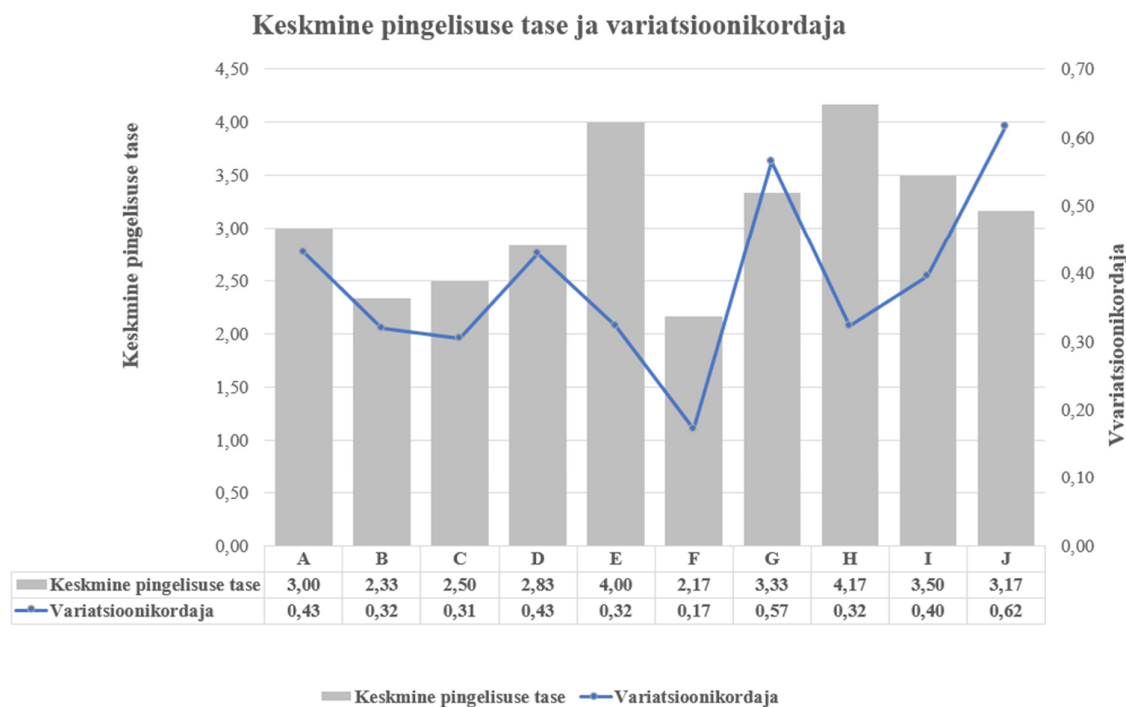
Töö- ja eraelu tasakaalustamatus oli esinemissageduse järgi teine väljakutse, moodustades 22% kõigist väljakutsetest. See on ootuspärane, kuna paljud kaugtöötajad jagavad kodu teiste pereliikmetega, mis võib kaasa tuua töö- ja pereelu konflikti ning ressursside ülekoormuse. Kuigi see väljakutse esines päevikutes sageli, oli pingelisus enamasti madal või keskmine. Vaid mõnel vastajal oli kõrge pingelisuse tase seoses teiste pereliikmete kodus viibimisega. Mann ja Holdsworth (2003) uuringust selgus, et tihtipeale teistel perekonnaliikmetel on raske eristada töörolli perekondlikust rollist, mis kajastus ka päevikusse kantud kirjetes, kus mainiti vajadust tähelepanu järele või isiklike küsimuste lahendamist tööajal. Ainult kahel vastajal ei olnud kodus teisi pereliikmeid, kuid nemadki tundsid töö- ja eraelu tasakaalustamise raskust, näiteks isiklike küsimuste lahendamise tõttu tööajal.

Tehnoloogilised probleemid, sotsiaalne isolatsioon ja halvasti organiseeritud töökeskkond esinesid vähesel määral ning olid keskmisel stressitasemel. Tehnoloogiliste probleemide puhul tekitasid suurimat stressi olukorrad, kus osalejad ei suutnud olukorda mõjutada ja olid teiste tegurite sõltuvuses, näiteks siseserveri ühenduse probleemid või elektrikatkestused, mis häirisid WiFi ja arvuti tööd. Keskmine stressitaseme tase ilmnis olukordades, kus tehnoloogilised probleemid olid seotud osalejate enda digioskuste puudulikkusega, nagu raskused videokonverentsi rakendustega ühendamisel või lisaseadmete kasutamisel. Cajas et al. (2023) ja Oakman et al. (2020) varasemad uuringud rõhutavad ka digioskuste tähtsust kaugtöö kontekstis.

Päevikute analüüs näitas, et mõnede vastajate (E-4; H-5) jaoks oli oluline eraldi kaugtööruumi olemasolu, kus nad saaksid keskenduda tööle ilma perekonnaliikmete segamiseta. Üldiselt enamik kaugtöötajaid on nõus leppima mõnevõrra puuduliku kaugtöökoha sisustusega. Nagu Bailey ja Kurland (2002) on toonud, see võib olla seotud asjaoluga, et mõned inimesed peavad kaugtöö võimalust pigem motiveerivaks teguriks, kuna see võimaldab neil ühendada töö- ja perekondlike kohustusi. Samavõrd, kaugtööl mitte pidevalt viibivatel töötajatel võib tekkida probleeme kolleegidega suhtlemisega, mitte aga sotsiaalse isoleeritusega. Üksindustunne ilmnis vaid ühel osalejal (B-4), kellel polnud kodus pereliikmeid, mistõttu võib suhtlemisvajadus olla temal kõrgem. Peamised väljakutsed sotsiaalse isoleerituse puhul olid seotud silmast-silma kontakti puudumisega kolleegidega, mis võis takistada probleemide kiiret lahendamist ja toetust kolleegidelt või ülemustelt. Leiab kinnitust ka teooriast – see, kui töötajad saavad olla üksteisele toeks, omab töökohal üldist positiivset mõju (Chiaburu & Harrison, 2008). Teatud olukordades võis kolleegidele

ebamugavatel aegadel helistamine tekitada ärritustunnet. Siiski märkisid osalejad (B-1, I-4) päevikutes ka sotsiaalse isoleerituse positiivseid külgi, näiteks võimalust keskenduda tööle ilma väliste segajateta. Delanoeije ja Verbruggen (2020) ka rõhutasid oma töös, et kaugtöö võimaldab töötajatel paremini struktureerida oma tööülesandeid ning keskenduda nende täitmisele.

Magistritöö autorid kogusid päevikutes kirjeldatud kaugtöö käigus tekkinud pingeliste olukordade kohta hinnanguid 6-pallise Likerti skaala abil. Samuti arvutasid nad iga kaugtöö väljakutse keskmise pingelisuse taseme ja variatsioonikordaja, mis võimaldas neil välja selgitada, millised olukorrad olid kõige pingelisemad. Joonisel 8 on esitatud arvatud andmed kaugtöö käigus tekkinud väljakutsete keskmise pingelisuse taseme ja variatsioonikordaja kohta.



Joonis 8. Keskmine pingelisus ja variatsioonikordaja Ida-Virumaa kontoritöötajate tasandil.

Märkus: diagrammi tulbad A-J tähistavad uuringus osalenud vastajaid.

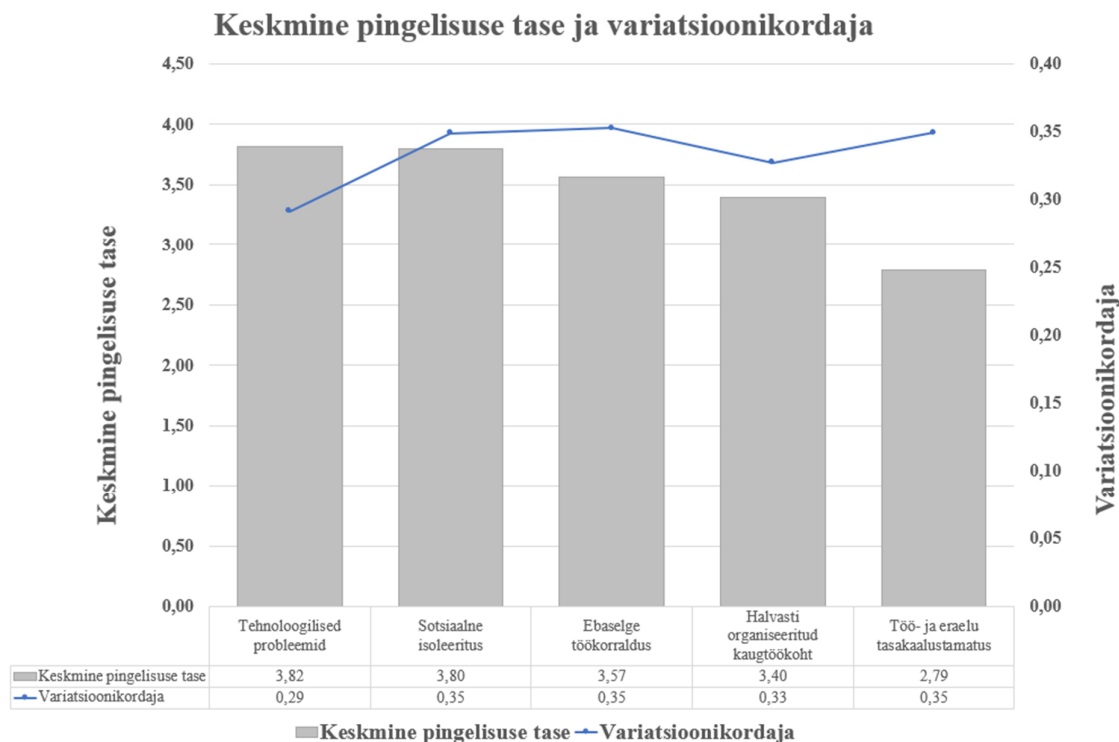
Allikas: Autorite koostatud kogutud andmete põhjal.

Uuringu tulemuste analüüsist selgus, et osalejad reageerivad kaugtöö käigus tekkinud pingelistele olukordadele erinevalt, kuid üldiselt jääb pingelisus keskmisele tasemele vahemikus 2,17 kuni 4,17. Kõrgeima keskmise pingelisuse tasemega osaleja oli vastaja H,

kelle pingelisus oli pidevalt kõrgel tasemel (keskmine pingelisus - 4,17). See viitab sellele, et kaugtöö käigus tekkinud väljakutsed mõjutavad teda eriti intensiivselt ning stressiga toimetulek võib olla keeruline. Vastaja H peamisteks väljakutseteks olid halvasti organiseeritud kaugtöökoht, ebaselge töökorraldus, sotsiaalne isoleeritus ning töö- ja eraelu tasakaalustamatus. Samuti oli tema pingelisuse taseme variatsioonikordaja kõrge (0,32), mis näitab, et tema stressitase oli stabiilselt pigem kõrge.

Variatsioonikordaja väärtused osalejate pingelisuse tasemes jäid vahemikku 0,17 kuni 0,62. Variatsioonikordaja aitab hinnata andmete muutuvuse määra. Viiel vastajal kümnest oli variatsioonikordaja vahemikus 0,4-0,62, mis viitab sellele, et nende stressitase kõikus päevade lõikes märkimisväärselt. Kolmel vastajal kümnest oli nii pingelisuse tase kui ka variatsioonikordaja madalal tasemel. See võib viidata sellele, et neil on võrreldes teistega arenenud stressijuhtimise oskused. Näiteks, osaleja F peamiseks kaugtöö käigus tekkinud väljakutseks olid töö- ja eraelu tasakaalustamatus ning mõnel päeval ka halvasti organiseeritud kaugtöökoht, kuid tema jaoks kaugtöö on pigem motiveeriv faktor, kuna tema sai ühendada töökohustuste täitmist ja lapse jälgimist kodus. Kõrgeim variatsioonikordaja oli vastajal J (0,62), mis tähendab, et tema stressitase kõikus märkimisväärselt erinevatel päevadel. Vastaja J pingelisuse tase oli keskmisel tasemel (3,17), kuid stressitase võis olla ebaproportsionaalne ja sõltuda konkreetsetest päevakajalistest asjaoludest või situatsioonidest kaugtöö käigus.

Hinnangute põhjal arvatud iga kaugtöö väljakutse kohta keskmine pingelisuse tase ja variatsioonikordaja on toodud joonisel 9.



Joonis 9. Keskmine pingelisuse tase ja variatsioonikordaja kaugtöö väljakutsete lõikes.

Allikas: Autorite koostatud kogutud andmete põhjal

Osalejate vastustest ilmnes, et kõige kõrgema keskmise pingelisuse tasemega kaugtöö väljakutsed on seotud tehnoloogiliste probleemidega (3,82) ja sotsiaalse isoleeritusega (3,80), millele järgneb ebaselge töökorraldus (3,57). Need väljakutsed sõltuvad suuresti töandja poolsetest korraldustest ning töötajad ei saa neid oluliselt mõjutada. Halvasti organiseeritud kaugtöökoht ja töö- ning eraelu tasakaalustamatus on osalejate hinnangul madalama pingelisuse tasemega. Osalejad suhtuvad nendesse väljakutsetesse leplikumalt. Esiteks, valides kaugtöö vormi töötajad tavaliselt arvestavad sellega, et kodus võivad olla ka teised perekonnaliikmed ning on juba eelnevalt valmis ebamugavust tekivaks olukordadeks. Teiseks, kuna uuringu osalejate puhul kaugtöö vorm oli ainult 1-2 päeva nädalas ja tavaliselt töötajad täitsid oma tööülesandeid kontoris, siis selle 1-2 kaugtöö päeva jaoks nemad olid nõus leppima mõnevõrra puudulikkude kaugtöökohta sisustusega ja seepärast halvasti organiseeritud töökoht ei tekitanud suuremal määral pingelisust. Kokkuvõtteks võib öelda, et sotsiaalne isoleeritus, ebaselge töökorraldus ja tehnoloogilised probleemid on olulised kaugtööga seotud väljakutsed ning organisatsioonidel tasuks neid aspekte kaugtöö korraldamisel arvesse võtta, et tagada töötajate heaolu ja tõhusus.

Peaaegu kõigil kaugtöö väljakutsetel oli variatsioonikordaja keskmisel tasemel (0,33–0,35), välja arvatud tehnoloogiliste probleemide puhul (0,29). See viitab sellele, et osalejate hinnangud väljakutsete pingelisusele olid üldiselt ühtlased ja suuri kõikumisi ei esinenud. Siiski võib individuaalsete vastajate tasandil pingelisuse tase ja variatsioonikordaja erineda (vt. joonist 8 “Keskmine pingelisus ja variatsioonikordaja kontoritöötajate tasandil”).

2.3. Järeldused kaugtöö väljakutsetega toimetulemisest Ida-Virumaa kontoritöötajate perspektiivist

Selles alapeatükis teevad magistritöö autorid järeldusi kaugtöö väljakutsete esinemise kohta Ida-Virumaa vene emakeelega kontoritöötajate seas, tuginedes läbiviidud uuringule. Lisaks toovad nad välja uuringu osalejate poolt tehtud ettepanekud kaugtöö väljakutsetega paremaks toimetulekuks, näidates võimalikke lahendusi ja meetmeid, mida organisatsioonid saavad rakendada. See aitab luua arusaama kaugtöö keskkonna olulistest aspektidest ning pakub praktilisi suuniseid, kuidas neid väljakutseid paremini hallata ja töötajatele toetavat keskkonda luua.

Ida-Virumaal domineerivad tegevusalad, mis nõuavad füüsilist kohalolekut ja tööd, nagu hulgi- ja jaekaubandus, ehitus, veondus ja tööstus. See peegeldab piirkonna eripära, kus kaugtöövormi kasutamine on vähesel määral levinud. Sellel taustal võib järeldada, et kuna Ida-Viru maakonnas on vähem tegevusalasid, mis soodustaksid kaugtööd, võib organisatsioonidel olla vähem teadlikkust kaugtööga seotud väljakutsetest ja võimalustest ning vähem motiveeritust kaugtöö rakendamiseks. Põhjalikum analüüs kaugtöö käigus tekkinud probleemide üle aitab tulevikus ennetada sarnaste probleemide tekkimist. Uuringu osalejad on pakkunud ka tekkinud probleemidele võimalikud ettepanekud väljakutsete ületamiseks. Magistritöö autorite poolt koondatud andmed kajastuvad tabelis 6.

Tabel 6

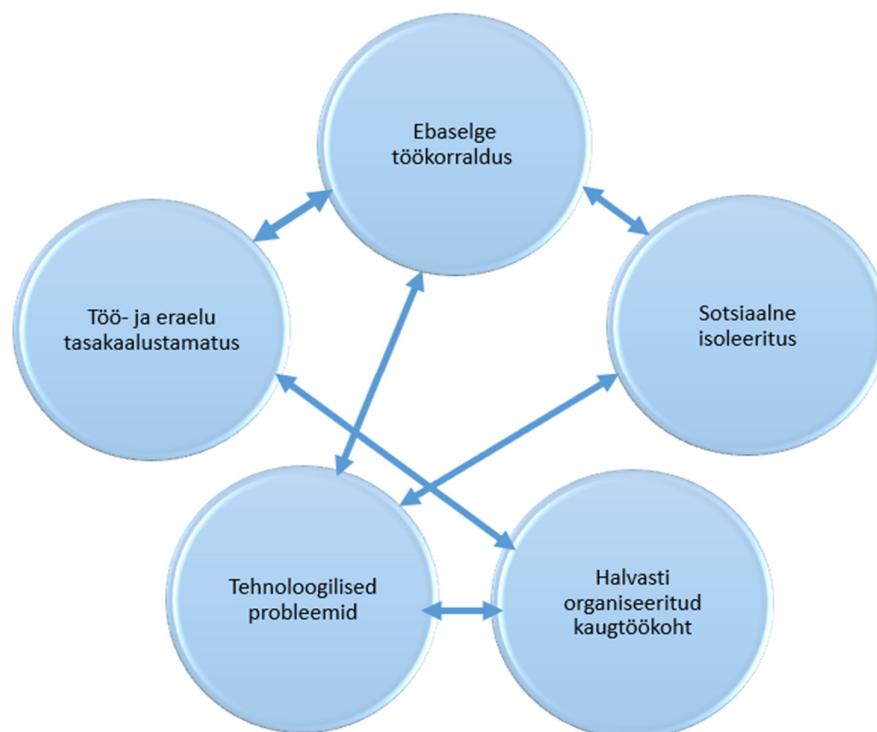
Ida-Virumaa vene emakeelega kontoritöötajate kaugtöö käigus esinenud kitsaskohad ja ettepanekud väljakutsete ületamiseks

Väljakutse või nende kombinatsioon	Kaugtöö käigus esinevad kitsaskohad	Uuringus osalejate ettepanekud väljakutsete ületamiseks
Töö- ja eraelu tasakaalustamatus	Perekonnaliikmete sekkumine tööprotsessidesse	Selgitada ja kehtestada selged piirid töö- ja pereelu vahel ning pakkuda paindlikke töökorralduse võimalusi.
Töö- ja eraelu tasakaalustamatus, Ebaselge töökorraldus	Normeerimata tööaeg, töö tegemine töövälisel ajal	Kaugtöökorralduse loomine ja tööajaplaneerimise vajadusele tähelepanu pööramine.
Töö- ja eraelu tasakaalustamatus, Ebaselge töökorraldus	Töötamine kaugtöö korras haigestumise või haige lapse eest hoolitsemise ajal.	Osalise tööajaga töötamise võimaldamine, paindlik töökorraldus.
Ebaselge töökorraldus	Puudulik kontroll töö teostamise üle	Rakendada läbipaistvaid ja mõõdetavaid tööhindamise süsteeme ning regulaarset aruandlust
Sotsiaalne isoleeritus, Ebaselge töökorraldus	Halb informatsiooni liikumine kolleegide vahel	Rakendada selgeid suhtlusreegleid ja protseduure. Lisaks võiks kasutada digitaalseid koostööplatvorme ja rakendusi, mis võimaldavad reaaliajase suhtlust.
Sotsiaalne isoleeritus	Üksindustunde tekkimine, vahetu kontakti puudumine	Korraldada regulaarselt virtuaalseid kohtumisi ja meeskonnaüritusi.
Tehnoloogilised probleemid	Ebapiisavad IT-oskused	Korraldada regulaarselt uuringuid töötajate koolitusvajaduste kohta enesetäiendamise eesmärgil.
Tehnoloogilised probleemid	Tehnilised raskused ja halb internetiühendus	Professionaalse tehnilise toe korraldamine
Halvasti organiseeritud kaugtöökoht	Vajalikud töövahendid jäävad kontorisse ja/või juurdepääs vajalikele dokumentidele puudub.	Rakendada pilvepõhiseid töövahendite ja dokumendihaldussüsteeme,
Halvasti organiseeritud kaugtöökoht	Halvasti sisustatud kaugtöökoht, puudub eraldi ruum kaugtöö tegemiseks	Kaaluda kodukontori varustamist töövahenditega, nagu laua, tooli ja seadmetega. Lisaks võiks pakkuda juhendit ergonoomilise töökeskkonna loomiseks kodus.

Allikas: Autorite koostatud kogutud andmete põhjal.

Empiirilise uuringu tulemused kinnitavad teoreetiliste allikate järeltusi, tuues esile samad kaugtöö väljakutsed, mis on välja toodud varasemates uuringutes. Kuigi teoreetilised allikad on keskendunud iga väljakutse eraldi analüüsimisele, magistr töö autorid leiavad, et mõned väljakutsed esinevad sageli kombineeritult ning nende mõju võib olla omavahel

tihedalt seotud. Analüüsisides 60 päevikukirjet, selgus, et 40% väljakutsetest esinesid koos. Seega peaks kaugtöö väljakutsete mõistmisel ja lahendamisel rakendama holistilist lähenemist, mis arvestab erinevate väljakutsete vahelisi seoseid ja kombinatsioone. Joonisel 10 on esitatud erinevad väljakutsete kombinatsioonid, mida täheldati uuringu käigus.



Joonis 10. Ida-Virumaa vene emakeelega kontoritöötajate seas esinenud kaugtöö väljakutsete kombinatsioonid.

Allikas: Autorite koostatud kogutud andmete põhjal

Ida-Virumaa vene emakeelega kontoritöötajate seas on kõige levinumad väljakutsed empiirilise uuringu kohaselt seotud ebaselge töökorralduse ja töö- ning eraelu tasakaalustamatusega. Samuti on leitud, et need väljakutsed esinevad sageli koos ning nende koosmõju on eriti märgatav, avaldades olulist mõju nii töötajate heaolule kui ka organisatsiooni tõhususele. Osalejate antud tagasiside tõi esile vajaduse parema infovahetuse järele ettevõttes, eriti seoses sellega, kes ja millal on kaugtööl. Lisaks soovitasid nad kaugtöö korralduse juhendi väljatöötamist. Kaugtöö korralduse juhendi loomine oleks oluline samm kindlate töökorralduslike reeglite kehtestamisel, mis omakorda aitaks vältida arusaamatusi meeskonnas. Töö- ja eraelu tasakaalustamatuse probleemid on osaliselt seotud ebaselge

kaugtöö korraldusega ning osalejad rõhutasid vajadust rangelt järgida kindlaid reegleid ja tööajagraafikut, et tagada töö- ja eraelu tasakaal. Lisaks tunnistasid nad, et selgelt määratletud suunised kaugtöö korralduse kohta aitaksid kaasa tõhusamale tööprotsessile ning vähendaksid töö- ja eraelu konflikte.

Samuti uuringust ilmnnes, et töö- ja eraelu tasakaalustamatus ning halvasti organiseeritud kaugtöökoht on seotud sagedaste segavate teguritega, mis tulenevad vajadusest jagada tööruumi perekonnaliikmetega. Uuringus osalenud isikud väljendasid selgelt vajadust eraldi kaugtööruumi järele, et keskenduda tööülesannetele ja vähendada häirivaid tegureid. Magistritöö autorid on võrrelnud statistilisi andmeid ning on leidnud, et Ida-Virumaa elanike elamistingimused erinevad oluliselt ülejäänud Eesti keskmisest, eriti võrreldes eluruumide suurusega. Näiteks, see väljendub selles, et Statistikaameti andmetel on Ida-Virumaal elavate inimeste seas kõrgem 2-toaliste korterite osakaal (Ida-Virumaal 45%, kogu Eestis on 33%), samas kui üle 3-toaliste korterite osakaal on märgatavalt madalam (10%), võrreldes Eesti keskmisega (25%) (Statistikaamet, 2021). Lisaks on Ida-Virumaa vene elanike keskmine eluruumi suurus elaniku kohta märkimisväärselt väiksem (19,5%) võrreldes ülejäänud Eesti elanikkonnaga (23,5%) (Statistikaamet, 2021). See võib viidata kitsamatele elamistingimustele ja võimalikele väljakutsetele, eriti kaugtöö tegemisel või kodus õppimisel, kus vajatakse piisavalt ruumi ja privaatsust. Seega organisatsioonid võiksid kaaluda võimalusi pakkuda ergonoomilisi lahendusi ja juhiseid kaugtöötajatele, kes ei pruugi omada eraldi tööruumi. See võib hõlmata lihtsaid muudatusi, nagu mugava tooli või töölaua kasutamine, mis aitavad parandada töökeskkonna kvaliteeti.

Sotsiaalse isoleerituse väljakutsed kaugtöö keskkonnas ilmnevad sageli olukordades, kus kaugtöötajatel puudub otsekontakt kolleegidega, mis võib takistada kiiret probleemide lahendamist ja töökaaslaste toetust. See väljakutse esines sageli koos tehnoloogiliste probleemide ja ebaselge töökorraldusega, moodustades kombinatsioone, mis raskendasid töötajate tööd ja suhtlust. Sotsiaalse isoleerituse probleemide leevendamiseks kaugtöö keskkonnas on oluline luua tõhusad suhtluskanalid, mis toetavad meeskonnatunnetust ja aitavad vähendada sotsiaalse isoleerituse negatiivset mõju. Üks võimalus on kehtestada selged suhtlusreeglid ja protseduurid ning kasutada digitaalseid koostööplatvorme ja rakendusi, mis võimaldavad reaalajas suhtlust ja koostööd. Siiski on tekkinud väljakutseid seoses töötajate ebapiisavate IT-oskustega, mis võib piirata nende võimet kasutada digitaalseid suhtlusvahendeid ja platvorme tõhusalt. Seetõttu on oluline regulaarselt korraldada uuringuid töötajate koolitusvajaduste kohta, et parandada nende IT-oskusi ja

suurendada nende enesetõhusust kaugtöö keskkonnas. Lisaks on oluline pakkuda professionaalset tehnilist tuge, et aidata töötajatel lahendada tehnoloogilisi probleeme ja suurendada nende tööviljakust kaugtöö ajal.

Mõningate väljakutsetega toimetulemiseks võib olla kasulik kaaluda koostöötamiskontorite kasutamist. Näiteks võimaldavad need ruumid suhelda teiste inimestega, luua kontakte ning vahetada mõtteid ja ideid, mis omakorda võib soodustada töötõhusust ja innovatsiooni. Samuti koostöötamiskontorites on kättesaadavad erinevad äriteenused, sealhulgas kiire internetiühendus, konverentsiruumid ja bürootehnika, mis aitavad luua sobivat töökeskkonda ja suurendada tootlikkust. Kuid on oluline märkida, et koostöötamiskontorite kasutamine ei pruugi olla ühtlaselt levinud kõigis piirkondades. Näiteks Eestis on koostöötamiskontorid populaarsemad suuremates linnades nagu Tallinn ja Tartu, kuid väiksemates piirkondades, nagu Ida-Virumaa, võib nende kasutamine olla vähem levinud või praktiliselt puududa.

Magistritöö autorid toovad esile olulisuse, et organisatsioonide juhid pööraksid tähelepanu kaugtööga seotud väljakutsetele, millega kontoritöötajad puutuvad kokku. Organisatsioonid peaksid kaugtöö korraldamisel arvestama nende väljakutsetega ja pakkuma lahendusi, et leevendada kaugtööga seotud probleeme. Asatiani ja Norström (2023) rõhutavad, et ettevõtete poolt korraldatud erinevad koolitused võivad aidata sujuval üleminekul kaugtööle, arendades töötajate paindlikkust ja iseseisvust, et nad saaksid paremini kohaneda kaugtöö nõudmistega. Käesoleva uuringu tulemused võiksid olla abiks organisatsioonidele kaugtöö korraldamise põhieeglite väljatöötamisel. Siiski tuleb arvestada, et kaugtöö väljakutsete mõju võib individuaalselt erineda.

Kokkuvõte

Tehnoloogia kiire areng ja digitaalsete vahendite laialdane kasutuselevõtt igapäevaelus on viimastel aastatel toonud kaugtööle märkimisväärset populaarsust. Magistritöö teoreetilises osas võtsid autorid kokku erinevate teoreetiliste allikate määratlused kaugtöö mõistele, analüüsid nende definitsioonide sarnasusi ja erinevusi ning rõhutades olulisi aspekte seoses kaugtööga. Kaugtööd iseloomustavad mitmed kriteeriumid, sealhulgas töö tegemine väljaspool traditsioonilist kontorikeskkonda, vajadus info- ja kommunikatsioonitehnoloogia järele, isikliku kontakti puudumine ning võimalus töötada paindlikul ajal. Kuigi kaugtöö pakub mitmeid eeliseid, kaasneb sellega ka väljakutseid, millele tuleb tähelepanu pöörata. Nende väljakutsete mõistmine on oluline nii individuaalsel, kui ka organisatsiooni tasandil.

Teaduskirjanduse kohaselt on kaugtööl enim levinud järgmised väljakutsed: töö- ja eraelu tasakaalustamatus, ebaselge töökorraldus, tehnoloogilised probleemid, sotsiaalne isoleeritus ja halvasti organiseeritud kaugtöökoht. Uuringutest selgus, et kaugtöö on enim levinud kontoritöötajate seas ning seda rakendatakse peamiselt kognitiivset mõtlemist vajavates tegevusvaldkondades, kus samuti kasutatakse igapäevaselt info- ja kommunikatsioonitehnoloogiaid. Samuti on tuvastatud, et hübriidvorm sobib paremini, kui töötajad saavad kombineerida kaug- ja kontoritööd.

Empiiriline uuring valgustas, milliste kaugtöö väljakutsetega seisid silmitsi Ida-Virumaa vene emakeelega kontoritöötajad oma töö käigus. Tulemused kinnitavad teaduskirjanduses leitud. Kaugtööga seotud väljakutsed on mitmetahulised ning sõltuvad suuresti töötajate põhitegevusest ja töövaldkonnast, samuti piirkondlikest eripäradest. Näiteks, Ida-Virumaal domineerivad füüsilist kohalolekut nõudvad tööstusharud nagu hulgi- ja jaekaubandus, ehitus, veondus ja tööstus, mis piirab kaugtöö kasutamise võimalusi. Magistritöö raames läbiviidud uuring keskendus Ida-Virumaa vene emakeelega kontoritöötajatele, kuna Ida-Virumaal on suur vene elanikkonna osakaal ning erinevused haridustasemes ja elamistingimustes võrreldes teiste Eesti piirkondadega. Seega näitab see, kuidas nii töövaldkondlikud kui ka piirkondlikud tegurid mõjutavad kaugtöö levikut ja rakendamist erinevates piirkondades.

Uuringu läbiviimiseks rakendati päeviku meetodit, mis võimaldas koguda üksikasjalikku teavet kaugtööga seotud väljakutsete kohta. See meetod võimaldas mitte ainult tuvastada, millised probleemid ilmsid kaugtöö ajal, vaid ka analüüsida võimalikke ennetus- ja lahendusmeetmeid nende väljakutsetega tegelemiseks. Saadud andmete analüüs näitas, et

mõnel juhul esinesid kaugtööga seotud probleemid kombineerituna, kus ühe probleemi mõju võis põhjustada teiste probleemide ilmnemist. Kõige sagedamini esinevad kaugtöö väljakutsed olid seotud ebaselge kaugtöö korralduse ja töö- ning eraelu tasakaalustamatusega. Nende väljakutsete ennetamiseks rõhutati vajadust keskenduda kaugtöö korralduse loomisele ja tööajaplaneerimisele, et säilitada selgus ja piirid töö- ja pereelu vahel ning pakkuda paindlikke töökorralduse võimalusi. Lisaks tõsteti esile tehnoloogilisi probleeme ja ebapiisavaid IT-oskusi, mille lahendamiseks soovitati regulaarselt uurida töötajate koolitusvajadusi enesetäiendamise eesmärgil ning tagada professionaalne tehniline tugi. Täiustades töötajate digioskuste taset, võib rakendada erinevaid digitaalseid koostööplatvorme, mis võimaldavad reaalsajas suhtlust ja koostööd. See omakorda aitab ennetada sotsiaalse isoleerituse probleemi tekkimist. Lisaks võivad kaugtöötajad seisneda silmitsi väljakutsetega, nagu puudulik kontroll töö teostamise üle ja halvasti sisustatud kaugtöökoht. Nende väljakutsete lahendamiseks on soovitatav rakendada läbipaistvaid tööhindamise süsteeme, mis võimaldavad regulaarset aruandlust, ning kaaluda kodukontori varustamist ergonoomiliste töövahenditega ja pakkuda juhendit ergonoomilise töökeskkonna loomiseks kodus.

Nagu eelnevalt mainitud, esinevad kaugtööga seotud väljakutsed sageli mitmete erinevate tegurite kombinatsioonina. See tähendab, et probleemide lahendamiseks on vaja süsteemset ja terviklikku lähenemist. Üksikute probleemide lahendamine võib olla vaid osaline lahendus, kuna need võivad omavahel seostuda ja üksteist mõjutada. Seega on oluline kaugtöökeskkonna tõhusaks toimimiseks välja töötada ja rakendada holistiline strateegia, mis hõlmab erinevaid aspekte nagu töökorraldus, suhtlus, tehniline tugi, koolitus ja ergonoomika. Holistilise lähenemise puhul on oluline keskenduda terviklikule vaatele, arvestades kõigi osade omavahelisi seoseid (Cambridge Dictionary). Ainult nii on võimalik tagada tõhus ja toetav keskkond kaugtöötajatele ning lahendada mitmekesised väljakutsed, millega kaugtöö võib kaasneda.

Kaugtöö on viimasel ajal muutunud oluliseks töövormiks, kuid selle rakendamine võib kaasa tuua mitmeid väljakutseid, millest üks olulisemaid on ebaselge kaugtöö korraldus. Tulevased uuringud võiksid võrrelda ettevõtteid, kus on selged kaugtöö juhised, nendega, kus selliseid juhiseid ei ole rakendatud. Selline lähenemine võimaldaks süvitsi uurida, kuidas selgelt määratletud töökorraldus mõjutab kaugtöö tulemuslikkust ja töötajate heaolu erinevates organisatsioonides. Saadud teadmised aitaksid juhtidel ja organisatsioonidel paremini mõista, kuidas optimeerida kaugtöö protsesse ja luua toetavam keskkonda

kaugtöötajatele, vähendades seeläbi kaugtööga seotud probleeme ja suurendades töö tõhusust ning töötajate rahulolu.

Viidatud allikad

1. Abram, T. (2022). *Interview with Jack Nilles*. Loetud aadressil <https://archivesit.org.uk/interviews/jack-nilles/>
2. Asatiani, A., & Norström, L. (2023). Information systems for sustainable remote workplaces. *Journal of Strategic Information Systems*, 32(3), 1–36. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2023.101789>
3. Ambrosio, L., Vadalà, G., Russo, F., Donnici, L., Petrucci, G., Tecco, C. D., & Denaro, V. (2023). The Effect of Transitioning to Remote Working in Patients Affected by Chronic Low Back Pain: A Cross-Sectional Study. *Neurospine*, 20(2), 692–700. <https://doi.org/10.14245/ns.2346510.255>.
4. APA Dictionary of Psychology. (kuupäev puudub). Loetud 21. jaanuar 2024 aadressil <https://dictionary.apa.org/challenge>
5. Archambault, M., & White, M., J. (January 11, 2024, 11. jaanuar). *The most common Microsoft Teams problems and how to fix them*. *Digital Trends*. Loetud aadressil <https://www.digitaltrends.com/computing/microsoft-teams-problems-how-fix-them/>
6. Bahamondes-Rosado, M. E., Cerdá-Suárez, L. M., Dodero Ortiz de Zevallos, G. F., & Espinosa-Cristia, J. F. (2023). Technostress at work during the COVID-19 lockdown phase (2020-2021): a systematic review of the literature. *Frontiers in psychology*, 14, 1173425. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1173425>
7. Banerjee, Pratyush & Gupta, Ritu. (2023). A Mixed-Method Exploration of Effects of Technostress on Remote / Hybrid working professionals. *Computers in Human Behavior*. 150. 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107974>.
8. Barrero, J.M., Bloom, N., Davis, S.J.: Let me work from home, or i will find another job. University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper, 2021-87. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3890988>
9. Basile, K., & Beauregard, T. A. (2016). Strategies for successful telework: How effective employees manage work/home boundaries. *Strategic HR Review*. 15, 106-111. <https://doi.org/10.1108/SHR-03-2016-0024>
10. Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(SpecIssue), 383–400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
11. Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International journal of*

- environmental research and public health*, 19(7), 3879.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
12. Bergefurt, L., Appel-Meulenbroek, R., Maris, C., Arentze, T., Weijts-Perrée, M., & de Kort, Y. (2023). The influence of distractions of the home-work environment on mental health during the COVID-19 pandemic. *Ergonomics*, 66(1), 16–33.
<https://doi.org/10.1080/00140139.2022.2053590>
 13. Biron, M., Casper, W. J., & Raghuram, S. (2022). Crafting telework: A process model of need satisfaction to foster telework outcomes. *Personnel Review*, 52(3), 671–686,
<https://doi.org/10.1108/PR-04-2021-0259>
 14. Bolger, N., Davis, A., & Rafaeli, E. (2003). Diary methods: capturing life as it is lived. *Annual review of psychology*, 54, 579–616.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145030>.
 15. Bosch, E., Ihme, K., Drewitz, U., Jipp, M., & Oehl, M. (2020). Why drivers are frustrated: results from a diary study and focus groups. *European Transport Research Review* 12(1), 52. <https://doi.org/10.1186/s12544-020-00441-7>
 16. Bosua, R., Gloet, M., Kurnia, S., Mendoza, A. & Yong, J. (2013). Telework, productivity and wellbeing: an Australian perspective. *Telecommunications Journal of Australia*, 63(1). <https://doi.org/10.7790/tja.v63i1.390>
 17. Brough, P., Timms, C., Chan, X.W., Hawkes, A.J., & Rasmussen, L. (2020). Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_20-1
 18. Bullini Orlandi, L., Veglianti, E., Zardini, A. & Rossignoli, C. (2024). Enhancing employees' remote work experience: Exploring the role of organizational job resources. *Technological Forecasting and Social Change*, 199, 1-10,
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123075>
 19. Cajas, Pasquel, A.F., Cajas, Bravo, V.,T., & Dávila, Morán, R.C. (2023). Remote Work in Peru during the COVID-19 Pandemic. *Administrative Sciences* 13 (2), 58.
<https://doi.org/10.3390/admsci13020058>
 20. Cambridge dictionary. (kuupäev puudub). Loetud 05. mai 2024 aadressil
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/holistic>
 21. Cascio, W. (2000). Managing a virtual workplace. *Academy of Management Perspectives*, 14(3), 81–90. <https://doi.org/10.5465/AME.2000.4468068>

22. Casper, W. J., & Harris, C. M. (2008). Work-life benefits and organizational attachment: Self-interest utility and signaling theory models. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 95–109. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.10.015>
23. Castaneda, J.M., Japos, G. & Templonuevo, W. (2022). Effects of hybrid work model on employees and staff's work productivity: a literature review. *JPAIR Multidisciplinary Research*, 50(1), 159-178, <https://doi.org/10.7719/jpair.v50i1.537>
24. Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *The Journal of applied psychology*, 93(5), 1082–1103. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>
25. Christian, A., (2022) A part-remote, part-office schedule has been hailed as the future of work. Yet in this hybrid set-up, some employees have never been so tired. Loetud aadressil <https://www.bbc.com/worklife/article/20220120-why-hybrid-work-is-emotionally-exhausting>
26. Chudzicka-Czupała, A., Żywiołek-Szeja, M., Paliga, M., Grabowski, D., & Krauze, N. (2023). Remote and on-site work stress severity during the COVID-19 pandemic: comparison and selected conditions. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 36(1), 96–111. <https://doi.org/10.13075/ijom.1896.02001>
27. Collins, A., Hislop, D., & Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology Work and Employment*, 31(2), 161-175 <https://doi.org/10.1111/ntwe.12065>
28. Crossman, A. (2019). What Is Participant Observation Research? Loetud aadressil thoughtco.com/participant-observation-research-3026557.
29. Davidavičiene, V., Rymaniak, J., & Lis, K. (2023). Remote workplaces as a determinant of working conditions in education during COVID-19. *Economics and Sociology*, 16(1), 123-138. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2023/16-2/8>
30. Dávila, Morán, R., C. (2023) Influence of Remote Work on the Work Stress of Workers in the Context of the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *Sustainability*, 16, 1-24, <https://doi.org/10.3390/su151612489>
31. Dehoney, C. (2020). Commentary: How COVID took logistics tech from 2020 to 2050. Loetud aadressil <https://www.freightwaves.com/news/commentary-how-covid-took-logistics-tech-from-2020-to-2050>

32. Delanoëije, J., & Verbruggen, M. (2020). Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 795–808. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1774557>
33. Di Martino, V., & Wirth L. (1990). Telework: A New Way of Working and Living. *International Labour Review*, 129(5), 529–554.
34. Dropbox. (kuupäev puudub). *About Dropbox*. Loetud aadressil https://aem.dropbox.com/cms/content/dam/dropbox/www/en-us/about/company-info/DBX_FactSheet.pdf
35. Eesti Keele Instituut. (kuupäev puudub). Loetud aadressil <https://eki.ee/teatmik/omasonade-tahendused>
36. Elst, Vander, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van den Broeck, A., Baillien, E., & Godderis, L. (2017). Not Extent of Telecommuting, But Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. *Journal of occupational and environmental medicine*, 59(10), e180–e186. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001132>
37. Erss, M., Lauristin, M., Loogma, K., Sarv, E.-S., & Sirp, L. (2021). Teine koroonakevad õpilaste, õpetajate ja lastevanemate vaates. *Eesti Haridusfoorumi distantstõppe jätkuuring*. Loetud haridusfoorumi veebilehel <https://haridusfoorum.ee/>
38. Felstead, A., Henseke, G. (2017) Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology Work and Employment*, 32 (3), 195-212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
39. Gajendran, R. S., Harrison, D. A., & Delaney-Klinger, K. (2015). Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via i-deals and job resources. *Personnel Psychology*, 68(2), 353–393. <https://doi.org/10.1111/peps.12082>
40. Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
41. Garavand, A., Jalali, S., Hajipour, Talebi, A., & Sabahi, A. (2022). Advantages and disadvantages of teleworking in healthcare institutions during COVID-19: A systematic review. *Informatics in medicine unlocked*, 34. <https://doi.org/10.1016/j.imu.2022.101119>

42. George, T., J., Atwater, L., E., Maneethai, D., & Juan M. Madera, J., M. (2022). Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from COVID-19. *Organizational Dynamics*, 51 (2). <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2021.100869>.
43. Gerdenitsch, C., Scheel, T. E., Andorfer, J., & Korunka, C. (2016). Coworking Spaces: A Source of Social Support for Independent Professionals. *Frontiers in psychology*, 7, 581. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00581>
44. Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2021). Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professional. University of Chicago, *Becker Friedman Institute for Economics Working Paper*, 2021 (56). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3843197>
45. Gray, C. (2021, 21. august). *Ten years of Zoom: from start-up to global leaders. Technology*. Loetud aadressil <https://technologymagazine.com/digital-transformation/ten-years-zoom-start-global-leaders>
46. Grobelny, J. (2023). Factors Driving the Workplace Well-Being of Individuals from Co-located, Hybrid, and Virtual Teams: The Role of Team Type as an Environmental Factor in the Job Demand–Resources Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043685>
47. Gualano, M. R., Santoro, P. E., Borrelli, I., Rossi, M. F., Amantea, C., Daniele, A., & Moscato, U. (2023). TElewoRk-RelAted Stress (TERRA), Psychological and Physical Strain of Working From Home During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *Workplace health & safety*, 71(2), 58–67. <https://doi.org/10.1177/21650799221119155>
48. Haan K., (2023). Remote Work Statistics And Trends In 2024. *Forbes advisor*. Loetud aadressil <https://www.forbes.com/advisor/business/remote-work-statistics/>
49. Halford, S. (2005). Hybrid workspace: re-spatialisations of work, organisation and management. *New Technology, Work and Employment*, 20(1), 19-33. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00141.x>
50. Hill, E.J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (2), 220-241. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3).

51. Jamal, A. C. (2018). Coworking spaces in mid-sized cities: A partner in downtown economic development. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 50(4), 773-788. <https://doi.org/10.1177/0308518X18760857>
52. James, J. (2022, 22. jaanuar). *A Brief History of WiFi*. Loetud aadressil <https://www.compareinternet.com/blog/a-brief-history-of-wifi/>
53. Khorakian, A., Jahangir, M., Somayeh R., Ghasem E., & Muterera, J. (2023). Remote working and work performance during the COVID-19 pandemic: the role of remote work satisfaction, digital literacy, and cyberslacking. *Behaviour & Information Technology*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2023.2235026>.
54. Kelvin, M. (2022). Factors to Consider when Using Qualitative Interviews in Data Collection. *Social Sciences Humanities and Education Journal (SHE Journal)*. 313-323. <https://doi.org/10.25273/she.v3i3.13919>.
55. Kidholm, K., Jensen, L. K., Johansson, M., & Montori, V. M. (2024). Telemedicine and the assessment of clinician time: a scoping review. *International Journal of Technology Assessment in Health Care*, 40(1). <https://doi.org/10.1017/S0266462323002830>
56. Kiwert, K., & Walecka, A. (2022). Challenges and problems of hybrid work: employees' perspective. *Journal of Management and Financial Sciences*, (45), 27-48. <https://doi.org/10.33119/JMFS.2022.45.2>
57. 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. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)80016-9](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)80016-9)
58. Li, G., Zheng, Q., & Xia, M. (2023). How do human resource practices help employees alleviate stress in enforced remote work during lockdown? *International Journal of Manpower*, 44 (2), 354-369. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2021-0645>
59. Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., & Smit S., (2020). *What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries*. Loetud aadressil <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>
60. Mackrill, T. (2008). Solicited diary studies of psychotherapy in qualitative research—pros and cons. *European Journal of Psychotherapy & Counselling*, 10 (1), 5-18. <https://doi.org/10.1080/13642530701869243>

61. Macken, J., H., Fortune, F., & Buchanan, J., A., G. (2021). Remote telephone clinics in oral medicine: reflections on the place of virtual clinics in a specialty that relies so heavily on visual assessment. A note of caution. *British Journal of Oral and Maxillofacial Surgery*, 59 (5), 605-608, <https://doi.org/10.1016/j.bjoms.2020.11.010>
62. Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health. *New Technology, Work and Employment*, 18, 196 - 211. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121>.
63. Mantesi, E., Chmutina, K., & Goodier, C. (2022). The office of the future: Operational energy consumption in the post-pandemic era. *Energy research & social science*, 87. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2021.102472>
64. Metzger, L., Kutzner, A., & Huffstadt, K. (2023). Not Necessarily Relaxed: How Work Interruptions Affect Users' Perception of Stress in Remote Work Situations. Machado, J.M., Peixoto, H. (eds) *AI-assisted Solutions for COVID-19 and Biomedical Applications in Smart Cities*, 485, 3-15. https://doi.org/10.1007/978-3-031-38204-8_1
65. Milligan, C., Bingley, A. & Gatrell, A. (2005) Digging deep: Using diary techniques to explore the place of health and well-being amongst older people. *Social Science & Medicine*, 61 (9), 1882-1892, <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2005.04.002>.
66. Murphy, M., Scott, L., J., Salisbury, C., Turner, A., Scott, A., Denholm, R., Lewis, R., Iyer, G., Macleod, J., & Horwood, J. (2021). Implementation of remote consulting in UK primary care following the COVID-19 pandemic: a mixed-methods longitudinal study, *British Journal of General Practice*, 71 (704). <https://doi.org/10.3399/BJGP.2020.0948>
67. Neudorf, R. (2016, 20. mai). *25 aastat tagasi sai Eestis hakata mobiiliga rääkima*. Loetud aadressil <https://digitark.telia.ee/era/25-aastat-tagasi-sai-eestis-hakata-mobiiliga-raakima/>
68. Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?. *BMC public health*, 20(1), 1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
69. Orzeł, B., & Wolniak, R. (2022). Digitization in the Design and Construction Industry—Remote Work in the Context of Sustainability: A Study from Poland. *Sustainability*, 14(1332). <https://doi.org/10.3390/su14031332>
70. Oxford Learner's Dictionaries. (kuupäev puudub). Loetud 21. november 2016 aadressil <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/academic/challenge1>

71. Pandita, D., Gupta, D., & Vapiwala, F. (2024). Rewinding Back into the Old Normal: Why is Return-to-Office Stressing Employees Out? *Employee Responsibilities and Rights Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09491-0>.
72. Petani, F., J., & Mengis, J. (2021). Technology and the hybrid workplace: the affective living of IT-enabled space. *The International Journal of Human Resource Management*. 34. 1-24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1998186>.
73. Perez, S. (2012, 24. aprill). Thanks Google, It Only Took You Six Years. *TechCrunch*.
Loetud aadressil https://techcrunch.com/2012/04/24/thanks-google-it-only-took-you-six-years/?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xILmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAB115w_zJjFbHDQKOIyyeRROA8YIRPhcTcuFr2ecaeYDsvbKsuYP9jc2MbNDcAk4Gf4lVOondykprVDAXHgZScQJOb6hus-h6hI1eS3E1ncsCv4LUI-h_uFoX5I6SZFZ-OsO4k16WQo7rm4mtr9b557B2Wb7WKFhk6fcBa-n9s-
74. Perry, S. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wan, M. M., & Thompson, M. J. (2022). Interruptions in Remote Work: a Resource-based Model of Work and Family Stress. *Journal of business and psychology*, 1–19. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09842-y>
75. Rapparini, M., (2023). *The Future Of Work Is Hybrid, Human And Here To Stay*. Loetud aadressil <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2023/01/26/the-future-of-work-is-hybrid-human-and-here-to-stay/?sh=17444f83c45f>
76. Reuschke, D. (2019). The subjective well-being of homeworkers across life domains. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 51(6), 1326-1349. <https://doi.org/10.1177/0308518X19842583>
77. Reuschke, D., Clifton, N., Fisher, M. (2021). Coworking in homes – Mitigating the tensions of the freelance economy, *Geoforum*, 119, 122-132. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2021.01.005>
78. Ruparelia, A. (kuupäev puudub). *The History Of Slack & Its Impact On Business Communication*. Loetud aadressil <https://dispatch.m.io/history-of-slack/>
79. Santella, R. (2021). Wall Street And The Future Of Remote Work. *Forbes Technology Council*, Loetud aadressil <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2021/12/02/wall-street-and-the-future-of-remote-work/?sh=7c01ab8b5965>

80. Sayago, S. & Bergantiños, A. (2021). Exploring the first experiences of computer programming of older people with low levels of formal education: A participant observational case study. *International Journal of Human-Computer Studies*. 148. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2020.102577>.
81. Schmidt, A. (2021). *Remote Work, Agriculture & the Food Industry*. Loetud aadressil <https://producersmarket.com/blog/remote-work-agriculture-food-where-are-we-now/>
82. Sekhar, C. & Patwardhan, M. (2021). Flexible working arrangement and job performance: the mediating role of supervisor support, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72 (5), 1221-1238. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0396>
83. Sheorey, P., A., Mehla, L., Tiwari, A., K., & Behl, A. (2022). Paradigm Shift in the Education Sector Amidst COVID-19 to Improve Online Engagement: Opportunities and Challenges. *J. Glob. Inf. Manage*, 30 (5), 1–21. <https://doi.org/10.4018/JGIM.290366>
84. Singh, G., Dahiya, N., Sood, V., Singh, S., & Sharma, A. (2024). ENVINet5 deep learning change detection framework for the estimation of agriculture variations during 2012-2023 with Landsat series data. *Environmental monitoring and assessment*, 196(3). <https://doi.org/10.1007/s10661-024-12394-8>
85. Singh, S. & Sant, S. (2023). The Moderating Role of Workplace (Hybrid/ Remote) on Employee Engagement and Employee Turnover Intention. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09480-3>.
86. Skype. (kuupäev puudub). *What is Skype?*. Loetud aadressil <https://www.skype.com/en/about/>
87. Smite, D. (2023). Conflicting Interests in the Hybrid Workplace: Five Perspectives to Consider. In: Mendez, D., Winkler, D., Kross, J., Biffli, S., Bergsmann, J. (eds) *Software Quality: Higher Software Quality through Zero Waste Development. SWQD 2023. Lecture Notes in Business Information Processing*, 472. https://doi.org/10.1007/978-3-031-31488-9_1
88. Soiela, M. (2021, 17. august). Taasiseseisvunud Eesti ettevõtetes on internet laialt ja kiirelt levinud. *Eesti Statistika*. Loetud aadressil <https://www.stat.ee/et/uudised/taasiseseisvunud-estti-ettevotetes-internet-laialt-ja-kiirelt-levinud>

89. Statistikaamet. (kuupäev puudub). *Tööpoliitika näitajad*. Loetud aadressil <https://tooturg.stat.ee/>
90. Statistikaamet. (kuupäev puudub). *RV0222U: rahvastik soo, rahvuse ja maakonna järgi*. Loetud aadressil https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvastik__rahvastikunaitajad-ja-koosseis__rahvaarv-ja-rahvastiku-koosseis/RV0222U
91. Statistikaamet. (2021). *Aastaga lisandus üle 40 000 kaugtöö tegija*. Loetud aadressil <https://www.stat.ee/et/uudised/aastaga-lisandus-ule-40-000-kaugtoo-tegija>
92. Statistikaamet. (2021). *RI21208: asustatud tavaeluruumid hoone tüübi, tubade ja elanike arvu ning asukoha (haldusüksus) järgi, 31. Detsember 2021*. Loetud aadressil https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvaloendus__rel2021__eluruumid/RI21208
93. Statistikaamet. (2021). *RI21807: asustatud tavaeluruumide keskmine pind ja keskmine tubade arv elaniku kohta elanike soo, vanuserühma, rahvuse ja elukoha (haldusüksus) järgi, 31. Detsember 2021*. Loetud aadressil https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvaloendus__rel2021__elamistingimused/RI21807
94. Statistikaamet. (2021). (kuupäev puudub). *Statistilisse profiili kuuluvate üksuste arv tegevusala järgi Ida-Viru maakond, 2023*. Loetud aadressil <https://juhtimislauad.stat.ee/et/piirkondlik-statistika-3/ida-viru-maakond-21>
95. Söderström U., Harlin O., Norberg O., & Mejtoft T. (2023). How work-related communication applications affect perceived stress levels among employees. *In European Conference in Cognitive Ergonomics (ECCE '23)*, 1-6. <https://doi.org/10.1145/3605655.3605670>
96. Statistikaamet website. (kuupäev puudub). Loetud 14. oktoober 2023 aadressil <https://www.stat.ee/et/uudised/kaugtöö-tee-ule-veerandi-estli-tootajaskonnast-0>
97. Söstra, K., & Voolens, E. (2020). *Kaugtöö võimalused ja arengud Eestis*. *Eesti Statistika*. Loetud aadressil <https://www.stat.ee/et/uudised/kaugtoo-voimalused-ja-arengud-estis>
98. Tammets, K., Ley, T., Eisenschmidt, E., Soodla, P., Sillat, P., J., Kollom, K., Seitlinger, P., Väljataga, T., & Kori, K. (2021). Eriolukorrast tingitud distantsõppe kogemused ja mõju eesti üldharidussüsteemile. *Uuring*. Loetud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/tlu_raport_distantsope_yldharidus_2810.pdf?fbclid=IwAR1H1Pdx7EAHhGWD5wozWzN0Szja694j0k3vinM2SsZYHWqSM6u6T_T6wn4

99. The Nosa group (2023). *The Future of Remote Work in the Healthcare Industry*. Loetud aadressil <https://www.thenosagroup.com/the-future-of-remote-work-in-the-healthcare-industry>
100. Tremblay, D., G. (2002). Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. *Women In Management Review*, 17, 157-170. <https://doi.org/10.1108/09649420210425309>.
101. Töölepingu seadus (Redaktsiooni jõustumise kp: 01.07.2023). Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146?leiaKehtiv>, 10.11.2023
102. Töötervishoiu ja tööhutuse seadus (Redaktsiooni jõustumise kp: 01.07.2023). Loetud aadressil Riigiteataja veebisait: <https://www.riigiteataja.ee/akt/834134?leiaKehtiv>, 12.11.2023
103. Unterhitzberger, C. & Lawrence K. (2022). Diary method in project studies. *Project Leadership and Society*, 3, 1-11, <https://doi.org/10.1016/j.plas.2022.100054>.
104. van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Factors Influencing Adjustment to Remote Work: Employees' Initial Responses to the COVID-19 Pandemic. *International journal of environmental research and public health*, 18(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph18136966>
105. Verma, A., Venkatesan, M., Kumar, M. & Verma, J. (2023). The future of work post Covid-19: key perceived HR implications of hybrid workplaces in India. *Journal of Management Development*, 42 (1),13-28, <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2021-0304>
106. Vimalanathan, K., & Ramesh Babu, T. (2014). The effect of indoor office environment on the work performance, health and well-being of office workers. *J Environ Health Sci Engineer* 12 (1), 113. <https://doi.org/10.1186/s40201-014-0113-7>
107. Volle, A. (2024, February 25). Zoom. *Encyclopedia Britannica*. Loetud aadressil <https://www.britannica.com/technology/Zoom-software>
108. Vroonhof, P., & de Winter, T. (2021). Mental health and well-being in the digital world of work post COVID . *European Parliamentary Research Service*. Loetud aadressil <https://policycommons.net/artifacts/2210641/mental-health-and-well-being-in-the-digital-world-of-work-post-covid/2966984/>
109. Weinert, C., Maier, C., & Laumer, S. (2015). Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress. *Wirtschaftsinformatik Proceedings*. Loetud aadressil <https://aisel.aisnet.org/wi2015/94>.

110. Williams, C. (2024). *Hospitality at a Crossroads: Is a Remote Work Model Essential to Retain Talent?* Loetud aadressil <https://www.hvs.com/article/9852-hospitality-at-a-crossroads-is-a-remote-work-model-essential-to-retain-talent?ref=hotelrevenueinsights.com>
111. Wiseman, V., Conteh, L., & Matovu, F., (2005). Using diaries to collect data in resource-poor settings: questions on design and implementation. *Health Policy and Planning*, 20 (6), 394–404, <https://doi.org/10.1093/heapol/czi042>
112. Wüschert, M. S., Romano-Pereira, D., Suter, L., Schulze, H., & Elfering, A. (2022). A systematic review of working conditions and occupational health in home office. *Work (Reading, Mass.)*, 72(3), 839–852. <https://doi.org/10.3233/WOR-205239>
113. Ziemba, P., Piwowarski M., & Nermend, K. (2023). Remote Work in Post-Pandemic Reality—Multi-Criteria Evaluation of Teleconferencing Software. *Sustainability*, 15(13), 9919. <https://doi.org/10.3390/su15139919>
114. Zippia. (kuupäev puudub). *SLACK HISTORY*. Loetud aadressil <https://www.zippia.com/slack-technologies-careers-38585/history/>

LISA A
Ankeedi vorm

Üldinformatsioon (täidetakse 1 kord)

- Vanus:
- Sugu:
- Perekonnaseis:
- Alaealiste laste arv:
- Ametikoht:
- Tööstaaž:
- Kui tihti Teie teete kaugtööd?
- Kaugtöökoha kirjeldus (koht, tingimused, kaugtöökoha sisustus/varustus):

LISA C

Päeviku täitmise juhend

Kaugtöö on selline töövorm, kui töötajad täidavad oma tööülesanded väljaspool oma töökohta, kaugtöö tegemiseks kasutatakse erinevaid infotehnoloogilisi töövahendeid ning puudub vahetu suhtlus töökaaslastega, ehk puudub füüsiline kontakt üksteisega. Kuna kaugtöö toimub teises töökeskkonnas, siis töötajatel võivad tekkida hoopis teised tööpinged, milliseid ei ole, kui nemad teevad tööd oma tavapärasel töökeskkonnas.

Uuringu eesmärgiks on teha ettepanekuid kaugtöö tegemisel tekkivate tööpingete vähendamiseks või nende vältimiseks.

Päevikutest saadud andmete põhjal on plaanis teostada analüüsi, mille käigus välja selgitada, mis võib olla kaugtöö pingete tekkimise faktoriteks. Faktorite analüüsimisel toome välja stresside liike ning seostame neid teadusallikatest saadud informatsiooniga. See aitab luua täiuslikku pilti faktoritest, mis on kaugtöö pingete tekkimise põhjuseks. Teoreetilise ja empiirilise osade analüüsi abil, paneme kokku ettepanekuid, kuidas minimeerida või vältida stressi olles kaugtööl.

Arvestades asjaolu, et kaugtööst on saanud meie elu lahutamatu osa, iga osaleja panus on ülioluline kaugtööst põhjustava stressi probleemi mõistmiseks ja lahenduse leidmiseks.

Esialgul palume igal osalejalt täita ankeeti, mis sisaldab üldiseid andmeid osalejate kohta ning annab ülevaadet vanuse, soo, perekonnaseisu, laste olemasolu, ameti, tööstaaži kohta. Samas palume kirjeldada oma kaugtöökohta: kus kaugtöökoht asub, tingimused, sisustus/varustus. Antud ankeeti tuleb täita ühe korra. Ankeedis sisalduvad andmed aitavad paremini analüüsida päevikutest saadud informatsiooni.

Päeviku täitmise periood poolteist kuud. Selleks, et tagada andmete kvaliteeti ja piisavust, palume täita päevikut vähemalt 1 kord nädalas 1,5 kuu jooksul (6 nädalat). Päevik sisaldab 6 avatud küsimust, millele osalejad saavad anda üksikasjalikke vastuseid. Iga olukorra kohta saab vastaja anda lühikese kirjelduse ja hinnata pingelisust 6-pallisel Likerti skaalal. Selleks, et vastused võimalikult täpsemalt kirjeldaksid tekkinud olukorda ja tundeid, palume täita päevikut esimesel võimalusel kas pärast olukorra tekkimist või vähemalt samal päeval, kui olite kaugtööl. Kui tekivad küsimused ankeedi või päeviku täitmisel, kindlasti oleme alati kättesaadavad ja valmis aidata.

Palume päeviku täites olla aus ja võimalikult täpselt kirjeldada tekkinud olukorda. Osalejate vastuseid kasutame magistritöös vaid üldistaval kujul ning neid ei ole võimalik seostada konkreetse osalejaga.

Summary

CHALLENGES OF REMOTE WORK AMONG OFFICE WORKERS IN IDA-VIRU COUNTY

Jekaterina Vimberg, Marina Šurupova

The rapid development of technology and widespread usage of digital tools in everyday life have brought significant popularity of remote work in recent years. In the theoretical part of this master thesis, the authors summarized various theoretical sources' definitions of the remote work concept, analyzing the similarities and differences in these definitions and emphasizing important aspects related to remote work. Remote work is characterized by several criteria, including working outside the traditional office, the need for information and communication technology, lack of personal contact and the ability to work at flexible times. Although remote work is not entirely a new phenomenon, it has not been thoroughly researched so far. Therefore, while remote work offers several advantages, it also presents challenges that need to be solved. Understanding these challenges is important both at an individual and organizational level.

The authors of the master thesis reviewed several studies and identified the most common challenges related to remote work: work-life disbalance, unclear rules of work organisation, technological problems, social isolation, and poorly organized remote workspaces. Studies revealed that remote work is mainly implemented in fields requiring cognitive thinking, where information and communication technologies are also used daily, and often these fields have a higher proportion of highly educated individuals. It has also been identified that a hybrid form is more suitable when employees can combine remote and office work.

The empirical study highlighted the remote work challenges faced by Russian-speaking office workers in Ida-Viru during their teleworking. The data obtained coincide with what is discussed in theoretical sources. Remote work-related challenges are multifaceted and largely depend on employees' occupation and sector of work, as well as on regional characteristics. For example, in Ida-Viru dominate industries requiring physical presence such as wholesale and retail trade, construction, transportation and manufacturing, which limit the opportunities for remote work. The study conducted as part of the master thesis focused on Russian-speaking office workers in Ida-Viru because there is a large Russian-speaking population in the region and differences in educational levels and living

conditions compared to other regions of Estonia. Thus, it shows how both sectoral and regional factors influence the spread and implementation of remote work in different areas.

The diary method was applied to conduct the study, which allowed gathering of detailed information about the challenges associated with remote work. This method not only allowed to identify the problems that arose during remote work but also helped to analyse possible prevention and solution measures to deal with these challenges. The analysis of the data obtained showed that in some cases, problems related to remote work occurred in combination, where the impact of one problem could cause the emergence of other problems. The most common remote work challenges were related to unclear rules of work organisation and work-life disbalance. To prevent these challenges, emphasis was placed on the need to focus on establishing remote work organization rules and time planning to maintain clarity and boundaries between work and family life, as well as to provide flexible work arrangement options.

Additionally, technological problems and insufficient IT skills were highlighted, for which it was recommended to regularly assess employees' training needs for self-improvement purposes and to ensure professional technical support. By improving employees' digital skills, various digital collaboration platforms can be implemented, allowing real-time communication and collaboration, which in turn helps prevent the emergence of social isolation. Additionally, remote workers may face challenges such as inadequate control over work performance and poorly equipped remote workspaces. To solve these challenges, it is recommended to implement transparent work evaluation systems that allow regular reporting and consider equipping home offices with ergonomic work tools and providing guidance on creating an ergonomic work environment at home.

As mentioned earlier, remote work-related challenges often occur as a combination of various factors. This means that a systematic and comprehensive approach is needed to solve these problems. Addressing individual problems may only be a partial solution, as they may be interconnected and influence each other. Therefore, it is important to develop and implement a holistic strategy for the effective functioning of the remote work environment, which includes various aspects such as work organization, communication, technical support, training, and ergonomics. Only in this way can an efficient and supportive environment for remote workers be ensured, and diverse challenges associated with remote work can be addressed.

Remote work has recently become an important form of work, but its implementation can bring several challenges, one of the most important is unclear rules of work organisation. Future research could compare companies with clear remote work guidelines to those where such guidelines have not been implemented. Such an approach would allow for an in-depth investigation of how clearly defined work organization affects remote work performance and employee well-being in different organizations. The knowledge gained would help leaders and organizations better understand how to optimize remote work processes and create a more supportive environment for remote workers, thereby reducing remote work-related problems and increasing work efficiency and employee satisfaction.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Meie, Jekaterina Vimberg ja Marina Šurupova,

anname Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) meie loodud teose
„Kaugtöö väljakutsed Ida-Virumaa kontoritöötajate seas“,

mille juhendajad on Maaja Vadi ja Eneli Kindsiko,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni
autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Anname Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu
Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i
litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja
üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni
autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Oleme teadlikud, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autoritele.

Kinnitame, et lihtlitsentsi andmisega ei riku me teiste isikute intellektuaalomandi ega
isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Jekaterina Vimberg, Marina Šurupova
18.05.2024