

Juhtum 2 – juhuslik kaugtöö kasutamine avalikus sektoris

Allikas: Targa töö WiKi

Tegemist on ligi **50 töötajaga avaliku halduse organisatsiooniga asukohaga väljapool Tallinna**. Töökohad asuvad ühes kontorihoones ja enamikul töötajatest on kas omaette või kahe-kolme peale kabinetid. Asutus nõustab kodanikke nii telefonitsi kui silmast-silma ja kuigi selleks on kehtestatud vastuvõtuajad, siis vajadusel teenindatakse ka väljapool sätestatud aegu.

Töötajad jagunevad ametnikeks ja abiteenistujateks, kusjuures enamik ametnikke saaks kaugtööd kasutada üks või kaks päeva nädalas, kuid realselt on kaugtööd rakendavaid ametnikke vähem kui neljandik. Asutuses on paar ametnikku, kes on valdavalt kaugtööl, nt. siseaudiitor ja jurist. Nemad viibivad kontoris üksikutel päevadel kuus hädavajalikel koosolekutel osalemise ja pabermaterjalide kogumise eesmärgil.

Kuigi asutuse juht on väljendanud soovi, et kõigil töötajatel oleks võimalik teha üks päev nädalas kaugtööd, on kaugtöö kasutus mõne töötaja erandiga valdavalt ebaregulaarne ja seotud erakorraliste asjaoludega (haigus, ilmaolud vms). Põhiliseks kaugtöö kohaks on töötajate kodud. Kaugtöö reguleerimisele ja korraldusele eriti tähelepanu ei ole pööratud.

Kaugtöö kasutamise korraldus

Kaugtöö on asutuses suhteliselt hiljutine nähtus. Töötajad on sellega kokku puutunud poolest aastast kuni nelja aastani.

Kaugtööle suundumise soovi peavad töötajad kooskõlastama asutuse juhiga. Kõik kokkulepped on **suusõnalised**, kirjalikult midagi ei fikseerita. Ilmnes, et asutuses puudub väljakujunenud süsteem või tava ja eri osakondades suhtutakse kaugtöösse erinevalt.

Kaugtöö ei ole otseselt reguleeritud üheski asutusesiseses dokumendis.

Töötajate valik

Kaugtöö rakendamise võimalikkus tuleneb peamiselt töö iseloomust. Kui ametnik ei ole seotud klienditeeninduse või raamatupidamisega, mis nõuavad kohalolekut, võib ta kaugtöö vormis töötada, kui selleks soovi avaldab.

Töötajate kaugtööle lubamiseks on **kolm tingimust**:

- töö tulemus peab olema sama kvaliteetne kui kontoris,
- inimene peab olema kaugtööl kättesaadav ja
- kui on hädasti vaja, peab ta olema valmis mõistliku aja jooksul kontoris tulema.

Praktikas nõuab kaugtööle suundumine töötajate poolt päris **pikki läbirääkimisi**, sest keskastmejuhtide meelest on töötajate kaugtööle lubamiseks eeltingimuseks, et nad on ennast **usaldusväärse** töötajana tõestanud ning tegemist oleks justkui omamoodi tunnustusega.

Osad töötajad tajuvad vastuseisu ega ole üles näidanud olulist initsiatiivi kaugtöö rakendamiseks.

Töötulemuste ja –aja mõõtmine kaugtööl

Kaugtööl olles **tööaega realselt ei mõõdata**, kuigi töötaja peab olema kättesaadav.

Võrreldes kontoritöötajatega räägitakse kaugtöötajate puhul rohkem **tulemuste võtmes**. Seega pole kaugtöötajal selgeid piire töö- ja isikliku aja vahel. Seda ei tajuta otseselt probleemina, sest see on paindlikkuse kaasnähe. Tööaja kontrollimine oleks vastuolus paindlikkusega.

Konkreetsed tööülesanded, mida kaugtööl tehakse, lepatakse kokku vaid siis, kui tegemist on väga selge tähtajaga seotud tööloiguga. Töötulemuste määratlemine sõltub ametniku tööst.

Kaugtööl tehakse ka selliseid ülesandeid, mida kontoris ei jõua ära teha ehk kaugtöö on seotud **ületundide tegemisega**. Tööandjaga kokkulepitud kaugtöö kehtib ainult päevase aja kohta, ent õhtusel ajal ja nädalavahetusel toimuv kaugtöö on töötajate endi asi.

Kommunikatsioon

Töötajatega, kes töötavad majast väljas, suheldakse põhiliselt **e-maili** ja **telefoni teel**. MSN kasutavad mõned töötajad, (interneti) telefonisüsteemina kasutatakse Norby't. On aru saadud, et kaugtöötajaga suhtlemine on teistsugune – see nõuab teistsugust lähenemist ja on ka teatud lisakoormuseks juhile.

Samuti on mõistetud, et kommunikatsioon kaugtöötajatega kipub siiski vähenema (eriti operatiivsetes küsimustes), sest lihtsam ja tulemuslikum on arutada asju kohalolevate inimestega.

Tehnoloogia ja turvalisus

Tööandja poolt võimaldatakse kaugtöötajale **sülearvuti**, kuid selle taotlemine peab olema põhjendatud. Sülearvuti asendab sel juhul lauarvutit ja kogu töö tehakse ühe arvuti kaudu. Ka tarkvara on sellisel juhul asutuse poolt installeeritud ja hooldatud – töötajad ise asutuse sülearvutitesse tarkvara ei paigalda.

Kodutööle minnes võetakse vajalikud failid kaasa USBga.

Arvutid ei ole asutuse poolt kindlustatud, vastutus riistvara säilimise eest on töötajal.

Asutuse **mobiiltelefonid** on mitmetel, kuid mitte kõigil kaugtöötajatel. Samas on kõik soovijad võinud liituda lühinumbrisüsteemiga, mille puhul on **töökõned tasuta**, ja seda

sõltumata sellest, kas töötaja kasutab kokkulepitud kaugtööd või ei. Muid tehnilisi vahendeid asutus kaugtöötajatele ei muretse.

Turvalisuse tagamiseks on ligipääs asutuse infosüsteemidesse tagatud vaid kindlatest arvutitest, mis on tööandjaga kokku lepitud ja vastavalt seadistatud. Töötajate paroolivahetus toimub kord kuus ja vajadusel ka tihemini. Printsiiabis peaksid kaugtöötajad hoidma võimalikult vähe infot oma sülearvutis ja salvestama kõik vajaliku alati serverisse, automaatset sünkroniseerimist arvutite ja serveri vahel ei toimu. Serveris olevast infost tehakse regulaarselt varukoopiaid.

Kirjalikult fikseeritud turvalisusreegleid või IT-kasutamise juhendit asutuses ei ole.

Praktikas ei ole kõik töötajad teadlikudki sellest, et majaväliselt pääseb tööarvuti IP-aadressi kaudu ligi asutuse infosüsteemile, v.a. e-kirjavahetus. Seega võib lihtne teadmatus olla põhjuseks, miks kaugtöö kasutajate arv on tagasihoidlik.

Kulud

Kaugtöö kulud on asutuse jaoks sülearvutid (riist- ja tarkvara), telefonid ja mobiilkõnede arved. On tavaks, et kaugtöötaja tööks vajalikku sisseaset ei muretseta ega kompenseerita – laud, tool, valgustus jm on töötaja vastutus, kui ta teeb tööd majast väljas.

Sülearvutid ostetakse osakonnajuhatajatele, kuid teistele töötajatele selge põhjenduse olemasolul.

Kodust internetiühendust või muid jooksvaid kulusid asutus ei kompenseeri. Kaugtöö ei ole asutuses tekkinud kulude kokkuhoiu motiivist, juhid ei pea seda ka õigeaks.

Kulude kokkuhoid on aga küllaltki oluline **motivaator töötajatele** ja seda eriti neile, kes elavad töökohast eemal. Sõidukulude kokkuhoid oli pea esimene põhjus, miks töötajad kaugtööd teevad.

Töötervishoid

Töötervishoiunõuetele vastavate tingimuste loomine kaugtööl on töötaja vastutus.

Kaugtöö kasutamise eesmärgid ja positiivsed mõjud

Analüüsi põhjal võib **asutuse seisukohalt** välja tuua neli olulist positiivset efekti seoses kaugtööga:

- Vajaliku kompetentsi värbamine;
- Väiksem tööjõu voolavus;
- Töötaja ja asutuse areng;
- Töö järjepidevuse tagamine.

Töötajate seisukohalt on kaugtööl järgmised eelised:

- Kulude ja aja kokkuhoid;
- Parem keskendumisvõimalus;
- Mugavus ja paindlikkus.

Vastakaid arvamusi tekitasid:

- Motivatsiooni tõus (kehtib ainult teatud tingimustel);
- Töö- ja pereelu ühitamine.

Takistused ja probleemid kaugtöö kasutamisel

Kaugtöö potentsiaali ei ole asutuses ära kasutatud erinevatel põhjustel. Üks neist on lihtsalt “vana harjumus”.

Asutuses tekkinud suurimad **probleemid** seoses kaugtööga on järgmised:

- pinged meeskonnas, sest kontoris olijatel lasub suurem koormus;
- tehnilised probleemid;
- puudujäägid kommunikatsioonis;
- sünergia vähenemine;
- tähtaegadest kinnipidamise ohtu seadmine.

Kaugtöö suurimaks probleemiks ja ühtlasi takistuseks antud asutuses on **kolleegide halb suhtumine** nendesse, kes on kaugtööl.

Töötajate jaoks on kaugtööl lisaks pingetele meeskonnas vaid üks negatiivne külg – **lisapingutus töödistsipliini säilitamise** nimel. Eelkõige puudutab see just tööga pealehakkamist, sest kodus on mitmeid kiusatusi ja põhjuseid edasilükkamiseks.