

Juhtum 3 - paindlik kaugtöö meediaettevõttes

Allikas: Targa töö WiKi

Kolmanda juhtumi puhul on tegemist **Tallinnas asuva meediaettevõttega**, kus töötab **alla 20 töötaja**. Ettevõtte on tegutsenud üle kümne aasta ning töötajaskond on suhteliselt pika staažiga. Kaugtööd saavad teha umbes pooled töötajatest. Need on eelkõige analüütikud ja toimetajad, kelle töö aluseks on andmebaas, mis on interneti kaudu kättesaadav. Samuti saab juhtkond osaliselt kodus töötada. Need, kes tegelevad andmebaasi kokku panemisega, peavad seda tegema kontoris samuti raadio- ja teleosakond.

Kontoriruumina jagavad paar-kolm inimest kabineti. Kaugtööd tegevate töötajate jaoks on olemas mõned vabad töökohad, kuid mitte kõikide kaugtööd tegevate töötajate jaoks. Kaugtöö võimalus tekkis ettevõttes umbes kaks aastat tagasi seoses andmebaasi internetipõhiseks viimisega.

Kokkuvõttes on tegemist väikese organisatsiooniga ja paindliku kaugtöö korraldusega, kus töötajad võivad valida vabalt töökohta.

Kaugtöö kasutamise korraldus

Kaugtöö võeti kasutusele paar aastat tagasi seoses töö aluseks oleva digitaalse andmebaasitarkvara valmimisega. Vajadus töö digitaliseerimiseks ei tulenenud mitte töötajatele paindlikkuse pakkumise vajadusest, vaid üldisest tehnoloogilisest arengust ning vajadusest kiiremat ning kvaliteetsemat teenust pakkuda.

Kaugtöö kasutamise algne initsiatiiv tulenes töötajate poolelt. Arvestades töötajate soove, rakendas ettevõtte kaugtöö selliselt, et see oleks kasulik ka tööandjale. Täielikku kaugtööd tegevad töötajad võimaldasid tööandjal kontoriruumi vähendada.

Eraldi dokumendid kaugtöö kasutamist ei reguleeri.

Töötajate valik

Töötajaid värvates pakutakse võimalust kaugtöö vormis töötada, aga kaugtööle mineku ja kaugtööna tehtava töö mahu otsustavad töötajad ise.

Töö tulemuste ja aja mõõtmine

Toimetajatel, kellel on kaugtöövõimalus, on suhteliselt täpsed tööülesanded ja igapäevaselt neid ei muudeta.

Kaugtöötajate tööd ei nõua olulisel määral suhtlemist ning üksteisega asjade arutamist, tööd on üksteisest sõltumatud ning paigas on selge vastutus. Töö tulemuste mõõtmine on lihtne ja tulemus igapäevaselt näha.

Töö tulemuste hindamiseks on kaks kanalit, üks on tehtud töö maht ja teine klientide hinnang. Klientide hinnang on olulisem näiteks analüütikute puhul, kelle tööd ei saa igapäevaselt tehtud töö mahu järgi hinnata.

Tööaja osas on paigas kellajad, millal tööd tuleks teha. Tööandja poolt ei soosita töö tegemist töövälisel kellajal. Samas ei kontrolli tööandja, millistel aegadel tööd tehakse, kuigi see oleks põhimõtteliselt võimalik.

Tehtava töö mahu osas on juba varasemalt välja kujunenud, kui palju üks inimene jõuab oma tööajal teha.

Kommunikatsioon

Igakuiselt toimuvad koosolekud kõikide töötajate osavõtul. Koosolekutel on mitu eesmärki. Ühest küljest ettevõtte olulisemaid arenguid arutada, aga ka inimeste meeskonnatunde hoidmine.

Enamasti käivad ka kaugtööd tegevad inimesed aeg-ajalt kontoris, mistõttu võõrandumise probleeme väga ei ole tekkinud.

Igapäevane suhtlus toimub e-maili, telefoni ja Skype'i teel. Üldiselt need kanalid vajaliku suhtluse jaoks toimivad.

Siiski on tekitanud ja tekitab mõningaid probleeme see, et kõik töötajad ei ole igapäevaselt ühes kontoris. Näiteks oli kaugtöö rakendamise alguses probleeme, kuna ei saanud otse inimestega suhelda nagu varem.

Igapäevase suhtluse osas toob kaugtöö kaasa kahte moodi info puudust, mille liikumine ei ole selgelt ettevõttes läbi mõeldud. Ühest küljest puudub kodus töötajatel teave kontoris liikuva info kohta, mida nad sooviksid teada. Teisest küljest, kuna inimestel on suhteliselt suur valik oma töökoha valimisel, siis ei tea kontoris olijad mõnikord parasjagu kaugtööd tegevate inimeste asukohta ja plaane kontoris viibimise kohta.

Tehnoloogia ja turvalisus

Peamiseks töövahendiks on arvuti. Kaugtöö puhul on oluline ka kiire internetiühendus. Arvutid, mida kaugtöötajad kasutavad, on neil isiklikud nagu ka muu riistvara. Vajadusel on võimalik kasutada kontoris asuvat ettevõtte riistvara. Tööks vajalik tarkvara on tagatud ettevõtte poolt. Kaugtööks kasutatakse internetipõhist andmebaasi ja remote-desktop-tüüpi lahendust. Tööks kasutatakse erinevaid infosüsteeme: kliendihaldustarkvara, kodulehekülje sisuhaldus, dokumendihaldus, tootmissüsteem ja jagatud kalendrisüsteem. Veebipõhisele infosüsteemile on ligipääs salasõnaga.

Eraldi turvalisuse järgimise ja IT vahendite kasutamise reegleid ettevõttes pole kehtestatud.

Kulud ja tulud

Kaugtööga seotud kulud, mis töötajale kaasnevad, kannavad töötajad üldjuhul ise. Töötajatel on oma arvutid ja töökoha sisustus. Internetikuludest kannab ettevõtte poole, samuti kaetakse osaliselt elektrikulu. Vajadusel on ettevõtte aidanud töötajatel muretseda sisustust: lauda, tooli, kuvarit vm.

Üldine põhimõte on see, et kodus töötamine on töötajale nagu nii soodne ning kui inimene soovib kodus töötada, siis peaksid tal olema selleks omal vahendid olemas.

Töötajate jaoks ei tähenda üldjuhul kodus töötamine täiendavaid kulusid, kuna nagunii on internetikulu olemas ja arvuti on ka olemas.

Oluliseks kulusäästuks on kaugemalt tulijatele transpordi ja ajakulu, mis 30 km kaugusel Tallinnast juba tuntav.

Ettevõtte jaoks on kaugtöö kasutuselevõtuga kaasnenud ümberkorraldused toonud kaasa otseselt kulude kokkuhoidu. Eelkõige väljendub see kontoriruumi vähendamises, mis tuleneb asjaolust, et osad töötajad töötavad täiskohaga väljaspool kontorit.

Siiski tuleb märkida, et ettevõtte kolis samal ajal küll väiksemale aga ka odavamale pinnale, mistõttu on osaliselt kokkuhoid tulenev selle arvelt.

Kaugtöö kasutuselevõtuga samal ajal on suurenenud ka töötajate produktiivsus, mis tuleneb töö kiiruse kasvust. Seda, aga ei saa seostada mitte eelkõige kaugtöö kasutuselevõtuga, vaid pigem digitaalse süsteemi kasutuselevõtuga.

Töötervishoid

Töötervishoiutingimuste järgimist kontrollitakse kontoris. Kõik töötajad läbivad ka regulaarselt silmade kontrolli. Samas töötervishoiutingimusi kodus ei kontrollita.

Töötajad saavad aru, et töötervishoiunõuete järgimine on oluline, aga tunnistavad, et nad ei järgi alati töötervishoiunõudeid.

Kaugtöö kasutamise eesmärgid ja positiivsed mõjud

Töötajad ise hindavad kõige enam paindlikkust ja valikuvabadust, mida kaugtöö võimaldab ning nad ka kasutavad seda võimalust üsna tihedalt.

Osa töötajaid hindab kõrgelt ka võimalust kujundada ise oma töökeskkond sellisena, nagu nad soovivad. Kui kontoriruumides peavad nad paratamatult arvestama teiste töötajate soovide ning vajadustega, siis kodustes tingimustes saavad nad oma käe järgi kujundada oma töötamise keskkonda.

Ettevõtte seisukohast sai kaugtöö kasutusele võetud eelkõige sellepärast, et tulla vastu töötajate soovidele.

Kaugtööga kaasnev produktiivsuse kasv ei ole ettevõtte jaoks selge.

Takistused ja probleemid kaugtöö kasutamisel

Kaugtöö tegemise probleemid on eelkõige ettevõttesisese info liikumisega seotud asjaolud ja kaugtööl enesedistsipliiniga seotud probleemid. Samas toodi välja võimalike probleemidena ka muid aspekte.

Kommunikatsiooniprobleemid väljenduvad selles, et kontorist väljaspool olles ei saa töötajad alati infot igapäevaste muutuste kohta organisatsioonis ja teisalt on tekkinud vahetevahel probleeme sellega, et vahendatud suhtluses ei ole mõlemad pooled üksteisest aru saanud.

Üheks olulisemaks probleemiks hindavad nii töötajad kui ettevõtte juht töötaja töödistsipliini kaugtööd tehes.