

Juhtum 7 – täielik kaugtöö ilma kontorita

Allikas: Targa töö WiKi

Organisatsiooni üldiseloomustus

Tegemist on perefirmaga, kus on vähem kui 10 töölepinguga töötajat ja mis tegutseb meediavaldkonnas 2003. aastast. Kõik töötajad on täielikul kaugtööl, nii need, kes töötavad täiskoormusega kui ka need, kes töötavad osa-ajaga. Uuringu käigus intervjueeritud töötajad olid kõik suhteliselt noored.

Firmal on kodukontor juhi kodus. Töötajatele töökohti loodud pole ja kontorit külastavad nad keskmiselt kord kuus oma tööasjade arutamiseks juhiga või isegi vaid kord aastas, kui töötajal on liikumispuue.

Intervjueeritud töötajate töö sisuks on keeleteimetamine, visuaalsete materjalide helindamine ja IT süsteemi arendamine. Kaugtöö tegemise koht on valdavalt töötajate kodu, kuid ka kohvikud ja raamatukogu.

Kaugtöö kasutamise korraldus

Firma tegevuse alguses töötasid selles vaid pereliikmed, kuid töömahu kasvades värvati lisatööjõudu.

Täieliku kaugtöö rakendamine on olnud juhi teadlik valik ja kontoritööd ei ole firmas kunagi rakendatud: kõik värvatud töötajad on teinud ainult kaugtööd ja juht ei ole kunagi kaalunud kontoritöö rakendamist.

Juhil oli kaugtööga seonduv positiivne kogemus varasemast ajast ühes IT-firmas, kus traditsiooniline kontoritöö kujundati järk-järgult ümber kaugtööks. Selline töökorraldus hoidis juhi hinnangul kokku nii kliendi kui töötajate aega, ehkki seal konkreetses asutuses tekitas mõlemas vastuseisu.

Kaugtööd otseselt ühegi dokumendiga reguleeritud ei ole, kuid kuna töötajad on töö teostamisel väga iseseisvad, on neile abiks kirjalikud standardid ja juhendid, kuidas midagi teha ja teatud olukorras käituda. Märkimist väärib siiski juhi poolt välja toodud detailne instruksioon töö delegeerimise kohta ametijuhendis juhiks, kui töötajal pole võimalik tehnilistel vm põhjustel tööd kokkulepitud tähtajaks teostada. Instruksioon näeb ette, millise aja jooksul ja kellele ettetulevatest takistustest teatada. Samuti on välja töötatud standardpõhjad klientidega suhtlemiseks jms.

Töötajate valik

Firma võtab tööle vaid selliseid inimesi, kes soovivad teha kaugtööd.

Töötajaid leitakse tutvuste baasil ja allikateks on enamasti olemasolevate töötajate suhtlusringkond.

Töötaja sobivuse testimiseks rakendatakse proovitööd ja katseaega. Uue töötaja usaldusväarsuse tagab enamasti see, et tööandjale usaldusväärne inimene on teda soovitanud. Firma potentsiaalseks töötajate sihtgrupiks kunsti- ja keeleerialal on eelkõige üliõpilased, füüsilise puudega inimesed, lapsehoolduspuhkusel olijad jt, kes suurema tõenäosusega vajavad paindlikku tööaega ja/või enda poolt määratud töökohta.

Sellel sihtgrupil on olemas firma jaoks vajalik kompetents ning nad eelistavad kaugtööd kontoritööle. Kaugtöö vormis töötades saavad nad töötada suurema koormusega, kui see oleks võimalik kontoris.

Töötulemuste ja –aja mõõtmine kaugtööl

Firmas mõõdetakse valdavalt töötulemust. Osadel töödel on tulemuse mõõtmise samm iganädalane, kuid teistel töödel igapäevane või vastavalt vajadusele. Üldiselt on tööde puhul kokku lepitud tähtaeg ja selle kvaliteetne täitmine on ka töötasu arvestamine kriteeriumiks.

Töötaja kasutamist ei jälgita ega mõõdeta.

Kommunikatsioon

Firmas on kokku lepitud, et tööülesandeid jagatakse ainult e-maili teel.

Suhtlustarkvara firmas tööasjade ajamiseks üldiselt ei kasutata, kuigi töötajad nimetavad Skype'i, MSN-i ja Gmail'i suhtluskeskkonda, kui on tegemist isiklike asjadega. Ühise on-line suhtluskeskkonna järele pole firmas vajadust ja ka võimalust, sest töötajad on arvutite taga eri aegadel, samuti aga ei poolda juht isiklikult suhtluskeskkondade kasutamist tööl.

Tehnoloogia ja turvalisus

Töö tegemiseks antud firmas on kõigil vaja arvutit ja telefoni, sõltuvalt tööst võib vaja olla ka muid vahendeid nagu mikrofon, kaamera, valgustid, skanner jm. Nende vahendite muretsemine on individuaalne kokkulepe tööandja ja töötaja vahel, sõltuvalt sellest, mida töötaja vajab ja mis tal juba tööle tulles olemas on.

Vajatavad töövahendid ja tarkvara pannakse kirja töölepingusse - nii need, mille muretseb tööandja kui ka need, mis on töötaja poolt hangitud. Töövahendid ei ole tööandja poolt kindlustatud, kuid juhi meelest ei ole see ka tarvilik, sest enamik riistavarast amortiseerub niivõrd kiiresti, et nende asendamine ei ole küsimus.

Kõige väärtuslikumad vahendid on juhi sõnul hoopis litsentsid ja neid hoitakse seifis.

Tehnilised probleemid ja tõrked tuleb töötajal endal lahendada, see on tema vastutus. See on töötajate meelest ka üks suurimaid kaugtöö miinuseid ja seda, et töötajal pole Internetti või on arvuti katki, mainitakse kui üht kõige sagedamini tekkivat probleemi.

Kulud

Firmapoolsed kulud, mis on seotud ainult kaugtööga, on minimaalsed. Töökohta firma ei sisusta ning ka kontoritarbed on töötajal endal tavaliselt olemas. Mõnel juhul on firma muretsenud töötajale mobiiltelefoni, kuid ka see pole tingimata kaugtööga seotud.

Jooksvate kulude kompenseerimiseks juht reaalselt võimalust ei näe, sest võimatu on eristada kulusid (Internet, elekter jm), mis on seotud just antud firmas töötamisega. Pigem makstakse korralikku palka.

Seega kujutab täieliku kaugtöö rakendamine tööandjale olulist rahalist säästu. Töötajad panustavad oma töövahenditesse olulisi summasid, kuid seda peetakse täieliku kaugtöö puhul iseenesestmõistetavaks.

Töötervishoid

Töötervishoiu teema pole firmas aktuaalne ja juhi meelest tekib see ainult tingimustes, kus töötajat sunnitakse vastu tema tahtmist kaugtööd tegema. Kui aga töötaja ise valib sellise tee, siis on ta ka motiveeritud kinni pidama töötervishoiunõuetest ja mingit tööandjapoolset kontrolli ei ole vaja ega ole ka võimalik teostada.

Kaugtöö kasutamise eesmärgid ja positiivsed mõjud

Kaugtöö eesmärgiks firma seisukohalt võib pidada tööjõu värbamise lihtsust. Positiivseks efektiks on kulude kokkuhoid.

Töötajate seisukohalt on kõige olulisemad kaugtöö eelised:

- Tööaja paindlikkus;
- Autonoomsus.

ja vähem olulised, kuid siiski märkimisväärsed on:

- Efektivsem ajakasutus;
- Võimalus olla sotsiaalselt aktiivsem;
- Aja kokkuhoid;
- Suurem töökohtade valik;
- Vähem rutiini.

Takistused ja probleemid kaugtöö kasutamisel

Kaugtöö probleemidest antud firmas võib rääkida valdavalt töötajate seisukohast ja olulisemad on:

- Tehniliste vahenditega seotud tõrked (riistvara, internet jm);
- Puuduv IT-tugi.

Vähemoluliste probleemidena nähakse üksikute töötajate puhul ka:

- Häirivad tegurid töökeskkonnas;
- Isolatsioon;
- Kommunikatsiooni aeglus;
- Rollide segunemine;
- Ületöötamine;
- Distsipliin;

Ümberkaudsete suhtumine kaugtöösse.