

# Juhtum 9 – mobiilne ajakirja toimetus

Allikas: Targa töö WiKi

## Organisatsiooni üldiseloomustus

Tegemist on alla 20 töötajaga meediaväljaande toimetusega, mis kuulub suuremasse meediakontserni. Ühtne kontor asub Tallinnas ning toimetuse ruum on kujundatud avatud kontorina.

Kui kõik töötajad korraga kontoris oleks, siis kõigile töökohti ei jätkuks, kuid see on tulenenud sellest, et mõned töötajad ei pea kontoris olevat arvutit enda töös vajalikuks.

Antud organisatsioonis võib eristada ajakirjanikke-toimetajaid ja tugipersonali, kusjuures esimesed kasutavad 100%-lt kaugtööd ja teised, k.a. tegevjuht, on põhiliselt kontoris ning teevad kaugtööd harva.

Ajakirjanikud-toimetajad jagunevad omakorda nendeks, kes teevad enamuse aja kaugtööd ja nendeks, kes teevad alaliselt kaugtööd, kusjuures viimased elavad Tallinnast väljas ja käivad toimetuses vaid 1-2 korda kuus.

## Kaugtöö kasutamise korraldus

Et ajakirjaniku töös veedetakse juba traditsiooniliselt suur osa tööajast kontorist eemal, on kaugtöö kasutusele võtmine olnud sujuv ja käinud käsikäes infotehnoloogiliste võimalustega.

Organisatsioonis ei ole kaugtöö mingil viisil reguleeritud. Kõik kokkulepped on suusõnalised.

Seega on kaugtöö kasutamine antud organisatsioonis kujunenud vastavalt töötajate eelistustele ning olnud teadlik, kuivõrd see on võimaldanud laiendada väljaande regionaalset haaret.

## Töötajate valik

Antud organisatsiooni puhul ei saa rääkida töötajate valikust selles mõttes, et millistele printsiipidele tuginedes otsustatakse, kas ja millises mahus võib töötaja kaugtööd teha. Selle otsuse teeb töötaja ise. Nüansina võib siiski välja tuua, et kuna osa inimesi ongi värvatud sel eesmärgil, et nad kataksid oma lugudega eri Eesti paiku, siis oleks ilmselt ebasoovitav, kui nad ühel päeval tahaksid hakata püsivalt Tallinna kontoris tööle (kuigi töölepingu järgi neil see õigus on).

# Töötulemuste ja –aja mõõtmine kaugtööl

Organisatsioonis on väga selge tulemustele orienteeritud süsteem. Töölepingutes on kirjas artiklite saatmise tähtajad ja mahud ning tulemusi mõõdetakse iga kuu vastavalt ajakirja ilmumise sagedusele.

Töö kulgemise protsessi jälgitakse väga kaudselt: kuu jooksul saadavad ajakirjanikud artikli mustandeid, kuid olulisem on, et peatoimetajaga suheldakse igapäevaselt ja kes mida parasjagu teeb, on üldjoontes teada. Igapäevane suhtlus annab kaudselt pildi ka töötaja tööaja kasutusest.

Lisaks töö tähtajale on oluline ka töö kvaliteet. Selle hindamiseks kasutatakse regulaarselt nii kvartaalset sisehindamist kui kasutatakse ka väliseksperthe – ajakirjandusõppejõude, keeleteadlaseid või teisi ajakirjanikke, keda palutakse analüüsida väljaandes ilmunud artikleid.

## Kommunikatsioon

Igapäevane kommunikatsioon toimub peamiselt e-maili vahendusel, peamiselt ajakirjanike ning peatoimetajate vahel ja on väga tihe. Kiiremaid tööasju aetakse telefoni teel ning mõne töötaja puhul ka MSN-i või Gmail'i suhtluskeskkonnas.

Omavahel suhtlevad ajakirjanikud vähe ja igapäevast suhtlemist kolleegidega ei igatsetagi, seda isegi välditakse teadlikult, valides kaugtöö vormis töötamise.

Kontorikeskkonnas suheldakse palju, kuid töötulemuse seisukohalt peetakse seda “mõttetuks suhtlemiseks” ja “müraks”, mis kulutab vaid palju aega. Samuti ei taha mõned töötajad kasutada suhtlustarkvara, kuna see segab keskendumist.

Vahetuks suhtlemiseks toimuvad organisatsioonis igal kuul regulaarsed koosolekud ja neil koosolekutel on osalemine kohustuslik kõikidele töötajatele olenemata kokkulepitud kaugtöö mahust. Varem oli koosolekuid tihemini, iga nädal, kuid kui kollektiivi lisandusid töötajad väljapool Tallinna, siis muutus iganädalane sõit neile koormavaks ja otsustati ühe pika päeva kasuks kord kuus.

## Tehnoloogia ja turvalisus

Organisatsioonis on kokkulepe, et kui kontoris on olemas tööandja lauaarvutid kõigile neile, kes seda soovivad, siis väljapool kontorit kasutatavad töövahendid on töötajate endi omad. Kaugtööl kasutatavad vahendid on koduarvutid, laptopid, telefonid (nii laua- kui mobiiltelefonid) diktofonid, fotoaparaadid. Printimise jaoks tullaakse kas kontoris või tehakse seda kodus, kuid sel juhul isikliku printeriga.

Väljapoolt kontorit saavad töötajad sisse logida individuaalse salasõnaga organisatsiooni võrgukettale, kuhu saab üles panna oma lugusid ja fotosid ning ligi ka oma e-mailidele.

Üldiselt võib öelda, et kontoris olevad töövahendid ei vasta töötajate poolt esitatud nõuetele: programmid ei ole kõige kaasaegsemad, arvutid on vananenud ja isegi internetiühendus on töötajate sõnutsi kontoris kehvem kui neil kodus.

Turvalisuse küsimused kaugtöö kontekstis ei ole antud organisatsioonis aktuaalsed, sest tundlike andmetega kokku ei puututa. Töötajatel on konfidentsiaalsusleping ja autorileping, aga need on kõigile ühised tulenevalt ainult töö sisust.

## Kulud

Organisatsiooni kulud seoses kaugtööga on praktiliselt olematud, kuna töövahendid on töötajate enda omad ning neid tööandja ei kompenseeri. Ainus, mida kompenseeritakse, on telefon ja autokütus.

Töötajad on töövahendid endale ise hankinud selleks, et teha oma tööd parimal võimalikul viisil ja teades tööandja tagasihoidlikke võimalusi, ei ole kompenseerimisest isegi juttu tehtud.

## Töötervishoid

Organisatsioonis peetakse piisavaks, kui töötervishoid on tagatud kord aastas läbi viidava arstliku kontrolliga. Peatoimetaja meelest on kaugtöötajad võimelised ise hoolitsema tervislike töötingimuste eest, eriti kuna ka kontori töötingimusi ei pea ta ideaalseks.

## Kaugtöö kasutamise eesmärgid ja positiivsed mõjud

Organisatsioonil ei olnud väga selgelt teadvustatud kaugtööga seonduvaid eesmärke, kuna see oli töö loomulik osa.

Juhtkond tõi välja kolm olulisemat motiivi:

- väljaande regionaalse haardeulatuse suurendamine, (kui palgati kaugtöötajad, kes elasid Tallinnast eemal)
- et õnnestuks värvata häid inimesi, (sest „kõik andekad inimesed ei ela Tallinnas ja inimesed, kes on leitud väljastpoolt Tallinna, ei pea tulema töö pärast pealinna vaid võivad tööd kodus teha“).
- et töötajad oleksid õnnelikud ja rahul.

Töötajate jaoks olid kaugtööl kõige olulisemateks järgmised positiivsed küljed:

- paindlikkus;
- parem keskendumisvõimalus;
- aja kokkuhoid.

Lisaks hinnati veel:

- privaatsust;
- kõrgemat töödistsipliini;
- töö- ja pereelu ühitamist;
- paremaid arenguvõimalusi;
- mitme tööandja heaks töötamist;
- vähem tehnilisi probleeme.

## **Kaugtöö kasutamisega seotud probleemid**

Kaugtööga seonduvad probleemid on väheolulised, võrreldes välja toodud eelistega.

Suurimaks probleemiks on kommunikatsioon, mis aitaks töötajatel olla kursis kontserni arenguga ja saada spontaanset ning samas professionaalset tagasisidet oma tööle.