

## Kuidas kaugtöö puhul tasakaalu ja heaolu hoida?

Kaire Piirsalu-Kivihall, Tööheaolu.ee portaal

Märtsi keskel sai meie tavapärane tööelu pea peale pööratud: nüüd teevad kaugtööd ka need organisatsioonid, kes seda varem isegi mitte ei kaalunud.

Kui tavapäraselt toimub kaugtööle siirdumine teatud ettevalmistusega ning reeglina kedagi koju jääma ei sunnita, siis seekord ei olnud valikut ei juhtidel ega töötajatel.

Küll on aga kaugtöö tulnud, et jääda. Uuringud näitavad, et kaugtöö osakaal, mida tehakse sõltumata kohast ja ajast tehnoloogia abil on kasvutrendis. COVID-19 eriolukord annab organisatsioonidele võimaluse kaugtööd katsetada ning tõenäoliselt osa neist jätkab vähemalt osalise kaugtööga ka eriolukorra lõppedes.

Varasemad uuringud on näidanud, et kaugtööl on mitmeid positiivseid külgi. Mida enam on teadmustöötajatel võimalik kaugtööd teha, seda rahulolevamad nad olid tööga, pühendunud organisatsioonile ning kogesid vähem stressi tänu pingete puudumisele, mis on seotud kontoris töötamise ning kodu ja töö vahel pendeldamisega. Samas tuleb arvestada seda, et enamus senistest uuringutest on teostatud nii, et on uuritud inimesi, kes on vabatahtlikult kaugtöö valinud. Tõenäoliselt saame me mõne aja möödudes uuringutulemusi ka selle kohta, kuidas ülemaailmse pandeemia ajal koju jäänud töötajad ennast tundsid ning millised on pealesunnitud kaugtöö mõjud.

Senised uuringud on ka näidanud, et kaugtööga võib kaasneda teatud probleeme, nagu isolatsioon ja üksindus, usalduse puudumine meeskonnas, nõrk kuuluvustunne ja pühendumus ning liiga piiratud (vähe ja harva) kommunikatsioon. Hoolimata sellest, et inimesed näevad kaugtöö puhul peamise eelisena paindlikkust ajakasutuses, siis kaasneb kodu töötamisega ka piiride kadumine kodu ja töö vahel ning inimesed töötavad kodus isegi enam kui kontoris.

### Kaugtöö eelised ja puudused erinevate uuringute põhjal:

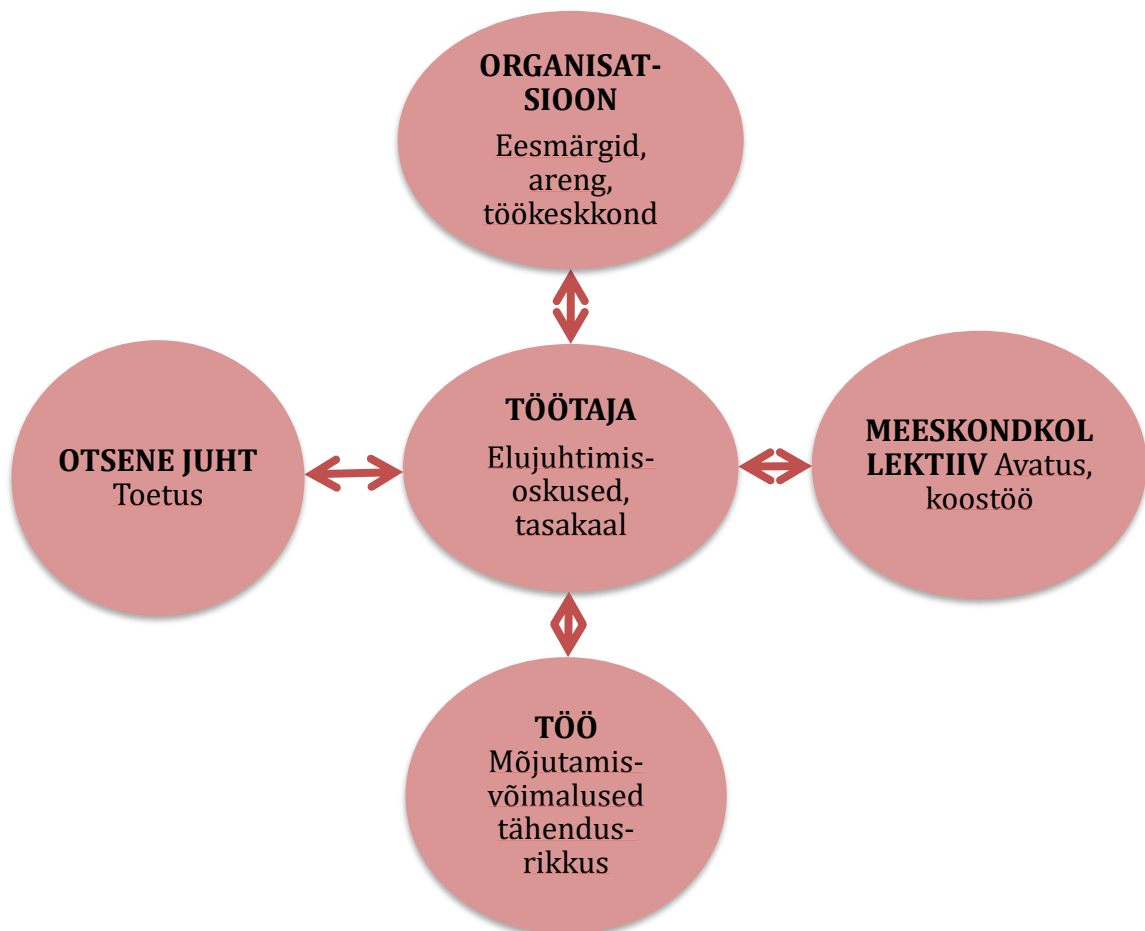
Kaugtöö eelised	Kaugtöö puudused
Töö autonoomsus (ise otsustamise vabadus)	Raske tööst välja lülituda
Suurem töörahulolu	Üksindus ja isolatsioon
Paindlikkus töötamise aja ja koha suhtes	Kommunikatsiooniprobleemid meeskonnas
Kõrgem tööga seotus ( <i>engagement</i> )	Probleemid usaldusega meeskonnas
Väiksem stress	Madal pühendumus
Kõrgem töö tulemuslikkus	Häirimised kodus

### Tööheaolu

Tööga seotud heaolu tunnet nimetatakse tööheaoluks. Tööheaolu tähendab, et töö on meeldiv ja sujuv turvalises, tervist edendavas ning karjääri toetavas töökeskkonnas ja –kollektiivis. Töötaja vaatenurgast tähendab see, et alustad hommikul hea meelega tööd, tööd tehes oled energiline ja saad palju tehtud ning peale tööd jaksad tegeleda veel pere, sõprade või hobidega.

Seda, kui hästi me ennast oma töös tunneme, mõjutavad mitmed tegurid, mis kõik on olulised ning mida ei saa alahinnata:

1. **Töötaja endaga seotud tegurid:** tervis, töö ja eraelu tasakaal ning töötaja nn elujuhtimisoskused. Need on oskused, mis aitavad meil toime tulla erinevate elus ettetulevate olukordadega, näiteks suhtlemis-, koostöö-, stressijuhtimis-, enesejuhtimisoskused jne.
2. **Tööga seotud tegurid.** Töö autonoomsus, see tähendab, et inimesel on teatud valikuvabadused oma töös, ta saab valida kas töö teostamise viise, aega, järjekorda vm. Oluline on ka see, mis on selle töö mõte, miks seda tööd üldse teha.
3. **Meeskond:** kas meeskonnas on avatud suhted ja kas koostöö toimib.
4. **Juhi toetus:** kas töötaja tunneb, et tema otsene juht toetab teda või nad on pigem vastasleerides.
5. **Organisatsioon:** mis on selle eesmärgid ja kas organisatsioon areneb. Samuti on oluline tervist ja töövõimet toetav töökeskkond.



## Heaolu kaugtöös

Kõiki tööheaolu tegureid on edukalt võimalik kujundada ka kaugtöös, aga kindlasti on kaugtöö puhul omad rõhuasetused ja eripärad.

Kõige suurem erinevus kaug- ja kontoritöö puhul on meeskonnast eraldi töötamine. Puudub sotsiaalne keskkond, kus saavad kujuneda usaldus ja kuuluvustunne. Kahjuks on ka selliseid organisatsioonikultuure, kus see on töötaja jaoks pigem eelis kui puudus.

### Soovitused parema koostöö ja avatud suhete kujundamiseks kaugmeeskonnas:

- Meeskonnas võiks kujundada teatud **ühised kombes ka kaugtöös**. Näiteks kui kontoris tehti koos kontorivõimlemist, siis miks mitte jätkata seda kodukontoris. Samuti võib hästi mõjuda hommikune ühine start päevale, kus 15-30 minuti jooksul arutatakse läbi päevaplaanid ning räägitakse ka niisama omavahel juttu.
- Koostöö puhul on oluline, et **kõik teeksid oma tööd vastavalt kokkulepitule ning täidaksid oma lubadusi**. Kuna kaugtöös võib tekkida kommunikatsiooniprobleeme, siis on hea kasutada abistavaid vahendeid töö juhtimises, mis aitaks mõista, millises etapis me projektiga oleme ning mis on käimasolevad tegevused. Selleks võib kasutada enda koostatud projektkirjeldusi või väljatöötatud rakendusi (n: Asana, Monday, Kanbantool).
- Avatud suhted tähendavad seda, et **saab avameelselt rääkida ka probleemidest**. Me ei pea varjama ning saame rahulikult asju arutada. Probleemidest aga ei saa rääkida muuseas, vaid selleks peaks kujundama kindla viisi. Näiteks nädala koosoleku ajal on teatud aeg planeeritud ka muredele, mis tiimiliikmetel võivad tekkida. Avatud suhete puhul on väga suur roll juhi eeskujul.
- Keerulisemaid või probleemseid teemasid on alati parem **isiklikult rääkida** kui et saata e-kirju või sõnumeid. Eneseväljendusstiil on inimestel väga erinev ning kirjutatut võidakse tõlgendada valesti. Kaugtöö puhul on silmast silma suhtlus piiratud, seega tuleb kasutada kas video- või tavalisi telefonikõnesid.
- Heaks koostööks on oluline ka **info selgus ja sujuvus**. Kaugtöös oleks hea määratleda, millistes kanalites millist infot jagatakse. Et ei tekiks olukorda, kus osad meeskonnaliikmed kasutavad kiirete tööalaste küsimuste jaoks Messengeri, teised Whatsappi ning kolmandad saadavad e-kirju.

### Soovitused töötaja toetamiseks kaugtööl

- Eriti kaugtöö alguses on hea, kui juht helistab iga päev meeskonnaliikmetele ja küsib, kuidas läheb ja kas saab millegagi abiks olla. Vajadusel ja võimalusel saab pakkuda töötajatele koolitusi ja infomaterjale, et aidata neid kodus töötades paremini tööd ja ennast juhtida.
- Kui juht näeb, et töötaja kipub töökirju ja –sõnumeid saatma ka hilisõhtutel või nädalavahetustel, siis tuleks inimesega seda arutada. Võib-olla on ta kujundanud endale töörütm, mis tema eraeluga sobib, aga võib-olla on siiski probleemiks piiride hoidmine töö ja eraelu vahel. Töötajale on kindlasti vaja aega, kus ta saab tööst välja lülituda, sest muidu

kasvab risk suuremale tööstressile ja läbipõlemisele. Juhi ülesanne on hoida meeskonnas sobivaid piire töö ja eraelu vahel.

- Kaugtöö juurde kuulub paratamatult tehnoloogia kasutamine ja osa töötajate jaoks on see keerulisem kui teistele. Hoolitsege selle eest, et töötajad saaksid **vajaliku väljaõppe programmide ja rakenduste kasutamisest** ning jagage omavahel ka kasutuskogemusi ja nippe. Kindlasti peaks hoolitsema ka kvaliteetsete töövahendite eest, mida töötaja oma töös vajab.

### Soovitused kommunikatsiooni ning juhtimise kohta

- Oluline on **ühise eesmärgi kirgastamine**: miks me oma igapäevast tööd teeme ja miks see on oluline. Kontoris saab nii otsese kui ka kaudse kommunikatsiooniga (plakatid kontoriseintel, infomaterjalid jm) töötajatel silme ees hoida suurt eesmärki, aga kodus võib see tunnetus kaduda. Hea võib olla näiteks **nädala kokkuvõtetes** välja tuua: sel nädalal sai tänu meie tööle uue vajaliku toote või oma murele lahenduse sada inimest jms. Töötajatega tasub kindlasti jagada klientide positiivset tagasisidet.
- Eriti kriisi ajal tasuks **olla töötajatega avatud ning jagada informatsiooni**, see aitab vältida hirme ja spekulatsioone. Praeguses kriisis on näiteks Schipstedi tegevjuht viinud sisse iganädalase tunniajase virtuaalse kohtumise töötajatega, kus töötajad saavad temalt küsida kõike, mis neile küsimusi või muret valmistab. Samuti saab juht rääkida olukorrast ettevõttes ning eelolevatest plaanidest.

### Soovitused enda heaolu hoidmiseks

- **Kujunda endale sobiv tööritm**, see aitab vältida ühelt asjalt teisele hüppamist ja ning liigset väsimist. Näiteks hommikud planeeri keskendumist vajavatele ülesannetele, päevaks lepi kokku kohtumised ning õhtupoolikul tegele rutiinsete töödega.
- **Tee ka kodus 5-7 minutilisi mikropause**, kus saad korraks töömõtetest välja lülituda, samuti on hea päevakavasse võtta 30 minutiline jalutuskäik. Oluline on, et saaks ka päeva jooksul taastuda, muidu võib õhtuks väsimus liiga suureks kujuneda ning ei puhka järgmiseks päevaks välja.
- Kodus töötades on hea panna **mentaalne punkt tööpäevale**, sest kuna töö- ja elukoht on sama, siis kipuvad piirid hägustuma. Kujundada võiks endale mingid rutiinid või rituaalid. Näiteks kalendri või töötoa ukse sulgemine, välja jalutama või sportima minek vm. Peale seda "punkti" tööpäevale ära enam arvutist või telefonist töökirju loe.
- **Hoia ühendust nii kolleegide kui ka juhiga**. Ole avameelne, kui tunned, et vajaksid tuge või lihtsalt kellegagi suhtlemist. Loodetavasti on meeskonnal paigas ühised virtuaalsed kohtumised, aga kui mitte või sellest ei piisa, siis võta ise ühendust ja ära jää üksi.
- **Head elustiilivalikud** toetavad inimest nii töös kui elus üldiselt. Hoolitse piisava une, tervisliku toitumise ja liikumise eest. Teame ju juba ammu, et terves kehas on terve vaim.

Kaugtöös on erinevusi võrreldes päevast päeva kontoris töötamisega. Kui õppida ja harjuda uue tööviisiga, siis võib see pakkuda uut tööindu ning aidata leida võimalusi asju teistmoodi ja põnevalt teha. Kaugtöö sujumine on juhi ja meeskonna ühine pingutus, igaüks annab oma panuse sellesse, et tööeesmärgid saaksid täidetud ning meeskonnatunne ka virtuaalses tiimis oleks kõrge.

## Allikad:

Bacon J. (2020) How To Switch To Remote Working Quickly, For Both Employers And Employees. Forbes <https://www.forbes.com/sites/jonobacon/2020/03/10/how-to-switch-to-remote-working-quickly-for-both-employers-and-employees/#56b1e46b4579>

Charalampous, M., Grant, C.A., Tramontano, C., Michailidis, E. (2019), Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28, 51-73.

Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment and Society*, 28, 589–610.

Harvard Business School (2020). The New Rules for Remote Work: Pandemic Edition <https://hbswk.hbs.edu/item/the-new-rules-for-remote-work-pandemic-edition>

Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63, 83–106.

Manka, M.-L. (2011). Työnilo. WSOYpro 2011

State of Remote Work 2019, <https://buffer.com/state-of-remote-work-2019>

Tietze, S., Musson, G. (2005). Recasting the Home-Work Relationship: A Case of Mutual Adjustment? *Organization Studies*, 26, 1331-1352

Työturvallisuuskeskus (2020). Etätyössä turvallisesti – ohjeita työnantajalle ja työntekijälle [https://ttk.fi/ajankohtaista/teema-artikkelit/etatyossa\\_turvallisesti\\_-\\_ohjeita\\_tyonantajalle\\_ja\\_tyontekijalle.9234.news](https://ttk.fi/ajankohtaista/teema-artikkelit/etatyossa_turvallisesti_-_ohjeita_tyonantajalle_ja_tyontekijalle.9234.news)