Kaugtöö soovitused: oluline on tööd teha, mitte tööl käia

9 aastat tagasi - 14.04.2017 Autor: AM

Elisast saab koos Starmani ja Santa Monica Networksiga varsti suurfirma, mille töötajad on ka igal pool üle Eesti laiali. Kaugtöö eestvedajana on juhid Elisas ammu aru saanud, et kontorist väljaspool töö tegemine vajab eelkõige juhtimisoskuseid ja usaldust. Töötaja võib seanahka vedada ju ka kontoris ning juht saab juhtimisvigu teha samamoodi asukohast sõltumata.

„Õnneks on hakatud nii mõneski ettevõttes aru saama, et oluline on tööd teha, mitte tööl käia," ütleb Elisa tooteturunduse osakonna juht **Mailiis Ploomann**, kes on ka ise pidevalt „kaugelt" töötanud juba üle kahe aasta. Mailiis teab, et juhtimisvigade tegemiseks ei pea viibima kontoris, vaid neid saab teha täiesti asukohast sõltumatult.

„Kui juht ei usalda oma inimesi kaugtööd tegema, siis ma ei kujuta hästi ette, kuidas ta kontoris oma tiimi usaldab – või siis pigem – miks selliseid inimesi üldse enda meeskonnas hoida? Ka kaugtöö puhul kehtib klassika, et juhtida tuleb eeskujuga ning ei saa teistelt nõuda seda, milleks sa ise võimeline ei ole," tõdeb Mailiis Ploomann.

„Sageli küsitakse, et kas ma ei arva, et kaugtöö sobib ainult kõrge motivatsiooniga inimestele. Minu vastus on alati üks – minu meeskonnas saavad töötada ainult need, kes päriselt tahavad oma tööd teha," räägib Mailiis Ploomann. „Aastal 2017 on narr arvata, et füüsiliselt mingis ruumis viibimine kedagi tööle paneb. Kui inimene on laisk, siis on ta võrdselt laisk nii kontoris kui ka kodus ning see on enese petmine, kui arvad, töötaja „silma all hoidmine" tõstab tema produktiivsust."

Mitmeaastase kaugtöö kogemuse baasilt jagabki Mailiis soovitusi, millele tasuks kaugtöö tegemisel tähelepanu pöörata:

1. Kui 90% ajast saab tööd teha nii, et kõik meeskonnaliikmed on üksteisest eemal, siis vähemalt korra kuus peaks juht ja tema meeskonnaliige üksteisega silmast-silma kohtuma. Ideaalis füüsiliselt koos olema, kuid kui see pole võimalik, siis vähemalt üle videopildi kohtuma.

2. Hea on, kui kogu meeskond kohtub üksteisega füüsiliselt vähemalt korra kvartalis – see aitab inimestel paremini üksteist tundma õppida ning inimlikke sidemeid elus hoida.
3. Meeskond, kes üksteist ei tunne, peaks esimestel kordadel olema ühenduses üle videopildi – see aitab sidemete loomisele oluliselt kaasa ning tõstab tiimi produktiivsust kordades.
4. Probleemseid situatsioone ning raskeid teemasid ja vestluseid tuleb lahendada silmast-silma kohtumistel. Seega peaks iga kaugtöötaja olema valmis päeva-paarise etteteatamisega vajadusel teiste jaoks virtuaalsest maailmast füüsilisse üle kolima.
5. Juhul kui kaugtööd teeb ainult üks või paar meeskonnaliiget, on hea, kui kogu meeskonna suhtlus kolib keskkondadesse, kus ka füüsiliselt eemal olev kolleeg sellest osa saab – nii et teki kellelgi kõrvalejätmise tunnet ning kunstlikku infosulgu.
6. Selleks, et olla hea juht kaugtööd tegevale inimesele, peaks juht ise seda nädala või paar proovima. Isegi siis, kui see ei tundu mugav ja vajalik! Ilma praktilise isikliku kogemuseta ei kujuta juht lihtsalt ette, millised takistused meeskonna töös võivad ette kerkida.

Lõpetuseks sõnab Mailiis, et ametikohad ja tööülesanded, mida klassikaliselt tehakse kontorilaua taga, on tema hinnangul kõik 90% kaugtööna tehtavad. „Küsimus on lihtsalt organisatsiooni üldises keskkonnas ning valmisolekus uusi lahendusi proovida."

- Uudised
- Andmeside

Pilt


elisa