



Olla Peresõbralik tööandja, kui uus norm!

Kaidi Kornak

08.11.2019

Erinevad põlvkonnad MEIE tööperes

Sulaaja põlvkond
Sündinud 1937-1951

VALLI 67

- MINU TUGEVSUS ON ELUKOGEMUS
- AUSTAN KORDA JA REEGLI
- PEAN LUBADUSTEST KINNI
- NAUIN JUHENDAMIST JA ÕPETAMIST
- MUL ON PRAKTILINE MEEL JA TUGEV TÕDETIKA

stagnatsioonitaja põlvkond
sündinud 1952-1966

OLEV 56

- OLEN TÖÖKAS JA ETTEVÕTLIK
- ANNAN ENDAST ALATI PARIMA
- HINDAN LOJAALSUST
- TEAN JA TUNNEN PIIRE
- KUI TULEN, SIS JÄÄNI

Üleminekuperioodi põlvkond
Sündinud 1967-1981

KRISTA 42

- OLEN ISESEISEV JA HEA SUHTLEJA
- OSKAN NÄSTI PROBLEEME LAHENDADA
- HINDAN LIVENIUSLIKKUST
- PEAN TÄHTSASKS MAJANDUSLIKKU KINDLUSTATUST
- VÄÄRTUSTAN HARIDUST

Vaba Eesti põlvkond
Sündinud 1982-1999

EVELY 33

- SOOVIN, ET KÕIGIL OLEKS HEA
- ARMASTAN KOOLTUST
- VÄÄRTUSTAN PAINDLIKKUST
- OLEN MEESKONNAMÄNGUA
- OTSIN TÄHENDUST

Z-põlvkond
Sündinud 2000-...

MARGUS 16

- OLEN PRAKTILISE MEELIGA
- MINUST DIGIMAAILMAS OSAVAMAT EI OLE
- OTSIN MÕTTEKAASLASI
- TÄIDAN RÕHMIGA ERINEVAID ÜLESANDEID
- SUHTLEN MÄNNALEGA VABALT

Töömõtte leidmine?!

Kui jagada tööpäev selliselt, et osa ennelõunal, osa pärastlõunal ja tegeleda lõuna ajal millegi muuga.

Töõjõud on kallis ressurss ja seda tuleks kasutada efektiivselt.

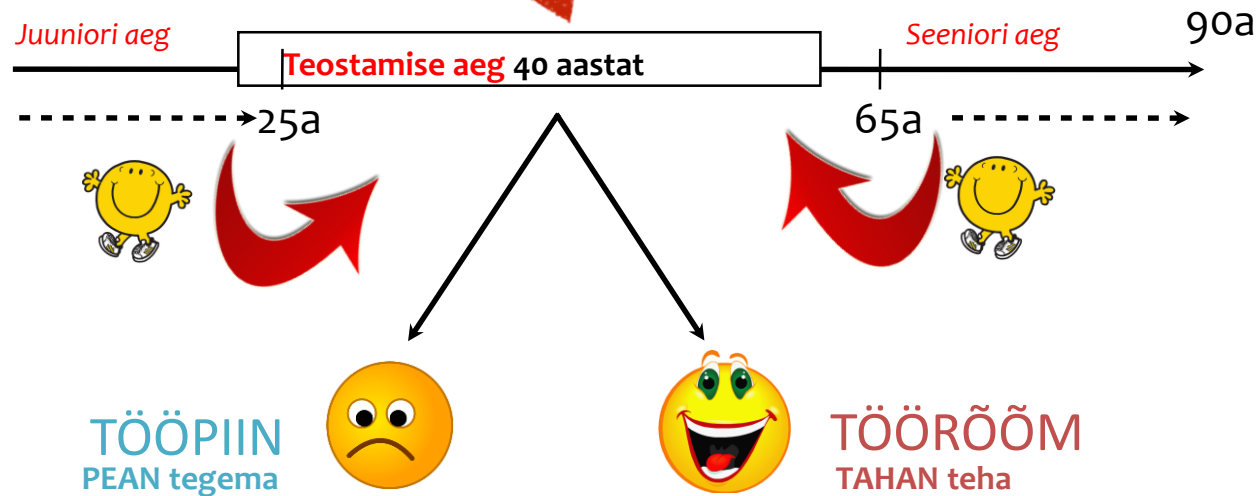
Hinnata enam tulemust, kui istunud aega!

1. Töötaja tunneb, et ta on vajalik **juhile**.
2. Töötaja tunneb, et ta on vajalik **meeskonnale**.
3. Töötaja tunneb, et ta on vajalik **kliendile**.



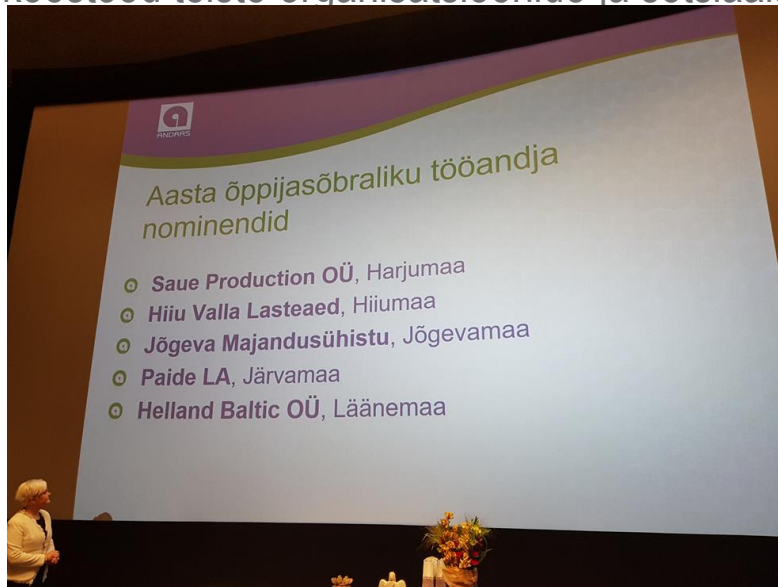
Töölepingu seadus täna selgelt **tootmisele orienteeritud**, mis tähendab, et töölepinguid sõlmitakse liinitöö järgi, mis kestab kellast kellani kindlas kohas. Tegelikult on juhtunud, et kõik peavad pressima oma töösuhted tootmise loogikast lähtuvasse raamistikku, mistõttu tekivad kõikvõimalikud kummalised olukorrad.

75% ajast tööl



2018 Harjumaa õppijasõbralik tööandja

- õppijasõbralikuks tööandjaks valitakse esitatud kandidaatide hulgast organisatsioon, kus **töötajate enesetäiendamine on oodatud ja õppimist toetatakse**
- kus toimub järjepidev ja süstemaatiline personali arengu toetamine ja koolitamine;
- kus on välja töötatud ja rakendatud personalipoliitika, sh. töötajate väljaõppe, täiendõppe või uute töötajate juhendamise põhimõtted
- kus organisatsioon näitab üles sotsiaalset vastutust õpivõimaluste loomisel, tehes koostööd teiste organisatsioonide ja sotsiaalsete partneritega





<https://smartwork.ee/>

Targa töö all mõistame töökorraldust, kus on arvestatud mõlema poole – tööandja ja töövõtja – vajadusi, kus töötajatel on suurem vabadus, aga ka vastutus oma töö tulemuste eest.

Targa töökorralduse puhul valitakse töö aeg, koht ja viis vastavalt sellele, mis töö tulemuse seisukohalt kõige otstarbekam on.

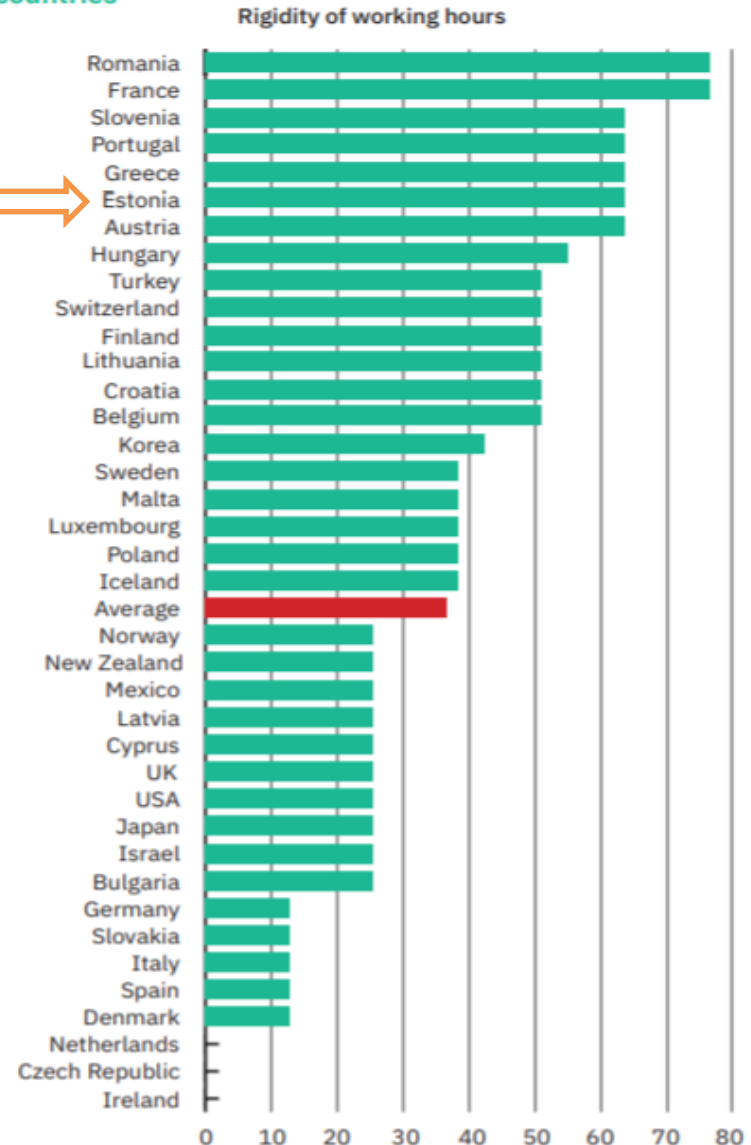
Tööaja paindlikus, töökoha jagamine, töötaja jagamine, casual work, portfolio töö, iseseisva otsustuspädevusega isik, ICT mobile töö, platvormil töö, voucher'i alusel töö ... **Need on kõik uued töösuhete vormid.**

Kehtiv töölepingu seadus on pärit **2009. aastast** ja paindlikkust ei pakkunud see enne ega midagi ei ole muutunud ka pärast seda.

Noorte töötamine ehk kogemuste saamine kooli kõrvalt?

- Rahvusvaheline teadusuuring, mille raames analüüsiti Euroopa Liidu ja OECD riikide tööaja reguleerimise majanduslikke mõjusid ning paindlikkust näitas, et Eesti tööaeg on keskmisest oluliselt reguleeritum.
- Uuringust selgub, et **tööaja reguleerimise paindlikkuse tase** määrab ära **tööturu tõhusa toimimise** ning töötajate ja **tööandjate võime efektiivselt turumuudatustega kohaneda** ja oma huve rahuldada.
- Tööajamustrid on märkimisväärselt muutunud tehnoloogiliste muutuste, globaliseerumise, ettevõtete ümberkorraldamise ja töökorralduse koosmõju, teenuste kasvanud tähtsuse, tööjõu suurenenud mitmekesisuse ning individuaalsema elustiili ja karjääriga seotud hoiakute tõttu.

Fig. 3. Rigidity of working hours among EU and OECD countries



Rahvusvaheline teadusuuring, mille raames analüüsiti Euroopa Liidu ja OECD riikide **tööaja reguleerimise majanduslikke mõjusid** ning **paindlikkust** näitas, et **Eesti tööaeg on keskmisest oluliselt reguleeritum.**

<https://www.ebs.ee/uudised/uuring-tooaeg-eestis-vorrelde-eu-ja-oecd-riikidega-keskmisest-oluliselt-jaigem?fbclid=IwAR3edzboX1gt0i3cVeP0Cfd29LZkG2FbyBUxllz9KtjQjK8Nzzf5mOw650M>

Source: Employment Flexibility Index 2019, based on the data of the World Bank. The legal regulations of the highlighted countries are further analysed in the policy brief.

Peresõbraliku tööandja algmärgis Saue Production OÜle

Märgise saamine on **tunnustus tööandjale** ning aitab **teha tarku valikuid** ka **töötajatel**, kes peavad oluliseks peresõbralikke väärtuseid.



Saue Production OÜ katsed saada programmi:

Esimene katse 28.03.2017

Teine katse 30.01.2018

Kolmas katse 21.01.2019

Saue Production OÜ sai algmärgise 17.10.2019

Ettevõttes on moodustatud **töögrupid**, on alustatud ettevõttesiseseid konsulteerimis- ja hindamisprotsesse, mis kätkevad endas tööelu erinevaid aspekte - alates värbamisest kuni töösuhte lõpetamiseni, hõlmates muu hulgas töötajate tunnustamist ja professionaalse arengu toetamist ning organisatsiooni hea töökeskkonna, suhtlemiskliima, organisatsioonikultuuri ja info liikumise tagamist.



**PERESÕBRALIK
TÖÖANDJA**



Peresõbralikud tööandjad väärtustavad oma töötajaid ning panustavad **sõbralikku töökultuuri ja peavad oluliseks töö ja pereelu tasakaalu.**

Juhtivad avalikkuse tähelepanu sellele, kui oluline roll on **sõbralikul töökeskkonnal** nii töötulemustele kui ka töötaja eraelule.

Tööandja vaatab oma töötajaid terve nende elu perspektiivis, **mõistes ja toetades** konkreetse eluetapi tugevusi ja väljakutseid.

Peresõbraliku tööandja märgist annab välja Sotsiaalministeerium koostöös konsultatsioonibürooga Civitta alates 2017. aastast.

Praeguseks on **lõppmärgise** pälvinud **37 organisatsiooni** ning **algmärgis** on omistatud **65 tööandjale**, kes jätkavad programmis.

Peresõbraliku tööandja märgise programm kestab **kuni 3 aastat**, misjärel **väljastatakse** ettevõttele **lõppmärgis**, kas pronks-, hõbe- või kuldtasemel.



**PERESÕBRALIK
TÖÖANDJA**

Kuldtase



**PERESÕBRALIK
TÖÖANDJA**

Hõbetase



**PERESÕBRALIK
TÖÖANDJA**

Pronkstase

Olla sõber versus Olla sõbralik

- Kellegagi **sõber olla** tähendab, et sul on temaga sellised suhted, millega kaasnevad sotsiaalsed kohustused. Kui Sa oled kellegagi sõber, ei saa sa talle midagi halba teha. (negatiivne tagasiside, ebamugavad tööülesanded, muudatused osakonnas, palgatõusust keeldumine, oodatust väiksema preemia maksmine vms)
- **Sõbralik olemine** ei tähenda sotsiaalsete kohustuste võtmist vaid hoopiski avatud ja avameelset suhtlust kahe inimese vahel.
- Kellegi **solvamine** on aga kiireim viis ennast kuuldavaks-nähtavaks teha, sest see tekitab elavat vastukaja.

Olla sõber versus Olla sõbralik

- Mõtle korraks niipidi: kumb on töötajale (inimesele) olulisem, kas tema isiklik elu või tema töö? Kui aga tal on juht, kes paistab huvituvat ainult sellest, kuidas tal läheb tööl, siis järelkult juhti ei huvita, kes on see inimene tegelikult.
- Mida enam töötaja tunneb, et juhile ei lähe korda inimesed, vaid ainult talle kasulikud töötajad (tööjõud, ressurss), seda vähemaks usaldus töötajate ning juhi vahel ka jääb.
- Hirm ennast avada on põhjustatud ainult vähesest usaldusest juhi ning tema meeskonna vahel.

Vabadus versus Ükskõiksus

- juhid väidavad, et nad eelistavad mikromanageerimise asemel enam vabaduse andmist töötajatele ja iseseisvaid töötajaid
- töötaja ei soovi olla unarusse jäetud
- kui töötaja tajub juhi ükskõiksusust, tähendab see pühendumuse langust ja ühiste eesmärkide nimel vähem pingutamist

Paindlikkus versus üksteise aitamine

- võimaluste piires
- kui juht tuleb töötajale vastu, tuleb ka töötaja juhile vastu

Kas Sina aitad oma töötajaid sama palju nagu nemad aitavad Sind?

- tunda töölkäimisest rõõmu (töörõõmu)
- areneda ja saada paremaks, edasi liikuda, õppida uusi asju
- hea meeskonnatunne – positiivne sisekliima, head ja läbipaistvad suhted
- vabadus ja usaldus – õigus ise otsustada mingite asjade üle
- kõik töötajad on inimesed ning inimeste jaoks on oluline näha oma töö viljade mõju kellelegi s.o TÖÖ Tähendus
- Kui Sina hoolitsed oma töötaja eest, hoolitseb tema kliendi eest!

- **Saavutamise tsoon** – optimistlik ja positiivne, talle sobib tema töö, toetav meeskond ja juht kes teda hindab ja väärtustab
- **Ellujäämise tsoon** – võitle või põgene st töötaja on hirmul ja ei saa keskenduda, tegeleb oma peas „ellujäämisega“

EMOTSIONAALSED TSOONID

Saavutamise tsoon



Ellujäämise tsoon



Taastumise tsoon



Läbipõlemise tsoon

Olen Mina Ise

- Me kõik tahame olla töö juures tuntud ja tunnustatud.
- Me kõik soovime olla töö juures MINA ISE, just sellisena nagu ma tegelikult olen ja üks osa sellest on ka minu isiklik elu.
- Mida enam ma tunnen, et töökeskkond on piisavalt turvaline – st siin on minu jaoks usaldusväärsed inimesed – seda lihtsam on mul ka sellise grupi/meeskonna nimel pingutada.

Sotsiaalministeerium kutsub kandideerima peresõbraliku tööandja programmi

- **Kandideeri Peresõbraliku tööandja märgisele!**
- 1. novembril avanes uus Peresõbraliku tööandja märgise kandideerimisvoor.
- Sel aastal pääseb programmi ligikaudu 30 tööandjat, kes valitakse välja [kandideerimisankeedi](#) täitnute hulgast.
- Kandideerida saab kuni 31. jaanuarini 2020.
- Rohkem infot leiad: tooelu.ee lehelt

Täna tähelepanu eest!



**PERESÕBRALIK
TÖÖANDJA**

**KANDIDEERI
PERESÕBRALIKU
TÖÖANDJA
PROGRAMMI!**

Tööohutus ja tervishoid on midagi enamat kui nõuetele vastamine. See on HOOLIMINE oma töötajatest - et nad õhtuks tervena oma pere juurde jõuaks ning *päriselt* padjasõda pidada jaksaks!



Täna tähelepanu eest!

