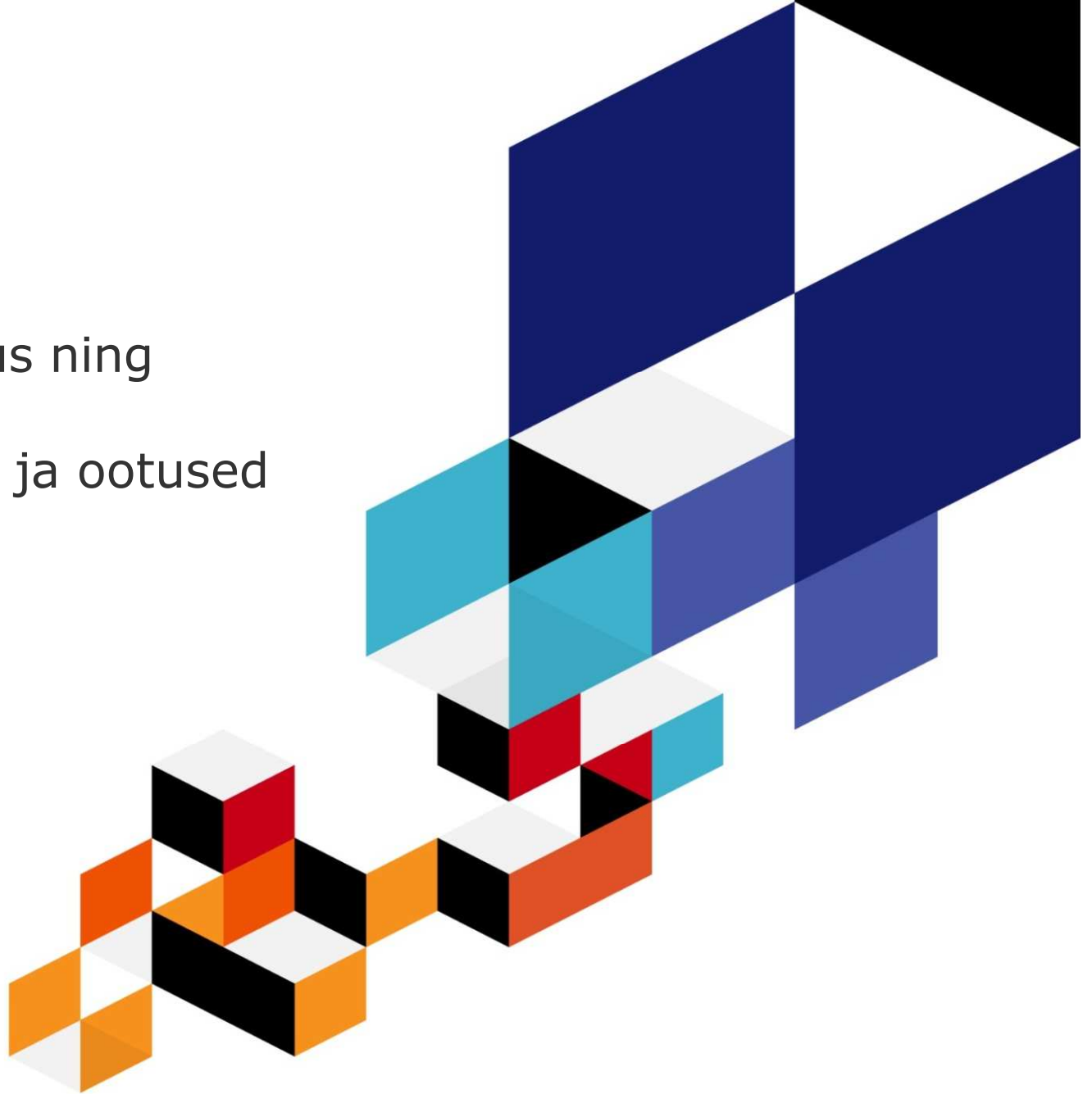


Vastutustundlik ettevõtlus ning töö- ja pereelu tasakaal: teadlikkus, hetkeolukord ja ootused

Kaidi Kandla
TNS Emori uuringuekspert
28. mai 2014

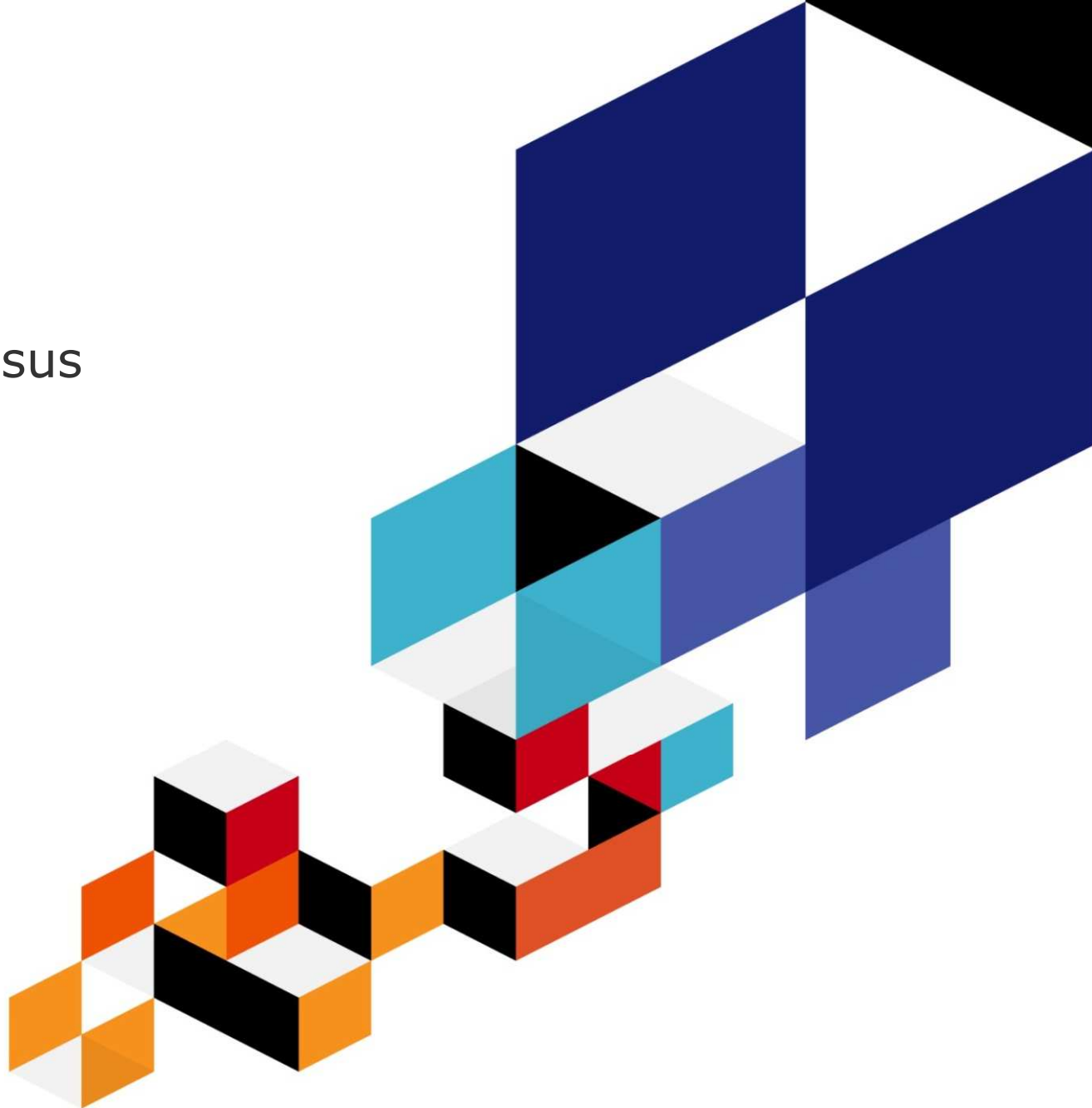


Saateks

- Uuringu eesmärgiks oli saada ülevaade Eesti ettevõtetes ja organisatsioonides rakendusel olevatest praktikatest töö-, pere- ja eraelu paindlikkuse teemadel
- Uuring kaardistas töö- ja pereelu tasakaalu teema läbi kolme aspekti:
 - Teadlikkus ja teema olulisus
 - Hetkeolukord
 - Ootused
- Sihtrühm: ettevõtted/organisatsioonid töötajate arvuga 30+:
 - juhid/personalijuhi - 173 juhti, sh 72 tippjuhti ja 101 personalijuhti
 - töötajad – 558 töötajat
- Küsitlus: 14. aprill - 07. mai 2014

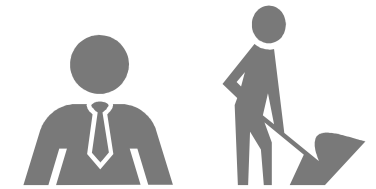


Teadlikkus ja teema olulisus



Mis on vastutustundlik ettevõtlus?

Kokkuvõttes vaated ühtivad



■ juhid ■ töötajad

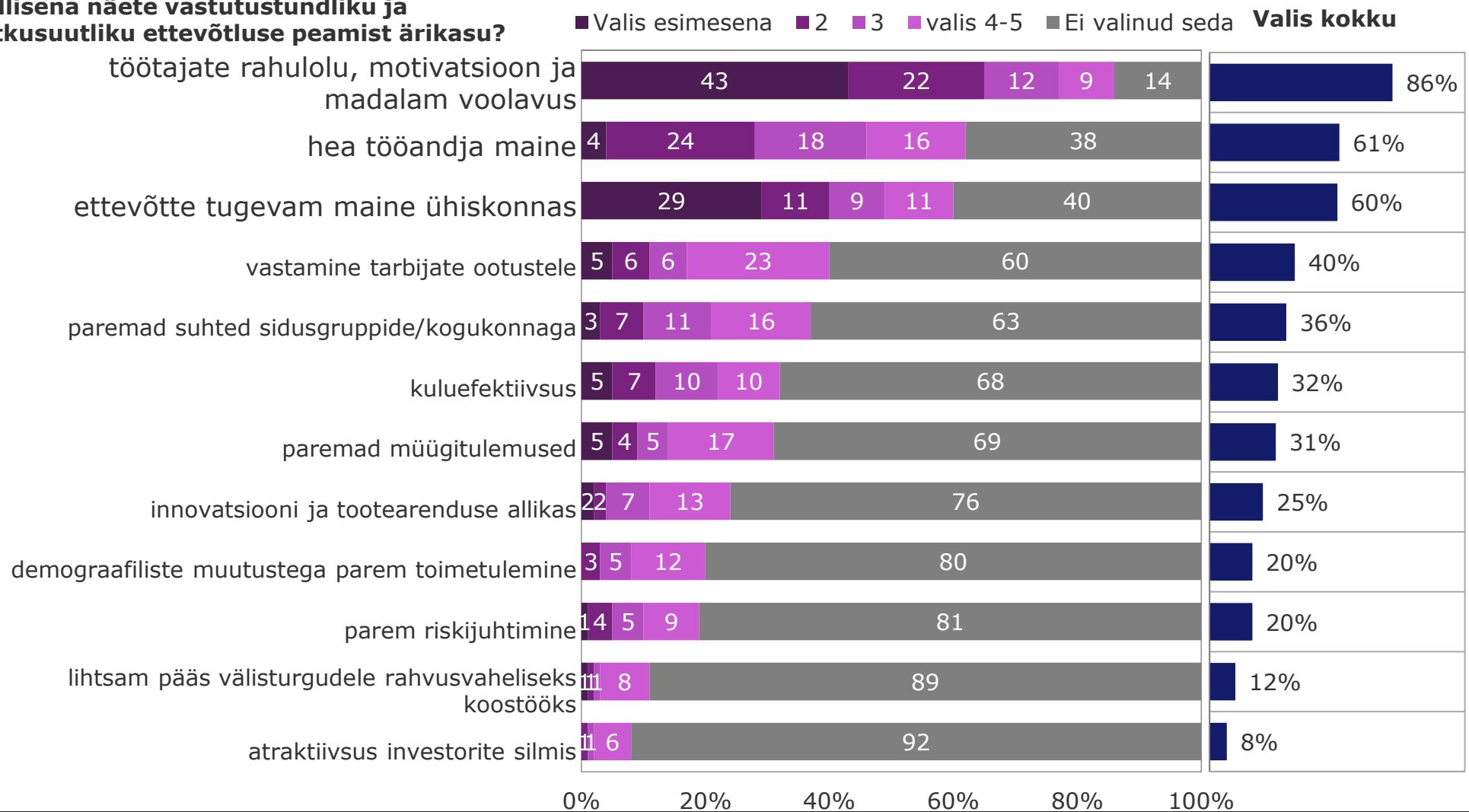


Mis on kasu ettevõttele?

Töötajate rahulolu ning ettevõtte maine

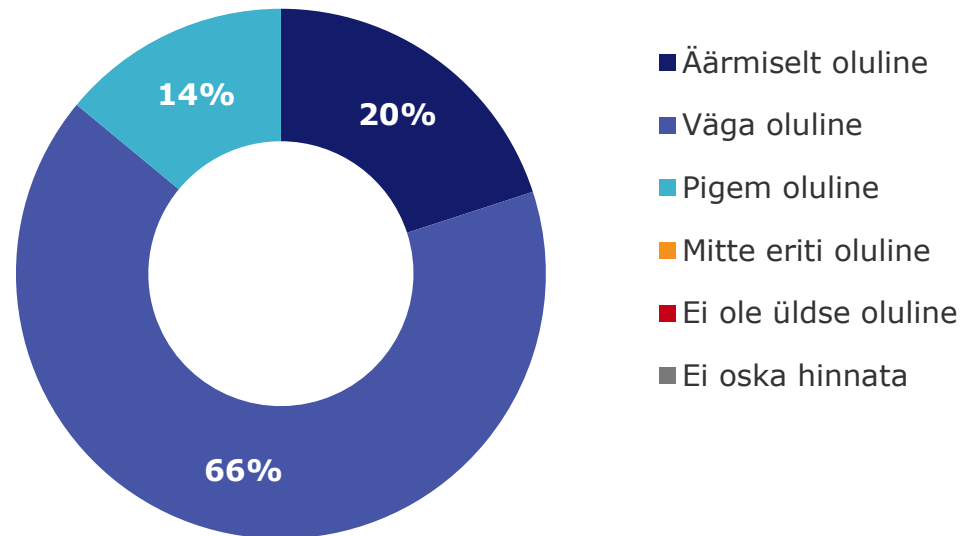


Millisena näete vastutustundliku ja jätkusuutliku ettevõtluse peamist ärikasu?





Kui oluliseks peate tööjõu vastutustundlikku juhtimist, et tagada ettevõtte edasine jätkusuutlikkus?



Töö- ja pereelu tasakaalustamise mõju ettevõttele ja ühiskonnale laiemalt näevad juhid positiivsena



„Õnnelik töötaja töötab efektiivselt, tema töötulemused on paremad ja seega kasu ettevõttele/ettevõttele suurem. Sellega seoses läheb ettevõttel paremini ja ettevõtte on ühiskonnale kasulik. Samuti on iga "õnnelik" töötaja lisaks oma tööle aktiivne ka väljaspool tööaega.“



„Ettevõtte seisukohalt saame rohkem rahulolevad ja motiveeritud töötajad, kel on võimalik korraldada nii oma tervise või perekonna asju, samuti sportida, õppida või tegeleda oma hobidega ilma, et sellest tekiks konflikt tööeluga. Ühiskond võidab samuti igati - tervema, vähem stressis, rahulolevamad kodanikud ning kes teab, vast ka rohkem lapsi.“

„Ettevõttele annab see rahuoleva töötaja, kes peaks tegema oma tööd paremini, sest tal on kodus asjad korras. Ühiskond saab rahuloleva inimese, kes on vastutustundlik ja loodetavasti ka kaasatud ühiskonna protsessidesse.“

Mis on tööjõu vastutustundlik juhtimine?

Juhtide ja töötajate arusaamised kattuvad

■ Juhid

■ Töötajad

... töötajate võrdne kohtlemine (ka erinevatest soorollidest lähtuvalt)	84	88
... pikaajaliste töösuhete suurem väärtustamine	81	88
... ettevõtte suurem tähelepanu tööohutusse ja tööergonoomikasse	80	83
... töötajate jätkupidev ja karjääripõhine arendamine	70	81
... töötajate tervise- ja sporditegevuse edendamine ja toetamine	60	71
... paindlik ja perekeskne töökorraldus	56	70
... töötajate suurem kaasamine otsustusprotsessidesse	50	62
... töötajate perekondlike ja eraeluliste vajaduste suurem arvestamine	53	65
... noorte suurem tööhõive	49	65
... erivajadustega töötajate suurem tööhõive, erivajadustega arvestamine	41	55
... pensioniealiste suurem tööhõive, vajadustega arvestamine	29	46

Hetkeolukord



TNS Emor

Vastutustundlik ettevõtlus ning töö- ja pereelu ühitamine

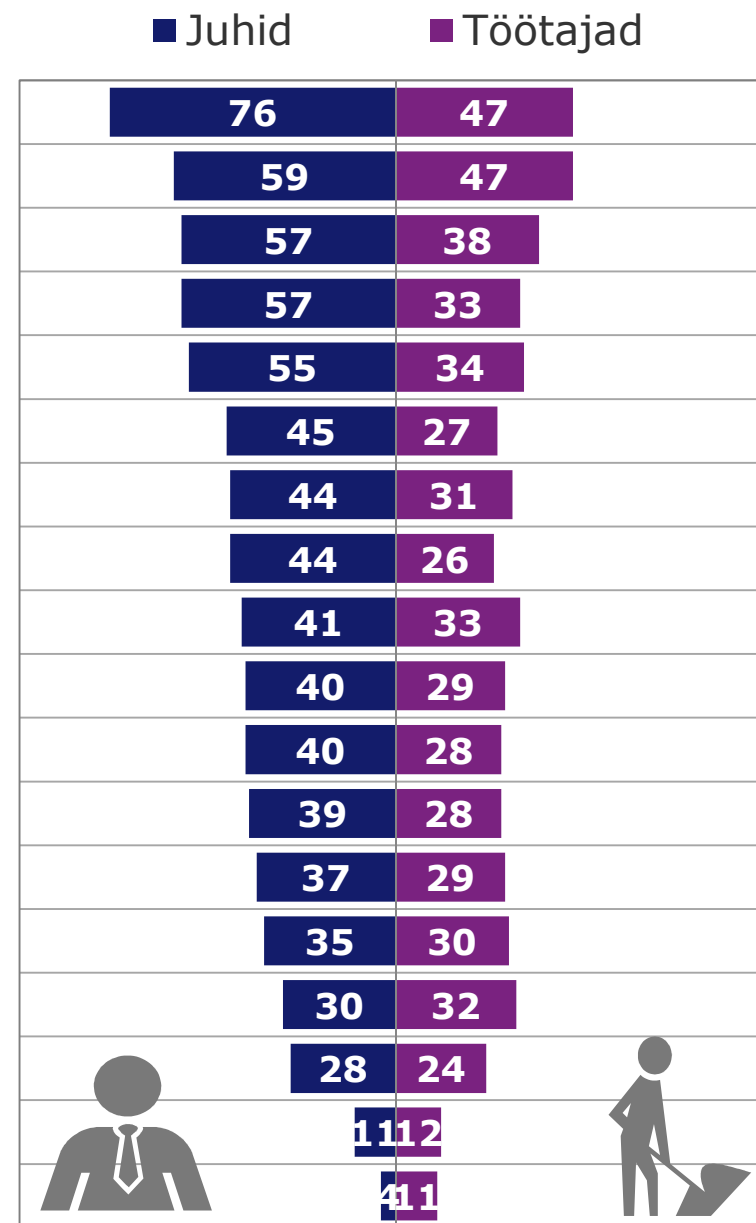
© TNS



Hetkeolukord: pingerida kattub, kuid juhid optimistlikumad

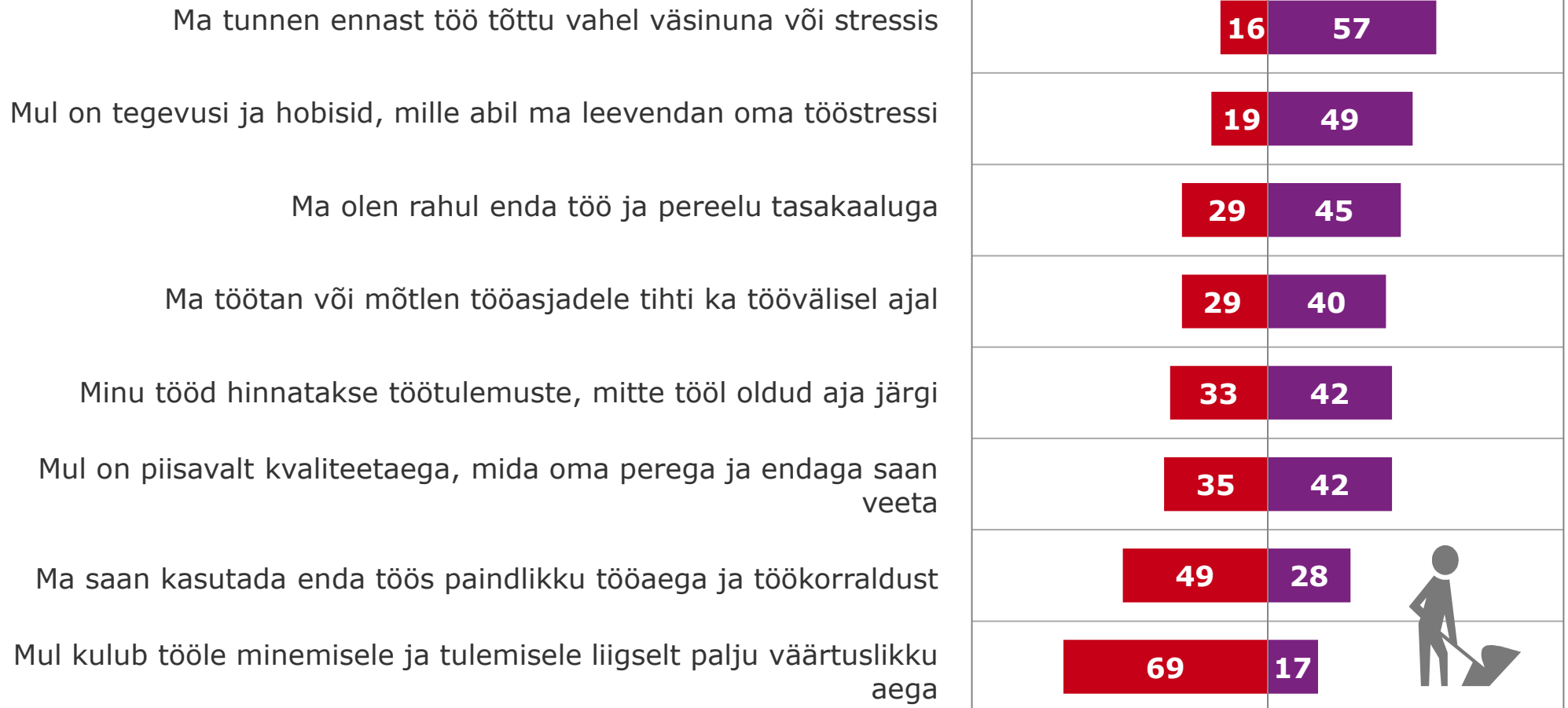
Kas Te nõustute, et Teie töökoht ...

- ... kohtleb töötajaid võrdselt, soorollidest sõltumata
- ... on paindliku puhkusekorraldusega
- ... võimaldab töötada ka osaajaga
- ...toetab lapsepuhkuselt naasvaid töötajaid
- ... arvestab töötaja tervisliku seisundiga
- ... personalipoliitika toetab töö- ja pereelu tasakaalu
- ... ühisüritused on osati suunatud ka töötajaskonna peredele
- ... kasutab mitmeid hüvitissüsteeme
- ... paindliku töökorraldusega töötajad on edukad oma töös
- ... on kasutusel paindlik tööaeg ja -korraldus
- ... keskastmejuhid on toetavad paindliku töökorralduse osas
- ... toetab ka väikelaste isasid ja on nende tööaja osas paindlik
- ... motivatsioonipaketis arvestatakse töötaja eripära
- ... tasakaalustatud töö-ja pereelu on teadvustatud
- ... on hästitoimiva töötajate arendus- ja karjäärisüsteemiga
- ... arvestab töötajate huvide ja hobidega
- ... aitab töötaja koondamisel leida talle uue töökoha
- ... pakub teenuseid töötajate peredele



Tööstress ei sega rahulolu oma töö- ja pereelu tasakaaluga

Kuidas Te hindate enda töö- ja eraelu ühitamist? ■ Ei ole nõus ■ Täiesti + üldiselt nõus



Mis takistab töö- ja pereelu parema tasakaalu saavutamist?

„Töötajate rahaline toetamine nende tervise ja perega seotud tegevustes/harrastustes peaks olema maksuvaba, mitte erisoodustusmaksuga karistatav.“

**Erisoodustusmaks
+ riigipoolne tugi**



**Töö iseloom
+
töökorraldus**

**Ettevõtte
eesmärgid**

„85% tööstest on sellised, mida ei saa teha kaugtööna. Vajalik kindla arvu töötajate üheaegne töö olemine, ühe töötaja osakoormusega töötamine võib teistele kaasa tuua ületunnitöö“

„Ettevõtte peab teenima kasumit, teinekord on keeruline leida tasakaalu. Riiklikud toetused aitaks rohkem.“

**Paindumatu
tööaeg**

**Töökoormus,
pikad
tööpäevad**

**Töökoha
kaugus**



**Töö iseloom
+
töökorraldus**

**Juhtimine,
juhtkonna
suhtumine**

Ootused



8 juhti 10st peab oluliseks eelkõige (maksu)seaduste rolli



Mis Teie hinnangul soodustaks paremat töö- ja pereelu tasakaalu saavutamist ettevõttes?



„Erisoodustusmaksudega on maksustatud praktiliselt kogu ettevõtte tegevus, mis on suunatud töötajate ja nende perede tervena hoidmisele. Kui ettevõtte võimaldab töötajatel koos peredega käia kord nädala ujumas (lihtne asi ju?), siis maksab sellelt kulult lisaks 70% riigile maksudeks. Ebanormaalne!”

„Soodsam maksukeskkond näiteks erivajadustega töötajatele, samamoodi noorte või siis vanemaealiste tööhõive suurendamiseks - võiks olla näiteks maksusoodustused (sotsiaalmaksu määr erinev, või siis tulumaks soodsam).”

Vastutustundlik juhtimine: ootused riigile



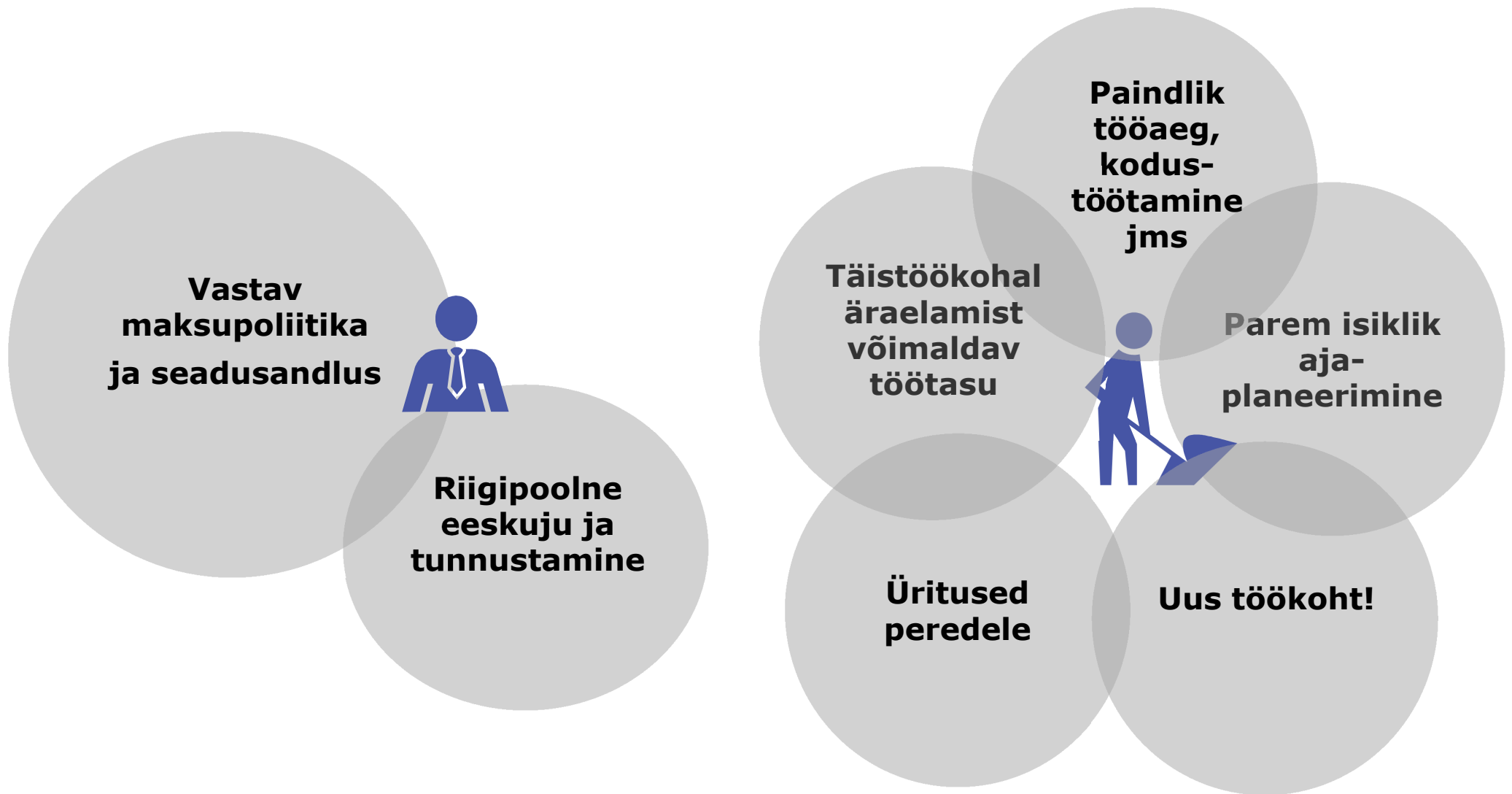
Kuivõrd oluline oleks Teie ettevõtte/asutuse jaoks ...

- soodustavam maksukeskkond
- tööseaduste ja poliitikate kujundamine
- riigipoolne eeskuju ja kogemuste jagamine
- riiklike ettevõtlustoetuste olemasolu
- arvestamine ettevõtlustoetuste jagamisel laiemalt
- riigihangetes vastutustundlikkust puudutavate kriteeriumitega arvestamine
- ettevõtete suurem tunnustamine riiklikul tasemel (nt ettevõtlusauhinnad)

■ 1-2 punkti ■ 4-5 punkti

1	75
5	65
10	55
7	61
5	46
22	29
28	28

Mis aitaks saavutada töö- ja pereelu tasakaalu?



Kokkuvõtteks



Kokkuvõtteks: teema on teadvustatud, kuid käitumise muutmine vajab tuge. Kuidas edasi?

TEADLIKKUS



- Teemat mõistetakse juhtide ja töötajate poolt sarnaselt, teema olulisuses ei kahelda

HETKEOLUKORD



- Juhid *versus* töötajad: juhid peavad olukorda oma organisatsioonides paremaks kui töötajad seda märkavad

OOTUSED



- Juhid ootavad riigipoolset tuge (eelkõige (maksu)seaduste näol), töötajatele olulised töökorralduslikud aspektid (tööaeg, töökoormus)

Kokkuvõtteks: oluline sektorite, ametitüüpide, generatsioonide vaade

- Avalik + teenindussektor
- „valgekraed“
- eestlased
- Tallinn
- Suuremad ettevõtted
- Noored juhid
- Noorte töötajate motivatsioonipakett

- Tööstus, põllumajandus jms
- „sinikraed“
- mitte-eestlased
- Muu Eesti
- Väiksemad ettevõtted
- Vanema põlvkonna juhid
- Vanemate töötajate motivatsioonipakett

Täna!



TNS Emor

Vastutustundlik ettevõtlus ning töö- ja pereelu ühitamine

© TNS

