



Töö- ja pereelu ühitamine

Uuringu kokkuvõte
Kristiina Kruuse ja Maarja Otsa, OÜ InCase



Uuringu taust

- 25 ettevõtet: 10 juhti ja 15 personalijuhti
- Harjumaa, Tartumaa, Viljandimaa, Lääne-Virumaa
- Üks-ühele süvaintervjuud

Töö- ja pereelu tasakaal



Töö- ja pereelu konflikti allikad



Töö- ja pereelu konflikti oht – mehed vs naised



- Naistel traditsiooniliselt suurem kohustuste osakaal kodus.
- Meeste suurem rahaline vastutus pere ees tingib pikemad tööpäevad.
- Juhid ja personalijuhid tajuvad muutust pererollides.
- Eriti naistippjuhid ei näe soolisi erisusi.

Personalijuhid tajusid enam töö- ja pereelukonflikti kui juhid

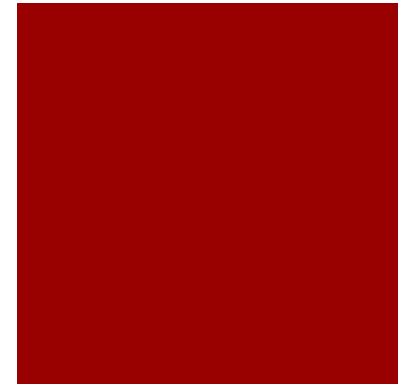


- Juhtidel on vabadus oma töid ja aega planeerida
- Mitu juhti olid ise ka omanike ringis
- Personalijuhid tunnetasid, et neil on suurem töökoormus kui 1,0
- Sageli tunnetati konflikti minevikus, kuid praegu enam mitte, teatav läbipõlemise kogemus

Tööandja võimalused



Erinevad töövormid ja paindlik tööaeg

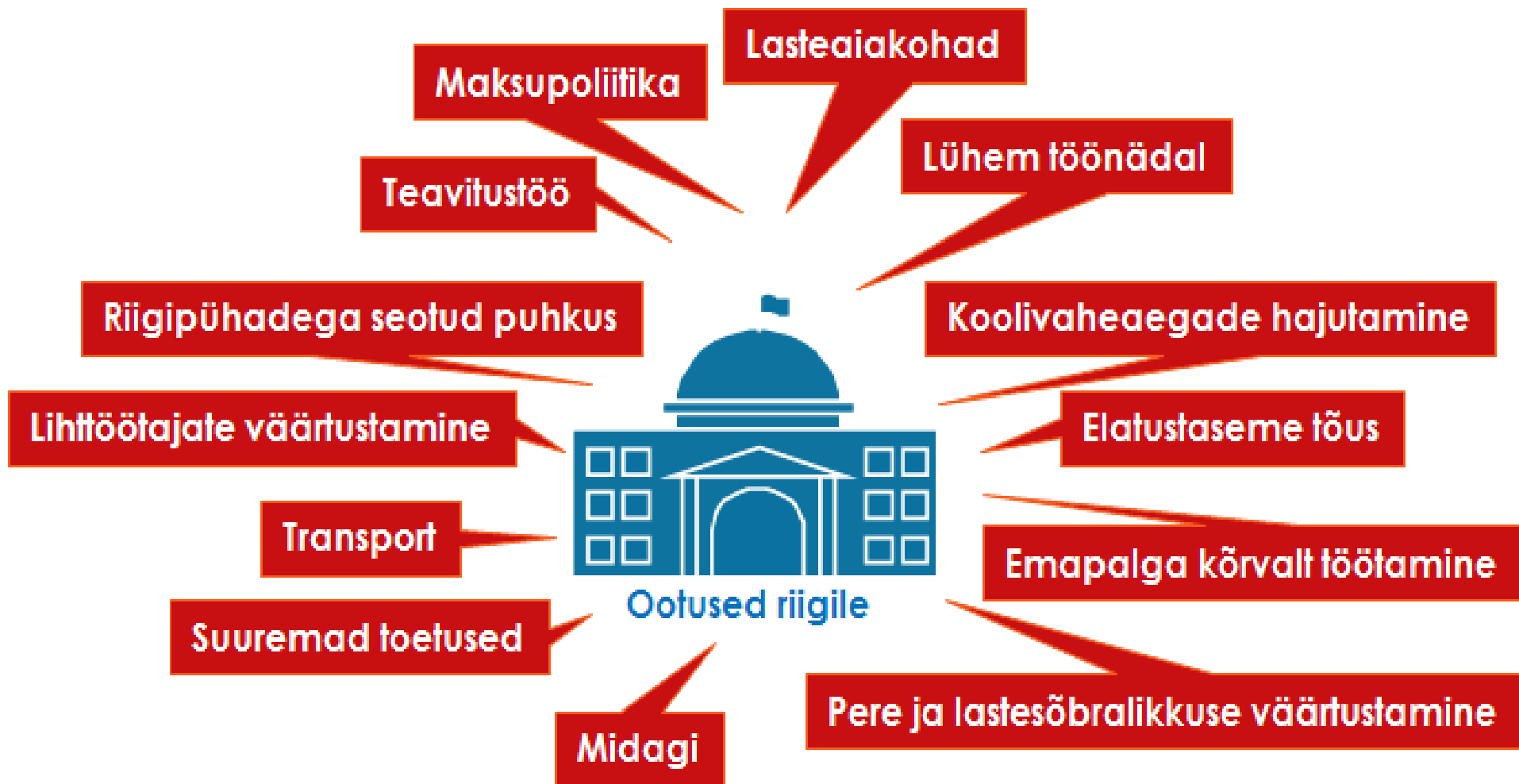


- Painslikum on spetsialistide tööaeg
- Lihttöötajate tööaeg painslik graafikute piires
- Painsliku tööajaga seotud hirmud:
 - töötajad hakkavad tööajast pereasju tegema
 - tööandja vastutulelikkust kasutatakse ära
 - suurt hulka töötajaid raske painslikult hallata
- Kaugtööd ei peeta niivõrd efektiivseks kui kohapeal tööd
 - Vaja on kaastöötajatega suhelda
 - Juht tahab, et töötaja oleks kättesaadav
 - Kaugtöö õigustatud erijuhtudel

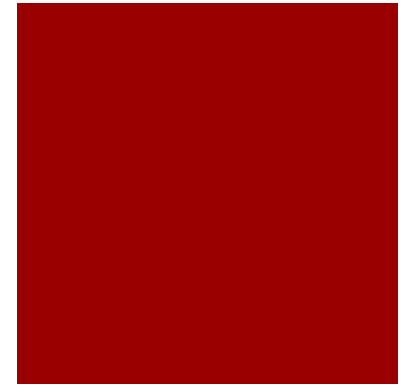
Mida töötaja ise saab tööandjate meelest teha?



Tööandjate ootused riigile



Tööjõu vastutustundlik ja jätkusuutlik juhtimine



- Head kahepoolsed suhted töötaja ja tööandja vahel
- Hoolimine
- Inimeste arendamine, töötajate eneseareng
- Töötajate püsivus, pikk staaž
- Korrektne maksude tasumine
- Positiivse sisekliima loomine
- Võrdne kohtlemine
- Eri põlvkondadele töö pakkumine

Näiteid personalipraktikatest

Ühisüritused



Kõik need üritused on transportide ja söökide ja kõikide atraktsioonidega. Kui nüüd mõeldagi, et on juba 4 spordiüritust, 1 matk - see teeb juba 5 üritust. Ja siis veel 2 üritust, mis on kaaslastega. See teeb 7 perega üritust, kus ongi täismäng lastele ka, lisaks kõik muud toetused ja kingitused. (tippjuht, naine, 36, IT-ettevõtte)

Need suvepäevad olid alati mõeldud tervele perele. Nüüd viimastel aastatel ei ole enam teinud, sest pole raha jagunud, me oleme kaks aastat lihtsalt miinuses olnud. Kulused tõmmati kokku selle arvelt, mida otseselt vaja ei ole. (Personalijuht, naine, 43, meedia)

Toetused

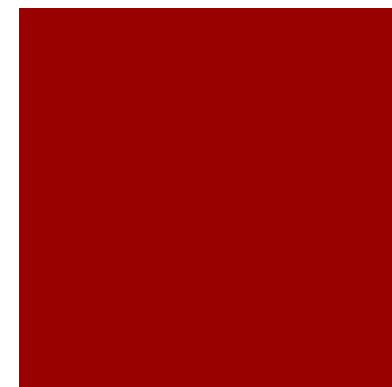


Lisaks on meil toetused lapse sünni puhul ja siis abiellumisega seoses on töötasu säilitamisega vabad päevad. (personalijuht, naine, 47, jaekaubandus)

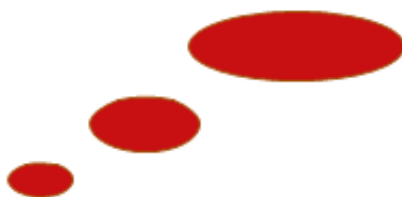
Soodustuse korras on meil mitmeid peredele suunatud toetusi, olgu see siis sünnitoetus või lähedase inimese korral lähedase kaotuse toetus või siis koolimineku toetus või lastetoiduraha kompenseerimine teatud ulatuses.

(personalidirektor, naine, 41, tootmisettevõtte)

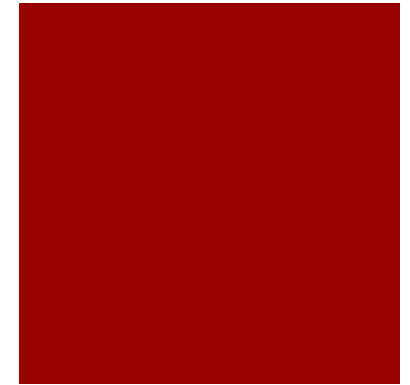
Infopäev koos meelelahutusega



Eelmisel aastal käidi näiteks Jõmmuga sõitmas ja jagati infot, kuidas meie ettevõttele läheb. Ma usun, et info jagamine on vajalik, sest siis töötaja tunneb end ettevõtte osana. Mitte nii, et sinu tööpink on siin ja muust sa ei pea midagi teadma. Mina olen seda usku, et töötaja peaks hästi palju ettevõttest teadma, kuna ta on ettevõtte osa ja ka temast sõltub kogu tulemus.
(tippjuht, naine, 37, kinnisvara haldus ja tootmine)



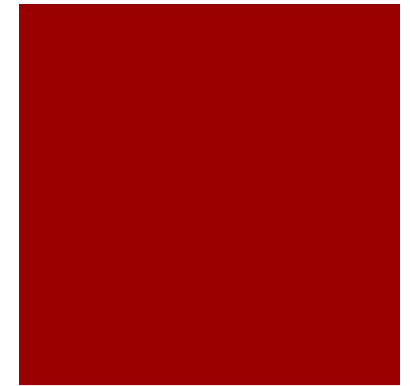
Töömalev töötajate lastele



Praegu on meil töömalev olemas, kuhu siis oma töötajate lapsed saavad tulla ja lisaks kui omatöötajate lapsi ei tule niipalju, siis me võtame väljapoolt ka.
(personalidirektor, naine, 43, turvateenus)



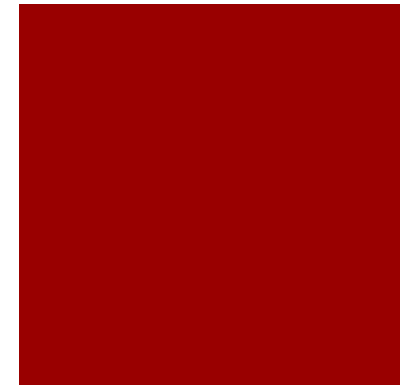
Avatud uste päev töötajate peredele



Me tegime just aprilli alguses avatud uste päeva, mis oli suunatud just meie töötajate peredele. Sai külastada meie õppeväljakut ja õppekeskust, aga näha ka nii-öelda kontori poolt, et kus siis nende abikaasad ja elukaaslased töötavad.
(personalidirektor, naine, 45, energeetika)

Meil on sadamas selline avatud uste päev, kus me korraldame kõiksuguseid keskkonnavaldkonna teemalisi üritusi nii lastele kui täiskasvanutele. Loomulikult on seal ka kultuuriline pool ja siis korraldame muidu kinnisel sadama territooriumil ekskursioone.
(juhatuse esimees, mees, 49, sadamate töö ja logistika)

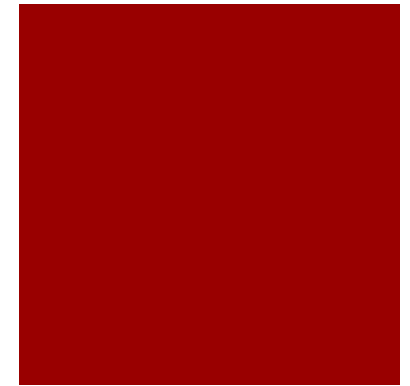
Lastetuba töö juures



Meil on olemas näiteks lastetuba, mis on lastepäraste mänguasjadega sisustatud. Ja kui vanemal on laptopiga töökoht, siis on võimalik lapsevanemal seal ka koos lapsega olla mingi aeg. Üldiselt on see koht, kus laps on pigem üksi ja see on vanema vastutus. See on alternatiiv, et kui su laps on tegelikult terve, aga tal on see nohu viimane faas ja sa ei saa teda veel lasteaeda viia.
(personalidirektor, naine, 46, toiduainetetööstus)



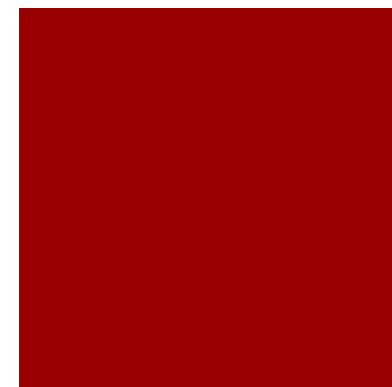
Ettevõtte üürib korteri



Kui objektid on kaugemal kui 60-70 kilomeetrit, siis oleme vastu võtnud otsuse, et kasulikum on üürida meeslele korter, kui edasi-tagasi sõita.
(juhatuse esimees, mees, 29, ehitusettevõtte)

Meil on päris palju ka neid, kes käivad kuskilt kaugemalt tööl ja meil on mingi aeg olnud ettevõtte nimel üürikorterid, mis on võimaldanud neil tööl käia.
(personalijuht, naine, 32, metallitööstus)

Transpordi organiseerimine



Teine asi oli see transpordi probleem - nad ei saanud öhtul töölt ära, kuna vahetus lõppes peale südaööd. Siis võtsimegi Tartu kaardi ette ja kaardistasime ära, kuhu inimesed pärast tööd lähevad ja jagasime ära, kes saaks kelle peale võtta. Need inimesed töötasid eraldi osakondades ja igapäevaselt nad ei suhelnud. Kompenseerisime selle mehe sõidukulud, kes teised koju viis. (personalijuht, naine, 32, metallitööstus)



Töötajate kindlustus



Meil on selline asi nagu töötajate õnnetuskindlustus, kui töötajaga peaks juhtuma 24/7 mingi õnnetus, kas siis puhkusel olles või kodus olles, siis rakendub kohe kindlustus. Kui tal peaks tekkima puue, siis kompenseeritakse 32 000 eurot maksimaalselt, aga kui ta peaks kukkuma, siis on 16 000 eurot see kompensatsioon. Lisaks haigekassale makstakse 50% tema palgast iga päeva eest. Tegelikult ta saab südame rahus ennast ravida ja ta ei pea tulema poolpidusena tööle.

(personalidirektor, naine, 45, veondus ja laondus)

Oma lasteaed



Kui meil uut tehast siin ette valmistati, siia ei olnud ka utoopiline see mõte, et meil võiks olla siin oma lasteaed, et lõuna ajal võiksid pered üheskoos söömas käia. See oli aastatel 2006-2007 - siis oli tööjõuga kõvasti probleeme ja oli ka võimalusi investeerida. Selline ajutine lahendus, et inimeste töö käimine poleks selle pärast takistatud, et tal ei ole lapsi kuskile panna.

See oli tööandja soov.

(personalijuht, naine, 32, metallitööstus)



Teadmiste edasi andmine



Me peame omale tunnistama seda, et meie ettevõttes on keskmine vanus 50 aastat, see on jälle selline, et siin selle tasakaalu leidmine on keeruline. Me oleme alustanud vaikselt uute inimeste peale toomist, mitte et nüüd kedagi kiirelt ära ajada eest, vaid tegeleme koolitamisega ja toome eakamad inimesed operatiivtöölt, kes saavad panustada oma teadmiste ja kogemustega ning aitavad seeläbi välja koolitada järelkasvu. (juhatuse esimees, mees, 49, sadamate töö ja logistika)





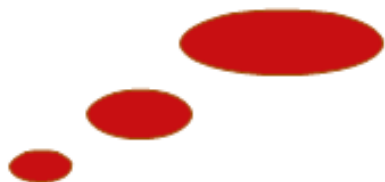
Graafikute jagamine

- 4, 8 ja 12- tunnised graafikud
- Ebatraditsioonilistel aegadel töötavate inimeste graafikute jälgimine

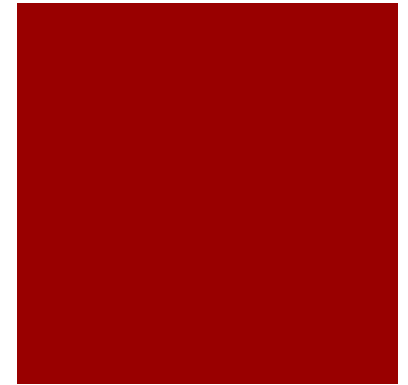
Väiksed hoolimise märgid



Mul on toateenijad kõik emad, aga ega ma emadepäevaks
muud ei saanud teha, kui et nad olid tööl, siis ma saatsin
neile kasti maasikaid, sest nemad pidid
tööl olema. Sellised pisiaasjad tegelikult.
(tegevjuht, mees, 51, hotellindus ja toitlustus)



Töö- ja pereelu ühitamise ning jätkusuutliku juhtimise laiema mõju tajumine



- Õnnelikumad inimesed, paremad finantstulemused

*Ütleme nii, et see on tõestatud fakt, kui töötajad on rahul, siis on ka ettevõtte finantstulemused tunduvalt kõrgemad.
(personalijuht, naine, 30, energeetika)*

- Väiksem voolavus
- Tervem ühiskond
- Väiksem väljaränne
- Tööealise elanikkonna vähenemisest tingitud ohtude maandamine

Järeldused

- Juhtide teadlikkus TPE teemadest on märksa kõrgem ja nad arvavad, et seda rakendatakse rohkem kui tegelikult
- Töötajad teadvustavad, et neil on tööstress väga kõrge, peavad enda töö- ja pereelu tasakaalu heaks.
- Muukeelse elanikkonna madalam rahulolu kogu TPE teemaga
- Uue põlvkonna juhtide teistsugune juhtimisstiil, arusaam TPE tasakaalust
- Juhid vaatavad asju pigem lühiajaliselt
- Tööandja ei oota ületöötamist, pigem püüab seda vältida, kuid praktikas mitmesuguseid takistusi
- Kaasaegsed pered, isad lapsehoolduspuhkusel
- Põhiootus riigile – maksundus, lasteaiakohad

