

Rauameister arvestab töötajate eraeluga

Hea mainega ettevõtte, kus arvestatakse inimeste töö- ja pereelu tasakaaluga ning töötajate isikliku eluga, ei pea ilmtingimata tegutsema loomemajanduse valdkonnas, näitab edukalt Võrumaa tööstusettevõtte kogemus.

Kui inimesel on valida, millisesse ettevõttesse tööle minna, on otsustamisel määravaks töödandja maine, stabiilselt head majandustulemused ja aina enam ka organisatsiooni sotsiaalne vastutustundlikkus. Ettevõtetedki teavad, et väga hea ja atraktiivse töökeskkonna loomisel tuleb vaadata kaugemale kvaliteetsetest töövahenditest ja jõulupaki kinnimisest. Seda mõistetakse hästi Võrumaa ühes suuremas tööstusettevõttes, ASs Rauameister, mille juht Harri Gunnar Rantala usub, et organisatsioonikultuuri panustavad õigete juhtimisvõtete kasutamisel mitte ainult juhid, vaid ka töötajad.

Juht olgu rohujuuretasandil
„Eluterve organisatsioonikultuuri loomisesse tasub panustada, sest see annab ettevõttele palju,“ selgitas Rantala, kes püüab Rauameistris lähtuda põhimõttest, et ettevõtte juht peab olema firmas toimuvaga kursis rohujuuretasandil ega tohiks end distantseerida igapäevaprobleemidest. „Juht peab suhtlema inimestega, nen-

dega rääkima ja lahendama probleeme silmast silma. See ongi vastutus, millega peaks iga firmajuht arvestama. Autoritaarne juhtimiskultuur on minevik ning kui tahta tulemusi, siis inimlik lähenemine on alati õigem tee.“ Rantala filosoofia on Võrumaa inimestele ilmselgelt sobinud, sest ettevõtte maine on hea ja kaadri-voolavus väike, mis aitab pikas perspektiivis kokku hoida personalikuludelt. Ent abiks on kindlasti ka maapiirkonnas suust suhu levivad jutud ettevõtte kohta.

Autoritaarne juhtimiskultuur on minevik ning kui tahta tulemusi, on inimlik lähenemine alati õigem tee.

Harri Gunnar Rantala, ASI Rauameister juht

„Seetõttu on oluline, et maine oleks positiivne. See muudab meid töödandjana atraktiivseks. Kui meie töötajad on rahul, sujub töö hästi ning on vähem pingeid,“ ütles Rantala. „Rahulolevad töötajad on aga pühendunud ja lojaalsed, mis omakorda mõjutab otseselt tootlikkust.“

Rahul töötajad toovad parema tulemuse
Kui infotehnoloogia-sektoris on võrdlemisi kerge luua töödandjana

head mainet, pakkudes paindlikke töövorme ja mängulist, inspireerivat töökeskkonda, siis tootmis-sektoris tegutsevad ettevõtted kogevad taolise töökeskkonna loomises suuremaid väljakutseid. Tootmisettevõttele omane asukohapõhine, sageli ka füüsiliselt raske töö kindla graafiku alusel ei võimalda teha nn kaugtöö päevi või töötada kodukontoris. Siin on oluline distsipliin ja mänguruumi on esmapilgul vähe. Siiski on ka tootmisettevõttes võimalik luua töötamisvõtteid, kus töötajad on rahul ja produktiivsed, mis omakorda tagab, et ettevõttel läheb ka pikas plaanis hästi. Rantala rõhutas, et juhtimises on oluline just inimlik pool: hea juht oskab töötajaid kuulata, vajadusel toetada ja aidata. „Kui töötajad tunnevad, et neid väärtustatakse, on nad rahul ja tulevad ka hea tujuga tööle,“ selgitas Rantala, kes teab oma kogemusest, et üks viis maapiirkonnas häid töötajaid leida ja hoida, on pakkuda neile stabiilset tööd. Seda kinnitavad ka erinevad uuringud, kus osalejad sageli ütlevad, et töökoha valikul on just kindlustunne tuleviku suhtes üks oluline töökohavaliku kriteerium. „Turvatunnet homse suhtes loovad töötajale õigeaegne palga maksimine ja muudest tähtaegadest kinnipidamine,“ selgitas Rantala. „Lisaks loob seda teadmine, et oleme tegutsenud juba alates 1996. aastast. Töötaja teab, et tema töökoht on alles ka homme ja et töödandja peab oma lubadustest kinni.“

Riik peaks muutma osalise tööajaga töötamise lihtsamaks

Kuigi uuringud näitavad, et töötajad eelistavad ettevõtteid, kus arvestatakse nende vajadusega pere- ja isiklikule elule, töötavad Eestis osalise ajaga endiselt vähesed, sest sellise võimaluse pakkumine on töödandjale keeruline. Riik saaks siin appi tulla. Palgainfo Agentuuri uuringu „Töö-

turu ja tasustamise trendid“ andmetel töötab Eestis osalise ajaga kõigest umbes 10% hoivatutest. Kuigi see näitaja on Eestis kõrgem kui lätlaste ja leedukate juures, on meil veel paljutki õppida Rootsilt, kus osalise tööajaga töötab enam kui 25% hoivatutest. Uuringu andmetel on tööhõive kõrgem riikides, kus osajajaga töötavate inimeste arv on suurem. See on loogiline, arvestades, et Eestis on noortel emadel, puudega inimestel ja teistel, kelle jaoks on huvi osalise ajaga töötamise vastu seotud isikliku elukorraldusega, peaaegu olematu võimalus



ASI Rauameister juht Harri Gunnar Rantala

Rauameister Võrumaal oluline eksportöör

- 1996 asutatud ASI Rauameister on Võru maakonna suurimaid tööstusettevõtteid
- Põhitoodanguks on hakkepuidu, -turba ja lubja transportöörid energiakeskustele ja puidutöötlemisettevõtetele
- Saja töötajaga firmas tehakse kõike alates projekteerimisest kuni viimistletud valmistoodanguni
- Ettevõtte ekspordib suure osa toodangust, koostööpartneriteks on suured tehnoloogiliste liinide valmistajad nagu Foster Wheeler Co. ja Andritz-Ahlström Co.
- Lisaks Euroopale eksporditakse Ameerika ja Aasia riikidesse, näiteks Jaapanisse
- Mõeldud aastal oli ettevõtte käive üle 9 mln euro
- Tänavu oli Rauameister Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse ettevõtlusuhindade nominent aasta Vastutustundliku Ettevõtte kategoorias

ÜKS KÜSIMUS

Kuidas pöörate Rauameistris tähelepanu, sellele, et inimeste töö- ja pereelu oleks tasakaalus?

Vastab Harri Gunnar Rantala ASI Rauameister juhataja: „Peame oluliseks töötajate eraeluga arvestamist. Paljudel on lisaks tööle näiteks harrastused, millega püüame arvestada, sest see on inimese heaolu seisukohalt tähtis.“

Oleme oma töötajatele võimaldanud nädalas korra ujula kasutamist ja sellest peetakse lugu, kuna võimalus laieneb ka pereliikmetele. Peame oma inimesi meelejani-päeva- ja jõulupakkidega, neid kokku pannes mõtleme samuti kogu perele. Aasta lõpus korraldame jõulupeo- või reisi, kus saab osaleda koos kaaslasega. Oleme töötajatega käinud Soomes, Rootsis ja Peterburis. Kui perre sünnib laps, on loomulik, et puhkust saab ka meie ettevõttes töötav isa.“

veelgi olulisemaks juba lähiaastatel, mil prognooside järgi lahkub tööturul kümneid tuhandeid inimesi, uusi töökäsi aga piisavalt juurde ei tule. Eesti terav probleem ei ole mitte tööpuudus, vaid tööjõupuudus. Selle probleemi lahendamise ei ole ainult juhtide, vaid kogu riigi mure. Kutsun riiki üles mõtlema sellele, kuidas töötajate maksumine ümber mängida ja töödandjaid toetada. See oleks meie kõigi võit: tööturul eemalolijad saaksid oma töö-, pere- ja eraelu tasakaalus hoida, sellest saaks ka ettevõtluskeskkond ja ka riik tervikuna.

Töö- ja pereelu ühendamine muutub aina olulisemaks

Töökoha valikul on aina olulisem töötajakeskne organisatsioonikultuur, kus peetakse oluliseks töö- ja pereelu tasakaalu. Seda mõistavad ka töödandjad, pakkudes näiteks paindlikku tööaega, toetades sportimisvõimalusi või andes tasustatud vabu päevi.

„Paindliku töötaja võimaldamine väga headele spetsialistile kas õppimiseks, pere kasvatamiseks või mõnel muul eesmärgil annab meile konkurentsieelise,“ ütles LHV personalijuht Häli Mändmaa. „Selleks, et töötaja oleks tööl produktiivne, õnnelik ja motiveeritud on hästi oluline, et tal oleks piisavalt energiat, et pühendada aega perele. Õnnelikud, terved ja tasakaalukad töötajad on ettevõtte suurim väärtus.“

LHV on hea näide sellest, kuidas ettevõtte peab oluliseks töötajate peresid. Mändmaa sõnul saavad töötajad võtta lapsepuhkust, mille jooksul säilib 50% palgast, kuigi seadusest tulenevalt võiks nende päevade eest maksta ka

minimumtasu. LHV töötajad võivad võtta kolm tasustatud tervisepäeva aastas. Lisaks saavad lapsepuhkuselt naasnud töötajad kolm vaba päeva, et toetada last lasteaiaa kohanemisel; mitmetele lapsepuhkuselt naasnutele on pakutud võimalust töötada osalise koormusega. Lapse sündimisega seotud kulutuste katmiseks maksab LHV värskele lapsevanemale teotust ning peab neid mees kingitusega. „Võimaldame töötajatel osta koolitarbeid 20% soodustusega meie koostööpartneri juures ja pakume 1.-3. klassi minevate laste vanematele 1. septembril vaba päeva,“ sõnas Mändmaa. Vaba päeva saavad ka nende kuni neljandasse klassi minevate laste vanemad, kes töötavad ASs TREV-2, kus praegu käivitatakse lastetoa projekti. See aitaks vanemaid töö- ja perekohustuste kokkusobitamisel läbi kontorites paiknevate mängutubade. Ettevõtte pakub oma töötajatele ka täiendavat tasustatud vaba aega, näiteks tervisepäevi ja kollektiivset jõulupuhkust.



LHV töötajad joogates tegemas

Kommentaari

Usaldus annab tulemuse

Renita Käspär CV Keskuse värbamisosakonna juht

Töö- ja pereelu tasakaalust rääkimiseks peab ennekõike muutuma juhtide suhtumine. Juht peab usaldama oma meeskonda – kui töötajal on vaja töö ajast tund-kaks eemal olla, ei krimpsuta keegi nina ega nõua kaotatud aja korvamist. Arstid, pangad, lasteaia, koolid – kõik on avatud tööajal. Eraelu ei ole võimalik kaheksaks tunniks välja lülitada. Ma ei saa lubada, et minu kolleegid peaksid tööpäeva lõpus helistama kasvatajale, et paluda, et too ei viskaks veel last ukse taha, vaid ootaks vanema ära. Taolise usalduse eest on töötajad valmis märksa enam pingutama. Ega eestlasel ei jää töö tegemata, kui ta peab tunnikese nohuse lapsega arstil käima. Tegelik töödandja väärtus, kes hindab pere- ja tööelu tasakaalu, algab paindlikust tööajast ning avatust suhtumisest.

83% TÖÖTAJATEST TEEVAD AEG-AJALT ÜLETUNDE, KUID VAID 27% TÖÖTAJATEST SAAB SELLE EEST LISATASU, MIS SAMAS EI KORVA PERE JUUREST EEMAL OLDUD AEGA.

Õnn on see, kui töötaja tahab hommikul tööle tulla ja õhtul koju minna



Anne Samlik Estraveli juht

Õnn on see, kui töötaja tahab hommikul tööle tulla ja õhtul koju minna, õnnelikud töötajad kujundavad positiivses suunas ka ettevõtte kui töödandja mainet. Usun, et mainekujunduse kaart peaks kindlasti igal ettevõtjal täna laual olema, sest parimad töötajad valivad hoolikalt organisatsiooni, millega kolmandiku oma elust seotud olla.

Need välikud tehakse lähtuvalt isiklikust missioonitundest, ambitsioonidest midagi suurt korda saata, aga ka kultuurist, mille osa tahtetakse olla. Oma ala parimate ligiõmbamine on aga ettevõtte pikaajalise eduka tegutsemise võti. Ühelt poolt ühendab Estraveli töötajaid missioonitunne aidata klientidel reise ja kogeda positiivseid emotsioone. Lisaks näen juhina, et töötajate rahulolu tagamiseks on oluline panustada ka ettevõtte töökeskkonda. Estraveli üks väärtustest on hoolivus – hoolime nii oma klientidest kui inimestest, kes meie ettevõttes töötavad.

Hea töökeskkonna loovad meeldivad töötamisvõtteid, kaasajaseid töövahendid ja arenguvõimalused, parimate töötajate tunnustamine ja pikaajaliste töösuhete hindami-

ne. Juhina tean, et kui soovid, et töötajad sind kuulaks, peab ka ise töötajaid kuulama. Nii korda saata, aga ka kultuurist, mille osa tahtetakse olla. Oma ala parimate ligiõmbamine on aga ettevõtte pikaajalise eduka tegutsemise võti. Ühelt poolt ühendab Estraveli töötajaid missioonitunne aidata klientidel reise ja kogeda positiivseid emotsioone. Lisaks näen juhina, et töötajate rahulolu tagamiseks on oluline panustada ka ettevõtte töökeskkonda. Estraveli üks väärtustest on hoolivus – hoolime nii oma klientidest kui inimestest, kes meie ettevõttes töötavad.

Estravelis on suuresti graafiku järgne töö, mis võimaldab oma töö- ja pereelu mugavamalt korraldada. Lapsepuhkuselt naasnud töötajatele pakume ka võimalust töötada osalise tööajaga.