



RASEDATE TÖÖTAJATE JA TÖÖTAVATE LAPSEVANEMATE TÖÖ- JA ERAELU TASAKAALUSTAMISE EDENDAMINE

JUHEND HEADE TAVADE KOGUMISEKS



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE
JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO



INSTITUTE
FOR THE EQUALITY
OF WOMEN
AND MEN



Projekti rahastas Euroopa Liidu õiguste,
võrdõigussuse ja kodakondsuse
programm (2014-2020)

.be

Meeste ja Naiste Võrdõiguslikkuse Instituut

Rue Ernest Blerot 1, Brüssel 1070

Telefon : +32 2 233 44 00

egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

<http://igvm-iefh.belgium.be>

Vastutav väljaandja: Michel Pasteel, Meeste ja Naiste Võrdõiguslikkuse Instituudi direktor

Väljaande number: D/2021/10.043/23

Projekt on rahastatud Euroopa Liidu õiguste, võrdõiguslikkuse ja kodakondsuse programmist (2014–2020).

Käesoleva väljaande sisu esindab ainult autori seisukohti ja selle eest vastutab üksnes tema. Euroopa Komisjon ei võta vastutust materjalis sisalduva teabe võimaliku kasutamise eest.

Selles väljaandes kasutatud funktsioonid, pealkirjad ja auastmed viitavad mis tahes soost või sooidentiteediga inimestele.

Väljaanne on bulgaaria, eesti, hollandi, inglise, portugali, prantsuse ja saksa keeles.

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
METOODIKA: HEADE TAVADE SAMMSAMMULINE KOGUMINE	7
A. Heade tavade määratlemine.....	8
B. Heade tavade tuvastamine	9
C. Heade tavade liigitamine	11
1. Paindlik töökorraldus	11
2. Puhkus ja tasustamine.....	11
3. Peretoetusteenused.....	12
4. Teave ja koolitus	12
HEADE TAVADE LEVITAMINE	13
HEAD TAVAD	15
A. Kokkuvõte	16
B. Väljakutsed ja soodustavad tegurid	18
LISA. HEADE TAVADE ÜLEVAADE	20



SISSEJUHATUS

Hea tasakaalu saavutamine töö- ja eraelu vahel on väljakutseks kõigile töötajatele. Lapsevanematele ja hooldajatele on see veelgi suuremaks väljakutseks. Iga töötaja võib millal tahes leida end olukorrast, kus ta saab lapsevanemaks või peab hoolitsema teiste pereliikmete või abivajajate eest. Seda isiklikku olukorda on võimalik plaanida, kuid see võib tekkida ka üleöö. Olgu olukord milline tahes, need inimesed peavad leidma viisi, kuidas teha tööd ja samal ajal üritada tegeleda perekondlike või hoolduskohustustega: partneri abistamine pärast sünnitust, laste koolist äratoomine, hoolduslahenduste leidmine haigestunud lapsele või eakate vanemate või teiste hooldamist vajavate inimeste eest hoolitsemine.

Töötajad püüavad leida oma isiklikele olukordadele individuaalseid lahendusi. Siiski ei ole see alati lihtne, eriti siis, kui töötatakse organisatsioonis, mis ei ole sellisteks sündmusteks valmis ja kus puudub paindlikkus. Üsnagi tihti seisavad töötajad silmitsi negatiivsete reaktsioonidega ja näevad, et neil ei lubata oma õigusi kasutada. See paneb iseäranis halba olukorda naised, kes võtavad enamiku hoolduskohustustest jätkuvalt enda peale. Kui neil ei ole võimalik tööd ja hooldamist ühendada, vähendavad nad oma tööaega või isegi lahkuvad tööturul. See ei mõjuta negatiivselt ainult naiste karjääri, sissetulekut ja pensioni, vaid ka tööturгу, mis kaotab väärtuslikku tööjõudu ja pädevaid töötajaid.

Üheks lahenduseks, mis tagaks tööturul suurema võrdsuse, on kaasata hooldusrollidesse rohkem mehi. Paljud mehed, iseäranis nooremad põlvkonnad, soovivad olla rohkem kaasatud, eriti kui see on seotud oma laste kasvatamisega. Siiski kohtavad ka nemad negatiivseid reaktsioone, kuna meie ühiskonnad ja tööturud ei tervita alati isa-, lapsehooldus- või hoolduspuhkuse kasutamist.

Vastuseks sellele reaalsusele võttis Euroopa Parlament 2019. aasta aprillis vastu lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalustamist käsitleva direktiivi. Selle direktiivi eesmärk on eelkõige toetada lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalustamist, parandades lapsehooldus-, isa- ja hoolduspuhkuse kättesaadavust töötajatele ning paindlikku töökorraldust. See algatus täiendab eelnevaid õiguslike algatusi töötavate lapsevanemate töö-, pere- ja eraelu ühitamise parandamiseks ning meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamiseks seoses tööturu võimalustega ja kohtlemisega tööl (direktiiv 2006/54/EÜ ja üldkaalutus 8, direktiiv 2010/18/EL). Need õiguslikud algatused hõlmavad tööajadirektiivi (2003/88/EÜ), rasedate töötajate direktiivi (92/85/EMÜ), füüsilisest isikust ettevõtjate direktiivi (2010/41/EL) ja vanemapuhkuse direktiivi (2010/18/EL).

Lisaks julgustatakse tööandjaid rakendama ettevõtte struktuursemad meetmeid, et tagada oma töötajate töö- ja eraelu parem tasakaalustamine. Need meetmed peaksid kaitsma rasedate töötajate, lapsevanemate ja hooldajate õigusi. Üldiselt on paljud tööandjad motiveeritud vajalikke meetmeid oma töötajate toetamiseks rakendama.

Nagu uuringud näitavad, saavad tööandjad sellest, kui nad pööravad tähelepanu oma töötajate töö- ja eraelu tasakaalustamisele ning loovad peresõbraliku töökeskkonna, samuti palju kasu. Paraneb töötajate heaolu, mis tõstab tööviljakust ja motivatsiooni, mille tulemusel muutuvad paremaks otsuste tegemine ja äritulemused. Pealegi tugevdab töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmete kasutuselevõtt ning lapsevanemate ja hooldajate õiguste kaitsmine märgatavalt ettevõtte mainet. See omakorda muudab selle atraktiivseks uutele võimalikele töötajatele, tagades samas, et koolitatud, kogenud ja motiveeritud talendid jäävad ettevõttesse alles. Samuti meelitab ettevõtte positiivne maine ligi rohkem kliente või kasutajaid, suurendades müüginumbreid või pakutavaid teenuseid. Töö- ja eraelu hea tasakaal on seega kasulik nii tööandjale kui ka töötajatele. Ometi ei tea kõik tööandjad, kust või kuidas alustada: milliseid meetmeid tuleks võtta, mis võiks nende ettevõtte kontekstis toimida ja kuidas tuleks seda rakendada.

Projekti „Parents@Work“ eesmärk on käsitleda seda probleemi ja anda oma panus rasedate töötajate ning lapsevanematest töötajate töö- ja eraelu tasakaalustamise parandamisse. Projekti rahastatakse Euroopa Liidu õiguste, võrdõiguslikkuse ja kodakondsuse programmist (2014–2020) ning seda viivad läbi neli võrdõiguslikkust edendavat Euroopa asutust: Meeste ja Naiste Võrdõiguslikkuse Instituut (Belgia), diskrimineerimisvastase kaitse komisjon (Bulgaaria), soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (Eesti) ning töö ja tööhõive võrdõiguslikkuse komisjon (Portugal). Projekti üldeesmärk on parandada rasedate töö-

tajate, emade ja isade kaitset töökohal ning võidelda nende diskrimineerimise vastu.

Nimelt soovib projekt „Parents@Work“ aidata tööandjaid, kogudes konkreetseid häid tavasid, mis on seotud töö- ja eraelu tasakaalustamise ning lapsevanemate ja hooldajate kaitsmisega. Selle teabe tööandjatele kättesaadavaks tegemisega on projekti eesmärgiks innustada ja julgustada tööandjaid alustama omaenda heade tavade rakendamisega.

Lisaks soovib projekt, mida viivad läbi võrdõiguslikust edendavad asutused, teavitada võrdõiguslikust edendavaid asutusi viisidest, kuidas tööandjaid kaasaata. Võrdõiguslikust edendavate asutuste ülesandeks on võidelda soolise diskrimineerimise vastu tööturul. Heade tavade kogumise ja selle teabe levitamisega saab tõsta tööandjate teadlikkust ja julgustada neid töötama välja paremaid töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmeid.

Käesoleva projekti raames loodud juhend on suunatud neile võrdõiguslikkust edendavatele asutustele või organisatsioonidele, mis soovivad koguda häid tavasid töö- ja eraelu tasakaalustamise või soolise võrdõiguslikkuse kohta töökohal. See põhineb projekti „Parents@Work“ käigus saadud kogemustel ja keskendub eelkõige heade tavade kogumise protsessile. Juhend algab ülevaatega heade tavade kogumiseks kasutatud meetoditest: mis määratleb hea tava, kuidas neid tuvastada ja kuidas neid liigitada? Edasi käsitletakse heade tavade levitamist: kuidas tagada, et kogutud teave jõuaks sihtrühmani ning saavutaks oma eesmärgi innustada ja julgustada tööandjaid parandama oma töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmeid? Juhendi lõpus on kokkuvõtte kogutud headest tavadest ja loetelu tööandjate esitatud kõige levinumatest väljakutsetest ja eduteguritest seoses nende rakendamisega töökohal.

Lisas saab tutvuda kõigi projekti „Parents@Work“ jaoks kogutud heade tavadega.



**METOODIKA:
HEADE TAVADE
SAMMSAMMULINE
KOGUMINE**

Projekti „Parents@Work“ käigus kogus iga võrdõiguslikkust edendav asutus häid tavaid oma riigis. Ühtse kvalitatiivse lähenemise tagamiseks arutati kogumisprotsessi iga etapp projekti alguses põhjalikult läbi. Heade tavade tuvastamiseks ja valimiseks töötati välja ühine tööviis.

Esimene osa tutvustab lühidalt neid kolme etappi: heade tavade määratlemine, tuvastamine ja liigitamine. See annab ülevaate tavade kogumiseks kasutatud meetoditest ja küsimustest, mille lahendamiseks tuli tegeleda.

Kokku lepitud lähenemine toimus eelkõige kogumisprotsessi suuniste ja juhendina. Heade tavade edukaks kogumiseks tuleb võtta arvesse riiklikke kontekstide ja seadusandlike eripärasid, säilitades samas teatud paindlikkuse ja kohandamise.

A. HEADE TAVADE MÄÄRATLEMINE

Esimene küsimus, millele tuleb tähelepanu pöörata, on: **mida õigupoolest mõistetakse hea tava all?** Kogumisprotsessi alguses on oluline jõuda selge ja ühise arusaamani, mida hea tava tähendab. Selleks tuvastati ühiselt põhikriteeriumid.

Kõigi partneritega läbi viidud arutelu ja ajurünnaku põhjal otsustati, et hea tava peaks vastama järgmistele tingimustele:

1. Ulatuma seadusest kaugemale

Tava ei tohiks olla pelgalt seaduse rakendamine, vaid ambitsioonikas ja tulevikku suunatud, tehes rohkem kui riiklikes õigusaktides sätestatud miinimumnõuded.

2. Osutama tõhusaks

Võimalik on näidata, et tava on edendanud või edendab naiste ja meeste võrdset kohtlemist ning osalemist tööturul. Muuhulgas on sellega seoses oluliseks küsimuseks see, kas tava on tulemuslikult teatavaks tehtud ja töötajatele hästi teada.

3. Olema jätkusuutlik

Kuigi ühekordsed tavad võivad osutada väärtuslikuks, keskendutakse tavadele, mis on pidevad ja mille tulemused osutuvad püsivaks. Seega pööratakse tähelepanu tavadele, mis on tihedalt lõimitud ja juurdunud organisatsiooni poliitikasse ja/või töölepingutesse ja struktuuridesse.

4. Tooma kaasa võitluse soolise diskrimineerimise vastu töökohal

See kriteerium on konkreetselt seotud projekti eesmärgiga ja eeldab, et tavad peaksid olema spetsiaalselt suunatud rasedatele ja lapsevanematest töötajatele ning edendama soolist võrdõiguslikkust töökohal töö- ja eraelu tasakaalustamisega seotud meetmete soodustamise kaudu. See tähendab, et tava esialgne eesmärk ei pea tingimata olema soolise diskrimineerimisega võitlemine. Oluline on see, kas tava saavutab seda tehes oma eesmärgi. Ilmselgelt ei tohi tava ise olla mingil moel diskrimineeriv.

5. Põhinema tõenditel

Teave tava rakendamise ja kohaldamise ning tõendid selle (positiivse) mõju kohta on kättesaadavad (nt tunnistused, järelevalve- ja/või hindamisprotsess, teabe levitamine tava kohta, sündmused).

6. Pidama kinni üldistest eetikastandarditest

Käesolevas juhendis iseloomustavad häid tavaid need kuus kriteeriumi. Need kriteeriumid ongi üldiselt heade tavade kogumise standardid ega erine oluliselt teiste heade tavade kogumiseks kasutatavatest kriteeriumidest (nt [EIGE](#)).

Projekti alguses on siiski ülioluline need kriteeriumid läbi arutada ja jõuda kokkuleppele järgmises: 1) põhikriteerium – mida peetakse oluliseks? – *versus* valikuline või täiendav kriteerium; 2) iga kriteeriumi täpne tõlgendamine ja mõistmine – mida tähendab näiteks jätkusuutlikkus; 3) leppida kokku viis hindamaks, kas need kriteeriumid on täidetud. See aitab hiljem protsessi käigus arusaamatusi vältida. Lisaks aitab nende kriteeriumide põhjalik kaalumine määratleda projekti ulatust. Kas eesmärgiks on koguda tavaid, mida on eelkõige odav rakendada? Kas selleks on leida tavaid, mida on lihtne kõigisse sektoritesse üle kanda? Kas need tavad peaksid eelkõige edendama soolist võrdõiguslikkust tööturul üldiselt või keskenduma peamiselt sellele, et õhutada mehi kasutama erinevaid puhkuseliike? Sama õigustatud on küsimus, kas eesmärgiks on tuvastada tavaid, mida on võimalik kujundada tõhusateks meetmeteks? Need küsimused tekiavad põhi- ja täiendavate kriteeriumide tuvastamise ajal ning aitavad kooskõlastada projekti eesmärki ja annavad juhiseid kogumisprotsessi jaoks.

VÄLJAKUTSED

Valitud kriteeriumid võivad tunduda üheselt mõistetavad, kuid kõik selles juhendis esitatud tavad ei vasta siiski kõigile standarditele. Nagu kõiki häid tavasid tutvustavast osast „Head tavad“ võib näha, osutub tõendite esitamine või tava tõhususe näitamine ilmselt keeruliseks. Enamik osalevaid ettevõtteid ei ole viinud läbi tava põhjalikku hindamist. Mõningal määral mõõdeti osalemise määra (nt laste arv, kelle eest hoolitseti lastehoius) või isa- või lapsehoolduspuhkuse kasutamist. Üldiselt keskenduvad paljud ettevõtted igal aastal siiski oma töötajate heaolu ning töö- ja eraelu tasakaalustamise laiemale hindamisele, mõõtmata individuaalsete algatuste konkreetset mõju. See muudab kvantitatiivse hinnangu andmise tava asjakohasuse ja tõhususe kohta eesmärkide saavutamisel ning veelgi laiemalt võitluse soolise diskrimineerimise vastu keerulisemaks. Sellest hoolimata näitavad tava mõju ja tõhusust mitteametlik tagasiside, töötajate rahuloluküsitlused või näiteks iga-aastaste arenguevestluste käigus saadud tagasiside.

Tähelepanu tuleb pöörata ka soolise diskrimineerimise vastu võitlemise kriteeriumile ja asjaolule, et tava ei tohiks mitte mingil juhul olla ise diskrimineeriv. See võib osutada keeruliseks: vahel võivad tööandjad oma valmisolekus pakkuda seadusega reguleerimata eeliseid, nagu teatud puhkuse pikendamine, rakendades teadmatusest diskrimineerivaid meetmeid. Näiteks soovis üks ettevõtte anda lapsevanematele täiendavat tasustatud puhkust. Seetõttu soovis ettevõtte anda värskele emadele juba olemasolevale puhkusele lisaks ühe täiendava nädala täielikult tasustatud sünnituspuhkust, makstes samas täies ulatuses isade või kaasvanema lapsehoolduspuhkuse esimese nelja nädala eest. Kuigi sellega taheti teha head, tähendab see otsest soolist diskrimineerimist emade suhtes, kuna nemad ei saa seda hüvitist taotleda, sest nemad on lapse sünnitanud. Teisisõnu saavad emad, isad ja kaasvanemad taotleda lapsehoolduspuhkust. Ettevõtte antud täiendav hüvitis on siin siiski antud meestele ja mõnedele naistele. Sünnitanud naised ei saa seda hüvitist, kuigi neil on võrdne õigus saada lapsehoolduspuhkust.

Lisaks ülaltoodud põhikriteeriumidele tuvastati kaks muud kriteeriumi. Need ei vasta selles juhendis toodud heade tavade nõutavatele kriteeriumidele, kuid neid peeti kasulikuks.

1. Ülekantavus

See ei ole vajalik, kuid on kasulik, kui tava on võimalik kuskil korrata – kõige olulisem on see, et tava oleks tõhus vastava ettevõtte kontekstis. Tavad võivad olla ettevõttele, sektorile või riigile väga spetsiifilised, kuid enamik tavasid pakub üldiselt teistele huvi ja inspiratsiooni, hoolimata tõsiasjast, et seda on vaja vastavalt ettevõtte töökultuurile mugandada.

2. Suunatud isadele

Tavad, mis keskenduvad spetsiaalselt isade kaasamisele, et kasutada töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmeid, on ülimalt väärtuslikud. Vaatamata riiklike poliitikale, on naised ja mehed tasustamata tööle kulutatud aja osas selgelt ebavõrdses olukorras. Selle põhjuseks on enamasti struktuursete stereotüüpide ja traditsiooniliste soorollide püsivus,

mille kohaselt tasustamata töö, sealhulgas majapidamise ja hooldamisega seotud töö, on põhiliselt naiste ülesandeks. Sellest tulenevalt kasutavad emad lapsehoolduspuhkust ja muid lepitismehhanisme rohkem kui mehed. Seetõttu takistavad need võimsad stereotüübid naiste ja meeste võrdõiglikkust ning naiste täielikku osalemist tööturul. Järelikult peetakse positiivseks häid tavasid, mis on suunatud spetsiaalselt meestele, näiteks julgustades neid enda peale võtma (lapse) hoolduskohustusi.

Kuigi kriteeriumide tuvastamine oli ühine jõupingutus, oli iga partneri kohustuseks hinnata, kas nende kogutud tavad vastasid nendele kriteeriumidele ja kas neid tuleks ka järgnevalt valida. Mitmed partnerid kogusid üle 15 hea tava, kuid säilitasid 15 kõige olulisemat käesoleva väljaande jaoks.

B. HEADE TAVADE TUVASTAMINE

Teine samm pärast heade tavade määratlemist on selgitada välja valdkonna ulatus, mille raames hakatakse häid tavasid koguma, ja tuvastada head tavad.

Käesolevas juhendis toodud tavad hõlmavad erinevaid sektoreid. Vastavate riiklike kontekstide ja selle eesmärgi põhjal, milleks on võidelda soolise ebavõrdsuse vastu, otsustati:

1. seada prioriteediks väikese kuni keskmise suurusega ettevõtted (VKEed);
2. pöörata tähelepanu sektoritele, mida üldiselt teatakse soolise ebavõrdsuse poolest, nt sektorid, mida tavapäraselt nähakse tüüpiliste meeste või naiste sektoritena.

VKEdele keskendumise loogika oli kaheksugune. Esiteks tulenes see projekti partnerite majanduslikust tegelikkusest, kus majanduses domineerivad VKEed. Teiseks on VKEdel võrreldes suuremate ettevõtetega häid tavasid personali ja rahaliste vahendite puudumise tõttu palju keerulisem rakendada. Lisaks ei saa nad toetuda rahvusvahelistele ematetevõtetele, millel on tavaliselt asjakohased teadmised selles valdkonnas ühiste kogemuste kaudu. VKEde heade tavade hõlmamisega soovib juhend innustada VKEsid rakendama häid tavasid ja näitama ka seda, et odavad meetmed võivad olla sama tõhusad.

Keskendumine tüüpiliselt meestekesksetele sektoritele on asjakohane selles mõttes, et traditsiooniliselt ei ole sektorites, kus töötavad põhiliselt mehed, tuntud tungivat vajadust töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmetele ja perepoliitikatele tähelepanu pöörata. Nende sektorite tööandjatele ei ole seda tüüpi meetmed nii tuttavad ja nad võivad kohata traditsioonilisest soolistest stereotüüpidest tulenevat suuremat (vaevumärgatavat) vastuseisu. Kui sektoris valitseb nii-öelda *macho*-kultuur, ei pruugi isad ennast näiteks isa- või lapsehoolduspuhkust võttes mugavalt tunda. Lisaks võib see aidata neil ettevõtetel, mis soovivad

meelitada ligi rohkem naisi, olla nende suhtes vastutulelikumad. Kui edendada naistekesksetes sektorites meetmeid, mis võimaldavad naistel ühendada karjääri ja pereelu, võib see julgustada naisi tööturule jääma ja õhutada neid oma karjääri jätkama.

Olles teinud kindlaks, milliseid häid tavasid otsitakse ja millised on valdkonnad, kust neid koguda, siis kõige keerulisem osa käsitleb seda, kuidas neid leida. Kuidas leida häid tavasid? Kuidas võtta ühendust ettevõtetega ja kutsuda neid oma häid tavasid jagama?

Siin on võimalik kasutada mitut lähenemisviisi. Allolevas tabelis on toodud lähenemisviisid, mille puhul arvati, et need võivad osutada tõhusaks enne kogumisprotsessi. Heade tavade leidmise kõige edukamaks lähenemisviisiks oli ühenduse võtmine ettevõtetega, mis olid saanud auhinna, või ettevõtetega, mis taotlevad märgiseid. Need ei pea tingimata olema auhinnad või märgised, mis edendavad soolist võrdõiguslikkust, vaid võivad hõlmata ka näiteks aasta parima töötaja auhindu või auhindu, mis tähistavad kaasavaid töökohti. Väärtuslikeks peeti tööandjate organisatsioone, kaubanduskoda või ka ettevõtete võrgustikke, kuna need võimaldaksid kasutada ulatuslikku olemasolevat võrgustikku. Teisest küljest võimaldab sotsiaalmeedia igaühel ühendada oma isikliku võrgustiku ja olemasolevad võrgustikud. Nagu on viidatud, ei kasutatud siiski kõiki neid lähenemisviise. Kasutatud lähenemisviisid ei osutunud ka alati edukaks.

Ei olnud üllatav, et ühenduse võtmine ettevõtetega, mis said märgise või võitsid auhinna meetme või tava eest, mis edendab soolist võrdõiguslikkust, osutus kõige edukamaks. Samuti võib viljakas olla isiklike või ettevõtete võrgustike kasutamine. Mõned partnerid

LÄHENEMISVIISID HEADE TAVADE LEIDMISEKS

Väga edukas	Märgised/auhinnad
Edukas	Isiklikud võrgustikud (väike must raamat) Kodanikuühiskonna organisatsioonid Osalemine (auhinna) üritustel ja võrgustikuseminaridel Ettevõtte võrgustikud
Vähene edu	Tööandjate organisatsioonid Sotsiaalmeedia (Linked-In ja personaliajakirjad)
Ei olnud edukas	Kaubanduskoda Ametiühingud
Ei kasutatud	Valitsusvälised organisatsioonid Akadeemiline ringkond

said teavet ka nende diskrimineerimisvastaste seminaride kaudu, kus osalejad tõid näiteid heade tavade kohta.

C. HEADE TAVADE LIIGITAMINE

Kogumisprotsessi kolmas samm hõlmab heade tavade analüüsi ja selle viisi leidmist, kuidas neid esitleda või liigitada.

Selle raames kaaluti mitmeid võimalusi: liigitamine sektorite, riigi, ettevõtete suuruse jms kaupa. Võttes arvesse kogumisprotsessi eesmärki, st tööandjate inustamine, pakkudes neile erinevaid häid tavasid, otsustati head tavad organiseerida siiski teemade kaupa vastavalt järgmisele neljale kategooriale:

1. paindlik töökorraldus;
2. puhkus ja tasustamine;
3. peretoetused;
4. teave ja koolitus.

1. Painslik töökorraldus

Painslik töökorraldus tähendab töötajatele mitmesuguseid võimalusi oma tööaja plaanimiseks painslikul viisil. Sellise painslikkuse tagamine töötajale võib suurendada tema töö- ja eraelu ühitamist. Sellega seoses valitakse tihti osaline tööaeg. Tööandjatel ei ole seda alati lihtne soodustada ja korraldada, sel juhul oleks kasulik võtta kasutusele **töö tegemine kahekesi või kolmekesi**. Kahe inimesega töö puhul teevad kaks osalise tööajaga töötajat täiskohaga töötaja töö ja jagavad neid kohustusi.

Teiste valikute hulka kuuluvad võimalus **töötada kodus** (üks päev või mõned päevad nädalas), **töötada painsliku tööajaga** (töökorraldus, mille raames võivad töötajad painslikult valida oma tööpäeva algus- ja lõpuaja. See ei mahu tavaliselt tavapärase üheksast viieni mustri sisse), **neljapäevane töönädal**, **desentraliseeritud töötamine** (töö tegemine toimub kuskil mujal väljaspool kontorit või kodu) või **tööaja individuaalne haldamine** (töötajad saavad ise määrata oma plaanid konsulteerimise ja vastastikuste kokkulepete alusel).

Need kokkulepped on muutumas järjest populaarsemaks – nad moodustavad selles juhendis olevatest kogutud headest tavadest kolmandiku. Praegune Covid-19 kriis võib anda selle tavapäraseks muutumisse

oma täiendava panuse, eriti seoses kodus töötamisega. Painslik töö ei tähenda automaatselt siiski töö- ja eraelu paremat tasakaalu. Nagu võis näha hiljutise Covid-19 kriisi ajal, mil kaugtöö muutus paljude töötajate jaoks normiks, võib painslik töötamine suruda tööd veelgi enam ka isikliku sfääri ja tugevdada soolist ebavõrdsust, mis on samavõrd ärevusttekitav.¹ See tõttu on ülioluline, et meetmeid hinnataks õigeaegselt ja regulaarselt. Selliste kokkulepete rakendamisel on ülioluline see, et pööratakse tähelepanu töötajate õigusele **vabale ajale** (ennast tööst täielikult välja lülitada või eemaldada ja mitte olla kättesaadav).

Näide

Milcobel Kallo (BELGIA): Töötaja individuaalne haldamine. Töötajad saavad plaanida oma igakuise töögraafiku oma individuaalse töö- ja eraelu tasakaalu kohaselt ning võttes arvesse osakonna täituvuse nõuet.

2. Puhkus ja tasustamine

Samavõrd populaarne meede puudutab värskele vanematele seaduslikult kättesaadavate **puhkusepäevade arvu suurendamist**. See võib hõlmata täiendavaid sünnitus-, isa- või lapsehoolduspuhkuse päevi.

Täiendavate puhkusepäevade andmine, eriti meestöötajatele, on tõhus vahend, et julgustada isade aktiivset hooldusrolli ja lammutada sel viisil soolisi stereotüüpe nii kodus kui ka töökohal. Lisaks on uuringud näidanud, et isapuhkuse pikendamisel või lapsehoolduspuhkuse edendamisel meestöötajate seas on tähendusrikas ja pikaajaline mõju meeste mitmetele pere- ja tööelu aspektidele, sealhulgas perekondlike suhete ja rahaliste vahendite paranemine, et tugevdada ja kinnitada isa emotsionaalset sidet oma lastega.² Seda on eriti hästi näha Portugali selle kategooria heade tavade puhul ja seoses nende positiivsete tulemustega, mis on seotud sellega, et isad võtavad järjest enam lapsehooldus- või isapuhkust.

Lisaks puhkusepäevade arvu suurendamisele saavad töötajad teha otsuse **maksta töötajale** sünnitus-, lapsehooldus- ja isapuhkuse ajal (ja/või täiendavalt antud puhkusepäevade ajal) **täispalka**.

1. Vt näiteks väljaandeid UN WOMEN (2020), From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19, ja ILO (2020), ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition Updated estimates and analysis.

2. McKinsey, A fresh look at paternity leave: Why the benefits extend beyond the personal, 5. märts 2021.

Mõned ettevõtted pakuvad **paindlikku hüvitisplaani** või **paindlikku sissetulekupraani**, mille kohaselt makstakse osa töötaja palgast teistmoodi ja isiklikult. Töötaja saab näiteks valida täiendavate hüvitiste saamise (täiendavad puhkusepäevad, rahaline abi lastehoiu või muude majapidamisteenuste jaoks). See osa palgast, mis makstakse paindlikult ja isiklikult, võib olla näiteks osa brutopalgast, preemiast või aastalõpu preemiast.

Näide

GEBALIS (PORTUGAL): Organisatsioon võimaldab 15 päeva täielikult tasustatud puhkust mees- ja naistöötajatele lapse esimese elukuu jooksul. Need päevad lisatakse ainult isadele mõeldud lapsehoolduspuhkusele, mis on sätestatud tööseadustiku artiklis 43.

3. Peretoetusteenused

Töö, eriti täiskohaga töö ühendamine perega ei ole lihtne ülesanne. Kodutööde ja hooldamise koorem ei võimalda töötajatel mõnikord oma vaba aega kvaliteetajana omaette või koos lähedastega veeta. Hooldamise või kodutööde delegeerimine võib survet töötajatele leevendada. Need teenused ei ole alati siiski kõigile kättesaadavad. Töötajate töö- ja eraelu ühitamise parandamiseks saavad tööandjad seega organiseerida erinevaid võimalusi, et aidata **lapsehooldus- või majapidamisteenustega**. See võib hõlmata lapsehooldusteenuse pakkumist ettevõttes, tööandja ja naabruses asuva lastehoiuasutuse vahelise koostöö loomist või triikimisteenuse pakkumist.

Näide

NOVADELTA (PORTUGAL): Hariduskeskuse pakkumine ettevõtte töötajate lastele. Ettevõtte asutas töötajate lastele hariduskeskuse, mis teenindab ka kohaliku kogukonna lapsi. Hariduskeskus pakub kaht liiki teenuseid: lasteaed lastele vanuses 3 kuni 6 aastat ja vabaajakeskus (ATL), kuhu minna pärast kooli, lastele vanuses 6 kuni 12 aastat. Keskusel on ettevõttega võrreldes pikem lahtiolekuaeg: 8.00–19.30.

4. Teave ja koolitus

Teave ja koolitusega seotud meetmete hulka kuuluvad viisid **värskete vanemate teavitamiseks** sellest, kuidas luua head töö- ja eraelu tasakaalu, või töötaja-

te teavitamiseks õiguslikest meetmetest lapsevanemate diskrimineerimise vastu töökohal. Teavet võib töötajatele anda tööandja, kuid ka töötajad ise saavad üksteist teavitada ja luua (mitte)formaalseid võrgustikke.

Need meetmed võivad hõlmata ka lapsehoolduspuhkusele naasvatele töötajatele mõeldud **tööalast nõustamist**, mille eesmärgiks on **hõlbustada nende taastulitumist tööellu**. Need nõustamised pakuvad ka teavet vanemlike õiguste ning naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta.

Ettevõtted mõtlevad ka viisidele, kuidas **kaasata sündinut-, isa- või lapsehoolduspuhkusele viibivaid töötajaid ettevõtte arengusse**, kutsudes neid (soovi korral) osalema näiteks ametialastel koolitustel ja töökohas toimuvatel üritustel, jätkates ligipääsu ettevõttesisestele suhtluskanalitele jne.

Näide

DPD Eesti AS (EESTI): Lapsehoolduspuhkusele viibivaid töötajaid kutsutakse (soovi korral) osalema kõigil ettevõttes toimuvatel koolitustel ja üritustel. Nad säilitavad täieliku ligipääsu ettevõttesisesele suhtluskeskkonnale guavaHR, mille kaudu saavad kogu ettevõtte teabe. Lisaks kaasatakse lapsehoolduspuhkusele naasvad töötajad taastutvumise programmi.



HEADE TAVADE LEVITAMINE

Heade tavade levitamise erinevate võimaluste peale mõtlemine on oluline, et jõuda võimalikult paljude tööandjateni ning võimaldada viljakaid kogemuste ja teadmistega seotud mõttevahetusi. Tõhus levitamine pakub võrdõiguslikkust edendavatele asutustele ka võimalust puutuda kokku tööandjate ja nende organisatsioonidega ning tugevdada nende rolli soolise võrdõiguslikkuse edendajatena tööturul.

Häid tavasid levitatakse või tehakse avalikkusele kättesaadavaks tihti kahel viisil: kas sellistes väljaannetes nagu see või veebis (tihti andmebaasi kujul). Kuigi see on kindlasti tõhus, on andmebaaside ajakohasena hoidmine aeganõudev tegevus ja vajab ressursse, mida võrdõiguslikkust edendavatel asutustel tihtipeale ei ole.

Veel üheks viisiks, kuidas kogutud head tavad teatavaks teha, on korraldada tööandjatele ja tööandjate organisatsioonidele riiklik konverents, mille käigus saavad (mõnesid) häid tavasid tutvustada tööandjad ise. Samal ajal võib avaldada pressiteate, et jõuda veelgi laiema publikuni ja meelitada üritusele rohkem osalejaid.

Üheks eriti edukaks heade tavade levitamise viisiks on teha seda võrgustikuseminaride organisatsiooni kaudu. Võrgustikuseminare korraldatakse üldiselt regulaarselt (näiteks kord kuue kuu jooksul). Niiviisi tagavad need selle, et levitamine toimub jätkusuutlikult ja tegemist ei ole ainult ühekordse üritusega. Lisaks pakuvad need võimalust hoida end kursis päevakajaliste

teemade ja sündmustega, et tekitada tööandjates huvi. Nende seminaride formaat, kus tööandjad tutvustavad oma häid tavasid ise, julgustab vastastikust õppimist, mis on tihti kõige tõhusam viis tööandjate innustamiseks. Üldiselt on tööandjate kogemus võrgustikuseminaridega väga positiivne, sest konverentsidele sarnaselt need:

1. pakuvad võimalust õppida teistelt ettevõtetelt, jagades kogemusi (sh õnnestumisi ja väljakutseid);
2. näitavad tootlikkuse tõstmise ja töölt puudumise vähendamise võimalusi (ühe ettevõtte majandusliku kasu statistika või saadud tõendid võivad olla tugev ja tõhus motivaator teistele ettevõtetele heade tavade rakendamiseks!);
3. parandavad suhtlust ettevõtete ja võrdõiguslikkust edendavate asutuste vahel;
4. võimaldavad osalejatel ja korraldaval võrdõiguslikkust edendaval asutusel laiendada oma kontaktvõrgustikku;
5. annavad ettevõtetele võimaluse teha tasuta ja positiivset reklaami (võrdõiguslikkust edendava asutuse ja avaliku tunnustamise kaudu).



HEAD TAVAD

A. KOKKUVÕTE

Enne kõigi 45 hea tava üksikasjaliku ülevaate juurde asumist esitatakse käesolevas osas kokkuvõtte kogutud tavade omadustest (vt Tabel 1). Selle kokkuvõtte eesmärk ei ole teha järeltõlget – erinev õiguslik ja majanduslik kontekst ning heade tavade piiratud arv riigi kohta ei võimalda üldistusi teha –, vaid eelkõige näidata, kui suures ulatuses on kõikjal tööturul võimalik leida näiteid nende heade tavade kohta, mis toetavad töötajaid palgatöö ühitamisel isikliku ja pereeluga. Lisaks tõhustab see osa käesoleva juhendi kasutatavust ja annab lugejale kohe aimu, milliseid tavasid koguti.

Üldiselt hõlmavad head tavad väga mitmesuguseid ettevõtteid alates VKEdest kuni suuremate ettevõtetele, erasektorist avaliku sektorini ja nii rahvusvahelisi kui ka riiklikke või kohalikke ettevõtteid. Tugevalt domineerib erasektor (üle 80%) ja selge enamus esindatud ettevõtetest on riiklikud ettevõtted (üle 60%). Esindatud on viis sektorit (tööstus, ehitus, kaubandus ja toit-

lustus, transport ja teenused, kvaternaarne sektor), millest tõusevad esile tööstus ja kvaternaarne sektor (vastavalt 33% ning 26% headest tavadest).

Lisaks on hästi esindatud igat liiki tavad. Kõige populaarsemad on **paindlikud töökorraldused** – meetmed, mida peetakse töö- ja eraelu tasakaalu parandamisel tihti kõige eelarvesõbralikumaks ja kõige kiiremini rakendatavaks.

Populaarsuselt teisel kohal olid puhkuse ja tasustamisega seotud tavad. Mitmed ettevõtted võimaldasid töötajatele lapse sünni puhul täiendavat puhkust ja maksid neile lisatasu.

Kokkuvõttes võib öelda, et häid tavasid või meetmeid töötajate töö- ja eraelu tasakaalustamise toetamiseks on võimalik sisse seada igat liiki ettevõtetes. Paljud tööandjad soovivad innukalt toetada töötavaid emasid, isasid ja hooldajaid looval viisil.

TABEL 1. MEETMETE LIIGID RIIKIDE KOHTA

LIIK	BELGIA	EESTI	PORTUGAL
Paindlik töökorraldus	<ul style="list-style-type: none"> Töö- ja eraelu tasakaal lapsevanematele (Athlon) Paindlikkus (DSM Genk) Uus töö- ja eraelu tasakaal – oma tööaja korraldamine (FPS Finances) Eraldi kokku lepitud lahendused (Emmaüs vzw) Ajast ja asukohast sõltumatu töötamine (Everon Lighting) Töötaja individuaalne haldamine (Milcobel) Paindlik plaanimine (Sprint Transport) Väljalülitumine (Lidl) 	<ul style="list-style-type: none"> Paindliku töötaja võimaldamine (nt osaline tööaeg, muutuvad algus- ja lõpuajad) ja kaugtöö (ABB AS) Oma töögraafik (algus- ja lõpuaeg) tootmistöölistele (Estanc AS) Töö paindlik korraldamine (AS Express Post) Paindlik töötajakorraldus vastavalt ametikohale (Käo Tugikeskus) Paindliku töötaja ulatuslikum rakendamine ja meeskondade parem teavitamine juhtide poolt (Swedbank AS) Paindlik töökeskkond seoses töötaja, -koha ja -viisiga (Tartu Kutsehariduskeskus) 	<ul style="list-style-type: none"> Paindlik ajakava arstil käimise võimaldamiseks ja kaugtöö võimalus, kui tekib vajadus hooldada väga raskelt haiget pereliiget (Baía do Tejo)
Puhkus ja tasustamine	<ul style="list-style-type: none"> Ülemaailmne vanemapoliitika (AXA) Happiness@work (Õnn töökohas) (Elan Languages) Paindlik hüvitisplaan (ManpowerGroup) 	<ul style="list-style-type: none"> „Akude laadimise päev“ ja isiklike erisusi arvestavad kokkulepped (MDC Max Daetwyler Eesti) Laste ja perega seotud hüvitised töötajatele (Scania Eesti AS) Vaba päev töötaja kulul ja ranitsatoetus esimesse klassi minevale lapsele (Tammer OÜ) 	<ul style="list-style-type: none"> Töötajatele kaks tasustatud puhkepäeva kuus lapse esimese eluaasta jooksul (Altice) 15 täielikult tasustatud puhkuspäeva meestöötajatele lapse esimese elukuu jooksul (Gebalis) Kahekuuline puhkus vastsündinud lastega töötajatele (IKEA) Kahepäevane täielikult tasustatud puhkus meestöötajatele ainult nende poolt võetud lapsehoolduspuhkuse iga 30 päeva eest (Infraestruturas de Portugal) Kümme päeva tasustatud lapsehoolduspuhkust meestöötajatele; ainult neile, kes ei jaga esialgset lapsehoolduspuhkust (Portos dos Açores) Töötajatele antud täiendav vanematoetus lapsehoolduspuhkuse ajal (Xerox) Lisatasu meestöötajatele valikulise lapsehoolduspuhkuse võtmiseks (Xerox)
Peretoetus-teenused	<ul style="list-style-type: none"> Peretoetusteenused: ettevõttesisene triikimisteenus ja soodustus lastehoiuteenusele (Lidl) Kennedy-kids (lastehoid) (Voka West-Vlaanderen) 	<ul style="list-style-type: none"> Lastenurk ja koht, kus väiksemad lapsed saavad uinakut teha (Iglu OÜ) Lastetuba (Lennuliiklusteeninduse AS) 	<ul style="list-style-type: none"> Eelkooliteenuse pakkumine ettevõtte töötajate lastele (Auchan) Hariduskeskuse pakkumine ettevõtte töötajate lastele (Novadelta) Laste eest hoolitsemise ja imetamise tuba (Nestlé) Paremad logistilised võimalused rasedatele töötajatele ja sõiduki kasutamiseks andmine raseduse ajal (Randstad)
Teave ja koolitus	<ul style="list-style-type: none"> Teadlikkuse tõstmine, teavitamine ja julgustamine (Domocura) Isapuhkuse aktiivne edendamine (ManpowerGroup) 	<ul style="list-style-type: none"> Töötajate perekonnad on kutsutud ettevõtte üritustele (Boardic Eesti OÜ) Lapsehoolduspuhkusel viibivad töötajad saavad osaleda kõigil koolitustel ja üritustel (DPD Eesti AS) Tasakaalu säilitamine inimeste töö- ja pereelu vahel, vähendades ajakonflikti ja tööstressi (Eesti Filharmoonia Kammerkoor) Lapse hooldajate kaasamine ja teavitamine (Swedbank AS) 	<ul style="list-style-type: none"> Vanemaõigusi sisaldava infojuhendi koostamine ja levitamine, mis on tutvumiseks kättesaadav kõigile töötajatele (Dianova) Naiste ja meeste võrdõiguslikkust käsitleva ettevõttevideode, kus osalevad nii mees- kui ka naistöötajad, edendamine ja levitamine (Redes Energéticas Nacionais (REN)) Kahe tööalase nõustamise pakkumine lapsehoolduspuhkuselt naasvatele töötajatele (Redes Energéticas Nacionais (REN))

B. VÄLJAKUTSED JA SOODUSTAVAD TEGURID

Heade tavade väljatöötamine ja rakendamine ei ole alati lihtne protsess. Head tavad on tihti katse-eksituse meetodi, lahendamist vajavate väljakutsete ja nende kohanduste tulemus, mida tehakse töötajate vajaduste rahuldamiseks. Need väljakutsed ja ka välja pakutud lahendused sõltuvad algatusest, ettevõtte kultuurist, riiklikust kontekstist jne. Siiski on olemas ka ühisosa. Ülevaate saamine väljakutsetest ja soodustavatest teguritest on kasulik nii võrdõiguslikkust edendavatele asutustele kui ka tööandjatele.

Võrdõiguslikkust edendavad asutused võivad väljakutseid ja soodustavaid tegureid võtta arvesse tööandjaid teavitades ning innustades neid töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmeid rakendama. Lisaks saavad nad arutleda selle üle, mis võib vajadusel olla nende roll aitamaks mõnedega neist väljakutsetest toime tulla (nt soovitude andmine).

Teisest küljest võib ülevaate saamine võimalikest väljakutsetest ja eduteguritest aidata tööandjatel teha heade tavade väljaarendamiseks ja rakendamiseks paremaid ettevalmistusi. Teiste kogemustest õppides saavad nad vältida vigu, säästa aega ja ressursse ning arendada välja veelgi tõhusamaid algatusi.

Selles osas tuuakse välja veel mõned levinumad väljakutsed ja lahendused.

1. Rahalised vahendid

Ettevõtted võivad algul töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmesse panustamisse kõhelda, sest nad eeldavad, et see vajab suuri täiendavaid rahalisi ressursse. Nagu käesolevas juhendis esitatud head tavad näitavad, võib tõhusate meetmete rakendamiseks piisata juba väikesest eelarvest. Mõned meetmed, nagu näiteks koosolekute plaanimine peresõbralikele aegadele, ei vaja mitte mingisugust eelarvet. Muud, enamasti peretoetuse meetmed, nagu lapsehoolduse või eelkoolide pakkumise korraldamine, vajavad teatud rahalist panust.

Mõned ettevõtted tegelevad sellega nii, et uurivad eelnevalt hoolikalt võimalikke kulusid ja/või võtavad ühendust teiste organisatsioonide või asutustega, mis võivad jagada veelgi üksikasjalikumalt teavet või pakkuda isegi rahalist toetust (nt rahaline toetus riigiasutustelt).

Üldiselt tõdevad paljud tööandjad siiski, et need investeeringud on seda väärt, sest need saadakse pikas

perspektiivis tagasi, muuhulgas esineb vähem töölt puudumist ja kaadrivoolavust, tekib kõrgem tootlikkus ja uute töötajate ligitõmbamisele kulutatakse vähem aega.

2. Kommunikatsioon

Tööandjad toovad välja, et hea tava edukal rakendamisel on oluline kommunikatsioon. Eelkõige on oluline see, et tööandjad tagaksid meetme rakendamise igas etapis (ettevalmistus, rakendamine, hindamine ja kohandamine) töötajatele tõhusad suhtluskanalid, kus nad saavad väljendada oma töö- ja eraelu tasakaalustamisega seotud raskusi ning kasutada meetmeid, aga ka esitada võimalikke huvitavaid ideid nende lahendamiseks ja nende üle arutleda. Rakendusetapis peavad töötajad olema teadlikud meetmete kasutamise tingimustest ja võimalustest ning saama väljendada mis tahes muresid võimalike (individuaalsete) kitsaskohtade. Samuti aitab tõhus kommunikatsioon säilitada meetmeid atraktiivsetena ja tagab vajalikud uuendused. Mõned tööandjad märkavad, et meetmed kaotavad oma atraktiivsuse ja uudsuse, kui need on juba pikka aega kehtinud. Tagamaks seda, et meetmete kasutamist jätkatakse, peavad ettevõtted jätkama nende kohta käiva teabe edastamist ning jääma tagasisidele ja hinnangutele avatuks.

Kuigi see tundub ilmne, näitab tegelikkus, et see ei ole alati lihtne, eriti suuremates ettevõtetes, millel on filiaalid. Lisaks võivad tekkida probleemid siis, kui toimuvad muutused personalis, näiteks personaliosakonnas või kõrgemas juhtkonnas, ja kommunikatsiooni ei jälgita enam või see peatub. Seetõttu peaksid ettevõtted pöörama erilist tähelepanu sujuvale teabevahetusele ja teabe pidevale edastamisele kõigile (olemasolevatele ja uutele) töötajatele. Seda on muuhulgas võimalik teha, teavitades (uusi) töötajaid sisseelamisprogrammi käigus või ettevõtte sisevõrgu või igakuiste koosolekute kaudu.

3. Toetus (tipp-) juhtkonnalt

Oluline on see, et (tipp-) juhtkond toetaks täielikult töö- ja eraelu tasakaalustamist. Ettevõtte tippjuhtide toetusest jäävad meetmed tihti ühekordseteks toredateks ettevõtmisteks, mis sõltuvad mõnede töötajate üheaegsest entusiasmist teatud ajahetkel või näiteks eelarve ülejäägist. Pelk talumine ei ole seega piisav. Kui juhid pühenduvad sellele selgelt ka ise, osutuvad meetmed palju jätkusuutlikumaks ja tõhusamaks ning annavad töökultuuri muutmisel suurema panuse. Kui kõik ettevõtte hierarhias neid meetmeid toetavad (ja

kasutavad), toob see kaasa vajaliku heakskiidu kogu organisatsioonis.

Selle toetuse suurendamiseks ja edastamiseks võib määrata (tipp-) juhtkonnas saadiku. Lisaks on võimalik pöörata täiendavat tähelepanu meeskonnajuhtidele. Neil on hea tava edukal rakendamisel ülioluline roll. Nad puutuvad töötajaga vahetult kokku ja näevad tema probleeme seetõttu kõige paremini. Töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmed avaldavad siiski tihti mõju töö plaanamisele (näiteks lisapuhkuste või individuaalsete töötamise viiside tõttu) või võivad vajada uusi järelevalveviise (nt kaugjuhendamine), mis mõjutavad otseselt järelevaatajaid ja meeskonnajuhte. Seetõttu on mõned ettevõtted märganud järelevaatajate teatud vastuseisu töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmete toetamisele. Seega ennetab meeskonnajuhtide toetamine koolitusprogrammide või juhendamiskoolituste kaudu vastuseisu meetmetele ja võimaldab neil muutuda ka nende kindlateks toetajateks.

4. Töötajate kaasamine meetmete kehtestamisse

Peaaegu kõik ettevõtted kaasavad töötajaid ühel või teisel viisil meetmete loomisse. Nad teevad seda erinevalt:

- viies läbi uuringu või küsides mitteametlikult töötajate konkreetsete vajaduste kohta, et parandada nende töö- ja eraelu tasakaalustamist;
- paludes mõnedel töötajatel osaleda meetmete loomiseks vabatahtlikult tööühmades;
- võimaldades mõnedel töötajatel tegutseda meetmete rakendamisel;
- hinnates regulaarselt meetmeid ja küsides töötajalt, kas nende vajadused on muutunud ning kas meetmed on nende vajaduste jaoks veel sobivad.

Töötajate kaasamine aitab kaasa meetmete laialdasele toetamisele ja hõlbustab nende rakendamist, kuna töötajad on nendest meetmetest teadlikumad. See panustab omakorda sellesse, et meetmed oleksid populaarsed ja et nendega ollakse rahul.

5. Julgus hinnata ja kohandada

Tungivalt on soovituslik tuvastatud taotletavaid näitajaid või osalusmäärasid regulaarselt jälgida ja vaadata, kas rakendatud häid tavasid kasutatakse efektiivselt. Lisaks saavad ettevõtted hinnata edusamme (või takistusi) töötajate endi tasandil, näiteks heaolu ja meetmega rahulolu.

Silmanähtavate edusammude korral saavad ettevõtted seda teavet selgelt edastada nii ettevõtte siseselt kui ka väliselt; paremat reklaami uute talentide ligimeelitamiseks ei ole. Ettevõtted peaksid siiski olema ettevõtlikud ja julgema meetmeid kohandada, kui ühtegi positiivset tulemust ei ole saavutatud.

6. Õige suhtumisega alustamine ning töö- ja eraelu tasakaalu ühendamine ettevõtte kultuuriga

Enamik tööandjaid märgib, et pühendumine töö- ja eraelu heale tasakaalule ning selle tähtsustamine on midagi sellist, mis tuleks lõimida ettevõtte töökultuuri. Vajalik on mentaliteet, mille puhul peetakse loogiliseks tähelepanu pööramist töö- ja eraelu tasakaalustamisele, kus töötajad saavad paluda paindlikke töökorraldusi või viise töö- ja eraelu tasakaalustamise parandamiseks ning kus kuulamine ja erinevate individuaalsete olukordadega (võimalikult suurel määral) tegelemine on iseenesestmõistetav. Selline töökultuur vajab ja julgustab teatud usaldust tööandjate ja töötajate vahel.



LISA. HEADE TAVADE ÜLEVAADE

PAINDLIK TÖÖKORRALDUS	22
Belgia.....	23
Athlon. Töö- ja eraelu tasakaal lapsevanematele	23
DSM Genk. Pindlikkus	24
FPS Finances. Uus töö- ja eraelu tasakaal – oma tööaja korraldamine	25
Emmaüs vzw. Eraldi kokku lepitud lahendused	26
Everon Lighting. Ajast ja asukohast sõltumatu töötamine ..	27
Lidl. Väljalülitumine	28
Milcobel. Töötaja individuaalne haldamine	29
Sprint Transport. Pindlik plaanimine	31
Eesti.....	32
ABB AS. Pindliku töötaja võimaldamine (nt osaline tööaeg, muutuvad algus- ja lõpuajad) ja kaugtöö	32
AS Express Post. Töö pindlik korraldamine	33
Estanc AS. Oma töögraafik (algus- ja lõpu-aeg) tootmistööliste	33
Käo Tugikeskus. Pindlik töötajakorraldus vastavalt ametikohale	34
Swedbank AS. Pindliku töötaja ulatuslikum rakendamine ja meeskondade parem teavitamine juhtide poolt	35
Tartu Kutsehariduskeskus. Pindlik töökeskkond seoses töötaja, -koha ja -viisiga	36
Portugal.....	37
Baía do Tejo. Pindlik ajakava arstil käimise võimaldamiseks ja kaugtöö võimalus, kui tekib vajadus hooldada väga raskelt haiget pereliiget	37
PUHKUS JA TASUSTAMINE.....	39
Belgia.....	40
AXA. Ülemaailmne vanemapoliitika	40
Elan Languages. Happiness@work (Õnn töökohas)	41
ManpowerGroup. Pindlik hüvitisplaan	42
Eesti.....	43
MDC Max Daetwyler Eesti. Akulaadimise päev ja isiklike erisusi arvestavad kokkulepped	43
Scania Eesti AS. Laste ja perega seotud hüvitised töötajatele	43
Tammer OÜ. Vaba päev töödandja kulul ja ranitsatoetus esimesse klassi minevale lapsele	44
Portugal.....	45
Altice Portugal. Töötajatele kaks tasustatud puhkepäeva kuus lapse esimese eluaasta jooksul	45
Gebalis. 15 täielikult tasustatud puhkusepäeva meestöötajatele lapse esimese elukuu jooksul	47
Infraestruturas de Portugal. Kahepäevane täielikult tasustatud puhkus meestöötajatele ainult nende poolt võetud lapsehoolduspuhkuse iga 30 päeva eest	49
IKEA. Kahekuuline puhkus vastsündinud lastega töötajatele	50
Portos dos Açores. Kümme päeva tasustatud lapsehoolduspuhkust meestöötajatele; ainult neile, kes ei jaga esialgset lapsehoolduspuhkust	53
Xerox. Lisatasu meestöötajatele valikulise lapsehoolduspuhkuse võtmiseks	54
Xerox. Töötajatele antud täiendav vanematoetus lapsehoolduspuhkuse ajal	56
PERETOETUSTEENUSED	59
Belgia.....	60
Lidl. Peretoetusteenused: ettevõttesisene triikimisteenus ja soodustus lastehoiuteenusele.....	60
Voka West-Vlaanderen. Kennedy-kids (lastehoid)	61
Eesti.....	63
Iglu OÜ. Lastenurk ja koht, kus väiksemad lapsed saavad uinakut teha	63
Lennuliiklusteeninduse AS. Lastetuba	64
Portugal.....	65
Auchan. Eelkooliteenuse pakkumine ettevõtte töötajate lastele.....	65
Nestlé. Laste eest hoolitsemise ja imetamise tuba	67
Novadelta. Hariduskeskuse pakkumine ettevõtte töötajate lastele	69
Randstad. Paremad logistilised võimalused rasedatele töötajatele ja sõiduki kasutamiseks andmine raseduse ajal	71
TEAVE JA KOOLITUS	74
Belgia.....	75
Domocura. Teadlikkuse tõstmine, teavitamine ja julgustamine	75
ManpowerGroup. Isapuhkuse aktiivne edendamine	76
Eesti	77
Boardic Eesti OÜ. Töötajate perekonnad on kutsutud ettevõtte üritustele	77
DPD Eesti AS. Lapsehoolduspuhkusel viibivad töötajad saavad osaleda kõigil koolitustel ja üritustel	77
Eesti Filharmoonia Kammerkoor SA. Tasakaalu säilitamine inimeste töö- ja pereelu vahel, vähendades ajakonflikti ja tööstressi	78
Swedbank AS. Lapsehooldajate kaasamine ja teavitamine	79
Portugal.....	80
Associação Dianova Portugal. Vanemaõigusi sisaldava infojuhendi koostamine ja levitamine, mis on tutvumiseks kättesaadav kõigile töötajatele	80
Redes Energéticas Nacionais. Naiste ja meeste võrdõiguslikust käsitleva ettevõttevideo, kus osalevad nii mees- kui ka naistöötajad, edendamine ja levitamine	82
Redes Energéticas Nacionais. Kahe tööalase nõustamise pakkumine lapsehoolduspuhkusele naasvatele töötajatele..	83



PAINDLIK TÖÖKORRALDUS



BELGIA

ATHLON. TÖÖ- JA ERAELU TASAKAAL LAPSEVANEMATELE

ORGANISATSIIONI NIMI

ATHLON

TEGEVUSVALDKOND

Rahvusvaheline kasutusrendi ja liikumislahenduste pakkuja

TRANSPORT ja TEENUSED

TÖÖTAJATE ARV

51–250

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Athlon Belgium on juba mitu aastat pühendunud soolise võrdõiguslikkuse ja usalduse kultuurile. Selle peamiseks juhtmõteteks on tunda ennast hästi, suurendada mõjuvõimu ja juhtida inimesi. Prioriteediks on ka töö- ja eraelu optimaalne tasakaal. Viimase puhul keskendutakse eelkõige lastega töötajatele.

Võetud meetmed hõlmavad järgmist:

- › Enamik osakondi kasutab **paindliku tööaja** süsteemi. Selles puudub tööaja registreerimine ja töötajatel on vabadus alustada tööd hiljem või lahkuda töölt varem. Töötajad vastutavad oma töö plaanimise eest ise.
- › Julgustatakse kasutama **spetsiaalseid puhkuse- liike**, nagu isa- ja lapsehoolduspuhkus, pöörates erilist tähelepanu meestele.
- › **Koosolekute algus- ja lõpuajad** hoitakse nii palju kui võimalik teatud piirides. Ideaalis plaanitakse koosolekuid ainult kella 9.30 ja 16.00 vahele. Võimalusel ei korraldata rahvusvahelisi kohtumisi koolide eksamiperioodide ajal.
- › **Lapsevanematele ja lapseootel töötajatele** on loodud eraldi **sisevõrgu leht**, kuhu on koondatud kogu asjakohane teave. Töötajad võivad leida sealt kogu uusima haldusteabe alates rasedusest ja sünnitusest kuni tööle naasmisega seotud teabeni. See hõlmab järgmist: kuidas teavitada tööandjat oma rasedusest, millised on lastetoetused, samuti teavet asjakohaste puhkuseleikide kohta ja ülevaadet algatustest, mida Athlon kasutab, et töötajatel oleks võimalik saavutada parim võimalik tasakaal töö ja värske/tulevase perekonna vahel.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Kuigi paljud algatused pärinevad juhtkonnalt, esitavad ka töötajad ideid, mis tulenevad tihti nende endi kogemustest, ja küsivad juhtkonna arvamust nende kohta.

Algatused toimuvad tavaliselt katse-eksituse meetodil. Ettepaneku tegija täpsustab ideed või loob mõnedest töötajatest tööühma. Algatustele lähenetakse empiirilisel, õppides protsessi käigus.

Kuna algatused on mitteametlikud, võivad tegevused olla lühiajalised, aga see tähendab ka seda, et ettevõtte saab ärinõuetele paindlikult reageerida.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Teatud algatuste jaoks on vaja eraldada eelarve. Ettevõtte püüab siiski teha suurema osa tööst ettevõtteseselt ja piirata ettevõtteväliste konsultantide kulusid. Kõik tegevused avaldatakse ettevõtte veebikanalites.

Paindliku tööaja kehtestamise järel tekkis kiiresti kolm gruppi: töötajad, kes kasutasid paindlikkust töö- ja eraelu hea tasakaalu leidmiseks; töötajad, kes tegid ületunde, ja töötajad, kes kasutasid süsteemi ära. Selle eskaleerumise peatamiseks toetuti visuaalsele haldamisele: kõik saavad iga nädal kokku ja vaatavad nädala tööülesanded ja graafiku läbi. See tagab, et meeskonnaliikmete tasakaalustatud töökoormuse saavutamise eest vastutab kogu meeskond.

TULEMUSED

Sellest ajast, kui töö- ja eraelu optimaalne tasakaal muudeti prioriteediks, on kasvanud erinevate puhkuseleikide (näiteks lapsehooldus- ja isapuhkuse) ning vaba aja kasutamine nii meeste kui naiste poolt.

Teisest küljest on lühiajaline töölt puudumine langedud 2013. aasta 4%-lt 2,19%-le aastal 2019.

Uusi töötajaid meelitab ka Athloni pühendumine soolisele võrdõiguslikkusele ning töö- ja eraelu tasakaal-

lustamisele. See on vähendanud uute töötajate ligimeelitamiseks mõeldud kulutusi kampaaniatele või värbajatele.

KONTAKT

<https://www.athlon.com/be/bedrijf>

DSM GENK . FLEXIBILIDADE PARA APOIAR A COLOCAÇÃO SUSTENTÁVEL

ORGANISATSIOONI NIMI

DSM Genk

TEGEVUSVALDKOND

Kvaliteetsete plastgraanulite tootja. Neid plastgraanuleid kasutatakse elektroonikas ja elektriseadmetes, toiduainetööstuses ning auto- ja ehitustööstuses.

TÖÖTAJATE ARV

51–250

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

DSM Genk soovib tagada oma töötajate jätkusuutliku arengu ja usub, et selle eest vastutavad tööandja ja töötaja ühiselt. Seepärast toetab tööandja töötaja kehalist ja vaimset vormisolekut.

Vaimse poole toetamiseks võetakse mitmesuguseid meetmeid, sh paindlik töötamine, koolitused ja meeskonnatöö. Meetmed töö- ja eraelu tasakaalu parandamiseks on järgmised:

- **Töö jagamine:** töötajatel on võimalik jagada tööd ühe või kahe teise töötajaga, kusjuures üks võib võtta hommikuse ja teine õhtuse vahetuse. See lepitakse ühiselt kokku ja seda arutatakse vahetusevanemaga.
- **Paindlikud töötunnid ja töötamine kodust:** töötajatel on alati võimalus teha valik kodust töötamise kasuks või teha paindlikke töötunde, rääkides selle vahetusevanemaga läbi. Viimast meedet saavad valida nii ametnikud kui ka töölised, kes võivad näiteks võtta igal kolmapäeval hommiku vabaks või loobuda mõneks ajaks öövahetustest.
- **Piirangud igasugustele puhkustele, ajakrediidi või muude nõuete suhtes puuduvad:** iga ajakrediidi nõue, lapsehoolduspuhkus või muud tüüpi puhkus kiidetakse heaks. Tööandja korraldab puudumise ajaks asenduse.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

2018. aastal loodi ettevõttes töörühm, et uurida ja dokumenteerida jätkusuutlike rakendusmeetmete ja tegevuste üksikasju. Selle algatus tulenes vajadusest, et töötajad suudaksid töötamist kauem jätkata, üleminekupensionide kadumisest ja kogunevast töösurvest.

Töörühm koosneb töötajatest, kes osalevad selles vabatahtlikult, juhtkonnast ja sotsiaalpartneritest. Inspiiratsiooni nende meetmete ja tegevuste jaoks saadi DSM-i rahvusvahelisest kontsernist ja ettevõttevälisest tervishoiuteenuselt.

2019. aastal kinnitasid kõik osapooled uue kollektiivläbirääkimiste kokkuleppe seoses jätkusuutlikuma arenguga ja võtsid selle seejärel kasutusele. Järgmise paari aasta jooksul järgneb rohkem sellega seotud meetmeid.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Töötajaid teavitati uutest meetmetest ettevõttesiseselt üldkoosolekute ajal. Neid korraldati osakondadele neli korda ja ametnikele üks kord. Kõigi kohaloleku tagamiseks maksti nendel koosolekutel osalemise eest ületunnitöö tasu.

Seotud meetmed vajavad eelarvet, kuid DSM Genk on veendunud, et kõik need meetmed lõppkokkuvõttes eelarvet ei mõjuta. Pikas perspektiivis tehakse need kulud tasa, kui töötajatel on võimalik jätkata töötamist kauem ja püsida tervena.

Avatud ja konstruktiivne kommunikatsioon sotsiaalpartneritega oli töörühma edukuse ja kollektiivläbirääkimiste kokkuleppe kinnitamise seisukohalt ülioluline.

TULEMUSED

Ettevõttes DSM Genk on erinevate meetmete (töö jagamine, paindlikud töötunnid jne) kasutuselevõtt kõrge. Seda toetavad kolleegid töökohal, vahetusevane-

mad ja sotsiaalpartnerid. Praegu on lapsehoolduspuhkusel 11 meestöötajat 180st.

Tagasiside on positiivne. Lisaks esitavad töötajad nüüd oma soovitusi, nagu näiteks öövahetuse algus- ja lõpupäeva reguleerimine (algus pühapäeva, mitte esmaspäeva õhtul). Need ettepanekud pannakse et-

tevõttesisesele hääletusele ja võetakse kinnitamise korral kasutusele.

KONTAKT

<https://www.dsm.com/markets/engineering-materials/en.html>

FPS FINANCES. UUS TÖÖ- JA ERAELU TASAKAAL – OMA TÖÖAJA KORRALDAMINE

ORGANISATSIOONI NIMI

FPS Finance

TEGEVUSVALDKOND

Föderaalvalitsus (ressursside haldamine ja jaotamine, maksude, tollimaksude ja lõivude kogumine)

KVATERNAARSEKTOR (avalik haldus, haridus, sotsiaalteenused jne)

TÖÖTAJATE ARV

> 500

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Paindliku tööaja süsteem võimaldab igal töötajal, kellele kohaldatakse üldist skeemi, muuta oma tööaega nii, et see sobiks ühistranspordi graafikute, spetsiifiliste perekondlike kohustuste ja isiklike vajadustega. See uus paindlik võimalus on sillutanud teed muudele algatustele ja projektidele (nagu näiteks kaugtöö ja spordivõimalused töökohal). Kuid see peab olema meeskonna vajaduste ja eesmärkidega alati kooskõlas ning meeskonnajuhiga kokku lepitud.

Töötajad saavad valida asutuse FPS Finance pakutava paindliku tööaja kahest süsteemist ühe:

1. süsteem (töölesaabumise registreerimisega) hõlmab aja registreerimist, osaliselt fikseeritud töötunde ja kompensatsioonipuhkuse võtmise struktureeritud võimalust (kui on tehtud ületunde). Jälgimisel on põhitunnid ja muutuvad töötunnid (kohustusliku kohalolekuga vahemikus 9.30 kuni 11.45 ja 14.00 kuni 15.30).
2. süsteem (ilma töölesaabumise registreerimiseta) ei hõlma aja registreerimist ja selles puuduvad põhitunnid (siiski on nõue alustada tööd enne kella 11.45 ja mitte lõpetada enne kella 14.00). Puudub kompensatsioonipuhkuse süsteem, kuid töötajatel

on võimalik taotleda terve või poole päeva pikku-seid töölt puudumisi. Need puudumised võimaldatakse eesmärkide saavutamise või piisavate edusammude järgi.

Süsteem, mis ei hõlma töölesaabumise registreerimist, julgustab töötajaid kohandama tööaega oma isiklike vajaduste järgi, et neil oleks võimalik saavutada töö- ja eraelu tasakaal. Oluline on saavutada eesmärk, mitte töötatud tunnid.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Kõik töötajad, kellel on ametikoht või tööülesanded, mis võimaldavad paindlikkust

RAKENDAMISE KÄIK

Tänu tehnika arengule on tihti võimalik teha tööd igal pool ja erineval ajal. Kuigi te peate kaastöötajatele, juhtidele ja kodanikele muidugi kättesaadav olema, saab paljudel juhtudel suure osa tööst teha väljaspool kontorit. Uus paindliku tööaja süsteem on ettevõtte FPS Finance personalipoliitika põhialus.

Projekt alustas juhtkonna initsiatiivil 2014. aastal osana TAW projektist (Travailler Autrement – Anders Werken (Working Differently – Teistmoodi töötamine)).

FPS Finance tahab, et tal oleks tulevikus võimalikult suures ulatuses üks ilma fikseeritud tööaegadeta tööajast süsteem võimalikult paljudele töötajatele.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Paindliku tööaja süsteem, töölesaabumise registreerimisega või ilma selleta, on hetkel läbivaatamisel. 2021. aasta jooksul tehakse mõned parandused, sealhulgas seoses puudumistega, et saavutada 2. süsteemis toodud eesmärgid. Töötajate jaoks, kes soovivad

töölesaabumise registreerida või kes peavad seda tegema, on plaanis ka virtuaalne töölesaabumise registreerimine.

Üks peamisi edutegureid puudutab kõigi juhtidega suhtlemist ja neile teabe edastamist. See oli juhtide jaoks oluline muudatus, millega kaasnesid võimalikud tagasilöögid seoses töö korraldamise ja nende konkreetse rolliga selles. Rohkem kui kunagi varem peavad nad nüüd olema oma meeskonna juhendajad ja tuginema üha enam oma organisatorsetele oskustele. Selles osas toetavad juhte aktiivselt juhtimise valdkonnas tehtud jõupingutused (koolitusprogrammid, õppepäevad, kontaktpunktid, e-õpe jne).

TULEMUSED

2016. aastal (kaks aastat pärast kasutuselevõtmist) läbi viidud esialgne hindamine leidis, et 62% töötajatest oli juba otsustanud selle süsteemi kasuks, mis ei hõlma töölesaabumise registreerimist. 84,2% töötajatest märkis, et nad olid oma töö paindlikkusega rahul.

Paindlik tööaeg on vähendanud lühiajalist töölt puudumist (kaugtöö suurenemise tõttu) ja rahulolu-uuringud näitavad suuremat tööviljakust.

KONTAKT

<https://finances.belgium.be/fr>

EMMAÜS VZW. ERALDI KOKKU LEPITUD LAHENDUSED

ORGANISATSIOONI NIMI

Emmaüs vzw

TEGEVUSVALDKOND

Tervishoiu- ja heaoluvõrgustik Antwerpeni provintsis, mis tegutseb viiel tegevusalal: üldhaiglad, vaimne tervishoid, eakate hoolekanne, puuetega inimeste toetamine ja lastehoiuteenus/peretoetus/noorukite toetus.

Kvaternaarsektor (avalik haldus, haridus, sotsiaalteenused jne)

TÖÖTAJATE ARV

> 500

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Ettevõtte Emmaüs lähenemisviis töö- ja eraelu tasakaalustamise küsimustele on eraldi kokku lepitud lahendused, mis püüab ühendada töötaja ootused, meeskonna suutlikkuse ja organisatsiooni poliitika. See hõlmab ühtviisi nii noorte lapsevanemate kui ka 55+ töötajate või ülejäänud töötajaskonna soove.

Tarbijatele (patsientidele, klientidele, elanikele) osutatud teenus ja eelarvepiirangud määravad raamistik, mille sees püütakse leida rahuldavaid lahendusi.

Selle lasteosakonnas töötava töötaja soov, kes tahab näiteks kolmapäeva pärastlõunad vabaks saada, lahendatakse dialoogi abil. Kuna kolmapäeva pärastlõunad on lasteosakonnas tihedalt konsultatsioonidega

täidetud, uuritakse vaba ametikoha võimalust mõnes teises osakonnas, et võimaldada noorel emal/isal töötamist jätkata ja võtta kolmapäeva pärastlõunad vabaks.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Kohandatud töötunnid, mis sobiksid töötajatele ja klientidele, on olnud alati ettevõtte Emmaüs lahutamatu osa. Organisatsiooni üheks põhiväärtuseks on üksteise eest hoolt kanda.

Alates 2017. aastast on see lähenemisviis talletatud visioonilausesse „toimiv töö ettevõttes Emmaüs“. Selle visioonilause koostas töörühm, mis koosnes esimest, personalikoordinaatorist, personaliosakonna töötajatest ja ametiühingutest. Uuringutulemustele tuginedes loodi raamistik, mille lõpuks kinnitas juhatus.

Visioonilause avaldati mitmel tasandil alates töönõukogudest kuni personalile mõeldud ajakirjani. Iga asutus rakendab uut tööviisi oma tempos olenevalt tema personaliosakonna võimalustest. Erinevate asutuste personaliosakonna töötajate nõupidamised hõlmavad seetõttu heade tavade jagamist ja kohalikke personalihalduse plaane.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Emmaüs mõtleb nüüd raamidest välja. Kui üks 55+ töötaja võib paluda vähem öötööd, siis mõni teine võib küsida seda rohkem. Üks värske lapsevanem võib soovida kolmapäeva pärastlõunati kodus olla, samas kui teisel on vanavanem, kes saab appi tulla, ja ta valib teise päeva. Mõtteviisi ja pretsedendi, et kõigile sobib ühesugune mudel, hülgamine või vabam lähenemine omandatud õigustele pakub kõigi osade kokkusobitamiseks palju rohkem võimalusi, ohustamata pakutatavat teenust.

Ettevõttes toetatakse tugevalt juhtimiskoolitusele, näiteks situatsiooni juhtimisele ja sellele, kuidas kellegi isiklik stiil mõjutab tema meeskonda. Juhte peetakse eraldi kokku lepitud lahenduste põhimõtte rakendamisel väga olulisteks.

Siiski ei tohiks kogu koormat juhtide õlgadele jätta; rõhutada tuleks ka jagatud vastutuse olulisust. Töötajatel palutakse alati nende soovist tuleneva konkreetse ümberkorralduse kohta ka oma ideid välja pakkuda.

TULEMUSED

Emmaüs on esitanud personalinäitajaid kogu organisatsioonile alates 2015. aastast. Selline järelevalve toob välja trendid ja tähelepanu nõudvad valdkonnad ning toimib asutustes personaliga seotud tegevuste sisendi või toetusena. Käsitatud aspektid hõlmavad meeste ja naiste arvulist suhet, töölt puudumist ja töökorraldust.

Need näitajad kinnitavad osalise tööajaga töötavate meeste arvu kasvu. See on siiski murdosa võrreldes osalise tööajaga töötavate naistega. Kuna süsteem on alles algstaadiumis, ei ole teiste näitajate, näiteks töölt puudumise osas tulemusi veel näha.

Kvalitatiivsed tulemused saadakse vestlustest valdkonna personalitöötajatega. Nad ütlevad, et visioonilause kui raamistik aitab neil töötajate soovidele lahendusi leida. Lisaks väidavad töötajad ise, et nad on rahul ilmse valmisolekuga otsida lahendusi ja paindlikkusega olemasolevate kokkulepete ülevaatamisel.

KONTAKT

<https://www.emmaus.be/>

EVERON LIGHTING TECHNOLOGIES. AJAST JA ASUKOHAST SÖLTUMATU TÖÖTAMINE

ORGANISATSIOONI NIMI

EVERON Lighting Technologies

TEGEVUSVALDKOND

Konsultatsiooni- ja tootmisettevõtte, mis töötab välja kvaliteetset individuaalsete lahendustega valgustust kutselistele klientidele (tööstus, hulgimüük, bürookompleksid jne).

TÖÖSTUS

TÖÖTAJATE ARV

1–10

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Lepingut alustades saab iga töötaja valida oma tööhõive osakaalu. Vabade kohtade puhul on minimaalne vajalik tööhõive tavaliselt 70%, kuid töötaja võib seda tõsta 80%, 90% või 100% peale. Ülejäänud osa on alati võimalik täita lapsehoolduspuhkusega – tegemist on skeemiga, mida pakutakse ennetavalt nii kõigile mees- kui ka naistöötajatele.

Selliste osalise tööajaga lepingute töögraafikuid on võimalik täita paindlikult. 90% lepinguga töötaja võib näiteks teispäeviti ja neljapäeviti lõpetada töötamise mõned tunnid varem. Seda kokkulepet on alati võimalik uuesti üle vaadata, kui vajadused või pereolud muutuvad.

Lisaks saavad töötajad täita oma töötunde paindlikult ja neil on alati võimalus teha tööd kodust.

Töötajate soovil on 1. septembril kollektiivpuhkus, et (vana)vanemad saaksid oma (lapse)lastega kodus olla.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Everon Lighting äritegevusele on omased paindlikkus ja sooline võrdõiguslikkus. Selle asemel, et olla tööandja, kes järgib väga rangelt töötunde, soovib ettevõtte Everon Lighting keskenduda tulemustele suunatud tööle.

Meetmeid ja tegevusi selgitatakse töövestluste ajal. Igakuine meeskonna koosolek on võimalus arutada seda, mis on teostatav ning mida ettevõtte ja töötajad soovivad.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Kõik töötajad ei tule suure paindlikkusega ühtviisi toime ja süsteemi kuritarvitatakse vahel. Juhid reageerivad sellistele olukordadele, keskendudes tulemustele ja kohustuste stabiilsele täitmisele. Selles osas osutavad kasulikuks juhtide ja töötajate regulaarsed üks-ühele vestlused.

Ettevõtte Everon Lighting jaoks on nende meetmete

kehtestamisel kõige tähtsamaks õige mõtteviisi olemasolu. Ettevõtte tunnuslause on järgmine: usaldus, vabadus ja vastutus.

TULEMUSED

Paindliku tööajaga töötamine ei ole kohustuslik: töötajad võivad teha tööd ka kella üheksast viieni. Sellegipoolest on kõigil töötajatel võimalik valida paindlik tööaeg.

Ettevõttega Everon Lighting liitumise põhjuseks tuuakse tihti selle paindlikkust.

KONTAKT

<https://www.everon-lighting.eu/nl>

LIDL BELGIUM & LUXEMBOURG. VÄLJALÜLITUMINE

ORGANISATSIiooni NIMI

Lidl Belgium & Luxembourg

TEGEVUSVALDKOND

Soodsate toidukaupade pakkuja

KAUBANDUS ja TOITLUSTUS

TÖÖTAJATE ARV

> 500

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Lidl teeb suuri pingutusi tagamaks, et nende personal naudiks töö- ja eraelu tasakaalu. Ettevõtte juhatuse seisukohalt on tööst väljalülitumine selleks ülioluline.

Seetõttu kehtestasid juhatus ja personaliosakond 2018. aastal embargo e-kirjadele: ettevõtte Lidl meiliaadresside vahel pärast kella 18.00 saadetud e-kirju ei edastata saaja postkasti enne kella 7.00 järgmisel päeval.

Covid-19 tõttu on tööolukord muutunud ja majandus on arenenud selliseks keskkonnaks, kus paindlik töötamine on muutunud üha tavalisemaks. Töötajatel on vabal ajal õigus ennast täielikult tööst välja lülitada, kuid nad soovivad ka ise otsustada, millal tööga jätkata või lõpetada. Seetõttu on kirjaembargo tühistatud ja asendatud raamistikuga, kus väljalülitumist puudutavad ootused on selged ja töötajad kannavad oma tööplaanimise eest suuremat vastutust.

Uue raamistikuga on töötajatel nimelt vabadus plaanida oma tööpäeva paindlikult, pidades kinni põhitundidest. Soovi korral võivad nad teha tööd pärast kella 18.00. Kuid ettevõtte ei eelda, et töötajal on võimalik töötada pärast kella 18.00 (välja arvatud juhul, kui see on erandkorras nende töö vajalik osa ja see vastavalt dokumenteeritakse).

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Kõik peakontori töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Projekt „New Way of Working“ (Uus tööviis), mis käivitati 2016. aastal, oli oluline etapp varajastes jõupingutustes töö- ja eraelu tasakaalu edendamiseks. Kontoreid muudeti ja kasutusele võeti avatud ruumid koos uute koosolekuruumidega jms. Mõnedes kontorites võeti kasutusele paindliku tööaja süsteem ja vaadati üle töökäitumine. Selle käigus leiti, et eriti murettekitavaks valdkonnaks on e-kirjad, mis tõi kaasa mitmete e-kirjadega seotud algatuste tekkimise.

Nelja aasta jooksul võeti töötajate töö- ja eraelu tasakaalu optimeerimiseks vähehaaval kasutusele mitmeid meetmeid.

Meetmeid puudutavad ideed tulevad mitmetest kanalitest, näiteks juhatuselt, personaliosakonnalt ja ka töötajatelt endilt. Need esitatakse juhatusele kinnitamiseks, mille järel valmistatakse ette kontseptsioon. Kui

kontseptsioon on kinnitatud, pööratakse sellega projekti juhatuse poole, mis koosneb 105 osakonnajuhatajast, kes annavad tagasisidet oma rolli ja osakonna huvide põhjal. Kui tagasisidega on nõustunud, algab projekti kasutuselevõtt, keskendudes suuresti projekti kohta käiva teavitustöö tegemisele.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Lidl püüdleb alati kõigi ettevõtte töötajate jaoks kollektiivse lähenemisviisi suunas, on teadlik vajadusest jätta ruumi individuaalsetele vajadustele ja eelistustele. Seoses väljalülitumisega leiti näiteks, et e-posti embargo ei toiminud kõigi jaoks ideaalselt. Algul võtsid süsteemi kasutusele juhatus ja personaliosakond, kuid töötajaid kuulates tuvastati valupunktid ning seejärel kohandati raamistikku.

Sellises suures ettevõttes on kommunikatsioon väga tähtis. Üks hinnang tuvastas vajaduse suurendada kommunikatsiooni mitmetel põhjustel, näiteks tagamaks, et kogu kommunikatsioon jõuaks filiaalideni. See viis rakenduse TeamLidl loomiseni, et töötajatel oleks otsene ligipääs ettevõtte Lidl kommunikatsioonile ja teabele.

TULEMUSED

Lidl teeb suuri pingutusi tagamaks, et tema personal naudiks töö- ja eraelu tasakaalu. Üldjuhul on töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmetel positiivsed tulemused. 75% töötajatest töötab osalise tööajaga, sh 57% meestöötajatest, ja rohkem kui kolmveerand töötajatest töötab tähtajatu töölepinguga.

KONTAKT

<https://www.werkenbijlidl.be/nl/1973.htm>

MILCOBEL – KALLO FILIAAL. TÖÖAJA INDIVIDUAALNE HALDAMINE

ORGANISATSIOONI NIMI

Milcobel – Kallo filiaal

TEGEVUSVALDKOND

Piimapulbri tootmine toiduaine- ja šokolaaditööstusele

TÖÖSTUS

TÖÖTAJATE ARV

51–250

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Töötajad saavad plaanida oma igakuist töögraafikut nii, et see sobiks nende töö- ja eraelu tasakaaluga, võttes arvesse osakonna personalivajadust. Töötaja individuaalse haldamise protsessil on kolm etappi.

1. Eelistuse etapp: töötajad töötavad individuaalselt täis need tunnid, mida nad kõnealuse kuu jooksul teha soovivad, kasutades plaanimisvahendit, mis näitab ära personalivajaduse ja sotsiaalõigusaktides sätestatud ajareeglid.
2. Kohandamise etapp: töötajad kohandavad vastastikusel kokkuleppel oma nimekirja personalivajadusega. Muudatused registreeritakse, et järgnevalt oleks näha, kes on oma tööaega kohandanud. Ka seda teevad töötajad ilma juhi sekkumiseta.
3. Lõppfaas: planeerija lahendab järelejääd kitsas-

kohad ja lõpetab nimekirja vastavalt sotsiaalse dialoogi käigus sõlmitud kokkulepetele. Siin kehtib võrdse kohtlemise põhimõte: kõigil on õigus teha teatud vahetusi (õine, varane, hiline, kaks nädalavahetust kuus jne). Arvesse võetakse seda, kui tihti näitas asjaomane isik teise etapi käigus üles paindlikkust, aga ka seda, milline on tema ajabilanss, kas see on negatiivne (töötunde ei ole piisavalt) või positiivne (liiga palju töötunde). Näiteks võetakse keegi, kes on töötanud juba mitu öövahetust, sealt ära suurema tõenäosusega kui keegi, kellel on negatiivne või nullilähedane öövahetuste bilanss.

Töötaja individuaalne haldamine teeb osalise tööajaga töötamise või lapsehoolduspuhkuse plaanamise palju paindlikumaks. Fikseeritud vahetuste süsteemis oli see raskem ja seda oli võimalik teha ainult nädala kaupa. Nüüd saab süsteemi sisestada regulaarse vaba kolmapäeva (tingimusel, et personalivajadus on täidetud). Samuti võivad töötajad, kes soovivad osaleda näiteks täienduskoolitusel, märkida, et nad soovivad hoida teatud tunnid vabana ja osaleda koolitusel, ilma et nad peaksid kasutama selleks puhkusepäevi.

Töötaja individuaalne haldamine suurendab paindlikkust: töötaja suudab paremini tasakaalustada töö- ja pereelu ning graafikud on paremini prognoositavad

(vähem on viimasel minutil tehtud muudatusi ja väga vähe tehakse ületunnitööd).

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Töötajad, kes töötavad tootmise osakonnas

RAKENDAMISE KÄIK

Selle süsteemi kavandamise juures oli väga oluline sotsiaalne dialoog. Raamistiku kõik üksikasjad arutati läbi koos tööandjaga. Selle, kes millal töötab (meeskonnana ja individuaalselt), otsustavad töötajad.

Selleks, et selgitada tööaja individuaalse haldamise süsteemi kõigile töötajatele, palgati ettevõtteväline asutus, mis on spetsialiseerunud planeerimisprotsessidele. Nemad andsid ka plaanimisvahendi. Töötajate seas läbi viidud esialgsel küsitlusel nõustus süsteemi ühe aasta jooksul katsetama 71%. Aasta pärast toimus veel üks küsitlus, kus tööaja individuaalse haldamisega soovis jätkata 97%.

Seejärel korraldati koolitused, soetati tarkvara ja värvati planeerija. Lisaks koostati mitmed ettevõtte eeskirjad, mis on spetsiaalselt kohaldatavad Milcobeli selle süsteemi toimimisele, mida töötajad peavad järgima. See hõlmab selliseid aspekte nagu nädalavahe-tuse päevade mõju puhkusele ning võimalus määrata vetopäevi ja V-päevi (vabu päevi).

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Selle esmakordsel rakendamisel ei olnud tööaja individuaalne haldamine Belgias laialdaselt kasutusel ja seda ei olnud keegi kunagi toiduainetööstuse sektoris kasutanud. Milcobel pidi töötama välja kõik algusest peale, mis oli aeganõudev ja suur rahaline investee-ring. Samuti tuli tekkinud probleemidele leida loovaid lahendusi. Käivitusetapi käigus takistasid töötajate heakskiitu süsteemi suhtes ka muutuvad eeskirjad.

Tööaja individuaalne haldamine on õigupoolest eksitav mõiste, täpsem on tööaja meeskondlik haldamine. Töötajatel on tihti liiga kõrged ootused selle kohta, et neil oleks võimalik valida tööajad nii, et need sobiksid neile täielikult. Siiski ei ole tegemist ainult individuaalsetele vajadustele reageerimisega, oluline on kooskõlastada ka meeskonna tunnid. Töötajad peavad üksteisega siiski arvestama. Jätkuvalt on oluline hea kommunikatsioon töötajate vahel.

TULEMUSED

Kaks kuud pärast süsteemi käivitamist peeti töötajate-ga ümarlauaarutelu selle läbivaatamiseks. Plaanimis-perioodi lühendati. Pärast uut ümarlauaarutelu 2019. aastal kohandati seda uuesti. Sel viisil jälgitakse töö-tajate süsteemiga seotud kogemusi ja nende vajadusi.

Tulemused on silmanähtavad lapsehoolduspuhkuse taotlemisel, sest töötajate puhul, kes soovivad seda kasutada, on võimalik suurem paindlikkus (üks päev nädalas).

Esimese paari aasta jooksul jälgiti eraldi töölt puudu-mist Kallos asuvates osakondades, mis kasutavad tööaja individuaalset haldamist, ja osakondades, mis kasutasid tavapärasest töökorraldust. Töölt puudumine oli madalam neis osakondades, mis võtsid kasutusele tööaja individuaalse haldamise.

Viie aasta järel ja pärast regulaarseid rahulolu-uurin-guid on süsteem ettevõttes endiselt paigas. Positiiv-sed küljed kaaluvad negatiivsed üles. Rahulolematust tuvastatakse kiiresti ja seda arutatakse töötajatega.

KONTAKT

<https://milcobel.com/>

SPRINT TRANSPORT. PAINDLIK PLAANIMINE

ORGANISATSIiooni NIMI

Sprint Transport

TEGEVUSVALDKOND

Kaupade transporditeenuse pakkumine kolmandatele osapooltele (jaotamine, ohtlike ainete transport ja kiirtransport, saatelehtede müük)

TRANSPORT ja TEENUSED

TÖÖTAJATE ARV

11–50

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Igaühe perekondliku olukorra arvestamine plaanimis-etapis võib muuta töötamise sellises dunaamilises sektoris nagu transport toimivamaks.

Ideaalne graafik töötatakse välja igale üksikisikule tema esitatud teabe põhjal. Plaanimise (ajutise) kohandamise viisid arutatakse töötajaga läbi, et võimaldada paindlikku töötamist või lahendada lastega perede probleemid lastehoiuga. See võib hõlmata töötundide viimist päevaselt ajalt õhtusele või öisele ajale, vaba aja jaotamist päevadele, mil lastehoiuteenust ei pakuta, või muud lahendust, nagu näiteks osalise tööajaga töötamine, paindlikud töötunnid või lapsehoolduspuhkus.

Töötajad lepivad paindlikud töötunnid tihti kokku omavahel, võimaldades ühel varem alustada ja kiiremini koju jõuda, samas kui teine võtab hilisema vahetuse. Teise võimalusena vahetavad nad omavahel vahetusi.

38-tunnist töönaalat järgitakse alati rangelt. Ületunnid hüvitatakse kohe järgmisel nädalal vaba ajaga.

Kooliealiste lastega töötajad on puhkuse plaanisel eelisjärjekorras. Nad võivad teatada oma eelistused juba jaanuaris.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Paindlik plaanimine võeti kasutusele siis, kui Sprint Transport tegevust alustas. Juhataja esimeseks küsimuseks on alati see, kas ta tahaks iseenda heaks töötada.

Ettevõtte Sprint Transport tegutsemisviisi peamine edutegur on avatud kommunikatsioon. Juhataja teavitab ettevõttes alati avatult nii edusammudest kui ka väljakutsetest. Töötajad hindavad seda ilmselgelt ja see julgustab neid omakorda sama avatult suhtlema. Selle tulemusel leiavad nad suurema tõenäosusega probleemidele lahendused.

Kandidaatidele öeldakse tööintervjuu ajal, et nad võivad öelda ja küsida mida tahes. Uutele töötajatele määratakse vähemalt üheks nädalaks ka mentor, kes tutvustab neile ettevõtte tööd ja tagab neile turvavõrgu.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Praegusel ajal on kommunikatsioon tihti mitteformaalne, nt kohvitassi taga või helistamine pärast tööd. Kuigi avatud kommunikatsioon jääb ettevõtte alustalaks, on ettevõtte kasvades vajalik formaalne struktuur.

Seadused võimaldavad transpordisektoris suurt paindlikkust. Kuigi see võib muuta plaanamise keeruliseks, pooldab Sprint Transport seda väga, kui see tähendab, et head inimesed jäävad alles. Ettevõtte on töö sisu ja tööaega puudutavatele muudatusettepanekutele alati avatud.

TULEMUSED

Töötajad on ettevõttes Sprint Transport töötades ilmselgelt õnnelikud. Juhataja jutule on lihtne pääseda ning töö- ja eraelu tasakaalustamisega seotud probleemid on võimalik kiiresti jagada.

Kaadrioolavus ja töölt puudumine on väga madalad. Erinevalt teistest transpordiettevõtetest on ettevõttel Sprint Transport vähe probleeme tööjõupuudusega. Ettevõtet Sprint Transport peetakse atraktiivseks tööandjaks osaliselt tänu tema keskendumisele töö- ja eraelu tasakaalustamisele, paindlikule plaanamisele ja visioonile, et igaüks väärrib võimalust.

KONTAKT

<https://www.sprinttransport.be/>



EESTI

ABB AS. PAINDLIKU TÖÖAJA VÕIMALDAMINE (NT OSALINE TÖÖAEG, MUUTUVAD ALGUS- JA LÕPUAJAD) JA KAUGTÖÖ

ORGANISATSIOONI NIMI

ABB AS

TEGEVUSVALDKOND

Töötlev tööstus

ERASEKTOR

TÖÖTAJATE ARV

> 500

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Paindliku tööaja (osaline tööaeg ning libisev tööaja alguse ja lõpu aeg) ning kaugtöö võimaldamine.

TEGEVUSTE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Algatus tuli ennekõike töötajatelt, kes soovisid töötada osakoormusega, teha tööd kaugtöö vormis.

Enamasti on sihtgrupiks lapsehoolduspuhkuselt naasvad emad ja aina rohkem ka isad. Ettevõtte soodustab kõigiti isade lapsehoolduspuhkusele jäämist ja julgustab neid oma plaanidest aegsasti teatama.

Vähesel määral võimaldati vajaduspõhiselt paindlikke lahendusi ka varem, kuid aastast 2020 on laialdane kaugtöö vormis töötamine saanud uueks normiks kõigis kontoriüksustega meeskondades.

Konkreetset eelarvet ei ole selle meetme rakendamiseks loodud. Kodukontori ja paindliku tööaja tõttu pal-

jud kulud kasvavad, kuid samal ajal vähenevad värbamiskulud uute, sobivate kompetentsidega töötajate otsimisel, seega ei ole kulude kasv märkimisväärne.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Kogu meeskonnalt nõudis uute praktikate rakendamine algul veidi kohanemisaega, sest osakonna koosolekud hakkasid suures osas toimuma virtuaalselt (kaugtöötajaid kaasates).

Osalise tööajaga töötamise puhul on enamasti vaja põhjalikumalt läbi mõelda asendamised, ülesannete täitmine perioodideks, kui osakoormusega töötav töötaja on eemal.

Varem toimusid koosolekud kohapeal. Nüüd on viidud püstijalakoosolekud virtuaalsetesse keskkondadesse (on rakendatud Tier Meetings, Huddle Boards, Scrum Meetings formaadid), see tähendab, et märkmete/graafikute visuaalid / trendide graafikud, eesmärkide ja lühiajaliste kokkulepete nimekirjad on virtuaalkeskondades. Laialdaselt on kasutusel MS Teams, mille funktsionaalsus katab tehnilised lahendused.

TULEMUSED

Sihtrühm sai loodetud kasu, paindlikus töövormis töötades saavad nad edukamalt jätkata eneseteostust nii kodus kui ka tööl.

Pidurdunud on tööjõu volavus.

KONTAKT

<https://new.abb.com/ee>

AS EXPRESS POST. TÖÖ PAINDLIK KORRALDAMINE

ORGANISATSIiooni NIMI

AS Express Post

TEGEVUSVALDKOND

Veondus ja laondus, meediaväljaannete kojukanne

ERASEKTOR

TÖÖTAJATE ARV

251–500

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Paindlik töökorraldus: eesmärk on tagada paindlik töökorraldus kõigile töötajatele nii palju, kui töö spetsiifika lubab. Kergemate haigusnähtude või lapse haiguse puhul on tagatud kodus töötamise võimalus. Koolitusi, koosolekuid ja muid üritusi planeerides võetakse arvesse perekondlikke kohustusi. Tööpäeva sisesed vaheajad ja nende pikkus on reguleeritavad, et vajaduse korral täita eraelulisi kohustusi tööpäeva sees.

TEGEVUSTE SIHTRÜHM

Kontoritöötajad, lehekandjad

RAKENDAMISE KÄIK

Otsustamise olid kaasatud kõik valdkonnajuhid, kellega arutati läbi, mis tingimustel milliseid otsuseid ja tegevusi on võimalik teha.

Eraldi eelarvet ei rakendatud, kuid lisakulutused tulid arvutipargi korrastamisest ja kaugtöö litsentsidest.

Praegune olukord maailmas on hästi toetanud ettevõtete praktikaid ja rakendatavaid meetmeid.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Osaline tööaeg, mida hakati pakkuma lehekandjatele hommikul töötades. See eeldab paremat planeerimist ja piirkonnajuhtidele rohkem tööd. Kontori poole pealt lahenesid kenasti kõik tegevused.

TULEMUSED

Töötajad on rahul elluviidud muudatustega ning tunnevad ennast rohkem kaasatuna.

Eelkõige puudutas meetmete kasutuselevõtt kontoritöötajaid. Kõigile tagati head kaugtöö võimalused. Muutus kogu ettevõtte suhtumine töökorraldusse ja kasu said sellest kõik töötajad.

KONTAKT

www.expresspost.ee

ESTANC AS. OMA TÖÖGRAAFIK (ALGUS- JA LÕPUAEG) TOOTMISTÖÖLISTELE

ORGANISATSIiooni NIMI

Estanc AS

TEGEVUSVALDKOND

Töötlev tööstus, metallitööstus

ERASEKTOR

TÖÖTAJATE ARV

51–250

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Peamine eesmärk on kaasata kontori- ja tootmispersonali ning arendada tootmises samaväärseid tingi-

musi, hüvesid, paindlikkust ja juhtimiskvaliteeti nagu kontoris.

- › Tootmistöötajad saavad ise kokku leppida oma töögraafiku (alguse ja lõpu kellaajad) ning selle järgi töötada. Tootmine on projektipõhine ega sõltu liinist, seetõttu ei ole ka töötajate töövaheaegade kellaajad rangelt paigas, töötajad saavad vaheaegu ise määrata.
- › Ettevõttes on päev, kui tootmistöötajad saavad tööle kaasa võtta oma pered, et neile Estanci tööd tutvustada. Soovi korral saavad nad Estancisse ekskursioonile kutsuda oma lapse kooli või lasteaiarühma; üritusest tuleb teavitada personali juhti, kes aitab seda korraldada.

TEGEVUSTE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Peaasjalikult vastutab meetmete elluviimise eest personalijuht koostöös osakondade juhtidega.

Konkreetsed eelarvet ei ole, kuid pakkudes inimestele rohkem, kui seadus nõuab, tekivad ikkagi kulutused.

Paindlikku tööajakorraldust on kirjeldatud töökorraldusreeglites ja personalijuhtimise põhimõtetes.

Kindlasti on see meede jätkusuutlik, sest aitab suurendada töötajate rahulolu ja tööga seotust, seeläbi kasvab tootlikkus ja väheneb personalivoolavus, mis on ettevõtte finantsilise jätkusuutlikkuse seisukohast väga olulised näitajad.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Oluline on tunda oma inimesi ja ehitada üles peresõbralik organisatsioon selle kultuurilisest ja/või demograafilisest olemusest lähtudes. Ressurssi ei tasu kulutada tegevustele ja süsteemidele, mis töötajat ei kõneta ja mida ta ei mõista.

TULEMUSED

Töoga seotuse ja rahulolu näitajad on jätkuvalt väga kõrged. Ettevõttes on kõikidele töötajatele sündmuste pakett, ühine mitmekesine hüvedepakett, kasvanud on tootmistöötajate kaasatuse tase.

KONTAKT

<https://estanc.ee/>

KÄO TUGIKESKUS. PAINDLIK TÖÖAJAKORRALDUS VASTAVALT AMETIKOHALE**ORGANISATSIOONI NIMI**

Käo Tugikeskus

TEGEVUSVALDKOND

Sotsiaaltöö, haridus

AVALIK SEKTOR**TÖÖTAJATE ARV**

251–500

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

- › Ettevõtte töökorraldusreeglites ja personalipoliitikas on kindlaks määratud paindlik tööajakorraldus ametikohtade kaupa, millest on töötajaid ka asjakohaselt teavitatud. Töötajatel on võimalik paindlikult määrata oma töötaja algust, lõppu ja lõunavaheega töötaja kehtestatud raamides ja kokkulepitud töötajajärgi piires. Administratsioonitöötajatel ja osaliselt terapeutil on võimalik kokkuleppel vahetu juhiga töötada kaugtöövormis kodus või mujal väljaspool töökohta.
- › Töötajal on õigus üks päev töölt puududa laste või lastelaste haridusasutuste (lasteaia, algkooli, põhikooli, gümnaasiumi, ülikooli) lõpuaktuste, lapse esimese klassi aktuse ja töötaja enda kooli lõpetamise puhul, ka lähedase inimese pulma ja matuse

korral; seejuures säilitatakse töötajale töötasu. Nimetatud täiendused on töökorraldusreeglitesse sisse viidud ja neid on tutvustatud personali- ja meeskonnakoosolekutel.

TEGEVUSTE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Töötajad osalevad infotundides/seminaridel/heaide praktikate päevadel, kus toimuvad avatud arutelud töötajate huve kaitsvatel teemadel. Regulaarsed on arenguveestlused – igal inimesel on võimalus rääkida, kuidas tal läheb, kuidas end töö tunneb, kuidas laabub meeskonnatöö ja kas tal on millestki puudust.

Siseuudiste kanalites kajastatakse pere- ja töötajasõbralikkusega seotud teemasid vähemalt üks kord kvartalis.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Tugikeskuse tööpetsiifika tõttu vajas paindliku töötaja rakendamine eraldi analüüsi ja lahtikirjutamist ametikohtade kaupa.

TULEMUSED

Tugikeskuses mõõdetakse töötajate rahulolu üle aasta, see võimaldab erinevaid perioode võrrelda. Lisaks hinnatakse jooksvalt rahulolu mingitel kitsamatel teemadel.

Olulisi teemasid käsitletakse heade praktikate päevadel (sisehindamises), kvaliteedimeeskonna koosolekutel ja meeskondade koostöö hindamise koosolekutel.

Kõige tõhusam ja individuaalne on töötaja tagasiside katseaja lõpuvestlustel, sisseelamisprogrammi lõpus ja arenguveestlustel, kus saab töötajaga edaspidiseks teha ka individuaalseid ja personaalseid kokkuleppeid.

Vähenenud on ületundide arv (%); töötajate rahulolu näitab rahulolu-uuringu vastav näitaja.

KONTAKT

<http://www.kaokeskus.ee/>

SWEDBANK AS. PAINDLIKU TÖÖAJA ULATUSLIKUM RAKENDAMINE JA MEESKONDADE PAREM TEAVITAMINE JUHTIDE POOLT

ORGANISATSIOONI NIMI

Swedbank AS

TEGEVUSVALDKOND

Finants ja kindlustus

ERASEKTOR

TÖÖTAJATE ARV

> 500

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

- › Paindliku töötaja ja kaugtöö senisest laiem elluviimine ning juhtide suurem teavitustöö meeskondades.
- › Tööandja võimaldab töötajal olulisi isiklikke asju ajada töötajal ning see aeg loetakse töötaja hulka. Võimaluse korral tuleks töölt ära käimised planeerida tööpäeva algusse või lõppu, et need vähem töökorraldust häiriks.
- › Üha enam kogub populaarsust kaugtöö – tööd tehakse teises linnas asuvas kontorist. Selle tööviisi populaarsust on toetanud projekt «laienemine regioonidesse», mille raames on ettevõtte viimase pooleteise aasta jooksul loonud 70 uut töökohta (*back office* töökohad) erinevates Eesti linnades. Seetõttu ei ole keegi Tallinnas tööd kaotanud, vaid avatud on töökohale kandideerimine eri linnades. Töötajad saavad kolida tagasi oma kodukohta või aeg-ajalt oma kodukohas meelepärast tööd teha.

TEGEVUSTE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Algatus tuli personaliosakonnalt. Kaasati juhte ja juhtkonda. Konkreetset eelarvet ei olnud vaja, pigem tuli välja töötada põhimõtted ja head tavad, selgitada neid juhtidele ja muuta mõtteviisi.

Töö ja pereelu ühitamiseks on kokku lepitud paindliku töötaja põhimõtted ja head tavad. Need on edastatud kõikidele juhtidele ja töötajatele ning kättesaadavad siseveebis. Töötajate infokirjas on avaldatud nende kohta artikkel.

Paindliku töötaja põhimõtete rakendamine üksustes, kus töötaja suhtleb vahetult kliendiga ja töökorraldus on seotud kindlate lahtiolekuaegadega, on koos juhtidega kaardistatud võimalused, kuidas seal põhimõtteid kohaldada.

Ametikohtadel, kus töö võimaldab, saavad töötajad tööd teha ka kodukontoris (osaleda koosolekutel Skype'i kaudu ja pääseda ettevõtte süsteemidesse interneti teel).

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Ametikohtadel, kus kindlasti on vaja olla kontoris (töö kliendi andmetega) ja klientide teenindamisega seotud üksustes, mis on avatud kellaajast kellaajani, tekis algul kerge pahameel. Inimestele selgitati, et töö olemuse tõttu ei saa seal sellist paindlikkust rakendada. Ettevõtte leidis neile nende ametikohaga sobivad paindlikud töötegemise võimalused.

TULEMUSED

Ettevõtte hinnangul on paindliku töötaja juurutamine muutnud organisatsiooni efektiivsemaks ja atraktiivsemaks tööandjaks. Paindlikkus on inimestele väga oluline. Paindlik tööaeg on töötajate seas toredate kolleegide järel hinnatumaid motivaatoreid. Selle meet-

me rakendamise tõttu oldi 2020. aastal eriolukorra kehtestamise algul kohe valmis kaugtööle üle minema ja tööd jätkati suuremate tõrgeteta.

KONTAKTID

<https://www.swedbank.ee/>

TARTU KUTSEHARIDUSKESKUS. PAINDLIK TÖÖKESKKOND SEoses TÖÖAJA, -KOHA JA -VIISIGA

ORGANISATSIOONI NIMI

Tartu Kutsehariduskeskus

TEGEVUSVALDKOND

Haridus

AVALIK SEKTOR**TÖÖTAJATE ARV**

251–500

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Paindlik töökeskkond nii töötaja, töökoha kui ka tööviisi poolest ning pikema põhipuhkuse kui seaduses ette nähtud.

Paindlikkus sõltub töö iseloomust. Näiteks saavad kontoritöötajad olla üsna paindlikud, graafiku alusel töötajad graafiku koostamises ise kaasa rääkida ning vajaduse ja kokkuleppe korral vaba aega tööpäeva kestel (nt juht asendab töötajat, kui töötaja peab minema arsti juurde). Õpetajad lähtuvad tunniplaanist, aga tunniplaanivälisel ajal ollakse ajakasutuses üsna paindlikud. Töötajatele, kellel seaduse kohaselt on 28 päeva põhipuhkust, võimaldatakse 35 päeva puhkust.

TEGEVUSTE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Algatus tuli personali peaspetsialistilt, kui kaugtöö tegemine fikseeriti töökorralduse reeglitesse. Otsustamise kaasati kõik juhid.

Seadusest pikema põhipuhkuse võimaldamise ettepaneku tegid töötajad, otsustas juhtkond ja personali peaspetsialist.

Kõik loodud meetmed on jätkusuutlikud.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Alguses oli töötaja rahulolematu, sest ta pidi üles märkima, millega kaugtööl üldiselt tegeleb. Enam see teemaks ei ole, sest nüüd on kaugtöö soositud ja sageli ka kohustuslik (nt isolatsioonis) ning tundub, et see on usaldust suurendanud.

Pikema põhipuhkuse puhul on olnud keeruline puhkusteperioode planeerida, kuid sellele on leitud lahendus (inimestega tuleb läbi rääkida).

TULEMUSED

Nimetatud meetmetest saadud kasu pole uuritud. Aasta-aastalt on paranenud iga-aastase töötajate rahulolu uuringu tulemused, seega on oma osa selles mänginud ka need meetmed.

KONTAKT

<https://khk.ee/>



PORTUGAL

BAÍA DO TEJO, SA. PAINDLIK AJAKAVA ARSTIL KÄIMISE VÕIMALDAMISEKS JA KAUGTÖÖ VÕIMALUS, KUI TEKIB VAJADUS HOOLDADA VÄGA RASKELT HAIGET PERELIIGET

ORGANISATSIiooni NIMI

Baía do Tejo, SA.

TEGEVUSVALDKOND

Maade hooldamine ja äripargid

ETTEVÕTLUS AVALIKUS SEKTORIS (Portugali mandriosa)

Tegevusala: avaliku halduse tegevused – Euroopa NACE-kood O84.1.1

Äriparke haldav sektor koosneb traditsiooniliselt rohkem meestöötajatest, kuigi antud ettevõtte kaldub tasakaalu poole, võttes tööle mõlemast soost töötajaid.

TÖÖTAJATE ARV

65 töötajat

34 meest (52%) ja 31 naist (48%)

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Kirjeldus: paindlik ajakava arstil käimise võimaldamiseks ja kaugtöö võimalus kodust, kui tekib vajadus hooldada väga raskelt haiget pereliiget.

Tingimused

- › Meede arvestab töötaja enda, tema abikaasa/partneri, lähisugulaste ja järglaste arstil käimist.
- › Põhjendatud tõendit ei ole vaja, kui töötaja läheb pereliikmeka arsti juurde kaasa, sest töölt vabaks võetud aega ei registreerita põhjuseta puudumise-na.
- › Ettevõtte eeldab, et töölt arstil käimiseks vabaks võetud aeg tehakse tagasi muul sobival ajal, mille üle otsustab töötaja/kasusaaja, kes on oma otsesest ülemust sellest teavitatud ja saanud temalt heakskiidu.
- › Haiguse puhul, mis vajab pidevat hooldamist, on vaja esitada tõend. Töötajal on võimalus paluda kaugtöö tegemist kodust, et aidata pereliiget nii kaua, kui see on vajalik.

Eesmärgid

- › Kehtestada meede, mis edendab töö- ja eraelu tasakaalustamist ning tunnustab töötaja soovi või vajadust olla teatud nõudlikumate perekondlike olukordade puhul kodus.
- › Tagada, et inimesed oleksid rohkem keskendunud oma tööle, mis mõjutab positiivselt nende tööviljakust.
- › Luua usaldusel ja partnerlusel põhinev suhe töötaja ja ettevõtte vahel, tunnustades vastastikuseid vajadusi ja vastastikust toetust.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Mõlemast soost töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Raamistik

- › Ettevõtte asutati 2009. aastal, kui kaks ettevõtet (*SNESGES – Administração e Gestão de Imóveis e Prestação de Serviços, S.A.*, ja *URBINDÚSTRIA – Sociedade de Urbanização e Infraestruturação de Imóveis, S.A.*) liitusid ning integreeriti ettevõttesse Quimiparque. Austamaks kohustust edendada meeste ja naiste võrdõiguslikkust oli ettevõtte üks võrdõiguslikkust toetavate organisatsioonide foorumi *iGen* teerajajaid, kui see 2013. aastal alustas. 2014. aastal rakendas ettevõtte oma esimest võrdõiguslikkuse kava. 2019. aastal, mil kava koostati, osales grupp sinna nimetatud töötajaid aktiivselt selle arendamises. Alates sellest, kui see koostati (2014), on kava läbinud uuendusi ja hiljuti määratleti eesmärk vaadata see igal aastal taas üle ning lisada sinna uusi õiguslikke ettekirjutusi. Ettevõtte kehtiv võrdõiguslikkuse kava hõlmab 18 hüvitist, mis on jagatud seitsmesse tegevusvaldkonda, millest üks käsitleb pere-, era- ja tööelu tasakaalu, samuti vanemlike kohustuste kaitset vastavalt kuue ja kolme meetmega.

Rakendamine

Meedet oldi Baía do Tejo aluseks olnud ettevõttes juba muus vormis rakendatud: see võimaldas töötajatel võtta aasta jooksul mõned tunnid vabaks, et minna

arsti juurde, kuigi sel ajal ei olnud kodust kaugtöö tegemise võimalust. Kui ettevõtte Baía do Tejo asutati, kanti meede üle, kuid seda kohandati: lisati võimalus teha kodust kaugtööd ja piirangud vabaks võetud tundidele kõrvaldati. Praegu võib töötaja võtta aega töölt vabaks, et minna arsti juurde, eeldades, et ta teeb need tunnid tagasi, ja teha kaugtööd kodust, kui on vaja pakkuda pidevat hooldust. Hiljuti on ettevõtte hakanud töö- ja eraelu tasakaalustamise sfääris andma ka kuni kolmepäevast puhkust ilma töötasu vähendamata töötajatele, kelle lapsed on nooremad kui 12-aastased, eeldades, et põhjuseks on haige laps või kooli sulgemine.

Pärast võrdõiguslikkuse kava uuendamist levitatakse seda töötajate seas regulaarselt e-kirjadega.

Eelarve ja ressursid

Selle meetmega ei ole seotud ühtegi kulu seetõttu, et töölt vabaks võetud aeg on hiljem alati tagasi tehtud.

Hea tava konsolideerimine ja jätkusuutlikkus

Võrdõiguslikkuse kava koostamine sillutas teed selle ametliku registreerimiseni ja nende olemasolevate meetmete konsolideerimiseni, mida ei jälgitud sel viisil, nagu tehakse praeguse versiooni puhul. Selle tulemuseks oli ka muude meetmete kehtestamine. Kava vaadatakse igal aastal uuesti üle, kusjuures meetmeid võidakse ümber kujundada või tühistada, kui neid ei kasutata.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

- › Ettevõtte juhtkond on selle hüvitise määramise hästi vastu võtnud.
- › Ettevõtte on öelnud, et väljakutse on mitmetahuline, mõjutades seda, kuidas kogu hüvitiste poliitika toimib: tagada, et töötajad kasutaksid hüvitisi distsiplineeritud vastutustundlikul viisil ja et nad kasutaksid neid parimal võimalikul viisil, kui need neile antakse.

TULEMUSED

Tulemused

Siiski puudub aruanne selle kohta, kui paljud töötajad on sellest meetmest juba kasu saanud.

Hinnang meetmega rahulolu kohta

Võrdõiguslikkuse kava eesotsas olev meeskond on hõivatud korralduslike küsimustike koostamisega, et analüüsida, millises ulatuses on meedet kasutatud ja kuidas töötajad sellega rahul on. See selgitab, miks ei ole tulemusi kuskil veel kajastatud.

Kavandatud kohandused

Meede lisati võrdõiguslikkuse kavasse eesmärgiga konsolideerida selle andmist töötajatele ja jälgida selle rakendamist, et tagada meetme jätkusuutlikkus.

KONTAKT

Dora Rego

Personali- ja õigusosakonna juhataja

Meiliaadress: d.rego@baiadotejo.pt

Baía do Tejo (peakontor)

Rua Industrial Alfredo da Silva, n.º12, CP 5001

2831-904 Barreiro

<http://www.baiadotejo.pt/pt>



PUHKUS JA TASUSTAMINE



BELGIA

AXA. ÜLEMAAILMNE VANEMAPOLIITIKA(GLOBAL PARENT POLICY)

ORGANISATSIONI NIMI

AXA

TEGEVUSVALDKOND

Kindlustustegevus ja varahaldus

TRANSPORT ja TEENUSED

TÖÖTAJATE ARV

> 500

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Igal AXA töötajal on õigus saada 16 nädalat täielikult tasustatud sünnituspuhkust. Kaasvanemal (isa, kaasema) on õigus saada neli nädalat täielikult tasustatud kaasvanemapuhkust, mis tuleb välja võtta esimese aasta jooksul pärast lapse sündi.

Samasugune skeem on loodud kasuvanematele. Igal töötajal, kellest saab kasuvanem, on õigus saada 16 nädalat lapsendamispuhkust, säilitades sel ajal täispalga. Juhul kui mõlemad vanemad töötavad ettevõttes AXA, on ühel vanemal õigus võtta välja 16 nädalat, samas kui teisel on õigus saada 4 nädalat lapsehoolduspuhkust, säilitades sel ajal täispalga. Selle jaotuse lepivad lapsendavad vanemad ise kokku.

Belgia töötajate puhul ületab AXA ülemaailmne vanemapoliitika riiklikku sünnitus-, vanema- ja lapsendamispuhkuse toetust ning parandab värskete lapsevanemate rahalist seisut. Ainulaadne on selle puhul see, et sama skeem on kättesaadav ka lapsendavatele vanematele.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Kõik töötajad, kes saavad lapsevanemaks

RAKENDAMISE KÄIK

AXA tähtsustab oma töötajate heaolu ja paindlikkust. NWoW (New Way of Working – uus tööviis) on kaasagne töökeskkond, mis soodustab usaldust, autonoomiat ja isiklikku vastutust. Töötajad saavad kuni kaks päeva nädalas teha kaugtööd, neil on paindlik tööaeg ja seitse nädalat puhkust, mida on võimalik välja võtta millal tahes. Need elemendid on tulemuste peamised ajendid.

Lisaks on AXA kontsern täielikult pühendunud mitmekesisuse ja kaasamise edendamisele, luues töökeskkonna, kus kõiki töötajaid koheldakse väärilt ja austusega ning kus tunnustatakse, austatakse ja hinnatakse individuaalseid erinevusi. Seetõttu on kõik AXA üksused püstitanud eesmärgi, mille kohaselt on 2023. aastaks 50% juhtivatest ametikohtadest täidetud naistega.

Belgia meetmeid kavandavad ja arendavad mitmekesisuse ja kaasamise juht ning mitmekesisuse ja kaasamise nõukogu, mille liikmed on pärit erinevatest osakondadest ja erinevatelt tasanditelt. Ülemaailmne vanemapoliitika lepiti kokku rahvusvaheliselt ja selle jaoks eraldati eelarve. See strateegia jõustus 1. jaanuaril 2017.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Peamiseks aspektiks on kirk mitmekesisuse ja kaasamise vastu. Vastutavad töötajad (mitmekesisuse ja kaasamise juht ning nõukogu) on pühendunud endast parima andmisele.

Rikkumiste või poliitika kuritarvitamise korral käivitatakse ettevõttesisene teavituskampaania, et suunata tähelepanu meetmete positiivsetele aspektidele. Selle toetamiseks kasutatakse tihti tunnistajate ütlusi. Iga-aastane mitmekesisuse ja kaasamise nädal võimaldab arutleda selle üle, mis läheb hästi ja mis vajab parandamist.

TULEMUSED

2019. aastal võttis isapuhkust 95% värsketest isadest.

AXA korraldab regulaarselt uuringuid töötajate heaolu kohta. Viimase uuringuga selgitati välja, et vaimse heaolu skoor oli neli punkti viiest. 80% töötajatest märkis, et paindlikud töövõimalused aitavad neil saavutada paremat töö- ja eraelu tasakaalu.

KONTAKT

<https://www.axa.be/ab/NL/jobs/Pages/5-reasons-to-switch.aspx>

<https://www.axa.com/en/magazine/parent-policy-time-for-parents>

ELAN LANGUAGES. HAPPINESS@WORK (ÖNN TÖÖKOHAS)

ORGANISATSIOONI NIMI

Elan Languages

TEGEVUSVALDKOND

Spetsialiseeritud tõlked, kohandatud kõnetreeningud ja tõlkimine

TRANSPORT ja TEENUSED

TÖÖTAJATE ARV

11–50

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Ettevõtte Elan Languages eesmärk on luua parim võimalik tööolukord, et muuta töötajad õnnelikumaks. Seetõttu püüab Elan Languages tulla toime ühiskonnas ja sektoris toimivate oluliste muutustega, pidades silmas töö- ja eraelu head tasakaalu.

Töötundide, puhkuse ja tasustamise osas on standardprotseduuriks paindlik töökorraldus.

- › 1. septembril, uue kooliaasta esimesel päeval võivad töötajad tulla tööle hiljem või lõpetada tööpäeva varem.
- › Aja registreerimist ei kasutata, töötajad vastutavad ise oma töö plaanimise eest.
- › Ettevõttes on 39-tunnine töönael; seetõttu on töötajatel kuus täiendavat puhkusepäeva aastas.
- › Kõiki puhkusi on võimalik valida paindlikult; ettevõtte ei ole kindlatel päevadel suletud. Seega ei jää töötajad nn kohustuslikel tööpäevadel puhkusest ilma.
- › Ka aastalõpu preemiasüsteem on paindlik (paindlik sissetulekuplaan) ja preemiat on võimalik vahetada täiendava puhkuse, pensionimaksete ja haiglaravi-kindlustuse vastu.
- › Töötajad, kes kolivad perekonna taasühinemiseks välismaale, saavad töötada oma uuest koduriigist.
- › Töötajatel on võimalus kanda kuni kolm kasutamata puhkusepäeva üle järgmisesse aastasse.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Ettevõtte on algusest peale järginud soolise võrdõigusslikkuse poliitikat. Minevikus ei tegutsetud siiski tingi-

mata teadlikult ja need tegevused olid rohkem killustatud. Nüüd on tegevused kehtestatud heaolupoliitikas paremini kinnistunud.

Uute algatuste ideid kaalutakse alati töötaja vaatepunktist: mis mulle kui töötajale meeldiks? Uusi ideid kogutakse sotsiaalmeedia või ettevõtte oma võrgustiku kaudu ning alati hinnatakse nende teostatavust ja taskukohasust. Kõike tehakse iga osakonna juhtkonnaga nõu pidades ja tihedat koostööd tehes.

Seejärel algatusi katsetatakse ja hinnatakse piiratud ulatuses.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Viimastel aastatel on Elan Languages rohkem keskendunud töötajate teavitamisele kõikidest tegevustest ja meetmetest. Eelnevalt ei olnud töötajad nendest alati teadlikud, kuigi kehtestatud oli rohkesti meetmeid.

Kõik võetud meetmed vajavad eelarvet; seda uuritakse eelnevalt väga põhjalikult. Kuigi siin on tihti tegemist investeeringuga, on vahetuskaubaks kaadrivoolavuse vähenemine.

Nii suure hulga paindlike töövõimaluste kasutuselevõtmine võib vähendada klientidele keskendumist. Kuid klient peab olema alati esikohal ja seda meenutatakse töötajatele regulaarselt.

TULEMUSED

Ettevõtte on märganud märkimisväärset langust haigustest põhjustatud puudumistes: 2018. aastaga võrreldes oli see arv 2019. aastal 23% madalam.

Kõikidest võimalustest ollakse laialdaselt teadlikud. Nüüd on kõik töötajatele selge ja siiani ei ole tekkinud ühtegi arusaamatust. Lisaks on kõigi algatuste kasutamine kõrge.

KONTAKT

<https://www.elanlanguages.com/nl-BE>

MANPOWERGROUP. PAINDLIK HÜVITISPLAAN

ORGANISATSIIONI NIMI

ManpowerGroup

TEGEVUSVALDKOND

Manpower loob ja pakub uuenduslikke tööjõulahendusi, sh renditööd ja talendijuhtimist.

Transport ja teenused

TÖÖTAJATE ARV

251–500

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Manpower on alates 2018. aastast ametlikult pühendunud töö- ja eraelu tasakaalu parandamisele ning võtnud vastu töö- ja eraelu tasakaalustamise harta. Kui kunagi oli ettevõttes esmatähtis finantskapital, siis nüüd on põhiliseks varaks töötajad. See peab peegelduma personalipoliitikas, mis seab töötajad prioriteediks nende kõigis dimensioonides, sh nende eraelus.

Manpower püüab leida tasakaalu õiguslike nõuete ja nende ettevõttesiseste projektide vahel, mis toetavad tema nägemust.

Üheks algatuseks on paindliku hüvitisplaani sisseviimine. Selle plaani kohaselt saavad töötajad nii-öelda osta täiendavat puhkust, vahetades rahalisi preemiaid. Sel viisil on neil võimalik saada kuni viis täiendavat puhkusepäeva aastas.

Töö- ja eraelu tasakaalustamise hartaga on tagatud õigused ka muudele paindliku töötamise algatustele, sh paindlik tööaeg, töötamine kodust ja väljaspool kontorit.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Algatused töötab välja personaliosakond, seejärel kinnitab need ettevõtte juhatuse.

Need edastatakse töötajatele mitme kanali kaudu:

- › erinevad personaliosakonna töötajad;
- › infotunnid või konverentskõne kõigile töötajatele;
- › uute algatuste avaldamine sisevõrgus;
- › mainimine erinevatel koosolekutel;
- › uute töötajate jaoks on need loetletud tutvustuspakettis.

Igas kuus toimub edusamme käsitlev koosolek, samuti viiakse läbi tulemus- ja arenguevestlusi, kus töötajad arutlevad oma ootuste ja soovide üle seoses töö- ja eraelu tasakaalustamisega. See võimaldab arvestada individuaalsete konkreetsete vajadustega.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Pühendumine töö- ja eraelu optimaalsele tasakaalule on oluline talentide ligimeelitamiseks ja arendamiseks. Samuti võimaldab see talente ettevõttes hoida.

Kuigi selline suur ettevõtte nagu Manpower vajab algatuste kinnitamiseks ja rakendamiseks kahtlemata fikseeritud struktuuri, on piisavalt võimalusi ka paindlikuseks. Probleemide või uute vajaduste tekkimisel saab otsuseid kiiresti teha tänu personaliosakonna ja juhatuse tihedale suhtlusele.

TULEMUSED

Seni on paindliku hüvitisplaani abil olnud täiendavat puhkust 131 töötajat, neist 27 meest.

Ettevõttes Manpower on palju töötajaid, kes on valinud osalise tööajaga töötamise. 2019. aastal oli peaaegu 20% tööjõust töö osalise tööajaga lapsehoolduspuhkuse, ajakrediidi või osalise tööajaga töölepingu tõttu.

Erinevate personaliküsimuste, sh töö- ja eraelu tasakaalustamise kohta viiakse läbi iga-aastane uuring. Tagasiside saadaolevate meetmete kohta on väga positiivne.

KONTAKT

<https://manpower.be/node/45>

**EESTI****MDC MAX DAETWYLER EESTI AS. AKULAADIMISE PÄEV JA ISIKLIKKE ERISUSI ARVESTAVAD KOKKULEPPED****ORGANISATSIiooni NIMI****MDC Max Daetwyler Eesti AS****TEGEVUSVALDKOND**

Töötlev tööstus, erimasinate tootmine

ERASEKTOR

TÖÖTAJATE ARV

51–250

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

- › Akulaadimispäeva, mille tasustab tööandja, saavad töötajad perekondlikel, tervislikel vms põhjustel kasutada üks kord aastas. Tööandja tasustatud vaba päeva saavad töötajad ka lapse lasteaia, põhikooli ja gümnaasiumi lõpetamise puhul.
- › Personaalset eripära arvestavad kokkulepped: ettevõtte on paindlik ja arvestab võimaluse korral töötajate mitmesuguseid vajadusi, nagu tööaeg, puhkus, kaugtöö (ettevõttes on enamuses tootmistöötajad). Vanemahüvitist saaval lapsevanemal on võimalik töötada mahus, mis arvestab vanemahüvitise piirmääraga.

TEGEVUSTE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Meetmete algatus tuli personaliosakonnast, otsustamise kaasati väike rühm töötajaid, osakonnajuhatajad ja ettevõtte juht.

Tegevused, mis nõudsid suuremat investeeringut, olid planeeritud eelarvesse. Kõigi tegevuste kohta eraldi eelarvet ei olnud.

Meetmed on jätkusuutlikud, mõni on ajas veidi muutunud ja mõnda on kohandatud.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Põhiliselt töötas meetmed välja ja rakendas ellu siiski personaliosakond, töötajate initsiatiiv jäi väheseks.

TULEMUSED

Meetmetest on olnud väga suur kasu. Töötajad on rohkem kaasatud, info liigub paremini, töökorraldus on paindlikum, suurem rõhk on tervist edendavatel tegevustel. On võimalik töötajate arengut suuremal määral toetada.

Uuringud näitavad, et paranenud on töötajate seotus ettevõttega ja ettevõtte maine, vähenenud on tööjõu voolavus ja haiguspäevade arv.

KONTAKT<https://www.daetwyler.com/>**SCANIA EESTI AS. LASTE JA PEREGA SEOTUD HÜVITISED TÖÖTAJATELE****ORGANISATSIiooni NIMI****Scania Eesti AS****TEGEVUSVALDKOND**

Hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja mootorrattaste hulgi- ja jaemüük ning remont

ERASEKTOR

TÖÖTAJATE ARV

51–250

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Laste- ja peredega seotud toetused:

- › Sportimisvõimalus kogu perele – töötaja saab koos lastega ning abikaasaga/elukaaslasega käia ettevõtte kulul ujumas ja jõusaalis. Ettevõtte toetab ühi-

selt veedetud aja kasutamist. Sport turgutab keha ja vaimu – töötajad ei taha seda üksi teha, aga koos perega meeleldi. Ettevõttes on puhanud, aktiivsed, tervisliku eluviisiga töötajad, pere saab soodsamalt sporti teha ning koos aega veeta.

- › Toetus lapse sünni puhul – ettevõtte annab ühe nädala tasustatud puhkust, kui perre sünnib laps. Vanem saab vahetult enne/pärast sünni ettevõtte kullul võtta nädala puhkust riiklikele puhkustele lisaks.
- › Osalise tööajaga töö võimalus, kui vanem on lapsehoolduspuhkusel ja soovib osalise koormusega tööd jätkata. See on väga populaarne just isade seas.

TEGEVUSTE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Algatused on tulnud personalijuhilt ja juhtkonnalt, mõned ka töötajatelt. Konkreetset eelarvet on vaja osaliselt, kõik meetmed ei eelda finantseeringuid.

Meetmed sobivad ettevõttele hästi, ettevõtte kavatseb nendega jätkata ja neid arendada, meetmed on jätkusuutlikud ja ettevõttes väga hinnatud.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Probleeme ei ole tekkinud.

TULEMUSED

Kindlasti on ettevõtte saanud kasu. Ettevõtte küsib regulaarselt töötajatelt tagasisidet.

KONTAKT

www.scania.ee

TAMMER OÜ. VABA PÄEV TÖÖANDJA KULUL JA RANITSATOETUS ESIMESSE KLASSI MINEVALE LAPSELE

ORGANISATSIOONI NIMI

Tammer OÜ

TEGEVUSVALDKOND

Töötlev tööstus, terasprofiilist ja silemetallist avatäide-
te tootmine

ERASEKTOR

TÖÖTAJATE ARV

51–250

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

- › Esimese septembri puhul saavad tööandja kulul vaba päeva 1.–4. klassi ja esimest korda lasteaeda mineva lapse vanemad.
- › Ettevõtte maksab esimesse klassi minevale lapsele ranitsatoetust.
- › Tammeris on laste mänguala.
- › Aasta jooksul toimub palju mitmesuguseid üritusi meeskonnale, sealhulgas kogu pere üritusi.

TEGEVUSTE SIHTRÜHM

Lastega töötajad
Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Tammer on pereettevõtte, mille omanikud ja tegevjuhtkond on ettevõtte loomisest alates seadnud eesmärgiks peresõbralikkuse.

Paketti uuendatakse iga aasta lõpus, järgmise aasta vajadustest ja ootustest lähtudes.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

TULEMUSED

Aastail 2017–2020 on tehtud järjest mitu uuringut, mille tulemusena võtsid osakonnajuhid luubi alla oma vastutusallas olevad probleemid ja üritasid neid võimalikult kiiresti lahendada.

Rahulolu uuringule tuginedes on kirja pandud Tammeri väärtused – 2020. aastal SIHIKINDLUS ja 2021. aastal PAINDLIKKUS. Aasta väärtusest lähtudes korraldatakse meeskonnaüritusi ja koolitusi, planeeritakse kingitusi jms.

KONTAKT

<http://www.tammer.ee/>



PORTUGAL

ALTICE PORTUGAL. TÖÖTAJATELE KAKS TASUSTATUD PUHKEPÄEVA KUUS LAPSE ESIMISE ELUAASTA JOOKSUL

ORGANISATSIIONI NIMI

Altice Portugal

TEGEVUSVALDKOND

Telekommunikatsioon ja multimeedia

TULUNDUSLIK ERASEKTOR (Portugali mandriosa)

Tegevusala: telekommunikatsioon – Euroopa NACE-kood J61

Traditsiooniliselt meestekeskne sektor, kus naistööjõud on alaesindatud.

TÖÖTAJATE ARV

Kokku 7700 töötajat

4820 meest (62,6%) ja 2880 naist (37,4%)

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Kirjeldus: kaks puhkusepäeva kuus mõlemast soost töötajatele lapse esimese eluaasta jooksul ilma õigusi, sh töötasu kaotamata. Need päevad lisatakse lapsehoolduspuhkusele, nagu on sätestatud tööseadustiku artiklis 39.

Tingimused

- Vanemahüvitisi antakse mõlemast soost töötajatele.
- Hüvitise kasutamiseks ei kaasne töötajale mingisuguste õiguste kaotamist.
- Vabad päevad on täielikult tasustatud.
- Puhkuse taotlemiseks ei pea töötaja esitama põhjust, kuigi ettenägematute asjaolude korral tuleks põhjusest teatada eelneva viie päeva jooksul või nii kiiresti kui võimalik.
- Meede on kirjas kollektiivlepingu määruse vahendite peatükis „Vanemaõigused – kollektiivlääbirääkimiste kokkulepe“ (4. osa, lõige 12, punkt 2d).

Eesmärgid

- Kehtestada lapsehooldusteenuse pakkumist edendav meede.
- Võimaldada kohanemisetapis toetust mõlemast soost töötajatele, et tulla toime pereeluga.

- Lammutada soolisi stereotüüpe ja edendada meessoost lapsekasvataja kuvandit.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Mõlemast soost töötajad, kellel on lapsed/vastsündinud lapsed

RAKENDAMISE KÄIK

Raamistik

Ettevõtte PT Portugal S.A. all tegutsevad ettevõtted ühendati 2015. aastal seotud tütaretevõtteks kontserni Altice Group. Ülemineku ajal otsustas juhtkond jätkata kollektiivlääbirääkimistega töötajate ja selle ametiühingu vahel, mis esindab nõuetekohaselt PT Portugali töötajaid, pakkudes samal ajal välja ka uue valdkonna sisseviimise, täpsemalt töö- ja pereelu tasakaalu leidmise. Seetõttu kehtestati mõned töötajatele kasulikud meetmed, mis ulatuvad seadustesse kirjutatud tingimustest kaugemale. Protsess algas töötajate nõudmiste tegevuskava kõigi nende punktide kogumisega, mis tõstatati ühingutega läbi viidud läbirääkimiste käigus.

Rakendamine

Kõnealust meedet rakendati ettevõtte PT Comunicações S.A. kollektiivlepingus ja 2013. aastal lisati meede kollektiivlääbirääkimiste kokkuleppesse, millega laiendati meetme rakendamist teistesse PT Portugali all tegutsevatesse ettevõtetesse. Kui ettevõtte ühendati 2015. aastal kontserniga Altice, koostati koos ametiühingutega strateegiline plaan, et edendada vanemluse ning töö- ja eraelu tasakaalustamise kaitsmiseks mõeldud meetmeid, peamiselt laste, lapselaste ja lapselapselaste abistamiseks mõeldud süsteemi parandamise teel.

Protsessi oluline samm hõlmas ettevõttesisese kommunikatsiooni parandamist ettevõtte pakutud kehtivate hüvitiste levitamise kaudu.

Tõsiasi, et mõnesid meetmeid ei kasutatud, tulenes asjaolust, et töötajatel ei olnud nende kohta piisavalt teavet. Seetõttu korraldati e-õppe vormis koolitus, mille sihtrühmaks olid ettevõtte Altice Portugal kõik töötajad, koostati ja avaldati sisevõrgus „Juhend vanema-

tele“, mis hõlmas teavet vanemlusega seotud õiguste ning konventsioonide ja selles valdkonnas antavate sotsiaalkindlustustoetuste kohta ning juhendit „Töö- ja eraelu tasakaaluni viivate heade tavade juhend“. Personaliosakond leiab, et selle teabe avaldamisel oli otseene mõju nende väärtuste intergeerimisel ettevõtte kultuuri ja neid meetmeid on kasutanud palju rohkem töötajaid.

Eelarve ja ressursid

Meetmete rakendamiseks eraldatud eelarve hõlmab mediaankulu, mis on arvatud ettevõtte makstud töötasude **üldsumma** alusel seetõttu, et võimatu on ennustada, kes seda hüvitist saama hakkab. Personaliosakond leiab, et peale vastava rahalise kulutuse hindamise olulisuse ei ole rahaga seotud küsimused meetme säilitamisele määravad.

Hea tava konsolideerimine ja jätkusuutlikkus

See meede on kirjutatud ettevõttes kehtivasse kollektiivlääbirääkimiste kokkuleppesse. Järgides pikaajalist sotsiaalpartneritega suhtlemise, kollektiivlääbirääkimiste kokkuleppes toodud läbirääkimiste ja otsuste pooldamise traditsiooni, on dokument organisatsioonis laialdaselt levinud ning saanud vahendiks, mille kaudu sätestatakse ja levitatakse ettevõtte uusi süsteeme. Samas on ettevõtte püüdnud pidevalt parandada oma töötajate õigusi, aidates seeläbi muuta oma töö- ja eraelu tasakaalustamisega seotud poliitikat viimistletumaks. Ettevõtte peab äärmiselt oluliseks, et selline meede pärineb kollektiivlääbirääkimiste kokkuleppes, tugedades oma pühendumust läbirääkimistele ja dialoogi pidamisele sotsiaalpartneritega ning parandades oma poliitikat, mis viib töö- ja eraelu tasakaaluni, mis nende arvates aitab väljendada võrdse kohtlemise põhimõtteid, ning meeste ja naiste võrdse kohtlemiseni ettevõttes.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

- Ettevõtte kõrgem juhtkond ja ka keskastme juhid näitasid, et nad on selle hüvitise andmise suhtes avatud.
- Austuse tugedamine töö- ja pereelu tasakaalu vastu ettevõtte kultuuris on näidanud, et see on meetme edukaks muutmisel määrava tähtsusega tegur.

TULEMUSED

Tulemused – kasutusel põhinevad suhtarvud

Vabad päevad – meetme kasutamise suhtarv mõlemast soost töötajate poolt

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Naised	25.9%	26.8%	18.1%	23.1%	20.1%	10.8%	22.4%
Mehed	74.1%	73.2%	81.9%	76.9%	79.9%	89.2%	77.6%
Päevi	552	665	502	632	701	139	3191

Kollektiivlääbirääkimiste kokkuleppes sätestatud viie meetme hulgas kasutatakse seda meedet kõige sagedamini. Andmete kohaselt on vabu päevi võtnud põhiliselt mehed, keskmiselt 77,6%. Selle meetmega hõlmatud inimrühma puhul on võimalik näha, et neid mehi ja naisi, kes on saanud viimase 12 kuu jooksul lapsi, on võrdselt (30%).

Nende vabu päevi võtnud töötajate suhtarv, kes on saanud lapsi

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Naised	23.7%	29.2%	32.0%	39.7%	36.5%	11.4%	29.7%
Mehed	23.7%	28.2%	28.4%	33.3%	45.5%	19.8%	30.0%

Hinnang meetmega rahulolu kohta

Uuringuid, mis mõeldavad töötajate rahulolu, rakendatakse regulaarselt. Need sisaldavad töö- ja eraelu tasakaalustamisega seotud osa. Need meetmed saavad tavaliselt positiivset tagasisidet.

Kavandatud kohandused

Personalijuhtimine leiab, et see meede ei vaja ühtegi täiendavat muudatust.

KONTAKT

Catarina Vicente

Hindamise, töösuhete ja mitmekesisuse osakonna juhataja

Meiliaadress: catarina-a-vicente@telecom.pt

Altice Portugal (peakontor)

Av. Fontes Pereira de Melo 40, 4000-000 Lissabon

<https://www.telecom.pt/pt-pt>

GEBALIS. 15 TÄIELIKULT TASUSTATUD PUHKUSEPÄEVA MEESTÖÖTAJATELE LAPSE ESIMESE ELUKUU JOOKSUL

ORGANISATSIIONI NIMI

GEBALIS

TEGEVUSVALDKOND

Munitsipaalendamise rendihaldus Lissabonis

ETTEVÕTLUS AVALIKUS SEKTORIS (Portugali mandriosa)

Tegevusala: kinnisvara – siseriiklik majandustegevuse kood (CAE): 68321 (kinnisvarahalduse vahendamine) – Euroopa NACE-kood L68.3

Kinnisvara on sektor, mis on traditsiooniliselt tuginevud rohkem meestööjõule, kuid antud munitsipaalendamise tegevõtte, mis tegeleb munitsipaalendamise rendihaldusega, kogemus näitab, et meestööjõud on seal alaesindatud. Sellest hoolimata on naised alaesindatud ettevõtte inseneritööde ja järelevalve valdkonnas.

TÖÖTAJATE ARV

222 töötajat

85 meest (38,7 %) ja 137 naist (61,3 %)

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Kirjeldus: 15 täielikult tasustatud puhkusepäeva meestöötajatele lapse esimese elukuu jooksul. Need päevad lisatakse nendele, mida võimaldatakse ainult isadele lapsehoolduspuhkuse võtmiseks, nagu on sätestatud tööseadustiku artiklis 43. Hüvitis on sätestatud ka kollektiivlepingu nr 342/2017 lõike 82 punktis 1.

Tingimused

- Hüviti antakse ainult meestöötajatele.
- Ettevõtte tasub täies ulatuses lapsehoolduspuhkuse raames lubatud vabade päevade eest.

Eesmärgid

- Sellise meetme kasutuselevõtt, mis edendab lastehoidu ja julgustab isade aktiivset rolli oma laste eest hoolitsemisel ning nende harimisel.
- Julgustada ühist pereelu ja tugevdada emotsionaalseid sidemeid.
- Lammutada soolisi stereotüüpe ja edendada mehelikkust kuvandit laste kasvatamises.
- Võtta kasutusele laiem poliitika, mis hõlmab hüviti

ja arvestab ettevõtte rahalisi piiranguid ning tagab samal ajal oma töötajatele suurema rahulolu. Hüvitis aktiveeriti ettevõttes olevate töötajate profiili alusel, mis hõlmas sel hetkel paljusid noori täiskasvanud mehi.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Meestöötajad, kellel on lapsed / vastsündinud lapsed

RAKENDAMISE KÄIK

Raamistik

Ettevõtte asutas 1995. aastal Lissaboni kohaliku omavalitsus, kuid aastatel 2007–2008 toimusid muudatused, mis põhjustasid peaaegu ettevõtte lõpetamise. Ettevõtte taastamise käigus oli üheks ebastabiilsust põhjustavaks põhikpunktiks ettevõtte noorte ja vanemate töötajate palgaerinevused. Arvestades seda, et palgaastmestikku ei olnud võimalik uuesti üle vaadata, tegi juhatus ettepaneku kehtestada mõned meetmed, millega vähendada palgaga seotud piirangute toimet. Need meetmed pidid pakkuma ettevõtte töötajatele rohkem hüviti. Sel hetkel oli suurem osa ettevõtte töötajatest umbes 30-aastased noored mehed. Üheks meetmeks oli 15-päevane täielikult tasustatud puhkus meestöötajatele, mis aitas samaaegselt täita teisi ettevõtte võetud kohustusi, nagu näiteks meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamine. Käesolev meede on lisatud ettevõtte võrdõiguslikkuse kavasse.

Rakendamine

Meetme rakendamisel 2007. aastal sisaldas see mitmesuguseid asju: iga kord, kui mõnest töötajast sai isa, esitati see ja muud vanemlusega seotud meetmed hääletusega kõrgemale juhtkonnale heakskiidu saamiseks. 2007. aastal hakkas kehtima ka tööjõu-süsteemi määrus, mis hõlmas nii seda kui ka teisi kõigile töötajatele mõeldud meetmeid ja hüviti, millest said hiljem paremini struktureeritud töö-, era- ja pereelu tasakaalustamise meetmed, mis kehtivad ettevõttes käesoleval praegu.

Kui kasutusele võeti töö- ja pereelu tasakaalu haldamise süsteem ning seejärel omandati Portugali standardi NP 4552:2016 (Töö-, pere- ja eraelu tasakaalu haldamise süsteem) alusel sertifikaat, lõi ettevõtte si-sevõrgusüsteem oma faili (Töö- ja eraelu tasakaalu

haldamine), mida pidevalt uuendatakse. See fail hõlmab kõiki meetmeid ja töötajatel on võimalik sellega tutvuda. Lisaks saadetakse igale töötajale koos tema igakuise palgateatisega teade, mis meenutab talle selles failis sisalduvaid meetmeid.

Seoses meetmega, mille kohaselt antakse isadele lisaks õigusaktides sätestatud 15 täiendavat lapsehoolduspuhkuse päeva, aktiveeritakse meede iga kord, kui ettevõtte töötaja teavitab personaliosakonda sellest, et ta saab isaks.

Eelarve ja ressursid

Meetme rakendamiseks eraldatud ressursid pärinevad fondidest, mis on tavaliselt mõeldud töötasude maksmiseks, ja summad sisalduvad personaliosakonna eelarves.

Ettevõtte ei asenda ajutiselt lapsehoolduspuhkusel viibivaid töötajaid, sest leiab, et selliste puudumiste ajal on võimalik tööd ümber korraldada.

Hea tava konsolideerimine ja jätkusuutlikkus

Käesolev meede kuulub kollektiivlepingu nr 342/2017 (lõige 82 punkt 1) kohaldamisalasse. Ettevõtte sihiks on sõlmida uusi kokkuleppeid ja omandada uusi sertifikaate. 2020. aasta veebruaris omandas ettevõtte sertifikaadi Portugali standardi NP4552:2016 (Töö-, pere- ja eraelu tasakaalu haldamise süsteem) alusel.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

- Rakendamise algetapis oli üheks peamiseks väljakutseks vastuvõtlikkuse puudumine mõnede keskastme juhtide seas. Aja jooksul kiideti meede tasapisi heaks. Juhatuse esimees leiab, et selle vastuvõtmine oli võimalik ainult seetõttu, et kõrgematel ametikohtadel on palju naisi. Põhjuseks olid ka Portugali valitsuse nendes poliitikates tehtud muudatused, mis käsitlevad töö- ja pereelu tasakaalustamist ning vanemlike kohustuste kaitsmist.
- Nende naiste esindatus, kes töötavad ettevõttes kõrgematel ametikohtadel, on olnud abistav sooliste stereotüüpide lammutamisel ja suhtumiste muutmisel, võimaldades meestel isapuhkust nautida. Seda peetakse aina enam loomulikuks.

- Algul võis sooliste stereotüüpide tõttu esineda vanemate meestöötajate ja mõnede ettevõtte traditsioonilisematel tegevusaladel töötavate töötajate seas teatud passiivset vastuseisu. Mõned töötajad ei pruukinud selle meetme kasutegureid kohe mõista, kuid see olukord on üldjoontes lahendatud.

TULEMUSED

Tulemused – kasutusel põhinevad suhtarvud

Alates sellest ajast, kui meedet hakati rakendama, on seda hüvitist saanud nautida kõik 37 meestöötajat. Teisisõnu võib öelda, et heakskiidu tase on alates meetme kehtima hakkamisest olnud 100%.

Hinnang meetmega rahulolu kohta

Seoses ettevõtte taotlusega omandada sertifikaat Portugali standardi NP 4552:2016 alusel jagatati töötajatele mitmeid küsimustikke, mille vastamismäär oli 64%. Tulemusi vaadates on võimalik näha, et töö- ja eraelu tasakaalustamise meetme olulisusega nõustus 70% töötajatest.

Üks küsitlus oli suunatud töötajate perekondadele ja näitas, et 73% vastanutest oli rahul selle aja tasakaaluga, mis oli kättesaadav tema pereliikmele era-/pereelu elamiseks. Siiski leidis 61% vastanutest, et tema pereliikme tööelu ettevõttes GEBALIS kahjustas perega veedetud aja kvaliteeti.

Kavandatud kohandused

Käesolev meede oli läbirääkimiste objektiks ja sellele kohaldati eeskirju, mille tulemusel lisati meede kollektiivlepingusse.

Ettevõtte näeb ette edasisi kohandusi, kuna leiab, et hüvitiste poliitika vajab pidevat kohandamist vastavalt tegelikkusele ja töötajate vajadustele.

KONTAKT

Pedro Pinto de Jesus

Juhatuse esimees

Meiliaadress: pedro.pinto@gebalis.pt

Gebalis (peakontor)

Rua Costa Malheiro - Lt. B12, 1800 - 412 Lissabon

<http://www.gebalis.pt/>

INFRAESTRUTURAS DE PORTUGAL, SA (IP, SA). KAHEPÄEVANE TÄIELIKULT TASUSTATUD PUHKUS MEESTÖÖTAJATELE AINULT NENDE POOLT VÕETUD LAPSEHOOLDUSPUHKUSE IGA 30 PÄEVA EEST

ORGANISATSIOONI NIMI

Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA)

TEGEVUSVALDKOND

Portugali maantee- ja raudteetaristute haldamine

ETTEVÕTLUS AVALIKUS SEKTORIS (Portugali mandriosa)

Tegevusala: riiklik majandustegevuse kood (CAE): 52211 – maanteetranspordi taristute haldamine

Traditsiooniliselt meestekeskne sektor, kus naistöötajad on alaesindatud.

TÖÖTAJATE ARV

3588 töötajat

2722 meest (75,9%) ja 866 naist (26,1%)

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Kirjeldus: kaks täielikult tasustatud puhkuspäeva meestöötajatele ainult nende poolt võetud esialgse lapsehoolduspuhkuse iga 30 päeva eest. Need päevad lisatakse algsele lapsehoolduspuhkusele, nagu on sätestatud tööseadustiku artikli 40 punktides 1, 2 ja 3.

Tingimused

- › Hüvitist kohaldatakse ainult meestöötajatele.
- › Isa kohustuslikule ainuõiguslikule lapsehoolduspuhkusele lisaks peab töötaja esialgse lapsehoolduspuhkuse alusel võtma puhkust vähemalt 30 järjestikust päeva (tööseadustik, artikkel 43).
- › Kahepäevane puhkus isa 30-päevase perioodi eest maksimaalse kompensatsiooniga kuni neli lisapäeva, nagu on eespool selgitatud.
- › Töötaja ülemusega on eelnevalt võimalik kokku leppida vabad päevad kuni lapse esimese sünnipäevani.

Eesmärgid

- › Julgustada vanemliku vastutuse jagamist isa ja ema vahel.
- › Kehtestada meede julgustamiseks vastsündinud lapse eest hoolitsemist ja tugevdamiseks isa rolli perekonnas, õhutades isa aktiivset rolli oma laste eest hoolitsemisel ja nende harimisel.

- › Julgustada ühist perekonnaelu ja tugevdada emotsionaalseid sidemeid.
- › Lammutada soolisi stereotüüpe ja edendada meessoost lapsekasvataja kuvandit.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Meestöötajad, kellel on lapsed / vastsündinud lapsed

RAKENDAMISE KÄIK

Raamistik

Ettevõtte asutati 2015. aastal pärast kahe erineva ettevõtte liitmist (Estradas de Portugal – Portugali Teed ja Rede Ferroviária Nacional – Riiklik Raudteevõrgustik). Ettevõtte on võrdõiguslikkust toetavate organisatsioonide foorumi *iGen* liige ja tal on võrdõiguslikkuse tööühm, et edendada soolist võrdõiguslikkust, kaitsta vanemlike kohustusi ja saavutada töö-, pere- ja eraelu tasakaal. Lisaks on ettevõttel ka kehtiv võrdõiguslikkuse kava.

Rakendamine

Käesolev meede kehtis varem ettevõttes *Estradas de Portugal* ja äriühingu *Infraestruturas de Portugal* juhtkond otsustas selle säilitada, kuna leidis, et see sobib ettevõtte väärtustega, eriti sellega, mis puudutas nende kohustust julgustada töö-, pere- ja eraelu tasakaalu. Ettevõtete liitmisest (2015) saadik on toimunud hüvitist taotlevate töötajate arvu suur kasv. Selle põhjuseks on nii see, et ettevõttes on rohkem töötajaid, kui ka see, et ettevõtte tegi suuremaid investeeringuid meetme levitamiseks.

Eelarve ja ressursid

Võrdõiguslikkuse tööühm leiab, et meetme realiseerimiseks mõeldud rahastus ei ole piisavalt suur, et tagada vajadus meetme kohandamiseks või selle kasutamise lõpuks peatada. Vabade päevade eest makstakse nagu puhkuse eest (100% täispalk, maha arvestatakse toiduraha). Töötajate keskmine vanus on 51 aastat, seega on meetme võimalike kasusaajate arv väike.

Ettevõtte ei asenda ajutiselt lapsehoolduspuhkusel olevaid töötajaid, sest leiab, et tööd on võimalik ettevõttesiseselt ümber korraldada.

Hea tava konsolideerimine ja jätkusuutlikkus

Hüvitise sisaldub ettevõtte võrdõiguslikkuse kavas ja seda on järjepidevalt kinnitatud ettevõtte iga-aastas-tes ülevaadetes tänu tõsiasjale, et meede on hästi vastu võetud, laialt kasutatud ega koorma ettevõtte eelarvet.

Töötajate ega juhtkonna poolt (peamiselt seetõttu, et juhtkond arvab, et puhkuse aega on võimalik mahutada ühe aastase perioodi sisse) ei tulnud ühtegi teadet sellise vastuseisu kohta, mis võiks meedet ohustada.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

- Ettevõtte juhtkond suhtus selle hüvitise andmisesse hästi.
- Väljakutseks peetakse neid jõupingutusi, mida tehakse pidevalt meetme kasutamise edendamiseks. Eesmärgiks olev kasutusmäär on 100%.

TULEMUSED**Tulemused – kasutusel põhinevad suhtarvud**

2016: 55 isapuhkuse juhtumit (kasutajaid 62%)
 2017: 43 isapuhkuse juhtumit (kasutajaid 77%)
 2018: 28 isapuhkuse juhtumit (kasutajaid 75%)
 2019: 42 isapuhkuse juhtumit (kasutajaid 81%)

Meetme kasutamise pidev suurenemine näitab, et ettevõtte eesmärk on saavutatud rahuldavalt, julgustades isasid oma lastega rohkem suhtlema ja nende eest hoolitsema.

Hinnang meetmega rahulolu kohta

Ettevõtte ei ole viinud läbi ühtegi uuringut ega küsinud konkreetseid arvamusi, kuid saab töötajate tagasisidet mitteametlike kanalite kaudu ja seal on kuuldu on väga positiivne. Kui ettevõtte taotles 2020. aastal sertifikaati Portugali standardi NP 4552:2016 (Töö-, pere- ja eraelu tasakaalu haldamise süsteem) alusel, jagati töötajatele küsimustikud ja nende rahulolu selle meetmega leidis kinnitust.

Kavandatud kohandused

Võrdõiguslikkuse töörühm leiab, et meede on hästi kavandatud ega vaja seetõttu ühtegi muudatust. Ainus soov on suurendada selle levitamist, et julgustada sihtrühma seda rohkem kasutama.

KONTAKT

Rita Valentim

Värbamise ja karjäärijuhtimise üksuse juht

Avalik-õigusliku äriühingu Working Group for Equality kaasjuht

Meiliaadress: rita.valentim@

infrastruturasdeportugal.pt

Infrastruturas de Portugal (peakontor)

Campus do Pragal, Praça da Portagem 2809-013, Almada, Portugal

<https://www.infrastruturasdeportugal.pt/>

IKEA. KAHEKUULINE PUHKUS VASTSÜNDINUD LASTEGA TÖÖTAJATELE**ORGANISATSIOONI NIMI**

IKEA

TEGEVUSVALDKOND

Mööbli ja kodusisustustoodete jaemüük

TULUNDUSLIK ERASEKTOR (Portugali mandriosa)

Tegevusala: majapidamistarvete jaemüük – Euroopa NACE-kood G47.5

Sektor näitab mõlemast soost töötajate tasakaalu

TÖÖTAJATE ARV

2696 töötajat

1242 meest (46,1 %) ja 1454 naist (53,9 %)

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Kirjeldus: kahekuulise puhkuse andmine vastsündinud laste emadele/isadele. Need päevad lisatakse esialgse lapsehoolduspuhkuse päevadele, nagu on sätestatud tööseadustiku artikli 40 punktides 1, 2 ja 3.

Tingimused

- Hüvitise kasutamine on valikuline.
- Hüvitist tuleb kasutada kohe pärast esialgset lapsehoolduspuhkust.

- › Hüvitise saajal on võimalik valida, millal ta ühe või kahe kuu pikkust puhkust võtta soovib.
- › Ettevõtte pakub hüvitise saajale igakuist toimetulekutoetust, mille väärtus on proportsionaalne tema töötatud töötundide arvuga. Kontrollväärtus on täiskohaga töökuu alusel 360,60 eurot.
- › Ettevõttes töötavate paaride puhul on poliitika sama ja nad võivad võtta lapsehoolduspuhkust koos või eraldi kokku neli kuud (üksi võetult).

Eesmärgid

- › Aidata töötajat tema elu keerulises etapis.
- › Tunnustada ettevõtte rolli vanemluse väärtustamises perekondades ja sotsiaalselt.
- › Edendada isade ja emade võrdseid õigusi seoses perekonna toetamisega.
- › Soodustada sünnitamist.
- › Näidata oma töötajatele, et ettevõtte peab era-, pere- ja tööelu tasakaalu ning perega veedetud aega oluliseks.
- › Pakkuda täiendavat tuge selle valdkonna riiklikele poliitikatele.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Töötajad, kellel on lapsed/vastsündinud lapsed

RAKENDAMISE KÄIK

Raamistik

Käesolev meede sisaldub kohustuses edendada ja kaitsta lapsevanemaks olemist, mis on riiklik eesmärk ega ole seotud teiste IKEA poodidega kogu maailmas. Meede määrati Portugali demograafiliste profiilide ja tõendatud madala sündimuse tõttu, mille tulemusel hakkas ettevõtte edendama meeste ja naiste võrdõiguslikkust. Meede avaldab mõju seetõttu, et töötajad kuuluvad noorte vanuserühma ja et ajavahemikul 2017 kuni 2020 sündis keskmiselt 84 last aastas.

Rakendamine

Meede võeti kasutusele 2004. aastal, mil IKEA alustas tegutsemist Portugalis. See on endiselt oma esialgses vormis, mis näitab, et algusest peale oli tegevust hüvitisega, mida anti võrdselt nii meestele kui ka naistele. Ettevõtte sai auhinna Equality is Quality („Võrdõiguslikkus on kvaliteet“) (2008/2009 – 8.väljanne). Sellest meetmest teavitatakse kõiki ettevõtte uusi töötajaid ja seda levitatakse ettevõtte sisevõrgus. Lisaks küsitakse töötajalt, kes taotleb lapsehoolduspuhkust, kas ta soovib seda hüvitist kasutada.

Eelarve ja ressursid

Käesolevat meedet rahastavaid ressursse kasutatakse ajutise lepingu sõlmimiseks isikuga, kes täidab töötaja/hüvitise saaja ametikoha. Ajutine asendusleping ei kohaldu siiski kõigile töötajatele/eemalviibijatele, keda see meede hõlmab: otsuse tegemine sõltub isiku tehtava töö iseloomust ja sellest, kas seda on võimalik meeskonnaliikmete vahel ära jagada.

Hea tava konsolideerimine ja jätkusuutlikkus

Käesolev meede on täielikult paigas ja seda peetakse ettevõtte hüvitiste oluliseks osaks. Juhul kui meede vajab läbivaatamist, toimub see siis, kui esitatakse võimalikke muudatusettepanekuid, aga mitte kunagi selleks, et meedet tühistada. Meede põhineb töö- ja pereelu tasakaalu tõhustamisel ning see on lõimitud ettevõttekultuuri poliitikasse.

Ühtegi teadet sellistest juhtumitest, kus meede kohtas vastuseisu, mis selle rakendamist ohustada, ei ole tulnud juhtkonnalt ega töötajatelt.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

- › Ettevõtte juhtkond on andnud hüvitisele oma täieliku toetuse ja kohustunud sellest kinni pidama.
- › Pikaajalisteks väljakutseteks on see, kuidas hoida meedet töötajate jaoks atraktiivseks, ja see, kuidas tagada toetuse summa korrapäraselt kohandamist, et aidata kahandada hüvitise saaja kulusid.

TULEMUSED

Tulemused – meedet kasutavate töötajate profiili uuring

Sündide koguarv (aastas ning meeste ja naiste järgi)

	2017	2018	2019	2020	Total
Naised	53.9%	56.7%	56.1%	54.4%	55.4%
Mehed	46.1%	43.3%	43.9%	45.6%	44.6%
Kokku	89	97	82	68	336

Suhtelises arvestuses on naiste osakaal töötajate seas, kes on alates 2017. aastast lapsi saanud, võrreldes meestega veidi suurenenud.

Analüüsidest nende töötajate sugu, kes on seda hüvitist viimase nelja aasta jooksul kasutanud, on naiste osakaal suurem – 82,5% koguarvust.

Meetme kasusaajate arv soo järgi

	2017	2018	2019	2020	Total
Naised	87.3%	82.1%	77.8%	81.6%	82.5%
Mehed	12.7%	17.9%	22.2%	18.4%	17.6%
Kokku	55	56	45	38	194

Meedet kasutavate naiste ja meeste osakaal
(Abikõlblike naiste ja meeste %)

	2017	2018	2019	2020	Total
Naised	100.0%	83.6%	76.1%	83.8%	86.0%
Mehed	17.1%	23.8%	27.8%	22.6%	22.7%

Ülalolevast tabelist on näha, et kõigist naistöötajatest, kellel on õigus hüvitist saada, kasutas seda 86%. Meestest, kasutas seda võimalust eelneva nelja aasta jooksul ainult 27%. Lapsehoolduspuhkust võtavad siiski enamasti naistöötajad, hoolimata sellest, et meede hõlmab nii naisi kui ka mehi ja ettevõtte on saavutanud selle hüvitise pakkumisel nii mees- ja naistöötajate kui ka sündide arvu osas võrdsuse.

Töötajad, kes on kasutanud seda hüvitist, on andnud positiivset tagasisidet ja rõhutanud eriti seda, et nad hindavad võimalust veeta rohkem aega kodus, mis võimaldab last hõlpsamini lastesõimega harjutada. Selle üleminekuetapi ajal on beebi veidi vanem ja isal või emal on rohkem aega jälgida lapse kohanemist kodus võrreldes sellega, kui ta oleks tööle tagasi läinud.

Ettevõttes on laste arv perekonna kohta viimase mõne aasta jooksul kasvanud. Selle hüvitise määramist peetakse kaudseks stiimuliks, kuna ettevõtet peetakse emadust ja isadust pooldavaks.

Hinnang meetmega rahulolu kohta

Ettevõtte on kasutanud töötajatele mitmete küsimustike jagamist, kuid ei ole kogunud statistilisi andmeid oma töötajate hüvitisega rahulolu kohta. Ettevõtte positiivne taju hüvitisest tuleneb sellest, kuidas hiljuti tööle võetud töötajad sellesse rahuloluga suhtuvad, ja sellest, et mees- ja naistöötajad viitavad meetmele kui eristavale tegurile.

Kavandatud kohandused

Praegu toimub meetme esmakordne kohandamine, mis keskendub kolmele põhipunktile:

- 1) toetuse rahalise väärtuse ülevaatamine – see ettepanek on rahalise abi pakkumise olulisust tunnistades tehtud ettevõtte algatusel, võttes arvesse seda, et meede on viimased 16 aastat olnud samasugune;
- 2) võimaluse uurimine, et hüvitise saaja võtab nii palju lapsehoolduspuhkust, kui soovib, kuigi see peab toimuma lapse esimese eluaasta jooksul (hetkel tuleb puhkus võtta välja kohe pärast lapsehoolduspuhkust);
- 3) veelgi ennetavama lähenemisviisi töenäosuse uurimine seoses meestöötajatest isadega ja nende julgustamine kasutama hüvitist, mis on suunatud kõigile mees- ja naistöötajatele.

Kuigi seda kasutatakse harvem, on küsimustikes tõstatatud neljas punkt, milleks on puhkuse võtmine kaheks kuuks vahelduvas järjestuses.

KONTAKT

Elsa Cristão

Töösuhete juhataja

Meiliaadress elsa.cristao@ingka.ikea.com

IKEA (peakontor)

EN250 Rua 28 de setembro, Frielas, 2660-001

Loures

<https://www.ikea.com/pt>

PORTOS DOS AÇORES, S.A. (PA). KÜMMETÄ PÄEVÄ TASUSTATUD LAPSEHOOLDUSPUHKUST MEESTÖÖTÄJATELE; AINULT NEILE, KES EI JAGA ESIALGSET LAPSEHOOLDUSPUHKUST

ORGANISATSIIONI NIMI

Portos dos Açores, S.A. (PA)

TEGEVUSVALDKOND

Sadama juhtimine ja haldus

ETTEVÕTLUS AVALIKUS SEKTORIS (Assooride autonoomne piirkond)

Tegevusala: veetransport ja mereteenused – Euroopa NACE-kood H50

Traditsiooniliselt meestekeskne sektor, kus naistöötajad on alaesindatud.

TÖÖTAJATE ARV

275 töötajat
235 meest (85,5%) ja 40 naist (14,5%)

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Kirjeldus: ettevõtte annab meestöötajatele kümme päeva tasustatud lapsehoolduspuhkust. Need päevad lisatakse ainult isadele mõeldud lapsehoolduspuhkusele, nagu on sätestatud tööseadustiku artikli 43 lõike c punktides 1, 4 ja 5.

Tingimused

- See puhkus tuleb võtta kohe pärast ainult isadele mõeldud lapsehoolduspuhkust.
- Seda võib võtta ainult siis, kui töötaja ei jaga algset lapsehoolduspuhkust, nagu on sätestatud õigusaktides.
- Mõeldud üksnes meestöötajatele.

Eesmärgid

- Kehtestada positiivsed meetmed, mis püüavad edendada vastsündinud lapse eest hoolitsemist ja tugevdada isa rolli pereelus, julgustades vanemlike kohustuste jagamist ning isade aktiivset rolli oma laste eest hoolisemisel ja nende harimisel.
- Julgustada ühist pereelu ja tugevdada emotsionaalseid sidemeid.
- Lammutada soolisi stereotüüpe traditsiooniliselt meestekeskse sfääris, vaidlustada traditsioonilisi üldistusi meeste kohta ja edendada mehe kui lapse

kasvataja kuvandit. Kuna ettevõtte on küllaltki väike kogukond, mis on üsna tihedalt seotud, peab see eesmärk antud juhul silmas ka ümbritsevas keskkonnas olevate stereotüüpide lammutamist.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Meestöötajad, kellel on lapsed / vastsündinud lapsed

RAKENDAMISE KÄIK

Raamistik

Käesolev hea tava on osa laiemast kohustusest, mille eesmärgiks on edendada meeste ja naiste võrdõiguslikkust. Ettevõtte on nüüd võrdõiguslikkust toetavate organisatsioonide foorumi *iGen* liige ja koostanud seetõttu juhendi „Võrdõiguslikkuse ning töö- ja eraelu tasakaaluni viivate heade tavade käsiraamat“. Võttes arvesse, et ettevõtte koosneb põhiliselt meestöötajatest, kellel on tihti madalam haridustase ja kelle sooga seotud väärtused on enamasti traditsioonilised, soovitas ettevõtte personaliosakonna juhataja meedet, mis ergutaks isadust ning seda, et perekonna meessoost liikmed võtaksid pereelus suurema vastutuse. Aastal 2016, kui meede kasutusele võeti, käsitati seda kui ettevõtte olulist innovatsiooni. Varem ei olnud keegi sarnast meedet kasutusele võtnud.

Rakendamine

Pidades silmas, et meede oli suunatud ettevõttes töötavate meeste ja naiste võrdõiguslikkuse toetamisele, nii meeste kui ka naiste lapsevanemaks olemise kaitsmisele ning töö- ja pereelu tasakaalu õiguse kaitsmisele, on nende eesmärkide saavutamine toimunud meetmete abil, mis edendavad vastutustundlikkust ja teadlikkust. Kui on teada, et töötaja saab varsti isaks, antakse talle ja tema ülemustele õigusaktide kohast teavet vanemaõiguste, töö- ja pereelu tasakaalustamise ning ettevõtte määratud hüvitise kohta. 2019. aastal käivitati koolitusprojekt, mis hõlmas kõiki töötajaid ja mille eesmärk oli ülalmainitud väärtusi tugevdada.

Eelarve ja ressursid

Personaliosakond viis läbi kuluanalüüsi, mille käigus arvutati välja iga-aastased oletatavad kulud vastavalt mitteprognoositavale isaks saamisele ja hüvitise saaja soovile skeemi vabatahtlikult kasutada. Rahaline

mõju on minimaalne, nii et ettevõtte juhtkonna arvates on sellest saanud atraktiivne tava. Meetme tegelikud kulud, mis mõjutavad ettevõtte aastaeelarvet, on olnud väga madalad.

Ettevõtte ei asenda ajutiselt töötajaid, kes selle hüvitise kasutamise ajal töölt puuduvad, sest leiab, et suudab töötaja puudumise ajal töö ümber korraldada.

Hea tava konsolideerimine ja jätkusuutlikkus

Hüvitis sisaldub ettevõtte võrdõiguslikkuse kavas.

Pole teavitatud ühestki vastuseisust, mis võiks meedet ohustada. Kõik sellised tuvastatud juhtumid oleksid leidnud lahenduse.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

- › Ettevõtte juhtkond suhtus selle hüvitise andmisesse hästi.
- › Selles kontekstis peaks olema selge, et ettevõtte ei anna lihtsalt vabu päevi, vaid võimaldab tugevamaid emotsionaalseid sidemeid ja rohkem lapse eest hoolitsemist, mis on isa-lapse suhte seisukohalt väga olulised.

TULEMUSED

Tulemused – kasutusel põhinevad suhtarvud

2016: 2 isapuhkuse juhtumit (kasutajaid 100%)
 2017: 2 isapuhkuse juhtumit (kasutajaid 0%)
 2018: 1 isapuhkuse juhtum (kasutajaid 0%)
 2019: 4 isapuhkuse juhtumit (kasutajaid 25%)
 2020: 4 isapuhkuse juhtumit (kasutajaid 0%)

Hüvitise mittekasutamise põhjusena toodi välja, et need mehed/isad valisid jagatud lapsehoolduspuhkuse. Selle järgimise madalam tase näitab, et meetme eesmärk on saavutatud rahuldavalt, julgustades isasid rohkem oma lastega suhtlema ja nende eest hoolitsema.

Hinnang meetmega rahulolu kohta

Ettevõtte ei ole viinud läbi ühtegi uuringut ega ettevõttesisest küsitlust. Neil on ainult töötajate mitteametlik tagasiside, mis on olnud positiivne. Seetõttu usub ettevõtte, et meede on parandanud ettevõttesisest sotsiaalset õhustikku.

Mitteametlikult on mõned ettevõttes töötavad naised hüvitise erandliku olemuse vaidlustanud, sest nende arvates väärivad seda aega perega ka nemad.

Kavandatud kohandused

Alates 2021. aastast on meetmele plaanitud kaks uuendust: pakkuda hüvitist sõltumata isa valitud lapsehoolduspuhkuse liigist; laiendada hüvitist naistele pakutava preemia näol olukordades, kus tekib emadus ja isadus. Ainus tingimus on see, et hüvitis hakkab kehtima kohe pärast abikaasa/partneri puhkuse lõppemist.

KONTAKT

Francisco Faria

Personaliosakonna juht

Meiliaadress: ffaria@portosdosacores.pt

Portos dos Açores (peakontor)

Av. Gago Coutinho e Sacadura Cabral, n.º 7.

9900-062 Horta, Assoorid

<https://portosdosacores.pt/>

XEROX PORTUGAL, LDA. LISATASU MEESTÖÖTAJATELE VALIKULISE LAPSEHOOLDUSPUHKUSE VÕTMISEKS

ORGANISATSIIONI NIMI

Xerox Portugal, Lda.

TEGEVUSVALDKOND

Kontoriteenuste- ja seadmete jaekaubandus

TULUNDUSLIK ERASEKTOR (Portugal)

Tegevusala: kontoriseadmete jaekaubandus – Euroopa NACE-kood G47.4

Traditsiooniliselt peetakse meestekeskseks sektoriks, kus naistöajad on alaesindatud.

TÖÖTAJATE ARV

110 töötajat

72 meest (65,5%) ja 38 naist (34,5%)

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Kirjeldus: ettevõtte julgustab meestöötajaid võtma pä-

rast kohustuslikku lapsehoolduspuhkust valikulist lapsehoolduspuhkust (tööseadustiku artiklites 40 ja 43 sätestatud puhkus), pakkudes meetmeid teadlikkuse suurendamiseks ning lubades töölt vabaks võtmist (puhketundide pank) kuueks tunniks, julgustades see läbi selle kasutamist.

Tingimused

- Meede on suunatud meestöötajatele.
- Volitatud vaba aja võimalus võimaldab töötajal võtta töölt vaba aega kuni kuue tunni ulatuses lapse esimese eluaasta jooksul.
- Töötaja ei ole kohustatud esitama nende tundide vabaks võtmiseks mingit mõjuvat põhjust ja võib kasutada neid oma soovi kohaselt.
- Lubatud vabade tundide arv on alati kuus tundi, hoolimata sellest, kui pikk on pikendatud lapsehoolduspuhkus.

Eesmärgid

- Kehtestada proaktiivne meede meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamiseks ning muuta need teadlikumaks nende perekonnaga seotud õigustest ja kohustustest, eriti vanemlikest kohustustest.
- Edendada lapse eest hoolitsemist ja julgustada isasid jagama vanemlike kohustusi, võtma aktiivset isarolli oma laste eest hoolitsemisel/harimisel.
- Julgustada ühist pereelu ja tugevdada emotsionaalseid sidemeid.
- Lammutada soolisi stereotüüpe traditsiooniliselt meestekesksel tegevusalal ja edendada meessoost lapsekasvataja kuvandit.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Meestöötajad, kellel on lapsed/vastsündinud lapsed

RAKENDAMISE KÄIK

Raamistik

See tava hõlmab meetmete komplekti, mis põhineb ettevõtte hüvitiste poliitikal. Need paiknevad laiemas kohustuses, mille eesmärk on edendada meeste ja naiste võrdõiguslikkust. Võttes arvesse seda vaadet, viidi läbi uuring ettevõtte lapsehoolduspuhkuse kohta ja leiti, et: 1) ükski meestöötaja ei olnud võtnud valikulist lapsehoolduspuhkust, vaid ainult kohustuslikku puhkust; 2) ebaproportsionaalselt meestekeskses keskkonnas olid selle põhjuseks kultuurilised eelarvamused, mis ei pooldanud meessoost lapsekasvataja kuvandit.

See meede sisaldub ettevõtte töötajatele suunatud meetmete komplektis, mis hõlmab üheksat meetet vanemlike kohustuste täitmise toetamiseks. Lisaks on meede seotud veel ühe meetmega, mis võimaldab töötajatel võtta oma iga-aastast puhkust kohe pärast lapsehoolduspuhkust. Alates meetme kasutuselevõtmisest on selle järgimine olnud 100%.

Ettevõttele omistati aastate 2005/2006 eest auhind „Võrdõiguslikkus on kvaliteet“, mida anti välja kuue korda. 2013. aastal omistati ettevõttele müügi- ja jaemüügisektori parima töökoha tiitel (auhinna andis IT-ajakiri *Exame*). 2018. aastal sai ettevõtte taas kord esikoha info- ja sidetehnoloogia sektori parima töökoha tiitli võistlusel.

Rakendamine

Meetme kasutuselevõtuni viinud ettepanek tuli personaliosakonna juhatajalt ja hakkas kehtima 2015. aastal. See protsess sai võimalikuks ainult tänu peadirektori toetusele ja suurtele jõupingutustele, mida tehti ettevõtte juhtkonnaga suhtlemisel. Selle käigus tehti ettepanek julgustada töötajaid nõustuma meetmega, mis põhines vabadel töötundidel. Meetme kasutuselevõtmist saadik on seda laialdaselt kasutatud ja käesoleval hetkel taotlevad meestöötajad seda ise. Meede avaldatakse igal aastal koos ettevõtte kogu kehtiva hüvitiste poliitikaga ja on kättesaadav ka ettevõtte si-devõrgus.

Eelarve ja ressursid

Meetme rakendamine ei sõltunud eelarve heakskiitmisest ega ettevõtteväliste teenuste kasutamisest. Meedet rahastavad ressursid on seotud töötajate töölt puudumisele omistatud kuluga.

Ettevõtte ei asenda ajutiselt lapsehoolduspuhkusel olevaid töötajaid, sest leiab, et töötajate töölt puudumise ajal on võimalik tööd ümber korraldada.

Hea tava konsolideerimine ja jätkusuutlikkus

Personaliosakond vaatab ettevõtte hüvitiste poliitika igal aastal üle ja leiab, et meetet on võimalik toetada seni, kuni see saab töötajatelt positiivset hinnangut.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

- Ettevõtte juhtkond on selle hüvitise edendamise hästi vastu võtnud.
- Keskastme juhid ei võtnud meetet algul hästi vastu. Edasiste sammude tegemiseks soovitasid nad

jälgida mõnda juhtumit näitena, eriti müügisektoris. Nende juhtumitega läks kõik hästi ja selle tulemuseks oli meetme lõplik rakendamine.

TULEMUSED

Tulemused – kasutusel põhinevad suhtarvud

2015: 5 isapuhkuse juhtumit (kasutajaid 100%)

2017: 2 isapuhkuse juhtumit (kasutajaid 100%)

2019: 1 isapuhkuse juhtum (kasutajaid 100%)

2019. aastal köitis hüvitis ettevõttes tähelepanu, kui meestöötaja võttis lapse ema asemel esimest korda täielikult välja esialgse lapsehoolduspuhkuse. Ettevõtte tunnustas seda töötajat avalikult.

Koos mõnede teiste osakonnajuhatajatega on personaliosakond teadlik, et tootlikkust mõjutav motivatsioon suureneb siis, kui meestöötajad võtavad valikulise lapsehoolduspuhkuse. Seda tegurit ei ole keegi veel siiski mõõtnud.

Hinnang meetmega rahulolu kohta

Töötajate rahulolu määra ettevõtte hüvitiste poliitikaga uuritakse, jagades regulaarselt laiali ettevõttesiseseid

küsimustikke. Need küsimustikud hõlmavad vanemlike kohustuste kaitsmise ja töö- ja eraelu tasakaalu saavutamise meetmeid.

2018. aastal anti ettevõttele parima töökoha tiitel (auhinna andis välja IT-ajakiri *Exame*). Auhinna saaja valitakse töötajate antud teabe põhjal. Kuna töötajate osalus protsessis oli 90%, leiab personaliosakond, et see näide osutab, et ettevõtte on tegutsenud õiges suunas.

Kavandatud kohandused

Meede vaadatakse igal aastal uuesti üle ja ühtegi kohandust ei ole plaanis teha.

KONTAKT

Maria Alexandra Pires

Personaliosakonna juhataja

Meiliaadress: maria.pires@xerox.com

Xerox Portugal (peakontor)

Edifício Xerox Avenida Infante Dom Henrique, Av.

Mar. Gomes da Costa, 1800-001 Lissabon

<https://www.xerox.com/pt-pt>

XEROX PORTUGAL, LDA. TÖÖTAJATELE ANTUD TÄIENDAV VANEMATOETUS LAPSEHOOLDUSPUHKUSE AJAL

ORGANISATSIiooni NIMI

Xerox Portugal, Lda

TEGEVUSVALDKOND

Kontoriteenuste ja -seadmete jaekaubandus

TULUNDUSLIK ERASEKTOR (Portugal)

Tegevusala: kontoriseadmete jaekaubandus – Euroopa NACE-kood G47.4

Traditsiooniliselt peetakse meestekeskseks sektoriks, kus naistöajad on alaesindatud.

TÖÖTAJATE ARV

110 töötajat

72 meest (65,5%) ja 38 naist (34,5%)

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Kirjeldus: ettevõtte annab oma mõlemast soost töötajatele nende lapsehoolduspuhkuse ajal määratud vanematoetusele täiendavat lisa, kuni nad saavad 90% brutopõhipalgast.

Tingimused

- Meede kehtib mõlemast soost töötajatele.
- Hüvitis hõlmab lapsehoolduspuhkusel olnud aega ja kehtib alati sel ajal, mil töötaja on töölt eemal.
- Hüvitis määratakse nendel juhtudel, kus jagatud lapsehoolduspuhkus kestab kokku 180 päeva (150+30) ja sotsiaalkindlustuse vanematoetus ulatub kuni 83%-ni viidatud töötasust.
- Hüvitis kehtib kuni lapsehoolduspuhkuse kuuenda kuuni.
- Teatud juhtudel määrab ettevõtte täiendavat tasu, et jõuda 100%-ni brutopalgast. Selle täiendava tasu saamiseks tuleb personaliosakonnale hindamiseks

ja heakskiitmiseks esitada tõendid töötaja haavata-va majandusliku olukorra kohta.

Eesmärgid

- Pakkuda otsest rahalist abi töötajale tema olulise nõudliku eluetapi ajal olenemata tema soost.
- Kehtestada meede, mis aitab suurendada sotsiaalkindlustussüsteemi pakutavat abi, et täiendada saadavat vanematoetust.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Mõlemast soost töötajad, kes võtavad lapsehoolduspuhkust

RAKENDAMISE KÄIK

Raamistik

- Käesolev hea tava sisaldub laiemas kohustuses, mille eesmärk on edendada meeste ja naiste võrdõiguslikkust ning töö- ja eraelu tasakaalu. See meede on osa üheksast hüvitiseest koosnevast komplektist, mille sisuks on ettevõtte töötajatele määratud toetus vanemlike kohustuste täitmiseks. Personaliosakond vaatab hüvitiste poliitika igal aastal üle, analüüsides meetmete edukuse määra ja seda, kuidas töötajad neid tajuvad.
- Ettevõttele omistati aastate 2005/2006 eest auhind „Võrdõiguslikkus on kvaliteet“, mida anti välja kuuendat korda. 2013. aastal omistati ettevõttele müügi- ja jaemüügisektori parima töökoha tiitel (auhinna andis IT-ajakiri *Exame*). 2018. aastal sai ettevõtte taas kord esikoha info- ja sidetehnoloogia sektori parima töökoha tiitli võistlusel.

Rakendamine

Ajal, mil töö- ja eraelu tasakaalustamine ning vanemluse kaitsmine olid nii ettevõtetes kui ka kogu ühiskonnas vähe tuntud ja suhteliselt vähe käsitletud teemad, oli ettevõtte Xerox Portugal üheks suunaseadjaks, sest oli tippjuhtkonna esitatud ettepaneku tulemusel pakunud seda meedet juba üle 15 aasta. Meetme kohta jagatakse teavet igal aastal koos teabega kõigi ettevõttes kehtivate hüvitiste kohta, seda levitatakse ka ettevõtte sidevõrgus.

Eelarve ja ressursid

Kuna meede on sügavalt juurdunud, on selle rakendamiseks eraldatud eelarve olnud pikka aega hästi määratletud. Personaliosakonna juhataja sõnul ei ole sellega seoses tekkinud ühtegi takistust ega järelepärimist.

Ettevõtte ei asenda ajutiselt lapsehoolduspuhkusel olevaid töötajaid, sest leiab, et nende puudumise ajal on võimalik tööd ümber korraldada.

Hea tava konsolideerimine ja jätkusuutlikkus

See meede on ettevõtte hüvitiste süsteemi juba kinnistunud ja seda peetakse omandatud õiguseks.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

- Ettevõtte juhtkond on selle hüvitise edendamise hästi vastu võtnud.
- Tõsiasi, et hüvitis määratakse töötajatele ilma lisatingimusteta, on aidanud kaasa selle laialdasele heakskiidule ja konsolideerumisele.

TULEMUSED

Tulemused – kasutusel põhinevad suhtarvud

Alates meetme kasutuselevõtust on seda antud 100% kõigile isadele või emadele, tänu sellele, et seda antakse igasugustes erinevates olukordades, mis on seotud lapsehoolduspuhkusega, sh selle kohustuslik kasutamine.

Mõlemast soost töötajate arv, kes on saanud sellest meetmest kasu pärast lapse sündi / lapsendamist

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Naised	2	1	-	-	-	1	4
Mehed	2	-	2	-	1	-	5
Kokku	4	1	2	0	1	1	9

Hinnang meetmega rahulolu kohta

Töötajate rahulolu määra ettevõtte hüvitiste poliitikaga hinnatakse ettevõttesiseste küsimustike regulaarse jaotamise teel. Küsimustikes on osa vanemlike kohustuste kaitsmise ning töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmete kohta. Neid teemasid on hinnatud positiivselt.

2018. aastal anti ettevõttele taas kord parima töökoha tiitel (auhinna andis välja IT-ajakiri *Exame*). Auhinna saaja valitakse töötajate antud teabe põhjal. Kuna töötajate osalus protsessis oli 90%, leiab personaliosakond, et see näide osutab, et ettevõtte on tegutsenud õiges suunas.

Kavandatud kohandused

Meedet kohandati, et seda saaks laiendada spetsiifilistele juhtumitele. Hetkel ei peeta ühtegi täiendavat laiendust vajalikuks.

KONTAKT

Maria Alexandra Pires

Personaliosakonna juhataja

Meiliaadress: maria.pires@xerox.com

Xerox Portugal (peakontor)

Edifício Xerox Avenida Infante Dom Henrique, Av.

Mar. Gomes da Costa, 1800-001 Lissabon

<https://www.xerox.com/pt-pt>



PERETOETUSTEENUSED



BELGIA

LIDL BELGIUM & LUXEMBOURG. PERETOETUSTEENUSED

ORGANISATSIOONI NIMI

Lidl Belgium & Luxembourg

TEGEVUSVALDKOND

Soodsate toidukaupade pakkuja

KAUBANDUS ja TOITLUSTUS

TÖÖTAJATE ARV

> 500

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Lidl teeb suuri pingutusi tagamaks, et nende personal naudiks töö- ja eraelu tasakaalu. Üheks näiteks on toetuse pakkumine majapidamisteenustega.

Ettevõttesisene triikimisteenus

Ettevõttesisene triikimisteenus tehakse kättesaadavaks peakontori töötajatele. Töötajad tasuvad selle teenuse eest ise teenusevautšeritega, kuid Lidl tegeleb teenuse korraldamise praktilise poolega. Töötajad võivad jätta oma korvi triikimiseks mõeldud riietega vastuvõtulauda teisipäeval või neljapäeval ja selle sealt mõned päevad hiljem ära võtta.

Soodustus lastehoiuteenusele

Lisaks on töötajatel õigus saada soodustust ühe lapse kohta 3 eurot päevas (piiratud 600 euroga aastas) lastehoiuasutustes, mida tunnustab agentuur Kind en Gezin (Laps ja Perekond).

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Kõik peakontoris töötavad töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Teatud hierarhilisest tasandist alates täheldati ettevõttes suurt naistöötajate väljavoolu. Karjääri edendamise ja töövõtt seiskusid nendel tasanditel. Kuigi 65% töötajatest on naised, langeb see protsent hierarhia ülemistel tasanditel järsult: filiaaljuhatajate seas on naisi 46%, piirkonnajuhtide seas 27% ja tippjuhtkonnas 17%.

Analüüsi ja uuringu järel leiti, et selle peamiseks põhjuseks oli töö- ja eraelu tasakaal. Kõrgemate ametikohtadega kaasneb suurem vastutus ning tööd ja perekonda on raskem ühildada. Seetõttu küsiti

naistöötajatelt, mida nad selle hõlbustamiseks vajavad. Nimetati mitmeid konkreetseid asju, nagu näiteks triikimisteenus ja kaugtöö. Nelja aasta jooksul võeti töötajate töö- ja eraelu tasakaalu optimeerimiseks vähehaaval kasutusele mitmeid meetmeid.

Meetmeid puudutavad ideed tulevad mitmetest kanalitest, näiteks juhatuselt, personaliosakonnalt ja ka töötajatelt endilt. Need esitatakse juhatusesele kinnitamiseks, mille järel valmistatakse ette kontseptsioon. Kui see kontseptsioon on kinnitatud, pööratakse sellega projekti juhatuse poole, mis koosneb 10–15 osakonna juhatajast, kes annavad tagasisidet oma rolli ja osakonna huvide põhjal. Kui tagasisidega on nõustunud, algab projekti kasutuselevõtt, keskendudes suuresti projekti kohta käiva teavitustöö tegemisele. Triikimisteenust, soodustust lastehoiuteenusele ja teisi meetmeid käsitletakse uute töötajate teabepäeval.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Sellises suures ettevõttes on kommunikatsioon väga tähtis. Üks hinnang tuvastas vajaduse suurendada kommunikatsiooni mitmetel põhjustel, näiteks tagamaks, et kogu kommunikatsioon jõuaks erinevate filiaalideni. See viis rakenduse TeamLidl loomiseni, et töötajatel oleks otsene ligipääs ettevõtte Lidl kommunikatsioonile ja teabele.

Algatused tuleb lõimida personalistrateegiasse, et ka ettevõtte kõrgem tasand need omaks võtaks. Sellises hierarhilises ettevõttes nagu Lidl on väga oluline, et juhtimistasand oleks nendega nõus. Saadiku olemasolu tippjuhtkonnas kiirendab protsessi oluliselt ja tagab projektidele vajaliku toetuse.

TULEMUSED

Lidl teeb suuri pingutusi tagamaks, et tema personal naudiks töö- ja eraelu tasakaalu. Üldjuhul on töö- ja eraelu tasakaalustamise meetmetel positiivsed tulemused. 75% töötajatest töötab osalise tööajaga, sh 57% meestöötajatest, ja rohkem kui kolmveerand töötajatest töötab tähtajatu töölepinguga.

KONTAKT

<https://www.werkenbijlidl.be/nl/1973.htm>

VOKA KAMER-VAN-KOOPHANDEL WEST-VLAANDEREN VZW. KENNEDY KIDS (LASTEHOID)

ORGANISATSIONI NIMI

Voka Kamer-van-Koophandel West-Vlaanderen vzw

TEGEVUSVALDKOND

Üks kuuest piirkondlikust kaubanduskojast Flandrias, mis on seotud kolme sambaga: võrgustikutegevus, lo-bitöö ning teadmised ja nõuanded.

KVATERNAARSEKTOR (äriettevõtete ja füüsilisest isikust ettevõtjate toetusteenused)

TÖÖTAJATE ARV

51–250

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Võrkorganisatsioonis töötades oodatakse töötajatelt teatud paindlikkust. Selleks et vähendada nende töötajate koormust, kes vajavad koolivaheaegadel lastehoiuteenust, käivitati algatus „bijspelen“. Selleks tegi Voka West-Vlaanderen koostööd Cokidoga ja ühendas jõud kohaliku organisatsiooniga Intercommunale Leiedal.

Algatus pakub töötajatele koolivaheaegadel lastehoidu töökohal. Töötajad ise, sh laste vanemad, veedavad pool päeva laste eest hoolitsedes. Algatus sai alguse 2020. aasta veebruari kevadvaheajal ja sellele pandi nimeks Kennedy kids selle lähedal asuva tänava ja äripargi järgi, kus mõlemad osalevad organisatsioonid asuvad.

Töötajad, kes abistavad lastehoiuga, ei pea puhkust taotlema, neile antakse vaheajapäeval vabaks pool päeva, mis on täielikult tasustatud. Lisaks ei pea lapsevanemad sel päeval lastehoiu eest maksma. Siiski maksavad nad väikest tasu organisatsioonile ja projekti koordineerimise eest.

Ka töötajate perekonnad ja tuttavad, näiteks vanavanemad või töötajate vanemad lapsed, saavad selles osaleda. Nad pühendavad oma aega vabatahtlikult tasuta.

Algatust „bijspelen“ korraldatakse igal koolivaheajal (mõned päevad/nädalad) olenevalt töötajate tegelikust nõudlusest ja konkreetsetest vajadustest.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Kõik töötajad, kellel on lapsed vanuses 2,5 kuni 12 aastat.

RAKENDAMISE KÄIK

2018. aasta lõpus toimus töötajate rahulolu uuring selistel teemadel nagu kultuur, töötingimused, töö- ja eraelu tasakaal ning paindlikkus. Juhtkond ja tegevjuhtkond koostasid uuringu tulemuste põhjal tegevuskava.

Mänguskeemi ja Cokido idee esitati ühel sellisel mitte-ametlikul hommikul koosolekul peadirektoriga, kus kolleegid saavad jagada ettevõttes Voka West-Vlaanderen töötamisega seotud probleeme. See pakkus tegevuskava jaoks välja konkreetse väljundi.

Kõiki töötajaid teavitati projektist igakuisel koosolekul. Algatusest teavitatakse ka ettevõtteväliseid liikmeid ja ettevõttesiseselt jagatakse rakenduse WhatsApp gruppides fotosid ja lugusid.

Mõned nädalad enne koolivaheaja algust annavad töötajad teada, kas nad vajavad lastehoidu või plaanivad oma laste eest ise hoolitseda. Seejärel registreeritakse see rakenduses. Cokidost on võimalik soetada ka vahenditega mänguasjakaste.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Ettevõttel Voka West-Vlaanderen oli võimalus osaleda toetusprojektis koos VLAIO ja HIVA-ga ning ettevõtte jagab kulusid partnerorganisatsiooniga Intercommunale Leiedal. Investeering on kindlasti seda väärt, kui algatust on võimalik teostada igal koolivaheajal piisava arvu lastega.

Algatuse esmakordsel korraldamisel (2020. aasta veebruari kevadvaheajal) oli see mõlemale organisatsioonile, eriti neile inimestele, kes selle plaanimist juhitud, siiski väga aeganõudev. Alates 2020. aasta suvevaheajast on Cokido võimaldanud kasutada rakendust, mida saab kasutada graafiku koostamiseks ja kiireks kontrollimiseks. See rakendus on vajalik organisatsiooni halduskoormuse leevendamiseks. Lisaks oli esimese sessiooni korraldamise ja lastehoiu plaanimisega seotud liiga palju töötajaid. See toimib

paremini, kui lõppvastutus antakse ainult mõnele töötajale.

TULEMUSED

2020. aasta veebruari kevadvaheajal oli algatuses „bijspelen“ 42 tingimustele sobivast lapsest võimalik osaleda 20-l. Juuli esimesel nädalal osales partnerorganisatsiooni Intercommunale Leidal ajutise puudumise tõttu (põhjuseks oli kodust töötamine COVID-19 kriisi ajal) ainult 10 last.

Lapsevanemad on väga positiivselt meelestatud, sest nad saavad olla tööl, kui nende laste eest hoolitsevad kolleegid.

See muudab ka õhkkonna kontoris eriti meeldivaks: mängivate laste nägemine, fotode jagamine ja mõnus atmosfäär soodustavad suurt ühtekuuluvustunnet kolleegide seas.

Lisaks meeldib see väga ka lastele. Seda osaliselt seetõttu, et lastehoiu pakkumisel abistavad paljud noored kolleegid, toetudes omaenda kogemusele noorteorganisatsioonidest.

KONTAKT

<https://www.voka.be/west-vlaanderen>



EESTI

IGLU OÜ. LASTENURK JA KOHT, KUS VÄIKSEMAD LAPSED SAAVAD UINAKUT TEHA

ORGANISATSIIONI NIMI

Iglu OÜ

TEGEVUSVALDKOND

Info- ja side, tarkvaraarendus

ERASEKTOR

TÖÖTAJATE ARV

11–50

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

- › Üritustele on alati oodatud töötajate kaaslased/lapsed. Ürituse planeerimisel kirjeldatakse, kellele üritus sobib, kui jõukohane on see lastele jne. Töötajaid julgustatakse kaaslasi/lapsi kaasa võtma. Näiteks on kaaslased ja lapsed osalenud kanu- matkal, rattamatkal, discgolfi üritusel, *slackline*'i treeningutel ja isegi mälumängul (lapsed tegelesid siis omaette).
- › Kord aastas korraldatakse perepäeva. Ürituse programmi koostamisel arvestatakse, et see oleks huvitav eelkõige lastele.
- › Ettevõtte Tallinna ja Tartu kontorid on lastele sisse seatud nurgake, kus on neile sobilik mööbel ja meelelahutuseks vajalikud vahendid (arvuti, multi- kad, raamatud, puzzled, lauamängud, joonistamis- vahendid, värvipildid, legoklotsid, nukud, autod jms) ning koolilastele õppimise koht. Lastenurga kõrval on lapsevanema töökoht. Mõlemas kontorid on väikelastel võimalik lõunauinakut teha.

TEGEVUSTE SIHTRÜHM

Ennekõike lastega töötajad, ka töötajate pereliikmed

RAKENDAMISE KÄIK

Töötajaid julgustatakse oma võimaluste kohta infot küsima. Meetmed täiendavad Iglu väärtusi, oluline on mõista, et töötaja töö- ja pereelu moodustavad terviku.

Meetmed lepiti kokku töörühmas, kuhu kuulusid nii töötajate kui ka juhtkonna esindajad. Enamiku meetmeid pakkus välja personalijuht, lastenurga soovi rõhutasid töötajad.

Eelarvet vajab lastenurga sisustamine, aga meelelahutuseks vajalike asjade hulgas on nii töötajate enda toodud kui ka Iglu kasutatud töövahendeid, näiteks arvutid vms. Eraldi eelarve on perepäeva üritusel.

Meetmed vajavad pidevat ülevaatamist, et tagada nende kaasaegsus ja sobituda üldisse olukorda.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Probleeme ei ole tekkinud. Kõige tähtsam on hoida töötajad kursis neile pakutavate võimalustega.

TULEMUSED

Töötaja kaaslastele ja lastele mõeldud üritustel osalejaid on järjest rohkem. Piisavat kasutust leiab lastenurk. Perepäeva osalus on olnud 90 protsenti.

Kasu saab kogu kollektiiv, sest üksteise kaaslaste ja lastega tutvumine aitab paremini oma kolleegi (tema töötaja eripära jms) mõista.

KONTAKT

www.iglu.ee

LENNULIIKLUSTEENINDUSE AKTSIASELTS. LASTETUBA

ORGANISATSIOONI NIMI

Lennuliiklusteeninduse Aktsiaselts

TEGEVUSVALDKOND

Transport ja logistika

Lennuliiklusteenuse osutamine ja lennuohutuse tagamine

Riigiettevõtte

TÖÖTAJATE ARV

51–250

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

- › **ÜritusKorraldusMeeskonna (ÜKM) loomine ja organiseeritud üritused, mis on** avatud kõigile ettevõtte töötajatele. Nii mõnestki tegevusest võetakse osa koos perega. Näiteks ühine õine loomaaiakülastus, tee- ja kohvikoolitused, laternamatk kanuudega, mälumängud ja fotojahid.
- › Lastetoa loomine ja sisustamine. Lastetoa ja töökohta vahel on klaasist sein, mis võimaldab vanemal last pidevalt jälgida ning samal ajal ergonomiliste töövahenditega tööd teha. Ettevõttes on magamisruumid, kus regulaarselt voodipesu vahetatakse. Nendes ruumides saab puhata (eeskätt öövahetuse töötajad), aga neid kasutavad ka töötajate lapsed, kes on vanematega tööl kaasas ja teevad lõunauinakut.

TEGEVUSTE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

Lastega töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Varem on ettevõttes enamik üritusi korraldanud ja algatanud personaliosakond. Ettevõttes on erinevate huvialadega inimesi, seetõttu loodi **ÜritusKorraldusMeeskond (ÜKM)**. ÜKM koosneb eri osakondade töötajatest, ca 8 inimest. Igal aastal on neile tegevuste planeerimiseks eraldatud teatud summa. Meede on jätkusuutlik ja osavõtt tegevustest hea. Kui inimesed saavad ise ideid algatada ja neid ellu viia, võtavad nad suurema vastutuse, tegevused on huvitavamad ja kaasavamad, sest korraldamisse ja planeerimisse on kaasatud suurem sihtrühm.

Lastetoa loomine ja sisustamine. Ettevõtte lõi tingimused (andis ruumi, varustas inventariga, panustas ka raamatute jms tellimisse ja jälgis, et kõik vajalik on olemas), kuid kaasatud olid ka töötajad. Nad pakkusid ja töid kodust korralikke mänguasju ja laste arengut soodustavaid esemeid, mida kodus enam ei vajanud. Lastetoa korrashoiu eest vastutab lapsevanem, kelle laps seal mängib. Aeg-ajalt on töötajad teinud omal algatusel suurpuhastust (puzzlede sorteerimine jne) ja toonud juurde vajalikke asju.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Takistuseks sai koroonaviiruse levik, vältida tuleb kontakte, kuid mõne aja jooksul kohaneti ja prooviti mitmesuguseid veebipõhiseid algatusi (mälumäng, fotovõistlus jms).

TULEMUSED

- › ÜKM puhul on toimivuse näitajaks võrdlemisi suur osalejate ja huviliste arv, see on toimunud juba pea-aegu kaks aastat.
- › Lastetuba toimis väga hästi enne koroonaviiruse levikut, inimesed võtsid lapsed tööle kaasa. Praegu on kontoripool suunatud kodutööle ja kontoris on kontaktid piiratud.

KONTAKT

<http://www.eans.ee/>



PORTUGAL

AUCHAN RETAIL PORTUGAL, S.A. EELKOOLITEENUSE PAKKUMINE ETTEVÖTTE TÖÖTAJATE LASTELE

ORGANISATSIIONI NIMI

Auchan Retail Portugal, S.A.

TEGEVUSVALDKOND

Toiduainetööstus ja jaemüük

TULUNDUSLIK ERASEKTOR (Portugali mandriosa)

Tegevusala: toiduainete ja muude toodete tootmine ning jaemüük – Euroopa NACE-koodid C10 ja G47.2

Traditsiooniliselt naistekeskne sektor, kus meestööjõud on alaesindatud.

TÖÖTAJATE ARV

9000 töötajat

3240 meest (36%) ja 5760 naist (64%)

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Kirjeldus: töötajate lastele on avatud kaks eelkooli (*Colégios Rik&Rok*), millest üks avati 2010. aastal Amadoras ja teine 2012. aastal Alfragides. Koolid võtavad vastu ka ettevõtte Auchan Retail Portugal alla kuuluva Mulliezi Pereühenduse töötajate lapsi, samuti teiste ettevõtete töötajate või nendes kogukondades elavate inimeste lapsi, kus eelkoolid tegutsevad.

Rik&Roki eelkoolide kirjeldus

- › Avatud iga päev kell 7.00 - 12.30, sh nädalavahe- tustel ja riigipühadel.
- › Asuvad Lissabonis suurte Auchani supermarketite vahetus läheduses.
- › Iga õpilase maksimaalne viibimine koolis on määratud järgmiselt: 11 tundi päevas, 5 päeva nädalas, 11 kuud aastas.
- › Laste maksimaalne arv: 156 last Alfragides ja 149 last Amadoras.
- › Koolidesse registreerunud laste arv jääb vahemik- ku kolm kuud kuni kuus aastat.

Koolide haldamise tingimused ja hariduskäsitus

- › *High Scope* hariduslik lähenemine õppimisele on lisaks lapse autonoomia ja vabaduse edendamisele

suunatud aktiivsele õppeprotsessile, mis saavuta- takse peamiselt katsetamise teel.

- › Iga *Rik&Roki* kooli abistab hariduspsühholoog, kes teostab järelkontrolli ja nõustab lapsi, nende isasid/ emasid ja õpetajaid.
- › Umbes kolmandik saadaolevatest kohtadest on re- serveeritud kohalikest kogukondadest pärit lastele või sotsiaalkindlustusteenuste kaudu suunatud las- tele.
- › Kuutasu arvutatakse selle alusel, mis on vastava perekonna sissetulek inimese kohta, ja see võib jääda vahemikku 18 kuni 340 eurot (praegune mak- simumsumma).
- › Eelkoole juhivad sihtasutus Pão de Açúcar-Auchan ja need on isemajandavad koolid.

Eesmärgid

- › Töötajate töö-, pere- ja eraelu tasakaal, pakkudes Auchani supermarketite ümbruskonnas taskuko- haste hindade ja kohandatavate tunniplaanidega eelkoole.
- › Julgustada Auchani keti töötajaid rohkem lapsi saa- ma.
- › Pakkuda kogukonnale kvaliteetset eriharidust.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Töötajad, kellel on kuni 6-aastased lapsed

RAKENDAMISE KÄIK

Raamistik

Portugalis kuulus ettevõtte algselt Brasiilia kontsernile Pão de Açúcar, kuni töötajad selle ise 1992. aastal välja ostsid ja hiljem 1996. aastal Auchani ketile müü- sid. Üleminekuperioodi ajal pandi osa kõrgema juht- konna saadud rahast kõrvale, et asutada sihtasutus Pão de Açúcar-Auchan (FPA-A), mille lõid juhtivtöötajad eesmärgiga aidata neid, kes seda kõige enam va- javad. Sihtasutust juhivad ettevõtte töötajad vabataht- likkuse alusel.

Pärast seda, kui Auchan Portugal oli ettevõtte välja ostnud, hakkas see pakkuma sihtasutusele rahalist toetust iga-aastase annetuse kaudu (protsent ettevõt-

te töötajate kogu netotulust). Sihtasutus oli suunatud üksnes sotsiaalsektorile, hõlmates tehnilist meeskonda, kuhu kuuluvad psühholoogid, sotsioloogid ja sotsiaalametnikud, et oleks tagatud järelkontroll töötajate sotsiaalsete, majanduslike ja tervislike vajaduste suhtes. Sihtasutus Pão de Açúcar-Auchan annab töötajate lastele toetusi nagu stipendiumid ja kooliauhinnad, abi õppevahendite soetamiseks, puhkelaagrite ja ülikoolitasude maksmine.

Rakendamine

Eelkoolide avamise idee tuli nendelt töötajatelt, kes kurtsid, et neil on raske hoida tasakaalu oma laste kasvatamise ja tööelu vahel. Nad avaldasid soovi panna oma lapsed töökohtade läheduses asuvasse eelkoolidesse, mis pakuvad Auchani supermarketi tööaegadega sobivaid tunniplaane. Personaliosakond hakkas saama töötajatelt vihjeid, mis seisnesid selles, et piirangutel oli vahel perekonna otsusele veel lapsi saada negatiivne mõju.

Selleks, et vastata töötajate nõudmistele, otsustas sihtasutus FPA-A 2005. aastal luua uue tegevusala (eelkoolid) ja kasutada seejuures ära PARES programmi. Seda silmas pidades õnnestus personaliosakonna juhatajal saada sihtasutuse ettepaneku elluviimiseks raha sotsiaalkindlustuse fondidest. Algul nägi ettepanek ette viie eelkooli avamist – kolm Lissabonis ja kaks Oportos. Esimene osa ehitati 2010. aastal Amadoras. Kool asus Ibeeria poolsaare suurimas ostukeskuses Auchani antud krundil ja tähendas ühe Auchani supermarketi lao lammutamist ning selle asemele *Rik&Roki* eelkooli ehitamist. Teine eelkool, mis asus Alfragides Alegro ostukeskuse kõrval, pühitseti sisse 2012. aastal ja sai Oeirase kohaliku omavalitsuse volikogu toetuse, millega neile anti ostukeskusega külgnevat maad.

Eelarve ja ressursid

Koolid ehitati valmis alates vundamendist, kasutades sihtasutuse FPA-A ja sotsiaalkindlustuse fondide rahastust. Iga kooli keskmine ehituskulu oli 1,3 miljonit eurot, ületades peaaegu 50%-ga projekti algselt plaanitud kulusid. See tähendas, et sihtasutuse FPA-A rahastus, mis oli algul eraldatud viie kooli jaoks, oli nende kahe kooli ehitamisega ära kasutatud nende õigusnõuete tõttu, mis olid vahepeal kehtima hakanud.

Koole juhib sihtasutus FPA-A ja need on olnud alates 2018. aastast isemajandavad. Koolide avamisel saadi

lastesõime töö korraldamiseks toetust sotsiaalkindlustuse fondidest, kuid haridusministeerium hakkas toetama eelkoole/lasteaedu alles 2018. aastal.

Hea tava konsolideerimine ja jätkusuutlikkus

Käesolev meede on konsolideeritud ja maa kasutamise seotud kokkulepetes on keskmiseks kestuseks sätestatud 30 aastat, lisaks on võimalus seda pikendada, kui projekt veel kestab.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

- › Nende koolide ehitamisel olid otsustavaks teguriks Portugali riigilt saadud rahalised vahendid.
- › Koolid ei tööta 100% täituvusega, kuigi ootejärjekorrad on pikad. Selle olukorra põhjuseks on praegused seadused, mis põhinevad traditsioonilisel haridusmudelil, mille nõudeks on väiksem õpilaste arv võrreldes algselt plaanitud arvuga.

TULEMUSED

Tulemused

30% *Rik&Roki* eelkoolidesse registreerunud lastest on need, kelle vanem(ad) töötab/töötavad Auchani supermarketites ja Mulliezi kontsernis.

Hinnang meetmega rahulolu kohta

Seoses sihtasutuse FPA-A juhtimisega toimub töötajate seas uuring, et mõõta rahulolu määra sihtasutuse osutatud teenustega. Tagasiside on olnud positiivne ja töötajatelt on tulnud ka täiendav mitteametlik tagasiside, et juurde on vaja ehitada rohkem eelkoole.

Kavandatud kohandused

Sihtasutus FPA-A plaanib avada uued *Rik&Roki* koolid ja otsib olemasolevaid hooneid, mida on võimalik vastavalt kohandada. Suure tõenäosusega pühitsetakse uus kool sisse Oportos.

KONTAKT

Jorge Filipe

Personaliosakonna juhataja

Meiliaadress: jorge.filipe@auchan.pt

Auchan Retail Portugal, S.A. (peakontor)

Estrada de Paço de Arcos, N°48-A 2770-129, Paço de Arcos

<https://www.auchan.pt/>

NESTLÉ PORTUGAL UNIPESOAAL, LDA. LASTE EEST HOOLITSEMISE JA IMETAMISE TUBA

ORGANISATSIiooni NIMI

Nestlé Portugal Unipessoal, Lda

TEGEVUSVALDKOND

Toiduainetööstus

TULUNDUSLIK ERASEKTOR (Portugali mandriosa ja saarestik)

Tegevusala: toiduainete ja jookide tootmine ning levitamine – Euroopa NACE-kood C10

Sektoris on tasakaalustatud tööjõud, mis koosneb mõlemast soost töötajatest.

TÖÖTAJATE ARV

2339 töötajat

1183 meest (51%) ja 1156 naist (49%)

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Kirjeldus: sellise laste eest hoolitsemise ja imetamise toa kättesaadavaks tegemine, mida on võimalik kasutada ka beebide eest hoolitsemiseks.

Tingimused

- Tuba pakub rahulikku, privaatsset õhkkonda. Selle kujundus on pastelsetes toonides ja seal poleettevõtte toodete reklaamide.
- Toas on olemas sohvad, külmkapp, rinnapumbad ja mähkimislaud.
- Tuba võivad kasutada nii mees- kui ka naistöötajatel, kes toidavad last rinna või pudeliga.
- Tuba kasutavad peamiselt naistöötajad, et pumbata rinnapiima, mida on võimalik hoiustada külmkapis. Kui meestöötajad võtavad oma lapse tööle kaasa, saavad nad tuba kasutada beebide eest hoolitsemiseks.
- Töötaja ei pea tuba reserveerima ega küsima luba beebi imetamiseks, nagu on sätestatud tööseadustiku artiklis 47.

Eesmärgid

- Edendada imetamist ja võimaldada lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötajatel jätkata beebide toitmist neile sobival viisil.
- Pakkuda töötajatele mugavaid ja sobivaid tingimusi, kus nad saaksid oma väikelaste eest hoolitseda.
- Aidata kaasa väikelaste tervislikule toitumisele.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Mõlemast soost töötajad, kes soovivad kohta, kus oleks võimalik oma beebi eest pärast lapsehoolduspuhkuselt naasmist hoolitseda, või laste/beebidega töötajad.

RAKENDAMISE KÄIK

Raamistik

Ettevõtte üheks missiooniks on aidata kaasa laste tervislikule toitumisele. Seda eesmärki arvestades edendab ettevõtte imetamist, pidades seda beebidele kõige tervislikumaks valikuks, hoolimata sellest, et ettevõtte müüb tooteid, mis asendavad rinnapiima. See kinnitus koos ettevõtte poliitikaga saavutada töö- ja pereelu tasakaal ning vanemlike kohustuste kaitsmine viis selleni, et ettevõtte organiseeris laste eest hoolitsemise ja imetamise toa. Selle poliitika raames kavatakse 2022. aastaks ehitada laste eest hoolitsemise toad ettevõtte valdustes kogu riigis eeldusel, et igas tehases töötab rohkem kui 50 töötajat.

2015. aastal algatas ettevõtte sellise poliitika vanemlike kohustuste kaitsmiseks, mis keskendus emadusele. See vaadati 2019. aastal uuesti üle pärast seda, kui võeti arvesse võrdõiguslikkust toetavate organisatsioonide foorumi *iGen* panust. Seda tõsiasja arvestades võttes kohandati meetmeid nii, et need arvestaksid nii esimese kui ka teise hooldajaga. Vanematoetuse hüvitiste pakett hõlmab tooteid, mida antakse lapsele tema esimese eluaasta jooksul arsti juhiste ja ettekirjutuste kohaselt, ettevõttes pakutavaid mugavusi, mis on kohandatud laste järgi, juhul kui nad peaksid vajama oma ema/isa tähelepanu töökohal, kui see asub peatehases (Lissabonis), ning võimalust võtta pikendatud lapsehoolduspuhkust vahemikus 14 kuni 18 nädalat.

Rakendamine

Laste eest hoolitsemise tuba pühitseti sisse 2013. aastal ettevõtte peatehases, kus töötab umbes 1000 töötajat. See oli kontserni Nestlé Group ülemaailmse liikumise, mille eesmärk on edendada vanemlike kohustusi ja rõhutada emapiima olulisust, tulemus. Algatuse käivitamise eest vastutas lastetoidu osakond, mida toetasid personaliosakond ja äriühingu kommunikatsiooniosakond. Toa ehitamine võttis umbes kaks kuud, projekti järelevalvet teostasid laste toitumise meditsiini- ja teadusküsimuste ametnik ning ettevõtte

taristute eest vastutav isik. Toa kujundamisel hoolitse- ti selle eest, et see oleks ohutu ja mugav ning nõuete- kohaselt varustatud, et see vastaks beebide ja nende emade ning isade vajadustele.

2021. aasta alguseks on ettevõtte ehitanud veel kaks laste eest hoolitsemise tuba, millest üks on Avanca tehases (kus on umbes 400 töötajat) ja teine Oporto tehases (kus on umbes 200 töötajat).

Ettevõtte oli üks esimesi äriühinguid riigis, mis oma töötajatele seda hüvitist pakkus. Hiljem kutsuti ettevõ- te kirjeldama meedet televisiooniprogrammides ja haiglates.

Hüvitiste paketi levitamiseks kasutatakse ettevõttesi- sest platvormi ning laste eest hoolitsemise toa avami- sel käivitati selle kohta reklaamikampaania. Järgmiste tubade sissepühitsemisel käivitatakse samuti reklaa- mikakampaaniad, et töötajaid sellest hüvitisest teavita- da.

Eelarve ja ressursid

Laste eest hoolitsemise toa ehitamiseks ja sisseead- miseks eraldati umbes 2000 euro suurune eelarve. Ettevõttel oli võimalik saada tänu suurele kaubako- gusele, mida ta tavaliselt soetab, mööbli ja seadmete ostmisel soodustust.

Hea tava konsolideerimine ja jätkusuutlikkus

Meedet laiendatakse ettevõtte töö- ja pereelu tasa- kaalu saavutamiseks kehtestatud meetmete jätku- suutlikkuse kontekstis, et laste eest hoolitsemise toad oleksid ka riigi teistes tehastes.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

- › Ettevõtte juhtkond võttis selle väga hästi vastu ja skeemis osalevate sektorite kaasamine tagas ette- võtte toetuse ja meetmele pühendumise.
- › Tööala kohandamine nii, et naistöötajad, kes soovi- vad pärast tööle naasmist oma beebide imetamist jätkata, kindlustab, et emadus ja imetamine ei oleks naistele ametialaselt kahjustavad, vaid viiksid pi- gem meeste ja naiste veelgi võrdsemate töötingi- musteni.
- › Töötajate ülemused ei teatanud ühestki vastuseisu meetmele, kui naistöötajad soovisid laste eest hoo- litsemise tuba kasutada. Töösuhete juhi sõnul suh- tutakse ettevõttes õigusesse imetada lugupidavalt, kuna selle olulisus on üldtunnustatud.

- › Ruumi kasutuselevõtuga seoses ei teatatud ühest- ki väljakutsest, kuid töösuhete juht leiab, et välja- kutsed ja tõsised mured seoses nende hüvitiste poliitikate koostamisega, mille eesmärk on edenda- da meeste ja naiste võrdõiguslikkust ning julgusta- da meestöötajaid olema rohkem kaasatud, on tun- tavad kogu ettevõttes.

TULEMUSED

Tulemused – kasutusel põhinevad suhtarvud

Ruumi kasutab keskmiselt üks inimene päevas. Töösuhete juht leiab, et ettevõtte paindlike graafikute poliitika on toonud kaasa selle, et ruumi ei kasuta kõik inimesed, kellel on õigus seda teha.

Hinnang meetmega rahulolu kohta

Ettevõtte jagab igal aastal töötajatele küsimustiku, et kontrollida nende rahulolu ettevõttes kehtiva hüvitiste poliitikaga. Laste eest hoolitsemise toale on küsimus- tikes antud positiivne hinnang peamiselt seetõttu, et see võimaldab naistöötajatel pärast lapsehoolduspuh- kust tööle naasta ja jätkata oma beebi imetamist.

Kavandatud kohandused

Hoones toimuvad ümberkujundused ja vastav tuba hakkab asuma meditsiinikeskuse lähedal. Selle kujun- duses ei tehta ühtegi muudatust, kuid plaanis on kasu- tada materjale, mida on lihtsam puhastada, muutes toa nii veelgi hügieenilisemaks. Peamiseks plaanitud muudatuseks on meetme laiendamine, ehitades tube ettevõtte teistes tehastes.,

KONTAKT

Cristina Agostinho

Töösuhete juht

Meiliaadress: cristina.agostinho@pt.nestle.com

Nestlé Portugal (peakontor)

Rua Alexandre Herculano, 8, 2799-554 Linda-a-Vel- ha, Portugal

<https://empresa.nestle.pt/>

NOVADELTA – GRUPO NABEIRO. HARIDUSKESKUSE PAKKUMINE ETTEVÖTTE TÖÖTAJATE LASTELE

ORGANISATSIONI NIMI

Novadelta – Grupo Nabeiro

TEGEVUSVALDKOND

Kohvi ja kohviasendajate röstimine

TULUNDUSLIK ERASEKTOR (Portugali mandriosa)

Tegevusala: tee ja kohvi töötlemine ning hulгимүүк – Euroopa NACE-koodid C10.8.3 ja G46.3.7

Traditsiooniliselt meeste keskne sektor, kus naistöötajad on mõningal määral allaesindatud.

TÖÖTAJATE ARV

523 töötajat

298 meest (57%) ja 225 naist (43%)

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Kirjeldus: hariduskeskus (CEAN) on mõeldud ettevõtete töötajate lastele ja on avatud ka kohaliku kogukonna lastele.

Hariduskeskuse (CEAN) kirjeldus

- Hariduskeskus pakub kahte teenust: kaks eelkooliruumi ja vabaajakeskus (CATL).
- Hariduskeskuse eelkooliosas käivate laste vanus jääb kolme ja kuue eluaasta vahele, vabaajakeskuses osalevate laste vanus aga kuue ja kaheistkümne eluaasta vahele.
- Hariduskeskuse lahtiolekuaeg on pikem kui ettevõtte tööaeg, see on avatud 8.00 – 19.30.
- Nii vabaajakeskuses kui ka eelkoolikeskuses on töötoad, kus lapsed võivad käia kuni kolm kuud: kunst, raamatukogu, eksperimentaalteadus, näitering, inglise keele õpe, informaatika, robotika, kaunid kunstid, Portugali kirjandus, tennis, füüsilised ja motoorikat arendavad treeningud ning muusika. Selle perioodi lõpus teeb iga laps vabalt valitud projekti, millega julgustatakse lapse ettevõtlusoskusi. Eesmärgiks on klubiliste tegevuste abil edendada lapse väärtusi ja oskusi valdkondades, mis on seotud kodakondsuse, vabatahtliku töö, projektitöö, solidaarsuse ja keskkonnaharidusega.
- 2020. aasta novembrini töötas hariduskeskus 180 lapsega.

Hariduskeskuse haldustingimused

- Hariduskeskus järgib lähenemisviisi „Maailma muutvate ideede omamine“, mille eesmärk on edendada loomingulisust, vastupidavust ja ettevõtlusoskusi.
- Hariduskeskuses osalemise kriteeriumiks on esiteks see, et laps oleks vähemalt kolmeaastane, ja teiseks registreerimise kuupäeva kronoloogiline järjekord.
- Hariduskeskust haldab *Associação Coração Delta* (Delta Südameühing), mis on Nabeiro kontserni kuuluv sotsiaalse solidaarsuse eraasutus, ja see on avatud kogukonna lastele: ainult 4% keskuses käivate laste emad ja isad ei tööta ettevõttes.
- Koostööleping sotsiaalkindlustusametiga tähendab seda, et 67% hariduskeskuse kogumahust on subsideeritud.
- Kuutasud on kehtestatud iga perekonna sissetuleku järgi inimese kohta ja need on jagatud üheksaks osaks. Keskmine kuutasu on 30 eurot.
- Kuutasud katavad kõigi saadavate teenuste kulud, sh laste transport ja kerged eined teeajal.

Eesmärgid

- Edendada töötajate töö- ja pereelu tasakaalu, pakudes neile taskukohaste hindadega hariduskeskuse teenuseid, mida nende lapsed saavad ema/isa tööpäeva jooksul kasutada.
- Pakkuda kohalikele elanikkonnale spetsiaalset kvaliteetset haridussüsteemi, pidades meeles selle kohaliku piirkonna profiile ja väljakutseid, kus ettevõtte tegutseb (Portugali sisemaal asuv omavalitsus Campo Major), kus on väga noor elanikkond ja väga vähe alternatiive – seal on ainult üks riiklik koolivõrk).
- Võimaldada lastel õppida erinevaid valdkondi, edendades uuenduslikke, proaktiivseid ja ettevõtlusega seotud oskusi.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Töötajad, kellel on kuni 12-aastased lapsed

RAKENDAMISE KÄIK

Raamistik

Ettevõtte on juba 1960. aastatest pakunud oma töötajatele ja kogukonnale meetmeid ja hüvitisi, mis suu-

rendavad sotsiaalset vastutust. Sellest ajast saadik on ettevõtte tugevdanud erinevate meetmete rakendamist selles valdkonnas. Ettevõtte peab end pereettevõtteks, kuna perekond on alati selle organisatsioonilises struktuuris osalenud. Ettevõtte kutsuti koonduma esimesse rühma, mis võistles töö- ja eraelu tasakaalustamise pakti eest, mis oli üks programmi 3 em Linha telgedest. Tegemist on programmiga töö-, era- ja pereelu tasakaalu leidmiseks Portugali standardi NP 4552:2016 (Töö-, pere- ja eraelu tasakaalu haldussüsteemi sertifikaat) alusel. Ettevõtte oli esimene sertifitseeritud äriühing Portugalis. Sertifitseerimine viis selleni, et ettevõtte korraldas kõik kehtivad meetmed, et saada asjakohaselt sertifitseerimisasutuselt ametlik tunnustus.

Novadelta ettevõtte, mis kuulub Nabeiro kontserni, hõlmab 22 äriühingut, kus töötab umbes 4000 töötajat. Ettevõtte meetmed töö- ja eraelu tasakaalustamise edendamiseks on kohaldatavad kõigis kontserni kuuluvates ettevõtetes, kuid siiski tasub rõhutada, et ainult Novadeltal on Portugali standardi 4552:2016 sertifikaat.

Ettevõttel on tihedad sidemed kohaliku kogukonnaga, mistõttu Nabeiro kontsern asutas sotsiaalse solidaarsuse eraasutuse: *Associação Coração Delta* asutati 2015. aastal eesmärgiga tegeleda kogukonna sotsiaalsete vajadustega. Ühingu juhtorganit juhivad Nabeiro kontserni töötajad vabatahtlikkuse alusel. Ühing pakub töötajatele transporti, eineid ja ligipääsu tervishoiu- ja haridusasutustele, millest on kogukonnas puudus. Linnas on kõrge sündimus ja hariduskeskus, mida haldab *Associação Coração Delta*, asutati samuti lähtuvalt vajadusest edendada nende laste sotsiaalset ja hariduslikku arengut.

Rakendamine

Hariduskeskust plaaniti algul 2004. aastal ja see pühitseti sisse 2007. aastal tänu Nabeiro kontserni asutaja, *Comendador Rui Nabeiro* üles näidatud huvile ja vajadusele pakkuda hüve, mille kaudu saaksid lapsed hoolitsust ja koolitust sel ajal, kui nende vanemad tööd teevad. Hariduskeskuse õpetajad kavandavad oma töövahendid ise, kasutades lähenemisviisi „Maailma muutvate ideede omamine“, mida käesoleval hetkel tunnustavad EL ja ODCE (korporatiivse õiguskaitse direktori büroo). Hariduskeskus ei paku lastele ainult kohta, kus neid ajutiselt lõbustatakse, vaid kohta, kus arendatakse nende kultuuri, käitumist ja sotsiaalset vastutust.

Eelarve ja ressursid

Hariduskeskusel on oma vahendid, mis on rajatud algusest peale Nabeiro kontserni rahaliste ressursside abil. Nabeiro kontsern teeb hariduskeskusesse igal aastal investeringu annetuse kujul (annetuse suuruse kohta puuduvad andmed), võttes arvesse, et igakuistelt tasudelt saadud summa koos sotsiaalkindlustusametiga sõlmitud koostöölepe alusel kaetud osaga ei ole hariduskeskuse toimimiseks vajalike iga-aastaste kulude katmiseks piisav.

Hea tava konsolideerimine ja jätkusuutlikkus

Meede on konsolideeritud. Innovatsioonide kohta on väljendatud pidevat strateegilist huvi: õpetajatele pakutakse koolitusi neurohariduse valdkonnas, võttes arvesse laste arengut ning eesmärki stimuleerida füüsilisi ja psühhomotoorseid tegevusi. Seoses meetodikaga teatati vajadusest kaasajastada pedagoogilisi mudeleid ja juhendeid ning parandada laste oskusi ja pädevusi.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

- › Selle meetme arendamiseks on hädavajalik tippjuhtkonna heakskiit.
- › Praegu hõlmab peamine väljakutse hariduskeskuse töö kohandamist Covid-19 pandeemiaga, mis nõuab, et töötajaid koolitatakse kasutama selle kohandusega seotud vahendeid.

TULEMUSED

Tulemused

Alates 2007. aastast on hariduskeskuse tegevustes osalenud 2145 last – 650 eelkoolis ja 1495 vabaajakeskuses.

Hinnang meetmega rahulolu kohta

Võttes arvesse hariduskeskuse 13-aastast kogemust, koostatakse selle mõju hindamise uuringuid, milles analüüsitakse nende laste sotsiaalse ja haridusliku võimekuse taset, kes olid selles asutuses vahemikus kolm kuni kaksteist eluaastat. Need lapsed hakkavad lõpetama keskkooli. Ühing kasutab regulaarselt ka uuringuid nende töötajate rahulolu hindamiseks, kelle lapsed hariduskeskuses käivad, ja seni on tulemused olnud positiivsed.

Kavandatud kohandused

Hariduskeskus on juba läbinud laiendusi ja kohandusi, mis on võimaldanud muuta tegevusvaldkonda ulatuslikumaks. Algul võeti see kasutusele vabaajakeskuse-

na ja vähem kui aasta pärast pandi kaks ruumi kõrvalle, kuna kohalikus kogukonnas ei olnud piisavalt eelkoolivõimalusi. Seetõttu kahekordistus keskuse mahutavus, tõustes 70 lapselt 140 peale. Hiljem ehitati töötubade jaoks mõeldud paviljon, mis on mõeldud täiendavalt 25 lapsele ajavahemikul 16.00 –19.30.

Põhjuseks, miks ei pakuta lastele, kes on vanemad kui 12 aastat, on noorte tunniplaan tavakoolides, mis ei võimalda sellises ulatuses õppetööväliseid tegevusi.

KONTAKT

Dionisia Gomes

Nabeiro kontserni sotsiaalse tegevuse koordinaator

Meiliaadress: dionisia.gomes@gruponabeiro.com

Maria João Cunha

Integreeritud juhtimissüsteemide ja sertifitseerimiste osakonna juhataja

Meiliaadress: mcunha@gruponabeiro.com

Delta Cafés

Herdade das Argamassas, 7370-171 Campo Maior, Portugal

<https://www.deltacafes.pt/>

RANDSTAD. PAREMAD LOGISTILISED VÕIMALUSED RASEDATELE TÖÖTAJATELE JA SÕIDUKI KASUTAMISEKS ANDMINE RASEDUSE AJAL

ORGANISATSIiooni NIMI

Randstad

TEGEVUSVALDKOND

Personalinõustamine

TULUNDUSLIK ERASEKTOR (Portugali mandriosa ja saarestik)

Tegevusala: personalinõustamine – Euroopa NACE-kood N78

Sektor, mida traditsiooniliselt peetakse naistekeskseks ja kus meestöötajad on alaesindatud.

TÖÖTAJATE ARV

400 töötajat

100 meest (25%) ja 300 naist (75%)

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Kirjeldus: paremad logistilised võimalused rasedatele töötajatele (riskigrupi rasedad), võimaldades neile tasuta parkimiskohti või sõiduki kasutamist raseduse ajal.

Tingimused

- Seda meedet pakutakse riskirasedusega naistele või arsti soovitusel.
- Hüvitise saamiseks tuleb esitada arstitõend.

- Meede on olulisem suuremates linnades, kus on raskusi auto parkimisega avalikes parklates, peamiselt Lissabon ja Oporto.
- Meede ei ole ettevõtte hüvitiste poliitika ametlik osa.

Eesmärgid

- Tagada, et rasedus ei ohusta naise karjääri.
- Kaitsta rasedate töötajate tervist.
- Pakkuda peretoetuste süsteemi, kaitsta vanemlike kohustusi ning edendada samal ajal töö-, pere- ja eraelu tasakaalu.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Rasedad töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Raamistik

Võrdõiguslikkust toetavate organisatsioonide foorumiga *iGen* liitudes võttis ettevõtte seoses meeste ja naiste tasakaalu ja võrdõiguslikkuse edendamisega suure hulga kohustusi. Koos selle protsessiga koostati hüvitiste poliitika, mis hõlmab nendest teemadest juhitud meetmeid. Peamiste meetmete seast võib esile tõsta järgmised: 1) rahaline toetus 2500 eurot, mis on mõeldud kasutamiseks viljatusravi/katseklaasiviljastamise korral – nii töötaja enda kui ka tema partneri viljatuse korral, 2) 250-eurone preemia ettevõtte töötajatest värskele isadele/emadele, 3) sotsiaalkind-

lustuse ettemakse, kui naistöötaja on võtnud haiguslehe riskiraseduse korral või kui ta on emapuhkusel, 4) kaugtöö võimaldamine ühel päeval nädalas. Ettevõtte liikmelisus võrdõiguslikkust toetavate organisatsioonide foorumis *iGen* olevat ettevõttele oma töötajate hüvitiste poliitika tõttu eeliseks, sest see võimaldab vahetada kogemusi ja arutleda õpitu üle.

Rakendamine

Meede võeti 2017. aastal kasutusele personali- ja õigusosakonna töötajate ühisalgatusel. Meede ei sisaldu ettevõtte ametlikus hüvitiste poliitikas ja seda rakendatakse iga kord, kui tekib olukord, kus rasedatel töötajatel esineb raskusi tööle saamisega. Saadud teave näitas, et tuleks julgustada dialoogi, nii et inimesed tunneksid ennast hästi, kui tekib vajadus toetust taotlema.

Hüvitiste poliitikat levitatakse ettevõtte sisevõrgus, kuigi käesolev meede vajab veel reklaami. Kõige nõutavam meede hüvitiste poliitikas on preemia, mida antakse lapse sünni korral.

Eelarve ja ressursid

Selle meetme kulude kohta puudub tagasiside, sest seda hallatakse ettevõttesiseselt olemasolevate ressursside abil.

Hea tava konsolideerimine ja jätkusuutlikkus

Ettevõtte hüvitiste poliitika vaadatakse "regulaarselt üle, seda uuendatakse vajaduse korral olenevalt töötajate ettepanekutest ja/või foorumi *iGen* raames peetud dialoogist. Järgmine ülevaade uurib seda, kas meetme lisamine ettevõtte kehtivasse hüvitiste poliitikasse on teostatav.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

- Ettevõtte juhtkond on selle hüvitise andmise hästi vastu võtnud.
- Tõsiasi, et ettevõttel on autopark, võimaldab laenata sõidukit rasedatele töötajatele, kes seda vajavad.
- Seoses rasedaid töötajaid kaitsvate meetmete edendamisega leiti, et väljakutse seisneb selliste meetmete koostamises, mida ei saaks tõlgendada nii, nagu käsitaks ettevõtte rasedust kui piirangut või teovõimetust.
- Hoolimata tõsiasjast, et meede on suunatud riskirasedusega naistele, on see paindlik/ kohandatav (vt osa „Tulemused“).
- Kõige olulisem väljakutse seisneb meetme kasuta-

mise laiendamises. Meede pakub selgelt suuremat võimalust kui see, mida praegused käesoleva hetkeni saadud tulemused näitavad. Ettevõtte on valmis lõimima meetme oma hüvitiste poliitikasse ja pakkuma seda kõigile rasedatele töötajatele, kes seda vajavad. Eelkõige seepärast, et ettevõtte soovib, et seda meedet ei vaadeldaks moonutatult. Ettevõtte ei taha, et Randstadi puhul arvataks, et ta avaldab rasedatele töötajatele survet, sundides neid hüvitise pakkumise ettekäändel võimalikult kaua töötama.

TULEMUSED

Tulemused – kasutusel põhinevad suhtarvud (2017–2020)

Tulemused ei täida selle hea tava tõhusat potentsiaali, mida ettevõtte sooviks üle vaadata (nagu on kirjeldatud).

Inimeste arv, kes saavad kasu neile reserveeritud tasuta parkimiskohast: 1 rase töötaja Lissabonis. Inimeste arv, kes saavad kasu mootorsõiduki kasutamisest: 1 meestöötaja Lissabonis.

Nende rasedate töötajate madala suhtarvu põhjuseks, kes seda meedet kasutavad, võib olla see, et meede on seotud riskirasedate naistega, kes on jätkuvalt võimalised töötama. Seetõttu peetakse meedet selliseks meetmeks, mida antakse ainult teatud olukordades, kuna alates selle esmasest pakkumisest 2017. aastal on rasedaks jäänud 36 töötajat.

Selle meestöötaja juhtum, kes sai kasu mootorsõiduki laenutamisest ega sattunud seetõttu rasedate töötajate kaitsmise kategooriasse, on huvitav näide sellest, kuidas meedet on võimalik kohandada ja lõimida nende väärtuste sekka, mis edendavad meeste ja naiste võrdõiguslikkust ning julgustavad ettevõtte kultuuris töö- ja pereelu tasakaalu. Meestöötaja, kellele sündis hiljuti beebi, murdis oma jala ja tal ei olnud ajutiselt võimalik oma autot kasutada. Tema juhataja vahetas oma auto töötaja auto vastu välja, kuna juhataja auto oli kohandatud töötaja ajutiste vajadustega.

Hinnang meetmega rahulolu kohta

Ettevõtte küsitleb töötajaid väga regulaarselt, Covid-19 pandeemia ajal viidi näiteks läbi iganädalaseid uuringuid. Hoolimata tõsiasjast, et uuringuid tehakse riikides, kus rahvusvaheline võrgustik tegutseb, tööeldakse andmeid Portugalis. Hüvitiste poliitika saab

üldist positiivset tagasisidet. Personaliosakonna juhataja analüüsib üksikuid juhtumeid, mille puhul on hinnang olnud negatiivne.

Kavandatud kohandused

Märgiti, et 2020. aastal ei arvanud Randstad, et peaks kiirustama ja meetme ametlikuks muutma, sest pandeemia on sundinud töötajaid tegema kaugtööd kodust. Kaudselt on see tõsiasi tulnud rasedatele töötajatele kasuks. Uuritakse võimalust lisada meede ettevõtte hüvitiste poliitikasse alates 2021. aastast. Vaatamata tõsiasjale, et meetmelt ei oodata ulatusliku mõju, on see siiski hüvitis, mis on kättesaadav kõigile, kes seda vajavad. Seetõttu on ettevõtte valmis andma selle kasutusele täiendava tõe.

KONTAKT

Sónia Gonçalves

Sotsiaalse mõju osakonna juhataja

Meiliaadress: sonia.goncalves@randstad.pt

Randstad (peakontor)

Av. da República 26, 1069-228 Lissabon

<https://www.randstad.pt/>



TEAVE JA KOOLITUS



BELGIA

DOMOCURA. TEADLIKKUSE TÕSTMINE, TEAVITAMINE JA JULGUSTAMINE

ORGANISATSIiooni NIMI

Domocura

TEGEVUSVALDKOND

Professionaalne koduabi teenusevautšerite ja triikimisteenusega

TRANSPORT ja TEENUSED

TÖÖTAJATE ARV

51–250

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Domocura soovib pakkuda töötajatele raamistikku, milles neil on võimalik saavutada parim võimalik töö- ja eraelu tasakaal. Kiiresti muutuvast sektoris ja ühiskonnas on Domocura arvates oluline julgustada oma töötajate iseseisvust, teavitades nii mehi kui ka naisi erinevatest õiguslikest võimalustest töö- ja eraelu tasakaalu parandamiseks. Selle tasakaalu saavutamise ei ole alati lihtne töötajate jaoks, kes teatud takistuste tõttu (muukeelsus, probleemid alkoholi või narkootikumidega, haavatav sihtrühm) on ühiskonnas juba niigi nõrgemal positsioonil.

Töötajaid, kes soovivad võtta puhkust hooldamise eesmärgil, teavitatakse erinevatest puhkusesüsteemidest, nagu näiteks ajakrediit, lapsehoolduspuhkus jne.

Sellega seoses soovib Domocura võidelda stereotüüpidega, alustades dialoogi ja julgustades koduabilisi kasutama tuge ning mitte alati ise hooldust pakkuma.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Teavet seadusjärgsete puhkusesüsteemide kohta annab kutseliit Federgon. Kogu teave on esitatud tutvustavas voldikus, mis rõhutab, et küsimuste või murede korral on igal ajal võimalik pöörduda kontori juhataja või personaliosakonna poole.

Kõiki kontori juhatajaid hoitakse asjadega kursis ning nad teavitavad koduabilisi kõigist meetmetest ja võimalustest.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Teabe edastamine seadusjärgsete puhkusesüsteemide kohta ja nendega kursis püsimine on aeganõudev. See on väga laiahaardeline administratiivne ülesanne.

Algul täitis kõiki vajalikke vorme personaliosakond. Iseseisvuse edendamiseks palutakse töötajatel need nüüd ise täita, kuid tuge pakub ka personaliosakond.

Tugevus võib muutuda ka nõrkuseks. Töötajad kipuvad lootma, et nende vajadused lahendab üks või teine puhkusesüsteem. Nad võivad olla umbusklikud, kui nad mõistavad, et puhkusesüsteemi kogu puhkuseperiood on ära kasutatud. Seetõttu hoiatatakse töötajaid eelnevalt varakult ette.

TULEMUSED

Kaadri volavus on kogu koduteenuste sektoris väga kõrge (umbes 50%). Ettevõttes Domocura on see 20–30%. Lisaks pöörduvad paljud töötajad mõne aja pärast Domocurasse tagasi. Selle peamiseks põhjuseks on ettevõtte parem töö- ja eraelu tasakaal.

KONTAKT

<https://www.domocura.be/>

MANPOWERGROUP. ISAPUHKUSE AKTIIVNE EDENDAMINE

ORGANISATSIIONI NIMI

ManpowerGroup

TEGEVUSVALDKOND

Manpower loob ja pakub uuenduslikke tööjõulahendusi, sh renditööd ja talendijuhtimist.

TRANSPORT ja TEENUSED

TÖÖTAJATE ARV

251–500

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Manpower on alates 2018. aastast ametlikult pühenud töö- ja eraelu tasakaalu parandamisele ning võtnud vastu töö- ja eraelu tasakaalustamise harta. Kui kunagi oli ettevõttes esmatähtis finantskapital, siis nüüd on põhiliseks varaks töötajad. See peab peegelduma personalipoliitikas, mis seab töötajad prioriteediks nende kõigis dimensioonides, sh nende eraelus.

Manpower püüab leida tasakaalu õiguslike nõuete ja nende ettevõttesiseste projektide vahel, mis toetavad tema nägemust.

Üheks algatuseks on isapuhkuse automaatne andmine. Niipea kui töötaja teavitab, et ta saab isaks, lisatakse veebipõhisesse puhkusesüsteemi 10 päeva isapuhkust, mida tal on õigus saada. See tuleb aktiivselt meelde, et neid päevi on võimalik vabaks võtta, ja julgustab isasid seda võimalust kasutama.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Kõik töötajad, kellel on õigus saada isapuhkust

RAKENDAMISE KÄIK

Algatused arendab välja personaliosakond, seejärel kinnitab need juhatus.

Need edastatakse töötajatele mitme kanali kaudu:

- > erinevad personaliosakonna töötajad;
- > infotunnid või konverentskõne kõigile töötajatele;
- > uute algatuste avaldamine sisevõrgus;
- > mainimine erinevatel koosolekutel;
- > uute töötajate jaoks on need loetletud tutvustuspakettis.

Igas kuus toimub edusamme käsitlev koosolek, samuti viiakse läbi tulemus- ja arenguveestlusi, kus töötajad arutlevad oma ootuste ja soovide üle seoses töö- ja eraelu tasakaalustamisega. See võimaldab arvestada individuaalsete konkreetsete vajadustega.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Muidugi kaasnevad nende algatustega ettevõttele kulud. Kuid pühendumine töö- ja eraelu optimaalsele tasakaalule on oluline talentide ligimeelitamiseks ja arendamiseks. See võimaldab ka talente ettevõttes hoida.

Kuigi selline suur ettevõte nagu Manpower vajab algatuste kinnitamiseks ja rakendamiseks kahtlemata fikseeritud struktuuri, on piisavalt võimalusi ka paindlikuseks. Probleemide või uute vajaduste tekkimisel saab otsuseid kiiresti teha tänu personaliosakonna ja juhtkonna tihedale suhtlusele.

TULEMUSED

Ettevõttes Manpower on palju töötajaid, kes on valinud osalise tööajaga töötamise. 2019. aastal oli peaaegu 20% tööjõust tööl osalise tööajaga lapsehoolduspuhkuse, ajakrediidi või osalise tööajaga töölepingu tõttu.

Erinevate personaliküsimuste, sh töö- ja eraelu tasakaalustamise kohta viiakse läbi iga-aastane uuring. Tagasiside saadaolevate meetmete kohta on väga positiivne.

KONTAKT

<https://manpower.be/node/45>



EESTI

BOARDIC EESTI OÜ. TÖÖTAJATE PEREKONNAD ON KUTSUTUD ETTEVÖTTE ÜRITUSTE

ORGANISATSIiooni NIMI

Boardic Eesti OÜ

TEGEVUSVALDKOND

Töötlev tööstus, puidutööstus

ERASEKTOR

TÖÖTAJATE ARV

11–50

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Ettevõtte kaasab üritustele (suvepidu, talvepidu) ka töötajate pered. Loodi traditsioon, kus iga aasta lõpus toimival talvepeol premeeritakse silmapaistvaimaid töötajaid, kes on valitud humoorikate indikaatorite alusel, nagu näiteks Suurim Unekott (kes kõige enam viimasel minutil tööle jõudis), Puidukuningas (kõige rohkem puitu saaginu) jpt.

TEGEVUSTE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Algatus tuli juhtkonnalt. Otsustamisse kaasati kõik osapooled. Esialgsed plaanid pandi paika juhtkonnas, hiljem arutati need läbi võtmetöötajatega.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Sisulist probleemi rakendamisel ei olnud.

TULEMUSED

Töötajad on rohkem rahul, töötajate pered enam kursis ettevõtte tegevusega, töötajad vähem haiged. Suurem kasu oli ehk tehasetöötajatel, kes tunnevad end ettevõtte tegevustesse rohkem kaasatud.

KONTAKT

<https://www.boardic.com/et>

DPD EESTI AS. LAPSEHOOLDUSPUHKUSEL VIIBIVAD TÖÖTAJAD SAAVAD OSALEDA KÕIGIL KOOLITUSTEL JA ÜRITUSTEL

ORGANISATSIiooni NIMI

DPD Eesti AS

TEGEVUSVALDKOND

Veondus ja laondus, pakiveoteenused

ERASEKTOR

TÖÖTAJATE ARV

51–250

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

› Lapsehoolduspuhkusel olevad töötajad on kaasatud (nende soovil, mitte kohustuslikus korras) kõikidesse ettevõtte koolitustesse ja üritustesse. Neil säilib ligipääs ettevõtte sisekommunikatsioonikeskonda guavaHR, mille kaudu nad on kursis kogu ettevõtte infoga.

› Lapsehoolduspuhkuselt tulijatele koostatakse taasisseelamiskava, mis ei ole küll nii põhjalik kui uue töötaja oma, kuid tutvustab uuesti kõiki osakondi.

TEGEVUSTE SIHTRÜHM

Arenguvestluste (kaks korda aastas) üks osa on töötaja hinnang oma töö- ja pereelu tasakaalule ning arutelu, mida sealjuures saab teha tööandja. Vaid veidi rohkem kui kolmandikul töötajatest on lapsed. Laiem kasu on ühtsuse kasv, kõikide töötajate turvalisuse ja heaolutunne. Kõik töötajad teavad, et tööandjat huvitab tema eraelu korraldus ja vajadused; nad teavad, et alati võib tööandjaga rääkida, tööandja tuleb vastu ja püüab leida lahenduse, kuidas töötaja ja tööandja vajadusi sobitada. See ei puuduta ainult lastega töötajaid, vaid ka õppijaid, võistlustrenni tegijaid, teise linna kolijaid jms.

RAKENDAMISE KÄIK

Ettevõtte vaimse tervise toetus ning haiguslehtede hüvitamine esimesest päevast alates on kehtinud vähem kui viis aastat.

Algatused tulevad harilikult töötajatelt endilt: enne 2020. aastat toimus igal kevadel töötajate üldkoosolek, mille üks osa oli alati kehtivate soodustuste ülevaatamine, muudatusettepanekute tegemine, nende hindamine ja elluviimine koosoleku järel. Töötajad saavad kohapeal koosoleku ajal juba tagasisidet ettepanekute kohta, mida ei ole võimalik ellu viia.

Ettevõtte arvutab läbi tehtud ettepanekute eelarved ning planeerib, kas ja millal uusi initsiatiive rakendada. Kõik ettepanekud ei lähe kohe töösse. Töötajatele selgitatakse, millisel kujul ja millal uuendatud meetmed kehtima hakkavad.

Uued meetmed on seni hästi vastu võetud ning jäävad kehtima, kui üldkoosolek neid maha ei hääleta.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Konkreetselt lapsevanematega seotud meetmete rakendamisel probleeme ei ole olnud, küll on eelarvelistel põhjustel ja koroonaviiruse tõttu edasi lükkunud muid planeeritud meetmeid.

TULEMUSED

Iga-aastase rahulolu-uuringu raames mõõdetakse töötajate rahulolu oma töö- ja pereeluga, viimaseil aastail on see viiepalliskaalal saanud hindeks 3,94–3,99.

KONTAKT

dpd@dpd.ee

<https://www.dpd.com/ee/et/ettev-ttest/>

EESTI FILHARMOONIA KAMMERKOOR SA. TASAKAALU SÄILITAMINE INIMESTE TÖÖ- JA PEREELU VAHEL, VÄHENDADES AJAKONFLIKTI JA TÖÖSTRESSI

ORGANISATSIIONI NIMI

Eesti Filharmonia Kammerkoor SA, EFK

TEGEVUSVALDKOND

Kultuur, etendusasutus

AVALIK SEKTOR**TÖÖTAJATE ARV**

11–50

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

- › EFK töö- ja pereelu ühitamise meetmete eesmärk on hoida pere- ja tööelu tasakaalus ning minimaliseerida ajakonflikti ja tööpingeid. Inimest tuleb käsitleda tervikuna. Organisatsioonile on oluline, et kõik liikmed tunneksid tööõhmu, seetõttu ei tohi töö arvelt kannatada suhted pere, laste ja teiste lähedastega.
- › Koor soovib hoida oma personali enda juures ka siis, kui nad on tervise või muu seisundi tõttu pikema või lühemal määral tööst eemal (nt lapsehoolduspuhkusel). Ühtlasi soovitakse hoida oma töötajate vaimset ja füüsilist tervist, sest koorilaulmise eripärast lähtudes on kontserttegevus võimalik ainult siis, kui kõik koori liikmed selles osalevad. Iga indiviidi panus on muusikas määrava tähtsusega.

- › Projektide iseloomu tõttu on tööle kaasatud ka töötajate lapsed (näiteks Itaalia kontsertturnee või Aix-en-Provence'i festival, kus tööandja tagas majutuse kogu perele, sest kodumaalt viibiti eemal pikemat aega).

Tihti on töötajate lapsed vabakuulajana kaasas kooriproovides ja kontoris, kui mingil põhjusel pole näiteks võimalik last hoidu viia. Ebatraditsioonilised töötajad (lauljatel regulaarselt kell 10.00–14.30 ja õhtused kontserdid, intensiivsed prooviperioodid ja nende arvelt tekkivad vabad argipäevad) võimaldavad lapsevanematel tegelda lastega ka päevasel ajal, mille laps veedaks tihtipeale üksi kodus.

TEGEVUSTE SIHTRÜHM

Kõik töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

EFK tegutsemisvaldkonna spetsiifika tõttu on kõiki töökorraldust puudutavaid otsuseid tehtud orgaaniliselt, ühiste mõttearenduste tulemusena. Uued meetmed arutatakse läbi organisatsiooni eri osapoolte esindajatega, kaasa arvatud koori usaldusisikuga, et olla kursis töötajaskonna hoiakutega ja mõista nende eelhälestust uute otsuste puhul.

Meetmed on siiani väga hästi toimunud ja sobinud kenasti organisatsiooni tööritmi.

Eraldiseisvat eelarvet pole seni vaja olnud, kuid arvestada tuleb siiski mõneti suurenenud ja lisanduvate väljaminekutega.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Meeshäälerrühmade asenduslauljate leidmine on olnud mõneti keerulisem vähese tööjõu liikumise tõttu vokaalmuusika sektoris. Asjaolu on mõjutanud veidi ka mõne aasta tagune uuendus seaduses, mis andis isale suuremad võimalused pikemalt lapsega koju jääda.

TULEMUSED

Pere- ja tööelu ühildavatest meetmetest võidab nii töötaja, tema lähiring (pere, lapsed) kui ka organisatsioon ja kunstiline kollektiiv, mille tööritm on olnud võimalikult vähe häiritud. Tulemus on EFK jätkusuutlik kontserttegevus, mille tegutsemisaja jooksul on paarkümmend naistöötajat lapsehoolduspuhkusest sujuvalt tööle naasnud, nad pole kollektiivist eemaldunud ega oma oskusi minetanud.

KONTAKT

<https://www.epcc.ee>

SWEDBANK AS. LAPSEHOOLDAJATE KAASAMINE JA TEAVITAMINE

ORGANISATSIOONI NIMI

Swedbank AS

TEGEVUSVALDKOND

Finants ja kindlustus

ERASEKTOR

TÖÖTAJATE ARV

> 500

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Lapsehooldajate kaasatuna hoidmine ja informeerimine

TEGEVUSTE SIHTRÜHM

Lapsehoolduspuhkusel olevad töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Algatus tuli personaliosakonnalt, et kaasata lapsehoolduspuhkusel olevaid töötajaid ja hoida neid kursis tööelu uudistega. Seda neile, kes on avaldanud ettevõttele oma isiklikud kontaktid ja soovivad uudistega kursis olla.

Tegevused:

- > Kvartaalse töötaja infokirja edastamine.
- > Iganädalase karjäärikirja edastamine.
- > Juhid viivad läbi aastavestlusi.

- > Lapsehooldajate palk vaadatakse üle koos teiste töötajatega iga-aastase palgaülevaatuse käigus.
- > Lapsehooldajad kaasatakse üritustele.
- > Karjääriseminarid lapsehooldajatele.
- > Tallinnas pakub ettevõtte lastehoiuteenust peamajas asuv lastehoid (1,5–3 aastastele).
- > Suuremates kontorites on laste mängu- ja õppimistoad, mis küll praegu on koroonaviiruse tõttu suletud.
- > Kui Swedbanki töötajad said ligipääsu LinkedIn Learningu kõikidele koolitustele, laienes see ka lapsehooldajatele, et nad soovi korral saaksid õppida ja oma kompetentse arendada.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

Info saadetakse erameilidele, seetõttu jäävad informatsioonist välja töötajad, kes oma meili ei jaga.

Paljud edastavad oma kontakti hiljem, et infot saada.

TULEMUSED

Ettevõtte hinnangul on lapsehooldajate kaasatuna hoidmine oluline, sest aitab neil tööle tagasi tules kiiremini sisse elada. Lapsehoolduselt naasvate töötajate protsent on väga kõrge.

KONTAKT

<https://www.swedbank.ee/>



PORTUGAL

ASSOCIAÇÃO DIANOVA PORTUGAL. VANEMAÕIGUSI SISALDAVA INFOJUHENDI KOOSTAMINE JA LEVITAMINE, MIS ON TUTVUMISEKS KÄTTESAADAV KÕIGILE TÖÖTAJATELE

ORGANISATSIOONI NIMI

Associação Dianova Portugal

TEGEVUSVALDKOND

Ainesõitlaste rehabilitatsioon ja sotsiaalne areng

MITTETULUNDUSLIK ERASEKTOR (Portugali mandriosa)

Tegevusala: ainesõitlaste rehabilitatsioon ja võõrutusravi, sotsiaalne ja ametialane taasintegreerimine ning ühiskonda kaasamine – Euroopa NACE-kood Q87.2

Hooldusteenuste sektor tervishoiu ja ainete kuritarvitamise tegevusalal toetub traditsiooniliselt naistöajatele. Antud organisatsioon kaldub siiski tasakaalu poole, võttes tööle nii mehi kui ka naisi.

TÖÖTAJATE ARV

20 töötajat

9 meest (45%) ja 11 naist (55%)

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Kirjeldus: vanemaõigusi sisaldava infojuhendi koostamine ja levitamine, mis on töötajatele tutvumiseks kättesaadav. Selle pealkiri on „Heade tavade juhend era-, pere- ja tööelu tasakaalu edendamiseks ettevõttes Dianova“.

Tingimused

- › Juhend sisaldab 51 ühingu kehtivat head tava.
- › Iga kasutusele võetud meetme juures on toodud selle kirjeldus, kohaldamisala, kasutuselevõtu kuu-päev ja kontakt küsimuste esitamiseks.
- › Aja ja ruumi paindlikkuse teljel on toodud kuus head tava, mis käsitlevad paindlikke töögraafikuid töökohal.
- › Peretoetuste teljel on seitse meetet, mis hõlmavad soodustusi tervishoiuteenuste osutamise lepingutelt, sotsiaalpaketti, mis on mõeldud töötajatele, kellel on tõendatud raskusi, ja õigust vabadele päevadele, et abistada lähisugulasi ning saata oma laps esimesel päeval kooli.
- › Brošüür antakse kõigile töötajatele, kes ühingu tööd alustavad.

Eesmärgid

- › Teavitada töötajaid kõikidest ühingu käiku lastud hüvitistest.
- › Tagada, et töötajad on neile saadaolevatest hüvitistest teadlikud ja tunnevad end neid kasutades muugavalt.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Mõlemast soost töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Raamistik

Hea tava on seotud **ühingu** kohustusega edendada meeste ja naiste võrdõiguslikkust. Kehtestatud on võrdõiguslikkuse ning töö- ja eraelu tasakaalustamise kava ning need vaadatakse regulaarselt uuesti **üle**. Kava idee tekkis kohustusega leida tegevusi, mis on suunatud igasuguse ebavõrdsuse ja diskrimineerimise kõrvaldamisele. Nende peamiste eesmärkide seas on **ühised** jõupingutused meelitada tööjaskonda rohkem mehi ja kaotada takistused, mis segavad naiste kutsealast integreerimist. **Ühingu** on saanud kaks korda auhinna „Võrdõiguslikkus on kvaliteet“, esmalt 2014. aastal, kui auhind anti välja üheteistkümnendat korda, ja aastatel 2016/2017, kui auhind anti välja kaheistkümnendat korda. Ühingu oli aastatel 2012 kuni 2016 sertifitseeritud perekonna eest vastutav ettevõtte.

Rakendamine

Juhendit „Heade tavade juhend era-, pere- ja tööelu tasakaalu edendamiseks ettevõttes Dianova“ rakendati 2012. aastal juhatuse esimehe ja personaliosakonna juhataja moodustatud võrdõiguslikkuse ning töö- ja eraelu tasakaalustamise komisjoni algatusel. Juhendi koostamise peamiseks põhjuseks oli teavitada töötajaid kehtiva hüvitiste poliitika kohta. Pärast ettevõttesisese õhkkonna ja rahulolu määruga seotud uuringu läbiviimist sai selgeks, et märkimisväärne osa töötajatest ei teadnud neile kättesaadavatest hüvitistest midagi.

Juhendis on 20 lehekülge ja selles on kirjeldatud 51 meetet, mis on rühmitatud järgmisel viisil:

- Töö kvaliteedi telg: ahistamise ennetamine ja töökohakiusamise vastane julgustamine (2), rahaline abi (1), toetus lepingu kaotamise korral (3), saadaolevad sotsiaaltoetused (7), täiendav sissetulek (2), kultuur ja vaba aeg (2), soodustused ja eelised (3), töö stabiilsus (2), paindlikkus (2), tervis ja heaolu (4).
- Aja ja ruumi paindlikkuse telg: tõhusus (2) ja paindlikud töögraafikud (4).
- Peretoetus: seitse meetet, mille hulgas on võimalus võtta millal tahes töölt vabaks, et abistada lähimaid pereliikmeid, milleks piisab ainult ülemuse teavitamisest.
- Isiklik ja ametialane areng: kolm meetet.
- Võrdsed võimalused: kaks meetet.
- Juhtimine ja juhtimisstiilid: neli meetet.
- Soolised küsimused: üks meede – ühing järgib kõikide oma juhtimiskorralduste ja -tegevuste juures võrdõiguslikkuse põhimõtet, et tagada võrdne kohtlemine ja edendada mitmekesisust. Lisaks soovitakse intervjuuerida kõiki meessoost kandidaate, et saavutada tasakaal meeste koosseisus sektoris, kus töötavad traditsiooniliselt põhiliselt naised.

Eelarve ja ressursid

Juhendi koostamise ja rakendamise eel on olnud seotud ühtegi kulu.

Hea tava konsolideerimine ja jätkusuutlikkus

Juhend on püsivahend ja uuendatud juba kehtiva hüvitiste poliitika muudetud versiooni kohaselt.

Ühtegi teadet mis tahes vastuseisu kohta, mis võiks meetet ohustada, ei ole esitatud.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

- Ühingu juhtkond on selle hüvitise määramise hästi vastu võtnud.
- Väljakutsed on tekkinud nende rahaliste ressursside nappuse tõttu, mida on võimalik suunata nende hüvitiste töötajatele määramisse.

TULEMUSED

Tulemused – kasutusel põhinevad suhtarvud

2019. aastal kasutasid kõik vähemalt üht ühingu kehtivat võrdõiguslikkuse ning töö- ja eraelu tasakaalustamisega seotud meetet.

Oluline on meeles pidada, et ainult üks üheksast meestöötajast on isa (11% kõikidest meestöötajatest), samas kui üheteistkümnest naistöötajast kolm on alaealiste laste emad, esindades 27% naistöötajatest.

Hinnang meetmega rahulolu kohta

Ühing jaotab igal aastal laiali uuringu, et saada tagasisidet ettevõttesisese õhkkonna ja rahulolu määra kohta. 2019. aasta uuringust saadud teave näitab, et võrdõiguslikkuse ning töö- ja eraelu tasakaalu valdkonnas on rahulolu määr 85% – võrreldes 2018. aasta uuringuga on rahulolu määr tõusnud 14%. Lisaks tunnustas 80% töötajatest ühingu huvi pere- ja tööelu tasakaalu vastu (62% 2018. aastal), 84% vastanutest ütles, et nad olid kehtivatest meetmetest teadlikud (75% 2018. aastal) ning 87% vastas, et võrdõiguslikkus ning töö- ja eraelu tasakaal oli osa ühingu strateegiast (68% 2018. aastal). See näib viitavat sellele, et juhend on oma eesmärgi töötajaid teavitada ja neid hüvitsi kasutama julgustada saavutanud.

Kavandatud kohandused

Hüvitiste poliitika vaadatakse igal aastal uuesti läbi. Kui meetet ei ole kolmel järjestikusel aastal kasutatud, võetakse see juhendist välja. Töötajaid teavitab kõikidest lõplikest kohandustest hüvitiste poliitikas personaliosakonna juhataja otseselt e-kirja teel.

KONTAKT

Marta Santos

Personaliosakonna juht

Meiliaadress: gestao.pessoas@dianova.pt

Associação Dianova Portugal

Quinta das Lapas, 2565-517 Monte Redondo, Torres Vedras, Portugal

<https://dianova.pt/>

REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS (REN), S.A. NAISTE JA MEESTE VÕRDÕIGUSLIKKUST KÄSITLEVA ETTEVÕTTEVIDEO, KUS OSALEVAD NII MEES- KUI KA NAISTÖÖTAJAD, EDENDAMINE JA LEVITAMINE

ORGANISATSIiooni NIMI

Redes Energéticas Nacionais (REN), S.A.

TEGEVUSVALDKOND

Elektrienergia ja maagaasi edastusvõrk

TULUNDUSLIK ERASEKTOR (Portugali mandriosa)

Tegevusala: elektrienergia edastamine ja maagaasi jaotamine – Euroopa NACE-koodid D35.1.2 ja D35.2.2

Traditsiooniliselt peetakse meestekeskseks sektoriks, kus naistööjõud on alaesindatud.

TÖÖTAJATE ARV

684 töötajat

518 meest (75,7%) ja 166 naist (24,3%)

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Kirjeldus: naiste ja meeste võrdõiguslikkust käsitleva ettevõttevideo, kus osalevad töötajad, edendamine ja levitamine.

Tingimused

Video, mis kestab neli minutit ja kuus sekundit (4:06), on jagatud neljaks meeste ja naiste võrdõiguslikkust käsitlevaks osaks:

- 1) programmi NÓS raamistik ja võrdõiguslikkusele keskenduv teema, millest räägib personaliosakonna juhataja;
- 2) naised, kes teevad tööd, mida on traditsiooniliselt teinud mehed: naissoost ehitusprojektijuhi vaatenurgast;
- 3) naiselik juhtimine: naisülemus meestöötaja vaatenurgast;
- 4) jagatud vanemlik vastutus: lapsehoolduspuhkuse jagamise olulisus mees- ja naistöötaja vaatenurgast – video näitab perekondlikku keskkonda.

Eesmärgid

- › Julgustada mõlemast soost töötajaid mõtisklema meeste ja naiste võrdõiguslikkuse üle.
- › Tutvustada töötajate endi vaatenurki, et nende partnerid tahaksid esialgset lapsehoolduspuhkust rohkem jagada.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Kõik ettevõtte töötajad

RAKENDAMISE KÄIK

Raamistik

Võrdõiguslikkust toetavate organisatsioonide foorumiga *iGen* liitudes võttis ettevõtte hulga kohustusi, edendades meeste ja naiste vahelist tasakaalu ja võrdõiguslikkust. Selle protsessiga ühel ajal alustati programmiga NÓS (mis tähendab „MEIE“), mille eesmärk oli ühendada kõik ettevõtte selle valdkonna meetmed ühte programmi. Programm põhineb kolmel põhilisel teljel: tasakaal, võrdõiguslikkus ja kaasamine. Töö- ja pereelu tasakaalul põhinev teema asub tasakaalu teljel ning hõlmab nelja alamtelge: kodakondsus, töö- ja eraelu tasakaal, perekond ja tervis.

Rakendamine

Video on programmi NÓS raames toimuva tegevuse tulemus ning selle eesmärgiks on edendada meeste ja naiste võrdõiguslikkuse teemat. Ettevõtte otsustas avaldada nii ettevõtte mees- kui ka naistöötajate arvamused, et teha vaatajad jagatud vanemlike kohustuste teemast veelgi teadlikumaks. Video idee tuli personaliosakonnalt ja see filmiti ühe ettevõttesisese algatusena, mille eesmärk oli edendada soolise võrdõiguslikkuse teemat. Video lasti välja 2015. aastal ja seda näidati ettevõtte enda teleritest. Hetkel on see kättesaadav ainult ettevõtte sidevõrgus.

Eelarve ja ressursid

Meetme rakendamisel ei tekkinud kulusid. Meetme jaoks eraldatud eelarve lisati programmi NÓS eest tasuvate ressursside sekka ja see hõlmas umbes 15% programmi kogueelarvest.

Hea tava konsolideerimine ja jätkusuutlikkus

Videole eraldati kuuks ajaks tippaeg ettevõttesisestel telekanalitel. See on vaatamiseks kättesaadav ettevõtte sidevõrgus.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

- › Ettevõtte juhtkond on selle hüvitise edendamise hästi vastu võtnud.

- › video tootmise madal kulu.
- › Mõlemast soost töötajatel on võimalik samastuda oma partneritega. Personaliosakond leiab, et sel viisil on võimalik saavutada suurem mõju töötajate teadlikkusele, mille tulemuseks on vanemlike kohustuste jagamine.

TULEMUSED

Tulemused – vaatamiste arv

Video vaatamiste arv ettevõtte sidevõrgus: 91.

Hinnang meetmega rahulolu kohta

Mitteametlikule tagasisidele tuginedes võib öelda, et videot hinnati positiivselt. Personaliosakond leiab, et video edu on seotud sellega, et töötajad räägivad videos oma kogemustest ise.

Kavandatud kohandused

Personaliosakond ei näe meetmes ette mingeid muudatusi.

KONTAKT

Vanessa Pereira

Kultuuri ja personali arendamise osakonna juht

Meiliaadress: vanessa.pereira@ren.pt

Redes Energéticas Nacionais (peakontor)

Av. dos Estados Unidos da América, 55, 1749-061

Lissabon, Portugal

<https://www.ren.pt/>

REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS (REN), S.A. KAHE TÖÖALASE NÕUSTAMISE PAKKUMINE LAPSEHOOLDUSPUHKUSELT NAASVATELE TÖÖTAJATELE

ORGANISATSIONI NIMI

Redes Energéticas Nacionais (REN), S.A.

TEGEVUSVALDKOND

Elektrienergia ja maagaasi edastusvõrk

TULUNDUSLIK ERASEKTOR (Portugali mandriosa)

Tegevusala: elektrienergia edastamine ja maagaasi jaotamine – Euroopa NACE-koodid D35.1.2 ja D35.2.2

Traditsiooniliselt peetakse meestekeskseks sektoriks, kus naistöajad on alaesindatud.

TÖÖTAJATE ARV

684 töötajat

518 meest (75,7%) ja 166 naist (24,3%)

TEGEVUSE EESMÄRK JA KIRJELDUS

Kirjeldus: kõigile töötajatele pakutakse lapsehoolduspuhkuselt naastes kahte tööalast nõustamist või kootsingut.

Tegemist on algatusega, mille eesmärk on aidata kõigil neil töötajatel, kes on oma karjääri perekondlikel põhjustel katkestanud, tööellu uuesti sisse elada.

Tingimused

- › Meedet pakutakse koostöös kootsingut pakkuva ettevõttega.
- › Kvalifitseeritud psühholoog-juhendaja.
- › Algatusega liitumine on täiesti vabatahtlik ja anonüümne.
- › Kohtumised on privaatsed ja teema on vaba olenevalt töötaja isiklikest vajadustest. Kohtumised lõpevad üldjuhul üles kerkinud raskuste ületamiseks mõeldud tegevuskava esitamisega.
- › Ettevõtte pakub kahte tasuta kohtumist ja kui töötaja soovib partnerettevõttega sõlmitud kokkuleppe raames osaleda enamatel kohtumistel, on tal võimalik teha seda soodushinnaga.
- › Ettevõtte pakub vajadusel ja töötaja soovi korral kootsingu läbiviimiseks mugavaid tingimusi.

Eesmärgid

- › Hõlbustada üleminekut lapsehoolduspuhkuse lõppemise ja tööle tagasituleku vahel.
- › Soov edendada töötaja vaimset tervist kaitsvat meedet.
- › Pakkuda töötajale tugisüsteemi uue graafikuga harjumisel, hõlbustades töö-, pere- ja eraelu tasakaalu.

TEGEVUSE SIHTRÜHM

Mõlemast soost töötajad, kes on tulnud tagasi lapsehoolduspuhkusest

RAKENDAMISE KÄIK

Raamistik

- › Võrdõiguslikkust toetavate organisatsioonide foorumiga *iGen* liitudes võttis ettevõtte hulga kohustusi, edendades meeste ja naiste vahelist tasakaalu ja võrdõiguslikkust. Selle protsessiga ühel ajal alustati programmiga NÓS (mis tähendab „MEIE“), mille eesmärk oli ühendada kõik ettevõtte selle valdkonna meetmed ühte programmi. Programm põhineb kolmel põhilisel teljel: tasakaal, võrdõiguslikkus ja kaasamine. Töö- ja pereelu tasakaalul põhinev teema asub tasakaalu teljel ning hõlmab nelja alamtelge: kodakondsus, töö- ja eraelu tasakaal, perekond ja tervis.

Rakendamine

Käesolev meede asub tasakaalu teljel ja järgib alamtelge ettevõtte ettepanekus edendada töö-, pere- ja eraelu tasakaalu. See võeti 2014. aastal kasutusele kui emaduse juhendamise ja oli suunatud ainult naistöötajatele. See tunnustab tõsiasja, et nii nagu mujalgi maailmas, puuduvad ka ettevõttes töötavad naised töölt pikemat aega kui nende meeskolleegid, kes on isad. Selleks, et hõlbustada nende tööle naasmist ja tööalase tegevuse jätkamist, mille käigus nad peavad toime tulema oma aega ja kohustusi puudutavate uute väljakutsetega, oleks personaliosakonna arvates kasulik kehtestada selline meede, mis keskenduks soovi korral sellises olukorras individuaalse abi pakkumisele. Meetme sisseviimise ajal oli see innovatiivse loomusega seetõttu, et foorumis *iGen* ei osalenud ühtegi teist ettevõtet, kes oleks sama hüvitist pakkunud. Meede töötati välja koostöös kootsingut pakkuva ettevõttega. 2016. aastal nimetati meede töötajate ettepaneku peale laiendada hüvitist ka meestöötajatele ümber vanemluse kootsinguks ja nüüd hõlmab see mõlemast soost töötajaid. Ettevõtte sai auhinna „Võrdõiguslikkus on kvaliteet“ (2016/2017 – anti välja kaheistkümnendat korda) ja auväärt tunnustuse eeskujulike poliitikate eest erasektoris meeste ja naiste võrdõiguslikkuse ning töö- ja pereelu tasakaalustamise valdkonnas.

Programmi NÓS edastatakse ettevõtte sisevõrgus ja personaliosakond saadab kõigile naistöötajatele, kui nad naasevad pärast lapsehoolduspuhkust tööle, personaalseid e-kirju, milles täpsustatakse meedet ja

partnerteenuse kontakte. E-kiri saadetakse naistöötajatele, sest nad on lapsehoolduspuhkuse ajal töölt enamasti pikemalt eemal kui meestöötajad.

Eelarve ja ressursid

Meetme rakendamisel ei esinenud ühtegi kulu ja selleks eraldatud eelarve hõlmab ainult kootsingute tasu – iga-aastane makse on erinev olenevalt nende inimeste arvust, kes soovivad ennast kirja panna. Meetme rahastamine sisaldub programmi NÓS ressursides ja hõlmab umbes 1% kogu programmist. Vaatamata sellele, et hüvitist on laiendatud meestele, on selle põhilised kasutajad naised. Võimalike kasusaajate arv on madal, kuna naised on ettevõtte tööjõu hulgas alaesindatud ja nende keskmine vanus on 44 aastat. See asjaolu selgitab väiksemat mõju meetme maksumusele.

Hea tava konsolideerimine ja jätkusuutlikkus

Käesolev hüvitist on ettevõtte võrdõiguslikkuse kavasse juurdunud ja selle kohta tehtud iga-aastased ülevaated on seda pidevalt kinnitanud, kuna meede on hästi vastu võetud ja sellega seotud kulud on väga väikesed. Koostöö kootsingut pakkuva ettevõttega on stabiilne: äritegevus on mitme aasta jooksul olnud sama ja nõustamise eest vastutav psühholoog-kootsi- ja on samuti samaks jäänud.

EDUTEGURID, VÄLJAKUTSED JA ABISTAVAD TEGURID

- › Ettevõtte juhtkond on selle hüvitise andmise hästi vastu võtnud.
- › Suurimaks väljakutseks on osutunud meedet kasutavate meestöötajate väike arv. Selle põhjuseks on mõlemast soost töötajate huvi ja emotsionaalse vastuvõtlikkuse edendamise keerukus. Siiski on see tulemus mõistetav, kuna kõige pikemaajad töölt eemalviibimisega seotud puhkusi võtavad naistöötajad.
- › Teateid juhtkonna vastuseisu kohta hüvitisele ei ole olnud seetõttu, et meede puudutab isiklikke küsimusi ega häiri töögraafikut.

TULEMUSED

Tulemused – kasutusel põhinevad suhtarvud

Kasusaajate arv: 13 nais- ja 0 meestöötajat. Naissost kasusaajaid on 28% naistöötajatest, kes on saanud emaks alates meetme kehtestamisest 2014. aastal.

Täheldatud on seda, et esimese lapse sünni korral on mõlemast soost töötajad valmis seda meetet rohkem kasutama kui järgmiste laste puhul.

Hinnang meetmega rahulolu kohta

Meedet hinnatakse küsimustike kaudu ja see on saanud heakskiidu. Teema tundliku iseloomu tõttu on küsimustik üldine ja selle eesmärk on üksnes hinnata rahulolu taset ja meetme kasutamist ning saada soovitusi selle kohta, kuidas seda parandada. Personaliosakond leiab, et meetmega jätkamise otsuse tegemisel on kõige olulisem kriteerium positiivne hinnang.

Kavandatud kohandused

Personaliosakond leiab, et meede on praegusel kujul piisav: selle eesmärgiks ei ole ulatuslik mõju, vaid pigem on tegemist hüvitisega, mis on kättesaadav neile, kelle arvates see on kasulik. Kõige tihedamini on töötajad soovitanud seda, et ettevõtte peaks pakkuma rohkem nõustamisi. Ettevõtte uurib ka võimalust saavutada proaktiivsem lähenemine meestöötajatele, kes naasevad oma töökohustuste juurde pärast perekondlikel põhjustel toimunud katkestusi.

KONTAKT

Vanessa Pereira

Kultuuri ja personali arendamise osakonna juht

Meiliaadress: vanessa.pereira@ren.pt

Redes Energéticas Nacionais (peakontor)

Av. dos Estados Unidos da América, 55, 1749-061

Lissabon, Portugal

<https://www.ren.pt/>

