

Mitmekesisus ettevõtluses ja erivajadusega inimesed



TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
ÕIGUSE INSTITUUT



erinevus
rikastab

Milleks meile mitmekesisus ettevõtluses?

- Euroopa ja Eesti demograafiline olukord on muutumas: madal sündivus ja vananev elanikkond tähendab, et ettevõtetel ja organisatsioonidel tuleb värbamisel ja tööprotsesside rakendamisel olla üha nutikamad.
- Samal ajal on nõudlikumaks muutumas ettevõtted ja kliendid, eeldades personaalsemat lähenemist ning otsides toodetes ja teenustes teatud enesepeegeldust.
- Kaasav ettevõttekultuur suurendab organisatsiooni atraktiivsust tööturul, tõmbab ligi talente ja aitab töötajatel koos ettevõttega areneda.
- Mitmekesine organisatsioon tähendab, et koos on rohkem erinevaid teadmisi, oskusi, elukogemusi ja vaatenurki. Mitmekesisuse tulemusena kasvab loovus, seda eriti klientide probleemide lahendamisel.

Mis on mitmekesisus ettevõtluses?

Tegu on kõigis inimestes peituvate eripärade (näiteks puue, sugu, vanus, rahvus, seksuaalne sättumus, sotsiaalne taust, emakeel jne) rakendamisega majanduses, ettevõtetes ja tööturul üldisemalt. Teisalt tähendab see ka nende eripärade austamist ning üldiselt organisatsioonikultuuri, mis põhineb võrdsel kohtlemisel.

Mitmed uuringud näitavad, et mitmekesisuse hõlmamine ettevõtte tegevustesse ja kultuuri on osutunud ettevõtetele kasumlikuks.

Mida tähendab võrdne kohtlemine?

Võrdse kohtlemise põhimõte tähendab, et inimesi ei diskrimineerita tunnuse alusel, mis talle on omistatud. Eesti seaduste järgi on nendeks rahvus, rass, nahavärvus, usutunnistus või veendumus, vanus, puue, seksuaalne sättumus ja sugu. Diskrimineerimine leiab aset siis, kui mõne nimetatud tunnuse alusel koheldakse ühte isikut teisest halvemini.

Mida mitmekesisus ei tähenda?

Mitmekesisus ei ole ainult suurtele ettevõtetele, see ei ole keeruline ega nõua palju aega. Enam kui rahalist panust, eeldab see juhtkonna soovi teemaga tegeleda ja mõista sellest tõusvat kasu.

Mitmekesisuse edendamisega tegelemine ei tähenda, et ettevõtteid sunnitakse võtma tööle inimesi, keda nad ei soovi ega vaja või et nende tegevust hakatakse veelgi rohkem reguleerida.

Milline on mitmekesisuse teema terminoloogia?

Sõna mitmekesisus ingliskeelne vaste on diversity. Mitmekesisusest räägitakse ka kasutades väljendeid nagu mitmekesisuse juhtimine (diversity management), mitmekesisus ettevõtluses (business case for diversity), mitmekesisuse teekond (diversity journey), võrdsus ja mitmekesisus (equality and diversity), mitmekesisus ja kaasamine (diversity and inclusion), töötajaskonna mitmekesisus (workforce diversity, workplace diversity).

Mitmekesisus ettevõtluses ja erivajadusega inimene*

Eestis on arvukalt inimesi, kellele on määratud puude aste või töövõimekaotus. Samal ajal jääb Eestis demograafia ja väljarände tõttu töökäsi üha vähemaks. Seega on erivajadusega inimesed ühelt poolt potentsiaalne ressurss meie demograafilises situatsioonis, kuid teisalt on tegu ka inimestega, kes töötamise võimalust eriliselt hindavad ja väärtustavad.

Uuringud näitavad, et erivajadustega inimesed kohanevad kiiremini ja paremini organisatsioonides, mis austavad inimeste eripärasid, mitmekesisust, inimõigusi ning võrdse kohtlemise põhimõtet. Samavõrd olulised on kiusamisvaba tööõhkkond ja tööandja mõistev suhtumine. Täpselt nagu iga teisegi töötaja puhul. Erivajadusega inimesed ise toovad aga tihti peale kaasa sallivama organisatsioonikultuuri ning tõuseb ettevõtte maine klientide ja ühiskonna silmis.

Samas ei pruugi erivajadusega inimesel olla kerge naasta tööturule peale pikemat eemalolekut või traumat. Lisaks võib erivajadustega inimesel

* Erivajaduse mõiste hõlmab selles trükises nii puudega inimesi kui töövõimeetus-pensionäre



olla varasemalt negatiivseid kogemusi tõrjumise ja diskrimineerimisega töökeskkonnas. Seega tasub tööandjatel end viia kurssi erivajadustega inimesi puudutavate mõistete, olukorra, eripärade ning riigi poolt pakutavate abistavate teenustega

Mõistetest ja erivajaduse olemusest

Mis on puue?

Puue on inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, mis koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsetel alustel. Eristatakse kolme puude astet (keskmine, raske, sügav). Puude raskusaste näitab, kui suur on puudest tulenev kõrvalabi vajadus.

Puue ei tähenda samas automaatselt võimetust töötada. Kohandades töökohta või pakkudes sobivaid tööülesandeid, võib puudega inimene teha tööd sama hästi ja pühendunult kui iga teine inimene.

Puuetega inimesi on Eestis 10 protsenti ehk umbes 134 000 inimest ja nende osakaal kasvab.

Mis on töövõimekaotus?

Töövõimekaotus on seisund, kus inimene ei saa püsiva terviserikke tõttu kas üldse (täielik töövõimetus) või endises mahus (osaline töövõimetus) tööd teha. Töövõimetuspension on asendussissetulek töövõime kaotuse protsendi ulatuses (40-100%).

Inimesele võivad olla määratud puue ja töövõimekaotus (osaline/täielik) üheaegselt või ainult puue või ainult töövõimekaotus (osaline/täielik).

Eestis on täna ligi 100 000 töövõimetuspensionäri, kellest omakorda 2/3 täna ei tööta. Samas lausa 63% mittetöötavatest töövõimetuspensionäridest soovib tööle minna.

Kas puudega inimene või töövõimetuspensionär kaotab sissetuleku, kui asub tööle?

Puudega inimese toetust ega töövõimetuspensioni töötamise korral ära ei võeta. Inimesele määratud töövõimetusprotsent ei keela töötamist, seda isegi mitte juhul, kui töövõimetus määr on 100%.

* Allikad: toovoime.sm.ee ja erinevusrikastab.ee, 1.02.2014

Olen valmis erivajadusega inimest palkama, kuidas edasi?

Värbamine

Erivajadusega töötajani jõudmisel abistab tööandjad eelkõige Töötukassa, loodud on ka erinevaid kodanikuühendusi, kes erivajaduste inimeste tööhõivega tegelevad, näiteks MTÜ Abikäsi, vt. lisainfot www.abikasi.ee

Tööle asumine

Erivajadusega inimeste puhul kehtivad töölepingu sõlmimisel kõik töölepingu seaduses sätestatud kohustused ja võimalused, eritingimusi ega piiranguid ei ole.

Maksusoodustus: riik tasub osa sotsiaalmaksu äriühingu, mittetulundusühingu, sihtasutuse või füüsilisest isikust ettevõtja (edaspidi: tööandja) töötaja eest, kes saab riikliku pensionikindlustuse seaduse alusel töövõimetuspensioni. Lisainfo sotsiaalkindlustusameti kodulehelt: www.sotsiaalkindlustusamet.ee.

Erivajadusega inimese töökoht

Seadus näeb ette, et puudega töötaja töö, töövahendid ja töökoht tuleb kohandada vastavalt tema kehalistele ja vaimsetele võimetele. Nõue kehtib ka üldkasutatavate liikumisteede ja olmeruumide kohta, mida puudega töötajad kasutavad.

Hea teada: Töötukassa hüvitab erivajadusega inimese tööle võtmisel tehtud mõistlikud kulutused 50 kuni 100% ulatuses tööruumide ja -vahendite ligipääsetavaks ja kasutatavamaks muutmiseks. Samuti annab Töötukassa vajadusel kuni kolmeks aastaks tasuta kasutada tööks vajalikke tehnilisi abivahendeid.

Tööaeg

Töö- ja puhkeaja osas erivajadusega inimestele piiranguid kehtestatud ei ole. Rakendada saab nii täis- kui ka osalist tööaega, vahetustega tööd, töötamist öhtusel ja ööajal ning puhkepäeval, samuti paindlikke töövorme nagu kaugtöö jmt.

Töölepingu lõpetamine

Töölepingu lõpetamine toimub üldistel alustel, ehk ka erivajadusega inimesega võib töölepingu lõpetada, kui selgub, et töötaja ei tule oma tööülesannetega toime.

Üldised soovitused tööandjale:

- Aruta erivajadusega inimese tööle palkamisel läbi vajadused, mis töötajal seoses uue töökoha ja töötamisega võivad tekkida.
- Erivajadusega inimesel võib mõningatel juhtudel esineda kohanemiskursi, seega tasub sellega varakult arvestada ja anda kohanemiseks aega.
- Kui on vajadus töökoha kohandamiseks, tee seda koos inimesega, kes neid kohandusi vajab. Nii on kindel, et töökoht vastab töötaja vajadustele.

* Soovitusi aitas koostada Agne Raudmees, Eesti Vaimupuudega Inimeste Tugiliidu juhataja

- 
- Jälgi, et sinu ettevõttes oleks kiusamisvaba õhkkond, see aitab uuel kolleegil paremini kohaneda ning anda endast maksimum ka töö käigus.
 - Erivajadusega inimese palkamisel peab arvestama võrdse kohtlemise seadusega, mille kohaselt tuleb värbamisel kohelda kõiki inimesi võrdselt. Erivajadustega inimeste eelispalkamiseks peab ettevõttel olema konkreetne strateegiline plaan, milleks võib olla mitmekesisuse plaan (vt. lisainfot alates lk. 10).

Vaade tulevikku: uus töövõimereform

2015.a. suvel peaks Eestis rakenduma uus töövõimereform, millega hakatakse töövõimetuse asemel hindama töövõimet ning töövõimetuspensiooni asendab töövõimetoetus.

Osalise töövõimega inimene peab alates reformi rakendumisest toetuse saamiseks töötama, otsima Töötukassa abil tööd ja osalema aktiveerivates meetmetes või õppima. Aktiivsust ei nõuta neilt, kes kasvatavad alla 3-aastast last või hooldavad puudega inimest.

Töövõimereformiga seotud teenuseid hakkab nii osalise töövõimega inimestele kui nende tööandjatele koordineerima ja pakkuma Töötukassa.



Soovid mitmekesisemat organisatsiooni? Abiks on mitmekesisuse plaan!

Tunned, et sooviksid värvata senisest mitmekesisemalt ning oma organisatsioonis mitmekesisust ja võrdset kohtlemist edendada, kuid vajaksid lisaabi? Tallinna Tehnikaülikool on kahe aasta jooksul koolitanud mitmekesisuse nõustajaid, kellel on laialdased temaatilised teadmised ning nõustamiskogemus.

Soovi korral aitavad nõustajad koostada ettevõtte mitmekesisuse plaani. Tegu on lihtsa vahendiga, mille abil ühe organisatsiooni mitmekesisust kaardistada ja edendada. Plaani koostamine võtab olenevalt organisatsiooni suurusest aega 1-2 päeva ning eeldab vähemalt ühte kohtumist nõustajaga. Nõustajat on soovitatav kaasata ka plaani elluviimisesse, kuid tihti saavad sellega edukalt hakkama ka pühendunud juhtkond, personalijuht või mõni teine töötaja.

Huvi korral pöördu julgelt konkreetse nõustaja poole:

Aino Kuntsel

Aino on omandanud akadeemilise hariduse inglise filoloogias (Tartu Ülikool), organisatsioonide arendamise, supervisiooni ja coachingu alal (Der Rote Faden / Tallinna Ülikool) ning lisaks on ta lõpetanud suhtlemistreenerite väljaõppe (SELF II Erakool). Töölaseks on Aino juhtinud mitut rahvusvaheliste partnersuhetega teenindusettevõtet. Täna tegeleb iga-päevaselt tööõustamise ja koolitamisega konsultatsiooni- ja koolitusfirmas AASK Consult. Oma senisele töökogemusele toetudes arvab ta, et nii inimesed kui meeskonnad on kõige õnnelikumad ja tulemuslikumad siis, kui neil on võimalus olla "omas elemendis", st anda endast parim olles rakendatud viisil, milles nende oskused või anded parima väljundi leiavad.

Kontakt: aino.kuntsel@aask.ee

Anu Toodu

Hariduse on Anu omandanud reklaami ja kommunikatsiooni alal. Anu tänased peamised töised tegemised on seotud Eesti paremate tööturupoliitikate kujundamisega. Varasemalt on Anu töötanud reklaamibüroos ja vedanud Euroopa vaesuse vastu võitlemise võrgustikku Eestis, kus sai laialdased kogemused organisatsiooni loomisest ja arendamisest. Vaba-tahtlikuna lööb Anu võrgustiku tegemistes kaasa siiani koordineerides liikmete kaasamist. Anu leiab, et mitmekesisuse edendamine aitab kaasa nii organisatsioonide eesmärkide saavutamisele kui arendab meid kõiki inimestena.

Kontakt: anutoodu@gmail.com

Jane Sutt

Professionaalselt on Jane olnud põhiliselt seotud majandusarvestuse korraldamise ja finantsjuhtimisega mitmetes rahvusvahelistes äriettevõtetes

ning tegutsenud projektijuhina kõrgendatud äririskiga ettevõtetele re-
struktureerimislahenduste väljatöötamisel Swedbankis. Jane tunneb hästi
numbrite hingeelu, erinevaid äriprotsesse ja multikultuurset ettevõtlus-
keskkonda. Ta usub siiralt, et mitmekesisus on rikastav jõud; et erineva
kogemustepagasi, oskuste ja sotsiaalse taustaga inimeste kokkupuute-
pind on viljakas pinnas, millest võrsub nii tulu ärile kui ka sallivama ja
heahtlikuma maailma hüvanguks tervikuna.

Kontakt: jaamur@gmail.com

Kadri Arula

Kadri on omandanud magistrikraadi ENPC ja Bristol University'st, täienda-
nud end New York University's ning omab Academy of Executive Coaching
sertifikaati. Ta on EAS-i ärimentorprogrammi mentor ja mentorkoolituste
läbiviija, lisaks omab ka mentorprogrammi juhtimise kogemust. Töötanud
on Kadri osakonna- ja valdkonnajuhina KPMG Baltic OÜ-s, samuti AS-
des SEB Pank ja Swedbank, sh viimases neist talendijuhtimise osakonnas.
2013. aastal nõustas Kadri Astangu Kutser rehabilitatsioonikeskuse men-
torprogrammi, mille eesmärgiks on õppijate tööle saamine. Kadri leiab,
et mitmekesise töötajaskonna kaasamine aitab kaasa organisatsioonide
elujõulisusele kiiresti muutuvajas, rikastab meid inimesena, soodustab
koostööd ja üksteise mõistmist ühiskonnas tervikuna.

Kontakt: kadri@kadriarula.ee

Kai Oro

Kai on omandanud Tartu Ülikoolis magistrikraadi ettevõtte juhtimises
ja turunduses. Töötanud on Kai kultuurivaldkonnas, ajakirjanduses, kau-
banduses ning pikka aega panganduses nii müügi-, PR-, turundus- kui
ka brändiarendusjuhina. Hetkel töötab ta personali- ja haldusjuhina Eesti
Keele Instituudis ja tema vastutusvaldkondade hulka kuuluvad organisat-

siooni arendamine, personalijuhtimine ning kommunikatsioon. Kai omab ka väikeettevõtte juhtimise kogemust. Pikaajalisele juhtimiskogemusele tuginedes on Kai veendunud, et mida mitmekesisem on organisatsioon, seda rikkamad on selle liikmed nii inimeste kui ka professionaalidena.

Kontakt: kai@eki.ee

Kaidi Peets

Kaidi on rahvusvaheliselt sertifitseeritud superviisor, coach ja organisatsioonide arendusnõustaja. Oma igapäevases töös nõustab Kaidi meeskondi ja juhte, olles neile arengupartneriks erinevate tööalaste väljakutsete lahendamisel (eesmärkide saavutamine, motiveerimine, muudatuste juhtimine, mitmekesisuse edendamine jne). Lisaks viib Kaidi läbi praktilisi koolitusi mentorlus- ja coachinguuskuste, enesejuhtimise ja loovuse arendamiseks. Koos heade partneritega on Kaidi asutanud 3 ettevõtet (International Supervision and Coaching Institute, AASK Consult ja Adelante Koolitus), kus ta on omandanud rikkalikke kogemusi inimeste juhtimise, müügi, turunduse, kirjastamise ja koolituste vallas. Enda ettevõtluskogemusi jagab Kaidi mentorina ka EAS-i ärimentorprogrammis.

Kontakt: kaidi.peets@aask.ee

Marianna Drozdova

Marianna on pikaajalise kogemusega treener-konsultant, kes on üle kümne aasta tegelenud meeskondade, juhtide ja spetsialistide oskuste arendamisega efektiivse suhtlemise, müügi ja klienditeeninduse, eestvedamise ja aruka ajajuhtimise teemadel. Tema pikaajalisteks klientideks on teiste seas ka näiteks Kultuuriministeerium, Ericsson Eesti AS, Antalis AS ja Viru Keemia Grupp. Marianna on omandanud magistrikraadi psühholoogias Tartu Ülikoolis, täiendanud end Peterburi Riiklikus Ülikoolis ning jätkab õpinguid Tallinna Ülikooli Riigiteaduste instituudi doktoriõppes. Mitme-

kesisuse valdkonnas keskendub Marianna eelkõige kultuurilise mitmekesisusega seotud väljakutsetele ja neile parimate lahenduste leidmisele, saavutamaks sujuvat koostööd ja tulemuslikkust ettevõttes.

Kontakt: marianna.drozdova@gmail.com

Natalja Kitam

Nataljal on magistrikraad psühholoogias ning ta on end süvendatult täiendanud Tallinna Ülikoolis grupisese kommunikatsiooni valdkonnas. Suurema osa oma elust on Natalja töötanud kommunikatsioonivaldkonnas nii saatejuhi, avalike suhete juhi kui koolitajana. Viimastel aastatel on Natalja aga rohkem tegutsenud koolitaja ja nõustajana, arendades organisatsioone, noorte ettevõtlikkust ning edendanud lõimumistemaatikat. Tema pikaaegsete klientide hulka kuuluvad näiteks Kultuuriministeerium, Eesti Energia ja Eesti Koostöö Kogu. Mitmekesisuse nõustajana lähtub Natalja juhtlausest: inimlikkuse jõud on edu võti.

Kontakt: natalja.kitam@gmail.com

Triin Üksvärav

Triin on üle 10 aasta töötanud personalivaldkonnas ning on hetkel lõpetamas töö- ja organisatsioonipsühholoogia magistriõpinguid Tallinna Tehnikaülikoolis. Triin peab tööpsühholoogia blogi ja tegutseb veebiportaalis tööandja.ee, mis tõstab esile oma töotajaid väärtustavaid tööandjaid. Lisaks on ta idufirma Timber Diameter kaasasutaja. Triinul on erinevaid kogemusi puuetega inimeste töölevõtmisel, samuti on tema erihuvideks paindlike töövormide soodustamine ning naiste suurem osalemine tehnoloogiavaldkonnas.

Kontakt: triin@tooandja.ee

**Soovid ka oma ettevõttes mitmekesisust ja võrdset kohtlemisest senisest enam väärtustada ning sellest oma töötajatele ja avalikkusele teada anda?
Liitu Eesti ettevõtete mitmekesisuse kokkuleppega!**



Täna on mitmekesisuse kokkuleppega liitunud 32 ettevõtet. Kokkuleppega liitudes kindlalt ettevõtte, et austab mitmekesisust ja võrdse kohtlemise põhimõtteid.

Liitunud on võimalik osaleda erinevatel üritustel, visiitidel ning saada oma ettevõtmistele nõu ja tuge.

Kontakt ja lisainfo:

www.austameerinevusi.ee

www.erinevusrikastab.ee

Mitmekesisus ettevõtluses ja mitmekesisuse kokkulepe on osa Tallinna Tehnikaülikooli õiguse instituudi projektist „Erinevus rikastab”. Projekti eesmärgiks on suurendada Eesti ühiskonna teadlikkust võrdsest kohtlemisest.

Seda projekti toetatakse Euroopa Liidu tööhõive ja sotsiaalse solidaarsuse programmi PROGRESS (2007-2013) raames.

Seitsmeaastane programm on suunatud kõikidele huvirühmadele, kes aitavad välja töötada asjakohaseid ja tõhusaid õigusakte ning kujundada tööhõive ja sotsiaalpoliitikat Euroopa Liidu 27 liikmesriigis, EFTA-EEA riikides ning EL kandidaatriikides ja potentsiaalsetes kandidaatriikides.

Täiendav teave: <http://ec.europa.eu/progress>



**Kui soovid rohkem infot
mitmekesisuse edendamise kohta ettevõttes,
siis võta meiega ühendust**

www.austameerinevusi.ee

www. erinevusrikastab.ee

www.facebook.com/BusinessCaseForDiversityEstonia

www.youtube.com/user/erinevusrikastab

