

Mitmekesisus ettevõtluses ja noored



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) rakendamise-ga 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 noored

Eesti noorsootöö seaduse kohaselt on noor seitsme kuni kahekümne kuue aastane füüsiline isik. Kuna noore inimese definitsiooni alla mahub korraga nii väike koolilaps kui tööturul juba mitu aastat viibinud inimene, siis on selge, et nende vajadused ja oskused võivad olla väga erinevad.

Samas on noored igas ettevõttes väärtuslikud kolleegid, kes rikastavad organisatsioonikultuuri oma põlvkonna vaatega. Ealine mitmekesisus ettevõttes aitab paremini tunda oma erinevas eas kliente ning pakkuda just neile sobivaid tooteid ja teenuseid.

Ealiselt üha eripalgelisemaks on muutunud ka Eesti ettevõtted, kuid eriti paistab silma teenindussektor. Nii võimegi Selveri, Rimi, Kaubamaja või Prisma kassades näha teenindajatööd tegemas eri vanuses inimesi. Üks põhjustest, miks me teenindussektoris ealist mitmekesisust näeme, on kindlasti töötajate võimalus kaasa rääkida töögraafikute kujundamises. Seega pakub teenindussektor noortele võimalusi ühendada õppimist ja töötamist. Samavõrd oluline on aga ka tööandja vanuseteadlik organisatsioonikultuur, mis kohtleb kõiki oma töötajaid vanusest sõltumata ühtemoodi.

Prisma Peremarket reklaamib näiteks enda juures töötamist sõnumiga “Vanus ei määra!”

Noored tööturul – müüdid ja stereotüübid

Meedias kujutatakse noori pahatihti negatiivses valguses, omistades neile omadusi ja stereotüüpe, mis takistavad noorte sisenemist ja arengut tööturul. Tööturul tuleb aga tihtipeale tunnistada vanusepõhiste stereotüüpide ekslikkust.

- **Müüt nr 1: Noored ei taha tööd teha ja neil on liiga suured palgaootused**

Vastupidi, paljud noored otsivad aktiivselt praktika- ja töövõimalusi nii omal käel kui töötukassa kaudu. Lisaks näitas CV Keskuse poolt 2013. aastal läbiviidud noorte palgaootuse uuring, et Eesti noorte palgasoovid on muutumas üha realistlikumaks.

- **Müüt nr 2: Noored ei oska tööd teha**

Noortel võib tekkida esimesel töökohal probleeme, mida me juba kogunud töötajate puhul ei kohta. Ometi ei tähenda see, et noored ei oska tööd teha, pigem vajavad nad alguses juhiseid ja tuge. Igal töötajal läheb uuel töökohal sisseelamiseks aega ning uute töökohustuste omandamisel vajatakse infot ja juhendamist.

- **Müüt nr 3: Noored ei ole püsivad**

Noored vahetavad töökohti sarnastel põhjustel kui ülejäänud elanikkond: omandatakse uus eriala, soovitakse karjääriredelil edasi liikuda, otsitakse paremat tööõhkkonda, soovitakse suuremat sissetulekut või leitakse uus töökoht, kus on paremini võimalik ühitada tööd ja isiklikku aega.

Positiivsed eeskujud

Kaubamaja on loonud uuemate ja vanemate töötajate koostöö ja õppimise motiveerimiseks mentorprogrammi. Programmi raames on eakamatel töötajatel olnud võimalus oma kogemust jagada uuemate tulijatega ning nooremad saanud hindamatu kogemuse õppida. Selline koostöö on aga omakorda tõstnud Kaubamaja töötajate üldist rahulolu.

Mercedes-Benz'i tehas Bremenis on sisse seadnud põlvkondadevahelise õppeprogrammi, kus kogenud spetsialistid töötavad kõrvuti noorte kolleegidega. Ettevõtte sõnul ei tinginud uut programmi üksnes demograafilised kaalutlused, vaid eesmärgiks oli tekitada sünergiaid eri põlvkondade individuaalsete tugevuste vahel.

Noorte palkamine

Alaealistele töötajatele kehtivad seadusest tulenevad töötamise piirangud. Kõigi noorte töötajate juhendamisele ja väljaõppele tuleb pöörata erilist tähelepanu, et noored end vähese kogemuse tõttu ei vigastaks. Samuti tuleb väga noorte töötajate puhul arvestada nende kehalise arenguga, et maandada võimalikke terviseriske.

Tööõigus ja noored

- Töölepingu sõlmimiseks 7–14-aastase alaealisega peab tööandja taotlema tegevuskohajärgselt tööinspektorilt nõusolekut.
- Kui tööinspektoril peaks tekkima 7–12-aastase alaealise soovi väljaselgitamisel põhjendatud kahtlus, et alaealine ei väljenda seadusliku esindaja juuresolekul oma tegelikku tahet, selgitab tööinspektor alaealise tahte välja alaealise ja tema elukohajärgse lastekaitsetöötaja juuresolekul.
- Tööandjal on keelatud alaealist tööle lubada ilma seadusliku esindaja nõusoleku või heakskiiduta.
- Töölepingu sõlmimiseks vajalik alaealise tahteavaldus, mis on tehtud seadusliku esindaja eelneva nõusolekuta, on tühine, välja arvatud, kui seaduslik esindaja tahteavalduse hiljem heaks kiidab.
- Täisealisele noorele kehtivad kõik teistelegi töötajatele sätestatud õigused ja kohustused ning mingeid erisusi seadusandja ette pole näinud.

Palgatoetus noore palkamisel

Riik on noorte tööpuuduse vähendamiseks erinevate programmide ja projektide kõrval välja töötanud konkreetse rahalise toetuse - palgatoetuse - ettevõtetele, kes on valmis noori palkama.

Palgatoetus on oma olemuselt tööandjale töötu töölerakendamiseks makstav toetus, mille eesmärk on toetada kaua töötä olnud inimeste töölesaamist. Eraldi soodustatud sihtgrupina on riik välja toonud noored.

16–24-aastase (kaasa arvatud) töötu saab palgatoetusega tööle võtta juhul, kui noor on olnud töötuna arvel järjest vähemalt kuus kuud. Samas ei saa palgatoetusega võtta tööle täiskoormusega õppes või kutseõppes statsionaarses õppevormis õppivat inimest.

Toetuse suurus on 50% töötaja brutotöötasust (sh tulemustasu), kuid mitte rohkem kui töötasu alammäär, mis on 2014. aastal 355 eurot kuus. Tähtajatu töösuhte korral saab toetust kuus kuud. Tähtajalise töölepinguga töötaja puhul makstakse palgatoetust poole aja vältel töösuhte kestusest, kuid mitte rohkem kui kuue kuu eest.

Lisainfoks ja palgatoetuse taotlemiseks pöördu töötukassa poole
www.tootukassa.ee.

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). Tööalaselt on Aino juhtinud mitut rahvusvaheliste partnersuhetega teenindusettevõtet. Täna tegeleb iga-päevaselt töö nõustamise 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 teised 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-ajalikkuna 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 restruktureerimislahenduste väljatöötamisel Swedbankis. Jane tunneb hästi numbrite hingeelu, erinevaid äriprotsesse ja multikultuurset ettevõtluskeskkonda. Ta usub siiralt, et mitmekesisus on rikastav jõud; et erineva kogemustepagasi, oskuste ja sotsiaalse taustaga inimeste kokkupuutepind on viljakas pinnas, millest võrsub nii tulu ärile kui ka sallivama ja heatahtlikuma maailma hüvanguks tervikuna.

Kontakt: jaamur@gmail.com

Kadri Arula

Kadri on omandanud magistrikraadi ENPC ja Bristol University'st, täiendanud 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 mentorprogrammi, 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, kaubanduses 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 organisatsiooni 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. Mitmekesisuse 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 pikaajaste 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 töötajaid 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

