

TÖÖ-JA ERAELU  
TASAKAALU EDENDAVAD

# head praktikad



Rahastatud Euroopa Liidu õiguste,  
võrdõiguslikkuse ja kodakondsuse  
programmist 2014-2020



PARENTS  
@ WORK



SÖOLISE VÖRDÕIGUSLIKKUSE  
JA VÖRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

ABB AS	4
AS Estiko-Plastar	6
AS Express Post	8
Boardic Eesti OÜ	10
DPD Eesti AS	11
Eesti Filharmoonia Kammerkoor SA	13
Estanc AS	15
Iglu OÜ	17
Käo Tugikeskus	19
Lennuliiklusteeninduse Aktsiaselts	21
MDC Max Daetwyler Eesti AS	23
Scania Eesti AS	25
Swedbank Eesti AS	27
Swedbank Eesti AS	29
Tammer OÜ	31
Tartu Kutsehariduskeskus	33

# ABB AS

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

**Tegevusvaldkond:** töötlev tööstus. Erasektor  
**Töötajate arv:** > 500

## Meetmete eesmärk ja kirjeldus

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

**Tegevuste sihtrühm:** kõik töötajad

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

Loodud meede on jätkusuutlik.

## Edufaktorid, probleemid ja lahendused

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 püstitajakoosolekud virtuaalsetesse keskkondadesse (on rakendatud Tier Meetings, Huddle Boards, Scrum Meetings formaadid), see tähendab 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 voolavus.

# AS Estiko-Plastar

<https://plastar.ee>

**Tegevusvaldkond:** töötlev tööstus, pakendid ja pakke-  
materjalid toiduaine- jm tööstusele. Erasektor

**Töötajate arv:** 51–250

## Meetmete eesmärk ja kirjeldus

- Ettevõttes makstakse sünnitoetust, abiellumistoetust, kooli-  
lõputoetust, matusetoetust ja värbamispreemiat.
- Töötaja esimesse klassi minevate laste kooli alguse toetus ei  
ole rahaline, ettevõtte annab lapsele koolivarustuse.
- Ettevõtte annab lapsevanematele lapse lasteaia lõpu, kooli  
alguse ja lõpu puhul vaba päeva.
- Töötajate peredele korraldatakse avatud uste päevi. Ette-  
võtmisega on liitunud Estiko Grupi teised ettevõtted ja levib  
peresõbralik mõtteviis. Sellest aastast alustati Estiko Grupi  
ülese perepäeva traditsiooniga.

**Tegevuste sihtrühm:** kõik töötajad

## Ellurakendamise käik

Algatus tuli personalijuhilt, keda toetas juhtkond. Eesmärk  
on tugevdada ettevõtte kui peresõbraliku tööandja kuvandit.  
Meede on jätkusuutlik.

## Edufaktorid, probleemid ja lahendused

Ettevõttes on ideede ja ettepanekute esitamise rakendus IDEE-  
PANK. Uuenduslik mõtteviis on leidnud tunnustust ühekord-  
sete preemiate ja kvartali preemiafondi näol.

Ideepanga laekumised saab kategoriseerida järgmiselt:

- Tööd mugavamaks tegevad ergonoomilised lahendused, näi-  
teks idee hoiustada asju nii, et neid ei peaks kaugelt otsima.
- Ideed, mis vajavad IT-lahendust. Näiteks tööks vajalike  
andmete kasutamiseks töötada välja mingi hea rakendus,  
mis aitab kokku hoida tööaega. Eelmise aasta parim idee tuli  
tootmistöötajalt, kes mõtles ise välja ja teostas IT-lahenduse,  
kuidas tellida materjali masina juurde arvutist. Töötaja tegi  
prototüübi ja IT osakond tegi selle lõpuni.
- Nn nutikad ja säästlikud ideed, kuidas mingi kulu tuluks  
pöörata. Näiteks värviambrite kogumine ja puhastus, kuidas  
töövahendeid taaskasutada ja jäätmeid vähendada, papp-  
südame kogumine ja taaskasutus.
- Muud ettepanekud, näiteks millised võiksid olla jõulu- ja  
sünnipäevakingid, kuidas kontoris prügi sorteerida jmt.

Kuna Ideepank on omakorda elektroonne IT-lahendus, kajastub  
idee elluviimine süsteemis: kas idee kiidetakse heaks, kas läheb  
töösse, kes teeb ja kuidas lahendus kulgeb. Idee esitaja saab  
pidevalt tagasisidet, mis seisus tema idee on. Väga kulukad  
ideed nõuavad suuremaid investeeringuid (nt uute masinate  
soetamine) ja jäävad ootele.

## Tulemused

Paranenud on ettevõtte kui peresõbraliku tööandja kuvand.

# AS Express Post

[www.expresspost.ee](http://www.expresspost.ee)

**Tegevusvaldkond:** veondus ja laondus, meediaväljaannete kojukanne. Erasektor

**Töötajate arv:** 251–500

## Meetmete 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

## Ellurakendamise 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 arvuti-pargi korrastamisest ja kaugtöö litsentsidest.

Praegune olukord maailmas on hästi toetanud ettevõtte praktilisi ja rakendatavaid meetmeid.

## Edufaktorid, probleemid ja lahendused

Osaline tööaeg, mida hakati pakkuma lehekandjatele hommikul töötades. See eeldab paremat planeerimist ja piirkonnanjuhtidele 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.

# Boardic Eesti OÜ

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

**Tegevusvaldkond:** töötlev tööstus, puidutööstus. Erasektor  
**Töötajate arv:** 11–50

## Meetmete 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

## Ellurakendamise käik

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

## Edufaktorid, probleemid ja lahendused

Sisulist probleemi rakendamisel ei olnud.

## Tulemused

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

# DPD Eesti AS

[dpd@dpd.ee](mailto:dpd@dpd.ee), <https://www.dpd.com/ee/et/ettev-ttest/>

**Tegevusvaldkond:** veondus ja laondus, pakiveoteenused.  
Erasektor  
**Töötajate arv:** 51–250

## Meetmete eesmärk ja kirjeldus

- Lapsehoolduspuhkusel olevad töötajad on kaasatud (nende soovil, mitte kohustuslikus korras) kõikidesse ettevõtte koolitustesse ja üritustesse. Neil säilib ligipääs ettevõtte sisekommunikatsioonikeskkonda guavaHR, mille kaudu nad on kursis kogu ettevõtte infoga.
- Lapsehoolduspuhkusest tulijatele koostatakse taassisseelamiskava, mis ei ole küll nii põhjalik kui uue töötaja oma, kuid tutvustab uuesti kõiki osakondi.
- Vaimse tervise toetust – 150 eurot aastas – võib töötaja kasutada ka pereteraapiateks.

## Tegevuste sihtrühm:

Kõik töötajad. Vaid veidi rohkem kui kolmandikul töötajatest on lapsed. Laiem kasu on ühtsuse kasv, kõikide töötajate turvalisuse ja heaolu tunne. Kõik töötajad teavad, et tööandjat huvitab nende 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.

### Ellurakendamise 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.

### Edufaktorid, probleemid ja lahendused

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.

# Eesti Filharmoonia Kammerkoor SA, EFK

<https://www.epcc.ee>

**Tegevusvaldkond:** kultuur, etendusasutus. Avalik sektor  
**Töötajate arv:** 11–50

### Meetmete 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 tööõõmu, 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 pikemal 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 tööajad (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

### Ellurakendamise 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 toiminud ja sobinud kenasti organisatsiooni tööruutmi.

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

### Edufaktorid, probleemid ja lahendused

Meeshäälerühmade 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 tööruutmi on olnud võimalikult vähe häiritud. Tulemus on EFK jätkusuutlik kontserttegevus, mille tegutsemisaja jooksul on paarkümmend naistöötajat lapsehoolduspuhkuselt sujuvalt tööle naasnud, nad pole kollektiivist eemaldunud ega oma oskusi minetanud.

## Estanc AS

<https://estanc.ee/>

**Tegevusvaldkond:** töötlev tööstus, metallitööstus. Erasektor  
**Töötajate arv:** 51–250

### Meetmete eesmärk ja kirjeldus

- Peamine eesmärk on kaasata kontori- ja tootmispersonalit ning arendada tootmises samaväärseid tingimusi, 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

### Ellurakendamise 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.

### **Edufaktorid, probleemid ja lahendused**

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**

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

## **Iglu OÜ**

[www.iglu.ee](http://www.iglu.ee)

**Tegevusvaldkond:** info- ja side, tarkvaraarendus. Erasektor  
**Töötajate arv:** 11–50

### **Meetmete eesmärk ja kirjeldus**

- Üritustele on alati oodatud töötajate kaaslased/lapsed. Ürituse planeerimisel kirjeldatakse, kellele üritus sobib, kui jõukohane on see lastele jne. Töötajaid julgustatakse kaaslast/lapsi kaasa võtma. Näiteks on kaaslased ja lapsed osalenud kanuumatkal, 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, multikad, raamatud, puzzled, laumängud, joonistamisvahendid, 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

### **Ellurakendamise 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 kaas- aegsus ja sobituda üldisse olukorda.

### **Edufaktorid, probleemid ja lahendused**

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 tööaja eripära jms) mõista.

## **Käo Tugikeskus**

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

**Tegevusvaldkond:** sotsiaaltöö, haridus. Avalik sektor  
**Töötajate arv:** 251–500

### **Meetmete 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 tööaja algust, lõppu ja lõunavaheaega tööandja kehtestatud raamides ja kokkulepitud tööajanormi piires. Administratsioonitöötajatel ja osaliselt terapeutidel 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. Nime- tatud täiendused on töökorraldusreeglitesse sisse viidud ja neid on tutvustatud personali- ja meeskonnakoosolekutel.

**Tegevuste sihtrühm:** kõik töötajad

### **Ellurakendamise käik**

Töötajad osalevad infotundides, seminaridel ja heade praktikate päevadel, kus toimuvad avatud arutelud töötajate huve kaitsvatel teemadel.

Regulaarsed on arenguestlused – igal inimesel on võimalus rääkida, kuidas tal läheb, kuidas end tööil tunneb, kuidas laabub meeskonnatöö ja kas tal on millestki puudu.

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

### **Edufaktorid, probleemid ja lahendused**

Tugikeskuse tööpetsiifika tõttu vajas paindliku tööaja rakendamise 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 arenguestluses, kus saab töötajaga edaspidiseks teha ka individuaalseid ja personaalseid kokkuleppeid.

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

## **Lennuliiklusteeninduse Aktsiaselts**

<http://www.eans.ee/> <https://www.facebook.com/Lennuliiklusteenindus>

**Tegevusvaldkond:** transport ja logistika; lennuliiklusteenuse osutamine ja lennuohutuse tagamine. Riigiettevõtte

**Töötajate arv:** 51–250

### **Meetmete eesmärk ja kirjeldus**

- ÜritusKorraldusMeeskonna (ÜKM) loomine ja organiseeritud üritused, mis on avatud kõigile ettevõtte töötajatele. Nii mõnestki tegevusest võetakse osa koos perega. Näiteks ühine öine loomaaiakülastus, tee-ja kohvikoolitused, laternamatk kanuudega, mälumängud ja fotojahid.
- Lastetoa loomine ja sisustamine. Lastetoa ja töökoha 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 öövahtuse töötajad), aga neid kasutavad ka töötajate lapsed, kes on vanematega tööil kaasas ja teevad lõunauinakut.

**Tegevuste sihtrühm:** kõik töötajad, lastega töötajad

### **Ellurakendamise käik**

Varem on ettevõttes enamiku 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

jätksuutlik 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 tõid 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. Ettevõtte on kaalunud tulevikus lapsehoidja-teenuse sisseostmist.

### **Edufaktorid, probleemid ja lahendused**

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

### **Tulemused**

ÜKMi puhul on toimivuse näitajaks võrdlemisi suur osalejate ja huviliste arv, see on tegutsenud juba peaaegu kaks aastat. Lastetuba toimis väga hästi enne koroonaviiruse levikut, inimesed võtsid lapsed tööle kaasa. Praegu on kontoripool suunatud kodutööle ja kontoris on kontaktid piiratud.

## **MDC Max Daetwyler Eesti AS**

<https://industries.daetwyler.com>

**Tegevusvaldkond:** töötlev tööstus, erimasinate tootmine.

Erasektor

**Töötajate arv:** 51–250

### **Meetmete 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

### **Ellurakendamise käik**

Meetmete algatus tuli personaliosakonnast, otsustamisse kaasati väike rühm töötajaid, osakonnajuhatajad ja ettevõtte juht, kes oli väga toetav.

Tegevused, mis nõudsid suuremat investeringut, olid planeeritud eelarvesse. Kõigi tegevuste kohta eraldi eelarvet ei olnud. Meetmed on jätkusuutlikud, mõni on ajas veidi muutunud ja mõnda on kohandatud.

## **Edufaktorid, probleemid ja lahendused**

Põhiliselt töötas meetmed välja ja rakendas ellu siiski personali- osakond, 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 volavus ja haiguspäevade arv.

## **Scania Eesti AS**

[www.scania.ee](http://www.scania.ee)

**Tegevusvaldkond:** hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja mootorrattaste hulgi- ja jaemüük ning remont. Erasektor

**Töötajate arv:** 51–250

### **Meetmete 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 ühiselt 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 sportida ning koos aega veeta.
- Toetus lapse sünni puhul – ettevõtte annab ühe nädala tasustatud puhkust, kui perre sünnib laps. Vanem saab vahetult enne/pärast sündi ettevõtte kulul 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

### **Ellurakendamise 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 kavatses nendega jätkata ja neid arendada, meetmed on jätkusuutlikud ja ettevõttes väga hinnatud.

### **Edufaktorid, probleemid ja lahendused**

Probleeme ei ole tekkinud.

### **Tulemused**

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

## **Swedbank Eesti AS**

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

**Tegevusvaldkond:** finants ja kindlustus. Erasektor

**Töötajate arv:** > 500

### **Meetmete eesmärk ja kirjeldus**

- Lapsehooldajate kaasatuna hoidmine ja informeerimine.

**Tegevuste sihtrühm:** lapsehoolduspuhkusel olevad töötajad

### **Ellurakendamise 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 kodus olevate töötajatega.
- 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 koidadele koolitustele, laienes see ka lapsehooldajatele, et nad soovi korral saaksid õppida ja oma kompetentse arendada.

### **Edufaktorid, probleemid ja lahendused**

Info saadetakse erameilidele, seetõttu jäävad inforingist 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.

## **Swedbank Eesti AS**

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

**Tegevusvaldkond:** finants ja kindlustus. Erasektor

**Töötajate arv:** > 500

### **Meetmete eesmärk ja kirjeldus**

- Paindliku töötaja ja kaugtöö senisest laiem elluviimine ning juhtide suurem teavitustöö meeskondades.
- Tööandja võimaldab töötajal olulisel isiklikel asju ajada töötajal ning see aeg loetakse töötaja hulka. Võimaluse korral tuleks töölt ärakäimised planeerida tööpäeva algusse või lõppu, et need vähem töökorraldust häiriks.
- Üha enam kogub populaarsust kaugtöö – tööd tehakse teises linnas asuvast 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

### **Ellurakendamise 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 tööaja põhimõtted ja head tavad. Need on edastatud kõikidele juhtidele ja töötajatele ning kättesaadavad siseveebis. Töötajate infokirjas on avaldatud nende kohta artikkel.

Paindliku tööaja 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).

### **Edufaktorid, probleemid ja lahendused**

Ametikohtadel, kus kindlasti on vaja olla kontoris (töö kliendi andmetega) ja klientide teenindamisega seotud üksustes, mis on avatud kellaajast kellaajani, tekkis 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 tööaja juurutamine muutnud organisatsiooni efektiivsemaks ja atraktiivsemaks tööandjaks. Paindlikkus on inimestele väga oluline. Paindlik tööaeg on töötajate seas toredate kolleegide järel hinnatumaid motivaatoreid. Selle meetme rakendamise tõttu oldi 2020. aastal eriolukorra kehtestamise algul kohe valmis kaugtööle üle minema ja tööd jätkati suuremate tõrgeteta.

## **Tammer OÜ**

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

**Tegevusvaldkond:** töötlev tööstus, terasprofiilist ja silemetallist avatäidete tootmine. Erasektor

**Töötajate arv:** 51–250

### **Meetmete 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.
- 2020. aastast võimaldatakse töötajatele tervisekindlustust, mis on koroonaviiruse leviku tõttu olnud eriti populaarne motivatsioonipaketi osa. Inimesed tunnevad end kindlamalt, panustavad oma tervisesse ja saavad selle eest ka hüvitist. Tervisekontrolli paketi on vähimarkeri määramise võimalus – üks valik meestele, üks naistele. Juba mitu aastat on töötajatel võimalik end vaksineerida ettevõttes kohapeal gripi vastu.

**Tegevuste sihtrühm:** lastega töötajad, kõik töötajad

### **Ellurakendamise 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.



## Tulemused

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

Rahulolu uuringule tuginedes on kirja pandud Tammeri väärtused:

- töötaja on väärtus
- sõbralikkus
- innovaatus
- sihikindlus
- paindlikkus.

2020. aastal oli fookuses SIHIKINDLUS, 2021. aastal on PAINDLIKKUS ja 2022. aastal TÖÖTAJA ON VÄÄRTUS. Aasta väärtusest lähtudes korraldatakse meeskonnaüritusi ja koolitusi, planeeritakse klientide kingitusi jms.

# Tartu Kutsehariduskeskus

<https://khk.ee/>

**Tegevusvaldkond:** haridus. Avalik sektor

**Töötajate arv:** 251–500

## Meetmete eesmärk ja kirjeldus

- Paindlik töökeskkond nii tööaja, töökoha kui ka tööviisi poolest ning pikem põhipuhkus 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. Töötajaile, kellel seaduse kohaselt on 28 päeva põhipuhkust, võimaldatakse 35 päeva puhkust.

**Tegevuste sihtrühm:** kõik töötajad

## Ellurakendamise käik

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

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

Kõik loodud meetmed on jätkusuutlikud.

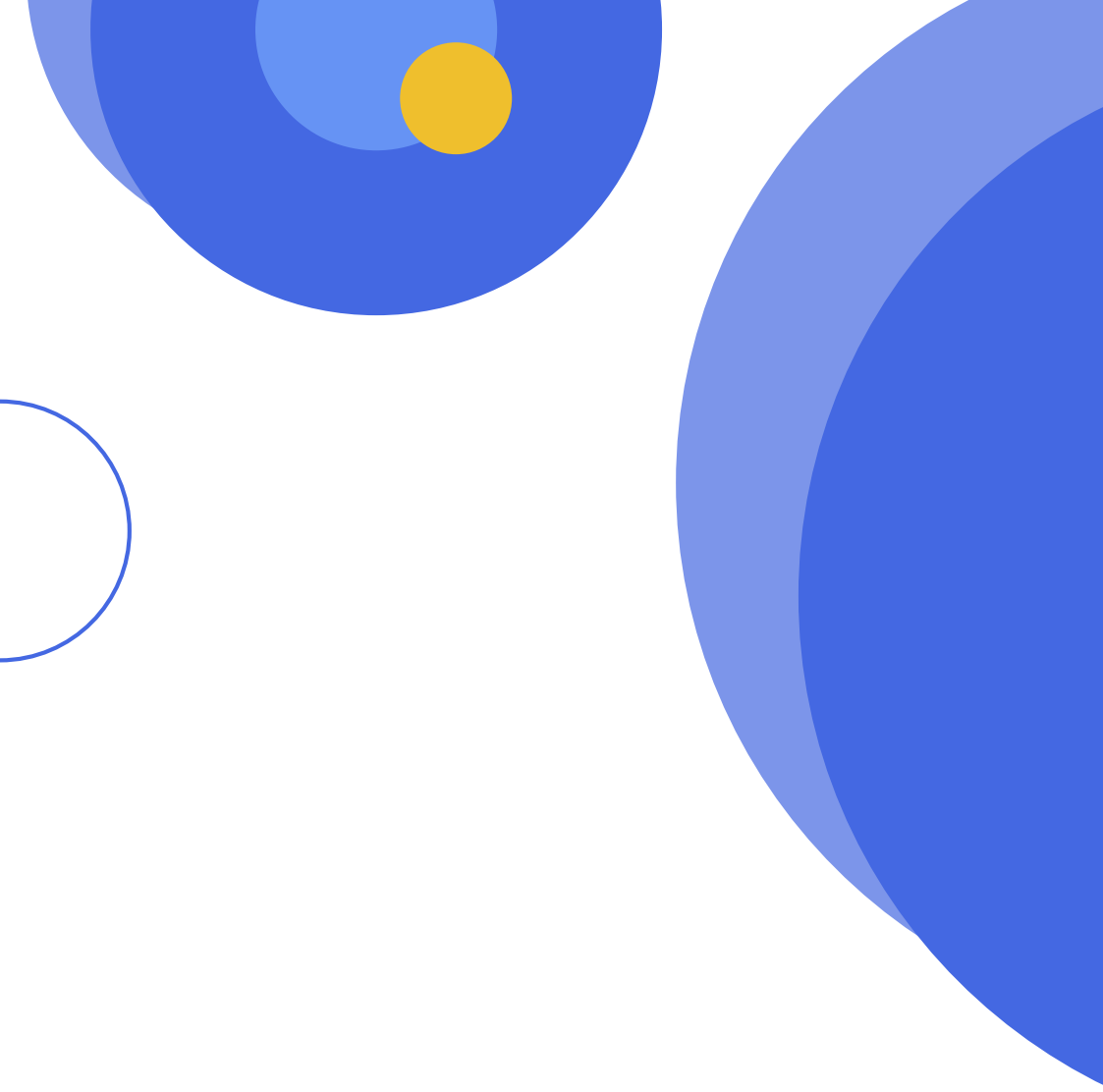
### **Edufaktorid, probleemid ja lahendused**

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.

The top half of the page features abstract geometric shapes. On the left, there is a blue circle with a smaller blue circle inside it, and a yellow circle overlapping the bottom of the inner blue circle. On the right, there is a large blue circle with a lighter blue circle inside it. A thin blue circle is also visible on the left side.

Euroopa Komisjoni toetus käesoleva väljaande koostamisele  
ei tähenda väljaandes esitatud andmete kinnitamist.  
Väljaanne peegeldab autorite seisukohti.  
Euroopa Komisjon ei vastuta selles sisalduva teabe kasutamise eest.