



Avara perspektiivitajuga. Pildil (vasakult) advokaadibüroo Sorainen vanempartner Aku Sorainen, Webmedia juhatuse esimees Taavi Kotka ja Merko personalijuht Ene Tüvi.

Keerulisel ajal on peresõbralikkus veelgi tähtsam

TEKST: TIIA KÖNNUSSAAR | FOTOD: LIIS TREIMANN

Ettevõtete peresõbralikkus pole sõnakõlks, nagu masuajal võib kergesti tunduma hakata.

Kümme aastat tagasi algatasid ajakiri Pere ja Kodu ning ajaleht Äripäev pere- ja töötajasõbralike ettevõtete konkursi. Meenutagem: kasu- ehk buumiaeg polnud veel alanud ja eelmine masu oli äsja lõppenud. Peresõbralikkus mõistena oli vähetuntud. Ajad, mil pere kerkis reklaamitegijate huviorbiiti, olid alles ees. Pere ja Kodu ning Äripäeva koostöö tekitas ärimeeses hämmingut.

Siiski leidis konkurs vastukaja ja esimesel mõõduvõtmisel osales üle saja ettevõtte.

Möödunud kümne aastaga on ühiskond oma nahal läbi teinud kiire majandusliku tõusu ja sama äkilise languse. Nüüd ronime vaevaliselt august välja. Kuidas on aga lugu peresõbralikkuse kui väärtusega, on's see tõesti kriisis hajunud nagu suits tuules?

Pere ja Kodu palus vestlusringi nii vabariiklikul kui ka tänavusel konkursil osalevad ettevõtted. Sõna saavad ehitusettevõtte AS Merko personalijuht Ene Tüvi, tarkvaraarendusega tegeleva AS Webmedia juhatuse esimees Taavi Kotka ja advokaadibüroo Sorainen vanempartner Aku Sorainen.

Kuidas teile tundub, kas on üldse mõtet rääkida avalikult ettevõtete peresõbralikkusest, kui ajad on väga keerulised, inimesi koondatakse ja palku kärbitakse?

Aku: Ma arvan, et sellisel ajal on see veelgi tähtsam kui varem. Inimestel on piisavalt muresid, võib-olla on abikaasa töö kaotanud või on muidu raske. Sellises olukorras tuleb firmale kasuks, kui ta vähegi suudab töötajaid rahustada ja neile turvalisema keskkonna luua.

Ene: Mina olen ka nõus, et kui rahakott vähegi kannatab, tuleks peresõbralikku suhtumist ettevõttes jätkata. See on töötajale väga tähtis.

Taavi: Nagu Aku ütles, raskel ajal on kõige olulisem info. Inimesed peavad olema teadlikud, mis toimub. Meie näiteks tõhustasime kordades ettevõttesest infovahetust. Muidu oli meil kord kvartalis suur koosolek, masu alguses aga pea igal kuul. Rääkisime väga avatult, millisel juhul peame kasutusele võtma kärpemeetmed. Meeskond võttis end kokku, suutsime mäsule vastu panna ja kärpeid ei tulnud teha.

Samamoodi on oluline anda avatud infot töötajate peredele, et ka nemad oleksid toimuvaga kursis.

Kuidas te seda teete?

Taavi: Meil on kaks korda aastas perega üritused. Suvepäevadel, kui pidulik avamine on toimunud, lähevad töötajad lastega mängima, töötajate kaasad kutsutakse saali ja neile antakse pooleteisetunnine ülevaade ettevõtte järgmise aasta ärisuundadest. Kuidas meil läheb, millised valikud on tõenäolised, millised on ohud ja mis on hästi. Selline infovahetus annab ka pereliikmetele kaasatuse tunde.

Kui naine või mees on kodus ettevõtte fänn, hoiab see töötajat kindlamalt paigal.

Aku: Väga õige lähenemine. Meil on sama kogemus: perekondliku lähenemisega me loome lojaalsust terve pere tasandil. Sa-

mas me üritame olla paindlikud ka perekonna jaoks ja pakume soodustusi perele.

Mis on need meetmed, mida ise peresõbralikkuse seisukohalt oma ettevõttes oluliseks peate?

Ene: Kogupereüritused on meil suvepäevad ja jõulupeod. 1. septembril saavad lapsevanemad soovi korral vaba päeva ja esimesse klassi minejad täisvarustusega koolikoti. Meil on 174 töötajat, kel on peres lapsed.

Tähistame töötajate sünnipäevi ja muid isiklikke tähtpäevi. Maksame spordi- ja teravõetust, pakume lisapuhkust ja veel mõningaid soodustusi, nagu paljud teisedki ettevõtted.

Taavi: Meil on kogu tegevuse taga selge filosoofia: me otsime tasakaalu töö ja kodu vahel. Jälgime, mis on need probleemid, millega inimesed kokku puutuvad, ja püüame neid leevendada. Näiteks lapse koolimiseks või töötaja abiellumise puhul on meil rahaline toetus. Lapse sünni korral vajab pere vabu päevi. Meil on reegel, et me ei kingi lastele jõuludeks kommi, vaid koostöös Kaubamajaga paneme kokku igale vanuserühmale meeldiva kingituse – et lapsel oleks kingist ka rõõmu.

“Otsime tasakaalu töö ja kodu vahel ning püüame inimeste probleemide leevendada.”
Taavi Kotka, Webmedia

Firma ühisürituste seisukohast on mul küll teistele ettevõtetele sõnum. Need võiksid olla suunatud töötajate peredele, kaasaade. See on hoopis teine tase. Meie jõulupeo on pidulik galaüritus, *black tie*. Enne seda korraldame tantsukursused. Naistele on see suur asi – minu arvutinohikust mees tantsib!

Aku: *Black tie* on hea mõte.

Mis meil on kõige enam kasutatud ja peredele tähtsad asjad? Esiteks liikuv tööaeg. Ei ole tähtis, mis kell sa tuled, tähtis on, et töö saaks tehtud. Teiseks needsamad pere-

Pere- ja töötajasõbralike ettevõtete konkurs toimus 10. aastat

Pere- ja töötajasõbralike ettevõtete konkurs on tänava ilus ümmargune number – konkurs toimus 10. korda.

Ürituse eesmärk on aidata kaasa pere- ja töötajasõbralikkuse kui mõtteviisi levikule Eesti ettevõtete hulgas ja ühiskonnas laiemalt.

Konkursi algatasid 2001. aastal ajakiri **Pere ja Kodu** ning ajaleht **Äripäev**, hiljem liitus rahvasõbrakomunismi büroo (ministrid **Paul-Eerik Rummo** ja **Urve Palo**).

Konkursi patroonideks on olnud **Ingrid Rüütel** ja president **Toomas Hendrik Ilves**.

2010. aasta konkursi kaaskorraldaja on sotsiaalministeeriumi eesotsas sotsiaalminister **Hanno Pevkuriga**.

Võitjad läbi aegade:

- ☐ 2009 Sorainen
- ☐ 2008 Webmedia
- ☐ 2007 NT Logistika
- ☐ 2006 Scannotec
- ☐ 2005 ja 2004 Vain & Partnerid
- ☐ 2003 Krediidipank
- ☐ 2002 Paikuse Saeveski
- ☐ 2001 Eesti Post

üritused, mida teeme kolm-neli korda aastas. Siis paar-kolm tervispäeva aastas – kui oled haige või laps on haige, pole iga kord vaja arstitõendit tuua. Need on kõige tavalisemad. Lisaks toetus lapse sünni ja esimesse klassi mineku puhul. Korraldame büroos vakt-sineerimist nii töötajatele kui nende lastele. Lastele on mängutuba: kui on vaja kauem tööl olla, saab laps mängida. Sinna on töötajad ise mänguasju toonud.

Taavi: Mis väga hästi töötab, on põhimõte “Ära anna kala, anna õng”. Meie noored pered saavad tasuta Gordoni perekooli koolitusi. Algul olin skeptiline, mõtlesin, et vaatame, kui suur huvi on, aga praegu on meil koolitustele saba. Me maksame koolituse kinni ja soovime, et mõlemad vanemad osaleksid.

See on nii-öelda uue aja juhtimisstiil. Me katsetame ja oleme teinud teatud valikuid, ja me ei tea, kas see on hea või halb, aga praegu oleme nii valinud. Me oleme välja arvanud, kui palju lähevad ettevõttele maksma koolitused, suvepäevad, kas või selline pisike asi nagu tasuta kohvi, millele kulub 600 000 krooni aastas. See ei ole väike summa. Ettevõtte kasum võiks nende asjade arvelt olla miljoneid kroone suurem.

Ene: Ainult et kas töötajad oleksid õnnelikumad?

Taavi: Just, siin ongi see koht, et ettevõtte omanikud on valinud sellise tee. See on üks võimalus. Ma võin siin tuua näite suhtumisest ema- või isapuhkusesse. Kui ettevõttes on töötaja, kelle oskusteave on väga kitsalt piiritletud ja keda asendada on raske, siis kapitalistina tahaks küll teinekord peast haarata, kui see inimene tuleb ja teatab, et ta jääb nüüd aastaks isapuhkusele. Aga mis sa teed – meil on ära otsustatud, et kõigil on võrdsed võimalused. Sa võid lühiajalise efekti ju saavutada sellega, et räägid mehe surnuks, aga mis su maine siis ülejäänud seltskonna silmis on?

Kas te masuga seoses olete veel midagi muutnud oma personalipoliitikas?

Ene: Meie oleme ka infovahetust suurendanud. Inimesed on öelnud, et pigem tulgu halb uudis, aga kõige halvem on teadmatuse. Oleme sellele tähelepanu pööranud ja kinnitanud inimestele, et töökoht püsib ja jätkame soodustustega, nii palju kui vähegi võimalik.

Ene Tüvi:
“Esimesse klassi minejatele kingib meie firma täisvarustusega koolikoti.”



Taavi Kotka:
“Hästi töötab põhimõte “Ära anna kala, anna õng”. Meie noored pered saavad tasuta Gordoni perekoolitusi.”

Kuidas konkurss läbi viidi?

2010. aasta peresõbralike firmade konkursil osales 50 ettevõtet, lõppvooru jõudis neist 42.

- ▣ Küsitluslehe täitsid nii ettevõtte juht/personalijuht kui ka töötajad.
- ▣ Ilustamise vältimiseks anti töötajate vastustele 60% kaal ja juhtide vastustele 40% kaal.
- ▣ Küsitluse tulemusena koostati lõplik pingerida “Pere- ja töötajasõbralikumad firma 2010”. Lisaks pandi kokku töötajasõbralike ja peresõbralike firmade edetabelid.

Kõik konkursil osalenud ettevõtted on palutud 2. juunil vastuvõtule Estonia talveaeda, kus neid tervitavad sotsiaalminister Hanno Pevkur, Pere ja Kodu ning Äripäeva esindajad.

Aku: Meil on samamoodi. Teavitame inimesi rohkem, kuidas bürool läheb. Oleme kõvasti suurendanud sisekoolitusi ja vähendanud neid, mida ostame väljastpoolt. Oleme rohkem koolitanud inimesi oma jõududega. Seega saame praegu pakkuda klientidele paremat teenust isegi efektiivsemalt ja odavamalt.

Taavi: Meil oli omanike otsus, et me ei lähe kiirelt seda teed, et võtame palgast maha. Palgakärbe on juhile mugav otsus, sest aitab ruttu püsikulusid vähendada ja kohe on pilt parem.

Me läksime seda teed, et hoiame oma meeskonda ja lepime pigem väiksema kasumiga. Kui oli halb aasta, siis tulemustasud olid mõnevõrra pisemad.

Vaatasime soodustuste nimekirja üle: mis töötab, mis ei tööta. Kõik said arvamust avaldada. Kokkuvõttes see kulusid ei vähendanud, aga masu tõttu saime paremini suunatud soodustuste listi – asjad, mida ei kasutatud, jäid välja ja uued tulid asemele.

Näiteks töötasime välja Webmedia kaardi (näitab rohelist läikivat plastikkaarti), millega saab Tartus erinevates söögikohtades hinnasoodustust. Pisike asi, mille tegemine ei maksnud suurt midagi, aga inimestele on see praegusel ajal abiks ikka.

Kõik hakkab pihta küsimusest, kas ma üldse tahan selliseid asju teha. Kas ma loon äri, mille ainus eesmärk on saada kiiret kasumit, või ehitan midagi pikaajalist.

Tunnustust väärivad kõik konkursil osalevad ettevõtted.

Teie ankeetidest selgus ka, et te kõik kaasate töötajaid ettevõtte arengu üle mõtlema.



Aku Sorainen:
“Meie büroos on lastele mängutuba. Kui vanemal läheb natuke kauem, saab laps mängunurgas mängida.”

Aku: Väga õige. Tihtipeale lähene takse natuke valesti sellele, mis üldse on töötaja- või peresõbralikkus. Kergesti läheb jutt soodustustele. Ent minu meelest pole see põhiline. Soodustused, nagu ka palk, on pigem hügieenifaktor. Andekale inimesele on tähtis, et nendega oleks kõik korras, aga need ei otsusta, kas inimene annab endast 100% või mitte. Keerulisel ajal on tulnud rohkem tähelepanu pöörata sellele, mis tegelikult motiveerib tegijaid. Milleks, ma leian, on endiselt töö – millist tööd sa saad teha ja milliste klientidega töötada ning kas töö arendab sind. Kas saad töötada heas ja targas kollektiivis või sellises, kus on juhtimisprobleeme ja muid sisepingeid. Kas töötajal on karjääri- võimatus, kas ta saab tunnustust...

Ene: Ka see, kui palju saab töötaja teha ettepanekuid ettevõtte arendamiseks ja kui palju juhtkond seda hindab. Merko Ehitusel on talveseminarid, igal aastal veebruaris kolm päeva, mil töötajad saavad ühistegevustes ja töötubades sõna sekka öelda.

Sel ajal kui ettevõtted pingutavad, et peresid toetada, on riik hakanud lapsevanematelt hüvesid tagasi võtma. Kaotatud on tasuline isapuhkus pärast lapse sündi, ära on jäänud koolikotitoetus. Kuidas võiks riik teie meelest toetada ja soodustada ettevõtete pere- ja töötajasõbralikkust?

Ene: Sellest on nii palju räägitud, kuid kaotada võiks erisoodustusmaksu töötajate sportimise toetamiselt. Miks ettevõtet karistatakse, kui ta hoolib oma töötajate tervisest, ka pere tervisest. Kui isa ja ema teevad sporti ja tulevad lõõgastunult koju, on see ju hea kogu perele.

Taavi: See on väga õige märkus.

Millised on Eesti pere- ja töötajasõbralikumad ettevõtted aastal 2010?

Pere- ja töötajasõbralike ettevõtete edetabeli 25 esimest

1. Webmedia AS
2. Adokaadibüroo Sorainen AS
3. Trendline Seminarid OÜ
4. Microsoft Estonia OÜ
5. Inspired Communications OÜ
6. Paletti Eesti AS
7. Advokaadibüroo LEXTAL OÜ
8. Raintree Estonia OÜ
9. Dimela AS
10. Tridens AS
11. Henkel Balti OÜ
12. Coca-Cola HBC Eesti AS
13. Advokaadibüroo Glimstedt Straus & Partnerid OÜ
14. Tieto Estonia AS
(sisaldab ka sösarettevõtte Tieto Estonia Services OÜ andmeid)
15. Estanc AS
16. 3 Step IT OÜ
17. Uus Maa Kinnisvarabüroo OÜ
18. Roche Eesti OÜ
19. Ericsson Eesti AS
20. Elion Ettevõtted AS
21. Express Post AS
22. Net Group OÜ
23. Agrovారు AS
24. Nordea Eesti (Nordea Bank Finland Plc Eesti Filiaal ja Nordea Finance Eesti)
- 25.–26. Harju Elekter AS
- 25.–26. Oilseeds Trade

Järgmised pere- ja töötajasõbralikumad ettevõtted tähestiku järjekorras

- Danske Bank A/S Eesti filiaal (Sampo Pank)
Eesti AGA AS
Eesti Post AS
Estravel AS
Fein-Elast Estonia OÜ
Forss OÜ
Galvi-Linda AS
Harju TÜ
Hektor-Light AS
Invaru OÜ
Lars Krogus Baltic OÜ
Merko Ehitus AS
MicroLink Eesti AS
Puhastusimport OÜ
Rautakesko AS
SE Sampo Life Insurance Baltic (Eesti kontor)

Peresõbralike firmade edetabeli 25 esimest

1. Adokaadibüroo Sorainen AS
2. Webmedia AS
3. Trendline Seminarid OÜ
4. Microsoft Estonia OÜ
5. Inspired Communications OÜ
6. Paletti Eesti AS
7. Advokaadibüroo LEXTAL OÜ
8. Raintree Estonia OÜ
9. Advokaadibüroo Glimstedt Straus & Partnerid OÜ
10. Tridens AS
11. Estanc AS
12. Henkel Balti OÜ
13. Uus Maa Kinnisvarabüroo OÜ
14. Coca-Cola HBC Eesti AS
15. Dimela AS
16. Tieto Estonia AS (sisaldab ka sösarettevõtte Tieto Estonia Services OÜ andmeid)
17. Express Post AS
18. Oilseeds Trade
19. Agrovaru AS
20. Lars Kroggius Baltic OÜ
21. Net Group OÜ
22. Harju Elekter AS
23. 3 Step IT OÜ
24. Roche Eesti OÜ
25. Elion Ettevõtted AS

“Mis tegelikult motiveerib tegijaid? Ma leian, et see on endiselt huvitav töö heas ja targas kollektiivis.”

Aku Sorainen

Aku: Minu mälu järgi lähevad erisoodustumaksu alla ka mõned koolitused, see tuleks samuti üle vaadata. Ja üle tasuks vaadata sotsiaalmaksu ülempiiri. Meie valdkonnas on spetsialiste, kel on rahvusvaheline turg. Kas nad üldse jäävad Eestisse või lähevad kuhugi mujale? Kas me saame tuua siia välismaa spetsialiste? See mõjutab firma käekäiku. Kui peaks kaalutlema, kas meil on ettevõtte tulumaks või kõrge sotsiaalmaks, siis ma eelistaksin pigem esimest.

Nii Webmedia kui ka Sorainen on võitnud kõige pere- ja töötajasõbralikumaa ettevõtte tiitli. Mis teid motiveeris uuesti osalema?

Aku: Meil tuli jutuks, kas osaleda. Meie majanduslik olukord ei ole praegu nii hea kui aasta tagasi, aga lõpuks otsustasime, et osaleme ikka. Olukord on ju kõigile samasugune.

Taavi: Me võitsime üle-eelmisel aastal ja jätsime aasta vahele, et ka teistele võimalus anda. Aga tänava otsustasime osaleda. Meie ettevõtte koosneb kahest poolest: tootmisest ja tugigrupist, kes tegeleb inimestega ning hoolitseb ettevõtte töökeskkonna ja sisekliima eest. Kui firma tootlikkuse ja muude majandusnäitajate konkursse on kümneid, siis kuidas sa tunnustad tagatoa inimesi? Pere- ja töötajasõbralike ettevõtete konkurs on üks väheseid võimalusi neid esile tõsta. Mina olen selle võimaluse üle ülimalt tänulik – me saame hinnata, kus me oleme teistega võrreldes.

Ene: Me oleme mitmel aastal osalenud, aga vahepeal jäi paus sisse. Meie ehitusfirmal on küllalt raske konkureerida büroode ja väiksemate firmadega. Meil on 280 töötajat, paljud neist on üle Eesti laiali ja kõigile on korraga raske midagi pakkuda. Sellepärast me vahepeal ei osalenud konkursil, eriti kuna järjest võitsid väikesed firmad...

Taavi: Meil on 250 inimest ja Sorainenis...

Aku: ... Eestis 50 ja kokku 160.

Ene: ... aga tänava me ikkagi otsustasime osaleda, sest meil on ka küllalt palju hüvesid, mida oma inimestele pakume.

Tiia: Korraldajate poolelt vaadatuna konkurs kasvab ja areneb. Meie mõte on see, et tunnustust väärivad kõik osalevad ettevõtted, mitte ainult esikolmikusse jõudnud. Osalemine annab märku, et töötajaid ja töötajate peresid peetakse ettevõttes väärtuseks ja nendega arvestatakse. Seetõttu avaldame igal aastal nii ajakirjas Pere ja Kodu kui ka ajalehes Äripäev kõigi osalenud ettevõtete ni-

mekirja, mis on tunnustusavaldus ja ka hea maine loomise koht.

Ene: Varasematel aastatel oli raske leida ettevõtte seest inimesi, kes heameelega oleksid ankeeti täitnud – mehed ei armasta ju ankeete täita –, aga sel aastal oli huvi üllatavalt suur ja inimesed tulid isegi küsima, kuidas meil läinud on. Meil täitis ankeedi 20 inimest.

Kuidas on lipulaevaks olemine mõjutanud Soraineni ja Webmediat?

Aku: Seda on märganud küll. Algul mõtlesin, et osaleme rohkem oma inimeste jaoks, et anda neile sisemist kindlust, et nad töötavad õiges firmas. Aga üllatavalt paljud panid seda tähele ka väljaspool.

Kindlasti ei tule see turul kahjuks, kuigi need pole väärtused, mis oleksid advokaadibüroodes kõige levinumad. Kuid inimesed on inimesed. Kui töötajad on hästi hoitud ja motiveeritud, on nad ka kohtus kliendi õiguste eest paremini väljas.

Taavi: Mõnes mõttes on võita ka halb, sul on maine ja sa ei tohi latti alla lasta. Töötajal on lihtne tulla ja öelda: no kuule, mis peresõbralik?

Aku: See on õige küll. Võitmisega käib kaasas risk, et sellest tuleb ainult kulu juurde. Aga see aitab meil leida ka parema kvaliteediga töölesoovijaid, mis omakorda tekitab positiivse spiraali: inimesed töötavad efektiivsemalt, kliendid on rohkem rahul, me saame rohkem kliente, saame paremat palka maksta ja paremaid inimesi palgata ning klientide rahulolu kasvab veelgi.

Taavi: Maine aitab kindlasti tööjõu leidmisel kaasa. Meil on tudengite suveülikool, kuhu oli tänava rekordarv kandideerijaid, ligi 120 kandidaati 10 kohale.

Võib-olla tegi loetu teid kadedaks. Võib-olla aga tekitas uhkust. Nii või teisiti, peresõbralikud firmad ei peaks kuuluma punasesse raamatusse, nagu tabavalt märkis 2008. aasta konkursi kommenteerides sotsioloog Marion Pajumets. Nad võiksid olla loomulik osa teisest keskkonnast.

Muidugi pole tegu keskpäraste ettevõtete-ga. Webmedia on Eesti suurim tarkvaraarendaja ja Sorainen valiti teist aastat Baltikumi hinnatuimaks advokaadibürooks. Merko on turuliider ehituse valdkonnas.

Ent kõik algab suhtumisest, olgu ettevõttes viis või viissada töötajat.

PK

NIVEA

UUS

TUNNE VEEST RÕÕMU!

ERITI VEEKINDLA PÄIKESEKAITSEGA

Lõbutse turvaliselt nii päevitustoodetega maailmas. Rohene ja äärmiselt efektiivne päikesekaitse

- Kauakestev veekindlus
- Tugevdab laste õrna nahka dekspantenooliga

NIVEA SUN Kids Swim & Play PROTECTION LOTION

30 HIGH

UVA/UVB Protection System EU compliant

Immediate protection
Long lasting water resistant with Dexpanthenol
Protects the skin barrier

UVA/UVB EL sertifikaat **SPF 30**

www.NIVEA.ee