Teadmistest praktikani: SAFE projekti lahendused kõnetavad nii tööandjaid kui eksperte

Oktoobris toimusid kaks SAFE projektiga seotud sündmust, mis keskendusid vanusesõbraliku töökeskkonna kujundamisele, töötajate heaolule ning organisatsioonide valmisolekule vastata muutuva tööturu väljakutsetele. Nii Pärnus toimunud vaimse töötervise konverentsi järgne õpituba kui ka Adapter Klubi kohtumine kinnitasid, et organisatsioonid otsivad üha enam praktilisi lahendusi, mis aitaksid toetada eri vanuses töötajaid.

Pärnus toimus 16. oktoobril II vaimse töötervise ja heaolu konverents „Tööpäeva disainimine – praktikad ja töövahendid“, kus SAFE projekti meeskond, kuhu kuulusid Marika Aedviir ja Tiina Alasoo, viisid läbi õpitoa „Juhtumianalüüsid SAFE projekti lahenduste näitel“. Kaheteistkümne osaleja seas oli ettevõtjaid, osakonna- ja personalijuhte ning avaliku sektori töötajaid.

Õpitoas käsitleti realistlikel tööelu olukordadel põhinevaid juhtumeid, mis puudutasid näiteks võrdset kohtlemist ja paindlikku töökorraldust, õppimist ja arenguvõimalusi, penionile jäämist ning tööprotsesside kujundamist eri vanuses töötajatele sobivaks. Juhtumid olid seotud seitsme teemavaldkonnaga: juhtimisprotsessid, töökollektiiv, tervis ja heaolu, paindlikkus, võrdsus ja õiglus, koolitus ja õppimine ning pensionile jäämine. Osalejad määratlesid esmalt juhtumi keskse probleemi ning seejärel otsiti SAFE projekti materjalidest sobiv lahendus. Seejuures ei antud neile vihjeid, millise teemavaldkonna või tööriistaga konkreetne juhtum on seotud.

Õpitoas osalenud tõdesid, et kirjeldatud juhtumid olid väga tõetruud ja sarnaseid olukordi võib organisatsioonides ette tulla. Osalejad suutsid edukalt leida olukordadele sobivaid lahendusi ning pakkusid seejuures välja ka täiendavaid ideid ja meetmeid. Ühe olulise teemana tõstatus organisatsioonisisene kommunikatsioon. Ühelt poolt võib seda pidada iseenesestmõistetavaks, kuid praktikas jääb see sageli tagaplaanile. Samas võivad just puudujäägid kommunikatsioonis põhjustada mitmeid probleeme. Väga oluline on, et töötajad teaksid organisatsioonis kehtivaid põhimõtteid ja kokkuleppeid, mõistaksid, kuidas toimub teabe jagamine ning kuidas korraldatakse vastastikune infovahetus ja juhile tagasiside andmine.

Osalejatelt saadud tagasiside kinnitas, et SAFE projekti juhendmaterjalid on asjakohased ning pakuvad väärtuslikku tuge juhtidele ja teistele organisatsiooni arendamise eest vastutavatele inimestele. Need aitavad läbi mõelda tööprotsesse ning kavandada ennetavaid samme õiglasema, kaasavama ja vanusesõbralikuma töökeskkonna kujundamiseks.

Pilt nr 1. SAFE projekti õpituba. Autor: Kristi Kuusmik- Orav

Tallinna Ülikool korraldas 19. oktoobril Tallinnas Adapter Klubi kümnenda kohtumise „Tööturg muutub. Kas sinu ettevõte jõuab järele?“. Kohtumisel osalesid nii SAFE projekti meeskond kui ka piloteerimises osalevad organisatsioonide esindajad.

Kohtumisel keskenduti küsimusele, kuidas organisatsioonid saavad kohaneda vananeva töötajaskonna ja muutuvate klientide vajadustega. Tiina Tambaum andis ülevaate Eesti demograafilistest muutustest ning tutvustas hõbemajanduse arenguga seotud võimalusi ja väljakutseid. Marika Aedviir tutvustas SAFE projekti raames loodud enesehindamise vahendit,

mis aitab organisatsioonidel hinnata oma vanusesõbralikkust, märgata kitsaskohti ning mis pakub lahendusi ja soovitusi töökorralduse ja juhtimise arendamiseks.

Piret Potissepa juhitud paneeldiskussioonis arutlesid kaasa Aina Tõnutare (SA Haapsalu Neuroloogiline Rehabilitatsioonikeskus õendusjuht), Kadi Kazalov (AS A. Le Coq personalispetsialist), Helina Andresen (AS Hoolekandeteenused koolitusspetsialist) ning Tiina Tambaum (TLÜ Haapsalu kolledži õppekavajuht ja SAFE projekti liige).

Arutelus jagati kogemusi sellest, kuidas erinevad organisatsioonid vananeva töötajaskonna ja mitmekesiste meeskondadega seotud küsimusi lahendavad. Tervishoiuvaldkonna näitel tõdeti, et vanus ei peaks olema takistuseks töötamisele, kui inimesel on olemas vajalikud oskused, töötahe ja valmisolek õppida ning areneda. Samuti rõhutati, et põlvkondadevaheliste pingete tekkimisel võib suureks abiks olla meeskonnakoolitus, mis aitab probleeme teadvustada, osapooli üksteist paremini mõistma suunata ning ühiselt lahendusi leida. Sellise olukorra positiivseks näiteks on AS A. Le Coqi kogemus, kus taoline lähenemine on praktikas häid tulemusi andnud.

Samas rõhutati, et vananevad nii töötajad kui ka kliendid. See tähendab, et lisaks töökeskkonnale tuleb tähelepanu pöörata ka toodete ja teenuste arendamisele. Seejuures ei tohi unustada, et digilahenduste pakkumisel on inimeste oskused ja võimalused erinevad, mistõttu tasub organisatsioonidel klientide toetamisele mõelda juba varakult. Juba algfaasis tuleks pakkuda juhendamist ja tuge, et uued digitaalsed teenused oleksid kõigile kasutajatele kättesaadavad ja mugavad.

Pilt nr 2. Paneeldiskussioon.

SAFE projekti senine kogemus kinnitab, et organisatsioonidel on valmisolek ja huvi tegeleda eri vanuses töötajate vajadustega. Selleks on aga vaja asja- ja ajakohaseid tööriistu, häid praktikaid ning võimalusi kogemuste vahetamiseks. Just nende eesmärkide nimel SAFE projekt jätkabki tööd, toetades tööandjaid vanusesõbraliku, paindliku ja kestliku töökeskkonna kujundamisel.

Autor: Marika Aedviir, TLÜ Haapsalu kolledži SAFE projektijuht
Kuupäev: 27.10.2026