

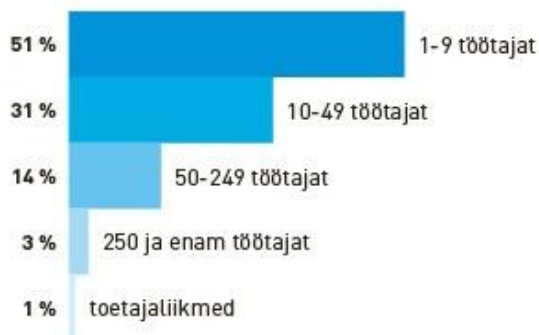
## Pakkumus: Töökeskonna mentorlusprogramm tööandjatele

### Pakkuja: Eesti kaubandus-tööstuskoda

#### I. Pakkuja

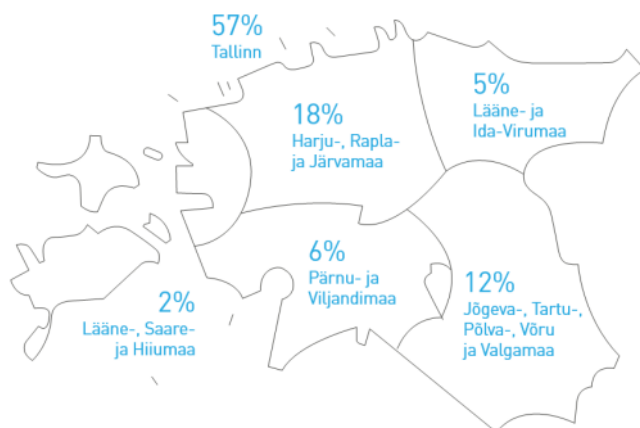
Eesti kaubandus-tööstuskoda (edaspidi ETKK) on **suurim ja mõjukaim** ettevõtjaid esindav organisatsioon Eestis, tegutsedes tänaseks juba 100 aastat. ETKK-l on üle 3500 liikme, kellest enamus on väikese- ja keskmise suurusega ettevõtted. ETKK liikmed annavad üle 40 protsendi Eesti firmade kogu netokäibest, ligi 40 protsenti puhaskasumist ja tasuvad üle 40 protsendi riiklikest maksudest. ETKK liikmete seas on esindatud kõik peamised tegevusvaldkonnad alates tootmisest ja tehnoloogiast kuni kaubanduse ja teeninduseni.

#### LIIKMESETTE- VÕTTED TÖÖTAJATE ARVU KAUPA



ETKK **eesmärk** on Eesti ettevõtluse edendamine ning kaasaaitamine ettevõtjasõbraliku majanduskeskkonna loomisele ja säilitamisele. ETKK missioon on esindada ja kaitsta ettevõtjate ühishuve. Olles mitteriiklik ja apoliitiline organisatsioon, saab ETKK ettevõtjate jaoks olulistel teemadel mõjutusteta kaasa rääkida.

# LIIKMESETTEVÖTTEID PIIRKONNITI



EKTK on **üle-eestiline organisatsioon**, mille regionaalne tegevus on aktiivne ning kohalike liikmete vajadusi arvestav ja rahuldav. EKTK regionaalsed esindused asuvad nii Tartus, Pärnus, Jõhvis kui Kuressaares. EKTK meeskonda kuulub 39 töötajat.

Lisaks ettevõtjate huvide esindamisele, pakub EKTK mitmeid **praktilisi äriteenuseid**, korraldab koolitusi, kontaktreise ning võtab vastu erinevate riikide äridelegatsioone. Aastas korraldab EKTK üle saja erinevat tüüpi üritust, alates veebiseminaridest kuni konverentside ja ärifoorumiteni välja. Üritustel ja teenustes on oodatud osalema ka mitteliikmed. Koolituste teemad on väga erinevad: haridus, juhtimine, turundus, õigus/seadused, maksud, eksport jne.

EKTK-l on olemas ka **seminariruumid** Tallinnas, millest suurim mahutab kuni 100 inimest. EKTK osaleb järjepidevalt erinevates rahvusvahelistes projektides ja annab välja erinevaid trükiseid: nt Teataja, Estonian export directory. EKTK soovib oma tegevuses kaasa aidata Eesti ettevõtete edule ja arengule nii kodus kui välismaal.

Lisaks pakub EKTK ettevõtetele **nõustamist** erinevatel teemadel, sh õigus, väliskaubandus, EL, eksport.

## II. Pakkuja nägemus mentorlusprogrammi eesmärkidest, sisust ja mentorluse läbiviimise protsessist

Mentorlusprogrammi **eesmärk** on muuta töökeskkonnad ohutumaks läbi tööandjate teadlikkuse ja oskuste suurendamise töötervishoidu ja tööohutust puudutavates küsimustes, sh aidates tööandjatel leida praktilisi lahendusi töökeskkonna riskide hindamiseks, maandamiseks ja ennetamiseks. Mentorluse käigus saavad tööandjad professionaalset tuge ja nõustamist, et kujundada turvaline ja töötajasõbralik töökeskkond vastavuses kehtivate õigusaktide ja parimate praktikatega. Oluline fookus on **proaktiivsel** käitumisel, kus

ohutusmeetmeid ei rakendata pelgalt miinimumnõuete täitmiseks, vaid neid nähakse igapäevase juhtimise ja organisatsioonikultuuri loomuliku osana. Programmi käigus rõhutatakse, et **töötajate tervise ja heaolu väärtustamine** on organisatsiooni pikaajalise edu ja jätkusuutlikkuse eelduseks. Lisaks kujundatakse arusaam, et ohutus on investering, mis suurendab töö efektiivsust ja toetab töötajate pühendumust.

**Pilootprojekti spetsiifiliseks väljakutseks** on jõuda eelkõige nende ettevõteten, kus tööohutuse ja -tervishoiu valdkonnas esineb olulisi puudujääke — näiteks teadmiste või oskuste nappuse tõttu on töökeskkonna riskid jäänud täielikult või osaliselt maandamata. Sellistes olukordades võib töötajate elu ja tervis olla otseselt ohustatud. Programmi kaudu pakutav mentoritugi aitab neil ettevõtetel tõsta teadlikkust, kaardistada probleeme, leida praktilisi ja teostatavaid lahendusi ning astuda konkreetseid samme ohutuma töökeskkonna suunas.

### Projekti tegevused:

#### 1) Enne mentorlusprogrammi:

- Teavitustegevused ja kohtumised ettevõtetega, eesmärgiga kutsuda ettevõtteid programmi osalema.
- Ettevõtete valik mentorlusprogrammi. Selleks loome hindamiskomisjoni, kuhu kuuluvad vähemalt 2 mentorit ja projektijuht.
- Mentorettevõtete otsing.
- Kas ja millise valdkonna eksperte tuleks täiendavalt kaasata, arvestades seda, millise töötervishoiu ja -ohutuse valdkonna teema osas ettevõtteid mentorlust vajavad
- Millise mentorettevõttega, millise mentorlusprogrammis osaleva ettevõttega, kohtutakse
- Esialgse ajakava koostamine, millal ja mis ettevõttele mentorlust osutatakse ning millal toimub eelduslikult mentorettevõttes sealsete tõhusate tööprotsesside ja praktikatega tutvumine.

#### 2) Sisutegevused

**Mentorlusprogramm sisaldab** eelkõige mentorlusprogrammis osaleva ettevõtte külastust, ettevõtte esindajaga probleemide ja võimalike lahenduste kaardistamist, ettevõtte pikemaajalisemat nõustamist ja toetamist, tagamaks ettevõttes parem ohutus teadlike ja läbimõeldud tööprotsesside abil. Lisaks korraldame mentorlusprogrammis osaleva ettevõttega kohtumise teise ettevõttega, sealsete tõhusate töötervishoiu ja -ohutuse tööprotsesside ja praktikatega tutvumise ja kogumise eesmärgil. Kogu programmi jooksul nõustab ja toetab mentorlusprogrammis osalevat ettevõtet meie meeskond, eelkõige meeskonda kuuluv mentor, kes omab teadmisi töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas.

**Programmi lisaväärtus/tegevus:** jätkutoe pakkumine pärast programmi - 6 kuu möödudes tasuta järelkohtumine või veebiseminar, et hinnata, kuidas kokkulepitud tegevused on ellu viidud. See näitab, et programm ei lõpe formaalselt, vaid toetab **püsivaid muutusi**.

Kohtumise/veebiseminari käigus saab rääkida, kui on tekkinud mingeid täiendavaid küsimusi või arutleda, kas asjad, mis tehti, on 6 kuu jooksul kinnistunud vms.

Mentorlusprogrammis **osalevad** Eestis registreeritud ettevõtted, mis hõlmab 30 vähemalt viie töölepingulise töötajaga ettevõtet erinevatest tegevusvaldkondadest. Vähemalt 25 ettevõtet 30st on kõrgema tööõnnetuste riskiga tegevusvaldkondadest: ehitus, mäetööstus, töötlev tööstus, põllumajandus, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne, elektrienergia tootmine, laondus vms. **Kaudne kasusaaja** on laiem ühiskond, sh kõik Eestis tegutsevad ettevõtted erinevatest tegevusvaldkondadest ning töötajad ja üliõpilased jms, kes mentorlusprogrammis otseselt ei osale ja kellele mentorlust ei pakuta, kuid keda programmi jooksul kas kohtumistele ja teavitusüritustele kaasatakse või kellel on võimalik programmist läbi teavitusmaterjalide kaudset kasu saada.

**Mentorlusprotsess hõlmab järgmisi etappe:**

- **Hetkeolukorra ja probleemkohtade kaardistamine** koos ettevõtte esindajatega.
- **Tegevuskava koostamine**, kus määratakse konkreetsete sammud nende töökeskkonna riskide maandamiseks, milles on vajakajäämisi või töötatakse välja soovitud tööprotsesside ohutumaks või tervislikumaks muutmiseks.
- **Mentorluse perioodi** (kuni 3 kuud) jooksul toetab mentor ettevõtet, initsieerib arutelusid, annab soovitusi, viib läbi vajadusel koolitusi või muid teavitusüritusi töötajate või nende gruppide seas. Vajadusel kaasatakse lisaks teisi eksperte (nt vaimse tervise spetsialist, kemikaaliohutuse spetsialist vms).
- **Õppereis mentorettevõttesse** – tutvumine parimate praktikatega ja nende rakendamise võimaluste arutelu. Mentorettevõttega kohtumisele luuakse võimalus kaasata laiem ringi ettevõtteid, võimaldamaks suuremal hulgal ettevõtetel teineteiselt õppida ja kogemusi vahetada.

**Mentorlusprogrammi osapooled, rollid ja vastutused on järgmised:**

- **Mentor** (põhimentor) vastutab kogu protsessi eest ettevõttes; viib läbi hindamised, koordineerib tegevuskava, koolitab, dokumenteerib.
- **Ettevõtte kontaktisik** koordineerib ettevõttesisest infot, tagab osalejad ja juurdepääsu töökohtadele, kinnitab tegevuskava.
- **Täiendavad mentorid/ekspertid** kaastakse vajaduspõhiselt (nt vaimse tervise, kemikaaliohutuse, masinohutuse, elektriohutuse, ergonoomika ekspertid).
- **Mentorettevõtte** võtab vastu õppereisil osalejad, jagab tõhusaid praktikaid.
- **Projektijuht** teeb kvaliteedikontrolli, koostab ajakava ja tagab ressursid, koordineerib riskijuhtimist, teostab aruandlust Tellijale.

Näidis võimalikust probleemkohast ettevõttes ja tegevuskavast:

**Näidis: Kemikaaliohutus – märgistuse ja ohutuskaartide korrastamine, töötajate koolitamine kemikaalide terviseohtudest**

Eesmärk: Töökojas kasutatavate kemikaalide ohutusnõuete järgimine vastavuses CLP-määrusega. Töötajate teadlikkuse tõstmine kasutatavate kemikaalide terviseohtudest.

**Sammud:**

Koostada ajakohane kemikaalide nimekiri (inventuur).

Kontrollida, et igal kemikaalil on eestikeelne ohutuskaart ja korrektne märgistus.

Paigaldada töökohtadesse märgistatud hoiukohad.

Läbi viia töötajate osalusega töötuba, kus kemikaaliohutusekspert räägib läbi ohutuskaartidel oleva info ning annab töötajatele juhised, kuidas end töökohal kaitsta.

Vajadusel hankida asjakohased isikukaitsevahendid.

Elluviijad: laojuht, mentor.

Tähtaeg: 10. nädal

Mõõdik: 100% kemikaalidest nimekirjas, 100% ohutuskaartidest kättesaadavad, >90% töötajatest teavad, kus dokumente hoitakse, >90% töötajatest on osalenud töötoas ning nende teadmised kemikaaliohutusest on tõusnud.

Tõendid edukusest: inventuuri tabel, fotod kapist ja märgistusest, töötoas osalejate nimekiri, testid, isikukaitsevahendite nimekiri.

**Mentorlusprogrammi töövoog:**

**Ettevalmistustegevused enne mentorlusprogrammi sisulist algust:** osalejate kinnitamine, lähteandmete küsimine; küsitluse linkide saatmine.

**Hetkeolukorra ja probleemide kaardistus:** *kick-off* koosolek/vestlus (60–90 min); töökoha ringkäik ja dokumentide ülevaatus (riskianalüüs, juhendamised, isikukaitsevahendite kord, õnnetuste uurimine, töökorraldus); intervjuud võtmeisikute ja töötajatega; vajadusel mõõtmised/vaatlused (nt müra, ergonoomia, liikumisteed, tõstetööd); ootused mentorlusprogrammile.

Lähtehindamise raport (olulised riskid, juurpõhjused, tugevused), prioriteetide maatriks, mille eesmärgiks on kirja panna selge fookusega probleemsed teemad.

**Rakendamine & mentortoetus** (kuni 3 kuud): Iga 2 nädala järel mentorkoosolekud (60 min, veebi teel või kohapeal); vajadusel koolitused/töötoad (nt ohutusjuhtide, meistrite, töötajate gruppidele); dokumentatsiooni arendamine (töökorraldusjuhised, juhendmaterjalid, kontrolllehed); pilootlahenduste testimine. Parimate praktikate ülevõtmine: õppereis mentorettevõttesse (2–4 h): tutvustus, ringkäik, küsimused, järelkohtumine “mida ja kuidas üle võtame”.

**Lõpphindamine:** Lõppküsitlus, tulemuste võrdlus lähteandmetega, lõppkoosolek (otsused järgmiseks 3–6 kuuks). Kas mentorlusega oldi rahul, milline oli kasutegur, kas programmi soovitatakse ka teistele ettevõtetele, ka mentoritega oldi rahul jne.

### **Andmekaitse ja konfidentsiaalsus**

Kõik andmed käsitletakse konfidentsiaalselt; nimetatud praktikad avalikustatakse vaid osapoolte nõusolekul või muudetud kujul. Küsitlused on anonüümsed (kokkuleppe järgi); tulemusi esitatakse koondtasemel.

### **3) Tegevused, kui mentorlus on ettevõttes lõppenud**

- Kaardistame ja paneme kokku mentorlusprogrammis osalenud ettevõtetes kajastunud töötervishoiu ja -ohutuse teema(de) valdkonna probleemkohad ja mentorluse käigus leitud lahendused ning levitame neid laiemas ühiskonnas teadlikkuse tõstmiseks selles valdkonnas.
- Korraldame vähemalt **kolm avalikku teavitusüritust** laiema ringi ettevõtetele kõrgema tööõnnetuste riskiga tegevusvaldkondades, mille eesmärk on jagada programmis esile kerkinud töötervishoiu ja -ohutuse alaseid probleemohti ja leitud lahendusi, julgustada läbi nende näidete ettevõtteid tegelema süsteemselt selle valdkonna probleemide lahendamisega ning jagada neile praktilisi tööriistu. Kutsume üritustele oma kogemusi jagama mõned mentorlusprogrammi läbi teinud ettevõtted. Üritused toimuvad eri linnades.
- Tulemuste tutvustamine kuni kahel kohtumisel Tellijale ja huvigruppidele

### **1. Metoodika, mille järgi leitakse ettevõtted, kes mentorlusprogrammis osaleksid**

**Otsene sihtrühm:** mentorlusprogrammis osalevad Eestis registreeritud ettevõtted, mis hõlmab 30 vähemalt viie töölepingulise töötajaga ettevõtet erinevatest tegevusvaldkondadest. Vähemalt 25 ettevõtet 30st on järgnevatest kõrgema tööõnnetuste riskiga tegevusvaldkondadest: ehitus, mäetööstus, töötlev tööstus, põllumajandus, tervishoid ja sotsiaahoolekanne, elektrienergia tootmine, laondus.

Mentorlusprogrammi raames rakendame süsteemset ja sihipärast metoodikat sobivate ettevõtete tuvastamiseks, keskendudes eelkõige neile, kellel on reaalseid töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna kitsaskohti ning kus mentorlus võib aidata saavutada sisulisi ja kestvaid muutusi. Metoodika koosneb järgmistest etappidest:

#### **a. Valdkondlik fookus ja sihtrühma määratlemine**

Eelistame ettevõtteid, kes tegutsevad kõrgema tööõnnetuste riskiga tegevusvaldkondades: ehitus, mäetööstus, töötlev tööstus, põllumajandus, tervishoid ja sotsiaahoolekanne, elektrienergia tootmine, laondus.

Seame eeltingimuseks vähemalt 5 töölepingulise töötajaga Eesti ettevõtte.

## b. Algandmete kaardistamine ja analüüs

Töökeskkonnaalaste rikkumiste ja õnnetusjuhtumite statistika analüüs Tööinspektsiooni andmete alusel. <https://www.ti.ee/asutus-uudised-ja-kontaktid/kontakt/statistika>

- Sektoriülesed probleemkohad – Analüüsime sektoriüleseid probleemkohti: teadaolevalt on enim probleeme tervisekontrolli korralduse, juhendamise ja väljaõppe, ohutusjuhendite koostamise, isikukaitsevahendite puudumise või mittekasutamisega ja töökeskkonna riskianalüüsiga. Lisaks tuvastame valdkonnaspetsiifilisi riskitegureid, mis viitavad vajadusele lisatoe järele.

## c. Eelvalik ja sihipärane pöördumine

Koostame nimekirja ettevõtetest, kes vastavad kriteeriumitele ja kellel võib esineda potentsiaalseid kitsaskohti.

Pöördume nende ettevõtete poole **sihipäraste kutsete** ja infopakkeidega, kus tutvustame mentorlusprogrammi eesmärki ja kasu just nende vaates.

Võimaldame osalussoovi esitada personaalselt või kohtumistel.

## d. Koostöövõrgustike kaasamine

Teeme koostööd tööandjate esindusorganisatsioonide, erialaliitude ja TET-võrgustikuga, kelle kaudu:

- Saame sisendit probleemsetest valdkondadest ja ettevõtetest.
- Kaasame usaldusväärseid partnereid soovitude andmiseks.
- Korraldame infoüritusi, et soodustada teadlikku ja motiveeritud osalemist.

Sellise metoodika abil tagame, et mentorlusprogramm jõuab ettevõtteni, kellel on reaalselt vaja tuge töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna arendamisel ning kus programmist osalemine aitab luua püsivaid positiivseid muutusi.

Läheneme potentsiaalsetele programmis osalevatele **ettevõtetele teadlikult ja sihipäraselt**, kaardistades ning hinnates, millistes neis on töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas reaalseid kitsaskohti, mille puhul mentorlus võiks tuua sisulist muutust.

## 2. metoodika, mille järgi leitakse mentorettevõtted, kellega kohtutakse sealsete tõhusate tööprotsesside ja praktikatega tutvumise raames

Mentorettevõtete valikul lähtume põhimõttest, et ettevõtted on saavutanud töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas häid tulemusi, rakendavad toimivaid ennetusmeetmeid ja süsteeme ning on valmis oma kogemusi ja parimaid praktikaid teistega jagama. Lähenemine sisaldab järgmisi samme:

### a. Kriteeriumide määratlemine

Koostame mentorettevõtte profiili, millele vastavaid organisatsioone otsime. Mentorettevõtte:

On tegutsenud stabiilselt ja süsteemselt töökeskkonna arendamise nimel.

Rakendab tõhusaid tööohutuse- ja tervishoiu meetmeid, nt:

- Regulaarne ja sisuline riskianalüüs.
- Hästi toimiv tööohutuse juhtimissüsteem.
- Töötajate kaasamine ja teadlikkuse tõstmine.
- Omab madalat tööõnnetuste määra või häid tulemusi tööõnnetuste ennetuses.
- On avatud koostööle ja teadmiste jagamisele.

#### **b. Potentsiaalsete mentorettevõtete kaardistamine**

Kaasame Tööinspektsiooni, tööandjate organisatsioone ja erialaliite soovitude ja referentside kogumiseks.

Kasutame tööõnnetuste ja töökeskkonnarikkumiste statistikat ning varasemaid parimate praktikate tunnustusi.

Arvestame ka ettevõtte mainet ja usaldusväärsust oma valdkonnas.

#### **c. Eelhindamine ja kontaktide loomine**

Viime läbi lühihindamise (nt telefonivestlus või küsitlus), et hinnata ettevõtte valmisolekut ja sobivust mentorettevõtteks.

Tutvustame programmi eesmärki ja võimalust jagada oma kogemust teistega.

Kinnitame ettevõtte huvi ja kokkuleppe osaleda mentorkohtumistes.

#### **d. Mentorettevõtete valimine ja ettevalmistus**

Valime mitmekesise valiku ettevõtteid erinevatest tegevusvaldkondadest ja regioonidest.

Aitame ettevõtetel ette valmistada kohtumiseks sobiva programmi:

- Tööprotsesside tutvustus, ekskursioon/ringkäik tehases, arutelud, töötajate kaasamine.
- Toetame mentorettevõtteid vajadusel ka metoodiliste materjalidega (nt jagatavad praktikad, näidisdokumendid).

#### **e. Koostöö ja järeltegevused**

Tunnustame ja tõstame esile mentorettevõtteid hea koostöö eest (nt kommunikatsioonikanalite kaudu).

Sellise metoodika abil tagame, et mentorkohtumised toimuvad ettevõtetes, kellel on sisulist ja rakenduslikku kogemust, mida saab edasi anda teistele ning kus õppimine toimub praktikas ja kogemuspõhiselt.

**3. kas mentorettevõttetele, kellega kohtutakse sealsete tõhusate tööprotsesside ja praktikatega tutvumise raames, hüvitatakse kohtumisele kulunud ressurss ning kui jah, siis mil viisil.**



Jah, plaanime selle hüvitada rahaliselt (sümboolne tasu), et motiveerida ka mentorettevõtteid. **Tunnustame** ja tõstame esile mentorettevõtteid hea koostöö eest (nt kommunikatsioonikanalite kaudu).

#### 4. mentorettevõtetega kohtumistele kaasatavate laiema ringi ettevõtete leidmise kirjeldus

Loomes võimaluse kaasata kohtumisele lisaks laiemas ringis tegutsevad ettevõtted, kes mentorlusprogrammis ei osale, kuid kes siiski soovivad oma teadmisi suurendada ohutuse valdkonnas. Laiema ringi ettevõtete kaasamise eesmärk on võimaldada suuremal hulgal ettevõtetel teineteiselt õppida ja kogemusi vahetada, suurendades seeläbi programmi kasusaajate ringi. Kaasata võiks näiteks sarnasest tegevusvaldkonnast või sarnaste probleemkohtadega tegelevad ettevõtted. Leiame need ettevõtted eelkõige koostöös erialaliitude ja/või TET-võrgustikuga.

Kui mentorettevõtete külastused on teada, teeme oma kanalites üleskutse ka laiemale ringile ettevõtetele neil osalemiseks. Samuti kutsume osalema ettevõtteid, kes kandideerisid programmi, aga ei osutunud mingil põhjusel valituks.

Taolisi ühiseid külastusi ettevõtetesse oleme ka eelnevalt organiseerinud erinevates formaatides (inspiratsioonikülastused, õppevisiidid, parimate praktikatega tutvumised jms).

#### 5. mil viisil ja kus mentorlusprogrammi tutvustust jagatakse, et teave mentorlusprogrammist jõuaks piisava arvu ettevõtetele

Ettevõtete leidmiseks viiakse ellu **mitme tasandiga teavitustegevus**:

- **Avalikkuse teavitamine** mentorlusprogrammist (eesmärk, sihtrühm, osalemise tingimused ja eelised) erinevate kanalite kaudu.
- **Otsesuhtlus tööandjate esindusorganisatsioonide, erialaliitude ja TET-võrgustiku kaudu** – levitatakse infot potentsiaalsetele osalejatele läbi neile tuntud ja usaldusväärsete kanalite.
- **Kohtumised ettevõtetega**, korraldatuna koostöös tööandjate esindusorganisatsioonide, erialaliitude ja/või TET-võrgustikuga, kus tutvustatakse programmi eesmärke, tegevusi ja osalemise võimalust. Kohtumistel saab ettevõtte soovi korral esitada ka kohe oma kandideerimisavalduse.
- **Infopäevade** korraldamine ettevõtetele, kus räägitakse töötervishoiust ja ohutusest ning riskide maandamisest. Infopäeva üheks eesmärgiks on kutsuda kandideerima mentorlusprogrammi.

EKTK liikmeskonda kuulub ligi 3500 ettevõtet ([väike- ja keskmise suurusega ettevõtetest suurettevõtetele ja väga erinevatest tegevusvaldkondadest](#)), sealhulgas kõige rohkem erialaliite (31) ja avaliku sektori organisatsioone (näiteks ülikoolid, teaduspargid) (22 organisatsiooni), mis tagab **tugeva esindatuse erinevates majandussektorites**. Koos erialaliitude liikmetega, on EKTK liikmeskond 5000 ettevõtet. EKTK'l on lisaks [Tallinna](#)

kontorile piirkondlikud esindused [Tartus](#), [Pärnus](#), [Jõhvis](#) ja [Kuressaares](#), mis katavad ka nende ümberkaudsed maakonnad – see tähendab, et tööandjate huvid on esindatud ning tööandjatega suheldakse üle kogu Eesti.

Lisaks liikmetele, suhtleme palju ka nende ettevõtetega, kes ei ole meie liikmed, **EKTK haare on oma liikmeskonnast seega palju laiem**. EKTK pikaajaline kogemus ja ulatuslik võrgustik võimaldavad ellu viia mõjusaid **üleriigilisi teavitustegevusi**. EKTK on loonud ja koordineerinud ka mitmeid **erialavõrgustikke**. **Personalijuhtide võrgustik** on tegutsenud 9 aastat ning selle raames toimuvad koolitused ja regulaarne suhtlus. Viimase 5 aasta jooksul on EKTK arendanud ettevõtete **sisekommunikatsiooni** eest vastutavate inimeste **võrgustikku**, kus jagatakse kogemusi sisekommunikatsiooni tegevuste tõhustamiseks. Samuti on juba 9 aastat tegutsenud **naisjuhtide võrgustik**. Kõik need tegevused demonstreerivad süstemaatilist ja mõjusat võrgustike loomist ning juhtimist.

EKTK on loonud erinevaid platvorme ja võrgustikke koostööks, mida saame ära kasutada ka antud programmi teavitustegevusteks.

EKTK on usaldusväärne partner avalikule sektorile ning saab seetõttu pidevalt ja õigeaegselt teavet erinevatest riigiasutustest. See info edastatakse edasi koja liikmeskonnale, mille moodustab ligi 3500 ettevõtet üle Eesti.

EKTK kasutab infovahetuseks järgmisi organisatsiooni **enda kanaleid**:

- iganädalane **eestikeelne uudiskiri**, mis toob liikmeteni info seadusemuudatuste, koja seisukohtade, teenuste ja sündmuste kohta; kord kuus ilmuvad ka vene- ja ingliskeelsed versioonid, (adressaate kokku 9500);
- **veebileht** [www.koda.ee](http://www.koda.ee), mis koondab uudised, ametlikud seisukohad ning üleskutsed arvamuse avaldamiseks – kättesaadav kõigile huvilistele, (küllastajaid aastas 200 000);
- **sotsiaalmeediakanalid**, mille kaudu jõuab info kiiresti ka laiemasse avalikkusse: Facebook (11 360 jälgijat), LinkedIn (2 930 jälgijat), Instagram (840 jälgijat);
- 6 korda aastas ilmuv eestikeelne paberkandjal **ajakiri „Teataja“**, mis saadetakse kõikidele liikmesettevõtete juhtidele, (tiraaž 3600, lugejaskond 10 000+);
- kaks korda kuus eetris olev koja **raadiosaade „Ettevõtlusminutid“** Kuku raadios, mis suurendab nähtavust ja jõuab ka mitteliikmeteni, (kuulajaskond 35 000 in);
- koja korraldatavad **sündmused, seminarid ja arutelud**, kus toimub vahetu infovahetus ja dialoog liikmetega. Aastas üle 120 suurema või väiksema sündmuse, 4500 osalejaga.
- Lisaks kasutame vajadusel ka **üleriigilisi meediakanaleid**, kui soovime jõuda suurema hulga ettevõtete või tööandjateni või kui soovime, et meie sõnum jõuaks kõikide Eesti ettevõteten.

Kõiki neid kanaleid saame kasutada antud programmi teavitustegevusteks, lisaks liitude jt organisatsioonide teavitamisele.

Teavituseks kasutatavad sõnumid sõltuvad sihtrühmast. Sõnumites rõhutatakse programmis osalemise olulisust, vajadust ja kasu ettevõtetele.

#### 6. esialgne kirjeldus, mida küsitakse ettevõtetelt osalemissoovi esitamisel

Mentorlusprogrammi osalemissoovi avaldamisel küsitakse ettevõtetelt struktureeritud infot, mis võimaldab hinnata nende sobivust programmi eesmärkide ja sihtrühma tingimuste täitmise seisukohalt. Need andmed võiksid olla järgmised:

- ettevõtte üldandmed
- tööohutuse ja -tervishoiu hetkeseis (kas ettevõttel on töökeskkonnaspetsialist või/ja -volinikud, kas ettevõttes on läbi viidud töökeskkonna riskianalüüs ja millal viimati uuendatud, olulisemad töökeskkonna riskid ettevõtte hinnangul (lühikirjeldus), kas viimase 3 aasta jooksul on olnud tööõnnetusi või kutsehaigusi (jah/ei; soovi korral lühikirjeldus)
- millistes töötervishoiu ja tööohutuse valdkondades vajatakse tuge või täiendavat mentorlust
- milline on motivatsioon programmis osalemiseks ja milline oleks saadav kasu
- valmidus jagada mentorluse tarbeks vajalikku infot (riskianalüüs, juhendid, töökorraldus, õnnetuste andmed).

#### 7. esialgsete kriteeriumite kirjeldus, mille järgi valitakse kandideerinud ettevõtete seast need ettevõtted, kes saavad osaleda mentorlusprogrammis

Osalemissoovid läbivad sisulise hindamise:

- Hindame esitatud info alusel ettevõtte valmisolekut ja vajadust tööohutusalase mentorluse järele.
- Eelistame ettevõtteid, kellel on olnud raskusi riskianalüüsi läbiviimisega, ennetavate meetmete rakendamisega või kelle töötajatel esineb tööohutusprobleeme.
- Lõplik osalejate valik lähtub tasakaalu põhimõttest: erinevad valdkonnad, erinevad töökeskkonna ohutegurid, erineva suurusega ettevõtted, geograafiline hajutatus ja eri arengutasemel tööohutuspraktikad.

#### 8. esialgne kirjeldus, kuidas tagatakse programmi läbiviimine 30s ettevõttes, sealhulgas kui osalemissoovi avaldanud ja välja valitud ettevõtte soovib poole pealt katkestada või pole piisavalt motiveeritud programmi täies mahus läbima, arvestades et mentorlusprogrammis osalemine on vabatahtlik

#### Ettevõtete motiveeritus

Arvestades, et programm on ettevõtetele vabatahtlik, tagatakse motiveeritus ja järjepidevus läbi selge eelkommunikatsiooni (juba enne osalemisotsust tutvustatakse programmis osalemise sisu, eeldatavat ajakulu ja kasu, et ettevõtte saaks teha teadliku valiku), aga ka läbi

paindlikkuse (mentorlus on kohandatud ettevõtte vajadustest lähtuvalt, et tegevused oleksid realistlikud ega koormaks liigselt igapäevatööd). Lisaks aitab mentor hoida fookust ja tuletab regulaarselt meelde programmi eesmärgi.

Vajadusel sõlmitakse valitud ettevõtetega **osalemiskokkulepe**, kus mõlemad pooled kinnitavad valmisolekut panustada programmi täies mahus.

Kui osalemissoovi avaldanud ja programmi valitud ettevõtte soovib poole pealt katkestada või ei ole piisavalt motiveeritud, siis koheselt tegevust ei katkestata, vaid analüüsitakse olukorda: mentor arutab ettevõttega takistusi ja pakub võimalikke lahendusi (nt väiksemad sammud, lisaeksperdi kaasamine). Kui vaatamata toele ettevõtte soovib siiski katkestada, lõpetatakse mentorlus koostöös ning programm jätkub teiste ettevõtetega. Kui katkestamine toimub varases faasis, kaasatakse varunimekirjast uus ettevõtte, et tagada osalejate koguarv (30).

### 9. mis kriteeriumite alusel täiendavaid mentoreid vajadusel valitakse ning mida täiendavatelt mentoritelt oodatakse

Mentorlusprogrammi läbiviimisel võib osutada vajalikuks kaasata täiendavaid mentoreid või eksperte, et tagada ettevõtetele sisuliselt asjakohane ja kvaliteetne tugi. Täiendavad mentorid valitakse eelkõige järgmiste kriteeriumite alusel:

- Valdkondlik pädevus – ekspert peab omama põhjalikke teadmisi ja vähemalt 3 aastast praktilist kogemust konkreetsetes töötervishoiu või -ohutuse valdkonnas, mille osas ettevõtte mentorlust lisaks vajab (nt ergonoomika, masinate ohutus, elektriõhutus jms).
- kõrgharidus
- Töökogemus ja praktilised oskused – hinnatakse kogemust ettevõtetes nõustajana, koolitajana või spetsialistina, samuti varasemat kokkupuudet sihtrühma tegevusvaldkondadega.
- Mentorlusoskused – lisaks erialastele teadmistele peab mentor oskama juhendada, motiveerida ja pakkuda praktilisi lahendusi ettevõtte igapäevast töökorraldust arvestades.
- Koostöövalmidus – valmisolek töötada koos programmi põhimentori ja teiste ekspertidega, et pakkuda ettevõtetele terviklikku lahendust.

### 10. mentorlusprogrammi mõjude hindamise metoodika (sh küsitluse läbiviimise kirjeldus)

Mentorlusprogrammi edukuse ning mõju hindamiseks rakendatakse kombineeritud hindamismeetodit, mis sisaldab nii kvalitatiivseid kui ka kvantitatiivseid elemente. Mõjude hindamise eesmärk on selgitada, millises ulatuses on programm suurendanud osalevate ettevõtete teadlikkust, parandanud töötervishoiu- ja tööohutusalaseid teadmisi või aidanud kaasa tööprotsesside ohutumaks muutmisele.

Et mõju hinnata, kogutakse programmi alguses osalevatelt ettevõtetelt sisend nende töökeskkonna hetkeseisu, riskide ja kitsaskohtade kohta. See loob võrdlusbaasi hilisemaks

mõjude hindamiseks. Mentorlusprotsessi keskel kogutakse mentoritelt ja ettevõtete esindajatelt lühike vahekokkuvõtte selle kohta, kuidas tegevused edenema on hakanud, millised lahendused on rakendatud ja millised takistused ilmnenu. Programmi lõpus viiakse läbi **lõpphindamine**, et võrrelda algseisuga ning mõõta programmi tulemusi ja kasu ettevõtetele.

Võimalusel kasutatakse ka mõõdetavaid aspekte nagu:

- rakendatud muudatused või plaanid tööprotsessides (nt riskide maandamise meetmed, töötajate juhendamise praktika, uued protseduurid),
- osalejate hinnang programmi kasulikkusele, praktilisusele ja motiveerivale mõjule.

### Küsitluse läbiviimise lühikirjeldus

1. Iga osaleva ettevõtte esindaja täidab lühikese lähteküsitluse, kus kaardistatakse teadlikkus tööohutusest ja töötervishoiust, senised praktikad ning ootused programmist.
2. Pärast programmi – sama sihtrühm täidab kordusküsitluse, kus hinnatakse programmi mõju, saadud teadmiste ja oskuste kasu ning ellu viidud muudatusi ettevõtte töökeskkonnas.

Näidisküsimused (mentorlusprogrammi alguses):

1. *Kui hästi hindate enda teadlikkust töötervishoiu ja tööohutuse teemadel?*

*Väga madal / Madal / Keskmine / Hea / Väga hea*

2. *Kui süstemaatiliselt te hetkel kaardistate ja hindate töökeskkonna riske?*

*Ei kaardista üldse / Ebaregulaarselt / Mõnikord / Regulaarselt / Väga süsteemselt*

3. *Milliseid tööohutuse või töötervishoiu probleeme peate oma ettevõttes kõige olulisemaks?*

*Avatud vastus*

4. *Kas teil on hetkel olemas tegevuskava nimetatud töökeskkonna probleemide maandamiseks?*

*Jah / Osaliselt / Ei*

5. *Mis on olnud peamised takistused nimetatud probleemidega tegelemisel?*

*Avatud vastus*

6. *Millist tuge või teadmisi ootate mentorlusprogrammist kõige enam?*

*Avatud vastus*

Näidisküsimused mentorlusprogrammi lõpus:

Pärast programmi (lõppküsitlus)

1. Kui hästi hindate enda teadlikkust töötervishoiu ja tööohutuse teemadel?

Väga madal / Madal / Keskmine / Hea / Väga hea

2. Kui palju on teie arvates suurenenud teie teadlikkus töötervishoiu ja tööohutuse teemadel?

Ei suurenenud / Suurenes vähesel määral / Suurenes mõõdukalt / Suurenes oluliselt / Suurenes väga oluliselt

3. Milliseid konkreetseid muudatusi või parendusi rakendati teie ettevõttes programmi käigus?

Avatud vastus

4. Kui kasulikuks hindate mentorluse käigus saadud praktilisi soovitusi ja tööriistu?

Väga kasutu / Pigem kasutu / Keskmiselt kasulik / Pigem kasulik / Väga kasulik

4. Kui suur mõju oli programmil teie töötajate või juhtkonna hoiakutele tööohutuse ja töötervishoiu teemadel?

Ei olnud mõju / Vähene mõju / Mõõdukas mõju / Oluline mõju / Väga suur mõju

5. Kui väärtuslikuks peate mentorettevõtte külastust ja sealt saadud kogemusi?

Väga vähe väärtuslik / Pigem vähe / Mõõdukalt / Pigem väärtuslik / Väga väärtuslik

6. Kui hästi vastas mentorlus teie ootustele, mis esitasite programmi alguses?

Ei vastanud / Vastas vähesel määral / Vastas osaliselt / Vastas enamjaolt / Ületas ootusi

7. Milliseid soovitusi annaksite programmi edasiseks arendamiseks?

Avatud vastus

Küsitlused viiakse läbi digitaalselt (veebivormina) või paberkujul. Vajadusel täiendatakse küsitlusi poolstruktureeritud intervjuude või fookusgruppidega, et saada süvitsi kvalitatiivset sisendit.

Lõplik mõjude hindamise metoodika – sh küsitluste täpsed küsimused, mõõdikud ning hindamismeetodite proportsioon – lepitakse kokku Tellija ja Läbiviija vahel.

**11. kuidas toimub mentorlusprogrammis esile kerkinud probleemkohtade ja leitud lahenduste (parimate praktikate) levitamine laiemale ühiskonnale läbi teavitusmaterjalide (mil moel esitatakse parimaid praktikaid (nt lühivideod vms) ja mis kanalite kaudu infot jagatakse)**

Mentorlusprogrammi käigus esile kerkinud probleemkohad ja leitud lahendused ei jää ainult osalevate ettevõtete sisemiseks kasutuseks, vaid neid tutvustatakse üldistatud või muudetud kujul laiemale ühiskonnale sihipäraste teavitusmaterjalide ja -kanalite kaudu.

Näiteks:

- Podcastid (1-2 tk) – vestlused mentorite, ettevõtete juhtide ja ekspertidega praktiliste lahenduste teemadel.
- Lühivideod (2-4 minutit, 1-2 tk) – tutvustavad ühte konkreetset probleemkohta ja selle lahendust, näidates praktilisi samme.

Videoid saame jagada oma kanalites, sh sotsiaalmeedias ja erinevates uudiskirjades, Youtube'is, samuti palume jagada asjakohastel organisatsioonidel ja asutustel.

## 12. laiemale ringile ettevõtetele planeeritud teavitusürituste sisu, mahu ja üritustel osalevate ettevõtete leidmise kirjeldus

Teavitusürituste kaudu soovime tutvustada tööandjatele töökeskkonna mentorlusprogrammi olemust ja eesmäärke, tõsta üldist teadlikkust töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna olulisusest, jagada programmi käigus kogutud parimaid praktikaid laiemale ettevõtete ringile ja motiveerida ettevõtteid rakendama süsteemseid tööohutuse lahendusi ka väljaspool programmi.

Teavitusüritused tagavad, et programm ei piirdu ainult valitud 30 ettevõttega, vaid selle tulemused jõuavad ka laiemale ringi tööandjateni, tõstes tööohutuse ja töötervishoiu üldist teadlikkust Eestis.

### Teavitusürituste maht

**Projekti algusfaasis:** vähemalt 2 infopäeva või veebiseminari (üks suunatud kõrgema riskiga tegevusvaldkondadele, üks laiemale ettevõtete ringile).

**Lõppfaasis:** 3 teavitusüritust, lisaks kohtumised tellija ja huvigruppidega

### Algusfaasi teavitus (projekti alguses):

- Programmi eesmärkide ja osalemise tingimuste tutvustus.
- Sihtrühma tegevusvaldkondade spetsiifiliste riskide arutelu.
- Info programmi kandideerimise protsessi ja kasude kohta ettevõttele.
- Lühiettekanded tööohutuse ja töötervishoiu olulisuse kohta, nt tööõnnetuste statistika ja trendid.
- Küsimuste-vastuste sessioon tööandjatele.

### Lõppfaasi teavitus (projekti lõpus):

Vähemalt **kolm avalikku teavitusüritust** laiemale ringile ettevõtetele kõrgema tööõnnetuste riskiga tegevusvaldkondades, mille eesmärk on jagada programmis esile kerkinud töötervishoiu ja -ohutuse alaseid probleemkohti ja leitud lahendusi, julgustada läbi nende

näidete ettevõtteid tegelema süsteemselt selle valdkonna probleemide lahendamisega ning jagada neile praktilisi tööriistu. Kutsume üritustele oma kogemusi jagama mõned mentorlusprogrammi läbi teinud ettevõtted. Võimalusel korraldame üritused erinevates asukohtades üle Eesti, et osaleda saaksid võimalikult paljud eripaikades tegutsevad ettevõtted (Nt Tallinn, Tartu, Pärnu või Narva).

Korraldame üritused nt tegevusvaldkondade põhiselt, et soodustada sarnase valdkonna ettevõtete omavahelist kogemuste jagamist. Leiame teavitusüritustel osalevad ettevõtted eelkõige koostöös tööandjate esindusorganisatsioonide, erialaliitude ja/või TET-võrgustikuga. Kasutame selleks punktis 5 nimetatud kanaleid.

Võimalikud kaetavad teemad:

- Mentorlusprogrammi tulemuste ja mõju esitus.
- Osalevate ettevõtete edulood ja praktilised näited (nt uued tööohutusalsed lahendused, riskide vähendamise viisid, töötajate kaasamise viisid);
- Mentorettvõtete ja mentorite kogemuste jagamine.
- Paneelarutelu teemal „Tööohutus: lisakulu või nutikas investeering?“
- Võrgustumise ja kontaktide loomise võimalus ettevõtjatele.
- Vajadusel praktilised töötoad/mini-seminarid konkreetsetel teemadel (nt kemikaaliohutus, vaimne tervis, masinate ohutus, ergonoomika).

### **13. kellele tutvustatakse mentorlusprogrammi lõpus valminud lõpparuannet**

Mentorlusprogrammi lõpus valminud lõpparuannet tutvustatakse mitmele sihtrühmale, et tagada programmi tulemuste ja mõju laiem kasutus ning jätkusuutlikkus:

- Tellijale - Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumile
- Mentorlusprogrammis osalenud ettevõtetele – aruande tulemuste tutvustus seminaril/lõppkonverentsil, et ettevõtted näeksid oma tegevuste laiemat mõju ja saaksid õppida üksteise kogemustest.
- Mentorettvõtetele ja mentoritele – detailne tagasiside programmi käigust ja parimate praktikate koondamisest, et tugevdada nende rolli kogukondlike teadmuste kandjana.
- Laiemale ettevõtluskogukonnale ja avalikkusele – lõppkonverentsi, pressiteadete ja erialameedia kaudu, et suurendada teadlikkust ja jagada programmeerimisest tulenevaid parimaid praktikaid.
- Tööandjate keskliidule ja erialaliitudele – kokkuvõtete tutvustamine, et head praktikad jõuaksid sektorite ülest võrgustikeni.
- Tööinspeksioonile
- Eesti Personalijuhtimise Ühingule, TET-võrgustikule



### III. Mentorlusprogrammi koostamise käigus esineda võivate riskide analüüs ja maandamise meetmed

Riskid on hinnatud mööda tegevuste riske ja mööda üldisi mentorlusprogrammi riske.

Tabel 1. Mentorlusprogrammi teostamisega kaasnevad riskid ja nende maandamisviisid

Risk	Mõju	Esinemise tõenäosus	Riski maandamisviisid
Valitud metoodikaga ei saavutata püstitatud eesmärki	Suur	Väike	Metoodika on kooskõlastatakse Tellija poolt ning täpsustatakse pakkumuse käigus ja projekti alguses, vajaduse korral kohendatakse seda projekti jooksul. Riski ennetamise ja maandamise eest vastutab projektijuht, saades sisendit mentoritelt.
Pakkumuse ajakava ei pea enam paika, kuna mõni tegevus võtab kavandatust kauem aega.	Suur	Keskmine	<p>Pakkuja on ajakavas arvestanud kõikide tegevuste juures puhverajaga, kavandanud piisava suurusega meeskonna (lisamentorid) ja planeerinud liikmetele piisavalt tööaja, et süveneda vajaliku põhjalikkusega.</p> <p>Vajadusel saab pakkuja meeskonda kaasata täiendavat meeskonnaliikmetega sarnase kvalifikatsiooniga tööjõudu.</p> <p>Projektijuht tegeleb igapäevaselt projektiga ja jälgib, et meeskond püsiks töödega ajakavas. Juhul, kui mõne töö tegemine osutub oodatust mahukamaks, reageeritakse sellele kohe. Toimuvad regulaarsed meeskonna-sisese arutelud ja ühine edasijõudmiseks vajalik sisuosa koordineerimine.</p> <p>Riski ennetamise ja maandamise eest vastutab projektijuht.</p>
Projektimeeskonna liige lahkeb pikemaks ajaks või jäädavalt töölt ja/või projektist või pakkumuses kirjeldatud meeskonnaliikmed ei saa osaleda kirjeldatud mahus.	Keskmine	Väike	<p>Vajadusel kaasatakse täiendavaid sarnase kvalifikatsiooniga eksperte. Meeskonnaliikmed on võimelised üheteist asendama ja võtma üle tööülesandeid. Meeskonna koosseisu hoitakse riskiplaaniga kaetuna.</p> <p>Pakkuja tegevmeeskonnas on sarnase kvalifikatsiooniga projektijuhte, kelle vahel toimub regulaarne iganädalane infovahetus, mis tagab vajadusel sujuva projektijuhi vahetuse.</p> <p>Mentorite koordinaator omab kontaktvõrgustikku täiendavatest mentoritest</p>

			<p>ja ekspertidest, keda võimalik asendusena kasutada.</p> <p>Riski ennetamise ja maandamise eest vastutab pakkuja projektijuht.</p>
Kommunikatsioon programmi läbiviijate ja tellija vahel ei toimi, on ebaregulaarne või lünklik.	Keskmine	Väike	<p>Projektijuht annab tellija esindajale regulaarselt ülevaate projekti kulgemisest ning nii projektijuht kui meeskonna liikmed on kättesaadavad mitme kanali kaudu.</p> <p>Kohtumised Tellijaga toimuvad regulaarselt ja on ajastatud vastavalt vaheetappide tulemustele, fikseeritakse tegevuspunktid ja vastutajad.</p> <p>Pakkujal on mitmekülgne kogemus taoliste pikemaajaste programmide elluviimisel.</p> <p>Riski ennetamise ja maandamise eest vastutab pakkuja projektijuht.</p>
Vähene registreerumine programmi ja tööandjate huvipuudus	Suur	Keskmine	<p>Programmis osalemise kutse kirjeldus sõnastatakse atraktiivselt ja selgelt, tuues välja kasu osalevale ettevõttele, jättes piisava aja registreerimiseks. Vajadusel kohandame sõnumit.</p> <p>Kasutatakse erinevaid turunduskanaleid (sh otsekontakt, sotsiaalmeedia, koostöövõrgustikud).</p> <p>Mentorlusprogramm ajastatakse ettevõttele sobivatel aegadel, võimaldades paindlikku kohtumiste graafikut.</p> <p>Riski ennetamise ja maandamise eest vastutab pakkuja kommunikatsiooni- ja turundusjuht, tehes tihedalt koostööd projektijuhiga.</p>
Mentorlus-programmis esile kerkinud tööohutuslaste probleemide lahendamine pole ettevõttes mentorlus-programmi jooksul saavutatav	Suur	Keskmine	<p>Mentorid on pikaajalise kogemusega nõustajad, kes jälgivad tegevuste praktikas teostumist ning vajadusel teevad esialgsetes plaanides muudatusi. Vajaduse korral lisatakse toetavaid tegevusi. Kõik muudatused kooskõlastatakse Tellijaga.</p> <p>Riski ennetamise ja maandamise eest vastutab mentor.</p>
Eelarve ületamine, ressursside puudus	Keskmine	Väike	<p>Pidev (igakuine) kulude jälgimine. Jätame eelarvesse reservi ootamatuteks kuludeks.</p> <p>Riski ennetamise ja maandamise eest vastutab projektijuht, saades sisendit finantsosakonnalt.</p>

Sisu ei vasta sihtrühma vajadustele	Keskmine	Väike	Kogume osalejatelt tagasisidet ja teeme selle põhjal parandusi. Kaasame mentoriteks ja ekspertideks pikaaegse kogemusega nõustajaid (kogemus, teadmised, pädevus antud alal jne), tagades kvaliteetse sisu.  Riski ennetamise ja maandamise eest vastutab projektijuht, saades sisendit mentoritelt.
Partnerlus: koostöö teiste organisatsioonide, ettevõtete või isikutega ei toimi ootuspäraselt	Madal	Väike	Teeme kirjalikud ja selged kokkulepped, suhtleme regulaarselt. Tugineme varasemale kogemusele ja sissetöötatud kontaktidele.  Riski ennetamise ja maandamise eest vastutab projektijuht.

#### IV. Pakkumuse maksumus

Pakkumuse maksumus on 169 000 € + km.

#### V. Meeskonnaliikmed ja varasema kogemuse kirjeldus

**Projektijuht: Merit Fimberg-Espuch**

**Roll:** Projektijuht juhib ja koordineerib mentorlusprogrammi meeskonna tööd ning vastutab mentorlusprogrammi ja selle etappide tegevuste tulemusliku, tähtaegse ja nõuetekohase elluviimise eest. Koostab vahe- ja lõpparuanded.

**Pädevus:** Merit töötab EKTKs alates 2017. aastast, kus ta peamiste tööülesannete hulka kuulub ürituste, ärimissioonide, kõrgetasemeliste visiitide ja erinevate rahvusvaheliste projektide juhtimine. Lisaks vastutab ta koolituste, konverentside ja ärifoorumite planeerimise ja elluviimise eest. Tihe koostöö avaliku sektori ja ettevõtlust toetavate organisatsioonidega Eestis ja erinevates riikides on aidanud tal luua laialdase kontaktvõrgustiku. Merit omab ulatuslikku kogemust keerukate, mitme partneri ja osapoole koostööl põhinevate pikaajaliste projektide juhtimisel. Tal on tugevad oskused strateegilises planeerimises, meeskonnatöös ja tulemuslikus projektijuhtimises. Eelnevalt on ta töötanud ekspordi spetsialistina Hispaania ettevõttes ja erinevatel projektijuhtimise ametikohtadel Eestis. Lisaks inglise keelele, valdab ta hispaania keelt ning omab rahvusvahelise kaubanduse magistrikraadi Elche Ülikoolist (Hispaania) ning psühholoogia bakalaureusekraadi Tallinna Ülikoolist.

**Mentorid:**

**Roll:** Mentor vastutab mentorlusprogrammi sisulise planeerimise eest, sh mentorluse läbiviimise eest, tagades selle, et ettevõttes osutatakse kvaliteetset mentorlust. Vastutab sh küsitluste läbiviimise ja mõjude hindamise eest.

Oleme valinud meeskonda rohkem mentoreid (6), kui miinimum arv (3) ette näeb, et katta vajadusel laiem hulk teemasid ja tagada optimaalne töökoormus.

### **Mentor 1: Karin Reinhold**

**Roll:** Mentorite koordinaator. Analüütik. Mentor erinevates töökeskkonnaalastes küsimustes, sh ohtlikud kemikaalid ja diisotsüanaadid. Vastutab sh küsitluste läbiviimise ja mõjude hindamise eest.

**Pädevus:** Karin on Tallinna Tehnikaülikoolis tööheaolu juhtimise kaasprofessor, Eesti Akrediteerimiskeskuse töökeskkonna eriala assessor ning tegeleb alates 2003. aastast TalTech Ergonoomialaboris ja ettevõttes Riskiekspert OÜ erinevate töökeskkondade riskide hindamisega ja tööandjate nõustamisega töökeskkonna küsimustes. On osalenud arvukatel tööohutuse-, töötervishoiu- ja ergonoomiaalastel rahvusvahelistel konverentsidel (ka võtmelektorina ergonoomiakonverentsidel), ning rahvusvahelistes projektides. Lisaks nõustab Karin ettevõtteid ka kemikaaliohutusalastes küsimustes ning diisotsüanaatide teemal. Karini 2009. aastal kaitsstud doktoritöö keskendus riskide hindamisele ja riskianalüüsile tööstuses ja töökeskkonnas. Hetkel on tema uurimisvaldkondadeks tööohutuse juhtimine ettevõtetes, ohutuskultuuri kujundamine ja töötajate vaimne heaolu.

### **Mentor 2: Ave-Gail Kaskla-Kuprys**

**Roll:** Mentor vaimse tervise küsimustes

**Pädevus:** Ave-Gail on töö- ja organisatsioonipsühholoog, koolitaja ning kriisinõustaja. Tal on magistrikraad töö- ja organisatsioonipsühholoogia erialal (TalTech). Lisaks omab ka rakenduskõrgharidust ärijuhtimises (Lääne-Virumaa Kutsekõrgkool). Alates 2012. aastast on tegutsenud eraettevõtjana (A-G Projekt OÜ) ning olnud erinevatele organisatsioonidele (tänapäevase seisuga on tema klientideks ca 60 avaliku ja erasektori organisatsiooni - psühholoogiline nõustamine, tööpsühholoogi teenus, mittemeditatsiooniline töötervishoiu teenus) partneriks töökeskkonna riskianalüüsise koostamisel ja töökeskkonna parendamisel. Alates 2018 aastast pakub täiendavalt töö- ja organisatsioonipsühholoogia alast nõustamist nii organisatsiooni juhtidele kui töötajatele ning viib läbi sisekoolitusi erinevatel vaimse tervise ja toimetuleku teemadel. Ave-Gail üheks kaasautoriks 2024 aastal välja antud raamatu "Praktiline HR-analüütika käsiraamat" juures kirjeldades psühhosotsiaalsete ohuteguritega seonduvat peatükis "Töötajate heaolu – tööpsühholoogia vaates".

### **Mentor 3: Renato Okspuu**

**Roll:** Mentor tööohutuse teemadel ehitus- ja tootmissektoris

**Pädevus:** Renato on väga pikaajalise kogemusega tööohutuse ekspert, kes on töötanud ehitus- ja tootmissektoris töökeskkonnaspetsialistina (9 aastat tootmisettevõttes Graanul Invest ning varasemalt ehitusettevõttes Skanska AS). Renatol on õigusteaduste magistrikraad Tallinna Tehnikaülikoolis, tema magistritöö keskendus ohutuskultuuri parendamisele ehitusettevõtetes.

### **Mentor 4: Mari-Liis Ivask**

**Roll:** Mentor erinevatel töökeskkonnaalastel teemadel, sh digitaalsed keskkonnad, psühhosotsiaalsed riskid

**Pädevus:** Mari-Liis on töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnaga tegelenud üle 10 aasta erinevates rollides – olnud töökeskkonnaspetsialist erinevates ettevõtetes, olnud Tööinspeksioonis nõustavas rollis töökeskkonnakonsultant ja olnud ka tööohutuse spetsialistiks ja konsultandiks tööohutuse teenuseid pakkuvas ettevõttes (Protect Estonia OÜ). Viimased aastad olnud konsultant/koolitaja ettevõtte Protect Estonia OÜ juures ning doktorantuuris psühhosotsiaalsete ohutegurite juhtimise valdkonnas Tallinna Tehnikaülikoolis. Tal on magistrikraad organisatsioonikäitumises (Tallinna Ülikool, 2018).

#### **Mentor 5: Kai Martin**

**Roll:** Mentor erinevatel töökeskkonnaalastel teemadel

**Pädevus:** Kai on töökeskkonna insener ettevõttes Meliva AS, kes teostab töökeskkonna mõõtmisi (müra, valgustus, sisekliima, tolmu, elektromagnetväljad, vibratsioon) ning töökeskkonna riskianalüüsi erinevates Eesti avalike ja erasektori asutustes. Koostöö on olnud paljude Eesti tuntud organisatsioonidega. Kail on inženieri magistrikraad Tallinna Tehnikaülikoolist.

#### **Mentor 6: Sigrid Kontus**

**Roll:** Mentor ohtlike kemikaalidega seotud probleemide lahendamisel

**Pädevus:** Sigridil on rakenduskeemia ja biotehnoloogia valdkonnas bakalaureusekraad Tallinna Tehnikaülikoolist. Eriti orgaaniline keemia oli ja jääb Sigridile südamelähedaseks, kuid kuna on huvi ka meditsiini vastu, siis magistrantuuris spetsialiseerus töötervishoiule ning omandas magistrikraadi tööhügieeni alal. Doktorikraadi on omandanud meditsiinkeemias. On end täiendanud mitmetel erinevatel koolitustel nii Eestis kui ka välismaal, sealhulgas tööhügieeni, REACH-i ja juhtimissüsteemide teemadel. Tallinna Tehnikaülikoolis on töötanud tööohutuse lektorina, viinud läbi töökeskkonnaalaseid mõõdistamisi ning olnud lektor kemikaaliohutuse koolitustel.

#### **Toetav liige: Krista Silbaum**

**Roll:** lektor erinevatel infopäevadel ja teavitusüritustel, toetav roll mentoritele

**Pädevus:** Krista on koolitaja ja töökeskkonnaspetsialist, kes on tööohutusteemade lektorina üles astunud erinevatel tööohutuslastel koolitustel. Ta on töötanud kvaliteedi- ja keskkonnajuhi-, töökeskkonnajuhi- ja töökeskkonnaspetsialistina erinevates valdkondades (keemiatööstus, ehitus, puidutööstus, toiduainetetööstus, kaubandus). Hetkel tegutseb Krista lepingulise töökeskkonnaspetsialistina suures kaubandusettevõttes ja 4 erinevas avaliku sektori asutuses (2 koolis, 1 huvikoolis ja 1 spordikeskuses) ning omab tööohutusega seotud koolitusfirmat, kus viib regulaarselt läbi avalikke tööohutuskoolitusi töökeskkonnaspetsialistidele, töökeskkonnavolinikele ja töökeskkonnanõukogu liikmetele. Kristal on praktilisi kogemusi töökeskkonnaalaste teenuste pakkumise raames (töökeskkonnaspetsialisti teenus, riskianalüüside läbiviimine) mitmetes erinevates

ettevõtetes ja asutustes nii ehitusvaldkonnas, plasti,- metalli,- puidu ja toiduainetööstuses kui ka kaubanduses, avalikus halduses ja hariduses. Lisaks on ta läbi viinud arvukalt sisekoolitusi ohtlike kemikaalide kasutamise, raskuste käsitsi teisaldamise, riskianalüüsi koostamise ja üldise tööohutusalase töö korraldamise teemadel. Kristal on bakalaureusekraad Tartu Ülikooli keskkonnateadustest ning hetkel õpib ta Tallinna Ülikooli andragoogika magistriõppes.

Meeskonda kaasatakse veel **täiendavad toetavad liikmed** pakkuja tegevmeeskonna seast, kelle ülesandeks on abistada projektijuhti teatud toetava funktsiooniga, sh:

- 1) **Turundusjuht**, kelles ülesandeks on:
  - vastutab visuaalse identiteedi ja kommunikatsioonisõnumite loomise eest
  - Hoolitseb projektiga seotud turundus- ja teavitustegevuste eest
  - Teeb laialdast koostööd kommunikatsioonijuhiga ja vajadusel asendab
- 2) **Kommunikatsioonijuht**, kelles ülesandeks on:
  - Kommunikatsioonistrateegia ja -plaani koostamine. Koostab ja ellu viib projektipõhise kommunikatsiooniplaani.
  - Seab koos projektijuhiga teavitustegevuste eesmärgid, sihtrühmad, sõnumid ja kanalid.
  - teavitustegevuste koordineerimine
  - Infokanalite haldamine
  - Partnerite ja võrgustike kommunikatsioonitugi
  - Sotsiaalmeedia ja avaliku meedia tegevused
- 3) **Tehniline tugimeeskond**, nt seminaride läbiviimiseks, modereerimiseks jms.

Lisaks mentorlusprogrammi läbiviimise meeskonnale kaasatakse vajadusel sisutegevustesse erinevaid **oma ala eksperte**, eesmärgiga pakkuda ettevõtjatele professionaalset ja asjakohast abi.

## VI. Detailne aja- ja tegevuskava nädalase täpsusega

Mentorlusprogramm viiakse läbi neljas etapis. Iga etapi lõpus esitatakse aruanne.

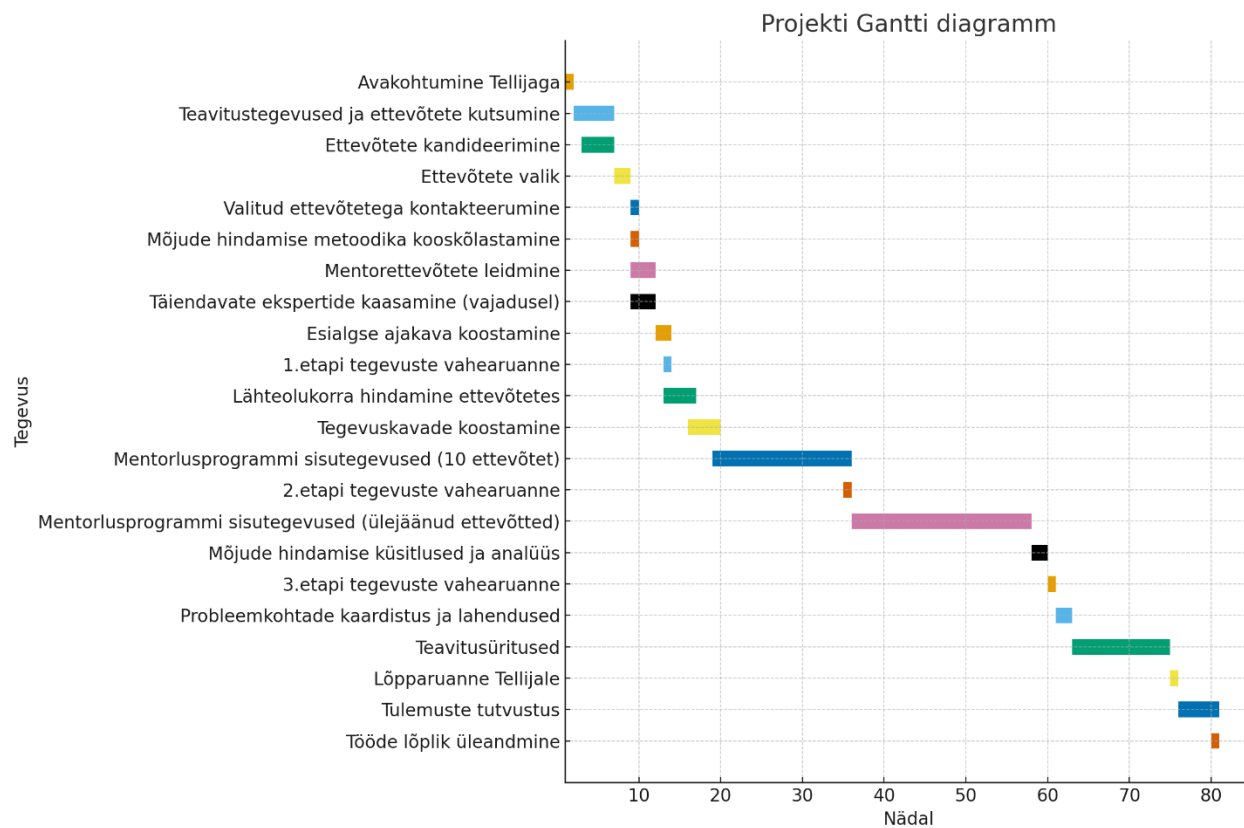
Tegevuste kogupikkus on 80 nädalat. Aja- ja tegevuskava elluviimise eest vastutab projektijuht. Toimuvad regulaarsed kohtumised nii projektimeeskonna kui ka tellijaga.

Nädal	Tegevus	Sisu ja väljund	Tellija roll/oodatav panus	Vastutajad ja läbiviijad, kaasatavate isikute ring
-------	---------	-----------------	----------------------------	--

1	Avakohtumine Tellijaga	Projekti käivitamine: eesmärkide, ootuste, ajakava, rollide kinnitamine, lepatakse seejuures kokku regulaarsed kohtumised Tellija ja Läbiviija vahel ning kohtumiste vorm	Osalemine, ootuste täpsustamine, tegevuste kooskõlastamine	Vastutab projektijuht, kaasatakse mentorite koordinaator.
2-6	Teavitustegevused ja ettevõtete kutsumine	Avalik üleskutse, sihtvaldkondadele suunatud kohtumised ja infopäevad	Materjalide kooskõlastamine, info jagamine oma kanalites	Vastutab Projektijuht; kaasab Kommunikatsioonijuht ja turundusjuht, kaasatakse ka teised liidud, võrgustikud.
3-6	Ettevõtete kandideerimine	Avalduste vastuvõtt ja küsimuste lahendamine. Kandideerimiseks kasutatakse nt MS Forms.	Avaldusel küsitavad andmed kooskõlastatakse eelnevalt tellijaga.	Projektijuht
7-8	Ettevõtete valik	Kandidaatide hindamine, hindamiskomisjoni töö (projektijuht + vähemalt 2 mentorit), nimekirja kinnitamine	Valiku kriteeriumite kooskõlastamine, nimekirja kinnitamine.	Projektijuht, hindamiskomisjon
9	Valitud ettevõtetega kontakteerumine	Ettevõtete teavitamine, osalemiskokkulepete sõlmimine	-	Projektijuht
9	Mõjude hindamise meetoodika kooskõlastamine	Küsitluse ja hindamisvormide täpsustamine	Küsimustiku kinnitamine	Projektijuht, mentor
9-11	Mentorettevõtete leidmine	Sõltuvalt välja valitud ettevõtetest, leitakse mentorettevõtted.	-	Projektijuht, mentorid. Kaasatakse vajadusel ka teised liidud soovitusteks.
9-11	Täiendavate ekspertide kaasamine (vajadusel)	Sõltuvalt sellest, mis valdkonnas ettevõtted mentorlust vajavad	-	Projektijuht, kaasab mentorite koordinaatori, kes omab võrgustikku.
12-13	Esialgse ajakava koostamine	Millal ja mis ettevõttele mentorlust osutatakse, millal toimuvad mentorettevõtete külastused	-	Projektijuht, kaasab mentorite koordinaator.
13	1.etapi tegevuste vahearuanne	1.etapi tegevuste (enne mentorlusprogrammi sisutegevusi) aruanne Tellijale	Tagasiside, aruande kinnitamine	Projektijuht
13-16	Lähteolukorra hindamine ettevõtetes	Kohapealsed külastused, dokumentide ülevaatus, riskianalüüs, ootused mentorlusele.	Võimalik osalemine valikulistes külastustes	Mentorid, täiendavad eksperdid
16-19	Tegevuskavade koostamine	Eesmärkide ja mõõdikute kokkulepe	-	Mentorid, ettevõtte kontaktisikud

19-35	Mentorlus-programmi sisutegevused vähemalt 10 ettevõttes	Nõustamised, koolitused, parimate praktikate külastused (sh laiem ringi ettevõtete kutsumine neile külastustele), tegevuskavade elluviimise tugi. Regulaarsed arutelud Tellijaga.	Regulaarsed arutelud Tellijaga.	Mentorid, projektijuht
35	2.etapi tegevuste vahearuanne	Esimene kokkuvõte ellu viidud tegevustest ja esmastest mõjudest (vajadusel muudatused programmis). Kui mentorlust on pakutud vähemalt kümnele ettevõttele, hindame, kas ja mida oleks vaja mentorlusprogrammis muuta, konsulteerides vajadusel ka programmis osalevate ettevõtte esindajatega.	Tagasiside	Projektijuht
36-57	Mentorlus-programmi sisutegevused ülejäänud ettevõtetes	Nõustamised, koolitused, parimate praktikate külastused (sh laiem ringi ettevõtete kutsumine neile külastustele), tegevuskavade elluviimise tugi. Regulaarsed arutelud Tellijaga	Regulaarsed arutelud Tellijaga	Mentorid, projektijuht
58-59	Mõjude hindamise küsitlused ja analüüs	Ettevõtete lõppküsitlused, andmete kogumine ja analüüs	Küsimustiku lõplik kinnitamine	Projektijuht, analüütik
60	3.etapi tegevuste vahearuanne	Kokkuvõte ellu viidud tegevustest ja esmastest mõjudest	Tagasiside	Projektijuht
61-62	Probleemkohtade kaardistus, lahenduste kirjeldus, teavitustegevuste planeerimine	Probleemkohtade kaardistus, lahenduste kirjeldus, teavitustegevuste planeerimine	-	Projektijuht, mentorid
63-74	Teavitusüritused	Lõppseminarid ettevõtetele ja Tellijale, laiem teavituskampaania parimate praktikate tutvustamiseks, videote ja podcastide tegemine	Osalemine, avalikkuse kaasamine, levitamise viiside/kanalite kooskõlastamine	Projektijuht, kommunikatsioonijuht, turundusjuht, mentorid
75	Lõpparuanne Tellijale	Ülevaade programmi mõjudest ja soovitustest	Tagasiside ja kinnitamine	Projektijuht
76-80	Tulemuste tutvustus	Tellijale ja huvirühmadele tulemuste tutvustamine kuni kahel kohtumisel	Osalemine, avalikkuse kaasamine, levitamise viiside/kanalite kooskõlastamine	Projektijuht, kommunikatsioonijuht, mentorid
80	Tööde lõplik üleandmine	Tööde lõplik üleandmine, akti kinnitamine	Kinnitamine	Projektijuht





/Pakkumine allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts

Peadirektor