

29.03.2023

Ave Laas, Riina Soobik, Alice Juurik

Avakohtumise eesmärk on üle vaadata vajalikud tegevused peresõbraliku tööandja märgise sisutegevustega jätkamiseks, kuna 2021. ja 2022. aastal ei avatud tööandjatele kandideerimisvoor. Lisaks vaadati ühiselt üle pakkumuses toodud tegevused ning uuendused:

1. Targa Töö Ühing uuendab tegevuskava IT lahenduse, kuna hetkel kasutuses olev Exceli programm on kohmakas ja ei anna paindlikku ülevaadet tegevuskava täitmisel ja uuendamisel. Targa Töö Ühing soovib viia tegevuskavad pilvelahendusele, et tegevuskavad oleksid igal hetkel kättesaadavad kaasuvatele osapooltele.
 - a. Targa Töö Ühing pakub lahenduse 3 kuu jooksul lepingu sõlmimisest.
2. Vajalik on uuendada kategooriate loetelu ning sellest tulenevalt uuendada ka ideepanka, mis täna on avalikult kättesaadav, kuid suunab liialt tööandjaid, mistõttu on probleemkohana toodud programmiga liituvate tööandjate vähenenud aktiivsus oma ettevõttest lähtuvalt mõelda läbi parimad lahendused ning meetmed nende elluviimiseks. Oluline on silmas pidada, et programmiga liitunud tööandjad pakuksid ise välja meetmeid, mis annaksid just nende ettevõttele parima tulemuse.
 - a. Targa Töö Ühingu eestvedamisel uuendatakse meetmete ideepanka ning vaadatakse üle ideepanga kasutamise eesmärgid, sh kaalutakse selle kasutamist konsultantidele. Senise ideepanga asemel luuakse koostöös kommunikatsioonitegevuste partneriga parimate praktikate jagamine, millega saavad tutvuda kõik ettevõtjad (avalikult kättesaadav).
 - b. Ideepanga uuendamise eestvedajaks on Targa Töö Ühing (koostöös HR liiduga), kes kaasab vajalikud osapooled, sh SoM, aktiivsed peresõbraliku tööandja märgise saanud tööandjad, konsultandid jne.
 - c. Ideepank on uuendatud Targa Töö Ühingu eestvedamisel 3 kuu jooksul lepingu sõlmimisest.
3. Vajalik on konsultantide rolli ümbermõtestamine ning juhendmaterjalide loomine. Konsultandi roll on pigem mentoriks olemine kui konsulteerimine ning see tõttu on Targa Töö Ühing üheks uuenduseks pakkunud konsultant nimetada ümber mentoriks ning koostada ka juhendid nii mentoritele kui tööandjatele selleks, et mentori roll peresõbraliku tööandja märgise protsessis oleks üheselt mõistetav ning toetaks tööandjat peresõbralikumaks tööandjaks saamisel. Lisaks viiakse uue funktsioonina sisse mentoritele memo loomise nõude – tööandjatega kohtumistel tehtud kokkulepped, peresõbraliku tööandja märgise protsessis esinevad kitsaskohad ning töövõidud, ajaline raam tegevuste elluviimiseks jne fikseeritakse memo või päeviku formaadis ning need on kättesaadavad nii tööandjale kui ka hilisemalt hindamiskomisjonile peresõbraliku tööandja märgise hindamisprotsessis. Memo/päeviku formaadi loob Targa Töö Ühing koostöös mentoritega enne uue kandideerimisvooruga avamist, lisaks luuakse ka memo/päeviku täitmise juhend, et tagada võimalikult ühtse kvaliteediga. Lisaks soovitakse teha kohustuslikuks mentorite võrgustikukohtumised, kus arutatakse nii „töös olevaid“ tööandjaid kui muid peresõbraliku tööandja programmiga seotud küsimusi. Mentorite võrgustikukohtumiste eest vastutab Targa Töö Ühing ning kohtumistest teavitatakse ka SoM-i, kes osaleb kohtumistel võimalusel.
 - a. Targa Töö Ühing loob juhendmaterjalid mentoritele kui tööandjatele 3 kuu jooksul alates lepingu sõlmimisest.

- b. Targa Töö Ühing loob memo/päeviku formaadi mentoritele 3 kuu jooksul alates lepingu sõlmimisest.
 - c. Targa Töö Ühing teavitab mentorite võrgustikukohtumistest regulaarselt.
 4. Koolituste ja võrgustumise osas planeeritakse toetada organisatsioone muudatuste juhtimisel, st pakkuda koolitusi, mis toetavad organisatsiooni arenguprotsessi (nt muudatuste juhtimine, innovatsiooni toetamine, vigadest õppimine, konflikti lahendamine jne, vt pakkumuses toodud näidisõppekava). Lisaks soovitakse ühendada koolituste ja võrgustumiste üritused.
 - a. Targa Töö Ühing esitab täpsustatud koolituste kava 3 kuu jooksul alates hankelepingu sõlmimisest.
 5. Koostöös kommunikatsioonipartneriga korraldatakse võrgustikukohtumisi peresõbraliku tööandja programmis olevate tööandjate vahel, mille eesmärk on eelkõige kogemuste vahetamine. Võimalusel kaasatakse ka juba peresõbraliku tööandja märgise saanud tööandjad. Kohtumisel planeeritakse 1-2 tööandja tegevuste tutvustamist ning pakutakse kuulajatel küsimusi esitada. Võrgustikukohtumisi planeeritakse teha virtuaalselt. Programmis osalevate tööandjate võrgustikukohtumiste korraldamise eest vastutab Targa Töö Ühing. Kaalumisel on ka võrgustikukohtumiste teatud määral kohustuslikuks tegemine.
 - a. Targa Töö Ühing kaalub koostöös mentoritega võrgustikukohtumise teatud määral kohustuslikuks tegemisest ning teavitab sellest SoM-i
 - b. Targa Töö Ühing korraldab koostöös kommunikatsioonipartneriga regulaarseid peresõbraliku tööandja programmis osalevate tööandjate võrgustikukohtumisi kaasates võimalusel juba peresõbraliku tööandja märgise saanud tööandjaid.
 6. Täiendava tegevusena luuakse virtuaalne ruum peresõbraliku tööandja märgise programmis olevatele tööandjatele. Virtuaalse ruumi eesmärk on igapäevane võrgustamine, kogemuste vahetamine ning ka memode/päeviku ning tegevuskavade säilitamine, et väljuda Exceli formaadist.
 - a. Targa Töö Ühing loob virtuaalse ruumi enne uue kandideerimisvooru avamist
 7. Olulise täiendusena uuendatakse tegevuskava formaati ning koostöös mentorite ning aktiivsete peresõbraliku tööandja programmis osalejatega (need, kes on läbinud programmi ning soovivad uuenduste osas kaasa mõelda) vaadatakse üle kategooriad, sh kohustuslikud kategooriad, et need täidaksid sihitatumalt peresõbraliku tööandja märgise eesmärki ja võimaldaksid viia tööandjal ellu vajalikud muudatused organisatsioonis.
 - a. Targa Töö Ühing teeb muudatusettepanekud 3 kuu jooksul alates lepingu sõlmimisest.
 8. Tööandjate, konsultantide ning hindamiskomisjoni liikmete tagasisidena on toodud, et vahe- ja lõpphindamisse peaks enam kaasama töötajaid. Targa Töö Ühing teeb ettepanekud, kuidas saaks hindamise protsessi enam kaasata töötajaid ning nende tagasisidet. Samuti peab Targa Töö Ühing oluliseks hindamisprotsessi kaasata ka teisi tööandjaid. See võimaldab samuti vahetada kogemusi ning analüüsida oma tegevuskavasid lähtudes teiste tööandjate õpituvastustest.
 - a. Targa Töö Ühing teeb ettepanekud nii töötajate kui teiste peresõbraliku tööandja märgise programmis osalevate tööandjate kaasamise võimaluste kohta hindamisprotsessis.
 - b. Ettepanekud tehakse enne uue kandideerimisvooru avamist.
 9. 2023 aastal võetakse uue kandideerimisvooriga vastu 20 tööandjat