

**balance**  
digital work-life

## 4. PEATÜKK

# Kuidas toetada meeskonna mitmekesisust

[projectbalance.eu](https://projectbalance.eu)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# SISUKORD

---

- 01** Õpieesmärgid
- 02** Sissejuhatus
- 03** Mitmekesisus ja kaasamine töökeskkonnas
- 04** Kokkuvõte



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

# ÕPIEESMÄRGID

- 01** Mõista mitmekesisuse ja kaasamise tähtsust töö- ja eraelu tasakaalu edendamisel ning seda, kuidas tunnustada ja käsitleda erinevate meeskonnaliikmete unikaalseid vajadusi.
- 02** Teha kindlaks eri taustaga töötajate, näiteks hoolduskohustuse, puude või keelebarjääriga töötajate töö- ja eraelu tasakaalustamisel esinevad ühised takistused ning töötada välja tegevuskava nende kõrvaldamiseks.
- 03** Mõista organisatsiooni poliitika ja tavade rolli mitmekesisuse ja kaasatuse edendamisel ning töö- ja eraelu tasakaalu toetamisel, näiteks paindliku töökorralduse, hüvitiste ja puhkusepoliitika ning puudega inimeste vajadustele vastavate abinõude osas.
- 04** Töötada välja tõhusad kommunikatsioonistrateegiad mitmekesisuse ja kaasatuse edendamiseks ning erinevate meeskonnaliikmete vajaduste rahuldamiseks, sealhulgas aktiivne kuulamine, kultuuriline pädevus ja empaatia.
- 05** Töötada välja plaan mitmekesisuse ja kaasatuse edendamiseks töökohal ning kõigi meeskonnaliikmete vajaduste rahuldamise tagamiseks, sealhulgas tegevuskava kaasava töökeskkonna loomiseks, töö- ja eraelu tasakaalu takistuste kõrvaldamiseks ning kultuurilise pädevuse ja mõistmise edendamiseks.

01

# Sissejuhatus



# SISSEJUHATUS

**Kuidas toetada  
meeskonna  
mitmekesisust?**

Selles peatükis uurime mitmekesisuse ja kaasamise tähtsust töö- ja eraelu tasakaalu edendamisel!

Selle peatüki läbimise tulemusel oled omandanud teadmised ja vahendid, et luua kaasavam töökeskkond ja toetada kõigi meeskonnaliikmete töö- ja eraelu tasakaalu.

02

## Mitmekesisus ja kaasamine



66

*Mida tähendab kaasamine  
sinule?*





# Mitmekesisus ja kaasamine

Mitmekesisus ja kaasamine on olulised töö- ja eraelu tasakaalu edendamisel töökohal.

Mitmekesisuse all mõeldakse erinevat tausta, kogemusi ja vaatenurki meeskonnas või organisatsioonis.

Kaasamine tähendab sellise keskkonna loomist, kus kõik inimesed tunnevad end väärtustatuna, austatuna ja kaasatuna, olenemata nende erinevustest.

Mitmekesisuse ja kaasamise eelised töökohal ulatuvad kaugemale sotsiaalsest vastutusest; need võivad kaasa tuua ka parema heaolu, tulemuslikkuse ja töötajate rahulolu.

Kui inimesed tunnevad end kaasatuna ja toetatuna, saavutavad nad suurema tõenäosusega tervisliku tasakaalu töö- ja eraelu vahel.



# Mitmekesisuse aspektid

Religioon ja uskumused

Sugu

Vanus

Rahvus, kodakondsus ja etniline kuuluvus

Võimed ja puuded

Sotsiaal-  
majanduslik  
taust

Seksuaalne  
orientatsioon

*Pea meeles:  
iga inimene on  
ainulaadne ja need  
aspektid on vaid  
näited kellegi  
identiteedist.*

## INTERSEKTSIONAALSUS

Iga inimene võib omada mitut mitmekesisuse aspekti, mis on omavahel seotud ja suhtlevad. Need toovad kaasa unikaalseid kogemusi ja loomulikult unikaalseid inimesi! 😊

# Ainulaadsete vajaduste äratundmine ja nendega tegelemine

- Isikukeskne vaatenurk -- iga inimene ja tema vajadused on ainulaadsed: töö- ja eraelu tasakaalu tõhusaks edendamiseks on väga oluline tunnustada ja käsitleda erinevate meeskonnaliikmete ainulaadseid vajadusi.
- Isiku soost, religioonist, etnilisest kuuluvusest, rahvusest, kodakondsusest, sotsiaalmajanduslikust taustast, puudest või seksuaalsest sättumusest tulenevate probleemide ja nõuete mõistmine ning tunnustamine aitavad luua toetavat ja kaasavat keskkonda.
- Teadlikkuse ja empaatiavõime arendamine erinevate vajaduste suhtes võimaldab juhtidel pakkuda asjakohast tuge.
- Individuaalsete vajaduste käsitlemise strateegiad hõlmavad meeskonnaliikmete aktiivset kuulamist, avatud suhtlemist ja individuaalsetest asjaoludest lähtuvaid kohandatud lahendusi.

*Kas oskad eelmistel  
aspektidel põhinevaid  
konkreetseid takistusi välja  
tuua?*



## Meeskonnaliikmed võivad töö- ja eraelu tasakaalu saavutamisel kokku puutuda eri takistustega. *Näiteks:*

- **Sugu:** naised ja end naisena tundvad inimesed võivad silmitsi seista probleemidega, mis on seotud ühiskondlike ootustega seoses hoolduskohustustega ja töö- ja pereelu integreerimisega.
- **Religioon ja uskumused:** töötajad, kellel on usust tulenevad kohustused, võivad palveaegade või religioosete pühade tarvis nõuda kohandusi.
- **Rahvus, kodakondsus ja etniline kuuluvus:** vähemusrahvuste rassilistest või etnilistest rühmadest pärit isikud võivad kokku puutuda süsteemsete tõkete ja eelarvamustega, mis mõjutavad nende töö- ja eraelu tasakaalu.



## Meeskonnaliikmed võivad töö- ja eraelu tasakaalu saavutamisel kokku puutuda eri takistustega.

- **Sotsiaal-majanduslik taust.** Madalama sotsiaalmajandusliku taustaga töötajad võivad silmitsi seista rahapuuduse ja piiratud juurdepääsuga ressurssidele, mis mõjutab nende töö- ja eraelu tasakaalu.
- **Puuded.** Puudega inimesed võivad vajada kohandusi, et täita oma tööülesandeid tõhusalt säilitades töö- ja eraelu tasakaal.
- **Seksuaalne orientatsioon.** LGBTQ+ inimestel võivad tekkida omad probleemid, mis on seotud töökohal aktsepteerimise ja toetamisega.
- **Vanus.** Eri vanuserühmas võivad olla erinevad töö- ja eraelu tasakaalustamise vajadused, näiteks paindlik ajakava hooldajatele või järkjärgulise pensionile jäämise võimalus.

*Nende takistuste tuvastamine ja kõrvaldamine on oluline kaasava ja toetava töökeskkonna edendamiseks.*



# Töö- ja eraelu tasakaalu takistuste kõrvaldamine

- Töötage välja **poliitika ja tavad**, mis väldiksid takistusi, millega erinevad meeskonnaliikmed seisavad silmitsi töö- ja eraelu tasakaalu saavutamisel.
- Pakkuge **paindlikku töökorraldust**, näiteks kaugtöö võimalusi, paindlikku tööaega või töö jagamise võimalusi.
- Pakkuge **toetusprogramme**, koolitust, ressursse ja assisteerimist.
- Tagage **kaasamine, võrdsus ja austus**.



# Kaasava töökeskkonna kujundamine

- Kaasava töökeskkonna edendamine on oluline mitmekesisuse, kaasatuse ning töö- ja eraelu tasakaalu edendamiseks. Tunnustage mitmekesisust ja individuaalsed panust, et luua ühtekuuluvustunnet ja kaasata.
- Rakendage tegevuskavasid, mis edendavad austust, õiglust ja võrdseid võimalusi kõigile meeskonnaliikmetele.
- Soodustage meeskonnatööd ja koostööd erinevate meeskonnaliikmete vahel, et kasutada ära nende unikaalseid vaatenurki ja oskusi.
- Pakkuge mitmekesisuse ja kaasamise koolitusi, et suurendada töötajate teadlikkust ja arusaamist, et edendada kaasavat töökeskkonda.
- Tagage juhtkonna pühendumine mitmekesisusele ja kaasamisele, näidates eeskujut, toetades algatusi ja pidades juhte vastutavaks kaasava kultuuri edendamise eest.



# Kuidas edendada kultuurilist pädevust ja mõistmist

- Kultuuripädevus on oluline mitmekesisuse, kaasatuse ja töö- ja eraelu tasakaalu edendamiseks.
- Korraldage kõigile meeskonnaliikmetele kultuurilise pädevuse koolitus, et suurendada nende arusaamist eri kultuuridest, uskumustest ja tavadest.
- Soodustage avatud dialoogi ning looge võimalusi õppimiseks ja kultuurikogemuste jagamiseks.
- Tähistage erinevaid kultuuritraditsioone!
- Edendage kaasamist ja austust erinevate vaatenurkade vastu tagades, et kõik tunnevad end väärtustatu ja hinnatuna. Rakendage mentorlusprogramme, mis ühendavad erineva tausta, soo, vanuse, religiooni jne esindajaid, edendades kultuuridevahelist õppimist, empaatiavõimet ja mõistmist.

# — Strateegia ja poliitika takistuste kõrvaldamiseks

Erinevate meeskonnaliikmete ees seisvate takistuste kõrvaldamiseks võiksid juhid kasutada eri strateegiaid.

**Sugu:** pakkuda peresõbralikku poliitikat, näiteks paindlikku töökorraldust, kaugtöö või osalise tööajaga töötamise võimalusi ja lapsehoolduspuhkust, et toetada töö- ja eraelu tasakaalu kõigile hoolduskohustusega töötajaile.

**Religioon ja uskumused:** pakkuda mõistlikke võimalusi usuliste pühade pidamiseks, näiteks paindlik ajaplaneerimine või eraldatud palveruumid.

**Etniline kuuluvus, rahvus ja kodakondsus:** edendage kaasamise ja võrdsuse kultuuri, mitmekesisust juhtkonnas ning võideldge eelarvamuste ja diskrimineerimise vastu; keelelise mitmekesisuse ja kaasatuse edendamise keeleõppeprogramme või tõlketeenuseid pakkudes.

# — Strateegia ja poliitika takistuste kõrvaldamiseks

**Sotsiaalmajanduslik taust:** rakendada programme, mis käsitlevad rahalist heaolu, näiteks töötajate abiprogramme või finantsharidusressursse.

**Puuded:** tagada töökoha juurdepääsetavus, pakkuda mõistlikke abinõusid, näiteks ergonoomilisi töökohti, abitehnoloogiat või kohandatud tööülesandeid, ning edendada kaasamise ja mõistmise kultuuri.

**Seksuaalne orientatsioon:** looge LGBTQ+ inimesi hõlmav poliitika ja soodustused, edendage liitlassuhteid ning toetage turvalist ja aktsepteerivat töökeskkonda; kasutage kaasavat keelt.

**Vanus:** pakkuda vanust arvestavaid tavasid, näiteks järkjärgulise pensionile jäämise võimalusi või mentorprogramme põlvkondadevaheliseks teadmiste jagamiseks.

Need tegevused aitavad luua keskkonna, mis tunnustab ja toetab meeskonnaliikmete erinevaid vajadusi, hõlbustades töö- ja eraelu tasakaalu.

# Mitmekesisuse ja kaasamise edendamise kava väljatöötamine

- Tervikliku kava väljatöötamine on oluline mitmekesisuse ja kaasatuse edendamiseks ning kõigi meeskonnaliikmete vajaduste rahuldamise tagamiseks.
- Alustage mitmekesisuse ja kaasatuse praeguse olukorra hindamisest, võttes arvesse esindatust, kaasatust ja üldist töökeskkonda.
- Tehke kindlaks parandamist vajavad valdkonnad ja seadke konkreetsed eesmärgid, mis on kooskõlas mitmekesisuse, kaasatuse ning töö- ja eraelu tasakaalu edendamisega.
- Kaasake peamised sidusrühmad, näiteks meeskonnaliikmed, personaliosakonna esindajad ja juhid, et saada nõusolek ja toetus.
- Jälgige regulaarselt edusamme ja hinnake rakendatud algatuste tõhusust.
- Koguge tagasisidet, tehke andmete ja muutuvate vajaduste põhjal vajalikke kohandusi.

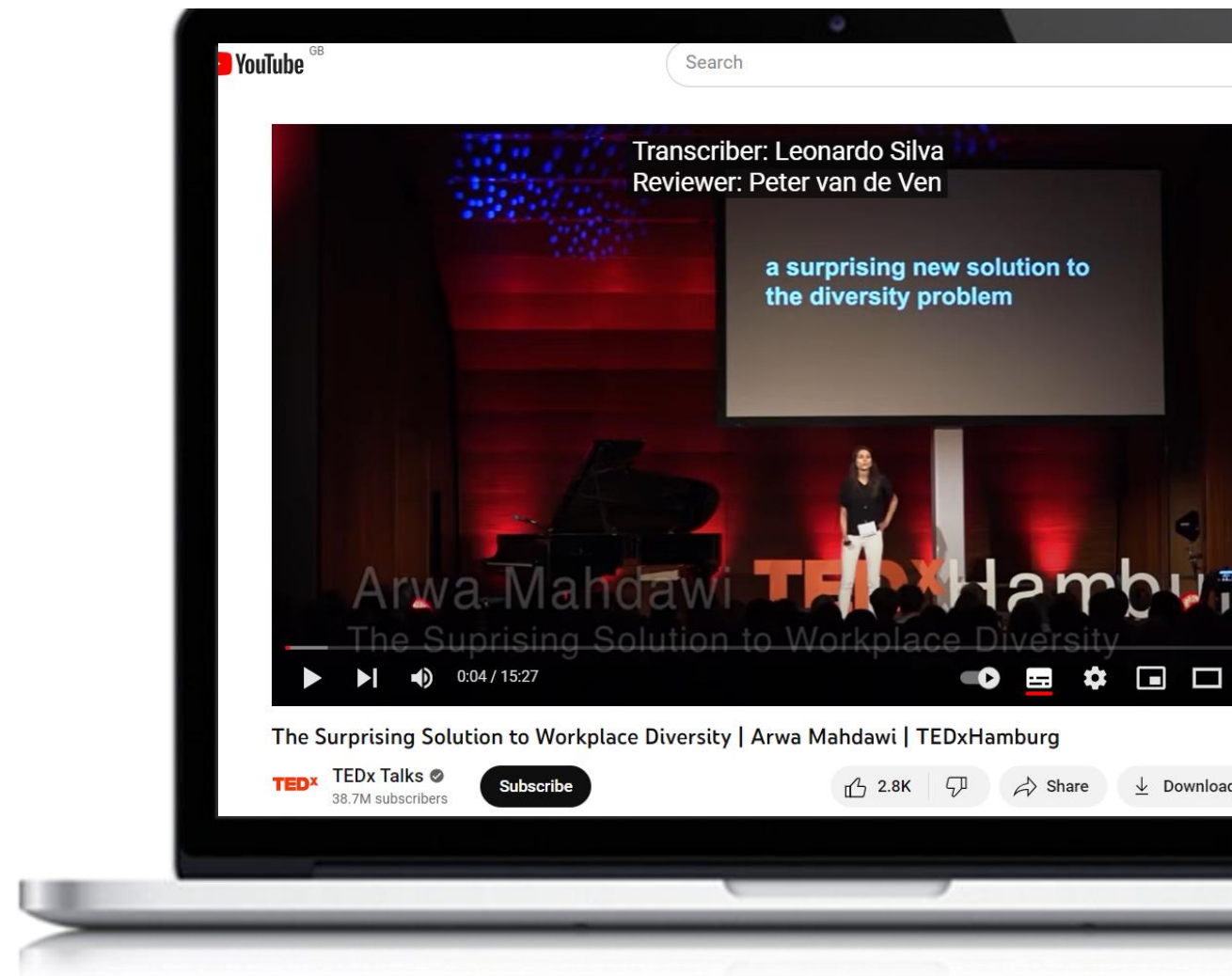




# Tegevus: vaata!

Üllatav lahendus töökoha mitmekesisusele  
| Arwa Mahdawi | TEDxHamburg

Kliki [HERE](#)

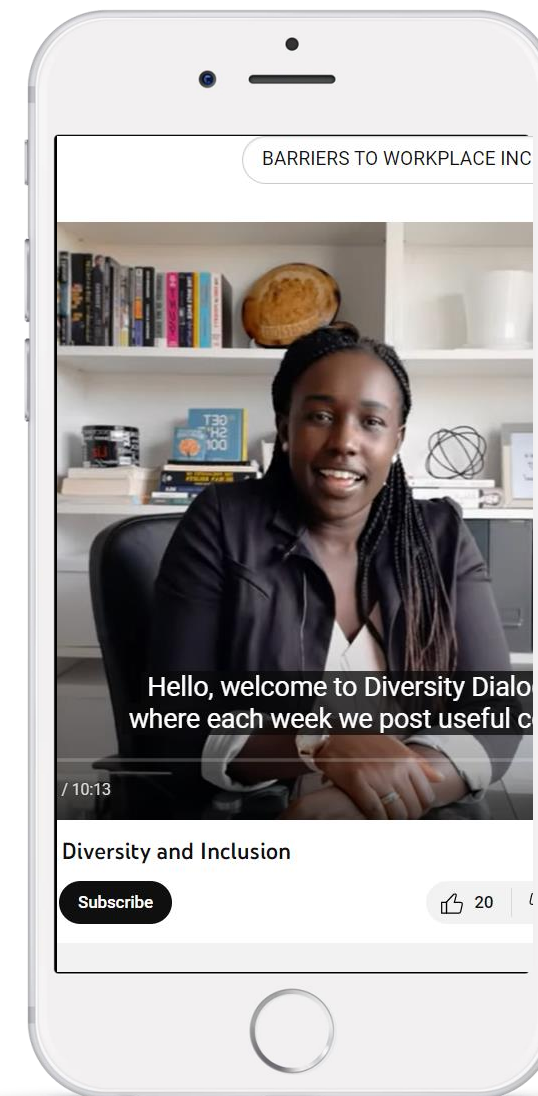


# Tegevus: vaata!

Töökoha mitmekesisuse ja kaasamise takistused

See video uurib takistusi, mis segavad mitmekesisusega arvestamist ja kaasamist töökohal.

Kliki [HERE](#)





# Poliitika näiteid

Vaata projectbalance.eu Knowledge Base:

- Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

<https://volinik.ee/wp-content/uploads/2021/05/checklist.pdf>

- Eesti Inimõiguste keskus, Aga Khan Foundation (Portugal) ja Equality Strategies (Iirimaa)

<https://humanrights.ee/app/uploads/2021/08/DI-in-times-of-crisis-guide.pdf>

<https://www.tooelu.ee/et/uudised/216/valminud-juhend-tooandjatele-mitmekesisuse-juhtimisest-kriisiajal>

04

# Kokkuvõte



# KOKKUVÕTE

Kaasava ja turvalise töökeskkonna loomine, mis tähtsustab mitmekesisust, soodustab koostööd, on oluline töö- ja eraelu tasakaalu edendamiseks. Oluline on tunnustada ja käsitleda meeskonnaliikmete eripäraseid vajadusi, mis tulenevad nende soost, usutunnistusest, etnilisest kuuluvusest, rahvusest, kodakondsusest, sotsiaalmajanduslikust taustast, puudest, seksuaalsest sättumusest ja vanusest, kasutades selleks kommunikatsioonistrateegiaid, võrdõiguslikkuse poliitikat, töökorraldust, empaatiavõimet ja mõistmist.

## PEA MEELES!

Kaasa alati töötajaid oma otsuste tegemisse.

See on ainus viis nende tegelike vajaduste väljaselgitamiseks, mõistmiseks ja rahuldamiseks.

Ära eelda, vaid küsi neilt.



Järgmiseks 5 peatükk:  
Koostööpõhine  
töökeskond

BALANCE somes



**balance**  
digital work-life

[projectbalance.eu](https://projectbalance.eu)