

Kas peaksime austama ainult endasarnaseid ühiskonnaliikmeid?

Eestis on 1,3 miljonit elanikku, kellest rohkem kui 100 000 on vähenenud töövõimega. Tänu töövõimereformile räägime nüüd sellest teemast tunduvalt rohkem kui näiteks kümme aastat tagasi. Samas liigub vähenenud töövõimega inimeste suurema kaasamise kohta endiselt palju müüte, hirme ja eelarvamusi ning seetõttu on ka palju haigetsaamist, väärarvamuste ja omaks võtmata jätmist.

Tihti pelgame asju või nähtusi just seetõttu, et teame neist vähe. Me lähme müütide ja liialdatud lugudega kiiresti kaasa, adumata, et lool võib olla ka teine tahk. Aga me jätkame, sest turvalisem on eemale hoida. Mugavam on suhelda endaga sarnaste ühiskonnaliikmetega – nii ka tööandjana.

Austus algab suhtumisest

Eestis on endiselt töökätepuudus, mis väljendub tööhõive kasvus ja tööpuuduse vähenemises. Seetõttu peab igal inimesel, kes suudab ja tahab töötada, see võimalus olemas olema, ta peab saama töötada kas või väikese koormusega. Sama kehtib vähenenud töövõimega inimeste kohta.

Mis oleks, kui jätaksime kõrvale kõik hirmud, mida kellegi puuduse aktsepteerimine endaga kaasa võib tuua? Sest võib juhtuda, et tööandjal on teistmoodi töötajatesse austusega suhtumisest pigem võita, kui kaotada.

Austus seisneb pisasjadega arvestamises

Kergem on eelistada töövõtjana inimesi, kes on meiega sarnased. Homogeenses organisatsioonis valitseb kahtlemata ühtekuuluvus ja teineteisemõistmine. Samas võib ohukohaks olla näiteks teenuse või toote liiga ühekülgne pakkumine, mistõttu võib suur hulk võimalikke kliente ja partnereid kõrvale jääda.

2012. aasta Londoni suveolümpiamängude personalijuht Michele Owens rääkis PARE konverentsil esinedes loo, mis ilmestab väga hästi olukorda, kus unustatakse kaasata teistmoodi vaade. Nimelt taipasid suveolümpiamängude korraldajad enne Londonis staadionite ehituse alustamist kaasata projekteerimisse võimalikke ratastooliga pealtvaatajaid – esimest korda olümpiamängude ajaloo. Delegatsiooni reisil Pekingi paraolümpiale selguski, et selline pealtvaataja temale ettenähtud kohalt staadionil toimuvat peaaegu ei näinud.

See on hea näide erinevate ühiskonnaliikmete kaasamise vajadusest juhul, kui soovid suurendada oma organisatsiooni teenuse või toote tarbijaskonda ja ka kvaliteeti. Ühtlasi näitab selliste detailidega arvestamine lugupidavat suhtumist kõikidesse oma võimalikesse klientidesse.

Austus loob turvalise töökeskkonna

Kui tööandja jaoks on iga inimene päriselt oluline ja ta suhtub kõikidesse töötajatesse austusega, muutub kogu organisatsioon tervemaks, sallivamaks ja teadlikumaks ehk kohaks, kus on mõnus töötada.

Iga inimene, ka vähenenud töövõimega inimene, on austust väärt talent oma ainulaadsete tugevate külgedega. Kui tööandja suhtub inimestesse nii, aitab see ehk tal hoiduda alusetutest hirmudest ning kujundada turvaline töökeskkond, kus igaüks tunneb, et on väärtustatud ja hoitud.

Kerstin Jaani

tööandjate ühisuse võrgustiku projektijuht

Mariliis Aigro

Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE arendusjuht



2008. aasta Pekingi paraolümpia.



2008. aasta Pekingi paraolümpia ratastoolis pealtvaataja jaoks.