



Vanemapuhkuse lõpp ja karjääriteele tagasipöördumine - tööellu naasvate emade väljakutsed



Eve Orgna ja Krista Raag - Nula inkubaatori projekti 'Tagasi Tööle' loojad



NULA
inkubaator -
kuidas sinna
sattusime ja
kust meie
idee tuli?



Väljakutsed

- 1 — Töö ja eraelu tasakaalu leidmine
- 2 — Oskuste vananemine ja enesekindluse langus
- 3 — Tugisüsteemide puudumine
- 4 — Karjääripausi mõju konkurentsivõimele tööturul
- 5 — Muutused organisatsioonis (kultuur, positsioon)



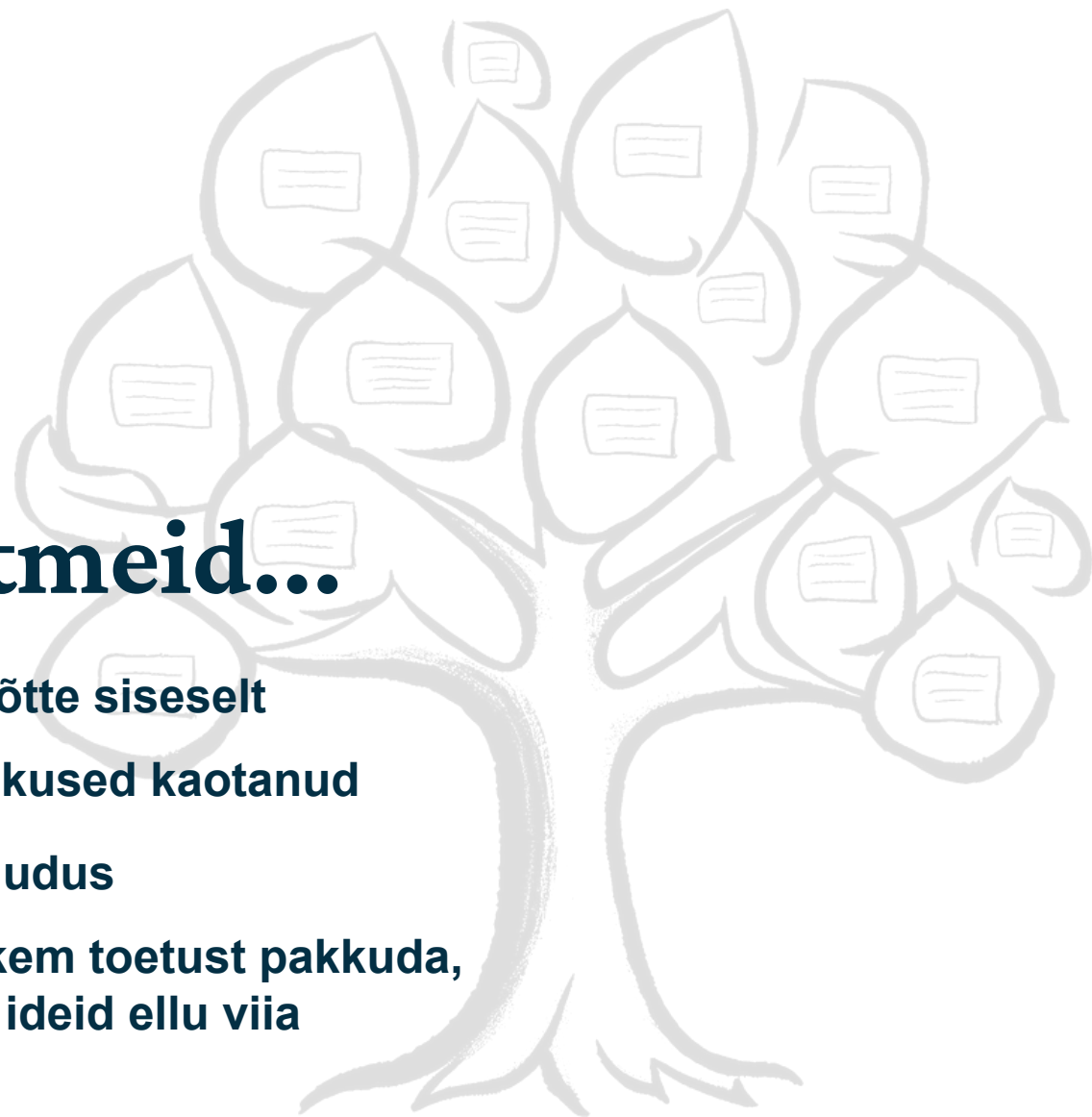


Tagasi Tööle

**Miks me ei hooli emadest, kes soovivad
tagasi tööle tulla?**

Põhjuseid on mitmeid...

- 1 — Teadmiste puudus ettevõtte siseselt
- 2 — Arvamus, et emad on oskused kaotanud
- 3 — Paindlike töökohtade puudus
- 4 — Isegi kui on idee, et rohkem toetust pakkuda, puuduvad oskused, et neid ideid ellu viia





Meie missioon

Naiste toetamine vanemapuhkuselt
tööturule naasmisel läbi teadlikkuse
tõstmise tööandjate seas ja
ühiskonnas.

Ettevõtete suhtumise muutmine
pikaajaliselt eemal olnud töötajatesse
ning naasjate toetamise väärtusesse.

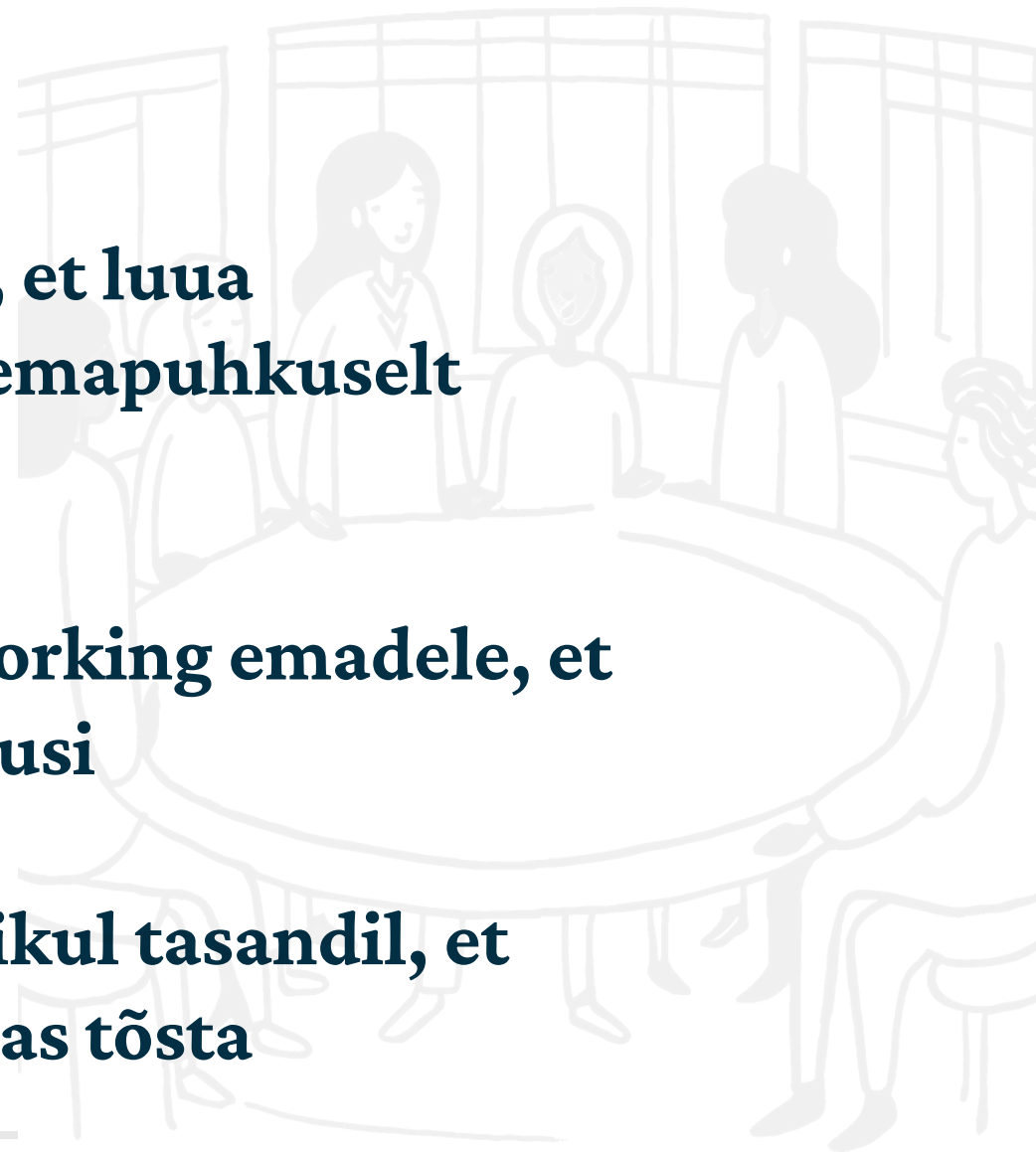


Tagasi Tööle

Kuidas saame toetada emade sujuvamat naasmist tööturule?

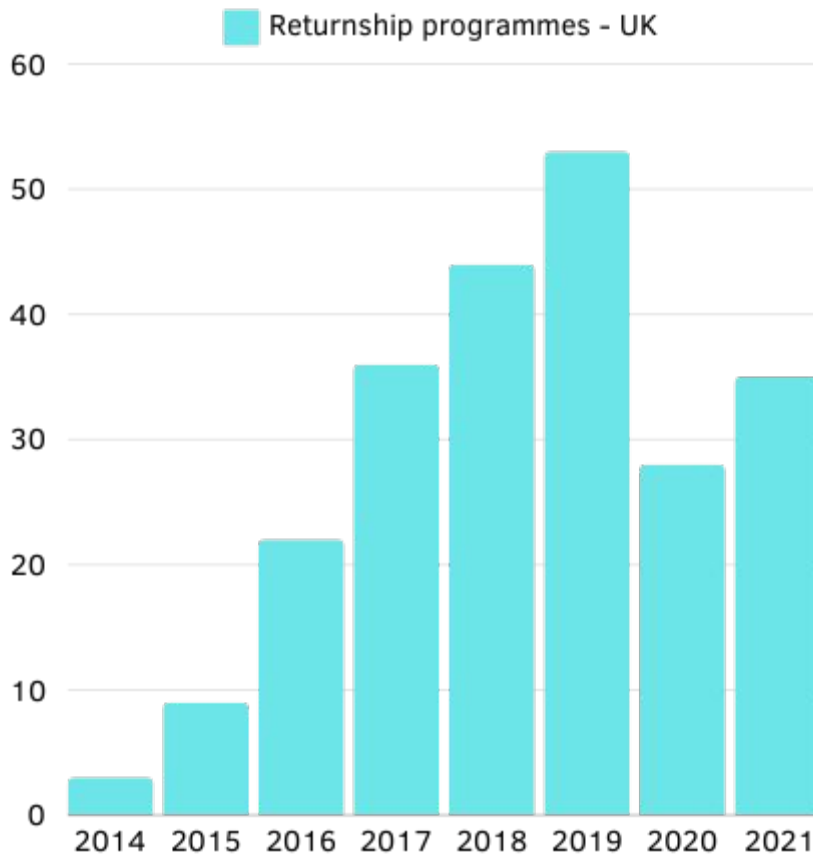
 Tagasi Tööle

- **Koostöö ettevõtetega, et luua tugiprogrammid vanemapuhkusele naasjatele**
 - **Tugivõrgustik / networking emadele, et parandada töövõimalusi**
 - **Teeme koostööd riiklikul tasandil, et teadlikkust ühiskonnas tõsta**
-





Tagasi Tööle



Näited mujal maailmas

Esimesed *returnship* (tööle naasmise) programmid loodi 2000. aastate alguses ning piloot treeningprogramm Goldman Sachs investeerimispangas 2008. aastal.

Suurbritannias on kasvanud programmide arv kolmest (2014) kuni 53 erineva ametliku programmini (2019).

Tagasi Tööle



- 2016. aastal läbi viidud Suurbritannia uuringu põhjal* sooviks 76% karjääripausil olevatest naistest tööle tagasi tulla.
- Nendest 65% töötaks naastes alla oma võimete.
- PwC uuring näitas, et tööpausi mõju vähendamine naistel suurendaks aastast sissetulekut £1.1 miljardi võrra ning majanduslik väljund suureneks rohkem kui £1.7 miljardi võrra
- Eestis oli 2020. aasta andmetel 24,100 naist**, kes olid mitteaktiivsed tööturul rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkuse tõttu.
- Potentsiaal naisi toetavatele programmidele, mis aitaks tööturule naasta, on jätkuvalt suur.

*PwC (Nov 2016) uuring koostöös 30% klubi ja Women Returners' klubiga

**Eesti Statistikaamet

Eelised, mida välismaa ettevõtted näevad 'returnship' programmides:

- Töötaja hoidmine (ing.k. *retention*), kellel on ettevõtte ja spetsialisti laadsed teadmised
 - Väiksem ressursi- ja värbamiskulu
 - Naiste toetamine ja aitamine tagasi töökeskkonda karjääripausi korral (ing.k *diversity commitments*)
 - Ettevõtte tunnustatud kui hea tööandja (auhinnad, ing.k. *best employer, best returnship programme*) ja atraktiivsem tööotsijatele
-



Tagasi Tööle

Kas küsimusi on?



Tagasi Tööle

Aitäh kuulamast!

Võta meiega ühendust:



Eve Orgna ja Krista Raag
