

Töökohtade innovatsioon Euroopa ettevõtetes

Kommenteeritud kokkuvõte

Sissejuhatus

Töökohtade innovatsioon on väljatöötatud ja rakendatud tegevus või tegevuste kombinatsioon, mis võimaldab töötajatel osaleda struktuuriliselt (tööjaotuse kaudu) või kultuuriliselt (töötajate mõjuvõimu kaudu) organisatsioonilistes muutustes ja uuendustes ning parandada seega tööelu kvaliteeti ja organisatsiooni tulemuslikkust. Selles aruandes käsitletakse töökohtade innovatsiooni põhjuseid, omaksvõttu ja rakendamist ning selle mõju organisatsiooni, juhtkonna, töötajate ja nende esindajate seisukohast. Kolmanda Euroopa ettevõtete uuringu (ECS 2013) andmebaasist valiti 10st ELi liikmesriigist juhtumiuuringuteks 51 ettevõtet.

Poliitikataust

Euroopa Komisjon käsitleb aruka ja kaasava majanduskasvu strateegiat „Euroopa 2020” arvesse võttes töökohtade innovatsiooni Euroopa majanduse olulise liikumapaneva jõuna. Komisjon on seisukohal, et töökohtade innovatsioon edendab uuenduslikkust ja konkurentsi ning on viis töökohtade muutmiseks, et töötajate anded ja oskused leiaksid paremat rakendamist. Samas on vaja selgitada, mida saavad poliitikakujundajad töökohtade innovatsiooni edendamiseks teha, ja seetõttu on oluline aru saada, miks ja kuidas vaatlusalustes ettevõtetes rakendatakse töökohtade innovatsiooni.

Peamised tähelepanekud

Tegevusliigid

51 juhtumi lõikes eristati kokku viis tegevusvaldkonda, neist kolm olid seotud töökohtade innovatsiooniga:

töökohtade struktuuriline innovatsioon: need on meeskonnatöö, töö kujundamise, organisatsioonilise restruktureerimise jms seotud tegevused (14% tegevustest).

töökohtade kultuuriline innovatsioon: tegevused, mis edendavad suhtlust, teadmiste jagamist, töötajate

kaasamist, töötajate ja juhtide ning juhtkonna ja töötajate esindajate vahelist dialoogi (20% tegevustest).

töökohtade kombineeritud innovatsioon: eespool nimetatud tegevuste kombinatsioon (19% tegevustest).

Tehti kindlaks kaks tegevusvaldkonda, mis ei ole seotud töökohtade innovatsiooniga: personalitööga seotud tegevused, mis on suurim tegevuste kategooria (39%), ja muud tegevused, nagu tehnoloogiaalased sekkumised (8% tegevustest). Enamikus uuringus osalenud ettevõtetest kombineeritakse eri tegevusi, et parandada üheaegselt nii organisatsiooni tulemuslikkust kui ka töö kvaliteeti. Väike osa tegevusi on suunatud üksnes tulemuslikkuse või töö kvaliteedi parandamisele.

Töökohtade innovatsiooniga seotud tegevuste rakendamise põhjused

Organisatsiooni seisukohast on peamised põhjused tõhususe suurendamine, konkurentsiieelise saamine ja innovaatilise suutlikkuse edendamine. Juhtide ja töötajate seisukohast on peamised põhjused majandus- ja ärieesmärgid, kuid olulisteks põhjusteks peetakse ka õppimis- ja arenguvõimalusi ning tulemuslikkust.

Töökohtade innovatsiooni saavutamise viis meetodit

Uuringus tehti kindlaks viis meetodit, mida ettevõtetes kasutatakse töökohtade innovatsiooni saavutamiseks. Üldiselt tundub, et ettevõtetes rakendatakse erinevaid töökohtade innovatsiooniga seotud tegevusi, kuid rakendamise põhjused ja viisid on märkimisväärselt sarnased.

1. meetod: juhtkonna juhitud töökohtade innovatsioon. Selle meetodi valinud ettevõtteid iseloomustab töötajate innovaatiline käitumine. Töökohtade innovatsiooniga seotud tegevused algatatakse ülevalt alla, kuid töötajad osalevad muudatuste ja uuenduste rakendamisprotsessis.

2. meetod: autonoomiast lähtuv töökohtade innovatsioon. Siia rühma kuuluvad ettevõtted, mille töötajad osalesid varem organisatsiooni mudeli väljatöötamises. Nende ettevõtete töötajad on tõestanud töökohta autonoomia ja töötajate kaasatuse olemasolu. Ettevõtte on vabadus teha ise otsuseid, mis tähendab, et ta ei sõltu emaettevõttest. Neid ettevõtteid iseloomustavad hierarhilised tasandid ehk teatav tööjaotus.

3. meetod: lahutamatu töökohtade innovatsioon. Selle meetodi on valinud ettevõtted, kus töökohtade innovatsioon on töö lahutamatu osa. Ka neil ettevõtetel on vabadus teha ise otsuseid, kuid nad eelistavad piirata tööjaotust. Lisaks algatatakse töökohtade innovatsiooni rakendamine alt üles. Töötajaid iseloomustab innovaatiline käitumine.

4. meetod: töötajate juhitud töökohtade innovatsioon. Siia rühma kuuluvad ettevõtted, mis soodustavad töötajate osalemist organisatsiooni mudeli väljatöötamises. Rakendamisprotsess on kaasav ja algatatakse alt üles. Nendel organisatsioonidel on vabadus teha ise otsuseid.

5. meetod: innovaatilisest käitumisest tingitud töökohtade innovatsioon. Seda meetodit rakendavad ettevõtted, mille töötajad ei osalenud organisatsiooni mudeli väljatöötamises. Ometigi iseloomustab töötajaid innovaatiline käitumine ja organisatsiooni tööjaotuse piiramise eelistamine.

Kõik viis meetodit tagavad töökohtade innovatsiooni, kuid need erinevad üksteisest, sest koosnevad eri tegurite kombinatsioonist. Kuigi organisatsioonidel on vabadus teha strateegilisi otsuseid, ei tähenda see siiski seda, et kõik on lubatud. Ettevõtetest nähtub, et töökohtade innovatsiooniga seotud tegevused on meetodite lõikes küll erinevad, kuid sarnane on see, et kõik kombineerivad töökohtade struktuurilist ja kultuurilist innovatsiooni ning personalitööga seotud tegevusi.

Protsessi mudel ja mõju

Töökohtade innovatsiooniga seotud tegevuste rakendamisel järgitakse üldiselt kohaldatavaid tavasid. Sellised tegevused viidi sisse peamiselt majanduslikel põhjustel, kuid töötajatel on siiski keskne koht nende edukal rakendamisel. Enamik vastanuid olid ühel meelel, et kolm rakendamist hõlbustavat tegurit on töötajate kaasamine, juhtkonna pühendumus ja juhtimine. Mõju organisatsioonile (nagu seda tajuvad juhid, töötajad ja töötajate

esindajad) väljendub töötajate kaasamises, jätkusuutlikkuses ja tulemuslikkuses. Mõju töötajatele väljendub õppimisvõimalustes, suuremas sõnaõiguses ja nõudlikes töökohtades. Mõju töötajate esindatusele väljendub muu hulgas töötajate suuremas sõnaõiguses, jätkusuutlikus organisatsioonis ning võrdsuses ja õigluses töökohta tasandil.

Poliitikasoovitused

Ettevõtteid julgustatakse tähtsustama töökohtade innovatsiooni kõrvuti majandusliku ja tehnilise innovatsiooni ning teadusprogrammide ja -algatustega. Selle eesmärgi saavutamiseks peavad poliitikakujundajad ja ettevõtjad:

edendada jätkuvalt tegevuskava väljatöötamist Euroopa tasandil, et suurendada töökohtade innovatsiooniga seotud tegevuste rakendamist ettevõtetes;

edendada valdkondlikke lähenemisviise, mida iseloomustab madal künnis ettevõtete kaasamiseks, mobiliseerides valdkondlikud ja klasterorganisatsioonid;

edendada olemasolevaid riiklikke ja piirkondlikke avaliku sektori programme, mis toetavad ettevõtlust ja ettevõtteid (eelkõige VKEsid) töökohtade innovatsiooni rakendamisel;

töötama välja teemakohased koolitusprogrammid nii tööandjatele kui ka töötajatele;

töötama ettevõtete jaoks välja diagnostika- ja sekkumisvahendid, mis aitavad neil hinnata oma olukorda ja võtta meetmeid töökohtade innovatsiooniga seotud kaalukamate tegevuste rakendamiseks;

soodustama üldiselt töökohtade innovatsiooni integreerimist;

looma tuleviku töökohtade foorumid, mille peatähelepanu on töötajate kaasamisel, töökorraldusel ja töö kujundamisel, et kindlustada innovaatilised, tootlikud ja tervislikud töökohad;

edendada töötajate osalemist töökohtade innovatsiooniga seotud tegevuste väljatöötamises ja rakendamises ning dialoogi töötajate esindajatega muudatuste ja ettevõtte tuleviku teemadel (osalemine ja dialoog).

Lisateave

Aruanne „Töökohtade innovatsioon Euroopa ettevõtetes“ on avaldatud aadressil <http://www.eurofound.europa.eu/et/publications>.

Lisateavet annab vanemprogrammijuht Stavroula Demetriades, e-post: std@eurofound.europa.eu