



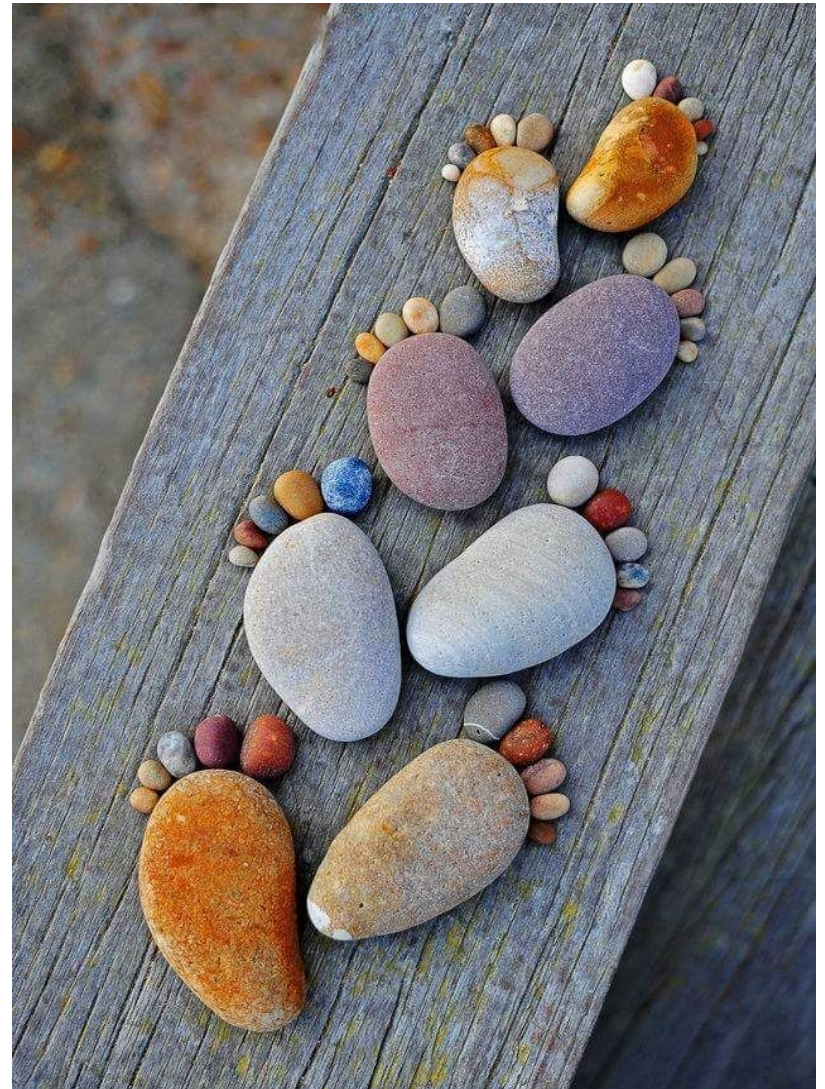
Ärieetika ja sotsiaalne vastutustundlikkus

AK 196

Kersti Pärn 2019

Sissejuhatuseks...

- Moodustage paarid
- Tutvustage ennast paarilisele järgmiste märksõnade alusel
- ✓ Armastan oma töös...
- ✓ Minu kireks on...
- ✓ Minu selle aasta väljakutsed on...
- Iseloomustage oma paarilist max 3 sõnaga!
- Kersti Pärn:
uudishimulik teekonda kujundav
mõttementor



Tutvustus – Kersti Pärn

- **Haridus:** Tartu Ülikool, eesti filoloog, MBA
- **Töökogemus:** 39 aastat teenindussektoris spetsialisti, keskastme ja tippjuhina; 24 aastat täiskasvanute koolitajana
- **Praegused tegemised:** vabakutseline juhtimiskvaliteedi ekspert-konsultant-koolitaja; juhtimiskvaliteediga seotud projektide/programmide ekspert-välishindaja-konsultant/koolitaja; Tallinna Majanduskooli ja Ettevõtluskõrgkooli Mainor õppejõud
- **Põhikompetentsid:**
 - Organisatsiooni terviklik arendamine (EFQMi täiuslikkuse mudeli rakendamine erinevate sektorite organisatsioonides)
 - Strateegiline juhtimine, sh arengukavade koostamine, muutuste juhtimine
 - Personalijuhtimine

Teema eesmärk (vt ka töökava ÕISst)

Õppija on omandanud ajakohased teadmised organisatsioonikäitumisest, ärieetikast, sotsiaalsest vastutustundlikkusest ja sotsiaalsest ettevõtlusest ning oskab neid kasutada oma tegevuses esilekerkivate (juhtimisvaldkonna) olukordade analüüsimisel ja lahendamisel.

Alateemad ja

1. Organisatsioon ja keskkond:
organisatsiooni mõiste ja komponendid;
21.sajandi organisatsioonide eripära
2. Ärieetika, sh eetilised konfliktid
ärikeskkonnas
3. Sotsiaalne vastutustundlikkus ja sotsiaalne
ettevõtlus: olemus, kasulikkus, praktika.

.... õppemeetodid

- Suhtluspõhine loeng ja teemadega seotud arutelud, rühmatööd (juhtumianalüüsid), iseseisev töö
- **Iseeseisevad rühmatööd– soovitav lisada õpimappi!:**
- ✓ Eetikajuhtumite analüüs – tähtaeg 18.09.2019, esitlused
- ✓ Sotsiaalse vastutustundlikkuse analüüs – tähtaeg 26.09.2019, esitlused

Koondhinde kujunemine (osakaalud)

- Teema hindamine (koondhinne) on mitmeeristav (arvestatud/mittearvestatud). Teema loetakse arvestatuks kõikide alljärgnevate aspektide täitmisel:
 - **iseseisva töö teostamine ja tähtaegne esitamine** – 50%
 - aktiivne osalemine praktiliste rühmatööde lahendamises – 40%
 - osavõtt loengutest (min 75% kontakttundide arvust) – 10%

Soovituslik õppematerjal

- Alas, R., Liigand, J., Virovere, A., Organisatsioonikäitumine, Külim 2008
- McGrath, J., Bates, B., Suurte juhtimisteooriate väike käsiraamat, Äripäev 2016
- Meel, M., Ärieetika, Külim 2003
- Bornstein, D., Kuidas muuta maailma, OÜ Fontese kirjastus 2005
- Eetikaveeb: www.eetika.ee
- Vastutustundliku ettevõtluse foorum: www.csr.ee

Ärieetika ja sotsiaalne vastutustundlikkus

I teema:
organisatsiooni väliskeskkond:
megatrendid,
organisatsiooni mõiste ja komponendid,
21.saj. organisatsioonide eripära

AK 196

Kersti Pärn 2019

Millest räägime?

Organisatsiooni tegevuskeskkond:

- ✓ väliskeskkonna megatrendid
- ✓ organisatsiooni mõiste ja komponendid
- ✓ 21.sajandi organisatsioonide eripära

- ✓ **Rühmatöö:** 21.sajandi organisatsioonide eripära analüüs
- ✓ **Kodutööna iseseisev rühmatöö:** eetikajuhtumi analüüs – tähtaeg 18.09.2019



SPEED OF LIFE



Maailm kui gigantne pokkerimäng!
Kuidas ennustada ennustamatut?



VUCA – maailm □ agiilne juhtimine

V- volatile

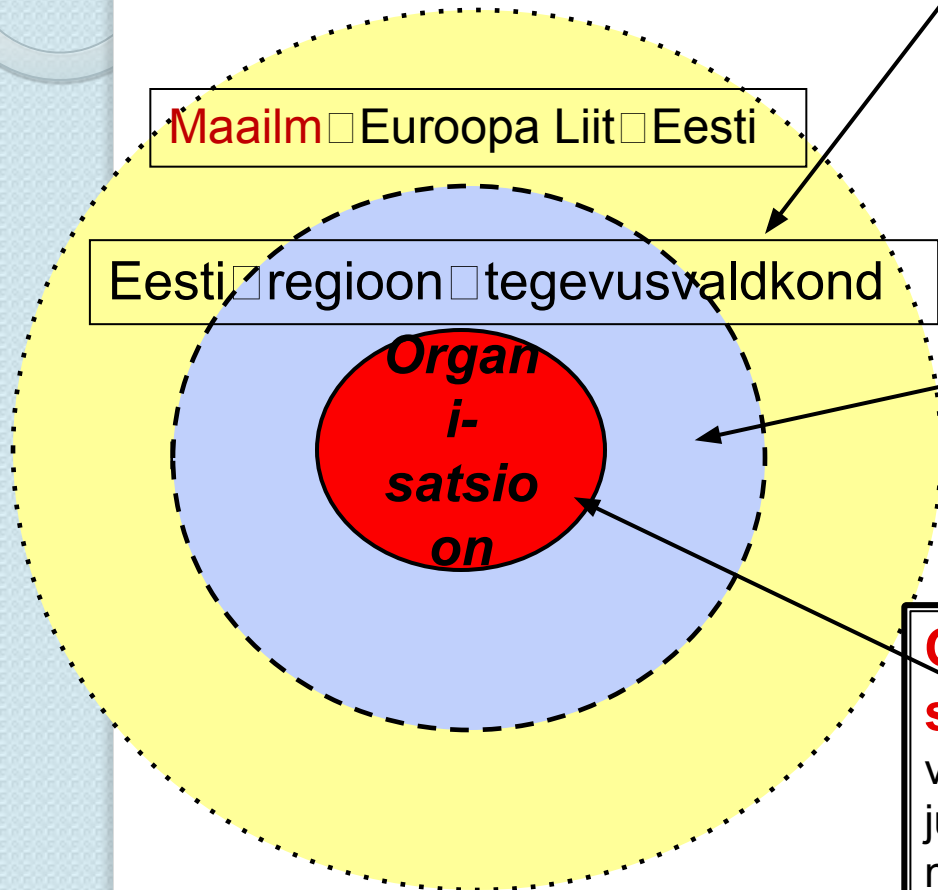
U- uncertain

C- complex

A- ambiguous

Organisatsiooni sise- ja väliskeskkond

Organisatsiooni väliskeskkond – keeruline ja muutlik!



Makrokeskkond:

PESTEL/STEEPV-analüüs

Riigi poliitika, majandusolukord, sotsiaalkultuuriline-demograafiline olukord, teadus-tehniline progress, loodusressursid/keskkond, seadusandlus

Mikrokeskkond-konkurentsiolukord:

omanikud, investorid-kreeditorid; konkurendid, turud; partnerid-tarnijad, kliendid jt

Organisatsiooni sisekeskkond:

visioon-missioon-strateegiad; juhtimisstruktuur, materiaalsed ja mittemateriaalsed ressursid, protsessid, võtmetulemused; organisatsioonikultuur

Maailm 2035 – globaalsed trendid

- **Tehnoloogia muutub ülikiiresti:** □ programmeeritav maailma, uued äri- ja elustiilimudelid; nutikad platvormlahendused; digitehnoloogilised oskused!; tehisintellekti areng; võrgustikupõhine organisatsioon-ühiskond; tugev mõju ravimi-, toiduainete materjalitööstusele (bio-, geeni-, nanotehnoloogia), finantsmajandusele
- **Kliimamuutused jätkuvad ja keskkonnaseisund halveneb:** sagenevad ekstreemsed ilmastikunähtused ja neist põhjustatud kriisid; vee- ja täisväärtusliku toidu varud kahanevad; tervisehädad!
- **Maailma rahvastik vananeb ja kahaneb** (Euroopas), eluiga pikeneb: 2035ks 8,8 mld; arenenud ja arenevate riikide vahel suured lõhed; peremudelid ja väärtushinnangud pidevas muutuses; jätkuv migratsioon ja linnastumine; sotsiaalkulude hüppeline kasv

News Headlines in 2025



Robots have entered our homes for personal use.



Big data has entered the Zettabyte era.

Sensory devices guide our everyday lives.



3D printing is commonplace. 4D printing is gaining mainstream acceptance.



Mobile financial transactions are now in crypto-currencies.



High Speed Rail to connect from China to Europe.

There are 6 million autonomous cars in Europe and North America.



Summer Sale: Low-cost holidays in space.



Maailm 2035 – globaalsed trendid 2

- **Riikidevahelised jõujooned muutuvad**, Aasia tõuseb: Aasiast maailma majanduslik ja poliitiline keskpunkt; suureneb riikide-piirkondade vaheline ebavõrdsus; surve regionaalseks koostööks ja riskide haldamiseks; liberaalne maailmakord jätkuvalt surve all (parempopulism!); kasvab risk riikidevaheliste konfliktide tekkeks
- **Ärimudelid ja töö iseloom muutub**: väärtuspõhise tarbimise kasv, sh jagamis-, ring-, platvormmajandus; klasteri- ja võrgustikupõhised ökosüsteemid/gigandid
elukestev õpe, sh digi- ja üldoskused; paindlikud töösuhted; ettevõtlikkus; oluliseks saab ÜRO 2030 säästva arengu eesmärkide täitmine nii riigi kui organisatsiooni tasandil

Organisatsiooni komponendid

**Visioon, missioon
Eesmärgid, strateegiad**

Inimesed:
üksisikud,
rühmad ja
nende
ootused-vajadused,
kompetentsid

Struktuur:
ameti/töökohad,
protsessid/
võrgustikud,
töökorraldus;
suhted, võim

Tehnoloogiad:
riistvara,
oskusteave;
protsessid,
protseduurid

Kultuur:
kokkulepped,
väärtused,
tegevus-
põhimõtted;
ärieetika,
CSR, maine

Väliskeskkond

**Organisatsiooni
käitumine**

Tööturu trendid

- ▣ **Globaalsed trendid** ▣ **Töömaailma unistus:** T-tark põlvkond, kes naudib õppimist ja saab hakkama 4.tööstusrevolutsiooni järgses maailmas
- ▣ Parimaks majanduspoliitikaks on tark haridus- ja talendipoliitika!
 - **T-kujuline kompetentsus:** head erialased-tehnilised ja üldoskused (sotsiaalsed!, digioskus, infotöötlus), süvateadmised vähemalt ühes valdkonnas; megatrendide analüüs, terviku nägemine ▣ **elukestev õpe (360°)**
 - Robot ja tehisintellekt võtavad üle lihtsamad tööd, suuremad andmemahud ja protsesside juhtimise, emotsioonidega seonduv jääb inimesele ?? ☺
 - **Täiesti uued ametid (ja oskused)** tehnoloogia rakendamisega seonduvalt (jagamismajandus, droonid, pilvetehnoloogia, äpid, sots.meedia, kehaosade disainer, vertikaalne farmer, Avatar jpm)

Tööturu trendid 2

- **Mitmekesistumine:**

erinevate põlvkondade konflikt?; soorollide muutus;
multikultuursus!; erivajadustega inimeste tööhõive; **talentide juhtimine!**

- **Kõrge mobiilsus** □ **paindlikud töövormid/töökeskkond:**

projektipõhine tööampsu majandus!: töö jagamine, juhutöö, virtuaalsed koostööplatvormid, kaugtöö, endale tööandjaks olemine; ühis/koostöötamine (Workland) ja –kontorid, tegevuspõhine töökeskkond koos nutilahendustega (NB! Kulude optimeerimine); talvekontorid (nt soojal maal ☺)

Tööturu trendid 3

- **Uusmeedia ökosüsteem:** z- ja alfa-põlvkond!, kellele meedia uus normaalsus; sotsiaalmeedia võrgustikud!!!; töö kui eneseteostus (kõrge sisemine motivatsioon!), horisontaalne karjäär (nt probleemilahenduse spetsialist mistahes valdkonnas)
- **Väärtuspõhisus:** eetilisuus, sotsiaalne vastutustundlikkus, lojaalsus põhineb ühistel väärtustel; tugev tööandja ja persoonibränd!

Tuleviku töökoht...

Tuleviku vabrikus on ainult üks töötaja ja üks koer.

Töötaja ülesanne on koerale süüa anda.

Koera ülesanne on valvata, et keegi mitte ühtegi nuppu ei näpiks...



Erinevad põlvkonnad

- **Beebibuumerid: 1946-1964**

Idealistid; ambitsioonikad, kõrgharidusega, tugev töö-eetika, lojaalsus nii karjäärile kui ka tööandjale, töönarkomaanid, naudivad juhendamist ja õpetamist, oluline heaolu, stabiilsus, isiklik areng

- **X-põlvkond: 1965-1979**

iseseisvad, paindlikud ja hästi kohanevad, head suhtlejad; töötavad, et elada; oluline eneseteostus, kergelt küünilised

Erinevad põlvkonnad 2

- **Y-põlvkond: 1980-1995**, millenniumi põlvkond;
Enesekesksed; väga teadlikud globaalsest keskkonnast, avatud ja tolerantsed eri rasside, vanuserühmade, rahvuste, seksuaalse suundumuse jne suhtes, sotsiaalselt teadlikud ja murelikud isikliku turvalisuse pärast, ettevõtlikud ja tehnoloogiateadlikud; eeldab, et saab mõjutada oma tööd puudutavaid tingimusi ja et tööandja kohandab tööd tema kui kliendi vajadustele vastavalt - soovivad piirideta karjääri ; rööprähklejad; võrgustunud, sotsiaalsed, paindlikud ja ambitsioonikad; ei talu jäiku struktuure ja autoritaarseid ülemusi

Erinevad põlvkonnad 3

- **Z-põlvkond: 1996-2011 - nutilapsed:**

teadvustab ja tähtsustab oma rolli ühiskonnas ning omab tingimuslikku kohustust seda parandada, kõrge sõltuvus tehnoloogiast - puudub vajadus kelleltki targemalt ja kogenumalt midagi küsida; ettevõtlikud, riskialtid, realistlikud; rööprähklejad; nende lojaalsust ja usaldust võita muutub iga hetkega – nende tähelepanu tuleb püüda, neid kaasata; kannatamatud, Keskendumishäired; praktilised

Erinevad põlvkonnad 4

- **Alfa – põlvkond 2010-2024:**

*kõige haritum, globaalsem ja tehnoloogiliselt kõige nutikam põlvkond; neid on 2025ks 2 miljardit, st ülitugevad trendinäitajad

Tehnoloogiliselt ülinutikad, sotsiaalselt vastutustundlikud eetilised, terviseteadlikud; sotsiaalmeedia/virtuaalsus on neile normaalsus ja igapäevane reaalsus/otsustusviis; oluline virtuaalselt personaalne ja praktiline lähenemine; tööl vajavad nõuandjat/mentorit oma talendi avastamiseks; alid koostöök ja sünergia jagamiseks - maailmakodanikud

10 universaalsed tulevikutöö oskust – enesearendamise valdkond!

https://www.youtube.com/watch?time_continue=88&v=XLTies-WrvU

- **mõtestamine:**
võime mõtestada ja väärtustada väljendatu sisulist tähendust
- **sotsiaalne intelligentsus:**
oskus tunnetada suhtlemisel inimestega nende vajadusi ja soove ning luua nendega usalduslik suhe
- **loovus ja kohanemine:**
oskus kiiresti reageerida ootamatule situatsioonile ja leida mittestandardne lahendus
- **kultuuridevaheline kompetents (kultuuritundlikkus):**
oskus edukalt toime tulla erinevates kultuurikeskkondades
- **programmeeriv mõtlemine:**
oskus teisendada suuri andmemahtusid (*big data*) abstraktseteks mõisteteks ja aru saada andmete/tõenditepõhisest otsustamisest

10 universaalsed tulevikutöö oskust 2

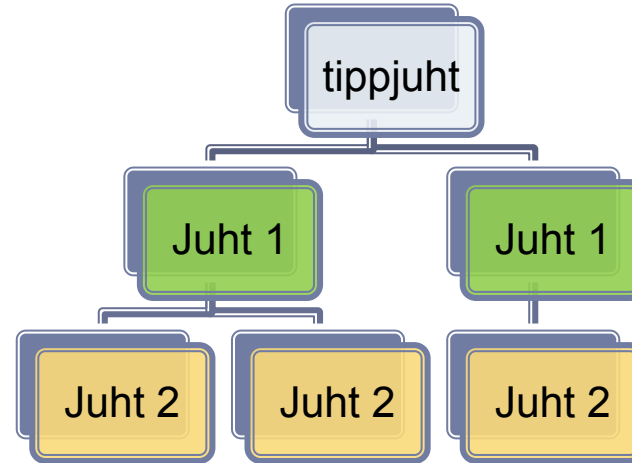
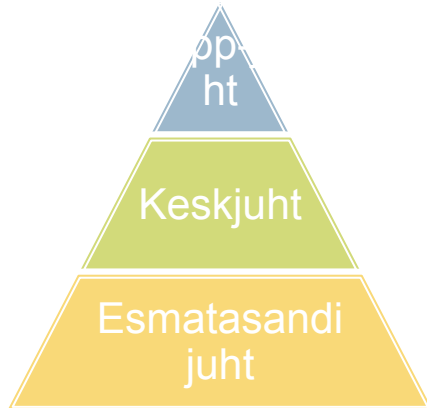
- **uue meedia kirjaoskus, sh digitaalne kirjaoskus:**
oskus kriitiliselt hinnata ja luua sotsiaalmeedias uut sisu ning kasutada seda veenvaks kommunikatsiooniks
- **transdistsiplinaarsus:**
oskus aru saada erinevate distsipliinide/ainete mõistetest ja nende omavahelisest seosest
- **disain-mõtlemine:**
oskus tegevusi, töös vajalikke protsesse eesmärgipäraselt kavandada, visualiseerida ja kommunikeerida
- **enesejuhtimine**, kognitiivse koormuse ohjamine:
oskus filtreerida andmeid tähtsuse järgi ja maksimeerida kognitiivset võimekust, kasutades erinevaid meetodeid
- **virtuaalne koostöö:**
oskus töötada tulemuslikult erinevates töörühmades, hoida inimesi pühendunud ja motiveeritud ning tekitada neis kollektiivi tunnet

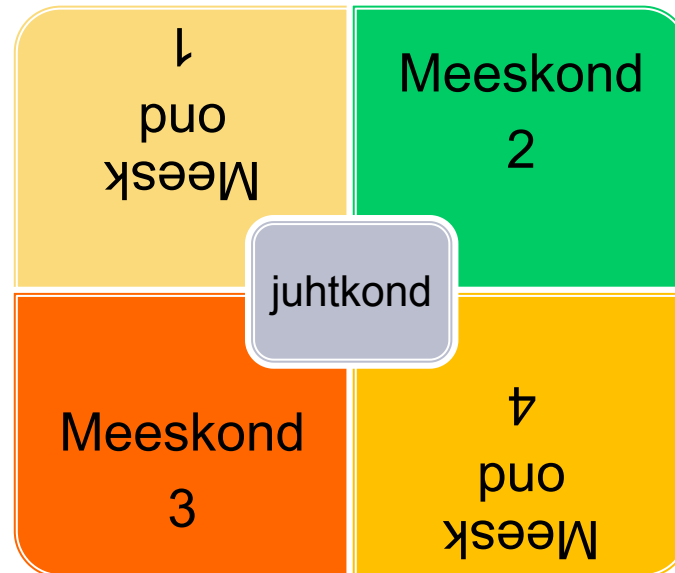
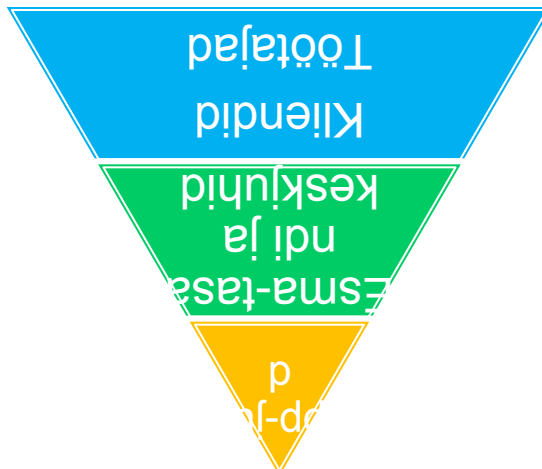
Rühmatöö – 21.sajandi organisatsiooni eripärad

1. Kuidas motiveerida eri põlvkondade inimesi? (3 kõige olulisemat motivaatorit/põlvkond)
2. Tööampsupõhise majanduse plussid ja miinused (töötajale, organisatsioonile, riigile)
3. Milliseid võimalusi ja ohte toob organisatsioonile tehnoloogia kasutamine?
4. Millised põhiväärtusi peetakse on 21.sajandi organisatsioonides kõige olulisemateks, põhjendage oma valikut?
5. Milline on unistuste tööandja (tugev tööandjabränd)?

Esitage oma töö tulemus kalaluu diagrammiga!

Organisatsiooni struktuuri baastüübid





Uudsed organisatsioonitüübid

(Kreitner 2006)

- **Läbipaistev (*hourglass*) organisatsioon:**

koosneb olenemata töötajate arvust kolmest kihist: strateegiline eliit (vastutab visiooni olemasolu ja elluviimise eest), optimaalne arv generalistidest keskjuhte (võimelised roteeruma erinevate valdkondade vahel), ennast isejuhtivad tehnilised spetsialistid-teadmustöötajad/talendid; *start-up*´i ärimudel

- **Virtuaalne (*network*) organisatsioon:**

kaugtöötamise meetod, paindlik töövorm - koht, kus töötaja parasjagu töötab, ei asu üheski kindlaksmääratud töökohas; töötegemiseks ja suhtlemiseks kasutatakse tehnoloogilisi võimalusi (e-post, Skype, video jms); teenused/tooted ostetakse sisse ja neid turustatakse teiste müügiorganisatsioonide kaudu; **e-juhtimine**

- **paindlik eesmärgistamine + tulemusmõõdikud, usaldus juhi ja töötaja vahel, olulised sotsiaalsed ja meeskonnatöö oskused, digitaalne kirjaoskus**

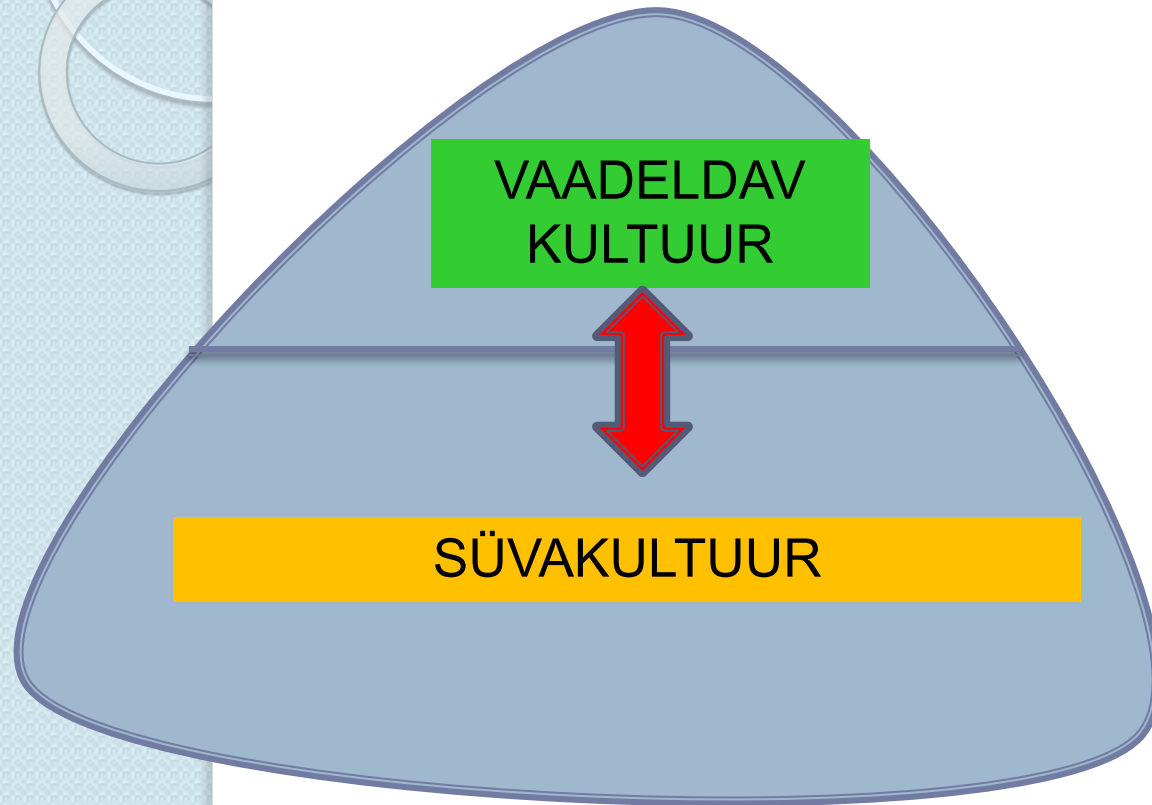
Tehnoloogiad

- “Tööriistad”, mis võimaldavad organisatsioonil rakendada oma teadmisi ja oskuseid lisaväärtuse loomisel - **õigete asjade õigesti tegemine!**
- **Tehnoloogiaid rakendatakse protsessides**, mille väljundiks on (ideaalis) klientide vajadusi rahuldavad keskkonnasäästlikud, innovaatilised ja konkurentsivõimelised tooted/teenused.
- ✓ materiaal-tehnilised ressursid (vahendid, seadmed, tehnika, info- ja kommunikatsioonitehnoloogiad)
- ✓ mittemateriaalsed ressursid (informatsioon, inimeste oskusteave, asjakohased juhtimissüsteemid)

Organisatsioonikultuur

- ...peamised tõekspidamised ja käitumismallid, mis on organisatsioonil kujunenud suhetes väliskeskkonnaga ja sisemise koostevuse käigus ning seetõttu peetakse neid õigeks ja õpetatakse uutele liikmetele kui sobivaid tunnetus-, mõtlemis- ja käitumisviise (Schein 1985)
-ühiste väärtuste, normide, hoiakute, kokkulepete, tavade müütide/legendide kogum, millest organisatsioon oma igapäevategevuses lähtub ja mis toob edu
- majanduslike eesmärkide saavutamise vahend; sotsiaalne keskkond töötajate vajaduste rahuldamiseks
- ... *“how the things are done here”*, “sotsiaalne liim” eesmärkide elluviimiseks, organisatsiooni „nägu”.

Organisatsioonikultuur 2



Vaadeldav kultuur:

Füüsilised parameetrid (tehiskeskkond), sümbolid, kirjapandud asjad (visioon, (äri)strateegia, tegevuskavad); juhtimisstruktuur töötajate käitumine, keelekasutus

Süvakultuur:

Põhiväärtused-tõekspidamis (mentaalsed maailmamudelid) - "kirjutamata seadused", rituaalid- traditsioonid, töötajate hoiakud, võimusuhted, õhkkond

Väärtused

- töö ja töökeskkonnaga seotud **hinnangulised standardid** (sh eetilised), mille järgi inividid otsustavad, mis on õige või millest lähtuvalt eelistatakse üht alternatiivi teisele (Dose 1997)
- ✓ Deklareeritud väärtused võivad organisatsioonides olla sarnased, aga nende järgimine on erinev!
 - **Liikmete väärtussüsteem** (hoiakud, uskumused, väärtushinnangud): ühisosa ja erisused?, kas väärtuste järgimine toob ka edu? □ **jagatud väärtused!**
- **väärtused kajastuvad** kirjutatud ja kirjutamata „seadustes“/regulatsioonides st tegevuspõhimõtetes (poliitikates) ja deklareeritud põhiväärtustes, mis omakorda avalduvad organisatsiooni tegevuspraktikas (inimeste käitumises): (äri)filosoofia-korporatiivne sõnum; visioon, missioon, strateegilised valikud; juhtimissüsteemid ja juhtimismeetodid (sh juhtimisstiil); rituaalid ja traditsioonid; sisekliima/õhkkond

Väärtuspõhine juhtimine

(managing by values; valuesbased management)

....üksteisega seotud juhtimistegevused, mille eesmärgiks on tagada organisatsioonile oluliste väärtuste omaksvõtt nii organisatsiooni sees kui väljaspool □ **maine, tööandja bränd**

- ✓ organisatsioonile oluliste väärtuste sõnastamine
- ✓ huvigruppide teavitamine väärtustest (turundustegevused)
- ✓ igapäevase tegevuse viimine kooskõlla väärtustega, sh juhtimisotsuste “testmine” läbi väärtuste - **eetiline käitumine, sotsiaalne vastutustundlikkus (CSR)**

Jätkusuutlikkus, kestlikkus



Jätkusuutliku arengu eesmärk on saavutada tasakaal sotsiaal-, majandus- ja keskkonnavaldkonna vahel ning tagada täisväärtuslik ühiskonnaelu praeguste ja järeltulevate põlvete jaoks.

PEOPLE
PLANET
PROFIT

- ✓ Ei sea ohtu tulevaste põlvkondade püüdlusi, vajadusi.
- ✓ Kõik algab (ja lõpeb) isikliku mõtteviisi ja käitumisega.
- ✓ Eetika ja sotsiaalne vastutustundlikkus

ÜRO säästva arengu eesmärgid 2030



21.sajandi organisatsioonide eripära

Globaliseerunud, võrgustunud maailm, turbulents, määramatus □ võidavad kiired, paindlikud, muutumisvõimelised, “kiiksuga” T-targad visionäärid

- ✓ Lühike “elukaar/eluiga”: tugev tööandjabränd; koostöö strateegiliste partneritega, sh konkurentidega; *start-up* lik mõtteviis ja paindlik ärimudel; muutuste algatamine ja juhtimine, õppiv organisatsioon
- ✓ Vananev ja kahanev töötajaskond: **teadmus- ja talentide juhtimine**; kultuuriline ja vajaduspõhine mitmekesisus; personaalne motivatsioon; persoonibränd □ tööandja bränd

10 universaalset tulevikutöö oskust

- ✓ **Kiirelt arenevad tehnoloogiad**, asjade internet; tehisintellekt, innovatsioon!!!: nutikad lahendused!

21.sajandi organisatsioonide eripära 2

- ✓ **Virtuaalne organisatsioon:** “segatud”, paindlikud struktuurid, hierarhiate kadumine (holokraatia), paindlikud töövormid (sh kaugtöö jms), tegevuspõhine töökorraldus, töö disain □ tööõnn
- ✓ **Sotsiaalne vastutustundlikkus; ühiskonna teenimine:** “roheline jalajälg”, eetiline käitumine; väärtuspõhine juhtimine; pehmed väärtused
- ✓ **Juhtimiskvaliteet, juhtimiskultuur:** rolliteadlikkus!; võimustamine; eestvedaja/liider, visionäär, inspireerija, mentor/*coach*

Iseseisev kodutöö: rühmatöona eetikajuhtumi analüüs

Moodustage rühmad ja valige alljärgnevast loetelust välja 1 eetikajuhtum, mida analüüsite;

PS! Võimalik on valida ka nn oma juhtum!

1. Rahapesu skandaalid Eestis (Danske Bank, Swedbank)
2. Eesti suusatajate dopinguskandaalid (eriti Mati Alaveri, Andrus Veerpalu “tegevus”)
3. Eesti Rahva Muuseumi “pildirüüste” skandaal (reformatsiooni kujutava eksponaadi - Neitsi Maarja kujutise - purustamine jalahoobiga).
4. Alkoholireklaami eetilisus: nt Saku Õlletehase reklaamikampaania näitel
<https://tarbija24.postimees.ee/1239530/saku-sai-ebaeetilise-pehmokampaania-parast-trahvi>
5. Ahistamisskandaalid Eestis (T.Rõivas, I.Mangjpt) ja mujal maailmas (H.Weinstein, K.Spacey, katoliku kiriku skandaalid, *Me too* liikumine jms)

Eetikajuhtumi analüüs 2

2. Koguge oma eetikajuhtumi kohta kokku võimalikult põhjalik taustainfo (internet, FB jms) ning esitage see lühidalt ja kronoloogilises järjekorras oma töö alguses.
3. Seejärel analüüsige juhtumit, vastates alljärgnevatele küsimustele:
 - Milliseid eetilisi probleeme saab selle juhtumi puhul välja tuua?
 - Milliseid vigu juhtumis osalejad tegid?
 - Milliseid üldisemaid ühiskondlikke probleeme/valukohti see juhtum esile tõi ja kuidas neid võiks lahendada?
4. Vormistage oma töö nt Prezi või Padleti keskkonnas, nimetades ka oma rühma liikmed; esitlusteks aega max 10 minutit/rühm – **esitlused 18.09.2019**



Ärieetika ja sotsiaalne vastutustundlikkus

II teema: ärieetika

AK 196

Kersti Pärn 2019

Millest räägime?

- Rühmatöö eetikajuhtumi analüüs esitlused:
max 10 minutit/rühm, vastastikune tagasiside
- Ärieetika mõiste, avaldumine
- Eetilised konfliktid
- Juhi eetika

Ärieetika

- **Eetika:** üldtunnustatud kõlblusnormide süsteem (Batemann, Snell 2004) – mõjutab otsustusvaldkonda, mis on vaba tahte ja seaduste vahel; “südame hääl”, moraalikoodeks
- ✓ **Ärieetika** – eetiline käitumine äritegevuses: reguleerib ettevõtete ja nende juhtide käitumist konflikti olukordades: aitab kaaluda kasude ja kahjude vahekorda, otsida kõige õigemal käitumisviisi ja seda põhjendada;
 - kujunes USAs 20.saj. (organisatsioonide tugev mõjutatus ühiskondlikust arvamusel); ärikultuurilised erisused!!!

Ärieetika 2

vt ka <https://www.eetika.ee/et/eetika-moraal/arieetika>

Võimalikud konflikti allikad:

- **Töötaja-juhi suhted:** diskrimineerimine, distsipliin, pealekaebamine, konkurentsikeeld, lojaalsus; privaatsus; ahistamine
- **Aksionäride kohtlemine:** suur- ja väikeaktsionäride suhted ja vastutus, eetiline investeerimine ning tehingud väärtpaberiturul (relvaäri jms!, spekulatsioon, valeinfo või siseinfo); omaniku ja juhi suhted
- **Kliendid ja tooted:** kliendisuhete eetika, tarbijaetika, konkurents ja intellektuaalne omand (sh tööstusspionaaž)
- **Keskkond ja äri:** äritegevuse mõju keskkonnale
- **Rahvusvahelistumine:** kultuurikonteksti eiramine;
- **Riik ja ettevõtlus:** raha ja võimu vahekord!!!; majandusotsuste tagamaad, poliitiliste erakondade rahastamine, huvide konflikt, korrupsioon, ametnikueetika; puudulik seadusandlus

Juhi eetilised väärtused

Arutelu:

kuidas avalduvad eetilised väärtused igapäevases käitumises?

- Ausus
- Moraalne terviklikkus, ametiväärikus
- Lubadustest kinnipidamine
- Usaldatavus
- Avatus
- Teistest ja iseendast hoolimine
- Parima poole püüdlemine

Juhi eetiline käitumine

- **Juhi eetilist käitumist mõjutab:**
- ✓ juhi isiksus: kasvatus, isiklikud väärtushinnangud, tööekspidamised, religioon
- ✓ organisatsioon: poliitika, kultuur, käitumine
- ✓ keskkond: seadustik, ühiskonna väärtushinnangud ja kõlblusnormid, tegevusvaldkond
- **Juhi eetika väljendub selles, kuidas**
 - ...organisatsioon kohtleb oma töötajaid (värbamine, vallandamine, kaasamine, tunnustamine, tasustamine)
 - ...töötajad suhtuvad organisatsiooni (ärisaladuse hoidmine, kingituste vastuvõtmine, ausus)
 - ...organisatsioon kohtleb väliseid huvigruppe (avatud-aus suhtlemine klientide, partnerite, konkurentide, meediaga)
- Vt seadused, regulatsioonid, eetikakoodeksid [eetikaveebist](#)

Põhilised eetilised konfliktid Eesti ärikeskkonnas

- Ametiseisundi kuritarvitamine, altkäemaksud, korrupsioon
- Sotsiaalsete kohustuste eiramine ja/või ebaeetiline käitumine
- Maksude maksmisest kõrvalehiilimine
- Tarbijaõiguste rikkumine
- Õigusaktide puudulikkus (eeldus JOKK-skeemidele)

Eetilise konflikti lahendamine

- Uuri juhtumit seaduslikkuse ja eetilise aspektist:
 - Seaduslik ja eetiline
 - Seaduslik, kuid ebaeetiline (JOKK-skeem!)
 - Ebaseaduslik, kuid eetiline
 - Ebaseaduslik ja ebaeetiline

- Kaalu juhtumeid ka organisatsiooni eetikakoodeksist ja/või “südamehäälest” lähtuvalt (nt ema-test, TV-test, “teise nahas olemine”) □
- Tee eetiline otsus!

Väärtuspõhine juhtimine

(managing by values; valuesbased management)

....üksteisega seotud juhtimistegevused, mille eesmärgiks on tagada organisatsioonile oluliste väärtuste omaksvõtt nii organisatsiooni sees kui väljaspool □ **maine, tööandja bränd**

- ✓ organisatsioonile oluliste väärtuste sõnastamine
- ✓ huvigruppide teavitamine väärtustest (turundustegevused)
- ✓ igapäevase tegevuse viimine kooskõlla väärtustega, sh juhtimisotsuste “testmine” läbi väärtuste - **eetiline käitumine, sotsiaalne vastutustundlikkus (CSR)**

Iseseisev kodutöö: rühmatööna sotsiaalse ettevõtte analüüs

- Moodustage rühmad ja leidke Sotsiaalsete ettevõtete võrgustiku kodulehelt (<https://sev.ee/liikmed/>) 1 ettevõtte, keda analüüsite järgmiste küsimuste alusel:
- Millisele ühiskondlikule probleemile pakutakse lahendust?
- Selle ettevõtte ärimudeli lühike iseloomustus, sh kliendid, koostööpartnerid, ressursid
- Kuidas hindate selle ettevõtte mõju ühiskonnas ja jätkusuutlikkust?

NB! Tutvuge loenguslaididelt SE materjalidega!

Tööde esitlused viimases loengus!



Ärieetika ja sotsiaalne vastutustundlikkus

III teema: sotsiaalne vastutustundlikkus ja sotsiaalne ettevõtlus

AK 196

Kersti Pärn 2019

Millest räägime?

- Kodutöö – sotsiaalse ettevõtte analüüs - esitlused
- Sotsiaalne vastutustundlikkus: olemus, avaldumine, kasulikkus
- Sotsiaalne ettevõtlus: olemus, parim praktika
- Aine kokkuvõtted

Sotsiaalne vastutustundlikkus

CSR – *corporate social responsibility*

- ✓on ettevõtte eesmärgipärane, järjepidev ja vabatahtlik, seaduse nõudmistest kaugemale ulatuv panus ühiskonna huvide täideviimiseks:
- ✓ majandusliku, keskkonna- ja sotsiaalse mõõtmega vabatahtlik integreerimine ettevõtte juhtimisse ja tegevusse - keskkondlik ja sotsiaalne mõju ehk jalajälg □ **jätkusuutlikkuse tagamine:** ettevõtte DNA/mõttemüüdi, laiema positiivse mõju saavutamine
- ✓ ettevõtte ja ühiskonna vajaduste teadlik ühildamine; eesmärgistatud tegevus, integreeritud ettevõtte strateegiasse ja organisatsioonikultuuri = juhtimisfilosoofia
- ✓ riskide teadlik hindamine ja kaalutletud juhtimine vs arutute riskide võtmine (sh rahateenimine iga hinna eest)
- ✓ läbipaistvus, ausus, eetilisus

Sotsiaalne vastutustundlikkus 2

CSR – *corporate social responsibility*

- Milline on sinu äritegevuse mõju töökeskkonnale, loodusele, turule ja ümbritsevatele kogukondadele?
- Millised on muudatused, mida saad oma ettevõttes ellu viia? Pööra tähelepanu mõnele suuremale globaalsele, sotsiaalsele või keskkonna-alasele väljakutsele (vaesuse vähendamine, säästlikum keskkond, korrupsiooni vähendamine) ning püüa oma tegevuste kaudu leida neile lahendusi.
- Ühe planeedi elanikena peame olema vastutustundlikud ning ühiselt panustades saavutame ka jätkusuutlikkuse.

Sotsiaalne vastutustundlikkus 3

- Konsultatsioonifirma Sustinere uuring 2018: analüüsiti 100 Eesti suurima mõjuga era- ja valaiku sektori ettevõtet, aastaaruannete alusel
- **Järeldused:**
 - 100st 19 käsitleb CSRI kui teadlikku lähenemist!; avaliku sektori org-d tegelevad teemaga vähesel määral (NB! Eeskujuks olemine!!!)
 - CSR on rahvusvaheliste suurkorporatsioonide vältimatu lähenemine, ekspordipartnerit otsitakse CSRIle vastavuse järgi!
 - Põhjalikumalt käsitlevad teemat börsi- ja riigiettevõtted; 1/3 esitab ka tõendid=tulemusnäitajad
 - Enim kajastatud: kvaliteet, kliendikogemus, tööohutus ja koolitus, keskkonnamõjud, ühiskondlik panus;
 - Vähem kajastatud: eetika, andmekaitse, inimõigused, mitte diskrimineerimine, korruptsioon
 - Vaid 1/3 räägib tööandja brändist!, järelkasvu tagamisest
 - Keegi ei räägi seotusest ÜRO säästva/kestliku arengu eesmärkidega!!! (nt 46% Soome ja 60% Rootsi ettevõtetest käsitleb seda teemat!)

Sotsiaalne vastutustundlikkus 4

- **Avaldumisvormid:**
 - Hoolimine oma töötajatest: töökeskkond, tervis, töötajate isiklikud eesmärgid, arendamine; õiglane kohtlemine
 - Hoolimine klientidest: kliendikesksus, tarbija huvide kaitsmine – pikaajalised suhted; kliendide “harimine”; teadlik tarnijate/koostööpartnerite valik
 - Hoolimine kogukonnast: erivajadustega inimesed, teadlik sponsorlus/filantroopia; kodanikualgatused
 - “Roheline jalajälg” – keskkonnasäästlikkus
 - Eetiline turukäitumine: konkurents, tarbijakäitumine

Vt nt Swedbank'i toetustegevus:

www.swedbank.ee/about/about/baltic/support?language=EST

<https://www.swedbank.ee/about/about/baltic/support>

Jätkusuutliku äritegevuse otsesed kasud ettevõttele

- **Madalamad otsesed kulud:** ressursside säästlikum kasutamine tagab väiksemad materjali- energia-, vee- ja kütusekulud.
- **Suurem tootlikkus ja parem kvaliteet:** hea tervisega, paremate oskustega, motiveeritud ja omanikutundega töötajad ning väiksem tööjõuvoolavus tagavad kõrgema tööviljakuse ja kvaliteedi.
- **Tugev argument eksportimisel:** mitmetel jõukatel välisturgudel hinnatakse hoolivaid ja vastutustundlikke ettevõtteid nii B2B kui B2C suhetes tihti kõrgemalt kui teisi.
- **Atraktiivne investoritele:** jätkusuutlikult tegutsev ettevõtte meelitab ligi välisinvestoreid ja on nende silmis usaldusväärne.

Jätkusuutliku äritegevuse otsesed kasud ettevõttele 2

- **Tugev tööandjabränd:** on talentide jaoks ligiõmbavamad ning positiivsema brändikuvandiga nii ärilises kui ühiskondlikus mõttes. 2015. aastal USAs tehtud uuringu [US Reputation Dividend Report](#) andmetel moodustab ettevõtte sotsiaalne vastutus umbes 10,7% brändi väärtusest. Koos juhtimise kvaliteediga (14,5% brändi väärtusest) on see olulisuse poolest üks kiiremini kasvavaid näitajaid.

Jätkusuutliku äritegevuse otsesed kasud ettevõttele 3

- **Tarbijate suurenev huvi:** üha rohkem tarbijaid peab oluliseks toote/teenuse keskkonnasõbralikkust, eetilisust ja tootmise päritolu
- **Innovatsiooni allikas:** tihedam koostöö laia hulga sidusrühmadega ning tarbijate ootuste jälgimine on hea innovaatiliste ideede, uute ärimudelite ja turgude leidmise allikas.
- **Riskide juhtimine:** sidusrühmade ootuste parem mõistmine ning arukam ressursside juhtimine aitab vähendada äri- ja reputatsiooniriske.
- **Võimalus konkurentsieeliseks:** olukorras, kus sellised aspektid nagu toote hind, kvaliteet ja tarne kiirus ei võimalda konkurentsieelist luua, annab vastutustundlik ettevõtlus lisavõimaluse parema maine näol.

Jätkusuutliku ettevõtluse kasud ühiskonnale

- **Ühiskondlike kitsaskohtade lahendamine:** erinevate Eesti sotsiaal- majanduslike probleemide lahendamiseks on ettevõtted oma ressursidega sageli operatiivsemad kui avalik sektor ja võimekamad kui vabaühendused üksinda.
- **Puhta elukeskkonna säilitamine:** heaoluühiskonnale väärilise elukeskkonna tagamiseks on oluline ettevõtete poolne väiksem saastamine, taaskasutamine ja ümbertöötamine.
- **Regioonide areng:** (suurtest linnadest eemal tegutsevad) vastutustundlikud ettevõtted panustavad kohaliku elu edendamisesse. Vastutustundlikku käitumist väärtustav ettevõtluskultuur toetab ka innovatsiooni ning see omakorda aitab kaasa regiooni konkurentsivõime tõusule.

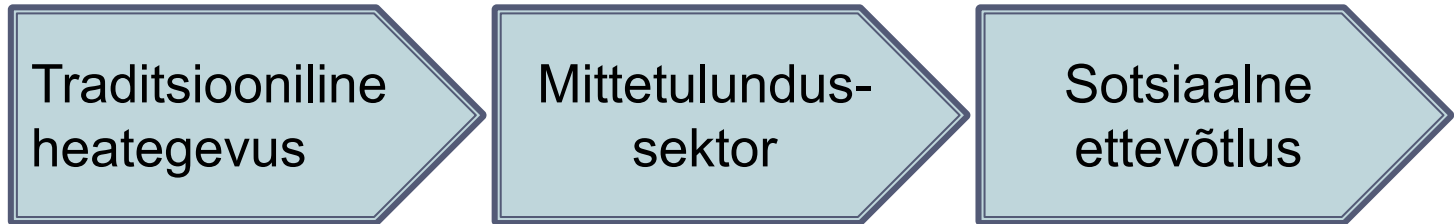
Jätkusuutliku ettevõtluse kasud ühiskonnale 2

- **Riskigruppide tööhõive edendamine:** kõiki ühiskonnagruppe, sh riskigruppe kaasava tööhõivepoliitika edendamine regioonis kindlustab kohalike inimeste tõhusama kaasatuse tööjõuturul.
- **Ausam maksude maksmine:** vastutustundlikud ettevõtted on ühtlasi ka ausamad ja õigeaegsemad riigimaksude maksjad.
- **Üldine parem ettevõtluskliima:** terve ja läbipaistev ettevõtlusmaastik on atraktiivne uutele kohalikele ettevõtjatele ning välisriikidele.

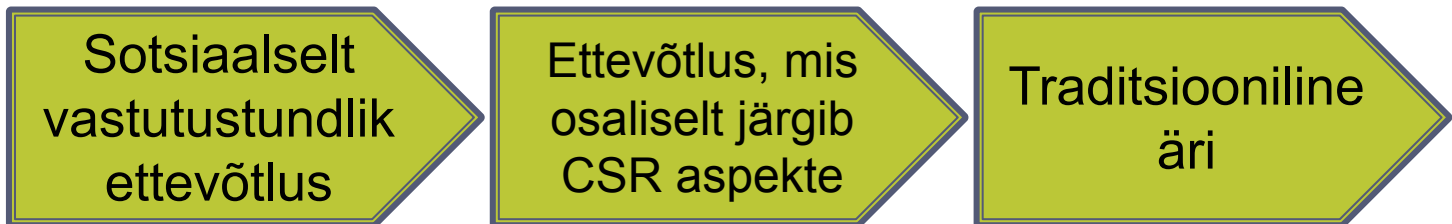
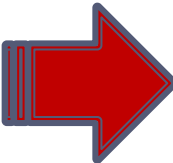
Sotsiaalne ettevõtlus...

- On protsess, mis läbi juhtimise ja ettevõtluse praktikate rakendamise (=konkreetne tegevus) loob majanduslikku ja sotsiaalset muutust, pakkudes loovaid lahendusi pikaajaliste ühiskondlike probleemide (sotsiaalsed, keskkondlikud) lahendamiseks
- Ärilise tegevuse sidumine ühiskondliku eesmärgiga – soov maailma paremaks muuta
- Loovad oma kogukonnas ja ühiskonnas sellist väärtust, mida nt traditsioonilised ettevõtted ei taha-oska-suuda pakkuda; oluline ka tegevuse mõju mõõtmine (edasine rahastus, majanduslik edukus)
- Juriidiline vorm Eestis MTÜ, SA, OÜ
- Tulevikusuund ettevõtluses!

Ettevõtluse erisus

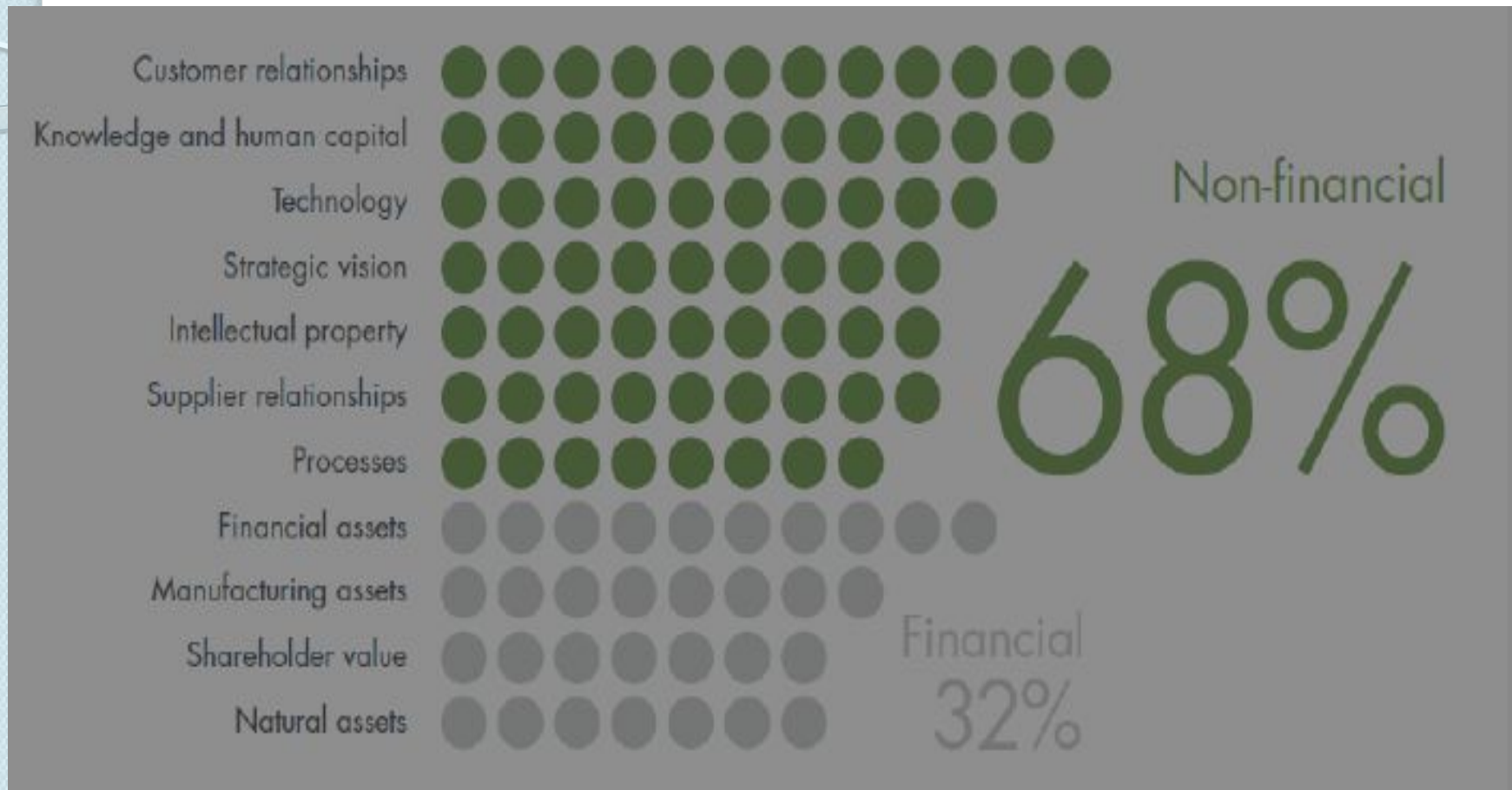


Oluline missioon; aruandlus sidusgrupile; kasum reinvesteeritakse kogukonda



Oluline kasum; aruandlus aktsionäridele; kasum jaotatakse omanike vahel

Väärtuse loomine ettevõtluses



Sotsiaalne ettevõtlus 2

- Peaks omama ärimudelit (“rätsepatööna” loodud, jätkusuutlik ärididee); 70% ulatus teenib tulu (äritegevus); 30% ulatuses võib võtta dividende, 70% peab reinvesteerima sotsiaalsetesse projektidesse
- Sotsiaalse ettevõtluse aktiivsus Eestis 3 korda kõrgem EL keskmisest – 24% □ liikumine teadmuspõhise majanduse suunas
- **Sotsiaalsete ettevõtete võrgustik:** www.sev.ee; mh ka info liikmete kohta!
- **Sotsiaalse ettevõtluse toetajad Eestis:**
 - Kodanikuühiskonna Sihtkapital www.kysk.ee
 - Heateo Sihtasutus www.heategu.ee
 - Ajujaht www.ajujaht.ee

Jätkusuutlikkus, kestlikkus



..sihipärane areng, mis parandab inimeste elukvaliteeti kooskõlas loodusvarade ja keskkonna talumisvõimega. Jätkusuutliku arengu eesmärk on saavutada tasakaal sotsiaal-, majandus- ja keskkonnavaldkonna vahel ning tagada täisväärtuslik ühiskonnaelu praeguste ja järeltulevate põlvede jaoks.

**PEOPLE
PLANET
PROFIT**

- ✓ Ei sea ohtu tulevaste põlvkondade püüdlusi, vajadusi.
- ✓ Kõik algab (ja lõpeb) isikliku mõtteviisi ja käitumisega.
- ✓ Eetika ja sotsiaalne vastutustundlikkus

Sotsiaalne ettevõtja

- Missiooniga isik, kes pakub sotsiaalselt väärtust läbi ettevõtluse, mis on majanduslikult iseseisev ja jätkusuutlik
- Märkavad võimalusi seal, kus teised näevad probleeme; otsivad aktiivselt lahendusi, sageli innovaatilisi - Ta leiab üles kohad, mis ei tööta korralikult ja lahendab probleemi, muutes süsteemi
- On tavaliselt ise konkreetse ühiskondliku probleemiga kokku puutunud, sageli erivajadustega

Millised isikuomadused on sotsiaalsel ettevõtjal?

Sotsiaalne ettevõtlus – näiteid Eestist ja maailmast

Vt ka Sotsiaalsete ettevõtete võrgustik:

<https://sev.ee/meie-liikmed/>

- Kiusamisvaba kool www.kivaprogram.net/estonia
- Sõbralt Sõbrale <https://sobraltsobrale.ee/meist/>
- Helpific <https://helpific.com/et>

- Immigrantide sulandamine ühiskonda, tööhõive tagamine:

www.cucula.org/en/

<http://thebikeproject.co.uk>

www.thecolourkitchen.com

Kuidas tõsta sotsiaalse ettevõtluse alast teadlikkust, aktiivsust?

- Riiklik prioriteet □ EASi prorgammid jm toetussüsteemid ja rahastusmudelid
- Aktiivne turundustegevus, mh seostada CSRga
- Märglise loomine, regulaarne tunnustamine
- Edulugude rääkimine
- Äriinglite võrgustik (a la [global impact investing network](#)), rahvusvahelistumine
- Üks võimalik teadus- ja arendustegevuse valdkond ülikoolidele/teadusasutustele
- Sotsiaalsete ettevõtjate koolitamine
-



**Miks on ärieetika ja
sotsiaalne vastutustundlikkus
tänapäeval olulised teemad?**

Tagasiside õppejõule – vaikne kirjutamine

- Andke oma hinnang ainele tervikuna!
- Mis meeldis kõige rohkem? (teemakäsitus, õppemeetodid jms)
- Mis võiks edaspidi olla teisiti?
(parendusettepanekud!!!)
- Teie hinnang/kommentaariid iseseisvatele töödele
- Mida õppisite: saite teada, on oluline, hakkate kasutama....