

Müksamismeetodite kasutamine isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise kasutamise toetamiseks

Aruanne 2022



SOTSIAALMINISTEERIUM



SOTSIAALKINDLUSTUSAMET

Uuring viidi läbi Sotsiaalkindlustusameti ja Sotsiaalministeeriumi tellimusel. Uuringut rahastab Sotsiaalministeerium 2021. aastaks eraldatud teadus- ja arendustegevuse lisavahenditest.

Uuringu eri etappides osalesid ja olid vastutavad:

Tellijapoolne kontaktisik: Elis Kaljuvee, Sotsiaalministeerium
Marion Pajumets, Sotsiaalministeerium
Kristjan Karron, Sotsiaalkindlustusamet
Helen Maria Raadik, Sotsiaalkindlustusamet

Aruande autorid: Kaisa Esko, Heidi Reinson, Jaanika Hämmal, Anna Karolin, Kaijo Rüütsalu
Konsulterisid Marianne Meiorg, Andero Uusberg, Sille-Liis Männik, Alan Voodla

Kvalitatiivuuringu tugi: Margit Puskar

Täname kõiki intervjuudes ja töötoas osalenuid!

Kontaktinfo:

AS Emor
Maakri 21,
10145 Tallinn
www.kantaremor.ee
tel: 626 8500
emor@emor.ee

Sisukord

Sisukord	3
Uuringu taust ja lähtekohad	6
I OSA: KIRJANDUSE ÜLEVAADE	9
1. Töö- ja pereelu ühitamine	10
1.1 Sugu ja sooloome	10
1.1.1 Emad ja isad soorollide raames	10
1.2 Perekonna elukorralduse mudelid	11
1.3 Isade kaasatuse olulisus	12
1.4 Paarisuhe ja selle dünaamika lastekasvatuses	12
1.5 Töökoha roll töö- ja pereelu ühitamises	13
1.6 Riigi roll töö- ja pereelu ühitamises ning eri riikide praktikad	13
2. Müksamine kui võimalus isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise kasutamise edendamiseks	15
2.1 Müksamine ja selle taust	15
2.2 Kuulsamad näited müksamisest avalikus sektoris	16
2.3 Müksude väljatöötamise mudelid	17
2.4 Müksude mõju mõõtmisest üldisemalt	18
II OSA: KÜSITLUS ISADE SEAS	19
3. Küsitlus isade seas: eesmärk, metoodika ja tulemused	20
3.1 Küsitluse tehniline informatsioon	20
3.2 Vastajate sotsiaal-demograafiline taust	20
3.3 Peamised tulemused	21
III OSA: KVALITATIIVUURINGU TULEMUSED	25
4. Kvalitatiivuuringu sissejuhatus	26
4.1 Kvalitatiivuuring isadega	26
4.2 Kvalitatiivuuring tööandjatega	28
5. Isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise alane teadlikkus ja selle kasutamine	29
5.1 Isapuhkuse- ja ITVH-alane informatsioon ja teadlikkus	29

5.1.1	Informatsioon isapuhkuse ja ITVH kohta	29
5.1.2	Teadlikkus isa täiendava vanemahüvitise haldamisest riigi poolt	31
5.1.3	Segaseks jäävad üksikasjad isapuhkuse ja ITVH kasutamisel	31
5.1.4	Teavitusmeil	32
5.1.5	Isapuhkuse ja ITVH informatsioon ja teadlikkus – lühikokkuvõte	34
5.2	Isapuhkuse kasutamine ning ITVH saamine	34
5.2.1	Isapuhkuse ja ITVH kasutamise põhjused	34
5.2.2	Isapuhkuse ja ITVH mittekasutamise põhjused	35
5.2.3	Päevade jäägi kasutamise plaanid	36
5.2.4	Isapuhkuse ja ITVH murekohad	37
5.2.5	Isapuhkuse kasutamine ning ITVH saamine – lühikokkuvõte	38
5.3	Isapuhkus ja töökoht	38
5.3.1	Pandeemia roll töökoha paindlikkuses ja isapuhkuse kasutamises	40
5.3.2	Riigi autoriteet	41
5.3.3	Isapuhkus ja töökoht – lühikokkuvõte	41
5.4	Isapuhkuse olulisus ühiskonnas	42
5.4.1	Isapuhkuse kommunikatsioon	43
5.4.2	Isapuhkuse olulisus ühiskonnas – lühikokkuvõte	44
6.	Töö- ja pereelu ühitamine ning isade hoiakud	45
6.1	Töö- ja pereelu korraldus	45
6.1.1	Korralduseni jõudmine	45
6.1.2	Isad ja lapsehoolduspuhkus	46
6.1.3	Soonormid ja rolliootused	47
6.1.4	Töö- ja pereelu ühitamine ning isade hoiakud – lühikokkuvõte	48
7.	Tööandjate vaade	50
7.1	Suhtumine isa täiendavasse vanemahüvitisse	50
7.2	ITVH võtmine ettevõttes	51
7.3	Tööandjate ja töötajate informeeritus ITVH-st	52
7.4	Tööandjate ootused ITVH osas	53
8.	Persoonad	54
8.1	Persoonad	55
	Kvalitatiivuuringu kokkuvõte	59
	IV OSA: MÜKSUD JA PILOTEERIMISEKS MÜKSUDE VÄLJAVALIMINE	61
9.	Müksude väljatöötamine	62

9.1	Isapuhkuse võimaluste nähtavamaks muutmine Sotsiaalkindlustusameti esmases teavituses	62
9.2	Ajastatud meeldetuletus	63
9.3	Tööandjate rolli suurendamine	64
10.	Müksude piloteerimine	66
10.1	Ajastatud meeldetuletus	66
	Meetod	66
	Tulemused	68
10.2	Tööandjate pöördumine	70
	Meetod	70
	Tulemused	70
11.	Järeldused ja soovitused	73
	Kasutatud kirjandus	77
	Summary	80
	Lisa 1: Kvalitatiivuuringus osalejate kirjeldus	84
	Lisa 2: Kutse tekst	86
	Lisa 3: Isade küsitlus	87
	Lisa 4: Ajastatud meeldetuletus	92
	Lisa 5: Tööandjate pöördumine	95
	Lisa 6: Veel ideid müksamiseks	97
	Lisa 7: Pilootuuringu statistilised analüüsid	100

Uuringu taust ja lähtekohad

Isa täiendav vanemahüvitis (ITVH)¹ on vanemahüvitise liik, mida hakati määrama alates 1. juulist 2020. Töötavatele isadele tähendab ITVH kasutamine ka isapuhkust – see tähendab, et isa peab ITVH saamise ajal puhkama kõigi tööandjate juurest. Töötavatele isadele tagab uuendatud isapuhkus 30 kalendripäeva puhkust. Enne uut süsteemi kehtis isadele 10 tööpäevane puhkus ja hüvitist said vaid töötavad isad.

Isa täiendava vanemahüvitise suurus on vastav isa sotsiaalmaksuga maksustatud tulu suurusele, mida ta vanemahüvitise arvestusperioodil teenis. Vanemahüvitise arvestusperiood on lapse sünnist üheksale täispikale kuule eelnenud 12 kalendrikuud. Hüvitise summa sõltub sotsiaalmaksu suurusest, mis on teenitud tulult makstud.

Isa täiendavat vanemahüvitist saab kasutada endale sobival ajal kas korraga või osade kaupa. Hüvitist saadakse 30 kalendripäeva eest ning seda saab kasutada alates 30 päevast enne lapse eeldatavat sünniaega kuni lapse 3-aastaseks saamiseni. Õigus ITVH-le kehtib nendele isadele, kelle perre on sündinud laps 1. juulil 2020 või hiljem. Kui lapse bioloogiline isa ei täida kohustust last kasvatada, siis on isahüvitise õigus kas lapsendajal, eestkostjal, hoolduspere vanemal või ema abikaasal.

2021. aasta augusti seisuga on ITVH-d vähemalt osaliselt kasutanud 64% isadest, kellel on selleks õigus. Käesoleva projekti eesmärk on suurendada kasutajate osakaalu läbi müksude, mis motiveeriksid ja suunaksid isasid isa täiendavat vanemahüvitist kasutama. Motiveerimine on ka eesmärgipärasele kasutamisele, et isad võtaksid töölt vaba aega lastega tegelemiseks.

Riiklikud poliitikad on oluliseks teguriks töö- ja pereelu ühitamisel (Pajumets, 2007). Toetused ja seadused saavad luua võrdsemaid võimalusi lapsevanematel koju jäämiseks. Muudetud isapuhkuse ja hüvitise süsteem on samuti loodud soodustamaks isade suuremat osalust laste kasvatamises.

Lapsehoolduspuhkusele jäämise statistika näitab, et lastega koju jäämine on valdavalt naiste pärusmaa. 2016. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringus said vastajad määratleda, kas nad on viimase 4 aasta jooksul lapsehoolduspuhkusel olnud. Seejuures 4% isadest vastasid, et nad on lapsehoolduspuhkust välja võtnud ainsa vanemana. Samamoodi vastas aga 66% naistest. Kombineeritult on lapsehoolduspuhkusele jäämise võimalust või vanemahüvitist kasutanud 26% meestest ning 76% naistest (SVM, 2016).

Puhkusele jäämisel on otsuste langetamisel oluliseks teguriks töökoht. Varasemad uuringud näitavad, et mehed lahendavad töö- ja pereelu konflikte eelistades tööd, kui naised lahendavad samu konflikte eelistades perekondlikke kohustusi (Tereškinas, 2010). Noonan, Estes ja Glass (2007) USA-s on toonud välja ka selle, et mehed ei kasuta oma töökoha poolt pakutavaid perekonnasõbralikke eeliseid ja paindlikkust ära sellisel määral nagu seda teevad naised (Noonan *et al.*, 2007). Teisalt on varasemad uuringud näidanud ka seda, et mehed ja naised hindavad tööd ning aega perekonnaga samal määral oluliseks (Hansson, 2010). Siiski on oluline mõtestada, et isapuhkus on 30-kalendripäevane puhkus aga ei ole pikaajaline ega püsiv tööst eemalolek.

¹ <https://www.eesti.ee/et/perekond/rasedus-ja-vaeikelapseiga/isapuhkus-ja-taeiendav-vanemahuevitis>

Olukord on raskendatud, kui töökoht ei soosi isapuhkuse kasutamist. Isadel on soorollide tõttu enamjaolt suurem surve olla perekonna peamine leivatooja kui emadel ning sellega kaasnevad ka pinged. Uuring töökohta mõjust Eesti meeste lastesaamise plaanidele tõi välja, et meestel on juba laste planeerimisel sissetulek niivõrd oluline, et teised töökohaga seotud aspektid nagu tööga rahulolu ja koormus ei oma mõju meeste töökohal püsimisele (Ainsaar *et al.*, 2016). Sellest saab järeldada, et mehed ei kasuta erinevaid hüvesid töölt eemalolekuks, kuna nende peal on põhisurve olla perekonna leivatooja; nad võtavad seda oma esmase eesmärgina ning ei soovi riskida ametikoha ohtu seadmisega.

Isapuhkuse ja ITVH kasutamise edendamine

Käesoleva rakendusuringu eesmärk on toetada isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise kasutamist, kaardistades võimalikud probleemsed kohad ning töötades välja müksud, mis suunaksid isasid enamal määral seda võimalust kasutama. Selleks annab müksamine² sobiva meetodi. Vastavalt Thaleri ja Sunsteini (2008) definitsioonile on müks tagasihoidlik sekkumine, väike muudatus valikute arhitektuuris, mis mõjutab inimeste käitumist ennustatavas suunas, kuid ei piira tema valikuvabadust (st ei keela teatud valikuvariante) ega muuda oluliselt inimese majanduslikku olukorda (nt rahaline trahv ei ole müks).

Hilisema täpsustuse kohaselt toimib müksamine tänu üksikisikute ja gruppide otsustusprotsessides esinevale kognitiivsele piiratussele, kallutatussele ning harjumustele, mis takistavad inimestel käituda ratsionaalselt, enda huvidest lähtuvalt. Müksamine võtab taoliseid takistusi arvesse ning kasutab neid oma püüdlustes (Hansen, 2016). Seega põhinevad müksud teadmisel, et inimene ei käitu alati ratsionaalselt ning on otsustamisel mõjutatud „sisseprogrammeeritud“ kognitiivsest kallutatusest ehk mõttevigadest (*bias*). Neid teadmisi arvesse võttes on võimalik kujundada meid ümbritsevat füüsilist, sotsiaalset ja psühholoogilist konteksti nõnda, et see suunab inimesi teatud viisil käituma.

Käesoleva uuringu kontekstis on üheks selliseks siseprogrammeeritud toimimiseks mittemidagitegemine ehk isapuhkuse mittekasutamine. Isa ei tutvu talle saadetud infoga isapuhkuse ja ITVH kohta ning teadmatust võib mõjutada talle mõeldud võimaluste kasutamist. Müksamisega muudame ümbritsevat keskkonda, mitte inimest. Teisisõnu, muutes isade jaoks isapuhkuse ja ITVH kommunikatsiooni erinevaid aspekte, saame muuta ka nende käitumist ja seeläbi mõjutame ka isapuhkuse ja ITVH kasutamist.

Uuringu sihtrühmaks on isad, kellel on õigus isa täiendavale vanemahüvitisele: uuringu raames need isad, kelle perre on sündinud laps ajavahemikus juuli 2020 kuni juuli 2021. Lisaks isadele viisime läbi intervjuusid ka tööandjatega, et uurida nende hoiakuid isapuhkuse kasutamise võimaldamise suhtes.

Uuringu eesmärgiks on töötada välja müksud, mis aitaksid tõsta isapuhkuse kasutamise määra ning sealhulgas täies mahus kasutamise määra. Rakendusuringu raames piloteeritakse ühte müksu. Oluline on märkida, et kuna seaduse muudatusest ei ole veel kolme aastat möödunud (ehk ITVH kasutamise lubatud aeg ei ole veel kellelgi läbi), siis on kasv selle kasutajate osakaalus oodatav ning seega on uuringu eesmärk eelkõige mittekasutamise ennetamine. Seda saab teha kaardistades olulisi ajendeid isapuhkuse ja ITVH kasutamise ning mittekasutamise juures, määrates seeläbi peamised kitsaskohad ITVH kasutamise juures.

Aruande ülesehitus

Aruande esimene osa analüüsib olukorda, toetudes senisele kirjandusele ja statistikale. Peatükis käsitletakse erinevaid tegureid, mis mõjutavad töö- ja pereelu ühitamist ning ka riigi rolli nende elusfääride kombineerimises. Samuti on peatükis kirjeldatud teiste riikide poliitikatega seotud uuringutulemusi. Teooria osa käsitleb ka müksamist kui meetodit ning inimeste loomise meetodikat.

Aruande teises osas antakse ülevaade isade seas läbi viidud kvantitatiivsest küsitlusest, mille tulemused olid abiks kvalitatiivse osa vestluskavade koostamisel.

² Eelistame terminile nügimine kasutada termineid müksamine ja müks (ingl *nudging* ja *nudge*).

Aruande kolmandas osas antakse ülevaade kvalitatiivuuringu tulemustest. Isa täiendava vanemahüvitise õigusega isade fookusgruppides ja süvaintervjuudes käsitleti ITVH kasutamise viise, motivatsiooni ja eesmärke, ITVH piiranguid ning tööandjate poolt võimaldatud toimimisviise. Kvalitatiivuuringu üheks eesmärgiks oli sihtrühmade profileerimine ehk personade loomine, mis aitaksid mükse paremini suunata. Uuringu raames loodud persoonasid on kirjeldatud kvalitatiivuuringu tulemuste viimases osas.

Aruande neljandas osas kirjeldatakse müksude väljatöötamist, valikuid, piloteerimist ning müksamise tulemusi. Kirjeldatud on erinevate ideede skaleerimise võimalused ning toetav teoreetiline taust.

Viimane ehk viies osa on uuringu kokkuvõte ja järeldused.

I OSA: KIRJANDUSE ÜLEVAADE

1. Töö- ja pereelu ühitamine

Käesolevas rakenduslikus uuringus on fookuses mehed, kes on saanud hiljaaegu isaks. Oluline on mõtestada nii isadele kui ka meestele üldiselt rakenduvaid sooliseid ootuseid, sealhulgas soorolle ja soostereotüpe.

1.1 Sugu ja sooloome

Eristada saab bioloogilist sugu (*sex*) ja sotsiaalset sugu (*gender*). Bioloogiline sugu hõlmab endas anatoomiat, hormone ja kromosome. Sotsiaalne sugu on staatus, mida konstrueerivad psühholoogilised, kultuurilised ja sotsiaalsed asjaolud (West ja Zimmerman, 1987). Sotsiaalne sugu on seega miski, mida ühiskond konstrueerib. Läbi selle konstrueerimise luuakse erinevused meeste ja naiste vahel, mis ei ole bioloogilise taustaga. Seda protsessi nimetatakse sooloomeks (*doing gender*). Seega, sugu on meie igapäevane tegevus, mitte vaid see, kes me oleme (*ibid*). Läbi sooloome säilivad maskuliinsed ja feminiinsed omadused, kuid teisalt on need ajas ka sisult muutuvad, kuna taastoodetakse või õõnestatakse parasjagu ühiskonnas käibel olevaid arusaamasid mehelikkusest ja naiselikkusest ja kummagi „loomulikest“ omadustest.

Kuurme (2011) kirjeldab, et erinevad iseloomujooned ja käitumuslikud tavad on ühiskonna poolt jaotatud naiselikuks ja mehelikuks. Naiselikuks peetakse teiste heaolule suunatud käitumist ja hoiakuid, naistelt eeldatakse keskendumist sotsiaalsele osale elust. Naistele omaseks peetakse hoolivust, õrnust ja kannatlikkust (*ibid*). Mehelikeks omadusteks peetakse eneseesuunatust. Mehelikkuse sotsiaalseteks tunnusteks on aktiivsus, julgus, sõltumatus, jõud ja seiklushimulisus. Järgides soostereotüpe püüdlevad mehed oma elu korraldades vabaduse, seikluste ja enese eksponeerimise poole, on iseseisvad ja tegusad (*ibid*).

Konservatiivsed arusaamad maksuliinsusest ja feminiinsusest toovad kaasa selle, et meestelt oodatakse rohkem enda jaoks elamist ning enesekesksust, kuid naistelt oodatakse pigem teistele suunatust. Need stereotüüpseid ootused laienevad sageli ka perekonna dünaamikale.

1.1.1 Emad ja isad soorollide raames

Konservatiivne perekonnasisene rollijaotus näeb ette, et naine on koduhoidja, kes hoolitseb majapidamise ja laste eest, ning mees on perekonnapea, kes vastutab majandusliku heaolu eest (Perrone *et al.*, 2009; Pajumets, 2010; Mere, 2015). Sotsiaalsed normid pannakse proovile siis, kui perekond otsustab töö- ja perekonna kohustusi jagada ootustest erineval viisil. Võttes omaks mittetraditsioonilised rollid, võivad lapsevanemad kogeda halvakspanu seoses nende valikute ja nii-öelda uute rollidega (Perrone, 2009).

Töö- ja pereelu korralduses on uuteks rollideks näiteks see, kui mees jääb lastega koduseks ning naine naaseb tööturule enne lapsehoolduspuhkuse lõppu. Ühiskonna ootustele ning täpsemalt ka tööturu ootustele see ei vasta – sellega ei olda harjunud. Eeldatakse, et kõik naised jäävad mingil hetkel vähemalt 1,5 aastaks koju, kuid meeste puhul koju jäämisega ei arvestata.

Kuigi 30 päeva isapuhkust on inimese karjääris suhteliselt lühikene aeg, võib see siiski tuua ootamatusi. Varasema 10 tööpäevaga võrreldes on 30 kalendripäeva märkimisväärselt eemalolek tööelust. Meestele võib see raskusi tekitada, kuna konservatiivsed soostereotüübid panevad neile vastutuse perekonna majandusliku olukorra eest. See toob kaasa emotsionaalse pinget (Perrone *et al.*, 2009). Nii naised kui ka mehed on negatiivselt mõjutatud kitsastest soorollidest ja ootustest, mis eeldab naistelt vastutust kodu ja laste eest ning meestelt majandusliku heaolu tagamist (Perrone, 2009).

Ühiskond taastoodab soonorme ning see loob olukorra, milles mehed eelistavadki töö- ja pereelu konfliktides tööd, kuna see käitumine on neile omane ning neilt ühiskondlikult oodatud – on nii õigus kui ka pinge keskenduda tööle ja majanduslikule heaolule, kui naistel on õigus ja pinge keskenduda perele ja kodule.

1.2 Perekonna elukorralduse mudelid

Perekondade elukorralduse kohta on erisuguseid mudeleid, kuid käesolevas projektis tuuakse välja Sanduleasa ja Matei (2016) sõnastatud kolm elukorralduse mudelit ning nende võtmeaspektid.

Oluline on märkida, et mudelite sobivus sõltub inimeste ja perekonna soovidest ja eelistustest ning ühte ei tohiks pidada paremaks või halvemaks kui teist. Perrone ja kolleegid (2009) toovad välja, et eelnevate uuringute tulemuste najal saab kinnitada, et määramaks naiste ja meeste panuste õiglust, ei ole kõige olulisem ajaline panus kodustesse töödessa ja laste eest hoolitsemisse. Selle asemel on suurem roll sellel, kuidas mõlemad inimesed suhtes olukorra õiglust tunnetavad (*ibid.*, 2009).

Konservatiivne mudel

Konservatiivne perekonna elukorralduse mudel kirjeldab seda, et naine pühendub eelkõige tasustamata kodustele ülesannetele ning on vähem aktiivne tasustatud ametikohtadel. Mees on selles mudelis rahateenija, kes teeb peamiselt tasustatud palgatööd ning panustab vähe kodustesse ülesannetes (Sanduleasa ja Matei, 2016). Mudel ei ole väga progressiivne, ehk konformeerub soorollidele ja ootustele. Minevikus kinnistas seda mudelit naiste ainuõigus lapsehoolduspuhkusele jääda ning ühiskondlik sotsiaalne norm, et naiste ülesanne on kodu korrashoid ja lapsed. Tänapäeval on enam võimalusi töö- ja pereelu kombineerimiseks.

Soolise võrdõiguslikkuse 2016. aasta monitooringu tulemused kirjeldavad, et elukorraldust, milles naine on kodune ning mees teeb täiskohaga palgatööd, hindab enda jaoks kõige sobilikumaks 17% meestest ning 10% naistest (SVM, 2016). Eelistajaid on nii naiste kui ka meeste hulgas, kuid seejuures on meeste seas neid veidi rohkem.

Naissoo topeltkoormuse mudel

Naissoo topeltkoormuse mudel kirjeldab naiste rohkeid kohustusi nii tööturul kui ka koduses elus. See tähendab, et naine teenib raha läbi tasustatud töö, kuid teeb samal ajal suures osas ka koduseid tasustamata ülesandeid (Sanduleasa ja Matei, 2016). Seda mudelit sõnastas Hochild kui „teine vahetus“ (Hochild, 1989).

Mudel kirjeldab perekonna toimimist viisil, kus mõlemad partnerid teevad tasustatud tööd, kuid kodusesse ellu ning laste kasvatamisse panustab aega peamiselt vaid naine. Soolise võrdõiguslikkuse monitooringus saab seda tulemust osaliselt kõrvutada eestimaalaste vastusega väitele, et kas eelkooliealiste lastega lapsevanemate jaoks on sobilikum elukorraldus see, kui mees käib täiskohaga tööl ja naine käib tööl osalise koormusega ning hoolitseb ka kodu ja laste eest. Sellist korraldust hindas kõige sobilikumaks 27% meestest ning 35% naistest (SVM, 2016). See näitab, et naised eelistavad oluliselt enam osalise koormusega töötamist ning koduste töödega tegelemist vaid koduse elukorralduse asemel.

Jagatud soorollide mudel

Kolmas Sanduleasa ja Matei sõnastatud mudel on jagatud soorollid. See mudel kirjeldab elukorraldust, kus mehel ja naisel on samaväärne panus tasustatud töösse ning kodustesse ja perekondlikesse tasustamata kohustustesse (Sanduleasa ja Matei, 2016). See mudel on kõige egalitaarsem kolmest väljatoodust, kuna see ei erista kohustusi soo põhjal ning ootab mõlemalt lapsevanemalt samaväärset panust.

Soolise võrdõiguslikkuse monitooringu andmetel hindab 46% meestest ning 49% naistest sarnast elukorraldust, kus mõlemad lapsevanemad töötavad ning hoolitsevad kodu ning laste eest võrdselt, kõige sobilikumaks (SVM, 2016). See tulemus näitab, et Eesti meeste ja naiste hoiakud selle väite suhtes ei olegi niivõrd erinevad. Kuid see, mis praktikas toimub, ei vasta alati hoiakutele ning sõltub tihti mitmest muust tegurist, nagu töökoht, sotsiaalne kontekst, laste arv, ja muudest võimalikest tingimustest.

1.3 Isade kaasatuse olulisus

Isa hooldusoskus ja lastekasvatuses osalemine on perekonnas väga oluline mitmel tasandil. Aktiivne osalus laste elus on positiivse mõjuga lastele, üldisele perekonna dünaamikale, paarisuhetele ning ka isa enda heaolule.

Wilson kirjeldab, et osalev isa peab olema laste jaoks kättesaadav ja ligipääsetav – see tähendab, et isa on valmis reageerima laste vajadustele ning olema valmis neid kuulama, nendega suhtlema ning laste vajadustele ja huvidele tähelepanu pöörama (Wilson, 2011). Oluline roll on ka vastutusel – vastutus tähendab mõtlemist, planeerimist, organiseerimist ja laste vajaduste haldamist. Vastutuse alla kuuluvad näiteks haridusasutuste ja sotsiaalse eluga seotud teemad, nagu lastevanemate koosolekutel osalemine ja laste mängukohtumiste planeerimine (*ibid*). Kui isa täidab eelmainitud kriteeriumeid, on ta nii-öelda kaasatud isa, kes on aktiivne osaline oma laste elus.

Uuringud toetavad ka seda, et isa kaasatus mõjutab lapsi nende tulevikus. Isa kõrge kaasatuse tase on seotud laste edukama psühhosotsiaalse kohanemisega ning parema vaimse tervisega täiskasvanueas, võrreldes madala kaasatusega isade lastega (Wilson, 2011). Lisaks on kaasatud isade lastel ka kõrgem kognitiivne ja sotsiaalne pädevus, suurem sotsiaalne vastutus, empaatiavõime, enesekontroll, enesehinnang, sotsiaalne küpsus ja eluoskused (*ibid*). Seega on oluline, et ka isad oleksid laste eludes aktiivsed ja teadlikud, arvestades kaasatud isa olemasolu olulist mõju.

Kõrge osalus toetab ka isade enda emotsionaalset ja vaimset heaolu. Lastega veedetud aeg on oluliseks osaks isade enesekindluse edendamisel lapsevanemana (Rehel, 2014). Kodus oldud aeg on seejuures tähtis, kuna see paneb isasid õppima vanemlikke oskuseid ja loob seeläbi enesekindlust olukordades, mil teist lapsevanemat kõrval ei ole. Eriti toetavad seda protsessi pikemad puhkused töölt (Bianchi *et al.*, 2006). Isapuhkus koos isa täiendava vanemahüvitisega, mis võimaldab isal võtta töölt vaba aega kodus olemiseks, toetab isade vanemlike oskuste õppimist, tagades selleks aega ka juhul, kui isa muidu pikaajalisemalt töö tõttu kodus olla ei saa. Isadel on valdavalt vähem hoolduskogemusi kui naistel ning seetõttu aitab just töölt kõrvale astumine ning pikem, järjestikune aeg kodus seda, et isad saavad praktiseerida ja paremini mõista oma rolli ja võimeid lapsevanemana (Bianchi *et al.*, 2006).

1.4 Paarisuhe ja selle dünaamika lastekasvatuses

Perekonna dünaamikas on oluline roll sellel, kui võrd naised isasid võimestavad. See ei ole paarisuhtes naise kohustus meest võimendada, kuid varasemad teooriad viitavad, et naised võivad isa kaasatust ka hoopis piirata. Pajumets toob välja, et emad võivad isasid lastekasvatusest eemale tõrjuda, hinnates nende hooldusoskust madalaks ning õhnestades sellega meeste isaidentiteeti (Pajumets, 2007). Seejuures aga naised, kes innustavad mehi lastega tegelema ning ei sea nende kompetentsi kahtluse alla, soodustavad sellega meeste isaidentiteedi tugevnemist ning suurendavad tõenäosust, et isa ise soovib suuremal määral laste kasvatusele kaasatud olla (*ibid*).

Mitmed akadeemikud on kirjeldanud seda, et emade roll perekonnas on kui peamised hooldajad, kuid isade roll on kui emade abilised ning leivateenijad (e.g., Doucet, 2006; Ranson, 2015; Rose, Brady, Yerkes, & Coles, 2014; Vincent ja Ball, 2006). Soomes läbiviidud uuring kirjeldab ka sellist analüüsi tulemust, et meeste puhul on peamiseks isapuhkuse kasutamise motivatsiooniks vaba aeg töölt ning kaaslase tööle naasmise või õpingute ajal abistamine; laste eest hoolitsemine ei ole korrelatsioonis isade pikema puhkuse võtmisega (Eerola *et al.*, 2019; Lammi-Taskula *et al.*, 2017; Salmi *et al.*, 2009).

Ametikoht ning töökoha tagatud võimalused edukaks töö- ja pereelu kombineerimiseks omavad olulist rolli perekonnasiseste ülesannete jaotuses. Halpern nendib, et tööandjad on valdavalt mõistvad, et töö- ja perekonnaelu on üksteisega tihedalt seotud elusfäärid (Halpern, 2005). Kui kaks olulist osa elust on omavahel kooskõlas, on inimene positiivsem ja rahulolevam. Mõistev tööandja, kes tagab head tingimused töö- ja pereelu ühitamiseks, loob töötajates lähedustunnet töökohaga ning vähendab nende stressitaset (*ibid*). See ilmestab, et eduka ühitamise võimaluste loomine toob kasu nii töötajale kui ka tööandjale.

1.5 Töökoha roll töö- ja pereelu ühitamises

Peamine konflikt, mis töö- ja pereelu kombineerimisel tekib, on see, et lapsevanemad kogevad töö tõttu ajapuudust – nad tahaksid veeta perega rohkem aega, kuid see ei ole võimalik (Karu, 2009). Valdavalt peetakse ühitamisraskuseid naiste mureks, kuid ajapuudust tunnevad ka mehed. Eriti tugevalt esineb konflikt neil, kellel on alla 7-aastaseid lapsi (*ibid*). Karu uuringu tulemus viitab aga ka sellele, et laste arvu kasvades kasvab ka tööandja poolt tagatavate paindlike töövormide võimaldamine. Siin peetakse silmas näiteks ise oma tööaja alguse ja lõpu valimist, osalise koormusega töötamist, töötamist kodust või ebatraditsioonilistel aegadel (Euroopa Sotsiaaluuring, 2008; Karu, 2009).

2012. aastal Hispaanias läbi viidud uuring isapuhkuse kasutamisest näitab, et isad, kes on ettevõtjad, ei kasuta isapuhkust nii nagu palgatöötajad (Romeo-Balsas, 2012). Nimelt on palgatöölised isad 11 korda tõenäolisemad kasutama neile mõeldud isapuhkust kui iseendale tööandjad (*ibid*). Tulemusest võib eeldada, et kõrge vastutuskohustusega isadel on raskem töölt kõrvale astuda, kuna kardetakse otsest negatiivset mõju ettevõttele. Teisalt on iseendale tööandjatel ka paindlikum töökorraldus, mis võib välistada isapuhkuse kasutamise vajadust.

Mehed eelistavad töö- ja pereelu konfliktides tööd, tundes vastutuskohustust ning pinget olla leivateenija rollis. Naised aga lahendavad samu konflikte, eelistades perekondlikke kohustusi (Tereškinas, 2010). Seda ilmestab ka asjaolu, et meestel on naistega võrreldes sagedamini ning suuremal määral üle kasutamata puhkusepäevi (Maume, 2006). Põhjuseks meeste töögraafikud, järelevalveülesanded ning mure töökoha säilitamise suhtes (*ibid*). Naised kasutavad puhkusepäevi laias ulatuses ning nende muretunne perekonna heaolu suhtes tõuseb, kui nad ei saa oma puhkusepäevi kasutada (*ibid*). Tulemused viitavad hästi sellele, milliseid pingeid tunnevad mehed ning milliseid naised – üldjoontes vastavalt konservatiivsetele emade ja isade rolliootustele.

On erinevaid piiravaid tegureid, mis takistavad isadel isapuhkuse võtmist. Soome uuringu analüüs ilmestab seda, et perekonna majanduslik olukord ning isa ametikoha koormus on neist tugevaima mõjuga – nimelt isad, kelle pere majanduslik heaolu on madal või kes on tööga väga hõivatud, on vähem tõenäolised isapuhkuse kasutajad (Eerola *et al.*, 2019). See ilmestab tugevalt, kuivõrd oluline on töökoha roll isade isapuhkuse ja ITVH kasutamisel.

1.6 Riigi roll töö- ja pereelu ühitamises ning eri riikide praktikad

Riiklikud poliitikad on olulise tähtsusega inimeste töö- ja pereelu ühitamisel (Pajumets, 2007). Seadused ja hüvitised saavad lapsevanematele seoses koju jäämise ja laste kasvatamisega luua nii võrdseid kui ka ebavõrdseid võimalusi. Eesti riik on panustanud sellesse, et isadel oleks suurem osalusvõimalus ka juhul, kui nemad ei ole need lapsevanemad, kes lapsehoolduspuhkusele jäävad.

Eri riikide valitsused julgustavad isasid üha enam perekonnaelus osalema ja isadele mõeldud vanemapuhkused töölt eemalolekuks on just üks selline meede. Hoolivad isad on päevakorras nii teaduses kui ka poliitikas. Hoole sooliselt võrdsem jagamine võib olla kasulik kogu perele tervikuna ja igale pereliikmele eraldi (Karu ja Tremblay, 2018, 345).

Vanemapuhkuse poliitika kujundamisel on paljudes Euroopa riikides toimunud olulised muudatused. Kätesaadav napp statistika näitab, et isade osalus lapsehoolduspuhkuses muutub väga aeglaselt (EIGE, 2019; OECD, 2016) ning vaid vähesed riigid on seda edukalt kasvatanud hoolimata asjaolust, et mõnedki hiljutised seadused näivad olevat õppinud Põhjamaade edust³. Paljud riigid on oma vanemapuhkuse programmides võtnud kasutusele Põhjamaadega sarnased põhimõtted, näiteks isade kvoot, helde

³ Näiteks Rootsis moodustasid mehed 2018. aastal 45% lapsehooldushüvitise saajatest (9 isa 10st), Horvaatias 4,5%, Prantsusmaal 4,4% ja Poolas vaid 1%. (EIGE, 2019: 71). Keskmise näitaja on mõnes riigis siiski kasvuteel: Soomes kahekordistus vanemapuhkust võtvate meeste arv ajavahemikus 2006-2013 ja Belgias kasvas see umbes samas ajavahemikus ligi kümne protsendipunkti võrra. Samas Austrias ja Prantsusmaal, kus mehed moodustavad umbes 4% vanemapuhkusel olevatest vahematest, pole see näitaja dekaadi jooksul oluliselt muutunud (OECD, 2016)

sissetulekuga seotud hüvitis või pikk puhkus. Need suundumused on aeglaselt jõudmas ka Vahemeremaadesse ja on tugevaks indikaatoriks hoolduse juhtimise mitmekesisuse suurenemisest⁴. Teisalt on ka riike, kes häid praktikaid ignoreerivad, nagu Ühendkuningriik, kus alates 2015. aastast on kasutusel jagatud vanemapuhkus ilma meestele reserveeritud ajata. Aasta pärast süsteemi kasutuselevõttu oli vanemapuhkust võtnud vaid iga sajas mees (Topping, 2017).

Tõendid viitavad siiski sellele, et ainult edukate seaduste mõnede elementide ülevõtmine ei pruugi tingimata muuta isade ja perekondade käitumist puhkuse võtmisel (Karu ja Tremblay, 2017). Olulist mõju avaldavad erinevad sotsiaalsed ja kultuurist tingitud tegurid nagu soostereotüübid ja rolliootused (EIGE, 2019).

Selleks, et paremini mõista, kuidas majandusliku ja institutsionaalse konteksti muutumine võib mõjutada isade vanemapuhkuse kasutamist, saab vaadelda Euroopa riike, kus on võrreldavad „isasõbralikud“ skeemid: individuaalsed õigused isapuhkusele, mida ei saa üle kanda, ning kõrge palgasäilitamise määr (80–100%) (Blum *et al.*, 2018). Need on Island, Rootsi, Norra, Hispaania, Sloveenia ja Portugal. Rootsi puhul näitavad Duvander ja Johansson (2012), et esimene ülekandmisõiguseta isakuu, mida tasustati 90% ulatuses palgast, suurendas lapsehoolduspuhkuse kasutamist kõigi selleks õigustatud isade seas 43 protsendilt 1994. aastal 75 protsendile 1995. aastal, vaatamata selle kokkulangevusele majanduskriisiga. Teine isakuu, mis võeti kasutusele 2002. aastal ja mida tasustati 80% ulatuses, suurendas ka isapuhkuse kasutamist (Duvander ja Johansson, 2012). 1990. aastate majanduslanguse ajal langes lapsehoolduspuhkuse tasustamise määr, kuid isadele mõeldud kuuajaline puhkus jäeti sellest vähendamisest välja ja hüvitati kõrgemal tasemel (1995. aastal 90% ja 1996. aastal 85%), kuni üldiseks hüvitistasemeks määrati 80% 1998. aastal (Johansson, 2010). Esimene isakuu reform muutis Rootsi isade käitumist tänu poliitilisele otsusele jätta isade kõrge palgaasendus majanduslanguse ajal tehtud üldisest palgataseme kärpimisest välja. Teine isakuu kinnitas ülekantavust ja kõrget tasustamist puudutavate aspektide olulisust.

Kaasava isaduse ideaal on arenenud riikides populaarseks saanud, kuid isegi sellised riigid nagu Soome, kes on kehtestanud lapsehoolduspuhkusele individuaalse isakvoodi, ei ole praktikas saavutanud loodetud vanemate hoolejagamises soolist võrdsust. Vähene toetus ja negatiivne suhtumine või surve töökohal takistab isadel puhkuse võtmist. Soomes on siiski näha hoiakute muutumist ning alates 2001. aastast on palgatöötajate seas kasvanud just nende osakaal, kes leiavad, et isadel on lihtne minna vanema- või lapsehoolduspuhkusele; eriti tugevalt on seda näha erasektori töötajate seas (näiteks vanemapuhkusele minemist isade jaoks kergeks hindavate erasektori palgatöötajate osakaal on kasvanud 32 protsendilt 59 protsendile) (Gender Equality Barometer, 2017). Isade võetud vanemapuhkuse päevade osakaal on kõigis Põhjamaades kasvanud käsikäes vanemapuhkuse reformidega. Nende lapsehoolduspuhkuse kasutamise mudelit varjutab siiski asjaolu, et märkimisväärne osa isadest ei kasuta vanemapuhkust isegi siis, kui see on neile ette nähtud. Tundub, et hoolimata katsetest suurendada isade osalust ülekandmatute puhkuseperioodide kehtestamise kaudu, ei ole kõigil isadel võimalust ega soovi kasutada vanemapuhkust. Põhjamaade tõendid näitavad, et vanemapuhkust mitte kasutavate isade osakaal ei ole tähtsusetu, varieerudes vahemikus 10–25% (Saarikallio-Torp. & Miettinen, 2021).

⁴ Näiteks Itaalias lisandub vanemapuhkusele boonusena juurde 1 kuu, kui isa võtab vähemalt kolm kuud vanemapuhkust, Portugalis 1 kuu ja Horvaatias 2 kuud kui mõlemad vanemad kasutavad vanemapuhkust (EIGE, 2019). Hispaanias saavad isad alates 2021. aastast 16 nädalat vanemapuhkust ehk sama palju kui emad, sealjuures säilib nende palk 100% ulatuses. (<https://www.safeguardglobal.com/resources/blog/paternity-leave-in-spain>).

2. Müksamine kui võimalus isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise kasutamise edendamiseks⁵

Isade kojujäämise ja tööelust ajutiselt kõrvale astumise toetamiseks on kasutatud erinevaid levinud mõjutusmeetodeid (toetused, seadused, kampaaniad). Kampaaniad alati käitumist ei mõjuta, sest inimesed ei ole enda stereotüüpsusest teadlikud ja märkavad seda kergemini teiste puhul (Bohnet, 2016). Seetõttu võib olla abiks sekkumine, mis inimeste käitumist loomulikus otsustuskeskkonnas märkamatuks ja soodsalt viisil suunab.

2.1 Müksamine ja selle taust

Viimased kümmekond aastat oleme näinud käitumisteaduste populaarsuse hüppelist kasvu nii era- kui ka avalikus sektoris. Ühelt poolt on eksperimentaalpsühholoogilised teadusavastused käitumisökonoomikas näidanud, et klassikalised ja ühesed eeldused inimesest kui ratsionaalsest tegutsejast ei pea paika, kuivõrd otsused sõltuvad kontekstist ning inimeste eelistused ei ole seetõttu püsivad (Baldwin, 2014). Teisalt võimaldab konteksti uurimine ja käitumisteaduste rakendamine avalikes huvides poliitikaid varasemast efektiivsemalt rakendada ning paremaid tulemusi saavutada.

Müksu definitsioon

Vastavalt Thaleri ja Sunsteini (2008) definitsioonile on **müks** (ingl *nudge*) tagasihoidlik sekkumine, väike muudatus valikute arhitektuuris, mis mõjutab inimeste käitumist ennustatavas suunas, kuid ei piira tema valikuvabadust (st ei keela teatud valikuvariante) ega muuda oluliselt inimese majanduslikku olukorda (nt rahaline trahv ei ole müks).

Pelle Hanseni hilisema täpsustuse kohaselt **toimib müksamine üksikisikute ja gruppide otsustusprotsessides esineva kognitiivse piiratuse, kallutatuse ning harjumuste tõttu**, mis takistavad inimestel selles olukorras ratsionaalselt käituda, enda huvidest lähtuvalt. Müksamine võtab taolisi takistusi arvesse ning kasutab neid oma püüdlustes (Hansen, 2016).

Kuna inimestel on infohõlkes keskkonnas vaja teha kiireid otsuseid, vältides samal ajal liigset kognitiivset pingutust, on nende mõtlemisele iseloomulik piiratud ratsionaalsus. (Simon, 1990). Üldistatult põhinevad müksud teadmistel, kuidas selline pingutust vältiv otsustusprotsess töötab – me ei käitu alati ratsionaalselt, lähtume otsustamisel sageli (enese teadmata) erinevatest rusikareeglitest (heuristikud), oleme mõjutatud meisse „sisseprogrammeeritud“ kognitiivsest kallutatusest ehk mõttevigadest (ingl k *bias*) või juba harjumuspärasest ja õpitud käitumisest. Neid asjaolusid arvesse võttes on võimalik kujundada meid

⁵ Siin peatükis on kasutatud ideid ja viiteid varasematest Emori ja Sotsiaalministeeriumi soostereotüüpide müksamise aruannetest (nt Hämmäl *et al*, 2021). Lugeja mugavuse tagamiseks kordame, mitte ei suuna lugema varasemat raportit.

ümbritsevat füüsilist, sotsiaalset ja psühholoogilist konteksti nõnda, et see suunab inimesi suurema tõenäosusega teatud viisil käituma.

Käesolevas uuringuprojektis on üheks kallutatuse näiteks soostereotüübid, millega tuleks keskkonna kujundamisel ja müksude väljatöötamisel arvestada. Fookuses on osa isade harjumus isapuhkust mitte kasutada: jätta süvenemata, informatsiooniga tutvumata, taotlus täitmata või puhkus täiel määral välja võtmata. Müksatakse kõikidele isadele mõeldud võimalust isapuhkust võtta, jättes samas alles kõik võimalused teisiti käitumiseks. Siin peitub müksamise eelis – see ei kohusta ja ei piira, samas suurendab käitumise muutumise tõenäosust.

Mükse ei kasutata eesmärgiga asendada seadusi või ametlikke reegleid, vaid pigem lisameetmena, teades, et **müksude mõju on üldjuhul piiratud, kuid tänu soodsale kulu-tulu suhtele on nad rakendamist väärt.** Lisaks sellele on oluline märkida, et kõik inimesed juba tegutsevad keskkonnas, kus on erinevad mõjutajad (valikute arhitektuur), st inimeste otsuste ja käitumise mõjutamine leiab aset pidevalt. Rakendatavad müksud peaaugult lihtsalt asendavad või täiendavad olemasolevaid mõjutajaid. Seeläbi saame valitud poliitika tulemusi maksimeerida.

Tänaseks on üha suurem hulk riike oma valitsuste juurde loonud vastava kompetentsiga üksused. Näiteks tegutsevad Inglismaa, USA, Taani, Singapuri, Kanada ja Prantsusmaa valitsuste juures asutused, mis toetudes käitumisökonoomika teadmiste, töötavad välja meetmeid müksamaks kodanikke maksukuulekamalt käituma, tervislikumalt toituma, pensionipõlveks säästma, tervisesporti tegema või muid poliitikaeesmärke täitma (Halpern ja Sanders, 2016). **Olenevalt probleemi iseloomust võivad müksud olla traditsioonilistest sekkumistest tõhusamad**, näiteks säästmise puhul on Taani näitel illustreeritud, et maksusoodustused ei pruugi toimida niivõrd hästi kui käitumuslikud võtted (Chetty *et al.*, 2014). Eestis on müksamist kasutanud maksu- ja tolliamet (Vainre *et al.*, 2020), lähenemist on rakendanud ka politsei- ja piirivalveamet, maanteeamet, sotsiaalministeerium jt.

2.2 Kuulsamad näited müksamisest avalikus sektoris

Klassikaline näide müksamisest on USA koolisööklates laste lõunasöökid tervislikumaks muutmine toidu ümberpaigutamise abil. Asetades tervislikumad valikud, nt õunad ja porgandid, laste käeulatusse ning ebatervislikumad toidud eemale, saavutati puu- ja juurviljade suurem osakaal kooliõpilaste söögikorrast (Thaler ja Sunstein, 2008).

Teine kuulus edulugu müksamise vallast on pensionipõlveks raha kogumine. Benartzi ja Thaleri uurimustöö raames suudeti vaikimisi valikute seadistamisega pensionipõlveks kogutud hoiuseid 40 kuuga suurendada 3,5% tasemelt 13,6% peale. Programm nimega “Save More Tomorrow” (SMarT) põhineb teadmisel, et protsesside lihtsustamine kutsus esile soovitud käitumise (Benartzi ja Thaler, 2007).

Lisaks eelmainitud näidetele, mis illustreerivad valikute arhitektuuri olulisust otsuste suunamisel, on populaarsust kogunud sotsiaalsetel normidel põhinevate müksude väljatöötamine. Näiteks on võimalik energiatarbimist vähendada, viidates faktile, et sama tänava inimesed kasutavad keskmiselt vähem elektrit. Samuti vähendati Inglismaal liigsete antibiootikumide väljakirjutamist, esitades enim retsepte välja kirjutanud arstidele võrdluse teiste kolleegidega (Halpern, 2017).

Isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise kasutamine ning eesmärgipärane kasutamine on miski, mida saab mõjutada pikema aja vältel. See tähendab, et müks ei pruugi kohest mõju näidata, kuna sõltub suuresti perekonnast ja töökohast. Küll aga saab müksata isasid viima end kurssi isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitisega ning planeerima oma isapuhkust ette. Selleks on vaja kavandada müksuideed, mida saab kasutada kas rakendusüraingu raames või hiljem tulevikus. Uuringu raames piloteeritakse ühte müksu ning antakse soovitusi teiste paljulubavate lisamüksude osas.

2.3 Müksude väljatöötamise mudelid

Selleks, et müksude väljatöötamist lihtsustada, on brittide müksamisüksus *Behavioural Insights Team (BIT)* koostöös teadlastega välja töötanud kaks teaduslikku raamistikku inimkäitumise mõjutamise põhimõtete kohta: MINDSPACE ja EAST. Kuna tegemist on sarnaste raamistikega, tutvustame põhjalikumalt hilisemat, EAST metoodikat (Service *et al.*, 2015). Toome selgituste all ka näiteid võimalikest ITVH müksudest.

Lisaks EAST raamistikule kasutame detailsemate ideede väljapakumiseks ka Kantar Emori meeskonna poolt väljatöötatud VEENA & MÜKSA mudelit, mis võtab kokku kümme olulist inimkäitumist suunavat printsiipi ja on inspiratsiooni saanud MINDSPACE ja EAST mudelitest.

EAST (Service *et al.*, 2015) raamistiku järgi peavad rakendatavad müksud olema:

- **Lihtsad (easy)**. Müksu sisuks on näiteks protsessi lihtsustamine takistuse eemaldamiseks või info selgel kujul edasiandmine. Inimese töömälu piiratus tõttu aitavad erinevad lihtsustamised vähendada inimese kognitiivset koormust. Nii saab inimene väiksemate takistustega argumentidesse või tegevusse süveneda ja see suurendab soovitud suunas tegutsemise tõenäosust. Lihtsustamiseks saab näiteks luua väikesteks sammudeks võetud kontrollnimekirja, vähendada valikuid, seada soovitatav valik vaikimisi valikuks, pakkuda esmamuljet tasakaalustavat usaldusväärset infot jne. Ka kommunikatsioonis kasutatav keel, terminid ja skeemid toetavad (või ka pärsivad) sõnumite kohalejõudmise sujuvust. Näiteks võib müksuks kujuneda mõne takistava teguri eemaldamine täiendava vanemahüvitise taotlemise protsessis. Samuti võivad isapuhkuse võtmist soodustada lihtsamad valikud, näiteks väiksem hulk peretoetusi, aga suurema hüvitismääraga. Ka vaikimisi valik võib olla müks, mida kaaluda.
- **Ahvatlevad (attractive)**. Ahvatleva müksu eesmärk on püüda inimese tähelepanu ning tuua välja või suurendada väärtust, mida valiku tegemine talle pakub. Näiteks aitab valiku väärtust suurendada valiku raamistamine võidu asemel kaotusena. Seda seetõttu, et kardame kaotusi enam kui soovime sama suuri võimalikke võite (kaotusekartuse põhimõte, *loss aversion*). Samamoodi võib olla efektiivne sõnumi personaliseerimine, valikute ja nende mõjude võrdlevalt koos esitamine, uue või huvitava info andmine ning omanikutunde suurendamine. Isapuhkuse puhul võib näiteks väga üldine teavituse peretoetusest tunduda mehele ebaoluline.
Mainitud kaotusekartuse müksu uuritakse ka kvalitatiivuuringus: kas kaotatud võimalusena saaks raamistada näiteks hüvitise rahalist summat või hoopis emotsionaalsemalt lähenedes, kaotatud võimalus oma väikselapsega kvaliteetsega veeta. Ka nimetus „isapuhkus“ võib selle taotlemisel tööandjalt tuua kaasa soovimatuid ja puhkusele viitavaid seoseid ning seega mõjuda negatiivselt. Samuti võib väärtust tõsta raamistamise kaudu. Näiteks saab välja tuua isapuhkusega kaasnevat kasutegureid lapsele, perekonnale ja isale endale. Isapuhkuse taotlemise lõpptähtaja lähenedes võib pakkumine nappuse tajumisel muutuda (enam pole kaua aega jäänud, et puhkus välja võtta) atraktiivsemaks. Oluline on, et nappust tuuakse esile õigeaegse müksuga.
- **Sotsiaalsed (social)**. Inimeste käitumist mõjutavad sotsiaalsed normid ja sõnumitoojad ning info valiku suure populaarsuse kohta. Nii võivad käitumist soodustada tagasiside andmine, võrdlev info teiste parema soorituse kohta ning vastastikkus. Näiteks juba ainuüksi fakt, et enamik isasid on oma täiendavat vanemahüvitist kasutanud, võib olla mõjus ülejäänute müksamiseks. Seda saab siduda mõne muu müksu idee juurde, näiteks õigesti ajastatud teavitusega. Sõnumitoojana võib kaaluda nii lapse ema kui ka tööandjat just varasema väljavõtmise soodustamiseks.
Üheks suurimaks sotsiaalseks mõjutajaks võivad isapuhkuse taotlemisel olla tööandja/-kaaslased. Tööandja/-kaaslaste suhtumine isapuhkuse võtmisesse ja nende isiklik käitumine (kas on eeskujud, kes toetavad isapuhkust) võib tekitada olukorra, kus isad ei soovi puhkust võtta, sest kardavad sissetuleku kaotamist või töökaaslaste negatiivset suhtumist (meie peame töö ära tegema). Seega on tähtis müksamisel keskenduda ka töökeskkonnale ning muuta ka seal isapuhkus väärtuslikuks või soovitatavaks käitumiseks.

- **Õigeaegsed** (*timely*). Õigeaegne müks viitab ajastamise ja planeerimisega seotud müksudele. Nii võivad käitumist soodustada õigeaegsed meeldetuletused, konkreetsed tähtajad, väikesed võidud protsessis, valmis mõeldud plaan, kohe saabuvate hüvedega tuleviku plaanid ning avalikult võetud kohustused. Näiteks kui emade puhul annab rasedusega arvelevõtmine võimaluse tulevase lapsevanemaga riigipoolseks suhtluseks, siis isade poole on võimalik ametlikult pöörduda alles pärast lapse nime registreerimist. Arvestades, et täiendavat vanemahüvitist on võimalik välja võtta juba enne lapse sündi, tekitab see kommunikatsiooni mõttes teatud ajalise nihke. Üks võimalik ajastusmüks tekib enne lapse 1,5-aastaseks saamist, kui lõpeb vanemahüvitise periood. Samuti tasub tulevikku vaatavalt kaaluda meeldetuletust nendele isadele, kelle 2020. aasta suvest alates sündinud lapsed hakkavad 3-aastaseks saama, kuid kes pole veel täiendavat vanemahüvitist välja võtnud. Üks sobiv hetk sõnumi jaoks oleks ka periood, mil laps teeb oma arengus järgmise sammu. Mõlema vanema osalemine lapse eest hoolitsemisel sellel hetkel aitab lapsel paremini väljakutsetega toime tulla. Samuti soodustab tegevuse lõpuleviimist selge plaani olemasolu. Isadel peaks olema võimalus kiirelt ja lihtsalt teha plaan, kus on kirjeldatud, millal ja kuidas nad käitumist (puhkamist) läbi viivad.

2.4 Müksude mõju mõõtmisest üldisemalt

Oluline on märkida, et müksu mõju lõppeesmärgile ehk täiendava vanemahüvitise kasutamisele ei ilmne kohe, vaid viitega. Arvestades, et isadel on aega täiendavat isapuhkust välja võtta kuni lapse 3-aastaseks saamiseni, ei ole realistlik eeldada, et 2021. a oktoobris-novembris piloteeritud müksud annaksid lõpliku tulemuse selle aastanumbri sees. Otsus sünnib viitega nii tööelu (tööandja teavitamine ja kokkulepped tööülesannete osas) kui ka pereelu vaates (puhkuste ja ühistegevuste planeerimine, sissetulekute ajatamine jm). Seetõttu on testimisel mõttekas kasutada ka kaudseid mõõdikuid müksu mõju hindamiseks. Olenevalt müksu olemusest võib see olla näiteks teavituskirja kaudu Sotsiaalkindlustusameti (SKA) kodulehele suundunud inimeste arv.

Pakume üldiseks meetodiks müksude mõju hindamisel randomiseeritud kontrolluuringu (ingl *randomized controlled trials*, RCTs). See on teaduslik lähenemine, mis on tituleeritud brittide Behavioural Insights Team'i ehk nende n-ö müksamisüksuse (ingl *Nudge Unit*) poolt parimaks meetodiks erinevate poliitikameetmete ja sekkumiste efektiivsuse hindamiseks. RCT seisneb selles, et katses osalevad isikud jagatakse juhuslikkuse alusel katsegruppi (teisiti öeldes ka testgruppi) ning kontrollgruppi. Katsegrupis on müksatavad isikud ning kontrollgrupp toimib tavapäraselt, ilma sekkumiseta. Hiljem võrreldakse nende kahe grupi tulemusi. Vajadusel võib katsegruppe olla rohkem. Randomiseeritud kontrolluuring tugineb eeldusel, et kõik ülejäänud otsust mõjutavad tegurid on gruppide vahel võrdsed ning see eeldus omakorda vajab võimalikult suurt valimit. Mõnel juhul võib olla otstarbekam kasutada ka kontrollperioodi ja testperioodi, mõõtes müksu mõju kogu grupile ja võrreldes tulemusi kogu grupi peale kokku. Sel juhul on oluline veenduda, et samale perioodile ei jääks teisi olulisi sündmuseid, uudiseid või kampaaniaid. Kuigi RCT meetodit peetakse üldiselt mõju hindamisel korrektsemaks lähenemiseks, ei pruugi sihtgrupi jagamine alati olla võimalik. Seda näiteks juhul, kui me ei saa olla veendunud, millistest teistest kanalitest sama info sihtrühmani jõuab.

Lisaks eelkirjeldatud objektiivsetele käitumuslikele väljunditele on võimalik mõõta ka reaktsioone hüpoteetilistes olukordades või hinnata enesekohase ankeedi mõõdikuid. Seda eelkõige juhul, kui müksu idee rakendamine eeldab suuri investeeringuid (nt IT arendus) ja kui ei ole võimalik müksu mõju elulises olukorras hinnata (puudub otsekontakt sihtrühma hilisema käitumise mõõtmiseks). Sellistel puhkudel tasuks riskide maandamiseks ette võtta pigem laboratoorne eksperiment, kuid käesoleva uuringu kontekstis näeme seda lähenemist pigem varuvariandina.

II OSA: KÜSITLUS ISADE SEAS

3. Küsitlus isade seas: eesmärk, metoodika ja tulemused

3.1 Küsitluse tehniline informatsioon

Käesolevas rakendusuuringu kasutati kvalitatiivuuringu sihtrühmani jõudmiseks lühikest veebiküsitlust. Sihtrühmaks olid isad, kes on saanud lapse ajavahemikus 1. juuli 2020 kuni uuringu läbiviimise lõpuni (9. august 2021). Küsitlus oli vastamiseks avatud 12. juulist 9. augustini 2021. Vastata oli võimalik nii eesti kui ka vene keeles. Veebiküsitlus toimus Kantar Emori veebikeskkonnas FeedbackForest.

Vastamiskutse saadeti Kantar Emori kontaktibaasis olevatele 20–50aastastele meestele palvega vastata hiljuti isaks saanud meestel (kontaktibaasis vanemlikku staatust ega lapse vanust määratletud ei ole). Lisaks jagati uuringut Facebookis sponsoreeritud postitusena samuti 20–50aastaste meeste hulgas. Mõlemal juhul pöörduiti meeste poole nii eesti kui ka vene keeles.

Küsitlusele vastas kokku 294 sihtrühma sobivat isa. Kuna valimibaasiks ei olnud võimalik võtta kõiki alates 2020. aasta juulist isaks saanud mehi, koostatud ei ole üldkogumile vastavalt valimimudelit ning saadud lõppvalimi sotsiaal-demograafilisi näitajaid ei olnud võimalik võrrelda üldkogumi näitajatega (ning neid vajadusel vastavaks kaaluda), siis ei saa rangelt rääkida esinduslikust valimist. Siiski valideerib saadud tulemusi see, et 64% valimisse sattunud isadest olid võtnud isa täiendavat vanemahüvitist ning see vastab Sotsiaalkindlustusameti registriandmetele.

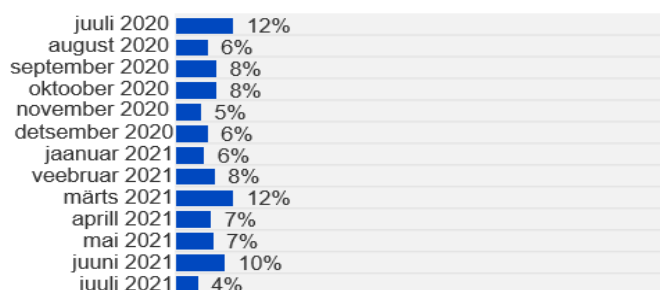
Kvalitatiivuuringusse osalejate värbamise eesmärgil kogutud kvantitatiivne informatsioon on lisatulem, mis andis vestluringideks taustainfot. Edaspidi esitatud kvantitatiivseid andmeid on esitatud informatiivselt ja need pole laiendatavad kõigile Eesti isadele, kellel on laps sündinud vahemikus 1. juuli 2020 kuni august 2021.

Veebiküsitluse kutsetekstid on toodud Lisas 2 ning ankeet kogumahu Lisas 3. Ankeet sisaldas küsimusi, millega määrata fookusgruppidesse sobivaid osalejaid, kuid ka erinevaid küsimusi isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise teadlikkuse ning selle kasutamise kohta. Lisaks uuriti isade hoiakuid seoses perekonna, töö- ja pereelu ühitamisega ning soonormidega. Taustaandmetest kaardistati elukoht, sotsiaalne staatus, sissetulek ja laste arv.

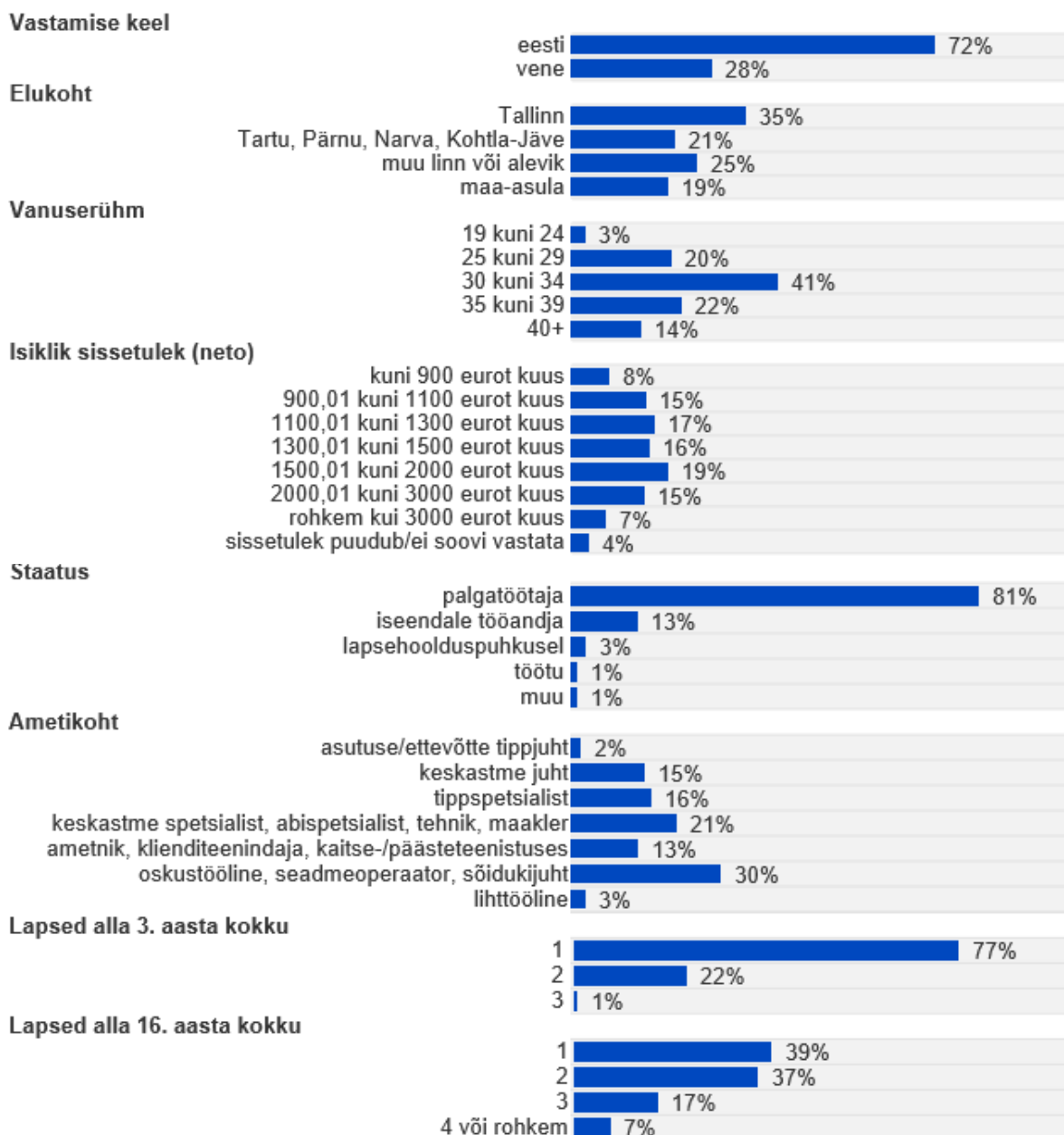
3.2 Vastajate sotsiaal-demograafiline taust

Joonis 1 Vastajate pärast 01. juuli 2020 sündinud lapse sünnikuu

Lapse sünnikuu



Joonis 2 Vastajate sotsiaal-demograafiline profiil



3.3 Peamised tulemused

Järgnevalt on esitatud küsitlusuuringu peamised tulemused.

Puhkuse võtmine

Hinnangud puhkuse võtmise võimalusele erinevad statistiliselt oluliselt isade koduse suhtluskeele ning ametikoha lõikes. Venekeelsed isad hindavad puhkusele jäämist keerulisemaks kui eestikeelsed isad. Kontoritöötajate hinnangul on 30-päevase nii põhi- kui ka isapuhkuse võtmine kergem kui teiste ametigruppide hinnangul. Oskustöölised hindavad seda aga keskmisest raskemaks. Vanus ja sissetulek ei ole puhkuse võtmise võimalikkusega seotud.

Teadlikkus isapuhkusest ja isa täiendavast vanemahüvitisest

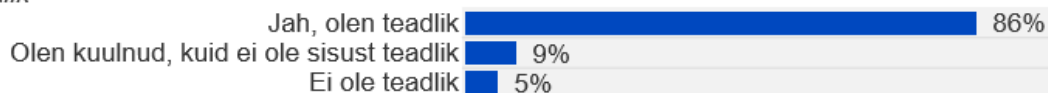
Vastanud isadest 86% on isapuhkusest ja isa täiendavast vanemahüvitisest teadlikud. Isad, kelle kodune keel on vene keel, on vähemal määral isapuhkusest ja isa täiendavast vanemahüvitisest teadlikud (78%) kui eesti keelt kõnelevad isad (90%). Valdavalt on teadlikkus kõrge.

Joonis 3 Isade teadlikkus isapuhkusest ja isa täiendavast vanemahüvitisest

Teadlikkus isapuhkusest ja ITVH-st

Küsitud kõigilt vastajatelt (n = 294)

Üks vastus võimalik



Isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise kasutamine

64% vastanud isadest on kasutanud isapuhkust koos isa täiendava vanemahüvitisega. Nende isade hulgas, kes on isapuhkusest ja ITVH-st teadlikud, on seda kasutanud 74% ning 26% ei ole kasutanud. Ka kasutamise osakaal on eestikeelsete isade (69%) hulgas statistiliselt oluliselt kõrgem kui venekeelsete isade seas (52%). Valdavalt on kasutajad nooremapoolsed isad, alla 35-aastased. Muud sotsiaal-demograafilised näitajad isapuhkuse võtmist oluliselt ei mõjuta.

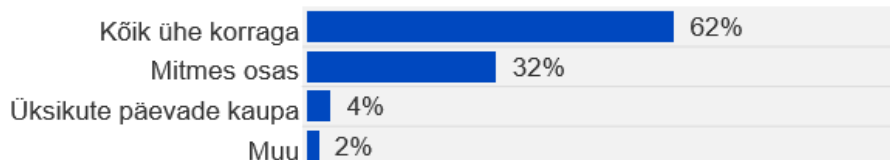
Valdavalt võetakse kõik päevad ühekorraga välja: nii on teinud 62% isapuhkust kasutanud isadest. 32% on seda välja võtnud mitme osana, 4% on kasutanud isapuhkust üksikute päevade kaupa. Oskustöölised on isapuhkuse pigem ära kasutanud ühekorraga, samas kui tippjuhid ja spetsialistid kasutavad isapuhkust valdavalt mitmes osas.

Joonis 4 Isapuhkuse kasutamise järjestikkus

Isapuhkuse päevade kasutamise järjestikkus

Küsitud neilt, kes on ITVH-d kasutanud (n = 188)

Üks vastus võimalik



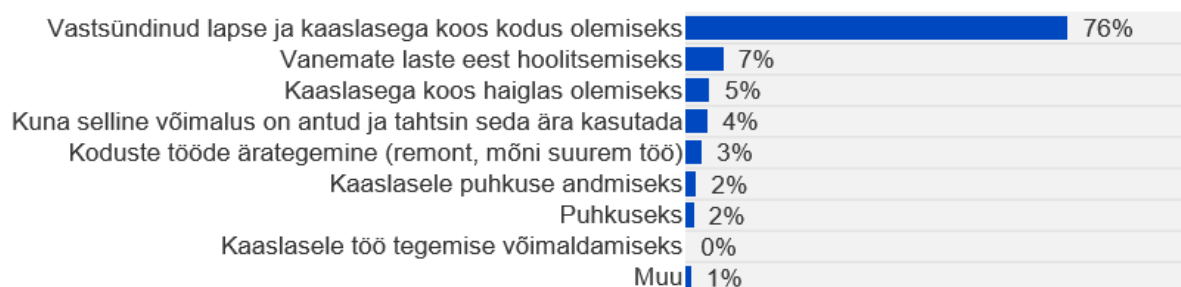
Isapuhkuse kasutamise eesmärgina toob enamik isadid välja vastsündinud lapsega ja kaaslasega koos kodus olemise (76%). Muid põhjuseid mainiti oluliselt vähem, nende hulgas nii vanemate laste eest hoolitsemist, kaaslasega koos haiglas olemist, võimaluse ärakasutamist kui ka koduste tööde tegemist ja kaaslasele puhkuse andmist.

Joonis 5 Isapuhkuse kasutamise eesmärk

Isapuhkuse kasutamise peamine eesmärk

Küsitud neilt, kes on ITVH-d kasutanud (n = 188)

Üks vastus võimalik



Isapuhkuse kasutamise ajal on suurema osa isade hinnangul (80%) kodune lastega tegelemine jagatud isa ja kaaslase vahel võrdselt; sh 14% ütleb, et laste eest hoolitses peamiselt ema.

Mittekasutamine

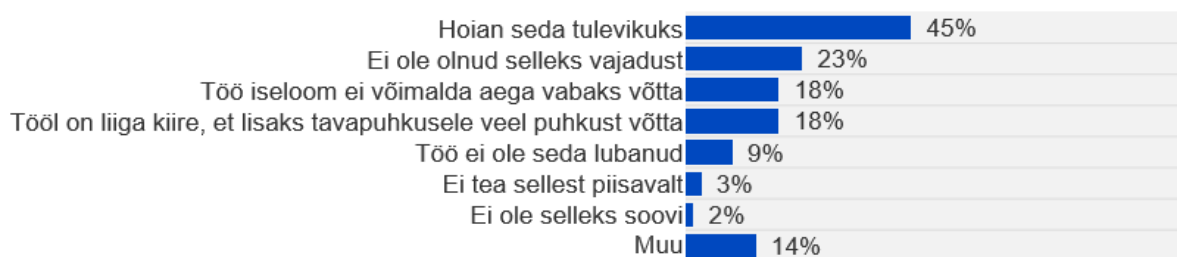
Isapuhkust mitte kasutanud isad toovad selle põhjenduseks välja eelkõige kolm põhjust: tulevikuks hoidmine, vajaduse puudumine ja töökoha koormus. 45% mittekasutanud isadest ütlevad, et nad ei ole isapuhkust välja võtnud, kuna hoiavad seda tulevikuks. 37% ütleb, et põhjuseks on töö iseloom või kiired ajad töökohal. 23 protsendil mittekasutajatest ei ole selleks enda sõnul veel vajadust olnud. Võimalik oli valida mitu vastusevarianti, seega põhjuseid sai märkida mitu.

Joonis 6 Isapuhkuse mittekasutamise põhjused

Isapuhkuse mitte-kasutamise põhjused

Küsitud neilt, kes ei ole ITVH-d kasutanud (n = 65)

Mitu vastust võimalik



Valdav osa isadest, kes veel ei ole isapuhkust kasutanud, plaanib seda tulevikus teha: pea pooled neist (49%) kindlasti ja viiendik pigem plaanivad. 26% pole kindlad ning 5% pigem ei plaani seda kasutada. Neid, kes kindlasti ei plaani kasutada, küsitlusele vastanute seas ei olnud.

Hoiakud

Hoiakute plokis küsiti isade arvamust 16 väite kohta. Kõik väited on seotud töö- ja pereelu ühitamise ja soorollidega (vt **Error! Reference source not found.**).

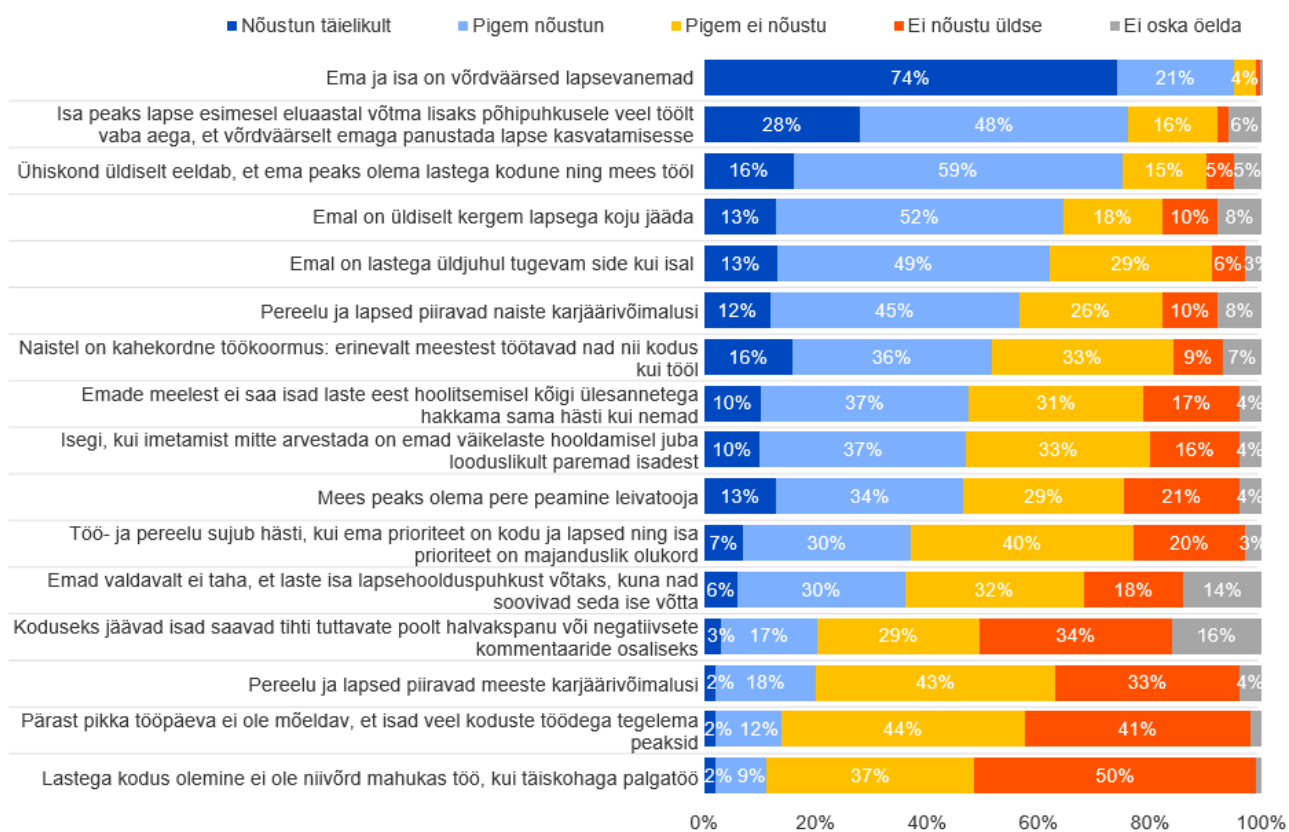
Kõige sagedamini nõustutakse väitega „Ema ja isa on võrdväärsed lapsevanemad“, millega nõustub 95% isadest. Pigem tugev nõustumise osakaal on ka väidetel „Isa peaks lapse esimesel eluaastal võtma lisaks põhipuhkusele veel töölt vaba aega, et võrdväärselt emaga panustada lapse kasvatamisse“ – 76% – ning „Ühiskond üldiselt eeldab, et ema peaks olema lastega kodune ning mees tööil“ – 75%.

Kuigi nende väidetega nõustumine viitab, et isad tähtsustavad oma rolli lapsevanemana, kuid ligi 2/3 isadest nõustub ka väidetega „Emal on üldiselt kergem lapsega koju jääda“ ning „Emal on lastega üldjuhul tugevam side kui isal“.

Vähesed nõustusid väidetega „Lastega kodus olemine ei ole niivõrd mahukas töö kui täiskohaga palgatöö“ (12%) ning „Pärast pikka tööpäeva ei ole mõeldav, et isad veel koduste töödega tegelema peaksid“ (14%). See kirjeldab mõistmist, et kodus lastega tegelemine on raske töö ning ei ole n-ö puhkus.

Huvitav on võrrelda nõustumist väidetega „Pereelu ja lapsed piiravad naiste karjäärivõimalusi“ ning „Pereelu ja lapsed piiravad meeste karjäärivõimalusi“. Isad mõistavad, et kuigi naistel võib olla meestest kergem lapsega töölt koju jääda, mõjub see piiravalt nende karjäärile. Meeste karjäärivõimalusi pereelu ja lapsed nende hinnangul nii palju ei mõjuta ja selle hinnangu taga on fakt, et valdavalt jäävad lastega koju naised.

Joonis 7 Väidetega nõustumine



III OSA: KVALITATIIVUURINGU TULEMUSED

4. Kvalitatiivuuringu sissejuhatus

Rakendusuuringu teiseks etapiks oli kvalitatiivuuring. Selle põhieesmärgiks oli mõista, kuidas isad mõttestavad isa täiendava vanemahüvitise kasutamist ja mittekasutamist, milline on perekonna töö- ja pereelu ühitamise korraldus ning milline on teadlikkus isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise võimalustest. Kvalitatiivuuringu üks eesmärke oli välja töötada isade persoonad ehk tüpaažid, mis oleksid üheks võimalikuks aluseks müksude väljatöötamisele, kuid võimaldaksid isade hoiakuid ja käitumist paremini mõista ka edasistes neile suunatud tegevustes, mis jäävad väljaspoole käesolevat uuringut. Eesmärkide täitmiseks viidi läbi fookusgrupid ja süvaintervjuud isadega (kelle perre sündis laps 1. juulil 2020 või hiljem) ja tööandjatega.

Kvalitatiivuuring on oma olemuselt süvitsi minev ja võimaldab uuringuteemasse tuua tõlgendusi, kogemuslugusid ja reaalse praktika näiteid. Kvalitatiivne andmekogumine jätab ruumi ennekõike avatud vastuste ja mõtteviiside kogumiseks. Seeläbi saab koguda isade reaalseid kogemusi ning otsuste langetamise tingimusi, et paremini mõista isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise kasutamist või kasutamata jätmist.

Fookusgrupi-intervjuu on pool-struktureeritud kava järgi kulgev rühmavestlus (kuni 8 inimest grupis). Fookusgruppidel on kaks peamist eelist: see on ajatõhus kvalitatiivne meetod, sest korraga saab intervjuerida mitut sihtrühma esindajat. Samuti on fookusgruppide oluline eelis grupidünaamika, mis tekib, kui vestluses on rohkem osapooli ja tekib kogemustega kas haakuvusi või hoopis vastupidiseid arvamusi. Fookusgrupid sobivad sihtrühmadele, kes on oma üldnimetaja poolest sarnased (praeguse uuringu raames hiljuti isaks saanud mehed). Fookusgrupid kestavad üldiselt kuni 2 tundi.

Üks ühele süvaintervjuu on pool-struktureeritud kava järgi kulgev vestlus uurija ja uuringus osaleja vahel. Meetod võimaldab sügavuti avada üksikindiviidide kogemusi. Vestluses osalejale on see ka üldjuhul ajatõhusam meetod, sest üks ühele intervjuu kestab tavaliselt kuni tund aega; samas kui fookusgrupid kestavad keskmiselt 2 tundi. Üks ühele süvaintervjuusid eelistatakse ka siis, kui on teada, et intervjueritavate jaoks ühise kokkusaamisaja leidmine võib osutuda väga keeruliseks.

Kõik vestlusringid ja süvaintervjuud viidi läbi distanttsel meetodil – fookusgrupid Microsoft Teamsi keskkonnas ning süvaintervjuud kas MS Teamsi keskkonnas või mobiilikõne kaudu, vastavalt osaleja eelistusele.

4.1 Kvalitatiivuuring isadega

Vastajateni jõuti kvantitatiivse uuringu kaudu, kus sihtrühma sobivad isad said jätta oma kontakti, nõusolekuga, et nendega võib uuringuga seoses ühendust võtta. Värbamiseks jagati kvantitatiivset uuringut nii läbi Kantar Emori baasi kui ka sotsiaalmeedias. Keskmisest teadlikumate osalejate vältimiseks ei avaldatud neile värbamisprotsessis uuringu teemat, vaid kirjeldati seda üldiselt töö- ja pereelu kombineerimisele keskenduva uuringuna.

Veebiuurings nõusoleku andnud meestega võeti ühendust meili teel ning täpsustati üle osalejate privaatsus ja õigused. Seejärel sobitas Kantar Emori värbamiseksperit nõusoleku andnud meestega sobivad vestlusringide ajad. Päev enne toimumist saatis projektijuht osalejatele ka meeldetuletuse ning fookusgrupi toimumise hommikul said osalejad kohtumise videovestluse ligipääsu lingi. Kõik intervjuud viidi läbi virtuaalselt Microsoft Teamsi keskkonnas.

Osalejate nõusolekul intervjuud salvestati ning nende baasil koostati transkriptsioonid, mis olid edasise analüüsi aluseks. Kvalitatiivses analüüsis on kasutatud varjunimesid ja eemaldatud tundlik informatsioon.

Analüüsis on tsitaatide juures märgitud koos varjunimega ka lisainformatsioon vastaja kohta – vastaja rahvus (EE – eesti, RUS – vene), vastaja vanus täisaastates, alla 16-aastaste laste arv ning ITVH kasutamise staatus (on kasutanud, ei ole kasutanud). Näiteks: Aare, EE, 34, 1 laps, ITVH kasutaja.

Kokku viidi läbi erinevaid intervjuusid 23 isaga. Vestlused toimusid nii eesti kui ka vene keeles ning hoiakuid uuriti nii ITVH-d kasutanud kui ka mittekasutanud isade seas. Plaan oli viia läbi vaid fookusgrupe, kuid venekeelseid osalejaid oli raske ühel ajal kokku saada. Seetõttu läheneti paindlikult ning viidi vastuste saamiseks läbi ka süvaintervjuusid. Osalejate kirjeldus on välja toodud aruande lisa 1.

Isade kvalitatiivuuringu valimid, uurimisküsimused ja andmekogumismeetodid on kirjeldatud järgnevas tabelis.

Tabel 1 Koondülevaade isade kvalitatiivuuringu valimist, uurimisteemadest ja andmekogumismeetoditest

Sihtrühm	Osalejad	Keel	Intervjuu vorm	Peamised teemad
Isad – on kasutanud isapuhkust koos isa täiendava vanemahüvitisega	5	Eesti	Fookusgrupp	Töö- ja pereelu korraldus, isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise infoallikad, teadlikkus ja kasutamine. Kasutamise/mittekasutamise põhjused ja tulevikuplaanid, töökoht ja puhkus, lapsehoolduspuhkus, hoiakud soonormide ja rolliootuste puhul.
Isad – on kasutanud isapuhkust koos isa täiendava vanemahüvitisega	3	Eesti	Fookusgrupp	
Isad – pole kasutanud isapuhkust koos isa täiendava vanemahüvitisega	4	Eesti	Fookusgrupp	
Isad – pole kasutanud isapuhkust koos isa täiendava vanemahüvitisega	5	Eesti	Fookusgrupp	
Isad – on kasutanud isapuhkust koos isa täiendava vanemahüvitisega	3	Vene	Fookusgrupp	
Isad – on kasutanud isapuhkust koos isa täiendava vanemahüvitisega	1	Vene	Süvaintervjuu	
Isad – ei ole kasutanud isapuhkust koos isa täiendava vanemahüvitisega	1	Vene	Süvaintervjuu	
Isad – ei ole kasutanud isapuhkust koos isa täiendava vanemahüvitisega	1	Vene	Süvaintervjuu	

4.2 Kvalitatiivuuring tööandjatega

Tööandjatega viidi läbi süvaintervjuud – eesmärgiks saada sisekaemust tööandja vaatest isapuhkusele ja isa täiendavale vanemahüvitisele. Kokku vesteldi 5 tööandjaga. Vastajateni jõuti läbi personaalse kontakteerumise. Siht oli vestelda just nende ettevõtete esindajatega, kus võib töötajatel olla töölt eemal viibimine raskendatud. Süvaintervjuud viidi läbi telefonikõne teel.

Tööandjate kvalitatiivuuringu eesmärk ei ole teha üldistusi kõigile tööandjatele, vaid saada sisekaemust erinevate murekohtade kohta, mis võivad isadel isapuhkust ja isa täiendavat vanemahüvitist kasutades esineda. Samuti on rakendusliku uuringu raames oluline mõtestada tööandja rolli isade informeerimisel ja töötajate töö- ja pereelu ühitamise lihtsustamisel.

Tabel 2 Koondülevaade tööandjate kvalitatiivuuringu valimist, uurimisteedadest ja andmekogumismeetoditest

Sihtrühm	Keel	Intervjuu vorm	Peamised teemad
Tööandja 1: toiduainetööstus	Eesti	Süvaintervjuu	Puhkuste korraldamine organisatsioonis, teadlikkus ITHV-st, hoiakud selle suhtes (sh positiivsed ja negatiivsed aspektid), kogemus ettevõttes ITVH-d kasutanud või kasutavate isadega, enda kui tööandja rolli tajumine isade informeerimisel ja julgustamisel ITVH-d kasutama.
Tööandja 2: energeetika ja telekommunikatsioon	Eesti	Süvaintervjuu	
Tööandja 3: müük ja teenindus	Eesti	Süvaintervjuu	
Tööandja 4: avalik sektor	Eesti	Süvaintervjuu	
Tööandja 5: tootmine	Eesti	Süvaintervjuu	

5. Isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise alane teadlikkus ja selle kasutamine

5.1 Isapuhkuse- ja ITVH-alane informatsioon ja teadlikkus

Teadlikkus erinevatest lastevanematele tagatud võimalustest on rakendusüüringu eesmärgi täitmisel olulise rolliga. Üüringu eesmärgiks on, et isad kasutaksid isapuhkust ja isa täiendavat vanemahüvitist ning seda täies mahus enne võimaluse aegumist. Et eesmärki täita, on oluline hinnata, millist teavet ning millistest allikatest isad isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise kohta on saanud.

5.1.1 Informatsioon isapuhkuse ja ITVH kohta

Muutunud isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise süsteem on isade jaoks uus. Muutunud süsteem hakkas kehtima alates 01. juulist 2020. Isad, kellel on ka vanemaid lapsi, puutusid varasemalt kokku vanema isapuhkuse süsteemiga.

Infoallikad, kust isad on isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise kohta kuulnud, on varieeruvad.

- Oluliseks infoallikaks on tutvusringkond – sõbrad, pereliikmed. Sealhulgas mängivad olulist rolli just meessoost tuttavad, kes on ise samuti hiljaaegu isaks saanud. Teades, et keegi suhtlusringkonnas on samamoodi hiljuti lapse saanud, kerkib isapuhkuse ja ITVH teema vestlustes esile. Selle teabe plussiks on ka see, et tuttava soovitusi usaldatakse. See loob tunde, et kui keegi tutvusringkonnast kasutab pakutud võimalust ning jagab head kogemust ka teistega, siis ei kahelda selle kasulikkuses. Tuttavatega saab ka vabas vormis arutada erinevaid võimalusi, plaane ja kogemusi seoses isapuhkuse olemisega. Kuigi see informatsioon ei pruugi alati faktiliselt täpne olla, on see informatsiooni levitamise ja teadlikkuse seisukohast väga oluliseks teabeallikaks.

See oli ka just hiljuti, kus üks sõpruspaar sai lapse, et see oli teemaks, et teie olete esimesed, kes seda täiendavat saate, et see kuidagi erinevatest allikatest hakkas tulema [informatsiooni]. – Aare, EE, 34, 1 laps, ITVH kasutaja.

(...) see tuli mul elukaaslase venna kaudu, kes sai natuke enne seda lapse ja siis ka kuidagi vestluse käigus me rääkisime sellest. – Maanus, EE, 24, 2 last, ITVH kasutaja.

Meil on suur kollektiiv (...) ja eelnevad isad, kes olid just saanud siin augustis – minu laps sündis oktoobris, aga siin ühel vedurijuhil oli augustis, teisel oli septembris laps. Et selles suhtes mul oli väga hästi, et kõik sellised nõksud ma sain nagu eelnevate inimeste pealt teada. – Ahti, EE, 30, 1 laps, ITVH kasutaja.

(...) ja lisaks mul kaks mu head tuttavat olid just saanud lapsed ja me küsisime nende käest, et mis ja kuidas. – Andrei, RUS, 27, 1 laps, ITVH kasutaja.

- Muudatuste ja taotluse suhtes saavad isad informatsiooni ka oma töökoha kaudu, seda eelkõige kas otseselt juhilt, raamatupidajalt või personalijuhilt. Osad isad, kellel oli ka vanemaid lapsi (kelle sünd ei jäänud selle muudatuse ajavahemikku), omasid kogemust eelmise isapuhkuse võtmise süsteemiga, mistõttu neis tekkis järgmise lapse tulekul küsimus, mis nüüd muutunud on.

Enne seda, kui ma seda puhkust üldse kasutasin, lasin ma samuti ka tööle meie personalijuhil järgi uurida, et kuidas nüüd peaks nagu teistmoodi käituma, sest et vana süsteemiga oli nii, et sa läksid töö seisukoha pealt puhkama, nii nagu ikka. Tegid avalduse, said kinnituse, läksid puhkama, aga uuega sa pidid seda tegema ise läbi Sotsiaalkindlustusameti, et mind nagu huvitaski see, et mis asjad ma pean sinna kirja panema, kui kaua ma pean neid ette teavitama jne. – Joonas, EE, 27, 2 last, ITVH kasutaja.

Mina isiklikult sain teada tööandjalt – ta andis mulle lingi, kus vaadata, kus kõike seda taotlema läbi interneti, sellest kõigest teavitas mind tööandja. – Miroslov, RUS, 37, 2 last, ITVH kasutaja.

- Sihtrühma puhul on oma roll ka ajastusel. 2020. aasta suvel oli palju informatsiooni isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise kohta meedias, kuna muudatus oli veel väga värske. Seda kajastasid väljaanded nii internetis kui ka paberikandjal. Informatsioon avalikus meediakeskkonnas mängis rolli isade teadlikkuses ja arutelude tekkimises.

(...) nii palju kui ma mäletan, siis minu meelest realselt ma nägin seda uudist, ERR-is, et asi nüüd muutub. Et kui varem oli isal 10 päeva, siis nüüd hakkab olema 30 päeva. – Karlos, EE, 32, 2 last, ITVH kasutaja.

Oli see kuidagi kas läbi sotsiaalmeedia reklaami või tuligi mingisugune a la Postimehe artikkel, et see hakkab muutuma ja siis kuna tähtaeg oli teada, siis ma vaatasin, et okei, vist läheb nii. – Maanus, EE, 24, 2 last, ITVH kasutaja.

- Teavet on saadud visiitidel ämmaemandate ja sotsiaaltöötajate juures. Kabinettides on voldikud või infolehed, mida on isadele kaasa antud.

Tegelikkuses esimest korda kuulsin esimesel ämmaemandast vastuvõtul. Ämmaemand andis kaasa lipiku ja teavitas mind, et ka seal tulevad muudatused ja kuna lapse tähtaeg oli meil augusti lõpus, et siis oli minu jaoks nagu seda ka vaja teada. – Joonas, EE, 27, 2 last, ITVH kasutaja.

Seda kuulsin mina kõige esimesena sotsiaaltöötajalt, et kuidagi nagu kui naine hakkas käima ämmaemandast juures, siis sealt kuidagi suunati ka veel nagu sotsiaaltöötaja juurde, et see räägiks kõik asjad ära, kuidas asjad on. – Ahti, EE, 30, 1 laps, ITVH kasutaja.

- Isad otsivad ise informatsiooni vastavalt sellele, millisel ajahetkel parasjagu teavet on tarvis olnud. Lisainfot otsitakse sageli teistele infoallikatele lisaks, kuna tuttavatelt, töökohast ja meediast ei saa terviklikku teavet.

Põhiliselt esimese hooga läksin tegelikult eesti.ee lehele, kui ma õigesti mäletan. Seal oli minu arust see alamkateooria "lapse saamine" või midagi taolist ja seal oli hästi pikk nimekiri kõigest vajalikust ja mittevajalikust. Et minu arust sealt ma jõudsingi lõpuks sinna Sotsiaalministeeriumi lehele. – Märta, EE, 26, 1 laps, ITVH kasutaja.

Google'isse lihtsalt kirjutasin ja pärast oli juba arusaadav, et kõik info asub Sotsiaalkindlustusameti kodulehel. Ja seal saab leida kogu info – õnneks, info tekkis seal täiesti õigeaegselt, koos kõigi eeldatavate

muudatustega, kõigi kinnitatud ja heakskiidetud muudatustega seadusandluses, nii et kõike sai planeerida varakult. – **Artemi**, RUS, 32, 1 laps, ITVH kasutaja.

Sain enne lapse sündi sellest teada ja sain teada netist ja kuna oskan hästi **guugeldada** ja seal oli kõik kirjas, ei olnud vaja kelleltki küsida. Kõik oli arusaadav. – **Erkki**, EE, 26, 1 laps, ITVH kasutaja.

Kokkuvõttes on isad saanud informatsiooni isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise kohta erinevatest allikatest. On olnud nii otsesest suhtlust (tuttavatega, tööandjatega, meditsiinitöötajatega) kui ka iseseisvat lugemist meediast ja veebist otsimist. Kõik need infokanalid on olulised, kuna inimesed on vastavalt elustiilile, harjumustele ja suhtlusringkonnale erinevate infokanalite kasutajad. Mida rohkem on teavet, seda kõrgem on teadlikkus ning kõrge teadlikkus saab omakorda edendada isapuhkuse ja ITVH kasutamist.

5.1.2 Teadlikkus isa täiendava vanemahüvitise haldamisest riigi poolt

Valdavalt ollakse teadlikud, et isapuhkust ja isa täiendavat vanemahüvitist haldab Sotsiaalkindlustusamet ja Sotsiaalministeerium.

- Need isad, kes planeerisid isapuhkust välja võtta kohe lapse sünniaja lähistel, tegutsesid varem ning läksid Sotsiaalkindlustusameti veebilehele juba enne teavitusemeili saamist.

(...) edasi siis võib-olla **Sotsiaalkindlustusameti** kodulehel või kusagil oli selle kohta infot ja sealt sai natuke lugeda. – **Madis**, EE, 38, 2 last, ITVH mittekasutaja.

Google'isse lihtsalt kirjutasin ja pärast oli juba arusaadav, et kõik info asub **Sotsiaalkindlustusameti** kodulehel. – **Artemi**, RUS, 32, 1 laps, ITVH kasutaja.

(...) kui ka siis ise **Sotsiaalministeeriumi** kodulehekülje pealt, et see väga keeruline ei olnud, et selle info leidmine. – **Henrik**, EE, 37, 2 last, ITVH kasutaja.

No see **Sotsiaalkindlustusameti** leht, tol hetkel võis ta juba peas olla, et seda sai ikka väga palju loetud. – **Maanus**, EE, 24, 2 last, ITVH kasutaja.

Umbes ilmselt korra kvartalis või poolaastas ma käisin seal [**Sotsiaalkindlustusameti** kodulehel] või üritasin üldiselt ennast kursis hoida kõigi muudatustega, mis on toimumas, noorte vanemate finantseerimise ja rahalise toetuse koha pealt. – **Andrei**, RUS, 27, 1 laps, ITVH kasutaja.

- Need isad, kes ei ole veel isapuhkust ja isa täiendavat vanemahüvitist kasutanud, kavatsevad lisainformatsiooni otsida vastavalt vajadusele: eelkõige siis, kui on kindel plaan puhkuse kasutamiseks olemas. Valdavalt hindavad ka mittekasutajad end võimeliseks informatsiooni üles leidma.

Aga ega ma nüüd liiga täpselt ei mäleta [informatsiooni], kuna ei ole veel nagu olnud seda põhjust, et ma hakkaksin seda kohe võtma. (...) Aga jah, ma ütlen, **et kui mul nagu peaks reaalselt see vajadus tekkima** ühel hetkel, siis ma kindlasti lähen ja ma tean, kust nagu seda infot leida, et siis ma loen kindlasti need tingimused nagu täpselt uuesti üle. – **Jaak**, EE, 30, 1 lapse isa, ITVH mittekasutaja.

5.1.3 Segaseks jäävad üksikasjad isapuhkuse ja ITVH kasutamisel

Isapuhkuse ja ITVH puhul on isadele mõned üksikasjad osaliselt arusaamatuks jäänud. Seejuures on isapuhkust kasutanud isade hulgas teadlikkus kõrge, kuid mittekasutajad valdavalt üksikasjadega kursis ei ole. Nad ütlevad, et otsivad lisainformatsiooni üksikasjade kohta siis, kui on kindel plaan puhkuse kasutamiseks olemas. Siinkohal on aga oluline märkida, et on raske planeerida puhkust ilma selle üksikasju ja tingimusi teadmata ning seetõttu võib otsus puhkust võtta jääda tegemata. Näiteks oli teadlikkus

mittekasutajate hulgas kesine päevade väljavõtmise osas. On isasid, kes ei ole teadlikud, et isapuhkust saab kasutada üksikute päevade kaupa.

*Aga kas oli niimoodi, et seal oli mingi miinimum, kas oli **miinimumpiir päevade osas**, mis sa saad korraga võtta? Äkki oli, et kas nädala kaupa või 10 päeva kaupa, ega ma täpselt ei mäleta seda. – Jaak, EE, 30, 1 lapse isa, ITVH mittekasutaja.*

- Eksisteerib ka ekslik arvamus, et isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise taotluse tegemine on aeganõudev protsess.

*Kuskil töötukassas või kuskil tuleb see ankeet ise ära täita, et seda raha saama hakata, ja ma siis nagu loobusin, et ma tahtsin juba paari päeva pärast minna, et ma mõtlesin, et ei, **ma ei viitsi siin midagi sellist läbi teha**, et ma võtan tavapuhkuse siis juba. – Gregor, EE, 40, 1 laps, ITVH mittekasutaja.*

- On isasid, kes ei ole uurinud oma võimaluse kohta isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise saamiseks. Kuigi nad väidavad, et kindlasti kasutavad võimaluse enne tähtaega ära, on neil tegelikult kõhkusi, kas nad üldse isapuhkuse saamiseks kvalifitseeruvad.

Mul on küsimus selle kohta, et kui ma nüüd, noh, olengi oma firmas juhatuse liige, kas siis nagu, kas ma saan võtta selle isapuhkuse välja või mis sellega nagu on? – Imre, EE, 33, 2 last, ITVH mittekasutaja.

- Mittekasutajatel ei ole näiteks meeles isapuhkuse väljavõtmise lõpptähtaeg. See näitab vajadust meeldetuletuste järele.

*Seda saab võtta, kuni laps saab... **kas oli 2 a või 3 a, ma ei mäleta**. Ma võin eksida, aga mingi limiit seal oli, mis ajani seda saab võtta. – Ruslan, RUS, 33, 1 laps, ITVH mittekasutaja.*

- Puhkusetasu, mida isa täiendava vanemahüvitisega saab, on nende jaoks väga oluline. Puudust tuntakse täpselt **kalkulaatorist**, mis näitaks selgelt kättesaadavat summat. See võtaks ära vajaduse ise kalkuleerida ja ülempiiride kohta informatsiooni otsida. Summa peaks olema selge ja tegelikkusele võimalikult lähedane, arvutuskäik läbipaistev.

Mis on seal segane tegelikult on ... siuke tüüpiline seaduse lugemine Sotsiaalkindlustuse lehel, et seal siukest palgakalkulaatorit ei ole, mille järgi sa arvad, et mis see summa on, mis sa selle eest saad, mis see ülempiir on (...) et ega aru küll ei saa, mille eest ja kui palju sa seda isapalka saad. – Madis, EE, 38, 2 last, ITVH mittekasutaja.

5.1.4 Teavitusemil

Sotsiaalkindlustusameti saadetud peretoetuste teavitusemeili on isadel valdavalt raske meenutada. Siiski meenub see, kui neile näidati tegeliku teavituskirja kuvatõmmist. Osad isad ei mäleta sellise kirja saamist üldse. Teavituskirja kuvatõmmise alusel uuriti isadelt fookusgrupis, milline on nende arvamus teavituse sisust ja formaadist.

- On inimesi, kes eelistavad lühikest ja konkreetset teavituskirja, pikka e-kirja ei soovita lugeda. Pigem on eelistatud kokkuvõtlik ja haarav kiri, mis edastaks vajaliku informatsiooni võimalustest ja õigustest.

Mulle see praegune lahendus võibolla tundub parim, mis riik võib teha. Mina ei lisaks ega võtaks midagi ära. (...) Et kui ma võtan kirja lahti ja ma näen, et mul on see teema, mis on praegu väga hästi välja toodud ja all nupp, et tutvü peretoetusega, siis **ülejäänud minu jaoks ei mängi suurt rolli**. – Maanus, EE, 24, 2 last, ITVH kasutaja.

Mina ei viitsiks lugeda seda pikka meili, mulle meeldib just, et ta on väga konkreetne. (...) ma klikin ja ma näen kust kohast need asjad edasi hakkavad arenema eks. Minu jaoks tundub loogiline, et **pikka teksti vist keegi ei viitsi lugeda**. – Gregor, EE, 40, 1 laps, ITVH mittekasutaja.

- Sellegipoolest on valdav arvamus, et praegune Sotsiaalkindlustusameti poolt saadetav teavituskiri on liiga põgus. Isad mõistavad, et teavitus on seotud toetustega, kuid kirjas ei ole mingisugust täiendavat informatsiooni. Sõnad „peretoetus“ ja „peretoetused“ tekitavad tihti segadust ning isad võivad arvata, et kiri käib lapsehoolduspuhkuse ja vanemahüvitise kohta, millega nende abikaasa või elukaaslane on juba tegelema.

Pakutakse välja, et kirja juures võiks olla loetelu nendest toetustest, mille kohta teavituskiri käib. Halba ei teeks ka põgus kirjeldus puhkuse, toetuse või hüvitise olemusest. Näiteks isapuhkuse puhul võiks kirjas olla, mitme aasta jooksul seda kasutada saab, 30-kalendripäevane pikkus, paindlik kasutamine jms. Et konkreetselt isasid kõnetada, soovitatakse saata eraldi teavitus konkreetselt isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise kohta. Hea oleks mainida, et seda puhkust saab taotleda vaid isa ise.

Siin on kirjas „tutvü peretoetusega“, mis eeldab, et ta oleks nagu ainsuses. Tegelikult võiks seal olla „peretoetustega“, mis nagu annaks selgema indikaatori, et seal on nagu rohkem neid. – Imre, EE, 33, 2 last, ITVH mittekasutaja.

Sinna võiks veel lisada paar rida, et see sama, et kui pikalt see kestab, see 30 päeva, ja teiseks võibolla see, et mis ajani saab kasutada. Et ma saan selle meili, see on teiste meilide seas, et ei oskagi sellele kohe reageerida. Et vaatan kunagi hiljem, ja sinna see jääbki. Aga jah, et see **oluline info võiks ikka olla rohkem välja toodud** eelmise vaatamise puhul. – Sander, EE, 28, 3 last, ITVH mittekasutaja.

Jah, mulle isiklikult **see peretoetus jätab natukene segase mulje** võibolla. Et võibolla sinna, kus on kirjas, et sul on tekkinud õigus peretoetustele ja siis sulgudesse isapuhkus ja mis iganes, sellised levinumad asjad, et võibolla kõnetaks rohkem. – Villem, EE, 36, 1 laps, ITVH mittekasutaja.

See link tundub nii, et rumal oleks sellele mitte klikkida, et võibolla peaks olema seal punktidenä ikkagi kolm-neli sellist paari sõnaga, et mida sa saad, et täiendav puhkus ja a la mingid asjad. Aga pigem kutsub klikkima. – Aare, EE, 34, 2 last, ITVH kasutaja.

- Murekohaks on teavituskirja ajastus – mitmed isad mainisid, et **teavitusmeil tuli nende jaoks liiga hilja**. Majanduslikud ja tööalased plaanid tehakse enne lapse sündi. Kui laps on sündinud, on tegevusi ja kohustusi nii palju, et ei ole enam aega muude teemadega tegeleda. Seega oleks väga hea, kui teavituskiri tuleks enne lapse sündi. Siiski saadi ka aru, et Sotsiaalkindlustusametil ei ole seda teavet enne lapse nime registreerimist ning kergelt toimivat võimalust varasemaks teavituseks ei oska isad pakkuda.

Kui täiesti aus olla, siis jah, ma saan aru, et Sotsiaalkindlustusametil ei ole klaaskuuli, kus nemad saavad ette ennustada, millal üks laps sünnib või mitte, aga **see kiri tuli tegelikkuses nii palju hiljem**, kus mul olid endal kõik need plaanid ja asjad peaaegu valmis, ei olnudki vaja seda avalduse vormi sinna. Et see kiri tuligi siis, kui laps oli kahe-kolmepäevane ja nimi oli ära registreeritud (...) ja siis peale seda, koheselt,

automaatselt tekkis mulle e-mail, et sul on nüüd õigus selleks. Aga selleks ajaks oli minul kõik info juba peas ja elukaaslasega oli juba kõik kokku lepitud. – Joonas, EE, 27, 2 last, ITVH kasutaja.

Isade valdav arvamus on, et teavituskiri vajab osalist muutmist. Hetkel ei too sõna „peretoetused“ selgust, mis võimalusi ja toetuseid pakutakse. Niivõrd üldine kiri tekitab isades kas segadust või tunnet, et see on miski, millega tegeleb naine. Kirjale peale vaadates pole selge, et seal mainitud peretoetuse hulgas on ka isapuhkus ja ITVH. Erinevad toetused ja puhkused võiksid olla kirjas loetletud, et teavitusmeili saajad saaksid kohe konkreetse ülevaate sellest, mida kiri puudutab ning mida Sotsiaalkindlustusameti lehel taotleda saab. See parandaks teavituskirja mõistetavust oluliselt.

5.1.5 Isapuhkuse ja ITVH informatsioon ja teadlikkus – lühikokkuvõte

Isad saavad infot isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise kohta erinevatest kanalitest. Olulist rolli mängivad **otsesed kontaktid**, nagu informatsioon tuttavatelt, tööandjalt ja meditsiinitöötajatelt. Isad, kes ei ole veel eriti infot saanud, usuvad, et vajadusel leiavad nad kõik internetist üles. Üldjuhul ollakse teadlikud, et isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise väljamaksimisega tegeleb Sotsiaalkindlustusamet, mainitakse ka Sotsiaalministeeriumit ning ekslikult ka Töötukassat.

Isad, kes ei ole veel isapuhkust ja isa täiendavat vanemahüvitist kasutanud, on kasutajatega võrreldes vähem teadlikud isapuhkuse ja ITVH nüanssidest ja kasutusviisidest. Kuigi, nagu eelnevalt mainitud, tunnevad need isad, et nad leiavad vajadusel info üles, **kavatsevad nad teavet otsida alles siis, kui on kindel plaan puhkuse võtmiseks olemas**. See aga tekitab olukorra, kus isa ei saa teadlikult, hästi ja paindlikult oma puhkust planeerida, kuna ta ei tea võimalusi, mida isapuhkus pakub. See võib mõjutada negatiivselt töenäosust puhkust võtta. Seetõttu võiksid peamised üksikasjad, nagu isapuhkuse võtmine üksikute päevadena ja võtmise periood, olla isadele nähtavad ja väga kergesti kättesaadav informatsioon.

Teavituskiri vajab muudatusi: kuigi isadele sobib kirja konkreetsus, jääb seal esitatud info kohati liiga põgusaks. Isad eelistaksid näha nimekirja erinevatest toetustest ja puhkustest, mida teavitusmeil endas hõlmab ja mida Sotsiaalkindlustusameti kodulehel taotleda saab. Sõna „peretoetused“ on liiga lai, et anda mõista, milliseid võimalusi mõlemale lapsevanemale pakutakse.

5.2 Isapuhkuse kasutamine ning ITVH saamine

Sotsiaalkindlustusameti statistika ning värbamisankeedi tulemused viitavad sellele, et peaaegu 2/3 isadest, kellel on selleks võimalus, on mingil määral isapuhkust kasutanud. Isade väljatoodud isapuhkuse kasutamise ning mittekasutamise põhjused on grupisiselt valdavalt sarnased. Nendest põhjustest antakse põhjalikum ülevaade järgnevatel alapeatükkides.

5.2.1 Isapuhkuse ja ITVH kasutamise põhjused

Isad, kes on kasutanud isapuhkust ja isa täiendavat vanemahüvitist, teevad seda tihti vahetult pärast lapse sündi. Sünnijärgsel perioodil võetakse peamiselt välja kas 14 päeva isapuhkust või kohe maksimaalne arv 30 päeva korraga.

- Isad kasutavad isapuhkust vahetult pärast lapse sündi – sellel perioodil on kaaslasele pakutav tugi väga oluline. Sellist toimimisviisi toetab arusaam isa rollist kui leivatoojast ning kui ema abiliseks (e.g., Doucet, 2006; Ranson, 2015; Rose, Brady, Yerkes, ja Coles, 2014; Vincent ja Ball, 2006). Isad kasutavad isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise võimalust, et olla laste emale toeks oma peamise ülesande, palgatöö, kõrvalt.

Eelmine aasta, mis ma võtsin selle, esimesed kaks nädalat seda isapuhkust, võtsin selle järgi, et meil oli planeeritud keiser ja seal oligi nii, et kui sul keiser on, et noh, siis on väga keeruline koduseid töid teha ja siis see kaks nädalat saigi selle jaoks võetud. – Henrik, EE, 37, 2 lapse isa, ITVH kasutaja.

Kuna sünnitamine on selline füüsiliselt ja moraalselt kurnav tegevus, siis olin toeks elukaaslasele. – Erkki, EE, 26, 1 laps, ITVH kasutaja.

See [14 päeva] oli pigem siis selle haiglaperioodi jaoks, et ma saaks siis olla samal ajal teise lapsega kodus, kuna sellel ajal oli juba koroonaga juba asi nii kaugel, et sa kas olid terve selle aja haiglas või sa ei võinud üldse haiglasse minna. Ja kuna naine pidi natukene kauem olema haiglas, siis tänu sellele oli esialgu planeeritud, et teise lapsega siis minu vanemad vaatavad last, aga peale seda ma läksin ise koju ja olin teise lapsega siis selle esialgse puhkuse aja olin ise kodus samal ajal, kui naine oli vastündinud lapsega haiglas. – Joonas, EE, 27, 2 last, ITVH kasutaja.

- Oluliseks motivaatoriks isapuhkuse kasutamisel on ka suure elumuutusega arvestamine. Isad tõdevad, et iga lapse, nii esimese kui ka järgnevate sünd on väga suur elumuutus. Sarnase suure elumuutuse ja uue elurütmiga on raske üksi toime tulla. Seetõttu kasutavad isad sellel perioodil isapuhkuse raames võimaldatud puhkusepäevi, et kaaslase ja uue pereliikmega koos kodus uue elurütmiga harjuda.

(...) esimese lapsega see elu muutus esimestel päevadel oli nii tsükliline. Et iga kahe päeva tagant kordusid, et see toitmine, uni, mähkmed, mis käisid nagu ööpäevaringselt, et ei olnud vahet, kas oli päev või öö. Siis oligi nii, et me kahekesi katsime neid vahetusi, et me vaatasime filmi ja siis mähkmevahetuse tegin kiiresti ära, et naine saaks selle aja endale, ja päeval oli siis nagu vastupidi, ma sain nagu välja puhata. – Aare, EE, 34, 2 last, ITVH kasutaja.

*Kui muutus kasvõi nulli lapse pealt ühe peale või ka ühe lapse pealt kahe peale, edasine kogemus puudub, et see on ikka **elukorralduses väga suur muutus**. Kui enne oli 10 päeva ette nähtud, no 10 tööpäeva ehk siis kaks nädalat, siis nüüd on 30 kalendripäeva, et elementaarne, et see pere kui tervik kuidagi peab ennast kuidagi loksutama paika selle uue elurütmiga. Ja selle peale see nagu kuluski. Et kaks last on hoopis teine lugu kui üks laps. – Karlos, EE, 32, 2 last, ITVH kasutaja.*

*See puhkus võimaldas täiesti rahulikult ilma mingisuguse stressita minna õigel päeval sünnitusmajja, olla koos abikaasaga kogu see aeg, jääda sünnitusmajja nii kauaks, nagu see oli vajalik, ning sünnitusmajast koju saades samamoodi **mitme päeva jooksul rahulikult aidata kõiki protsesse häälestada** nii, et me teaksime, kus pesta, kus mähkida, kus mis olema hakkab, kuidas seda kõike organiseerida nii, et pärast, siis, kui mul puhkus ära lõppeb ja ma hakkam saama veidi vähem aega sellele kulutada, siis me oleme juba mõlemad valmis ja oskame tegutseda ja kõiki vajalikke tegevusi ette võtta. – Artemi, RUS, 32, 1 laps, ITVH kasutaja.*

Peamiselt on kaks põhjust, miks isad on praeguseks hetkeks (vahemikus juuli 2020 kuni juuli 2021) isapuhkust kasutanud: elumuutusega harjumiseks ning kaaslase toetamiseks (olles naist abistavas rollis). Isad, kes võtsid välja kaks nädalat, hoiavad ülejäänud päevi tuleviku tarbeks.

5.2.2 Isapuhkuse ja ITVH mittekasutamise põhjused

Olemasoleva statistika järgi ei ole ligi kolmandik isadest, kellel on selleks võimalus, veel isapuhkust kasutanud. Siinkohal on oluline mainida, et kuna isapuhkuse kasutamiseks ning ITVH saamiseks on aega kuni lapse 3-aastaseks saamiseni ning muudatus kehtestati 1. juulil 2020, on veel igal isal, kellel selleks õigus, aega isapuhkuse väljavõtmiseks.

- Intervjueeritud isad toovad välja asjaolu, et isapuhkuse kasutamiseks on veel palju aega ning nad hoiavad seetõttu neid puhkusepäevi tulevikuks. Siiski kavatsevad nad võtta isapuhkuse päevad välja enne, kui see võimalus aegub. Kasutamiseks vajavad isad mingisugust kindlat põhjust.

*Ei ole olnud hetkel vajadust põhipuhkuse kõrvalt võtta ja **hoiangi seda selliseks viimaseks vindiks**, et mul on veel kaks aastat aega ja siis kindlasti proovime kasutada. – Sander, EE, 28, 3 last, ITVH mitte-kasutaja.*

Ma ei ole näinud piisavat põhjust võtta, sest ma ei suuda oma kuud aegagi korralikult ära puhata (...). Mul on olnud selline mõte, et ma võibolla tahaks teda mingil hetkel kasutada, et minna kogu perega ja teha selline kuu aega kuskil mujal hoopis, kaugemal, kui maailm võimaldab seda. Aga kui ei saa, siis ta jääb lihtsalt kasutamata, või proovin mingiks päevaks ära kasutada. – Gregor, EE, 40, 1 laps, ITVH mitte-kasutaja.

5.2.3 Päevade jäägi kasutamise plaanid

Suur osa isadest, kes fookusgruppides osalesid, ei ole ära kasutanud kõiki neile võimaldatud isapuhkuse päevi ehk 30 kalendripäeva. Nende päevade väljavõtmiseks on aega kuni lapse 3-aastaseks saamiseni, seega on kõigil osalenud isadel veel aega seda kasutada.

Uuringu raames küsiti isadelt, mille jaoks nad oma isapuhkuse päevade jääki hoiavad: kas neil on kindel plaan või idee selle kasutamiseks. Valdavalt plaanivad isad isapuhkuse siiski täies mahus ära kasutada, kuid sellega ei ole kindlaid plaane tehtud ning üldiselt seda mingiks kindlaks eesmärgiks ei hoita.

- Isapuhkuse päevad on jäetud alles n-õ varu eesmärgil, juhuks, kui peaks tekkima vajadus neid kasutada. Piisava vajadusena toovad isad välja erinevaid võimalikke olukordi: näiteks pereliikme haigestumine, vaba aja võtmise vajadus, muud toimingud perekonnas jms. Kui konkreetset vajadust enne lapse 3-aastaseks saamist ei teki, siis kasutaksid isad need päevad lihtsalt enne aegumist ära. Enamasti ei peeta mõistlikuks ilma olulise vajaduseta kõiki päevi korraga võtta, varu on ootamatuteks olukordadeks alati hea. Taas on oluline rõhk kaaslaste aitamisel või asendamisel hooldaja rollis (näiteks kui ema peab minema arstile).

*Ma väga ei oska ennustada, millal ma nad välja võtan, eks **kõik tuleb vajaduspõhiselt** ja tavaliselt hakkavad põlema need päevad siis, kui nad aeguma hakkavad. (...) et puhkan vähe, töotan palju ja lapsepuhkus, aga naisel oleks hea meel, kui ma oleks rohkem kodus. Et kui vähem tööd tuleb, siis ma tulen. – Erkki, EE, 26, 1 laps, ITVH kasutaja.*

*Ei ole üldse plaani. Pigem ongi see, et **ootan, kas tekib millalgi vajadus, millal on vaja kasutada**, ükskõik mis peaks ette tulema, ja **kui ei teki, siis venitangi nii kaua, kuniks ma pean need ära kasutama**. Et senikaua kui ei ole vajadust, siis ma ei näe ka pointi, et ma pean need praegu välja võtma, et kui ma need välja võtaks, siis ma oleks lihtsalt kauem puhkusel, aga võibolla tulevikus tekibki reaalne vajadus, mille pärast ma tahaks minna, siis ma kasutan neid päevi. Ütleme näiteks, kui üks lastest peaks olema natukene rohkem haige, et siis teise lapsega peaks olema kodus, et muidugi koroona kolmas laine hakkab, aga kui näiteks peaks peale seda tekkima tunne, et tahaks väga puhata, siis võimalus on olemas nii-öelda, et võtaks need päevad välja, ja kuna elukaaslane veel tööl ei käi, siis oleks võimalus ka puhkusele minna, et saaks neid päevi kasutada. Pigem ongi see, et **tahaks hoida võimalusi lahtisena**. Mind nagu informeeriti seal Sotsiaalkindlustusameti poolt ka, et sul on kolm aastat aega neid kasutada, et vana süsteemi järgi oli, et aasta ajaga pidid oma päevad ära kulutama ja ongi kõik, aga uue süsteemiga, **kui mul on kolm aastat, siis ma ei leia vajadust, et ma pean kohe kõik ära kasutama**. – Joonas, EE, 27, 2 last, ITVH kasutaja.*

Vahepeal ema peab kuskile hambaarsti juurde minema või oma muid toiminguid tegema, siis on hea, kui on selline võimalus olemas, et ei pea võtma palgata puhkust või vabu päevi. – Aare, EE, 34, 2 last, ITVH kasutaja.

- Päevade varuks hoidmise põhjuseks toodi välja ka kaaslaste soov: näiteks tehakse naisega kokkulepe, et isapuhkust kasutab isa siis, kui naine soovib millegagi tegeleda lapsehoolduspuhkuse ajal või selle lõppedes.

*Ma pigem hoian neid puhkusepäevi selleks, et kui naine soovib hakata millegagi nagu tegelema väljaspool kodu (...) ja selle me oleme ka nagu päriselt läbi rääkinud, et kui see nagu tema lapsehoolduspuhkusele jäämine oli pigem selline nagu intuiitvne otsus, siis **minu isapuhkuse kasutamine, selle me oleme nagu kokku leppinud**. Et kui temal tekib soov millegagi suuremahulisemalt tegeleda, et siis mina kasutan seda. – Jaak, EE, 30, 1 lapse isa, ITVH mittekasutaja.*

Päevade jääk annab isadele kindlustunnet, et kui tulevik toob ootamatuid olukordi, mis nõuavad töölt eemale astumist ja perekonnaga olemist, siis on neil selleks võimalik isapuhkust kasutada või rakendada seda muul vajalikul viisil kaaslaste heaoluks. Isad toovad peamiselt erinevate kasutamise põhjusena välja ema aitamise ja toetamise tema peamises rollis laste hooldajana. Isad mainivad harvem lastega aja veetmist või laste heaolu.

5.2.4 Isapuhkuse ja ITVH murekohad

Isapuhkust ja isa täiendavat vanemahüvitist peetakse eranditult väga heaks vanemahüvitiste süsteemi täienduseks. Sellegipoolest ei ole ka see süsteem murekohtadeta.

- Teavitusemeili teemapunkti juures (**Error! Reference source not found.** on välja toodud probleem, et isad ei saa infot isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise kohta piisavalt varakult. See loob olukorra, kus enne lapse sünni ehk peamisel tuleviku planeerimise ajal on isadel tarvis informatsiooni ise otsida, kui soovivad isapuhkust kasutada vahetult pärast lapse sünni või ka enne lapse planeeritavat sünnikuupäeva. Enamik usub, et internetist saab kergesti vajaliku informatsiooni kätte, ning valdavalt leitakse Sotsiaalkindlustusameti kodulehelt vajalikud kohad üles. Siiski võib see olla osale isadest piiravaks asjaoluks ning teadmiste puudumine võib tekitada segadust ja valesid arusaamasid isapuhkusest (näiteks, et see on pikk protsess või suur paberimajandus).

Ma võin siia lihtsalt lisada, et ma hakkasin seda võtma vahepeal korra ja siis ma avastasin, et see ei ole üldse nii nagu tavalise puhkuse võtmine käib sul, et raamatupidajale viid oma avalduse ja võtad puhkuse. Kuskil töötukassas või kuskil tuleb see ankeet ise ära täita, et seda raha saama hakata, ja ma siis nagu loobusin, et ma tahtsin juba paari päeva pärast minna, et ma mõtlesin, et ei ma ei viitsi siin midagi sellist läbi teha, et ma võtan tavapuhkuse siis juba. – Gregor, EE, 40, 1 laps, ITVH mittekasutaja.

- Paar isa töid välja probleemi seoses lapsehoolduspuhkusele jäämisega. Nimelt on olnud negatiivseks üllatuseks, et enne lapsehoolduspuhkust peab ära kasutama isapuhkuse 30 kalendripäeva. See tundub isade jaoks mõistmatu korraldus ning seetõttu on ka neid isasid, kes on pidanud oma isapuhkusest ja isa täiendavast vanemahüvitisest loobuma.

Ja mulle ka tuli see ebameeldiva üllatusena, et selle kogu 30 päeva ärakasutamine on eelduseks, selleks, et ma saaks hakata saama vanemahüvitist. Et ka seda kuskil ei olnud nagu kirjas ja ma ei saa aru, miks see

nii on. See ei tundu mulle kodanikuna mõistlik ja mis eesmärki ta täidab. – **Karlos**, EE, 32, 2 last, ITVH kasutaja.

- Negatiivsena on välja toodud isa täiendava vanemahüvitise suuruse arvestamine. Näiteks tõi üks isa välja, kuidas ta sai palgakõrgendust vahetult enne aega, millal tahtis isapuhkust välja võtta ja isa täiendavat vanemahüvitist saada. Seejuures ta aga rahalises mõttes kaotas, võrreldes tema uut palka ning seda, mida ta isa täiendava vanemahüvitisena sai.

Ma olin sunnitud alguses, mul ei olnudki muud pääsu, ma pidin võtma selle isapuhkuse ja see kaks nädalat, kui nagu sündis. Aga ma kaotasin selle juures nagu rahas mingi 400 eurot, siis aga noh, see selleks, et no oluline oli ikkagi see, et saaks nagu, noh, naine jalad ja ütleme, et oleks elukorraldus ikkagi korras. – **Henrik**, EE, 37, 2 lapse isa, ITVH kasutaja.

- Isapuhkust mittekasutanud isad ei tea isapuhkuse ja ITVH erinevate nüansside kohta. Mõtteviis on selline, et uurima hakatakse sellel hetkel, kui on kindel plaan isapuhkust kasutada. Küll aga on teisalt raske plaane teha, kui ei ole erinevate võimaluste kohta kindlaid teadmisi. Näiteks on levinud valearusaam või -arvamus, et isapuhkuse peab korraga täies mahus välja võtma. Isad pole ka kuigi hästi kursis isa täiendava vanemahüvitise tingimuste ja määradega.

5.2.5 Isapuhkuse kasutamine ning ITVH saamine – lühikokkuvõte

Isad, kes on ajavahemikus juuli 2020 kuni juuli 2021 isapuhkust koos isa täiendava vanemahüvitisega kasutanud, on seda peamiselt teinud **lapse sündimise aja ümber**. Sageli võtavad isad välja kas kahe nädala jagu isapuhkust või isapuhkuse kogumahu, et esimestel sünnijärgsetel nädalatel perega kodus olla – toetada kaaslast elumuutuse perioodil ning ka juhul, kui sünnitus on olnud raske.

Isad, kes ei ole ühtegi päeva isapuhkust veel kasutanud, toovad põhjuseks **vajaduse puudumise**. Isapuhkuse päevi hoitakse hetkeks, kui tekib piisavalt mõjuv vajadus: keegi pereliikmetest haigestub, tekib soov võtta vaba aega töölt või on võimalus kogu perega midagi koos teha jms. On ka isasid, kes hoiavad isapuhkuse päevi perioodiks, kui naisel tekib soov midagi teha, vaba aega lapsehoolduspuhkuse ülesannetest võtta või on tööle tagasi suundumas.

Murekohad isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitisega on eelkõige **madal teadlikkus erinevatest üksikasjadest**, mis on isapuhkuse võtmisel olulised (paindlikkus, kasutamise ajaperiood, hüvitise määrad jms). Parem teadlikkus soodustaks isapuhkuse planeerimist ning kasutamist. Teadmatus on kõrgem just mittekasutajate hulgas, kes kalduvad arvama, et isapuhkuse taotlemine on suur paberimajandus ning nad ei ole teadlikud erinevatest isapuhkuse võtmise võimalustest. Negatiivseks üllatuseks on kujunenud tingimus, et **isad peavad isapuhkuse 30 päeva ära kasutama enne lapsehoolduspuhkusele jäämist**. Lisaks on nii mõnegi isa jaoks **teavitusemil tulnud liiga hilja**, ehk selleks ajaks on juba puhkuseplaanid tehtud ja laps sündinud.

5.3 Isapuhkus ja töökoht

Tööandja on iga puhkuse võtmise puhul oluline osapool. Konservatiivne perekonna elukorralduse mudel kirjeldab isa rolli kui leivatooja oma ning ema kui laste ja kodu eest hoolitseja oma (Sanduleasa ja Matei, 2016). Seetõttu panevad ka isad töö- ja pereelu konfliktides töö esikohale, kui naised toimivad samasugustes konfliktides vastupidiselt, eelistades alati perekonna kohustusi (Tereškinas, 2010). Meestel on leivatooja roll esikohal ning seetõttu on neile ka oluline töökoha hoidmine ning sellega kaasnevad pinged. Seetõttu on töökohal mõjus roll isade osaluses laste kasvatuses.

Kuigi isapuhkuse taotlemine käib läbi Sotsiaalkindlustusameti ning on riigi poolt tagatud võimalus, peab töandja siiski kaks nädalat enne töötaja puhkusele minemist sellest teadlik olema. Kuigi ametlikult töandja isapuhkust keelata ei saa, võivad otseses suhtluses peituda emotsionaalsed ja mõjutavad faktorid, mis muudavad isade isapuhkuse kasutamise plaane. Seetõttu on oluline analüüsida isade kogemusi suhtluses töandjaga.

- Valdavalt toovad isad välja positiivseid kogemusi suhtluses töandjaga, kuid oluline ühine joon positiivsete kogemuste puhul on varajane suhtlus. Isad ütlevad, et on töandjaga sellel teemal alustanud suhtlust väga vara, enamjaolt mitu kuud enne isapuhkuse võtmist. See on võimaldanud töandjal leida vajalikuks ajaks asendaja või jagada töökoormust ümber. Samuti on uuringu valimis enam selliste ametite esindajaid, mille puhul isapuhkusele minek oli lihtsam.

*Ma ütlesin suvel, et nüüd on selline lugu, et oktoobris mul sünnib laps ning terve oktoobri võtan vabaks selle 30 päevaga. Töö planeerija arvestas sellega ja mitte mingit küsimust rohkem ei olnud. (...) vahepeal jooksis küll sisse mingeid küsimusi, mingeid meile, mingeid asju, aga automaatselt "ma olen puhkusel" ja ma isegi ei süvenenud sellesse ja ma ei tegelenud sellega. Et üldises plaanis mul oli nagu hästi lihtne, mul ei olnud probleemi. – **Ahti**, EE, 30, 1 laps, ITVH kasutaja.*

*Ma andsin neile tegelikult juba mingi kolm kuud varem teada, et ma lähen, sest et meil on organisatsioonis nagunii suured muudatused. Et andsin neile nagu aega sellega nagu toime tulla, et vastavalt ettevalmistused teha. (...) Selles suhtes suhtlus on hea - **olen piisavalt vara neile teada andnud**, kellelgi mingeid etteheiteid ei ole, nad on sellest informeeritud ja aktsepteerivad seda ja **on vajalikud ettevalmistused omalt poolt ka teinud** selle jaoks ja osaliselt veel ettevalmistused käivad ajutiste inimeste värbamise osas, kes minu äraolekut katavad nagu. Et ei ütle ühtegi halba sõna selles suhtes. – **Marek**, EE, 42, 3 last, ITVH mittekasutaja.*

***Siis, kui ma sain teada, et tuleb perelisa, siis ma andsin juba enda otsesele juhile teada**, ja kui me planeerisime siis eelmise aasta neid tavapuhkuseid, et siis me leppisime kokku, et augusti keskelt kuni septembri keskpaigani, et siis teised ei paneks. (...) et mina vähemalt kaks nädalat ei ole kindlasti töö. Ja me planeerisime juba enda tavapuhkused niimoodi ära, et see niimoodi ka jääks. Töandja poolt ei olnud mingit takistust, kuna oli juba varasemalt kõik kokku lepitud, ja juht on ise ka väga arusaav inimene, ta ise on ka lapsevanem. – **Joonas**, EE, 27, 2 last, ITVH kasutaja.*

*Minul nagu ka ei olnud töandjaga mingeid probleeme. (...) kuna ma olin sinna üsna värskest tööle läinud enne seda ja siis ma juba teadsin, et laps on tulemas, siis tegelikult **juba tööle minnes ma ütlesin, et mõne kuu pärast laps hakkab tulema ja siis ma olen veidikene eemal**. (...) et siis selle sisseelamise ajal olin veel eemal, aga lõppkokkuvõttes lahenes kõik hästi, aga probleeme ei olnud. Põhimõtteliselt ütlesin, et nii on, ja teiselt poolt öeldi, et no selge, ja pigem oldi nagu rõõmsad, et „jee, beebi!“. – **Karlos**, EE, 32, 2 last, ITVH kasutaja.*

*Meil on töökultuur selline vastutust ja vabadust soodustav ehk kui sul on enda asendajaga kokku lepitud ja tuled plaaniga, siis ei ole kellelgi selle vastu midagi, kui sa natukene tähtsamate asjadega tegeled. – **Madis**, EE, 38, 2 last, ITVH mittekasutaja.*

- Isade fookusgrupis osales mees, kes on ise töandja. Ta tõi samuti välja, et mõeldes töandjaga suhtlusele ja isapuhkuse võtmisele, on varane ja hea kommunikatsioon töötaja ja töandja vahel väga oluline. Varajane planeerimine aitab ära hoida raskeid ja ebameeldivaid olukordi töandja vaatepunktist ning aitab ka isal mugavamalt oma isapuhkust nautida.

***Kui töandjana nüüd vaadata seda asja, siis kui keegi tuleb avastab, et tal on see 30 päeva isapuhkust võtta, siis ta ütleb, et kuule, ma nüüd homme või nädala pärast lähen, siis mul on nagu nii, et on täitsa halvasti selle olukorraga**. Et kui ma nüüd ise tutvustan, et näiteks kui ma tean, et kellelgi on laps*

tulemas, ma tutvustan talle seda olukorda, siis võib-olla me saame temaga paika panna selle nii-öelda puhkuse (...) et noh, tuleks see nagu tööandjale ka siis valutumalt. Et tööandja poolt oleks siis nagu mõistlik teha seda, tutvustada seda olukorda ja **mõelda siis koos töötajaga see kõige parem lahendus** siis nii tööandjale kui ka siis töötajale välja. – Imre, EE, 33, 2 last, ITVH mittekasutaja.

- Siiski on ka isasid, kellel on tööandjaga olnud isapuhkust võttes negatiivne kogemus. Puhkuse võtmine sõltub suuresti ametikoha iseloomust: kas töötajat on lihtne asendada või on ta ainus selliste oskustega töötaja organisatsioonis, kas tööd saab teha ka kodust või peab selleks kindlasti füüsiliselt kohal olema.

(...) ega keegi ei öelnud ka (...), et nüüd sa ikkagi pead tulema ja tegema midagi, et aga noh, sisimas ma tean, et asendajat ei ole, kuigi määratakse asendaja, aga asendajal oli omal nii palju tööd, et noh, see nagu on suht ... oli suht võimatu (...) aga noh, see on see ametikohaspetsiifiline probleem. Et kindlasti (...), kes saavad kodukontorit teha, neil on selles suhtes nagu lihtsam. (...) see töö kuhjus, kui ära olid, siis töö kuhjus. Et tööle tagasi naasid, siis ikkagi noh, sa pidid selle töö ära tegema, **sul oli topelttöö**. – Henrik, EE, 37, 2 lapse isa, ITVH kasutaja.

Nad tahavad alati, et inimesed töötaks nende tarbeks 24/7, sest nad ju maksavad palka. (...) **Nad suhtusid väga negatiivselt** – vähe sellest, nad suhtusid mu tavapuhkustesse nii. – Ruslan, RUS, 33, 1 laps, ITVH mittekasutaja.

No mul tööandjal ilmselt oleks probleem selles mõttes, et **ta peaks uue inimese tööle võtma**. Et meil on väike kollektiiv ja keegi peab siis minu töö nagu ära tegema. (...) et kui mina peaksin ära minema, siis keegi peaks seda tööd nagu tegema, aga firmas otseselt rohkem [konkreetses ametikoha täitjaid] ei ole, et siis põhimõtteliselt on firmal vaja võtta uus inimene tööle. – Andres, EE, 42, ITVH mittekasutaja.

Suhtlus tööandjaga seoses isapuhkuse võtmisega sõltub peamiselt kahest tegurist: etteteatamise ajast ning ametikoha iseloomust. Isadel, kes teatavad puhkuse võtmise ajast varakult ette, on soodsam võimalus saada töökohalt positiivne tagasiside. Samas oleneb see ka ametikohast, kuna on inimesi, keda on keeruline näiteks 30 päeva asendada. Isad ei soovi ka oma ametikohta ja suhteid tööl ohtu seada, kuna leivatooja rolli pinge on suur.

Läbirääkimisi tööandjatega otseselt ei mainitud, sh ei toodud välja olukordi, kus tööandja oleks öelnud, kui kauaks töötaja võib isapuhkusele minna. Meestel on siiski surve tagada perekonnale majanduslik heaolu ja see ei väljendu ainult püüdluses säilitada senine sissetulek, vaid ka hoida oma töökohta. See võib nõuda puhkuste mittevõtmist või oluliste kompromisside tegemist. Näiteks kui töökoormuse mõttes on tipphooaeg suvel, siis töötaja sel perioodil puhkust pigem ei võta kartuses, et kui talle leitakse asendaja, siis pole teda enam sellele töökohale vaja (uuringus tõi sellise näite kaugvedude autojuht). Mehed teavad oma töökohta ja ameti olemust ning teevad ise järeldusi, kui pikka puhkust nad saavad lubada nii, et nende töökoht ohus ei oleks.

5.3.1 Pandeemia rolli töökoha paindlikkuses ja isapuhkuse kasutamises

Covid-19 pandeemia on mõjutanud paljude töökorraldust. Isad, kelle töökoht ja amet võimaldab töötamist kodukontoris, on seda võimalust praktiseerinud. Kodukontoris toimetavad isad ei pruugi hetkel näha vajadust isapuhkuse kasutamise järele, kuna saavad olla kodus jooksvalt kaaslaselise toeks ja abiks. Teine küsimus on see, kas see võimaldab neil saavutada lapsega selline suhe nagu olukorras, kus nad töökohustustele mõtlema ei pea.

Kuna ma olen igapäevaselt kodus, töötan kodus ja nii-öelda näen väga palju kõrvalt lapse kasvamist ja aitan toimetada nii palju, kui saan, siis pole tekkinud otsest vajadust [rohkem isapuhkust võtta] ja samas on ka

tööandja poolt piisavalt puhkusepäevi. Et noh, lisaks nendele põhipuhkuse päevadele on ka meil neid lisapuhkuse päevi, mis on nagu piisavalt abiks olnud. – Märts, EE, 26, 1 lapse isa, ITVH kasutaja.

5.3.2 Riigi autoriteet

Isad mainisid, et isapuhkuse läbirääkimistele annab jõudu juurde riigi autoriteet. Kuna puhkus on riiklikult tagatud ja reguleeritud võimalus, annab see puhkusesoovile validsust juurde. Kuigi isad tunnevad, et seda ei pea selgesõnaliselt tööandjale mainima, annab see siiski ka alateadlikult juurde julgust isapuhkust kasutada ja tõenäoliselt mõjutab ka tööandjaid. Mainitakse, et mõnes töökohas võib see riigi roll väga tugeva kaaluga olla, andes puhkuse võtmisele täiendavat autoriteeti.

Riigil on seejuures oluline mõju Eesti soorollide tajumisele ja sooloomele. Tagades isadele rohkem võimalusi olla perekonnaga, sh lastega, kodune, normaliseerib see isa varasemast suuremat osalust laste kasvatuses ning rekonstrueerib konservatiivseid soorolle, mille kohaselt on mehe kohustus vaid majandusliku heaolu tagamine ning naine on laste hooldaja.

Mingitel töökohtadel ilmselt see riiklik garantii sellele puhkusele ongi nagu täiesti vajalik. – Jaak, EE, 30, 1 lapse isa, ITVH mittekasutaja.

Pigem positiivne, et just kuna see on öeldud, et see tuleb riigi poolt, nagu selline täiendav autoriteet, et enda kogemusest mitte ükski ülemus ega personalijuht ei ole öelnud, et aga äkki sa ei võta või. Et tegelikult meile tuligi Sotsiaalkindlustusametist meil, et teie töötaja see ja see, tal on broneeritud mingisugune aeg, et kas kinnitate või ei kinnita. Et see annab ikkagi sellise usaldusaluse juurde, et ma ei ole seda ise välja mõelnud, et ma tahaks hoopis perega Itaaliasse minna. – Aare, EE, 34, 2 last, ITVH kasutaja.

5.3.3 Isapuhkus ja töökoht – lühikokkuvõte

Intervjueeritud isapuhkust kasutanud isad kasutasid isa täiendavat vanemahüvitist peamiselt vahetult pärast lapse sündi. See aga nõudis varajast planeerimist, mille tõttu on ka tööandjat varakult teavitatud. Kõik isad, kes mainisid **varajast tööandja teavitamist**, sõnasid ka, et **neil ei esinenud tööandjaga probleeme seoses isapuhkuse võtmisega**. Varane teavitus andis tööandjale võimaluse töökoormust jaotada või leida isapuhkuse ajaks asendaja.

Siiski on ka isasid, kes kogevad kas **töökoormust puhkusel**, **lisakoormust puhkuselt naastes** või on üldse kogunud **tööandjalt otsest negatiivset tagasisidet**. Kogemused olenevad suuresti sellest, milline on isa tööala ja ametikoht. Isadele, kelle ametiülesannetele on keeruline asendajat leida, on ka oma töökohalt puudumine suurem väljakutse.

Inimesed, kellel on olnud võimalus teha tööd kodust, on seda ka pandeemia ajal praktiseerinud. See mõjutab isapuhkuse kasutamist, kuna kodust tööd tehes leiavad isad, et saavad vajadusel naisele lastega ja koduste ülesannetega abiks olla ja isapuhkuse kasutamine ei ole hädavajalik.

Isad mainivad spontaanselt ka riigi rolli autoriteedina isapuhkuse kõnelustes. Riigi poolt tagatud õigus isapuhkuse kasutamiseks annab isale tunde, et tal on riik seljataga, kui peaks probleeme tekkima.

5.4 Isapuhkuse olulisus ühiskonnas

Isad tunnetavad isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise olulisust ühiskondlikul tasandil. Eesmärgipärasel kasutamisel võib sellel olla oluline mõju perekonnasisestele suhetele ja isaidentiteedi tugevnemisele. Pessimistlikumad isad tõid välja, et 30 päeva ei muuda suhteid ja käitumist pikas perspektiivis, kuid sellise hoiakuga isasid oli võrdlemisi vähe.

- Eelkõige tuuakse välja 30 päeva olulisust sisseelamise perioodil ning lapse sünnijärgsel ajal. See on suur elumuutus ning on kõigile osapooltele kergem, kui mõlemad lapsevanemad on harjumisajal kodus. Samuti annab see ka (esmakordsele) isale parema arusaama, milline on kodune elu vastsündinuga.

*(...) sa saad nii pika aja sisseelamiseks, et ma hakkasingi mõtlema, et noh, kui mul olekski olnud ainult põhipuhkusest sealt jääke võtta ja ütleme nii-öelda varasemast korrast, siis oleks väiksem see võimalus olnud. (...) kõigepealt on see suur elevus, ka magamatus, kõik asjad korraga ja siis kohe trambid tööle, et võib-olla poleks jõudnud harjudagi selle olukorraga. (...) et ikkagi kuu aega olin lapsega, siis **see aitas nagu aru saada, et noh, mis nüüd kodus toimub**. Et muidu mõtled küll üheksa kuud ette, et noh, siuke asi tuleb, aga tegelikult sa lõpuni välja ju ei tea, et kuidas need esimesed pool aastat või aasta kujuneb. Et aga jah, esimene kuu nii-öelda puhata ja lapsega olla esimene kuu, et see annab ikka toob selle reaalsuse kätte ja siis sa tead juba, kuidas ka töö on nagu ennast valmis panna. – **Märt**, EE, 26, 1 lapse isa, ITVH kasutaja.*

- Osad isad leidsid, et väga paindliku töökorraldusega isade jaoks ei pruugi isapuhkusele mineku võimalus olla nii väärtuslik võrreldes isadega, kes töötavad sellistel ametikohtadel, kus paindlik ja kaugtöö pole võimalikud, mistõttu need 30 päeva võivad pakkuda vajalikku võimalust perele pühenduda.

*Ma ei oska ennast kõigi inimeste sussesse panna, on väga palju selliseid olukordi, kus arvatavasti on need **riigi poolt eraldatud 30 päeva mõnele mehele võibolla ainuke võimalus sealt ära saada ja üldse oma last näha**. Et inimesed on erinevad. Minul on teistmoodi, et minul ei olnud teda nii hädasti vaja. Aga selles kontekstis on ta nagu väga hea, et see võimalus on antud nendele meestele, kellel ei ole tööalaselt võibolla nii palju liikuda. – **Gregor**, EE, 40, 1 laps, ITVH mittekasutaja.*

*See 30 päeva annab siukse väga hea mänguruumi, eks ju. Et sõltub, kellel kes kuidas töötab, et kui [isa] on nagunii kodus ise, kodukontoris, siis on seal mängida rohkem võimalusi, et saad selle enda kasuks tööle panna. Aga noh, meil oli see, et just et sellesse uude rolli sisse elamiseks oli see 30 päeva väga hea. – **Ahti**, EE, 30, 1 laps, ITVH kasutaja.*

- Üldine meelestatus isapuhkuse ühiskondlikust mõjust on positiivne. Riik kaudselt muudab soorollide mõistmist läbi selle, et loob võimalusi isadel tööst kõrvale astuda ja aega lastele pühendada. Lisaks kirjeldavad isad seda ka kui hoolivat sammu riigi poolt.

*(...) meil kuidagi pigistatakse 14 päeva suvel välja, aga hoia telefon juures, et tegelikult ei ole see kindlasti normaalse puhkuse režiim, kuigi võiks. Et see on ikkagi sammuke sinna normaalsuse suunda, ma ütleks. (...) selle puudumine ei teeks midagi paremaks, et olles ise veel nii palju koos lapsega, kui saab olla, et siis väga paljudel isadel on see lähedus lapsega puudulik. (...) Et **iga päev, mille sa saad tänu riigile lapsega koos olla, see on väärt seda**. – **Aare**, EE, 34, 2 last, ITVH kasutaja.*

*Ma arvan, et see on üldiselt väga positiivne initsiatiiv, et **ühiskond on vaikselt taandumas stereotüüpidelt**, et laste eest hoolitsemine ja nende kasvatamine on puhtalt naise ülesanne. Mulle tundub, et see on väga-väga positiivne suund. Nii isade jaoks, et sellesse suhtutakse normaalsemalt, kui isa veedab rohkem aega*

lastega ja võib tegeleda ka kasvatamisega, mitte ainult raha teenida, nagu on olnud palju ja palju aastaid. Ma arvan, et see on väga positiivne asi. – Artemi, RUS, 32, 1 laps, ITVH kasutaja.

- Isad toovad välja ka seda, et isapuhkusel on suur tähtsus ühiskonnas juhul, kui isad seda tõesti eesmärgipäraselt kasutavad ning oma lastega aega veedavad. Isapuhkus on loodud selleks, et isad looksid oma väikelapsega suhteid ning tugevdaks oma hooldusoskuseid. Seda ei tohiks võtta kui puhkust, vaid kui aega, mida kasutada isa rolli sisse elamiseks ning lastega tugevate suhete loomiseks. Isad tunnevad, et sellel on oluline mõju lapse ja isa suhtele ning lapse edasisele elule ja arengule – näiteks mainitakse lapse vaimset tervist ja suuremat lähedust isaga. Kuna selle eesmärk on aja veetmine perekonnaga, mõistavad mitmed isad hukka selle kasutamist muudel eesmärkidel. Analüüsis on aga oluline ka see, et inimesed võivad väljendada eeskujulikke lähenemist, kuid see ei pruugi realses tegevuses väljenduda.

*Kuniks seda kasutatakse eesmärgipäraselt, siis ma arvan, et see on väga hea. Mul on ka sama keiss, et minu jaoks on ka see aeg andnud väga palju seda tunnet nüüd selle teise lapsega siis, et mul on tekkinud side ja **ma tunnen ennast kuidagi rohkem lapsevanemana** kui selle esimese lapsega. Ja tänu sellele, et ma saan lapsega üks ühele aega, või siis kaks ühele. Et ma olen saanud olla lastega nii, et ema ei ole juures, ja see puhkus on olnud minu meelest väga mõnus. – Maanus, EE, 24, 2 last, ITVH kasutaja.*

*Minu arvates on, et kasvõi see esimene kuu näiteks, saad lapsega rohkem koos olla ja siis tekib võibolla **lähedust rohkem**, et kokkuvõttes suures pildis, ma arvan, et see on asjakohane. – Villem, EE, 36, 1 laps, ITVH mittekasutaja.*

*Kindlasti on see tore isale lastega rohkem aega veeta ja ma arvan, et see on **laste vaimsele tervisele parem**. – Aivar, EE, 32, 1 laps, ITVH mittekasutaja.*

*Kui te võtate oma tavapuhkuse, siis te tahate ju ikka tegeleda mingil viisil oma asjadega või millegagi veel, aga see **isapuhkus on arvestatud lapsega olemiseks** ja emal on väga lihtne öelda, et see puhkus on mõeldud lapse jaoks, veedame selle aja koos, mitte nii, et sa võtad puhkuse ja lähed oma asju ajama ja autot remontima. – Vladislav, RUS, 42, 2 last, ITVH kasutaja.*

*Olgu see 10, 20 või 30 päeva, mis sa võtad, on ju, ja **investeeri see päriselt oma peresse**. Kui sa oma 30 päeva välja võtad, et ära hakka siis, ma ei tea, maja katust vahetama või mida iganes tegema, on ju, et investeeri lapsesse. Ja mis väärtuse sa sealt saad, pigem see. – Madis, EE, 38, 2 last, ITVH mitte-kasutaja.*

5.4.1 Isapuhkuse kommunikatsioon

Värsked isad toovad peamiselt välja seda, et Eesti meestele **on vaja selgitada seda, kui suur väärtus on perekonnaga ja lastega veedetud aeg**. Igasugune võimalik lisa-aeg, mida saab kasutada oma lapsega tugeva sideme loomiseks, on väga väärtuslik ning seda eriti lapse esimestel eluaastatel. Ka teoreetiline kirjandus kinnitab, et isa kõrge kaasatuse tase on seotud laste psühhosotsiaalse heaolu ja vaimse tervisega hilisemas elus (Wilson, 2011). Isad kirjeldavad varajast arenguperioodi kui väga erilist ja kiiret aega, milles laps kasvab justkui iga päevaga. Seda aega tagasi ei saa. Isad nendivad, et kommunikatsioon võiks keskenduda isapuhkuse emotsionaalsele ja väärtuspõhisele osale.

*Ma arvan, et keskmise Eesti mehe jaoks peab selgitama, et **mis väärtust see sulle tegelikult loob**, on ju, et mis suhte sa oma lapsega selle, ma ei teagi, x päevade jooksul lood. – Madis, EE, 38, 2 last, ITVH mittekasutaja.*

*Ma arvan ka, et rõhutada seda kuvandit, et see on nagu täiesti normaalne ja isegi nagu vajalik, **et isa oleks ka lapsega kodus ja veedaks temaga aega**. – Jaak, EE, 30, 1 lapse isa, ITVH mittekasutaja.*

(...) igasugused pigem need lapsega seotud sidemed, et noh, väga palju sellest avalikus meedias nagu üldse ei räägitagi. Et saabki inimene selle meili võib-olla, et tal on õigus sellele toetusele, aga et noh, seda avalikku kuvandit võiks ka luua, et **isad peavad võtma seda aega** (...). Et pigem lihtsalt seda nagu kuidagi ühiskondlikku survet rohkem tekitada, et **isad, kasutage seda, et see on teie võimalus oma lastega ja perega aega veeta**. – Marek, EE, 42, 3 last, ITVH mittekasutaja.

(...) sul on võimalik saada lapsega või kasvõi kaaslasega lisapäevi, mida koos veeta. Et pigem just selline jah, et **sa ei saa kunagi seda hetke enam tagasi** ka, et lapse kasv on sellises eas kõige-kõige kiirem ja sealt tulevad võib-olla kõige paremad mälestused. (...) et see on kindlasti, ma arvan, siuke üks punkt, mis võib väga paljusid mõjutada, et võib-olla esimese hooga sellele ei mõtle. – Märt, EE, 26, 1 lapse isa, ITVH kasutaja.

5.4.2 Isapuhkuse olulisus ühiskonnas – lühikokkuvõte

Isad tunnevad isapuhkuse tähtsust nii ühiskonnas üldiselt kui ka oma perekonna elus. Mainitakse, kuidas 30 päeva isapuhkust on andnud neile **paremad hooldusoskused ja selgema arusaama väikelapsega tegelemisest**. Seda võetakse kui väga hoolivat sammu riigi poolt, et selline võimalus on tagatud.

Isad nendivad, et **mõnel ametikohal võivad need 30 päeva olla äärmiselt vajalikud, et isa üldse saaks väikelapsega ja kaaslasega kodus olla**. See võib olla vähem kriitiline näiteks isadele, kes saavad tööd teha kodukontoris. Sellegipoolest tunnevad pea kõik osalenud isad, et selline muudatus saab ainult head mõju tekitada inimeste töö- ja pereelu korralduses ja peresuhetes.

Tugevalt rõhutatakse **isapuhkuse eesmärgipärast kasutamist**. See tähendab, et isad veedaksid isapuhkuse ajal aega perekonnaga, mitte ei tegeleks muude ülesannetega (remont, oma hobid vms). 30 päeval võib olla tugev mõju lapse elus, kui isa tõepoolest isapuhkuse ajal palju aega perekonda panustab ja väikelapsega tegeleb.

6. Töö- ja pereelu ühitamine ning isade hoiakud

6.1 Töö- ja pereelu korraldus

Leibkondade töö- ja pereelu korraldus on valdavalt väga erisugune – vastavalt inimeste ajalistele võimalustele ning soovidele. Siiski on korralduses oluline roll ka töökohast ja leibkonnast üldisematel teguritel, nagu soonormid ja rolliootused. Konservatiivselt ja harjumuspäraselt on naiste ülesanne kodu ning meeste vastutuseks majanduslik heaolu. See korralduse viis sobitub Sanduleasa ja Matei konservatiivse perekonna elukorralduse mudeliga, mis tähtsustab just naiste osalust kodus ja meeste kohustust tagada majanduslik heaolu (Sanduleasa ja Matei, 2016).

Uurides fookusgruppides osalejate töö- ja pereelu korralduse kohta, on valdavalt korraldus konservatiivne, st naised on lastega kodus ning mehed on aktiivsed tööturul. Fookusgruppide osalejate hulgas oli ka paar lapsehoolduspuhkusel olevat meest ja seeläbi esines ka jagatud soorollide mudelile sarnanevaid kirjeldusi (Sanduleasa ja Matei, 2016). See tähendab, et emad ja isad mõlemad jagasid panuseid tasustatud töösse ning kodustesse tasustamata ülesannetesse.

6.1.1 Korralduseni jõudmine

Peamiselt saab välja tuua kahte tüüpi töö- ja pereelu korralduseni jõudmise meetodit: aruteluga ja aruteluta. Osa perekondi arutlevad kahekesi läbi erinevad töö- ja pereelu korralduse meetodid ning kaaluvad elukorralduste majanduslikku kasulikkust ning soovidele vastavust. Teisalt on ka neid perekondi, kus korraldus tekib pigem iseenesest mõistetavana ning selle osas arutelu ei toimu. Kõige olulisem peaks olema mõlema lapsevanema soovidega arvestamine.

Alateadlikult võivad soonormid ja rolliootused mõjutada seda, milliseid otsuseid lapsevanemad teevad. Isad võivad saada halvaksapanu osaliseks, kui nad lapsehoolduspuhkusele jäävad, ning sama olukord võib esineda ka siis, kui ema otsustab enne lapsehoolduspuhkuse lõppu asuda tagasi tööle.

Valdavalt on töö- ja pereelu ühitamine ja lapsehoolduspuhkusele jäämine mitmete aspektide mõjul tehtud otsus, st harva on sellel vaid üks määrav põhjus. Siiski on ka neid perekondi, kus otsus on sündinud pikema aruteluta.

- Isade sõnul on emadel (sageli just esimese lapsega) endal soov koju, lapsehoolduspuhkusele jääda. Seda võib võtta kui väljateenitud võimalust teha see otsus, kuna naine on last kandnud ja sünnitanud ning esimese lapse puhul on olukord uus. Samuti on roll rinnaga toitmisel, kuna see seob ema lapsega, kuniks rinnapiima antakse. Kuigi on ka alternatiivseid võimalusi rinnapiima tagamiseks ka siis, kui ema kodus ei ole, on see n-ö lisatöö.

[Esimese lapsega] abikaasa andis koheselt teada, et tema tahaks jääda koju. – Joonas, EE, 27, 2 last, ITVH kasutaja.

- Mitmed inimesed mainisid ka kaalu sellel, kuivõrd ema ja isa oma töökohaga rahul on. Näiteks, kui üks lapsevanem ei ole oma töökohaga rahul või plaanib seda muuta, siis on neil valdavalt kergem töökohustustest eemale astuda.

[Naine] ei olnud sellel hetkel täiesti rahul niikuinii enda hetkelise töökohaga, samal ajal kui mina olin. (...) ta ei taha tegelikkuses endal hetkel veel olemas olevasse töökohta veel tagasi minna, siis sealt tekkiski see otsus, et mina jään tööle ja tema jääb siis koduseks. Me oleme seda siin hiljemgi arutanud, aga me oleme ikkagi samasse kohta tagasi jõudnud, et teeme nii, nagu hetkel on. – Joonas, EE, 27, 2 last, ITVH kasutaja.

- Majanduslikel kalkulatsioonidel on samuti suur tähtsus, kuna inimesed soovivad võimalikult suuri summasid kätte saada. Kuna hüvitistel on ülempiirid, mõjutab seda otsust naise ja mehe palk. Kui ühe lapsevanema palk on suurem hüvitise piirmäärast, siis on tema koduseks jäämine majanduslikult ebamõistlik. Selle teema raames toovad isad esile veebipõhiste kalkulaatorite kasutamise mõtte, et katsetada erinevate arvutustega oma võimalusi ja panna plaanid tulevikuks paika.

Vanemahüvitistel on ülempiir ja teatud palgast alates ei ole väga mõistlik vanemahüvitisele jääda. Ja teistpidi abikaasal endal oma ettevõtte, on ju, et oma palga saab vanemahüvitise kaudu kätte, pluss teatud hulgas saab palka endale juurde maksta, et see võimalus on ka veel, et see on see rahaline põhjus. – Madis, EE, 38, 2 last, ITVH mittekasutaja.

- Teisalt ongi töö- ja pereelu kombineerimisel ka olukordi, kus arutelu ei toimu: seda siis eelkõige just lapsehoolduspuhkusega seoses, mis on väikelapse olemasolul üks peamiseid töö- ja pereelu korralduse mõjutajaid. Olgugi et arutelu ettevõtmine on pere enda otsus, aitaks nendel teemadel arutlemine isade suuremale osalusele pereelus kaasa. Seda seetõttu, et vaikimisi kiputakse valima konservatiivne peremudel.

Esimese lapse puhul oli see loomulik asjade käik ja teise puhul juba läbi mõeldud, läbi räägitud. – Madis, EE, 38, 2 last, ITVH mittekasutaja.

[Otsus tuli] väga lihtsalt, ilma pikemalt mõtlemata, et nii kui ta läks dekreeti, siis põhimõtteliselt jäigi koduseks, kuna see tundus selline loomulik järk, et hoiab last ja laps vajab teda ja tema last. Ja ilma suurema mõtlemiseta on tema kodus ja mina tööl. – Erkki, EE, 26, 1 laps, ITVH kasutaja.

No meil on see kindlasti iseenesest mõistetav nagu, et naine jäi lapsehoolduspuhkusele (...). Ma arvan, et jah, et ei tekkinud nagu isegi sellist arutelu (...), et me nüüd otsustame niimoodi, et sina jääd lapsega koju. Et võib-olla jah, siis läks asi nagu siukest traditsioonilist rada pidi, et naine jäi lapsega koju ja mina käisin tööl edasi. – Jaak, EE, 30, 1 lapse isa, ITVH mittekasutaja.

Ka vaikimisi, et mingit arutelu otseselt ei olnud. Et traditsiooniline, et mees käib tööl ja naine on kodus, aga noh, selles mõttes, et kuna mul enamus aega alates koroonaast on olnud kodukontor, siis aitan nii palju kui saan, aga üks töö peab tehtud olema. – Villem, EE, 36, 1 laps, ITVH mittekasutaja.

6.1.2 Isad ja lapsehoolduspuhkus

Lapsehoolduspuhkusel on oluline osa perekonna töö- ja pereelu ühitamisel. Õigus lapsehoolduspuhkusele on lapse emal või isal kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Isade suhtumine lapsehoolduspuhkuse kasutamisse aitab mõtestada seda, kas isad oleksid valmis ka kauemaks ajaks lapsega koju jääma kui ITVH võimaldab. Teisalt aitab see lähenemine ka mõtestada ühiskondlikke ootuseid, mida isad tunnetavad, internaliseerivad ja taastoodavad.

- Kvalitatiivses uuringus osales mitu isa, kes on lapsehoolduspuhkusel või sellele peagi jäämas. Seega saab öelda, et on isad, kellel on valmidus jääda lastega koduseks ja olla töökohustustest eemal. Nendel isadel, kes on lapsehoolduspuhkusele jäänud või jäämas, on tihti ka tuttavaid isad, kes on teinud sama. See näitab, et suhtlusringkonnal on mõju sellele, kui tõenäoliselt isa lapsega koju jääb.

Mina võin öelda, et on ja aina rohkem iseenesest tekib neid isasid, kes tahavad lapsega koju jääda. – Marek, EE, 42, 3 last, ITVH mittekasutaja.

Mul on see võimalus olemas ja ma võin kodus olla. Ma olen ka lapsevanem. – Joonas, EE, 27, 2 last, ITVH kasutaja.

- Tajutakse, et vanem põlvkond ei suhtu veel mõistvalt isade jäämisesse lapsehoolduspuhkusele. On kogetud ebameeldivaid kommentaare näiteks vanavanematelt, kelle jaoks on ema tööle naasmine ja isa koju jäämine mõistetamatu toimimisviis. Teadvustatakse ka seda, et naistele suunatud pahameel tööle naasmise puhul on isegi karmim kui meestele suunatud mõistmatus koju jäämisel.

*„Vanema generatsiooni esindajad minu tutvuses ja suguvõsas teevad küll suuri silmi selle peale, kui ma ütlen, et ma lähen pooleks aastaks või seitsmeks kuuks põhimõtteliselt lapsega koju jään. Et siis tekivad kohe, esimene reaktsioon on see, et kas laps enam tissi ei saa või, et see on nagu alati esimene küsimus neilt. Aga jah, miskipärast see kuvand on hetkel selline, et nagu imelik, et **miks laps on kodus koos isaga, et kus ja mille jaoks ema siis on üldse.** Et aga jah, see ei ole ka kõigil, et see on lihtsalt kindlasti generatsioonides kinni. – Marek, EE, 42, 3 last, ITVH mittekasutaja.*

- Valdavalt on see siiski harv olukord, et isa jääb lapsehoolduspuhkusele. Uurides, kas isad oleksid valmis jääma lapsehoolduspuhkusele, on vastused kõhklevad. Isad ütlevad, et nad võiksid lapsehoolduspuhkusele jääda, kui selleks on väga suur vajadus, kuid tegelikkuses ei kujuta nad end ette seda tegemas. See näitab, et hoiakuliselt nad pigem väljendavad valmisolekut, kuid reaalsuses seda ilmselt ei praktiseerita.

Noh, kaaluks ikka. Ma arvan, et ei jääks, aga kui mingil põhjusel oleks vaja, siis loomulikult. – Villem, EE, 36, 1 laps, ITVH mittekasutaja.

Kaaluda võib ikka, aga hetkel ei ole sellist plaani rohkem. – Sander, EE, 28, 3 last, ITVH mittekasutaja.

Lapsehoolduspuhkusele jäämise valmidus on soorollide analüüsimise aspektist oluline, kuna seda on traditsiooniliselt tugevalt tajutud naiste pärusmaana. Usutakse, et see muutub ajas aina egalitaarsemaks ning isad on enamal määral valmis võtma osa sellest kohustusest. Siiski on inimeste hoiakutel ja toimimisel vahe sees, kuid isade teoreetiline valmisolek on positiivne.

6.1.3 Soonormid ja rolliootused

Isade hulgas on soonormide ja sooliste rolliootuste suhtes erinevaid arvamusi.

- On isasid, kes ise väljendavad soonormatiivseid hoiakuid. Mitmed mainisid, et naised lihtsalt saavad lastega paremini hakkama. Mehed väljendavad abitust – tõenäoliselt, et seeläbi lapsehooldusega seotud kohustusi vältida. Järgnevas konkreetsetes näites on isa välja toonud, et üldiselt saavad mehed rohkem palka ning naised saavad lastega paremini hakkama. Paremini hakkamasaamist kirjeldab ta olukorraga, mis ei oleks erinenud juhul, kui ema oleks olnud hetkel lapsega kahekesi kodus.

*Miks just naine koju jääb, on kaks põhjust. Üks on siis see majanduslik põhjus, kuna **üldiselt mehed saavad rohkem palka**, ja teine on siis see, et **emad saavad ikkagi lastega üldjuhul paremini hakkama**. Ma olen siin natukene lapsega üksi ka olnud, et läheb kohati keeruliseks. Eile olin ka, naine oli ära ja siis läksin duši alla ja sain juba märjaks ja kohe titt hakkas karjuma. Üritasin ennast kohe kuidagi kuivaks saada ja pidin minema. Et ühesõnaga, jah, see, et naised saavad lastega ikkagi paremini hakkama. Ma ütleks, et see on isegi olulisem kui see majanduslik põhjus. – Villem, EE, 36, 1 laps, ITVH mittekasutaja.*

- Viidatakse ka kodustele ülesannetele kontekstis, mis väidab, et nende tegemine mehe poolt paneb soorollid proovile. Näites on toodud välja pesupesemine ja lapsega jalutamas käimine.

*Et noh, ma ütleks, et päris, vähemalt nagu minu tutvusringkonnas ei ole enam seda, et see oleks nagu kuidagi imelik, et ma ei tea, **isa lapsega jalutamas käib või kodus pesu peseb**. Et aga noh, ma ei saa nagu kõigi Eesti inimeste eest rääkida. – Jaak, EE, 30, 1 lapse isa, ITVH mittekasutaja.*

- Mitmed isad leidsid siiski, et soorollid ja -stereotüübid on kadumas ning pigem esindavad neid hoiakuid vanemate generatsioonide inimesed. Mainitakse ka piirkondlikkust, st keskustest kaugemal elavate inimeste konservatiivsemaid vaateid.

*Meil peaks paar **põlvkonda** veel üle minema, et see muutuks nagu täiesti normaalseks ja keegi ei räägiks sellest enam. – Gregor, EE, 40, 1 laps, ITVH mittekasutaja.*

*Üks on see **põlvkondade erinevus**, teine on kindlasti ka piirkondlikud erinevused, on ju. Et võib-olla keskustest kaugemal generatsioonid vahetuvad aeglasemalt. Ja nüüd mitte haridus, vaid haritus ka võib olla mõnevõrra nagu määrav või siis ma ei tea, elu poolt saadud haritus. – Madis, EE, 38, 2 last, ITVH mittekasutaja.*

***Vanema generatsiooni esindajad** minu tutvuses ja suguvõsas teevad küll suuri silmi selle peale, kui ma ütlen, et ma lähen pooleks aastaks lapsega koju jään. Et siis tekivad kohe, esimene reaktsioon on see, et kas laps enam tissi ei saa või, et see on nagu alati esimene küsimus neilt. Aga jah, miskipärast see kuvand on hetkel selline, et nagu imelik, et miks laps on kodus koos isaga, et kus siis, mille jaoks ema siis on üldse. Et aga jah, see ei ole ka kõigil, et see on lihtsalt kindlasti generatsioonides kinni. – Marek, EE, 42, 3 last, ITVH mittekasutaja.*

Valdavalt teadvustatakse soonormide ja rolliootuste olemasolu, kuid kõik isad ei arva, et need mõjutavad neid ning nende perekonda. Valdav arvamus on, et soonormid on pigem minevikku jäävad. Siiski väljendavad isad selliseid arusaamasid, et emad saavad lastega paremini hakkama ning lastel on eelkõige ema juuresolekut tarvis. Traditsiooniline elukorraldus soosib seda, et isaidentiteet ja hooldusoskus jäävad võrdlemisi nõrgaks ning oma rolli isana nähakse eelkõige leivatoojana. On oluline mõtestada, kuidas soolised rolliootuseid lapsevanemaid mõjutavad.

6.1.4 Töö- ja pereelu ühitamine ning isade hoiakud – lühikokkuvõte

Paarid arutlevad sageli koos läbi erinevad töö- ja pereelu korralduse meetodid ning kaaluvad elukorralduste majanduslikku kasulikkust ning soovidele vastavust. Arutelu puhul võetakse peamiselt kaalutlusse soovid, majanduslikud asjaolud ning rahulolu töökohaga. Teisalt on ka neid perekondi, kus elukorralduse ja tööjaotuse osas arutelu ei toimu. Arutelu mittetoimumisel jääb ema lapse või lastega koju ning seda loomulikkuse ja iseenesest mõistetava jätkuna raseduse ja sünnituse järele.

Kvalitatiivses uuringus osalenud isade hulgas oli ka neid, kes on hetkel lapsehoolduspuhkusel või plaanivad lähitulevikus jääda. Siiski on valdav arusaam see, et see on pigem naiste pärusmaa. Mehed kirjeldavad, et nad on valmis ise lapsehoolduspuhkusele ja koduseks jääma, kui see oleks väga vajalik, kuid samas väljendavad nad ka seda, et ei kujuta ette olukorda, kus nemad on lastega kodus ja lapsehoolduspuhkusel.

Isad väljendavad ka ise soonormatiivseid suhtumisi – näiteks, et naised saavad lastega paremini hakkama kui mehed, et eksisteerivad naiste ja meeste tööd. On ka isasid, kes teavad soonormide ja rolliootuste olemasolust, kuid osa neist ei usu, et need tänapäeval meie ühiskonnas mõju omavad. Pigem tuntakse, et

see on vanema generatsiooni teema ning soonormid on ajaga kadumas. Seejuures osa isasid teadvustavad paratamatut mõju, mida ühiskondlikult konstrueeritud rollid ja ootused kõigile avaldavad.

7. Tööandjate vaade

7.1 Suhtumine isa täiendavasse vanemahüvitusse

Intervjueeritavad juhid ja personalijuhid valisime organisatsioonidest, kus meeste osakaal töötajaskonnas on suurem. Samuti püüdsime ennekõike leida selliseid kollektiive, kus kaugtöö ja üksteise asendamine ei oleks igapäevase töö loomulik osa. Seda selleks, et leida võimalikke konfliktikohti ja uuringu hilisemas faasis neile lahendusi välja pakkuda.

Tööandjate suhtumine ITVH-sse on väga erinev. On neid, kelle jaoks see põhjustab tõeliselt keerulisi olukordi tööprotsessis. Seetõttu nähakse selles ebaseaduslikku takistust, mida teisalt tuleb võtta paratamatusena ja millega peab kohanema nagu „*katkise tehnika või suurenenud konkurentsiga*“ (Energeetika ja telekommunikatsiooniettevõtte juht, mees).

Pea hakkab kohe valutama, kui sellele mõtlen /.../ Hea isegi, et ITVH on 1 kuu, mitte 3 kuud. – Energeetika ja telekommunikatsiooniettevõtte juht, mees

Samas on juhte, kes leiavad, et tugev side tekib emadel ja lastel kergemini. Seetõttu on isapuhkusel oluline toetav roll, et lapsel saaks tekkida hea side ka isaga. Seda mõistmist väljendasid käesolevas piiratud valimiga uuringus just naisjuhid.

Kui võimalused on olemas ja see aitab seda lapsevanema suhet hoida, siis on ju see igatpidi tervitatav ja ma arvan, et enamus ettevõtteid on samal arvamusel, et tegelikult on nemad ka seda toetamas. Et kui naisterahvas jääb dekreeti ja pärast on lapsehoolduspuhkusel, siis tal on see oma aeg ja ta saab lapsega mingisuguse oma sideme luua. Et tihti, kui vaadata isasid, siis nad võibolla tunnevad ennast nagu kõrvaljäetuna ja ei tunneta, mis tema roll seal täpselt olla võiks. Et selles suhtes kindlasti aitab selle lapsevanema ja lapse vahelise sideme loomisele palju kaasa. – Tootmisettevõtte juht, naine

Meil on enamik võtnud isapuhkuse korruga välja. Igal juhul võiks pere esimesed 30 päeva koos olla, mitte ainult esimese lapsega. – Avaliku sektori personalijuht, naine

Positiivsete aspektidena tuuakse välja seda, et töötaja on peale isapuhkusel olemist puhanud, tuleb tagasi värskete ideedega ja suudab tööle paremini keskenduda. Teisisõnu, ta on parem töötaja, kui ta on saanud isana enam panustada ja kodused asjad on korras.

Negatiivseks aspektiks on töötajate asendamise keerulisus just nende ametikohtade puhul, kus kaugtöö tegemine pole võimalik. Ühe tööandja arutluskäigu järgi tähendab kasumile orienteeritud ettevõtte seisukohast töötaja eemalolek kuuajase põhipuhkuse ja kuuajase ITVH näol aastas, et töötaja töötab sisuliselt kolmveerand kohaga. See võib tähendada otseselt projektide edasilükkamist või võimetust neid ette võtta ehk otsest rahalist kahju. Seda ei kompenseeri fakt, et hüvitist maksab töötajale riik ehk tööandja hoiab palgaraha kokku.

Võibolla see kõige suurem vahe tulebki sellest sisse, et kas see inimene saab teha kaugtööd või ei saa teha kaugtööd. Aga kui me räägime sellisest oskustööjõust või siis tootmistööjõust, siis seal pole vahet, kas on isapuhkus või lapsega kodus, et see kätepaar on tegelikult liini ääres puudu. – Tootmisettevõtte juht, naine

7.2 ITVH võtmine ettevõttes

Tööandjate käitumine töötajate informeerimisel nende õigustest erinevate puhkuste võtmise osas on erinev. On neid, kes ise töötajaid erinevatest võimalustest informeerivad, paludes võetavatest puhkustest võimalikult vara ette teatada. See lubab nendes ettevõtetes, kus kaugtöö tegemine suurema osa ametikohtade puhul pole võimalik, tööd paremini planeerida.

Üldjuhul, mida me ka hästi palju kommuniqueerime, on see, et mida varem inimesed saavad meile seda öelda, seda paremini me saame vastu tulla nende igasugustele soovidele ja seda paremini saame me planeerida. /.../ Meie kogemus on, et mida rohkem inimestele ära seletada, miks me midagi teeme või mida me nõuame, siis seda rohkem nad saavad aru ja arvestavad sellega. – Tootmisettevõtte juht, naine

Leidub ka teistsugust suhtumist ehk tööandja esmapilgul ei näe, et tema roll oleks töötajatele ITVH-st rääkida ehk „meie töötajatele ideid ei anna“ (Energeetika- ja telekommunikatsiooniettevõtte juht, mees). Samas järele mõeldes nõustutakse, et selleks, et töötajad pikemalt ette teataksid, võiks küll tööandja neid informeerida ja paluda teada anda plaanist isapuhkusele jääda. „See on täitsa mõte küll!“ (Energeetika- ja telekommunikatsiooniettevõtte juht, mees). Seega on oluline ka tööandjatele selgitada, millised on nende jaoks töötajate informeerimise positiivsed aspektid.

Ettevõtetes, kus kaugtöö pole võimalik, võib ITVH võtmine olla kompromiss töötaja soovide ja ettevõtte võimaluste vahel: tuleb leida sobiv aeg nii tööandja kui ka töötaja vaatest lähtuvalt. See võib tähendada, et isa ei saa ITVH-d võtta päris sellel hetkel, kui ta sooviks. Tööandja tõlgendus võib olla: „Meie töötajad on väga tulemusele orienteeritud“ (Energeetika- ja telekommunikatsiooniettevõtte juht, mees) ehk töötajad tulevad isapuhkuse aega planeerides tööandjale vastu, mõeldes ka sellele, kuidas puhkuse võtmine sobitub ettevõtte tööplaanidega.

Lisaks isapuhkuse ajastusele on tööandja jaoks oluline ka see, kas see võetakse välja osade kaupa või korraga. Olenevalt töö iseloomust ja töötaja asendamise võimalustest võivad tööandjad eelistada lühemaid eemalolekuid, nii nagu ka põhipuhkuse planeerimisel ei soovita korraga 28 päeva puhkust anda.

Meil üks töötaja Tartu esindusest kasutaski seda juppide kaupa. Tööandja jaoks on see väga mugav. Ja siis üks, kes on siit Tallinna poole pealt, tema kasutab nüüd kuu aega jutti ära. Kuna ta on sellise ametikoha peal, et tal ei ole asendajat, siis ta paratamatult aeg-ajalt tegeleb ka natukene tööasjadega, et ma arvan, et tema enda jaoks ei ole see nii mugav. Ja meie oleme lihtsalt fakti ees, et ta kasutab seda puhkust praegu, aga natukene on ikkagi keeruline. – Müügi- ja teenindusettevõtte personalijuht, naine

Et inimesed peavad omavahel suhtlema ja siis tekivad ka kokkulepped ja võibolla mõnes kohas ja mõnel hetkel võibolla ei saa nagu ja ei ole mõistlik minna nugade peale, et jah, mul on see 30 kalendripäeva õigus saada, aga ta teab ikkagi, et see töö iseloom on selline, et mitte kuidagimoodi ei ole võimalik. Et mõlemad tulevad üksteisele nagu poolel teel vastu, üks ole. Ega ei ole ju väga mõnus seal 30 kalendripäeva oma lapsega kodus olla, kui sa tead, et sa pead tagasi minema ja siis on mingisugune lõhe nagu tekkinud. Tahaks ikkagi teha neid asju sõbralikult ja üksteist mõistvalt ikkagi. – Tootmisettevõtte personalijuht, naine

Ühe aspektina toodi välja, et tööandjal võib olla keeruline töötajat julgustada ITVH-d võtma, kuna meeste puhul pole alati teada, et nad lapsevanemaks on saamas. Siinkohal oleneb tööandja varasem teavitamine kindlasti ka üldisest töökultuurist ja -suhetest. Avatud töökultuuriga organisatsioonides ollakse paremini kursis ka lähimate kolleegide ja oma alluvate eraeluliste suursündmustega.

No selles suhtes on isade puhul keeruline, et väga tihti ei pruugi ettevõtte teadagi seda, et noormees on isaks saamas, enne kui ta tuleb lapse sünnitunnistusega kohale, et naistel on see kohe märgatav või teatud hetkest märgatav, aga mehed ka väga paljud ei julge sellest rääkida või ei taha rääkida. Et on neid, kes kohe on sellised, et jee, ma saan isaks, aga on ka neid, kelle kohta me oleme alles siis teada saanud, kui ta tuleb sünnitunnistusega. – Tootmisettevõtte juht, naine

Eks see oleneb palju töötaja ja tööandja vahelistest suhetest või selle töötaja ja tema otsese ülemuse suhtest, aga meil on küll kogemused jah, et see info on juba ette teada, et ma olen nüüd pikemalt puhkusel, ja sellest küll mingeid probleeme ei ole tulnud. Aga ma kujutan ette tõesti, et need töökohad, kus võibolla tööandja ei teagi, et sinna perre on sündimas laps ja see nüüd kahe nädala pärast tulebki, et hops, ma jään nüüd kuuajasele puhkusele, ja kus suhted ei ole ka kõige paremad, siis see võib olla küll siis tööandjale ebamugav olukord, et ta peab väga kiiresti asjad ümber korraldama. – Müügi- ja teenindusettevõtte personalijuht, naine

Avatud organisatsioonides toimuvad üks ühele vestlused, ka isiklikel teemadel, kinnistes organisatsioonides tuleb see teema läbi puhkusegraafiku. – Avaliku sektori personalijuht, naine

7.3 Tööandjate ja töötajate informeeritus ITVH-st

Tööandjad tunnevad, et ITVH-ga seotud infot võiks neil rohkem olla. Mitmed intervjuueeritavad olid juhid, kes ei teadnud mitmeid ITVH-ga seotud lihtsamaid aspekte, nagu näiteks, et seda on võimalik võtta kuni lapse 3aastaseks saamiseni, milline on minimaalne nõutud etteteatamisperiood ja millises jaos saab puhkust välja võtta. Mõõndi, et kuigi personalispetsialistid on detailidega enam kursis, on seni olnud infot uue isadele mõeldud puhkuse kohta vähe ja teavitamist võiks olla enam (nii riigi poolt kui ka näiteks PARE kaudu). Intervjuueeritud personalijuhid olid detailidega rohkem kursis, aga ka nemad ei olnud täpsemalt läbi mõelnud isapuhkuse väljavõtmise erinevaid variante, näiteks ühe päeva kaupa võimalust.

Et selles suhtes küll, et see kommunikatsioon võiks olla natukene tugevam ühelt poolt nii tööandjale, teiselt poolt ka lapsevanemale. – Tootmisettevõtte juht, naine

Tööandjate hinnangul on isade informeeritus ITVH-st varieeruv, aga üldiselt ollakse nõus, et pigem vajaksid nemadki enam infot. Üheks informeerijaks teiste hulgas võib olla ka tööandja, kelle huvides on, et töötajaga saaks puhkusekokkulepped sõlmida võimalikult varakult. Ühe erineva informeerituse põhjusena toodi välja ka huvi ja vajaduse suurus: kui amet võimaldab kaugtööd, siis pole ITVH võtmine alati nii pakiline. Aga siin on ka vastupidiseid näiteid.

Selles suhtes ta olenebki sellest huvist ja kui suur sul see vajadus on. Et kui sa saad oma tööelu korraldada nii, et sa teed osaliselt ka tööd, ega sul siis ei ole seda karjuvat vajadust ka ju võtta täiesti vabaks ennast. – Tootmisettevõtte juht, naine

Me arvasime, et ei võeta välja, sest praegu saab kodukontoris töötada, aga innustatakse ikka võtma. Isaks olemist ei tehta töö kõrvalt! – Avaliku sektori personalijuht, naine

Need tööandjad, kelle ettevõtetes kaugtöö pole suuresti võimalik, leiavad, et ITVH puhul võiks etteteatamisaeg olla pikem kui 14 päeva, soovitatavalt võiks see olla umbes 4 nädalat. Samas tõi üks personalijuht paralleeli, et iga töötaja võib ka ootamatult haigeks jääda, tööandjad peavad taoliste etteennustamatute olukordadega arvestama.

Väga spetsiifilise tööjõu näide, et kui ta mul ikka kaks nädalat ette ütleb. Inimesi on igasuguseid, siis see on suhteliselt kääpuli, et kui me räägime väga spetsiifilistest oskustest, et ettevõtetel ei ole neid üldjuhul paralleelselt hoitud ja neid ei ole ka võimalik väljastpoolt rentida, et siin on võibolla see mõttekoht, et kas see kaks nädalat on piisav aeg, et ettevõtte suudab oma tööl ümberkorraldusi teha, või võiks ta olla neli nädalat? Et nelja nädalaga suudad sa ikka mingisugused plaanid paika panna ja siis ka neid realiseerida, et kaks nädalat on ikkagi väga lühike. – Tootmisettevõtte juht, naine

8. Persoonad

Uuringu üheks eesmärgiks oli **sihtrühma profileerimine**, kasutades selleks nii kvantitatiivuurings kui ka kvalitatiivuurings kogutud materjali. Sihtrühmade esindajate hästi kirjeldatud profiilide loomine hõlbustab müksude väljatöötamist. Algselt peamiselt tehnoloogia ja tarkvaratoodete arenduses kasutusel olnud töövahend – persoonade loomine – on jõudnud praeguseks ka paljudesse teistesse valdkondadesse, sh ühiskonna- ja sotsiaaluuringutesse (Griffin *et al*, 2015; Stickdorn ja Schneider, 2012).




Eestis on persoonade kasutamine era- ja avalikus sektoris veel üsna uus praktika, kuid sotsiaalteadustes on sihtrühmade kategoriseerimine eri tüpaažideks ammu tuntud analüüsimeetod. Persoonad aitavad luua ettekujutuse fiktiivsetest (ideaal)persoonidest, kes on sihtrühma kõige tüüpilisemad esindajad ning tuginevad reaalse inimeste käitumisele ja hoiakutele. Persoonasid kasutatakse selleks, et jagada laiem sihtrühm kitsamalt eriliimelisteks „elulisteks“ profiilideks, mille abil paremini välja töötada teenuseid, lahendusi, turundus- ja kommunikatsioonisõnumeid, mõjutamistaktikaid jne. (*ibid*). Persoonasid luuakse kas kvantitatiivsele uuringule (peamiselt klasteranalüüsile) tuginedes, kvalitatiivuuringute põhjal nagu käesolevas uuringus või neid meetodeid kombineerides. Kvalitatiivmaterjali baasil loodud persoonade puhul tuleb siiski arvestada piiranguga, et loodavad persoonad baseeruvad infol, mis uuringus osalejatega tehtud intervjuude käigus esile kerkis, ning need persoonad üldiselt ei hõlma kõiki võimalikke tüpaaže sihtrühmas. Kvalitatiivuuringu valim on piiratum kui esindusliku sihtrühma küsitlusuuringu oma ka siis, kui selle koostamisel on arvestatud mitmete taustatunnustega.

Persoonade loomise etapid olid järgnevad:

- 1) Tutvumine varasemate võrdõiguslikkust puudutavate hoiakute alusel loodud kategoriseeringutega (nt 2016. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringu põhjal).
- 2) Persoonade aluseks olevate esialgsete üldiste dimensioonide visandamine, millega arvestati kvalitatiivuuringu vestluskavade loomisel.
- 3) Dimensioonide täpsustamine ja esmaste üldiste profiilide loomine kogutud kvalitatiivse materjali baasil. Dimensioonid ja alamkategoriad, mida persoonade loomisel arvestati, on järgmised:
 - teadlikkus isapuhkusest ja ITVH-st ning nende kasutamine, kasutamise motivaatorid;
 - töö- ja pereelu ühitamine, panus kodusesse ellu, lapsehoolduspuhkusele jäämine;
 - hoiakud, suhtumised soonormidesse ja rolliootustesse.
- 4) Vahevaliku tegemine, mille käigus uuringutiim valis välja persoonad, mille profiile detailselt kirjeldada.
- 5) Profileerimine ehk eelmises etapis täpsustatud dimensioone järgides väljavalitud persoonade edasiarendamine detailselt kirjeldatud persoonideks.
- 6) Loodud profiilide lõplik kontrollimine ja veendumine, et need on uuringus kogutud andmetega põhistatud.

8.1 Persoonad

Tabel 3 Isade persoonad

	 <p>Võrdne lapsevanem</p> <p>Teadlik ja egalitaarne mees, kes annab endast parima, et töö kõrvalt panustada lastekasvatusse naisega võrdselt</p>	 <p>Perekonna leivateenija</p> <p>Mees vastutab majandusliku heaolu eest ning naine pere eest</p>	 <p>Ema abiline</p> <p>Naine teeb perekonnaga seotud otsuseid, mees toimib vastavalt nõudmistele, aga ei näita ise initsiatiivi</p>
Kirjeldus	Võrdne lapsevanem on isa, kes teadvustab ühiskonnas senini püsivaid konservatiivseid soorolle, kuid annab endast kõik, et mitte neist lähtuda. See isa on valmis jagama kaaslasega lapsehoolduspuhkust ja töötama väiksema koormusega, et perega aega veeta. Lapse saamist peab ta väga suureks elumuutuseks, millega ühel lapsevanemal üksinda on väga raske toime tulla. Usub, et isa aeg lapsega omab suurt mõju lapse edasisele elule.	Perekonna leivateenija keskendub tööle, kuna tunneb kas teadlikult või alateadlikult, et see on tema kui mehe kohustus. Ta on teadlik isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise võimalustest, kuid kasutab seda siis, kui töö seda lubab või äärmisel vajadusel. Usub, et emad saavad lastega paremini hakkama ning parim viis töö- ja pereelu kombineerida ajal, mil kodus on väikelaps, on naine kodus ja mees töö.	Ema abiline on isa, kes annab otsustusõigused kaaslasele ning jääb ise selle juures pigem ükskõikseks. Ta ei ole sisuliselt teadlik isapuhkusest ja isa täiendavast vanemahüvitisest ning pole seda ka kasutanud. Tema arvates on naistel looduse poolt antud parem toimetulek lastega tegelemisel ning tema kaaslane ei jõua teda kogu aeg suunata lastega tegelema ja kodus toimetama. Ta osaleb kodustes töödes ja laste kasvatuses siis, kui naine vajab abi.
Isapuhkuse ja ITVH teadlikkus ja kasutamine	Ta on teadlik isapuhkusest ja isa täiendavast vanemahüvitisest. Ta otsib infot ise, kuna soovib varakult plaanid ära teha. Isapuhkuse võtab ta välja kohe pärast lapse sündi, et kaaslast suure elumuutuses toetada ja vastsündinud lapsega aega veeta. „Iga päev, mille sa saad tänu riigile lapsega koos olla, see on väärt seda.“	Ta on teadlik isapuhkusest ja isa täiendavast vanemahüvitisest, kuid plaanib seda kasutada siis, kui töökoht ja tempo seda võimaldavad ning kui on perekonnas selle kasutamiseks konkreetne praktiline vajadus. Ta ei soovi riskida oma positsiooni ja töösuhete halvenemisega, kuna tunneb õigust ja kohustust tagada stabiilne majanduslik heaolu.	Ta on vaid kuulnud isapuhkusest ja isa täiendavast vanemahüvitisest, kuid ei ole sellest sisuliselt teadlik. „Kuskil töötukassas või kuskil tuleb see ankeet ise ära täita, et seda raha saada hakata, ja ma siis nagu loobusin, et ma tahtsin juba paari päeva pärast minna, et ma mõtlesin, et ei, ma ei viitsi siin midagi sellist läbi teha, et ma võtan tavapuhkuse siis juba.“

	<p>Ta väärtustab aega lapsega ja peab isa ja lapse vahelist suhet oluliseks lapse heaolu silmas pidades.</p>	<p>Sii gruppi kuuluvad ka isad, kes ei plaani üldse isapuhkust kasutada ja/või ei ole sellest kuulnud. Selliseid isasid uuringusse ei sattunud.</p>	<p>Ta kindlasti tahaks võimaldatud puhkust ära kasutada, kuid ei tea, millal seda võtaks. Toetub sellele, et naine teeks otsuse ja plaanid isapuhkuse kasutamiseks: kas praktilistel põhjustel või näiteks reisimiseks perega. „<i>Ei ole olnud hetkel vajadust põhipuhkuse kõrvalt võtta ja hoiangi seda selliseks viimaseks vindiks.</i>“ Informatsiooni isapuhkuse kohta kavatseb ta otsida siis, kui kindel plaan on paigas. Varasem kurssi viimine ei ole tema arvates vajalik.</p>
<p>Töö- ja pereelu ühitamine</p>	<p>Võrdne lapsevanem on isa, kes tahab aktiivselt olla olemas nii oma kaaslase kui ka laste jaoks. Ta võtab lapsehoolduspuhkuse teise poole ise välja, kui naine just ei soovi edasi koju jääda puhkuse lõpuni. „<i>Mul on see võimalus olemas ja ma võin kodus olla. Ma olen ka lapsevanem.</i>“</p> <p>Tema hooldusoskused on kõrged, kuna ta tegeleb väikelapsega palju ja kasutab isapuhkust eesmärgipäraselt, lapsega tegeledes ja temaga aega veetes. „<i>Mul on [selle ajaga] tekkinud side ja ma tunnen ennast kuidagi rohkem lapsevanemana.</i>“</p>	<p>Perekonna leivateenija on isa, kes tunneb, et tema õigus ja kohustus on tagada majanduslik stabiilsus ja kindlustunne. Seetõttu tunneb ta, et kui tema osa palgatöö näol on tehtud, on tema oma vajaliku panuse andnud.</p> <p>Ta saab aru, et isal on roll ka laste kasvatamises, kuid ta suhtleb lastega rohkem mängulisel viisil. Nii-öelda ebameeldivamad mähkmevahetamised ja toitmised on ema pärusmaa ning isa peab saama öösel end välja puhata.</p>	<p>Ema abiline on isa, kes tunneb, et naine lihtsalt saab hästi lastega hakkama ning tema ei saa. Tema hooldusoskused on madalad ning naine peab teda lastega tegelemisel suunama ja õpetama. „<i>Nii kui ta läks dekreeti, siis põhimõtteliselt jäigi koduseks, kuna see tundus selline loomulik järk, et hoiab last ja laps vajab teda ja tema last. Ja ilma suurema mõtlemiseta on tema kodus ja mina töö.</i>“</p> <p>Ta toimib töö- ja pereelu ühitamisel vastavalt naise soovidele ja nõudmistele. Kui on kriitiline vajadus, et ta peaks ise koju jääma, siis ta teoorias seda teeks, aga praktikas ei kujutaks seda ette. Ta näeb koduseid töid ja lastega tegelemist rohkem kaaslase aitamisena kui iseseisvalt kohustuste täitmisena. „<i>Aitan nii palju, kui saan, aga üks töö peab tehtud olema.</i>“</p>
<p>Töökohaga suhtlus</p>	<p>See isa on ennast isapuhkusega varakult kurssi viinud ning teatab oma plaanidest ka töökohta mitu kuud enne lapse</p>	<p>See isa püüab töandjas mitte rahulolematust tekitada. Ta võtab puhkust planeerides arvesse oma töö- ja</p>	<p>See isa suhtleb töandjaga siis, kui on peres ja kaaslasel tekkinud plaan isapuhkuse kasutamiseks. Ta esitab</p>

	<p>oodatavat sünniaega. „<i>Juba tööle minnes ma ütlesin, et mõne kuu pärast laps hakkab tulema ja siis ma olen veidikene eemal.</i>“ Ta ei uuri, kas see on sobilik töökohale või kas ta peaks vähem puhkust välja võtma. Tema suhtumine on selline, et kuna ta on piisavalt vara teada andnud, saab keegi teda sellel ajal ka asendada, kui tema oma kaaslaste ja väikelapsega kodus on.</p>	<p>ametikoha töökoormust, vastavalt hooajale, perioodile, aastaajale. Lisaks liigutab ta puhkuseperioodi vastavalt tööandja soovile. Vaid juhul, kui kaaslastel on olnud raske sünnitus, võtab ta nädalase perioodi sünnitusjärgselt välja, kuid teeb võimalusel ja vajadusel ka sellel ajal tööd või teeb töö tagantjärele ära puhkuselt naastes.</p>	<p>avalduse, kuid on valmis kompromisside tegema.</p>
Hoiakud	<p>See isa mõistab, et koju jäämine piirab naiste karjäärivõimalusi. Ta tunneb, et isad üldiselt peaksid rohkem aega oma perekonnale pühendama ja seda aega ka töö arvelt võtma. Ta mõistab, mida elu väikelapsega koos tähendab.</p> <p>Ta tajub ühiskonna konservatiivseid soonorme ja annab endast parima, et nende järgi mitte toimida. Samas on ta teadlik, et soolised rolliootused mõjutavad kõiki ka alateadlikult.</p>	<p>See isa usub, et emadel on kergem koduseks jääda kui isadel, kuna see on tavaprasem ja ühiskonnas harjumuslik. Naine kodus ja mees tööl on tema arvates parim toimimisviis, sest ei ole mõtet muuta midagi, mis toimib. Kuigi ta mõistab, et kodus on ka palju teha, arvab see isa, et palgatöö on siiski raskem ja väsitavam, kuna naine saab terve päeva kodus olla. „<i>Üks on siis see majanduslik põhjus, kuna üldiselt mehed saavad rohkem palka, ja teine on siis see, et emad saavad ikkagi lastega üldjuhul paremini hakkama. Ma olen siin natukene lapsega üksi ka olnud, et läheb kohati keeruliseks.</i>“</p> <p>Ta ei usu, et tänapäeval soorollid mõju omavad. Tema arvates teevad kõik seda, mida ise tahavad. Ei teadvusta, kuidas soolised ootused teda ennast võivad mõjutada.</p>	<p>Ta tunneb, et naised on looduse poolt paremad lapsevanemad ning väikelaps vajab just oma ema. Emad saavad lastega hakkama paremini kui isad. Tema isaidentiteet on nõrk ning tema kaaslane on tüdinenud sellest, et isa hooldusoskused on kehvad.</p> <p>Tema arvates on soorollid kadumas, kuid peab nende all silmas valdavalt seda, et mehed teevad ka nii-öelda naiste töid. „<i>Vähemalt nagu minu tutvusringkonnas ei ole enam seda, et see oleks nagu kuidagi imelik, et ma ei tea, isa lapsega jalutamas käib või kodus pesu peseb.</i>“</p>
Järeldused müksamise seisukohast	<p>See isa on teadlik oma võimalustest ning on isapuhkust ja isa täiendavat vanemahüvitist kasutanud. Ta teab, et väikelaps areneb väga kiiresti ning et mõlema lasevanema ja lapse suhted</p>	<p>See isa on teadlik oma võimalustest, kuid töö- ja pereelu konfliktides eelistab ta tööd. Tema isaidentiteet põhineb leivatooja rollil – seda nii sissetuleku</p>	<p>See isa ei ole teadlik oma võimalustest ning ei oma ka suurt motivatsiooni end kurssi viia. Ta vajab müksamist isapuhkuse kasutamiseks nii läbi emotsionaalsuse kui ka läbi informatsiooni</p>

	<p>esimestel eluaastatel on väga olulised. Tal on tugev isaidentiteet.</p> <p>Tema puhul müksamine rohkem meeldetuletusliku mõjuga, kuna on isapuhkuse kasutaja ning teeb seda perega koos olemise eesmärgil.</p>	<p>tähtsustamise kui ka töökoha ja ameti hoidmise poolest.</p> <p>Selle isa puhul on müksamisel oluline roll tööandjal. Tööandja saab julgustada isa isapuhkust kasutama, tagades talle turvatunde, et see ei kahjusta kuidagi hinnangut inimese tööle ning et tööandja toetab selle aja tähtsustamist lapse ja perega.</p> <p>Teda isapuhkust kasutama müksates võiks läheneda läbi emotsionaalse poole: 30 päeva tööst eemal on pikas perspektiivis väikeste tagajärgedega, samas kui 30 päeva väikelapsega sideme loomiseks on väga suure võimaliku mõjuga.</p>	<p>jagamise. Tal on nõrk isaidentiteet, kuna toetub otsustes oma kaaslasele. Ilma kaaslase mõjuta tegutseb valdavalt konservatiivsetest soorollidest lähtuvalt, keskendudes palgatööle ning tegeledes koduste ülesannete ja lastega siis, kui kaaslane palub.</p> <p>Selle isa puhul on oluline informatsioon ja informatiivne meeldetuletus oma isapuhkuse võimalust kasutada.</p>
--	---	--	---

Kvalitatiivuuringu kokkuvõte

Käesoleva uuringu raames viidi läbi fookusgrupi- ja süvaintervjuud isadega, kelle perre on sündinud laps ajavahemikus 2020. aasta juuli kuni 2021. aasta juuli. Lisaks isade fookusgruppidele viidi nendele järgnevalt läbi ka viis süvaintervjuud tööandjatega, et saada sisekaemust tööandjate suhtumise ja hoiakute kohta.

Isade kvalitatiivuuringu kokkuvõte

- Uuringus osalenud isad on valdavalt teadlikud isapuhkusest ja isa täiendavast vanemahüvitisest – see kattub ka kvantitatiivse informatsiooniga. Siiski on teadlikkuses ka erinevusi, eelkõige isade vahel, kes on juba isapuhkust kasutanud ning kes veel ei ole. Mittekasutajad ei ole täielikult teadlikud isapuhkuse ja ITVH erinevatest nüanssidest, nagu hüvitise määr, kasutamise aeg, päevade väljavõtmise paindlikkus jms. Isad, kes ei ole veel isapuhkust kasutanud ja ei ole sisuliselt sellest väga teadlikud, plaanivad end kurssi viia siis, kui on kindel plaan isapuhkust välja võtta.
- Peamised informatsiooniallikad isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise kohta on otsesuhtlus (tuttavate ja sõpradega, meditsiinitöötajatega, otsese ülemuse või raamatupidajaga). Küll aga need isad, kes on varakult puhkust planeerima hakanud ja seda kohe pärast lapse sündi ka kasutanud, on valdavalt informatsiooni otsinud ise – guugeldades ja Sotsiaalkindlustusameti kodulehelt. Teavitusmeil spontaanselt enamikule isadele ei meenu, kuid kirja sisu nähes see sageli meenub. Tuntakse, et kiri on küll mugavalt konkreetne, kuid selles puudub oluline informatsioon ja jääb sageli liiga põgusaks. Paljud isad vajavad informatsiooni juba varem, enne lapse sündi.
- Isad, kes on isapuhkust ja isa täiendavat vanemahüvitist tänaseks kasutanud, on seda eelkõige teinud lapse sünnile järgneval ajaperioodil – sageli võetakse siis välja kas 2 nädalat või kohe tervikuna 30 päeva. Isapuhkuse kasutamise motivaatoriteks on nii tugi kaaslasele suure elumuutuse ajal kui ka aeg vastsündinuga kodus.
- Isad, kes ei ole veel isapuhkust ja isa täiendavat vanemahüvitist kasutanud, selgitavad seda nii, et neil ei ole kasutamiseks piisavat põhjust olnud. Pigem oodatakse praktilist eesmärki, milleks isapuhkuse päevi kasutada – näiteks kui keegi perekonnas on haige või on väga töölt vaba aega tarvis. Päevi hoitakse sellel eesmärgil ka tuleviku varuks.
- Suhtlus tööandjatega on olnud edukas, kui isad on puhkust varakult planeerima hakanud ning andnud tööandjale aega kas tööd ümber planeerida või asendaja leida. Siiski on töökohti, kus see on väga raske, ning isad väljendavad seda, et peaksid ikka puhkusel tööd tegema või tegemata töö puhkusest naastes ära tegema. On ka negatiivselt suhtuvaid tööandjaid, kes kas avaldavad isadele survet puhkust mitte võtta või annavad otse teada, et isapuhkuse võtmine ei ole võimalik.
- Isapuhkust ja ITVH-d peavad isad väga heaks lisaks vanemapuhkuste süsteemis. Tuuakse välja, et 30 päeva väikelapse elus on väga oluline, kuna esimestel eluaastatel toimub areng väga kiiresti. Samuti aitab see isadel, eriti esmakordsetel, saada hea arusaama sellest, milline on elu väikelapsega kodus. See aitab ka edendada hooldusoskuseid ning tugevdada isaidentiteeti. Rõhutatakse eesmärgipärase kasutamise väärtuslikust – ehk seda, et isad peaksid isapuhkusele veetma aega perega ja just eriti väikelapsega, mitte tegelema oma individuaalsete tegevustega.

- Isad soovivad isapuhkuse ja ITVH kommunikatsioonis rõhutada rohkem isapuhkuse emotsionaalset poolt: seda, kuivõrd oluline on hea isa ja lapse suhe mõlemale osapoolele. Lapsega veedetud aeg on väärtuslik ning väikelapse elus väga tähtis. Seda aega ei saa kunagi tagasi.
- Seaoses töö- ja pereelu ühitamisega mainisid isad seda, et valdavalt jäävad emad lapsehoolduspuhkusele. Siiski osales uuringus mitu isa, kes on ka ise hetkel või planeerivad lähitulevikus lapsehoolduspuhkusele jääda. Elukorralduse paikapanemiseks on kaks viisi – aruteluga ja aruteluta otsus. Mitmed leibkonnad pidasid selle üle arutelu, kuidas edasine elukorraldus kõige paremini võiks toimida. Siiski on palju neid perekondi, kus arutelu ei toimunud ning naise vähemalt 1,5 aastaks koju jäämine toimus n-õ loomuliku ja iseenesestmõistetava otsusena. Need isad, kelle perekonnas arutelu ei toimunud, toovad välja, et naised on loomult paremad lapsevanemad ning otsus ei vajanudki arutelu. Isad väljendavad teoreetilist valmidust vajaduse korral ka ise lapsehoolduspuhkusele jääda, kuid suur osa isasid ei kujuta ennast selles rollis ette.
- Soonormide ja rolliootuste teemal väljendavad isad ka ise konservatiivseid vaateid naiste ja meeste tööde kohta. Taas mainitakse naiste loomupärast oskust lastega toime tulla, mis isadel justkui puudub. Valdavalt teadvustavad isad soonormide olemasolu. Siiski on ka neid, kes teadvustavad olemasolu, kuid eitavad selle mõju tänapäevases ühiskonnas. Üldine hoiak on, et soonormid, rolliootused ja stereotüübid kaovad ajaga ning hetkel on need pigem prominentsed vanema generatsiooni hulgas.

Tööandjate kvalitatiivuuringu kokkuvõte

- Tööandjate seas on ITVH osas nii toetavat kui ka kriitilisemat suhtumist. Positiivsena nähakse seda, et isapuhkust võtnud töötaja on tasakaalukam ja pühendunum ning võib tööle naasta uute ideedega. Negatiivse poole pealt tuuakse välja töötajate asendamise keerukust, samuti lisakoormust asendajatele.
- On tööandjaid, kes teavitavad oma töötajaid erinevatest puhkuste ja hüvitiste võimalustest. Teisalt on ka selliseid tööandjaid, kes tunnevad, et sarnastel isapuhkuste vormidel on kahjulik mõju tööle – ametikoht jääb mingil perioodil täitmata, tööprotsessid pidurduvad. Samas ollakse positiivselt meelestatud selles osas, et töötajaid teavitada ning paluda oma puhkuseplaanidest võimalikult vara teada anda. See võimaldaks tööandjal oma tööd paremini korraldada ja vältida ootamatusi. Ühe aspektina toodi välja, et tööandjal võib olla keeruline töötajat isa täiendavast vanemahüvitisest informeerida või julgustada teda seda kasutama, kuna meeste puhul pole alati teada, et neile hakkab perre peagi laps sündima.
- Tööandjate üks ootus on, et isapuhkusest etteteatamise aeg võiks olla pikem kui 14 päeva, ideaalis neli nädalat.
- Ennekõike nende tööandjate puhul, kelle juures kaugtöö tegemine pole enamiku ametikohtade puhul võimalik, võib isapuhkuse kasutamine vajada tööandjaga läbirääkimisi ja kompromisse.
- Tööandjad leiavad, et seni on nad ITVH teemal saanud vähe infot ning ootavad sellele lisa nii riigilt kui ka näiteks PARE kaudu. Tööandjad hindavad isade informeeritust varieeruvaks: on nii väga teadlikke isasid, kes on endale detailid selgeks teinud, kui ka neid, kes pole ITVH-st kuulnudki ja eelistavad võtta lapse sündides põhipuhkust.

IV OSA: MÜKSUD JA PILOTEERIMISEKS MÜKSUDE VÄLJAVÄLIMINE

9. Müksude väljatöötamine

Müksude väljatöötamisel võtsime aluseks EAST mudeli (vt ülevaade ptk 2.3.), teaduskirjanduse, teiste riikide kogemused, Eesti praeguse praktika ning käesoleva projekti jaoks läbi viidud kvalitatiivuuringu tulemused (intervjuud värskete isade ja tööandjatega). Ideede genereerimiseks korraldasime 17. augustil 2021 töötoa (nn müksatoni), kuhu olid lisaks laiendatud uuringumeeskonnale kutsutud ka sihtrühma esindajad. Ideede ja piloteerimisvõimaluste arutelu tellijaga toimus 7. septembril ning selle käigus tehti otsused, milliste ideedega edasi minna. Järgnevalt on välja toodud müksamisideede kirjeldused, mida müksude piloteerimise faasis arendati põhjalikumalt edasi. Teised müksuideed vajavad täpsemat edasiarendust ning ei mahu selle projekti ajaraamidesse; need ideed on välja toodud Lisas 6.

9.1 Isapuhkuse võimaluste nähtavamaks muutmine Sotsiaalkindlustusameti esmases teavituses

Kuigi isad võivad isapuhkuse võimaluste kohta vajadusel uurida juba varem, on Sotsiaalkindlustusameti esimene teavituskiri oluline hetk isade käitumise mõjutamiseks. Kiri on esimene selleteemaline riigipoolne isikustatud ja aktiivne teavitus, mis jõuab enamikuni sihtrühmast.

Pilt 1 Peretoetuse teavituskiri isadele

Sul on tekkinud õigus peretoetusele



Sotsiaalkindlustusamet <info@sotsiaalkindlustusamet.ee>
To

! If there are problems with how this message is displayed, click here to view it in a web browser.

Hea !

Sul on tekkinud õigus peretoetusele.

Meie iseteenindusest leiad ülevaate peretoetustest, mida Sul on õigus saada. Toetuste saamiseks palun

[Tutvu peretoetusega →](#)

Tegemist on teavitusega, palume sellele kirjale mitte vastata.

Heade soovidega



SOTSIAALKINDLUSTUSAMET

www.sotsiaalkindlustusamet.ee

Paldiski mnt 80, 15092 Tallinn

Telefon: 612 1360

Sotsiaalkindlustusameti esimeses teavituskirjas (Pilt 1) ei ole ITVH-d praegu eraldi välja toodud ning seetõttu võib jätta mulje, et tegu on igakuise peretoetuse teavitusega. Peretoetust on õigus taotleda vaid ühel lapsevanemal ning paljudes peredes on see emale vormistatud. Seega võidakse teavitust ignoreerida, sest „naine juba tegeleb“.

Müksu kirjeldus

Tuua ITVH ja isapuhkus eraldi välja nii teemareal kui ka kirja tekstis. Teavituses rõhutada, et see on mõeldud ainult isadele, kirjas oleks ka link otse lisainfole ja/või taotluse vormile.

Lisavõimalused kirja vormistamisel:

- Personaliseerimine (isale mõeldud; Sotsiaalkindlustusamet kasutab oma teavituses juba inimese nime).
- Sotsiaalsele normile rõhumine: 65% värsketest isadest on ITVH-d võtnud.
- Isapuhkuse taotlemise hõlpsusele viitamine ning taotlemise protsessi selgete sammudena kirjeldamine. Kui rakendatakse teisi sekkumisi, võib pikkuse huvides luua lingi, mis viib sammude kirjeldust sisaldava veebileheni.
- Lisada mõne isa kommentaar/tsitaat juurde. Näiteks sõnastuses: „Kasutasin isapuhkuse kohe ära ja tunnen, et pere on lähedasem“ vms. Kommentaarid võiks esindada ka peamisi mõistlikke isapuhkuse kasutuse skeeme. Näiteks tuuakse välja, kuidas on isapuhkust välja võetud: kõik ühe korraga; 2 nädalat pärast sündi ja 2 nädalat, kui naine tööle läks; aastaks reeded vabaks.

Mõju mehhanism

Sõnumi atraktiivsemaks tegemine köidab inimese tähelepanu ja suurendab süvenemise ja huvi tekkimise tõenäosust. Hõlpsusele viitamine ning selgete sammude kirjeldamine tekitab tunde, et taotlemine on lihtne ja seega jõukohane, ei ole toetuse mittesaamise riski. Lihtsad ja selged sõnumid, mis vähendavad kognitiivset koormust ning rõhuvad sotsiaalsele normile, kallutavad inimest võtma vastu otsust, et ITVH on tema jaoks kasulik. Personaliseerimine vähendab tõenäosust, et isa võtab vastu automaatse otsuse, et tegemist on kirjaga, mis on mõeldud/loodud emale. Seeläbi hakkab isa teadlikumalt sõnumit väärtustama.

Näide müksust: raamistamine ja väljapaistvus meeldetuletuskirjas (Castelo *et al.*, 2015)

Kanada Ontario provintsis katsetati auto numbrimärgi kleebise e-teel uuendamist kodanikele saadetava teavituskirja muutmise abil. Kontrollgrupp sai standardkirja, teised grupid väljapaistvama kujundusega kirja, milles rõhutati kas e-taotlemise hõlpsust või hüvesid ja füüsilise taotlemise kahjusid.

Tulemused näitasid, et võrreldes kontrollgrupiga (10% e-teel taotlejaid) suurendasid kõik sekkumised e-teel kleebise uuendamist: väljapaistvuse grupis taotleti kleebiseid e-teel 11,6%, hüvesid rõhutavas grupis 14,7% ning miinustele rõhuva kirja saanute grupis 13,3% võrra enam.

9.2 Ajastatud meeldetuletus

Laps areneb esimestel eluaastatel jõudsalt. Mõlema vanema olemasolu neil arenguetappidel on oluline ning tagab lapse heaolu (Allport *et al.*, 2018; Wilson ja Prior, 2011). Mõlema vanema juhendamisel õpib laps erinevates valdkondades kiiremini ja oskab sooritada järjest keerulisemaid ülesandeid. Lisaks ITVH väljavõtmisele on projekti eesmärgiks ka isapuhkuse eesmärgipärase kasutuse soodustamine.

Müksu kirjeldus

Müks tugineb õigeaegsuse printsiibile ning seisneb selles, et Sotsiaalkindlustusamet saadaks ITVH-d mittekasutanud isadele läbimõeldult ajastatusega meeldetuletuse. Võimalusi ajastamiseks on mitmeid, näiteks kui on puhkusejääk ning selle kasutamiseks on jäänud vähe aega (alates 2023). Samuti on üheks oluliseks ajaks lapse 1,5-aastaseks saamine, mis võib olla peredes otsustamise moment – kas vanemahüvitise lõppedes lähivad mõlemad vanemad täiskoormusega tööle. Eeldatavasti hakatakse taoliseid plaane tegema juba lapse üheaastase sünnipäeva paiku.

Võimalused meeldetuletuskirja sisustamiseks (võimalik ka kombineerida)

- Teadusliku tõendusmaterjali abil selgitamine, kuidas isa lapsega koos veedetud aeg on kasulik kogu perele, nii isale endale, lapsele kui ka emale.
- Lapse erinevatel arenguetappidel saab lapse isa kirja, mis kirjeldab talle lapse arengut ning verstaaposte, mida enamik lapsi selleks vanuseks on saavutanud või on saavutamas. Kiri võib sisaldada või sellele võib brošüürina lisatud olla tegevuste nimekiri, mida lapse ja tema arengu toetamiseks on võimalik teha. Samuti võib olla välja toodud, millal lapse arengu pärast muret tunda ning mida mure korral teha. Näiteks on Ameerika Ühendriikide Haiguste Ennetamise ja Tõrje Keskus loonud vastavasisulise brošüüri ja mobiilirakenduse (Centers for Disease Control and Prevention, 2022).
- Kiri "Palju õnne lapse 2. sünnipäeva puhul! Sul on veel x kasutamata päevi isapuhkusest, mida saad kasutada kuni xx.xx.xxxx" (mõjutamisvõtted: personaalne, nappus).
- Isadele märku anda, et laps kasvab nii kiiresti, et iga päev loeb. (Nt: Laps teeb oma esimesed sammud vaid ühe korra. Sa tahad olla selle juures. Võta isapuhkust!) (mõjutamisvõte: kaotusekartus). **Risk:** teavitust võib kujuneda liiga patroniseerivaks või tekitada kaitsereaktsioonina ebameeldivus- või vihatunde.

Mõju mehhanism

Õigeaegselt (tähtsal arenguetapil, ITVH võtmise tähtaja lähenemisel, miks mitte ka teisel nädalal enne lapse sünnipäeva, st pikem sünnipäevanädal lapsega) saadetud kiri aitab tegutseda, tuues inimeste võimalike tegevusvalikute hulka alternatiivse otsuse, mida kaaluda. Argument isapuhkuse kasulikkuse kohta võib otsust isapuhkuse võtmise suunas mõjutada, kuna tugevdab arusaama, et isa roll ja aeg lapse jaoks on olulise ja unikaalse tähtsusega. Selgitused, kuidas vanem saab last arengus toetada, lihtsustavad ja konkretiseerivad ootuseid sellest, mida puhkuse ajal teha. Seeläbi väheneb hirmu- ja stressikartus ehk ootused tagajärgedest muutuvad positiivsemaks. Sellele lisaks tunneb isa ennast kompetentsemana, tunneb, et ta on oma lapsega seotud, mis annab elule üldiselt suurema tähenduse. Samas võivad julged või väga isikliku või emotsionaalse sisuga sõnumid riigilt mõjuda patroniseerivalt ja ärritavalt.

Näide müksust: meeldetuletuskiri maksuvõla tasumiseks (Gillitzer ja Sinning, 2020)

Austraalias katsetati meeldetuletuskirjade saatmist ja selle ajastamist ettevõtetele, kes olid ületanud maksude maksmise tähtaega. Seda seetõttu, et inimesed sageli ülehindavad enda võimet tähtaegu mäletada ning võivad eelistada tänast heaolu pikaajalisele. Katse tulemused näitasid, et lihtsa meeldetuletuskirja saatmine suurendas võla tasumise tõenäosust võrreldes kontrollgrupiga 25%. Meeldetuletuse aeg (10, 17 või 25 päeva pärast makse tähtaega) selles katses võla maksmise tõenäosust ei mõjutanud.

9.3 Tööandjate rolli suurendamine

Isapuhkuse võtmisel võivad takistuseks osutada kokkulepped tööandjaga, kuna töökohal asendaja leidmine on keeruline. ITVH-d ei saa alati võtta siis, kui isa seda soovib, vaid siis, kui võimalus tekib (Haas ja Hwang, 2019). Isapuhkuse pikem etteplaneerimine aitaks vältida võimalikku konflikti töötaja ja tööandja vahel.

Teisalt aga on murekohaks seegi, et Sotsiaalkindlustusamet ei saa isasid enne lapse sündi „kätte“. Seega on tähtis suurendada tööandjate rolli ja sellega ka motivatsiooni olla oluline lüli isade puhkusele minemise julgustamisel.

Müksu kirjeldus

Tähtis on suurendada esmalt tööandjate motivatsiooni tutvustada isadele isapuhkuse võtmise võimalust. Tööandjale saadetud kiri (vt *lisa 5*) võib sisaldada erinevaid argumente, kuidas tööandja isa puhkamisest kasu saab ning kuidas oleks võimalik puhkusele mineku protsessi nii tööandjale kui ka töötajale mugavaks teha. Näiteks saab välja tuua, et uuringud on näidanud tootlikkuse, kasumlikkuse ja konkurentsivõime paranemist organisatsioonides, mis aitavad töötajatel saavutada töö- ja pereelu tasakaalu (Croucher *et al.*, 2013; Gregory ja Milner, 2009; Lewis *et al.*, 2014).

Samuti võib rõhuda sotsiaalsetele normidele ning töökoha mainekusele: head töökohad on need, kus tagatakse paindlikkus töö- ja pereelu

Ühitamisel. Töötajad ei otsi enam ainult palganumbrit, vaid tööd, mis sobib nende ülejäänud elu tervikusse. Üha enam mehi väärtustab oma lapsevanema rolli ning eelistab tööandjat, kes teda selles toetab. Tööjõupuuduse olukorras on see üks argumente. Siinkohal saab välja tuua ka statistika isapuhkuse võimalust kasutanud isade hulgast, mis kaudselt kinnitab, et töö ja pereelu ühitamine on muutunud ka isade seas populaarseks. Eeskujuliku näitena võib tuua 2021. aasta ihaldusväärseima tööandja Wise'i, kes pakub oma töötajatele lausa 4 kuud isapuhkust.

Veel on võimalik näidata, kuidas teemast regulaarselt ja avatult rääkimine ning õigeaegselt saadud info võib aidata nii isadel teemast rohkem teadlik olla kui ka pakkuda võimalust juba varasemalt puhkust planeerida. Varasem planeerimine hõlbustab ka tööandjal tööde ja võimalike asendajate organiseerimist. Sõltuvalt töö iseloomust saavad tööandja ja töötaja jõuda kokkuleppele, mis rahuldavad mõlemat osapoolt.

Teavituskirja juurde võib lisada ka mõne tööandja pildi ja kommentaari, kuidas nende organisatsioonis soodustatakse töö- ja pereelu tasakaalu.

Seda müksu saab kombineerida müksuga #2, näiteks rõhutada isa-lapse suhte olulisust ka tööandjale. Kui otse isale võivad mõned sõnumid kõlada süüdistavalt (nt esimestest sammudest ja sõnadest ilmajäämine), siis tööandjale saab seda esitada teise nurga alt – tööandja rolli ja võimalusena oma töötaja rahulolu tõstmiseks.

Tööandja kiri töötajale sisaldab infot ITVH kohta ning omapoolseid soovitusi töötaja-tööandja suhtluseks. Selle hõlbustamiseks luuakse tööandjale ja isale mõeldud dokumendipõhi ja infopakett. Kui tööandjad annavad igal aastal regulaarselt infot ka isapuhkuse kohta (koos teiste puhkusevormidega), jõuab info kõigini suurema tõenäosusega õigeaegselt.

Tööandjate müks võiks olla planeeritud kombineerituna Sotsiaalkindlustusameti teiste tegevustega, kuna info jõudmine isani sõltub siinses müksus tööandjast ja osa isadest jääksid muidu inforingist välja.

Mõju mehhanism

Lapse sünnist teada saades võib tulevasel isal töökohaga seotult meenuda teadmine, et sellekohane info on tööandja poolt eelnevalt juba kajastatud. Nii otsib isa antud info üles või küsib järele ning lähtub juba eelnevalt väljatöötatud tööandjapoolsetest juhistest. Lihtne ja ammendav info lihtsustab otsuse tegemist ning võimaldab isapuhkust planeerida tavapuhkusega sarnaselt ehk pikaajaliselt. See omakorda võimaldab tööandjal isa töölt eemaloleku ajaga tööprotsessis paremini arvestada.

Peale pikema planeerimise ja teavituse on lisatud veel järgmised mõjutamisvõtted: sotsiaalne norm (head ettevõtted väärtustavad töötaja isiklikku elu), ettevõtte identiteet (lapsevanemate võimestaja) ning muudetud tööandja taju isapuhkusest (pikaajaliselt on töötajad produktiivsemad) ning tööandja rollist (atraktiivne tööandja saab olla perekonna elu väärtustamise kaudu). Selle müksu juures on oluline ka see, et tööandja muutub isapuhkuse teemal sõnumitoojaks – tööandja annab signaali, et isapuhkus on õige asi, mis lisaks võib vähendada ka isa hirmu ITVH ja karjääri konflikti osas.

10. Müksude piloteerimine

Eelnevas peatükis kirjeldatud müksuideedest saime käesoleva projekti raames RCT meetodil piloteerida ühte sekkumist. Selleks valisime koostöös tellijaga välja ajastatud meeldetuletuse umbes üheaastaste laste isadele, kes polnud selleks hetkeks veel ITVH-d (täielikult) ära kasutanud. Lisaks arendasime edasi pöördumiskirja tööandjatele ning arutasime selle sisu personalijuhtide ja juhtidega, et anda Sotsiaalkindlustusametile soovitusi materjalide väljatöötamiseks ja mõju hindamiseks.

Uuringumeeskond oleks soovinud testida ka peretoetuste automaatse esmateavituse täiustamist, kuid kahjuks ei ole Sotsiaalkindlustusametil võimalik automaatteavitusi hõlpsasti testida. Seda eelkõige põhjusel, et IT-lahendust haldab teine asutus ning testimine oleks sel juhul riskantsem, aeganõudvam ja kulukam. Kuna esimene riigipoolne teavitus värsketele isadele on oluline mõjutamismoment, soovime siiski edaspidi esmateavitust selgemaks ja arusaadavamaks teha. Tõenduseks nende muudatuste vajalikkusest on kvalitatiivuuringu raames kogutud isade tagasiside.

10.1 Ajastatud meeldetuletus

Meetod

Pilootuuringu sihtrühmaks olid isad, kes ei ole ITVH-d üldse kasutanud või ei ole seda teinud täies mahus ning kelle lapsed on piloteerimise hetkel umbes 10 kuu kuni 1 aasta ja 3 kuu vanused (ehk umbes üheaastased).

Eksperimendi disainis kasutasime kolme randomiseeritud gruppi – kaks katsegruppi ja üks kontrollgrupp, millest igaüks oli omakorda jagatud 2 alamgruppi: 1) isad, kes seni ITVH-d ei olnud kasutanud; 2) isad, kes olid seni ITVH-d osaliselt (1–29 päeva) kasutanud. Täpsem jaotus on välja toodud Tabelis 4.

Kontrollgrupp

Kontrollgruppi sattunud isad kirja ega muud teavitust ei saanud.

Tavaline meeldetuletus (Grupid A ja B)

Sellesse gruppi sattunud isadele saadeti kiri, mis tuletas meelde, et adressaadil on õigus isade täiendavale vanemahüvitisele, kokku 30 päeva, mida saab kasutada kuni lapse 3-aastaseks saamiseni. Kirjas oli teenust kirjeldatud ilma lisaargumente edastamata ning veenmisvõtteid kasutamata.

Veenmisvõtteid kombineeriv meeldetuletus (Grupid C ja D)

Kirjas kasutati kõiki tavalise meeldetuletuse elemente ning lisaks kolme müksavat sõnumit:

- isa-lapse suhte olulisuse rõhutamine;
- isapuhkuse kasutamise sotsiaalse normi väljatoomine;
- isapuhkuse taotluse vormistamise hõlpsuse väljatoomine.

Mõlemad kirjad suunasid lugeja Sotsiaalkindlustusameti veebilehel asuvale spetsiaalselt selle uuringuprojekti jaoks loodud maandumislehele, kus on taotlemise kohta info ning nõuanded. Kirjade sisu ja kuvatõmmised maandumislehest on toodud Lisas 4.

Oluline on rõhutada, et **mõlemad kirjad on n-ö müksavad**. „Tavaline meeldetuletus” (Grupid A ja B) kasutab peamiselt õigeaegse ajastuse võtet, samas kui „Veenmisvõtteid kombineeriv meeldetuletus” (Grupid C ja D) kasutab peale õigeaegse ajastuse ka argumenteerivaid võtteid selle kohta, miks isapuhkus on hea, lihtne ja kasulik.

Kirjad saatis Sotsiaalkindlustusamet välja 10. novembri hommikul (2021. aastal). Tehnilise vea tõttu said kirja ka juunis 2020 lapse saanud isad, kellel kahjuks ei olnud õigust isade täiendavat vanemahüvitist saada. Sotsiaalkindlustusameti töötajad avastasid vea kiiresti ning saatsid täpsustava teate, et eelnev kiri ei olnud antud adressaadile mõeldud. Lisaks selgus, et ekslikult saadeti osadele isadele välja 2 meeldetuletust (44 isa, kõik Grupis C) ning et osad isad olid kirja saatmise hetkeks juba hüvitise ära kasutanud või ei olnud neil selleks enam õigust. Lõppanalüüsil eemaldasime andmetest kõik, kes kirja saatmise hetkel (enam) plaanitud sihtrühma ei kuulunud. Täpsem info on esitatud Tabelis 4.

Tabel 4: sihtrühma suurus

SIHTRÜHM	Algne planeeritud valim, veebilehe külastuse analüüsiks	ITVH taotlemise analüüsiks kasutatud valim
Grupp A – Pole veel kasutanud ITVH-d – Tavaline meeldetuletus	854	651
Grupp B – Kasutanud ITVH-d 1–29 päeva – Tavaline meeldetuletus	451	440
AB Tavaline meeldetuletus kokku	1305	1091
Grupp C – Pole veel kasutanud ITVH-d – Veenmisvõtteid kombineeriv meeldetuletus	854	667
Grupp D – Kasutanud ITVH-d 1–29 päeva – Veenmisvõtteid kombineeriv meeldetuletus	451	427
CD Veenmisvõtteid kombineeriv meeldetuletus kokku	1305	1094
Kontrollgrupp – Pole kasutanud ITVH-d – Meeldetuletust ei saadetud.	854	763
Kontrollgrupp – Kasutanud ITVH-d 1–29 päeva – Meeldetuletust ei saadetud	451	439
Kontrollgrupp kokku	1305	1202
KOKKU	3915	3387

Müksu mõju hindamiseks kasutasime kaudset ja otsest mõõtmist:

1. Võrdlesime selle uuringuprojekti jaoks loodud maandumislehele jõudnud külastajate arvu kahe erineva kirja puhul. Antud mõõdikut ei saanud kohaldada kontrollgrupile (kellele kirja ei saadetud), kuid see annab võimaluse võrrelda kahe erineva kirja mõju. Iga grupi jaoks loodi erinev veebiaadress, mis võimaldas gruppidevahelist võrdlust. Meetod ei võimalda individipõhist analüüsi, st me ei tea veebilehtede külastajate kohta muud kui vaid testgruppi kuulumist (A, B, C, D).
2. Vaatlesime kuu aja jooksul taotluse esitanud ja isapuhkust Sotsiaalkindlustusameti lehel planeerinud isade hulka. Analüüsil võtame arvesse ka isade tausta: kas nad on varem ITVH-d väiksemas matus kasutanud või kasutavad esimest korda, samuti nende endi vanust, laste vanust ja hüvitise suurust.

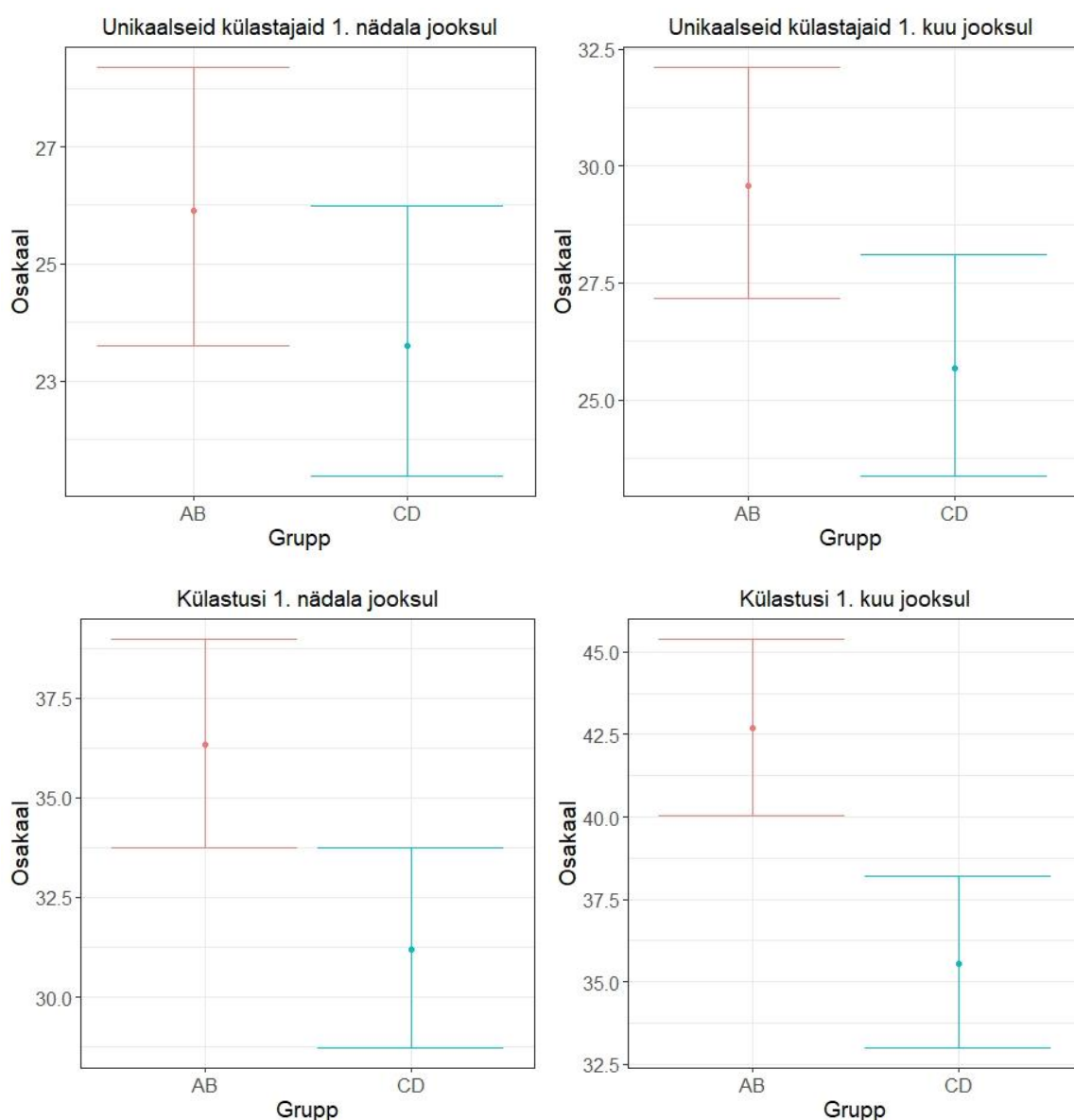
Andmete analüüsimiseks kasutasime R-Studio tarkvara ning järgnevalt kirjeldame gruppidevahelisi statistiliselt olulisi erinevusi eelnimetatud mõõdiku puhul.

Tulemused

Veebilehtede külastuse puhul vaatasime täpsemalt kahte mõõdikut: unikaalsete külastajate arvu ning külastuste arvu. Unikaalsed külastused näitavad, kui paljud isad lisainfo vastu huvi tundsid, samas kui külastuste arv sisaldab ka korduvkülastusi. N-õ tavaline meeldetuletus saadeti 1305 isale, kellest külastas maandumislehte 338 (26%), veenmisvõtteid kombineeriv meeldetuletus saadeti samuti 1305 isale, kellest külastas maandumislehte 308 (24%).

Üldjoontes võib väita, et kahe kirja mõju on võrdlemisi sarnane, kuu aja jooksul tuli külastajaid rohkem tavalise meeldetuletuse kaudu (vt Joonis 6). Unikaalsete külastajate arv kahe testgrupi vahel statistiliselt oluliselt ei erine.

Joonis 6: maandumislehtede külastused



Teise olulise etapina analüüsisime isade ITVH taotlemise osakaalu erinevates uuringu gruppides. Analüüsil ei olnud mõttekas eristada neid, kes on taotlemist alustanud, ja neid, kelle taotlus on Sotsiaalkindlustusameti

poolt kinnitatud. Kasutasime mõõdikuna koondnäitajat, mis ühendab kõik isad, kes on taotluse esitanud (Joonisel 7 tunnus „reageeris“).

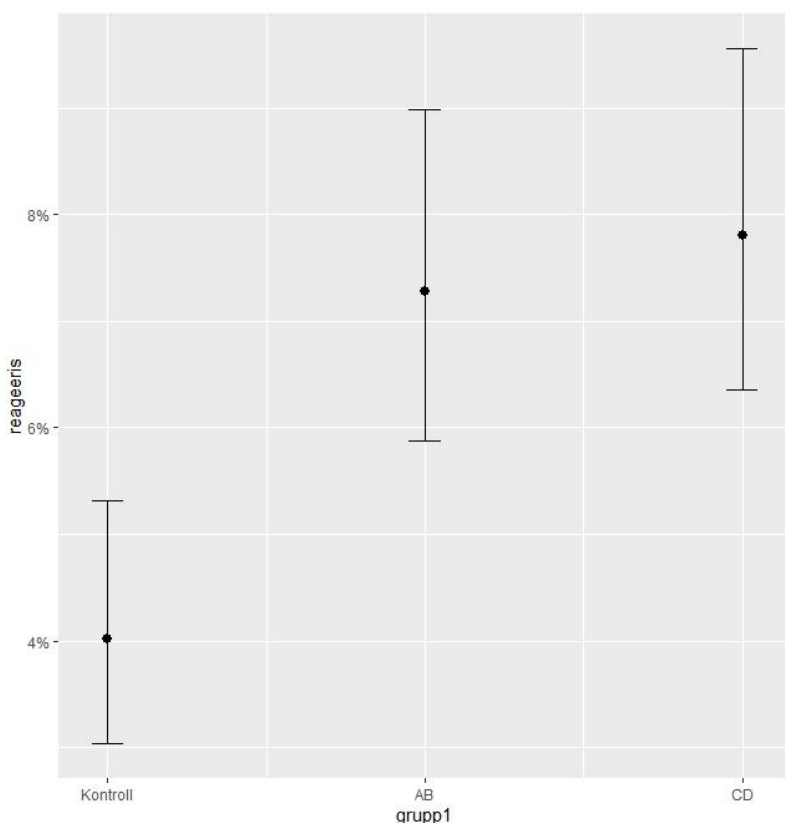
Analüüs kinnitab, et meeldetuletuse saatmine mõjutas isade käitumist, suurendades järgneva kuu jooksul ITVH taotlemist testgruppides (AB=7,27% ja CD=7,81%) võrreldes kontrollgrupiga (4,02%). Kahe kirja vahel statistiliselt olulist erinevust ei ole.

Lisaks analüüsisime erinevate taustategurite ja sekkumise koosmõju. Kiri mõjus peamiselt neile isadele, kes seni ei olnud ITVH-d üldse kasutanud. Isa vanuse ja lapse vanuse osas analüüs statistiliselt olulisi tulemusi ei andnud. Toetuse summa (ITVH summa) koosmõju tuli AB grupis napilt olulisena välja: mida väiksem on saadav toetus AB grupis, seda vähem reageeriti.

Välismaal elavad isad reageerisid meeldetuletusele vähem. Nendel isadel võivad teistest riikidest saadavate toetuste tõttu olla piiratud võimalused ITVH kasutamiseks.

Eraldi analüüsisime 44 isale saadetud topeltteavituse võimalikku mõju pilootuuringu tulemustele. Statistilise analüüsi põhjal võib väita, et topeltteavitamine tõstab huvi, kuid praktilises mõttes me siiski ei soovita kahte teavitust järjest saata.

*Joonis 7: ITVH taotlemise osakaalud testgruppide lõikes.
reageeris = ITVH taotlemine kuu aja jooksul pärast meeldetuletuse saamist*



Kokkuvõttes võib väita, meeldetuletuse saatmine avaldab isade käitumisele mõju. Küll aga on keerulisem anda lõplikku hinnangut kahe kirja paremusjärjestuse osas. Lühem kiri toimis veidi paremini klikkide kogumisel, aga tulemused pole oluliselt erinevad. Põhjus lühema kirja eelistamiseks võib olla kirja konkreetsus, samuti asjaolu, et teenus on isade poolt positiivselt vastu võetud ning paljude isade seas ei vaja see n-ö „maha müümist“ (ka kvalitatiivuuring kinnitab seda). Lisaks on n-ö veenvate sõnumitega teksti puhul alati risk kedagi ärritada, mistõttu positiivsed ja negatiivsed reaktsioonid üksteist tasalülitavad.

Lisaks faktile, et tulemused olid statistiliselt olulised, st müksul oli mõju, tekib taoliste pilootuuringute puhul ka küsimus, kas mõju suurus oli piisav. Hiljutises meta-analüüsis näidatakse müksamisvõtete keskmiseks Cohen d näitajaks 0.45, mis on statistilises mõttes pigem väike või keskmine efekti suurus (Mertens *et al*, 2022). Käesolevas uuringus on võrreldavaks näitajaks 0.15, mida peetakse pigem väikeseks efekti suuruseks.

Väikest efekti suurust aitavad selgitada mitmed asjaolud. Üheks on kindlasti suhteliselt lühike katsetamisperiood (1 kuu), sest puhkuse planeerimine ei ole kiiret realiseerimist võimaldav otsus, vaid koos teiste osapooltega tuleviku planeerimist vajav. Arvestades ka katseperioodi ajastust novembris-detsembris, võisid tulemust mõjutada muuhulgas kaasaegne töötempo või varsti saabuvad riigipühad, juba varem tehtud puhkuseplaanid. Soovitame kirjade saatmist pikema katsetamisperioodi jooksul sarnaste uuringugruppidega ka tulevikus katsetada.

Kõige olulisema faktorina toome aga välja selle, et ITVH väljavõtmine on oluline ühekordne otsus, mida on raskem mõjutada ja mõõta kui regulaarseid vähem süvenemist vajavaid otsuseid. Enamik müksamisuuringuid käsitlevad aga just pidevaid vähem tähtsaid otsuseid, nt tervislik toitumine jm elustiili muutused. Võib spekuloida, et paljud isad, kes meie kirja said, kuid kuu aja jooksul ITVH taotlemist ei alustanud, võisid siiski isapuhkuse võtmise otsusele pisut lähemale jõuada. Ka kirjas oleva lingi avamine iga neljanda isa poolt lisab sellele mõttekäigule usutavust. Oleks loomulikult võimalik teha küsitlusuuring piloodi valimisse sattunud isadega, et hoiakuid ja kavatsusi võrrelda, kuid see oleks ajakulukas nii Sotsiaalkindlustusametile kui ka isadele endile.

10.2 Tööandjate pöördumine

Meetod

Uuringu esimestes etappides tekkis uuringugrupil kindel veendumus, et tööandjate roll on teema puhul väga oluline ning Sotsiaalkindlustusametil tasub senisest enam panustada koostöö arendamisele tööandjatega. Konkreetset sekkumist ei olnud selle projekti raames võimalik randomiseeritud kontrolluuringu abil testida. Selleks, et saada sisendit edasisteks tegevusteks, kogusime kvalitatiivset tagasisidet personali- ja tippjuhtidelt.

Esiolguks idee, kas Sotsiaalkindlustusamet võiks tööandjate poole isapuhkuse võimaluste tutvustamisega pöörduda, küsisime tagasisidet ka personalijuhtide intervjuudes uuringu esimeses etapis. Tagasiside andis meile julguse pöördumisega edasi minna ja sõnastusega täpsemalt tegeleda. Edasi kasutasime teenusedisaini uuringutes levinud praktikat prototüübi testimisel. Pöördumise mustandit (võiks öelda ka prototüüpi) testisime 7 tööandja peal, küsides nende arvamust. Lakooniliste abiküsimustena kasutasime:

- Kas teie kasutaks?
- Mis kõnetab?
- Mis häirib?

Osad intervjuud tehti telefoni teel, mõned juhid ja personalijuhid eelistasid vastata kirjalikult.

Tulemused

Üldine vastuvõtt ideele oli positiivne. Tööandjad suhtusid teavitusse positiivselt, nad pidasid seda vajalikuks ja informatiivseks.

Jah, mulle väga meeldiks, kui tuleks selline, ja veel, et kui on ette antud selline soovitus, siis kuidas seda kirjeldada või kuidas seda tutvustada või kuidas kurssi viia inimesi lihtsalt sellise võimalusega, väga hea oleks. [...] suhtlemine on see kuldvõtmeke, ma arvan, et kui tõesti siin pikalt mõlemad pooled räägivad oma eeldused, ootused, plaanid läbi, siis see kindlasti vähendab seda konflikti olukorda. Ja kui on see tööandjapoolne teavitus või informeerimine, et selline võimalus on kasutada sellist isapuhkust ja sinna juurde veel klausel, et eriti tore ja vajalik on see, kui sellest teatatakse ette vähemalt mingi pikema perioodi vältel, mitte see kaks nädalat, et siis see kindlasti vähendab arusaamatusi ja aitab seda aega juba ette planeerida. – Müügi- ja teenindusettevõtte personalijuht

Ma tavaliselt ikkagi üsna **kasutan selliste riigiasutuste poolt kokku pandud teateid, et mitte milleski nagu eksida**. Sest väga kerge on selles mõttes asjades eksida, et kui mingi seadus tuleb välja. Et ma arvan, et mingi taoline template võibolla isegi oligi, mis sai tehastesse edastatud. – Tootmisettevõtte personalijuht

Ma ei tea, kas oleks vaja nüüd kõikidele töötajatele see saata. Ta peaks siis olema kuidagi infostendil või sellises infobuketis, kus on siis võimalik inimesel aeg-ajalt läbi sirvida, et loomulikult **ma kujutan ette, et meie tehasejuhil on kindlasti kergem, kui see töötaja saab kusagilt kõik need tingimused ise välja lugeda**, sest tehasejuht ei pea kõike seda peast teadma, sest ta peab jälle hakkama mulle helistama, olukorda selgitama ja siis see kommunikatsioon venib palju pikemaks, ja kindlasti tema jaoks oleks see lihtsam, kui öelda, et näed siin on info olemas, loe see läbi ja kui sul siis tekib veel küsimusi, siis räägime edasi. – Tootmisettevõtte personalijuht

Olulisemad teemad pöördumises

Tööandjad rõhutavad, et pöördumise eeliseks on just see, et kõik info on kokku koondatud, ei pea ise otsima hakkama. Positiivsena tuuakse välja ka seda osa, mida saad hõlpsasti töötajatele edastada.

Kindlasti kasutaks teksti allosas olevat **isapuhkuse infot töötajatega jagamiseks!** Ma võiks selle info kasvõi kohe personaliuudiste alla panna. Usun, et organisatsioonid on tänulikud, kui neile valmistatakse ette materjale, mida töötajatega jagada. – Ehitusettevõtte personalijuht

Kõik on kompaktset koos. See töö, mis ma just hiljuti töötajale tegin, et korjasin infot isapuhkuse ja hüvitise kohta kokku talle ja tema mehele, see on siin koos kirjas. Oleks saanud selle otse neile edasi saata. – Tehasejuht maapiirkonnas

[...] hallis kastis toodud **saab ka kohe siseteavituses kasutada**, ilma et peaks lisapingutuseks liigselt midagi tegema. – Avaliku sektori personalijuht/PARE juhatuse liige

Eriti hea on see kokkuvõttev osa kastikese sees. Kogu selgitus on väga hea, **sarnaseid asju võiks olla ka teist tüüpi puhkuse kohta**. – Müügi- ja teenindusettevõtte personalijuht

Pöördumise pikkuse ja formaadi osas on erinevaid arvamusi. Järgmise versiooni puhul võiks kaaluda teksti lühendamist, samas on see teemade olulisust silmas pidades kindlasti keeruline ülesanne. Oluline on vaadata kõiki Sotsiaalkindlustusameti poolt pakutavaid peretoetuseid ja hüvitisi tervikuna, et vältida arusaamatusi.

Tegemist on suht pika ja paljusõnalise teavitusega, mina isiklikult teeksin seda **lakoonilisemalt**. – Tootmisettevõtte personalijuht

Minu arvates on **täiesti ok tekst tööandja esindajale ja mitte väga pikk**. – Avaliku sektori personalijuht/PARE juhatuse liige

Mis mind aga häiris, oli see lühikokkuvõtte osa - **seal ei olnud eraldi välja toodud seda, et töötaja peab puhkusest vähemalt 14 kp ette teavitama**. Minu praktikas pole seni olnud muret sellega, et inimesed oma õiguseid ei tea, küll aga kipuvad nad unustama oma kohustusi, ja siis teavitatakse lapse sündimise päeval, et nüüd algab 30 p puhkus ja kõik. Ehk minu arvates see on oluline osa sellest teavitusest. – Tootmisettevõtte personalijuht

Tippjuhid ei pruugi taoliste üldkirjadele reageerida, aga seda võiks planeerida ka raamatupidajate või sekretäride kaudu, näiteks erialaliitude abil. Nii saaks maja sees info liikuma. – Avaliku sektori personalijuht/PARE juhatuse liige

Minu tähelepanu kadus ära lõikude juures 5–7, seega, kui meie organisatsiooni tuleks selline kiri, piisaks, kui oleksid lõigud 1–4 ja viimane lõik enne isapuhkuse infot. Saan aru, et lõigud 5–7 selgitavad, miks täiendav isapuhkus hea on, aga mul on (võibolla põhjendamatult) tunne, et **kui mõni tööandja sellest juba**

enne aru ei saa, siis need lõigud ka teda ümber ei veena, pigem kaob huvi lõpuni lugeda. – Ehitusettevõtte personalijuht

Erinevad variandid, kus ka tööandja valib, millist paindlikkust ta saaks pakkuda, ja ma arvan, et seal siis igaüks edastabki selle variandi, mis tema jaoks mugav on, ja teine osa jääb siis töötajale, et kas ta siis uurib veel välja mingeid tema jaoks olulisi variante. Aga jah, nende erinevate kasutamiste variandid, ma arvan küll, et tööandja propageerib siis seda, mis tema jaoks parasjagu kõige mugavam on. – Müügi- ja teenindusettevõtte personalijuht

11. Järeldused ja soovitus

Rakendusliku uuringu eesmärgiks oli isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise (ITVH) kasutamise võimalike piirangute kaardistamine ning seejärel müksude väljatöötamine, mis suunaksid isasid enamal määral neile tagatud võimalust kasutama. Pikemas perspektiivis on eesmärk edendada isapuhkuse ja ITVH kasutamise määra.

Uuringu sihtrühmaks olid isad, kelle perre on sündinud laps 1. juulil 2020 või hiljem. Seetõttu on oluline täheldada, et kõigil sellele kriteeriumile vastavatel isadel on veel uuringu teostamise ajal (2021. aasta sügisel) aega oma isapuhkuse päevi ja isa täiendavat vanemahüvitist kasutada. Lisaks isadele uuriti töö raames ka tööandjate perspektiivi isapuhkuse viibimise võimaldamise ja isapuhkuse ning ITVH kommunikatsiooniga seoses.

Isade kvantitatiivse ja kvalitatiivse uuringuosa analüüsis selgus, et isad on valdavalt aktiivsed isapuhkuse ja ITVH kasutamisel. Ligi 2/3 isadest on juba isapuhkuse päevi kasutanud ning need, kes veel ei ole kasutanud, plaanivad seda enne võimaluse aegumist teha. Sellegipoolest ei ole teadlikkus isapuhkusest ja ITVH-st väga hea. Arusaadavalt on ITVH-d juba kasutanud isad mittekasutajatest teadlikumad. Kuna ITVH jääb isadel välja võtmata sageli infopuuduse tõttu, tuleks palju informatsiooni suunata mittekasutajatele.

Isade seas oli täheldatav ebaselgus päevade kasutamise osas – eeldatakse miinimumpiiri korraga väljavõetavate päevade arvu osas; samuti on kartus, et isapuhkuse ja ITVH taotluse tegemine on aeganõudev protsess ning kergem on vajadusel põhipuhkust välja võtta; ka hüvitise määr ei olnud kõigile selge, teadlikkust olemasolevast kalkulaatorist pigem ei ole. Kiiresti ja lihtsalt kättesaadav informatsioon on oluline, et isad kasutaksid isapuhkust ja ITVH-d ning et kellelgi ei jääks võimalus kasutamata infopuuduse või teadmatus tõttu. Kuigi informatsioon on kiiresti leitav, eriti veebist, ei asu isad sageli seda otsima enne kavatsust puhkust välja võtta. Seega on oluline anda isadele peamised faktid isapuhkuse ja ITVH kohta kergesti kättesaadaval moel – näiteks otse meilile ehk teavituskirjas.

Uuringust ilmnis ka asjaolu, et isad kasutavad isapuhkust ja ITVH-d siis, kui selleks tekib peres oluline vajadus. Näiteks võib selleks olla mõni perekondlik sündmus või vajadus naisele mõnel kriitilisel perioodil tuge pakkuda. Teisisõnu, ITVH-d kiputakse nägema enam n-ö kriisiabina ning vähem normaalse ja korralise võimalusena lapsega koos olla, kuigi isad peavad tähtsaks ka viimast.

On oluline võimendada isade rolli laste heaolus ning tulevases toimetulekus. Riiklikud meetmed saavad panustada konservatiivsete soonormide nõrgestamisse, luues võimalusi n-ö progressiivseteks peremudeliteks. Isapuhkuse ja ITVH-l on oluline panus soonormide muutmisesse. Seejuures on tähtis, et ITVH-d ei tajutaks vaid hõlbustava meetmena isale ema aitamiseks või koduste tööde tegemiseks, vaid eelkõige lastega tegelemiseks. See nõuab kommunikatsiooni isa kaasatuse ja aktiivse panuse tähtsusest laste heaolule.

Isad peavad isapuhkust ja ITVH-d ühiskonnas oluliseks. Nad leiavad, et on isasid, kelle jaoks see 30 päeva isapuhkust võib olla äärmiselt vajalik, et väikelapsega kodus aega veeta. Selle all peetakse silmas isasid, kellel on vähe aega kodus veetmiseks või kes töötavad kodust kaugel. Isade sõnul on isapuhkuse kasutamine ja väikelapsega kodus olemine on andnud neile paremad hooldusoskused.

Kvalitatiivuuuringus osalenud isad kirjeldavad kodust pereelu korraldust ja tööjaotust emaga pigem konservatiivsena. Valimis oli perekondi, kus tasustatud palgatöö ja tasustamata koduste tööde jaotus on võrdsem, kuid valdavalt eksisteerib intervjuueeritavate perekondades siiski konservatiivne perekonnamudel, kus naine on peamine hoolekandja ning mees vastutab perekonna majandusliku heaolu eest ja tunneb survet säilitada töökoht ja karjääriperspektiv. Neid mudeleid ei saa üheselt pidada õigeteks või valedeks, kuid

fookusgruppidest ilmnunud murettekitav aspekt on see, et valdavalt ei toimu lapse sünni järel elukorralduse üle arutelu, vaid pigem võetakse iseenesestmõistetavana, et lapsega jääb koju naine, kuniks see võimalus eksisteerib. Samuti tajutakse ühiskondlikku kriitikat soonormidele mittevastavale tegutsemisele. Ema nähakse peamise lapsevanemana, keda laps enda kõrvale vajab; isapuhkuse võtnud isa võib kogeda sugulaste ja tuttavate mõistmatust või lausa hukkamõistu, hoolimata sellest, kas isa kõrval on ka ema kodu.

Isapuhkuse võtmine oleneb muuhulgas ka ametikohast, töökohast ja töö iseloomust. Kuna kvalitatiivuuringu valimis olid ülesindatud kõrge sissetulekuga, spetsialistidest isad, oli tööandjaga probleeme esinenud vähem. Valdavalt öeldi, et varajane tööandja teavitamine aitab probleeme vältida: tööandja saab leida vajalikuks perioodiks asendaja ning saab varakult arvestada töötaja eemalolekuga. Kuid intervjuueeritute hulgas leidis ka neid isasid, kellele ametikoht teeb igasuguse puhkuse võtmise raskeks. Kuna isad tunnevad oma rolli perekonna majandusliku heaolu tagajana, on töökoha ja karjääriväljavaate säilitamine neile väga oluline ning seetõttu võivad isad teha töökohaga kompromisse, et seda mitte ohtu seada. Seega ei ole isapuhkuse võtmise juures küsimuseks ainult sissetuleku (mille ITVH tagab), vaid osadel isade puhul ka töökoha, karjääriperspektiivi ja leivateenija identiteedisäilitamine.

Selgus, et mehed tunnevad, et tööandja võiks erinevate puhkuste ja hüvitiste kohta rohkem infot jagada. Ka tööandjad ise sooviksid tugevamat riigipoolset kommunikatsiooni, mis aitaks neil omakorda tulevast isa paremini informeerida. Lisaks ütlevad tööandjad, et vähemalt kuu aega etteteatamist võimaldaks tööd paremini korraldada kui vaid 14 päeva - tänane minimaalne etteteatamise aeg. Kuna ka isad soovivad töökohaga häid suhteid hoida, näevad nad tööandja varajase teavitamise kasulikkust. Kui isad on informeeritud ning tööandjad kommunikeerivad isapuhkust ja ITVH-d, on paremad eeldused, et toimub ka varajane teavitus isapuhkuse ja ITVH võtmise planeerimisest.

Isade kvalitatiivuuringu kogutud info põhjal loodi kolm isade persoonat, mis kirjeldavad peamisi sihtrühma eriilmelisi grupe: 1) *võrdne lapsevanem*, kes on teadlik ja egalitaarne mees, kes annab endast parima, et töö kõrvalt panustada naisega võrdselt lastekasvatuse; 2) *perekonna leivateenija*, mis kirjeldab konservatiivsemate sooliste arusaamadega meest, kelle peamiseks ülesandeks on tagada pere majanduslik heaolu ja kelle enesepilt ja -väärikus toetub eelkõige tööalasele edule; 3) *ema abilise* ehk mees, kes on jätnud lastega seotud otsustusõiguse naise kanda, toimib vastavalt elukaaslase abipalvetele ega näita ise lastekasvatuse initsiatiivi.

Ka müksud, mis projektis välja töötati, adresseerivad persoonade abil välja toodud takistusi. *Võrdne lapsevanem* võtab ka praegu suure tõenäosusega isapuhkuse või vanemahüvitise. Infopuuduse või unustamise korral piisab tema puhul lihtsalt meeldetuletusest, ilma vajaduseta kasutada veenmist. *Perekonna leivateenija* hirme adresseerib tööandja müks, mille puhul teema tõstatamine tööandja poolt ning puhkuse läbimõtlemine koos tööandjaga vähendab hirmu töö kaotamise ja karjääri ning eneseväärikuse ohustamise ees. *Emalise* persoonale vastavaid isasid saab suunata veenvama sõnumi ning tööandja teavitusega. Veenev meeldetuletus seostab isapuhkuse isa unikaalse rolliga ning tööandja müks suunab isa käsitlema isapuhkuse kasutamist kui tavapärasat sammu.

Soovitused:

- Juba 2/3 ITVH õigusega isadest kasutab seda. Oluline oleks koguda isapuhkust vähesel määral või üldse mitte kasutavate isade kohta taustatunnuseid nagu haridustase, emakeel, ametikoht jms. Andmed võimaldaksid edaspidi arvestada nede meeste isapuhkuse kasutamise seotud võimalike takistustega ning sellele vastavalt planeerida ka kommunikatsiooni ja sõnumeid. Näiteks võib informatsiooni vajadus erineda tugevalt erinevate sotsiaal-demograafiliste gruppide vahel.
- Soovitame SKA analüütikutel paari kuu pärast ITVH taotlemise andmed uuringus kirjeldatud testgruppide lõikes uuesti välja võtta, sest pilootuuringu raames oli isadele reageerimiseks jäetud lühike aeg. Et ITVH-d planeeritakse koos tööandja ja perekonnaga ning arvestades töökoormust ja teisi puhkuseid, võidakse isapuhkus välja võtta hiljem.
- Kvalitatiivuuringu selgus, et paljud isad eelistasid **isapuhkust planeerida juba enne sünnitust ning kasutada seda vahetult pärast lapse saamist**. Seetõttu oleks hea infot jagada juba varem, näiteks

kas riigiportaalis emade kaudu või oluliste perega kokku puutuvate osapoolte kaudu (perearst, ämmaemand).

- Piloottuuring kinnitas meeldetuletuse tulemuslikkust, seega **soovitame Sotsiaalkindlustusametil ka edaspidi isadele nende võimalusi aeg-ajalt meenutada**. Meeldetuletusi võiks olla mitu (nt 2–3) ning need võiks arvesse võtta, kas isapuhkus on juba välja võetud või mitte. Samas ei tohiks meeldetuletusi olla liiga palju kuna see võib muuta teavituse saaja meeldetuletuse osas ükskõikseks.
- Üheks oluliseks müksamismomendiks võiks kujuneda ITVH tähtaja lähenemine ehk siis isale uue meeldetuletuse saatmine enne lapse 3-aastaseks saamist (nt pool aastat varem).
- Kuna enamiku isade jaoks on tegemist olulise ja atraktiivse võimalusega (eelkõige *võrdse lapsevanema* persoona alla kuuluvate isade jaoks), **piisab tõenäoliselt meeldetuletusest ning isade veenmine isapuhkuse vajalikkuse ja ITVH eeliste osas ei pruugi vajalik olla**. Kuid eesmärgiks võib olla isade hoiakute muutmine puhkuse võtmise eesmärgi ja sisu osas: et seda võetaks vähem kui „kriisiabi“ ning rohkem kui võimalust lapsega aega veeta ning tema kasvamisse ja heaolusse panustada.
- Isadele tehtavaid teavitusi ja muid sekkumisi pole võimalik sihtida, arvestades nende persoonasid. Siiski tuleks arvestada, et isade seas on eri hoiakutega mehi ning **soovides teatud tüüpi hoiakuid tugevdada, tuleks kommunikatsioonis soovitavaid väärtusi õige moel rõhutada** (nt soovides suurendada egalitaarsete väärtustega isade osakaalu, tuleks tegeleda hoiakutega, mis näevad isa vaid *ema abilisenä* või omistavad meestele peamiselt töist identiteeti (*perekonna leivateenijad*). Samas tuleb meeles pidada, et hoiakute muutmine vajab süsteemset tööd paljudes poliitikavaldkondades ja vaid müksamisvõtete rakendamisest hoiakute muutmiseks ei piisa.
- Soovitame **Sotsiaalkindlustusameti isadele suunatud esmateavituse muuta selgemaks**, eelkõige tuleks spetsiaalselt isadele mõeldud info esile tuua, isegi kui selle uuenduse mõju RCT⁶ meetodil testida ei ole võimalik.
- **Tööandjate valmisolek oma töötajaid informeerida ITVH-st on võtmetähtsusega**, sest see annab võimaluse tulevastele isadele infot edastada juba enne, kui nad sel teemal riigiga ametlikku suhtlusesse satuvad. Arvestades eelseisvaid reforme vanemapuhkustes (2022. märtsis), on vajalik kogu info kompaktselt ja segadust vältival viisil tööandjatele edastada.
- Tööandjate müks võiks olla planeeritud kombineerituna Sotsiaalkindlustusameti teiste tegevustega kuna info jõudmine isani võib sõltuda tööandjast ja osa isadest jääksid muidu inforingist välja. Tööandjate poolt tulev müks on eriti oluline just *perekonna leivateenija* tüüpi isadele, kuna tööandjapoolne heakskiitmine ja toetus on oluline nende ärevuse leevendamiseks.
- Soovitame **infot** nii isadele kui ka tööandjatele **jagada ka vene keeles**. Vene keelt emakeelena kõnelevate isade teadlikkus ITVH-st on küsitlusuuringu järgi madalam ning seda meedet kasutatakse vähem.
- **Soovitame infot isapuhkuse kohta jagada ka Töötukassa kaudu**. Tulenevalt sihtrühma teadmistest võidakse isapuhkust intuitiivselt sarnaseks pidada näiteks tavapuhkusega töölt. Teades, et töötutena neid võimalusi ei saada, ei pruugi töötuna arvel olevad inimesed isapuhkuse võimalusega arvestada. töötute isdeni ei jõuaks, paraku, ka tööandjate müks. Lisaks Sotsiaalkindlustusameti kodulehele võiks informatsioon hüvitise kohta olla ka Töötukassa kodulehel.
- Igasugune **kodanikeni jõudev info** (nt kodulehel) toetuste ja teenuste kohta peaks olema **selge, struktureeritud ja lihtsasti mõistetav** ning sisaldama vaid olulisemat infot. Juriidiliselt täpse sõnastuse, mis on lugejale keerulisem hoomata, saab lisada allapoole või täiendavate selgituste alla. Liiga keerukalt sõnastatud infot ei pruugita lõpuni lugeda või see võib jätta mulje, et taotlemine on pikk

⁶ *Randomized controlled trials* ehk randomiseeritud kontrolluuring, mille abil saab poliitikameetmete ja sekkumiste efektiivsust hinnata.

ja bürokratlik. Näiteks väljend nagu „sotsiaalmaksuga maksutatav tulu“ on küll juriidiliselt selge, aga ei ole tavainimesele kiirelt haaratav.

- Selleks, et ka edaspidi erinevate sekkumiste abil ITVH ja seotud teenuste kasutamist julgustada, oleks hea arendada Sotsiaalkindlustusametis ja ka teistes asjakohastes asutustes võimekust RCT uuringuid läbi viia ehk võimaldada testimist mitmes juhuslikult moodustatud grupis paralleelselt. Organisatsioonisisest õppimist toetaks **väiksemate katsete läbiviimine organisatsiooni omal jõul**, ent see eeldab võimekust sekkumisi testida ning gruppide käitumist ja taustatunnuseid võrrelda.

Soonormide ja hoiakute muutmine on oluline, kuid raske ülesanne ning emade ja isade töö- ja pereelu kombineerimise võimaluste edendamine on väärt töö. Soovime riigile nende meetmete arendamisel edu!

Kasutatud kirjandus

Ainsaar, M., Roots, A., Sammul, M., & Orru, K. (2016). Töökoha mõju Eesti meeste lapsesaamisplaanidele. *Ariadne Lõng: Nais- ja meesuuringute ajakiri*. Vol. 16, 1/2, pp. 68- 81.

Allport, B. S., Johnson, S., Aqil, A., Labrique, A. B., Nelson, T., Angela, K., Carabas, Y., & Marcell, A. V. (2018). Promoting father involvement for child and family health. *Academic Pediatrics*, 18(7), 746–753.

Baldwin, R. (2014). From regulation to behaviour change: Giving nudge the third degree. *The Modern Law Review*, 77(6), 831-857.

Benartzi, S., Beshears, J., Milkman, K. L., Sunstein, C. R., Thaler, R. H., Shankar, M., Tucker-Ray, W., Congdon, W. J., & Galing, S. (2017). Should Governments Invest More in Nudging? *Psychological Science*, 28(8), 1041–1055.

Bohnet, I. (2016). *What works – Gender equality by design*. Belknap Press, USA.

Blum, S., Koslowski, A. S., Macht, A., & Moss, P. (2018). *14th International Review of Leave Policies and Related Research 2018*. International Network on Leave Policies and Research. www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf

Brandth, B., & Kvande, E. (2018). Masculinity and Fathering Alone during Parental Leave. *Men and Masculinities*, 21(1), 72–90. <https://doi.org/10.1177/1097184X16652659>

Castelo, N., Hardy, E., House, J., Mazar, N., Tsai, C., & Zhao, M. (2015). Moving citizens online: Using salience & message framing to motivate behavior change. *Behavioral Science & Policy*, 1(2).

Centers for Disease Control and Prevention (2022, 17. jaanuar) *Milestone Checklist*. https://www.cdc.gov/ncbddd/actearly/pdf/checklists/Checklists-with-Tips_Reader_508.pdf

Centers for Disease Control and Prevention (2022, 17. jaanuar) *Milestone Tracker app*. <https://www.cdc.gov/ncbddd/actearly/milestones-app.html>

Chetty, R., Friedman, J. N., Leth-Petersen, S., Nielsen, T. H., & Olsen, T. (2014). Active vs. passive decisions and crowd-out in retirement savings accounts: Evidence from Denmark. *The Quarterly Journal of Economics*, 129(3), 1141-1219.

Croucher, R., Stumbitz, B., Quinlan, M., & Vickers, I. (2013). *Can better working conditions improve the performance of SMEs? An international literature review*.

Duvander, A. Z., & Johansson, M. (2012). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? *Journal of European Social Policy*, 22(3), 319–330. DOI: 10.1177/0958928712440201

Eerola, P., Lammi-Taskula, J., O'Brien, M., Hietämäki, J., & Rääkkönen, E. (2019). Fathers' Leave Take-Up in Finland: Motivations and Barriers in a Complex Nordic Leave Scheme. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/2158244019885389>.

EIGE (2019). *Gender Equality Index 2019 Work-Life Balance*. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>

Esko, K. (2018). *Emade ja isade töö- ja pereelu ühitamine: isiklikud soovid ja rolliootused*. Bakalaureusetöö, Tallinna Ülikool.

Publications of the Ministry of Social Affairs and Health. (2018). *Gender Equality Barometer 2017*. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161485>

Gillitzer, C., & Sinning, M. (2020). Nudging businesses to pay their taxes: Does timing matter?. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 169, 284-300.

Gregory, A. and Milner, S. (2009), Editorial: Work–life Balance: A Matter of Choice?. *Gender, Work & Organization*, 16: 1-13. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x>

- Haas, L., & Hwang, C. P. (2019). Policy is not enough—the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family, 22*(1), 58–76.
- Halpern, D. F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. *Stress and Health, 21*, pp. 157–168.
- Halpern, D. (2016). *Inside the nudge unit: How small changes can make a big difference*. Random House
- Halpern, D., & Sanders, M. (2016). Nudging by government: Progress, impact, & lessons learned. *Behavioral Science & Policy, 2*(2), pp. 53–65.
- Hansen, P. G. (2016). The definition of nudge and libertarian paternalism: Does the hand fit the glove? *European Journal of Risk Regulation, 7*(1), 155-174.
- Hansson, L. (2010). *Töö- ja pereelu ühitamine. Teel tasakaalustatud ühiskonda. Naised ja mehed Eestis II*, pp. 40-51. Tallinn: Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium.
- Johansson, E. A. (2010). *The effect of own and spousal parental leave on earnings* (No. 2010: 4). working paper.
- Karu, M. (2009). *Töö- ja pereelu konflikt, töökorraldus ja tööandjate toetused töötajatele*. Praxis: Töö- ja sotsiaalelu.
- Karu, M. & Tremblay, D-G. (2018) Fathers on parental leave: an analysis of rights and take-up in 29 countries, *Community, Work & Family, 21*:3, 344-362. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1346586>
- Kramer, K. Z., Bae, H., Huh, C., & Pak, S. (2019). The positive spillover and crossover of paternity leave use: A dyadic longitudinal analysis. *Journal of Vocational Behavior, 115*, 103310.
- Kuurme, T. (2011). Haridus, kasvatus ja sugupool. *Sissejuhatus soouuringutesse*, pp. 238-246. Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Lammi-Taskula, J. (2017). Fathers on leave alone in Finland: Negotiations and lived experiences. In *Comparative perspectives on work-life balance and gender equality* (pp. 89-106). Springer, Cham.
- Lewis, J. (2009). *Work-family balance, gender and policy*. Edward Elgar Publishing.
- Lewis, S., Stumbitz, B., Miles, L., & Rouse, J. (2014). *Maternity protection in SMEs: An international review*. International Labour Organization.
- Maume, D. (2006). Gender Differences in Taking Vacation Time. *Work and Occupations, Vol. 33, No. 2*. University of Cincinnati.
- Mere, L. (2015). *50/50 jagatud hooldusõigus – egalitaarseid soosusteid soodustav lahendus?* Bakalaureusetöö, Tallinna Ülikool.
- Nandi, A., Jahagirdar, D., Dimitris, M. C., Labrecque, J. A., Strumpf, E. C., Kaufman, J. S., Vincent, I., Atabay, E., Harper, S., & Earle, A. (2018). The impact of parental and medical leave policies on socioeconomic and health outcomes in OECD countries: A systematic review of the empirical literature. *The Milbank Quarterly, 96*(3), 434–471.
- Noonan, M. C., Estes, B. S., & Glass, J. G. (2007). Do Workplace Flexibility Policies Influence Time Spent in Domestic Labor? *Journal of Family Issues, Vol 28, 2*. pp. 263-288.
- OECD (2016). *Parental leave: Where are the fathers?* Policy Brief. <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>
- Pajumets, M. (2010). Estonian Couple's rationalizations for fathers' rejection of parental leave. *Fathering, Vol.8, No.2*, pp. 226-243.
- Perrone, M. K. (2009). Traditional and nontraditional work and family roles for women and men. *Journal of Career Development, Vol.36, No.1*, pp. 3-7.
- Perrone, M. K., Wright, L., & Jackson, Z. V. (2009). Traditional and nontraditional gender and work-family interface for men and women. *Journal of Career Development, Vol.36, No.1*, pp. 8-24.
- Rehel, E. M. (2014). When Dad Stays Home Too: Paternity Leave, Gender, and Parenting. *Gender & Society, 28*(1), 110–132. <https://doi.org/10.1177/0891243213503900>

- Romero-Balsas, P., (2012). Fathers taking paternity leave in Spain: which characteristics foster and which hampers the use of paternity leave? *Sociologia E Politiche Sociali*, 15(3),106 – 131. DOI:10.3280/SP2012-SU3006
- Roosalu, T. (toim.) (2013). *Soolise Võrdõiguslikkuse Monitooring*. Artiklite kogumik. Tallinn: Sotsiaalministeerium.
- Saarikallio-Torp, M. & Miettinen, A. (2021). Family leaves for fathers: Non-users as a test for parental leave reforms. *Journal of European Social Policy*, 31(2), 161–174. <https://doi.org/10.1177/0958928721996650>
- Salmi, M., Lammi-Taskula, J., & Närvi, J. (2009). *Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo [Child care leave and gender equality]*. Helsinki, Finland: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.
- Sanduleasa, B., & Matei, A. (2016). Gender Role Attitudes and Implications on the Ability to Negotiate the Balance between Work and Family Life. *Revista de Stiinte Politice*, (51).
- Service, O.; Hallsworth, M.; Halpern, D.; Algate, F.; Gallagher, R.; Nguyen, S.; Ruda, S. ja Sanders, M. ning Pelenur, M.; Gyani, A.; Harper, H.; Reinhard, J. ja Kirkman, E. (2015). *EAST Four simple ways to apply behavioural insights*. Behavioural Insights Ltd.
- Simon, H. A. (1990). Invariants of human behavior. *Annual Review of Psychology*, 41, 1–19.
- Tamm, M. (2019). Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation. *Labour Economics*, 59, 184–197.
- Tereškinas, A. (2010). Between the Egalitarian and Neotraditional Family: Gender Attitudes and Values in Contemporary Lithuania. Culture and Society: *Journal of Social Research*. 1, pp. 63-81.
- Thaler, R.H, & Sunstein, C.R. (2008). *Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth, and Happiness*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Topping, A (2017). *Call to give fathers allocated leave to improve uptake*. The Guardian. 22.03.2017. <https://www.theguardian.com/money/2017/mar/22/force-men-to-take-father-only-parental-leave-experts-urge-mps>
- Vainre, M., Aaben, L., Paulus, A., Koppel, H., Tammsaar, H., Telve, K., Koppel, K., Beilmann, K., & Uusberg, A. (2020). Nudging towards tax compliance: A fieldwork-informed randomised controlled trial. *Journal of Behavioral Public Administration*, 3(1).
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, Vol. 1, No.2, pp. 125-151.
- Wilson, K. R., & Prior, M. R. (2011). Father involvement and child well-being. *Journal of Paediatrics and Child Health*, 47(7), 405–407.

Summary

Father's additional parental benefit (ITVH) is a type of parental benefit, that was enforced on 1st of July 2020. For working fathers, ITVH also means paternity leave – this means that the person who is getting father's additional parental benefit, must take time off from all jobs. For working dads, the new paternity leave means 30 calendar days of leave. Prior this system, fathers were entitled to 10 working days' leave and only working fathers received benefits.

Father's additional parental benefit amount corresponds to the amount of the father's income subject to social tax that he earned during the calculation period of the parental benefit. The calculation period is 12 months prior to the 9 full month pregnancy before the child is born. The amount of the benefit depends on the amount of social tax paid on the income earned.

Father's additional parental benefit can be used in multiple parts or all at once. The benefit is for 30 calendar days and that can be used 30 days before the expected due date of the child until the child is 3 years old. The right to use ITVH applies to fathers who have had a child on 1st of July 2020 or later. If the child's biological father does not fulfill the obligation to raise the child, the adoptive parent, guardian, parent of the foster family or the mother's spouse is entitled to the father's additional parental benefit.

In 2021 august, 64% of fathers eligible for father's additional parental benefit had used it in some capacity. The aim of this research was to map possible restrictions when it comes to the use of paternity leave and the use of father's additional parental benefit. By mapping the necessary information and discovering constraints, it was made a goal to develop nudges that would guide fathers to make more use of the opportunity granted to them. In the long scope, the aim was to increase the use of paternity leave and the use of father's additional parental benefit.

The main target group of the study were fathers who have had a child born on or after the 1st of July 2020 – the fathers who are eligible for father's additional parental benefit (ITVH). It is important to note that all fathers who met this criterion at the time of the study, 2021 July to September, still had time to make use of their paternity leave and additional benefit. Another target group were employers, who were able to give insight on the process of paternity leave and father's additional parental benefit from the view of the employer. The communication between employers and fathers plays a key role in the survey.

In this applied study, a short online survey was used to reach the target group for the qualitative study. In this online survey, main aspects of the attitudes and behaviors of fathers, regarding paternity leave and father's additional parental benefit, were mapped. The fieldwork took place from the 12th of July to the 9th of August 2021. It was possible to fill out the questionnaire in Estonian as well as Russian. The online survey was conducted in Kantar Emor's online platform FeedbackForest. Respondents were reached through Kantar Emor's respondent base as well as social media.

The second phase of this study was the fathers' qualitative survey. It consisted of 5 focus groups and 3 individual interviews. The main goal of this qualitative research was to understand fathers' awareness, attitudes and behaviors regarding the father's additional parental benefit more in-depth as well as understand the reasoning for not using this opportunity given to them. Moreover, family and work life was discussed. With the information gathered, it was possible to develop fathers' personas, that would be the basis of the future actions and nudges directed towards different types of fathers.

Thirdly, 5 employers were interviewed based on the information collected from fathers thus far. The goal of this phase was to get the employers view on the topic and on fathers taking parental leave from work. As work plays a big role in the family life coordination, it is necessary to consider different restrictions and pressures from the workplace.

For the development of nudges, a workshop was conducted on the 17th of August 2021. There, different experts, the reseatch team and fathers themselves worked on different ideas for nudges. On the 7th of September 2021, a decision within the research team was made on which nudges to pilot. A timely reminder for father's to use the paternity leave and father's additional parental benefit was the nudge planned to be piloted.

The analysis of the qualitative and quantitative parts of the study of fathers revealed that fathers are predominately active in the use of paternity leave and father's additional parental benefit. Almost 2/3 of fathers have already taken out some of their paternity leave days and those who have yet to do so, plan to use the opportunity before it expires. However, a shortcoming appears with the knowledge and information regarding paternity leave and father's additional parental benefit. Understandably, those people who have already taken advantage of the opportunity are more aware of the different aspects of it than those fathers who have yet to use paternity leave and ITVH. Overall, the knowledge is not very good. As lack of information is one of the main reasons for not using ITVH, more information should be made very easily available and directed more to non-users.

Uncertainty was observed among fathers regarding the use of paternity leave and father's additional parental benefit – which is mainly caused by low awareness of important aspects. It is expected that there is a minimum amount of days one must use at once; moreover, there is a fear that the process of applying for and using paternity leave is very time-consuming and that it is easier to just take annual leave if it is quickly necessary; the level of compensation was not clear to everyone either and the awareness of the existing benefit calculator is low.

Information that is easily attainable is very important for fathers' activity in taking paternity leave, so that no-one misses out on the opportunity granted for them because of lack of knowledge. Although information is rather easily findable on the internet, fathers often do not do any research before they have a certain plan to use the paternity leave. It is therefore important to provide fathers with the main facts about paternity leave and ITVH in an easily accessible way – for example, directly by e-mail.

The study also revealed that fathers use paternity leave and ITVH when there is a significant need for it in the family. For example, it could be a family event that causes the need or the need to provide the mother during a critical period. In other words, ITVH tends to be seen more as a so-called crisis aid and less as an opportunity to just spend time with own child - although fathers do also value the latter, a pragmatic view predominates.

It is important to strengthen the importance of fathers role in the well-being of their children. National measures can contribute to the weakening of conservative gender norms by creating opportunities for more progressive family models. Paternity leave and ITVH make an important contribution to changing gender norms. This requires communication about the importance of the father's involvement and active contribution to children's well-being.

Fathers consider paternity leave and additional parental benefit important in society. They find that there are fathers for whom this 30 calendar days of paternity leave may be extremely necessary to spend time at home with a newborn. This includes fathers who have little time to spend at home or who work away from home and have no possibility of remote working. According to the fathers interviewed, taking paternity leave and being at home with a newborn or a toddler has given them better skills when it comes to taking care of their children.

The fathers who participated in the qualitative study describe the organization of family life at home and the division of labor with the mother rather conservatively. There were families in the sample where the distribution of paid and unpaid domestic work is more equal, but there is still a conservative family model in the

interviewees' families, where the woman is the main caregiver and the man is responsible for the family's economic well-being and pressures to maintain employment and career prospects. These models cannot be considered unequivocally right or wrong, but the worrying aspect of the focus groups is that for the most part there is no discussion about the organization of work and family life after the birth of a child, but rather it is taken for granted that a woman stays at home with the child. There is also a societal critique of non-compliant practices. The mother is seen as the main parent the child needs, and the father who has taken paternity leave may experience misunderstanding or even condemnation from relatives and acquaintances, regardless of whether the mother is at home next to the father.

Among other aspects, taking paternity leave depends on the father's profession, workplace and nature of the job. As high-income, specialist fathers were over-represented in the qualitative survey sample, there were fewer problems with the employers. It was mostly said that informing the employer early would help to avoid problems: the employer can find a replacement for the necessary period and can take into account the employee's absence at an early stage. However, there were also fathers among the interviewees for whom the position made it difficult to take any leave. As fathers know their role as the provider, it is very important for them to maintain their job and career prospects. Thus, when taking paternity leave, it is not just a question of income (guaranteed by ITVH), but also, in the case of some fathers, of maintaining employment, career perspectives and the identity of being the breadwinner.

The study showed that fathers feel like employers could share more information about different leave days and benefits that are available to them. Employers themselves would like more communication from the state, which would then help them better inform employees. Employers also state that giving at least a month's notice instead of the required 2 weeks would allow to be better organized at work during the employee's paternity leave. As fathers also wish for a good relationship with the workplace, they see the benefits of informing their employer early. If fathers are well-informed and employers communicate paternity leave and additional parental benefit, there is a better chance that an early notification of planned paternity leave will be given by workers.

Based on the information gathered in the fathers' qualitative survey, three fathers' personas were created, which describe the main diverse groups of the target group: 1) the *equal parent* who is a conscious and egalitarian man who does his best to contribute to raising children; 2) the *family breadwinner* which describes a man with a more conservative gender understanding, whose main task is to ensure the economic well-being of the family and whose self-image and dignity are based primarily on professional success; 3) the *mother's assistant*, i.e. the man who has left the decision-making right related to the children to the mother, acts in accordance with the partner's requests for assistance and does not show initiative when it comes to raising the children.

The nudges developed in the project also address the obstacles identified through the personas. An *equal parent* is most likely to take paternity leave or parental benefit. In the event of a lack of information or forgetting, a simple reminder is sufficient, without the need for persuasion. The fears of a *family breadwinner* are addressed by the employer, in which case communicating and considering the leave with the employer reduces the fear of losing one's job and endangering one's career and self-esteem. Fathers who correspond to the persona of the *mother's assistant* can be addressed with a more convincing message and notification from the employer. A convincing reminder associates paternity leave with the father's unique role, and the employer's guide directs the father to treat paternity leave as a normal step.

The nudge that was piloted in this study was a timely reminder to fathers who had not yet used all of their paternity leave days and father's additional parental benefit and whose child, with who he had said benefit and leave days, was around the age of 1 year (10 months to 1 year and 3 months old). There was one control group who did not receive an email and two groups who did. The two groups were also divided into two – those who had not used any of their ITVH and those who had used 1 to 29 days of it. The first groups, A and B, received a timely reminder with the basic facts and information, with no additional arguments. The second

groups, C and D, received the general information alongside with some nudging – stressing the importance of a good father-child relationship, explaining how easy it is to request paternity leave and ITVH etc.

The piloted nudge, a timely reminder, showed to be effective. The analysis shows that there was no significant difference between the two nudges – just a reminder (groups A and B), mainly using the timely nudge method, and reminder combining nudging techniques (groups C and D), which in addition to being a timely reminder, also argued why paternity leave is good, easy and beneficial. Both activated about a fourth of the groups' fathers to go to the linked website, during one month after the e-mail, to learn more about paternity leave and ITVH. Analysis also shows that the reminder activated some fathers, in the following two months, to apply for father's additional parental benefit. In both groups, about 7-8% did so, while in the control group the share was 4%.

Based on that, we recommended Social Insurance Board to remind fathers of the opportunities they have not yet used or have not yet used in full capacity. It would also be beneficial to share information with fathers as early and efficiently as possible, as many prefer to use the paternity leave right after the child is born.

As fathers, especially the *equal parent* personas, do see the paternity leave and father's additional parental benefit as attractive opportunities, a simple reminder would be quite effective to nudge fathers to use them. However, nudges can be applied to guide fathers to use the opportunities more for just spending time with their children and less as just a crisis help for time off from work.

In this study, we also tested the idea of employers sharing a one-pager on ITVH with their employees. The willingness of employers to inform their employees about the opportunities is of key importance, as it helps to share information with fathers before the state is able to. This can also help create good cooperation between the father and his employer. Employers nudge with this kind of information would be most important for the *family breadwinner* personas. Employers were positively minded regarding this idea, as it seems beneficial for both the employer and the father to share information and have this kind of communication.

All information regarding the paternity leave and father's additional parental benefit should be very clear, structured, understandable and only include the most important information. Information should also be easily available in Russian. E-mails should be very clear and informative for a quick understanding of the most important aspects of paternity leave and ITVH.

Changing attitudes regarding gender norms is an important but a difficult task, and we wish the country success in further developing these measures!

Lisa 1: Kvalitatiivuuringus osalejate kirjeldus

Tabel 4 Isade kirjeldus

Nr.	Varjunimi	Kirjeldus
1	Karlos	Eestikeelne, 32-aastane, 2 lapse isa. On hetkel kodune. On teadlik ITVH-st ja on seda kasutanud.
2	Maanus	Eestikeelne, 24-aastane, 2 lapse isa. On osalise koormusega keskastme juht. On teadlik ITVH-st ja on seda kasutanud.
3	Joonas	Eestikeelne, 27-aastane, 2 lapse isa. On IT valdkonna spetsialist. On teadlik ITVH-st ja on seda kasutanud.
4	Erkki	Eestikeelne, 26-aastane, 1 lapse isa. On tippspetsialist. On teadlik ITVH-st ja on seda kasutanud.
5	Aare	Eestikeelne, 34-aastane, 1 lapse isa. On kodune isa. On teadlik ITVH-st ja on seda kasutanud.
6	Ahti	Eestikeelne, 30-aastane, 1 lapse isa. Töötab avalikus transpordis. On teadlik ITVH-st ja on seda kasutanud.
7	Henrik	Eestikeelne, 27-aastane, 2 lapse isa. On hetkel tööd vahetamas. On teadlik ITVH-st ja on seda kasutanud.
8	Märt	Eestikeelne, 26-aastane, 1 lapse isa. Töötab analüütikuna. On teadlik ITVH-st ja on seda kasutanud.
9	Jaak	Eestikeelne, 30-aastane, 1 lapse isa. Töötab turismivaldkonnas. On teadlik ITVH-st, kuid pole seda kasutanud.
10	Imre	Eestikeelne, 33-aastane, 2 lapse isa. Omab oma pubi. On teadlik ITVH-st, kuid pole seda kasutanud.
11	Madis	Eestikeelne, 38-aastane, 2 lapse isa. Töötab tervishoius. On teadlik ITVH-st, kuid pole seda kasutanud.
12	Marek	Eestikeelne, 42-aastane, 3 lapse isa. Töötab osakonna juhatajana. On teadlik ITVH-st, kuid pole seda kasutanud.
13	Villem	Eestikeelne, 36-aastane, 1 lapse isa. Töötab tippspetsialistina. On teadlik ITVH-st, kuid pole seda kasutanud.

14	Gregor	Eestikeelne, 40-aastane, 1 lapse isa. Ettevõtte tippjuht. On teadlik ITVH-st, kuid pole seda kasutanud.
15	Sander	Eestikeelne, 28-aastane, 3 lapse isa. Töötab tippspetsialistina. On teadlik ITVH-st, kuid pole seda kasutanud.
16	Andres	Eestikeelne, 42-aastane. On kuulnud ITVH-st, kuid pole sisust teadlik, pole kasutanud.
17	Aivar	Eestikeelne, 32-aastane, 1 lapse isa. On kuulnud ITVH-st, kuid pole sisust teadlik, pole kasutanud.
18	Miroslav	Venekeelne, 37-aastane, 2 lapse isa. Töötab elektrikuna. On teadlik ITVH-st ja on seda kasutanud.
19	Artemi	Venekeelne, 32-aastane, 1 lapse isa. On teadlik ITVH-st ja on seda kasutanud.
20	Vladislav	Venekeelne, 42-aastane, 2 lapse isa. On teadlik ITVH-st ja on seda kasutanud.
21	Ruslan	Venekeelne, 33-aastane, 1 lapse isa. Töötab programmeerijana. On teadlik ITVH-st, kuid pole seda kasutanud.
22	Matvei	Venekeelne, 46-aastane, 4 lapse isa. On ettevõtja. On kuulnud ITVH-st, kuid pole sisust teadlik, pole kasutanud.
23	Andrei	Venekeelne, 27-aastane, 1 lapse isa. Töötab programmeerijana. On teadlik ITVH-st ja on seda kasutanud.

Lisa 2: Kutse tekst

EESTIKEELNE

UURINGUKUTSE ISADELE, KELLELE ON SÜNDINUD PERELISA VIIMASE AASTA JOOKSUL

Tere!

Kutsume teid osalema lühikeses uuringus seoses isade töö- ja pereelu ühitamisega. Ootame vastama hiljuti isaks saanud mehi, kellele on sündinud perelisa vahemikus juuli 2020 kuni tänane päev.

Teie panus on meile väga väärtuslik! Vastuseid analüüsime vaid üldistatud kujul ning ei seosta neid kuidagi teie isikuandmetega.

Vastamine võtab maksimaalselt 5 minutit. Küsitlusele saate vastata SIIN.

Ette tänades,

Kantar Emor

VENEKEELNE

ПРИГЛАШЕНИЕ ОТЦАМ, У КОТОРЫХ В ТЕЧЕНИЕ ПОСЛЕДНЕГО ГОДА РОДИЛСЯ РЕБЁНОК, ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ

Здравствуйтесь!

Приглашаем вас принять участие в небольшом исследовании о совмещении семейной жизни с работой. Ждём участвовать в исследовании мужчин, у которых родился в семье ребенок в промежутке с июля 2020 года по сегодняшний день.

Мы очень ценим ваш вклад! При обработке данных вся полученная информация будет обобщена и не будет никак привязана к вашим личным данным.

Заполнение опросника займёт около 5 минут. Ответить на вопросы вы можете [ЗДЕСЬ](#).

Заранее вас благодарим,

Кантар Эмор

Lisa 3: Isade küsitlus

VÄRBAMISANKEET

Q1: Mis on teie peamine kodune suhtluskeel?

1. Eesti
2. Vene

Q2: Kui vana Te olete (täisaastates)?

Numbriline vastus vahemikus 16-74

Q3: Kas Te olete isa, kelle perre on sündinud laps vahemikus juuli 2020 kuni juuli 2021? *Üks vastus.*

1. Jah
2. Ei -> välja

Q4: Mis kuus sündis teie perre laps, kelle sünniaeg jääb vahemikku juuli 2020 kuni juuli 2021? *Üks vastus.*

1. Juuli 2020
2. August 2020
3. September 2020
4. Oktoober 2020
5. November 2020
6. Detsember 2020
7. Jaanuar 2021
8. Veebruar 2021
9. Märts 2021
10. Aprill 2021
11. Mai 2021
12. Juuni 2021
13. Juuli 2021

Q5: Kui palju on Teie peres alla 16-aastaseid lapsi kokku?

Numbriline vastus, võimalik 1-10.

Q6: Kui palju on Teie peres alla 3-aastaseid lapsi kokku?

Numbriline vastus, võimalik 1-10.

Q7: Kas Teil (teie töökohas ja ametipositsioonil) oleks raske jääda põhipuhkusele.. *Üks vastus iga väite kohta.*

1. 10 päevaks
2. 30 päevaks

Vastusevariandid: Väga raske, pigem raske, pigem ei oleks raske, ei oleks üldse raske, ma ei tööta, ei oska öelda

Q8: Kas Teil (teie töökohas ja ametipositsioonil) oleks raske jääda isapuhkusele.. *Üks vastus iga väite kohta.*

1. 10 päevaks

2. 30 päevaks

Vastusevariandid: Väga raske, pigem raske, pigem ei oleks raske, ei oleks üldse raske, ma ei tööta, ei oska öelda

Q9: Palun vastake, kuivõrd Te nõustute järgnevate väidetega. *Üks vastus iga väite kohta.*

1. Emal on lastega üldjuhul tugevam side kui isal
2. Lastega kodus olemine ei ole niivõrd mahukas töö, kui täiskohaga palgatöö
3. Töö- ja pereelu sujub hästi, kui ema prioriteet on kodu ja lapsed ning isa prioriteet on majanduslik olukord
4. Ema ja isa on võrdväärsed lapsevanemad
5. Pereelu ja lapsed piiravad meeste karjäärivõimalusi
6. Emal on üldiselt kergem lapsega koju jääda
7. Mees peaks olema pere peamine leivatooja
8. Emad valdavalt ei taha, et laste isa lapsehoolduspuhkust võtaks, kuna nad soovivad seda ise võtta
9. Pärast pikka tööpäeva ei ole mõeldav, et isad veel koduste töödega tegelema peaksid
10. Pereelu ja lapsed piiravad naiste karjäärivõimalusi
11. Isa peaks lapse esimesel eluaastal võtma lisaks põhipuhkusele veel töölt vaba aega, et võrdväärselt emaga panustada lapse kasvatamisse.
12. Naistel on kahekordne töökoormus: erinevalt meestest töötavad nad nii kodus kui tööl
13. Ühiskond üldiselt eeldab, et ema peaks olema lastega kodune ning mees tööl
14. Koduseks jäävad isad saavad tihti tuttavate poolt halvaksapanu või negatiivsete kommentaaride osaliseks
15. Emade meelest ei saa isad laste eest hoolitsemisel kõigi ülesannetega hakkama sama hästi kui nemad
16. Isegi, kui imetamist mitte arvestada on emad väikelaste hooldamisel juba looduslikult paremad isadest

Vastusevariandid: Ei nõustu üldse, pigem ei nõustu, pigem nõustun, nõustun täielikult, ei oska öelda.

Q10: Kas teate, et alates 1. Juulist 2020 on kõikidel isadel, kelle perre sünnib laps, võimalus kasutada kuni 30 kalendripäeva isa täiendavat vanemahüvitist? *Üks vastus.*

1. Jah, olen teadlik
2. Olen kuulnud, kuid ei ole sisust teadlik
3. Ei ole teadlik

Q11: Kas te olete kasutanud isa täiendava vanemahüvitise võimalust? *(küside kui Q10 = 1), üks vastus.*

1. Jah, olen
2. Ei ole

Q12: Mitu kalendripäeva olete Te isapuhkust koos isa täiendava vanemahüvitisega kasutanud? Kui ei oska öelda täpset arvu, siis võite kirjutada umkaudse. *(küside kui Q11 = 1)*

Numbriline vastus, min 1 ja max 30.

Q13: Kuidas Te kasutatud päevad välja võtsite? *(küside kui Q11 = 1), üks vastus.*

1. Kõik ühe korraga
2. Mitmes osas
3. Olen võtnud üksikute päevade kaupa
4. Muu (palun kirjutage): *avatud

Q14: Mis on olnud peamine eesmärk, miks olete kasutanud isapuhkust koos isa täiendava vanemahüvitisega? *(küside kui Q11 = 1), üks vastus.*

1. Vastsündinud lapse ja kaaslasega koos kodus olemiseks
2. Kaaslasega koos haiglas olemiseks
3. Vanemate laste eest hoolitsemiseks
4. Kuna selline võimalus on antud ja tahtsin seda ära kasutada
5. Puhkuseks
6. Kaaslasele puhkuse andmiseks
7. Kaaslasele töö tegemise võimaldamiseks
8. Koduste tööde ärategemine (remont, mõni suurem töö)
9. Muu (palun kirjutage): *avatud

Q15: Kuidas oli jagatud teie peres laste eest hoolitsemine ja tegelemine teie isapuhkuse perioodil? *(küside kui Q11 = 1), üks vastus.*

1. Kaaslasega võrdselt
2. Laste eest hoolitses ja tegeles peamiselt laste ema
3. Laste eest hoolitsemine ja tegelemine oli peamiselt minu kanda
4. Laste eest hoolitsemine ja tegelemine oli kellegi teise kanda
5. Muu (palun kirjutage): *avatud

Q16: Miks Te ei ole isapuhkust koos isa täiendava vanemahüvitisega kasutanud? *(küside kui Q11 = 2), mitu vastust.*

1. Töö ei ole seda lubanud
2. Tööl on liiga kiire, et lisaks tavapuhkusele veel puhkust võtta
3. Töö iseloom ei võimalda aega vabaks võtta
4. Ei ole olnud selleks vajadust
5. Ei ole selleks soovi
6. Hoian seda tulevikuks
7. Ei tea sellest piisavalt
8. Muu (palun kirjutage): *avatud

Q17: Kas Te plaanite kasutada isapuhkust koos isa täiendava vanemahüvitisega tulevikus? *(küside kui Q11 = 2), üks vastus võimalik.*

1. Kindlasti ei plaani
2. Pigem ei plaani
3. Võibolla
4. Pigem plaanin
5. Kindlasti plaanin

Q18: Nüüd lõpetuseks veel mõni küsimus Teie kohta. Kas Te elate.. *üks vastus*

1. Pealinnas
2. Suures linnas (Tartu, Pärnu, Narva, Kohtla-Järve)
3. Muus linnas/alevis
4. Maa-asulas (alevikus, külas)

Q19: Milline järgmistest seisunditest Teid PÕHILISELT iseloomustab? Kas Te olete...? *üks vastus*

1. Iseendale töandja
2. Palgatöötaja
3. Lapsehoolduspuhkusel
4. Töötu, tööotsija
5. Pensionil
6. Kodune
7. Õpilane, üliõpilane
8. Töötav pensionär

9. Töötav tudeng
10. Muu (palun täpsustage): *avatud

Q20: Mis ametikohal Te töötate? (küside kui Q19 = 2, 8, 9, 10), üks vastus.

1. Asutuse/ettevõtte tippjuht
2. Keskastme juht
3. Tippspetsialist (ametikohale vastava kõrgharidusega - n: arst, õpetaja, teadur, insener)
4. Keskastme spetsialist, abispetsialist, tehnik, maakler
5. Ametnik, kontoritöötaja, isiku-/klienditeenindaja, kaitse-/päästeteenistuses
6. Oskustöoline, seadmeoperaator, sõidukijuht
7. Lihttöoline

Q21: Millises sektoris Teie töökoht tegutseb? üks vastus

1. Avalikus sektoris
2. Erasektoris
3. Mittetulundussektoris

Q22: Mitu töötajat on Teie töökohas? üks vastus

1. Kuni 10 inimest
2. 11-50 inimest
3. 51-100 inimest
4. 101-200 inimest
5. Üle 201 inimese
6. Ei oska öelda

Q23: Milline on Teie isiklik sissetulek (neto)? üks vastus

1. kuni 150,00 eurot
2. 150,01 – 200,00 eurot
3. 200,01 – 250,00 eurot
4. 250,01 – 300,00 eurot
5. 300,01 – 350,00 eurot
6. 350,01 – 400,00 eurot
7. 400,01 – 450,00 eurot
8. 450,01 – 500,00 eurot
9. 500,01 – 550,00 eurot
10. 550,01 – 600,00 eurot
11. 600,01 – 650,00 eurot
12. 650,01 – 700,00 eurot
13. 700,01 – 800,00 eurot
14. 800,01 – 900,00 eurot
15. 900,01 – 1000,00 eurot
16. 1000,01 – 1100,00 eurot
17. 1100,01 – 1300,00 eurot
18. 1300,01 – 1500,00 eurot
19. 1500,00 - 1750,00 eurot
20. 1750,01 - 2000,00 eurot
21. 2000,01 - 3000,00 eurot
22. üle 3000 euro
23. SISSETULEK PUUDUS
24. KEELDUN VASTAMAST

Q24: Kantar Emor otsib vestlusringi isasid, kes on saanud lapsevanemaks alates 2020. juulist (sõltumata, mitmes laps see lapsevanemale on ning ka olenemata teadlikkusest või isapuhkuse kasutamisest). Vestlusringi teemaks on töö- ja pereelu ühitamine ning isade hoiakud, soovid ja võimalused seoses nende ühitamisega.

Tegemist on vabas vormis vestlusringiga, mida juhivad moderaator erinevate teemapunktide ja küsimustega. Küsimustele ei ole õigeid ega valesid vastuseid - meid huvitab just teie enda arvamused ja kogemused. Tulemusi analüüsime üldistavalt ning ei seosta neid teie isikuga, tagatud on anonüümsus. Vestlusringis osaleb kokku 5-6 värskelt isaks saanud meest.

Et tagada mugavus ning osaluse võimalus, toimub vestlusring virtuaalselt Zoom keskkonnas. Teile saadetakse vestluse eel Zoom keskkonna link. Vestlusringi aeg lepatakse teiega kokku telefoni teel - need jäävad ajaliselt vahemikku 26-07-06.08 kuid täpsema aja lepime osalejatega kontakteerudes kokku. Kõik osalejad saavad tänutäheks oma panustatud aja eest Partner e-kinkekaardi väärtuses 25 eurot.

Kui olete nõus osalema, siis palun jätke meile oma kontaktandmed. Võtame ühendust kokku 36 vastajaga.

Kantar Emor teeb sageli selliseid vestlusringe ning osalejad on alati rahule jäänud - aeg läheb kiirelt ja huvitavalt!

PS: Oma kontakti jätmise ei kohusta teid osalema.

Kas olete huvitatud osalemisest?

1. Jah
2. Ei

1. Eesnimi:
2. Kontakttelefon:
3. E-maili aadress:
4. Ei soovi osaleda

Lisa 4: Ajastatud meeldetuletus

Grupid A ja B – „tavaline“ meeldetuletus // teenuse kirjeldus

(Teemareal) Meeldetuletus: isa täiendav vanemahüvitis

Tere!

Tuletame meelde, et Sul on õigus isa täiendavale vanemahüvitisele. See hüvitis annab Sulle 30 tasustatud puhkusepäeva, et saaksid veeta rohkem aega perega.

Isa täiendava vanemahüvitise võid välja võtta ühes või mitmes osas. Hüvitise suuruseks on 12 kuu keskmine palk, mida Sa teenisid 9 kuud enne lapse sündi. Saad hüvitist ka siis, kui Sul sel perioodil sissetulekut ei olnud*.

Hüvitis ootab Sind kuni lapse 3-aastaseks saamiseni.

Uuri isa täiendava vanemahüvitise kohta siit.

*2021. aastal makstavad vanemahüvitised ei saa olla väiksemad kui 584 eurot ega suuremad kui 3821,55 eurot.

Heade soovidega

Sotsiaalkindlustusamet

Grupid C ja D – „müksav“ meeldetuletus // hõlpsuse, sotsiaalse normi, isa-lapse ja peresuhete sõnumitega

(Teemareal) Meeldetuletus: Su täiendav vanemahüvitis isana on veel kasutamata

Hea isa!

Tuletame meelde, et Sulle on ette nähtud isa täiendav vanemahüvitis. See hüvitis annab Sulle 30 tasustatud puhkusepäeva, et saaksid oma lapsega rohkem koos olla.

Teadusuuringud kinnitavad, et Sinuga veedetud aeg mõjub Su lapsele hästi ning loob aluse heaks suhteks ka hilisemas elus. Ühine aeg toetab ka Sinu vaimset tervist ning suhet lapse emaga.

Üks isa kirjeldas oma kogemust hiljuti nii: „Hüvitis aitas mul end rohkem lapsevanemana tunda. Just tänu sellele, et ma sain lapsega kas üks-ühele või koos kaasaga, kaks-ühele, rohkem aega veeta. See puhkus oli väga mõnus!“

Hüvitise suuruseks on 12 kuu keskmine palk, mida Sa teenisid 9 kuud enne lapse sündi. Saad hüvitist ka siis, kui Sul sel perioodil sissetulekut ei olnud*.

Isa täiendava vanemahüvitise võid välja võtta ühes või mitmes osas. Kokkuleppel töandjaga võid võtta pere jaoks näiteks 30 reedet vabaks.

Isa täiendav vanemahüvitis ootab Sind kuni lapse 3-aastaseks saamiseni. 70% isadest on võtnud oma hüvitise välja juba enne lapse aastaseks saamist.

Hüvitise saamine on lihtne, vormi täitmine võtab vaid 3 minutit. Uuri lähemalt siit.

* 2021. aastal makstavad vanemahüvitised ei saa olla väiksemad kui 584 eurot ega suuremad kui 3821,55 eurot.

Heade soovidega

Sotsiaalkindlustusamet

Maandusmislehe kuvatõmmis

Infotelefon 612 1360 Eesti.ee Juurdepääsetavus ENG EST RUS Iseteenindus

SOTSIAALKINDLUSTUSAMET Pension, toetused Lapsed, pered Puue ja hoolekanne Ohvriabi, ennetustöö Kvaliteet, järelevalve Organisatsioon, kontaktid Koroonakriis

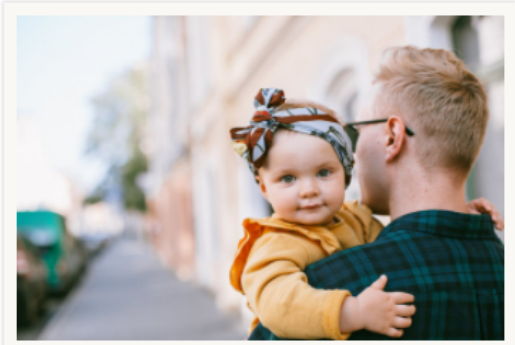
Avaleht > Isa täiendav vanemahüvitis

[f](#) [t](#) [in](#)

Isa täiendav vanemahüvitis

Isa täiendav vanemahüvitis on hüvitise liik, mida makstakse isadele, et neil oleks võimalus laste kasvatamises rohkem osaleda. Töötavatele isadele kaasneb sellega ka 30 päeva puhkust oma tööandjate juurest.

Isa täiendava vanemahüvitise võib välja võtta ühes või mitmes osas, kokkuleppel tööandjaga pere jaoks kas või 30 reedet järjest vabaks.



Isa täiendava vanemahüvitise saamiseks astu 3 lihtsat sammu:

- ◆ **Aruta puhkuse plaan aegsasti läbi oma lapse ema ning tööandjaga.**
Kui räägid oma soovidest tööandjaga mitu kuud ette, on teil mõlemal lihtsam tööd ümber korraldada. Tea, et tööandja on seadusega kohustatud sulle puhkust andma. See kohustus ei kehti vaid juhul, kui küsid puhkust hiljem kui 14 päeva enne selle algust või lühemaks ajaks kui 7 päeva.
- ◆ **Täida taotlus iseteeninduses.**
Lisa puhkus ja lisa seal tööandja e-posti aadress, kui sul on töötamise registris parasjagu kehtiv töösuhe. Iseteenindus saadab neile aadressidele teavituse Sinu puhkusesoovist ning see jääb 5 tööpäevaks ootele. Kui tööandja selleks ajaks vastuväiteid ei esita, aktiveeritakse Sinu puhkus töötamise registris automaatselt.
- ◆ **Saad raha kätte järgneva kuu alguses** (maksepäev on iga kuu 8. päev) enda poolt lisatud kontole.

Hüvitise suurus

Arvuta oma hüvitise arvatav suurus vanemahüvitise kalkulaatoris.

Hüvitise suuruseks on sarnaselt tavalise vanemahüvitisega Sinu 9 kuud enne lapse sünni teenitud keskmine aastane palk*. Hüvitise suuruse leidmiseks lahutatakse esmalt lapse sünnikuust eelnevad 9 täispikka kalendrikuud. Seejärel leitakse Sinu keskmine sissetulek sellele eelnenud 12 kalendrikuu sotsiaalmaksu laekumiste alusel. Vanemahüvitise alammäär on eelmise aasta 1. jaanuaril kehtinud miinimumpalk (2021. a 584 eurot). Vanemahüvitise maksimaalne suurus on **seaduse alusel** välja arvestatud kolmekordne üle-eelmise aasta Eesti keskmine palk (2021. a 3821,55 eurot).

Loe täpsemalt vanemahüvitise arvestamisest.

Näide hüvitise arvutuskäigust:

*Aluseks oleval perioodil teenis isa kokku 1200 eurot kuus. Ta jääb 2021. aastal isapuhkusele ühe nädala jaanuaris, kaks nädalat veebruaris ning ülejäänud 9 päeva märtsis. Tema isa täiendav vanemahüvitis on seega jaanuaris (1200/31*7) 270,97 eur, veebruaris (1200/28*14) 600 eur ning märtsis (1200/31*9) 348,39 eur.*



Taotlemisest täpsemalt

Kui sul ei ole võimalik iseteenindust kasutada, pöördu meie poole meili teel info@sotsiaalkindlustusamet.ee.

Kellel on õigus isa täiendavale vanemahüvitisele?

- ◆ Kõigil isadel, kelle laps sündis 1. juulil 2020 või pärast seda.
- ◆ Kui lapse bioloogiline isa ei täida kohustust last kasvatada, siis lapsendajal, eestkostjal, hoolduspere vanemal või ema abikaasal.
- ◆ Ema abikaasal ka siis, kui lapse bioloogiline isa esitab sotsiaalkindlustusametile kirjaliku teate isa täiendava vanemahüvitise saamise õigusest loobumiseks.

Kaua isapuhkus kestab ja mis ajale seda planeerida?

Isa täiendavat vanemahüvitist võib võtta välja kokku 30 päeva, kusjuures puhkusepäevad võivad, aga ei pea olema järjestikku (ehk siis hüvitist võib võtta osadena). Isa täiendavat vanemahüvitist võib saada nii perioodil, kui ema on vanemahüvitise või sünnitushüvitise saaja, kui ka hiljem.

Õigus isa täiendavale vanemahüvitisele kestab kuni lapse 3-aastaseks saamiseni või selle hetkeni, kui isa võtab välja tavalise vanemahüvitise. Isapuhkust poolitada vanemahüvitise ümber ei saa. Kui isa soovib jääda tavalisele vanemahüvitisele ilma isa täiendavat vanemahüvitist välja võtmata, kuid meile isapuhkusest loobumisest märku ei anna, siis **ei saa** Sotsiaalkindlustusamet vanemahüvitist enne määrata, kui isa kinnitab kas soovi isapuhkusest loobuda või seda kasutada. Isapuhkusest täiesti loobumiseks peab esitama meile avalduse.

Töösuhe isapuhkuse ajal?

Isapuhkusel olles peab isa puhkama kõikide oma tööandjate juurest. Puhkuse kasutamise periood kantakse töötamise registrisse. Isapuhkuse ajal ei tohi isa töötada ja tulu teenida!

Töölepinguseadusest tulenevalt võib tööandja keelduda puhkuse andmisest vähem kui 14-päevase etteteatamisega ning lühemaks perioodiks kui 7 kalendripäeva. Isa täiendav vanemahüvitis on töölepingu seaduse mõistes tavaline puhkuse aeg, seega ei mõjuta isapuhkusel olemine negatiivselt põhipuhkuse arvestust, vaid neid päevi loetakse põhipuhkuse määramisel tööpäevadena. Sarnaselt puhkusel olemisele ei vähenda isapuhkusel olemine ka töö olemise staazi.

Mittetöötavad isad saavad isa täiendavat vanemahüvitist samadel alustel nagu töötavad isad. Mittetöötavate isade hulka loetakse sh ka FIE-d või nn vaba elukutse esindajad (nt notarid, kohtutäiturid, vandetõlgid, audiitorid, pankrotihaldurid) ning käsundus- ja töövõtulepingu vm võlaõigusliku lepingu alusel töötavad inimesed või juriidilise isiku juhtorgani liikmed. Hüvitist saab kasutada endale sobival ajal kuni lapse 3-aastaseks saamiseni. Isa saab ise otsustada, kas soovib hüvitist ühes osas või osade kaupa.

Muud meelepead:

Kui perre sünnib pärast 1. juulit 2020 väikese vahega mitu last, on kõigi lastega seoses õigus kasutada 30-päevast isapuhkust ja/või isa täiendavat vanemahüvitist. Iga lapse hüvitist/puhkust tuleb kasutada erineval ajal - seda ei ole võimalik võtta välja mitme lapse eest korraga ega saada sellest tulenevalt samal perioodil mitmekordset hüvitist.

Mitmike puhul kehtib üks periood/hüvitis olenemata sündinud laste arvust.

Kui pere soovib, et isa saaks järjest nii tavalist vanemahüvitist kui isa täiendavat vanemahüvitist, siis esimesed 30 päeva loetakse alati isa täiendavaks vanemahüvitiseks. Tavalist vanemahüvitist võib isa hakata saama päevast, mil laps on vähemalt 70-päeva vanune ja ema sünnitusleht on lõppenud. Isa täiendavast vanemahüvitisest võib loobuda. Loobumise otsus on lõplik ja seda tagasi pöörata ei saa.

Haiguslehel olles on soovitatav isapuhkus katkestada, andes sellest esimesel võimalusel Sotsiaalkindlustusametile teada. Isapuhkuse katkestamisel jäävad katkestamise hetkel kasutatama puhkusepäevad alles ning need saab ära kasutada pärast haiguslehe lõppu.

Lisa 5: Tööandjate pöördumine

Hea tööandja

Küllap ei tule teile üllatusena, et töötaja panus sõltub muuhulgas sellest, kui heas tasakaalus on tema tööine elu tema isikliku eluga. Alates 2020. aastast kehtib Eestis uus võimalus selle tasakaalu leidmiseks: isa täiendav vanemahüvitis. Selgitame selles kirjas, kuidas nii teie kui teie isadest töötajad seda võimalust kasutada saavad.

Kõigil isadel, kelle laps sündis pärast 2020. aasta juulit, on õigus 3 aasta jooksul võtta kuni 30 kalendripäeva isapuhkust ning saada selle eest riigilt isa täiendavat vanemahüvitist. Puhkuse võib kokkuleppel tööandjaga välja võtta nii ühes kui mitmes osas.

Isa täiendava vanemahüvitise eesmärk on anda isadele võimalus laste kasvatamises rohkem osaleda. Teadusuuringud kinnitavad, et isaga veedetud aeg mõjub lapsele hästi ning loob aluse heaks suhteks ka hilisemas elus. Ühine aeg toetab ka isa vaimset tervist ning suhet lapse emaga.

Isa täiendavast vanemahüvitisest võivad ka tööandjad. Organisatsioonid, mis aitavad töötajatel saavutada töö ja pereelu tasakaalu, on märganud tootlikkuse, kasumlikkuse ja konkurentsivõime paranemist. Näiteks kinnitavad uuringud, et vanemad, kes võtavad lapsehoolduspuhkust, on tervemad ja vajavad seega vähem haiguspäevi. Isapuhkuse eest tööandja enam töötajale puhkusetasu maksuma ei pea. Selle aja eest maksab sotsiaalkindlustusamet töötajale isade täiendavat vanemahüvitist.

Peresõbralikud organisatsioonid on paremas seisus ka heade töötajate leidmisel. Töötajad ei otsi ainult palganumbrit, vaid tööd, mis sobib nende ülejäänud elu tervikusse. Üha enam mehi väärtustab oma lapsevanema rolli ning eelistab tööandjat, kes teda selles toetab. Väärtustades vanemate veedetud aega lastega, suurendatakse pikemaajaliselt töötajate lojaalsust ja produktiivsust. Töö ja pereelu ühildamise olulisust näitab ka asjaolu, et 71% isadest on kasutanud neile avanenud isapuhkuse võimalust juba enne lapse aastaseks saamist.

Kuigi töötajal on õigus isapuhkust võtta ka vaid 14-päevase etteteatamisega ning mitme osa kaupa, soovitame sel teemal kollektiivis regulaarselt ja avatult rääkida. Võib juhtuda, et just teie antud õigeaegne info aitab mõnel teie töötajal isapuhkuse võimalusest teadlikuks saada. Mida varem töötajaga isapuhkuse osas kokku lepite, seda hõlpsam on ka tööde ja võimalike asendajate organiseerimine.

Sõltuvalt töö iseloomust saavad tööandja ja töötaja jõuda kokkuleppele, mis rahuldavad mõlemat osapoolt. Mõnel juhul võib olla kõige lihtsam ja sobilikum asendaja leidmine 1 kuuks, kuid mõnel juhul ei pruugi asendajat võib-olla vaja minnagi. Näiteks juhul kui puhkus võetakse välja päevakaupa.

Üks lihtne viis sel teemal esimene samm teha on edastada järgnev teade koos iga-aastase puhkusegraafiku teavitusega või postitada see näiteks teadetetahvile. Asutused, kes seda juba teinud on, soovivad taolist teavitamist ka teistele.

HEA TEADA: Isapuhkuse ja isade täiendava vanemahüvitise lühiülevaade

- ✓ Alates juulist 2020 on isadel õigus saada 30 kalendripäeva isapuhkust ning saada selle eest isa täiendavat vanemahüvitist.
- ✓ Seda saab kasutada endale sobival ajal alates 30 kalendripäevast enne lapse eeldatavat sünnitähtaega kuni lapse 3-aastaseks saamiseni.
- ✓ Hüvitist saab kasutada ühekorraga või osade kaupa.
- ✓ Hüvitist on Sotsiaalkindlustusameti iseteeninduses lihtne vormistada ning plaane saab ka vajadusel muuta.
- ✓ Hüvitise suuruse arvestamisel võetakse aluseks nende 12 kuu tulud, mis eelnevad rasedusele. Hüvitise summa sõltub sotsiaalmaksu suurusest, mis on teenitud tulult makstud.
- ✓ Mida varem teavitada tööandjat, seda muretumalt saab tunda ennast puhkusel olles ja seda planeerides.
- ✓ Rohkem infot leiad siit: <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/et/lapsed-pered>

Avatud suhtlemist ja koostööd soovides

Sotsiaalkindlustusamet

Lisa 6: Veel ideid müksamiseks

Siin peatükis on välja toodud idee tasandil müksud, mis projekti ajaraami tõttu jäid põhjalikumalt välja töötamata.

Müksu idee 1

Taipamine

Vanemahüvitis võetakse välja enne ITVH-d, mille tõttu ei ole võimalik enam ITVH toetust kasutada.

Müksu kirjeldus

Kõige tähtsam tundub olevat sõnumi õigeaegsus ja koht. Mõistlik tundub, et isa saab vanemahüvitist planeerides teate, et tal on veel välja võtmata ITVH-d ning seda ei ole võimalik pärast enam võtta (kaotusele rõhumine). Teate juures võiks olla ka "loe lisaks" nupp, mis viiks ITVH infole, kus oleks näpunäited selle kohta, kuidas kõige mõistlikumalt ITVH-d ja vanemahüvitist kombineerida.

Taust

Õigeaegselt ajastatud teavitus (vanemahüvitist planeerides) tekitab olukorra, kus võrreldakse käesolevaid alternatiive (kas ITVH või tavaline vanemahüvitis). Teavet, et ITVH-d ei saa peale vanemahüvitist enam võtta, tajutakse kui potentsiaalset kaotust (vähem vabu päevi lapsega) ning seda riski soovitakse vähendada. Muutes keskkonnas vanemahüvitiselt ITVH-le ümber lülitumise lihtsaks ja selgeks, tõuseb tõenäosus, et tegutsetakse kohe.

Müksu idee 2

Taipamine

Isad leiavad, et põhipuhkuse võtmine on lihtsam kui ITVH taotlemine.

Põhipuhkust on eelnevalt mitmeid kordi võetud, omatakse kogemust. Üldjuhul on vaja märkida (aasta alguses) ainult sobivad kuupäevad ja õigel ajal puhkusele minna (bürookraatiaga tegeleb keegi teine). ITVH puhul eelnev kogemus, eriti esimese lapsega isadel, puudub või on vähene ning taju sellest, mida ITVH endast kujutab, kuidas on seda võimalik võtta, on ebaselge. Taju ebamäärasuse vähendamiseks on vaja kulutada kognitiivset ressursi. Kuna suurem osa isasid otsib informatsiooni ise (veebist), on tähtis, et esmaselt kätte saadav informatsioon oleks lihtne ja kognitiivselt vähe koormav. Hetkel on Sotsiaalkindlustusameti kodulehel ITVH kohta pakutud palju infot ning kohati tihedas tekstis.

Ka otsuse ootamine tundub võimaliku takistusena. Tegelikult menetluse kinnitamine Sotsiaalkindlustusameti poolt on pigem formaalsus (juhul kui isa taust vastab hüvitise tingimustele). Isapuhkus algab tagantjärele, st ikka taotluse tegemise hetkest, mitte otsuse tegemise hetkest. Hüvitis laekub järgneva kuu 8. kuupäeval nagu kõik peretoetused.

Müksu kirjeldus

Sotsiaalkindlustusameti kodulehel olevat infot lihtsustatakse, tuuakse juurde näiteid ning võrdlus isapuhkuse ja põhipuhkuse vahel. Paindlikkuse ja hõlpsuse rõhutamine ka meiliteavituses.

Taust

Inimesed toetuvad vähem intuitsioonile, kui neil on mitu valikut. Esitades valikud (põhipuhkus vs. isapuhkus) kodulehel koos aitab see inimesel hinnata valikutega kaasnevaid tulusid ja kulusid täpsemalt. Struktureeritud, visualiseeritud, lihtsustatud tekst lihtsustab inimese süvenemist, mis võimaldab inimesel paremini valikuid kaalutleda.

Müksu idee 3

Taipamine

Isa tunnetus/uskumused enese vähestest oskustest ja teadmistest takistab/raskendab isapuhkuse võtmist ning selle eesmärgipärast kasutamist. Isaks olemine ning lapsega tegelemine suurendab nii isa kui ka lapse heaolu (Brandth & Kvande, 2018; Kramer *et al.*, 2019; Nandi *et al.*, 2018).

Võimalike müksude kirjeldused (võimalik ka kombineerida)

- Mingil kujul infomaterjal, mis vähendaks (isa)rolli ebaselgust, tuues välja tegevused, kontrollnimekirjad jms, millest võiks koosneda üks päev lapsega. Isa uskumusi sellest, et ta saab hakkama, võiksid mõjutada ka positiivsed eeskujud teistest isadest, kes olid alguses samamoodi hirmul/teadmatutes.
- Isale emotsionaalse poole rõhutamine, kasu nii tema kui ka partneri vaimsele tervisele/tajutud toetusele/tasakaalule suhtes. Lapsega lähedase suhte loomine.
- Laiemasse kommunikatsiooni erinevaid näiteid, kuidas teised isad on isapuhkust kasutanud ja kombineerinud (reeded vabaks, nädala kaupa vms).
- Lihtne õppematerjal, kuidas lapse eest hoolt kanda (digi- ja paberversioon (voldik või väike infokaart nt lasteriie te suurustega)).
- Näidata, mida isa saab teha või kuidas teha, nt WHO info imetamise teemal või üldised praktilised tegevused nagu vannitamine.

Taust

Sarnane teise müksuga oma suunistes isale, kuidas tegutseda erinevatel arenguetappidel. Lisaks on juurde toodud sotsiaalne aspekt ehk positiivsed eeskujud, mis osati kasutab sõnumitooja efekti ning osati saab isa mõelda, et kui teine samasugune mees sai hakkama, saan mina ka. Kontrollnimekirjad aitavad stressirikastes olukordades käituda õigesti.

Müksu idee 4

Taipamine

Vanemate rollid ja tegevused lapse eest hoolitsemisel erinevad. Vanemate ühekülgsus tegevustes takistab nii vanemate enda kui ka laste arengut. Isade vanemapuhkus suurendab aega, mida isad pühendavad lastehoiule ning majapidamistöodele ja asjaajamisele ning mõjud püsivad ka peale puhkuselt naasmist (Tamm, 2019).

Murekoht võib olla ka see, et isal on hoiakud, et paljud tööd on naistele, mida tema ei pea/suuda/taha teha. Antud ülesandeid võistluslikuks tehes kaob fookus sellelt tajult ära ning keskendutakse sellele, kuidas konkreetsetes ülesannetes parem ja kiirem olla.

Müksu kirjeldus

Pisikesed sagedalt tehtavad kodused tegevused (nt nõude pesemine, mähkmete vahetamine, lapse magama panemine, lapsega suhtlemine jne), millest sõltub suures plaanis lapse ja üleüldine perekonna heaolu, muudetakse võistluslikuks. Erinevaid ülesandeid täites on võimalik koguda punkte (tehes tegevust, mida teeb rohkem naine, on võimalik koguda rohkem punkte või naise/mehe poolt seatud eesmärgi täites võidetakse punkte/välditakse punktide kaotust).

Taust

Tähelepanu suunates on võimalik muuta seda, mida inimene oma otsustusprotsessis väärtustab. Võistlus liigutab tähelepanu laialt sotsiaalselt kontekstilt (stereotüüpidele), konkreetsetele ülesande/eesmärkide aspektidele, mida on vaja sooritada. Õigeaegne tagasiside annab hinnangu enda valitud strateegiale (tegevusele) ning võimaldab seda vajadusel muuta, jätkata või lõpetada. Tähtajad suurendavad võimalust, et tegevus sooritatakse. Kahjude vältimine motiveerib meid tegutsema.

Müksu idee 5

Taipamine

Naistel on tunne, et nad peavad laste saamiseks loobuma oma karjäärist ja muudest huvialadest (J. Lewis, 2009; Noonan *et al.*, 2007).

Müksu kirjeldus

Emal võimalust tegeleda lapsega (koduste asjadega) vähendatakse ning suurendatakse võimalust tegeleda muu ema eluvaldkonda kuuluva tegevusega (suhted, harrastused, meelelahutus, töö jms). Võimalust teiste asjadega tegeleda suurendatakse läbi kinkekaartide, vautšerite, mida on omakorda kiiremaks kasutamiseks müksatud. Motivatsiooni suurendatakse läbi argumentatsiooni (mis on kaasas võimalust suurendava esemega), kus tuuakse välja isapuhkuse pikaajalised mõjud: isa tegeleb ka peale puhkuse lõppu rohkem lastega ja koduste tegevustega; isa õpib ja saab asjad kõige kiiremini selgeks (saab oma rollis särada), kui ta saab tegevusi üksi teha ning vastutuse võtta; naine tunneb rohkem tasakaalu oma elus.

Müksu idee 6

Taipamine

Isad saavad puhkusele minna alates 30 kalendripäevast enne eeldatavat lapse sünnikuupäeva. Sotsiaalkindlustusametini jõuab isa nimi alles siis, kui laps on sündinud ja rahvastikuregistris on laps nime saanud. Lapse isani on vaja infoga jõuda enne lapse sündi, et ta saaks oma õigust ITVH-le soovi korral kasutada.

Võimalike müksude kirjeldused:

- Emal julgustamine kirjaga kaasama ka isa lapse kasvatuse, enda abistamise (hea võimalus selleks isapuhkus). Argumendid, kuidas mõjub isapuhkus lapsele, emale, perekonnale.
- Emal võimalus juba varem Sotsiaalkindlustusameti süsteemis isa määrata. Saaks varem isasid teavitada.
- Arst (ämmaemand, naistearst, perearst) kaasab isa lapse eest hoolitsemise protsessi. Kitsamalt: Teavitama emasid, et isadel on võimalik saada ITVH-d ning miks on lapse heaolu silmas pidades isade tähelepanu (laiemas tähenduses) oluline.
- Bensiniijaamades on soodustused isadele, muu seas uuritakse, kas ka isapuhkusele on juba mõeldud.

Muud ideed, millest on võimalik mükse edasi arendada:

- Digitaalne rasedakaart (Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi teenuse projekt).
- Töötajad kardavad, et kaotavad sissetulekut. Kardetakse, et rikutakse karjäärivõimalusi. Selle hirmu leevendamine võib minna ka müksude alla, kus lihtsustatakse Sotsiaalkindlustusameti kodulehte või kirja.
- Kiri, mis läheb Sotsiaalkindlustusametilt tööandjale/emale? Milline see on? Äkki seda kuidagi sobivaks teha.

Lisa 7: Pilootuuringu statistilised analüüsid

Gruppide võrdlus veendumaks, et randomiseerimisel tekkinud gruppide vahel ei olnud olulisi sotsiaal-demograafilisi erisusi:

	Kontroll	AB	CD	p.overall
	<i>N=1168</i>	<i>N=1086</i>	<i>N=1089</i>	
isa_vanus	35.4 (6.54)	35.1 (6.63)	35.1 (6.20)	0.354
lapse_vanus	12.9 (1.85)	12.9 (1.83)	12.8 (1.87)	0.261
toetuse_summa	1489 (946)	1411 (902)	1456 (940)	0.172
töötuskindlustushüvitis	0.02 (0.15)	0.03 (0.16)	0.03 (0.18)	0.455
regioon:				0.091
Kesk-Eesti	88 (7.53%)	72 (6.63%)	83 (7.62%)	
Kirde-Eesti	83 (7.11%)	80 (7.37%)	67 (6.15%)	
Lõuna-Eesti	266 (22.8%)	251 (23.1%)	246 (22.6%)	
Lääne-Eesti	112 (9.59%)	125 (11.5%)	116 (10.7%)	
Põhja-Eesti	547 (46.8%)	525 (48.3%)	525 (48.2%)	
Välismaa	72 (6.16%)	33 (3.04%)	52 (4.78%)	

Mudel 1, kus vaatleme vaid erineva kirja mõju.

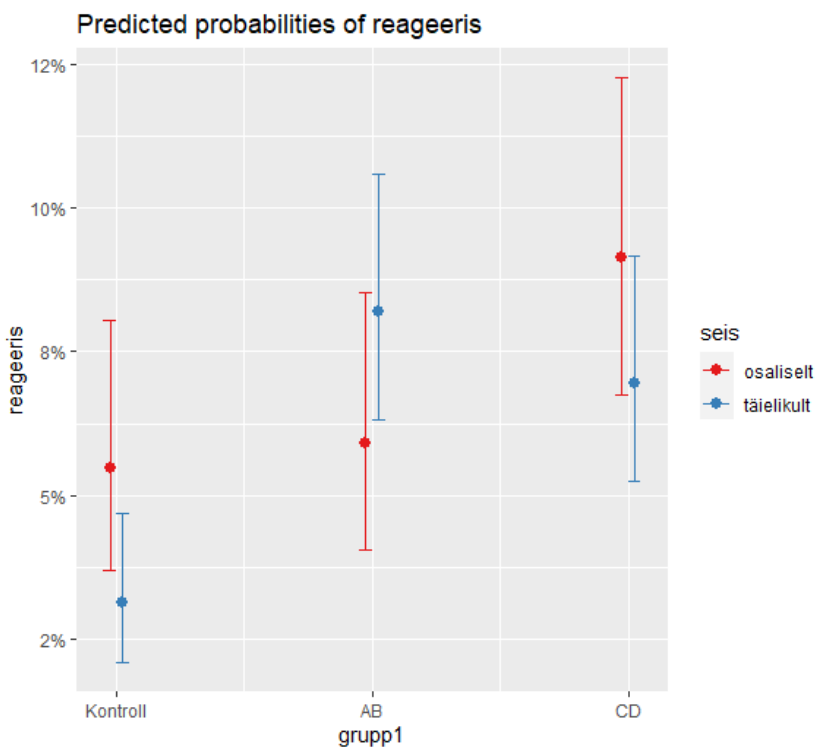
Tunnus “reageeris” = ITVH taotlemine kuu aja jooksul pärast meeldetuletuse saamist

<i>Predictors</i>	reageeris		
	<i>Odds Ratios</i>	<i>CI</i>	<i>p</i>
(Intercept)	0.04	0.03 – 0.06	<0.001
grupp1 [AB]	1.87	1.30 – 2.73	0.001
grupp1 [CD]	2.02	1.41 – 2.93	<0.001
Observations	3343		
R ² Tjur	0.005		

Mudel 2, kus vaatleme lisaks erineva kirja mõjule ka ITVH varasema kasutamise mõju.
Tunnus “reageeris” = ITVH taotlemine kuu aja jooksul pärast meeldetuletuse saamist

reageeris			
<i>Predictors</i>	<i>Odds Ratios</i>	<i>CI</i>	<i>p</i>
(Intercept)	0.06	0.04 – 0.09	< 0.001
grupp1 [AB]	1.08	0.61 – 1.93	0.784
grupp1 [CD]	1.73	1.03 – 2.97	0.041
seis [täielikult]	0.56	0.31 – 1.01	0.053
grupp1 [AB] * seis [täielikult]	2.54	1.19 – 5.47	0.016
grupp1 [CD] * seis [täielikult]	1.32	0.63 – 2.77	0.454
Observations	3343		
R ² Tjur	0.007		

Joonis eelneva mudeli illustreerimiseks:



Joonise selgitus: ITVH taotlemise osakaalud.

reageeris = ITVH taotlemine kuu aja jooksul pärast meeldetuletuse saamist

seis = osaliselt või täielikult kasutamata ITVH enne meeldetuletuse saamist