

VÕTI TULEVIKKU

2023

KUJUNDA OMA KARJÄÄRI

hariduselust tööellu

KARJÄÄRI- MUUTUSED –

tavaline osa
tööstusest!

Kuidas hakata

START-UP- ETTEVÕTJAKS?

Eesti suurim
tudengite karjääriüritus
7.-17. MÄRTS 2023
Tallinna Tehnikaülikoolis

Ole kohal!

Praktika, millest võib saada sinu esimene töökoht

Tule praktikale ja alusta oma
IT-karjääri Proeksperdis!

- Reaalsed projektid
- Tasemel mentorid
- Huvitavad koolitused

PROEKSPERT

Proekspert on üks Eesti esimesi tarkvaraettevõtteid, mis saab tänavu 30-aastaseks. Inseneride poolt loodud ja inseneridele mõeldud.

Vaata lisainfot
proekspert.com/internship
ja kandideeri julgelt



Hea lugeja!

Hoiad käes karjääriürituse Võti Tulevikku 2023 ajakirja. Siit leiab omale põnevat lugemist igaüks – nii tööturul alles esimesi samme tegev tudeng kui ka juba oma ala professionaal. Ajakirjas on huvitavaid lugusid karjääriredelil edenemisest ja töömaastikul ette tulevatest raskustest, siit saab nippe, kuidas olla edukas või mismoodi muuta oma tööelu veelgi põnevamaks.

Karjääriüritus Võti Tulevikku annab tudengitele ja ettevõtete esindajatele nii loengute, karjäärimesi, ettevõttekülastuste kui ka seminaride käigus suurepärase võimaluse üksteisega otse suhelda, küsida küsimusi, arutleda aktuaalsete temade üle. See on sündmus, kus kohtuvad tööandjate ja töötajate huvid, on võimalik leida endale töö- või praktikakoht või miks mitte ka lõputöö teema. Soovitan kõigil tudengitel olla võimalikult aktiivne, kaardistada oma huvid, seada eesmärgid ning ennast mitmekülgsest arendada, sest nii investeerid oma tulevikku.

Edukat suhtlemist karjääriüritusel
ning õnnestumisi töömaastikul!

Tule ja leia koos meiega oma Võti Tulevikku!

Henri Suomalainen,
Võti Tulevikku 2023 turundusjuht
Tallinna Tehnikaülikooli maapõueressursside
magistriõppekava tudeng

KOOSTÖÖPARTNERID: //



VÕTI TULEVIKKU PODCAST

Tule kuula erinevaid
noortele suunatud
karjääriteemasid



Võti
Tulevikku
Podcast



Võti
Tulevikku

#ÜRITUS

- 06 Kuidas ja kelle eestvedamisel toimub Eesti suurim tudengite karjäärimiss?

#TULEVIK

- 08 Konkurents masinatega on käsitööoskused inimese trump
- 10 Olav Aarna: insenerihariduse näljutamine surmab Eesti eduloo

#ARENG

- 12 Ave Ungro: üldoskuste rakendamise taga on suur ning mõtestatud töö
- 14 Sinu elu, sinu valik. Kuidas kujundada oma karjääri hariduselust töömaailma?
- 16 15 töövestluse küsimust, mille jaoks tasub valmistuda
- 18 Motivatsiooni- ja kaaskirja kirjutamine ei ole raketiteadus
- 19 Kuidas kandideerimisel tagasisidet saada ja mida sellega teha?
- 20 Karjäärimuutused – tavaline osa tööelust!
- 24 5 peamist põhjust, miks praktika on kriitilise tähtsusega

#KARJÄÄR

- 26 Platvormitöö levik suurendab haavatavust Eesti tööturul
- 27 Töö avalikus sektoris: kujunda jätkusuutliku innovatsiooni tulevikku!

#PRAKTIKA

- 28 Suvepraktika CGIs: praktikast võrsub karjäär!
- 29 Muutumises Transpordiamet otsib avatud mõtlemisega õpihimulisi töötajaid ja praktikante

- 30 Maa-ametis saad teadmisi maapõuest kosmoseavarusteni otse valdkonna tippspetsialistidelt

#KARJÄÄR

- 31 ITK Marine pakub põnevat tööd kõige innovaatisemas laevaehitusettevõttes
- 32 Eelnev töökogemus pole oluline – tähtis on valmisolek õppida!
- 34 Eesti tootmisettevõttes Norma saavad noored insenerid teha maailma tipptasemel tööd
- 36 Uudishimu ja soov areneda toovad kiire edu
- 38 Utilitas kaasab noored taastuvenergeetika arendamisse
- 40 Oled insener, keemik või opereerimisjuht? Ametikohtade valik Tallinna Vees on mitmekülgne
- 41 Ideaalne töökoht alustavale noorele – hulgaliselt põnevust ja arenemisvõimalusi
- 42 Rohepööre ja tööstuse elektrifitseerimine ei teostu sinuta. Tule ja aita kaasa!
- 44 Nordecon AS-i insenerihituse objektijuht: ehituses on selgelt liiga vähe naisi!
- 46 MARU Betoontööd OÜ – kogemus, mis ehitusturul maksab
- 48 PwC tööellu mahub palju enam kui töö!
- 49 Ametialane kannapööre – tootlustussektorist arvutiabi IT-konsultandiks
- 50 Tallinkis saad oma karjäärile tuule purjedesse nii maal kui merel
- 51 IT-ametid, mis on nii hüppelauaks kui järgmiseks põnevaks astmeks karjäärideleil
- 52 ÕPI autotehnikuks – Scania on tulevik super
- 54 PRIA on kui sõber, kes usaldab, toetab ja areneb koos töötajatega
- 56 Miks on hea alustada oma karjääri APRANGAS?

- 58 Lõputud võimalused maailmakuulsas mööblifirmas IKEA
- 60 Maxima Eesti – suurepärase stardilava noortele
- 62 Hesburgeris on kõik lihtne!
- 64 Hea elu töökoht
- 65 Digitaalse tuleviku looja Tietoevrys
- 66 AS Tallinna Lennujaam – tule ja ühendame koos Eesti maailmaga!
- 68 EFC Norge AS – ehitusettevõtte, mis avab töötajale maailma
- 70 Exploration starts with us!
- 72 IT- ja tehnoloogiaettevõttes Yolo Group täituvad töötajate unistused!

#ÕPIRÄNNE

- 74 Õpirände mõju ulatub isiklikust kogemusest palju kaugemale

#RAHA

- 76 Lähen tööle või alustan ettevõtlust – mida peaksin maksudest teadma?
- 79 Kuidas selgitada välja enda palgaootus?

#ETTEVÕTLUS

- 80 Kuidas hakata start-up-ettevõtjaks: 3 idulugu Tehnopol Startup Inkubaatorist

#TERVIS

- 82 3 väljakutset tudengitele ja kuidas leida selles kõiges tasakaal
- 84 Toitumise tähtsus stressitaluvusel

#AJALUGU

- 88 Võti Tulevikku lugu alates 1991



ROHELINE VÕTI TULEVIKKU



Tallinna Tehnikaülikool on viimas läbi rohepööret ning soovib saada 2035. aastaks Eesti esimeseks kliimaneutraalseks ja jätkusuutlikuks ülikooliks. Selle saavutamisel mängivad rolli kõik ülikoolipere liikmed ja on oluline, et kõik ülikoolis korraldatavad üritused, sh karjääriüritus Võti Tulevikku, peaksid silmas rohe-eesmärke ja aitaksid kaasa süsinikujalajälje vähendamisele.

Rohe-eesmärkide saavutamiseks on vaja kliimanutikut, mis võtab kokku kolm olulist suunda: digiteerimine, rohepööre ja ringmajandus. Teeme koostööd Tallinna Tehnikaülikooli rohepöördeprorektori ning kliimanutika tuleviku keskusega, kelle abiga oleme läbi mõelnud ürituse eri aspektid ning sellest lähtuvalt ka seda rohelisemaks ja jätkusuutlikumaks muutnud. Järgnevalt on loetletud mõned näited karjäärimissil tehtavast.

Jäätmete sorteerimine – Tallinna Tehnikaülikoolis on kasutuses jäätmete sorteerimist võimaldavad prügikastid, kus lisaks olmeprügile saab sorteerida pakendit, pappi ja paberit, biojäätmekogumise punktid. Lisaks on maja peal ka patareide kogumise punktid.

Paberturunduse vähendamine ja taaskasutatud paberi kasutamine – Veelgi efektiivsem on jäätmetekke vältimine ehk paberturunduse asemel kasutame digiturunduse variante. Palume ka osalevatel ettevõtetel paberil reklaamflaierid võimalusel vältida. Lisaks on selleaastase Võti Tulevikku ajakirja paberis kasutatud 50% taaskasutatud kiudu ning oleme vähendanud ka paberkujul olevate ajakirjade tiraaži.

Soovitame karjääriüritusel osalevatel ettevõtetel välja tuua oma kestlikud eesmärgid või rohevaldkonna tegevused, et kaardistada, kui palju selle peale mõeldakse ning milliseid rakendusi juba kasutatakse.

Toitlustamisel ning jookide pakkumisel kasutame ülikooli eeskujul jätkusuutlikumaid alternatiive, nt pakendiringluse topse/nõusid või korduvkasutatavaid nõusid.

Aastate jooksul on saanud üheks Võti Tulevikku **kujunduselemendiks** sinised õhupallid, kuid ka selle peale oleme me mõelnud – vähendame sel aastal nende arvu ning kasutatavad õhupallid on biolagunevast lateksist.

Transport üritusele – palume kasutada ühistransporti või jagatud autosid, sest TalTechi ümbruses on parkimiskohtade arv piiratud ning seeläbi paiskame õhku vähem kasvuhoonegaase.

Just nendest sammudest alustades tahame järk-järgult muutada rohelisemaks karjääriürituseks.

Aitäh, et annate ka oma panuse ning aitate kaasa!



Your energy multiplies with us. Globally.

Join us: www.gunvorservices.com

Gunvor Services moves physical energy worldwide, from where it is sourced and stored to where it is demanded most. With us, you can be a part of our success story and have the opportunity to grow. Join us and embrace the future of trading through the Energy Transition.

YOUR CONTRIBUTION MATTERS.



Kuidas ja kelle eestvedamisel toimub Eesti suurim tudengite karjäärimeess?

BEST-Estonia on Tallinna Tehnikaülikooli üks suurim ja vanim tudengiorganisatsioon, mis on mõeldud kõigile üliõpilastele alates esimesest kursusest kuni magistriõppeni. BESTi kõige tuntum ja suurem ettevõtmine on kahtlemata karjääriüritus Võti Tulevikku, kuid põnevaid üritusi, koolitusi ja programme on veel omajagu. Lähemalt räägivad BEST-Estonia juhatuse liikmed ja Võti Tulevikku korraldajad.

Autor: Gerli Ramler



Best-Estonia liikmed

Rahvusvahelisse tehnikatudengite organisatsiooni BEST (Board of European Students of Technology) kuulub üle Euroopa 88 gruppi, kes teevad omavahel tihedat koostööd. BEST pakub oma liikmetele lisaks ürituste korraldamisele, sidemete loomise, reisimise ja õppimise võimalusi üle Euroopa, et tudengite tulevane tööellu sulandumine ja elluastumine oleks sujuvam. BEST-Estonia president Mihkel Vaher peab üheks oluliseks trumbiks arendada ajaplaneerimise oskust. „Meie projektijuhid ja juhatuse korraldajad ju sünnimusi ja koolitusi omast initsiatiivist ja vabatahtlikult. See tähendab, et tuleb osata kooli ja muu elu kõrvalt leida mahti ka teisteks huvitavateks asjadeks. Pean ütleva, et minu puhul on see ohverdus end kuhjaga ära tasunud!“

BESTi liige, Võti Tulevikku projektijuht Raul Palk lisab, et igaüks saab ise valida,

kui palju ta panustada soovib. „Eks prioriteedid ju muutuvad. Aeg-ajalt on tudengi jaoks kõige tähtsamad loengud ja õppimine, siis jälle tahaks vabal ajal bestikatega ehk BESTi liikmetega koos midagi toredat ette võtta.“

Partnerlussuhete juht Art Ross Aus nendib, et juhatuse liikmena on küll kohustusi rohkem ning niisama olemise aega vähem, aga talle just meeldibki selline aktiivne elu. BEST-Estonia juhatuse valitakse üheks aastaks, aga loomulikult on võimalik seal olla ka pikemalt. Ta kinnitab, et huvi BEST-Estonia vastu on suur. „Kuigi ülikoolis on palju tudengiorganisatsioone, paistab BEST nende seast silma kasvõi juba sellesama mastaapse Võti Tulevikku korraldamisega. Samuti korraldame näiteks insenerivõistlust Enginaator, põnevaid kursuseid alates energeetikast ja investeerimisest kuni veinitegemiseni,

kutsume külla erinevate valdkondade lektoreid. Oleme alati väljas esmakursuslastele suunatud üritustel, teeme huvilistele infotunde ning käime ka gümnasistidele oma organisatsiooni tutvustamas. Meid on palju, aktiivseid liikmeid on 70–80 ringis ning me paistame silma. BEST-Estonia annab tudengilele väga palju juurde, seda enam, et oleme erinevatelt erialadelt ning väga kirju seltskond!“

Võti Tulevikku müügijuht Johanna Õun ja turundusjuht Henri Suomalainen ütlevad, et nemad teadsid BESTist juba enne sinna astumist palju ning TalTechi tultes oli kindel plaan kindlasti liituda. Sel aastal on nad karjäärimeessi korraldusmeeskonnas ning nendivad, et kuna valdav osa projektitiimi inimesi töötavad tegelikult kooli kõrvalt täiskohaga, nõuab messi korraldamine töö ja õppimise kõrvalt tõepoolest oskuslikku ajaplaneerimist.



BEST-Estonia XXXVI juhatus Soorebased

VEEBIMAAILMAST TÕHUSAM ON VAHETU SUHTLEMINE

„Võti Tulevikku toimub juba 33. korda. Üritus on selle aja jooksul palju muutunud ja arenenud, alates pisikesest infosündmusest, olles vahepeal valdavalt veebiüritus ning kasvades tänaseks juba 10-päevaseks karjääriürituseks. Meie eesmärk on aidata tudengitel leida praktikakoht või töökoht ning uusi kontakte, viia ettevõtjad kokku nende potentsiaalsete uute töötajatega ning teha erinevate asutustega koostööd,“ tutvustab Raul. „Väga populaarsed on sel aastal külaskäigud ettevõtetesse, sest noored soovivad näha, kuidas seal töö päriselt käib ning kes seal töötavad.“

Ettevõtjatele pakub Võti Tulevikku erinevaid pakette: saab tulla end messile tutvustama, võib korraldada seminari väiksemale grupile tudengitele, saab avaldada kataloogis tutvustuse enda võimalustest, kutsuda huvilised külla või avaldada sisuturundusartikli Võti Tulevikku väljaandes, mida jagatakse üle Eesti koolides.

Johanna möönab, et ettevõtjate tagasi karjäärimeessile on suurepärane ning päringuid, et kas ja millal järgmine mess toimub, hakkab tavaliselt saabuma juba suvel. Vahepeal ei saanud koroonatõttu korraldada külastusi ettevõtetesse, kuid nüüd on kontaktivormis üritused tagasi ning kuna messi eesmärk on vahetu kontakt ning otsesuhtlus, siis veebiülekanne enam ei ole. „Oleme niigi oma piire taas nihutanud ning mahutame tänava messile ligi 100 ettevõtet!“ ütleb ta. „Näeme, et ettevõtted väärtustavad vahetut kontakti tudengitega,

andes niimoodi omalt poolt motivatsiooni õppivatele noortele. Samuti näevad nad ju meie messil ka enda konkurente ja koostööpartnereid, saavad omavahel suhelda ja võrgustikku laiendada.“

IGA AASTA UUE NÄOGA MESS

Messi Võti Tulevikku korraldab igal aastal uus projektimeeskond, kellele nii-öelda vanad tegijad annavad eelnevalt üle oma teadmised ja kogemused. Eesmärk on anda võimalikult paljudele bestikatele võimalust suursündmusega kätt proovida ning et iga kord oleks mess erinevat nägu.

„Loomulikult ollakse toeks, aga mitte uuesti meeskonnas. Õnneks on BEST-Estonia liikmed aktiivsed ning messitiimi kokupanekuga probleeme pole olnud, lisaks loomulikult toetavad neid kõik ülejäänud bestikad, nii et kokku paneb Võti Tulevikku sündmusele käe külge julgelt poolsada inimest. Valdakondi, kus kaasa lüüa, on seinast seinast alates IT-st kuni turunduse ja disainini. Võti Tulevikku toob meid kokku!“ räägib Henri. „Ja muidugi toetab meid ka TalTech, võimaldades kasutada oma ruume, tehnikat ning infoallikaid, et turunduslikult kõigi tudengiteni jõuda,“ lisab Raul.

Võti Tulevikku teeb koostööd mitme partneriga, näiteks CV Keskus aitab praktikakuulutuste avaldamisega ning korraldab töötubasid, kus noored saavad läbi mängida erinevaid töövestluseid. Töötukassa aitab huvilistel koostada CV-sid ning annab nõu intervjuude ning töö- ja koolielu integreerimise kohta pealt. Iga aastaga on osalevate ettevõtete hulgas suurenenud IT-ettevõtete osakaal, mis on aga ka loogiline, sest üle viiendiku TalTechi tudengitest moodustavad IT-erialade üliõpilased. Messil on esindatud valdav osa Eesti pankadest, telekommunikatsioonettevõtetest ning firmad tootmise, logistika, majanduse, mehaanika, energeetika, ehituse, kaitsetööstuse ning lennunduse valdkondadest ja avalikust sektorist. ■



Karjääriürituse Võti Tulevikku 2023 korraldustiim

Vaata ka Võti Tulevikku kodulehte: www.vt.ee



Konkurents masinatega on käsitööoskused inimese trump

Tehnoloogia kiirele arengule vaatamata on inimekäte osavust vaja endiselt väga paljudes ametites, mistõttu tuleks ka koolisüsteemis mootorsete ja kognitiivsete oskuste ühiselt arendamisele teadlikult tähelepanu pöörata.

Autor: Siret Trull, SA Kutsekoda

Kas käelistel oskustel on tulevikus kohta, kui masinad töötavad meist täpsemalt, kiiremini ega väsi ära? Kahtlemata on, kinnitas OSKA peaanalüütik Yngve Rosenblad Eesti Rahvakunsti ja Käsitöö Liidu käsitööhariduse seminaril „Milleks meile käsitöö?“

„Käeliste oskuste roll on palju laiem kui ainult neis ametites, kus me saame tõmmata otsese seose käsitööga,“ sõnas Rosenblad.

Näiteks keevitajatel on käeline osavus sama oluline kui kirurgi või pianisti töös. „Tööandjad ütlevad, et see on oskus, kus kätt tuleb pidevalt n-ö soojas hoida,“ rääkis Rosenblad. „Juba see on tööandjatele kaotus, kui poisid lähevad sõjaväkke, sest selle 9 kuuga nad kaotavad palju oma meisterlikkusest.“

Teise üllatava näitena tõi Rosenblad välja meditsiiniseadmete tootja Karl Storzi kriteeriumid töötajate valimisel. Kõige kõrgemalt on hinnas peenes näputöös (nt pärtikandi tegemises) vilunud inimesed,

kuna neil on suurepärane käe-silma koordineatsioon, tänu millele nad suudavad kokku panna ka ülitäpseid seadmeid.

Ent ka traditsioonilised käsitööalad on tegemas uut võidukäiku. Näiteks Itaalias on taas kasumlikuks majandusharuks saanud rõivaste, nahkesemete jne käeline kvaliteetootmine. Seejuures alustatakse noorte väljaõpetamisega juba varakult, 13.–14. eluaastal, et areneks maksimaalne käeline osavus.

KÄSITÖÖTUNNID ARENDAVAD ÜLDOSKUSI

Et ka Eesti noorte mootorsete võimete arendamisele on tarvis panna rohkem rõhku, tunnetavad paljud Eesti tööandjad, keda OSKA uuringumeeskonnad valdkonnauuringute raames on intervjuerinud. Näiteks tehnoloogia ja mehaanikavaldkonnas tööandjad on tõdenud, et noortel on küll head IT-oskused, aga käteosavus, mis on inseneri töös sama oluline, on puudulik. Arvestades, et umbes 63% Eesti töötajatest

teeb tööd, mis eeldab häid käelisi oskusi (sh eeldavad seda ka paljud kõrge kvalifikatsioonitasemega ametialad), puudutab sama mure paljusid valdkondi.

Selliste oskuste arendamisega tuleb alustada juba põhikoolis. Ja seda mitte ainult käsitöö-, vaid ka muude ainetundide raames, sest mootorne töö nõuab ka kognitiivsete oskuste rakendamist – analüüsimist, järelduste tegemist, problemlahendust, loovust, innovaatsilisust, ruumilist mõtlemist jne. Käsitööoskuse laiem mõtestamine annab võimaluse kujundada erinevaid üldoskusi, mis on hindamatu väärtusega hilisemas tööelus. Seejuures tuleks poisse ja tüdrukuid arendada võrdsest, sest erisus meeste ja naiste tööde vahel jääb üha väiksemaks. Tüdrukud vajavad samuti tehnoloogiaoskusi ning poisid disaini-, tekstiili-, kokandusoskusi.

INIMLIKKUST EI SAA ASENDADA

Seda, et automatiseerimine, robotiseerimine ja tehisintellekti areng käteosavust

nõudvad ametid ära kaotaks, pole põhjust karta.

Rosenblad viitas Israeli ajaloolasele Yuval Noah Hararile, kelle hinnangul võib lihtsam olla robotit tegema panna mõnd n-ö vaimset tööd kui mõnd sellist füüsilist tööd, mis toimub keskkonnas, mida ei ole võimalik hõlpsasti algoritmida – male mängimine on kerge mini algoritmitav kui koristamine.

Robotiseerimiskindlad pole Harari hinnangul ka loovad tööd. Tehisintellekt on inimesest osavam nii muusika kui kunstiteoste loomisel, kuna suudab läbi töötada tohutu hulga infot, tuvastada mustreid ja neid kombineerides midagi uut luua.

Kas siis vähemalt emotsionaalne intelligentsus ja empaatia on inimese trumbid? Harari väidab, et see ei pruugi nii olla. Juba praegu on olemas tehisintellekti rakendused, mis tunnevad inimesest paremini ära erinevaid emotsioone. Veelgi enam – inimesi segavad teiste tunnete reageerimisel nende endi emotsioonid, samas kui masin on „puhas leht“. Tundlik nutikodu-süsteem, mis tervitab sind, kui väsinuna koju saabud, parajaks timmitud valgustuse, maheda muusika ja sooja vanniveega, võib osutuda paremaks lohutajaks kui abikaasa.

Nii võivadki tulevikus jääda inimese osaks pigem tööd, mis ei ole algoritmitavad ja reeglistatavad, aga ka need, kus me soovime ja eeldame inimlikkust: sõprust, usaldust, teadvust ja tundeid. „Miks näiteks sporti tõenäoliselt kunagi ei automatiseerita – juba praegu võiks ju panna robotid jooksuma, aga sellega kaoks spordivõistluste mõte ära, sest see, mida me sealt ootame, on just inimlik heitlus, inimvõimete piirile jõudmine,“ tõi Rosenblad näite. Lisaks tõi ta välja poliitikud, kirikuõpetajad, baarmenid, juuksurid – ametid, kust ootame inimlikku kontakti ja suhtumist.

Rosenblad nõustus David Goodharti mõttekäiguga, et mõistuse, käte ja südame koostöö (*head, hands, heart*) on see, mis tagab tehnoloogiaajastul inimestele nende koha töömaailmas.

MILLISTE AMETIALADE ESINDAJATEL PEAVAD OLEMA HEAD KÄELISED OSKUSED?

Arstidel – operatsioonisaal on samal ajal ka peenmehaanikakodakoda. Inimese hooldusega seotud ametikohtadel – nt füsioterapeutidel, loovterapeutidel, logopeedidel, õdedel, hooldajatel, aga ka juuksuritel, kosmeetikutel. Loomeinimestel – nt muusikud, kunstnikud, disainerid. Inseneridel, tehnikutel ja IT-spetsialistidel – nt ülitäpsete meditsiiniseadmete ehitamisel on suur eelis peent käsitööd teinud inimestel, kõrgelt on hinnatud tikki- ja käsitöölistel, sh eksklusiivsete käsitöötoodete ja klientidele kohandatud toodete tegemiseks.

Nimekirjaga võiks jätkata veelgi: palkmajaehitajad, restaatorid, keevitajad, santehnikud, elektrikud, maalrid ... ■



OSKA peaanalüütik
Yngve Rosenblad



Your energy multiplies with us. Globally.

Join us: www.gunvorservices.com

Gunvor Services moves physical energy worldwide, from where it is sourced and stored to where it is demanded most. With us, you can be a part of our success story and have the opportunity to grow. Join us and embrace the future of trading through the Energy Transition.

YOUR CONTRIBUTION MATTERS.



Olav Aarna: insenerihariduse näljutamine surmab Eesti eduloo

Eesti inseneriharidus vajab jätkusuutlikkuse saavutamiseks rohkem õppijaid ja kaasaegseid üldoskuseid, lõimitumat õpetamisviisi ning palju rohkem raha. Rahapuudus on kõige kurja juur, ei ole kahtlust, kirjutab Olav Aarna.

Ülikoolide rektorite väga suur mure, et Eestis toimub piltlikult öeldes hariduse tühistamine, on Eesti hariduspoliitikas väga halb trend. Peaksime mõistma, et haridus on ainus võimalus ellu jääda, mitte peamine koht, mille arvelt piiramatult kokku hoida ja koonderada.

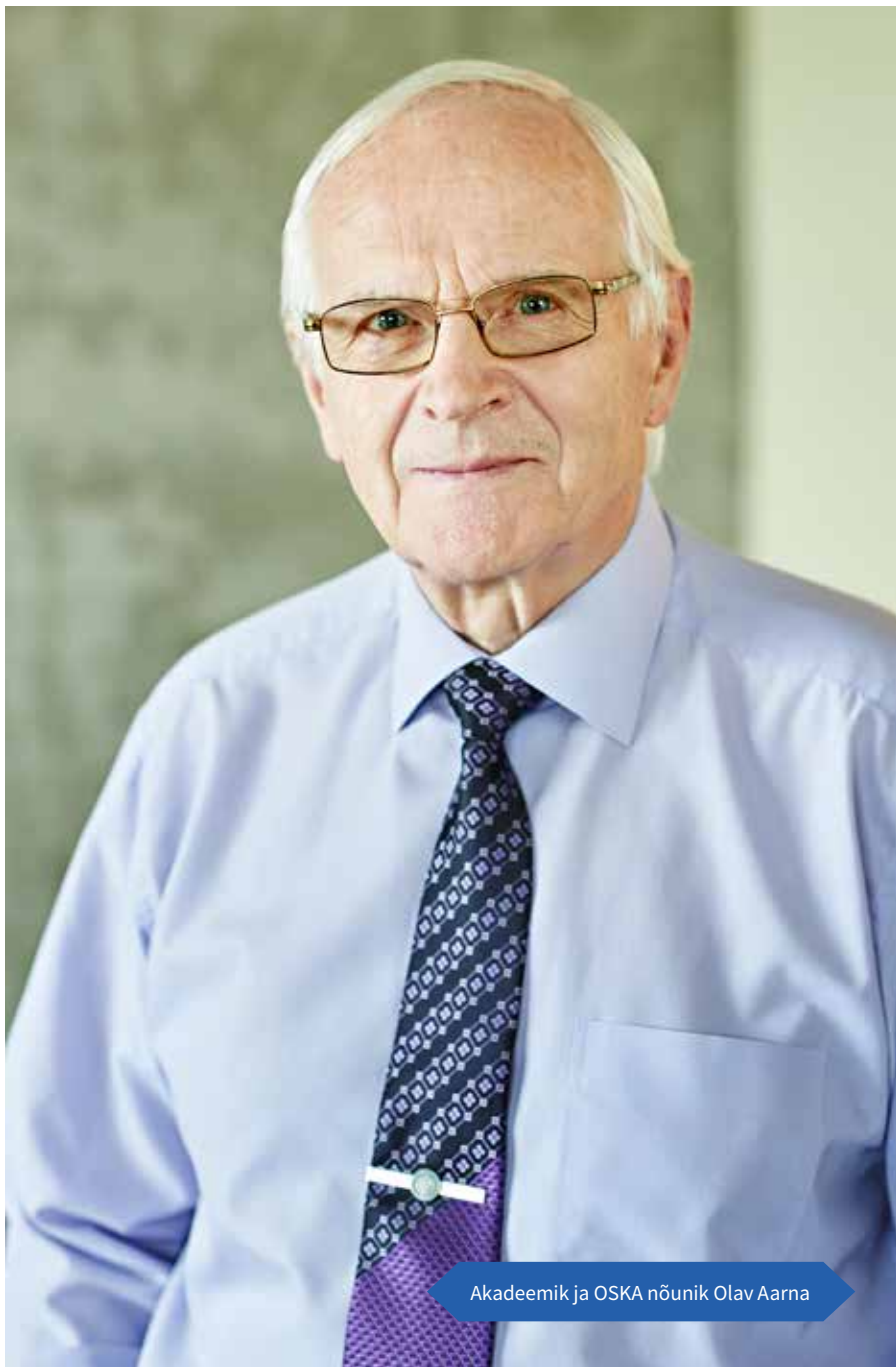
Suuri investeeringuid vajavast haridusvaldkonnast peaks just tehniline kõrgharidus olema see, kus ühiskond võtab välja kõige rammusamad dividendid. Seepärast tasub inseneriharidusse paigutada ka laenuvahendeid. Raha ülikiiret odavnemist arvestades peavad nii riik kui ka valdkonnaga seotud ettevõtted inseneriharidusse panustama hoogsalt ja kiiresti. Edu soovides tasub elada tulevikus, mitte jääda kinni mineviku ja oleviku piirangutesse.

Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi OSKA uuringutest, sh tulevikuvaatetest töötleva tööstuse ametialagruppide tööjõu- ja oskuste vajadusele, joonistuvad välja kahte liiki mured – kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed.

Esimest liiki muredest ehk tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise mittevastavusest erinevatel ameti- ja kutsealadel kuuleme ja loeme üsna sageli, näiteks seoses medõdede ja mitmete aineõpetajate kroonilise puudusega. Teist liiki mured puudutavad meie elus ja töös toimetulekuks vajalikke oskuseid, eelkõige üldoskuseid, mis on rakendatavad väga erinevates olukordades. Sellest, milliseid oskuseid, kuidas ja kus neid arendada, teame hoopis vähem.

Kui insenere ei koolitata, siis neid varsti ei olegi

OSKA uuringute hinnangud insenerihariduse seisundile Eestis on pessimistlikud. Lähema kümne aasta vaates koolitatakse Eesti kõrgkoolides insenere liiga vähe. Täpsemalt täidavad kõrgkoolide lõpetajad vaid



Akadeemik ja OSKA nõunik Olav Aarna

kolmandiku töötleva tööstuse juhtide ja spetsialistide vajadusest.

Sarnane on olukord ehituse ja energeetika valdkonnas. Seejuures on tehnika, tootmise ja ehituse õppevaldkonna sisestujate arv viimase kuue aasta jooksul vähenenud veerandi võrra. Valdkonna sisetelt on tootmise ja töötlemise õppesuunal vastuvõetute arv vähenenud aga peaaegu poole võrra.

Pole uudis, et liiga vähe noori tahab õppida inseneeriaga seotud erialasid. Seejuures on huvi olnud erialati läbi aegade erinev ja muutuv. Samal ajal on infotehnoloogiaga seotud erialadel üliõpilaste arv viimasel kümnendil kasvanud 14 protsenti, vaatamata üliõpilaste üldarvu 19-protsendilisele kahanemisele. Kasvule vaatamata on sellegi valdkonna tööjõuvajadus täitmata. Kuidas selline huvi kasv aga saavutati?

Ekspertide ja tööandjate hinnangul on Eestis liiga vähe mitte ainult insenere, vaid üldse kõrgtehnoloogiliste oskustega inimesi. OSKA erinevate valdkondade uuringutest selgub, et probleem on hoopis laiem: erinevate ametirühmade töötajatel on eelkõige puudu mitmetest üldoskustest. Mõned on neist ammu teada, näiteks suhtlemisoskus ja meeskonnatöö oskus. Mõned on pigem tulevikuvajadustega seotud, nagu digioskused ja tervikpildi nägemise oskus.

Eesti vajab inseneriakadeemiat

Toon välja kaks OSKA uuringus pakutud lahendusteed vajalike oskustega inseneride põuale. Esiteks insenerihariduse süsteemne tähtsustamine, sh inseneriakadeemia loomine. Teiseks MATIK-õppe arendamine. MATIK (matemaatika, teaduse, tehnoloogia, inseneeria, kunstid) on ingliskeelse akronüümi STEAM (*science, technology, engineering, arts, math*) eestikeelne vaste.

Inseneride tööjõuvajaduse katmine ei tähenda üksnes koolituskohtade arvu suurendamist tööjõuvajaduse ja senise koolituspakkumise vahe võrra. Vähepopulaarsete erialade puhul ei pruugi see täita soovitud eesmärki, sest vähese motivatsiooniga õppima asumise tulemus on sageli pettumine tehtud valikus ja väljalangemine.

Inseneridele järelkasvu kasvatamiseks tuleb luua riiklik programm, mis suurendaks huvi ja vastuvõttu tehnika, tootmise ja ehituse valdkonna õppekavadele ning tugevdaks õppekavasid hästi koolitatud

õppejõudude ja tänapäeva nõudmistele vastavate praktikakohtadega.

Ekspertid soovivad insenerihariduse süsteemi üles ehitada sarnaselt IT-hariduse süsteemse arendusega IT Akadeemia riikliku programmi raames. Praegused inseneriakadeemia loomise algatused on seni piirdunud inseneriõppeasutuste konsortsiumi loomisega. Vaja on aga, et sellesse lülituksid riikliku programmi raames ka riik ja inseneeriaga seotud ettevõtted, mis toimiks ühtse koostööplatvormina.

MATIK-õpe tähistab praktilise kallakuga õpet viies ainevaldkonnas – matemaatika, loodus- ja reaalinete, inseneeria, tehnoloogia ning kunstide lõimimist eri laadi probleemide ja ülesannete lahendamisel. Selline sümbioos sobiks suurepäraselt insenerihariduse alusõppeks ning tekitaks noortes juba maast-madalast huvi inseneeria vastu.

MATIK-õppe loomulikuks osaks on tulevikutöö jaoks oluliste üldoskuste arendamine, nagu tervikpildi nägemine, kohanemisvõime, mitmeid ainevaldkondi hõlmavate probleemide lahendamise oskus ja loovus.

Hariduse edu tagab juhtide oskus näha tervikpilti

Erinevate ainevaldkondade lõimimine ei tähenda olemasolevate õppekavade mahu suurendamist, vaid teistmoodi õppimist ja õpetamist. Siinkohal on hea meelde tuletada Albert Einsteini ütlemist: „Jumal ei teadnud midagi meie jagunemisest füüsikuteks, matemaatikuteks, bioloogideks jne.“

Tervikpildi nägemise oskus on puude taga metsa nägemise oskus. Väike osa mistahes vanuserühmast on võimeline iseseisvalt puudest metsa kokku panema, suurem osa vajab selleks aga abi.

MATIK-õppe kiitmisega ei kutsu ma üles loobuma akadeemiliste distsipliinide õpetamisest ja vajalike ainevaldkonna-põhiste teadmiste omandamisest. See tuleb senisest hoopis enam siduda üldoskuste arendamisega, mis saab toimuda vaid praktiliselt. Konkreetse olukorras ühendame teadmised erinevatest ainevaldkondadest teadmisega, kuidas toimida, ning seejärel rakendame need teadmised. Seda kõike tuleb ka koolis üha rohkem teha.

Lühidalt, aga tungivalt lõpetades on selge, et nii Inseneriakadeemia programmi käivitamine kui ka MATIK-õppe arendamine nõuavad lisaks pühendunud ja kom-



MATIK-õppe loomulikuks osaks on tulevikutöö jaoks oluliste üldoskuste arendamine, nagu tervikpildi nägemine, kohanemisvõime, mitmeid ainevaldkondi hõlmavate probleemide lahendamise oskus ja loovus.

petentsetele inimestele ka olulist rahalist tuge. Seejuures tuleb Eesti kõrghariduse rahastamine viia vähemalt 1,5 protsendini SKP-st ning oluline osa juurdekasvust kasutada akadeemiliste töötajate palkade tõusuks ja nende täiendkoolitamiseks.

Hariduses vajalike pikaajaliste investeringute tegemiseks on igati asjakohane ka laenu võtmine. Targaks võib ju üksikisik saada ka tasuta, aga ühiskonda saab harida vaid raha eest. ■

Artikli autor Olav Aarna on akadeemik ning OSKA nõunik. Artikkel avaldati 6. mail 2022 Eesti Rahvusringhäälingu arvamusportaalil.



Ave Ungro: üldoskuste rakendamise taga on suur ning mõtestatud töö

Autor: Kutsekoja oskuste süsteemi arendusjuht Ave Ungro

Keerulisel ajal vajatakse inimesi, kel on tugev motivatsioon, suhtlusoskus ja eesmärgile pühendumine ehk seesama hea üldoskuste baas, mis tagab eduka toimetuleku ka rahulikul ajal, kirjutab Ave Ungro.

Elu võib pakkuda ootamatusi: oleme pidanud toime tulema koroonapandeemiaga ning seisame silmitsi äärmusliku olukorraga, mis on tingitud sõjast Ukrainas. Pingetega tulevad paremini toime need, kellel on tugev üldoskuste pagas.

Sõjakontekst on vaid üks näide ilmes- tamaks üldoskuste rakendamist ning olulisust. Vajame ja kasutame üldoskusi pea igas eluolukorras märkamatu. Niisama märkamatuks võib jääda ka see, et mitmed ärevust tekitavad olukorrad võivad tulene-

da üldoskuste puudumisest. Tööandjad, haridusasutused ning poliitikakujundajad peaksid ühiselt pingutama selle nimel, et üldoskuste omandamine ja arendamine muutuks Eesti töö- ja haridussüsteemis kesksaks.

MIS ON ÜLDOSKUSED?

Elus hakkama saamiseks on vaja üldoskusi. Need aitavad kõiki tegevusi ellu viia ning on ühest ametist või elualalt teisele ülekantavad. Üldoskustel baseerub kõikide teiste,

spetsiifilisemate oskuste omandamine ja rakendamine. OSKA (tööjõuvajaduse seire ja prognoosisüsteem, mille tegevust koordineerib SA Kutsekoda) koostatud Eesti oskuste registris liigitatakse üldoskused kolme rühma: mõtlemisoskused, enesejuhtimisoskused ja lävimisoskused.

Mõtlemisoskused, mille olulisim esindaja on analüüsioskus, aitavad näha probleemide tuuma ja võimalikke lahendusi. Enesejuhtimisoskused, näiteks stressijuhtimine või juhustest ja nõuetest lähtumine, aitavad

ennast kontrollides olukordadega paremini hakkama saada. Lävimisoskused, nagu suhtlus- või meeskonnatööoskus, aitavad üksteist mõista ja teistega arvestada.

SÕNADE TÄPSUST TULEB OSATA KALIBREERIDA

Venemaa sõjaline agressioon Ukraina vastu on toonud välja selle, kui vajalikud üldoskused tegelikult on, sest pingelistes olukordades saavad hea tehnilise varustuse kõrval sama tähtsaks inimene ja tema sooritus. Nagu oleme Ukraina puhul täheldanud: hea motivatsiooni, suhtlusoskuse ning eesmärgile pühendumisega võib saavutada väga palju ning sõja kulgu mõjutada.

Sõjaolukorras saame rääkida nii sõjaga seotud ametialade esindajatest, nagu ohvitserid ja reamehed, kui ka ükskõik kellest, kes sõjaga kuidagi suhestub ja sellega toime üritab tulla. Mõlemal juhul on üldoskuste rakendamine võtmetähtsusega ning vajaminevate oskuste palett lai.

Kui rääkida militaarametikohtadest, siis teaduskirjanduses on nende puhul toodud eriti esile enesejuhtimis- ja lävimisoskusi. Georgetowni ülikooli teadlased märkisid, et sõjaväepersonali koolitamine peaks olema kultuurideülene ning valmistama ette väga erinevateks suhtlusolukordadeks. Nende hinnangul on kõige olulisemad oskus juhiseid järgida ning uute juhustega kohaneda, teineteisemõistmine ning suhtlusraskustest ülesaamine.

Enesejuhtimisoskustest sõltub suurel määral see, kas ja kui palju vajab sõjaväelane vaimse tervise abi. Kanadas on sõjaväelaste posttraumaatilise stressihäire teraapias esitatud pikk nimekiri stressitekitajatest, mille seas on muu hulgas surnukehadega kokkupuutumine, suurükitule all olemine, võimetuse kaitsta tsiviilisikuid, hävinud kodude nägemine ja läbiotsimine, demineerimine. Kõigi nende olukordadega silmitsi seistes võib vaimne tervis kõikumada. Inimese eelnevalt omandatud või isiksuseomadustest lähtuvad üldoskused aitavad aga olukorraga paremini kohaneda.

Viimatist arengusuunad Euroopa majanduses ning poliitikas on tõstnud esile teabe esitamise ning märgisüsteemide tundmise olulisuse. Pealtnäha võimatus olukorras on suutnud sõja üks osapool nende oskuste najal kiiresti liitlasi leida. Sõjas võivad sõnad ja selge sõnum mängi-

da sama olulist rolli kui relvad ning sõnade täpsust tuleb sarnaselt relvadega kalibreerida.

See, milliste sõnadega sõjaolukordi, tundeid, vastast, vajadusi või abistajaid kirjeldatakse, mõjutab diplomaatilisi suhteid, abi ulatust ning sõja järel arenguperspektiivi. Märgisüsteemide kasutamise oskus aitab eesmärkide saavutamiseks võtta lisaks sõnadele kasutusele ka riituse, retoorika, sotsiaalmeedias ringlevad humoorikad meemid ja veel palju muudki.

TSIVIILISIKUD VAJAVAD MEEDIAKIRJAOSKUST

Üldoskused pole siiski olulised ainult sõdivatele pooltele, vaid ka kõigile neile, kes sõda jälgivad, sellele kaasa elavad, üht poolt toetavad või muul viisil sõjaga aktiivselt suhestuvad.

Peamine põhjus on psühholoogiline: kui midagi meid haarab, peab säilima oskus end selle käigus kontrollida, tagada toe-



Üldoskused aitavad meil enda rolli ja käitumist kõrvalt näha ning juhtida. Arvestades, et sõja lähedus või kaugus Eestist on tegelikult tulevikus määramatu, aitavad üldoskused meil ka lähituleviku eesmäärke seada, nende poole püüelda ning uutes rollides toime tulla.

tavad sotsiaalsed suhted ning realistlik ja edasiviiv mõttelaad. Sõjaperioodil ohustab meid pidevalt ärevus, informatsiooni üleküllus ning võimalus, et süüvime oma mitmekesisel elus vaid ühele teemale – sõjale.

Pea kõik oleme viimase aasta jooksul olnud olukorras, kus veel enne hommikukohvi on üle vaadatud sõjauudised, mille käigus oleme rakendanud meediakirjaoskust. Oleme tundnud meeleheidet sõjakoleduis illustreerivaid fotosid nähes ning võidelnud ärevuse ja stressiga.

Paljud meist on pidanud tuliseid poliitilisi vaidlusi sõprade või sugulastega või seisnud silmitsi vajadusega selgitada sõja põhjusi väikestele lastele. See kõik on lihvinnud meie suhtlus- ja läbisaamisoskusi. Siit edasi võibki võtta eesmärgiks enda käitumist nendes olukordades üha rohkem kontrollida, et suudaksime ka raskustes hakkama saada.

Üldoskused aitavad meil enda rolli ja käitumist kõrvalt näha ning juhtida. Arvestades, et sõja lähedus või kaugus Eestist on tegelikult tulevikus määramatu, aitavad üldoskused meil ka lähituleviku eesmäärke seada, nende poole püüelda ning uutes rollides toime tulla.

HEAD ÜLDOSKUSED ON ARENDATAVAD

Peaksime nii töötajate, õppijate kui ka organisatsioonide juhtidena üldoskustele senisest oluliselt enam tähelepanu pöörama ning mõistma, et tegu pole pelgalt isiksuseomadustega, mis kas on või ei ole. Üldoskusi saab arendada nii koolis kui ka töötegevuste käigus, samuti on üldoskuste lihvimiseks olemas spetsiaalseid ja tõhusaid koolitusi.

Selleks, et üldoskusi paremini ja tõhusamalt arendada, peaksime seadma üldoskused teadlikult prioriteediks: andma koolidele rohkem ressursse üldoskuste meetoodika arendamiseks või kasutuselevõtuks, praktiseerima oskuste hindamise võimalusi, püstitama üldoskuste kohta realistlikke ja mõõdetavaid eesmärgi ning neid täitma.

Üldoskused saavad vaid teatud piirini tärgata iseenesest, üldjuhul on nende hea rakendamise taga suur ning mõtestatud töö. ■

Artikkel ilmus ERRi portaalis 9. juunil 2022.

Sinu elu, sinu valik

Kuidas kujundada oma karjääri hariduselust töömaailma?

Täna muutub maailm meie ümber üha kiirenevas tempos. Nõudmised, millele vastata, muutuvad keerukamaks. See kõik nõuab meilt kohanemist ja paindlikkust. Me ei pea mitte ainult elukestvalt õppima (ülikooli lõpetamisega õppimine ei lõpe), vaid peame ise oma karjääri ja eneseteostust planeerima. Kui sa juba täna mõtled teadlikult oma karjääri arendamisele, siis see on pool võitu.

Autor: Hanni Tomingas,
Fujitsu Estonia värbamisspetsialist

Uue põlvkonna I karjäärireegel on suhteliselt lihtne: sina ise vastutad oma karjääri eest.* Inimühiskonna arengus on töö enamiku ajast olnud selle otstarbega, et ellu jääda ja oma põhivajadusi täita. Kui laps sündis sepa perekonda, siis oli inimese karjäär paigas, temast sai sepp. Veel eelmise sajandi keskel oli töö eesmärgiks peamiselt inimese põhivajaduste täitmine, see oli tähtsam töörõõmust ja enesearengust. Enamik inimesi lõpetas pensioni saabudes töö samas ettevõttes ja ametikohal, kus nooruses alustati. Tänapäeval enamik meist sellist karjääri ette ei kujuta, lisaks ei toeta seda ka ümbritsev kiiresti muutuv ja uusi oskusi nõudev maailm.

Ennast võrdle vaid iseendaga ning hangi iga päev uusi teadmisi, oskusi, kogemusi

Karjääri arendamise II reegel: Võrdle ennast sellega, kes sa eile olid. Mõtle, kuidas sina saad täna ja homme olla parem versioon sinu eilsest minast. Kui tekib soov ennast teistega võrrelda, siis sea endale teine persoon positiivseks eeskujuks, kelle tulemuste poole püüelda. Uuri, kuidas eeskuju on oma karjääri edu toonud, ja võimalusel kopeeri seda. Selline lähenemine annab sinu karjäärile tiivad.

Karjääri arendamise III reegel, mis kehtib ka Fujitsus – kasuks tuleb igasugune muutus või tarkus, mille tulemusel sa saad uue kogemuse, oskuse ja/või teadmise. Kuidas see sind aitab? Alati ei peagi karjäär olema sirgjooneline vertikaalne liikumine positsioonilt positsioonile kuni organisatsioonijuhini välja. Tänapäeval on populaarne horisontaalne karjääri arendamine, kus sa laiendad oma teadmiste ja oskuste pagasit nii oma valdkon-

Samm sammuline karjääriplaneerimine ehk otsi vastuseid allolevatele küsimustele



Arusaam 1 – Kuhu ma tahan jõuda?
Millist rolli ma tahan tulevikus täita/Kus positsioonil töötada?



Arusaam 2 – Mida ma tahan/pean endas arendama, et arengueesmärgi/soovitud rolli saavutada?



Arusaam 3 – Kuidas ma saan ennast arendada: millised oskused, kogemused, teadmised ma pean omandama?



Määratlus 1 – Kellelt ma vajan tuge, et oma eesmärgid saavutada? Õppejõud, mentor...



Määratlus 2 – AJAJOON ja igapäevane tegevusplaan eesmärkide elluviimiseks. Kõik oma karjääri suured eesmärgid taanda päevasteks või nädalasteks tegevusteks. Ainult väikestetegevustega on võimalik suuri eesmärgi koju tuua. Luues päevase/nädalase tegevusplaani, hakkad kuude kaupa märkama liikumist soovitud eesmärgi suunas. See on üks parimaid motivatsiooniallikaid, millele toetuda, kui vahel tundub eesmärgi poole liikumine liiga aeglane.

na südames kui ka äärealadel. Nüüd on teada põhilised küsimused, millele vastamine aitab karjääriteekonda määratleda, kuid siinkohal on veel üks nüanss, millele tähelepanu pöörata. Olenemata sellest, kas asutad oma ettevõtte või liigud töövõtja positsioonile, mõtle ja arutle sõpradega järgnevast. Mis on karjääri arendamisel tähtsamad, kas hoiakud ja suhtumised või oskused?

NB! Kui sa täna ei tea veel väga täpselt, kuhu sa tahad jõuda, siis see on okei. Miks? Siin on jutt selle mõistmiseks.

Tuli õpilane targa juurde ja ütles targale: „Mul on mitu erinevat rada, mida mööda minna. Millise raja ma peaks valima, milline on mulle õige?“

Tark küsis: „Kuhu sa tahad jõuda?“

Õpilane vastas: „Ma ei tea kuhu.“

Tark lausus naeratades: „Siis on õige iga tee, mille sa valid.“

Seega, kui sa täna veel ei tea, kuhu sa tahad välja jõuda, siis iga valik, mis sa teed, on õige. Peasi, et selles valikus on sinu tahe liikuda edasi. ■

Mis oskusi arendada?

Eranditult kõigi valdkondade töökohtadel on tänases maailmas vaja kommunikatsioonioskust, tehnilist taiplikkust ning pidevalt õppida ja areneda. Hiljuti on lisandunud uued oskused: hübriid töö tegemine ja empaatiavõime.



* Carter Cast, Kellogg School of Management ettevõtluse ja innovatsiooni professor



TAL
TECH

Eesti suurim tudengite karjääriüritus

VÕTI TULEVIKKU

7.–17. märts 2023

Tallinna Tehnikaülikoolis

LOENGUD • KARJÄÄRIMESS • ETTEVÕTTEKÜLASTUSED • SEMINARID

Karjäärimes 7. märts



Rohkem infot leiad
Facebooki üritusest
või VT kodulehelt



votitulevikku



Võti Tulevikku



Võti Tulevikku



Võti Tulevikku Podcast

www.vt.ee

15 töövestluse küsimust, mille jaoks tasub valmistuda

Autor: CV-Online (CV.ee)

CV-Online (CV.ee) küsitlustest on selgunud, et suurem osa tööandjatest toetub kandidaadi hindamisel kõige enam töövestlusele. See on koht, kus saab end näidata parimast küljest ja näidata oma initsiatiivi töökohale asumiseks. Selleks, et olla aga parim kandidaat, tuleks töövestluseks hoolikalt valmistuda.



Kuigi iga töövestlus on unikaalne ning sõltub pakutavast positsioonist ja ettevõttest, tasuks nende küsimuste peale varem mõelda ja need enda jaoks lahti mõtestada – nii võib kindel olla, et näitate end töövestlusel parimast küljest.

1. Rääkige endast

Tundub lihtne palve, kuid paljude jaoks valmistab see suurt peavalu. Hea on jälgida siin kirjutamata reeglit ja mitte anda oma täielikku töö (või isiklikku) ajalugu. Selle asemel rääkige natukene oma praegusest rollist ja ühest suurest saavutusest, seejärel andke veidi teavet, kuidas te sinna etappi elus jõudsite.

Oluline on jälgida, et kandideerimisel esitatud dokumendid ja vestlusel räägitav käiksid käsikäes. Kui mõni varasem töösuhe ei ole antud töökoha seisukohast oluline, jätke see pigem eluloos kui ka vestlusel mainimata.

2. Kuidas te sellest positsioonist kuulsite?

Järjekordne näiliselt ohutu küsimus, kuid tegelikult on tegu suurepärase võimalusega paista silma ja tuua esile isiklikku sidet ettevõttega. Näiteks, kui saite tööpakumise teada sõbra või tuttava kaudu, tooge antud isik ka nimeliselt välja. Kui saite infot artikli kaudu, jagage seda ja kui kuulutus

jäi silma mõnes tööportaalis, tooge välja nüansid, mis teid kõnetasid.

Kandideerides mitmele ametikohale samaaegselt, on mõislik kirja panna oluline: ametinimetus, kandideerimise aeg, kuidas töökuulutuse leidsite ja ka viide kuulutuseni.

3. Miks te soovite meie ettevõttes töötada?

Aeg teha eeltööd – mis muudab ettevõtte teie jaoks atraktiivseks? Kui intervjuu ajaks pole veel selge, miks te antud ettevõttes töötada tahate, võib tegu olla selge märguandega, et antud positsioon ei ole tegelikult teile.

4. Miks te sellele kohale kandideerite?

Ettevõtte eesmärk on selle küsimusega näha kandideerija motiveeritust, kirge ja huvi ameti vastu. Mõistlik on eelnevalt enda jaoks läbi mõelda võtmetegurid, mis käivad antud rolliga kokku. Näiteks klienditugi võib välja tuua inimestevahelist suhtlust ja saadavat rahulolu probleemide lahendamisel.

5. Miks me peaksime teid palkama?

See otsekohene ja hirmutav küsimus annab võimaluse taas särada. Olles eelnevalt uurinud ettevõtte meeskonna, kultuuri ja tehtud tööde või projektide kohta, oma te suurepärasest ülevaadet, mida ettevõttes hinnatakse ning mil määral need teie väärtushinnangute ja oskustega kokku lähevad.

Ideaalse vastuse jaoks on vaja määrata oma tugevused (haridus, isiksuseomadused, saavutused, kogemused), tuvastada ettevõtte vajadused (konkreetsed oskused, kvalifikatsioonid) ja mis kõige olulisem, esitada see kõik veenvalt ning enesekindlalt.

6. Mis on teie tugevused?

Selle küsimuse eesmärk on näha kandideerija minapilti. Küsimusele vastates mõelge pigem kvaliteedile kui kvantiteedile ehk pole tarvis sünonüümisõnastikust omadussõnu pähe õppida. Valige pigem välja kaks kuni kolm märksõna, mis käivad soovitud rolliga käsikäes ja võimalusel illustreerige neid eluliste näidetega.

7. Mis on teie nõrkused?

Enda nõrkustest rääkimine võib olla keeruline ja tihtipeale viia ka liigse enesekriitikani. Oluline on leida siin tasakaal ja rõhutada vajakajäämisi, mille kallal juba tööd teete. Julgelt võib esile tuua koolitusi, kus osalete, või teemakohast kirjandust, mida loete.

8. Mis on teie suurimad tööalased saavutused?

Sellele küsimusele vastates ei tasu häbelik olla. Mitte miski ei karju „palka mind“ rohkem kui eelnevalt saavutatud hämmastavad tulemused.

Väga hea strateegia tehtu kirjeldamiseks on STAR-meetod (*situation, task, action, results* ehk olukord, ülesanne, tegevus, tulemus) meetod. Selleks tuleb alustada lühikese kirjeldusega (näiteks nooremanalüütik, kelle ülesanne oli juhtida arvel-dusprotsessi), millele järgnevad teod ja

tulemused (näiteks täiustatud protsessi tulemusel säästeti iga kuu 10 töötundi ja vähenes arvete vigade määr 15%).

9. Milliseid konflikte olete tööl pidanud lahendama?

Tõenäoliselt ei soovi te töövestlusel rääkida vastuoludest või lahkkelidest, mis teil on tööl juhtunud. Kui aga küsitakse, olge ausad.

Enamjaolt soovitakse selle küsimusega näha inimese võimet probleemidega silmitsi seista ja lahendus leida. Oluline on olukorda kirjeldada rahulikult ja professionaalselt ning võimalusel keskenduda lahendusele, mitte probleemile endale. Kasuks tuleb ka oskus õppida konfliktist ja julgelt võib mainida, mida teeksite järgmisel korral teisiti.

10. Mis on suurim eksimus mida olete tööl teinud?

Õige suhtumise ja lähenemisega on võimalik mineviku vead pöörata tuleviku võimalusteks. Oluline on olla aus, mitte süüdistada teisi, selgitada, mida tehtud vigadest õppisite ja milliste meetmete kasutusele võtuga vähendasite või elimineerisite antud vea kordumise.

Lõpuks otsivad tööandjad siiski inimesi, kes on eneseteadlikud ja suudavad saadud tagasiside põhjal muudatusi teha. Oma nõrkustest või eksimustest rääkimine näitab eneseteadlikkust ning võimet vigu tunnistada ja neist õppida.

11. Miks olete töökohta vahetamas?

See küsimus annab intervjuu käigus hea ülevaate, mis on teie jaoks töö juures oluline ja kuidas ebasoovitavate olukordadega toime tulete.

Sellele küsimusele vastamiseks on mitu võimalust, seega võtke enne intervjuud aega, et valmistada ette läbimõeldud vastus.

Levinud põhjused töölt lahkumiseks:

- Teie väärtused ei vasta ettevõtte missioonile
- Soovite täiendavat hüvitist
- Ettevõtte, kus töötasite, lõpetas tegevuse
- Tunnete end oma praeguses rollis alahinnatuna
- Otsite uut väljakutset
- Soovite tööd, millel on paremad karjääri võimalused
- Teile ei meeldi praeguse ameti töötunnid

- Otsustasite kolida uude linna
- Teie isiksus ei vasta ettevõtte kultuurile

12. Millised on olnud teie eelnevad töösuhted?

CV-Online'i uuringus märkis 88% tööandjatest, et liiga lühikesed töösuhted võivad kandidaadi halba valgusesse seada. Tööandjad soovivad, et palgatud inimesed kohe minema ei jookseks, seega on nende jaoks oluline, et alustatud töösuhted ka kestma jääksid.

Tasub hoolikalt läbi mõelda oma varasemad töösuhted ja hinnata kriitiliselt, kas kõiki neid on vaja eluloosse märkida.

13. Milline on teie palgaootus?

Rahast rääkimine on paljudele ebamugav või piinlikkust tekitav teema. Hoolimata sellest tuleb neid vestluseid elu jooksul ette võtta tavaliselt rohkem kui üks kord.

Uuri, milline on antud positsiooni palgatase, ettevõtte käive ja töötajate arv. Palgaootuse välja selgitamiseks tuleks arvesse võtta tööstaaži ning hinnata ka oma konkurentsivõimet ja varasemat kogemust. Kasulik nippe selleks leiab siit.

14. Mis teile oma töö juures kõige vähem meeldib?

Ükskõik, millest te räägite, kasutage alati võimalust muuta negatiivne positiivseks. Näiteks rõhutage, et olete antud teemaga väga hästi kursis, kuid see lihtsalt enam ei paku piisavat väljakutset.

Tasub keskenduda uue töökoha võimalustele, mida praegune amet ei võimalda. Saate seeläbi hoida vestlust positiivsesena ja näidata, et olete teinud eeltööd.

15. Mis teid motiveerib?

Ehkki teid võivad motiveerida paljud tegurid, on tööintervjuu koht ja aeg, kus arutada motivatsioone, mis illustreerivad teie sobivust ja potentsiaali just selle ameti jaoks.

Vastamisel olge võimalikult konkreetne, esitage näiteid elust ja siduge oma vastus tööülesannete või ettevõtte missiooniga. Kuigi kõrge palga või heldete hüvedega motiveerimine on tava, püüavad tööandjad siiski palgata kandidaate, kellel on tegeliku tööga sügavam seos ja pühendumus. ■

Motivatsiooni- ja kaaskirja kirjutamine ei ole raketiteadus

Paljud kandideerijad on tööle kandideerides tihti küsimuse ees kuidas kirjutada motivatsiooni- ja kaaskirja. Tihti jääb siiski arusaamatuks, mis on motivatsiooni- ja kaaskirja vahe ning mida need sisaldama peaksid.



Autor: CV-Online (CV.ee)

Õigesti ülesehitatud ja koostatud motivatsiooni- ja kaaskiri aitavad sind näidata parimast küljest ning põhjendada tööandjale, miks just sina oled sobivaim kandidaat pakutavale ametipositsoonile.

Motivatsiooni- ja kaaskirja kirjutamine pole raketiteadus, kuid on mõned CV.ee kuldreeglid, mida kindlasti tähele panema peaks.

- Tee kindlaks, et sinu motivatsiooni- ja kaaskirjas poleks kirjavigu.
- Rõhuta enda tugevaid külgi, kuid jää seejuures ausaks – ära luiska endale oskuseid või kogemust, mida sul tegelikult pole.
- Pea meeles, et tegu on siiski ametliku kirjaga. Kasuta levinud fonte, nt Times New Roman või Arial, ja kirjasuurst 11-12.

- Kui töökuulutuses on esitatud küsimused, millele motivatsioonikirjas vastuseid oodatakse, siis kindlasti vasta nendele.
- Kirjuta kiri konkreetselt, proovi vältida jutustavat kõneviisi, slängi ja liigset familiaarsust.

KUIDAS MOTIVATSIOONIKIRJA KIRJUTADA?

Selgita esimeses lõigus, mis kohale kandideerimas oled, ja lisa oma põhjendus. Teises lõigus kirjelda lahti varasemad kogemused ja oskused. Proovi leida paralleele töökuulutuse nõudmistele ja enda kogemustele ning isikuomadustele. Ära dubleeri CV-s olevat informatsiooni, vaid täienda seda infot või too välja midagi uut.

Kolmas lõik on motivatsioonikirja olulisim. Seal selgita oma motivatsiooni pakutavale ametikohale asuda. Räägi, millist

lisandväärtust ettevõttesse tood – see info eristab sind teistest sarnase taustaga kandidaatidest. Viimane lõik on lisainformatsiooni jaoks. Võid sinna märkida, millal oleksid valmis tööle asuma, samuti lisada oma kontaktandmed.

AGA KUIDAS KIRJUTADA KAASKIRJA?

Kaaskiri on märksa lühem ja põgusam kui motivatsioonikiri ning selle võib lisada ka lihtsalt e-kirja sisutekstina. Esimeses lõigus selgita, mis kohale kandideerimas oled, ja lisa oma põhjendus. Teises lõigus kirjelda põgusalt oma tausta ja proovi leida paralleele töökuulutuse nõudmistele ja enda kogemuse vahel. Kolmandas lõigus kirjelda oma isiksust. Too välja asju, mida CV-s pole, või täienda neid. Viimane lõik on lisainformatsiooni jaoks. Võid sinna märkida, millal oleksid valmis tööle asuma, samuti lisada oma kontaktandmed. ■

Kuidas kandideerimisel tagasisidet saada ja mida sellega teha?

CV.ee hiljutisest uuringust tuli välja, et tööotsijad ei saa kandideerimise käigus piisavalt tagasisidet. Kuidas seda siiski tööandjalt välja meelitada ja saadud teadmisi enda kasuks pöörata?

Autor: CV-Online (CV.ee)



Saime uuringust teada, et tagasisidet peab väga oluliseks 76% töövõtjatest – paraku saadi tagasisidet vaid pooltel juhtudel.

Kui oodatud tagasisidet ei paista tulevat – sinu kiri kadus kui mutiauku või said kohtumise järel vaid napi äraütleva vastuse –, pole siiski mõtet heituda. Sageli on värbamisega tegelevad inimesed paralleelsete tegevustega hõivatud ning kipuvad unustama. Kuna sina oled kandideerides oma aega panustanud ja sul on õigus saada ammendav vastus, küsi seda julgesti.

KUIDAS SAADA TÖÖANDJALT TAGASISIDET?

- Kui oled saatnud oma avalduse ning nädal pärast kandideerimistähtaega pole tööandja sinuga ühendust võtnud, **võid ise küsida, kas dokumendid on kätte saadud** ja millised on järgmised sammud.
- Kui saad lakoonilise „ei“, **küsi julgesti põhjendusi**. Välti otsest küsimust enda puuduste kohta, sest taolisele küsimusele ei pruugita ausalt vastata. Sisukama vastuse saad, kui uurid selle asemel, mille pooltest olid edasi saanud kandidaadid tugevamad.

- **Uuri tööandjalt ka seda, mida ta näeb sinu tugevustena** ja kas tal on tulevikus avanemas sulle sobivaid konkursse. Anna märku, et oled avatud ka edaspidiseks suhtluseks.
- Ehkki see tundub vahel keeruline, aga **helista, selle asemel et kirjutada**. Kui näitad siirast ja viisakat huvi, siis saad ka vastused oma küsimustele ning lisaks paistad oma aktiivsusega positiivselt silma.

Kui sa ei ole osutunud valituks, püüa panna oma pettumus kõrvale ja vaadata, mida sa teada said.

KUIDAS SAADUD TAGASISIDET ENDA KASUKS PÖÖRATA?

- **Kas kandideerisid enda jaoks sobivale ametikohale** või peaksid midagi veidi teistsugust vaatama?
- **Millised on sinu tugevused võrreldes konkurentidega?** Sõnasta need enda jaoks ning too järgmistel kordadel nii motivatsioonikirjas kui ka kohtumisel selgelt esile.
- Kui said teada, mille pooltest teised kandidaadid sind edestasid, erista sikud lammastest – vaata, kas teised olid sinust

paremad lihtsalt selle tööandja spetsifikast lähtuvalt või on **universaalseid oskusi, mida endas edaspidi arendada**. Viimasel juhul tasub vaikselt otsast alustada.

- Mis on see, **mida oleksid saanud kandideerimise jooksul teisiti teha** – organisatsiooni kohta eelnevalt uurides, enda eelnevaid kogemusi tutvustades, oma nõudmisi esitledes, lisaküsimusi küsides..? Tark õpib enda vigadest.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et kuigi korrektse tagasiside andmine kandidaatidele on värbamise hea tava, ei tehta seda alati.

Tööle pürgija võimaluseks on tagasisidet ise küsida ja sedamoodi oma edu ise juhtida. Veelgi enam: aktiivse pealehakkamisega on sul võimalus edestada oma konkurente tööturul! ■

Viidatud uuringu viis CV.ee läbi 12.-20. detsembrini 2022. aastal. Töövõtjatele suunatud küsimustiku täitis veebi teel 1584 vastajat, kelleks on töörealised inimesed erinevatest Eesti piirkondadest ja tegevusvaldkondadest.

Karjäärimuutused – tavaline osa tööelust!

Autorid: Marja-Liisa Vaiksalu,
Triin Parts, Kristina Orion. Eesti Töötukassa

Karjäärimuutuste tegemine on tänase kiiresti muutuva töömaailma tavaline osa ning igaüks peab olema valmis kogu elu uusi oskusi omandama või tegema tööelus kannapööret. Karjäärimuutus võib sind viia uute ülesanneteni oma tööandja juures või täiesti uude valdkonda, kus tuleb alustada nullist. Oluline on hoida meel avatuna ning olla valmis õppima, looma kontakte ning katsetama.

Kuna tulevikku ei ole võimalik täpselt ette ennustada, siis enda karjääri planeerimisel on hea uurida nii tööturu hetkeseisu kui ka tulevikutrende. Täna on igaühele kättesaadavad väga head tööjõuprognosid – lühiajalist vaadet annab töötukassa tööjõuvajaduse baromeeter (<https://www.tootukassa.ee/et/baromeeter/kaart>), pikaajalisemat kuni 10aastast tööturu prognoosi saad uurida OSKA veebilehelt (<https://oska.kutsekoda.ee/>). Mõlemat tasub oma karjäärilaseid otsuseid kaaludes vaadata. Kuid sellest hoolimata tuleb olla valmis ka ootamatusteks, mida prognoosid ei saa ette näha. Lähiminevikust on võtta mitu näidet – nii koroonakriis

kui Ukraina sõda on avaldanud märkimisväärselt mõju Eesti majandusele ja tööturule.

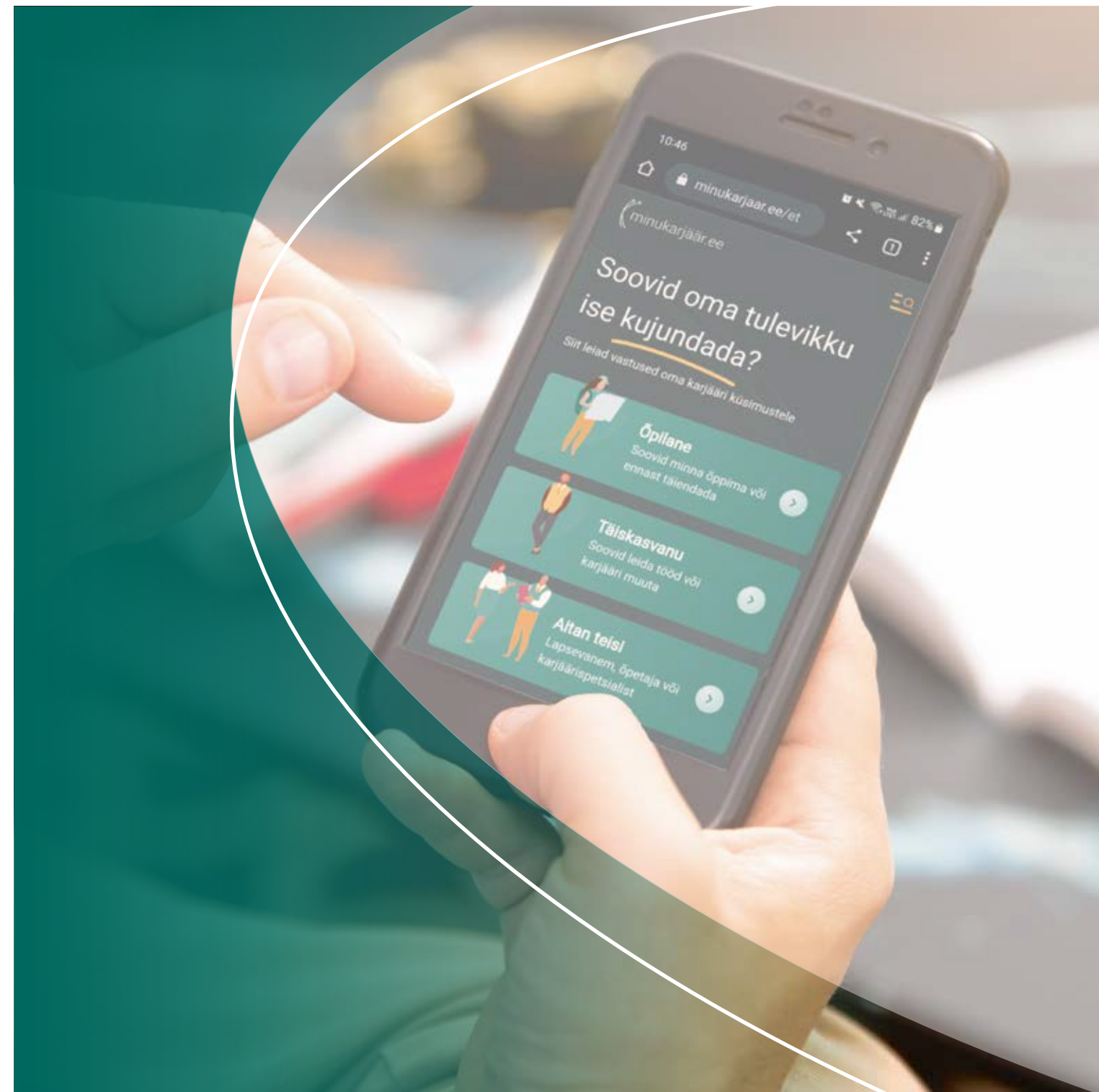
Kuidas siis sellises muutuvas ja ennustamatus maailmas oma karjääri kujundada. Appi tulevad sellised omadused nagu kohanemisvõime ja valmisolek ning õpi-valmidus ja oskus regulaarselt oma karjääriplaani hinnata ning täiendada. Kui mõnda haridus- või tööalast valikut tuleb elu jooksul muuta, siis ei ole tegemist ebaõnnestumisega, vaid paindliku reageerimisega, mis aitab meil ületada erinevate sündmuste mõju, mida kuidagi ei oleks õnnestunud pikalt ette näha.

Kuidas aru saada, et vajad karjäärimuutust?

Kõige lihtsamalt annab muutuse vajalikkusest märku tunne, et sa ei ole rahul sellega, kus sa oma töö või õpingutega hetkel oled.

Kuid enne oma karjääri muutma hakkamist tasub võtta aega, et oma võimalused, vajadused ning vajalikud sammud rahulikult läbi mõelda. See võib tunduda aeganõudev ning liigselt pidurdav, kuid see aitab valikuid teadlikult analüüsida ja nii otsuseid enda jaoks sobivalt langetada.

Mõtle läbi järgmised sammud ja küsimused, et muuta oma karjääri teadlikult. ►



Soovid oma tulevikku ise kujundada?
Sina otsustad, meie aitame – minukarjäär.ee

1 Miks sa soovid karjääri muuta?

Kui sa endale teadvustad, mis põhjustel soovid oma karjääri muuta, siis aitab see hoida motivatsiooni ja lisada indu. Samuti aitab see seada eesmärgi, millist muutust sa soovid ja kuhu tahaksid jõuda.

Karjäärimuutuste põhjused võivad olla väga erinevad ning sageli võib esineda mitu põhjust korraga.

- Jõuad selgusele, et õpitud eriala või töö ei vasta ootustele.
- Tekkinud on uued huvid ja eesmärgid.
- Väärtused on muutunud.
- Puudub kirk praeguse töö või eriala vastu või oled läbi põlenud.
- Valitud töös/õpingutes ei saa sa kasutada oma tugevaid külgi.
- On tekkinud tüdimus ja motivatsioon on kahanenud.
- Puuduvad piisavad arenguvõimalused.
- Töötasu ei kata vajadusi.
- Elukorraldus on muutunud (nt tervisemured, elukoha muutus, perega seotud teemad).
- Soov on alustada ettevõtlusega.
- Mõni muu põhjus.
- Ole enda vastu aus ja mõtle, mis on sinu karjäärimuutuse põhjused. Kaalu, milline on sinu muutuse ulatus: kas see on uus roll töökohal, uue tööandja leidmine või täielik kannapööre ning uue eriala omandamine?

2 Milline on sinu praegune karjäär?

Kui oled otsustanud oma valitud töövaldkonda või eriala muuta, siis on järgmise sammuna hea mõelda oma senisele karjäärile. Mõtle, mida sa oma tööelus/õpingutes oled teinud varem ja teed praegu ja kuidas see võiks aidata sul edasi liikuda.

- Tee nimekiri oma oskustest ja teadmistest ning uuri, kuidas saaksid neid kasutada edaspidi tööturul. Mõtle läbi, millised on sinu oskused, mida saad rakendada mitmes ametis, näiteks suhtlemisoskus, kohanemisvõime, meeskonnatööoskus, aga ka keele- ja arvutioskus.
- Analüüsi, mis on sulle oluline, millest jääb parajasti vajaka.
- Tee realistlik tulude ja kulude kalkulatsioon ehk kuidas rahaliselt karjäärimuutuse vältel toime tulla. Karjäärimuutuse ajal võib olla palju ebakindlust, seega on hea, kui sul on olemas vajalikud oskused ja rahaline

kindlus, mis aitavad sul karjääri sujuvalt muuta.

3 Millist karjääri sa endale soovid?

Mõttele läbi, millised on sinu uued võimalikud karjäärisoovid. Pane kõik soovid kirja ja lisa see, mis on sulle oluline, nagu palk, arenguvõimalused, stabiilsus, paindlikkus. Uude valdkonda sisenemisel pead võib-olla alustama madalamalt positsioonilt ja arvestama palgaerinevusega.

- Tee nimekiri võimalikest karjäärivalikutest, lähtudes oma tööväärtustest.
- Analüüsi igat karjäärivalikut. Kasuta selleks näiteks SWOT-analüüsi. Sea karjäärivalikud järjekorda, lähtudes SWOTi tulemustest.
- Mõttele sellele, milles oled hea, kuid ühtlasi sellele, mis sulle sobib ja mis sind huvitab.
- Püüa oma valikuid kitsendada, nii et järele jääks kolm peamist tuleviku karjäärivalikut. Tea, et ühe nendest peaksid sa teoks tegema.

Kui teed elus valikuid, siis keskendu nii analüüsile kui ka oma sisetundele ja sellele, mis sulle päriselt meeldib.

4 Kuidas karjäärimuutuseks valmistuda?

Kui oled enda jaoks selgeks saanud, millist karjäärimuutust soovid, siis on hea mõelda ka sellele, kuidas selleks valmistuda.

- Leia üles oskused ja teadmised, mis sul on puudu, et uuele tööle asuda.
- Omanda vajalik kraad, kutse või tunnistus. Mõttele, kuidas oma karjääri arendada, kas töötada ennast üles või omandada haridus, mis toetab uuele tööle asumist.
- Tutvu uue valdkonnaga. Loe, osale seminaridel ja konverentsidel, kuula erialaeksperte, et saada teadlikumaks. Mine ka töö- või tudengivarjuks.
- Otsi endale inimene, kes on selle teekonnaga tuttav ja saab sind toetada. Võimaluse korral võta endale juhendajaks keegi, kes on sarnase kogemuse läbi teinud.
- Kuidas karjäärimuutus teoks teha?
- Kui oled oma karjäärimuutuse vajaduse läbi analüüsinud, teinud vajaliku eeltöö, siis jääb üle vaid see muudatus ära teha. Enne veel mõned soovitusel, et lõpliku

Kui soovid arutada, kuidas karjäärimuutust teha, või vajad täiendavat infot oma võimaluste kohta, siis võta ühendust töötukassa karjäärispetsialistidega. Kontaktid ja vajalikku infot oma karjääriteekonnaks leiad www.minukarjäär.ee.

sammu astumine läheks lihtsamalt.

- Tee nimekiri organisatsioonidest, kus tahaksid töötada. Analüüsi, kas sinu väärtused ühtivad nende omadega. Nii lood reaalse pildi oma võimalikest tulevikutöökohtadest.
- Pööra tähelepanu erialase suhtlusvõrgustiku ehitamisele. Loo tutvusi, mis toetavad sind karjääri muutmisel ja uude valdkonda sisenemisel. Ole aktiivne sotsiaalmeedias ja LinkedInis
- Suhtle inimestega ja loo kontakte nendega, kes töötavad just sind huvitavas valdkonnas. Proovi leida uusi kontakte ka nendest ettevõtetest, kes on sinu tööandjate nimekirjas. Anna julgelt oma tööalasele kontaktvõrgustikule märku, et otsid uusi väljakutseid, ja lisa, mida sul neile pakkuda on.
- Värsienda oma kandideerimisdokumente. Kohanda neid just sind huvitava valdkonna järgi. Rõhuta neid oskusi ja kogemusi, mis on seotud uue suunaga. Seejuures kohanda kandideerimisdokumente igale töökohale.
- Ole valmis oma lugu jagama. Lugude jutustamine võib olla väga hea alus edukaks kandideerimiseks. Kui suundud uude valdkonda, siis on kasulik jagada motivatsioonikirjas oma karjääripööret, et ka tööandja mõistaks sinu kandideerimist.

Kui tunned, et muutus on vajalik, siis ära pikalt kaaluma jää, vaid tee see teoks! Karjäärimuutus annab võimaluse uuteks algusteks ning aitab jõuda lähemale sellele, mida sa tegelikult soovid. ■

TALLINNA SADAMASSE TÖÖLE TULLES

saad endale Eesti suurima merevärava võtme.

TALLINNA SADAM

- ➔ on väärikas ettevõtte vaatega tulevikku, mis panustab eesti kui mereriigi arengusse.
- ➔ pakub mitmekesist ja tähendusrikast tööd neljas ärisuunas (reisijad, kaup, laevandus, kinnisvara).
- ➔ loob kestvaid innovaatilisi lahendusi.
- ➔ on tugeva IT valdkonnaga tark Sadam.
- ➔ omab laia energiataristut ja põnevaid plaane energeetika tulevikusuundade arendamisel.
- ➔ järgib kestliku ja vastutustundliku arengu põhimõtteid ning osaleb valdkonna arengut puudutavatel aruteludel ning projektides.

Tauno,
Tallinna Sadama IT kasutajatoe spetsialist

“Tallinna Sadam innustab tööpoolest arengule. Alustasin sadamas ohutuse spetsialistina, aga huvi IT valdkonna vastu ja kolleegide toetus aitas mul jõuda IT kasutajatoe spetsialisti ametikohale. Olen väga rahul.”

TÖÖANDJANA

- ➔ väärtustab ja tunnustab oma töotajaid.
- ➔ eristub oma lojaalse ja sõbraliku meeskonna poolest.
- ➔ pakub talveperioodil tasustatud lisapuhkust.
- ➔ pakub võimalusi oma tervise eest hoolitsemiseks ning muid hüvesid ja soodustusi.
- ➔ pakub erinevaid võimalusi areneda ja õppida.
- ➔ meeskonnaga koos veedetud toredat aega ja ühiseid tegevusi.



Vaata lisaks
www.ts.ee/too-tallinna-sadamas/

5 peamist põhjust, miks praktika on kriitilise tähtsusega

CV-Online (CV.ee)

Ainuüksi heast kraadist ei piisa enam, et tagada tänapäeva maailmas hea töökoht. Asjakohane töökogemus on täna eduka karjääri loomisel sama väärtuslik kui sinu haridus ja saavutused. Selle tulemusena on praktikast saanud oluline võimalus kandidaatidel tööandjatele silma jääda. Mida kujutab endast praktika ja miks see oluline on?



jaoks karjääri alustamisel oluline aspekt. Mida varem hakkad oma CV jaoks kogemusi omandama, seda parem. Töökogemus ei piirdu ainult kontoritööga, vaid praktikale saab minna näiteks ka aktiivses väikeettevõttes või saada kogemusi vabakutselisena. Igasugune kogemus, kus kasutad oskusi, mida saad oma tulevases karjääris üle kanda, on suurepärane täiendus sinu CV-le. See võib aidata sul näidata oma pühendumust ja võimeid tööandjale, rõhutades samal ajal oskusi, mis on nii sobivad kui ka ülekantavad kandideeritavale ametikohale. Praktika on üks parimaid viise töökogemuse saamiseks.

Siin on 5 peamist põhjust, mis meie arvates näitavad praktika tähtsust:

1. Kokkupuude reaalse maailmaga
Kahjuks ei anna tänapäeva tööturul eksamite sooritamine kõrgete punktisummadega ja kraadide omandamine väga vajalikku töökogemust, vaid pead töökohal päriselt edu saavutama.

Praktikal osaledes on sul võimalik saada reaalselt kokkupuudet maailmaga, täiendada oma teadmisi ja teha kindlaks, kas oled õiges karjäärivaldkonnas. Praktika ei anna sulle mitte ainult vahetut kogemust reaalses töömaailmas, vaid võimaldab sul mõista ka soovitud ameti karjääritrajektoori. Saad õppida, kuidas praktika käigus omandatud teadmisi oma tulevastel töökohtadel rakendada.

Lisaks on see suurepärane õppimiskõver noortele lõpetajatele ja üliõpilastele, kohtudes uute inimestega ja luues kontakte professionaalses maailmas.

2. Platvorm kontaktide loomiseks
Kontaktivõrgustiku loomine sisaldab

CV.ee meeskond koostas artikli pea kõigest, mida peaksid praktika kohta teadma, ja selgitas välja, miks ettevõttes praktika on karjäärikasvu jaoks ülioluline.

PRAKTIKA MÕISTE

Oma karjäärivaldkonnas praktiliste teadmiste saamiseks vajad kogemusi. Täna sel tööturul toetuvad tööandjad suurel määral CV-dele, mis näitavad asjakohast töökogemust, olgu selleks siis tegelik töökogemus, vabatahtlik töö või praktika mõnes ettevõttes.

Praktika on organisatsioonide pakutav ametlik programm, mis aitab koolitada ja annab töökogemuse üliõpilastele ja hiljuti lõpetanutele. Praktika kontseptsioon sai alguse juba ammu, kuid on aastate jooksul drastiliselt arenenud. Praktika algas kõigepealt töölisesena, kes võttis vastu noori inimesi ja õpetas neile kunsti või kaubandust. Vastutasuks selle eest, et talle oskusi õpe-

tati, nõustus praktikant teatud aja tööandja heaks töötama. Juba siis oli praktika või õigemini õpipoisi õppe eesmärk omandada uusi oskusi, et oleks võimalik saada tööd ka tulevikus.

Kaasaegses praktikas saab praktikant töötada organisatsioonis kindla aja. Praktikandid võivad sõltuvalt ettevõttest ja valdkonnast töötada 1–12 kuud või kauem. Praktikakohad on populaarsed keskkooliõpilaste ja bakalaureuseõppe üliõpilaste seas, kes vajavad sisendit uurimusteks või väärtuslikku töökogemust. Praktikavõimalusi pakuvad nüüd peaaegu kõik sektorid ja ettevõtted, alates suurest rahvusvahelisest korporatsioonist kuni väikese idufirmani. Lisaks on suurenenud kaug-/virtuaalpraktika – see on võimalus läbida praktikat virtuaalselt globaalsetes ettevõtetes.

KUI VÄÄRTUSLIK ON TÖÖKOGEMUS?

Töökogemuse saamine on noore lõpetaja

endas uute tutvuste ja suhete loomist, et edendada oma tööalast karjääri. Praktika on kogemuslik õppimisvõimalus, mis pakub õpilastele hindamatut võimalust suhelda ja luua olulisi erialaseid sidemeid juba enne kooli lõpetamist.

Mõne üliõpilase jaoks on see hüppelaad samas organisatsioonis pakutavate arenguvõimaluste juurde, sealhulgas ka täiskohaga töö. Mida rohkemate samade huvidega inimestega kohtud professionaalses maailmas, seda suurem on sinu võimalus professionaalselt kasvada. Saad teada, kuidas need inimesed töötavad, milliseid strateegiaid nad raske olukorra lahendamiseks kasutavad ja kuidas nad oma tööd teevad. Erinevatel inimestel on erinevad oskused. Nendega kohtumine ja nende töö vaatamine aitab sul mõista, kuidas töötada erinevate inimestega ja erinevates töökeskkondades. Saad kasutada nende strateegiaid ja neid oma töös kasulikult rakendada.

3. Suurem eneseteadvus
Võid alustada praktikandina konkreetse valdkonnas. Mida rohkem konkreetse valdkonna kohta uurid, seda rohkem ka teada saad ja seda kogenumaks muutud. Igal töövaldkonnal on oma plussid ja miinused.

Reaalses keskkonnas töötamine aitab sul mõista oma valdkonna sügavust ja otsustada, kas see on karjäär, mida sooviksid ka tulevikus jätkata.

Praktika aitab sul õppida tundma oma võimeid ja lõpuks julgustab sind ka paremini mõistma oma tugevaid ja nõrku külgi. See võib mõnikord olla väljakutseid pakkuv kogemus. Sellegipoolest aitavad mugavustsoonist välja tõukamisest saadavad eelised sind tulevikus, kui sulle esitatakse raske ülesanne või olukord.

4. Rohkem kui lihtsalt tehnilised oskused

Kui töötad organisatsioonis professionaalsena, ei ole äri- ja tehnilised teadmised ainsad, mida töö nõuab. Sul on vaja ka inimestega suhtlemise oskusi – sest ükskõik kui hea sa ka poleks, pole sul šansse ühelgi erialal läbi lüüa, kui sa ei arenda koostöövõimet ja ei õpi olema meeskonnamängija.

Lisaks peab teadma, kuidas töötada pingel ja miks on tähtsajad üliolulised. Praktika annab sulle kokkupuute töökeskkonna väljakutsetega – olukorrad ja kogemused, mida on kasulik tulevastel vestlustel välja tuua ja tööandjatele näidata, et sobid nende ettevõttesse hästi.

5. Võimalus konkurentsieeliseks
Kõik teavad, et tööturul on konkurents, eriti praeguses ühiskonnas. Sinuga samale positsioonile võib kandideerida sadu teisi kandidaate. Selle tulemusena vajad viisi, mis aitaks sul konkurentsieelise saavutada ja silma paista. Praktika võib anda sulle kogemusi ja oskusi, mis aitavad tööandjatel sind märgata ning näidata, et sobiksid nende ettevõttesse hästi. See näitab ka, et oled keegi, kellel on indu ja kirge, ning oled motiveeritud omandama kogemusi väljaspool ülikooli.

Võimalus teenida kooli lõpetades või kraadi omandamisel praktilisi kogemusi on põnev väljavaade, mis lisab haridusprotsessile täiendava väärtuse. Tööandjad tahavad näha mitmetahulist mõtlemist, mis on vajalik dünaamilisel ja pidevalt muutuvälis tööturul edu saavutamiseks. Praktikakoha eduka taotlemise, intervjuueerimise, saamise ja kohustuste täitmise protsess näitab mõistmist ja oskust keerulist plaani prioriteetide alusel järjestada ja ellu viia. Kui tuleb aeg otsida ja leida oma „unistuste töökoht“, oled hästi ette valmistatud, et saavutada karjääriga seotud rahulolu. ■

TÄIENDKOOLITUS TALLINNAS

Pae 29

Erialad:

- KEEVITUS (MIG / MAG / MMA / TIG)
- KEEVITUSTOOTMISE MEISTER
- KEEVITUSE SERTIFITSEERIMISED
- KAHVELTÖSTUKI JUHT
- MINILAADURI (BOBCATI) JUHT
- EKS Kavanaughi JUHT
- FRONTAALLAADURI JUHT
- TROPPIJA
- KROHVIJA
- MAALER
- PLAATIJA
- DEKORATIIVSED KROHVID
- DEKORATIIVSED VÄRVID
- MIKROTSEMENT
- PUIDUST MÖÖBLI KOOSTAJA

tel 5696 5440
info@a1koolitus.ee

a1koolitus.ee



Platvormitöö levik suurendab haavatavust Eesti tööturul

Platvormitöö on digitaalse töövahendusplatvormi kaudu leitud töötuste tegemine erinevatele klientidele. Enim tuntud platvormitöö tüübid on sõidujagamine, kulleriteenus, aga ka IT-töö ja graafiline disain veebiplatvormidel.

Autor: Arenguseire Keskus

Digiplatvormide vahendatud töö on Eestis ulatuslikult levinud, kuid peamiselt tehakse seda lisatööna. Platvormitöö võib olla nii koha- kui ka veebipõhine ning väheseid või spetsialiseerunud oskusi eeldav.

Viimase kolme aasta jooksul on suurenenud aeg-ajalt platvormitööd tegevate inimeste hulk – vähemalt kord kuus teeb platvormitööd ligi 100 000 inimest. Iganädalaselt teeb Eestis digiplatvormide vahendusel töid ligi 56 000 inimest ehk 7% tööealisest elanikkonnast.

Platvormitööst teenitava tulu osakaal on märkimisväärne

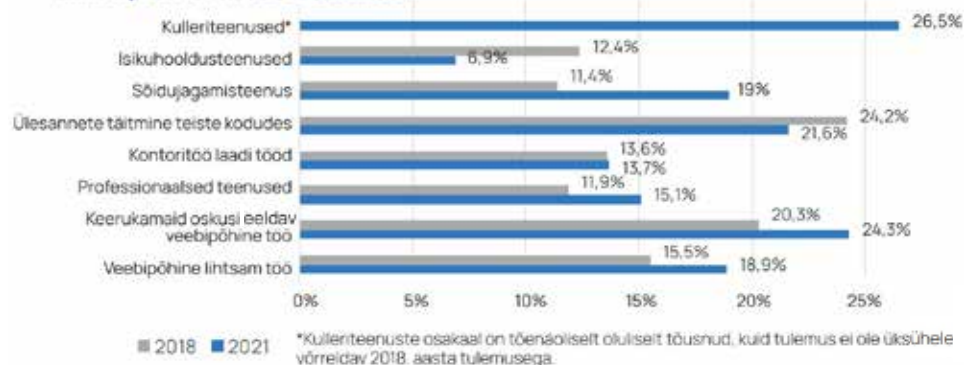
Suurem osa platvormitöö tegijatest tegeleb kulleriteenuste, sõidujagamise ja erinevate töödega teiste inimeste kodudes (nt ehitustööd, remont, aiatööd, lapsehoid). Seega on Eestis tehtav platvormitöö praegu üsna kohaliku iseloomuga, kuigi suured töövahendusplatvormid pakuvad töötajatele võrdlemisi lihtsat juurdepääsu ka globaalsele tööturule.

Ainus sissetulekuallikas on platvormitöö 4,4% regulaarsete platvormitöötajate jaoks (umbes 2500 inimest) ning vähemalt poole sissetulekust moodustab platvormitöö 18,7% regulaarsete platvormitöötajate jaoks (umbes 10 500 inimest). Vähemalt kord aastas platvormitööd teinute seas (20,2% tööealisest elanikkonnast ehk umbes 161 000 inimest) moodustab platvormitööst saadav tulu keskmiselt 18,4% kuu netosissetulekust.

Platvormitöötajad teenivad alla Eesti keskmise

Digiplatvormide vahendusel töötavate inimeste sissetulek on Eesti keskmisest madalam. Platvormitöötajate keskmine igakuine netosissetulek kõikide sissetulekuallikate

Millist platvormitööd tehakse?



Joonis 1. Platvormitöö tüübid regulaarsete platvormitöötajate seas 2018 vs. 2021 (%)
Allikas: Arenguseire Keskus

peale kokku on 1017 eurot, mis jääb alla sama ajavahemiku Eesti keskmisele netopalgale – 1255 eurot.

Platvormitöötajal lasub vastutus oma sotsiaalkaitse korraldamise eest

Platvormitöö parem regulatsioon ja maksumine on tööviisi uuenduslikkuse tõttu suureks küsimuseks väga paljudes riikides. Eestis on platvormitöötajate sotsiaalkaitse üheks lahenduseks seni peetud ettevõtluse või teenuse osutajale kohalduv lihtsustatud maksurežiim koos ravikindlustuse võimalusega).

Samas kasutab ettevõtluskontot praegu üksnes 2% platvormitöötajatest, mis võib viidata nii vähesele teadlikkusele kui ka ettevõtluskonto ebasoodsatele tingimustele. Riigil puudub täpne ülevaade platvormitöö tegijatest ja nende makstud maksudest ning platvormitöötajal enesel lasub vastutus oma sotsiaalkaitse korraldamise eest, aga sageli ta seda pigem ei tee.

Seega maksab odava platvormitöö pikas plaanis kinni maksumaksja, kui sotsiaalkindlustuseta inimesel on vaja näiteks tervishoiuteenust. ■



Keskmine regulaarne platvormitöötaja

- on noorem, kui on elanikkonna keskmine vanus (enim platvormitöötajaid on 25–44aastased);
- elab suures tömbekeskuses, kõige sagedamini Ida-Virumaa linnades, Tallinnas või Tartus;
- on suurema tõenäosusega mees (51,4% mehed ja 48,6% naised).

Platvormitöötajate haridustase on sarnane kogu elanikkonna haridustasemega – suurem osa (54,7%) platvormitöötajatest on keskharidusega (valimis keskmiselt 55,8%), 15,1% on põhiharidusega (keskmiselt 14,1%) ning 30,2% on kõrgharidusega (keskmine on 30,1%).

Töö avalikus sektoris: kujunda jätkusuutliku innovatsiooni tulevikku!

Autor: Margus Õun, Elroni liikluskorraldusjuht



Avalikku sektorit kujutatakse tihti kui iganenud ja bürokraatlikku maailma, mis justkui vastandub era- või idusektori uuendusmeelsusele ja paindlikkusele. Tegelikkus aga ei vasta kindlasti sellele kujutluspildile ning hea tõestus sellele on Elron, kes on suunanud oma tegevuse fookuse ühistranspordi jätkusuutlikule arendusele.

Kas sind kõnetab rohelisem tulevik?

Rongiliiklus on vaieldamatult üks rohelisemaid transpordiliike ja jätkusuutlik valik nii lühemateks kui pikemateks Eesti-sisesteks reisideks. „Kõik Elroni elektrirongid kasutavad 2021. aastast vaid rohelist energiat ning ka meie uued rongid saavad olema just keskkonnasõbralikud elektrirongid,“ selgitab Elroni liikluskorraldusjuht ja Taltech'i vilistlane Margus Õun, viidates veelgi rohelisemale tulevikule. Taastuvenergia põhine rongiühendus aitab vähendada süsiniku jalajälge ning täita Eesti ja Euroopa Liidu taastuvenergia osakaalu suurenemist transpordisektoris. Elron allkirjastas 2022. aasta detsembris Škoda Gruppiga lepingu uute rongide ehituseks ehk 2027. aastaks täieneb rongipark veel kümne kahesüsteemse elektrirongiga, mis tähendab, et veeremipark suureneb üle 40%.

Just sellist jätkusuutliku transpordi tulevikku ongi vaja hakata nüüd ellu viima. „Ettevõtte kasvamine ja arenemisega seoses vajame lähiaastatel tööjõudu nii inseneeria, elektrifitseerimistehnika kui ka majandusvaldkonnast – inimesi, kes aitaks ette valmistada üleminekuperioodi diiselrongidelt elektri peale,“ kirjeldab Õun võimalusi, mida uute rongide tulek Elronile toob. „Liikluses üldse ja raudteel eriti on ohutus absoluutselt prioriteediks ning juba täna otsime me oma meeskonda ohutus- ja kvaliteedispetsialisti,“ lisas Õun.

Avaliku sektori kindlus erasektori innovatiivsusega

Elroni töötajad on ettevõttesiseses rahulolu-uuringus välja toonud, et nad väärtustavad oma töö juures stabiilsust ehk kindlust ning kaasnevaid hüvesid ja head töö- ja eraelu tasakaalu. Vastandina sellele võib tuua ülemaailmsetes ebakindlates majandusoludes oleva töö, mis alustavates ettevõtetes on ettearvamatum ja mille töötajad ei pruugi saada sarnaseid hüvesid. Lisaks stabiilsusele pakub töö avalikus sektoris ka võimalust panustada ühiskonna toimimise ja arengusse ning töötada asjade kallal, mille mõju on käegakatsutav.

Avalik sektor on üha enam muutumas innovatsiooni keskuseks, kus aina rohkem ettevõtteid võtab kasutusele uusi tehnoloogiad ja loovaid lahendusi. „Pannes üha rohkem rõhku jätkusuutlikkusele, vajame töötajaid, kes samastuvad ettevõtte missiooniga ning aitavad kaasa reaalse muutuse elluviimisele,“ räägib Elroni liikluskorraldusjuht. Elronis töötamine annab võimaluse oma oskusi arendada ja anda ka tähenduslik panus ühiskonda.

Avalikus sektoris töötamine pakub võrreldaval tasemel innovatsiooni ja väljakutseid nagu idufirmas töötamine, kuid lisaväärtustena annab ka stabiilsuse ja võimaluse mõjutada rohkem ühiskonda. Kui otsid tähendusriikast karjäärivõimalust, siis mõtle julgelt praktikale või tööle just Elronis. ■



■ Aastaks 2027 suureneb Elroni rongipark rohkem kui 40% ehk veeremipark suureneb 38-lt rongilt 54-le, mis võimaldab reisijaid palju paremini teenindada ja sõidugraafikuid tihendada.

■ Uued rongid on 3-vagunilise koosseisuga kogupikkusega 83,18 meetrit (võrdluseks – praeguste 4-vaguniliste rongide pikkus on 75 meetrit). Rongides on laiemad sisenemisalad, rohkem ruumi ratastele ja lapsevankriga reisijatele. Samuti on märgistatud kohad ratastoolis reisijatele. Uutes rongides on kõik istekohad numbritud ning lisaks on eraldi söögi- ja joogi ala meelepärase suupistete ja kuumajooi soetamiseks.

■ Kokkulepitud ajakava kohaselt jõuab esimene Škoda rong Eestisse 2024. aasta esimeses kvartalis ning siis alustatakse selle seadistamise ja testimisega. Esimene uus rong läheb liinile 2024. aasta detsembris.

■ Kiirused kasvavad. Seoses Eesti Raudtee infrastruktuuri uuendustöödega on plaanis kiirused tõsta osadel lõikudel kuni 160km/h.

Suvepraktika CGIs: praktikast võrsub karjäär!

Ka sel aastal korraldab ettevõtte CGI Eesti IT-tudengitele suunatud suvepraktika programmi, mis annab võimaluse koolist saadud teadmisi päriselt rakendada. CGI suvepraktika keskendub reaalse tarkvaraarendusliku projekti elluviimisele – õppur saab kollektiivis töötamise kogemuse ja omandab spetsiifilised arendusoskused, mis loovad soodsa pinnase tööturule sisenemiseks.



Robert Leht

Praktikaprogrammi paremaks mõistmiseks vestlesime noore IT-spetsialisti Robertiga, kes avas ettevõtmise tagamaid isikliku ja vahetu kogemuse põhjal.

Robert, läbisid edukalt CGI suvepraktika. Kuidas selleni jõudsid?

Jõudsin praktikani sõbra kaudu, kes oli omakorda suvepraktika kaudu CGIsse tööle saanud. Ta kiitis väga praktika ülesehitust – kuna CGIs alustatakse suvepraktika jaoks alati uut projekti mõne päris kliendiga, saab sealt eheda tarkvaraarenduse kogemuse. See kõlas mulle kõige kasulikuma ja põnevamana.

Millises projektis kaasa löid ning mis sulle selle juures enim meeldis?

Minu praktikatiim ehitas RMKle uue algorit-

mi, mille abil analüüsitakse, kuhu metsatüki vesi valgub ning koguneb. Selle algoritmi abil viiakse raielankidel ellu maakaevamisi, et vee valgumist kontrollida ning uue metsa jaoks paremini pinnast ette valmistada. Ülimalt meeldis, et praktikantidel oli kogu aeg otsekontakt kliendiga ehk RMK töötajatega, kes meile pidevalt tagasisidet andsid. Tempo, milles projekt arenes, oli tänu sellele väga kiire. Samuti tekitas võimsa emotsiooni see, et tegime midagi, mis päriselt kasulik oli.

Kuidas oma praktikakogemuse kokku võtaksid?

Mitmekülgne, väga produktiivne ning uusi avav. Sain kaasa lüüa kõigis aspektides, disainist analüüsini ning algoritmi enda kirjutamiseni. Lõpuks oli kõik juba nii kodune, et praktikalt otse tööle edasi jäämine oli väga loomulik protsess!

Kas soovitaksid CGI suvepraktikat ka teistele tudengitele, miks?

Soovitaksin küll. Tõepoolest, praktika ülesehitus on äärmiselt kaasahaarav ja koos tiimitäie praktikantidega saab nullist valmis teha rakenduse, mis läheb päris kliendile kasutusse. See on väga mõnus kogemus ja tunne.

Mainisid, et töötad nüüd CGIs. Mis sind karjääriredelil peale praktikat ees ootas? Millega hetkel tööelus tegeled?

Alustasin CGIs ametlikult tööd esialgu frontend-arendajana, nüüdseks olen fullstack-arendaja ägedas rahvusvahelises projektis. Arendan nii backend kui ka frontend mikroteenusid ühele suurele Norra võrguhaldusplatformile, mille kliendid on kõik suuremad elektritootjad Norras.

Miks tulla CGIsse praktikale?

- Tasustatud praktika oma ala ekspertide käe all
- Võimalus töötada reaalse rakendusega, mis muudab maailma
- Võimalus hiljem CGIsse täis- või osalise tööajaga tööle asuda
- Toetav meeskond ja mõnusad töötingimused

PRAKTIKAST

Praktika käigus töötavad praktikandid projektitiimidena Tallinna ja Tartu kontorites ning loovad kogenud arendajate juhendamisel toimiva prototüübi või demorakenduse, mis aitab lahendada mõnda kliendi elulist probleemi. Töö tellijana on klient arendustegevusse tihedalt kaasatud ning juhendajad jätavad praktikaperioodiks muud tegevused kõrvale, et praktikantide jaoks olema olla. Lisaks praktilisele tööle korraldatakse tudengitele ka tehnilisi seminare, mis aitavad tutvuda arendustöö parimate praktikatega.

Niisiis, CGI annab tudengile reaalse ettekujutuse meeskonnatööst tarkvarafirmas: praktikandid löövad kaasa kogu tarkvaraarenduse protsessis alates eeltööst ja kliendiga kohtumisest, rakenduse arendamise erinevatest etappidest kuni projekti kliendile üleandamiseni välja. Ja nagu päristöö on ka CGI suvepraktika loomulikult tasustatud.

KANDIDEERI SUVEPRAKTIKALE!

CGI praktikale pääseb kandideerides. Esmalt oodatakse lühikese enesetutvustusega huviliste soovivaldusi ning seejärel tuleb oma oskuste näitamiseks lahendada ka praktiline ülesanne. Seega tuleb veidi pingutada, kuid tulemuseks on, et kokku saavad motiveeritud, nutikad ja võimekad noored, kes sõbrunevad ning õpivad ühiselt ja üksteiselt. Praktikale kandideerida saab veebruari algusest. Täpsem info on CGI kodulehel. ■

Uuri lisa ja kandideeri:
<https://www.cgi.com/ee/et/suvepraktika>

Muutumises Transpordiamet otsib avatud mõtlemisega õpihimulisi töötajaid ja praktikante

Transpordiamet on 1. jaanuaril 2021 loodud organisatsioon, mille enam kui 750 tipptegijat juhivad Eesti merenduse, lennunduse ja maanteehoiu arengut ning kujundavad kogu liikuvust hõlmavat keskkonda targalt, ohutult ja säästvalt.

Autor: Eveli Punnison, Transpordiameti personaliosakonna juht



Ühistranspordi valdkonna tunnustuste saajad.

„Meil on jätkuvalt käsil põnev muutuste aeg, organisatsioon on täna justkui kaheaastane väikelaps, kes proovib juba kõndida ja joosta ning avastab oma kohta maailmas. Keskendume oma arengus ohutusele, inimeste keskkonnateadlikkuse suurendamisele ning kompetentsi ja järelkasvu kasvatamisele kõigis kolmes sektoris ehk maal, õhus ja vees,“ ütleb Transpordiameti personali juht Eveli Punnison.

Kiire areng ja suured muutused on kaasa toonud ka liikumisi Transpordiameti töötajate hulgas, ent inimeste huvi töövastu Eesti ühes suuremas avaliku sektori asutuses on endiselt suur. „Meie fookus on oma töötajaid väärtustada ning hoida neid tervena nii vaimselt kui ka füüsiliselt. Pakume selleks paindlikke töövõimalusi ning väljakutseid äärmiselt huvitavas ja kõikide elu puudutavas valdkonnas – transpordisektoris, sellega seonduvate muudatuste ja eesmärkide väljatöötamisel ning elluviimisel,“ selgitab Punnison.

Transpordiamet on esindatud 17 suures Eesti linnas ka kontori või teenindusbüroo näol. „Lisades siia kodukontorite võimaluse, ei ole paindlik töö meie juures pelgalt sõnakõlks – väga paljudel meie töötajatel on võimalus kasutada oma töö-

kohta paindlikult ning valida töö hübriidina kontori ja kodukontori vahel. Samas panustame tugevalt inimeste arendamisse ning koolitamis,“ räägib Punnison. „Meil on tööl arendus- ja koolitusjuht, kes keskendub üleorganisatsioonilistele tegevustele, paneb kokku koolitusplaanid ning organiseerib vajalikud koolitused ja seminarid. Uute inimeste väljaõpe ning seniste töötajate ümberkoolitamine võtab aega, kuid loome selleks kõik võimalused.“

Lisaks toetab organisatsioon oma töötajate tervist, puhkeaega ja sporditegemist indu, et nad oleksid aktiivsed ja terved. Pakutakse massaaživõimalusi ning ka nõustamist ja psühholoogiteenus kasutamise võimalust Transpordiameti kulul. Lisaks on ameti töötajatel 35 puhkuse- ning kolm tervisepäeva aastas ning tööisu tõstavad tänapäevane keskkond ja nutikad töövahendid.

Transpordiamet teeb aktiivset koostööd teiste riikide sarnaste ametitega ning asutuse eksperdid osalevad sageli nii kuulajate kui ka esinejatena rahvusvahelistel konverentsidel. Merenduse ja lennunduse valdkonna töötajad peavad uuendama periooditi oma pädevussertifikaate, mida väljastavad samuti vaid rahvusvahelised organisatsioonid. Seega on Transpordiameti näol tegemist muuhulgas ka rahvusvaheliselt väga aktiivse tööandjaga.



Legendaarne jäämurdja Tarmo, mis saab 31. jaanuaril 60-aastaseks.

FAKTE TRANSPORDIAMETI KOHTA

Meie haldame

- 16 643 kilomeetrit riigiteid,
- 770 kilomeetrit üldkasutatavaid laevateid,
- 8 sertifitseeritud lennuvälja,
- 23 sertifitseerimata lennu- ning kopteriväljakut.

Meil on registris

- 1 184 785 sõidukit,
- 36 183 veesõidukit,
- 210 õhusõidukit.

KLIENTIDE JAOKS MUUTUVAD TEENUSED VEEL MUGAVAMAKS JA KIIREMAKS

„Oleme teenusepakkujana pidevalt tegevuses sellega, et oma klientidele pakkuda aina paremat, kiiremat ja mugavat teenust. Arendame e-teenuseid, mis suures mahus juba täna e-transpordiameti lehel väga hästi töötavad. Loodetavasti oleme varsti nii kaugel, et klient saab sisuliselt kõik vajalikud toimingud Transpordiametiga aetud kodust arvuti teel,“ ütleb personali juht. „Lisaks tahame vähendada klientide ajakulu meie teenuste kasutamisel 50% võrra. Soovime arendada oma iseteeninduskeskkonda, muuta mugavamaks sadama- ja ehitusregistrite kasutamise ning suurendada e-teenuste arvu tarkade ja vajaduspõhiste protsesside arendamisega.“

Väga oluline märksõna on Transpordiameti jaoks keskkonnasõbralikkus. „Meie eesmärk on vähendada oluliselt CO₂ jala jälge ning püüdlime selle poole, et 15% uutest riigihangetest oleksid korraldatud keskkonnahoidlikke põhimõtteid järgides. Majasiseselt on näiteks meie töötajate kingitused valmistatud taaskasutatavatest materjalidest, mis näitab, et me ei käi mööda rohelist teed ainult välispidiselt, vaid ka oma sisemistes toimingutes,“ selgitab Punnison.

Tule Transpordiameti pardale! ■

Maa-ametis saad teadmisi maapõuest kosmoseavarusteni otse valdkonna tippspetsialistidelt

Autor: Mart Ojamäe,
Maa-ameti töötaja



Maa-amet on valitsusasutus, mille peamised ülesanded on viia ellu riigi maapoliitikat, varustada ühiskonda maa kohta käiva infoga ning tagada riiklike ajakohaste ruumiandmete kättesaadavus ja kasutuslihtsus.

Maa-ametis töötab 290 inimest ning oleme esindatud 15 maakonnas. Pühendume töö- ja pereelu tasakaalu edendamisele, peame oluliseks tulemuslikkust toetavat töökeskkonda ning panustame töötajate tervise edendamisse.



Tutvu praktika- ja
tööpakkumistega
kodulehel
www.maaamet.ee

KATASTRIMÖÖDISTAMISE JA -KONTROLLI OSAKONNAST

Tegemist on osakonnaga, mille inimesi naljalt kontorilaua tagant ei leia, hoopis suurem töönaosus on kohata meid vabas looduses – Pärnumaa põlismetsadest ja Peipsi rannaroostikust kuni Sõrve poolsaareni. Maarjamaal on vähe kohti, kus meie osakonna inimesed käinud pole. Nagu osakonna nimest tuletada saab, tegeleb see osakond põhiliselt kahe asjaga – maamöötmisega ja maamöötmiste kontrollimisega. Maamöötmine tänapäevase maamöödutehnikaga aitab kinnistu piiri asukohta kaardil täpsustada ning süstemaatiline välikontroll tagab maakorraldusega tegelevate maamöötmiste kõrge professionaalse taseme. See omakorda tagab maa omanikule maamöödutööde puhul kõrge kvaliteediga teenuse.

Kui märkad looduses Maa-ameti inimesi ja sul on küsimusi, mis on seotud sinu maa-ga, siis astu julgelt ligi. Me teame kinnistu piiridest ja piirimärkidest kõike, nagu teame kõike ka piiride kindlakstegemisest ja piiritülide tekkepõhjustest. Siin looduses või otse sinu koduhoovis olemegi just meie see Maa-amet, kellel on sinu jaoks nii aega kui teadmisi. ■

VÄLIPRAKTIKUMID KOOSTÖÖS ÜLIKOOLIGA

Viimasel kolmel aastal on Maa-amet ja Eesti Maaülikool korraldanud tudengitele kursuse, mille käigus teevad üliõpilased koos Maa-ameti töötajatega looduses katastrimöödistusi. Maa-ameti töötaja Mart Ojamäe kirjeldab ühte vestlusringi, millest võtsid osa kinnisvara, maakorralduse ja geodeesia valdkonna spetsialistid koos värskest välipraktikumil osalenud tudengitega: „Muuhulgas teatas üliõpilane Anton kursust kirjeldades, et oleks ta hinges teadnud, et Maa-ametis nii normaalsed inimesed töötavad, oleks ta oma suvepraktika kohaks samuti just meid valinud. Küsivate pilkude peale defineeris ta, et ei oldagi tõsiste nägudega ja huumorivaesed ametnikud, vaid täiesti normaalsed inimesed!“. Lisaks huvile Maa-ametis tehtava töö vastu murti seega taaskord veidi ka üldist riigiametniku stereotüüpi. Tõttõelda tabas Anton täpselt naelapea pihta – just inimesed on Maa-ameti suurim väärtus ja varandus. Maa-ametisse on koondunud eesmärgile pühendunud spetsialistid, kelle tegevuste spekter algab otsesõnu maapõuest ning lõpeb kosmoseavarustes.

MAAMÖÖDUPRAKTIKA

Asutuseüleselt võtame praktikante üldjuhul üks kord aastas ning selleks kuulutame kevadeti oma kodulehel välja konkursi. Pakume praktika käigus erialast juhendamist ja võimalust koolis omandatud teadmisi täiendada tööelus rakendatavate oskustega. Praktika Maa-ametis annab üliõpilasele võimaluse töötada koos oma valdkonna tippspetsialistidega ning näha õpitava erialaga seonduvat laiemalt. Näiteks kontrolliosakonna praktikandid muutuvad mõne nädala jooksul osakonna justkui täieõiguslikeks liikmeteks, osaledes piiritülide lahendamisel, ületades soid ja kraave, koostades erinevaid tööalaseid dokumente ning osaledes osakonna koosolekutel. Lisaks saavad praktikandid piiluda teiste osakondade argipäevategevusi täpselt nii palju, kui neil endal huvi on. Kuna kontrolliosakonna inimesed paiknevad üle Eesti laiali, oleme sellel alal saanud võimaldada praktikat üleriigiliselt. Eriti soovime maamöödupraktikat neile, kes on huvitatud maakorraldaja kutse ning maakorraldustööde tegevuslitsentsi taotlemisest.

ITK Marine pakub põnevat tööd kõige innovaatisemas laevaehitusettevõttes

Tulevikku suunatud ning *start-up*’lik Eesti laevaehitusettevõtte ITK Marine on võtnud eesmärgiks tugevdada kohalikku laevandusklastrit, rakendades ning arendades innovaatilisi insenertehnilisi lahendusi.

Autor: Gerli Ramler

Innovaatiliste lahenduste arendamisel soovib ITK Marine läheneda teaduspõhiselt ja tihendada koostööd ülikoolidega.

„Meie eesmärk on mõjutada ja muuta Eesti laevaehitust, milles aitab meid laevaehitusinsener Tõnis Tõns, kes panustas TalTechis meretehnika magistrikava loomisse ning on seotud nüüd ülikoolis huvitavate arendusprojektidega. Tänu tema seotusele ülikooliga alustasime senisest aktiivsemat koostööd Eesti ülikoolidega teadustegevuses, andes samas neile vahetut tagasisidet ettevõtlussektori väljakutsetest,“ räägib ITK Marine juht Oliver Paadimeister. „Sellega käsikäes soovime pakkuda praktikakohti ja ülesandeid tööturule sisenevatele tudengitele, et nad saaksid kindlustada oma tulevikku globaalses laevandusvaldkonnas.“

Tõnis Tõns lisab, et TalTechi Kuresaare kolledžis avatakse juba sel sügisel unikaalne rahvusvaheline meretehnika magistriõppekava, mille eesmärk on koolitada meretehnika insenere Eesti majanduse spetsiifikast lähtudes. Õppekava loomise panustas ka ITK Marine oma kogemuse ja teadmistega ning soovib kindlasti edaspidi



ITK Marine juht Oliver Paadimeister



gi olla selle õppekavaga tihedamalt seotud. „Laevaehitusest ja meretehnikast on saanud tõeline tulevikuvaldkond, kus karmituvad keskkonnahõõrded dikteerivad innovatsioonil põhinevate tehnoloogiate väljatöötamist ning nende rakendamist antud sektoris. Meie töö on õpetada välja mõtlejaid noori, kes julgevad katsetada ja arendada uudseid ja efektiivseid tehnoloogiasid meretehnikas.“

ITK Marine on Paadimeistri sõnul hea tööandja, aga ka suurepärase hüppelaad noorte edasises karjääris, sest pakutavad võimalused on laiapõhjalised, kolleegid on väga erineva professionaalse profiili ja taustaga ning sidemed oma ala ekspertidega jäävad kestma kogu ülejäänud eluks. „Piire meil ees pole – eesmärk on teha asju senisest paremini ning me ei lase end tagasi hoida põhjendusest, et laevandus on traditsiooniline valdkond ning seal on alati töö käinud ühtmoodi. Aeg on vaadata tulevikku, kasutada ära tänapäevaseid võimalusi ning teha asju efektiivsemalt!“

ITK Marine personalijuht Kristina Rom lisab, et laevaehitusettevõtte meeskond on nooruslik, innovaatiline ning neid ühendab armastus nii uute tehnoloogiate kui ka reisimise vastu. „Meie töötajad saavad palju reisida ja maailma näha, sest projektid ulatuvad üle maailma Euroopast Ameerikasse ja Aasiast Aafrikasse. Oleme hetkel kiire kasvufaasis ning meil on soov kaasata ägedasse valdkonda ka rohkem naisi. Ei tasu

karta, et tegu on insenertehnilise või merendusalase erialaga, sest väljaõpe toimub kohapeal. Ka minul ei ole laevandustusta, kuid personalijuhina olen end ettevõtte tegevustega kurssi viinud ning võin tänaseks rääkida keevitusprotsessidest ja laeva kaldavooluvõrku ühendamise vajalikkusest.“

Üle kümne aasta meresektoris insenertehniliste konsultatsioonide ja projekteerimise poolt tuntud ITK Marine on viimaste aastatega laiendanud oma tegevusala elektridisainiettevõttest olulisemalt laiemaks, pakudes laevadel mehhaaniliste ja tehniliste süsteemide ning sillautomaatika ehitust, hooldust ja remonti. Ettevõtte klientideks on eri tüüpi laevade omanikud, püsikliendid asuvad nii Eestis kui ka välismaal. Samas peab ITK Marine juhtkond väga oluliseks, et väikese riigina hoiaksid Eesti erinevad instantsid rohkem kokku ning teeksid aktiivsemalt koostööd. ■



Huvi korral võta
julgelt ühendust!

Kristina Rom
HR Manager

+372 5691 9335,
kristina.rom@itkmarine.eu

www.itkmarine.eu



Eelnev töökogemus pole oluline – tähtis on valmisolek õppida!

KOGEMUSLUGU SELLEST, KUIDAS LEIDA TÖÖ LOGISTIKAETTEVÕTTES, KUI ÕPPISID KOOLIS HOOPIS MUUD.

Autor: Helen Külaots

Liisa on eestlane, kes töötab ettevõtte CMA CGM Prantsusmaal asuvas kontoris. Ibrahim aga egiptlane, kes on leidnud tee Eestisse ja töötab firma siinses kontoris. Nad kumbki pole õppinud ülikoolis logistikat ega sellega seonduvat, kuid nüüd rokivad selles vallas sajaga. Loe, mismoodi see juhtus ja mida sellest õppida on!

CMA CGM on maailma suuruselt kolmas konteinerveo- ja laevandusettevõtte. Peakontor on neil Prantsusmaal, kuid harukontoreid leidub üle maailma. Neil on 257 laevaliini, mis sõidavad kokku 420 sadama vahel 160 riigis.

KUMBKI POLE ÕPPINUD LOGISTIKAT

Liisa läks sõbra soovitusel CMA CGM-sse tööle viis aastat tagasi. Tegelikult õppis ta ülikoolis avalikku haldust ja oli veendunud, et seob oma tuleviku avaliku sektoriga. „Kuna viimasel kursusel enam palju loen-

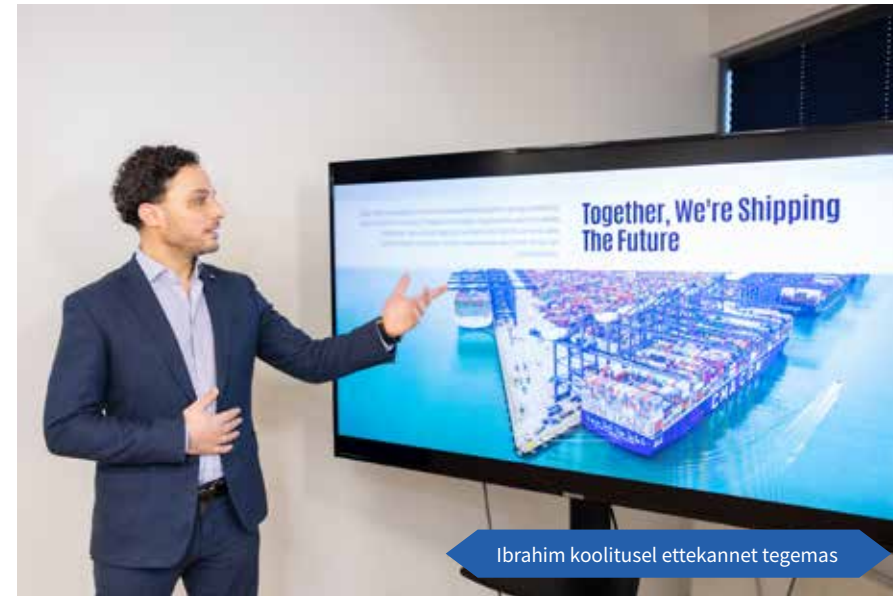
guid polnud, mõtlesin CMA CGM-s kooli kõrvalt lihtsalt natuke lisaraha teenida,“ ütleb ta ja lisab, et tema esimene ametikoht seal oli seotud andmete sisestamisega.

Praegu vastutab Liisa selle eest, et kõik konteinerid oleks laadimiseks valmis, tollidokumendid ja muu paberimajandus korrektne ning kauba liikumine sujuv. „Kui mu töös on vigu, siis laev väljuda ei saa,“ võtab ta muigega kokku oma vastutusrikka töö põhiülesande, kuid lisab, et kõige suurem katsumus on siiski prantsuse keel, milles ta võtab lisatunde.

Ka Ibrahim on töötanud CMA CGM et-

tevõttes viis aastat. Ta on pärit Egiptusest ning Eestisse jõudis perekondlikel põhjustel. Ta tunnistab, et tööle asumine oli tema jaoks keeruline mitmel põhjusel – tema haridus oli seotud hoopis turismindusega ning teiseks oli ta alles Eestisse kolinud ja harjus siinse ühiskonnaga. „Mind aitas see, et CMA CGM on rahvusvaheline ettevõtte – Eesti kontoris on tööl 42 rahvust. Lisaks on meil väga toetav keskkond ja sain õppida samm-sammult,“ ütleb ta.

Ibrahim on aastate jooksul liikunud erinevate osakondade vahel, praegu on ta meeskonnajuht. Tema tiimi ülesanne on



Ibrahim koolitusel ettekannet tegemas

saada klientidelt kätte dokumendid selle kohta, mis kaup peaks laevale minema, ning seejärel organiseerida see info samade töötajateni, et õige kaup ikka peale saaks.

„Ma ei teadnud tööle asudes sellest valdkonnast palju, kuid mõistsin kiiresti, kui suure valdkonnaga on tegemist – meil on siin võimalusi arenguks ja erinevaid tööülesandeid,“ kirjeldab Ibrahim ettevõtte olemust ja lisab, et enesekindluse selles ettevõttes kasvada ja pingutada andis väga hea ja julgustav tagasiside oma otsestelt juhtidelt.

VÕIMALUS TÖÖTADA ERINEVATES RIIKIDES

Kuna CMA CGM on väga suur rahvusvaheline ettevõtte, on võimalus töötada ka mõnes teises riigis – seda nii mõne kuu kaupa kui ka tähtajatult. Liisa näiteks alustas Eestis, seejärel suundus Prantsusmaale. Ibrahim oli mõne kuu Hollandis tööl, kuid nüüd jälle Eestis.

Iga tiim on multikultuurne. Liisa ja Ibrahim jaoks on rahvusvahelises kindlasti ettevõtte suurim väärtus: „Me oleme kohanud nii palju intellektuaalseid ja huvitavaid inimesi, õppinud tundma erinevaid kultuure ja seeläbi palju arenenud,“ tunnistavad nad.

Küsimusele, mis neile oma tööandja puhul veel meeldib, vastavad nad sarnaselt: „Meil on võimalus töötada ka kodukontoris, lisaks boonused, tervisekindlustus, sporditoetus jms,“ ütlevad nad, kuid lisavad, et

hea töökeskkonna alus on toredad kolleegid ning need on neil absoluutselt olemas.

KUI KOGEMUS EI LOE, MIS SIIS LOEB?

CMA CGM ettevõtte ei palka ainult neid, kel on suur töökogemus või erialased teadmised. Eesti kontori personalijuht Elis Erm ütleb, et nad sisuliselt koolitavad nullist spetsialistiks ja sealt omakorda aitavad astuda järgmist sammu karjääriredelil. „Meil on professionaalne koolitusmeeskond ning lai sisekoolitajate võrgustik. Meie 25 sisekoolitajat tegutsevad erinevates tiimides. Õpetame selgeks nii tööülesanded kui toetame töötajaid isiklikus arengus, olgu selleks eneseregulatsiooni oskused, eri tasemete juhtimiskoolitused, sisekoo-

litaja kompetentsid vms. Sisekoolitajate väljaõppe programmi üle oleme eriti uhked – lisaks koolitaja oskustele ja teadmistele saab programmi lõpetanu ametliku tunnistuse ja 2,5 ainepunkti. See tähendab, et programm vastab riiklikele standarditele ja ainepunkte saab sobivusel kasutada ka ülikooliõpingutes. Lisaks kohapeal välja töötatud kursustele anname igaühele ligipääsu õppeplatvormidele, kus saab iseseisvalt uusi teadmisi omandada,“ julgustab ta noori nende ettevõttesse kandideerima.

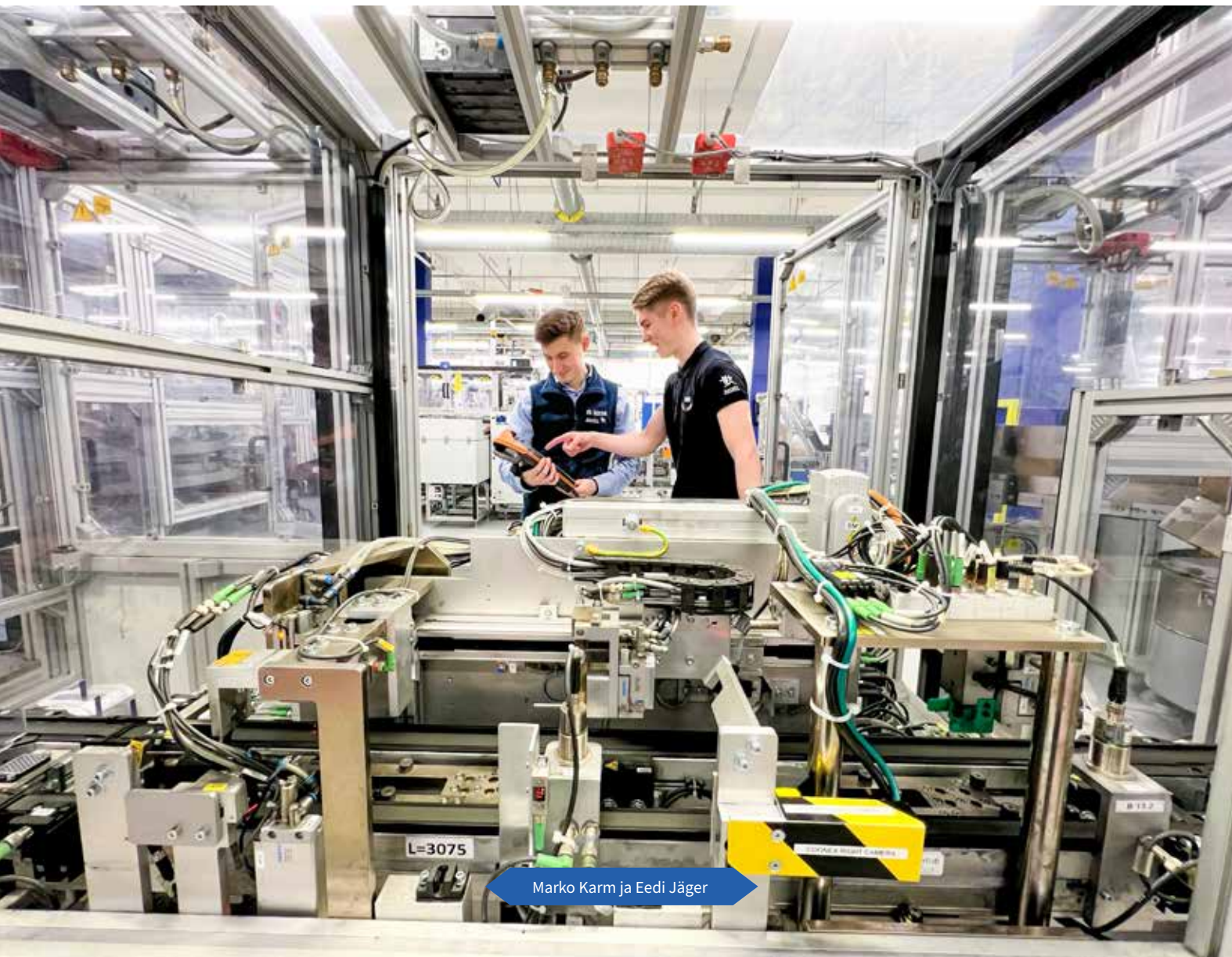
Mida siis tööintervjuul hinnatakse, kui töökogemus oluline pole? Erm ütleb, et nad vaatavad inimese valmisolekut valdkonnas töötada, tema õpivõimet ja muidugi keeleoskust – neid nad ise õpetada ei saa. „Muidugi on oluline ka see, et oleks huvi töötada rahvusvahelises keskkonnas. Hakkaja tüüp saab meie juures kindlasti hakkama. Kusjuures me oleme sellega arvestanud, et katseaja vältel ei pruugi kõiki teadmisi omandada, aga kui mingi tase on saavutatud, saab sealt juba kiirelt edasi liikuda,“ kirjeldab ta neile tööle saamise põhimõtteid.

NÕUANNE NOORTELE

Liisa ja Ibrahim annavad noortele soovitusi: „Kui sa ei tea, millist karjääri sa endale tahad, siis lihtsalt proovi erinevaid asju.“ Nad lisavad, et kindlasti võiks midagi õppida, isegi kui sa selles vallas tööle ei asu. „Ära muretse tuleviku pärast – happy mind set aitab sind alati,“ ütlevad nad ja julgustavad, et kui sulle meeldib rahvusvahelises, tahaksid proovida tööd erinevates riikides, siis CMA CGM on selleks hea võimalus. ■



Liisa



Marko Karm ja Eedi Jäger

Eesti tootmisettevõttes Norma saavad noored insenerid teha maailma tipptasemel tööd

Autor: Gerli Ramler

Pika ajalooga AS Norma on eelkõige tuntud selle poolest, et toodab ohutusseadmeid peaaegu kõigile autodele üle maailma, valmistades aastas enam kui 50 miljonit turvavöö luku keelt. Allhanke asemel arendatakse täna aga üha enam omatooteid ning selleks vajatakse kollektiivi uusi tegusaid ning avatud mõtlemisega insenere.

Eedi Jäger on töötanud Normas 2,5 aastat, praktikale kutsus teda tuttav. „Pärast praktikat sai minust koostamisosakonna protsessiinsener ning täna olen protsessiinseneride juht ja projekti juht. Töö on väga mitmekülgne, mul pole selle aja jooksul kordagi igav hakanud. Mugavustsooni siin tekkida ei saa ning tühje tunde ei tehta – alati on mõni uus ülesanne vastu vaatamas,“ kiidab ta. „Keegi ei taha teha mõttetut tööd ega niisama päeva õhtusse saata ning selles suhtes on Normas kõik hästi. Arenemisruumi on palju ning iga päev õpin midagi uut.“

Eriti meeldib Eedile, et praktikandid kaasatakse kohe nii-öelda pärisprojekti. „Alguses pelgasin, et äkki praktikandist tehakse lihtsalt abitööline, aga õnneks on Normas eesmärk kaasata kõik tublid inimesed oma ridadesse ning neisse panustatakse kohe algusest peale palju. Väga vinge oli tudengi- na olla tööl rahvusvahelises ettevõttes, mis arendab tootmisprotsesse ja inseneritehnika tooteid klientidele üle maailma! Insener ei ole enam ammu see inimene, kes istub pliiatsi ja paberiga laua taga või arvutis, inseneri ülesanne on ka ise tehases käed külge panna ning masinaid seadistada.“

Hetkel õpib Eedi magistriõppes ning kiidab, et tööandja hindab kõrgelt oma töötajate arenemissoovi. Tema õppimist toetatakse igati ning mõistetakse, et kokkuvõttes on sellest ju kasu ka tööandjale.

PRAKTIKAKOHA AITAS SAADA VÕTI TULEVIKKU MESS

Norma tehnoloogiajuhi Marko Karmi karjäär sai alguse viis aastat tagasi toimunud Võti Tulevikku messiga. „Eialgu kahtlesin veidi Normaga liitumises, kuna töö tundus keerukas ja igav. Töövestlusel näidati mulle plastivalu ja koostamisprotsesse. Pärast täisautomaatsete koosteliinide nägemist olin müüdud. Tundsin, et see on just see koht, kus tahaksin töötada. Hindan kõrgelt oma juhendajat, kes leidis alati aega selgitada, andis mulle sisulise väärtusega projekte teha ning toetas igakülgset. Praktikale sain koostamise protsessiinsenerina, tänaseks olen aga tehnoloogiajuht, tege- len uute projektide lansseerimistevõtte ning seeriatootmise muudatuste ohjega. Normas inimeste ambitsioonidele kätt ette ei panda. Meie ettevõttes on võimalik väga palju liikuda – töötada erinevates osakondades ja erinevatel ametikohtadel, tutvuda

nii ettevõtte põnevate erialade kui ka meie ülimalt toreda kollektiiviga. Stantsimine, karastamine, galvanika, plastivalu ja koostamine. Lisaks sellele erinevad funktsioonid, nagu kvaliteet, tööriistavabrik, tootmine, katsetamine jne. Äärmiselt mitmekülgne ja põnev.“

Suure plussina toob ta välja selle, et Norma kuulub suurde rahvusvahelisse Autolivi kontserni ning projektide raames saavad insenerid teiste riikide tehaseid külastada. „Autolivi tehased on üle maailma kõigis regioonides. Oleme Eediga käinud nii Poola, Rumeenia kui ka Saksamaa tehastes, lisaks olin Soomes uut liini vastu võtmas ja Eedi käis Türgi tehasega tutvumas,“ räägib Marko. „Astume ettevõttes iga päev samme, et muuta masinad targemaks, liita need ühte võrku, saada rohkem infot protsesside kohta. Ühesõnaga – digitaliseerimine, automatiseerimine ja IoT on tänases tööstuses A ja O.“

Kui töökohta ja ülesanded vähegi võimaldavad, pakutakse Normas võimalust teha paindlikku tööd. Marko ja Eedi sõnul on see eriti oluline just neile, kes töö kõrvalt õpivad, ning samamoodi on väga mugav teinekord pereinimestel kodukontorist asju teha. Veel peetakse Normas väga tähtsaks tööohutust: kui töötada ettevõttes, mille tooted päästavad elusid, ei saa ettevõtte ka ise oma inimesi ohtu panna. Üks põnev ja oluline osa tööst on Kesk-Euroopa tööstusmesside külastamine.

ENAMAT KUI TÖÖ

Norma aktiivset ja toredat kollektiivi seob aga palju rohkem kui vaid töötegemine. Näiteks on ettevõtte oma spordiklubi, mille üks eestvedajatest on Marko. Koos käiakse regulaarselt nii tali- kui ka suvespartakiaadil, Tallinna ja Tartu maratonidel ja teistel rahvaspordivõistlustel. Samuti tehakse koos näiteks võrkpallitreene, käiakse suusatamas ja jooksmas. Normas toimetas aktiivne spordiklubi, kelle ülesanne ongi inimesi liikuma julgustada.

Eedi sõnul toimub peale sporditegemise ja koolituste ka muud – on suvapäevad ja verivorsti söömine jõulude ajal ja muud tähtpäevade tähistamised. Samuti käiakse oma meeskonnaga 3–4 korda aastas osaliselt tööandja toel tiimiüritusi tegemas.

Mida soovitavad aga kunagised praktikandid tänastele praktikantidele? Eedi sõnul tasub vaadata ringi avatud silmade-

Ligi 1000 töötajaga Norma tootmine ja kontor asuvad Tallinnas Laki tänaval. Kuna aga ettevõtte kuulub ülemaailmsesse autoohutussüsteemide tootvasse kontserni Autolivi, on innukamatel ja ambitsioonikamatel töötajatel võimalus grupisiseselt liikuda, mujal riigis end spetsialistina teostada ning globaalsel tasemel tööd teha. Norma pakub võimalusi väga laialdskalaal alates liinitööst kuni rahvusvaheliste tippspetsialistideni, mille vahele jäävad infotehnoloogia, logistika, digitaliseerimine ja inseneeria – kõik, millega üks modernne tootmisettevõtte tegeleb. Paindlikkust lisab see, et mõnes lõigus käib ettevõttes töö kolmes vahetuses: hommikuses, õhtuses ja öises.



Marko Karm ja Eedi Jäger

ga ning kandideerida kindlasti mitmesse kohta. „Sa ei tea ju kandideerides, mis kuskil täpselt ees ootab. Võib-olla koht, mis alguses tundub tundmatu ja isegi keerukas, osutub lähedaks ja põnevaks?“

Marko lisab, et tema jaoks oleks väga oluline uue töökohta puhul näha, mida ja kuidas tehakse. „Kindlasti ei piisa ainult vestlusest personaliosakonnaga, vaid ikka tuleks võimalusel ka teiste töötajatega rääkida. Kõige parem oleks, kui praktika- huvilist või uut potentsiaalset töötajat tutvustatakse tema uue osakonna inimestega. Siis on näha, kus midagi toimub ning kas nendega võiks tekkida klapp. Rumlaid küsimusi pole olemas – küsi alati kohe kõike, mis huvi pakub. Ja kandideerige julgelt Normasse, otsime mõlemad Eediga oma tiimi praktikante! ■

Uudishimu ja soov areneda toovad kiire edu



KAIDO SUUREKIVI
juhtimiskeskuse juht



KASPER VALLISTE
võrguinsener



NATALIIA ROSENBERG
juhtimiskeskuse spetsialist

Kahe aastaga praktikandist juhtimiskeskuse juhiks

Kaido Suurekivi töötab Advenis juhtimiskeskuse juhina. Tema värvikasse tööalasesse ajalukku mahuvad nii džuudotreeneri ametikoht kui ka raamatumüüja kogemus Ameerikas. TalTechis õppis Kaido soojusenergeetikat ja jõudis ülikooli käigus Advenisse praktikale.

Praktikal sai Kaido lähemalt tuttavaks nii kütteseadmete kui ka võrgu ehitus- ja hooldustöödega ning jätkas seejärel koostööd Adveniga juba töötajana, asudes võrguosakonna hooldustehniku ametikohale. Mõne aja möödudes tekkis Kaidol võimalus ellu viia Advenis ambitsioonikas projekt – keske juhtimiskeskuse loomine. Juhtimiskeskuse käivitudes jätkas Kaido juba selle juhi rollis. Üheks oluliseks ülesandeks peab Kaido hea meeskonna kokkupanemist ja hoidmist. „Siinsel töötajal on vaja palju eelteadmisi, samal ajal kui soojusenergeetikuid on vähe ning neile tehakse sageli tööpakumisi. Meie pakume kindlat ja stabiilset tööd ning oleme paindlikud graafikute koostamisel,“ räägib Kaido tööst Adveni juhtimiskeskuses, mida peab üksusena väga heaks kohaks noorele, kes soovib valdkonda siseneda.

Teda isiklikult motiveerib Advenis võimalus väga palju õppida ja arened. „Pakume klientidele *tailor-made* lahendusi, selle käigus tekib palju põnevaid ülesandeid ja eneseareng on tohutu. Meeldib see, et Advenis on vabadus ideid ellu viia ja uusi asju arendada,“ räägib Kaido.

Tõsine valdkond, kus töötavad lõbusad inimesed

Kasper Valliste tädi oli loodusõpetuse õpetaja, kelle kodust võis leida palju raamatuid. Keemia- ja füüsikaõpikuid sirvides tekkis Kasparis huvi reaalainete vastu, mis edasi kulges Tallinna Tehnikaülikooli soojusenergeetika erialale astumisega.

Teisel kursusel tuli Kasper Advenisse praktikale, mille eduka läbimise järel sai ta ettevõttes töökoha. Võrguinseneri ametikohal töötades jätkas ta ka õpinguid, suundudes pärast bakalaureusekraadi omandamist ka magistrirõppesse. „Töö ja õpingute ühildamine on alati paras katsumus. Seetõttu on väga hea, et Adven väärtustab õppimist, pakkudes paindlikku tööaega ja olles suhtumises igati toetav,“ märgib Kasper.

Võrguinseneri töö kulgeb suures osas arvuti taga. Kasper koostab kaugkütteliitumiste pakkumisi ja töötab välja liitumistingimusi, paneb kokku lähteülesandeid partneritele. Vahel on vaja teha ehituse projekt, mõnikord osaleda ka ehituse projektijuhtimises. Kasperi sõnul on aga rutinist asi kaugel. Ta märgib, et Advenis on hea seltskond, toredad ühisüritused ja mõnus töökeskkond – ilus ja moodne kontor, uued töövahendid ja tehnoloogia. Kasper lisab naljatamisi, et Adveni tegevusvaldkond on küll tõsine – elutähtsa teenuse tagamine – kuid selle eest hoolitsevad lõbusad ja huumorit mõistvad inimesed.

Advenis saab ka kriise rahulikult lahendada

Nataliia Rosenbergi huvitasid reaalained juba keskkoolis, kus ta käis matemaatika kallakuga klassis. Soojusinseneriks õppima läks neiu seetõttu, et neid on alati vaja.

Paralleelselt tehnikaülikoolis käimisega töötas Nataliia Venemaal Lipetskis hiigelsuures NLMK metallitehases. 2019. aastal kolis neiu abikaasaga Eestisse ja kandideeris tööle Advenisse. Tookord ei õnnestunud töölesaamine vähesee keeleoskuse tõttu. Sõdikas neiu jätkas aga keeleõpinguid ja kui ta 2021. aastal uuesti Advenisse vestlusele kutsuti, saigi ta juhtimiskeskusesse tööle.

Nataliia sõnul on juhtimiskeskuse opeeraatoril iga tööpäev erinev ja rutinivaba. „Päeva esimene pool on üldiselt kiire, pärast seda on mõnevõrra rahulikum ja tuleb jälgida eelkõige alarme,“ räägib Nataliia.

Ta lükkab ümber müüdi, nagu oleksid eestlased aeglased. Nataliia sõnul on eestlaste temperament rahulikum ning seetõttu on protsessid paigas ja lihtsam töötada. „Siinset töökeskkonda iseloomustab sõna rahu. Igaüks teeb seda, mida ta kõige paremini oskab, ja siin töötavad targad ja abivalmis inimesed,“ ütleb Nataliia. Ta lisab, et leiab motivatsiooni ka selles, et saab lahendada probleeme. „Isegi kui on kriisiolukord, tunnen end siin rahulikult, sest tean ja saan aru, mida on vaja teha.“

Miks Adven?

Pikaajaline vaade

Kujundame üheskoos jätkusuutlike ja konkurentsivõimeliste lahenduste abil paremat homset.

Võimalus mõjutada

Head ideed saavad siin tähelepanu ja igaüks saab asju muuta.

Jätkusuutlikkus ennekõike

Jätkusuutlikkus on juhtimõte, mis meid käivitab – nii lahendustes klientidele kui ka oma inimeste ja äri juhtimises.

Väärtustame mitmekesisust

Adven toob kokku erinevad inimesed, et lahenduste pakkumisel kaasata erinevaid vaatenurki. Oled väärtuslik just sellena, kes oled.

Koostöös parimad tulemused

Aidates kaasa meie klientide ja ettevõtte kasvule, omandad uusi teadmisi ja oskusi.

Suurepärane meeskonnatöö

Advenis saad töötada parimates meeskondades ja parimate inimestega.



**Tule meile tööle või
praktikale**

Vaata lähemalt: adven.ee/karjaar

Lisaks tähendusega tööle ja suurepärastele kolleegidele ootavad töötajat ka lisaboonused – ühisüritused, tervise ja spordikompensatsioon ning lisapuhkus. Olulisel kohal on ka tublide tegude märkamine ja tunnustamine kuu ja aasta tegijate tänamise ja premeerimisega.

Adven on energeetikaettevõtte, kes tegutseb eelkõige kaugkütte, tööstuslike energialahenduste ja geotermia alal. Ettevõtte pakub teenuseid ja energialahendusi Eestis, Soomes, Rootsis, Lätis ja Norras ning Hollandis. Adveni strateegia keskmes on jätkusuutlikkus – see tähendab lahendusi, mis muudavad energia, vee ja materjalide kasutamise tõhusamaks.



IVI ALUOJA,
Adveni personalijuht

Särasilmsed tegusad noored on Advenis kiiresti edu saavutanud

Adveni personalijuht Ivi Aluojast

õhkub tasakaalukust, hoolivust ja asjalikkust. „Oleme Advenis tudengitega teinud koostööd juba pikka aega ja nii mõnigi koostöö areneb edasi töösuheteks, kui eesmärgid ja väärtused klappivad,“ märgib Ivi. Tema sõnul annab soojusenergeetika hariduse edukaks töötamiseks Adveni insenertehnilistel ametikohtadel – näiteks insenerina, tootmisjuhina, võrgu- või automaatikajuhina, juhtimiskeskuse töötajana. Samas tuleb see vägagi kasuks ka müügiinimeste, tehniliste arendajate või projektijuhtide ametikohtadel.

Pikaaegne personalijuht toob välja, et noored väärtustavad keskkonnahoidu ja jätkusuutlikkusele suunatud tegevusi, samuti professionaalset arengut. „Meie juures tutvumisvisiidil käinud tudengid toovad sageli välja tunnet, et siin saab olla osa millestki suuremast, teha tõeliselt tähendusega tööd,“ ütleb ta. Tema sõnul on noorte jaoks sageli atraktiivne ettevõtte rahvusvaheline haare, mida nii Balti- kui ka Põhjamaades tegutsev Adven pakub.

„Väärtustame palju ka üksteiselt õppimist,“ räägib Ivi ja toob

selle näiteks grupiüleselt käivitatud Adveni Akadeemia ja kohaliku initsiatiivina Inseneride Akadeemia, mille käigus jagatakse teadmisi insenerilt insenerile. „Noored arenevad siin kiirelt ja on paari aastaga kasvanud näiteks praktikandist juhiks või inseneriks. Usun, et head sooritust soodustab meie suur tugi noortele kolleegidele ja mõnus meeskonnavaim,“ lisab ta. Ivi sõnul on Advenil palju pakkuda noortele, kes hindavad tähenduslikku ja jätkusuutlikumasse maailma panustavat tööd, head juhtimist ja arengukeskkonda. ■

Utilitas kaasab noored taastuvenergeetika arendamisse



KIUR KALME
kaugjahutuse projektijuht
Energiatehnoloogia ja soojusenergeetika magister



GRETE-MARIE KAJANDI
võrguinsener
Keskkonna-, energia- ja keemiatehnoloogia bakalaureus, käsil energiatehnoloogia ja soojusenergeetika magister



EERIK REINSOO
maismaatuuleparkide arendusjuht
Tallinna Tehnikakõrgkool – tehnomaterjalid ja turundus (rakenduskõrgharidusõpe)
Tallinna Tehnikaülikool – elektroenergeetika (magistriõpe)



KAROL MEERJA
liitumiste projektijuht
Energiatehnoloogia ja soojusenergeetika magister

Kuidas jõudsid tööle Utilitasse? Kirjelda oma teekonda.

Kiur: Otsustasin magistrikraadi omandama asuda 3. aasta tudengina ning hoidsin silma peal potentsiaalsete soojusenergeetika ettevõtete praktika kuulutustel. Sattusin Utilitase kodulehele, kirjutasin personali juhtile ning mulle pakuti kaugjahutuse osakonnas praktika kohta, mis osutus tohutult vaheldusrikkaks kogemuseks väga kiiresti arenevas ettevõttes. Pärast praktikat avaldasin soovi töötada kaugjahutuse valdkonnas ja edasine on juba ajalugu.

Grete-Marie: Esimene kontakt Utilitasega oli kandideerides praktikakohale, misjärel jõudsin Mustamäe koostootmisjaama võrgu vanemmeistri juurde praktikale. Seejärel pälvisin Utilitase arengufondi stipendiumi ning mõne aja möödudes sain kutse töövõistlusele režiimiinseneri ametikohale.

Eerik: Olin pikalt töötanud ettevõttes ABB/Hitachi Energy kes- ja kõrgpinge seadmete müügiinseneri ja projektijuhina ning

soov ennast arendada viis Tallinna Tehnikaülikooli õppima elektroenergeetikat. Õpingute käigus tundsin, et üha rohkem pakub mulle huvi elektrituulikutega seotud temaatika. Oli hetki, kus mõtisklesin endamisi, et võiksin tegeleda tuulepargi arendamisega ja lausa omada isiklikku tuuleparki. Mõni aeg peale ülikooli lõpetamist otsustasin, et olen uuteks väljakutseteks valmis ja sattusin juhuslikult LinkedIn-i keskkonnas Utilitas Windi töökuulutusele. Pikka mõtlemist polnud, saatsin CV, käisin vestlusel ja osutusin valituks.

Karol: Esimene tööalane kokkupuude oli bakalaureuseõppe praktika sooritamine Utilitases. Pärast praktikat keskendusin magistriõpingutele ning töötasin paar aastat projekteerijana. Utilitasse asusin tööle 2022. aasta jaanuaris.

Mis sind Utilitases hoiab? Mida väärtustad?

Kiur: Mind hoiavad Utilitases väga põnevad väljakutsed: alates üle Tallinna kulgeva

kaugjahutuse trassi planeerimisest, kaugjahutusjaamade ehituse korraldamisest kuni andmehõive struktuuride loomise, turundusmaterjalide, kliendiläbirääkimiste ja finantsanalüüsideni välja. Rohkem vaheldusrikkast tööd on raske leida. Lisaks on Utilitases väga toetav ja sõbralik kollektiiv, võimalus olla osa energiakriisi lahendamisest ning ametile väärliline töötasu.

Grete-Marie: Mind hoiab Utilitases meeldiv kollektiiv, toetav tiim ning rutiini puudumine – iga päev toob uusi küsimusi ja lahendusi!

Eerik: Energeetika on elutähtis tööstussektor ja võimalus teha suuri asju selles valdkonnas on see, mis mind siia tõi ning mis mind siin ka pikemalt hoiab. Utilitas Windi puhul meeldib mulle professionaalsus ja reaalne soov neid suuri asju ellu viia.

Karol: Väärtustan, et Utilitas töötab süsinikneutraalsuse eesmärgi nimel ning plaanib seda saavutada hiljemalt aastaks



Kiur, Grete-Marie ja Karol alustasid karjääriteed Utilitases praktikaga.

2030. Naudin, et minu väärtused ühtivad ettevõtte omadega, seega olen enda töös motiveeritud.

Räägi oma ägedamatest tööülesannetest.

Kiur: Üks kõige põnevamaid tööülesandeid, mida poleks suutnud ettegi aimata, on kaugjahutuse andmehõive struktuuri tekitamine koostöös IT-osakonnaga. Minu ülesanne on kogu visiooni loomine, olles samal ajal töö tellija, kontrollija ning osaliselt ka teostaja. Väga suur rõhk on koostööl ning selgitamisel, kuidas midagi töötab, mis on võimalik olemasolevate süsteemidega, mida on vaja juurde arendada. Väga palju on konstruktiivseid töökoosolekuid skeemide ja andmebaasidega.

Grete-Marie: Üks ägedamaid on perspektiivsetesoojustorustike trasseeringu – torustiku kulgemisjoone ja vajaliku läbimõõdu – planeerimine.

Eerik: Nii ägedas töökohas ja ametikohal on kõik tööülesanded ägedad. Alustades valdadega suhtlemisest, et selgitada välja tuuleparkide jaoks sobilikud tingimused ja

alad ning jätkates suhtlemist maaomanikega, kelle kinnistutele planeeritakse elektrituulikuid. Suhtluse käigus areneb välja potentsiaalne tuulepark, millele järgneb detailsete lahenduste väljatöötamine.

Karol: Minu jaoks on põnevad tööülesanded need, mida täites saab palju suhelda ning teha koostööd erinevate osapoolte vahel. Enda töös saan kasutada nii ülikoolis omandatud teadmisi kui ka sel perioodil tekkinud tutvuseid.

Lase mõttel lennata — kuidas energeetika valdkond saab päästa maailma mõnest kriisist?

Kiur: Väga paljude innovaatiliste tehnoloogiate ja mõtete elluviimist hoiab tagasi energiakandjate suhteliselt kõrge hind. Ometi võivad need tehnoloogiad lahendada väga olulisi probleeme. Näiteks merevee muutmine joogiveeks või mikrokii-pide puudujäägi kõrvaldamiseks nende tootmine enneolematult suurtes tehastes. Kui suudaksime ühiskonnana utiliseerida maksimaalselt olemasolevaid vabalt kasutatavaid energiaallikaid, nagu tuul ja päike, koos baaskoormuse energia tootmise

allikatega – biomass, geotermaalenergia, hüdroenergia ja pumphüdro salvestus –, saaksime katsetada erinevaid ning kohati energiantensiivseid lahendusi kõiksugu kriiside lahendamiseks ilma, et see majanduslikult katastroofiline oleks.

Grete-Marie: Energeetika on oluline valdkond inimkonna elujõulisuses. Elektri-, soojuse- ja jahutusenergia nõudluse suurenedes on võtmesõna koostöö, mis võimaldab kogemuste ning innovatiivsete ideede jagamiseks tulla kokku ning astuda koos vastu nii-öelda ühisele vaenlasele.

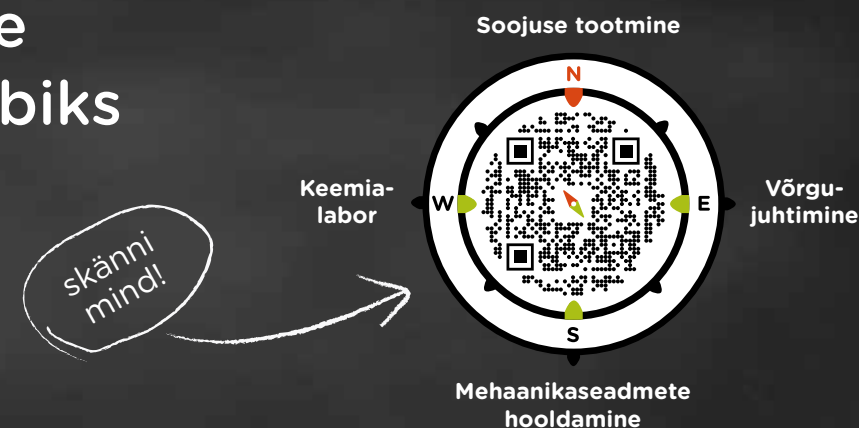
Eerik: Energeetika on jätkuvalt suurim kasvuhoooneefekti põhjustav tööstussektor, mille tulemusena toimub globaalne kliima soojenemine. Arvan, et see on täna kõige olulisem kriis, millega tuleb kiiremas korras tegeleda – kui see lõplikult realiseerub, pole ülejäänud kriisid enam mingit tähtsust. Tegemist on küll globaalse kriisiga, mille lahendamiseks ei piisa ainult muudatustest energeetikas, ent energeetika avaldab suurt mõju ka teistele valdkondadele. Üks viis selleks on vähendada fossiilkütuste kasutamist, näiteks elektrienergia tootmisel. Mida rohkem süsinikneutraalset elektrienergiat toodetakse, seda rohkem väheneb ka teiste elektrienergiat tarbivate tööstuste süsiniku jalajalg. Piisavalt suure mastaabiefekti saavutamisel muutuvad fossiilkütused ka majanduslikult mitteatraktiivseks, mis aitab kriisi veelgi kiiremini lahendada.

Karol: Energeetikavaldkonnas töötavad professionaalid suudavad luua uusi invertehnilisi lahendusi loodusressursside efektiivsemaks ja jätkusuutlikumaks kasutamiseks. ■

Testi, milline Utilitase praktikavaldkond sobiks Sulle enim!

utilitas.ee/praktikakompass

UTILITAS



Oled insener, keemik või opereerimisjuht? Ametikohtade valik Tallinna Vees on mitmekülgne

AS Tallinna Vesi on Eesti suurim vee-ettevõtja, kes pakub elutähtsat vee- ja kanalisatsiooniteenust ligikaudu **470 000** lõpptarbijale. Meie missioon on **luua puhta veega parem elu**. Töötajad on meie suurim vara, seetõttu loome keskkonna, milles teotahtelistel ja pühendunud töötajatel oleks võimalik saavutada suuri eesmärke!



RANDO TALVA opereerimise töödejuhataja

Tallinna Tehnikakõrgkoolis keskkonnatehnoloogiat ja -juhtimist õppinud Rando tuli

meile praktikale reoveepuhastusjaama opereerimismeeskonda. Pärast edukat praktikaperioodi pakkusime Randole protsessijuhi ametikohta. „Protsessijuht juhib reoveepuhastusjaama tööd arvuti kaudu. Töö oli väga huvitav ja iga päev oli erinev. Kunagi ei teadnud ette, mis võib reoveepuhastusprotsessiga juhtuda. Kooli kõrvalt sobis töö ideaalselt, sest töögraafik on vahetustega. Nägin, et **Tallinna Vees hinnatakse ja toetatakse töötajaid, kes soovivad ennast arendada**,” räägib Rando. Pärast mõnda aega protsessijuhi rollis töötamist pakkusime Randole järgmist, opereerimise töödejuhataja ametikohta. „Uued ülesanded mulle meeldivad, võtsin tööpakkumise rõõmuga vastu. Olen juba palju uut ja huvitavat juurde õppinud ja näen, et arenemisvõimalusi jagub. Lisaks sellele on töökaaslased sõbralikud ja abivalmid, meeskonnas on hea sünergia ning töö ei ole rutiinne.“



EGLE TRUUMAN veelabori juht

Egle on lõpetanud Tallinna Tehnikaülikoolis magistriõppe rakenduskeemia erialal ning tuli Tallinna Vette neli

ja pool aastat tagasi. „**Tallinna Vees pakuti huvitavat praktikaprogrammi**. Olen alati arvanud, et lisaks ülikoolis omandatavatele teadmistele on väga oluline ka teadmiste praktiline rakendamine,” sõnas Egle.

Täna töötab Egle veelabori juhina. „Tallinna Vees töötamise puhul meeldib mulle väga minu kollektiiv, kes on väga kokkuhoided ja sõbralik. Teine asi, mida ma hindan, on see, et minu praegune töö on vaheldusrikas – ükski päev pole teisega sarnane. Lisaks on minu jaoks väga tähtis, et **minu töö on oluline roll – kontrollime, et talinlasteni jõuaks puhas ja kvaliteetne joogivesi**,” ütleb ta.

Tallinna Vee pakutavate karjääri-
võimalustega tutvuge meie kodulehel
www.tallinnavesi.ee/karjaar/

Oleme ka sotsiaalmeedias:

Tallinna Vesi Tallinna_Vesi



MARTI VAKSMANN insener- teenistuse juht

„Tallinna Vee puhul paelus mind esmajoones nimi ja teadmine, et **te-**

gemist on Eesti suurima vee-ettevõttega, kuhu on koondunud ka inseneritehnilised teadmised ja kogemuste baas,” ütleb Marti.

Marti alustas karjääri Tallinna Vees tehnilise konsultandina, vaadates läbi projekte ning väljastades tehnilisi tingimusi. Seejärel on ta töötanud modelleerimise spetsialisti ja projektijuht-analüütikuna ning hetkel juhib inseneriteenistuse osakonda.

Üheks oma suurimaks tööalaseks inseneritehniliseks õnnestumiseks peab Marti reoveepuhastusjaama mehaanilise puhastusprotsessi rekonstrueerimise projekti. „Kuna olin igapäevaselt tegelenud valdavalt torustikuteemadega, siis oli üldehituse ja reoveepuhastuse tehnoloogilise protsessiga seotud suuremahulise ja olulise objektiga tegelemine arendav ning proovilepanev. Projekti meeskonna juhtimine ja toimiva lõpplahenduseni jõudmine nõudis suurt pingutust seda enam, et tegemist oli Eesti tingimustes uudse lahendusega,” on Marti uhke. ■



Ideaalne töökoht alustavale noorele – hulgaliselt põnevust ja arenemisvõimalusi

Scanfil on enam kui 45-aastase kogemusega elektroonikatootmise ettevõtte üheksa tehasega maailma eri paigus. Baltikumi ainus tehas asub Pärnus, pakkudes nõudlikele klientidele kompaktset teenust nii elektroonikas, mehaanikas, integreerimises, kaablitootmises kui ka prototüüpimises.



Autor: Daniela Kond,
Scanfil Pärnu personalijuht

TÖÖD JA VÕIMALUSI ON IGAÜHELE

Järjest rohkem karjääriredeli alguses olevaid noori leiab tee Scanfil OÜni. Scanfiliga liitumiseks on tööturul alustavatele noortele mitu võimalust, olgu selleks siis kas praktika, Scanfil stipendium või suisa päris esimene töökoht. Scanfil on ettevõtte, kus on hea oma karjääri alustada – tänu erinevatele paralleelselt toimivatele funktsioonidele on võimalik proovida mitut ametit ja leida enda jaoks sobivaim. Meie ametikohtade spekter on lai: sobiva positsiooni võib leida tootmises, laos, logistikas, tehnikaosakonnas, kontoris, inseneride tiimis või miks mitte ka personaliosakonnas. Igas valdkonnas on huvitavaid ameteid ja rolle, tule ja leia enda jaoks sobivaim!

HINDAME ISIKUPÄRA JA ARENGUSOOVI

Hindame igaühe isikupära ning soovi meie arengusse oma panus anda. Töös vajalike oskusi saab õppida kohapeal. Meie jaoks on oluline töötajate pidev areng, seetõttu toetame inimesi, kes töö kõrvalt oma praktilistele oskustele ülikoolis või kutsekoolides teoreetilisi teadmisi lisavad. Otsime

OOTAME OMA RIDADESSE

Meiega on liituma oodatud kõik teotahtelised inimesed. Rahvusvahelise ettevõtte tööavad meil kümne rahvuse esindajad. Ootame oma rõõmsameelse kollektiiviga liituma

- insenere,
- sisekoolitusspetsialiste,
- liinijuhte.

“ Igal aastal annab Scanfil koostöös Arengufondiga välja TalTechi stipendiume.

järjepidevalt uusi võimalusi ja lahendusi oma töötajate arendamiseks. Tunnustame ja tähistame oma töötajate saavutusi ning peame neid olulistel elusündmustel mees.

SCANFILI STIPENDIUM

Igal aastal annab Scanfil koostöös Arengufondiga välja TalTechi stipendiume. Tänu sellisele ettevõtmisele on meie juurde tee leidnud juba kolm noort ja tarmukat inseneri. Lisaks pakume alates 2021. aastast inseneridele ka praktikavõimalusi. See on hea täiendus juba juurdunud laotöö, elektroonikatoodete koostaja, kontoritöö või projektijuhtimise praktika võimalustele.

Kui sa ei leidnud loetelust hetkel sobivat vaba ametikohta, aga tekkis soov ja huvi areneda koos Scanfiliga ning liituda meie praktikantide või töötajatega, siis täida avaldus meie karjäärihel <https://careers.parnu.scanfil.com/#section-jobs>.

Meie juures on igaühel oluline roll kanda ja siin saad anda oma panuse maailmatasemel põnevate tehnoloogiate tootmises. ■

Rohepööre ja tööstuse elektrifitseerimine ei teostu sinuta. **Tule ja aita kaasa!**

Energiasalvestusmoodulit juhtiva trükkplaadi kvaliteedikontroll

Skeleton Technologies on 2009. aastal Tartust alguse saanud tehnoloogiaettevõtte, mis arendab keskkonnasäästlikke kõrgvõimsusega energiasalvesteid. Praguseks 300 töötajaga ettevõtte peakontor asub Tallinnas, tootmine aga Saksamaal. Lisaks Dresdeni tehasele avab Skeleton tuleval aastal maailma esimese täisautomatiseeritud superkondensaatorite tootmisliini Leipzgis.

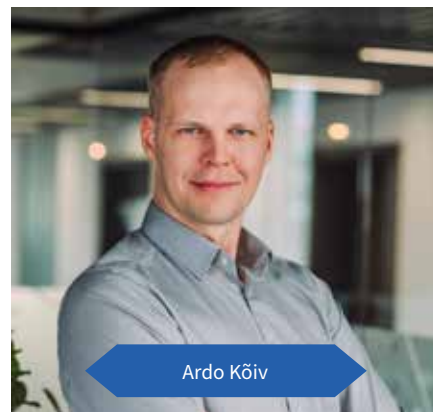
Autor: Kreet Stubender, kommunikatsioonijuht

INSENER NÄEB OMA TÖÖ TULEMUST

34-aastane mooduliarenduse osakonna juhataja Ardo Kõiv liitus Skeletoniga seitsme aasta eest, kui ettevõttes töötas mõnikümne inimest. Superkondensaatoreid toodeti tagasihoidlikus koguses Tallinna külje all Viimsis, kuid Euroopa Kosmoseagentuuri ja motosportis tegutsevate ettevõtete näol teenindati juba väga huvitavaid kliente. Tallinna Tehnikakõrgkooli masinaehituse eriala vilistlane ning Tallinna Tehnikaülikooli tootearenduse ja tootmistehnika magister alustas Skeletonis tootmisinsenerina. Siis oli tema ülesanne valmistada tehase taristu ette tootmismasinate saabumiseks ning veenduda, et uued seadmed püsivad oma ülesannete kõrgusel. Noormees jäi oma tegemistega silma ja kui ettevõttes vabanes mooduliarenduse üksuse juhi koht, pakuti talle ametikõrgendust.

Kui algselt oli Kõivu juhtida neli inseneri, siis nüüd vastutab ta tarkvara-, riistvara-, mehhaanika- ja süsteemiinseneria tiimide hea käekäigu eest. Kokku on seda üle 40 inimese. Kuigi valdavalt töötatakse Skeletoni Ülemiste linnakus asuvas peakontoris, on inseneride seas esindatud rohkem kui tosin rahvust ja töö käib inglise keeles. Mis on nii rahvusvahelise seltskonna Tallinnasse kokku meelitanud? Kõiv tunnistab, et inseneri jaoks on kõige tähtsam huvitav ja arendav töö. Sealjuures on inseneril võimalik kliendiga lähedalt kokku puutuda. Ta teab, millise probleemi ees klient seisab, ja suudab seetõttu potentsiaalsetele lahendustele paremini kaasa mõelda.

Kõivu sõnul on ambitsioonikatel inseneridel Skeletoni-suguses kiiresti arenevas ettevõttes huvitav töötada. „Meid on piisavalt palju, et saame luua energiasalvestuse mooduleid ja terviksisüsteeme erinevates



Ardo Kõiv

tegevusvaldkondades. Samas on meid veel nii vähe, et iga inseneri panus kliendi lahendusse on tõepoolest silmnähtav,” leiab Kõiv.

Energiasalvestite valdkond on maailmas kiirelt arenev, vajadus uuenduslike toodete järele aina kasvab ja inseneridel on veel

aastakümneid sel alal erakordselt palju ära teha. „Rohepööre ja tööstuse elektrifitseerimine ei teostu iseenesest. Näeme ju kõik, et investeeringud rohetehnoloogiasse üha suurenevad ja vajadus pädevate inimeste järele aina kasvab,” nendib Kõiv. Laiemale avalikkusele ei pruugi energiasalvestite valdkond veel palju öelda, kuid tegu on rohepöördeläbiviimiseks olulise tehnoloogiaga. Ilma selleta jääb taastuvenergiale üleminek toppama ja fossiilkütuse kasutamisele ei suudeta pakkuda võrdväärset alternatiivi.

SOOVITUS: VALMISTU TÖÖINTERVJUUKS

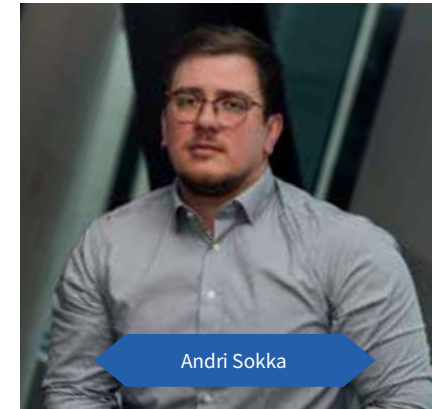
Skeleton värbab regulaarselt automaatika-, mehhaanika-, elektroonika- ja elektriinseneri. Samuti on ettevõttesse oodatud sardsüsteemide (*embedded software*) tarkvarainsenerid.

Ardo Kõiv soovib noortel inseneridel, kes on alles tööturule sisenemas, värbamisintervjuudeks valmistuda. „Tuleta meelde, milliste projektidega oled kas õpingute ajal või nende kõrvalt tegelenud. Ole valmis ise välja tooma praktilisi näiteid, mille kallal oled vaeva näinud, tutvustama projekti ja oma rolli. Sealjuures on oluline välja tuua, milline oli mõttekäik lahenduse leidmiseks. Nii mõnigi tulemus võib tunduda esmapilgul küllaltki lihtne, aga tee selleni sugugi mitte,” loetleb ta.

NOORELE ANTAKSE VÕIMALUS

27-aastane arenduse projektijuht Andri Sokka alustas Skeletonis kahe aasta eest praktikandina. Seni oli Tartu Ülikooli keemia instituudi vilistlane seotud akadeemilise maailmaga – tegi teadustööd koduülikooli kolloid- ja keskkonnakeemia õppetooli elektrokatalüüsi laboris ning andis bakalaureuse tudengitele orgaanilise keemia praktikume. Laboris tegeles Sokka uudsete materjalidega, mille eesmärk oli kütuseelementidest välja vahetada kallis platinakatalüsaator. Ent mida aeg edasi, seda enam tõmbas noormeest ettevõtlusesse, et minna oma töös praktilisemaks.

„2020. aasta jõulude paiku jäi mulle silma Skeletoni praktika kuulutus. Kütuseelementide ja superkondensaatoril on palju ühist, seega ei tundunud see uurimisvaldkonna mõistes suure hüppena. Praktika kestis neli kuud ja oli tasustatud. Olnuks rumal jätta selline võimalus kasutamata,”



Andri Sokka

meenutab Sokka.

Eialgu sai noormehe ülesandeks andmeanalüüs superkondensaatorite arendustiimis, kuid juba kahe kuu möödudes anti talle võimalus viia praktika teine pool läbi Saksamaal, ettevõtte Dresdeni tehases asuvas uurimislaboris. Seal tehti Sokkale pakumine asuda Skeletonis tööle superakude arendustiimi laboritehnikuna. Kokku veetis ta Saksimaal liidumaa kaheksa kuud, töustes laboritehnikust arenduse projektijuhiks.

Nüüd aitab Tartu Ülikooli vilistlane tuua superakud masstootmisesse. Tegu on superkondensaatori ja aku tehnoloogiaid ühendava murrangulise energiasalvestiga, mis on pälvinud suurt rahvusvahelist tähelepanu. Mullu oktoobris teatas ettevõtte oma superaku esimesest suurest kliendist: energiagigant Shell hakkab neid kasutama seni fossiilkütusel liikuvate majasuuruste kaevandusveokite elektrifitseerimiseks, et säästa energiat ja vähendada CO₂ emissiooni.

Sokka hindab kõrgelt võimalust teha koostööd oma valdkonna maailma juhtivate teadlaste ja inseneridega. Nende hulka kuuluvad ka mullu Euroopa aasta leiutaja auhinna pälvinud Skeletoni teadlased ning Tartu Ülikooli kaasvilistlased Jaan Leis, Mati Arulepp ja Anti Perkson. Kolmik pälvis kõrge tunnustuse kumeraks grafeeniks nimetatava materjali optimeerimise eest, tänu millele saab suurendada superkondensaatorite võimekust.

„Mina pole mõistagi erapooletu, aga minu meelest on Skeleton Eestis ainulaadne kasvulava noortele keemikutele, füüsikutele ja materjaliteadlastele, kes on ambitsioonikad, täis töötahet ja tahavad maailmale pakkuda midagi innovaatilist.“

Skeletonis on toetav töökeskkond, kus

kõigil on võimalus sõna sekka öelda. Staaus või staaž ei mängi siin rolli, väärt ettepanekuid võetakse kuulda sõltumata sellest, kas need pärinevad osakonnajuhilt või praktikandilt.

„Kui mõelda karjääri planeerimise peale, siis tajun, et Skeletonis on võimalikud mõlemad suunad: saan end arendada kas juhiks või oma eriala parimaks spetsialistiks. Vähetähtis pole ka patriootlik pool ja see, et saan Eesti tehnoloogia iduettevõtte edule kaasa aidata.“

SOOVITUS: ALUSTA PRAKTIKANDINA

Värskest koolipingist tulnuna on staažikate erialakaaslaste ees värbamiskonkursse keeruline võita. Lisaks ei pruugi huvipakkuvast ettevõtte olla parasjagu avatud ametikohti, mis silma särema panevad. Andri Sokka soovib n-ö jala ukse vahele saamiseks kaaluda ka teisi võimalusi, näiteks siseneda ettevõttesse praktikandina. Ühelt poolt ei ole konkurents praktikale nii tihe, teisalt on see ka noore enda jaoks väga hea võimalus ettevõtet ja erinevaid ametikohti tundma õppida ilma end liigselt sidumata.

„Skeletonisse on nutikad ja teotahelised noored alati teretulnud. Omalt poolt lubame, et meil on innustavad ja toetavad kolleegid, katsumusi täis arendusprojektid, tipptasemel töökeskkond ja korralik praktikatasu. Seni on meil läinud väga hästi, sest enamik praktikante on saanud Skeletoni tööle ja on karjäärireidel ka edukalt edasi liikunud,” meenutab arenduse projektijuht. ■



Loe lähemalt Skeletonis töötamise ja vabade ametikohtade kohta www.skeletontech.com/careers.

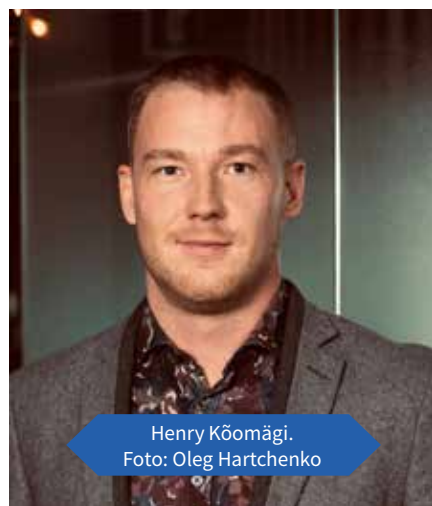
Praktikahuvilistele võib leida võimalusi nii finants-, projektijuhtimise, tarneahela ja inseneritehnoloogiasse tiimidesse Eestis kui ka laboris Saksamaal. Tõsisest huvist tasub märku anda, kirjutades aadressile talentacquisition@skeletontech.com.

Nordecon AS-i insenerehituse objektijuht: ehituses on selgelt liiga vähe naisi!

Autor: Gerli Ramler

Tapa kaitsevälinnaku ehitus. Foto: Valle Vahesaar

Ehituse peatöövõtule ja projektijuhtimisele keskenduv Nordecon AS on üks Eesti suuremaid ehitusettevõtteid. Insenerehituse objektijuht Henry Kõomägi kiidab tööandja pakutavaid põnevaid ülesandeid ja arenguvõimalusi ning innustab ka naisi rohkem ehitusvaldkonnas kaasa rääkima.



Henry Kõomägi.
Foto: Oleg Hartchenko

Henry Kõomägi töötab ettevõttes juba seitse aastat. „Ehitust sattusin õppima tänu sõpradele – läksin pärast gümnaasiumi ajateenistusse ning sealt tulles sõbrad rääkisid, kui põneva erialaga on tegemist. Õppisin neli aastat Tallinna Tehnikakõrgkoolis ehitust ning hiljem läbisin TalTechis ka magistriõppe. Kooliaeg läks kiirelt, sest ehitust kogunevad õppima sarnase mõtteviisiga inimesed ja see tekitab ühtse kambavaimu. Lisaks on Eesti ehitussektor piisavalt väike, nii et jääd seda seltskonda tundma kogu eluks, kuna töö aitab kontakte hoida.“

Juba teisel kursusel sai Henry Nordeconis praktikakoha tööjuhina, enne seda oli

aasta ühes pisemas ehitusettevõttes. Aga miks just Nordecon? „Minu jaoks on oluline, et siin on suurepärased arenguvõimalused. Ma arvan, et hea baasi annab see, kui areng on orgaaniline ehk liigud madalamalt positsioonilt loogiliste sammudena järgmise vastutusrikkama rollini. Nordecon on peatöövõtja, mis tähendab, et piltlikult on meie ülesanne inseneri teadmisi kasutades ehitusprotsessi pusletükid omavahel õiges järjekorras ja õiget pidi kokku panna. Terviku mõistmiseks on hea, kui varasemale kogemusele toetudes saad ise aru, kuidas väiksemate partnerite ja alltöövõtjate tööprotsessid toimivad. Igapäevatöö teeb kindlasti põnevaks pädevate ja toetava-

te kolleegide olemasolu – just nagu Nordeconis. Mis iganes ehitusplatsil juhtub või uuematel kolleegidel probleemiks on, saab alati suurema kogemusega töökaaslastelt nõu küsida. See on alustavale insenerile oluline.“

Kõomägi lisab, et kui noor on näiteks valiku ees, kas infotehnoloogia või ehitus, siis tema soovitaks ehitust, sest siin on kaks ühes. „Ehitusvaldkond on täna väga IT-põhine alates mudelprojektidest ja 3D-joonistest kuni igapäevase tööde jälgimiseni. Alates objektijuhi positsioonist toimub sisuliselt kogu töö arvuti taga, aga mulle meeldib, et ehituses saab käia platsil ja vaadata, kuidas tööd sinu juhtimise all edenevad ning milline on tulemus ja kas midagi peaks kiirelt muutma. Ehituse puhul pean suurimaks väärtuseks näha progressi ja käegakatsutavat töötulemust, olgu selleks sild, sõidutee, hoone või mõni kaitserajatis. Aga loomulikult päris üksinda suuremaid projekte valmis ei tee ning ehituses töötavad inimesed peavad olema tugevad meeskonnamängijad.“

Lisaks soovib ta tõsiselt vaadata ehitusvaldkonna poole ka naistel. „Ehitus võib tunduda maskuliinne sektor, aga tegu ei ole ammu enam ainult „külma ilmaga müüri ladumisega“. Ehituse juhtimises ja lahendustes on aina rohkem tehnilist osa, kuhu tegelikult naised oma täpsuse ja detailsuse poolest hästi sobivad. Ehituses on selgelt liiga vähe naisi!“

SUUREMAS ETTEVÕTTES ON KA ARENGUVÕIMALUSED SUUREMAD

Kuigi hoonete ja teede ehitust õpetatakse koolis eraldi, näitab Kõomägi kogemus, et soovi korral saab hea objektijuht töötada mõlemas vallas. „Õppisin tõepoolest teedeehitust ja nüüd tegelen palju hoopis hoonete ehitamisega, aga tegelikult pole ehituse liigid sugugi nii erinevad, kui võiks arvata. Betooni on ikka betoon nii silla kui ka kortermaja puhul. Hoonete puhul küll lisandub teatud spetsiifikaat, ent eriosade täppisteaduse tegemiseks on Nordeconis toetav eritööde osakond. Ja ei maksa karta liiga suurt vastutust – kogemus tuleb tasapisi, objekt objekti haaval. Teedeehituse haridusega inimesel tasub hoonete ehitust vaadata erinevate etappide haaval: alustad vundamendiga, siis juhid müüritöid, seejärel katusetööd ning ongi hoone koos! Ei

maksa karta, et üht või teist pole koolis õpinud, sest toetavas meeskonnas rumalaid küsimusi ei ole.“

Tasub arvestada, et ehitajaks saamine ei ole sprint, vaid maraton, kogemuse saamine võtab aega. Esimest korda ehitusplatsile tulles ei peagi kõike teadma ja noorelt liitujalt keegi seda ka ei eelda.

Ta lisab, et tööandja suurusel on tegelikult oluline tähtsus. „Meie ettevõtte teeb Eesti mõistes ka selliseid mastaapseid ja ainulaadseid objekte, mida teised ei tee. Nordeconi puhul on suur tõenäosus, et seal töötab mõni tuttav või tuttava tuttav, kellelt enne praktikakohale kandideerimist nõu küsida!“

Aasta tagasi oli Kõomägi Eesti aasta noore ehitusinseneri tunnustuse üks kolmest finalistist ning pälvis sel aastal Nordeconi aasta objektijuhi preemia. Ta mõnab, et sellised tunnustused on väga olulised, sest näitavad, et ollakse õigel teel, ning tema usub, et platsil kolleegidelt saadud väikesed tunnustused viivad lõpuks suuremani. „Tunnustus näitab ka head meeskonnatunnet ja kambavaimu. Huvilisel on võimalus Nordeconis võtta nii palju täiendkoolitusi, kui jaksad – ole vaid ise mees või naine ja oled hinnatud töötaja! Ehitus on lai valdkond, igaühel on võimalus ehituse erinevad liigid endale selgeks teha. Meie ettevõttes hinnatakse erialast haridust kõrgelt – see näitab inimese pädevust, mitmekülgset ning suutlikkust võtta ette suuremaid ja ägedamaid projekte.“ ■

Ehitusettevõtte Nordecon

Klassikaline ehituse peatöövõtte Nordecon AS on Eesti mõistes suur tööandja, kelle palgal on umbes 180 inimest. Enamiku töötajatest moodustavad ehitusvaldkonna insenerid, keda toetavad nende töös nii ehituse ettevalmistuse kui ka tugiteenuste üksused. Peatselt juba 35 aastat tegutsenud ettevõtte juhivad laia spektrit ehitusprojekte alates hoonete ehitamisest kuni insenertehniliste lahendusteni, nagu sadamad, sillad ja muud keerulisemad infrastruktuuri objektid.

Nordecon on spetsialiseerunud suurtele ja keerukatele objektidele ning töötajad väärtustavad kõrgelt, et neile usaldatakse mastaapsete projektide läbiviimine. Kui töötaja soovib taotleda kõrgemat kraadi või osaleda mõnel spetsiifilisel koolitusel, püütakse leida paindlikke lahendusi. Samuti toetatakse enesearengut ning kui insenerid soovivad oma taset tõsta ja kutsetunnistust taotleda, tasub Nordecon nende eest kutsetaotluse tasu.

Kui sul on huvi töötada Eesti ühes suuremas ja innovaatilisemas ehitusfirmas, vaata lisainfot www.nordecon.com ja võta julgelt ühendust cv@nordecon.com.



Ehitus 2022+ parimate tunnustamine

MARU

Betoonitööd OÜ – kogemus, mis ehitusturul maksab

Autor: Kadri Penjam

Clarion Hotell Helsingis

Nii Eestis tegutsev kui Soomes ja Rootsis kanda kinnitanud MARU Betoonitööd OÜ on Maru kontserni kuuluv betoonitöödele keskenduv ehitusfirma, mille ampluaa on kortermajad, bürood, parkimis- ja tööstushooned ning infrastruktuurirajatised.

Juhatusel liige Taavi Varb on ettevõtte eesmärkidest rääkides kindlameelne. „Peame oma tegevuses kõige olulisemaks klientide unistustele vormi andmist ning probleemidele lahenduste leidmist, ükskõik kui keeruline see esmapilgul näida ei võiks,“ ütleb Varb, kelle sõnul on 12 tegutsemisaasta jooksul ette tulnud nii traditsioonilisi kui rohkem proovikive pakkuvaid projekte.

Ettevõttes töötab pea sadakond töötajat. „Meie töötaja on pikaajalise kogemusega ning pühendunud ühistele eesmärkidele. Võib öelda, et umbes 50% meie töötajatest on tulnud kunagi ettevõttesse

praktikale ning jäänud peale selle lõppemist edasi tööle. Täna võib öelda, et keskmiselt on töötajate tööstaaž meil u 7–8 aastat,“ selgitab ta.

HEA HIND JA KLIENDILE SUUNATUD LAHENDUSED KÄSIKÄES

„Meie eelis teiste valdkonna ettevõtete ees on aastatepikkuse kogemusega välja töötatud mitmekesised lahendused. Teame ja tunneme betoonitöid, suudame keskenduda kliendi vajadustele ja pakkuda objektipõhiselt optimaalseid lahendusi. On selge, et ehituses eelistatakse tööde tellimisel

odavamat hinda, meie tee on leida just konkreetsele kliendile sobiv väärtuspakkumine.“

MARU Betoonitööd suudab püsida hinnakonkurentsis, pakkudes kompleksteenust ja omapoolseid lahendusi. „Oleme kliendikesksele lahenduse välja töötamisele ja teostamisele suunatud, meie lahendus võib seisneda ajakadudeta operatiivsemas töös ehitusplatsil, tööde teostuse tehnoloogias, aga ka konstruktsiooni projekt lahenduses või näiteks parkimismajade puhul kogu hoone terviklahenduses,“ lisab ta. „Lisaks ehitusplatsil raketise, armeerimise ja valutöödele tegelevad meie konstruktorid ja insenerid konstruktiivse projekteerimisega, nii et koos MARU kontserni ettevõtetega katame karkassi töövõtu kogu ulatuses.“

„Meie töödega ollakse rahul nii kodumaal kui kaugemal,“ tõdeb Varb. „Täna on meie meeskonnas ITP ehk inseneritehnilise personali koosseisus 30 spetsialisti-juhti, lisaks 120 ehitajat. Näeme, et nõudlust on rohkemaks, seda enam ootame enda sekka ärsaid ja tegusaid praktikante. Pakume võimalust olla juures ning osaline mahukate projektide valmimisel. Betoonitöid teeme praegu objektidel Eestis, Soomes, Rootsis. Objekte on väga erinevaid: on olnud metroojaamu, Enefit tehaseid, büroohooneid, hotelle, parkimismaju jne. Võin öelda, et kui enamasti tunneb ehitaja üht kitsast valdkonda, siis meie juures on võimalik areneda ja saada osa väga erinevatest projektidest,“ lisab ta.

PIKAAJALINE KOOSTÖÖ TOOB TULEMUSE

Arendusjuht Rivo Leo liitus Maru Betoonitööde meeskonnaga 10 aastat tagasi peale 3. kursust ja õppimist TalTechis. „Mis on minu jaoks olnud oluline ja mida hindan, on see, et inimesed püsivad koos. Hea on tõdeda, et kes on aja jooksul lisandunud, on hästi sulandunud meie meeskonda. Isegi piiri tagant tulijad. Väga positiivne hiljutine näide on näiteks Kreekast pärit Manouela, kes töötas meie juures mõnda aega eelarvestajana.“

Võib öelda, et MARU Betoonitöödes antakse noortele võimalus end proovile panna ja kogemust saada. Enda puhul võin öelda, et olen betoonitööde eelarvestamise kogemusega projekteerija. Aastaid on olnud plussiks see, et ettevõttesisest liiku-

misvõimalust ja seeläbi enda mitmekülgset proovilepanekut on palju ja seda ka pakutakse. Samuti on meil heal tasemel motivatsioonipakett – toetused ja abi töö- ning pereelu ühildamisel. Koolitused, töötingimused ja töövahendid toetavad igati töö kvaliteetset tegemist. Ühist meeskonnavaimu hoiavad kõrgel meeskonnaüritused,“ lisab ta.

Arendusjuhi sõnul on tänane seis ehitusturul paljutöötav ning MARU Betoonitööde suur pluss on, et oma töös puututakse iga päev kokku oluliselt suurema hulga ja erinevate objektidega kui konstruktor projekteerimisbüroos või objektijuht peatööettevõttes. „Kuu aja jooksul võib käest läbi käia isegi kuni 30 projekti, sh nii kodumaised kui rahvusvahelised projektid,“ tõdeb ta.

Rivo enda teekond on ettevõttes olnud vaheldusrikas: alguses tegeles ta eelarvestamise projekteerimisega ning siis juba mingil hetkel hakkas teiste tööd üle vaatama. „Täna vastutan ettevõttes eelarvestamise ja kliendile sobivate lahenduste eest,“ lisab ta.

Ettevõttes pööratakse suurt tähelepanu töötajate koolitamisele. „Kuigi enamik koolitustest toimub Eestis, oleme kohustatud kursis olema kõigega, mis haakub meie tööga Soomes. Kutsestandardi saavutamisel on olulised erialased koolitused. Silmaringi avardavaid koolitusi pakutakse projekt lahendusena. Oleme seadnud endale eesmärgiks, et projektijuhid käiksid rohkem koolitustel. Juhtidele viiakse läbi aga strateegiaseminare, kust saab infot, kuidas oma tööd paremini teha,“ lisab siinkohal Taavi Varb.



Vanasadama sild

TÖÖ, MIS PAKUB IGA PÄEV PÕNEVAID ÜLESANDEID

Töödejuhataja Alvar Tiitus on Maru Betoonitööde meeskonda kuulunud 2015. aasta kevadest. „Minu minevik on selles mõttes huvitav, et ma ei olnud tol hetkel kuidagi ehitusvaldkonnaga seotud. MARU Betoonitöödes alustasin platsil ehitustöölise, minu taiplikkust osati hinnata ning nõnda sain kohe algusest peale olla selliste masinapõhiste projektide nagu Hiina Saatkonna residents ning Tallinna Lennujaama parkimismaja valmimise juures. Viimase puhul sai alustatud töödejuhatajana. Aastate jooksul on meelde jäänud ühe põnevaima kogemusega aga Rootsi piiri ligil 1080 m

sügavusel rauamaagi kaevanduses betoonitööde tegemine.“

Juhatusel liige Taavi lisab siinkohal juurde, et kuigi eesti keelt emakeelena kõnelevaid ehitustöölisi ei ole ettevõttes palju, on eesti keele oskus oluline. „Igas tööliinis on olemas eestöoline, kes on töödejuhile partneriks. 80% on ukrainlasi ning 20% kodumaiseid töötajaid. Meil on rahvusvaheline seltskond, kelle puhul peame oluliseks seda, kui hästi sulandutakse kollektiivi ning võetakse omaks meie töökultuur. Hindame, kui meie töötajad oskavad mõelda ka oma peaga: eesmärgistada, miks midagi teeme, mis on lõppeesmärk ning kuidas seda saavutame. Ehitusobjektidel on tööde tegemise eelduseks tingimusteta tööohutuse tagamine. Meie turvalisuse eesmärk on jõuda tulemuseni null tööõnnetust aastast. Jälgime seetõttu karmilt ehitusplatsil toimuvat ega tee turvalisuses järeleandmisi,“ ütleb juhatusel liige, kelle sõnul on ettevõtte maine ning töötajate turvalisus kliendirahulolu kõrval teine peamine eesmärk.

MARU Betoonitööd ootab sind oma meeskonda, kui sinus on pealehakkamist ning soovid lüüa kaasa projektides, millest saadavad teadmised ja oskused on ehitusturul hindamatud. ■

Lisainfot: <https://mbt.ee/>
<https://mbt.ee/karjaar/>



Maru Betoonitööd strateegiaseminaril

PwC tööellu mahub palju enam kui töö!

PwC on üks maailma suurimaid ja edukamaid ärikonsultatsiooniettevõtteid. Eesti turul ulatub PwC ajalugu 30 aasta taha – just sellist ümmargust sünnipäeva tähistame sel aastal!



Foto: Rene Lutterus

Globaalselt on ettevõtte muidugi oluliselt vanem ja katab tänaseks pea kogu maailma – PwC kontorid on 155 riigis. Töötajate jaoks tähendab see võrgustik tohutult hulka *know-how'd*, mis on vaid kiire sõnumi või kõne kaugusel. Tänu sellele saame pakkuda oma klientidele maailmatasemel lahendusi ja seejuures ise pidevalt õppida ja targemaks saada.

ARENGUVÕIMALUSED GLOBAALSE HAARDEGA ETTEVÕTTES

Meie Eesti kontoris töötab üle 240 kolleegi, sealhulgas finantsaudiitorid, ärinõustajad, advokaadid, maksukonsultandid ja raamatupidajad, aga ka jätkusuutlikkuse eksperdid, turundajad, IT-spetsialistid ja meie töötajate heaolu edendajad.

Areng on lahutamatu osa meie igapäevast ja igaühel on oma karjääri-*coach*, kes meie arengut väärtuslikku nõu ja soovitusi jagades toetab. Õpime

pidevalt, omandades uusi teadmisi nii erialastel koolitustel kui huvi korral ka mõnel muul enda jaoks põneval teemal AI-st innovatsioonini ja ESG-ni.

Olulise panuse arengusse annavad ka meie kliendid, kes meid oma mitmekülgetele probleemidele lahendusi leidma usaldavad. Töö käigus jõuame juba karjääri varajases etapis paljude ettevõtete tagatubadesse, saame põhjaliku ülevaate erinevate majandussektorite toimimisest ja loome väärtuslikke kontakte. Värskest ülikooli lõpetanud kolleegid võrdlevad oma esimest kuut kuud PwC-s lausa teise bakalaureusekraadi omandamisega.

Tänu rahvusvahelisele võrgustikule võib karjäär PwC-s viia ka lühemalt või pikemalt Eestist välja – meie kolleegid on edu saavutanud ning hindamatuid kogemusi kogunud PwC kontorites üle maailma: USA-s, Suurbritannias, Uus-Meremaal, Austraalias, Kanadas, Soomes, Šveitsis, Iirimaal, Serbias, Ukrainas jne.

KES PwC-SSE TÖÖLE SOBIB?

Me ei sea oma tiimiga liitujatele hariduse ega varasema kogemusega seotud piiranguid – ootame kõiki, kel on huvi meie tegevusvaldkondade vastu ning soov õppida ja areneda. Küll aga peame tähtsaks, et meie väärtushinnangud ühtiksid – oleme väärikad, üksteisest hoolivad meeskonnamängijad, kes usuvad, et igale probleemile on lahendus, ja kelle jaoks on oluline, et muudaksime oma tegevusega ühiskonda positiivsemaks. Samuti on meile väga oodatud tudengid! Pakume praktikat nii finants- kui ka maksundushuviiga noortele, lisaks liitub meiega igal aastal hulk juuratudengeid.

Noorte endi sõnul eristab meid paljudest teistest praktikakohtadest see, et nad saavad teha „päris tööd“, panustada olulistesse projektidesse ja tunda end teiste kolleegide seas võrdsena. Suur rõõm on näha, et paljud praktikandid jäävad siia püsivalt tööle.

FUNEI TOHI TÖÖST KADUDA!

Meid iseloomustab ütlus: tööellu mahub palju enam kui töö! Teeme tööd pühendumusega, kuid ka *fun* ei tohi tööst kaduda. Hindame üksteise seltskonda ja ühiseid tegevusi – teeme sporti (jalgpallimurul püsime võitmatud nii Eestis kui ka rahvusvahelistel võistlustel), naudime

kultuuri (PÖFF-i ajal võib meid tõenäoliselt kinosaalist leida), teeme bändi ja tähistame saavutusi hommikuni tantsides. Samas naudime vahel ka vaikseid varahommikuid rabas või lõbusaid lauamänguõhtuid kontoris. Väga paljud meist on leidnud töökaaslaste seast sõbrad kogu eluks ja see ühtekuuluvustunne aitab hakkama saada ka pingelisematel perioodidel.

Tasakaalu hoidmiseks korraldame vaimse tervise seminare ja kõigil meie töötajail on soovi korral ligipääs psühholoogi toele. Tunneme rõõmu ka ühistest heategudest – ulatame avatud südamega abikäe neile, kes seda väga vajavad, olgu nendeks kriisikolles kannatavad inimesed, puuduses lapsed, kodu kaotanud loomad või hoopis noorendamist ootav mets.

Tööelu muudab veelgi nauditavamaks meie uhiuus kontor, mis on disainitud jätkusuutlikkust ja positiivset töötajakogemust silmas pidades. See lausa kutsub ka kodukontori mugavusi eelistavaid kolleege vähemalt mõned päevad nädalas kontoris veetma.

Kui traditsiooniliselt on meie tegevusvaldkonnad seondunud pigem konservatiivsuse ja hooajati väga pikkade tööpäevadega, siis praegusel ajal iseloomustavad meid pigem sellised märksõnad nagu digitaalsed lahendused, paindlikkus ja töötajakesksus. ■

Tundub põnev?

Leia meid sotsiaalmeediast ja lehelt www.pwc.ee ning võta meiega ühendust, et saada teada, milliseks võiks kujuneda sinu karjäär koos meiega!



Foto: Rene Lutterus

Ametialane kannapööre – toitlustussektorist arvutiabi IT-konsultandiks

Autor: Gerli Ramler

Alice Pilt on alates eelmise aasta detsembrist Eesti suurima IT- ja telekommunikatsiooniettevõtte Telia Eesti arvutiabi konsultant. Seni toitlustusalal töötanud neiu nendib, et soovis oma elus teha midagi uut ja põnevat ning leidis isikliku arengupotentsiaali IT-valdkonnas.



Alice Pilt

Alice jõudis Teliasse tööle naistele suunatud ümberõppeprogrammi Work In Tech kaudu, mille lõpetajatel on võimalus tööle asuda IT-valdkonnas. „Olen õppinud kokk-konditriks, ent toitlustusalal töötades hakkasid mind häirima pikad 12-tunnised vahetused ja jalgadel töö. Tundsin, et tahaksin midagi muud proovida. Hirm oli tegelikult suur, aga ma ei kahetse sugugi programmis osalemist. Oleksin ma teadnud, et minus on julgust ja ambitsiooni õppida IT-d, oleks seda juba varem teinud!“

Tegelikult arvas Alice alguses, et Telia on pigem ettevõtte, mis pakub telefoni-, interneti- ja teleriteenust. Praktikavariante vaagides nägi ta aga, et vajatakse ka näiteks tehnilisi klienditeenindajaid, võrguhaldureid ning süsteemiadministraatoreid. Arvutiabi konsultandid puutuvad otseselt kokku klientide tehnikaalaste probleemidega ning tema sõnul on ettevõttes tohtu potentsiaal IT-valdkonnas edasi areneda.

Praktika kestis kuus kuud ning see andis suurepärase väljaõppe. „Sisuliselt on minu töö olla ettevõttesisene IT-tugi. Kui keegi meie võrgutiimist soovib reegleid muuta, kontoris lakkab mõni rakendus töötamast või teenindajal on puudu teatud õigused, püüame meie kõne või arvuti kaughalduse teel probleemi lahendada. Kui juhtub, et konsultandi käed jäävad siiski lühikeseks, kaasame spetsialistid.“

Töökeel on Telias eesti keel, kuid paljud partnerid ja töökaaslased räägivad ka inglise või vene keeles. Võõrkeelte valdamine pole siiski Alice'i sõnul nii oluline. „Tähtsam on töö sisu. Soovitaksin IT-huvilistel alustada mõne algajate kursusega. Mina sain aimdust, mida telekommunikatsiooniettevõttes tähendab IT, tänu Telia IT-klubile. Sain teada, mis on võrk, küberkaitse, televisioon, meedia... see on tõsiselt huvitav valdkond,“ ütleb ta. „Olen ise alati olnud IT-huviline, kuid pigem selline iseõppija – guugeldasin alati, kui mu arvutil midagi ei töötanud või tahtsin seadistust muuta. Kui ei proovi, siis ju ei saagi teada, kas ala sobib või ei!“

Telia kutsus praktikale mitu korda aastas ning Alice soovib personaliosakonnaga ühendust võtta ka siis, kui hetkel

kuulutust väljas ei ole. Igale praktika- ja tööhuvilisele lähenetakse personaalselt ning ikka leitakse lahendus. „Ja kui juba praktikal olete, siis saate aru, kui lähedad inimesed siin töötavad! Mind võeti vastu, nagu oleksin perekonnaliige. Ja kuigi olin praktikal arvutiabis, sain ka aimu, mis ettevõttes mujal toimub. Mis tööd tehakse kõnekeskuses, millega tegeleb ärikliendimeeskond,“ kiidab ta.

Vastavalt huvile ja sobivusele on võimalik vahetada Telias osakondi ja käia mujal töövarjuks, sest tegemist on nii suure ettevõttega. Alice nendib, et teda kaasati juba praktikal olles ühistevõttesse ning nii juht kui ka kolleegid on ülimalt kaasavad ja toredad. „Eriti meeldis mulle, kui rõhutati, et pole olemas rumalaid küsimusi. Õpin siin iga päev midagi uut!“ ■

Telia kõige populaarsemad pakkumised tudengitele ja alustavatele spetsialistidele

Telia IT-klubi

Telia IT-klubi on IT-õpilastele ja tudengitele mõeldud programm, mis annab lisaks koolis õpitule nii uusi teadmisi kui ka praktilisi kogemusi, et saaksid areneda võimekaks IT-talendiks.

Kolmetunnised sessioonid toimuvad üks kord kuus pärastlõunastel aegadel (kevad ja sügisel 6 kuu vältel).

Loe lisainfot:
Telia karjäärileht – Võimalused tudengile

Telia Spark Academy

Telia Spark Academy on Telia praktikantidele mõeldud 2-kuuline programm suve alguses, mis annab ülevaate kõigist Telia valdkondadest ja sealsest arenguvõimalustest.

Loe lisainfot:
Telia karjäärileht – Võimalused tudengile



Tallinkis saad oma karjäärile tuule purjedesse nii maal kui merel

Põnev töö, toredad kolleegid ja igapäevased mereseiklused on põhjus, miks Tallinki laevadele tööle sattunud inimesed kipuvad sinna jääma aastateks või lausa aastakümneteks. Räägime Tallinna-Helsingi liinil sõitva kiirlaeva Megastar infotöötaja Helena Talkiga tema vaheldusrikkast igapäevatööst, kus ootamatusteks tuleb alati valmis olla.



Helena Talk, infotöötaja Megastaril

jate treppi kasutada ja inimesed tuleb juhatada maale autoteki kaudu või jääb laev ilmastikuoludest tingituna hiljaks ning sellest tuleb reisijaid teavitada. Helena jaoks pakuvad sellised ootamatud ja kiiret reaktsiooni nõudvad olukorrad pinget. „Suhtlemine ja see tunne, kui tead, et oled saanud kedagi aidata, ongi kõige ägedam,“ põhjendab ta.

Töö, mille kõrvalt jääb vaba aega ja saab õppida

Laevatöötajate graafik on vahetustega, kaks nädalat tööl ja kaks vaba, mis jätab piisavalt aega tegeleda hobidega ja enesearenguga. Helena õpib töö kõrvalt Kuresaare Ametikooli sessioonõppes kujundust ning peab koolis kohal käima ühe nädala kuus. Tema jaoks on ideaalne, kui õppetöö satub vabale nädalale, kuid kiidab kolleegi, kes on paindlikud ja on olnud nõus temaga tööpäevi vahetama. Lisaks on võimalik vajadusel ka õppepuhkust võtta. Helena sooritas oma kujunduse eriala praktika Tallinki kontoris laevatööst vabadel nädalatel. „Tallinkis on palju erinevaid töökohti, seega ei tulnud üllatusena, et ka kujundaja ametikoht on olemas,“ tõdeb Helena.

Head oma töötajate hüved

Helena jaoks teevad Tallinkis töötamise eriliseks just abivalmid kolleegid, kellega koos veedetakse palju aega, olles nagu üks pere. Nii tekivad ka pikaajalised sõprussuhted lihtsalt. Teise suure plussina toob Helena välja oma töötajate hüved – tasuta toit ja majutus laevas, topelt tasustatud töötamine riigipühadel, sooduskupongid reisimiseks, erihinnad poodides, söögikohtades ja hotellides. Helena jaoks pidi see olema ajutine töökoht, aga ta on jäänud siia aastateks. „Meri on nii südamelähedane ja töögraafik sobiv, tule sinagi,“ kutsub ta.

Helena sattus Tallinkisse tööle neli ja pool aastat tagasi, kui kolis tagasi Eestisse ja otsis uut ning huvitavat tööd. Ta leidis Tallinki töökuulutuse, kus otsiti laevale soome keele oskusega infotöötajat. See kõlas põneva väljakutsena.

Laeval on kokkuhoidev ja toetav meeskond

Igapäevaselt on Helena ülesanne laeva infoletis abistada reisijaid ja meeskonda, leida lahendusi ja jagada informatsiooni.

Helena hindab väga oma kokkuhoidvat meeskonda, kellega koos saab alati raskustest üle – oluline on suhelda ja võtta asju huumoriga. Töö on vaheldusrikas, sest kõik päevad on erinevad ja Helena saab praktiseerida kõiki kolme keelt, mida valdab. Talle meeldib, et ta teab laeval toimuva kohta rohkem kui teised – näiteks seda, kui laeva autotekil reisib tiiger Soome loomaaiast Poola või muud erakordset. Laeval töötades on kõige keerulisem tegur ilm – mõnikord ei saa jääolude tõttu reisi-

IT-ametid, mis on nii hüppelauaks kui järgmiseks põnevaks astmeks karjääriredelil

Ilmselt seostub Tallink inimestele kõigepealt laevandusettevõttega, kuid lisaks 15 laevale on ettevõttel ka 4 hotelli ja mitu restorani. Kõiki neid üksusi toetavad erinevatel kallastel toimetavad töötajad. Rääkisime Tallinna kontoris veebihalduri Rüdja ja pardamüügisüsteemide analüütiku Ilona Kikasega lähemalt nende igapäevatööst ja teekonnast Tallinkis.

Alustuseks rääkige, kui kaua te Tallinkis töötanud olete ja kuidas te siia sattusite?

AR: Tallinkisse tulin tööle 2022. aasta suvel. Olen Tallinna Ülikoolis lõpetamas informaatika eriala bakalaureusekraadi ja otsisin töökohta infotehnoloogia valdkonnas. Minu jaoks oli oluline, et amet ei oleks igapäevaselt seotud ainult koodi kirjutamisega, ja Tallinki veebihalduri töökoht oligi sobiv variant.

IK: Minu teekond algas 2017. aastal, kui Tallink otsis laevale suvetöölisi, ja see variant sobis mulle kooli kõrvalt hästi. Järgmisel aastal pakuti mulle hooaja lõpus juba täiskohaga tööd. Laeval töötasin baaris, kus tööülesanded olid selged, kolleegid olid toredad ja graafiku alusel töö andis palju vaba aega hobide ja reisimise jaoks. 2020. aastal tekkis võimalus liikuda laeva pealt kontorisse ja ühineda IT-osakonna uue müügisüsteemi projektiga.

Mida sinu igapäevatöö Tallinkis endast kujutab?

AR: Tallinkis haldan Tallink Grupi Eesti ja Läti veebilehti, mis tähendab, et toimetan nende sisu ning tagan korrasoleku. Hiljuti lõime uue Tallink Hotels veebilehe – muutus disain ning võtsime kasutusele uue sisuhaldussüsteemi.

IK: Igapäevatöös jälgin ja kontrollin süsteemi toimivust ning juhendan kasutajaid müügisüsteemi õigesti kasutama. Lisaks kontrollin ja testin, kas arendused toimivad. Tallinkil on palju müügikontseptsioone, mistõttu peab uute arenduste ja väiksemate muudatuste testimisel arvestama erinevate nüanssidega.



Anett Rüdja, veebihaldur, kliendikogemuse ja protsesside arenduse osakonnas

Anett, kuidas sa ühildad tööd õpingutega?

AR: Tallink on loonud mulle väga head võimalused jätkata õpingutega täiskohaga töö kõrvalt. Märksõna on paindlikkus, sest saan kombineerida kontori- ja kaugtööd, et keskenduda paralleelselt ka õpingutele.

Mida soovitud inimesele, kes tahaks Tallinkisse tööle tulla?

AR: Soovitan tulla uurima, sest Tallink on suur ettevõtte, kus on karjäärivõimalusi eri valdkondades nii maal kui merel. Samuti pakub ettevõtte paindlikke võimalusi tudengitele, et ühendada töö ja õpingud.

IK: Soovitan lihtsalt kandideerida, sest Tallink pakub suurepäraseid võimalusi kooli kõrvalt nädalavahetustel ja suvel tööd teha, lisaks saab tutvuda väga ägedate inimestega üle Eesti. ■

Mis sulle oma töö juures kõige enam meeldib?

AR: Kõige enam meeldib kindlasti see, et saan oma õpitavat eriala töökohaga siduda. See on kasulik, sest saan ülikoolis õpitut teadmisi praktikas rakendada ja võtta töölt kaasa uusi teadmisi, mis mulle ülikoolis kasuks tulevad.

IK: Töö juures meeldib mulle vaheldusrikkus ja pidevalt täienev teadmistepagas. Põnevad on keerulised olukorrad, kus müügisüsteem ei käitu ootuspäraselt. Lisaks külastasin müügisüsteemi paigalduse käigus erinevaid laevu ja kohtusin paljude kolleegidega. Laeval töötades meeldisid mulle eriüritustega kaasnev õhkkond ja artistid. Eredalt on meeles Rootsi metal-bändi Sabatoni erikriis, kui kõik fännid ei mahunud Baltic Queeni show-baari ära.



Ilona Kikas, pardamüügisüsteemide analüütik IT-osakonnas

ÕPI autotehnikuks – Scanias on tulevik super

Scania veokid ja bussid on üle 100 aasta olnud Euroopa transpordis olulisel kohal. Sõites Tallinnast Tartusse, jõuad tee peal iga kord kokku lugeda vähemalt kolm-nelikümmend Scaniat. Nendega veetakse kaupu ja inimesi, tehakse metsatöid ja päästetakse elusid.

Scania Pärnu esinduse autotehnikud,
Scanias tehakse lisaks tööle ka koos nalja



Lauri Lainemäe,
autotehnik Pärnu esinduses

Scania on vastupidav, kvaliteetne ja tänapäevane. „Autotehniku töö Scanias on huvitav, vaheldusrikas ja pakub iga päev uusi põnevaid ülesandeid,“ ütleb Lauri Lainemäe, kes on lõpetanud Järvamaa Kutsehariduskeskuse, tulnud Scaniale praktikale ja siin töötanud juba üheksa aastat. „Kollektiiv on hea, töövahendid ja tingimused mugavad – kõik on olemas. Töö ise pakub kogu aeg arenguvõimalusi. Kui üks töö selge, tulevad jälle koolitused, uuendused ja uus hoog jälle sees. **Töö on hea ja palk on hea,**“ lisab Lauri.

Eelmisel aastal sai iga Scania autotehnik omale tööks isikliku tahvelarvuti, mis on igapäevane töövahend lisaks töökoja diagnostikaks kasutatavatele arvutitele.

Scania investeerib tulevikku. 2022. aastal tõi Scania esimesena Eestis turule täiselektrilise raskeveoki, mis veab täna Eesti suurima joogitootja A. Le Coqi kaupa. Uus veok on võimeline ühe laadimise ja täislastiga (14 tonni) läbima korraga kuni 250 kilomeetrit. Elektrisõiduki jalajälg (well-to-wheel)

on võrreldes diiselveokiga kuni 99% väiksem kui veokit laetakse rohelise elektriga.

Kas tulevik on roheline? Maailma transpordivajadus kasvab tulevikus. Täna juba üle 8 miljardi inimese iga päev vajab juba 8 miljardi inimese iga päev nii kaubavedu kui ühistranspordi teenuseid. Nii nagu maailma loodusvarasid ei saa kasutada lõputult, tuleb ka transpordis üle minna taastuvatele kütustele ja energiatõhusamatele sõidukitele, sest muidu lõpevad meil varsti kütus, energia ning maa- ja merevarad lihtsalt otsa. **Maailma autotootjad lähevad aina enam üle elektrisõidukitele. Seda sellepärast, et elektrimootorid kasutavad sisepõlemismootoritest energiat mitu korda tõhusamalt.**

Sama tähtsal kohal on juba täna ka taastuvkütused nagu biogaas ja biodiisel, mis on toodetud taastuvatest loodusvaradest nagu päike, tuul ja jäätmed. Scania Super veok on eelmisest veel 8% kütusesäästlikum. Sellega on Scania kuus aastat järjest võitnud maailmas Green Trucki tiitli. Arvestades, et veoki tavapärase läbisõidu on vähemalt 120 000, säästab Scania Super iga päev loodust. **Nii et võib öelda: tulevik on rohelisem.**

Erinevat tüüpi veokite remont ja hooldus vajab parimaid oskusi ja teadmisi. Seega, tuleviku võtmesõna eduks on hea haridus ja pidev enesetäiendamine.

„Meil on väga palju töötajaid alustanud just praktikantidena ning siis samm-sammult edasi arenenud, kes väga kompetentseteks tehnikuteks, kes liikunud edasi hooldusnõunikuks või tugiüksusesse. Ettevõtte investeerib oma inimestesse ja hoolime oma töötajatest tegelikult ka. **Autotehnikud on Scanias kõige tähtsamad töötajad,**“ ütleb Scania Baltikumi personalijuht Maio Parv.



Karl Asi,
autotehnik Tallinna esinduses

Karl Asi alustas Scanias 2022. aasta veebruaris autotehnikuna. Tal on rakenduskõrgharidus ja autoinseneri tase 6 kutse. „**Mulle meeldib kõige rohkem mitmekülsus, päevad on vaheldusrikkad, hästi palju erinevaid töid on. Ei ole kunagi nädal aega järjest ühte ja sama tööd.** Kõige raskem on vast füüsiline pool.“ Karl mainis tööstusel, et ta on huvitatud erinevatest töödest, arenguvõimalustest ettevõtte siseselt ja juba samal suvel tekkis tal võimalus laotööd teha. „Laotöö juures meeldis mingil määral rahulikum töö, mille käigus näeb kogu tööprotsessi ehk suuremat pilti.“ Täna on Karl asendanud ka vanemhooldusnõunikku ehk tehnikute vahetust juhti. Selle töö kohta on Karl öelnud, et see oli nagu „pea ees vette hüppamine“, kus kõige keerulisem on klientidega suhtlemine, ka tööde ajastamine ja planeerimine. „**Scanias antakse võimalus areneda, kui ise huvi välja näitad. Jään põnevusega ootama, mis tulevik veel toob,**“ kommenteeris Karl. ■

Autotehnikuks saab õppida Rakvere Ametikoolis, Kehtna Kutsehariduskeskuses, Tallinna Tööstushariduskeskuses, Pärnu Kutsehariduskeskuses ja Tartu Rakenduslikus Kolledžis. Kõigi nende koolidega teeb Scania koostööd, pakkudes tublidele õpilastele praktikavõimalusi. **Scanias on praktika tasustatav ning paljud, kes tulevad praktikale, saavad jääda ka tööle.**



KORRALIKUD TÖÖVAHENDID JA -RIIDED



MOTIVEERIV JA HEA TÖÖTASU



ERINEVAD HÜVED TÖÖTAJATELE JA PERELIIKMETELE



PÕHJALIK SISSEELAMISPROGRAMM



TOETAVAD JA PROFESSIONAALSED KOLLEEGID



KOHV JA PUUVILJAD TÖÖKOHAL

PRIA on kui sõber, kes usaldab, toetab ja areneb koos töötajatega



PRIA kad suvepäevadel 2022

Autor: PRIA

PRIAs muljetavaldavat karjääri teinud ning IT-süsteemide arendamist juhtiv Riina Järvet ütleb oma tööandja kohta, et PRIA on kui toetav ja usaldav sõber, kes areneb koos töötajatega.



Riina Järvet

Riina ajalugu PRIAs algab juba aastast 2004, kui ta pärast Tartu Ülikooli lõpetamist tööle kandideeris. „Kuulutuse leidsin CV Keskusest ja enne seda polnud ma PRIAst midagi kuulnud! Kuna ülikoolis õppisin majandust ja olin spetsialiseerunud investeringute valdkonnale, kõnetas mind töökuulutuses sõnapaar „investeeringumeetmete analüütik“. Tövestlusel selgus, et minu ettekujutus sellest positsioonist

oli tegelikkusest väga kaugel. Minu õnneks pakuti mulle aga teisest osakonnast hoopis teise profiiliga töökohta, sealt mu tee alguse saigi.“

Esimesel ametikohal tegi Riina finantsaruandlust ja nägi oma töös mitut kohta, mida annaks parendada. Kuna ta julges oma mõtteid avaldada, kaasati teda järjest rohkem ka arendustesse. Alguses analüüsis ta oma valdkonna süsteemide arendusi, hiljem juba ülemajalisi ja suuremaid. IT-süsteemide arendamise kõrval oli muidugi ka protsesside parendamine, need käivadki käsikäes. Täna on Riina PRIA suurima IT-süsteemi arendamises ja on ka tooteomanik. Tooteomanikuna hindab ta väga kõrgelt varem

saadud kogemusi kogu arendusprotsessist ja mõistab iga inimese olulisust terves projektis.

Tema sõnul pole tema karjäär aga midagi kummalist, sest inimesi liigub PRIAs majasiseselt palju. „Mõned liikumised on pigem nagu kasvamised, teised jällegi täiesti uue valdkonna peale liikumised. Asutuse sisekultuur on selline, et me hoiame oma inimesi,“ selgitab ta. „Juhid tunnevad huvi oma inimeste soovide vastu ja kõikidel konkurssidel võivad ka oma töötajad osaleda – saame kõigi töökuulutuste kohta e-kirja oma postkasti. Ja muidugi uurib juht ka aastavestlusel, kas töötaja on oma tööga rahul või soovib muutust. Ja kui soovib, siis millist.“

PAINDLIKKUS ON TÄNAPÄEVA KIIRE ELU JUURES ÜLIOLULINE

„Minu jaoks on kõige olulisem hüve tööandja juures paindlikkuse pakkumine. Seda nii koha kui ka aja mõttes. Igapäevaelu väikes- te lastega tähendab tihti plaanide ümber tegemist ja kohanemist. Loomulikult tuleb tähtaegadest kinni pidada ja vahel peab tööta- ma hiljem/rohkem, kuid see ongi paindlikkuse hind,“ räägib Riina.

Ta nimetab ühe olulise hüvena ka usaldust. „Paindlikkust ei saa pakkuda ilma usalduseta. Kõik see kõlab nagu sõprussuhe, tege- likult ju nii ongi. Olles pikalt PRIAs töötanud, olen näinud asutuse kasvamist ja arenemist selliseks asutuseks, kus tunnen end kodu- sel. Kui soovid, et töökoht oleks rohkemat kui lihtsalt igakuine palk kontol, siis PRIA ja siin töötavad inimesed seda on!“

Põllumajanduse Registre ja Informatsiooni Amet (PRIA) on kindel ja arenev tööandja – kaasav, uuendusmeelne ja kaasaegsetele töövormidele suunatud organisatsioon. Pakume põnevaid väljakutseid laia silmaringi ja töötahtega inimestele. Oleme uhked selle üle, et meil töötavad inimesed peaaegu 120 erinevalt erialalt, kes kõik meie töökultuuri rikastavad.

MEIE INIMESTE TÖÖÕNN ON MEILE VÄGA TÄHTIS, seega pöörame järjest enam tähelepanu oma töötajate märkamisele, arengule ja motivatsioonile.

TEGUTSEME IGAPÄEVA SELLE NIMEL, ET MEIE INIMESED OLEKSID RAHULOLEVAD JA PÜHENDUNUD. Teada on, et kui inimesed peavad enda tööd huvitavaks ja arendavaks, meeskonnaliikmete omavahelised suhted on head ja vaimne ning füüsiline tervis korras, siis leitakse üheskoos ka väga keerulistele probleemidele suurepäraseid lahendused. See aga omakorda suurendab rahulolutunnet.

Meie töökultuuri iseloomustab hoolivus, lihtsus, avatus ning tööle pühendumine.

ÜHESKOOS hoiame ja arendame edasi organisatsiooni kultuuri:

- **KAASAME** töötajaid PRIA arengutegevustesse;
- oleme **PAINDLIKUD** oma töökorralduses ja töö tegemise kohalikus;
- **VÄÄRTUSTAME OMA TERVISE** eest hoolitsemist ja vaimse tervise **HEAOLU**;
- panustame **JUHTIMISKVALITEEDI** hoidmisse ja tõstmisesse;
- **MÄRKAME JA TUNNUSTAME** oma suurepäraseid kolleege;
- **ARENDA ME, KOOLITAME JA TOETAME** järjepidevalt oma inimesi;
- hoiame meie hüvede paketi vaid **TEGELIKKE MOTIVAATOREID**, olgu siinkohal näitena toodud mõned neist: **5 energiapäeva aastas** enda patareide laadimiseks, **inspireerivad meeskonna- ja ühisüritused, enesehoiukoolitused** kõigile priakatele, asutuse tunnusega **kingitused** ja **töövahendid** jne.

Need on vaid mõned näited sellest, kuidas püüdleme üheskoos parema koostöömise ja kaasatuse poole, et **MEIE INIMESTE SILMAD SÄRAKSID** ja töö tegemine pakuks rõõmu.

Viimastel aastatel oleme teadlikult tööaega investeerinud oma tööprotsesside tõhustamisse, et meie inimesed saaksid ja peaksid tegelema vaid väärtust andva tööga. Meie ambitsioonikate eesmärki- de veelgi edukamaks elluviimiseks vajame pidevalt **UUT ENERGIAT** ning **VÄRSKETE MÕTETE JA VÕTETEGA** inimesi. Seega ootame meie meeskonnaga liituma ka uusi, erinevas vanuses ja kogemus- tega areneda ja õppida soovivaid ning avatud ja innovaatilise mõt- lemisega inimesi.

Meile on väga oluline, et PRIAs tööd alustav uus inimene tunneks ennast kohe kaasatuna ja osana tervikust. Järelkasvu toetamiseks hoiame pidevalt ajakohasena oma **JUHENDAMISSÜSTEEMI**, et



PRIAst lühidalt

- Oleme maaelu toetuste maksja ja põllumajandusregistre pidaja alates aastast 2000.
- Anname maaelule hoogu mõjusate toetuste ning registreid, infotehnoloogiat ja teadmuste edendamise arendusprojektidega.
- Oma töö tulemina panustame digi- ja rohepöördesse, toidujalgeolekusse ning maaelu elujõulisusse.
- Meil on 346 töötajat.
- Meil on u 50 000 klienti, kuid laiemalt oleme vajalikud ligi 400 000-le maal tegutsevale ja elavale inimesele.
- Alates 2000. aastast oleme maksnud toetusi rohkem kui 5 miljardi euro eest.
- Tegutseme maaeluministeeriumi valitsemisalas.

Meie töökuulutused leiad lehel
<https://www.pria.ee/karjaar/pria-tooandjana>
 ning PRIA Facebooki ja Instagrami lehel.

meie uued liikmed saaksid juhendajalt parima toetuse ning et juhendajaks saada soovijaid jätkuks. Meie inimesed hindavad väga paindlikkust oma tööaja ja -koha korraldamisel, mida kinnitab ka PRIAle omistatud **KAUGTÖÖ TEGIJA MÄRGIS**.

ÕNNELIKKUST töökohal mõõdame tööõnne indeksi abil, mille osisteks on näiteks iga töötaja igakuine hinnang oma tööga rahulolule, rahulolu-uuringute ja aastavestluste motivatsioonihi- nangud jne. ■

Miks on hea alustada oma karjääri APRANGAS?

Karjääriplaneerimine ei alga kooli lõppedes, vaid see teekond saab alguse oluliselt varem.

Paljud soovivad kogemusi saada juba kooli või ülikooli kõrvalt.

Aprangasse on oodatud nii alles esimesi samme tööelus tegevad noored kui ka juba karjääriteel ringi reisinud inimesed. Ja üks asi, mis ühendab kõiki meie töötajaid, on **tõeline kirg moe vastu.**

Aprangas on ees ootamas tõeliselt head karjäärivõimalused – oleme alati rõõmsad, kui inimene tuleb küll ühest uksest sisse, kuid avastab ajapikku ettevõtte sees järjest uusi uksi ehk häid võimalusi kasvamiseks. Aprangas on tõeliselt head võimalused oma karjäärile hoogu anda. Täiesti tavapärane on, et kaupluses müügikonsultandina alustanud töötaja liigub ajapikku edasi näiteks mõnele juhtivale ametikohale või saab jätkata tööd kontoris spetsialistina.

Karjäärivõimalused kohanduvad Aprangas inimese enda järgi – meil saab valida kõige enam kõnetava brändi ja ka ametikoha, mis sobib kõige paremini töötaja enda isiksusega. Näiteks on võimalus töötada laos, kui tunned, et klientidega suhtlemine pole päris see, mida teha soovid.

Tule ja alusta oma karjääri meil Apranga grupis!

Meil suudad suurepäraselt ühildada töö tiheda õppegraafikuga.

Tervise eest hoolitsemine on palju lihtsam koos Stebby toetusega.

Meil unustad kõik levinud stereo-tüübid kaupluses töötamise kohta.

Meil pole kunagi igav!

Iga päev saad kasvada ja areneda – mitte ainult töötajana, vaid ka inimesena.

Osale meie ägedal koolitusel, arenda oma oskusi ja sinu CV-sse jääb märg, mille üle võid uhkust tunda.

The sky is the limit! Loo karjäär, meil ei võta see kaua aega.

Karjäär on oluline, kuid seda on ka sõbrad. Kaubanduses töötades saad endale ka uued ja ägedad sõbrad!



Laura Puru – APRANGA kaupluse juhataja

Miks sa otsustasid teenindusvaldkonda tööle tulla?

Teenindusvaldkonnas hakkasin tegutsema 18-aastaselt. Õppisin ülikoolis ja selgus, et eriala, mida õppisin, ei sobinud, ning mõtlesin, et annan endale lihtsalt aega, et aru saada, millega ma päriselt tegeleda soovin. Plaan oli ajutiselt teenindajana raha teenida. Praeguseks on 10 aastat möödas ja töötan endiselt samas valdkonnas.

Millised oskused sa omandasid Aprangas töötades ja kuhu sa oled välja jõudnud (neid oskusi arvestades)?

Omandatud oskuste pagas on suur. Tooksin välja **oskuse töötada erinevate inimestega ja meeskonnas ning kindlasti oskuse planeerida aega.** Minu teekond algas kaupluse müügikonsultandina, praeguseks olen juhtinud kahte kauplust. Võin julgelt öelda, et tööandja on suuresti kaasa aidanud, et ettevõtte sees karjääri teha.

Miks soovitaksid noortel Aprangasse tööle tulla?

Meil on **suurepäraseid karjäärivõimalused, nooruslik vibe ja väga sõbralikud ning hoolivad kolleegid.**

Maarja Vilumets – ZARA kaupluste väljapanekute juht

Miks sa otsustasid teenindusvaldkonda tööle tulla?

Teenindusvaldkonda tööletulek ei olnud antud ajahetkel teadlik valik. Pigem oli tegemist klassikalise olukorraga – olin just kooli lõpetanud ja vajasin tööd. Alustasin oma karjääri ZARA brändis, kus töötan tänaseni. Tööle kandideerimise hetkel olid minu jaoks atraktiivsed ZARA bränd ja positsioon, milleks oli väljapanekute spetsialist. Ausalt öeldes ei olnud mul aimugi, mida väljapanekute spetsialist teeb, kuid kuna olen niivõrd suur moe-entusiast, osutusin nähtavasti just sellel põhjusel ka valituks ilma eelneva kogemusega. Sellest siis ka loo moraal – julge pealehakkamine võib antud valdkonnas osutada sama oluliseks kui kogemus.



Millised oskused sa omandasid Aprangas töötades ja kuhu sa oled välja jõudnud (neid oskusi arvestades)?

Olen praeguseks töötanud nii ZARA osakonna- kui ka ZARA kauplusejuhatajana ning hetkel olen katsetamas meie kõige värskeimat positsiooni, mis seisneb väljapanekute spetsialistide ja osakonnajuhatate treenimises saali väljapanekute ja müükide teemal. Kõige olulisemad oskused, mis olen omandanud, on kindlasti **oskus planeerida ja analüüsida.** Seda nii töötades inimestega (uskuge või mitte, aga seda on vaja päriselt õppida), toodetega, väljapanekutega ning kõige muuga, mis seondub kauplustega. Kaupluses oles ei mõtle me selle peale, et kõik seal nähtav ja toimuv on kellegi paika pandud plaanide tulemus – keegi peab teadma, kuidas vastu võtta kaup ja kuhu need asjad paigutada, keegi peab suutma teenindajatele graafikud koostada ja dokumentatsiooni hallata jne. Arvan, et need **omandatud oskused on kullahinnalised ka absoluutselt igas teises valdkonnas**, kuna spetsiifikat saab alati juurde õppida.

Liis Rinde – endine pikaaegne ZARA kaupluse juhataja

Miks sa otsustasid teenindusvaldkonda tööle tulla?

Noortele tööturule sisenejatele on Apranga kindlasti atraktiivne tänu oma **paindlikkusele** – soovime pakkuda noortele võimalust töötada kooli kõrvalt. Teine põhjus on kindlasti **arenguvõimalused** – võin seda kinnitada nii isikliku kogemuse kui ka kõrvalt nähtud edulugude põhjal. Võin öelda, et tihti hinnatakse Aprangas isiksust ja inimese potentsiaali kõrgemalt kui kogemust. Pealehakkajatele pakutakse alati võimalust areneda, selleks tuleb vaid ise tahet üles näidata. Liitusin minagi Aprangaga esiti vaid ajutise plaaniga ülikooli kõrvalt suvel töötada. Klienditeenindaja ametikoha töötingimused olid selleks ideaalsed: **paindlik graafik, nooruslik kollektiiv** ning samuti **ei nõutud ka töökogemust** või spetsiifilisi erialaseid teadmisi. Loomulikult mängis otsuse puhul olulist rolli ka minu huvi moe vastu ning eriliselt kõnetas ka just ZARA bränd.



Millised oskused sa omandasid Aprangas töötades ja kuhu sa oled välja jõudnud (neid oskusi arvestades)?

Kogemustepagas, mille Aprangast endaga kaasa võtsin, on üüratu ja oskusi võikski jääda loetlema, kuid tooksin siinkohal välja mõned minu jaoks olulisemad: planeerimisoskus ning võime kiiresti muutuvates oludes prioriteete seada, oskus töötada inimestega, juhtimisoskus, äriplaneerimine, baasteadmised tööõigusest ning kõige tipuks veel eneseusk ja teadmine, et igale olukorrale leidub lahendus. Täna töötan hoopiski IT-valdkonnas ning vastutan töögraafikute efektiivse toimimise eest, kus saan Aprangas omandatud universaalseid oskusi igapäevaselt hoopis uute põnevate nurkade alt rakendada.

Miks soovitaksid noortel Aprangasse tööle tulla?

Usun, et iga inimene võiks vähemalt korra elus proovida ära töö klienditeeninduses ning Apranga on kindlasti selleks üks parimaid kohti – kauplustes leidub väga erineva profiiliga ametikohti ning kuna ettevõtte toetab sisemist arengut, on soovi ja tahte korral võimalik teha väga edukat karjääri.



Jälgi meie tegemisi ka:

@aprangagroup_eesti

Apranga Group Eesti

@aprangagroup_ee

Kui soovid tööle tulla, siis saada meile kiri: **cv@apranga.ee**

Lõputud võimalused maailmakuulsas mööblifirmas IKEA

Möödunud sügisel avas Rootsi mööblifirma IKEA Eestis oma suure poe. IKEA-s töötavad noored julgustavad õpinguid ja tööelu ühildama, sest töö rahvusvahelises keskkonnas annab kogemuse, mis tuleb kasuks paljudes valdkondades.

„IKEA-s usume siiralt, et kõik oskused on õpitavad olenemata inimese eelnevast kogemusest. Hindame eelkõige inimese isikupära, väärtusi ja pühendumust. See tõttu ootame oma meeskonnaga liituma ka noori, kellel puuduvad eelnevad töökogemused“ sõnas IKEA Eesti inimeste ja kultuuri juht Inga Keres.

IKEA-s on kõik ametikohad võrdselt tähtsad ning iga inimest austatakse ja väärtustatakse. Näiteks võetakse töögraafiku koostamisel arvesse töötaja soove. „Mõistame paljude noorte tudengite muret, et karjääri alustades peavad nad ühildama õpinguid ja töö. IKEA-s saad oma karjäärile hoo sisse lükata. Osaline tööaeg, paindlik graafik ja tööülesannete kohandamine vastavalt töötaja vajadusele võimaldavad kõigil leida endale sobivaima ametikoha ja töögraafiku,“ kirjeldas Keres. IKEA rahvusvahelises meeskonnas töötab nii üliõpilasi, kes on IKEA-s oma karjääriteed alustanud, kui ka spetsialiste, kes on kasvanud ettevõtte sisestelt juhiks.

VÕIMALUS LUUA PAREM KODUNE ELU PALJUDELE

Graafilist disaini õppiv **Britt Koger** ütles, et IKEA-sse tööle suunas teda huvi disaini ja sisekujunduse vastu. „Olen külastanud mitut välismaa IKEA kauplust ja alati leidnud neist inspiratsiooni oma kodu sisustamiseks. Mõte sellest, et minul endal avaneks võimalus inspireerida Eesti elanikke uute sisustustelahendustega, tundus erakordse võimalusena,“ lausub Britt, kes töötab IKEA-s sisekujundajana.

Britti inspireerib IKEA-s ettevõttesisene areng. „Alustasin tegelikult müügitöötajana ja planeerisin kooke. Siis aga liikusin kiiresti edasi sisekujunduse meeskonda. Sisekujundaja ametikoht pakub palju loomingulisust ja vaheldusrikkust, kuna saan



Britt Koger

luua erinevaid sisustustelahendusi, et inspireerida IKEA poe külastajaid,“ rõõmustas Britt. Kõik IKEA poe näidistesali väljapanekud on loonud kohalik meeskond. Sisustustelahenduste loomisel võetakse arvesse Eesti elanike soove, vajadusi ning unistusi.

„Me usume, et igaüks võib olla oma kodu sisekujundaja. Meie visioon on muuta paljude inimeste kodune igapäevaelu paremaks. Usume, et kodu on enam kui maja, areng on enam kui karjäär ja IKEA on rohkem kui töökoht,“ selgitas IKEA inimeste ja kultuuri juht põhimõtteid, millest IKEA-s töötades lähtutakse.

Seetõttu saab IKEA-s proovida palju erinevaid ameteid. „Kui liitunud logistika meeskonnaga, aga soovid proovida tööd müügi-, inimeste ja kultuuri, toidlustus- või muudes meeskondades, oled alati oodatud kätt proovima,“ ütles IKEA Eesti inimeste ja kultuuri juht. Tema sõnul on see hea võimalus end tudengina proovile panna ning leida valdkond, mis endale enim rahuldust pakub.

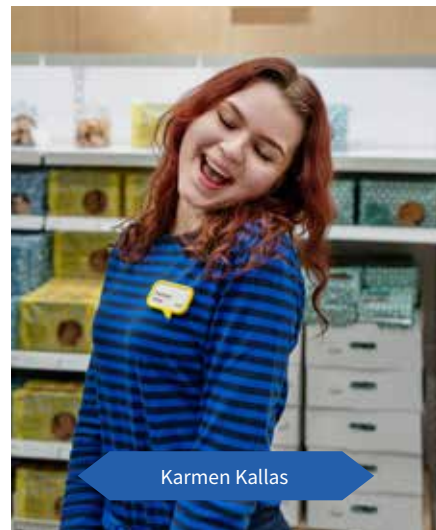
KOOLI KÕRVALT TÖÖLE SULE SOBIVA GRAAFIKU ALUSEL

Alles gümnaasiumi 11. klassis käiv **Karmen**

Kallas töötab IKEA-s õpingute kõrvalt. „Alguses tulin siia vaid suveks taskuraha teenima, kuid ägedad inimesed ja töö motiveerisid mind jääma. Töö IKEA-s on vaheldusrikas, on palju, mida õppida ja kuhu areneda,“ ütles nooruke gümnaasist.

IKEA toiduosakonnas töötav Karmen peab töökoha juures kõige olulisemaks seda, et töötajatega ollakse aus, toetatakse ja aidatakse. „Minu jaoks on väga oluline ka see, et kuigi olen üks noorimaid töötajaid, võetakse mind kui võrdset. Meie kollektiiv on hästi vastutulelik ja toetav. Minu töögraafiku koostamisel on alati arvestatud sellega, et päeval käin koolis,“ lisas Karmen.

IKEA inimeste ja kultuuri juht sõnas, et vastastikune austus, üksteise hindamine ja sõbralik õhkkond on osa IKEA kultuurist. „Meie kultuur põhineb ühtsusel, lihtsusel, vastutuse andmisel ja selle võtmisel. Seejuures peab olema kõikidel töötajatel tööl mõnus olla. Töökaaslastena on meil kõigil meeskonnas oma osa ning tihtilugu oleme enam kui lihtsalt kolleegid. Uued töötajad märkavad enamasti meie positiivset ja toetavat õhkkonda,“ selgitas Keres.



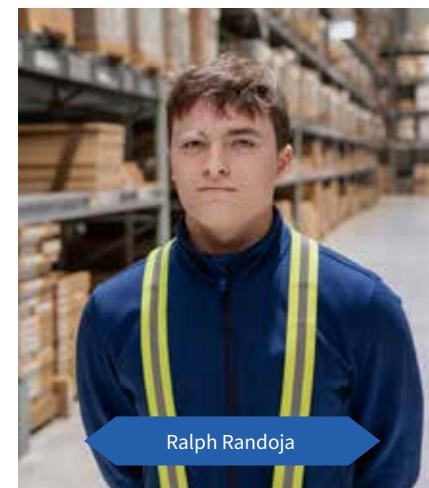
Karmen Kallas

ROHKEM KUI MEESKOND

Logistikat õppiv **Ralph Randoja** on IKEA-s laonduse praktikal. „Olin kuulnud, et IKEA on hea hüppelaud karjääri alustamisel, ning see vastab tõele, kuna arenguvõimalusi on palju. Ja praktika on siin tasustatud,“ ütles Ralph.

IKEA-s töötamise juures meeldib talle kõige rohkem just keskkond ning inimesed. „Näiteks juhid kaasavad kaastöötajaid sellesse, et muuta IKEA võimalikult meeldivaks kogemuseks nii klientidele kui töötajatele. Isegi praktikant saab pakkuda enda ideid IKEA arendamisse. Samuti hoolitakse päriselt töötajate arvamusest ja soovidest, sest usutakse siiralt, et töökeskkond peab olema turvaline ja meeldiv koht, kuhu igaüks soovib tagasi tulla,“ lisas Ralph.

Karmen soovib kõikidel noortel IKEA poole vaadata eelkõige seetõttu, et töö rahvusvahelises ettevõttes on huvitav, vaheldusrikas ning annab palju uusi teadmisi ja kogemusi. Samuti arendab see suhtlemisoskust ning annab enesekindlust tulevikus.



Ralph Randoja

Britt lisas, et IKEA-s saab suurepärase keelepraktika. „Töö on rahvusvahelises meeskonnas, mis tähendab, et igapäevane tööelu on nii eesti kui inglise keeles. Hea kogemuse annab ka suhtlus väga erinevate inimestega eri riikidest,“ ütles Britt.

Ralph aga usub, et IKEA suurim võlu on mitmekesine teadmiste pagas, mis tuleb kasuks mistahes eriala juures. ■

IKEA pakub tööd mitmes valdkonnas

- sisekujundus – IKEA inspireerivad väljapanekud poes
- toidlustus – Rootsi restoran, bistroo, toidupood
- ladu ja logistika – klienditellimuste täitmine
- klienditeenindus – suhtlus IKEA klientidega
- müük – müügitögevused nii era- kui äriklientidele
- turundus – turunduskampaaniate loomine ja elluviimine
- inimesed ja kultuur – värbamine ning personalijuhtimine
- IT – IKEA digivarade arendus
- e-kaubandus – e-poe arendamine
- raamatupidamine – finantsaruandlus

Kõik tudengid on oodatud vabadele töökohtadele kandideerima IKEA veebilehel:

www.IKEA.ee/liitu-meiega

Rohkem kui töökoht. Rohkem kui töö.

Vaata vabu ametikohti ja liitu meiega:

www.IKEA.ee/liitu-meiega



Maxima Eesti - suurepärase stardilava noortele

Autor: Lea Kimber,
Maxima Eesti personalijuht

Selleks, et olla tänapäeva noorele atraktiivne töötaja, peavad olema Maximas töötavad inimesed õnnelikud ja rahul, mõistma ja kaasuma otsustesse, mis neid mõjutavad.

Maxima Eesti on tegutsenud 2001. aastast, olles üks suurimaid maksumaksjaid ja töötajaid. Täna on meil 83 kauplust üle Eesti ning üle 3000 töötaja. Oleme ettevõtte alati seisnud selle eest, et teenindajatööd au sees hoida. Näeme suurt potentsiaali tänastes noortes, kelle kätes on teenindajaameti ja jaekaubanduse tulevik.

Kui mujal maailmas on toidukaupluse teenindaja töö pigem noorte pärusmaa, siis Eestis kipub teenindaja keskmine vanus olema üle keskea. Maxima Eesti eesmärk on olla teenäitaja ja kõnetada noori ning näidata, et teenindajatöö on miski, mis annab ülejäänud elus väga tugeva baasi ja vajalikke oskuseid.

Maximas töötades saab targa ja tegusa inimesena oma karjääri kiiresti arendada. Nii on meil laotöötajatest saanud ostujuhte ning kontorist ostujuhina alustanud Kristina Mustonen on tänaseks Maxima Eesti tegevjuht. Seesuguseid edulugusid on meil palju

ja meil on põhjust olla iga Maxima Eesti töötaja üle uhke.

Selleks, et olla tänapäeva noorele atraktiivne töötaja, peavad olema Maximas töötavad inimesed õnnelikud ja rahul, mõistma ja kaasuma otsustesse, mis neid mõjutavad.

Iga ettevõtte, kes soovib olla edukas ning keda oma töötajad hindavad ja armastavad, kujundab endale sobivaima juhtimismeetoditega oma kultuuri. Edu saavutamine eeldab ühte kandvat väärtust või väärtuste kogumit, millest töötajad kõikidel tasanditel üheselt aru saavad ning

Maxima Eesti personalijuht Lea Kimber.
Foto: Maxima Eesti

millest lähtuvad. Meie Maximas – üle 3000 inimesega organisatsioonis, mis töötab ligi sajast asukohast üle Eesti – oleme sedastanud, et edu toob iga üksiku isiku väärtustamine. Saame edukad olla vaid üheskoos, kus oluline on ka igaühe panus üksikuna võetuna. Selle saavutamiseks tugineme kolmel sambal – **teadlikkusel, vastutustundel ja eneseusul.**

EI HIERARHIATELE, JAH LAHENDUSTELE

Kõige A&O on teadlikkus, sealhulgas oskus ja ka võime oma teadmisi jagada nii organisatsioonis üles- kui ka allapoole. Oleme kaotanud organisatsioonist tarbetud hierarhiad või „kuningriigid“, et inimesed saaksid vabalt suhelda ja infot või oskusi edasi anda, et saaksime nii inimeste kui organisatsioonina dünaamiliselt areneda.

Teadlikkus ei tähenda seda, et absoluutselt kõik inimesed organisatsioonis teavad kõike. Teadlikkus on ka oskus esitada küsimusi, sest vaid nii on võimalik saada uusi teadmisi, leida lahendusi, kuidas esolevaid probleeme või ülesandeid edukalt lahendada, ning nii jõuda julguseni võtta vastutus. Seda nii enda kui ka teiste ees, näidata oma tegude ja suhtumisega, et võetud eesmärgid saab täita.

Vastutuse võtmise oskus loob ühtlasi eeldused eneseusuks. Kui sa saad käsile võetud ülesandega hakkama, siis kasvab enesekindlus, et suudad meeskonnas efektiivselt töötada ja oma olekuga ka teisi motiveerida.

On veel üks kriitilise tähtsusega aspekt – see on hirm võimalike vigade või eksimuste tegemise ees. Me kõik teeme vigu, ent vead on ka õppimise koht ning kui suudame neist õppida ja ausalt ning enesekriitiliselt järeldusi teha, ei tohiks neid karta.

SÕNADEST TEGUDENI

Kuidas aga jõuda teooriast praktikani ehk viia need väärtused inimesteni? Vastus on lihtne – selleks on kaasamine, seda nii juhtumipõhiselt kui ka regulaarse infovoona. Lisaks sinna juurde muidugi otsesuhtlus. Maxima on avatud kõikidele töötajatele ja kõigi arvamusega arvestatakse.

Oleme kaasamisvormid kategoriseerinud tinglikult kolmeks. Iganädalane juhtkonna koosolek, kus on kõne all organisatsiooni tegevust enim mõjutavad küsimused

ehk teemad, millega on puutumus erinevatel üksustel-osakondadel. Eesmärk pole siin mitte pelgalt oma vastutusvaldkonnas toimuv ette kanda, vaid reaalselt suhelda ja mõtteid vahetada. Kogemus näitab, et teise valdkonna teemadel kaasamõtlemine toob arutellu huvitavaid ideid ja lahendusi, mis võivad kogu organisatsiooni edasi viia.

Teine suhtlusvorm on operatiivsem – kui meil kerkib näiteks probleem või ülesanne mõnes kaupluses, siis hakkame seda kohe koos kaupluse töötajatega lahendama.

Kolmas tööriist on rohkem suunaga tulevikku ja/või suuremate algatuste läbiarutamiseks. See on formaat, kus eri üksused ja osapooled võtavad pulkadeks lahti ning analüüsivad kas mõnda uut tegevussuunda või nüansirohkemat probleemkohta.

Kõigi nende koosolemiste ühine nimetaja on rääkimine, analüüsimine ja seeläbi võimalikult laiapindselts organisatsioonis teadlikkuse kasv ning lahenduste leidmine. Arvestades Maxima kui organisatsiooni suurust, on kiire ja eesmärgistatud tegutsemine, kuid samas kõigiga arvestamine, võti jõudmaks üksikõik millise probleemi tuumani.

KAASA JA OLE KAASATUD

Maxima on teinud tugevaid samme oma kultuuri juurutamiseks. Oleme veendunud, et valitud tee on ainuõige, et kõik meie töötajad oleksid organisatsiooni eesmärkidest teadlikud, saaksid ühtemoodi ühisest

Maxima on Baltikumi suurim jaekaubandusettevõtte, mis tegutses Eestis alates 2001. aastast. Maxima Eesti annab tööd üle 3000 inimesele. Maxima kauplusi on üle Eesti 83 ning igapäevaselt teenindavad siinsed kauplused keskmiselt 140 000 inimest. Üle 20 tegevusaastaga on Maximast saanud üks Eesti suuremaid töötajaid ja maksumaksjaid.

eesmärgist aru ning mõistaksid ka iseenda panust.

Ootame Maximaga liituma kõiki, kes ihkavad laiendada oma teadmisi, on valmis võtma vastutust ning panustama Eesti ühe suurema töötajaga ja ettevõtte edusse ning looma seeläbi ka lisandväärtust ühiskonnale. Oleme inimeste juures kõikjal Eestis ja seda, mida me teeme, näevad iga nädal sajad tuhanded inimesed.

Teisisõnu – meie edu teadlikkuse, vastutustunde ja eneseusu juurutamisel peegeldub vastu ka laiemalt ning annab näo kogu organisatsioonile. Kui sinagi tahaksid selles kõiges kaasa lüüa, siis saada meile oma elulookirjeldus cv@maxima.ee.

Vabade töökohtadega saad tutvuda www.talendipank.ee/maxima. ■



Maxima Eestis saame edukad olla vaid üheskoos, kus oluline on ka igaühe panus üksikuna võetuna. Selle saavutamiseks tugineme kolmel sambal – **teadlikkusel, vastutustundel ja eneseusul**

Hesburgeris on kõik lihtne!



Kujuta ette, et sul oleks töökoht, mida saad pidada õpingute kõrvalt, sa saaksid head palka, sul oleksid toredad töökaaslased ja hea ülemus, töö ei murraks konti ja sul oleks isegi karjääri võimalus. Täpselt nii Hesburgeris elu käibki!

Autor: Aive Hiiepuu Fotod: Tiit Mõtus

Hesburger on ligi 50-aastase ajaloo- ja kiirtoidurestoranide kett, mille juured asuvad Soomes. Kogu asi sai alguse väikesest grillkioskist, kuid on nüüd kasvanud suureks restoranide ketiks, mille söögikohad asuvad eri riikides ning kus töötab tuhandeid inimesi. Eestiski on Hesburgeril restorane paljudes linnades ja iga päev pakutakse seal maitsvat toitu tuhandetele inimestele.

Kogu tegutsemisajaloo jooksul on Hesburger olnud äärmiselt hoolitsev oma

töötajate suhtes. Ettevõttes on küll reeglid paigas, kuid just see lihtne ja selge raamistik teeb ka töö ettevõttes väga lihtsaks. „Parim lause meie töö kohta on see, et kui sul on Hesburgeris raske töötada, siis järelikult teed midagi valesti,“ ütleb **Laagri Hesburgeri juhataja Evelin Kuuskla**.

GRAAFIK TÖÖTAJA JÄRGI

Töö Hesburgeris sobib ideaalselt noortele õpingute kõrvalt tegemiseks. Teist nii paindlikku tööandjat nagu Hesburger an-



Evelin Kuuskla

nab ikka otsida. Sa võid töötada osalise tööajaga, saad ise tööpäevi valida, saad valida ka vabu päevi, töökoht ootab sind ka pärast lapsehoolduspuhkust. Laagri Hesburgeri vahetusevanem Elle Sädel oli Hesburgeris lausa mitu starti, sest ta käis töölt ära kahel pikemal lapsehoolduspuhkusel. Elle on tänaseks Hesburgeris töötanud juba kaheksa aastat ja ta ütleb, et südame teeb soojaks teadmine, et teda oodati alati tööle tagasi. Kui küsida, mis kolme lapse emale Ellele Hesburgeris töötades kõige rohkem meeldib, siis toob ta välja töökoha paindlikkuse. Lisaks kolme lapse kasvatamisele ja tööle Hesburgeris mahuvad Elle ellu veel ka ülikooliõpingud ning see kõik ei oleks võimalik paindliku töögraafikuta.



Jerofei Fomenko

Rocca al Mare Hesburgeri vahetusevanem Jerofei Fomenko on Hesburgeris töötanud kaks aastat ja tema tööle sattumise lugu on klassika: ta otsis tööd, mida saaks teha ülikooliõpingute kõrvalt. „Ma saan töötada vaid teatud päevadel ja tööandja arvestab seda – graafik tehakse vastavalt minu soovile,“ sõnab ta. Jerofei kiidab väga ka Hesburgeri töö lihtsust ja seda, kuidas uusi töötajaid välja õpetatakse. Tema ise tuli ju tööle nii, et tal ei olnud üldse mingeid klienditeeninduse kogemusi, kuid kõik vajalikud oskused said kiiresti ja lausa mänge selgeks.

IGAV JUBA EI HAKKA

Kes viitsiks teha igavat, mõttetut ja nüri tööd? Hesburgeris midagi sellist ei ole. Vastupidi – kuigi töökeskkond on kindlate reeglite ja raamistikuga, siis selle sisse mahub mitmekesine ja väljakutseid täis tegevus, kust ei puudu ka naer ja naljad. „Meie töö on natuke nagu näitleja töö, aga lisaks ka killuke inseneri, kunstniku, õpetaja, nõustaja ja kontoritööd,“ kirjeldab Elle. Aga kas reeglid ja mallid asja kuidagi liiga karmiks ei muuda? „Ongi karm! Aga kui teed selle töö iseenda omaks, siis naudid kõike, mis toimub.“

Evelin, kes on Hesburgeris töötanud kümme aastat, lisab, et tööpäevad mööduvad kiiresti ja lõbusalt. „Ma ei kujuta ette ennast kusil kontoris päev otsa istumas. Kiirtoidurestoranis on nii rahulikumaid kui ka kiiremaid päevi. Asja võlu on selle juures, et sa tuled tööle ja juba lähed koju, sest aeg möödub kiirelt toimetades lausa lennates,“ räägib ta. „Tänu kindlatele reeglitele saab töö kiiresti selgeks ning see edeneb lausa lustides.“

HEA PALK JA KARJÄÄRIVÕIMALUS

Palk on ilmselgelt töö juures üks olulisemaid osasid ja Jerofei sõnul tasub Hesburgeri palka tähele panna. „Tunnipalk on teiste restoranidega võrreldes üsna kõrge,“ sõnab ta. „Samuti pakub tööandja erinevaid rahalisi boonuseid ja kingitusi. Palka makstakse õigel päeval ja aja jooksul palk ka tõuseb.“

Elle sõnul on Hesburgeri motivatsiooni- pakettid lausa südantsoojendavad ja juhtide suhtumine töötajatesse väga inimlik ja soe. „Kui tuleb jõuluringiga tervituskaart Salmelatel (Hesburger kuulub Salmelate pere liikmetele – toim), olen väga liigutatud ja usun, et nad soovivad siiralt parimat oma tohutule (Hesburgeris on Soomes ja mujal riikides kokku u 8000 töötajat – toim) meeskonnale!“

Noori inimesi huvitab ka see, et töö pakub võimalusi areneda ja karjääri teha. Hesburgeris on väga palju näiteid, kus klienditeenindajast on tõustud restorani juhiks, piirkonna juhiks või koguni juhatuse liikmeks. Kusjuures tihtipeale ei võta karjääritõus kuigi kaua aega, sest ühelt poolt sõltub see konkreetse inimese õppimis- võimest ja teisalt on Hesburgeri koolitus- süsteem ehitatud nii, et kasvatada juhid



Natalja Kotsanova

endi keskest. Nagu paljud noored inimesed alustas ka **Natalja Kotsanova** tööd klienditeenindajana. Kõik sujus nii hästi, et üsna varsti oli hakkaja Natalja saanud vahetusevanemaks ning nüüd töötab ta juba mitu aastat Maardu Hesburgeri juhatajana.

„Töö Hesburgeris toetab ühelt poolt elu alustamist ja teiselt poolt oma paindliku olemusega elu elamist,“ sõnab Elle. Evelin lisab, et Hesburger on paljudest teistest kohtadest parem nii töötingimuste kui palga poolest. „Kusjuures tööandja tuleb sulle igas olukorras vastu ja töökaaslased on ägedad,“ sõnab ta. ■



Elle Säde, Jerofei Fomenko

Vaata Hesburgeri tööpakkumisi ja liitu meie vahva meeskonnaga!

Meil on päriselt ka kõik lihtne!
www.hesburger.ee

Hea elu töökoht

Töökoht, mis pakub karjäärivõimalusi ning rõõmu ja väärtuslikke töökogemusi, mis kestavad. Stockmanni edu taga on kliendikesksus, meie unikaalne tootevalik ja andekad inimesed.



Kiiresti muutuv jaekaubanduse maailmas liigub Stockmann sihikindlalt uude suunda kui hea elu *omnichannel*-ostukoht. Pakume säästlikku ja jätkusuutlikku kvaliteeti linnalikuks elustiiliks. Meie edu võtmetegurid on ainulaadne tootevalik, inspireeriv ostukeskkond ja kõrgetasemeline klienditeenindus. Nende tegurite taga on kõrgelt motiveeritud ja pühendunud personal, hea töötajakogemus ja seda võimaldav ettevõttekultuur.

Jaekaubandus on tiheda konkurentsiga äri. Uusi tegijaid tuleb maastikule pidevalt juurde ja vanad teevad kõvasti tööd, et klientide vajadustega kursis olla. Stockmannil on täna 1,4 miljonit püsiklienti. Stockmann Grupi ärikontrolli üksuse juhina töötav Andres Alango jälgib järjepidevalt valdkonna arengut: „Jaekaubanduses edu saavutamiseks peame olema klientide jaoks asjakohased. Mida nad otsivad, kuidas soovivad osta, mis on nende jaoks ostuteekonnal oluline. Seetõttu algab kõik, mida teeme, kliendist. See tähendab, et peame oma kliente väga tähelepanelikult kuulama ja tagama, et oleme avatud muutustele, mis on vajalikud nende teenindamiseks igal tasandil.“

TÖÖKOHT HEAKS ELUKS LUUAKSE KOOS TÖÖTADES

Stockmann on 1862. aastal asutatud rahvusvaheline jaemüügiettevõtte, mis pakub esmaklassilist *omnichannel*-ostukogemust 8 kaubamajas kolmes riigis, mida täiendavad veebipood ja digiteenused. „Eestis töötab täna 360 inimest, et pakkuda klientidele meie moe-, ilu-, kodu- ning toidu- ja joogivalikut. Stockmann on koht, kus õpitakse jaemüügi ja omnichannel-kliendikogemuse parimatelt. Meil on lai valik ametikohti alates müügiassistentidest kuni fotostudio asjatundjateni; sisseostjad, visuaalse turunduse spetsialistid, moenõustajad, logistikaekspertid ja paljud teised ametid. Samuti püüdleme Stockmannis otsustusprotsessi läbipaistvuse poole, mis on veel üks hea viis inimeste motiveerimiseks ja usalduse loomiseks,“ räägib kaubamaja direktor Marge Türner.

Rahvusvahelise ettevõtte toetame ja julgustame Sinu arengut, et saaksid oma ala professionaaliks. ■



E-mail: cv@stockmann.com

Tel nr.: 683 9420
683 9606



Digitaalse tuleviku looja Tietoevrys

Autor: Jessika Laiõun,
Tietoevry turunduspartner

Ville-Markus Vahter on 19-aastane tarkvaraarendaja IT-ettevõtte Tietoevry EasyFS pangandusüksuses, ta liitus ettevõttega oktoobris 2022. Uurime talt veidi lähemalt, kuidas ta Tietoevrysse sattus, kuidas talle ettevõttes meeldib ning mis teda seal hoiab?



Tietoevrys ootab sind mitmekesine ja tore kollektiiv

Milliga sa iga päev tegeled ja millised on sinu tööülesanded?

Tegelen peamiselt kliendiküsimuste ja murede lahendamise, aga ka Python programmeerimiskeeles arendustöödega ning viin läbi ka automaatteste.

Milline on sinu haridustee?

Eelmisel sügisel asusin TalTechis õppima IT-süsteemide arendust. Hetkel on aga elutempo nii kiire, et olen akadeemilisel puhusel. Mind väga huvitab tehnoloogiavaldkond kui selline, olen end palju proovile pannud ja ise juurde õppinud. Mind on alati huvitanud see, kuidas asjad töötavad.

Kuidas sa Tietoevrysse sattusid?

Tietoevrys on minu esimene täiskohaga töö. Varem tegin tööpäevade erinevatel tehnoloogiaga seotud aladel. Soovisin

meeskonnatöö kogemust, nii et vaatasin tööpakkumisi ja sattusin Tietoevry töökooslutuse peale. Uurisin ettevõtte kodulehte ning ettevõtte kohta avaldatud artikleid ja uudiseid, et ettevõttest natuke rohkem aimu saada. See polnud otseselt minu valiku põhjuseks, aga hästi tore on, kui ettevõtte juhendub ka rohelistest põhimõtetest ja jätkusuutlikkusest. See oli ainus töökoht, kuhu oma CV ja kaaskirja saatsin. Tore fakt on see, et kandideerimisintervjuud andsin ma välismaal autokaravanis.

Kuidas toimus ettevõttesse sisseelamine, millised nägid välja su esimesed päevad?

Esimesel päeval kohtusin kontoris oma tiimiga ja tutvusin oma mentoriga. Kui muidu töötatakse enamjaolt hübriid töö vormis, siis tol päeval oli kontoris palju ini-

mesid. Mulle tutvustati põhjalikult sisemisi tööriistu ja kliendiprotsesse. Kõik oli hästi arusaadav, jäi tunne, et kõik on väga läbi mõeldud. Rõhutati seda, et kui mul on küsimusi, siis alati küsiks. Pole mõtet mingile ülesandele mitu tundi otsa vaadata, kui saad kelleltki abi küsida, et efektiivselt oma ülesandeid täita.

Kuidas sulle meeskonnatöö meeldib?

Mulle väga meeldib, et kõiki ideid kuulatakse. Kui sul on protsessi parendamise idee või ettepanek, kuidas klienditöö efektiivsemaks muuta, pane see julgelt lauale ja sind kuulatakse ära. Mulle meeldib, et kõik on toredad, sõbralikud ja avatud. Distsipliin ja protsessid on paigas, aga samas on hästi tore ja vaba õhkkond. Meeldib ka avatud kliendisuhtlus. Kui midagi ei tööta nii, nagu peaks, räägitakse sellest kohe kliendiga ja otsitakse koos lahendusi. Klient ei ole su vaenlane, vaid on su sõber.

Mis sulle Tietoevrys meeldib?

Mulle meeldib, et on palju erinevaid üritusi nii oma tiimiga kui ka rahvusvaheliselt. Sündmuste tähistamisi ikka jagub ja see võimaldab näost näkku suhelda. Meil on väga põnevad inimesed, ka sarnaste hobide ja huvialadega inimesi. Kontoris meeldib eriti kohvimasin! See, et on erinevad müslid ja mahlad ja kuulõpukringlid ja muu. Mulle meeldib, et kontor on võrdlemisi avar ja ei teki sellist kilud-karbis-tunnet. On tore, kui saad kolleegidega koos lõunat süüa ja suhelda. ■

Tietoevry on 1968. aastal asutatud Põhja-Euroopa suurim täislahendusi pakkuv IT-ettevõtte. Enam kui 24 000 spetsialisti 90 riigis tegeleb innovatsiooni ja digitaliseerimise viimisega igasse elu- ja ärivaldkonda. Tietoevry missioon on infoühiskonna ehitamine. 120 töötajaga oleme Eestis alates 1994. aastast olnud usaldusväärne ja tugev partner oma klientidele.

Ootame meiega liituma erineva taustaga spetsialiste. Pole vahet, kas sa oled arendaja, strateeg, analüütik või IT-entusiast – meie juures leiad endale koha ägedate kolleegide seas, kellega koos saad kujundada tulevikku! Meie väärtusteks on avatus, usaldus ja mitmekesisus, mis on tuntavad kõigis meie tegevustes. Meie jaoks ei ole oluline sinu rahvus ega taust, ootame sind sellisena, nagu sa oled. Kui sa tunned, et meie väärtused kõnetavad ka sind, võta meiega ühendust recruitment.estonia@tietoevry.com.

www.tietoevry.ee

AS Tallinna Lennujaam – tule ja ühendame koos Eesti maailmaga!

Autor: Ander Hindremäe, Tallinna Lennujaama
maapealsete teenuste ärisuunajuht

Paljude inimeste elus mängib lennujaam tähtsat rolli – lennujaamade seinad üle Eesti on näinud ja saatnud teele noorpaare ning neid, kes on võtnud eesmärgiks teha oma elus kannapööre. Alati on silt TALLINN siia saabujaid lahkelt ning koduselt vastu võtnud ning soojalt tervitanud. Lennujaam on justkui veidi maagiline koht, kus kõik on võimalik. Ja seda mitte ainult reisijatele – kontsernis AS Tallinna Lennujaam töötab pea 600 inimest, kellest igaüks mängib rolli Eesti ühendamisel maailmaga! Oled sa noor või vana, kõrgharidusega või alles oma teed otsimas – meie pakutavate töökohtade valik on väga lai.

Vaatamata sellele, et meie lennujaamadel on vanust juba omajagu, leiab meie töötajaskonna hulgast väga palju noori inimesi, kellest nii mitmedki töötavad juhtivatel kohtadel. Selleks, et lennujaama maagiat ka teile avada, vestlesime meie maapealsete teenuste ärisuunajuhi Ander Hindremäega (28), kelle teekond lennujaamas on olnud väga huvitav.

Alustame algusest – kuidas sa lennujaama tööle sattusid?

Minu lugu lennujaama sattumisest on võrd-

lemisi ebatraditsiooniline. Mul õnnestus enda toonasele juhile, kellega mul puudus igasugune varasem kokkupuude, jätta meie esimesel kohtumisel endast piisavalt hea ja asjatundlik mulje, nii et ta nõustus võtma mind kolmeks kuuks lennujaama liiniarendusosakonda praktikale.

Praktikal olles tegin ma kõike seda, mida praktikandilt ei oodatud, ehk toppisin oma nina kõigi teiste kolleegide asjadesse, et täpsemalt nende tööst aru saada ja agaralt neid enda uute ideedega pommitada. Kuigi olin kohati päris tüütu, ei jäänud kellelegi

märkamata minu entusiasmi lennundusvaldkonna vastu ning pärast praktika lõppu pakuti mulle võimalust asuda lennujaamas päriselt tööle.

Kui kaua sa nüüd siis lennujaamas olnud oled ja milliseid huvitavaid ameteid pidanud?

Tänaseks on minu karjäär lennujaamas kestnud viis ja pool aastat. Oma esimesel päris ametikohal tuli mul kuue kuu jooksul käima tõmmata paar reisijateininduse kva-

liteedi mõõtmisega seotud projekti, seejärel võtsin üle meie reisiterminali infolaua töö juhtimise ja reisijate tagasiside menetluse ja analüüsiga seotud protsessid. Oma viimasel ametikohal enne praegust juhtisin COVIDi kriisi ajal ligi kaks aastat lennujaama reisiterminali tööd ja sellega seotud ligi 25 liikmest koosnevat osakonda.

Alates möödunud aasta aprillist töotan lennujaamas maapealsete teenuste ärisuunajuhina. Maapealsete teenuste alla kuuluvad kõik tegevused, mis on vajalikud ühe lennu toimumiseks – näiteks reisijate registreerimisteenus, pagasikäitlus ja kõik ettevalmistused, mis toimuvad lennuki seisuplatsil enne järgmist lendu.

Minu ülesanne on tagada, et Eesti lennujaamades pakutaks maapealseid teenuseid tasemel, mis aitaks kaasa meie ettevõtte arengule ja Eestis lennundusvaldkonna kasvule tervikuna. See tähendab nii valdkonna reguleerimist kui ka järjepidevalt selle edendamise panustamist. Olulise projektina selles töös valmistame praegu ette Tallinna lennujaama maapealsete teenuste turu avanemist vabaturu põhimõttele 2023. aasta lõpus. Projekti edukas elluviimine eeldab väga head koostööd erinevate partneritega nii ettevõtte sees kui ka väljaspool.

Viis ja pool aastat ühes ettevõttes on noore inimese jaoks päris pikk aeg. Mida pakub sulle töö lennujaamas, et oled siia nii pikaks ajaks jäänud?

Eelkõige väga head võimalust eneseteostuseks. Oma karjääri jooksul lennujaamas on mul enda vaatest vedanud eelkõige sellega, et olen sattunud rollidesse, kus olen saanud pidevalt luua midagi uut ning oluliselt ümber korraldada meie seniseid tööviise. Näiteks COVIDi kriisi ajal mõtestime puhtalt lehelst lahti meie reisiterminali operatiivjuhtimise struktuuri ja süsteemid, mis oli erakordselt põnev, aga ka väljakutseterohke projekt.

Seda sorti loominguvabaduse eelduseks on olnud vajalik vabadus ise teha ja mõelda, mida kõik minu senised juhid on mulle võimaldanud. Olen nende usalduse eest väga tänulik, sest tean, et mulle ei sobi töökeskkond, kus mu juht mulle pidevalt kuklasse hingaks.

Just vabadus ja võimalus end teostada on olulisteks märksõnadeks lennujaamas töötades. Muidugi ka asjaolu, et tegemist

on põneva, ainulaadse ja väljakutseid pakkuva ettevõttega. Minu hea kolleeg ütles kord, et lennundusega on juba nii, et kui ükskord selle pisiku külge saad, siis poeb see südamesse ja valdkonnast lahkuda on keeruline. Olen temaga igati nõus.

Kui mõelda lennujaamale kui tööandjale, siis mis teeb ta teistest eriliseks?

Lennujaam on juba oma olemuselt eriline – see on koht, kus inimeste vanad teekonad lõpevad ja uued algavad. Seda mõistab kõige paremini, kui seista 30 minutit meie reisiterminalis saabuvate lendude uste ees, kus reisilt tulijad taaskohtuvad enda lähedastega. Lühikese aja jooksul on seal võimalik olla tunnistajaks tugevatele kallistustele, kirglikele suudlustele, pisaratele ja rõõmujoovastustele. Püüame enda töös nendest emotsioonidest kannustatuna ka ise kõrgemale ja kaugemale püüelda.

Tööandjana väärtustab lennujaam ühtemoodi nii töötajat kui ka klienti, pidades ühtemoodi oluliseks mõlema heaolu. Arvan, et ettevõttes on selles osas leitud viimastel aastatel hea tasakaal.

Tänased tööle kandideerijad peavad aina olulisemaks meeskonda ja tööõhkkonda. Kuidas on olukord lennujaamas?

Lennujaama pea 600-pealine meeskond on väga hea läbilõige meie ühiskonnast. Meil väärtustatakse ühtemoodi nii uut ja noort energiat kui ka pikaajast karjääri ja kogemust. Juhtivatele kohtadele jõuavad lennujaamas aga eelkõige need, kellel indu ja õhinat on teistest rohkem, tõstaaž siin ainukesena ei loe. Seetõttu on ka meie juhtimisstruktuuri leidnud tee arvestatav hulk noori juhte.

Tööõhkkond on lennujaamas väga hea. Inimesed on soojad, lahked ja üksteisest hoolivad. Paljud kolleegid on ka töövälisel ajal head sõbrad ja veedavad ühiselt koos vaba aega.

Lennujaamas on väga palju erinevaid ametikohti ning uusi kolleege otsitakse pidevalt. Miks võiks kaaluda tööandjana lennujaama?

Hea indikaator meie juurde sobivuse kohta on see, kas pöörad lennuki müra kuuldes pilgu huviga taevasse või jätab mööduv

“Tööandjana väärtustab lennujaam ühtemoodi nii töötajat kui ka klienti, pidades oluliseks mõlema heaolu.”

raudlind sind külmaks. Seega lennujaama tasub tööle tulla siis, kui sulle pakub huvi lennundus, lendamine, moodne eritehnika või kõik see, mis leiab aset selleks, et üks lend saaks toimuda. Meie valdkond on piisavalt keeruline, seda ei tee endale selgeks päevade või nädalatega, seega eeldab meie juures töötamine keskmisest rohkem pühendumust ja motivatsiooni. Lihtsamini hakkama saamiseks on paremaid valikuid kui lennujaam, kuid nii nagu enne juba ka juttu oli, on siin töötamises midagi erilist ja töö Eestis unikaalne.

Lennujaama missioon on „Ühendame Eesti maailmaga“. Kas see on midagi, mida iga töötaja tõesti iga päev teeb?

Lennujaama missioon oli minu karjääritee valikute alguses ja on tänaseni siin ettevõttes töötades ülioluline. Ma ei ole inimene, kes suudaks suure õhinaga panustada sektoris, kus ühiskonna jaoks väärtuse loomine on vaid pastakast välja imetud PR-loosung, millel tegelikult pole nägu ega sisu.

Lennujaamal kui Eesti riigi õhuväral ja visiitkaardil on kahtlemata täita ühiskonna ees oluline ja vastutusrikas roll. Meie missiooni täitmisel on oluline iga töötaja panus.

Kui mõte tööst lennujaamas pani ka minu silma särama, tutvumisele meie töökuulutustega lennujaama kodulehel. Kaks korda aastas, märtsis ja novembris, on võimalik tulla meie juurde ka töövarjuks ning heita pilk meie igapäevasele tööle.

Uute kohtumisteni maailma koduseimas lennujaamas! ■

EFC Norge AS – ehitusettevõte, mis avab töötajale maailma

Meie ehitusprojekti juhib Aleksandr Babilo koos kolme objektijuhiga. Hoones on u 27 000 m² põrandapinda.

Ehitame objektil siseseinu, siselagesid, paigaldame uksi ja liistusid. Siseseinte ehituse maht on u 50 000 m² ning kõrgperioodil töötab meie objektil 70 ehituspuseppa.

Drammeni uus haigla. Ehitusplatsi ülevaade sügis 2022

Alates 2011. aastast on EFC Norge AS tegutsenud Norras ning pakkunud sealsetele suurtele peatöövõtjatele laia valikut puusepatöid – ehitanud kvaliteetseid puit- ja metallkarkassil sise- ja välisseinu, fassaade, terrasse, rõdusid, paigaldanud uksi ja aknaid jne. Firma on Norras oma kannal tugevalt kinnitanud ja 11 tegutsemisaasta jooksul on ettevõtte kaasatud olnud arvukate hoonete: hotellide, haiglate, kontorihoonete, koolide, lasteaedade ja korterelamute ehitamisse. Hetkel töötatakse mitmel mastaapsel ehitusprojektil, nende hulgas uued haiglad Drammenis ja Moldes.

Autor: Kadri Penjam

Personalijuht Leelo Muru sõnul on ettevõtte suurim kapital juhtide ja oskustöölise pädevus erinevates puusepatöö valdkondades. Võib öelda, et nõudlus ettevõtte teenuste järele on suurem kui pakkuda suudetakse, seetõttu on firma pidevalt kasvanud. Kui 2022. aasta alguses kuulus ettevõtte koosseisu 128 töötajat, siis tänaseks on see arv kasvanud juba 180ni.

UUELE TÖÖTAJALE SUJUV SISSEELAMINE

Et erialane areng ja spetsialiseerumine nõuab süvenemist ning selles orienteerumine on eriti uuele töötajale keeruline, saavad uued kolleegid sujuvaks sisseelamiseks enda kõrvale mentori, kes viib kurssi kõige tööse puutuvaga ja on esimestel kuudel kohanemisel toeks.

„Kuna tegutseme välisriigis väljaspool



EFC jõulu jäähoki 2022

Euroopa Liitu, ootame kindlasti enda juurde praktikale Erasmus+ programmi raames. Praktikale saab üliõpilane teada, mis tüüpi töö, ettevõtte ja kolleegidega meie näol tegemist on, saab ennast proovile panna ning teadmisi uuendada ja praktikas rakendada,“ selgitab personalijuht. Tema sõnul on praktika tööandjale hea võimalus hinnata praktikandi motivatsiooni ning näha, kas vastastikused ootused kattuvad.

„Senine kogemus on näidanud, et ehitusettevõttes käinud praktikantidest sirgub

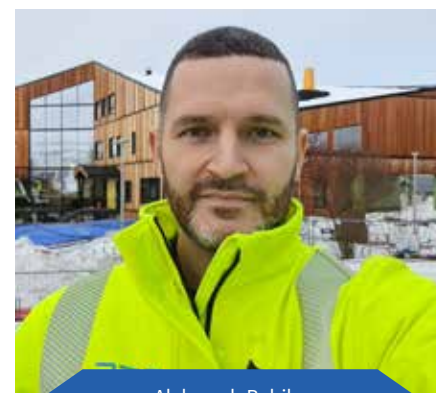
tugev, motiveeritud ja äraproovitud järelkasv, kel tekib hea seos ettevõtte igapäevapraktikaga. Meil on edukas kogemus ehituspuseppade praktikale võtmisel, nüüd alustame ka ehitusinseneridele ehk alustavatele ehituse juhtidele praktikavõimaluse pakkumisega. Eelkõige võib neid üliõpilasi leida TTÜ ja Tallinna Tehnikakõrgkooli ehituserialadelt,“ lisab ta. Edukas ja motiveeritud praktika on suurepärane teerada ja võimalus planeerida ettevõttesse tööle asumist.

KARJÄÄRIVÕIMALUSED SÕLTUVAD TÖÖTAJAST

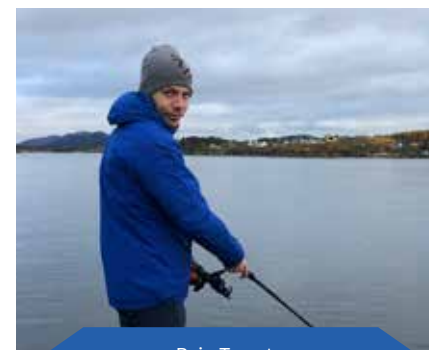
„Oleme seadnud töötaja ettevõttesisesed karjääri võimalused esiplaanile. Meil on head näited, kus ehituspuseppast on saanud meeskonnajuht, seejärel objektijuht, sealt edasi on töötaja edutatud peaobjektijuhiks ning projektijuhiks. Näiteks praegune operatiivjuht alustas enam kui üheksa aastat tagasi ettevõttes ehituspuseppana, samuti on mitu projektijuhti alustanud oma tööteed meie juures puseppana. Hetkel eeldame objektijuhi tasemelt alates ehitusalast kõrgharidust või kutseharidust arvestatava erialase töökogemusega,“ täpsustab personalijuht. Leelo sõnul on praegu ettevõtte ridadesse eriti oodatud ehituseriala üliõpilased, kelle jaoks ehituseriala on südamelähedane, kes on *hands-on*-tüüpi juhid, oma peaga mõtlejad ja sobituvad tiimiga koostööd tegema. Samuti võiks tema sõnul olla praktikale tulijal kindel soov saada põnev erialane kogemus objektil realses ehitustööde juhtimises, mis tähendab eelkõige ehituspuseppade töö korraldamist ja planeerimist. Kasuks tuleb ka, kui praktikant on huvitatud Skandinaavia ja Norra ehitusvaldkonna ja töökultuuri tundmaõppimisest.

TULIN VENNA SOOVITUSEL – JA JÄIN!

Projektijuht **Aleksandr Babilo** liitumine EFC Norge meeskonnaga on klassikaline, kuid samas ebatraditsionaalne. „Ühinesin EFC-ga 2015. aasta suvel vend Jevgeni kutsel, ta töötas siis firmas projektijuhina. Ettevõtte ei olnud tol hetkel suur ja oli arengufaasis, aga seadis töötajatele küllaltki ambitsioonikad eesmärgid. Pikalt mõllemata otsustasin liituda EFC meeskonnaga



Aleksandr Babilo



Reio Tereste

ja anda panuse tugeva ja konkurentsivõimelise organisatsiooni ülesehitamiseks. Lisaks tundus mulle suurepärase võimalusena saada töökogemus Norras, tol hetkel minu jaoks uuel turul, ning saada ettekujuus antud riigi ettevõtluskeskkonna eripäradest.

Peamine katsumus oli kohanduda töökultuuri eripäraga ning asjaajamise nüanssidega. Kõik normatiivne ja õiguslik baas, dokumendihaldus, sealhulgas tehniline dokumentatsioon, oli norra keeles. Lisaks veel mentaliteetide erinevus eestlaste ja norrakate vahel, mis ühtekokku tekitas lisaraskusi. Aastate möödudes saan öelda, et meil õnnestus takistused ületada ning saada täieõiguslikuks Norra ehitusturu liikmeks ja väarikaks Eesti traditsioonide ja ehitusinseneri kutse edasivijaks Skandinaavias.

Peamine, mida tahan tulevastele töökaaslastele öelda, on see, et nad ei kardaks Norra turul kätt proovida. Meelde jääva projektina tootsin välja suurhaigla ehitamise Drammenis – haigla ehitatakse BIM-mudeli alusel ja selle mastaapi võib võrrelda Tallinna Haigla projektiga. Lisaks olen olnud osaline lasteaedade, koolide, hotellide ja hooldekodude ehitusprojektides.“

Tallinna Tehnikaülikooli vilistlasena võib Aleksandr kindlalt väita, et teadmised, mis õpingute käigus saadud, on piisavad ja Norra turul igati nõutud. „Kogenud mentorid meie töötajate hulgast jagavad hea meelega oma kogemusi, aitavad kiiresti ja tõhusalt läbida kohanemisperioodi uuel töökohal ning omandada edukaks karjääriks vajalikud oskused. Meeldivaks boonuseks on arvukad täiendkoolitused ja meeskonnatöö üritused, mis toimuvad nii Eestis kui ka välismaal. Näiteks oleme külastanud Kreetat, Hispaaniat, Küprost, Maltat ja teisi huvitavaid riike.“

VÄLJAKUTSEID PAKKUV

TÖÖ ON NAUDING

Projektijuht **Reio Tereste** on EFC Norge meeskonnaga ühte jalga astunud tänaseks juba kuus aastat, alates 2016. aastast. „EFC Norrega tekkis kokkupuude tänu koostööle ettevõttega, kus ma projektijuhina töötasin. Olin töötanud aastaid peatöövõtu ehitusettevõttes ning lõpetanud **Tallinna Tehnikakõrgkooli** hoonete ehituse eriala, mistõttu leiti EFC-s, et ma võiksin nende meeskonda sobida, ning mulle tehti pakumine. Peale mõningast mõtlemisaega võtsin selle vastu. Määravaks sai minu soov töötada suuremahuliste ning põnevaid ülesandeid pakkuvate projektidega ning kogeda välisriigi ehituskultuuri,“ meenutab ta toonaseid mõtteid tööpakkumist kaaludes.

Täna toob Reio ühe huvitavama projektina välja Trondheimis 5* hotelli ehitamise kogemuse. „Eks sellise hotelli ehitus oli juba iseenesest põnev projekt. Osaliselt rekonstrueeritav, osaliselt uusehitus ning tavapärasest kõrgem ehituskvaliteet ja organiseeritum juhtimissüsteem andis võimaluse proovile panna kõik oma teadmised ja oskused. Suurimat rahulolu pakub tänaseni teadmine, et oli võimalus osaleda niivõrd olulises protsessis ning algselt keerukaks hinnatud projekt ka edukalt lõpuni viia. Väga suur eelis on, et meil on võimalus kasutada kõige kaasaegsemaid arvutiprogramme, mida Eesti ehitusmaastikul veel nii laialdaselt ei kasutata. Teadmised ja oskused, mida EFC Norges saab, on hindamatu väärtusega,“ lisab ta.

Mis köidab Reiot ja Aleksandrit aga veel peale meelepärase töö Norras? „Eks ikka vaatamisväärsused, kaunis loodus ning kalapüük. Mäed, värske õhk ning sportimisvõimalused kaaluvad üles selle, et ollakse kodumaalt mõnda aega eemal. Samuti on töötajate elamistingimused kaasaegsed, ettevõtte aitab ja hoolitseb selle eest, et olemas oleks kõik tööks vajalik ning reisimine Eestist tööle ja koju oleks sujuv,“ sõnavad mehed kui ühest suust. ■

HEA TULEVANE EHITUSINSENER, KANDIDEERI MEILE PRAKTIKALE!

Vaata rohkem infot karjäärimessi Võti Tulevikku kodulehelt ja EFC Norge karjäärihelt <https://career.efcnorge.no/et>.

Exploration starts with us!

Arktikast Antarktikani kruiise korraldav Hurtigruten loodi Norras juba 130 aastat tagasi. Hurtigruten Estonia OÜ tegeleb ettevõtte põnevate laevakruiiside telefoni- ja veebimüügiga ning tänu uute reisiliinide avamisele oodatakse meeskonda uusi aktiivseid reisihuvilisi.

Autor: Gerli Ramler

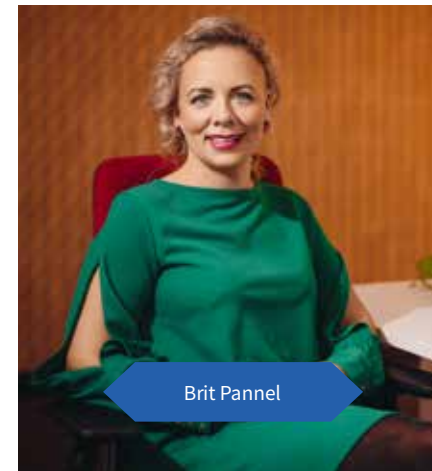


Mis eristab Hurtigrutenit teistest kruiisifirmadest?

Maailma suurtest kruiisifirmadest eristab Hurtigrutenit orienteeritus looduselamustele – ettevõtte korraldab reise ka nii unikaalsetesse piirkondadesse nagu Antarktika, Gröönimaa, Island ja Teravmäed. Hurtigruteni kaubamärgil on väga hea maine ja pikk ajalugu ning töötajad tunnevad oma tööandja üle uhkust.

Pingviinid ja MS Roald Amundsen Antarktikas.
Foto Dan Avila (Hurtigruten imageshop)

„Meie Tallinna kontoris töötab umbes 300 töötajat ligi 40 rahvusest. Nad on tulnud kokku üle maailma ning neid seob armastus reisimise ning keelte vastu ja soov teha ägedat tööd pika ajalooga rahvusvahelises ettevõttes,“ ütleb Hurtigruten Estonia HR värbaja Brit Pannel.



Brit Pannel

Ta lisab, et telefoni- ja veebimüügiga tegeleva, aga ka IT-osakonna teenindaja töö sobib väga hästi tudengitele, sest töötatakse graafiku alusel. „Ootame nii inglise, saksa ja prantsuse kui ka norra, taani ja rootsi keele oskajaid. Töökeel on inglise keel, aga omavaheline suhtlus osakondade vahel käib enamasti inglise keeles. Kasuks tuleb eelnev klienditeeninduse ja arvutikasutamise oskus, ent kuna igapäevatöös kasutatakse ettevõtte oma programmi ja väljaõpe toimub meie koolituskeskuses, siis see ei ole takistuseks, kui varem ei ole klientide teenindamisega kokku puutunud.“

Kui koolitus on edukalt läbitud ning töötaja on mõnda aega reisikonsultandina töötanud, on võimalik kandideerida ka ettevõttesisestele vabadele ametikohtadele nii Eestis kui ka mujal. Näiteks võib tuua noormehe, kes töötas kolm aastat Nordic-osakonnas reisikonsultandina, seejärel vahetas eriala ning oli ametis IT-osakonnas. Kui tema pere otsustas kolida Ameerikasse, asus ta tööle sealse Hurtigruteni filiaalis. Ettevõtte on lisaks Norrale, Eestile ja USA-le kontorid veel Austraalias, Saksamaal, Prantsusmaal ja Inglismaal.

„Hindame kõrgelt oma häid töötajaid ja püüame neid väärtustada ning hoida,“ kinnitab Brit. „Näiteks on väga populaarsed meie tasustatud lisapuhkepäevad: iga kahe kuuga teenib töötaja ühe vaba päeva, seega

aastas lisandub põhipuhkusele kuus päeva. Iga viieaastase tööstaažiga lisandub veel üks päev ja neid võib kasutada vastavalt oma vajadustele. Mõni soovib suviti lisapuhkust, teine tahab perega rohkem aega veeta. Ja muidugi naudivad meie inimesed väga soodsat reisimist, näiteks Antarktikasse reisimisel saab soodustust nii meie töötaja kui ka tema pere ja sõbrad.“

Kuigi Hurtigruten on Eestis tegutsenud 14 aastat, on koguni ligi 50 inimest töötanud ettevõttes juba enam kui kümme aastat ja üle 100 inimese rohkem kui viis aastat. „Meie töötajatele meeldib vaba õhkkond, rahvusvaheline meeskond, reisimisvõimalused ning loomulikult meie hubane sauna ja jõusaaliga kontor Kadriorus. Motiveerime oma inimesi ka keeli õppima, panustades selleks aastas töötaja kohta 200 eurot. Lisaks saab valida töötaja ravikindlustuse või spordipaketi vahel ning vaimselt toetatakse oma inimesi soovi korral psühholoogilise nõustamisega.“

ROHELISE MAAILMAVAATEGA TÖÖANDJA

Hurtigruten on pika ajalooga kruiisiettevõtte, mis müüb kõige lihtsamalt öeldes oma klientidele suurepärase ning personaalset reisiteenust ja ekspeditsiooni. Kui enamasti on kruiisilaevad väga suured, mahutades 3000–5000 inimest, siis Hurtigruteni laevadel on korrara 300–500 reisijat. Reisid toimuvad unikaalsetel marsruutidel Antarktikasse, mööda Norra kaunist rannikut, Briti saartele ning Aafrikasse Cape Verdele jne.

Kuigi laevad on suured ning reisimine ei pruugi tunduda paljude inimeste jaoks kui roheline tegevus, on Hurtigruten panustanud palju looduskeskkonna hoidmisse. Ettevõtte laevad on hübriidmootoriga ning need kasutavad ainult rohekütust. Esimese laevandusfirmamana lõpetas Hurtigruten mõni aasta tagasi kõigil oma alustel ühekordse plastiku kasutamise. Samuti on töötajaid ja reisijaid kaasatud erinevatesse maailmakoristussaktsioonidesse. Lisaks toetatakse Eesti Looduse Seltsi ning jõulukinkide asemel antakse abikäsi erinevatele ökoprojektidele.

Töötajate sünergia hoidmiseks korraldatakse iga aasta suvepäevi, jõulupidu ja muid üritusi, et kõik saaksid aja maha võtta ja häid töötulemusi tähistada. Ettevõttes on FUN-tiim, kes hoolitseb selle eest, et inimesed vahepeal lõõgastuks ning väikestest asjadest rõõmu tunneksid. Nii korraldatakse meeskonnaüritusi, filmivaatamisõhtuid, rabamaatku, joogatunde ning jalgpallimatše. Iga aasta lõpus autasustatakse tublimaid. Traditsiooniks on saanud ka kevadine teravisekuu, mille raames toimuvad sportlikud üritused ning pakutakse puuvilju ja smuutisid. Töötajatel on võimalik osaleda nii erialastel kui ka üldharivatel koolitustel ning samuti käivad kõik koolitusreisil Norras, et kogeda ise ettevõtte müüdavaid reisi-pakette. ■

Huvi korral võta julgelt ühendust:
brit.annel@hurtigruten.com



Hurtigruteni meeskonnaliikmed



Yolo Summer Festival 2022

IT- ja tehnoloogiaettevõttes Yolo Group **täituvad töötajate unistused!**

Autor: Gerli Ramler

Kui enamasti oleme harjunud, et ettevõtted pakuvad parimat teenust või toodet oma klientidele, siis innovaatiline IT- ja tehnoloogiafirma Yolo Group aitab sõna otseses mõttes töötajate unistustel täituda. Rahvusvahelise ettevõtte Yolo iga päev selle nimel, et töötajail silm säraks, nad tunneksid end motiveeritu ja hoituna ning arendaksid end pidevalt.

„Oleme viimastel aastatel väga kiiresti kasvanud ning pannud palju rõhku oma meeskondade tugevdamisele, mis annab meile täna võimekuse pakkuda senisest enam karjäärivõimalusi noortele, keda huvitab sisenemine meie äärmiselt põnevasse maailma,“ tutvustab Yolo Groupi personalijuht Piret Ploom. Yolo juhtimine ning põhiline arendustöö toimub Eestis, ettevõttes töötab enam kui 900 inimest 50 rahvusest. Yolo sai alguse üle kümne aasta tagasi *online* pokkeritoote ehitamisest, millele on lisandunud esimene litsentseeritud *online* krüptokasiino maailmas, spordiennustuste portaal, *online* kasiinomängud, investeerimisfond, kasiino *live*-stuudio ja palju muud.

Yolo tugevus on tegutsemine mitmes valdkonnas, mis annab töötajatele võimaluse areneda ja panustada paljudes suundades. Enamik ettevõtte süsteeme ja tooteid ehitatakse algusest lõpuni ise, mis loob vabaduse mõelda suurelt ning hindamatu kogemuse olla iga põneva toote või idee sünni juures. Olgu selleks uue programmeerimiskeele kasutuselevõtt, nt Elixir, uute kasiinomängude või disainisüsteemi loomine või käe külge löömine eksklusiivse hotelli arendamisel.

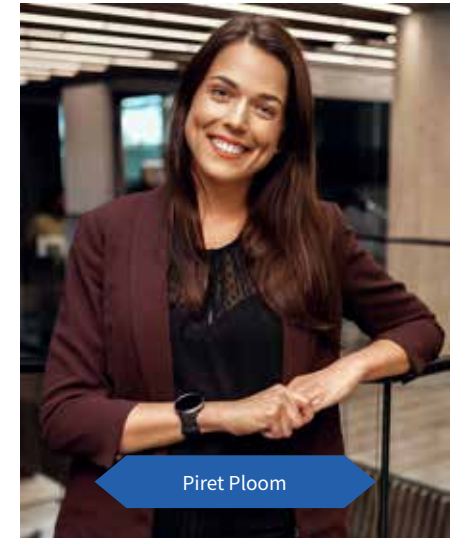
Ploom rõhutab, et Yolosse sisenemiseks ei ole tingimata tarvis tugevat ekspertkogemust ega -teadmisi, vaid teatud ameti-

kohtadele toimub õpe kohapeal vastavalt vajadusele. Oluline on siiras huvi areneda ja tahe panustada, näiteks on üks viis alustada oma karjääri mänguesitlejana, kelle töö toimub graafiku alusel või praktikan-dina mõnes muus tiimis. Ettevõtte sees on võimalus karjäärialaselt liikuda nii horisontaalselt kui ka vertikaalselt ning miks mitte liituda kunagi ka mõne Yolo esindusega välismaal.

„Meil pole küll loodud eraldi praktikan-tide programmi, kuid kaasame rõõmuga noori ja avatud mõtlemisega inimesi, kellele meeldib töö rahvusvahelises seltskonnas, kes pakatab värsketest mõtetest ega karda oma ideid teistele avaldada. Paljud meie seast on olnud kunagi ka ise prakti-kandid, näiteks meie tegevjuht Maarja Pärt, kes tuli Yolosse 13 aastat tagasi finants-praktikat tegema,“ räägib Ploom. „Meie kogenud töötajad on võimekad ja tugevad õpetajad, kelle kõrval teevad ka varasema kogemusega uustulijad kiire arengu. Juba paari kuuga on võimalik saada täiesti ise-seisvaks spetsialistiks.“

KUI OLED JULGE, TULEVAD VÕIMALUSED ISE SU JUURDE!

„Meie jaoks on väga oluline meie töötajate heaolu. Me panustame nende füüsilisse ja vaimsesse tervisesse, pakume võimalusi veeta üheskoos lõbusalt aega ning investeime nende arengusse, näiteks on igal



Piret Ploom

Yolo töötajal isiklik koolituseelarve. Lisaks oleme väga palju panustanud heasse töö-keskkonda meie kontorites. Aga tegelikult ei tule ju inimesed selleks tööle, et mas-saažitoolis mõnuleda ja kohvikus istuda. Nad tulevad, et koos sarnase mõtteviisiga inimestega midagi suurt korda saata, isikli-kult areneda, maailma muuta ja oma unis-tusi täita.“

Ja nii otsustaski Yolo eelmisel aastal täita kuue töötaja suurimad unistused. „Kellel oli unistus õppida professionaalselt trumme mängima, kellel minna meie koostööpartneri Arsenaliga jalgpalliklubi mängu vaatama,“ ütleb Ploom ja lisab, „kuid tege-likkuses täidab Yolo töötajate unistusi vä-hemal või suuremal määral iga päev, olles võimalusterohke tööandja.“

Yolo ühendab inimesi, kellele meeldib teha midagi uut, ägedat ja teistmoodi. Yolo esindab lihtsat põhimõtet, mida rakendatakse nii äris kui ka tööandjana – sul on ainult üks elu, võta sellest parim, unista suurelt, võta riske, tee oma hullud ideed teoks ja naudi protsessi! Töö peab olema nauditav ja lõbus, muidu ei teki progressi ning töö pole pooltki nii tulemuslik. Yolo tähendab vabadust ja julgust püüelda oma unistuste poole. „Mina soovitan noortel olla julge. Kui midagi tõesti soovid, siis te-gutse selle nimel ning võimalused tulevad sinuni,“ julgustab personalijuht.

Kui sul tekkis huvi Yolo tegevuse vastu ning arvad, et see võiks olla sinu järgmine praktika- või töökoht, siis kandideeri või kirjuta julgelt! ■

Loe Yolo Groupist ja tööpakkumistest lähemalt siit: careers.yolo.com.



2022 St. Mary Stadium, South Hampton



Õpirände mõju ulatub isiklikust kogemusest palju kaugemale

Autor: Doris-Marii Maxwell, SA Kutsekoda

Õpiränne aitab avardada rändesse mineja maailmapilti ja täita tema kogemuste pagasit, kuid kasu saavad ka võõrustajad – kohalikest üliõpilastest kuni riigini välja, selgus Europassi kommiku ettekannetest.

Elmise aasta „Europassi kom- mikute“ sarja viimane veebi- kohtumine keskendus õpirände positiivsele mõjule nii isiklikul kui ka ühis- kondlikul tasandil. Haridus- ja Noorteameti (HARNO) programmi Study in Estonia juht **Eero Loonurm** keskendus välisüliõpilaste kasuteguritele Eesti kõrghariduses aga ka majanduses. Kõrgema Kunstikooli Pallas välissuhete juht **Riina Gendrikson** tutvus- tas tudengite ja õppejõudude näitel, kui- das õpirände kommid mõjutavad pikemas perspektiivis üliõpilase isiklikku arengut ja karjääri ning ka õppetegevust ja valdkon- da laiemalt.

Study in Estonia põhitegevus on välisüli- õpilaste värbamine koostöös ülikoolidega. Lisaks töötatakse selle nimel, et välisriiki- des teataks Eesti olemasolust ning sellest, et Eestis pakutakse kõrgtasemel haridust. Oluline eesmärk on seegi, et andekad ja motiveeritud välismaalased jääksid siia pärast õpingute lõppu tööle.

Study in Estonia töö viljana on taseme- õppes õppivate välistudengite arv kümne aastaga viiekordistunud ning 2021/2022. õppeaasta seisuga õppis Eesti kõrgkoo- lides 5072 välistudengit. Kõige enam tullakse Eestisse Soomest, Venemaalt, Nigeeriast, Ukrainast ja Indiast, aga vä- listudengite seas on esindatud lausa 124 rahvust. Populaarseimad valdkonnad on äridus, haldus ja õigus, seejärel humani- taaria ja kunstide valdkonna erialad.

Eero Loonurme hinnangul on eri riiki- dest pärit välistudengite huvi Eesti kõrg- koolide vastu üks kõrghariduse kvaliteeti- di näitajaist. „Eesti kõrgkoolid ja nende õppekavad suudavad ligi tõmmata väga huvitava taustaga inimesi üle terve maa- ilma,“ rõhutas Loonurm. Näiteks õpivad Eesti Kunstiakadeemia kaasaegse kunsti õppekaval tudengid USAst, Hollandist, Austraaliast. Estonian Business Schooli juhtimisteaduste doktorantuuri tullakse nii Bangladeshist, Hollandist kui ka His- paaniast. Keskkonnateadusi ja rakendus- bioloogiat tullakse Eesti Maaülikooli õppi- ma Brasiiliast, Portugalist ja Iraanist.

Välisstudengid aitavad parendada Eesti kõrgkoolide akadeemilist kvaliteeti, hoida Eesti positsiooni rahvusvaheliselt kõrgha- ridusmaastikul ning võimaldavad rahvus- vaheliste kontaktide loomist ka neil üliõpi- lastel, kes ise õpirändesse ei lähe.

VÄLISTUDENGITE PANUS EESTI MAJANDUSSE

Akadeemilise kasuteguri kõrval saab välis- tudengitest rääkides välja tuua ka otsese mõju Eesti majandusele, kuigi võrreldes teiste riikidega pole meie sellele nii suurt tähelepanu pööranud. Loonurme sõnul aitavad välisüliõpilased muuhulgas kom- penseerida Eesti üliõpilaste arvu jätkuvat langust ja saada rohkem väljakoolitatud inimesi siinsele tööturule.

2019/2020. õppeaastal jõudis Loonurme arvutuste kohaselt välisüliõpilaste kaudu Eesti majandusse üle 50 miljoni euro. Ar- vesse on võetud tudengite eluasemekulud, õppemaksud, töötamisega riigikassasse jäävad maksud, aga ka kulutused mee- lelahutusele ja Eesti-sisesele reisimisele. „Need on summad, mis mitte mingil juhul Eestisse ei jõuaks, kui meil poleks füüsiliselt kohapeal õppivaid välisstudengeid,“ tooni- tas Loonurm.

Erinevalt Eestist on mitmel pool välisrii- kides õpirände kasu tugevalt teadvustatud. Näiteks on Ameerika Ühendriikides välja ar- vutatud, et uue töökoha loob riigis keskmis- elt kolm välisüliõpilast. Austraalia on aga võtnud riikliku suuna, millega innustatakse välisüliõpilasi õppima väljaspool Brisba- ne'i, Melbourne'i ja Sydneyt, sest välistu- dengite kasutegur peab ulatuma üle terve riigi.

ÕPIRÄNDAJA ISIKLIK KASU JA ENESEARENG

Kõrgemas Kunstikoolis Pallas on peamine mobiilsusprogramm Erasmus ning välis- maale minevate üliõpilaste protsendiga on Pallas Eesti kõrgkoolide esikolmikus. Lisaks on ligi 40% Pallase töötajatest käinud vä- lislähetustel. Mida on õpirändes osalemine pallaslaste ellu toonud?

Töötajatele annab see võimaluse saada tagasisidet oma tööle, aidab õppida teiste riikide kõrgkoolide edulugudest ja väljakut- setest, rakendada erialast võõrkeeleoskust ja avardada oma maailmapilti.

Nii töötajatele kui ka üliõpilastele on õpiränne aga eelkõige võimalus inspirat- siooni kogumiseks. „Just kunstivaldkonna inimesele võib keskkonnnavahetus pakkuda selle müstilise miski, mis toetab tema loo- mingulist avanemist,“ tõi Riina Gendrikson välja. „Ehk öeldakse tulevikus mõne meie vilistlase kohta, et need tööd on tehtud tema Hispaania või Pariisi perioodil.“

Kuidas Europass toetab õpirännet ja enesearengut?

Europass toetab õpirännet ja enesearengut, pakkudes kasutajale turvalist ja tasuta e-portfooliot, kuhu saab lisada kõik vajalikud tõendid ja tunnistused.

Europassi konto omanikele pakub portaal töö- ja õpivõimalusi üle Euroopa. Keskkonnast saab soovi korral ka taotlusi välja saata, neid seal hallata ja arhiveerida.

Uuri lähemalt Europassi portaalist <https://europa.eu/europass/et>.

Välismaal õppimine või praktika sooritamine on suurepärane võimalus oma CV täien- damiseks, aga ka tööturul nõutud oskuste, nagu ajaplaneerimise, suhtlemis- ja mees- konnatöösuse, arendamiseks. Õpirän- del saab koguda uusi erialaseid kontakte ning sedakaudu leida endale ka tulevasi kolleege.

INSPIREERIVAD ÕPIRÄNDE EDULOOD

Pallase tekstiiliosakonnal tekkis pikaajaline koostöö, kui osakonnajuhataja professor Aet Ollisaar tutvus ühel rahvusvahelisel koolitusel Islandi kunstikooli tekstiiliosa- konna juhatajaga. Islandi tekstiilkunstnik osales väliseksperdina Pallase lõputööde hindamiskomisjonis ja pärast seda sai üks üliõpilane võimaluse minna tema ateljees- se praktikale. Lisaks soovitas ta Pallase üli- õpilastel osa võtta New Yorgis toimuvast ülemaailmsest tekstiilitudengite preemia konkursist. „Meie üliõpilased on jõudnud sellel konkursil finaali kahel aastal, mis on tekstiilivaldkonna üliõpilaste jaoks tippsaa- vutus,“ ütles Gendrikson.

Õpiränne võib olla elu muutev samm, mis aitab avastada enda karjäärisuuna. Näiteks mööbliosakonna üliõpilane Karoliine Bürkland käis vahetusüliõpilasena Soomes, kus hakkas huvi tundma plastmasside konserveerimise vastu, millega Eestis veel tol ajal ei tegeletud. Täna töötab Karoliine Eesti Rahva Muuseumis konserveerimise, on andnud välja raamatu plastmasside konserveerimisest ja on Eestis selle vald- konna pioneer. ■



Lähen tööle või alustan ettevõtlust – mida peaksin maksudest teadma?

Autor: Airi Lepassar,
maksuauditi üksuse juht

Iga töökogemus on väärtuslik ning eriti hea on, kui väärtusliku kogemusega kaasnevad ka positiivsed emotsioonid ning kasu nii endale kui ka kogu ühiskonnale. Seepärast tasub juba oma esimesest töökohast alates targasti tegutseda. On palju asju, mida tuleb tööle asudes silmas pidada ning võimalusel juba enne esimest tööpäeva korda ajada.

AMETLIK LEPING ANNAB KOKKULEPETELE KINDLUSE

Veendu, et sul on tööandjaga sõlmitud korralik leping, kus on kindlasti paika pandud sinu tööülesanded ning täielik töötasu suurus. Kindel leping annab sulle tugevama seljataguse juhaks, kui tööandja hakkab oma kohustusi rikkuma, ja võimalike töövaidluste korral oled paremal positsioonil kui juhul, mil sul ei ole korralikku lepingut sõlmitud. Enamjaolt tehakse tööd töölepingu alusel, kuid teatud juhtudel võib sõlmida ka töövõtulepingu või käsunduslepingu.

Töövõtuleping sõlmitakse teenuse osutamiseks ning on alati tähtajaline. Selline leping sobib siis, kui lepitakse kokku mingi asja valmistamises või muu kokkulepitud tulemuse saavutamises.

Käsundusleping on teenuse osutamise leping ja sobib siis, kui lepitakse kokku konkreetse ülesande täitmine.

Tööleping on tavapärane töösuhte vorm. Töötatakse, alludes tööandja kontrollile, kindlaksmääratud tööajal ning tööandja vahenditega. Kindlasti kontrolli, et töölepingus oleks lisaks tööülesannetele ja töötasule kirjas ka töö- ja puhkeaeg, puhkusepäevad ning tervishoiu ja tööohutuse nõuded.

Tööleping tagab sulle

- ohutu töökeskkonna ja regulaarsed tervisekontrollid,
- töövahendid ja tööalase täiendõppe,
- regulaarse puhkuse vähemalt 28 kalendripäeva aastas ning tööpäevasisesed vahepausid einestamiseks ja puhkamiseks,
- õiguse saada puhkusetasu või hüvitist kasutamata puhkusepäevade eest töölepingu lõppemisel,
- õiguse hüvitisele ületunni- ja öötöö ning riigipühade töötamise eest,
- kehtiva ravikindlustuse ja töötuskindlustuse lepingu lõppemisel,
- töötasu vähemalt miinimumpalga suurus (2023. aastal 725 eurot kuus ja 4.30 eurot tunnis),
- hüvitised haigestumisel või töötuks jäämisel.

Kuidas arvutada, kui palju sa palka saad?

Näide. Netopalga arvutus, kui töötasu (brutopalk) on 1000 eurot, töötaja on teinud avalduse maksuvaba tulu rakendamiseks (654 eurot kuus) ja ta on liitunud II pensionisambaga.

Töötaja töötasust peetakse kinni

- töötuskindlustusmaks (1,6 %): 1,6 % 1000st = 16 eurot
- kohustusliku kogumispensioni makse (2%): 2% 1000-st = 20 eurot
- tulumaks (20%) maksustatavast summast, millest on maha arvatud maksuvaba tulu ja kinni peetud töötuskindlustus- ja kogumispensionimakse: 20% (1000 - (maksuvaba tulu 654 + 16 + 20))st = 62 eurot

Töötaja saab kätte: 1000 - 62 - 16 - 20 = 902 eurot (netopalk)

Abimehena saad kasutada palgakalkulaatorit lehel kalkulaator.ee.

Tööandjal on sõltumata töötajaga allkirjastatud lepingu liigist kohustus töötaja enne tööle asumist töötamise registris registreerida. **Kui töötad töölepinguga ja su töötamine on registreeritud töötamise registris, siis saad õiguse ravikindlustusele, haigusrahale ja tulevikus pensionile.** Seda, kas tööandja on sind ikka töötamise registrisse kandnud, saad ka ise kontrollida Maksu- ja Tolliameti e-teenuste keskkonnas e-MTA (valides Registrid -> Päringud -> Minu töötamised).

Enne uues kohas tööle asumist on veel mitu asja, mida saad teha, et kindlustada omale positiivne ja väärtuslik kogemus. Kindlasti kontrolli, kas tööpakkuja on usaldusväärne. Seda saad teha internetis e-Äriregistrist, veebilehelt www.teatmik.ee, aga ka lihtsalt tööandja nime guugeldades. Mõtle läbi, kas pakutav töö on üldse sulle sobilik ja meelt mööda, ning küsi nõu perelt ja tuttavalt. Ise infot otsides ja usaldusväärsete inimestega nõu pidades jõuad kindlasti õige otsusele.

MIDA PEAKS TEADMA TÖÖTASU ARVESTAMISEST?

Kas teadsid, et sellist asja nagu tasustamata proovipäev ei ole olemas? Niipea, kui hakkad kellegi heaks tööd tegema, pead

selle eest ka õiglast tasu saama. Selleks on oluline sõlmida enne tööle hakkamist kindel leping ning töötamine peab olema registreeritud töötamise registris.

Sinu teenitud töötasult maksab tööandja riigile vajalikud maksud ning sellest tulebki bruto- ja netopalga vahe. Töötasult arvestatakse maha tulumaks (20%) ja töötuskindlustusmaks (1,6%) ning kui töötaja on liitunud II pensionisambaga, siis ka kogumispensioni makse (2%). See on tööandja kohustus ja sina ei pea ise midagi tasuma. Lisaks maksab tööandja brutopalgalt ka sotsiaalmaksu.

Kinnipidamisele kuuluva tulumaksu arvestamisel võetakse arvesse töötaja maksuvaba tulu, mis on kuni 7848 eurot, s.o kuni 654 eurot kuus (s.o osa töötasust, millelt tulumaksu ei arvestata). Maksuvaba tulu suurus sõltub töötaja kogu aasta sissetulekute suuruselt ja selle rakendamiseks peab töötaja esitama tööandjale taotluse.

Tulumaksu peame me kõik maksma mitte ainult töötasu pealt, vaid ka kõigi teiste teenitud tulude pealt. Näiteks kui oled saanud tulu investeerimistehingutelt, krüptorahaga kauplemiselt, kinnisvara välja üürimisest, vara (nt metsa) müügist ja ka äpi kaudu teenitud tulu pealt. Kui oled saanud tulu, pead selle kindlasti ära märkima enda aasta tuludeklaratsioonis.

KAS TASUB VÕTTA VASTU ÜMBRIKUPALKA?

Ümbrikupalk on töötasu, mille korral jäetakse riigile maksud tasumata. Kui töölepingut ei ole üldse sõlmitud ja sa töötad mitteametlikult ehk mustalt, võttes vastu ümbrikupalka, on tööandjal sinu üle võim. Ta ei pea andma sulle puhkust, maksuma puhkuseraha ega tasuma hüvitist sinu haigestumise korral. Ta võib seda teha, aga ei pea.

Ära lase tööandjal oma leibseid pähe ajada ja sulle täielikult või ka osaliselt ümbrikupalka maksta. Kui võtad oma tööandjalt vastu ümbrikupalka, siis pead arvestama sellega, et riskid nii haigus-, koondamis- kui ka tööhüvitisest ilma jäämisega. Lisaks väheneb maksmata maksude tõttu sinu pension, mida tulevikus riigilt saada hakkad, ja ümbrikupalgast tekkinud maksukohustuse eest vastutad ka sina.

Seda, kas tööandja on kogu töötasu ning sellelt arvestatud maksud deklareerinud, saad kontrollida Maksu- ja Tolliameti e-teenuste keskkonnas e-MTA (valides Registrid -> Päringud -> Minu sissetulekud). Kui tööandja ei ole õiges suuruses töötasu deklareerinud, siis tuleb tööandjat sellest teavitada. Kui tööandja ei nõustu õigeid andmeid esitama, on võimalik rikkumise teatada Maksu- ja Tolliameti e-posti aadressil vihje@emta.ee.

PALGATÖÖ ASEMELE ON VÕIMALUSEKS KA ETTEVÕTLUS

Kui mingil hetkel tunned, et ükski pakutav töö sulle ei sobi, ning soovid ellu viia oma äriidee, on just õige aeg hakata mõtlema oma ettevõtte loomisele.

Ettevõtjana alustades pead kindlasti oma leibseks tegema, millised kohustused, õigused ja vastutus kaasneb ettevõtte omanikuks olemisega või ettevõtjana tegutsedes. Kui oled leidnud äriidee, teinud äriplaani, kalkuleerinud tulud ja kulud, pead alati arvestama ka ettevõtlusega kaasnevate maksukohustustega.

Ettevõtlusega saad tegeleda, luues selleks oma ettevõtte (levinumad vormid OÜ või AS) või tehes seda füüsilisest isikust ettevõtjana. Kui oled väiksemat sorti tegija – sinu kliendid on peamiselt eraisikud ja sul puuduvad suured kulud, on sobivaim ettevõtlusvorm ettevõtluskonto. Ettevõtluskonto puhul puudub sul arvepidami-



se- ja dokumentide säilitamise kohustus. Tuleb lihtsalt avada ettevõtluskonto LHV Pangas ning ettevõtlusest pangakontole laekuvatelt tuludelt arvestatakse maksud automaatselt.

Ettevõtte loomise kohta leiad vajaliku info veebilehelt eesti.ee teemaploki „Soovin luua ettevõtet“. Samuti leiad sealt info selle kohta, mille poolest ettevõtlusvormid üksteisest erinevad, et teha sobivaim valik.

Ettevõtlusega tegelemisel tuleb tasuda makse vastavalt Eestis kehtivatele maksuseadustele. Maksude tasumine sõltub et-

tevõtluse eripäradest. Seega on väga oluline, et teed endale kindlasti selgeks, milliseid makse just sinu ettevõtluse puhul maksta tuleb. Vajalikku infot leiad Maksu- ja Tolliameti kodulehelt: Äriklient -> Ettevõtlus -> Alustavale ettevõtjale. Oleme sinna koonandanud alustavale ettevõtjale enim vajaliku info arvestuse pidamise, maksudeklaratsioonide esitamise ning maksude tasumise kohta, samuti esimese info käibemaksukohustuslasele. Lisaks leiad sealt kasulikke nõuandeid äripartneri tausta kontrollimiseks, ettevõtlustoetuse taotlemiseks ja palju muud. ■



Kuidas selgitada välja enda palgaootus?

Rahast rääkimine on veel paljudele ebamugav või piinlikkust tekitav teema. Hoolimata sellest tuleb neid vestlusi elu jooksul ette võtta tavaliselt rohkem kui üks kord. Palgaootust küsitakse uuele töökohale kandideerides, kui endale palgatõusu küsid, vahel palutakse palgaootus märkida juba CV-sse või motivatsioonikirja.

Autor: CV-Online (CV.ee)

Palka soovime kõik saada rohkem, kui hetkel saame. Mõni soovib natuke juurde, teine poole rohkem. Siiski tuleks palgaootuse määramisel jääda reaalsuse piiridesse ja mitte märkida utopilist summat. Liiga kõrge palgaootuse puhul võidakse sind värbamisprotsessist välja praakida ja eelistada kandidaate, kelle ootusele suudab tööandja ka vastata.

Palgaootuse välja selgitamiseks tuleks arvesse võtta tööstaaži, keskmist palka enda positsioonil, hinnata oma konkurentsivõimet ja varasemat kogemust. CV.ee meeskond on sinu jaoks kokku kogunud järgmised näpunäited, mida palgaootuse välja selgitamisel arvesse võtta.

- Mõtle selle peale, kui mitu aastat on su tööstaaž. Kui oled kogenud töötaja, võid küsida rohkem. Kui oled alles alustav spetsialist, võta ka seda arvesse oma palgaootuse määramisel.
- Tutvu Statistikaameti palgainfoga: <https://palgad.stat.ee>. Sealt leiad keskmise brutopalka enda ametipositsioonil ja enda maakonnas. Keskmise brutopalka enda ametil annab hea indikatsiooni, mis on reaalne palk sinu positsioonil.

- Hinda kriitiliselt enda konkurentsivõimet: kas sul on oskusi, mida tööturul väga hinnatakse? Näiteks hea keeleoskus või tunned programme, mille oskajatest on puudus. Kui sul on väärtuslikke oskusi, siis kindlasti arvesta seda enda palgaootuse määramisel.
- Proovi välja selgitada, kui tihe on konkurents sinu soovitava ametipositsioonile. Kui sellel ametil on inimesi vajaka, võid küsida rohkem. Kui järjekord ulatub ukse taha ja konkurents on tihe, siis küsi pigem vähem.
- Hinda kriitiliselt ettevõtte tegevusvaldkonda, kuhu kandideerimas oled. Kui ettevõtte on tuntud ja suur firma, kellel läheb hästi, arvesta sellega ka palgaootuse määramisel. Kui ettevõtte on näiteks mittetulundusühing või sotsiaalse väärtusega, ei tasu väga kõrget palgaootust märkida, sest tööandja tegutseb turul teise eesmärgiga kui suure kasumi teenimine. ■

Kuidas hakata *startup*-ettevõtjaks: 3 idulugu Tehnopol Startup Inkubaatorist

Kes on iduettevõtja ja miks panna end proovile iduettevõtluse maailmas, mis võib olla täis ootamatuid tõuse ja langusi? Oma loo räägivad kolm iduettevõtjat, kes kasvatavad oma idufirmasid Tehnopol Startup Inkubaatoris.

Autor: Tehnopoly meeskond



Tehnopoly tiim STARTUp Day konverentsil

Tehnopol Startup Inkubaator on Eesti juhtiv äriinkubaator, kust on tuule tiibadesse saanud üle 500 alustava iduettevõtte. Kogenud ärimentorid, koolitused alates äriplaanist kuni juriidika ja turunduseni, toetav *startup*-kogukond ning väärtuslikud kontaktid aitavad ettevõtetel kaasata oma esimesi suuri investeeringuid ning siseneda oma toote või teenusega uutele turgudele. Uurisime kolmelt ettevõtjalt, kuidas sündis idee oma *startup* luua ja kuidas see teekond on kulgenud.

FILARET kogub ja töötleb ümber mürgiseid suitsukonisid keskkonnasõbralikuks komposteeruvaks 3D printimise materjaks. Idufirma osales ka võistlusel Ajujaht

2022, kus nad tulid kolme parima hulka ja said Tallinna linnalt eriauhinna. Ettevõtte sünniloo rääkisid asutajad Ines Issa Villido ja Kristina Jacqueline Leon.

Filareti missioon hakata ümber töötlemata suitsukonisid arenas välja ühe asutaja, Inese, kunstist, kuna ta on lisaks TalTechi plastikutehnoloogia magistriskraadile ka skulptori haridusega. Ines soovis leida viise, kuidas panustada jäätme probleemi lahendamisse ja viia see inimesteni.

Tehes konidest kunsti ja teadvustades nendest tuleneva probleemi suurus ning tegeliku lahenduse puudust, tekkis kiirelt taipamine, et tegu on plastikuga, mida saab ümber töödelda ja taaskasutada ning TalTechi polümeeride osakonnas olid uuri-

mistööks sobivad tingimused ja toetus materjaliarenduseks olemas. Innovatiivse materjali väljatöötamisest läks idee sujuvalt üle idufirma loomisele, et jäätme probleemi lahendus suure kella külge panna.

Suurim väljakutse on olnud see, et kõigi Filareti äriidee aspektidega on neid pidanud toime tulema peamiselt kahekesi. See aga tähendab, et oma teadmisi tuleb täiendada põhimõtteliselt kõigis valdkondades, mis on ettevõtluse ja innovatsiooniga seotud. See hõlmab nii patenditaotlust ja kõike sellega kaasnevat, koostööpartnerluste läbiviimist, logistilisi aspekte, jäätmemajandust, tootmise üles seadmist, raha kaasamist ning veel mitme teema samm-sammult lahti harutamist.

Tehnopoly Startup Inkubaatorisse tulid nad seetõttu, et inkubaatori kasvuprogramm annab võimaluse saada uusi teadmisi ettevõtluse poolelt, kuid ennekõike on tegu ka usina tutvusringkonna arenguga väga abistas ja motiveerivas keskkonnas. Inkubaatori määratud võtmentor ehk inimene, kes oskab ettevõtet kõrvaltvaataja pilguga näha ning aitab hoida kurssi ja fookust hetkel olulistel teemadel, on samuti olnud väga suureks abiks.

WAYREN arendab andmevahetuse platvormi, mis võimaldab luua tõhusaid, digitaalset ja nutikaid lahendusi ka kõige nõudlikemates keskkondades, sh riikides, mis on parajasti sõjaseisukorras. Wayren võitis viimasest Prototroni voorust 20 000 eurot. Wayreni tegemisi tutvustas ettevõtte kaasasutaja Henry Härm.

Idee luua oma idufirma tekkis läbi seotuse riigikaitsega – nii ajateenistujate, vabatahtlike kui ka töötajate on ettevõtte asutajad panustanud riikliku lahingujuhtimise süsteemi arendusse ja disaini. Üheskoos leiti, et nende lahendusest, mis sündis reaalse teadmiste ja kogemustega, võiks olla kasu riigikaitse sektoris laiemalt. Kui Eesti Kaitsevägi alustas küberajateenistujate projektiga, haarasid noored ja andekad inimesed initsiatiivi, et parendada Eesti kaitse süsteemi. Wayreni asutajad soovisid neisse algatustesse ja üldiselt sellesse valdkonda oma panuse anda.

Suurimaks väljakutseks on seni olnud keskendumine sellele, mis loob ettevõttele enim väärtust. Alustava ettevõtte jaoks on

saadavalolevate ressursside hulk limiteeritud ja tihtilugu on turundus ning teised taolised faktorid edu saavutamiseks väga olulised. Õnneks on pingutused vilja kandmas ja nii mõnedki selle valdkonna suured tegijad on huvitatud sellest, et kaasata oma protsessidesse Wayreni tehnoloogiat.

Startup Inkubaator on nende hinnangul väga hea koht, kus saada mentoritelt nõu ja konsultatsioone, mis aitavad ettevõttel n-ö lendu tõusta. Kasvuprogrammi toel saab leida koostööpartnereid, kliente ja investoreid, et jõuda kriitiliselt olulisse MVP-faasi. Lisaks saab toetuda Tehnopoly rahvusvahelisele professionaalsele võrgustikule, et arendada oma ärimudelit veelgi edasi.

FAIRMUS arendab maailma esimest 100% kasutajakeskset voogedastusplatvormi. Fairmusi asutaja Reigo Ahven rääkis, kuidas idufirma alguse sai.

Striimimine on ideaalne viis muusika kuulamiseks, aga näiteks Spotify mudel toetub sellele, et kõikide kasutajate raha läheb ühte suurde potti ja see jagatakse kuulamise kordade alusel laiali. See tähendab, et väga väike hulk muusika õiguste omajatest saavad sealt mingit tulu, ülejäänud artistid ei teeni isegi salvestuskulusid tagasi. See on niivõrd põletav probleem ja eriti valusaks muutus olukord muusikute jaoks koroonajärgsel ajal. Sellest sündiski idee luua kasutajakeskne voogedastusplatvorm, kus iga kuulaja kuutasu jaotatakse nende muusikute vahel, kelle muusikat ta kuulab.

Mida aga soovitada neile, kes on mõelnud idufirma loomisele, ent pole ühel või teisel põhjusel seda sammu veel teinud?

FAKTE STARTUP INKUBAATORI KOHTA

- 500+ ettevõtet on programmi läbinud
- 27 miljonit eurot kaasatud investeeringuid
- 100+ rahvusvahelist ärimentorit
- 6x suurem tõenäosus oma *startup*’iga õnnestuda
- 98% soovitsid seda teistelegi

Tehnopol Startup Inkubaatorisse saamiseks peab sul olema

- eskaleeritav tehnoloogiline äriidee,
- esmane prototüüp või MVP,
- motiveeritud meeskond.

Lisainfo: www.startupincubator.ee

Reigo soovitas, et kui sul on hea mõte ja sa tead, et oleksid valmis sellega tegelema järgmised kümme aastat, siis igal juhul tuleks proovida ning esialgu oma ideed valideerida sõprade-tuttavate hulgas. Kui sul on umbes saja inimese tagasiside ja 90 neist arvab, et mõttel on jumet, siis tasuks idufirma loomisele juba tõsisemalt mõelda.

Startup Inkubaatoriga liitus Fairmus sellespärast, et nad soovisid saada ligipääsu „ajudele“. „Tahtsin olla osa sellest maailmast, n-ö siseringis, ja ükskõik, kust poolt ma seda vaatsin, tundus mulle, et inkubaatoriga liitumine on selleks kõige kiirem ning kirkastavam viis,“ selgitas Reigo.

Ta teadis, et inkubaatorisse on kaasatud terve rida eksperte, ja oli kindel, et kui tekib mingil teemal küsimus, siis ta saab ekspertidelt vastused. Fairmusi jaoks on oluline inimene olnud Ivar Siimar, kes on alati väga toetavalt andnud tagasisidet selle kohta, mida investorid oluliseks peavad. Sest kui sa täidad juba ühe investori eeldused või ootused, siis mõnes mõttes täidad sa kõikide investorite eeldused. Selleks on vaja kedagi, kellega võib kõike arutada ja Tehnopoly Startup inkubaatoris on Reigo sõnul see võimalus olnud.

Ta võrdles inkubaatorit liftiga – see lift ei pruugi sind kohe viia 60. korrusele, aga ta viib sind 10. või 15. korrusele, kust avaneb juba hoopis teine vaade. ■



Tehnopol Startup Inkubaatori 6. kohordi tiimid

3väljakutset tudengiteel ja kuidas leida selles kõiges tasakaalu

Tudengielus on nii põnevust kui katsumusi, seda teab igaüks, kes kooliaasta keskepaigaks tudengielu juba nautinud. Järgnevalt on toodud kolm iseloomulikku proovikivi tudengielus ja võimalusi paremaks stressiga toimetulekuks. Kuna mõtete kirjalik ülestähendamine võib olla üks viis, kuidas enda üldist ärevust maandada ning stressiga paremini toime tulla, on lisatud teemade juurde ka mõned laused, mis võivad julgustada enda mõtteid kirjalikult päevikusse märkima.

Autor: Elina Kivinukk, peaasi.ee koolitaja, Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia psühholoog



Muutused tudengielus võivad kaasa tuua rohkem üksildust

Üksildus on tunne, mida inimene kogeb, kui ta pole oma suhetega rahul. Inimene ise hindab, et tema sotsiaalsete suhete arv või sügavus ei ole see, mis tema arvates võiks olla. Nii võib tunda end üksildasena laulukooris, rahvast täis poes või püsisuhtes – kui inimene tunneb end üksildasena, siis seda hinnangut ei ole mõtet ümber lükata, vaid seda tunnet saab valideerida ning empaa-tiliselt peegeldada ja inimest ära kuulata.

Mõned uuringud on üksildust jaotanud kolme liiki, mis on asjakohane ka tudengi elus. Üksildustunne võib olla seotud konkreetsete oludega, näiteks uus kool, kodulinnast kolimine või muude elumuutustega kaasnevad tingimused, mis panevad inimest üksildasena tundma. Õnneks niisugune üksildus väheneb, kui tingimustega harjutakse – inimene saab uues linnas tuttavaks uute inimestega ning see leevendab hõlpsasti ka üksildustunnet. Üksildustunne võib olla seotud eluetapi või

arenguga. Inimesele tundub, et kõik ta eavõi mõttekaaslased saavad ülikooli, leiavad elukaaslase, loovad pere, ning kui ise selliseid muutusi ei läbita, võidakse tunda end mahajäetuna. Kolmas üksilduse liik on sisemine – inimene viibib oma sõpradega väljas, seltskonnas, abielus, ometi tunneb end üksildasena.

Kuidas üksildusega toime tulla? Kõige paljulubavamad ja tõendus põhised lähened on peamiselt kolm võtet: kognitiiv-käitumuslik teraapia, teadvelolek (ingl *mindfulness*) ja positiivne psühholoogia.

Kognitiiv-käitumusliku teraapia raames saab jälgida, kas mõttemustrid toetavad üksildusega hakkamasaamist. Näiteks võib märgata, millised mõtted ja tunded teki- vad, kui nähakse kunagiste sõprade ühis- pilti sotsiaalmeedias – kas mu mõtted ja tunded mõjutavad mu käitumist, et eraldan ennast rohkem teistest? Või soovin hoopis rohkem teistega ühendust võtta? Teadvel- olek julgustab olema teadlik enda mõte- test rasketel aegadel ja neid aktsepteerima. Positiivne psühholoogia toetab meeldivaid emotsioone ja lahenduskeskust.



Kui sinu igapäevaelu on häirima hakanud alanenud meeleolu, langenud energiatase, huvid ja elurõõmu vähenemine, siis kasulikke soovitusi võid leida Peaasi.ee loodud meeleolu parandamise e-kursusest. Vaata siit: <https://peaasi.ee/meeleolu-parandamise-e-kursus/>.

Olen tänulik inimeste eest, kes mu elus on olemas, eriti ...

Mul on üksilduse leevendamiseks kolm võtet, mis enamasti aitavad, need on

- 1.
- 2.
- 3.

Mured rahateemadel

Üleilmsed uudised vajutavad ikka ja jälle negatiivsetele nuppudele seoses materiaalsete võimalustega: vahendeid pole, raha on vähe, hoidke kohe raha kokku, ärge kulutage. Raha puudumine ja ka sellega seotud uudised võivad vaimset tervist oluliselt mõjutada. Näiteks võivad sedalaadi uudised suurendada ärevust, rahaärevam inimene ei söanda arveid avada, rahamu- red võivad tekitada uneprobleeme. Vähe- sed vahendid võivad mõjutada ka tervisliku eluviisiga seotud otsuseid, nagu trenni va- likud, tervislik toit, ravimid, vitamiinid, te- raapia. Vähesed vahendid võivad mõjutada sotsiaalset läbikäimist, mis paneb tundma üksildasena.

Mida ette võtta, et rahamuredega pa- remini toime tulla? Tasub õppida tundma enda „mustreid“ raha kasutamisel ja kulu- tamisel. Võib leida mõttekaaslase, kellega muret jagada, arutada toimetulekuvõtteid, kuidas enda spontaanseid oste paremini teadvustada (kujutle, mida sinu toetav, aga kokkuhoidlik sõber sulle ütleks). Tõhus võte on ka võimalike spontaansete ostude edasilükkamine järgmisele päevale – kui siis on ka vajadus veel alles, tasub ostusoo- vile järele anda. Ometi võib selle kõige juu- res olla enda suhtes mõistev ja sõbralik, sest liigne rahaärevus ja enesekriitilisus ei toeta üldist heaolutunnet.

Unehügieenist ka

Kuigi tudengielu võib kaasa tuua pikki õh- tuid ja olenguid hommikuni, tuleb rääkida siiski ka hea une vajalikkusest. Kvaliteet- set und tasub taotleda mitte seepärast, et magada hästi, vaid et nautida päeva täie hooga. Krooniline unevõlg paraku aga te- kitab rohkem stressi, suuremat ärevust ja meeleolu kõikumist. Ligi hakkavad hiilima füüsilise tervise mured, nagu südamehäi- red, kehakaalu tõus jms. Väsimus ja une puudujääk põhjustavad nii liiklus- kui töö- õnnetusi, sest unisena meie reaktsiooniaeg aeglustub: teeme otsuseid aeglasemalt ja ebatäpselt. Samuti hindame iseenda võimeid suurema tõenäosusega üle ning võtame ebamõistlikke riske. Spordis ja lii- kumisharrastuses kipume väsinuna sobivat koormust mitte ära tundma ning see viib omakorda vale treeninguni. Seevastu hea uni tõstab üldist töövõimet, parandades mälu, suurendades loovust, keskendumis- ja õppimisvõimet. Uuringud kinnitavad, et just regulaarne unerežiim (kindlal ajal uinumine ja ärkamine) toetab oluliselt õpi- edukust.

Uneteemalistest soovitustest rääkis pikemalt eelmine Võti Tulevikku number. Lühisoovitustena võib taas kord meenuta- da iseendaga kokkulepet seada regulaarne unerütm 1-tunnise kõikumisega. Vältida võiks kofeiini kuus tundi enne magamami- nekut (seejuures teadvusta, et kofeiini sisal- davad nii kohv, teatud teed, spordi- ja ener- giajoogid, aga ka šokolaad). Ka ülemäära- st alkoholi tarvitamist ning liigvürtsikat toitu tasub piirata vähemalt neli tundi enne ma- gamaminekut. Spordi või liikumisharrastu- sega tegelemine soodustab und, kuid mitte vahetult enne magamaminekut. Rahuliku- mat rütmi aitab soodustada ka e-kirjade lugemise lõpetamine nt kell 22 ja leppida kokku vaikne tund kaaslastega, millal üks- teisega ühendust ei võeta (on öörahu). Kui need soovitusel tunduvad kõik liiga vae- vanõudvad või mõned ka ebarealistlikud, võib proovida mitte midagi enda elurütmis muuta, aga kasutada mõnda unepäevikut – kas näiteks kahe nädala näitel on märgata, mis une kvaliteeti mõjutab ja milline päev toob parema une?

Märkan, et magan hästi siis, kui ...



Tunnistan, et mul on harjumus, mis ei toeta mu uinumist. Olen valmis mõne- võrra seda harjumust muutma, näiteks



Igas töös on vähemalt üks suhkrutükk

Stressi haldamisel võib meeles pidada töö nõudmiste ja ressursside mudelit, mis rõ- hutab, et iga töö ja kohustus sisaldab nii koormust kui kergendust, nõudmisi kui ressursse. Töö nõudmised võivad olla füü- siliselt koormav töö, keerulised suhted, or- ganisatsioonilised asjaolud, sealhulgas töö maht, töö tempo, vähesed vahendid.

Aga iga töö pakub ka ressursse, mis toe- tab töö tulemusi ja vähendab töö esitata- vaid nõudmisi. Ka nendele tuleb teadlikult tähelepanu pöörata. Töö ressursid võivad olla toetavad suhted, rohked valikud oma tööd korraldada, võimalus areneda. Kuna selline stressimudel on välja töötatud mõeldes loovisikutele, siis on ühe ressursi- na toodud välja ka publiku emotsioon. Või- malik, et sedalaadi märkamine või tunnus- tus on ka teistsugustel töökohtadel olulise tähtsusega.

Asjaolud, mida töö minult võtab, on ...



Märkamised, mida minu töö mulle annab, on ...

Kolm lõpusoovitust

Lõpuks kolm peaaegu et klassikalist soovi- tust. Tuleb keskenduda sellele, mida saab ise kontrollida ja valida. Teiseks tasub pa- nustada toetavatesse suhetesse, valides enda lähedusse inimesi, kellega saab jaga- da, kuidas päriselt läheb, aga ka ise enda kuulamisoskusi arendada, et olla teistele parem kaaslane. Ning lõpuks tuleks pöö- rata teadlikult tähelepanu enesehoiule. Enesetoetusvõtteid leiab Peaasi.ee vaimse tervise vitamiinide kuurist <https://peaasi.ee/vaimse-tervise-vitamiinid/>. ■

Üks väike muutus, mida paremaks enesehoiuks soovin ette võtta, on ...



Toitumise tähtsus stressitaluvusel

Autor: Kädi-Liis Sepp, tervisenõustaja

Teadlik toitumine vähendab stressi. Muidugi siin on palju komponente, mis seda mõjutavad. Ennekoike söömise planeerimine, mida süüa ja millal süüa, mida vältida ja missuguseid toite eelistada. Läbimõeldud planeerimine aitab teha õigemaid toidumisalaseid valikuid, aitab kaasa sellele, et me ei satu näljatundes emotsioonide ohvriks, mis lõpeb üldjuhul saiakeste, limonaadi ja šokolaaditahvliga.

Meie hea tervise võti ei ole aga ainuüksi toitumine. Samatähtis kui toitumine on puhkeaeg ja uni, füüsiline aktiivsus ja sotsiaalne rahulolu. Need nimetatud komponendid mõjutavad otseselt meie füüsilist ja vaimset tervist.

Kui vaid toitumisele keskenduda, siis meil on võimalik enda üldist stressitaset hoida ennekoike kontrolli all sellega, et hoiame stabiilsena enda veresuhkru taseme. Mida see tähendab? Regulaarsed toidukorrad (söögikordade vahe ei tohi venida liiga pikaks) ja õiged toiduained. Teaduslikult on kindlaks tehtud, et kolm põhisoogikorda ja sinna vahele paar vahepala aitavad püsida veresuhkrul stabiilsena.

Kindlasti soovitan siinjuures aga tunnetada ja kuulata ka oma keha – kui sul on tunne, et kõht saab põhisoogikordadest liiga täis, siis võiksid süüa tihedamini ja korraga vähem.

Toiduained, mida tasuks vältida ja mis kergitavad ja langetavad liiga kiiresti veresuhkru taset, on kõik kiirtoidud, maiustused, magustatud joogid,

saiakesed, küpsised ja muud nisuja-hust tooted, enamik kartulikrõpsusid, alkohol jm. Üldjuhul on ka nii, et nimetatud toiduained on toitainete vaesed ehk nendes ei sisaldu sinu keha jaoks vajalikke vitamiine ja mineraale, vaid nad annavad kiire täiskõhutunde ja tegelikult läheb kõht ka mõne aja pärast kiiresti jälle tühjaks. Need toidud sisaldavad n-ö tühje kaloreid. Tegelikult ei ole meie kehal neid üldse vaja ja nad on ka raskesti seeditavad. Kui kaldud ülekaalulisusele, on põhjust need toiduained oma menüüst täiesti välja jätta.

Oluline on ka meeles pidada, et noorena, mil rakud on kogu aeg uuenemas ja pidevas arengus, ei tohiks oma toidusedelist välja jätta ühtegi põhitoitainete gruppi. Sinna hulka kuuluvad süsivesikud (puu- ja köögiviljad, teraviljad, kaunviljad), valgud (liha, piimatooted,

munad jm) ja rasvad (oliivõli, või, avokaado, pähklid). Kõikide toidugruppide esindajad peaksid olema iga päev menüüs. Nii saame olla kindlad, et keha on varustatud vajaliku kütusega ja närvisüsteemi arenguks vajalik on toiduga kätte saadud.

Toitumise abil on võimalik toetada oma aju tervist, parandada mälu ja keskendumisvõimet ning hoida kontrolli all üleüldist stressitaset. Mõned toidud aga, nagu puu- ja köögiviljad, samuti tee ja kohv (tervislikes kogustes, 1–2 tassi päevas), sisaldavad antioksüdante, mis aitavad ära hoida aju kahjustusi. Teised toiduained aga, nagu pähklid, muna ja kala, sisaldavad toitaineid, mis toetavad mälu ja üldist aju arengut. Puu- ja köögiviljadest (sh marjad) saad sa kätte kõik elutegevuseks vajalikud vitamiinid ja mineraalid. ■

Toidud, mis toetavad sinu närvisüsteemi ja on ühtlasi head ajule ja mälule, on järgmised:

- rasvane kala, nagu lõhe ja heeringas (aju kasutab omega-3 rasvasid aju ja närvirakkude ülesehitamiseks, kala on vajalik õppimise ja mälu jaoks);
- mustikad (sisaldavad antioksüdante ja stimuleerivad aju talitlust);
- maitseaine kurkum (aitab ajurakkudel uueneda ning toota serotoniini ja dopamiini);
- brokoli (aitab omastada K-vitamiini ja stimuleerib aju tegevust);
- kõrvitsa seemned (raua, tsingi ja magneesiumi allikas, toetavad aju ja närvisüsteemi);
- apelsinid (üks apelsin päevas annab enamiku vajalikust päevasest C-vitamiini kogusest);
- tume šokolaad ja kakao (šokolaadis sisalduvad flavonoidid on vajalikud aju piirkondadele, mis reguleerivad mälu ja õppimist);
- pähklid (teravdavad mälu);
- roheline tee (aitab ajul lõõgastuda, ilma et muudaks sind väsinuks);
- munad (parandavad mälu ja mentaalseid funktsioone).

Kui tuleb ette hilisõhtuseid ja intensiivseid õppimise või töötamise perioode, siis

- võta näksimiseks pähkleid ja seemneid, värsked või kuivatatud puuvilju. Kui näksid maiustusi, siis su veresuhkur kõigub liialt kiirelt üles ja alla, see ei ole aju tegevuseks hea. Samuti ei ole see hea sinu kehakaalule ega stressitaluvusele;
- joo kohvi asemel pigem naturaalseid mahlasid või taimeteed. Kohvi joomine energia ülal hoidmiseks ei pruugi kõigile sobida. See tekitab kiiret veresuhkru kõikumist. Hilistel tundidel kohvi joomine võib tekitada ka ärevust ja isegi paari tunni pärast puhkama minnes võib olla sinu uni pinnapealne ja häiritud;
- söö iga päev regulaarselt hommiku-, lõuna- ja õhtusööki. Siis on lihtsam ka pikki õhtuid energilisena üle elada. Kindlasti on stressitase kontrolli all.



Ainult õnnest investeerimisel ei piisa

Investeerides on tihti kuulda, et noorena võid riski võtta, ja nii võib lihtsalt tekkida ahvatlus, et tahad kõik teele sattunud investeerimisvõimalused ära proovida. Reaalsuses kipub aga inimeste arusaam riskist olema teoreetiline selle hetkeni, kuni kaotatakse oma esimesed eurod.

Kristi Saare, investor

SUUR TOOTLUSOOTUS AHVATLEB

Mõnikord loen minagi meediast artikleid sellest, kuidas mõni investor on hästi ajatatud tehinguga või suurt riski võttes oma rahale 100% või enamgi tootlust saanud. Seepeale tekib ka endal ohhoo-tunne ja soov uurida, et kuhu peaksin oma raha paigutama, et selliseid tootlusnumbreid näha. Mis nii viga oleks investeerida, kui raha ei peaks kasvatama väikeste sammudega, vaid saaks seda teha suurte hüpetega.

Eriti suur oli see soov siis, kui portfell oli alles loodud, sest väikeste summadega tunduvad ka tootlusnumbrid nii väikesed. Panes kasvama esimesed 100 eurot, tundub 10% tootluse abil aastaga teenitud 10 eurot ikka väga väike summa ja tahaks kiiresti just tootlust suurendada, sest see tundub lihtsam kui portfelli kasvatamine säästude suurendamise abil. Reaalsuses toob see aga kaasa ka suure tõenäosuse, et sisse pandud 100 eurost võib saada väga kiiresti hoopis mitmekordistatud summa asemel ümmargune null.

Riski mõõtmiseks on väga palju erinevaid arvutuskäike välja mõeldud ja palju pikki raamatuid kirjutatud, aga arusaamine tekib tavaliselt siis, kui ise päriselt pihta saad. Kui loed mõne investeerimisvõimaluse kohta, et raha kaotamise võimalus on 10%, siis on väga raske sellest midagi arva, sest 90% ajast on ju kõik korras. Raha

kaotamise hirm on väike, sest tõenäosus ei tundu üleliia suur ja alguses on ka summad pigem väikesed.

Samas, kui keegi paneks sulle ette korvi kümne õunaga ja ütleks, et üks nendest on mürgitatud, siis tekiks väga ruttu tunne, et risk on päris suur, ja jätaks õuna valimata. See ongi riski hindamise puhul üks kõige suuremaid probleeme, et meil on raske tunda riski lähedust ja mõju. Selleks puhuks peavadki investorid ennast kaitsma raha hajutamisega, et kui juhtumisi mõne riskiga pihta saad ja rahast päriselt ilma jääd, siis on ülejäänud portfell alles. On võimatu pikaajaliselt investeerida ilma, et sa kordagi raha ei kaotaks, seega tasub olla pigem valmis kui hiljem kahetseda.

TEE ENDALE HEADE OTSUSTE TEGEMINE LIHTSAKS

Ükski investor ei ole lõpuni ratsionaalne oma tegemistes ja kõik meist langevad ahvatluste ohvriks. Mõnikord tahakski proovida portfellis midagi äkilisemat, näiteks mõnda üksikaktsiat või krüptovara. Keegi seda ei keela, küll aga tasuks enda rahuliku ööune jaoks panna paika mingisugused mõistlikud piirid kuidas tegutseda.

Rusikareeglite üle investeerimises käib pidev vaidlus, aga mõnes asjas on enam-vähem kokku lepitud. Esimene soovitus on, et portfelli tuum võiks olla pigem rahulikes instrumentides. Näiteks pensionivara, aktsiafondid, kinnisvara. Sellised investeringud, mis võivad küll väärtuselt edasi-tagasi kõikuda, ent pikas plaanis väga suuri riske ei tohiks olla ja tõenäosus, et vara väärtus päris nulli kukub, võiks olla pigem väike. Portfelli tuumaks võiks pidada umbes poolt oma portfelli, selline langevari, millega maanduda, kui muu portfell pauku teeb.

Teine soovitus on, et aktiivse osa portfelli jagad ära mõistlike piiridega, võttes arvesse oma teadmiste taset ja vaba aja hulka. Aktiivselt juhitud investering tähendab, et see ei kasva iseenesest, vaid pead jälgima uudiseid, turgu ja vahepeal midagi tegema. See tähendab, et kui sul ülikooli ja töö kõrvalt on iga nädal näiteks ainult paar tundi vaba aega, siis ei ole mõistlik võtta endale portfelli 20 erinevat üksikaktsiat, mille kohta pidevalt uudiseid peaks lugema, sa lihtsalt ei suuda seda järjepidevalt teha.

Lisaks tuleks iga investeringu puhul läbi mõelda, kui suured on mõistlikud miinimum- ja maksimumpanused. Igasugu-



**Kui näed, et
sinu portfelli
valitud põnevad
investeringud
toovad küll palju
emotsioone, aga
raha ei kasva, siis
tuleks mõelda läbi,
mis on sinu portfelli
ehitamise eesmärk.**

seid põnevaid asju leidub, ent kui tunned, et julged panna investeringusse kasvama näiteks ainult 50 eurot, samas aga pead kullutama tunde, et ennast selle investeringuga kursis hoida, kas sellel on ikka mõtet?

Teisalt tasuks panna paika ka maksimumpiir. Kui paned näiteks 20% kogu portfelli ühe üksikaktsia alla ja see ettevõtte pankrotistub, siis oled kaotanud siult vähemalt kahe aasta tootluse. See on valus löök! Üldiselt soovitakse, et üksiku riskantsema investeringu all võiks olla kogu portfelli pigem 2–5% varast, et ebaõnnestumine portfelli väga suure mõjuga poleks. Kui reeglid on paigas, siis on lihtne portfelliga mitte liiga riskantseks minna.

PÕNEVUSELE LISAKS ON OLULINE KA TOOTLUS

Selleks, et ka ise oma valikutega lõpuks rahul olla, on oluline ka tulemuste mõõtmine. Iga portfelli lisatud investeringu puhul peaks vähemalt kord aastas vaatama üle ka tootlusnumbrid. Kui sa pole kindel, et oskad konkreetse investeringu tootlust päriselt välja arvutada, siis on raske hinnata, kas oled investorina ka tegelikult häid valikuid teinud.

Kui näed, et sinu portfelli valitud põnevad investeringud toovad küll palju emotsioone, aga raha ei kasva, siis tuleks mõelda läbi, mis on sinu portfelli ehitamise eesmärk. Lõpuks me ju tahame, et raha oleks edaspidi rohkem ja et kaotused oleksid võimalikult väikesed. Põnevust võib alati olla, aga tootlus peab olema! ■



Võti Tulevikku lugu alates 1991

Võti Tulevikku on väga pikaajaline kärjääriüritus. Nii mõnigi noor on sellest kuulnud, kuid pole siiani üritust külastanud. Olgu teadmiseks, et üritus on toimunud aastakümneid! Tutvu lähemalt Võti Tulevikku ürituse ajaloo ja kujunemislooga.

1991 – **Loodi rahvusvahelise tudengiorganisatsiooni** BEST (Board of European Students of Technology) **kohalik grupp BEST-Estonia**. Eesti Näituste messikeskuses leidis 27. märtsil u 17 ettevõttega aset **esimene kärjääriüritus Võti Tulevikku** (VT), mille **avakõne pidas president Lennart Meri**. Eestis oli kärjäärimessi korraldamiseks soodne aeg, sest riiklikud töölesuunamised pärast kooli lõpetamist olid just lõppenud ning sarnast üritust polnud Eestis varem nähtud. Ettevõtted ei osanud veel inimesi otsida ja ka tudengid polnud tööturust kuigi teadlikud, seega ürituse eesmärgiks saigi need kaks osapoolt silmast silma kokku viia. Paljudes ettevõtete messiboksides olid kohal tippjuhid ise ning üritust kajastati ka „Aktuaalse kaamera“ uudistes.

1992 – 17.–18. märtsil leidis 12 ettevõttega aset II Võti Tulevikku kärjääriüritus Eesti Näituste messikeskuses.

1993 – Alates sellest aastast jagati messil osalevate ettevõtete **brošüüre**, mis olid hilisema kataloogi eelkäijad. Kärjäärimessil osales 15 ettevõtet.

1994-1995 – Võti Tulevikku kärjäärimess oli kahepäevane ja toimus **kahes linnas** – Tallinnas Sakala keskuses ja Tartus Vanemuise teatris. Aastal 1994 osales kärjäärimessil 36 ettevõtet.

1995–2000 – Kärjääriüritust Võti Tulevikku korraldati koostöös rahvusvahelise tudengiorganisatsiooniga **AIESEC**. Aastal 1995 osales kärjääriüritusel 21 ettevõtet.

1996 – Üritus muutus jälle ühepäevaseks ning kokku osales 16 ettevõtet.

1997 – Kärjääriüritus Võti Tulevikku toimus **Tallinna Lauluväljakul**, kus osales 32 ettevõtet.

1998 – Esimest korda ilmus **Võti Tulevikku kataloog**, mis sisaldas informatsiooni 49 ettevõtte kohta ning saadeti koolilõpetajatele koju. Kataloogi ilmumine oli tingitud asjaolust, et paljudel ettevõtetel oli soov ennast tudengitele tutvustada, kuid neil puudusid vahendid, et messil osaleda. Messile eelnes esimest korda **loengusari**, kus jagati kasulikke nippe, kuidas firmaesindajaga suhelda. Kärjääriüritus toimus 3. märtsil Sakala Keskuses, kus oli kohal 29 ettevõtet.

1999 – Mess toimus koostöös AIESECiga 2. märtsil Sakala keskuses. Messilt käis läbi 2660 inimest ning töötas Tartu-Tallinn-Tartu **bussiliin**, mida tartlased tasuta kasutada said. Kohal oli 18 ettevõtet, kataloogis oli 34 ettevõtet ning ka mitu omavalitsust.

2000 – Esimest korda pakuti ettevõtetele **presentatsiooni** ehk tänapäevase loengu tegemise võimalust. Kärjääriüritus toimus 14. märtsil Sakala Keskuses, kohal oli 19 ettevõtet. 2000. aastal muutis AIESEC rahvusvaheliselt oma suundumust ning Eesti tasandil otsustati, et projekti VT korraldusse enam ei panustata.

2001 – Üritusele loodi oma **veebilehekül** ning esimest korda osalesid ka Soome ettevõtted. Kärjääriüritus toimus 13. märtsil Tallinna lauluväljakul, kohal oli 27 ettevõtet. Kärjäärimessile lisandusid ka loengud, seminarid ja esitlused, kuidas tööturul ellu jääda.

2002 – Võti Tulevikku 2002 koosnes infokataloogist (saadeti tudengitele koju), kontaktmessist, mis toimus 5. märtsil Eesti Näituste messikeskuses, ning neid reaalarajas toetavast veebileheküljest. Töökohti pakkus 16 ettevõtet ning messil oli üleval töökuulutuste stend. Kavas oli 7 loengut ja seminari. Messilt sai 10 krooni eest VT infokataloogi, kõrgkooli kevadel lõpetavatele tudengitele saadeti see koju. Messi avas haridusminister Mailis Rand. Messikohta viisid tasuta eribussid.

2003 – 11. märtsil toimus Eesti Näituste messikeskuses järjekorras juba 13. **personalimess** ehk tänapäevase nimega kärjäärimess. Esimest korda keskenduti peale ülikoolilõpetajate ka **kutsekoolide lõpetajatele**. Messiboksides sai tutvuda ka õppimisvõimalustega välismaal või teha hoopis omale soodne pensionikindlustus.

2004 – Kärjääriürituse madalseisu aasta – 22. aprillil Eesti Näituste messikeskuses toimunud messil osales 13 ettevõtet ning seda külastas alla 500 tudengi.

2005 – Võti Tulevikku kolis **Tallinna Tehnikaülikooli ruumidesse** ning üritus muutus kahepäevaseks kärjääriürituseks, kus oli kohal 28 ettevõtet. Esimesel päeval toimus 5 üldharivat kärjääriteemalist loengut. Teisel päeval toimusid 28 ettevõtte presentatsioonid ning lisaks seminarid. Reklaami tehti 50 bussipeatuses ning meediapartner oli Kuku raadio. Kataloog sisaldas 25 infolehekülge, peaministri ja korraldajate pöördumist ja 13 reklaami. Kataloogid jagas tasuta laiali Eesti Post.

2006 – Järjekorras 16. kontaktprojektil 22.–23. märtsil osales Tallinna Tehnikaülikoolis nii stendidega kui kataloogis 46 ning presentatsioonidega 48 firmat. 22. märtsil toimus samal ajal ka TTÜ avatud uste päev

ning 23. märtsil TTÜ kärjääriteenistuse konverents. Uudisena oli tudengitel sellel aastal võimalus osa võtta **CV Keskuse Case Study’dest**.

2007 – 28. ja 29. märtsil Tallinna Tehnikaülikooli pea- ja majandusmajas toimunud üritust külastas esimesel päeval 500 ja teisel päeval 1500 tudengit. Kokku võeti ühendust 160 firmaga, messile tuli 74 ning kataloogis oli 60 ettevõtet.

2008 – Üritus toimus 27.–28. veebruaril Tallinna Tehnikaülikooli peamajas ning SOC-hoones, osales 66 ettevõtet, neist messil 59 ja kataloogis 55, presentatsioonidega tuli välja 52 ettevõtet.

2009 – Võti Tulevikku raames toimusid esimest korda **töötoad ehk tänapäevased seminarid**. 3.–4. märtsil oli Tallinna Tehnikaülikooli pea- ja majandusmajas kohal 30 ettevõtet.

2010 – 3. ja 4. märtsil toimus 20. kärjäärimess. Osales 24 ettevõtet, aset leidis 8 töötuba ja 10 loengut ning koolitust, trükiti 2500 infokataloogi. Kahepäevase ürituse avas 3. märtsil Tallinna Tehnikaülikooli peahoones rektor Peep Sürje. 20. juubeli puhul pakuti kõigile külastajatele ka torti ning mahla.

2011 – Üritus toimus 6.–7. aprillil Tallinna Tehnikaülikoolis, osales 34 ettevõtet, toimus 5 töötuba, 2 ettevõttekülastust ja 11 loengut/koolitust.

2012 – Võti Tulevikku **kataloog ilmus virtuaalsel kujul mälupulgal**, mille said omale 2500 kiiremat tudengit. Üritus toimus 6.–7. märtsil Tallinna Tehnikaülikoolis, osales 44 firmat ja toimus 16 töötuba, 6 firmakülastust, 9 loengut/koolitust.

2013 – Kärjääriüritus Võti Tulevikku kestis esimest korda **kolm päeva**, 4.–6. märtsini. Esimesel päeval toimusid aktuaalsetel teemadel loengud ja koolitused, teisel ja kolmandal päeval toimus kärjäärimess ning sellega paralleelselt ka töötoad ehk seminarid. Kokku osales 39 ettevõtet.

2014 – Üritus toimus 3.–4. märtsil Tallinna Tehnikaülikooli tudengimajas ja aulas, osales 52 ettevõtet, kellest kärjäärimessil osales 45. Tudengitele oli suunatud 1 presentatsioon, 1 firmakülastus, 2 koolitust, 4 grüpiintervjuud, 5 loengut, 9 töötuba. Esimest korda korraldati Võti Tulevikku raames ka **grüpiintervjuusid**, mis andsid neis osalenud tudengitele eelise võimalikule tööandjale muljet avaldada.

Ajajoon

- **1991** – **Loodi BEST-Estonia**, Eesti Näituste messikeskuses leidis aset I **kärjääriüritus Võti Tulevikku** (VT)
- **1993** – Jagama hakati messil osalevate ettevõtete **brošüüre** (hilisema kataloogi eelkäija)
- **1993-1994** – VT oli kahepäevane ning toimus **kahes linnas** Tallinnas ja Tartus
- **1995–2000** – Kärjääriüritust korraldati koostöös **AIESEC**iga
- **1998** – Esimest korda ilmus VT **kataloog**, messile eelnes esimest korda **loengusari**
- **1999** – Üritusel töötas Tartu-Tallinn-Tartu **bussiliin**
- **2000** – Esimest korda pakuti ettevõtetele **presentatsiooni** (tänapäevane loeng) tegemise võimalust
- **2001** – Üritusele loodi oma **veebilehekül**
- **2003** – Peale ülikoolilõpetajate keskenduti esimest korda ka **kutsekoolide lõpetajatele**
- **2005** – VT kolis **Tallinna Tehnikaülikooli ruumidesse**
- **2006** – Uudisena sai osaleda **case study’des**
- **2009** – Esimest korda toimusid **töötoad** (tänapäevased seminarid)
- **2010** – Kärjäärimessi **20. aastapäev**
- **2012** – Kataloog ilmus virtuaalsel kujul **mälupulgal**
- **2013** – Kärjääriüritus kestis esimest korda **kolm päeva**
- **2014** – Esimest korda tehti **grüpiintervjuusid**
- **2015** – Üritusele kaasati esimest korda **idufirmad**
- **2020** – TalTech Akadeemikute alleele püstitati **telk**, et mahutada rohkem ettevõtteid
- **2021** – kärjäärimess toimus COVID-19 tõttu **veebis**
- **2022** – **Hübridmess**, loodi **VT podcast**, esimest korda ilmus **VT ajakiri**
- **2023** – 7.–17. märtsil toimub TalTechis järjekorras 33. kärjääriüritus, mis **kestab 10 päeva**. Kohal on **kärjäärinõustajad, õpilasfirmad, teraapiakoerad** ning panustatakse **TalTechi rohepöörde eesmärkide saavutamisse**

2015 – Üritusele kaasati esimest korda **idufirmad**. 9.–10. märtsil Tallinna Tehnikaülikoolis aset leidnud üritusel osales 67 ettevõtet, 8 *start-up*'i ja 3 koostööpartnerit.

2016 – Karjäärimess toimus 2. märtsil Tallinna Tehnikaülikoolis ja tõi kokku üle 50 ettevõtte. Karjäärimessil oli **start-up**'i ala, kus tutvustati Tallinna Tehnikaülikoolis sündinud ettevõtteid. Lisaks anti välja ajalehe Postimees erileht ning loodi ka digitaalne infokataloog. Toimus 2 loengut, 2 koolitust ja 9 seminari.

2017 – Karjääriüritus leidis aset 7.–8. märtsil Tallinna Tehnikaülikooli aulas ja Tudengimajas ning tõi kokku 62 ettevõtet, aset leidis 15 seminari ja 4 loengut. Ilmus jätkuvalt ka Võti Tulevikku Postimehe erileht.

2018 – Tehnikaülikooli aulas, Tudengimajas ja neid ühendavas koridoris osales 6.–8. märtsil 67 ettevõtet.

2019 – Karjääriüritus toimus 4.–6. märtsil aulas, Tudengimajas, peamaja fuajees, kohvikusaalis ning aulat ja Tudengimaja ühendavas koridoris. Kokku osales 83 ettevõtet.

2020 – Võti Tulevikku karjääriürituse jaoks püstitati Tallinna Tehnikaülikooli **Akadeemikute alleele telk**, et mahutada rohkem ettevõtteid.

2021 – Võti Tulevikku karjäärimess toimus COVID-19 tõttu veebis platvormil OnlineExpo, kus kokku oli 43 918 online-stendi külastust. Kokku osales 73 ettevõtet, toimus 14 seminari ja 3 loengut. Karjääriürituse kasutada oli tänu koostööpartnerile **kaks Võti Tulevikku autot**.

2022 – Karjääriüritus Võti Tulevikku 2022 toimus **hübridmessina**, mis tähendas, et osaleda sai nii kohapeal Tallinna Tehnikaülikoolis kui ka Youtube'i vahendusel. Kokku osales 102 ettevõtet eri valdkondadest. Toimus 16 seminari ja 3 loengut tehisintellektist ja taristuehitusest kuni keskkonnahoiu ja ringmajanduseni. Oma tegevust alustas **Võti Tulevikku taskuhääling** ning eetrisse läks 7 episoodi. Esimest korda ilmus koostöös Voice Mediaga **Võti Tulevikku ajakiri**.

2023 – 7.–17. märtsil toimub Tallinna Tehnikaülikoolis järjekorras 33. karjääriüritus Võti Tulevikku, mis **kestab kokku 10 päeva**. Kavas on koostööpartnerite loengud, karjäärimess, üle mitme aasta taas **ettevõttekülastused** ja seminarid. Jätkatakse Võti Tulevikku taskuhäälinguga, kus fookus on ettevõtete esindajatel, ning antakse välja Võti Tulevikku ajakirja teine number, mis ilmub poolenisti taaskasutatud paberil. Messipäeval kohapeal osalevate ettevõtete arvu piiratakse kohati ruumipuuduse tõttu, kuid ka kvaliteedi hoidmise nimel ning kohal on **Eesti Töötukassa karjäärinõustajad**, CV Keskus korraldab **kiir-tööintervjuud**, osalevad **õpilasfirmad** ning **teraapiakoerad**. Ürituse korraldamisega panustatakse **TalTechi rohepöörde eesmärkide saavutamisse** ning aidatakse kaasa süsinikujalajälje vähendamisele.

Kuna karjääriürituse Võti Tulevikku ajalugu ei ole nii täpselt varem dokumenteeritud ja koondatud, võib infos esineda väiksemaid vigu ning mitme aasta kirjeldused põhinevad ainult ühel allikal.

Põnevad statistikat Võti Tulevikku 2022 kohta

- Karjääriüritus Võti Tulevikku 2022 toimus hübridmessina, mis tähendab, et osaleda sai nii kohapeal Tallinna Tehnikaülikoolis kui ka Youtube'i vahendusel.
- Kokku osales 102 ettevõtet eri valdkondadest. Meie eelmise aasta veebikataloog on leitav Võti Tulevikku kodulehelt www.vt.ee/veebikataloog-2022.
- Toimus 16 seminari ja 3 loengut eri teemadel alates tehisintellektist ja taristuehitusest kuni keskkonnahoiu ja ringmajanduseni.
- Eetrisse läks 7 Võti Tulevikku taskuhäälingu osa, mis on leitavad meie Youtube'i kanalilt või Spotifyst <https://open.spotify.com/show/6iLkKV10Ew9hzWjTac8QTF>



Tahame olla Teile kasulikud Haagiseabiga veab!



haagiseabi

Haagised igale maitsele!



UUS

ENERGIAVESI!

+ VITAMIINID
+ KOFEIIN



MÜNDI JA ROHELISE TEE
EKSTRAKTIGA