

Pp

PERSONALI PRAKTIK

oktoober
2024/135

Kui vastutus töötaja
läbipõlemise eest
saabub ootamatult

Eeldused ja oletused
suhetes võivad suhtlemist
kahjustada oluliselt

Organisatsiooni digi-
valmidus ja -võimekus

Tehisintellekti
rakendamise võimalus
töötajakogemuse
toetamisel?

Personalitrendid
USA-s

Ekspert
annab
NÕU

Äripäev

Uuendusmeelne
Vladimir Jelov

Kui kaugel oled personaliprotsesside digitaliseerimisega?



Persona ei ole ainult tarkvara.

**Persona on Sinu usaldusväärne partner HR-, palga- ja tööaja
protsesside digitaliseerimisel ja automatiseerimisel.**

Aitame Sul teha järgmise sammu!

www.persona.ee

Kirjuta myyk@fujitsu.com või helista 553 8741
ja räägi oma soovidest-vajadustest!

Oktoober

- 4-8 Vladimir Jelov :
tootlikkust ei suurenda
hea personalitarkvarata
- 10 Kui vastutus töötaja
läbipõlemise eest
saabub ootamatult:
õpetliku juhtumi analüüs
- 12 Psühhosotsiaalsed
ohutegurid
vs. vaimne tervis töökohal
- 14 Looduses liikumine mõjutab
vaimset heaolu ja töövõimet
- 18 Eeldused ja oletused suhetes
võivad suhtlemist kahjustada
oluliselt
- 22 Personalijuhi tulevik:
uus töötaja tuleb tööle
koos oma avatari(de)ga
- 24 Organisatsiooni digivalmidus
ja -võimekus - kuidas nende
abil edukalt tegutseda
- 30 Tehisintellekti rakendamise
võimalus töötajakogemuse
toetamisel
- 36 10 levinud valearusaama
töötervishoiust
ja tööohutusest
- 39 Personalitrendid USA-s
- 42 Parimate vanemapuhkuse-
poliitika 3 ühist joont
- 44 Uudiseid Euroopa Liidust
ja mujalt



**Lk 41 lugejamäng.
Osale loosimises!**

Kuldne sügis

Kapid ja keldrid on täidetud erisuguste hoidistega, sest mõnel oli hea õuna-aasta, näiteks minul, teisel oli jälle rohkem seeneõnne. Tore on midagi käegakatsutavat ise teha ja näha – ise õunad puhastada ja purk hoiule panna või metsas lehtedes sahistades värsket õhku hingata. Eriti oluline on see tänapäeval, mil virtuaalmaailm meid üha enam oma rüppe haarab.

Taimi Elenurm kirjutabki seekord looduses liikumisest ja selle mõjust vaimsele heaolule ning töövõimele.

Aga ega virtuaalmaailm sellepärast veel paha pole – seekord ongi palju juttu digiteemadel. Persoon Vladimir Jelov on juba mõnda aega tegelenud HR-protsesside optimeerimisega. Õige tarkvara aitab säästa aega ja teha tööd tõhusamalt. Tema sõnul on võimalik digitaliseerida töötaja kogu elukaar. Maarit Vabrit-Raadla toob selguse organisatsiooni digivalmiduse ja digivõimekuse mõistetes ning sellesse, kuidas neid organisatsioonis hinnata. Parima praktika tehisintellekti rakendamise võimalustest töötajakogemuse toetamisel toob meieni Heleriin Veeber, kes uuris seda teemat põhjalikult oma magistritöös. Mida täpselt tulevik toob, ei suuda meile ennusta numeroloogia ega taro, kuid ikkagi peame püüdma juba ette näha ning kujundama oma arusaama, kuidas tegutseda ja hakkama saada. Juttu tuleb ka avataridest. Selle ülipõneva arutelu arvamusfestivalilt vahendab meile Estel Pukk.

Tehnoloogia areng paneb meid pidevalt proovile – kuidas kohaneda, hakkama saada, kaasas käia.

Tööinspeksioon juhib mikroettevõtjate tähelepanu sellele, et riske peavad hindama kõik tööandjad, isegi kui töötajaid on vaid üks. Iga elu on oluline. Müütidest töötervishoiust ja tööohutusest kirjutab Jaanika Jelištratorov. Johan Pastarus räägib aga psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ja Eversheds Sutherland selgitab seekord kohtulahendit töötaja läbipõlemise ja tööandja vastutuse teemal.

Toredat lehesahinat ja rõõmu esimestest lumehelvestest!

ENE OLLE
peatoimetaja



peatoimetaja **Ene Olle**
e-post ene.olle@personaliosakond.ee
toimetaja-projektijuht **Meelike Tammemägi**
e-post meelike.tammemagi@aripaev.ee

ajakirja PP toimetuskolleegiumi liikmed
Ene Olle, Meeli Miidla-Vanatalu, Taimi Elenurm, Kaisa-Kitri Niit, Kadri Seeder, Heli Raidve, Gerli Jõgi, Kai Saard, Helo Tamme, Maarit Vabrit-Raadla

reklaamimüügi juht **Cätlin Puhkan**
e-post catlin.puhkan@aripaev.ee,
tel 5331 5700

tellimine tellimus@aripaev.ee
info tel 667 0099

väljaandja AS Äripäev
teabekeskuse juht **Liivi Kedelauk**

Vana-Lõuna 39/1, 19094 Tallinn
tel (372) 667 0111, (372) 667 0222
faks (372) 667 0265, (372) 667 0165
e-post aripaev@aripaev.ee
www.aripaev.ee

trükk AS Printall

Reklaamiosakond
e-post reklaam@aripaev.ee
tel (372) 667 0105, faks (372) 667 0200

ftp.aripaev.ee/incoming/Rekl

Äripäev

Toimetus
e-post aripaev@aripaev.ee
tel (372) 667 0111, faks (372) 667 0265

Tellimine ja levi
e-post register@aripaev.ee
tel (372) 667 0099, faks (372) 667 0300
Tellimine internetis
www.aripaev.ee/tellimine

Toimetus võtab endale õiguse kirju ja kaastöid vajaduse korral lühendada. Toimetus kaastöid ei tagasta. Kõik ajakirjas PP avaldatud artiklid, fotod, teabegraafika (sh päevakajalisel, majanduslikul, poliitilisel või religioosel teemal) on autoriõigusega kaitstud teosed ning nende reprodutseerimine, levitamine ja edastamine mis tahes kujul on ilma AS-i Äripäev kirjaliku nõusolekuta keelatud. Kaebuste korral väljaande sisu kohta võite pöörduda Pressinõukogusse, pn@eall.ee või tel (372) 646 3363.



EMPLOYEE LIFECYCLE

Employee Lifecycle Management
The process of managing the employee lifecycle from recruitment to retirement.

Recruitment & Hiring
The process of identifying, attracting, and hiring qualified candidates.

Onboarding
The process of integrating new hires into the organization and its culture.

Performance Management
The process of setting, monitoring, and evaluating employee performance.

Compensation & Benefits
The process of determining and administering employee compensation and benefits.

Training & Development
The process of providing employees with the skills and knowledge needed to perform their jobs.

Employee Engagement
The process of fostering a sense of commitment and loyalty among employees.

Exit Management
The process of managing the departure of employees, including exit interviews and final payments.

Retirement Planning
The process of helping employees plan for their retirement, including 401(k) plans and pension plans.

Vladimir Jelov

HEA PERSONALITARKVARATA TOOTLIKKUST EI SUURENDA

Personalitarkvara konsultant Vladimir Jelov toob esile uuenduslikke lahendusi, pakkudes samal ajal neile realistlikke ja praktilisi käsitusi. „Personalitarkvara ei paku pelgalt võimalust lepinguid sõlmida või palgaarvestust pidada, vaid see on abiks ka inimeste arendamisel ja hädavajalik tootlikkuse kasvatamisel“, ütleb Vladimir.



URVE VILKS
vabakutseline ajakirjanik

Vladimir Jelov on HRMSGuide.com asutaja ja meeskonna juht. „Oleme ettevõtetele abiks personalitarkvara valimise, rakendamise ja protsesside analüüsimisega ehk HR-protsesside optimeerimisega,“ ütleb Vladimir, kelle sõnul on võimalik digitaliseerida töötaja kogu elukaar alates ettevõtte vajaduse analüüsist – keda ja millal on tal vaja –, kuni töötaja lahkumiseni, sinna vahele jääva värbamise, sisse elamise,

lepingute, palgaarvestuse, puhkuse arvutuse, inimeste arendamise ja kõige muuga. „Kogu seda teekonda saab digitaliseerida tarkvaradega nii, et personalijuht ei peaks istuma ühelt poolt dokumentides ja et teisalt oleks tegu läbipaistva ja mugava keskkonnaga töötaja jaoks.“

Ettevõtted sageli ei tea paljudest võimalustest ja personalijuht on jäetud küsimusega üksi – sobivaid tarkvaralahendusi on aga sadu, kui mitte tuhandeid. „50 inimesega väiketootmine Peetris vs. 2000 töötajaga teenindusettevõtte vajadused ja eelarved

on erisugused, nii et aitame neid sobiva lahenduse leidmisega.“

Portfellis on neil paarkümmend eri tarkvara, mida on testitud ja mida klientidele pakutakse. Kohalikku ja välismaist tarkvara võrreldes on palgaarvestuse puhul, mis on valusaks kohaks, vaid üksikud välismaised lahendused, mis automatiseeritud kujul Eesti palgaarvestust pakuvad, jätkab Vladimir, et ülejäänud juhtudel tuleb see teha arendusprojektina, mis ei tasu ära. „Õnneks on tarkvara tänapäeval nagu lego, mida saab klotsidest kokku panna,“ jätkab ta, et sageli on personalihaldamise ja arendamise, lepingute, töötaja arvestuse jms seonduv kasutuses palgaarvestusest eraldi süsteemina, Eesti tarkvara kasuks räägib veel ka eesti ja vene keel. „Kui sul on ettevõttes palju inimesi, kes räägivad ainult eesti või vene keeles ja soovitakse, et nad kasutaksid iseteenindust, tööarvutuse registreerimist vms funktsionaalsusi, ja kui ei ole ambitsiooni inimestele inglise keelt hakata õpetama, peab olema tarkvara võimeline töötajaga rääkima eesti või vene keeles.“ Rahvusvahelise tarkvara puhul on eesti keel välistatud, vene keelt teatud juhtudel kasutatakse, kuid seegi on pigem harv võimalus, jätkab Vladimir.



KOHALIKU TARKVARA ARENDAMIST PIIRAB RAHANAPPUS

Töoarvestuse, puhkereeglite, pauside jms puhul on kohalikus tarkvaras võetud arvesse Eesti seadusi, välismaise toote puhul tuleb tõenäoliselt reeglid ise käsitsi lisada. „Keskmisele ja väikesele ettevõttele on valik seega sageli lihtne: võetakse midagi Eestist pärinevat, sest selle rakendamine on lihtsam, kuigi tõenäoliselt kaotatakse välimuses ja funktsionaalsuses.“

Vladimir täpsustab, et ei halvusta Eesti tootjaid, aga personalivaldkonnas tarkvara probleemiks Eestis on raha nappus. „Personalitarkvara jaoks mõeldud eelarve on ettevõtetes pisike, mis tähendab, et see raha, mida Eesti personalitarkvara arendajad võivad endale saada, on piiratud, kui nad ainult Eestis tooteid müüvad – tootearenduseks on vähe raha.“

Kui suurtes rahvusvahelistes firmades on olemas juba oma AI-tiimid, kus aktiivselt uuritakse, kuidas saaks tehisintellekti kasutada töötaja elukaare protsessides rohkem, siis Eestis on see

veel algfaasis. „Pakutavad võimalused on olulised, seetõttu võtavad ka Eesti suured organisatsioonid ja *start-up*’id vaikimisi lahenduse välismaalt, mitte kohalikelt tootjatelt ehk seegi raha jääb kohalikele tootjatele kättesaamatuks,“ lisab ta.

Tulevikuvõimalusi, mida AI ja automatiseerimine pakuvad, hindab ta suurteks – personalijuhid teevad veel palju sellist tööd, mida võiks teha arvuti. „Kandidaatide analüüsimine ja kontrollimine, lepingute ja graafikute loomine, vigade parandamine, iga sellise sammu juures on ettevõtetes, eriti väiksemates, praegu veel personalijuht oma Exceli tabelite ja Wordi dokumentidega, kus ta peab midagi käsitsi fikseerima.“

Ka näiteks töötajad tootmises, kes tegelevad töötaja arvestusega ja peavad igal kuul seda üle kontrollima, et tunnid oleksid õigesti registreeritud, et siis need Excelis või automatiseeritud raamatupidajale üle anda. „AI on kindlasti abiks, aidates muuta neid protsesse lihtsamaks. See ei tähenda, et personalijuht kaotaks töö, vaid et

ta saaks tegeleda asjadega, mis annavad rohkem väärtust kui dokumentide täitmine.“

TOOTLIKKUS PEITUB TÖÖTAJATE ARENDAMISES

Umbes 10–12 aastat tagasi, mil Vladimir töötas ühes personalitarkvaraga tegelevas ettevõttes, väitis valitsus, et põhjus, miks meie inimesed vähe teenivad ja majandus on sellises seisus, on see, et meie ettevõtjad ei panna piisavalt, meenutab Vladimir. Ta lisab, et Kopenhaageni ülikoolis, kus ta õppis, oli neile õpetatud, et kui on mingi küsimus, mis pakub huvi, siis juhul, kui keegi toob kasvõi mõne absurdsena tunduva väite selle kohta, tasub selle asemel, et seda rumalaks pidada, mõelda hoopis nii, et äkki vastab väide tõe? „Ma ei olnud valitsuse väitega nõus, aga mõtlesin, et äkki see vastabki tõe? Kui me võrdleme Eestit ja Saksamaad, on võimalused põhimõtteliselt sarnased: mõlemad oleme Euroopa Liidus ja digitaliseeritud ehk teoorias on olemas liigipääs tehnoloogiatele ja varustusele,

ka asukoht oli tol ajal võrdselt hea, sest sai Venemaaga äri teha, aga miks me siis ei teeni? Kas probleem on seotud inimestega? Meil on ju head inimesed, kes töötavad 168 tundi kuus. Ja ka meie ettevõtjad on tõenäoliselt head, sest ettevõtted on kasumis. Selgus, et probleem on seotud tootlikkusega, mis on omakorda seotud sellega, kuidas me juhendame ja arendame oma inimesi – kui me neid ei koolita ja nende oskusi ei arenda ega õpeta neid seadma eesmärgi, kuidas tööaega tõhusamalt kasutada, siis ei saagi tootlikkus hüppeliselt kasvada, kui asju teha nii, nagu tehti 10–20 aastat tagasi.“

Ehk arengut, mida me kõik ootasime ja näha tahame, saab saavutada just töötajate juhtimise tööriistadega ehk personalitarkvara abil, ütleb Vladimir. „Mõtlesin palju sel teemal ja hakkasin selles valdkonnas tegutsema, kirjutasin raamatu „Personalivaldkonna infosüsteemid“ ja üks asi viis teiseni. Olin vahepeal ka teistes valdkondades, aga personalitarkvara maailm pakkus mulle endiselt suurt huvi ja kui nägin mida kõike võiks teha ja kui palju on abi vajavad ettevõtteid, hakkasin selles valdkonnas jälle rohkem tegutsema.“

Personalitöötajate roll on muutumas ettevõtetes aina olulisemaks, näeb Vladimir. „Neile antakse rohkem ruumi ja ressursse, et muuta midagi ja seda on oodatud aastakümneid, sest innovatsioon nõuab investeringuid. Kui 10–15 aastat tagasi ei antud personalijuhile sageli võimalust midagi teha, siis aina rohkem ettevõtteid saab nüüd personalijuhilt lisaväärtust, mis on hästi tore ja ma usun, et see dünaamika jätkub.“

Endiselt peavad aga personalijuhid n-ö tõestama personalitarkvarasse tehtava investeeringu tasuvust, mis võib olla märksa keerulisem kui müügi- või tootmistarkvara puhul. „Kui me kulutame 20 000 eurot, siis kuidas näidata, kui palju kasum tänu sellele suureneb? Tihti peale, eriti kui juht ei ole IT-pädev, küsitakse, et

oleme ju kasumis, milleks peab rohkem investeerima?“ toob Vladimiri näiteks, lisades, et ettevõtted tõepoolest ei investeeri piisavalt, nagu valitsus väitis omal ajal. „LMS-süsteemidesse (Learning Management System) võiks investeerida, et parandada oma töötajate välja õpetamist töö kõrvalt, aga praegu kasutab seda ehk ca viis protsenti ettevõtetest.“

TAANI-KOGEMUS AVARDAS MAAILMAPILTI

Vladimir on õppinud Taanis. „Minu vanemate tuttav oli abielus taanlasega ja kord, kui ta oli meil külas, tuli jutuks, et tal on üks tuttav koolidirektor, kellel on üheksandas klassis ruumi välisõpilase jaoks ja kas ma ei tahaks proovida,“ meenutab Vladimir võimalust, mis viis ta välisriiki õppima. „Olin Eestis kaheksandas klassis ja vanemad ütlesid, et kui tahan, võin minna. Ainus tingimus oli, et pidin lõpetama üheksanda klassi nii Eestis kui ka Taanis.“

Enne minekut õppis ta neli kuud taani keelt Eestis Taani Kultuuri Instituudis, aga keelt päris selgeks nii lühikese ajaga muidugi ei saanud. „Oli olukord, kas upud või ujud. Teised noored proovisid küll algul minuga inglise keeles rääkida, aga neil olid omad teemad, millel taani keeles jätkati ja mul polnud muud valikut, kui õppida taani keelt, sest tahtsin inimestega suhelda.“

Ta mõonab, et esimene aasta oli raske. „Õeldakse, et mehed ei nuta, aga nad nutavad, kui on välisriigis, keegi ei räägi nendega sõnagi ja tuttavaid pole.“

Siiski, iga järgmine päev oli lihtsam, tekkisid sõbrad ja tuttavad ning ka taanlased ise on soojad ja toredad inimesed. „Ja mulle sobis hästi ka nende *hygge* printsiip,“ jätkab Vladimir.

Taanis talle meeldis, seetõttu leidis võimaluse jätkata õppimist Nyborgis gümnaasiumi osas. Ja seejärel läks Kopenhaageni Majandusülikooli, kus valis erialaks ärikeeled. Tagasi vaa- dates ei olnud see kõige parem valik.

„Inglise ja vene keel, mille valisin, olid mõlemad mulle peaaegu nagu emakeeled, nii et akadeemiline programm oli minu jaoks igav, kuigi inimesed, suhtlus ja protsess põnevad. Jätsin kooli pooleli ja läksin tööle.“

 **AI areng ei tähenda, et personalijuht kaotaks töö, vaid ta saaks tegeleda asjadega, mis annavad rohkem väärtust kui dokumentide täitmine.**

Taani keelega on ta tööalaselt kokku puutunud Hiltoni kõnekeskuses, kus ta oli taani keele telefoniagendiks, hiljem ka ettevõtte IT-juht ja juhtimiskonsultant. Ülejäänud ametid on eri ettevõtetes olnud seotud peamiselt projektijuhtimise, müügi, äriarenduse ja turundusega. „Infoturbetevõttes CYBERS on olnud kõige meeldivam müügitiim, kellega olen töötanud, mis on omakorda paradoksaalne, sest infoturbemaailm on muidu väga suletud, aga selle tiimi sees oli suhtlemine väga avatud,“ lisab Vladimir, kes on teiselt puutunud palju kokku ka infoturbeküsimustega.

JUHTIMISFILOSOOFIAKS USALDUS, AVATUD MÕTLEMINE JA TÖÖTAJATE ARENDAMINE

Vladimirile ei meeldi mikromanageerimine, vaid ta annab töötajatele ruumi. „Kui tiimiliikme või kolleegiga on midagi kokku lepitud ja eesmärgid saavad täidetud, siis ma usaldan inimesi,“ ütleb ta.

Tema sõnul on juhina mõistlik anda inimestele nii palju arenguruumi kui võimalik. „Kui inimesele pakub midagi huvi, siis tuleb seda huvi toetada.“

Tähtis on ka horisontaalne liikumine organisatsioonis, kui töötaja



seda soovib. „Näiteks kui müügiinimene tahab tegeleda turunduse või IT-arendusega ja on selles hea, on suur eelis juba see, et ta tunneb ettevõtte eripära. Juhi töö ongi neid võimalusi näha.“

Ta on avatud meelega ja ütleb, et paljud ettevõtted on liialt kinni selles, kuidas äri on varem tehtud ning kes on nende kliendid ja koostööpartnerid. „Mul on asjadele sageli teine vaatenurk ja mis mul veel hästi õnnestub, on partnerite võrgu üles ehitamine.“

Ka horisontaalne liikumine organisatsioonis on tähtis.

Eestis on tema sõnul sageli ettevõtetel raske koostööpartneritega, kes nende tooteid või teenuseid edasi müüvad, sest partnerid saavad n-ö osa rahast endale. „Kui mina toodan pudeli ja müün selle sulle kümne euroga ja sina lähed ja müüd 12 euroga pudeli edasi, siis mingil põhjusel tekib paljudel küsimus, et miks pudelilt kaks eurot teenitakse,“ toob ta näiteks.

Selle asemel aga, et värvata kümme müügiinimest, soovitab Vladimir mõelda sellele, kuidas värvata

kümme partnerit, kellel igaühel on kümme müügimeest. Kui neid osatakse motiveerida, võib olla kasumimarginaal sel juhul küll madalam, aga müügivõrgustik suurem. Ja mida rohkem müüki, seda rohkem on võimalik toota.

EKSPORDIRAHATA ON KEERULINE KASVADA

„Meie sihtturg on Põhja-Euroopale lisaks Kasahstan ja Usbekistan, mis on venekeelsed turud,“ toob ta näiteks personalitarkvara valdkonna. „Irooniliselt on Eesti personalitarkvara enamasti venekeelse liidestusega, mis tähendab, et saaksime sinna ekspordida, aga selleks tuleb sinna minna ja paljud ettevõtted ei tea, kuidas luua partnerite võrgustikku. Raske on kasvada, kui ekspordi raha sisse ei tule.“

Komistuskohaks on Vladimiri kogemusel paljudele ka konverentsid ja messid, millel on lihtne osaleda siis, kui need toimuvad kodus, aga mitte globaalses mastaabis konkureerides. „Äri toimub inimeste vahel ja kui su ekspordistrateegia on, et lähed kuskile messile, kulutad seal oma 20 000–30 000 eurot ja loodad saada seejärel miljonieurose tellimuste portfelli, siis nii see ei käi,“ teab Vladimir, et vaja on üles ehitada partnerite võrgustik. „Suhete loomine võtab aega ja partnereidki peab mõnes mõttes motiveerima – miks nad peaksid just sinu toodet edasi müüma. Pluss logistika. Nii et see võib kujuneda kahe-kolmeaastaseks projektiks.“

Seda, kas ekspordisüsteemi loomisega on võimalik aasta pärast miljon eurot käivet luua, kui selleks inimene palgata, ei saa aga keegi garanteerida, ehkki selle kohta enamasti küsitakse.

Samas, kui ressursid ei piiraks, võiks Vladimiri hinnangul peaaegu iga Eesti tootja või infotehnoloogia-ettevõtte värvata omale partnersuhete juhi, kes tegeleks suhete ja kanalite loomisega. „Kui mujal on see tavaline praktika, siis Eestis on mõnes ettevõttes olemas küll ekspordijuht, ent kaugeltki mitte kõigis.“

AMBITSIION VÕIKS OLLA SUUREM KUI BALTIKUM

Eesti turg on piiratud, seetõttu minnakse sageli Läti või Leetu. „See tundub loogiline, sest oleme ju naabrid, aga nende turud on umbes sama väikesed ja sarnase eripäraga, mis tähendab, et on keeruline konkurentidega võrreldes põhjendada, miks peaks ostetama just sinu toodet.“

Palju räägitakse ka Saudi-Araabiast või Emiraatidest, kus on turul palju raha, kuid ega sealgi pole alustada kerge, vaid peab olema valmis kulutama mitusada tuhat eurot, ilma et saaks olla kindel, kui palju see hiljem sisse toob. „Infotehnoloogiamessil Dubais on messiboksi hind keskmiselt 100 000 eurot. Kaks päeva. Pluss lisakulud nagu logistika. Ja kõrval on stendid, mis maksavad 200 000–300 000 eurot – šeigid vaatavad sinu investeeringu suurust, enne kui otsustavad, kas sinuga on mõtet rääkida või mitte,“ jagab Vladimir, kes on ise Dubais töötanud. „Töötasin sealse droonide tootja jaoks ja käisime müügitiimiga messidel, aga kui sain nendest numbritest teada, siis küsisin, et miks seda üldse teha – Eestis maksab selline mess näiteks ainult paar tuhat eurot? Aga Dubaist pärit tootjana tuli seda teha.“

Takistusi võib olla teisigi, näiteks ärikultuuri erinevuses. „Emiraatides võetakse sind viisakalt vastu ja öeldakse kõigele jah, aga pärast ei võeta lihtsalt sinu kõnet vastu ega vastata meilidele, kuigi esialgu tundus, et kõik oli hea. Me pole Eestis sellise asjaga harjunud,“ toob ta näiteks.

Mugavustsoonist välja astumine on aga tihtipeale keeruline. „Personalijuhid võiksid tegeleda sellega, kuidas juhtivtöötajad, kaasa arvatud müügimeeskonnast, saaksid õppida mugavustsoonist välja tulema. Kui pole süsteemi, kuhu oskused sisse panna ja puudub ülevaade, siis inimesi arendada ei saa. See, et potentsiaali on veel tohutult palju, panebki mind selles valdkonnas tööle.“



EESTI KUNSTIMUUSEUM

Korralda sündmus kunsti keskel!

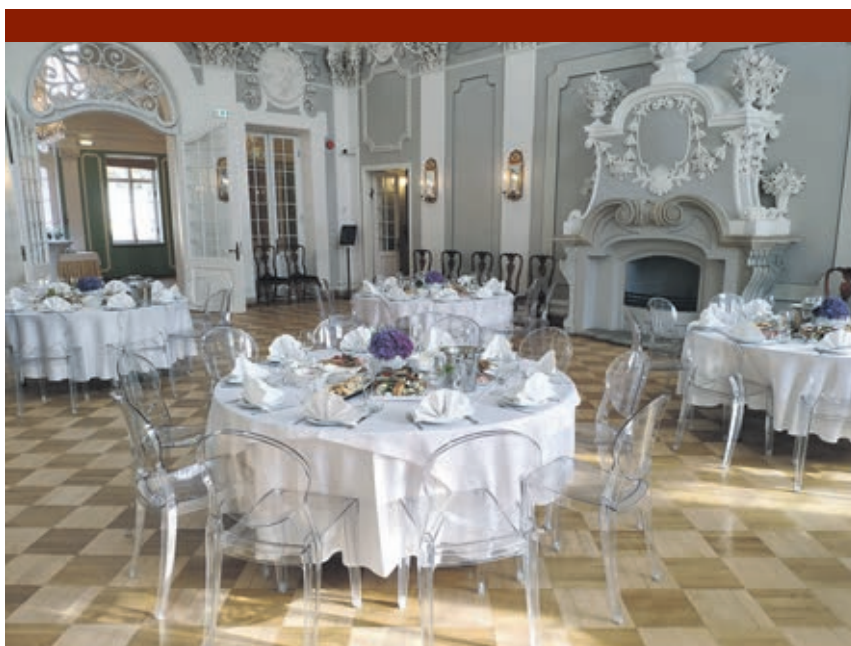
Eesti Kunstimuuseumi filiaalide ainulaadsed ruumid loovad võimaluse eri suuruse ja atmosfääriga meeskonnaürituste korraldamiseks. Too oma seminar, konverents, koosolek või motivatsioonipäev kunsti keskele!



KUMU KUNSTIMUUSEUM

Elamusprogrammid, giidituurid, töötoad
Ruumid: Kumu aatrium, auditoorium, koosolekuteruum, sisehoov

Tel +372 527 1977, kumu.ekm.ee



KADRIORU KUNSTIMUUSEUM

Elamusprogrammid, giidituurid, töötoad
Ruumid: Kadrioru lossi pea- ja banketisaal, terrass

Tel +372 5688 9128
kadriorumuuseum.ekm.ee



MIKKELI MUUSEUM

Giidituurid, töötoad
Ruumid: näitusesaalid kahel korrusel

Tel +372 5688 9128
mikkelimuuseum.ekm.ee



NIGULISTE MUUSEUM

Giidituurid
Ruumid: Niguliste saal, Antoniusse kabel, torni vahekorrus

Tel +372 5343 1052
nigulistemuuseum.ekm.ee



ADAMSON-ERICU MUUSEUM

Giidituurid, töötoad
Ruumid: näitusesaalid kahel korrusel, sisehoov

Tel +372 5393 1344
adamson-eric.ekm.ee

kunstimuuseum.ekm.ee

KUI VASTUTUS TÖÖTAJA LÄBIPÕLEMISE EEST SAABUB OOTAMATULT: ÕPETLIKU JUHTUMI ANALÜÜS



TAMBET TOOMELA
Eversheds Sutherland Ots & Co
tööõiguse ja andmekaitse
valdkonna juht



ERIKA TUVIKE
Eversheds Sutherland Ots & Co
advokaat

Ühiskonnas räägitakse üha enam vaimse tervise hoidmise vajadusest, seda muuhulgas ka töökeskkonnas.

2019. aastast alates on tööandjal kohustus anda töökeskkonna riskianalüüsis ülevaade töötaja vaimset tervist mõjutavatest psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ja võtta tarvitusele abinõud nendest põhjustatud riski vähendamiseks.

Pole kahtlustki, et kui ehitusel töötav töötaja saab tööülesannete täitmisel viga isikukaitsevahendite puudumise tõttu, vastutab tööandja töötajale tekkinud tervisekahjustuse eest. Sarnaselt elmisele võib tööandja vastutada ka raskest füüsilisest tööst põhjustatud töötaja töövõime vähenemise eest. Siiani on pisut hägusam olnud olukord juhul, kui töötaja kutsehaigus avaldub vaimse tervisega seotud terviseprobleemis. Näiteks töötaja töövõime väheneb tööstressist põhjustatud läbipõlemise tõttu.

Tööandja vastutuse osas tõi selgust hiljutine kohtuotsus (Tallinna Halduskohtu 20.01.2023 otsus nr 3-22-328). Viidatud lahendis asus kohus seisukohale, et tööandjaks olev Sotsiaalkindlustusamet vastutab osaliselt töötaja läbipõlemise eest ning mõistis töötaja kasuks Sotsiaalkindlustusametilt välja kahju hüvitise ligikaudu 10 000 eurot.

Kohtulahendi asjaolude kohaselt diagnoositi töötajal tööst põhjustatud haigestumine (läbipõlemine, raske depressioon, tööga seotud füüsiline ja vaimne pingeline). Haigestumise tõttu puudus töötajal töövõime kahe aasta jooksul, mistõttu nõudis ta tööandjalt kahjuhüvitist ligikaudu 45 000 euro

ulatuses. Töötaja heitis tööandjale ette nõuetekohase riskianalüüsi ja selle alusel tegevuskava tegemata jätmist, mille tõttu jättis tööandja töötaja tervisekahjustuse põhjustanud psühhosotsiaalsed riskid hindamata, riskianalüüsist lähtuvad ennetustegevused kavandamata ja vajalikud abinõud tarvitusele võtmata. Seejuures oleks tööandja pidanud sisekontrolli raames jõudma järeldusele, et ametikohale kohalduv töökorraldus ei ole töötajale sobiv. Kuna tööandja ei ole nõuetekohaselt täitnud sisekontrolli tegemise kohustust, on ta soodustanud töötajale tööga seotud haiguse tekitanud ohutegurite negatiivset mõju töötaja tervisele.

Riskianalüüs peab olema kooskõlas tegeliku olukorraga.

Tööandja ei olnud kaebusega nõus ja leidis, et ta on teinud kõik vajaliku töötaja tervise hoidmiseks. Muuhulgas tugines tööandja asjaolule, et töötaja ei ole 15-aastase tööstaaži korral kordagi väljendanud muret seoses töökoormuse või töökorraldusega. Samal ajal tööandja siiski tunnistas, et ta ei olnud töötaja kaugtöö pakumisel täitnud töötervishoiu ja tööhutuse seaduses sätestatud nõudeid.

Kohus nõustus töötaja põhjendustega ja leidis, et tööandja on

rikkunud töötervishoiu ja tööhutuse seaduse nõuded. Kohus leidis veel, et töötaja oleks saanud ka ise oma olukorra parandamiseks samme astuda, mistõttu rahaldas kohus töötaja nõude vaid osaliselt.

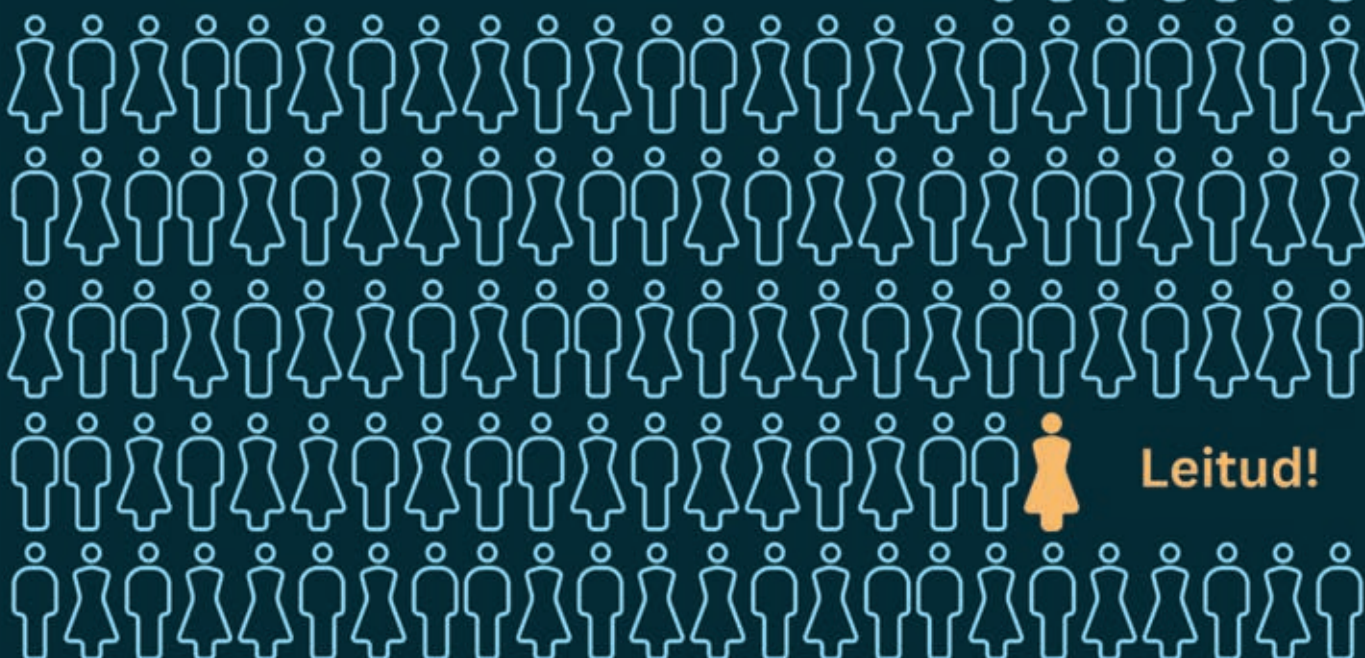
Kohtulahend on märgiline eelkõige seetõttu, et see annab tööandjatele väga selge vihje, millest algab vaimse tervisega seotud kutsehaiguse arutamine. See algab tööandja töötervishoiuga seotud sisedokumentide vastavuse hindamisest. Kui tööandja ei ole astunud töötervishoiu tagamiseks seaduses ettenähtud samme ja tal puuduvad nõuetekohased dokumendid, on väga tõenäoline, et töötaja kutsehaiguse põhjustas just tööülesannete täitmine. Oluline on, et tööandja tegeleks riskijuhtimisega õigel ajal ja juhendaks töötajaid võimalike riskide ja nende maandamise meetmete kohta.

Vaimse tervisega seotud kutsehaigustega seotud kohtupraktikat on küll vähe, kuid võib arvata, et nende osatähtsus kerkib üsna pea. Seega peaks iga tööandja vaatama üle tema ettevõtte kohta koostatud riskianalüüsi ja veenduma, et riskianalüüs on kooskõlas tegeliku olukorraga. Seejuures peaks iga tööandja vaatama üle ka riskianalüüsi alusel koostatud muu dokumentatsiooni, nt tööandja kasutusele võetud meetmed, töötaja juhendamine nii töökorralduse reeglites kui ka nt kaugtöö kokkulepped poliitikas ning julgustama töötajaid oma probleemidest rääkima. Ainult nii saab tööandja näidata, et ta on töötaja tervise hoidmiseks teinud kõik endast oleneva ja tööandja vastutus ei tuleks kõne alla. ♦



M-PARTNER 20
20 AASTAT KOGEMUSI

Tee personaliotsingust meie mure!



Leitud!

Juhtide ja spetsialistide leidmine pole kunagi olnud Sinu jaoks lihtsam!

M-Partner aitab Sul hoida kokku aega ja leida kiiresti oma meeskonda just see õige inimene. Üle 20-aastane kogemus ning isiklik lähenemine tagavad, et toome Sinuni tipptegijad. Meie kogenud spetsialistid ja kaasaegsed lahendused viivad kokku talendid ja ettevõtted.

Vajad õiget inimest? Alusta täna – võta ühendust: mpartner@mpartner.ee või helista **5684 0832** meie konsultandile.

mpartner.ee

PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID

VS. VAIMNE TERVIS TÖÖKOHAL

Psühhosotsiaalsed ohutegurid on olnud osa töötervishoiu ja tööohutuse seadusest alates 2019. aastast ning 2023. aasta algusest lisati need kutsehaiguste nimekirja.



JOHAN PASTARUS
Tööinspeksiooni
vaimse tervise konsultant

Sellele lisaks räägime igal aastal üha enam ka vaimse tervise olulisusest töökohal. Erisugused kriisid kogu maailmas on tõstnud vaimse tervise küsimused fookusesse, kuid töökohtades tuleks alustada just psühhosotsiaalsete ohutegurite käsitlemisest.

Miks ei ole alati õiglane rääkida vaimsest tervisest ning psühhosotsiaalsetest ohuteguritest käikides? Esimene põhjus on selles, et psühhosotsiaalsete ohutegurite käsitlemine nõuab tööandjalt erilähenedmist, mis ei pruugi alati olla sama, mis vaimse tervise üldine toetamine. Psühhosotsiaalsetest ohuteguritest rääkides jõutakse väga kiiresti vaimse tervise teemadele ning fookus läheb ühisüritustele, tervisekindlustusele ja liikumise propageerimisele. Kindel võib olla, et kõik eelnimetatud teemad küll toetavad meie vaimset heaolu, kuid tegu on jäämäe tipuga. Töötaja üldise heaolu toetamine võib ajutiselt mõjuda, kuid ei taga alati töökeskkonnas seaduse jälgimist ja võib osutada tööandjale hoopis ebaefektiivseks lisakohustuseks. Suure hulga rahaliste ja ajaliste ressursside

panustamine üldistesse lahendustesse võib jätta igapäevase töökeskkonnana tähelepanuta. Piltlikult öeldes ei pruugi ühisürituste korraldamine tagada, et töötajad teevad tööajal vajalikke pause, pöörduvad probleemide korral õigete inimeste poole või julgevad üldse oma muredest rääkida.

Psühhosotsiaalne ohutegur on töökeskkonna risk nagu iga teinegi

Kui töökoht ei paku ergonoomilist töökeskkonda, puuduvad isikukaitsevahendeid või piisav väljaõpe masinaga töötamiseks, siis hüüab tõsisem õnnetus juba tulles. Sama kehtib ka psühhosotsiaalsete ohutegurite puhul. Tööandja peab hoolitsema selle eest, et töötajatel on võimalus võtta puhkepause, neil on olemas kontaktisikud, kelle poole probleemide korral pöörduda, ning et diskrimineerimise ja vägivalla juhtumite lahendamiseks oleks välja töötatud selged juhised. Need esimesed meetmed on nagu vundament, mida saab tööandja rakendada, et vältida tööst põhjustatud vaimse tervise kahjusid.

Kuidas psühhosotsiaalseid ohutegureid töökohal välja selgitada?

Ükski tööandja või tema esindaja ei tohiks neid tegureid töötaja eest enustada. Töökorralduse reeglite ja

puhkepause paberil eksisteerimine ei taga nende reaalset toimimist. Parim viis psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks on uurida töötajate käest otse, näiteks küsimustiku abil. Kas töötaja saab ja julgeb puhkepause võtta? Kas ta teab, kes on töökeskkonnavolinik või -spetsialist? Kas töötaja tunneb, et on füüsiliselt ja vaimselt võimeline oma tööülesandeid täitma? Küsimustiku rakendamisel tuleks keskenduda protseduurilistele küsimustele, mis erinevad töötaja töörahulolu uurimisest. Rahulolu-uuring on tugev kommunikatsioonivahend, kuid neid uuringuid töökeskkonda rakendada on keeruline. Seadusekuulekas tööandja lähtub töötervishoiu ja tööohutuse seadusest ning uurib töötajatelt, kas kõik vajalikud teemad on töökeskkonnas kaetud. Tegu on vastustega, millega on võimalik midagi ette võtta juba järgmisel päeval.

Psühhosotsiaalsete ohutegurite käsitlemine kui jätkusuutlikkuse alus

Tööandja, kes tagab oma töökeskkonnas psühhosotsiaalse ohutuse, mitte ainult ei järgi seadust, vaid loob ka tugeva aluse jätkusuutlikule ettevõttele, mis on valmis seisma silmitsi ka majanduslike raskustega. Ouline on mõista, et see protsess ei ole kunagi lõplik – töökeskkond ja selle sotsiaalne dünaamika muutuvad pidevalt, mistõttu on riske vaja hinnata korrapäraselt. Ainult nii saab tööandja olla kindel, et tema ettevõtte töötajad on turvalises ja toetavas keskkonnas, mis võimaldab neil oma tööd teha parimal võimalikul viisil. ♦

KINDLALT KAITSTUD



Lazer Roller+ 59



- »» Linnas või maal
- »» Teel või kraavis
- »» Ehitusel või laohallis
- »» Vihma või päikese käes

 **Sievi** kaitseb kõikjal kindlalt!

LOODUSES LIIKUMINE

MÕJUTAB VAIMSET HEAOLU JA TÖÖVÕIMET

Sügise saabudes ja päevade lühenedes viibime õues üha vähem. Ometi teame, et looduses liikumine on kõige lihtsam ja soodsam viis oma tervise hoidmiseks. Kas ja kuidas saab värskes välisõhus liikumist toetada personalijuhtimise kaudu?



TAIMI ELENURM
psühholoog,
töönõustaja ja koolitaja

Esimiseks sammuks on teavitamine, teiseks tingimuste loomine tervislike valikute kättesaadavaks ja lihtsaks tegemiseks kaudu, kolmandaks eeskujude leidmine

ja neljandaks innustavate ühistegevuste korraldamine ning osalejate auhindamine.

LOODUSEL ON TERVENDAV MÕJU

Ameerika Ühendriikide Keskkonnakaitseagentuuri andmetel veedavad ameeriklased kuni 90% oma ajast siseruumides, kus teatud

õhusaasteainete kogus võib olla 2–5 korda suurem kui õues. Siseõhu saasteainetega seotud levinud tervisekahjustusteks on silmade, nina ja kurgu ärritus, peavalud, pearinglus ja väsimus ning hingamisteede ärritus. Mõnikord võivad olla sisekeskkonna kahjulikud olud kombinatsioonis isikupäraste eelsoodumustega südamehaiguste ja vähi tekkimise põhjusteks.

Looduses liikumine võib mõjutada positiivselt nii vaimset tervist kui ka füüsilist heaolu, sh leevendada valu. Looduses liikumine suunab keha lõdvestuma, puhastab meeled ja aitab korraldada mõtteid. Mõnikord lisandub seikluslikkus, mis võimaldab end proovile panna nii ükski kui ka koos meeskonnaga.

2019. aasta juulis ajakirjas Science Advances avaldatud uuringuulevaate

kohaselt hõlmavad looduses viibimise võimalikud psühholoogilised eelised positiivseid hoiakuid, emotsioone ja tundeid. Paraneb tuju ja väheneb stress ning omavaheline suhtlemine looduses on tasakaalukam. Samas kokkuvõttes kirjeldati enesetunde ja heaolu paranemist ning ärevuse ja depressiooni negatiivsete sümptomite vähenemist juba siis, kui iga päev vähemalt pool tundi looduses liikuda. Leiti sedagi, et õues tehtud treening pakub suuremat füüsilist kasu kui siseruumides tehtav treening.

Niisiis võiks alanud sügises praktiseerida füüsiliste harjutuste tegemist pargis või töökoha lähedal metsas, olgu selleks näiteks jooksmine või kõndimine, jalgrattasõit või kõnnikoosolekud koos paari-kolme töökaaslasega.

LOODUS AITAB KESKENDUDA JA TAASTADA MEELERAHU

Looduse vaatlemine on tähelepanu suunamise ja keskendumisvõime taastamise erivorm. See aitab meil taastada suunatud tähelepanu võimekust, mida vajame iga päev nii tööl kui ka koolis.

Suunatud tähelepanu kasutamine igapäevatoos on kurnav ja seetõttu on vaja võimalusi selle jätkusuutlikuks kasutamiseks ja taastamiseks. Just loodusmaastikud pakuvad selleks head võimalust, sest tekitavad meis sageli erilist lummust.

Pärast intensiivset ülesannete lahendamist suudavad keerulisemate ülesannetega jätkata edukamalt need inimesed, kes on saanud vahepeal looduskeskkonnas puhata. See-ega – kui tunnete, et tööülesanded on mõtlemise sõlme ajanud, leidke mõni lummav maastik ja asuge avatud meeltega seda avastama.

Õues liikudes võib helidel olla suur mõju inimeste kogemusele. Ühes uuringus võrreldi reaktsioone looduses, tehnoloogia- ja inimhäälele. Loodushääli peeti üksmeelselt positiivseks, tehnoloogia helisid aga negatiivseks, inimhääle mõju oli erisugune ja

sõltus inimese meeleolust ning vaimsest seisundist.

Suunatud tähelepanu ei saa puhkust, kui väljas liikudes olete tegelikult süvenenud telefoni kasutamisse. Närvisüsteem ei saa maksimaalselt puhkust, kui lähete loodusesse liiga suure seltskonnaga ja võtate oma argipäeva murejutud sinna kaasa.

Õues tehtud treening pakub suuremat füüsilist kasu kui treenimine siseruumides.

Mõelge läbi, kuidas end häälesta- da saama võimalikult palju just seda, mida parajasti päriselt vajate – häälestage end kasutama oma taju ja meeli looduse värvide, helide, lõhnade ja maitsete ning kõigi meeltega tajutavate aistingute tunnetamiseks.

METSAKÜMBLUSED JA METSATERAAPIA – ÜKSI VÕI KOOS TEISTEGA?

Jaapanis on metsalooduse vaatlemiseks ja metsas lõõgastumiseks töötatud välja eriline metsateraapia vorm *shinrin-yoku*, mis tähendab metsaloodusesse süvenemist või oma meeli kasutades loodusesse sukeldumist. Fragmente sellest saab edukalt kasutada ka iseseisvalt, st ilma loodusterapeudi juhendamiseta.

Mets ja maastik, kus matkata, peaks tekitama häid tundeid ja kujutluspilte. Loodusesse saab peegeldada isiklikke protsesse ja suhteid ning sellisest loodusteraapiast võib rohkem abi olla siis, kui hindate sümboleid ja metafoore. Kui tajute tekkivate kujutluste ja mõtete mõju oma seisundile nii eredalt, et saate sellest elamuse, on lootust pikema-ajaliseks meeleolu ja seisundi muutuseks enesekontrolli ja meelerahu suunas.

Seanssi tuleks alustada teadliku hingamisega ja tähelepanu

pööramisega oma meelele. See võib pakkuda maandustunnet, et alustada ühenduse loomist loodusega: pange tähele, kuidas hingate ja miliseid lõhnu ja aistinguid tunnete sisse ja välja hingates. Märgake, mida kuulete, kas tuule häält või lindude säutsumist; mida näete, kui vaatlete ümbrust ja valite, mis teid ligi tõmbab – võib-olla on see läheduses olev puu või pilved või lind, mõni hääle või harjumatu metsavaikus, mõni lõhn või putukas?

Pärast sellist süvenemist loodusesse võtke veidi aega kogemuse meenutamiseks ja mõtestamiseks. Meenutage tekkinud tundeid. Valige, mida teinekord korrata ja sel moel saate endale järgmiseks avastuseks „loodusretsepti“ välja kirjutada. Saate leida õuest, pargist, põlluteelt, metsast või rannalt oma lemmikkohad ja need oma heade meenutustega täita ja

Looduses liikumise kasu tervisele

- **Vererõhk** stabiliseerub ja südame löögisagedus rahuneb. Ärevuse ja pinget korral hakkab keha rahunema juba 15 minutiga.
- **Kortisooli** tase väheneb ja leeveneb füsioloogiline stress.
- Soodustab **lõõgastumist**, mis on kasulik immuunsüsteemil; aktiveerib **parasümpaatilist närvisüsteemi**, mis hoolitseb keha puhkamise eest.
- **Vähenevad depressiooni ja ärevuse sümptomid**, mistõttu paraneb ka meeleolu.
- Looduses treenimine aitab leevendada **posttraumaatilise stressihäire (PTSD)** sümptomeid. Leevendab **tähelepanu puudulikkuse ja hüperaktiivsuse (ATH)** sümptomeid.
- Aitab **vähendada** subjektiivset valu tunnet.
- Parandab **üldist elukvaliteeti ja heaolu**.

tähistada. Või valida endale puud ja kivid, mille juures aeg-ajalt peatuda, et nendes toimuvaid muutusi tähele panna. Saate ka valida maastikud ja rajad, mida korrata ja millelt erisuguseid avastusi endasse koguda.

Looduses
liikumine suunab
keha lõdvestuma,
puhastab meeled
ja aitab korrastada
mõtteid.

Rahvusvahelise loodus- ja metsateraapia liidu (INFTA) andmetel on selline teadusuuringutega toetatud metsakümbluspraktika tõhus viis vaimse ja füüsilise tervise edendamiseks. Clevelandi kliiniku andmetel aitab metsas viibimine paremini lõõgastuda, vähendada stressi ja nii suureneb ka füüsiline aktiivsus.

2020. aasta süstemaatiline ülevaade ja metaanalüüs näitasid, et *shinrin-yoku* kasutamine looduses kõndimise, jooga või teadliku hingamise ajal vähendas tõhusalt vaimse tervise sümptomeid, eriti ärevust ja stressi.

LOODUSEL ON TERVENDAV MÕJU IGAL AASTAAJAL

Uuringutulemused kinnitavad sedagi, et metsaõhu keemilised ühendid avaldavad mõju immuunsüsteemile, sest metsas hingab inimene sisse immuunsüsteemi tugevdavaid aerosooli. Üks osa metsaõhus leiduvatest aerosoolidest suurendab meie veres nn looduslike tapjarakkude hulka, mis aitab võidelda viirustega. Viibides looduses mitmel järjestikkusel päeval, suureneb looduslike tapjarakkude tase kuni 50% ja jääb kõrgemale tasemele kuni 30 päevaks.

Ilmast ja aastaajast olenemata saab nädalalõppudel korraldada terviseretki metsa koos töökaaslastega või perega või kõik üheskoos. Mõnes



FOTO: PEXELS

Lihtsad viisid looduse järgi toimimiseks

- Nõnda nagu loodus teab, millal avaneda, õitseda, millal küpseda ja sulguda, peaks ka inimene teadma, et vahel on vaja olla avali ja teinekord endassetõmbunud.
- Päeva ja öö vahelduvad rütmid soodustavad keskendumise-lõõgastumise vaheldumist. Nende rütmide vastu eksimine võib kaasa tuua stressi ja väsimuse.
- Kui oled vihane, siis mine tuule ja tormi, vihma või tuisu kätte kõndima. Kui suudad rühkida vastutuules ja trotsida rajuilma, saad nõndasamuti ka igapäevaelu katsumustest jagu.
- Kui oled kurb või segaduses, siis toeta selg vastu tamme, pärna, mändi või õunapuud, kujutle end puuga üheks ning ammuta elamise jõudu nii maast kui ka taevast.
- Kahel korral päevas, koiduvalguses ja videvikutunnil, kui loodus vaikib ja värvid teisenevad, võta hetk, et olla iseendaga. Pea plaane ja unista, tee kokkuvõtteid kogetust ja mõtiskle olnu üle, et jagada seda hiljem sulle oluliste inimestega.

organisatsioonis on tavaks saanud teha neid korra kuus või kvartalis nii, et korraldus on iga kord eri osakonna või meeskonna ülesandeks. Programmi võivad kuuluda erisugused tegevused: näiteks metsateraapia ja loodusvaatlused, seikluslik kaljuronimine ja rafting, öised matkad rabas või kelgusõidud ja uisutamine järvejääl jms.

Hilissügisel ja talvel, kui loodus tardub, võib selle tervistavat mõju meenutada ka siseruumides toataimede eest hoolitsemise või loodusest inspireeritud kunsti loomisega, näiteks kauni vaate maalimisega; looduslikest materjalidest käsitöö tegemise, või loodusruumi loomisega. ♦

Seda on näha, kui tunned end tööl hästi

Kirjutuslaud QBUS

Võibolla on see sinu vajadustele vastav kontoritool ja -laud, organiseeritud hoiustamislahendus või keskendumist toetav helikeskkond? Mis iganes sinu tööpäeva lihtsustaks - muudaks seda mugavamaks, turvalisemaks ja tõhusamaks - meiega leiad lahenduse. Saavuta HAPPINESS AT WORK.

Leia endale sobiv lahendus kontorisse, kooli või tööstusesse ajtooted.ee e-poest


Happiness at work™

EELDUSED JA OLETUSED SUHETES

VÕIVAD SUHTLEMIST KAHJUSTADA OLULISELT

Eeldused suhetes võivad olla eriti hävitavad, põhjustades kaost nii tööl, kodus kui ka sotsiaalses elus. Oletused sünnivad inimeste kogemustest, maailmavaadetest ja negatiivsetest või positiivsetest läbielamistest.



KRISTI JÕEORG
Meaningful Talks kaasasutaja
www.meaningfultals.eu

Eeldused on võimsad väikesed mõjutajad, mis tekitavad tihti arusaamatusi ja konflikte, sest näeme asju vaid oma perspektiivist ja võtame ära võimaluse avatud suhtluseks.

 Blokeerime tagasisidet, mis võib haiget teha, kuid seda tehes blokeerime kahjuks ka heade asjade õppimise.

FOTO: PEXELS

Kuidas oletused kõlavad?

- Ta ei helistanud mulle täna, seega pole ta ilmselt huvitatud.
- Mu kolleeg ei kutsunud mind oma õhtusöögile, sest ma ei meeldi talle.
- Mu ülemus räägib teiste töötajatega rohkem kui minuga, sest ta kahetseb minu palkamist.
- Ta on nii vaikne, ilmselgelt imelik, ma ei soovi teda lähemalt tundma õppida.

Võimalik, et ta ei helistanud, sest tal oli perekondlik hädaolukord. Sinu kolleegil võib olla elukaaslane, kes ei soovinud õhtusöögile kedagi, keda ta ei tundnud. Sinu ülemus hindab sind väga ja on närviline/ebakindel, kuidas sind tunnustada. Vaikne inimene võib olla suurepärase seltsilise ja sinuga samu huve kanda, ta on inimene, keda sa ei tunne ja oled kindel, et te niikuinii ei sobi suhtlema.

KUIDAS ARU SAADA, KAS TEEN SUHETES OLETUSI?

Enamasti eeldad, et tead, mida keegi teine mõtleb ja tunneb. Kuid see ei tööta kunagi, sest näed asju oma vaatenurgast ja väärtussüsteemist, mis on harva teistega samasugune. Kuigi saad teada fakte olukorra või kellegi tegevuse kohta, mida oled täheldanud, on inimese tunded ja mõtted sulle kättesaadavad ainult siis, kui sa seda küsid. Ja kolleegid, kellelt küsid täpsustavaid küsimusi, peavad sind piisavalt usaldama, et sulle tõtt rääkida.

EI OLE KINDEL, KAS TEEN OLETUSI VÕI MITTE?

Küsi endalt järgmist:

- Milliste faktidega pean tõestama, et see mõte (mida arvan tõe olevat) on tõsi?
- Milliste faktidega pean tõestama, et see mõte ei vasta tõe?
- Kas see on minu enda tähelepanek või ütles seda mulle keegi teine ja

ma eeldasin, et see on tõsi, sest see teine ei saanud ju eksida?

- Kas ma usun teisi või on targem ise veenduda, sest teine väljendab ennast läbi enda väärtusruumi ja kogemuste selle inimesega seoses?

Jälgi ennast kõrvalt:

- Vaata ka seda, mida teised sulle suhtes räägivad. Kas sulle öeldakse sageli, et ära räägi mulle, mida mina arvan?
- Kas inimesed on sulle öelnud: „Sa paned mulle alati sõnu suhu“?
- Või ütlevad sõbrad ja kolleegid selliseid asju nagu: „Sa eeldad alati, et tead, mida ma tunnen, kui sa ei tea“?
- Seejärel vaata põhifraase, mis viitavad oletustele, nagu „Ma olen kindel, et...“, „Ma võin öelda, et...“, „Mul on lihtsalt tunne, et...“ või „ilmselgelt ta...“.

MIKS RIKUVAD OLETUSED SUHTEID?

Eeldused viivad „sulgumiseni“. Lakkad olemast avatud ja vastuvõtlik teisele inimesele, lõpetad ühenduse loomise, lõpetad pingutuste tegemise või isegi lahkud suhtest või lahkud töölt – kõik see põhineb enda eeldustel. Eeldused tekitavad pidevaid pingeid ja konflikte. Kui eeldad, et tead, mida teine inimene mõtleb või miks ta seda tegi, võib ta tunda end kohut mõistetuna, lõksus või justkui ei anta talle võimalust end väljendada. Eeldused võivad tähendada, et sa ei lase teistel inimestel näha oma head külge ja võtad endalt võimaluse näha ka teiste head külge. Kui teed alati teiste kohta oletusi, võib tunduda, et oled üsna kaitsval ja tõrjuval positsioonil. Sind võidakse isegi pidada ebasõbralikuks. Ja lõpptulemus on see, et oletused võivad sind salamisi üsna üksikuna tundma panna. Oletused ja eeldused ehitavad sinu ümber kindluse, mis jätab teised väljapoole.

MIS PANEB OLETUSI TEGEMA?

Sageli on see tingitud vajadusest kontrollida teisi ja olukordi. Kui sa ei tea, kuidas teised mõtlevad ja tunnevad, tunned end abituna, aitavad oletused sul end juhiistmele tagasi seada. Eeldused võivad olla ka viis, kuidas vältida emotsionaalset valu. Eeldades alati, et tead, mida teised mõtlevad ja tunnevad, väldid haavatav olemise ohtu. Blokeerime tagasisidet, mis võib haiget teha, kuid seda tehes blokeerime kahjuks ka heade asjade õppimise, mida teised tahaksid meiega jagada, sealhulgas tõelist hoolivust, kiindumust ja armastust. Eelduste tegemine on seega harjumuseks neil, kes kardavad lähedust.

MIDA SIIS TEHA, ET VÄHEM EELDADA?

Kõigepealt – küsi, ära eelda! Inimesed sinu ümber ei taha tingimata halba, vaid ka nemad vajavad kommunikatsiooni ja tunnet, et nende mõtted ja tunded on olulised. Avatud suhtluse kaudu on võimalik jõuda suurema mõistmise ja usalduseni ka nende inimestega, kellega esmapilgul ei sobitu.

Küsi endalt:

- Mis on see, mida ma kardan, et juhtub, kui lasen kontrollist lahti või olen avatum ja lasen inimesi endale lähemale?
- Kas mulle meenub minu täiskasvanuks kasvamise teekonnalt midagi, mis pani mind võtma teatud käitumiste suhtes seisukohti ja võttis seeläbi ära paindlikkuse ja uudishimu teiste inimeste mõistmise suhtes?

Kui tunned, et eeldad erisugustes olukordades liialt palju või eeldused põhinevad varasematel kogemustel ja hirmudel nt lapsepõlvest, võib kaaluda nõustaja kaasamist või suhtlemiskoolituse korraldamist ettevõttes.

Vähem eeldamist, rohkem paremaid küsimusi, aktiivset kuulamist ja avatud dialoogi!♦



E-SELVER ALUSTAS ÄRIKLIENTIDE KAMPAANIAGA

Selveri Köögi peolauatooted ning Selveri Pagarite kringlid, pitsad ja ampsud on kuni aasta lõpuni 15 protsenti soodsamad. Tegu on esimese niivõrd suure äriklientidele suunatud kampaaniaga. Loe lähemalt ja saad muu hulgas teada, mida ärikliendid enim Selverist tellivad.

Selveri ärikliendi müügijuht Kristel Kauts täpsustab, et nimetatud 15 protsendi soodustus kehtib lepingulistele äriklientidele – allahindlus on näha sisse logimisel ega laiene juba soodushinnaga toodetele.

Ärikliendid on Selveri jaoks oluline kliendisegment. „Seetõttu soovime sarnaselt eraklientidega teha ka neile häid pakkumisi, seda eriti nüüd, kui

ees ootab jõuluperiood ning mitmed teised tähistamised,“ ütleb Kauts.

SELVERIL ON ENAM KUI 1000 ÄRIKLIENTI

Äriklientide seas on nii riigiasutusi, idufirmasid, lasteaedasil, vanglaid kui ka palju muid ettevõtteid. Kautsi sõnul hakkavad ettevõtted e-Selver ärikliendiks väga lihtsal põhjusel –

kõik vajaliku saab kätte ühest kohast ning büroojuht ei pea ise mööda poode käima ja saab enda aega kokku hoida.

Ühe tellimusega on võimalik osta peolauatooteid, piima ja kohvikoort, samuti kontoritarbeid, koristusvahendeid ning muud vajalikku. „Viime kauba kohale üle Eesti, isegi Vormsi saarele,“ kinnitab Kauts ja lisab, et Selveri ärikliendil on e-poes täpselt sama vaade, kaubavalik, allahindlused ja kõik muu, mis tavalisel Partnerkaardi kliendil.

MIDA ÄRIKLIENDID TELLIVAD?

Kauts ütleb, et ärikliendid on väga erinevaid – mõned tellivad igal esmaspäeval piima, kohvi, mullivett, WC-paberit ja muud taolist. Samas on ka tootmisettevõtteid, kust tellitakse iga päev töötajatele lõunasööki. „Sellis-

Mida ärikliendid kõige enam e-Selverist ostavad?

TOP 20:

Alma piim 2,5% 1,5 liitrit
Banaan
Tere latte piim 2,5%
Kalevi 7 lemmikut kommisegu
Lavazza kohvioad Crema e Aroma
Partner Kinkekaart, 50 €
Viinamari hele seemneteta
Coca-Cola 6-pakk
Partner Kinkekaart, 30 €
Coca-Cola Zero 6-pakk
Õun Royal Gala
Apelsin Navel
Sea kaelakarbonaad, Rakvere
Alma piim 2,5%, pure, 1 liiter
Premiumi pähklisegu
Selveri Köögi puuviljavaagen (ettetellimisel)
Luunja kurk
Pirn Conference
Alma piim 2,5%, kiles, 1 liiter
Nektariin

Tööstus- ja

esmatarbekaupade TOP 5:

Zewa tualettpaber Deluxe, 3-kihiline
HULGI tualettpaber Orchidea, valge 3-kihiline, 2 tk
Serla majapidamisvõrk, 2-kihiline
Zewa salvrätikud Deluxe Design, karbis, 3-kihiline
Finishi nõudepesumasina tabletid
Ultimate Lemon

tele ettevõtetele on hästi oluline, et me toimetame kohale ka nädalavahetustel, sest tootmine on ju avatud iga päev,“ nendib Kauts. Idufirmad tellivad kastide kaupa energia- ja karastusjooke, batoone ja vitamiine.

Mõni äriklient aktiveerub vaid puhade ajal – näiteks detsembris tellitakse palju kommipakke. „On väga mugav, kui ei pea ise 500 kommipakile järele minema, vaid keegi toob need sulle kohale,“ ütleb Kauts.

Sünnipäevadeks ja tähtpäevadeks tellitakse peolauatooteid, kringleid, torte, puuviljakorve ja -vaagnaid. Nüüd tulebki aeg, kus tellitaksegi rohkem peolauatooteid, seetõttu Selver uue kampaaniaga ka alustas.

Äriklient saab teha ka eritellimusi.



Selveri ärikliendile* e-poest tellides peolaua tooted, Selveri Pagarite kringleid, pitsad ja ampsud **-15% soodsamad**

Allahindlus on näha sisse logimisel ja ei laiene juba soodushinnaga toodetele.
*Soodustus kehtib lepingulistele äriklientidele kuni 31.12.2024.

si. Kauts toonitab, et suuremate või eriliste soovide puhul tuleb sellest lihtsalt varakult teada anda. Ta toob näitena ettevõtte, kust telliti jõulude paiku sadu ühte sorti jõulukalendrid. Kuna kogused olid nii suured, tuli kaasata ostujuht ja hankija juurest lisatellimus teha. „Samuti on meilt tellitud 700 karpi popkorni – kuna anti piisava varuga ette teada, saime tellimuse täidetud,“ ütleb Kauts.

Huvitav fakt: e-Selveri kõige müüdavam toode nii era- kui ka äriklientide vaates on Alma 1,5-liitrine piim, sealhulgas lausa pooled nendest piimadest ostavad ära just ärikliendid.

KUIDAS SAADA SELVERI ÄRIKLIENDIKS?

Täida Selveri kodulehel vorm, seejärel toimub taustakontroll – kogu

kliendiks saamise protsess võtab aega kõigest paar tundi. Tingimuseks on muidugi see, et ei tohi olla maksuvõlgasid ja ettevõtte peab olema tegutsenud vähemalt aasta aega.

Selver sõlmib ainult krediidilepinguid. On valida, kas maksad pärast igat tellimust või kord nädalas. Samas teeb Selver ka erandeid näiteks riigiasutustele ja suurtele rahvusvahelistele firmadele, kellel on maksetähtaeg 21 päeva – nende süsteemid on teistsugused ja pole võimalik kord nädalas ülekandeid teha.

Äriklient võib olla ka nii, et ostad ainult tavapoest. Sel juhul tuvastab Selver ettevõtte poolt volitatud inimesi ID-kaardi järgi. Ütled kassas, et oled lepinguline äriklient ning sul on lubatud osta firma nimel – arve saabub hiljem.

PERSONALIJUHI TULEVIK: UUS TÖÖTAJA TULEB TÖÖLE KOOS OMA AVATARI(DE)GA

Tuleviku tööelu on küll mitmekülgne ja avardav, kuid vaja on ka uusi lahendusi ja regulatsioone.



ESTEL PUKK
Verstoni personalijuht,
PARE Tööelu töörühma liige

Arvamusfestivalil oli üks intriigerivamaid arutelusid PARE ja Töötukassa koostöös korraldatud „Tööelu 2035: kes töötab – mina või avatar?“. Henrik Roonemaa modereerimisel avasid digiarengute teemat Karin Madisson (Advokaadibüroo Sorainen), Ken Tilk (Nortal), psühholoog Andero Teras, Kristiina Tuisk (Productory AI Agentuur) ja Ott Velsberg (Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium). Üsna paneeli alguses sai selgeks, et me ei räägi tulevikust, vaid olevikust. Tehnoloogiad on olemas ja digiteisikute, avataride jmt vormis tööd juba tehakse. Kahjuks kuritegelikus maailmas isegi edukamalt kui seaduskuulekates organisatsioonides.

AVATAR KOOSOLEKULE ENDA ASEMELE?

Karin Madisson, kes kasutab igapäevaselt kahte avatari, rääkis Microsofti uuest arendusest, mis võimaldab MS Teamsi koosolekult lahkuda ja lasta oma avataril koosolekul osaleda. Meie lapsed kasvavad üles virtuaalses keskkonnas ja reaalse maailma sarnaseid olukordi nii heas kui halvast mõttes tuleb näiteks Robloxi

platvormil ette palju. Ainult et regulatsioone veel ei ole, sest tegu on mänguga. Samal ajal on psühholoogiline kahju, kui lapse avatar satub kuritegevuse ohvriks, sama reaalse ja tugeva mõjuga kui päris elus.

**Tehnoloogia abil
tekib inimestel
võimalus töötada
samaaegselt sadades
rollides.**

Kas avatar on töötamise mõttes nagu inimene või ikkagi mitte? Kas igaühel meist võiks olla mitu avatari või ainult üks? Kuidas juriidiliselt digiteisiku olemasolu reguleerida? Küsimusi tuli nii kuulajatelt kui ka panelistidelt rohkem kui on valmis vastuseid.

Üks ideedest, mis kõlama jäi, oli Karin Madissoni tähelepanek, et tegelikult on ka ettevõtted juriidiliste isikutena virtuaalsed ja ehk võiks avatare puudutav regulatsioon olla tulevikus sarnastel põhimõtetel.

Ott Velsberg tõi väga huvitava näite väikese saareriigi Tuvalu kohta, mis veetaseme tõusu tõttu lähiaastatel maailma kaardilt kaob. Riigijuhid on teinud otsuse saada esimeseks ametlikus digiriigiks, kus kõik, mis on riigi jaoks oluline – maa, rahvas, keel, kultuur – digitaliseeritakse.

ÜHISKOND POLE VEEL VALMIS

Inimlikku vaate lisas Andero Teras, vihjates võimalusele kaotada digitaalsete asendajate tõttu osa sellest, mis inimesest inimese teeb. „Kui magus tunne on inimlike prohmakaid kogeda,“ viitas ta inimlike eksimuste rollile täisväärtusliku elu elamisel.

Personalijuhi vaates on teemade ring, millega lähitulevikus tegeleda, põnevalt lai. Näiteks traditsioonilise kaheksast viieni töötamise kõrvale tekib inimestel tehnoloogia abil võimalus töötada paralleelselt kümnetes, kui mitte sadades rollides.

UK tarkvaraettevõtte Synthesia tõi juulis turule isikliku avatari (*Personal Avatar*) lahenduse, mis võimaldab videokoolituste tegijal teha omaenda telefoniga ja kõigest 8 minutiga tõetruud koolitusvideod 29 keeles. Tõenäoliselt tekib ka avataride vahel konkurents ja personalijuhtil on Eesti inimeste kõrval võimalus värvata maailma parim avatar. Näiteks kutsuda suvepäevadele esinema Taylor Swifty avatar, mitte kodukandi superstaar. Kuidas selliseid töösuhteid juriidiliselt vormistada, millises riigis tööjõumakse maksta, kas ja kuidas avatare personaliinfosüsteemis kajastada, juhendada, koolitada? Tulevik personalijuhtide jaoks ei hõlma ainult tehnoloogiate kasutamist, vaid tegeleda tuleb ka inimlike väärtuste, eetika, seadusandluse jms.

Kokkuvõttes oli paneel tulevikku vaatav meeldetuletus, et tehnoloogia arenedes jääb personalijuhi missioon samaks: arendada töökeskkonda, mis võtab arvesse kõigi tööturuosaliste ootusi, vajadusi ja õigusi, kuid osa neist võib tulevikus olla virtuaalsel kujul. ♦



sakalakeskus.ee 

SakalaKeskus 

sakalakeskus 

Meeldejäävateks sündmusteks Viljandi kesklinnas

- pidudeks ja tähtpäevade tähistamiseks
- töisteks koosviibimisteks
- seminarideks ja koolitusteks
- konverentsideks

Kohapeal modernne heli-, valgus- ja esitlustehnika.
Sündmusi teenindab professionaalne ja kogemustega meeskond.

**Too oma sündmus Viljandisse
Sakala Keskusesse!**

Võta meiega ühendust:
info@sakalakeskus.ee
433 3992



ORGANISATSIOONI DIGIVALMIDUS JA -VÕIMEKUS -

KUIDAS NENDE ABIL EDUKALT TEGUTSEDA

Digivalmidus ja digivõimekus on mõisted, mida kasutatakse sageli sünonüümidenä. Ometi nad seda ei ole, kuigi on omavahel tihedalt seotud. Mõlema mõistmine ja arendamine on aga eduka digitaliseerimise eelduseks. Mida need mõisted tähendavad ja kuidas nende abil oma organisatsioonis edukalt toimetada?



MAARIT
VABRIT-RAADLA

DIGIVALMIDUS

Digivalmidus viitab organisatsiooni, ettevõtte või üksikisiku valmisolekule ja suutlikkusele võtta kasutusse ja integreerida uusi digitaal tehnoloogiaid. See puudutab nii tehnilist infrastruktuuri, inimkapitali kui ka kultuurilist ja strateegilist valmisolekut.

Tehniline infrastruktuur

Infosüsteemide, võrguühenduste ja riistvara olemasolu. Need on digitaliseerimise eelduseks ja ilma infrastruktuurita ei ole võimalik digitaliseerimise kasutusele võtta. Väiksemate ettevõtete puhul võib see pigem tähendada näiteks pilveteenuste kasutamist ja -ühendusi, suuremate ettevõtete puhul privaatservereid, sisseostetud võrguteenuseid, andmehoidlaid ja küberturvalisust.

Inimesed

Töötajate digioskuste ja -teadmiste tase ning valmisolek uute tehnoloogiate kasutuselevõtuks on väga tähtis igas ettevõttes – nii mikroettevõttes kui ka suures ettevõttes. Inimkapitali puhul räägime eelkõige tehnoloogiaga seotud eelhoiakutest ja hirmudest, mis võivad saada takistuseks. Hoia-kud ja hirmud võivad olla seotud varasema kogemusega, teadmatusena või ka teinekord mugavustundega. Teisalt tuleb digitaliseerimisel pöörata alati tähelepanu olemasolevatele digioskustele ja ka oodatud digioskuste tasemele. Kolmandaks on oluline võimaldada töötajatele aega kohanemiseks, katsetamiseks ja edukogemuse kogemiseks, et tagada järjepidevus ja otstarbekas kasutamine tulevikus.

Organisatsioonikultuur

Oluline on ka innovatsiooni ja muudatuste suhtes avatud kultuur, mis toetab ja soodustab digitaalset algatusi. See tähendab julgust proovida midagi uut ja/või selles

ebaõnnestuda, omavahel ootuste ja vajaduste üle arutlemist, töötajate kaasamist eri tasanditel ning teadlikku fookust tulemuslikkuse kasvatamisele tehnoloogia abil. Digitaliseerimisel on eriti suur tähtsus muudatuste teadlikul juhtimisel, tehes seda strateegiliselt ja inimsõbralikult.

Juhtkonna toetus ja strateegia

Juhtkonna pühendumus ja selged strateegilised eesmärgid digitehnoloogiate rakendamiseks on oluliseks eelduseks. Üks väga hea mõõdupuu juhtkonna valmisoleku hindamisel on digivisiooni olemasolu. See kas on või seda ei ole.

- Kas juhtkond on huvitatud pikaajaliselt panustamisest ja valmis investeerima digitaliseerimisse, sest see ei ole ühekordne tarkvara kasutuselevõtu projekt.
- Kas juhtkonnal on olemas tegevuskava ja ajaline plaan, mida ja millal tehakse?
- Kas juhtkond annab organisatsioonile ja töötajatele pidevalt sõnumeid, mis julgustavad ja toetavad digiteekonda?

DIGIVÕIMEKUS

Digivõimekus on organisatsiooni, ettevõtte või üksikisiku suutlikkus integreerida ja kasutada digitaal tehnoloogiaid tõhusalt ja tulemuslikult oma eesmärkide saavutamiseks. See on tehniliste ja digitaalsete lahenduste praktiline kasutamine igapäevastöös, protsesside digitaliseerimine ja innovatsioon. Digivõimekuse juures on olulised märksõnad:

Tehnoloogiline võimekus

Tehnoloogiline võimekus viitab suutlikkusele kasutada ja hallata olemasolevaid digitaalseid tööriistu ja süsteeme. See tähendab nii tarkvara kui ka riistvara kasutamise võimekust ja oskusi, mida on vaja ettevõtte igapäevaste

tegevuste ja strateegiliste eesmärkide saavutamiseks, aga ka küberteadlikkust ja -turvalisust.

Riistvaravõimekus tähendab suutlikkust kasutada ja hooldada arvuteid, servereid, võrguseadmeid ja muid IT-infrastruktuuri komponente. Selline võimekus võib olla sisse ostetud ka teenusena.

Tarkvara kasutamise oskused tähendavad enamasti tööd eri tarkvarade ja platvormidega nagu kontoritarkvara (nt Microsoft Office, Google Workspace), finants- ja äritarkvara (nt CRM, ERP, HRIS), andmeanalüüsi tööriistad (nt Excel, Tableau, Power BI, Qlick) jms.

Küberturvalisus tähendab suutlikkust rakendada ja järgida turvameetmeid, et kaitsta ettevõtte, töötajate, klientide andmeid ja süsteeme küberohtude eest.

 Digivalmiduse loomisel ja digivõimekuse kasvatamisel peab suutma kaasa rääkida ja tegutseda ka personalijuht.

Tehnoloogia võimekuse tagamiseks on suuremates organisatsioonides loodud eraldi ametikoht (CIO), kelle vastutusalas ongi peamiselt IT infrastruktuur, integreeritud tarkvaralahendused, küberturvalisus ja digitaalne andmehaldus.

Protsesside digitaliseerimine

Protsesside digitaliseerimine tähendab organisatsiooni tööprotsesside ja võtmetgevuste laialdasemat digitaliseerimist, et suurendada tulemuslikkust, parandada kvaliteeti ja töövooge ning vähendada kulusid. Mõned

näited, mida protsesside digitaliseerimine praktikas endast kujutab:

- Manuaalsete ja korduvate ülesannete automatiseerimine, kasutades tarkvaralahendusi ja masinõpet (näiteks finantsaruanded ja -raportid), et vähendada vigu ja suurendada tootlikkust.
- Paberdokumentide asendamine digitaalsete dokumentidega ja nende haldamine vastava haldustarkvara abil ehk digitaalsed töövood (näiteks lepingute digiallkirjastamine, puhkuse taotlemine, kinnitusringid, andmete töötlemine).
- Protsesside optimeerimine digitaliseerimise abil, et vähendada raiskamist ja parandada tõhusust, suurendada protsessi kiirust ja kvaliteeti (näiteks töötaja raportite ja andmete rakendamine palgarvestuses; tarneahelas tarnete kavandamine, varude haldamine ja tarnijatega suhtlemise lihtsustamine jne).

Andmed ja analüütika

Andmete kogumine ja säilitamine ning analüütika kasutamine tähendab andmepõhiste otsuste tegemist ja analüütikavahendite kasutamist ettevõtte juhtimisel. See aitab tuvastada trende, tõhustada protsesse ja teha selle abil strateegilisi otsuseid.

Tänapäeval võib andmete kogumine ja nende haldamine olla ettevõtetele suureks katsumuseks. Milliseid andmeid koguda? Kuidas ja kus neid säilitada? Kuidas tagada andmete turvalisus? Kui kaua andmeid alles hoida? Andmete kogumise ja haldamisega võib seostuda mitmesuguseid riske ning tihti ei mõelda selle peale enne, kui suurem probleem juba uksele koputab. Eriti hoolikas tuleb olla isikuandmetega (nii töötajad kui ka kliendid) ning kliente ja nende ostukäitumist puudutavate andmetega. Võib öelda, et võimekus koguda, salvestada ja turvaliselt hallata suuri andmekogumeid eri

allikatest (nt klienditeave, turuandmed, sisemised operatiivandmed) on eriti tähtis. Tänapäevane andmepõhine juhtimine eeldab kindlasti digitaliseeritust. Suurt hulka andmeid ei ole lihtsalt võimalik tõhusalt hallata ja analüüsida, kui need ei ole digitaalsel kujul.

Teine äriks vajalik võimekus on seotud andmete kasutamisega analüüsiks. Aga ka andmeanalüüsi tööriistade ja meetodite kasutamine (nt statistiline analüüs, korrelatsioonid, ennustav analüütika), et saada väärtuslikke teadmisi ja teha informeeritud otsuseid. Ja otsuseid on vaja teha tipp-juhtidele lisaks ka operatiivjuhtidel ning tänapäeval juba ka töötajatel, kes vahetult kliendiga kokku puutuvad ja tööprotsessides osalevad. Näiteks jaemüügi ettevõtte, mis kasutab andmeanalüüsi, et jälgida müügitrende ja optimeerida laovarude haldamist. Või tootmisettevõtte, kus töötajal on vaja reaajas näha toote liikumist tootmisliinil ja valmistuda enda etapiks õigel ajal.

Kiireks analüüsiks ja andmete hulkadest ning seostest arusaamiseks on heaks tööriistaks andmete visualiseerimine, näiteks diagrammide, graafikute ja juhtpaneelide abil. Ka selle jaoks on olemas mitmesuguseid tarkvaralahendusi.

Innovatsioon ja arendus

Innovatsioon ja arendus tähendab võimekust arendada ja rakendada uusi digilahendusi ja -tehnoloogiaid, et säilitada konkurentsivõimet ja vastata muutuva turu nõudmistele.

Uute tehnoloogiate rakendamine tähendab eelkõige kiiret omaksvõttu ja võimet integreerida uusi tehnoloogiaid, nagu tehisintellekt, plokiahel, asjade internet (IoT) ja pilvetechnoloogiad. Näitena võib tuua tarkvarasettevõtte, mis kasutab tehisintellekti ja masinõpet, et arendada nutikaid ja kohanduvaid rakendusi, mida me varem ei teadnud, et me vajame.

Innovatsiooni hoogustamiseks on organisatsioonis läbi mõeldud ja pidevas kasutuses struktureeritud protsesside abil uuendustegevuste eluviimine. Näiteks innovatsioonitöötoad, kiirendid, häkatonid ja ideekonkursid. Toetatakse alt-üles initsiatiive ja sise-ettevõtlust.

 Tänapäevane andmepõhine juhtimine eeldab kindlasti digitaliseeritust.

Tehakse järjepidevalt koostööd partnerite, teadusasutuste ja *start-up* ettevõtetega, et soodustada innovatsiooni ja arendada uusi lahendusi. Üheskoos luuakse innovatsiooni laiemat ökosüsteemi. Näiteks autotootja, kes arendab ja rakendab isesõitvaid autosid ja elektrisõidukeid, rakendades selleks teadustöötajate kompetentsi ja teadmisi.

MÕÕTMINE JA ANALÜÜSIMINE

Digivalmidus. Hindab, kui valmis on organisatsioon või üksikisik uute digitehnoloogiate kasutuselevõtuks ja oma tegevustesse integreerimiseks. Olulised on nii tehniline, töötajaskonda puudutav kui ka strateegiline aspekt. Mõõdetakse neid eeldusi, mis aitavad edaspidi digitaliseerimist võimaldada.

Mida mõõta digivalmiduse analüüsimiseks?

1. Digi-visiooni olemasolu, strateegiline tegevuskava digitaliseerimiseks – seda saab mõõta pigem kvalitatiivselt või digiauditi abil.
2. Digitaliseerimisega seotud hoiakud ja hirmud – uurimiseks sobib kvantitatiivne uurimismeetod, tulemused esitatakse statistilise analüüsina.
3. Olemasolev digipädevuste tase ettevõttes, nii juhtide kui ka töötajate seas – saab mõõta töötajate subjektiivsete hinnangutena (töötaja ise hindab ennast etteantud skaalal) ja praktiliste testide ning ülesannete abil.

Personalijuhtimise jaoks sobilikud jooksvad mõõdikud

1. Töötajate digipädevuse hindamise tulemused. Mõõta ja analüüsida tasub olemasolevat taset ja vaadata lähemalt jaotust, seejärel võrrelda tulemusi oodatava/vajaliku tasemega. Kui suur või väike on tuvastatud „Gap“?
2. Tarkvara kasutajakoolituste läbimise koguarv ja % töötajaskonnast. Kindlasti tasub hoolikalt jälgida uute töötajate läbimise reitingut, aga ka uuenduste ja muudatuste puhul tootepõhise tarkvara kasutajate koolituse näitajaid.
3. Oodatud/nõutud digipädevuse tasemega töötajate arv (Digital Skills Proficiency) – kui palju on töötajaid, kelle digipädevus vastab oodatud tasemele.
4. Töötajate aktiivsus ja osalemine innovatsiooni toetavates tegevustes nagu innovatsioonitöötoad, kiirendid, häkatonid ja ideekonkursid. Kas aktiivsus aastate võrdluses on kasvanud või kahanenud, kas pakutavad kaasamis-tegevused on mitmekesised, kas tegevusi on lisandunud või vähenenud? Kui palju on ideedest jõudnud teostamiseni? Milline on n-ö *Hit rate*?

4. Milliseid digioskusi on tulevikus vaja ja kui suur on erinevus tänase tasemega.
5. Digi-investeeringute valmidus – näiteks % kogu kapitaliinvesteeringute kuludest.

Digivõimekus. Hindab, kui hästi suudab organisatsioon või üksikisik digitaaltehnoloogiaid kasutada ja rakendada oma eesmärkide saavutamiseks. See hõlmab praktilist oskust, protsesside digitaliseerimist ja innovatsiooni võimekust. Mõõdetakse ja selgitatakse välja praegune olukord ja võimekus tulla toime tehnoloogia kasutamisega.

Mida võiks mõõta?

1. Millised on ettevõtte põhi- ja võtme-protsessid ja kui paljud neist on osaliselt või täielikult digitaliseeritud ehk protsesside digitaliseerituse osatähtsus. Sellist ülevaadet tasub jälgida järjepidevalt ja digitaliseerimise tegevuskavast lähtuvalt. Seostub eelkõige CIO või tulemusjuhtimise vastutusega.
2. Kui palju (arvuliselt) eri tarkvaralahendusi ettevõttes kasutatakse, milline on nende funktsioonide kasutamise maht (protsentides) ja milline on aastane kulu (rahas). Personalijuhtimise vastutusalas tasub sellist kaardistust ja analüüsi samuti aeg-ajalt teha, et hinnata mõju ning tasuvust. Näiteks värbamistarkvara, mille puhul tasub analüüsida, milliseid funktsioone üldse ei kasutata ja kui palju see lisakulutusi toob. Ja kas tarkvara kasutatakse piisavas mahu (tasuvus). Samuti talendijuhtimise tarkvara ja töötaja mõõtmise tarkvara.
3. Tarkvara kasutajate osatähtsus ehk kui palju töötajaid/juhte on otseselt digilahenduste pideva kasutamisega seotud. Näiteks igapäevane kasutamine, iganädalane kasutamine, mõni kord kuus või aastas kasutamine. Statistiliste

andmete analüüs annab ülevaate, milliste töötajagruppide või üksuste lõikes oleks vaja intensiivsele rohkem tähelepanu pöörata.

4. Küberturvalisuse küpsus, näiteks võib mõõta peaaegu juhtunud ja realiseerunud vigade, lekete, rünnete arvu ja seda, kuidas juhid ja töötajad nendega toime tulevad ning kui kiiresti infra neid lahendab. Küberturvalisusel on mitu tahku – ühest küljest turvalised süsteemid, teisest küljest teadlikud inimesed.
5. Kasutajate rahulolu tarkvara ja funktsioonidega, tarkvara mugavus ja lihtsus, loogilisus, kasutajakindlus. Väga tihti on kasutajate rahulolematuse seotud oskuste puudumisega ja sellega, et tarkvara kasutamise eesmärged ning vajadust ei ole kommunikeeritud selgelt. Ka väga käepärane ja toimiv tarkvara võib saada probleemiks, kui seda ei osata asjakohaselt kasutada.

 Olulised on juhtkonna selge toetus, töötajate pidev koolitamine ja avatud organisatsioonikultuur.

Digivalmiduse loomisel ja digivõimekuse kasvatamisel peab suutma kaasa rääkida ja tegutseda ka personalijuht või siis inimene, kes vastutab personalijuhtimise valdkonna eest (väikeettevõttes enamasti juht ise). Selleks on personalijuhtidel vaja omandada teadmisi nii infosüsteemide toimimise kohta, mõista tarkvaralahenduste loogikaid, suurendada teadlikkust küberturvalisuse vallas, orienteeruda andmekaitse nõuetes, praktiseerida

andmete kasutamist ja analüütikat ning loomulikult kujundada digitaliseerimiseks vajalikku avatud ja innovatsioonihiimulist organisatsiooni kultuuri, tõhustada muudatuste juhtimist, seada fookus tulemuslikkuse kasvatamisele ja hoogustada töötajate-juhtide (digi)võtmekompetentside arendamist. ♦





JÕULUKINKIDE TELLIMISE KUNST. **KUIDAS SEL AASTAL ERISTUDA?**

Reklaamkingitused on hea viis olla oma töötajatele, koostööpartneritele või klientidele lähemal. Mõistlik on plaane teha aegsasti, sest läbimõeldud kingitus aitab ametisuhteid tugevdada, ent sobimatul meenel võib olla vastupidine mõju. Õige valiku tegemine võib olla väljakutse – millest juhinduda?

Tegevusplaani väljatöötamine nõuab aega ning pühendumist ja parim viis selleks on kaasata protsessi ka reklaamkingituste eksperdid.

KLASSIKALISED VALIKUD TOIMIVAD

• **Personaalsed reklaamkingitused**

Personaalsed reklaamkingitused ei tähenda ainult nimelisi kingitusi, vaid kõiki meeneid, mis on seotud konkreetse isiku tähtpäevadega ja miks mitte ka hobidega. Kui te kingite personaalse sõnumiga landi kirglikule kalamehele, siis see ongi parim sihitud ärikingitus. Kuid selliste kingituste väljamõtlemine nõuab aega ning

tihedat koostööd kingispetsialisti ja kliendi vahel, et paremini mõista äri spetsiifikat ja klientide ootusi ning vajadusi.

• **Innovaatilised reklaamkingitused**

Parim innovaatiline firmakingitus on selline uudne toode, mida paljud sooviksid, kuid ise ei raatsi osta või ei tea, kustkohast seda saab. Näiteks võib tuua 3D-meetodil printitud reklaamkingitused või liitreaalsusega trendikad reklaamkingitused.

• **Käsitööna valminud kingitused**

Käsitööna valmistatud reklaamkingituste või kinkekomplektide oluline

väärtus on kaasnev lugu. Eestis toodetud käsitöötooted on viimastel aastatel aina populaarsemaks muutunud ja järjest rohkem lisatakse reklaamkingitusele juurde sõnum, kuidas, kes ja millal on selle toote valmistanud. See annab reklaamkingitusele hoopis erilisema ja unikaalsema tunde.

• **Hübriidlahendused**

Hübriidlahenduste puhul lisatakse valmis tootele käsitööna mingi originaalne detail, mis annab kingitusele käsitööhõngu, muutes olemasoleva reklaamtoote välimust. Näiteks on tavalisest joogipudelist võimalik vildist vutlari ja nahast aasaga luua trendikas aksessuaar, mis ei jäta ühtegi kingisaajat külmaks.

• **Praktilised reklaamkingitused**

Kes meist ei oleks saanud reklaamkingitust, mis on jäänud tolmu koguma? Praktilise ärikingi tegemisel on väga oluline koostöö – kui reklaamkingituste ekspert on saanud teilt sisendi, kes on teie klient ja mis talle meeldib, siis on väga oluline leida koostöös just teile sobivad praktilised kingitused, mida tegelikult ka kasutatakse ja mil-

lest räägitakse ka teistele. Isegi kui praktiline toode on väga hea, võib ikkagi juhtuda, et teie ettevõttele reklaamkingituseks see lihtsalt ei sobi. Seepärast ongi oluline anda kingispetsialistile võimalikult palju eelinfot.

LOODUSSÕBRALIKKUS ON POPULAARNE

Roheliikumine kogub hoogu ja inimesed on oma keskkonnamõtjudest üha teadlikumad. Loodussõbralikud reklaamtooted mitte ainult ei näita, et ettevõtte astub samme parema planeedi suunas, vaid võimaldavad ka potentsiaalsetel tarbijatel tunda, et nad teevad neid kasutades sama.

Logotrade'i toodete hulgas on lai valik eetiliselt hangitud ja toodetud kaupu, et kõige paremini reklaamida ja toetada ettevõtte keskkonناسõbralikkuse soovi. Alates soodsatest biolagunevatest pastapliiatsitest kuni ringlusse võetud plastist valmistatud toidukarpideni – meil on kindlasti toode, mis vastab kriteeriumidele ja eelarvele.

• Ökotekstiilist loodussõbralikud riided

Valides ettevõttele keskkonناسõbralikud reklaamriided ja tööriivad, oled astunud juba suure sammu ülla eesmärgi poole. Meie valikust leiad Salvage'i kaubamärgi loodussõbralikult toodetud riideid nii meestele kui ka naistele. Pakume nii pluuse kui ka pusasid ja T-särke. Kõik tooted on valmistatud taaskasutatud materjalist – puuvillatööstuse jäägid ja taaskasutatud plastpudelid.

• Taaskasutatud plastist termoskruusid

Kodust või kohvikust kaasa haaratud kohvi on üks elu lihtsatest naudingutest. Kindlasti on parem juua seda keskkonناسõbralikust termostassist.

Logotrade'i valikus on Boom Eco termoskruusid, mis on lekkekindlad ja valmistatud taaskasutatud plastosadest. Mis veel parem – neile korduskasutatavatele termoskruusidele



on võimalik tellida ka ettevõtte logo ja personaalne nimi.

• Korduvkasutatavad poekotid

Korduskasutatavad poekotid on vastupidavamad kui kilekotid. Neid kasutades vähendame prügilasse, loodusesse või meie veekogudesse sattuvat kile kogust. Sellega valmistame kindlasti rõõmu nii meie seas elavatele lindudele, loomadele kui ka mere-elustikule.

Pheebis taaskasutatud materjalist kott on valmistatud taaskasutatud puuvillast polüestri segust. Sellist puuvilla toodetakse tarbimiseelsetest jäätmetest, mis tekivad tekstiilitehastes lõikamisprotsessi käigus. Sarnased värvid segatakse kokku, nii et täiendavat värvimist pole vaja.

• Taaskasutatavast materjalist pastakad

Üks vast kõige levinum keskkonناسõbralik reklaamtoode on taaskasutatavast materjalist pastapliiats. Taaskasutusse võtmine on kulutõhus ja keskkonnale kasulik, kuna säästab selle valmistamiseks kasutatud fossiilkütust ehk toornaftat. Kasutamata plastmaterjalide ressursside kaevandamisel on uskumatult suur süsiniku jalajälj.

Nisufiibrust valmistatud pastapliiats on keskkonناسõbralik ja puudutusele äärmiselt meeldiv. See on ideaalne ja väga soodne kingitus, millega oma äripartnereid ja kliente

KINGIVIHJE!

KAPUUTSIGA PUSA-PLEED

Denali kapuutsiga pleed on valmistatud 100% GRS sertifikaadiga polüesterflanellist välisküljel ja vooderdatud 100% GRS sertifikaadiga polüesterist valge šerpa materjaliga siseküljel. Oversized disain tagab maksimaalse mugavuse, sobides ideaalselt diivanil lesimiseks või tähtede all telkimiseks. Stiilne kapuutsi disain ja praktiline esitasku muudavad selle pleedi soojaks ja moekaks.

Hind alates 25€+km/tk

üllatada. See kaunis pastakas on valmistatud koristatud nisu vartest, mis muudab pliitsi vastupidavaks ja tagab suurepärase kirjutamiskogemuse. Lisamugavust ülimalt sujuvaks kirjutamiseks pakub t/c kuul.

PLANEERI AEGSASTI

Parim viis kingiotsimise teekonda alustada on panna kokku eelarve, kaardistada eelnevad tegevused ja arvesse võtta nelja lähtepunkti: unikaalsus, praktilisus, põnev disain ja ettevõtte loo jutustamine.

Kokkuvõtte võiks saata vähemalt kolmele reklaamkingifirmale, kes selle alusel saavad teile teha omapoolse pakkumise. Enamasti on esimese pakkumise tootevalik selline, mida on kerge tellida ja lihtne tarnida. Aasta lõpus võivad olla valikuvõimalused juba piiratud, seega on mõistlik aegsasti planeerida ja olla nõudlik – täpsustage oma soove ning teise või kolmanda pakkumisega võite juba leida parima lahenduse.

TUTVU LAIALDASE REKLAAMKINKIDE VALIKUGA NING KÜSI LISA: WWW.LOGO.EE

ANTISALUNEEM,
Logotrade'i
reklaamkingituste
agentuuri tegevjuht
ja omanik



TEHISINTELLEKTI

RAKENDAMISE VÕIMALUSED

TÖÖTAJAKOGEMUSE TOETAMISEL

Selle aasta arvamusfestivalil kõlas lause, et Eesti digitiiger on uppunud. Aeg-ajalt loeme meediast võrdlusi, kust selgub, et oleme langenud digitehnoloogia kasutuselevõtus EL-i riikide seas keskmiste hulka.



HELERIIN VEEBER
TalTechi personalijuhtimise
magister



Üksikud üksikarvutid ei aita enam hoida mainet, mille olime saavutanud eelmise kümnendi alguseks. Vaja on tehisintellekti laialdasemat rakendamist organisatsioonide igapäevaelus.

Tehisintellekti kui innovatsiooni nähakse ärimudelites võtmeressursina, mis võimaldab organisatsioonidel muutuda andmepõhiseks, luua digitaalne kultuur ja saavutada konkurentsieelis. Personalijuhtimises kasutatakse tehisaru üha laialdasemalt talendijuhtimises, tulemusjuhtimises, värbamises, töötajate arendamises ja kaasamises ning personalianalüüsis. Tehisintellekti ja inimeste koostöö

rakendamises nähakse võimalust vähendada korduvatele tööülesannetele kuluvat aega, keskenduda eelkõige organisatsiooni töötajate ja juhtide vaheliste usalduslike suhete loomisele, et mõista nende vajadusi ja soove.

Tehisaru kasutusele võtmist nähakse paradigmana, mis toob kaasa muutuse selles, kuidas ettevõtted opereerivad ja personalijuhtimist korraldavad. Manpoweri 2024. aasta tööjõu trende kajastavas raportis väidetakse, et olukorras, kus ettevõtted on õppimas, kuidas tehisintellekti integreerida ja teevad selle eesmärgi saavutamiseks muudatusi, peaksid ka töötajad nägema tehisaru tööriistana,

mis aitab neil tulevikus tööga paremini kohaneda. Enda teadmiste täiendamine selles vallas valmistab neid ette koostööks tehisintellektiga.

TÖÖTAJAKOGEMUSE OSAD JA PERSONALIANALÜÜTIKA

Töötajakogemust on veel vähe uuritud, kuid see on pärinud viimasel kümnendil üha kasvavat tähelepanu. Töötajakogemus on tugevalt seotud töötaja ootuste, vajaduste ja soovidega, mis omakorda seostuvad organisatsiooni strateegilise eesmärgi ja juhtimisega. Personalijuhtimises pööratakse kogemuse uurimisel tähelepanu töötaja psühhokognitiivsetele

tunnetele ja tuuakse välja töötajakogemuse komponente: tööõnn, täenduslik töö, meeskondlik usaldus, tunnustamine, kaasamine, töötaja areng, toetav juhtimine, töökeskkond jne. Kogemuse monitoorimisel selgitatakse välja töötaja hinnangud organisatsioonikultuurile, juhtimisele ja üldisele töökeskkonnale.

Töötajatega seotud otsused ja tegevused peaksid olema andmepõhised. Personalialalüütika kasutamine algab eesmärgistamisest, mille käigus toimub võtmetähtsusega näitajate välja selgitamine, seejärel andmete kogumine, mõõdikute väljatöötamine, kogutud info analüüsimine ning lõpuks info selekteerimine ja selle kasutamine otsustamisprotsessides.

Sageli on personalialalüüsi eesmärk selgitada välja tööjõuga seotud riskid, mõõta töötajate tulemuslikkust, pühendumist ja luua karjääriteekonnad. Töötajakogemuse vaatenurgast on personalialalüütika vahendiks, mille abil mõista töötajate suhteid organisatsiooniga, töötaja sobivust organisatsioonikultuuri ja tööülesannetega, selgitada võimalusi rahulolu ja tulemuslikkuse parandamiseks ning vajadust arendustegevusteks.

Eri karjäärietappidel on ka töötajate vajadused ja ootused tööandjale erisugused. Selleks, et vastata muutunud ootustele, tuleks rakendada töötajakeskset personalijuhtimist, mille alusena nähakse personalialalüütika õigeaegset ja ülesandekeskset kogumist ning analüüsimist. See aitab seostada organisatsiooni eesmärgid ja tööjõu oskused, võimed ja huvid ning suurendada töötajate motivatsiooni.

INDIVIDUALISEERITUD PERSONALIJUHTIMINE TEHISARU TOEL

Töötajakogemuse kvaliteeti saab parandada, keskendudes personaliseeritud kogemuse loomisele. Individualiseeritud personalijuhtimist saab

kasutada töötaja organisatsioonisisese karjääri suunamiseks või lisaoskuste omandamiseks, aga ka paindlikus töökorralduses või hüvepakettides, andes töötajale nende kasutamiseks valikuvabaduse, sidudes selle personaalse värbamise, arendamise, talendijuhtimise ja tasustamisega.

 Personaliseerituse juurutamine on oluline investeering, mis võib kaasa tuua konkurentsieelised.

Järjest olulisemaks saab see, kuidas suhtuvad juhid töötajatesse: kas töötaja usaldab juhti, saab piisavalt tagasisidet, tunnustust ja toetust. Kõige selle pakkumiseks vajab juht omakorda infot, mida saab talle anda tänapäevane tehnoloogiline maailm. Vajatakse platvormi, mis aitaksid juhtidel probleeme näha enne nende kriitiliseks muutumist ja nendega tegeleda. Tehisintellektil põhinevate platvormide abil saab luua eri tüüpi küsitlusi, mille tulemused on juhtidele reaajas kättesaadavad, võimaldades olukordadele vajaduse korral reageerida kiiresti. Tehisaru kasutamine pakub organisatsioonile võimaluse saada paremaid ülevaateid töötajate käitumismustritest, reageerida kiiremini nende soovidele ja küsimustele, samal ajal tajuvad töötajad töötajakogemust personaliseeritumana. Tehisintellekti kaasamine töötajakogemuse juhtimisse võimaldab mõista minevikus toimunud sündmusi, reageerida ennetavalt tööjõudu puudutavatele kriitilistele olukordadele, aga parandada ka tulevikku puudutavate otsuste ja juhtimise kvaliteeti.

Personaliseerituse juurutamine organisatsiooni vaates on oluline investeering, mis edu korral toob kaasa konkurentsieelised, näiteks tööandjabrändi tuntuse, paremad

majandustulemused, väiksema personali voolavuse ja suurema kliendirahuolu.

MOTICHECKI KASUTAMINE TÖÖTAJAKOGE MUSE VÄLJASELGITAMISEKS

Artikli autor viis 2024. aasta kevadel ellu kvalitatiivse uuringu, mille eesmärk oli välja selgitada Eesti organisatsioonide praktikad tehisintellekti kasutamisel positiivse töötajakogemuse toetamiseks ja kaardistada tehisarul põhineva platvormi kasutajate kogemused. Eesmärgi täitmiseks tehti uuring kahes eri valimis, esimese kuulus 9 organisatsiooni, kes kasutasid töötajakogemuse toetamiseks tehisintellektil põhinevat keskkonda (peamiselt Motichecki). Teises valimis (n=8) olnud kas kaalusid seda või ei olnud valikut teinud.

Küsitletutega tehti poolstruktureeritud intervjuud. Kõiki vastanuid ühendas see, et nad olid huvitatud positiivse töötajakogemuse pakkumisest ja kogusid eri viisidel andmeid töötajate lojaalsuse, pühendumise, lahkumiskiski, soovitusindeksi jm kohta.

Uuringu valimis olnud ettevõtete seas on paraku veel levinud seisukoht, et individuaalne lähenemine sobib pigem väikeettevõtetele, sest sel juhul on töötajate isiklikele soovidele lihtsam vastu tulla. Töötajakogemuse osi nägid mõlemad grupid üsna sarnaselt, küll oli aga erisugune suhtumine töötajate tagasisidest kogutud andmete kasutamisse. Kui töötajakogemust uuriti Motichecki abil, jäi kokkuvõtete tegemine, meeskonna arutelud ja tegevuste väljatöötamine tihti juhtide õlule. Platvormi mittekasutajatel oli enamikul juhtudel töötajakogemuse uuringutel aktiivsemaks osapooleks personalijuht, kes koostas küsimustikud, viis ellu uurinud, tõi välja tulemused ja tutvustas neid ka organisatsioonis.

Personalialalüütika kolmest vormist (kirjeldav, prognoosiv ja ettekirjutav) keskenduti uuritavates

organisatsioonides valdavalt kirjel-davale personalianalüütikale, seega peegeldavad andmed minevikus toi-munud, nende abil ei ennustata tulevi-kutrende. Vastanud seostasid analüü-tikat eelkõige töötasu, koolituste ja voolavuse näitajatega. Andmepõhist otsustamist peavad paljud vastajad oma sõnul oluliseks, kuid samal ajal väidab osa neist, et inimeste juhtimi-sega seotud otsuste puhul jääb ruumi ka tunnetuslikule lähenemisele. Mõ-leva valimi vastustest peegeldub, et traditsiooniliste personaliuringute asemel peetakse oluliseks juhi võimet märgata ja teha järeldusi infost, mi-da ta saab 1:1 vestlustel või igapäe-vatöös. See aga eeldab autori hinnangul juhilt psühholoogilise turvalisuse loomist ning tagasiside andmise ja vastuvõtmise oskust.

Töötajakogemuse juhtimise vaates varieeruvad tegevused organisatsioo-nide lõikes üsna vähe. Kogutud and-mete kasutamine sõltub pigem sellest, kui oluliseks peetakse ettevõttes töö-tajate tagasiside analüüsimist ja süviti-si mõistmist ning milline on organi-satsiooni võimekus kogutud andme-test lähtuvate muudatuste tegemiseks. Mõlemas valimis rõhutati, et tagasi-side küsimisel tegevuskava loomiseta või kogutud info kasutamiset ei ole mõtet, plaanide tegemist ja muutuste ellu kutsumist takistab aga rahaliste vahendite piiratus.

Valimi vastuste võrdlemisel on nä-ha, et Motichecki mittekasutajad pi-dasid andmepõhisust ja analüütikat otsustusprotsessides vajalikumaks kui kasutajad, kes mainisid korduvalt inimkesksuse ja tunnetuslikkuse osa otsustusprotsessis. Seega tuli magistri-töö uuringust välja, et küsitletud orga-nisatsioonides on ilmnenud teadusar-tiklites välja toodud risk andmete mit-tekasutamises otsustus- ja muudatus-protsessides. Selgus, et tegevuskavade loomise vajalikkust küll mõisteti, kuid sageli jäeti see meeskonnajuhtide hoo-leks ja koostöö juhi ning personaliük-suse vahel oli vähene hoolimata sellest,

et töötajatelt tagasiside kogumine oli enamikus organisatsioonides kava-kindel tegevus vähemalt 1:1 vestluste raames. Olukorras, kus hübriid- või kaugtöö on kujunenud igapäevaprak-tikaks, ei pruugi vaatluse teel tööta-jate tagasiside kogumine olla parim ja ainuvõimalik lahendus. Ka tuleks organisatsioonides luua rolliselt nii tagasiside analüüsimiseks kui ka selle-le reageerimiseks. Kirjeldused sellest, et personaliüksustel ei ole infot, mil määral ja kuidas juhid kogutud teavet kasutavad, viitavad, et tagasiside ka-sutamisel on arenguruumi.

 Töötajad peaksid nägema tehisaru tööriistana, mis aitab neil tulevikus tööga paremini kohaneda.

Vestlusroboti Aidan kasutajate kogemustele toetudes töid vastanud välja, et roboti vastused on kasulikud eelkõige alustavatele juhtidele; koge-numate väitel said nad robotilt soo-vitusi tegevusteks, mida oleksid ka ise olukorra parendamiseks niikuinii rakendanud.

Platvormi kasutajatega ellu vii-dud intervjuudele tuginedes võib järeldada, et Motichecki nähakse keskkonnana, mis aitab tõhusta-da töötajatelt tagasiside küsimist ja andmete analüüsimist. Kuid pare-mate tulemuste saavutamiseks tuleks Motichecki kasutusele võtmise eel juhte koolitada andmepõhise otsusta-mise teemadel, et nad mõistaksid per-sonalianalüütika rolli otsustusprot-sessides ja tunnetaksid platvormilt kogutud infot samaväärsena teistest allikatest saaduga.

Samuti tuleks organisatsiooni ta-sandil mõelda läbi ühesugused kasu-tuspraktikad, et info ilmnenud kitsas-kohtadest ei jääks teada ainult mees-konnajuhtidele, vaid jõuaks ka perso-nalitöötajateni ja kõigi juhtideni.

Töös uuritud tehisintellekti plat-vormi positiivseks küljeks võib pida-da kaasatuse tunde tekitamist töö-tajates. Töötaja tunneb, et teda on märgatud, tema arvamust küsitakse ja sellega arvestatakse. Risk peitub selles, kui töötajad kogevad, et taga-sisidele ei järgne tegevusi ja muutusi paremuse suunas. Personalitöötajate jaoks on Motichack vahend, mis ai-tab kiirendada andmete kogumist ja töötlemist. See ei lahenda küll kõiki probleeme, kuid arenedes ja kasuta-jate oskuste täienedes saab sellest ar-vestatav abivahend töötajakogemuse toetamisel. ♦

Allikad ja lisalugemist:

Heleriin Veeber, 2024. Tehisintellekt personalianalüütika osana töötajakogemuse toetamisel, TalTech, magistr töö personalijuhtimise erialal
Abhari, K., Bhullar, A., Le, J., & Sufi, N. (2023). Advancing employee experience management (EXM) platforms. *Strategic HR Review*, 22(3), 102-107. <https://doi.org/10.1108/SHR-04-2023-0021>
Bankins, S., & Formosa, P. (2020). When AI meets PC: Exploring the implications of workplace social robots and a human-robot psychological contract. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(2), 215-229. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1620328>
Babat, W. (2022). The employee experience (EMX) framework for well-being: an agenda for the future. *Employee Relations The International Journal*, 44(5), 993-1013. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2022-0133>
Bersin, J., Collins, L., Mallon, D., Moir, J., & Straub, R. (2016). People analytics: Gaining speed. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2016/people-analytics-in-hr-analytics-teams.html>
Huang, X., Yang, F., Zheng, J., Feng, C., & Zhang, L. (2023). Personalized human resource management via HR analytics and artificial intelligence: Theory and implications. *Asia Pacific Management Review*, 28(4). <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.04.004>
Malik, A., Budhwar, P., Mohan, H., & Srikanth, N.R. (2023). Employee experience - the missing link for engaging employees. *Human Resource Management*, 62(1), 97-115. <https://doi.org/10.1002/hrm.22133>
Manpower. (2024). The Age of Adaptability: Leading a modern, Sustainable Workforce. The 2024 Workforce Trends Report <https://workforce-resources.manpowergroup.com/white-papers/the-age-of-adaptability>
Zel, S. & Kongar, E. (2020). Transforming Digital Employee Experience with Artificial Intelligence. 2020 ITU International Conference on Artificial Intelligence for Good (AI4G), Geneva, Switzerland, 176-179. <https://doi.org/10.1109/AI4G50087.2020.9311088>
Vabrit-Raadla, M. (2024). Inimesed. Töötajakogemus. Tulemused: juhile, personalijuhile, üliõpilasele. SinuLab.

Laste jõulupidu asutustele



ELAS KORD...



Eesti Lastekirjanduse Keskuses
6.–16. detsembrini 2024

Rändame muinasjutumaadel koos
muusiku ja jutuvestja Polina Tšerkassovaga.
Kuulame lugusid ja imelist muusikat.
Meisterdame ja mängime.

Külla tuleb ka jõuluvana!



**Eesti
Lastekirjanduse
Keskus**
Estonian Children's
Literature Centre



Kuni 80 inimesele
Hind 900 eurot (+ KM)



Lisainfo ja broneerimine:
katrin@elk.ee
www.elk.ee





A. LE COQI MANSETINÖÖBID



JÄRVEKÜLA KOOLI AUMÄRK



VOCO STAAŽIMÄRGID

TÄNA TÖÖTAJAT KAUNI FIRMAEHTE VÕI VÄÄRIKA RINNAMÄRGIGA

Iga organisatsioon loob oma unikaalse firmakultuuri ja selle tähtis osa on saavutuste tähistamine ning töötajate premeerimine. Tihti kerkib aga küsimus, kuidas ja millega oma töötajaid, koostööpartnereid või kliente tunnustada. Variante on mitmeid ja ehk väärrikaim neist firmaehete või vastavate rinnamärkide kinkimine.

Tähtsad töösaavutused, teatud tööstaaži täitumine või ka ettevõtte aastapäev on sündmused, mida tasub tähistada ning millega seoses luua vastavad rituaalid. Tavaliselt kuulub selliste sündmuste juurde ka kingituste jagamine. Nende puhul tasub mõelda kingitava tähendusele ja pikemaajalisele mõjule. Muidugi võib maksta rikalikult preemiat, saata inimesed puhkusereisile, viia nad kallisse restorani õhtusöögile või kinkida mõni firma logoga tarbeese (jope, kohvitass või kallis pastakas), kuid paraku on rahaliste preemiate ja tarbeesemete kinkimise mõju sageli küllaltki lühiajaline.

Lisaks tasub alati kingituse puhul

mõelda ka selle saaja panusele – tänuks kingitav ese olgu väärikas ja unikaalne. Kui töötaja on panustanud ettevõttesse 10 või 20 aastat, siis pole kohane talle tänutseremoonial ulatada 5-eurone Hiinas valmistatud märk või järjekordne firma logoga kohvikruus. Nii kingitaksegi paljudes ettevõtetes firmakultuuri osana töötajatele või partneritele teatud sündmuste puhul hoopis eridisainina valminud firmaeheteid või spetsiaalseid tunnustusmärke.

Hästi läbimõeldud ja pilkupüüdvat firmaehet kantakse rõõmu ja uhkusega aastaid. Ettevõttes töötamise kümnendaks aastapäevaks kingitud

rinnanõel, mansetinööbid või kaela-ehe jäävad saajale alati meenutama sündmust, mille puhul need kingiks saadi. Sama lugu on staažimärkidega, mida kingitakse töötajatele teatud tööstaaži versta-postideni jõudmisel. Unikaalne eritellimusena valminud staažimärk on väärikas kingitus, mida naljalt ehtekarpi tolmuma ei jäeta. See aitab luua ja hoida töötajate ühtekuuluvustunnet täpselt samamoodi nagu firmaehetel ning nende kinkimisega seotud rituaalid.

ERITELLIMUSEL LOODUD FIRMAEHTE

Firmaehete kinkimine võib olla seotud mõne ettevõtte jaoks olulise tähtpäeva (näiteks aastapäeva) tähistamise või töötajate tööstaaži versta-postide täitumisega. Alati tasub läbi mõelda ka ehete kinkimise rituaal – see võiks olla meelde jääv ja kauakestev tore meenutus. Näiteks võib korraldada spetsiaalse tunnustusürituse, siduda kinkimisrituaal õhtusöögi-ga kallis restoranis ja/või juhtkonna vastuvõtuga. Kõige selle tulemusena tunneb töötaja, et tööandja hoolib tema panusest. Tõenäoliselt kannab ta

kingiks saadud rinnanõela või mansetinööpe uhkusega igal võimalusel ning räägib oma hoolitsevast tööandjast teistele.

Kõige sagedamini on firmaeheteks rinnamärgid ja -nõelad, mansetinööbid, lipsunõelad, kaela-, käe- või kõrvaehetel. Oluline on, et need ei põhine enamasti ettevõtte logol ega kannal otseselt reklaami eesmärgi, küll aga võib ehete disain olla seotud firma või asutuse tegevusvaldkonnaga. Selle tõttu kannavad neid meelsasti lisaks töötajatele ka head äripartnerid või kliendid.

Suur osa Eesti ettevõtete ja asutuste firmaeheteid on valminud rahvusvahelise haardega märgi- ja ehtefirmas Roman Tavast. See on üks vähesi Eesti ettevõtteid, kel oma alal edukat tegutsemiskogemust juba üle 100 aasta. Siin valmib lisaks paljudele firmaehetele ka suurem hulk Eestis kasutatavaid teenete- ja aumärke, medaleid, lõpusõrmuseid jm juvelitooteid.

Kuidas sünnib firmaehte?

Firmaehete loomise protsess algab sellest, et kliendiga pannakse paika ehete eesmärgid, nende sihtgrupp ja kliendi soovid. Sageli tellitakse korraga terve ehtesari: näiteks mansetinööpe ja lipsunõelu on hea kinkida mees-tele, prossid, rinnanõelad ja kaelaehetel sobivad aga ideaalselt kingituseks naistele.

Ehete esialgne ideekavand ja kujundus pannakse kokku kliendi soovidega arvestades ja luuakse 3D-kavand. Tänu sellele on juba töö algfaasis võimalik täpselt ette kujutada, kuidas ehe välja hakkab nägema.

Alati tekib küsimus, kui palju firmaehete välja töötamine maksab. Siin ei ole ühest hinda, vaid ehete hind sõltub töö keerukusest, materjalist ning tellimuse kogusest. Alati arutatakse hinnapiiri enne töö tegemist läbi ning maksumusega saab mängida. Kusjuures üllatusena võib selguda, et firmaehete tellimine kujuneb hoopis kulusäästlikumaks võrreldes rahaliste preemiade maksmise või preemiareiside kinkimisega.

STAAŽI- JA TUNNUSTUSMÄRGID

Paljud edukad ettevõtted kasutavad läbimõeldud disaini ja hea kvaliteediga staažimärke, et tunnustada ja tänada pikaajalisi töötajaid. Samuti on levinud parimate töötajate tunnustamine märkidega. Selline lähenemine on osa ettevõtte motivatsiooniprogrammist ja sellega võib kaasneda ka rahaline preemia. Töötajale on märgi saamine tähtis tunnustus ja ilus teadmine, et tema panust on märgatud. Tihti kantakse staaži- ja tunnustusmärke suure uhkusega ning neil on ettevõttekultuuris roll ühtekuuluvustunde loojana.

Roman Tavast valmistab kõikvõimalikke rinnamärke. Neid võib olla mitmes hinnaklassis sõltuvalt otsustarbest, milleks plaanitakse märke kasutada. Näiteks on olemas mitmesugused üritustel (messid, võistlused jne) jagatavad märgid, mis tavaliselt kujutavad märgi omaniku logo ning on kõige odavamad. Hinnaklassis järgmised on töötajate riietuse juurde käivad rinnamärgid ja sealt edasi staaži- ja tunnustusmärgid, mis antakse tänuhäheks tehtu eest.

Rinnamärkide kujundus Roman Tavastis luuakse täpselt kliendi soovidele vastavalt. Tellimiseks tasub plaan aegsasti paika panna, sest kui hind ja kujundus on kokkulepitud, valmivad märgid 4–5 nädala jooksul. Nimelt on ehete ja märkide valmistamine ka tänapäeval ajamahukas ja peen töö, kuid selle kvaliteet räägib enda eest: Roman Tavastis valminud tooted säilitavad oma väärtuse aastakümneid – nad ei kulu ega tuhm.



JUSTIITSMINISTEERIUMI STAAŽIMÄRGID

IDEED, MILLE PUHUL KINKIDA FIRMAEHTEID

- töötajate motiveerimiseks;
- tööjuubeli tähistamiseks;
- ärikingituseks koostööpartnerile;
- ettevõtte juubeli vm sündmuse tähistamiseks;
- vormiriietuse osana;
- mõnda klubisse või ühendusse kuulumise tähistamiseks.

Roman Tavastis on teiste hulgas valminud nende ettevõtete ja asutuste firmaehetel:

A. Le Coq, Eesti Vee-ettevõtete Liit, Riigikogu, Vanglaamet, Sangar, IIZI, Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, Astlanda, Eesti Pank, Siseministeerium jpt.

IDEED RINNAMÄRKIDE KINKIMISEKS

- ettevõtte või organisatsiooni liikmetele kuulumise näitamiseks;
- suursündmusest osavõtjatele;
- konverentsil osalejatele;
- meelsuse näitamiseks ja ideede levitamiseks;
- ühtekuuluvustunde tugevdamiseks;
- mälestusesemeks;
- märgina teatud tööstaaži täitumisel (nn staažimärgid);
- tunnustusena motivatsiooniprogrammi osana (parima töötaja märgid).

Teiste hulgas on Roman Tavastis valminud nende ettevõtete ja asutuste märgid: Swedbank, Telia, Baltika, Olympic Casino, Eesti Laulu- ja Tantsupeo Sihtasutus, Lions Club, UNICEF Eesti, Eesti Sotsiaaldemokraatlik Erakond jpt.

10 LEVINUD VALEARUSAAMA TÖÖTERVISHOIUST JA TÖÖOHUTUSEST

Töötervishoidu ja tööohutust peetakse tüütuks ja bürokraatlikuks. Tõenäoliselt on peamiseks põhjuseks selle valdkonna väärtuse mitte mõistmine.



JAANIKA JELISTRATOV
VITS asutaja

Kulunud, kuid endiselt asjakohane väide, et iga ettevõtte edu määrab nende töötajate rahulolu ja pühendumus ning õigesti juhitud töötervishoid ja tööohutus, aitavad sellele kaasa.

Allpool on välja toodud peamised valearusaamad, mida ikka ja jälle on kuulda olnud.

1. Me oleme väike ettevõtte. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus ei ole meile asjakohane

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus kehtib kõigile ettevõtetele, kus on vähemalt üks töölepinguline töötaja. Töötaja tervis on ühtmoodi oluline nii väikeses ettevõttes kui ka suures. Väikeses ettevõttes on tõenäoliselt tegevuste ulatus väiksem, sest igal päeval või ka kuul pole vaja midagi teha. Kuid seaduses välja toodud nõuded on täitmiseks kõigile ettevõtetele.

2. Me oleme kontori ettevõtte. Meil ei ole riske ja seega pole riskianalüüsi vaja koostada

Kontori ettevõttes on ka riskid, kuid need on tööstusest ja ehitusest teistsugused. Kontoritööd tegevatel töötajatel esineb rohkem sundasendeid, -liigutusi ja silmadega seotud riske. Kuid isegi rohkem tuleb tegeleda psühhosotsiaalsete ohuteguritega. Neid kõiki on vaja riskianalüüsis kajastada ja hinnata ning võtta kasutusele abinõud nende riskide vähendamiseks.

3. Riskianalüüs koostatakse hiljem kui muud TTO dokumendid, sest see võtab kõige rohkem aega

Kogu töötervishoid ja tööohutus saab alguse riskianalüüsist, sest just seal tulevad välja, millised riskid töötajatel

on ning selle alusel saab kavandada tegevusi riskide vähendamiseks. Seega peab alati alustama riskianalüüsist.

4. Ohuolukordi ei raporteerita, sest kõik ohtlikud olukorrad lahendatakse jooksvalt

Ohuolukordade raporteerimine ei ole Eesti ettevõtetes väga tavapärane, kuid mõnes muus Euroopa riigis on see üks olulisemaid igapäevategevusi. Uurides ettevõtetelt, miks ohuolukordi ei fikseerita, saab vastuseks, et need lahendatakse jooksvalt. Tõsi, ohtlikud olukorrad peab ära lahendada nii kiiresti kui võimalik, aga nende fikseerimine Excelis või mõnel platvormil annab ettevõttele infot ja mustreid, mille alusel selgitada välja ohtlikud piirkonnad ning tegevused. Nendesse tegevustesse ja kohtadesse tähelepanu suunamine on tõhus ja selge ennetustöö, mis hoiab ära võimalikud tööõnnetused ning ka tööst põhjustatud haigestumised. Ohtlike olukordade raporteerimine näitab töökeskkonna igapäevast tervist.

5. Juhendamisel peetakse olulisemaks allkirja juhendamiste kaardil

Allkiri on kindlasti juhendamisel oluline, sest sellega töötaja kinnitab, et on saanud piisavad teadmised ohutuks töötamiseks. Kuid ainuüksi allkiri tööandjat ei kaitse. Vaadatakse ka juhendamise sisu ja seda, kuidas juhendamist tehti. Kui töötajal on juhendamiseks aega paar tundi, aga juhendeid on 25 ja rohkem, siis võime julgelt eeldada, et töötajale suurt midagi meelde ei jäänud. Juhendamise puhul peaks vaatama kogu protsessi ja tegema selle protsessi töötajale nii mugavaks ja sisuliselt arusaadavaks kui võimalik. Selleks saab kasutada õpimeetodeid, aga ka juhendamiste ajatamist, kus korraga antakse edasi 2–3 juhendit ja järgmisel päeval järjekordsed 2–3 jne. See võimaldab

töötajal loetut või kuuldu kohe ka rakendada ja omaks võtta.

6. Kogu töötervishoid ja tööohutus on ühe inimese käes

Selleks, et asjad tehtud saaksid, on kindlasti oluline, et tegevustel oleks määratud vastutaja. Kuid see ei tähenda, et kõiki protsesse peaks tegema üks inimene ehk töökeskkonnaspetsialist. Mitmesuguseid tegevusi, nagu nt töötajate juhendamine või isikukaitsevahendite arvestamine, on mõistlik teha töötajate otsestelt juhtidelt. Igapäevastele ohtlikele olukordadele tähelepanu juhtimine võiks olla delegeeritud töötajatele. Töökeskkonnaspetsialist võiks tegeleda suurema pildi ja strateegilise planeerimisega ning jälgida, et protsessid toimiksid, sest ohutu töökeskkond on iga inimese vastutus.

 Kogu töötervishoid ja tööohutus saab alguse riskianalüüsist, sest just seal tulevad välja, millised riskid töötajatel on.

7. Töötervishoiu ja tööohutuses ei ole määratud KPI-sid ehk võtmenäitajaid

Ettevõtte edu mõõdetakse peamiselt majandusnäitajate kaudu – kasum, käive jne. Igas ettevõttes peaks olema peale majandusnäitajate olulisel kohal ka töötajatega seotud heaolu näitajad, nt töötajate rahulolu, tööõnnetuste arv, kaotatud töötunnid, haiguspäevade arv jne. Võib ka öelda, et kui töötajate heaolu näitajad lähevad all, hakkab see tõenäoliselt mõjutama ka majandusnäitajaid.

8. IKV on töötaja jaoks koguaeg kättesaadav ja seepärast pole vaja neid eraldi registreerida

IKV registreerimise eesmärk on jätta maha jälg, et töötaja on IKV kätte saanud. Õnnetuse või haigestumise korral, mis võis olla põhjustatud isikukaitsevahendi mittekanndmisest, on vaja tõestust, et töötaja on isikukaitsevahendi saanud. Ainult allkiri aga tööandjat ei kaitse – veenduda tuleb, et töötaja ka kannab seda.

9. Kui töötaja ei taha arsti juurde minna, siis ma ei saa ju teda sundida

Töötajate tervisekontroll on kohustuslik tööandjale, kes peab töötajad tervisekontrolli saatma, aga ka töötajale, et tervisekontroll läbida. Olen kuulnud olukordi, kus töötaja ei taha tervisekontrolli minna ja tehakse tööandjaga kokkulepe, et tööandja ei saanud töötajat sundida. Tegelikult saab, sest töötaja tervisekontroll on seaduses nõutud. Sellele lisaks on tööandjal oluline teada, kas töötaja tervis lubab samal ametikohal töötada. Muidu saab hiljem tööandjat süüdistada tervisekahjustuse süvenemisele kaasaaitamises.

10. Kui mul on dokumendid korras, siis olen kohtus kaitstud

Levinud arusaam on, et kui tööandjal on dokumendid korras ehk riskianalüüs tehtud; juhendamiste ja IKV kaartidel allkirjad all jne, on kohtu juhtumil korral tööandja kaitstud. Tegelikult ei vasta see tõele. Dokumendid on kindlasti olulised, kuid tööandja peab olema töökeskkonna ohutumaks muutmisel proaktiivne ja teavitama töötajaid ka ohtudest. See on tööandjana oluline näidata, et korras dokumentidele lisaks on ettevõttes süsteemne tööohutuse ja töötervishoiu korraldus, mida järgitakse ning mis on ettevõtte toimimise iga päevaosa. ♦

Büroomaailm esitleb:

Mööbel ja ergonoomia

Büroomaailmast leiad suure valiku mööblit ja sisustustooteid moodsa ja ergonoomilise kontori sisustamiseks. Tule proovi ja küsi nõu spetsialistidelt meie kauplustes või külasta e-poodi. Oled kodu- või tavakontoris: igal juhul on hea aeg vaadata üle oma töökoht ning muuta see nii mugavaks ja tervislikuks kui võimalik.



Tutvu kataloogiga meie kodulehel
www.byroomaailm.ee või telli paberil
kataloog koju või kontoris
info@byroomaailm.ee



VALGUSTI
UNILUX JAZZ
Integreeritud LED lamp 13,7W,
kokku klapihv
179,90 €
K0068573

SÜLEARVUTI
ALUS
KENSINGTON K52788WW
31,15 €
K0076152

SÜLEARVUTI
HP ELITEBOOK 645 G10 14"
FULLHD R5-7530U
16GB 512GB SSD
629.- €
K0097457

JUHTMEVABA
VERTIKAALHIIR
LOGITECH MX VERTICAL
129,91 €
K0073571

LASERPRINTER
HP LASERJET M110W
600 X 600 DPI
135.- €
K0097165

PRÜGIKAST 12L
BRABANTIA,
NEWICON PEDAALIGA
55 €
K0013604

KÄETUGI
ERGOREST 330
94,90 €
K0017139

**ISTUMISPALL/
TASAKAALUPALL**
STOO ACTIVE BALL D-65CM
89,90 €
K0080325

REGULEERITAV
LAUD
SUN-FLEX
EASYDESK ELITE
389 €
K0082629

SEISUMATT
SUN-FLEX STANDMAT BOOST
455400, 570X460X24MM
108,90 €
K0082634

TÖÖTOOL
SUN-FLEX ACTIVE
62-71cm, iste D-310mm,
jalg D-290mm, kaal 5,6kg
210 €
K0082638

JALATUGI
KENSINGTON K50409EU
69,75 €
K0075357

SAHTLIBOKS
PIANO
Sahtlikapp ratastel PASBR33, lukuga
L-300xK-544xS-600mm / valge m.
237,90 €
K0085932

BÜROOMAAILMA KAUPLUSED

TALLINN:
Peterburi tee 92E
tel. 600 5133
E-R 8.30 - 18.00

TALLINN:
Kadaka tee 56B
tel. 656 3690
E-R 8.30 - 18.00

TARTU:
Rebase 12A
tel. 734 3474
E-R 8.30 - 18.00

PÄRNU: **UUS!**
Pae 8
tel. 446 4406
E-R 8.30 - 18.00

NARVA:
Pushkini 22
tel. 359 2092
E-R 9.00 - 18.00

JÕHVI **UUS!**
Keskväljak 6
tel. 337 0297
E-R 10.00 - 18.00

VALGA:
Pärna puiestee 1
tel. 763 5473
E-R 8.30 - 17.30

SUURKLIENTIDE
OSAKOND
Peterburi tee 92E
tel. 600 5100
E-R 8.00 - 17.00

**BÜROO
MAAILM**

byroomaailm.ee

PERSONALI- TRENDID USA-s

Juuni teises pooles, kui kaasmaalased valmistusid jaanipidustusteks, lendasin üle ookeani Ameerikasse. USA-s on mul sõpru, keda polnud pikka aega näinud, kuid oli ka professionaalne huvi, miks just sel aastal sinna sõita soovisin.



PIRET POTISEPP
Kaubandus-Tööstuskoja
teenuste direktor

Oli ju valimiste aasta, ja presidendikandidaatide vastu ei ole kõrgendatud huvi ainult USA-s, vaid pilgud on sinna poole suunatud kogu maailmas.

Kuu on piisavalt pikk aeg, et kohustuslikele turistsihtkohtadele lisaks pidada sisukaid vestlusi ka kohalikega. Sain neist vestlustest aru, mis on ameeriklastel hingel ja mida nad mõtlevad/tajuvad. Kuid lisaks on see omajagu aega, et märgata trende ja suundumusi. Mustreid, millest inspiratsiooni koguda ka tagasi kodumaal olles.

FOOKUSES MITMEKESISUS

Kui Euroopas, sealhulgas Eestis, tähistatakse mitmekesisuse kuud mais, siis USA-s on see juunikuus. Nii saigi näha meelelutes kogustes

vikerkaarvärvilisi lippe ja värvilisi väljapanekuid. Multikultuurses ühiskonnas muudmoodi ei kujutaks ettegi. Kuid tõesti, alustasime reisi New Yorgist. Seal andsid ka kõige suuremad ja võimsamad finantsasutused märku, et on mitmekesisuse poolt. Kahju oli eestlasena näha, et Ukraina lippe tänavapildis eriti ei olnudki. Palestiina omasid märkas silm aga küll.

Kui juunikuus ametlikult läbi sai, siis vikerkaarvärvid tänavapildist ei



FOTO: PEXELS

kadunud, nende hulk küll ehk vähenes.

Ka presidendivalimiste valguses on mitmekesisus märksõnaks. Sama kehtib töökohtade vaates – BlackLivesMatter järelkaja oli veel palju tunda. Nägin korduvalt, kuidas mustanahalised oma õigust nõudsid. Väga häälekalt, kusjuures. Kohati tundus, et seda viha ja vaenu, mis aastasadade jooksul on kogunenud, ei suudeta veel mitme aastakümne jooksul mustanahalistest välja saada.

TÖÖKÄED – AUU?

Sarnaselt Eestile, on endiselt ka USA-s teemaks õpetajate palgatase. Sarnaselt Eestile öeldakse, et see ei vasta kohustustele ja vastutusele. Kui sinna võrrandisse veel lisada reaalne oht elule ja tervisele – sest koolitulistamisest ei saa Ameerika puhul üle ega ümber, siis jõuamegi sinnani, et õpetaja ametikoht ei ole popp.

Samas, veetsime päris pika aja ka Detroitis



ja Michigani osariigis, kus on olnud autotööstus peamiseks tööandjaks. Seal nägime suletud tootmishooneid ja kuulsime, kuidas belglased on tehased ära ostnud ja teatud hetkel tehti otsus need sulgeda. Samas, Fordi tehases tuuril käies nägin oma silmaga, kuidas autotööstus vajab jätkuvalt suurt hulka inimkäsi. Jah, need käed ei pea enam tassima ja tõstma raskeid auto komponente – selle töö teevad robotid ära. Küll aga on neid töökäsi jätkuvalt vaja teatud osade komplekteerimisel ja protsesside juhtimisel/seadistamisel. Testimisest rääkimata.

Kui tehastest ära sõitsime, nägime aga koolibusside parklas reklaami – võta ühendust ja saad kohe tööd alustada. S.o võime rääkida isejuhtivatest autodest. Kuid paar kilomeetrit nende autode arenduskeskust eemal otsitakse ikka inimkäsi, kes bussidel roole keeraksid.



FOTO: PEXELS

TÖÖANDJA BRÄNDING - KARJUVALT OLULINE

Üks, mida ameeriklaselt vaieldamatult hästi oskavad, on turundus. Brändide loomine, neile elu siis puhumine ja nende suuremaks kui elu muutmine, tuleb lihtsalt veatult hästi välja. Olen praeguseks juba kuus tööandja brändingu sisulist inspiratsioonireisi korraldanud, seetõttu hakkasid silma kõik sellesisulised reklaamid. Neid oli palju. Oskuslikult andsid kuulsad brändid märku, et ootavad ka kandidaate ja uusi töötajaid. Oskuslikult olid lisatud QR koodid igale võimalikule pinnale Samasuguse elegantsiga olid reklaamid mitmekeelsed, kuigi ametlikke riigikeeli on USA-s ju vaid üks.

HÜBRIIDTÖÖST - IKKA JA ENAM

Sarnaselt Eestile, ei jäänud pidamata vestlused hübriidtööst. Kui ikka kontoris ja tagasi jõudmine võtab 3 tundi su päevast, siis on arusaadav, miks inimesed eelistavad kodukontorit. Suurte organisatsioonide puhul oli eriti tajutav, et katsetati tasakaalu. Kas kaks päeva kohustuslikku kontoris käimist on piisav? Kas lubada töötajatel teha kaugtööd ka väljaspool kodumaad? Kuidas on lood küberturvalisusega? Olin Ameerikas ka siis, kui Teams lõpetas toimimise ja sellest said löögi nii rahvusvahelised lennufirmad kui ka teised. Kuidas teha tööd, kui süsteemid seda ei võimalda? Neile küsimustele sai sel ajal palju mõeldud.

VANUSEST EI SAA ÜLE EGA ÜMBER

Kui olin USA-s, spekulieriti Bideni võimaliku tagasiastumisega järgmistel presidendivalimistel, kuid see ei olnud veel ametlik. Seetõttu oli palju kõne all ka vanus. Mis on aeg, mil inimene ei peaks enam töötama? Millal võiks ühiskond aktsepteerida, et olemegi vananevas ühiskonnas ja vanemaegalsed elavad kauem ja soovivad ka kauem töötada. Millal jõuame



FOTO: PEXELS

Millal jõuame sinnani, kus eri põlvkondade esindajad ei vastandu?

sinnani, kus eri põlvkondade esindajad ei vastandu?

Olen kindel, et paari aasta pärast on Hollywoodis selle teemaliste filmide plahvatus. Päril huvitav, mis on saanud Saatanast, kes kannab Pradat, kui tuleb välja filmi järg? Seniks soovitan aga vaadata Robert de Niro ja Anne Hathawayga peaosades mängitud filmi „Praktikant“.

Loodan, et need killukesed panid ka Sinu peas mõtted jooksuma, kuidas oma organisatsiooni tulevikukindlaks kujundada. ♦



TUNDLIK
NAHK

KÜPS
NAHK

KUIV
NAHK

TUMEDAD
SILMAALUSED



Lugejamäng

Augustikuu lugejamängu õige vastuse eest võitis auhinna **Enel Tamme**. Palju õnne!

Õige vastus oli:

Suurema palgaga töötajad hea meelega oma palganumbrit ei avaldaks.

Oktoobrikuu lugejamängus küsime:

Millal lisati psühhosotsiaalsed ohutegurid kutsehaiguste nimekirja?

Teie vastuseid ootame **20. oktoobrini** toimetuse e-posti aadressil **pp@aripaev.ee**.

Õigesti vastanute vahel loosime välja 100 euro väärtuses Dermosili kinkekoti, mis sisaldab tooteid kogu perele.

DERMOSIL

Kaunite silmade saladus

Sügisel pöörame Dermosilis erilist tähelepanu silmadele. Jagame nippe, kuidas teha ülitäpset kontuurjoont ja ühtlasi räägime kaunite kulmude saladustest. Samuti tutvustame uusi imehäid lõhnasid, mis pakuvad igaühele midagi. Neid kõiki ühendab aga üks asi: erinevalt enamikust lõhnadest on need loodud veepõhjal, mitte alkoholi baasil.

Ootame Sind Dermosil.ee veebipoodi. Kui sisestad veebipoe kassas kampaniakoodi SÜGIS, saad paki kuni 27. oktoobrini ilma postikuluta.

Imeilusat sügist!

PARIMATE **VANEMAPUHKUSE-** **POLIITIKATE** 3 ÜHIST JOONT

USA-s hõlmavad parimad palgalise vanemapuhkuse poliitikad suurt paindlikkust, täielikku palga kompensatsiooni ja konkreetseid töölenaasmise plaane.



KOOSTAS JA TÖLKIS
KAISA-KITRIINIIT

Pole saladus, et USA vanemapuhkusepoliitikad kahvatuvad teiste arenenud riikide omade kõrval. Kuigi pere- ja haiguspuhkuse seadus kaitseb töökohti kuni 12 nädalat pärast lapse sündi või lapsendamist, ei kindlusta seadus palga maksmist puhkuse ajal; see kindlustab lihtsalt selle, et töökoht ootab sind tööle naastes. USA on ainus suure sissetulekuga riik maailmas, kus ei ole kohustuslikku palgalise vanemapuhkuse poliitikat. Seetõttu on vanemapuhkusepoliitikast saanud ülitähtis tegur, mida töötsijad kaaluvad, kui otsustavad, millises organisatsioonis tööle asuda.

Ettevõtete jaoks on tööjõu voolavus kulukas murekoht. Uurimused on näidanud, et voolavus läheb tööandjate jaoks maksma kuus kuni üheksa kaotatud töötaja kuupalka. Seepärast on väga oluline mitte ainult analüüsida praeguseid vanemapuhkusepoliitikaid töötajate lahkumise vähendamiseks, vaid ka tagada, et kehtivad poliitikad toetavad nii last ootavat vanemat kui ka ettevõtet, et vältida tulemuslikkuse vähenemist ja tööjõukultuuri häirumist.

Eri ettevõtete aruandeid ja vanemapuhkusepoliitikast mõjutatud töötajate intervjuusid analüüsides on

selgunud, et olenemata sellest, kui suur on organisatsioon ja milline on selle ärimudel, on kõige konkurentsivõimelisematel vanemapuhkusepoliitikatel kolm ühist joont.

PAINDLIKKUS

Kõigi vanemapuhkusepoliitikate suurima kõlapinna ja arvestatavusega teema on paindlikkus. Paljude värske lapsevanemate seas on populaarsed etapiviisilised töölenaasmise poliitikad, sest need võimaldavad töötajatel kohaneda lapsesaamisejärgse eluga, tundes samas tööandja toetust ja seda, et kohustuste ja vastutustega on võimalik toime tulla.

PÕHIPALGA KATMINE JA MUUTUV TÖÖTASU

Paljude lapseootel vanemate ilmne huvi on palk, sest USA-s ei ole kehtestatud riiklikku miinimumpalka. Seega hõlmavad kõige konkurentsivõimelisemad poliitikad muljetavaldavat 100% põhipalga maksmist enamasti kolme kuni kuue kuu jooksul.

Parimates vanemapalgapoliitikates sisaldub mingisugune muutuv töötasu vorm. Oluline on arvesse võtta, kuidas hüvitatakse töötajatele puhkuse ajal boonust, preemiat või vahendustasu, sest see mõjutab paljude inimeste aastasissetulekut ning võib olla oluline tegur otsustamisel, kas jääda pärast vanemapuhkust organisatsiooni või lahkuda.

Mõned firmad pakuvad ainult protsenti töötajate palgast teatud nädalate jooksul pärast lapse sündi.

Töötajat motiveerib rohkem pingutama teadmine, et tööandja väärtustab teda piisavalt, kui investeerib temasse ja ta unistusse kasvatada oma peret. Asi on tegelikult lihtne – töötajad, kes tunnevad ennast väärtustatuna (emad või mitte), on innukad andma tööandjatele parimat investeringutootlust.

Paljudes firmades puudub standardne tegevuskava vanemapuhkusele eelneva ja järgneva ajaks. Vanemapuhkuse programmidele spetsialiseeruva ettevõtte Parentaly tegevjuhi Allison Whaleni sõnul keskendub enamik firmasid vägagi tööle naasmisele. Nad ei mõista, et tähtsam on töötaja puudumise aeg kavandada õigesti.

Olulised algatused vanemapuhkuseks valmistumisel on *coaching*’u programmid, kus õpetatakse teistele töötajatele ja juhtidele, mida (ja mida mitte) öelda, parimaid praktikad töötaja eemaloleku ajaks kontorist jne. 91%-l värsketest emadest on tööle naasmisega raskusi, seetõttu on väga tähtis, et oleks tõhus plaan töölenaasmise toetamiseks.

Kõige konkurentsivõimelisemad perega seonduvad poliitikad hõlmavad ka näiteks viljakusravi, lühikese miinimumstaaži nõuet puhkusele saamiseks, poliitikaid nii esmaste kui ka teiste hooldajate kohta jne.

Tugev vanemapuhkusepoliitika aitab töötajatel tunda, et neid toetatakse ja kuulatakse. Paljud inimesed tahavad töötada organisatsioonis, kus vanemaks olemist mitte lihtsalt ei sallita, vaid seda julgustatakse. ♦

FastCompany



VABAMU

Korralda sündmus **VABAMUS**

Toompea 8b, Tallinn www.vabamu.ee

✓ Suurepärane asukoht

✓ Sisukas programm

Liigutav püsinäitus Eesti lähiajaloost
E-giid üheksas keeles
Põnevad ajutised näitused
Giidituurid ja ekskursioonid

✓ Kõik vajaminev ürituse korraldamiseks



Vabaduse saal 507 m²

Avatud ruum konverentside, pidulike koosviibimiste ja kontsertide korraldamiseks.

Mahutab pukklaudadega 100, auditooriumistiilis 150 inimest.

Hind 180 €/h + km



Konverentsisaal 63,7 m²

Avar, tõusva auditooriumiga ruum seminaride, esitluste ja

Mahutab 50 inimest.

Suur ekraan, esitlustehnika. Ruum on kardinatega eraldatav.

Hind 100 €/h + km



Arutelutuba 47,2 m²

Hubane ruum koosolekute, töötubade või koolituste jaoks.

Mahutab ligi 20 inimest.

Suur ekraan, esitlustehnika, privaatne kööginurk ja WC.

Soovi korral võimalik klaassein kinni katta. Vajadusel eraldi sissepääs tänavalt.

Hind 40 €/h + km

Uudiseid Euroopa Liidust ja mujalt



Välisajakirjanduse põhjal
koostas ja tõlkis
KAISA-KITRINIIT

FOTO: PEXELS



AUSTRALIA

Mis ärritab Austraalia töötajaid enim?

Ligi kolmandik töötajatest Austraalias on tunnistanud, et lahkusid organisatsioonist kaastöötaja tüütu harjumuse tõttu, selgub Indeedi elluviidud uurimusest.

1071 austraallast hõlmanud küsitlusest selgusid peamised põhjused, miks töötajad kolleegide peale ärrituvad:

- puudulik isiklik hügieen (58%)
- keelepeks (49%)
- korratud (49%)
- inimestest üle rääkimine (48%)
- isiklikku ruumi tungimine (42%)

Ülemuste puhul ärritavad töötajaid järgmised omadused:

- silmakirjalikkus (51%)
- kalduvus mikrojuhtida (49%)
- ebamõistlikud ootused (48%)
- 69% vastanutest soovib, et kolleegid oleksid teadlikumad oma ärritavatest harjumustest, sest see võib põhjustada tööl stressi (55%) ja muuta tööl olemise raskeks (40%).

Ebameeldivaimad isiksusejooned:

- laiskus (58%)
- manipuleeriv olek (53%)
- ebausaldusväarsus (51%)
- ebaviisakus (51%)
- valelikkus (50%)

Meeldivaimad isiksusejooned:

- usaldusväarsus (66%)
- ausus (60%)
- töökus (55%)
- meeskonnamängijalikkus (55%)
- heatujulisus (52%)

HRD



ÜHENDKUNINGRIIK

Töötajad kasutavad tööl AI-d

Deloitte'i uurimusest selgub, et ligi kolmandik (31%) ÜK töötajatest, kes kasutavad töötamiseks loovat AI-d, maksavad ise ligipääsu eest selleks vajaminevate tööriistadele. Töötajad kasutavad loovat AI-d oma töö toetamiseks sõltumata sellest, kas tööandja lubab seda. See võib aga kompromiteerida organisatsiooni andmekaitset ja hõlmata mitmesuguseid riske. Näiteks kui töötajad kasutavad töö eesmärgil avalikult hostitud suuri keele-mudeleid ja sisestavad sinna ettevõtte või isiklike andmeid, rikub see andmete privaatsuse nõudeid. Samuti, ükskõik millise AI mudeli kasutamise puhul, toimub tulemuste õigsuse kinnitamine kasutaja enda riskil.

Uurimuse tulemused näitasid, et 48% tööl AI-d kasutavatest töötajatest kasutab avalikult kättesaadavaid loova AI tööriistu. 62% küsitletutest arvas, et küllalt suur hulk ÜK töötajatest kasutab loovat AI-d tööandja loata. Kui küsiti põh-

just, leidis 40% vastanutest, et töötajad ei näe selles mingit riski, 13% aga mõtles, et töötajad kahtlevad, kas ettevõtte üldse kontrollib selle kasutamist.

Treenimata AI kasutamine võib tekitada diskrimineerimist ja kallutatust, kui otsustamise aluseks kasutatakse kallutatud andmekogumeid. AI võib küll ülesandeid automatiseerida, kuid ei suuda asendada kriitilist mõtlemist.

AI liigne usaldamine võib kaasa tuua kehva töökvaliteedi ja loovuse lämmatamise, eriti loovates valdkondades. Plagiaat on samuti risk, kui töötajad lihtsalt kopeerivad ja kleeбивad AI loodud sisu.

Deloitte'i uurimusest nähtus, et 22% töötajatest kasutab loova AI tööriistu, mis on kas ettevõtte välja töötatud või sisse ostetud kolmanda poole arendajalt. Selgus veel, et 50% töötajatest usaldas ettevõtteid ja organisatsioone nende tööriistade vastutustundliku kasutamise osas.

HR Magazine



INDIA

Tööampsumajandus õitseb

India on sisenenud uude majanduskasvu ajastusse, kus tööampsektoril on mõjukas roll. Organisatsioonid mõistavad samuti paindlikkust, mis seondub heade oskustega professionaalide palkamisega lepingulisel alusel. See on märgatavalt suurendanud nõudlust vabakutseliste, konsultantide ja ajutiste töötajate järele.

Karjääri keskpäigas olevatel professionaalidel on algajate ees see eelis, et nende oskuste pagas ja kogemus on suurem. Paljud staažikamad töötajad ihkavad tööampsusüsteemiga kaasnevat vabadusetunnet. Samuti saab tööampsude abil täiendada oma portfooliot. Mainimata ei saa jätta ka lississetulekut.

Sageli on karjääri keskpäigas olevad professionaalid eluetapis, kus tuleb hoolitseda laste või vanemate eest. Töötasuks võivad need professionaalid nõuda tänu oma oskustele kõrgemat hinda ega pea alluma rangetele palgaskaaladele.

Suur nõudlus on tehnoloogiaspetsialistide, IT-ekspertide, sisuloojate, AI/ML inseneride ja UX-disainerite. Hästi läheb tööampsumajanduses ka digiturundajatel, ärikonsultantidel, graafilistel disaineritel ja avalike suhete spetsialistidel. Kuhugi pole kadunud ka vajadus suurepärase kommunikatsiooni, projektijuhtimise ja aja juhtimise oskuste järele.

Economic Times



ÄRI- JA REKLAAMKINGITUSTE KASULIKKUS

Äri- ja reklaamkingitused on aastakümneid olnud tõhus vahend ettevõtete jaoks, kes soovivad tugevdada oma brändi ja kasvatada klientide lojaalsust. Need kingitused, mis võivad ulatuda pastapliatsitest kuni luksuslike esemeteni mängivad olulist rolli turundusstrateegias. Siin on mõned olulisemad eelised, mida äri- ja reklaamkingitused pakuvad.

Bränditeadlikkuse suurendamine

Reklaamkingitused aitavad ettevõtetel jääda klientide meelde. Näiteks logoga kohvitass, mida kasutatakse iga päev, tuletab kasutajale pidevalt meelde Sinu ettevõtet. Sellised praktilised esemed suurendavad bränditeadlikkust igal kasutuskorral ja mõju kestab palju kauem kui traditsiooniline reklaam.

Uute klientide ligi meelitamine

Reklaamkingitused võivad olla efektiivne viis uute klientide ligimeelitamiseks. Näiteks messidel või üritustel jagatud tasuta kingitused tekitavad sageli huvi ja võivad innustada inimesi rohkem teavet ettevõtte kohta hankima. See omakorda võib viia uute ärivõimalusteni.

Töötajate motiveerimine ja premeerimine

Lisaks klientidele saavad äri- ja reklaamkingitused olla suurepärased motiveerimisvahendid ka töötajatele. Kingitused, mis tunnustavad töötajate saavutusi, aitavad luua motiveeritud ja produktiivse töökeskkonna. Kingitused võivad tugevdada töötajate lojaalsust ning aidata kaasa positiivsele ettevõtte kultuurile.

Kokkuvõttes on äri- ja reklaamkingitustel mitmeid eeliseid, mis aitavad tugevdada ettevõtte positsiooni turul. Need aitavad luua sügavamaid suhteid klientide ja töötajatega ning tõstavad brändi mainet ja nähtavust. Hea planeerimise ja läbimõeldud valikute kaudu võivad reklaamkingitused olla hindamatu osa ettevõtte turundusstrateegiast.



www.ausestar.ee



ausestar@ausestar.ee



55 521 625

**SARI SOLDEN JA
MICHELLE FRANK
RADIKAALNE
KÄSIRAAMAT
ATH-NAISTELE**

Väärtusta oma erilist
aju, ela julgelt ja murra
takistustest läbi



Käsiraamat on mõeldud naistele, kel on aktiivsus- ja tähelepanuhäire (ATH), ning ka nendele inimestele, kes neid toetavad ja armastavad. ATH on eluaegne neurokäitumuslik geneetiline sündroom, mis tekitab ajus struktuurilised, keemilised, kommunikatiivsed ja erutuslikud muutused. ATH on küll ajupõhine erinevus, mis ei kao ära.. ATH-ga on sul võimalik elada õnnelikku, tervet ja täisväärtuslikku elu. Raamatu autorid jagavad mõtteid, millest on nende arvates abi. Kõigi sammudega saad kaasa liikuda töövihiku ülesandeid täites. Sa ei pea oma „puudu-jääke“ kompenseerima, tundma end õnnetuna või kõigega üksi hakkama saama.

**TIINA SAKKOS
MIKSETTEVÕTTED
MUUTUVAD JA
KUIDAS MUUDA-
TUSI JUHTIDA**

Muudatuste juhtimine
inimkesksetes
organisatsioonides



Inimestena vajame edasiminekut, et mitte jääda kinni oma igapäeva ja manduda. Sama kehtib ettevõtete kohta: innovatsiooni ja arengut vajatakse nagu õhku. Sel hetkel, kui üks ettevõtte otsustab mitte enam edasi areneda, võib paralleelselt mõtlema hakata äritegevuse lõpetamisele. Muutuste vajalikkus on saanud reeglaks. Tiina Sakkos, pikaajase kogemusega juht ja mentor, toob sinuni kuus sammu, mida silmas pidada, et paika panna strateegia, sõnastada eesmärgid, ületada vastupanu ja kommunikeerida selgeid sõnumeid, et mis tahes mastaabi muudatus edukalt ellu viia ja nende 30% õnnestujate hulka kuuluda.

**JAANIKA
RANNULA JA
AILI NURMEOTS
KUIDAS OLLA
JUHT, KEDA
SINU INIMESED
PÄRISLT
VAJAVAD?**



Juhtid näevad siinse juhtimiskultuuri tulevikutrendidena häid suhteid, arengut, vastutuse jagamist ja töötajate eripärade arvestamist. *Coach'iv* juhtimine on üks võimalik tee selleni jõuda. Raamatus avatakse inimkeskse juhtimiskontseptsiooni sisu ning jagatakse praktilisi meetodeid ja tööriistu, mida juht saab kasutada, et ettevõtte tulemuslikkust suurendada ja inimeste rahulolu tõsta.

**Raamatu teine trükk nüüd
saadaval - ära maga maha!**

**Äripäeva
Akadeemia**

KOOLITUSKALENDER

31.10

Edukate firmaürituste korraldamine

Kuidas leida ideid, kaasata õigeid inimesi ja rakendada AI-d?



Meeri Lille-Rätsep
Taavi Puuorg



475 €
(579,50 € km-ga)



05.11

**5 sammu enesetakistusest
professionaalse eduni**

Mõttemuskli trenn, kus õpid ületama hirme ebaõnnestumise ja edu ees



Kerdu Lenear



549 € (669,78 € km-ga)



07.11

**Tulemuslike meeskondade
arendamine**

Uuad suunad ja juhtimis-
tööriistad meeskondliku
sooritusvõime tõstmiseks!



Ester Emois



549 € (669,78 € km-ga)



28.11

Kuidas juhtida talente?

Tööriistad ambitsioonika
meeskonna juhtimiseks



Tiiu Allikvee
Piret Jamnes



767,58 € (936,45 € km-ga)



ROHKEM INFOT VAATA KOOLITUSED.ARIPAEV.EE Äripäeva Akadeemia | akadeemia.aripaev.ee | 6670 439

LOTTEMAA – KÕIGE VAHVAMATE ÜRITUSTE TOIMUMISKOHT!



- Unustamatu programm – etendused, kontsert, sportlikud tegevused, tants ja trall
- Andekad näitlejad, päeva- ja õhtujuhid.
- 70 000 m² suurune territoorium Pärnumaa rannametsade vahel
- UUS! Restoranihoone mahutavusega 250 osalejat
- 6 värvikat maja, kontserdi- ja teatrilava, staadion ja seikluspark
- Rand, rannakohvik ja päikeseloojangud

KORRALDA ETTEVÕTTE SÜNDMUSED
AINULAADSES TEEMAPARGIS PÄRNUMAAL!

www.lottemaa.ee

ALEXELA

TALLINK



TURUNDUS- KOOLITUSED

Koolitajad
**Priit Kallas ja
Andres Kuusik**



Lisainfo: www.turundustreff.ee

ANDMEKAITSE JA MAKSU- KOOLITUSED

Koolitajad
**Tõnis Elling ja
Tea Park**

ARENG.EE

Lisainfo: www.areng.ee

AJAJUHTIMISE JA PROJEKTI- JUHTIMISE KOOLITUSED

Koolitaja
Anneli Ohvril

ARENG.EE

Lisainfo: www.areng.ee

TEENINDUS- KOOLITUSED

Koolitajad
**Kairit Reiman ja
Priit Kallas**



Lisainfo www.heateenindus.ee

SPETSIALISTIST JUHIKS KOOLITUS 13.11 DELEGEERIMISE KOOLITUS 14.11

ARENG.EE

Lisainfo: www.areng.ee

Koolitajad
**Jaanus Kangur,
Mats Soomre
ja Kris
Leinatamm-Sepp**