

Äripäev

Juhtimine

september 2014 | nr 8 (110)



**Eesti originaalsemad ning professionaalsemad
konverentsid ja koolitused meilt!**



www.eestikonverentsikeskus.ee



enne

www.kespri.ee

KESPRI ARHIIV KORRASTAB, HOIAB JA KAITSEB

- > Asjaajamisteenus
- > Arhiveerimis- ehk korraastamisteenus
- > Säilitamisteenus
- > Hävitamisteenus
- > Kolimisteenus

KESPRI ARHIIV

DOCUMENT MANAGEMENT

Katusepapi 20 / Pallasti 1, Tallinn 11412
tel +372 6050263, fax +372 6050261, info@kespri.ee

pärast

SISUJUHT

4-5 Uued juhid

6-10 Kai Realo:
mind innustab tulevik12-14 Noore juhi pealekasvuta
perefirma hävib18-23 Kultuuri määrab reeglite
hulk26-28 Turg uue rahasüsti
ootuses30-31 Pehmemad
koolitusteemad taas moes

32-39 Koolitusfirmade TOP

Juhtimine

Toimetaja: Urve Viik,
tel 667 0340, e-post: urve.vilk@aripaev.ee
Reklaami projektijuht: Kätlin Murumets,
tel 667 0138, e-post: katrin.murumets@aripaev.ee
ftp.aripaev.ee/incoming/Rekl
Kujundaja: Eve Rammo, eve@aripaev.ee
Fototoimetaja: Raul Mee, raul.mee@aripaev.ee

Äripäev

Peatoimetaja: Meelis Mandel
Väljaandja: AS Äripäev
Pärnu mnt 105, 19094 Tallinn
telefon: (372) 667 0195, (372) 667 0222

Toimetus:
e-post: aripaev@aripaev.ee
tel: (372) 667 0111

Reklaamiosakond:
e-post: reklaam@aripaev.ee
tel: (372) 667 0105

Tellimine ja levi:
e-post: register@aripaev.ee
tel: (372) 667 0099

Tellimine internetis:
www.aripaev.ee/tellimine

Äripäeva tellija eelised – ostukeskkond privileeg, aripaev.ee ja soodsaim võimalus soetada Äripäeva raamatuklubi raamatuid.

Äripäev veebis: www.aripaev.ee
Trükk AS Kroonpress

Toimetust võtab endale õiguse kirju ja kaastöid vajaduse korral lühendada. Toimetust kaastöid ei tagasta. Kõik ajalehes Äripäev ja tema lisa- des avaldatud artiklid, fotod, teabegraafika (sh päevakajalised, majanduslikud, poliitilised või religioossed teemad) on autoriõigusega kaits- tud teosed ning nende reprodutseerimine, levitamine ning edastamine mis tahes kujul on ilma ASi Äripäev kirjaliku nõusolekuta keelatud. Kaebuste korral ajalehe sisu kohta võite pöörduda Pressinõukogusse, pn@ealil.ee või tel (372) 646 3363.

KOMMENTAAR

Kaitse end ebaeetilise
käitumise vastu

Alexander Kotchubei avab Äripäeva raamatuklubis välja antud raamatus "NLP ja juhi mõtteskeemid" oskust, kuidas ära tunda inimest, kes on avanud ukse ebaeetilistele võtetele. See on oskus, mis võib kõigile vajalikuks osutuda.

Esimeseks sammuks ebaetilisuse teel on Kotchubei hinnangul kogemata eksimine normide vastu. Algul ehmatab inimene ära, et "äpardus" juhtus, ja tunneb end halvasti. Esimest korda eetika vastu eksides kaasneb sellega tugev emotsionaalsus – ebameeldivad tunded nagu häbi, süütunne ja piinlikkus on eetilise allakäigu härekellaks. Neid tundeid aga surutakse sageli maha enese maha rahustamise teel, otsides käitumisele vabandusi stiilis: "Ta on ise selles süüdi!" või "Mul polnud teist valikut".

Sellele järgneb teine samm ehk katsetamise etapp. Inimene kohandub järk-järgult enda ebaeetilise poolega selliselt, et sigadusi korraldades õpitakse teiste suhtes ennast hästi või rahulikult tundma.

Kolmandaks sammuks on ebaetilisuse püsikasutaja välja kujunemine, millele järgneb isiksuse eetiline allakäik, mil ebaeetiline käitumine muutub normkäitumiseks. Enam ei peeta oluliseks valida eetilise ja ebaeetilise käitumise vahel, vaid valitakse see, mis hetkel paremini töötab.

Kotchubei toob välja ka paar punkti, mis aitavad ebaeetiliselt käituvat persooni ära tunda. Tasub otsida inimest, kes valetab punastamata, naeratades ja otse näkku vaadates. Samas ta kallistab ja pakub kehalist kontakti, tal on suured siirad silmad, mis vaatavad otsa pilgutamata.

Tähelepanelik peaks olema inimeste suhtes, kes on alati läheduses, et nuhkida ja vajadusel reageerida. Lähenetakse ja räägitakse, nagu poleks midagi juhtunud, luuakse südamlilik kontakt lähedaste partneritega ja ühel hetkel märkad, et asjad kulgevad vale rada pidi ja sind vaadatakse aina imelikumalt.

URVE VILK
Juhtimise toimetaja



„**Esimest korda eetika vastu eksides kaasneb sellega tugev emotsionaalsus.**“

Eesti Energia nõukogu juhib Erkki Raasuke

Eesti Energia nõukogu valis esimeheks Erkki Raasuke. Eelmine nõukogu esimees Jüri Käo kutsuti ametist tagasi augustis.

Raasukesel on varasem riigifirmas töötamise kogemus. Majandusministeeriumi nõunikuna oli ta ühtlasi ka Estonian Airi nõukogu esimees. Kolm aastat tagasi Swedbanki grupis finantsjuhi kohalt lahkunud Raasuke on LHV Groupi juhatuse liige.

Ühtlasi kinnitas nõukogu Eesti Energia auditikomitee uuenenud koosseisu. Komiteesse kuuluvad Kaie Karniol, Kalle Palling, Meelis Virkebau ja Märt Vooglaid. Auditikomitee on neljaliikmeline ning selle peamine ülesanne

on nõukogu toetamine järelevalveküsimustes.

Lisaks Käole lahkus nõukogust Meelis Atonen. Nende asemel määraski rahandusminister Jürgen Ligi nõukokku Meelis Vikerbau ja Erkki Raasuke. Lahkumisavalduse on esitanud ka Olari Taal, kuid tema täidab nõukogu liikme kohuseid seni, kuni määratakse uus liige.

Lisaks nimetatule kuuluvad Eesti Energia juhatusse ka Toomas Luman, Kalle Palling, Märt Vooglaid, Indrek Kaju ja Danel Tuusis.

ERKKI Raasuke juhib Eesti Energia nõukogu.



Vanem võttis üle Saarioineni

Saarioinen Eesti edine juht Märt Vilbaum siirdus pensionile ning uueks juhatuse liikmeks saab Aivo Vanem.

“Pärast pikaaegset tegutsemist toiduvaldkonnas ja ligi kahekümneaastast tööd Saarioise kontsernis on lähemas aeg, mil ma saan pühendada kõigele sellele, mida üks lahe pensionärielu võiks pakuda,” märkis Vilbaum.

“Saarioinen on toiminud Eestis alates 1995. aastast, ettevõtte areng on olnud pidev ning tänane müügikäive ületab oluliselt 10 miljoni euro piiri. Erilise võimaluse nii minule kui ka ettevõtte arengule andis uue toidutehase ehitamine Raplasse,” märkis Vilbaum.

SANGASTE LOSSIST SAAVAD ALGUSE HEAD MÕTTED!

Sangaste Lossi ajalooühingulises keskkonnas on konverentsi ja seminari korraldamistel edu tagatud. Samuti sobib miljöö igati firma tähtsate sündmuste ja töötajatele tänuürituste läbiviimiseks. Sisustama aktiivse tegevusega nii jõulupeod, kui talvapäevad. **Mahutavus:** kuni 150 inimest. **Seminaritehnika. Catering. Lisavõimalused:** võimalik luua erinevaid ruume töötubade jaoks

SANGASTELOSS@GMAIL.COM
WWW.SANGASTELOSS.COM
TEL 52 95 911

Taavi Veskimägi jätkab Eleringi juhina

Eleringi nõukogu valis uueks esimeheks Kajar Lemberi ning pikendas juhatuse esimehe Taavi Veskimägi volitusi järgmiseks viieks aastaks.

Aastaid ettevõtja ja poliitikuna tegutsenud Lember töötab alates 2013. aastast Tartu linna rahandus- ja ettevõtlusvaldkonna abilinnapeana, enne seda oli ta riigikogu liige. Lember on kuulunud mitme sihtasutuse ja äriühingu juhtorganitesse ning asutanud 2010. aastal eraettevõtjana Lõuna-Eesti oluliseks turismiattraksiooniks kujunenud Vudila mängumaa.

Tema sõnul on Eleringi rolli Eesti energiasüsteemis raske üle hinnata, sest lisaks varustuskindluse ja kõigile elektrituru osapooltele võrdsete või-

maluste tagamisele on ettevõtte ülesanne teha strateegilise tähtsusega investeeringuid, pidades efektiivsuse kõrval silmas kogu Eesti sotsiaal-majanduslikke arenguid ning vajadusi.

"Tuginedes oma senisele juhtimiskogemusele nii avalikus kui ka erasektoris, pean oluliseks võtta Eleringi nõukogus kliendikeskne vaade ning mõelda ka nõukogu tasemel rohkem sellele, kuidas riigiettevõtte koostööpartnerite ja turuosalistega suhestub," kommenteeris vastne nõukogu esimees.

Veskimägi sõnul jätkub Eleringi jaoks väljakutseid, olgu nendeks ühise elektri- ja gaasisüsteemihalduri loomine või energiaturgude integreerimine.

Amservi juht hakkas juhtima Súdameapteeke

Endine Amserv Grupi tegevjuht Mart Mägi juhhib Súdameapteekide ketti, kuid jätkab Amservi nõukogu liikmena.

"Olen saavutanud oma eesmärgi tõsta Amserv Eesti ja Läti autoturu liidriks. Samuti olen olnud aastaid veendumusel, et organisatsiooni arendes peab organisatsiooni juhtimises toimuma teatud

aja tagant juhi vahetus," rääkis Mägi. Ta lisas, et iga organisatsioon jõuab aja möödudes uude etappi, kus ettevõtte vajab teistsugust juhtimisstiili.

Súdameapteegis soovib Mägi üles ehitada tugeva apteegi- ja tervishoiuteenuste kontserni, mille eesmärk on pakkuda oma klientidele parimat ning professionaalseimat teenust Eestis.

Laane lahkus Nordeast

Veidi enam kui pool aastat tagasi Nordea Eesti juhiks saanud Andreas Laane lahkus ametikohalt, mida asus täitma Petri Nikkilä.

Laane lahkus Nordea Eesti juhi kohalt poolte kokkuleppel. Ta on Nordeas töötanud

alates 2007. aastast, enne pangajuhi ametisse asumist juhtis ta ja- ja korporatiivpangandust.

"Lahkun pangast rahuliku tundega ja parimate soovidega uuele juhile," ütles Andreas Laane.

Võõrkeeltekeskus

PÄRNU MNT 88 TALLINN





Kursused:

- Inglise keel
- Prantsuse keel
- Saksa keel
- Hispaania keel
- Itaalia keel
- Vene keel
- Rootsi keel
- Soome keel
- Taani keel
- Norra keel
- Jaapani keel
- Hiina keel
- Eesti keel

Lisainfo:

kursused septembrist maini, võimalik liituda aasta ringi; individuaalõpe, firmasisene koolitus



tel 646 0080 GSM 501 9320
info@keeltekeel.ee
www.keeltekeel.ee



kutsub kõiki ettevõtte juhte, personalitöötajaid, raamatupidajaid ning teisi praktikuid, kes igapäevatoos puutuvad kokku tööalaste normide rakendamisega, külastama meie tööõiguse töötube, milles arutleme põhjalikumalt järgnevate aktualsete teemade üle:

01.10.2014 Tööõiguse töötuba Arutleme, kuidas sõlmida head töölepingut.	19.11.2014 Tööõiguse töötuba Arutleme töö- ja puhkeajaga seonduvat ning räägime töötasuarestusest.
03.12.2014 Tööõiguse töötuba Räägime töökohustustest ja töölepingu ülesütlemisest.	21.01.2015 Tööõiguse töötuba Mida silmas pidada, et oleks tagatud võrdne kohtlemine töösuhetes.
11.02.2015 Tööõiguse töötuba Kuidas orienteeruda kollektiivses tööõiguses.	18.03.2015 Tööõiguse töötuba Isikuandmete kaitse töösuhetes.

Täiendav info ja registreerimine kodulehel www.taibuveski.ee.

Kai Realo: mind innustab tulevik

Statoili peadirektori Kai Realo sõnul innustab teda tulevik ja see, mis juhtuma hakkab. Realo käivitajaks on loovus ja uue otsimine - inimeste juhtimisoskus on tulnud tänu kogemusele, aga see pole tema jaoks äris omaette kirg.

URVE VILK
urve.vilk@aripaev.ee



Kas mäletate esimest omateenitud raha?

Keskkooliõpilasena töötasin suvevaheajal lasteaias kasvatajana. See oli tõeline katsumus, sest lasteaias saad täispaleti erinevatest iseloomudest ja kõigi laste jaoks aega jagada tundus uskumatu katsumusena.

Kas juhtimises mitte pole sarnaseid jooni võrreldes kasvatajatööga? Mul ei ole olnud juhiks saamise ambitsiooni. Ülikooli minnes valisin tol ajal uudse valdkonna – programmeerimise ja IT. Aastaid tagasi ei osanud keegi arvata, mida seal õpetatakse ja mida lõpetades tegema hakkad. Nägin alles peale kolme aastat õpimist esimest personaalarvutit.

Mind on alati innustanud tulevik ja see, mis saab edasi. Mind käivitab loovus ja uue otsimine, inimeste juhtimine on tulnud tänu kogemu-

sele, see pole minu kirg. Äris on minu kireks pigem turundusküsimused, ma lahendan paljusid juhtimisülesandeid turundusjuhi nõkse kasutades. Tegelikult polegi suurt vahet, kas oled suurte massidega töötav turundusjuht või suurt kollektiivi juhtiv tippjuht, üsna palju asju saab samamoodi lahendada.

IT maine oli tol ajal vist veidi teisem kui täna? IT polnud nii seksikas ala kui täna ja see oli tänasega võrreldes raskem – tolleaegsed programmeerimiskeeled ja see, kuidas panna arvutit tegema, mida tahad, oli keerulisem. IT oli vähem *fun* ja rohkem raske töö.

Ma pole otseselt arvutitega ega programmeerijana töötanud, aga see on andnud mulle erakordselt hea baasi loogiliseks ja analüütiliseks mõtlemiseks. Programmeerijad mõtlevad plokkskeemis – pole tupikuid ega pilvekese, vaid loogiline ahelas mõtlemine.

Peale ülikooli asusin tööle Viimsi vallas, kus tegin ise kohalike elanike andmebaasi. Tänapäeval mõtlevad inimesed, et mis see siis ära ei ole, aga sel ajal oli perfokaartidelt andmebaasi üleminek tiigrihüpe.



Mille järgi soovitate tänaistel keskkoolilõpetajatel edasiõppimiseks eriala valida? Tänapäeva ühiskond võimaldab raha teenida ükskõik millisel alal, kui on piisavalt entusiasmi ja tahtmist.

Seega soovitan kuulata südame häält ja õppida seda, mis paneb silmad särama, isegi kui tundub, et lihtsam oleks õppida advokaadiks, kes on hästi tasustatud. Paraku on elu näidanud, et mitteinnustunud advokaate ei ole kellegi vaja, seega peaks õppima seda, millele on soont ja mis tundub huvitav.

Mis sai peale Viimsi vallavalitsust? Karjäär oli pöördepunktiks müügisekretäri koht IBM Eesti esinduses. IBM oma tolaeagsete uudsete kontsernipõhimõtetega köitis mind nii, et ma pole peale seda töötanud üheski väikeses ettevõttes.

Kontsernis töötamine osale inimestele sobib ja teistele mitte. Inimeste värbamisel küsin alati, kas lehesabast Dilberti koomiksit loetakse ja kui loetakse, kas naerma ka ajab. Inimene, kes on valmis naerma Dilberti koomik-

STATOIL
Fuel & Retail
Eesti Asi
peadirektor
rit Kai Realot
innustab
töös innovat-
sioon ja uud-
sus. FOTO:ERIK
PROZES

si üle, on küps kontsernis töötamiseks. Dilbert on hea lakmuspaber.

Mis teid kontsernide juures köidab? Mulle meeldis, kui palju pandi rõhku inimeste arendamisele ja mitte lihtsalt erialasele arendamisele, vaid ka äri üldisemalt ja kliendisuhetele. Viis aastat, mis ma IBMis töötasin, pani aluse mulle kui professionaalile.

Kontsernide puhul meeldib kindlus, selgus ja stabiilsus. On selged reeglid, kuidas asju tehakse, tegu pole ühe inimese – juhi ega omaniku – suvaga, vaid see on kindel masinavärk, kus igal mutrikesel on oma roll.

Peale IBMi tehti mulle pakkumine alustamiseks tööd värskest loodavas Soome mobiiltelefonide müügiketis Mäkitorppa, kus minu rolliks oli kett brändi juhina käivitada. Intervjuuris sadu inimesi, et poed tööle saada ja hiljem tegelesin operatiivjuhtimisega.

See oli fantastiline võimalus, kuna ma polnud varem inimesi värvanud ega juhtinud. Kuna ettevõtte olid olemas selged põhimõtted, andis see kindla raamistiku, mille sees tegutseda. Ei juhtu tihti, et juht saab ise kõik alluvad tööle võtta ja sellist meeskonda juhtida – see sobis kokku nagu pere. Hiljem liitus ettevõtte Elisaga ja ma töötasin kahel kohal: juhtisin jaemüügiketti ja olin jaecosakonna juht, minu vastutusalaks olid pakkumised, mis tehti jaeklientidele.

Elisas töötatud aeg andis oskuse ja võime kaasa rääkida oma valdkonnas ja laiemalt. Aga kui oled sageli koosolekutel ainus naine, avastad hiljem, et on uudne ja võrke kogemus olla naiste keskel. Statoili tulles oli minu jaoks ahaa-elamuseks just see, milline on koostöö naistega.

Mille poolest erineb naiste ja meeste kollektiiv? Meeste tugevuseks on, et nad väldivad, vahel teadlikult, emotsioone. See hoiab meele ratsionaalse. Olen pikalt meeste kollektiivis töötades ära õppinud, et hoian samuti rasketel hetkedel emotsioonid ja ratsionaalse seisukoha eraldi.

Meeste nõrkuseks on, et nad kipuvad omavahel võistleva ja osa auru läheb selle välja selgitamiseks, kellel on värvilisem sulestik ja pikem saba, mistõttu võib kauem aega võtta, enne kui asjani jõutakse. Naiste plussiks on, et minnakse kohe asja juurde, naised on probleemides lahendamise osas praktilisemad. Lihtsalt lahendushetkeni jõudmine võib neil olla emotsionaalsem.

Nii et Teie kogemus on vastupidine sellele väitele, et naised räägivad rohkem ja tegudeni nii kiiresti ei jõua? Naised asuvad ratsionaalsemalt ja praktilisemalt asju lahendama.

Vahe suhtumises tuleb sellest, et ühiskond ootab naistelt rohkem. Lisaks sellele, et nad on



imetlusväärsed juhid, oodatakse, et nad saaksid kodus hakkama lastega, tegeleksid hobidega ja näeksid ka suurepäraseid välja.

See on müüt, et kõike on võimalik korraga hästi teha. Peab tegema valikuid, mis on tähtis ja mis mitte. Kui vaatame meeste elulugusid, siis ka nemad ei ole korraga suurepäraseid juhid, ja armastavad isad, kes veedavad lastega palju aega ning lisaks jõuavad veel kõike muudki. Seatakse prioriteedid.

Mis Teile täna töös enim meeldib? See, kuidas meeskond kokku mängib ja kuidas meeskonnad ja osakonnad koostöös toimivad.

Inimeste arendamine on olnud meil viimasel kahel aastal oluliseks teemaks. Tegeleme palju sellega, et masinavärk toimiks tervikuna ja kuidas tagada selline töökeskkond, kus töötajad tahaksid tööle tulla. Oluline on ka küsimus, kuidas teha kontoritöötajad teadlikuks rollist, mis neil on teenindusjaamade jaoks.

Loomulikult on fookuses ka arendusprojektid. Meie äris omandab aasta-aastalt lisaks kütusele suuremat kaalu tootlustamise osa. Arendusprojektid on seotud uute tehnoloogiate ja toodetega, see huvitab ka tippjuhti, kui inimesed saavad nullist millegi suurega hakkama.

Kuidas olete rahul üldise teenindustaseme-ga Eestis ja teenindusega Statoilis? Felduseks on, et inimesi tuleb koolitada. Töö peab baseeruma teatud reeglitel ja kui hea teenindusku-

vand on olemas, siis vanad olivad ei lase ka uutel standardit alla viia, vaid õpetavad ise üksteisele, kuidas keerulistes olukordades hakkama saada ja taset hoida.

Palju on räägitud sellest, et eestlane pole hea teenindaja. Võib-olla tõesti, aga meil on leitud enamikus inimesed, kes on hea teenindusvalmidusega. Arvan, et põhiprobleem on selles, et klient pole valmis hea teeninduse eest rohkem maksma. Tahetakse küll head teenindust, aga kui peaks selle eest lisaks maksma, siis seda teha ei taheta. Sellest on saanud alguse kurbmäng, miks üldine tase ei liigu.

Milline juht Te olete? Meil kraaditakse ja kaalutakse ettevõttes inimesi regulaarselt. Kolleegide ja alluvate tagaside põhjal olen ma loov juht. Vahel pean ütlema kolleegidele, kes pole nii loovad, et see pole nüüd tööülesanne, vaid ma väljendan hetkel oma mõtteid, kuna mu loovuspuhangud võivad ületada konservatiivse kolleegi kõige hullemad unelmad.

Lisaks öeldakse, et kuna ma olen loov, olen ma ka innustav. Ma suudan inimesi innustada proovima uusi asju, sest kui inimesed kunagi ei katseta ega tee vigu, siis ma küsiks, kas nad üldse midagi teevad. Äris käib väike eksimuse asja uurde, sest muidu ei saa kogemust selle kohta, mis töötab ja mis mitte.

Olen vahel ka kannatamatu ja karm. Selles osas on aastate jooksul lihvimist olnud kõige rohkem – olin noorena nagu tulitootes puu, aga

A Kes on kes **Kai Realo**

SÜNDINUD: 24.10.1967

HARIDUS:

1991 TRÜ, majandus

2006 TÜ, turundus ja juhtimine, MBA

Ametikäik:

2012- Statoil Fuel & Retail Eesti AS peadirektor

2005-2012 ASi Eesti Statoil kontseptsioonijuht

2003-2006 ASi Elisa Eesti jaekliendi osakonna juht

1998-2004 OÜ Mobinest (Mäkitorppa) brändijuht

(1998-2001), tegevjuht, juhatusel liige (2001-2004)

1993-1998 IBM Eesti *channel manager*



KAI Realo tutvustas Statoili jaamade uut kontseptsiooni. FOTO.

RAUL MEE

Ä **Kommentaar** **Loominguline meeskonnaliige**

AGUR JÕGI,
BCS Itera ASi nõukogu esimees

Kai on kihvt inimene, kellega võiks iga kell uuesti meeskonnas koos töötada. Töötasin temaga koos üle kümne aasta tagasi Mäkitorppa meeskonnas, mina juhtisin firmat ja tema tegeles turundusega. Mäletan, et tal on inimesena alati oma agenda. Kui plaane hakkasime kinnitama, siis Kail oli alati oma valdkonnas mingi vimpka välja mõeldud, kas üksi või siis koos agentuuriga. Tal oli alati midagi enda poolt juurde panna.

Kai on vastutustundlik tegutseja, kui rääkisid asjad lahti, võis kindel olla, et asi sai tehtud. Kail on hea empaatiavõime, ta sulandub meeskonda ja teeb ennast meeskonna osaks. Ja kõrge eneseteadvus, aga eks kui asjad tulevad hästi välja, siis kasvab ka enesekindlus.

Kai on loominguline, alati on tal asjale oma loominguline lähenemine, ta ei karda kunagi katsetada, vaid julgeb uusi asju proovida. Sellest on kasu igas valdkonnas ja ametikohal, seda on näidanud ka tema karjäär eri ettevõtetes.

P O R T R E E

”

Kail oli alati oma valdkonnas mingi vimpka välja mõeldud, kas üksi või siis koos agentuuriga.

Agur Jõgi, BCS Itera ASi nõukogu esimees

B2B

Eesti esimene
business to business
mediaagentuur.

- MEEDIAPLANEERIMINE
- KAMPAANIAD
- KODULEHED
- ANALÜÜTIKA
- REKLAAMKINGITUSED

Kogemus
enam kui 400 B2B
kampaaniaga!

www.b2b.ee

aja jooksul õpid erinevate inimestega koostööd tegema ja ei näita kannatamatust välja, isegi kui sisemuses ehk seda oled.

Kütusefirma ja loovus ei käi justkui eriti kokku? Me pole enam ammu ainult kütusefirma, vaid peamiselt ikka jaemüügiettevõtte. Ja nii ratsionaalseks kui inimesed ennast ka ei pea, on nad valmis sõitma kümneid kilomeetreid, et saada kütust sent soodsamalt, mõtlemata, et kümne kilomeetri sõitmise peale kulutatakse sama palju kui võidetakse.

Selleks, et klienti kõita, tema jaamas viibimist mugavamaks teha ja ta tagasi tuua, on miljoneid võimalusi. Kui klient peale tankimist lahkub lõpuks meie juurest kohvi ja peekonimunaburgeriga, saab ta ehk alles aru rollist, mis Statoilil tema jaoks on. Nii et loovust on võimalik miljonil eri võimalusel rakendada.

Lisaks nõuab loovust ka inimeste arendamine olukorras, kus 500 töötajat ei saa korraga kokku õppima tulla – peab leidma võimalusi e-õppe näol või looma muid erinevaid programme selleks.

Kas tulevikus leiab siis Statoilist veel mõne uudse teenuse? Praegu tegeleme toidu ja puhkehetke pakkumise kontseptsiooniga – kui inimene tahab päeval võtta hetkeks aja maha, süüa ja juua ning võib-olla ka kellegagi juttu ajada, siis Statoil on selleks sobiv koht, kuhu pääseb ka autoga ligi. See on meie peamiseks arendussuunaks täna. Proovime ka iseteenindusliku autopesulaga käe valgeks saada.

Kas Teie hinnangul juhiks sünnitakse või õpitakse ja millised omadused peavad juhil kindlasti olemas olema? Õnnelikud on need inimesed, kes sünnivad liidriomadustega. See ei tähenda, et liider oleks alati hea juht, liidri rolli tuleb eristada heast inimeste juhust. Inimeste juhiks peavad paljud juhid õppima, liider on lihtsam olla, kui on eelsoodumus.

Hea on juhtida inimesi, kes mõtlevad ja tegutsevad nagu ise, aga nendega pikalt koos viibides saad aru, et tekivad n-ö pimedad nurgad, mida ka kaastöölised ei näe, kuna nad vaatavad elule nagu isegi. Seltskond peab olema kirjuma peab olema erinevaid inimesi, mitte ainult sütitajaid ja algatajaid, vaid ka elluviijaid. Ja see loob vajaduse õppida juhtima endast teistmoodi tegutsevaid inimesi.

Keeruline on hakkama saada ilma empaatiavõimeta, pead õppima mõistma teiste inimeste tegutsemismotivatsiooni ja seda, mis on teiste jaoks oluline. Alluval on juhile mingi ootus ja tuleb ära tabada, milline juhtimisstiil konkreetsele töötajale sobib, see on oluline oskus, mis tuleb ära õppida.

Milline kogemus Teid juhina on enim mõjutanud? Juhiks kujunemisel on mind mõjutanud



Vahel pean ütlema kolleegidele, kes pole nii loovad, et see pole nüüd tööülesanne, vaid ma väljendan hetkel omi mõtteid, kuna mu loovuspuhangud võivad ületada konservatiivse kolleegi kõige hullemad unelmad.

nud hetked, kus on olnud vaja juhtida inimest, kes erineb väga palju minu enda mõttemaailmast. See on hetk, mil tuleb teha enda käitumisstiilis korrektsioone ja püüda leida lahendus. Neid hetki on karjääri jooksul olnud paaril korral ja see on andnud hea vundamendi erinevate inimestega toime tulekuks, juht on ju siiski inimeste jaoks, mitte inimesed juhi jaoks.

Teine hetk, mil pidin enda jaoks senise elu lahti mõtestama, oli siis, kui tekkis võimalus kandideerida Statoili peadirektoriks. Üks asi on olla turundusjuht, kes peab teisi ärgitama ja lausa ärritama, et toimuks edasimineku, aga tippjuhina on ülesandeks olla kooshoidja ja koordinaator. Pidin enda jaoks aru saama, kas suudan loobuda turunduse juhtimisest ja milliseid muudatusi see minu jaoks käitumises tähendab.

Kas Te mäletate, mis Teid noore juhina töös kõige enam üllatas? Noore spetsialisti ja juhi alustades ma ei saanud ma vahel aru, et kui mina või keegi teine ütleb, milline on ratsionaalne lahendus probleemile, siis miks ei hakata kohe tegutsema, vaid on vaja asja veel arutada. Tänapäevaks olen mõistnud, et mitte ainult ratsionaalsed otsused ei määra inimeste tegutsemiskiirust ja sihikindlust, vaid suur roll on sellel, kuidas inimesed suhestuvad ja omavahel suhtlevad.

Suhetesse tuleb investeerida, ei piisa, et oled meeskonnas kõige targem ja võimekam ning parimate ideedega. Sul peavad lisaks olema head suhted ja see ei tähenda, et sa oled lihtsalt viisakas, vaid et sa mõistad, mida teised teevad ja nemad saavad aru, mida sina teed ja kuidas ning mis viisil te olete üksteisele kasulikud.

Kuna olen loomupäraselt kiire ja intuitiivse mõtlemisega, siis ei saanud ma nooremana ka aru, et kui mul on juba vastus olemas, siis kus ülejäänud oma mõtetega ikka veel on. Kooli ajal olen käinud matemaatika olümpiaadidel ja malet mänginud, jõuan tihti järeldusteni väga kiiresti ja läks aastaid aega, et saada aru, et teistel võib mõtteprotsess rohkem aega võtta.

Kas Teil on juhina eeskujusid? Kõikidelt juhtidelt, kellega olen koos töötanud, olen midagi õppinud, kuid otsest eeskujut või mentorit ei ole mul olnud.

Kuidas Te lõõgastute? Mulle meeldib reisida. Vaatamata sellele, et mul on töö tõttu vaja palju käia Skandinaavias, meeldib mulle reisida, et näha erinevaid kohti, kultuure ja inimesi.

Ja mulle meeldib lugeda, sest see on hea võimalus pea tühjaks laadida. Muidugi ma loen ka erialast ja juhtimisalast kirjandust, aga ma loen ka kriminulle, sest siis tunnen, et kui pea on pulki täis, siis lasen sinna uue kihi täiesti teistsugust infot peale ja hiljem saan mõtetega puhtalt lehelt alustada.



Kuidas järgmisel aastal tippu jõuda?
 Korralda tähtsad ajurünnakud
 Tallinna Lauluväljakul!



Lauluväljak

Broneeri ruumid siin: www.lauluväljak.ee



Noore juhi **pealekasvuta** perefirma hävib

Juhi vahetus perefirmas eeldab pikka eeltööd. Perefirmad on ärivoimaluste kasutamisel paindlikud ja kiired, ent ometi ei jää lõviosa neist turul püsima.



TEA TARUSTE
kaasaautor



Põhjuseks on sageli väiksusest tulenev nõrgem konkurentsivõime ja mõne juhtimisvaldkonna ebapiisava kompetentsi kõrval probleemid juhtimise üleandmisel ühelt põlvkonnalt teisele.

Pärnu juhtimiskonverentsil rääkis Madis Habakuk, et perefirmade huku põhjuseks on enamasti asutaja, kes jääb järgnevuse korraldamisega hiljaks. Loodud perefirmadest jääb teises põlvkonnas ellu vaid kolmandik ning kolmandas põlvkonnas vaid kuuendik. "Perefir-

mad hukkuvad peamiselt üleandmise käigus või teise põlvkonna tegevuse tulemusena. Täpsem põhjus on mõlema põlvkonna tippjuht," selgitas Habakuk. Kui korporatiivses maailmas on tegevjuhi ametiaja pikkuseks kuus aastat, siis perefirmas üks põlvkond, st 20–25 aastat.

Esimese põlvkonna tippjuhi valib jumal.

"Teise põlvkonna tippjuhi valib esimese põlvkonna tippjuht või perekond," märkis Habakuk. Seetõttu peaks perefirma järjepidevuse plaan valmis olema juba 15 aastat enne tegelikku üleandmist. Sellega käsikäes peaks käima teise põlvkonna tippjuhi kasvatamine ja arendamine.

Just nii on tegutsenud 1988. aastal asutatud kalatööstus M.V. Wool, kus nüüdseks ametit õppimas juba kolmas põlvkond. EVEA poolt 2013. aastal parimaks pereettevõtteks valitud firma asutaja ja juhataja Mati Vetevoole kinnitas, et perefirma püsima jäämiseks tuleb noori ettevõtte tegevusse kaasata juba õige varakult. "Kui mina 25 aastat tagasi alustasin, olid teismelised lapsed kohe abiks. Noortele tuleb asi huvitavaks teha. Kuus aastat hiljem asus toona 20aastane poeg firmas ametisse. Ettevõtte suurenedes oli häid töötajaid vaja ja tasapisi lisandusid ka teised pereliikmed: tütar, väimees, kasupoeg naisega, minia, tütrepoeg ..." rääkis Vetevoole, kes firma tuleviku ja edasikestmise pärast ei muretse.

Oluline on anda noortele õigel ajal otsustusõigus.

"Olen juba 69aastane ja ehkki firma juhatajana jälgin üldpilti ja rakendan oma kogemusi, olen müügi ja sisseostuga seonduva nooremale põlvkonnale üle andnud. Kui mina ära kukun, toimib kõik edasi, aga kui koristajat pole, on ruumid mustad," muheles Vetevoole, kelle poeg Meelis on ostujuht ja nõukogu esimees, väimees müügi- ja tütrepoeg kuulub müügi-meeskonda. "22aastane tütrepoeg otsustab kalade sisseostmise üle, minu ülesanne on nõu anda siis, kui ta küsib," märkis ta.

Kogemuste ja tarkuste edasi andmine peaks Vetevoole sõnul algama juba maast-madalast. Ta toob näite oma elust: "Kui pojapoeg lõpetas lasteaia, küsiti temalt, kelleks ta saada tahab. "Suure kalatööstuse direktoriks," oli vastus. Ja mõni aasta hiljem küsis ta minult, et kui tema mõnekümne aasta pärast juhataja on, siis kas võime Mati kalapoe asemel panna tema nime järgi Matu kalapood," rääkis Vetevoole, kelle pere pisemad teavad hästi, kuidas tööstus toimib. Vetevoole usub, et vaja on vaid õigel ajal näidata ja selgitada, siis tuleb ka huvi ja kui see huvi on 6aastaselt, on see ka 26aastaselt. "Kui saavutad selle, et noor inimene hakkab sinuga kaasa mõtlema, olete varsti ühes paadis."

Vetevoole lisas, et nende pere elu käib ümber kalatööstuse ja asju arutatakse ka töövälisel ajal. Kui tuleb ette erimeelsusi, on vaja rahu-

PEREFIRMAS

M.Wool kaasatakse noori ettevõtte tegevusse juba õige varakult.

FOTO: ANDRAS KRALLA

likult asjad läbi rääkida ja võtta aega õige otsuse tegemiseks.

Paindlikkus köidab. Abikaasad Merle Laidro ja Margus Kivimäe asutasid kivitasapindade tootmisega tegeleva Edelstein OÜ kümme aastat tagasi. Praegu, mil lapsed veel kooliealised, perefirmas põlvkonnahetusele ei mõelda. "Lastele jätame valikuvabaduse ise otsustada, mida nad oma elus tahavad. Tore, kui nad soovivad meie alustatud jätkata, aga me ei saa seda peale suruda," rääkis Merle Laidro.

Enne firma asutamist töötas pereisa Rootsis ning ettevõtlusega alustamiseks andiski tõeke soov pere lahusolek lõpetada. "Perefirma puhul on positiivne see, et väiksemad lapsed on kasvanud äri tegemise kõrvalt ja neil on olnud võimalus minuga koos olla. Lapsed on piisavalt aega ja tähelepanu saanud, töötamine perefirmas annab mulle kui lapsevanemale paindlikkuse," kiitis Laidro.

Arvatakse, et töötajatel, kes pereringi ei kuulu, on perefirmas keeruline ametiredelil tõusta. Laidro sõnul on see müüt, et väljastpoolt tulijatel on raske pereettevõttes edutud saada. "Iga inimest hinnatakse selle järgi, mida ta teeb ja milleks ta võimeline on. Edelsteinis mingeid piiravaid tegureid ei ole. Meil on suur respekt oma töötajate suhtes ja kui abikaasaga oleme

Ä Kommenteer Kolm põlvkonda

URMAS ISOK,
Ideal OÜ omanik, pereettevõtjate liidu
asutajaliige

Pereettevõtjate Liidus kohtuvad kolm põlvkon-

da. Tegevuse fookus on suunatud keskmisele põlvkonnale, 30ndates eluaastates liikmetele, et nemad jõuaksid oma järeltulijaid paremini juhtida kui meie põlvkond. Üheks veaks on, et ollakse järeltuleva põlvkonna suhtes domineerivad ja oodatakse lastelt liiga palju. Perefirmadel on teiste ettevõtete ees üksjagu eeliseid – nad on stabiilsemad ja taluvad majanduskriise paremini, pereliikmed on ettevõtte eluspüsimise nimel valmis kannatama ajutist kitsikust ja vaatama tegevusele perspektiivitundega.

mõnes küsimuses eri arvamusel, küsime kaastöötajate käest," kinnitas ta.

Pereliikmelt nõutakse rohkem. Vetevool tunnistab, et ühelt poolt on see õigustatud arvamine, et pereettevõttes on keerukam edeneda, ent teisalt pole sugulussidemete puudumine probleemiks, kui ettevõtte on vaja kompetentsi väljastpoolt. "Kui firma laieneb, ei suuda kõike oma perega teha. Meil töötab üle 160 inimese, väljastpoolt on palgatud ka pearaamatupidaja, müügi- ja ostujuhte," rääkis ta.

Tema sõnul vastupidi levinud arvamusele, et pereliikmed on omaniku selja taga ja nende elu on lihtne, see pole nii. "Sellise mentaliteediga võib firma kohe kinni panna," märkis ta. Pereliikmetele esitatavad nõuded on tegelikult oluliselt kõrgemad. Ameerikas läheb 85% perefirmadest pankrotti, kui meil jääb püsima 30–40%, on see tema hinnangul hea saavutus.

"Mina olen kontsernis üritanud edutada olemasolevaid töötajaid," märkis autorendi ja autoliisingu ettevõtte Ideal OÜ omanik Urmas Isok. "Meil on 100% pereettevõtte: abikaasa ja vanem tütar on nõukogu liikmed, poeg on kontserni juhatuse esimees. Poeg alustas 16aastasena ja on nüüdseks töötanud firmas 17 aastat. Mina teda sundinud ei ole, aga küllap tal on olnud huvitav," märkis Isok.



Klaara-Manni puhkemaja



Üritused stiilselt ja teistmoodi!

Klaara-Manni Puhke- ja Seminarikeskus Pärnumaal

Klaara-Manni puhkemaja on meeldiv koht nii puhkamiseks kui seminaride korraldamiseks.

• Seminarid • Nõupidamised • Koolitused



SEMINARIMAJA
200 m² - kaks ruumi koos eemaldatava vaheseinaga.

KONVERENTSITEENUS
kuni 150le osalejale.
Seminarisaal 115 m²

KAMINASAAL 85 m²



LISAVÕIMALUSED:

- Majutus
- Toitlustus, toiduvalikus nii talurahva- kui sakste suupoolist
- Tegevused murul ja mätal
- Elamushetked
- Ürituse korraldamine

Klaara-Manni OÜ • Kontakt: 564 57745 • www.klaaramanni.ee
Pärnumaa • Tori vald • Randivälja küla

Reklaami lennujaamas! Miks?



Otsustamispirukas 2014

Tallinna Lennujaama läbib aastas üle 2 miljoni reisija.
Kõik nad võiksid olla Sinu kliendid.
Meil on palju erinevaid reklaampindu ja võimalusi erilahendusteks.



Küsi lisa: advertising@tll.aero

Ebatavaline viis motivatsiooni tõstmiseks. Kui tööl sakib

RAIMO ÜLAVERE
coach

“Ma võin ju ka lahkuda” on teadmine, milleni on jõudnud päris mitmed minu coach’itud juhid.

Ning paradoksaalselt on see teadmine tõstnud töömotivatsiooni ja teinud neist paremad juhid.

Nii mõnigi kord olen coach’itavate juhtidega erinevaid arenguvariante vaagides jõudnud ühe reaalse ja konkreetse võimaluseni – organisatsioonist lahkumiseni. Olen palunud siis juhil, mõnikord hüpoteetiliselt, mõnikord ka päris reaalselt läbi mõelda, mis juhtub siis, kui ta otsustab lahkuda. Mis on kõige hirmsam asi, mis saab

juhtuda? Tavaliselt selgub, et hirmul on suured silmad (muuseas, seda, et hirm tuleviku ees on reeglina suurem kui meie tegelik võime asjades hakkama saada, on ka teadlased tõestanud). Ja siis teeb mõni juht otsuse, et okei, ma lahkun. Võib-olla mitte kohe, aga mingi konkreetse aja, näiteks kolme kuu pärast.

Ja kui siis järgmine kord mõne nädala pärast kohtume, näen mõnikord enda ees uut juhti. Inimest, kes on täis teotahet, kes näeb oma tööl sisu ja mõtet ja tulemust ning enam ei taha lahkumisest väga juttu teha. Mis juhtus?

Eespool toodud kirjeldus on tüüpiline näide, mis juhtub siis, kui oled hirmust lah-

Ä Tasub teada
Hirm taandub
kahele
küsimusele:

MIDA NAD MINUST ARVAVAD? Kuidas ma teiste, sh oma bossile paistan, kui ma lähen kell 5 koju või keeldun tegemast ületunde või kui ma ei tea kõiki vastuseid või ...

MIDA MA ISEENDAST ARVAN? Inimese üks suuremaid alateadlikke hirme on hirm kaotada väärtust isenda silmis. Ja see sunnib meid tegema tegusid, mis terve mõistuse järgi ainult süvendavad ängi ja hirmu.

ti lasknud. Konkreetset juhul hirmust selle ees, mis saab pärast lahkumist tulevikus. Ent sama meetodika tundub kehvat ka paljudel teistel juhtudel – tehakse otsuse lahti lasta, vabaneme kuklas tiksuvast sõnastamata ja alateadlikust hirmust. Ja see toob tagasi motivatsiooni ja isu, keskendumisvõime ja elurõõmu. Boonusena toob ka võime ennast ja oma elu, tööd kõrvalt vaadata.

Hirmud – mis käitumises väljenduvad alates muretsemisest oma inimeste töö pärast, kontrollifriiklusest kuni enda ogaraks töötamiseni – taanduvad kahele põhiküsimusele. Ja kui teed esimese sammu lahkumise suunas, tõuseb sinu väärtus su enda silmis.

TULE ÕPI
PROFESSIONAALSEKS
COACH’IKS!



The ART & SCIENCE OF COACHING

Lahenduskeskse coaching’u koolitusprogramm

Osale rahvusvaheliselt tunnustatud lahenduskeskse coaching’u koolitusprogrammis.

AJAKAVA

- I moodul 8.–11. novembril 2014
- II moodul 7.–10. detsembril 2014
- III moodul 12.–15. jaanuaril 2015
- IV moodul 8.–11. veebruaril 2015

Toimumiskoht:

Koolitused toimuvad Tallinnas

Registreerumine ja lisainformatsioon:

E-post: signe@intelligentne.ee

Telefon: 526 8296

Vaata lisa: www.intelligentne.ee



Mooduli hind
867€
(963 €)

Kuni 30.09.2014 soodushind
mooduli kohta –10%

Ettevõtetele lisandub käibemaks.

Programmi eest on võimalik tasuda ka osade kaupa. Küsi personaalset pakkumist.

REITING
K O O L I T U S K E S K U S

KOOLITUSKESKUS REITING

Esindused Tartus ja Tallinnas

www.reiting.ee

Sisekoolitused ettevõtetele

Meil on pakkuda üle 150 erineva koolituse. Rääkige meie koolitusjuhile oma firma vajadustest ja meie paneme vastavalt Teie soove arvestades kokku personaalse koolitusplaani.

Töölased koolitused

Raamatupidamiskoolitused, sekretär-juhiabi koolitused, ettevõtetus, turundus ja müük, logistika, kinnisvarakoolitused

Täiendusõpe

Keeleõpe, personalitöö, juhtimine, turundus ja müük, arvutiõpe, tööohutus- ja tervishoid

Rohkem infot koolitus@reiting.ee
või telefonidel 733 3690 ja 652 5982



NB! Hinnasoodustused ICC Eesti liikmetele ja kuldliikmetele!

"Make Trade Simple!"

ICC Eesti arendusprogramm

Rahvusvahelise äri juhtorganisatsioon ICC (International Chamber of Commerce) on pööranud suurt tähelepanu heal kaubandustaval rajaneva kaubandusreeglistiku väljaarendamisele.

Loodu lipulaev on Incoterms, siia lisanduvad arvelduste (inkasso, akreditiiv), nõudegarantiide, vahekohtu- jt reeglid ning ICC näidis- lepingute sari.

"Make Trade Simple!" on õpetus sellest, kuidas ICC instrumentaariumit kasutades on võimalik:

- keeruline lihtsaks teha,
- parendada eksporditehingute kvaliteeti: teha need selgemaks, siduvamaks, lühemaks ja lihtsamaks
- suurendada ekspordi tehingukindlust ja vältida arusaamatusi ning kadusid tarnel.

See on valdkond, kus Eestis on palju arenguruumi

Tarneklauseid Incoterms® 2010, kõiki ICC tüüplepinguid, ICC kehtivaid reegleid jt ICC publikatsioone saab soetada ICC Eesti kontoris Tammsaare Ärihoones, Tammsaare tee 47.

Pädevuskursus eksportöörile-importöörile, logistikule-ekspedeerijale alustab 19.11.2014!

Ainulaadne väliskaubanduskoolitus, millel pole Eestis analoogi. Siin käsitatakse kõike seda, mida teistel koolitustel ei õpita:

- väliskaubanduses valitsevaid tehingupõhimõtteid ja -seoseid
- ICC instrumentaariumi – Incotermsi, tüüplepingute ja -normide oskuslikku kasutamist
- seda, mis on hea eksportleping ja kuidas seda ICC näidismüügilepingu abil ise teha
- oskust näha ekspordi tervikpilti ja kõigi osaliste rolle ning kohustusi eksporditehingus
- kuidas tehinguprobleeme vältida ja kuidas ennast kaitsta, kui midagi peaks viltu minema

Sihtgrupp:

- Ekspordi- ja ostujuhid, ekspedeerijad ja logistikud, juristid, eksportöörid-importöörid, finantsistid-raamatupidajad. Igal kursusel on osalenud ka firmajuhid ise

Toimumise aeg:

- Kursus algab 19. novembril 2014. Üks kord kuus on kaks õppepäeva loengute, rühmatööde ja arvestustega. Kokku 12 koolipäeva

Kursuse sisu:

- Programmi ülesehitus baseerub tehingupõhisel loogikal. Väliskaubandusoperatsioone, osaliste vahelisi sidemeid ja suhteid, lepinguid, kaubadokumente käsitatakse ICC reeglite, võlaõigusseaduse ja rahvusvaheliste kaubandustavade põhimõtetest lähtudes
- Kursuse läbiv temaatika on "Väliskaubandus lihtsaks!" ja kuidas seda ICC tööriistu kasutades teha
- Vt ka www.emiewt.ee või www.icc-estonia.ee

Õppevorm:

- Loengud, rühmatööd, arutelud, kodused ülesanded ja lõputöö

Hind:

- Pädevuskursuse hind on **1480 eurot +km 20%**

Kogu kursuse läbinu saab ICC Eesti / Eesti Majandusjuhtide Ettevõtluskooli pädevusdiplomi ning tõendi 14 EAP (364 AT) teenimise kohta.

Osaleda võib ka üksikute õppuste kaupa vastavalt konkreetsele vajadusele!

Koolitused viiakse läbi koostöös ICC Eesti kuldliikme, koolitusfirma EMI EWT-ga. Lektoriteks valdkonna parimad spetsialistid.

Info ja registreerimine:
tel 684 1252, icc@icc-estonia.ee
vt ka www.icc-estonia.ee

REEGLITEROHKE +
PEHMED REEGLID



Määrab reeglite hulk

Tööl hakkab esimesest päevast, mil organisatsioon toimib, välja kujunema kultuur, mille selles töötavad inimesed loovad. Tekkivast kultuurist sõltub, kui elujõuline on organisatsioon.

Ä URVE VILK
urvevilk@aripaev.ee



Kultuur on sisuliselt keskkond, kus isiksused realiseerivad protsesse. "Mõned ettevõtted kujundavad kultuuri sihilikult, teistel kujuneb see iseenesest, ilma et keegi selle nimel väga pingutaks," kirjutab Alexander Kotchubei raamatus "NLP ja juhi mõtteskeemid".

Vahel innustavad spontaansed kultuurid inimesi rohkem tööle ja vahel tuleb ettevõttes jõuliselt kujundada reeglid ja kokkulepped, et inimesed üksteisele liiga ei teeks. Kotchubei kirjutab, et toetav kultuur on vahend, mis liidab isiksusi ja protsesse. Kultuur on seega vahend, mis võib anda isiksusele tunnetuse õigest tööst ja avada tema jaoks tööprotsesse uuel moel, mil-

le tulemusena saame tugevalt motiveeritud töötaja, kes on valmis panustama ja mitte mõtlema, "millal see tööpäev ometi lõpeb".

Reegliterohke kultuur. Sobib isiksustele, kes on välise referentsiga ja ootavad juhilt kindlaid instruksioone. Nad on vähese algatusvõimega, kohanevad erinevate inimestega, allutades enda ego kollektiivsele egole ja nendele, kes tahaksid, et kõik asjad oleksid paigas. Sellised isiksused rahunevad taolises kultuuris maha, kõik päevad sulanduvad ühtseks rutiiniks ja tulles tööle järgmisel päeval, nädalal, kuul või aastal on kõik täpselt seesama, nagu oli eile, eelmisel nädalal või kuu ja aasta tagasi.

Reeglitevaba kultuur. Sobib iseseisvatele ambitsioonikatele isiksustele, kes loodavad iseenda võimetele, tahavad end näidata, soovivad katsetada, avastada midagi uut, areneda koos ettevõttega ja anda oma panus selle arengusse.

REEGLITEVAENE+
PEHMED REEGLID



Reeglid on üldjuhul selliste töötajate jaoks piiravad, ahistavad ja initsiatiivi pärssivad. Nad tahavad olla loovad ja ootavad "enda personaalset katseklaasi, kuhu võib panna erinevaid reaktsiive vastavalt oma äranägemisele".

Pehmete reeglite kultuur. Sobib tundlike isiksustele. Nende jaoks on empaatia, soojad tunded kolleegide vahel ja positiivne tunnustus väga olulised. Kallistused, üksteise kiitmine, eksimiste eest pehme karistuspoliitika (esimene kord ei karistata üldse, teine kord – eriti pehme karistus, nt privaatne vestlus juhiga, kolmas kord – tõsisem vestlus juhiga jne). Hala ja nutt tulevad selles kultuuris kergelt ja püsivad kaua.

Karmide reeglite kultuur. Sobib tugevatele isiksustele ja mustvalge maailmaga staaridele, kes karistavad teisi rangelt ja võtavad ise karistusi stoiliselt vastu. Nende silmis saab süsteem areneda ja ellu jääda vaid siis, kui keegi karmilt kehtestab reeglid, iseasi, kas neid on palju (reegliterohke kultuur) või vähe (reeglitevaba kultuur). Karmis reeglitevabas kultuuris töötajad suhtuvad vigadesse ja karistusse kui omavahel seotud asjadesse ega oota, et keegi teeb neile erandi.

Elujõulisemad on organisatsioonid, kus valitsevat kultuuri jagavad kõik või enamik selle liikmetest. Seda on võimalik saavutada eelkõige organisatsioonis valitsevatele uskumustele toetudes, mida omakorda hoiavad koos ühtsed organisatsioonis valitsevad väärtused. Kultuuri funktsioon seisneb protsesside toetamises neid täitvate isiksuste poolt, ja ühtlasi võitlemises selle vastu, mis ohustab protsesside teostamist. Seega igas kultuuris on hulk reeg-

REEGLITEROHKE+
KARMID REEGLID

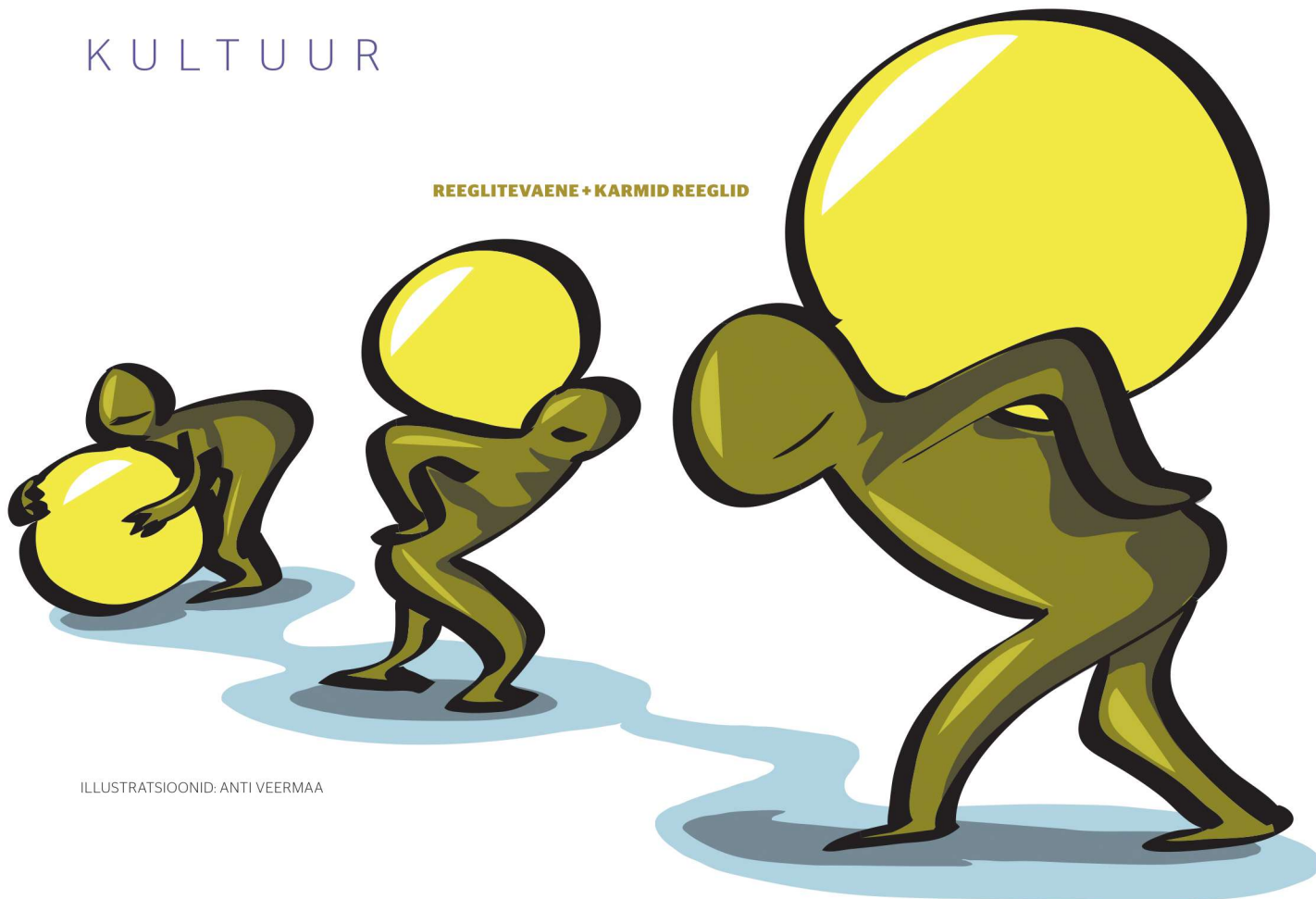


Ruckus®
Wi-Fi Leviala
ON HÄIREVABA

<http://www.3kgroup.ee> ☎ 6264000



REEGLITEVAENE + KARMID REEGLID



ILLUSTRATSIOONID: ANTI VEERMAA

leid (sanksioonid, karistused) nendele, kes pole nõus ühist laulu laulma või ei saa aru, miks just seda laulu lauldakse.

Reegliterohke + karmid reeglid. Sõjaväe stiilis süsteem. Inimese käitumine on reguleeritud paljude formaalsete reeglitega. Vaidlemine nende üle on mõttetu, sest kõik selles süsteemis töötajad jagavad neid.

Sellised süsteemid on elujõulised, kuna muudavad minimaalseks isiksuste mõju protsessidele. Ettevõttel on vaja töökäsi, mitte tujudega, mõtiskluste ja enda arengusoovidega isiksust.

Takistuseks on filtreerida välja isiksused, kes oma olemuselt ei mahu nendesse raamidesse, sest nad on süsteemi jaoks eluohtlikud, tekivad kaost ja vaidlustavad asju, mis reguleerivad ettevõtte protsesse.

Reegliterohke + pehmed reeglid. Sellised süsteemid meenutavad eelmisi, kuid tänu töötajate konsolideerumisele ja enda hääleõiguse eest seismisele on töötajatel suurem kokkulepete mängumaa. Sellise kultuuri näiteks on tööstusettevõtte tugevate ametiühingutega või riigiametniku töö riiklikus süsteemis.

Reeglitevaene + karmid reeglid. Isiksustele on antud suurem vabadus ja samas ka vastutus. Selle tüübi all on koos nii väiksemad kui ka suured ettevõtted, mida ühendab suur personaalne vastutus, mis pannakse isiksustele peale kohustusena. Töölt lahkumine "mitte väga" omal soovil

„Igaskultuuris on hulki reegleid nendele, kes pole nõus ühist laulu laulma või ei saa aru, miks just seda laulu lauldakse.“

Alexander Kotchubei

ühe eksimuse tõttu on tavaline asi. Töötajatelt eeldatakse tugevat enesedistsipliini, suhtumine teemasse võib olla igati positiivne, kuid see võib päevapealt muutuda.

Reeglitevaene + pehmed reeglid. Selle kultuuri näitena võib kohata loova tööga ettevõtteid – "ise olen oma töö peremees" stiiliga organisatsioon. Vaatamata sellele, et reegleid on vähe, neid aeg-ajalt vaidlustatakse. Kõik toimub organisatsioonis läbi kokkulepete sõlmimise, millele võib kuluda märkimisväärne aeg. Vahel öeldakse, et "konveier siin ellu ei jää".

On igati isiksusekesksed, kuigi inimesele, kes on reeglitele orienteeritud, võib jääda mulje, et tegemist on "ühe suure korraldusega".

A Tasub teada
Vaadake kriitilise pilguga enda kultuuri ja küsige: Kas meie kultuur toetab põhiprotsesse?

KAS LOODUD kultuuritüüp on meie organisatsiooni tüübile ja toote-teenuse tüübile optimaalne?

KUI MUUTA ORGANISATSIOONI kultuuri mõnevõrra teistsuguseks, kas toode-teenus kannataks? Mis juhtub, kui lisada reegleid või võtta neid vähemaks, teha neid karmimaks või leebemaks?



0% intressiga uus JURA GIGA X3 ärikliendile!

Soovid tabada kaks ühe hoobiga - saada uusim mudel
JURA tooteportfellis koos soodsaima järelmaksuga?

LHV järelmaks on nüüd ka ärikliendile ja avapakkumine 0% intressiga kestab kuni 31. oktoobrini.



Espressomasin JURA X3/X3c suudab
oma laia joogivalikuga pakkuda
rahulolu iga kohvinautleja maitsele.

SWISS  MADE

KAFO Keskus A.H. Tammsaare tee 47, 11316 Tallinn

www.kafo.ee



Hirmul põhinevad kultuurid. Kartev isiksus on väärtuslik ressurss

Hirm on tänapäeva organisatsioonikultuuri lahutamatu osa, kirjutab Alexander Kotchubei. Selle sisseviimine käib võimu abil ja võimu juhid hoiavad, lähtudes põhimõttest, et mida rohkem annad käest võimu, seda rohkem võetakse seda ära ja seda vähem sul alles jääb ning tagasi seda enam ei anta.

Hirmutada saab vaid neid isiksusi, keda on õpetatud kartma, kirjutab Kotchubei. "Tööandja seisukohalt on isiksus, kes oskab karta, väärtuslik ressurss. Kui see konkreetse inimese puhul tuvastatakse, muutub tema juhtimine juhi jaoks kergemaks ja arusaadavamaks. Tuleb vaid leida konkreetseid asju, mida inimene kardab."

Karistusviise on pikk loetelu, näiteks töötaja arvamuse ignoreerimine teatud küsimustes, kohvinurga "klubist" välja jätmine, järgmisest vakantsivoorust välja jätmine, boonuste mitte maksmine, vigade eest karistamine, esimeste seas koondamisega ähvardamine jne.

Mida teha aga selliste inimestega, kes ei oska karta või kelle puhul ei leia konkreetset, mille otsa üles riputada?

Hirmukultuuri seisukohalt on selline töötaja ohtlik ja juhitamatu. "Ta hakkab ohustama organisatsiooni kultuuri tervikuna," kirjutab Kotchubei, nii et protsessid ei tööta enam nii sujuvalt nagu varem. Nagu teismeline laps, kes vanema ähvarduse peale ütleb, et ta ei karda ja tehku vanem, mida tahab ning teismeline teeb samuti seda, mida õigeks peab.

Teadvustades sellist ohtu, pakutakse isiksusele juba töösuhte alguses võimalust ära õppida kartmist (hirmutatakse teda) ja lisaks sellele



südamlikult üles tunnistada, mida ta kardab ehk avada oma salastatud hirmude kapp. Kui see õnnestub, muutub isiksus kultuurile vähem ohtlikuks ning juht ei pea enam kulutama energiat ja ressursi hirmul põhineva ühtse kultuuri ülesehitamiseks. Kuni järgmise isiksuseni, kelle puhul on seesama "ei karda" oht suurem kui kultuuris lubatud. Ja nii lõpmatuseni.

Hirm toob organisatsiooni dimensiooni "soov alluda – soov põgeneda – soov võidelda". Milline neist viisidest on kasulik juhile? Vastus on selge: vaid esimene valik – töötaja soov alluda.

Hirmu tulemusel võib tekkida töötajas ebakindlus, töö-

taja võib hakata kahtlema iseenda otsustes, mis avab juhi- le võimaluse öelda, millised neist on õiged ja millised vead. Kuna hirmuga hakkavad töötajad fakte varjama, saab lisaks tekitada veel suurema hirmu – varjatud asjade avastamisele järgneb vältimatult karistus. Töötajas tekib ebakompetentne tunne, mis hirmu mõjul kasvab, suureneb ka tema abituse. See pole juhi jaoks aga otseselt kasulik olukord, sest isegi organisatsioonis lubatud initsiatiiv saab pärsitud. Seega algul teeb süsteem isiku ebakindlaks ja seejärel, et ta tunneks end kindlamini, pakub oma abi, säilitades kontrolli isiku üle. Kokkuvõttes, iga isiksus, kes tuleb tööle hirmul



põhinevasse süsteemi, on kohustatud leidma uue identiteedi, mida süsteem aktsepteerib.

Kui palju juht peab jagama süsteemis eksisteerivaid hirme? Loogika ütleb, et paremini õpetavad kartma need juhid, kes ise seda kunsti valdavad. Nad lihtsalt ei karda konkreetseid olukordi, kus õpetavad töötajaid kartma.

Juhte, kes kardavad, on palju ja samas nad varjavad seda, seejuures osale neist on arenenud "hirmuvaba" käitumise demonstreerimine ehk juht ütleb, et ta ei karda ja saab välja öelda kõik, mis vaja, kuid reaalselt käitub ta ettevaatlikult, kaaludes iga oma sammu.

Juhil on vahest keerulisem tunnistada, et ta kardab, sest see on tugev vastuargument tema autoriteedile ja populaarsusele. Kuidas karta juhti, kes ise kardab, on töötaja jaoks dilemma. Töötajad tahaksid, et kui nad kardavad, siis vähemalt nende juht ei põeks sama haigust.

Kui kavandatav muutus ei ole see olukord, kus juhil avaldub hirm, saab juht vabalt sellega hakkama. Ja kui juhi jaoks kavandatavad muutused käivituvad, näiteks oma naha päästmise näol, võib ta ka muutusi juurutada kas ülemääraselt karmilt, näitamaks kui tubli ta on, või saboteerides neid, vähendades nende mõju endale.



Tee tööd tervislikult!

Tehke meeskonnaga tööd loovas keskkonnas, hoolitsedes oma keha ja mee eest ning saavutades üheskoos parimad tulemused! Tervis ravispaahotell Pärnus võimaldab seda – ühendage töötegmine ja lõõgastus!



2-päevane ööbimisega seminaripakett:

- saabumispäeval tervituskohv
- kauni vaatega seminariruumi kasutus koos tehnikaga
- 2 kohvipausi Teile sobival ajal
- sauna- ja veekeskuse võlud lõõgastavaks ajaviiteks
- kahel päeval tervislik ja maitsev buffet-lõunasöök keha kosutamiseks
- majutus mugavas kahekohalises toas koos buffet-hommikusöögiga
- lisaks erinevad ajaveetmisvõimalused kaastlastega ja eraldi

Paketi hind ühele inimesele alates

70€

Lähtudes Teie soovidest leiame üheskoos meie paljude lisavõimaluste seast parima lahenduse Teie meeskonnale.

www.spatervis.ee

Tervis ravispaahotell
Seedri 6, 80010 Pärnu Tel 447 9200 sales@spatervis.ee

Stress ei ole ainult töötaja mure.

Töölane läbipõlemine

HANNA JÕGI
OÜ Personalisain konsultant

Paljud juhid leiavad, et stress on töötaja probleem ja kui ta oma asjadega toime ei tule, siis tuleb leida uus töötaja, kes hakkama saab. Selline mõtteviis on lühinägelik eelkõige kahel põhjusel: esiteks ei seisa tõelised talendid organisatsiooni ukse taga ning teisalt ei taha talendid inimesed töötada organisatsioonides, kus nendest kui inimestest ei hoolita.

Ä Tasub teada Organisatsiooni jaoks tähendab läbipõlenud töötaja

KEHVASID töötulemusi ja raisatud ressursse
SAGENEVAID konflikte meeskonnas
MADALAT pühendumist organisatsiooni ja selle eesmärkide suhtes
KÜÜNILIST ja negatiivset meelestatust töö ja organisatsiooni suhtes
OLULISELT suuremat kavatsust töölt lahkuda
TÖÖJÕUVOOLAVUST

Uuringute kohaselt:
30-40% haiguspäevadest on põhjustatud stressist
20% töötajate lahkumisest ja vahetumisest on põhjustatud stressist
TÖÖTAJATE efektiivsuse vähenemisega kaasneb ettevõttele saamata jääv tulu

Ä Taust

Mida saab töötaja ära teha, et vähendada stressi organisatsioonis?

1. Koormuste tasakaalustamine
Kõige tavapärasemaks stressi põhjustajaks on liiga suur töökoormus. Väga sageli näeb organisatsioonides seda, et sellele, kes on tubli ja kelle tulemused on head, antakse üha uusi ja uusi ülesandeid. Paraku unustatakse sageli midagi ära võtta ning nii koormus muudkui kasvab. Aeg-ajalt tasub töökoormused kriitilise pilguga üle vaadata ning mõelda, kas on neid, kes teevad üksi ära suurema osa tööst, samal ajal kui mõni teiste kulul pigem liugu laseb.

2. Eesmärkide ning tööülesannete selge kommunikatsioon ja selgitamine
Kui töötajal on liiga vähe infot ning koostöös organisatsiooniga ei ole paika pandud eesmärke, mida ta oma töös peab saavutama, on tal keeruline vastata kellegi peas olevatele ootustele.

3. Selgete vastutuspiiride seadmine ning võimalusel suurema kontrolli andmine
Töötajad on rohkem pühendunud, kui nad tunnevad, et neil on kontroll oma töö ja selle juures kasutatavate ressursside üle. Kui aga töökohal valitseb pigem segadus küsimuses, kes otsustab, kes vastutab ning töötajal tuleb vastutada tulemuste eest, mille mõjutamine ei ole tema kontrolli all, on stressi tase kerge tõusma.

4. Regulaarse avatud tagasiside andmine ja vastuvõtmine
Töötajad vajavad oma töötulemuste hindamiseks ka välist tagasisidet (enamikul töötajatel ei piisa enda sisetun-

dest ja näiteks aruande numbritest). Läbipõlemise ohus olevate töötajate jaoks on eriti oluline just positiivne tagasiside. Stressis inimene on juba niigi oma mõtetes negatiivne ja sisekõne mustades toonides, ta vajab kõrvalseisjate abi, et näha, et kõik ei ole nii hull, kui kujutluses ja et tunne li lõpus paistab siiski valgus. Juhid unustavad paraku kiire töötempo juures tagasisidet anda ning eriti kergesti kipub see juhtuma siis, kui töötaja väärrib positiivset tunnustamist. Inimesed vajavad tunnustust, et tunda, et nende töö on midagi väärt ja tagasisidet, et hinnata, kus maal nad oma eesmärkidega on.

5. Toetava organisatsioonikultuuri, väärtuste ja hoiakute kujundamine
Kui ettevõttes on üksteist toetav, avatud suhtlemist, usaldust ja tagasisidet hindav organisatsioonikultuur, on suurem tõenäosus, et stressis töötajat märgatakse ja aidatakse õigel ajal ning inimese ei pruugigi jõuda läbipõlemiseni. Kõige paremini toimib eeskuju ning seda eriti, mis puudutab väärtuseid ja hoiakuid.

6. Toimiva sotsiaalse tugisüsteemi kujundamine
Stressi ja läbipõlemise sümptomiteks on, et inimesel tekib ülemäärane hirm läbikukumise ees ning teisalt väheneb võime hinnata oma saavutusi. Sellisel puhul on kasulik, kui töötaja kõrval on keegi, kes aitab talle reaalsel situatsiooni objektiivselt tagasi peegeldada.

Sageli aitab töötajat, kui ta teab, et on inimesed, kelle

poole ta saab oma murede ja probleemidega pöörduda. Ma ei mõtle otsest juhti, vaid pigem tugisüsteemi kolleegidest, kes saavad töötajale olla tugiisikuteks, mentoriks, coach'iks.

7. Töötajate kaasamine muudatuste otsustamisse ja muudatuste juhtimisse

Üks suuremaid stressiallikaid on muutused. Seda aitab neutraliseerida, kui töötajaid aegsasti otsustamisse ja muudatuste protsessi kaasata. Kaasamine vähendab teadmatusi ning aitab säilitada turva- ja stabiilsustunnet. Positiivse kaasnähuna väheneb tavaliselt ka muutustele vastu töötamine ja kergeneb nende ellu viimine.

8. Mugavate ja töötajale kohandatud töökohtade võimaldamine

Stressi juures mängib olulist rolli inimese füüsis. Üleliigse pinge vältimisele saab kaasa aidata töötajatele ergonoomilisi ja inimese eripära arvestavaid tööttingimusi luues.

9. Stressiallike elimineerimine.

Kui töötajad annavad tagasisidet selle kohta, mis nende jaoks stressi põhjustavad faktorid on, tasub otsida võimalusi, kuidas neid vältida.

10. Töötajate nõustamine

Kui stress on läinud juba liiga suureks, nii et töötaja ise koos kolleegide ja organisatsiooni abiga olukorrast välja tulla ei oska, tasub leida professionaalne töopsühholoog, kes saab aidata.

Ä Loe veebibist
WWW.SEKRETAR.EE



ÕPETAJATE MAJA

KORRALDA JÄRGMINE SÜNDMUS VANALINNA SÜDAMES!

Kui igapäevased toimetused takistavad keskendumist olulisele, siis ideede kasvuks ja arendamiseks on hea vahetada keskkonda.

KOOLITUS-, KONVERENTSI- ja PEORUUMID

Teie kasutada on 9 ruumi, suurim mahutavus vastuvõttude ajal on 250 inimest. Olemas on tehnilised vahendid eduka sündmuse korraldamiseks.

FIRMA TÄHTPÄEVAD, JÕULU- ja AASTAVAHETUSPEOD

MEELEOLUKAD MEESKONNAKOOLITUSED

- Vanalinnamäng
"Sajandeid põnev"
- Grilling akvaariumis
- Sush'i valmistamine kodusel viisil
- Jaapani kodused toidud
- Jaapani teetseremoonia
- Šampanjakoolitus
- Veinimaitsmise kunst koos juustudega
- Kokteilikoolitus
- Veini ja juustu degusteerimine
- Sokolaadi ja trühvlite valmistamine
- Leivavalmistamise koolitus
- Talgikivist esemete valmistamine
- Keraamika töötuba
- Klaasikunsti töötuba
- Akrüül-kollažmaal
- Maal ja grafitpliiats – Hiina kollaž
- Salongiõhtu "Meigi eri"
- Laste sünnipäevapidu "Meigi ABC"
- Jõulupärgade ja – kinkide meisterdamine
- Jõulueelne õhtu koos meisterfloristi ja -kokaga
- Häälekoolitus
- Kontorijooga jpm

HUVIKURSUSED

- | | | |
|--|--|---|
| 01.10 Budistlik meditatsioon | 14.10 Portselanehete valmistamise kursus | 11.11 Animafilmi kursus |
| 02.10 Mälu tugevdamise ABC | 20.10 Joogakursus II aste | 13.11 Pingetest vabastamise kursus |
| 09.10 PhotoShopi kursus | 21.10 Lillemaal õlivärvidega | 19.11 Akrüül-kollažmaali kursus |
| 09.10 Taro – tõlgitsemine ja ennustamine | 22.10 Praktilise psühholoogia ABC | 25.11 Näitlejameisterlikkuse jätkukursus |
| 10.10 Näitlejameisterlikkuse kursus | 30.10 Kristallimaagia praktiline õpituba | 03.12 Praktilise psühholoogia jätkukursus |
| 13.10 Aiakujundaja ABC | 05.11 Käepärane sisekujundustarkvara | |

Uus kursuste hooaeg algab jaanuaris 2015, kavas ca 30 kursust.

Sajandeid noor



www.opetajatemaja.ee

Info: tel 615 5161 • info@opetajatemaja.ee • Raekoja plats 14, Tallinn

Turg uue rahasüsti ootuses

Kuna ELi rahastuperioodis on paus ja koolitushankeid vähe, turg korrastub ning ainult suuri projekte püüdvad ettevõtted on pildilt kadunud.

URVE VILK
urvevilk@aripaev.ee



Ettevõtetel on mahti tegeleda oma põhifookusega ning enne uut rahastusperioodi jõudu koguda, ärksamad otsivad kasvuvõimalusi välisurgudelt. Koolitusfirmade TOPis teise koha saavutanud Implement Inscape OÜ juhi Ekke Söödi sõnul läheb ettevõttel hästi. "Liitusime möödunud aastal Skandinaavia suurima konsultatsioonifirmaga Implement Consulting Group, mis loob hulganisti uusi arenguvõimalusi, sealhulgas aitab tuua Eestisse tipptasemel Põhjamaade teadmist," lausus kasumi kasvult neljandaks tulnud koolitusettevõtte juht. Söödi sõnul ei keskendu nad mitte kitsalt koolitustele, vaid nende jaoks on oluline aidata tagada, et soovitud organisatsioonilised muu-



IMPLEMENT

Inscape'i juhi Ekke Söödi sõnul seisneb koolitusturu areng näiteks selles, et ettevõtetel on valmidus töötada pikemate projektidega ja kasutada rohkem konsultantide abi.

FOTO: EIKO KINK

datused viiakse ellu. "Koolitused on osa sellest rollist," märkis ta.

Söödi hinnangul on turg täna aktiivsem kui mõned aastad tagasi. Lisaks areneb turg pidevalt ja nõudmine muutub ning sellega käiakse kaasas. "Nõudluse areng seisneb näiteks selles, et ettevõtetel on valmidus töötada pikemate projektidega ning kasutada rohkem konsultantide abi, mitte püüda kõigega ise hakkama saada, nagu mõned aastad tagasi," selgitas Sööt. Samas ei saa tema sõnul öelda, et selles osas oleks olukord juba väga hea. "Meil on veel palju tööd teha ja ruumi arenguks, kui võrrelda näiteks Skandinaavia turuga, kus konsultatsioonil on palju suurem roll," lausus ta.

Koolitusfirmade TOPis kolmandal kohal ole-

va OÜ IT Koolituskeskuse juhi Marve Millendi sõnul on hoolimata hangete vähenemisest turul ettevõtte suutnud hoida sel aastal planeeritud käivet ja keskendunud uute koolituste väljaarendamisele ning klientide kasvavatele soovidele vastu tulemisele. "Hangete osakaal on vähenenud, kuna ELi rahastusperioodis on paus, aga see oli juba ette teada," märkis ta. Tema sõnul on kõvasti tööd tehtud, et tõestada, et hakkama saadakse ka ilma suurte koolitusprojektide abita. Selle aasta käive on möödunud aastaga võrreldes siiski mõnevõrra langenud.

Tuleb leida alternatiive. Millendi hinnangul võib väga suurte koolitusprojektide sees elades ära kaduda koolitusfirma enda nägu, pika-

„Peamiselt nähakse suurtes koolitusprojektides osalemises rahasüsti arenguks.

Marve Millend, OÜ IT Koolituskeskus tegevjuht

jaline visioon ja tegevuse fookus. "Korrage teatud perioodiks on vaja palju arvutitega sisustatud klassiruumide ja koolitajaid, projektijuh-timise kaasatakse kogu ettevõtte ja selle taustal võib meelest minna, mis on koolitusettevõtte tegelikud väärtused ja jätkusuutliku arengu võimalused," selgitas ta. Need aga, kes tahavad edasi elada ka pärast ELi fondide toetusrahastuse lõppemist, peaksid mõtlema ja nägema kaugemale.

On ka neid firmasid, kes tekivad just siis, kui tekib ELi raha ja elatakse ühe projekti nimel, hiljem hääbudes. Praegu on need ettevõtted ära kadunud ja turg sellevõrra korrastunud. "Suures ja lõputus hinnarallis – ja hange on pahatih-ti eelkõige soodsam hind – võib devalveeruda koolituse kvaliteet ja tegelik eesmärk," lausus Millend. "Aga olen püüdnud IT Koolituses alati fookust hoida," lisas ta. "Ehkki see ei ole lihtne ülesanne, kui elatakse projektide ajastul, kus kõik muutub väga kiiresti."

Ettevõtetele vajalik rahastust. Samas sõnas Millend, et erakapitalil põhineva firma puhul jääb alati eesmärgiks kasum, mistõttu kõik ettevõtted ootavad uut ELi rahastusperioodi. "See on omamoodi väljakutse, et kas saad hakka või mitte, aga peamiselt nähakse suurt koolitusprojektides osalemises siiski rahastu-ti ettevõtte arenguks," märkis Millend. Et näi-teks uuendada arvutiparki, hankida uusi lit-sentse, koolitada töötajaid, luua mugavamaid õppimistingimusi klientidele ja muud sellist.

Eesti väikesel turul on suurte koolituspro-jektide läbiviimine üks võimalus kiirendada va-jalikke muutusi. "ELi toetusraha abil kaasajasta-takse äritegevust ja pakutavaid teenuseid," sel-gitas Millend, kelle sõnul ei saa salata, et kõiki-

33

**tuhat eurot kasvatas
OÜ IT Koolituskesk-
kus möödunud aas-
tal kasumit võrrel-
des ülemöödnud
aastaga.**

dele ettevõtetele on ELi rahastusperiood hea võimalus selleks raha teenida.

Seetõttu usub Millend, et uuel rahastuspe-rioodil kordub sama stsenaarium, mis eelmi-sel rahastusperioodil – tekivad uued ettevõt-
ted, kes teevad ainult suuri projekte, pärast mi-da ukseid kinni panevad.

Ehkki hanked ja projektid on ettevõtte jaoks võimalus saada tugevamaks ja jätkusuutliku-maks, on ka praegu valitsev väiksem periood Millendi hinnangul vajalik. "See annab hea või-maluse peeglist vaadata ja oma tegevust ana-lüüsida," märkis ta.

Rohkem sertifikaaditaotlusi. Rohkem on Millendi sõnul hakatud rääkima kutseoskus-te standarditest ja püütakse selgitada töötaja-te sertifitseerimise tähtsust. Eestis on lisan-dunud kõige suuremate tegijate kõrvale ka tei-si ettevõtteid, kes nõuavad töötajatelt teatud os-kuste taset ja tahavad oma töötajaid hoida ning nende arengut toetada.

Millendi sõnul selgub uuringutest, et ooda-takse rohkem IT juhtimisega seotud koolitus-programme. Trendiks hakkab kujunema olu-kord, kus eelistatakse uusi koolitajaid või neid, kes on tulnud Eestist väljastpoolt. "Kes pakuks uudsust, põnevamat lähenemist ja mis peami-ne, kogemusi, mida kohapeal pole võimalik saa-da," selgitas Millend.

Millendi sõnul teeb rõõmu ka viimase aja as-jalik töötukassa tegutsemine. "On aru saadud, millistes suurt lisaväärtust teenivates valdkon-dades vajatakse enim uusi töötajaid. Paljud, kes on sattunud olukorda, mis nõuab eriala vahe-tust, saavad täita oma unistuse – võimaluse õp-pida IT eriala," rääkis Millend IT-spetsialistide arenguprogrammist.

Kasvusoov eeldab piiri taha vaatamist

**Möödnud aastal koolitus-firmadest kõige enam käivet kasvatanud ettevõtte OÜ Es-tonian Education Centre juhi Anu Harjo sõnul annavad neile leiva peamiselt han-
ked, projektid ja vanad koos-tööpartnerid.** "Osaleme palju projektides. See on meie tugev külg," märkis Harjo.

Põhitegevusena juhtimis-koolitusi pakkuva firma juhi sõnul osalevad nad palju rahvusvahelistes projektides. "Peamiselt Saksamaal," lau-sus Harjo. "Oleme selleks pal-ju tööd teinud," lisas ta. "Sel-le nimel on käinud pidev töö viimased 7-8 aastat – selle ta-

»

Meie turg on väike ja kui oled kohalik-ku koolitajat kaks korda kuulanud, siis rohkem ei taha, ükskõik kui hea ta ka poleks.

OÜ Estonian Education Cent-re juht Anu Harjo

ga on meeletu suhtlemine, mis võtab väga palju ressurs-si," selgitas Harjo. "Aga saks-lastega on meil hästi läinud," märkis ta.

Projektide raames käivad sakslased Eestis koolitamas ja eestlased omakorda Saksamaal. "Meie turg on väike ja kui oled kohalikkude koolitajat kaks korda kuulanud, siis roh-kem ei taha, ükskõik kui hea ta ka poleks," selgitas Harjo.

Ettevõtte on sakslaste jaoks olnud ka allhankija rollis. "Töötame neile alltöövõtjate-na Eestis, kui nad Eestis, Lätis ja Leedus koolitavad ning siin projekte läbi viivad."

Harjo rõhutas, et kuna Ees-ti turg on väike, peab kasvami-se sooviga piiri taha vaatama. "Tuleb käia palju ringi ja leida kontakte ning suhelda. Näi-teks käia seminaridel, suhelda, ennast näidata," jagas ta koge-musel põhinevaid soovitusi.

Ka Eesti-sisestel hange-tel on osaletud. "Valdkon-nad muutuvad ja peab olema paindlik ning võimeline kiiresti vajadusel ümber orien-teeruma," märkis ta. "Meil on palju erinevaid lektoreid ehk koostööpartnereid, nagu me neid nimetame. Inimesed koo-litavad erinevate firmade all, see tagab vajaliku laia haarde."

Anna firmaüritusele särtsu!



AVASTUSRÕÖMU
PAKUB



Eesti Energia



ENERGIA
AVASTUSKESKUS

- 6 ruumi
- Mahutab kuni 600 inimest
- Võimalus rentida terve maja
- Mugav asukoht kesklinnas
- Uusim esitlustehnika
- 130 interaktiivset eksponaati
- Lisaprogrammid öhtu sisustamiseks

Suurepärane atmosfäär, unikaalne arhitektuur, äge ekspositsioon ja asukoht kesklinnas on põhjused, miks valivad ettevõtted sündmuste ja seminaride korraldamiseks vastavatud Energia avastuskeskuse.



"Iga uus koht on suureks rõõmuks," ütleb sündmuskorraldusfirma Kuusk tegevjuht Aivar Kuusk (pildil), kes on erinevatele Eesti ettevõtetele korraldanud enam kui kolmsada sündmust. "Ja ega neid kohti, kuhu 600 inimest ära mahub, kesklinnas liiga palju ei ole."

Kuuse sõnul on Energia avastuskeskus suurepärase atmosfääriga koht 100–600 inimesega sündmuse korraldamiseks. Elektriijaama vanal hoonel on oma lugu, mis annab sündmusele kordumatu völu.

Seejuures ei pea üritus olema tingimata energiateemaline. Kuigi võib, sest tipp tehnoloogiaga varustatud füüsikaklass ja keskuse unikaalsed eksponaadid on selleks kui loodud.

Kuuse kogemused ütlevad, et avastuskeskuse eksponaadid ei pane ainult lastel silmi särtsama, vaid pakuvad põnevust olenemata vanusest ja soost. Külalised saavad ringi käia, eksponaate oma käega katsuda ja kõigil on seal äge.

Heledate seinte ja kõrgete kaartega ruum sobib hästi ka 360-kraadiseks videoesitluseks, kus kogu ruum – seinad, lagi ja põrand – muutub ekraaniks ja pilt on kõikjal inimeste ümber, nii et võimas elamus on garanteeritud.

Kohtumiseni Energia avastuskeskuses!



Koolitus- ja seminariruumid

Firmasündmuste ja seminaride korraldamiseks on Energia avastuskeskusest sobivamat kohta raske leida. Keskus asub üle saja aasta vanuses Tallinna elektriijaama hoones, kus avastamisrõõmu pakub 130 interaktiivset eksponaati. Mugav asukoht kesklinnas reisistadama ning vanalinna läheduses teeb ligipääsu lihtsaks nii autoga tulijale kui ka ühistranspordi kasutajale.

- Seminariruum – merevaatega ning audio- ja esitlustehnikaga varustatud ruum 100–150 inimesele.
- Füüsikaklass – Samsung School-lab tehnoloogiline süsteem 20 tahvelarvuti ja digitaalse ekraaniga, mahutab 60 inimest.
- Teadusteatri ruum – põnevateks teadusteatri etendusteks kohandatud kõrge ruumilahendusega elektriijaama lülitisruum, kuhu mahub 60–100 inimest.
- Õpetajate tuba – ödus ruum kuni 8 inimesele sobib suurepäraselt kohtumisteks ja koosolekuteks.

Firmasündmus lisaprogrammiga

800 m² valgusaal koos ajalooliste eksponaatidega pakub huvitavat tausta pidulike õhtusöökide ja vastuvõttude korraldamiseks. Öhtu sisustamiseks pakub avastuskeskus:

- Välgu- ja staatikademo, kus lendavad 3-meetrised välgunooled.
- Juuksed ajab püsti Van de Graafi generaator.
- Planetaariumiprogramm täiskuppelplaneetaariumis, kus näeb tuhandeid planeete, miljoneid tähti ja 200 000 galaktikat.
- Teadusteatri programm „Avasta aul!“ laseb auru välja ja tekitab plahvatuslikke momente.

info@energiakeskus.ee, tel 620 9020
Põhja pst 29, Tallinn, energikeskus.ee



Pehmemad koolitus- teemad taas moes.

Pärimusravi kogub hoogu

A URVE VILK
urvevilk@aripaev.ee

OÜ Krautmani Massaaži- ja Loodusteraapiate Kooli juhi Alar Krautmani sõnul läheb koolil hästi. “Uusi kutsealasid – loodusravi – tuleb juurde ja tegevus on laienenud,” märkis Krautman. Tema sõnul on pärimuslik trend kasvamas. “Ehkki ei julge väita, et see oleks puhtalt meie enda teene,” märkis ta. “Ei taha arvata, et see on ainult meist tingitud, aga pärimuslikkus on populaarseks muutunud,” selgitas ta. Ehkki varem ei saanudki see Krautmani sõnul populaarne olla, kuna ei teatud, mis see on.

Keskus tegeleb peamiselt kutseõppega, kui sellest aega ja energiat üle jääb ning väga soovitakse, korraldatakse ka kursusi. Krautman selgitas, et juba tema ema kandis loodusravi põhimõtteid edasi, aga tema pidi ära õppima Hiina, Tai ja Jaapani meditsiini, enne kui selleni jõudis. “Hakkasin korjama ja avastama, et mis see on ja kui palju seda meil on olnud. Oleme palju unustanud,” lausub ta. Näiteks verekuup, mis arvatakse, et on Soomest pärit, ei pruugi seda olla, sest pole selge, kumbapidi on liikumine toimunud. “Soomlased kiidavad, et meil on hästi hoitud ja kogutud teadmised, ehkki me ise oleme arvanud vastupidist,” selgitas Krautman.

Ta lisas, et kooli ja valdkonna tulevik on perspektiivikas. Näiteks ehitatakse Pärnusse spaad, mis põhineb ainult pärimusmeditsiinil. “Usun, et välismaalane tahab siia tulles proovida, miline on olnud meie iidne ravi. Mina küll tahaksin,” märkis ta.

Krautman usub, et peagi jõuavad turule ka konkurendid, ent seda ei kardeta, pigem usutakse, et konkurents aitab turu arengule kaasa.

ALAR Krautmani sõnul läheb Massaaži- ja Loodusteraapiate Koolil hästi, kuna nad on pärimusmeditsiini populaarsust suutnud ise tõsta. FOTO: EIKO KINK

Juhtimine

Õpitakse ennast tundma

MARINA PAULA EBERTH
Holistika Instituut OÜ juhataja

Meil läheb hästi, elasime üle majanduslanguse ja tegutseme. Meie juures õpib väga erinevaid inimesi. Rohkem naisi kui mehi. Meil on kaks pikka koolitust: nelja-aastane koolitus, mis koosneb kahest osast. Üheaastane enesearengukoolitus "Holistiline treening" ja kolm aastat kestev holistilise regressiooniteraapia koolitus, mille lõpus on võimalus teha kutseksam.

Erinevatel astmetel õpitakse eri põhjustel. On neid, kes tahavad õppida paremini ennast tundma ja neid, kes tahavad sellel alal edasi minna. Meie poolt antav süsteemne teadmine on populaarne ja kiidetud võimalus, kuna annab paremaid teadmisi kui lühikesed kursused.

Tagasiside on väga hea,

A Taust

Holistika Instituut OÜ

24. KOHT

MÜÜGITULU 2013: 224 535 €

ÄRIKASUM 2013: 40 994 €

Koht 2012. aastal: 43

õpilased ütlevad, et miks nad seda kõike varem ei teadnud, seda peaks kõigile koolis õpetama. Praktiline psühholoogiakoolitus võiks tõesti olla juba keskkooliprogrammis.

Holistika mõiste – mis nüüd juuri ajab ja levib – on meie enda õpilaste poolt loodud. Info meie kohta levib suust suhu, me ei ole tasulist reklaami teinud, nii saab ehk müüa hambapastat, aga meie puhul see ei toimi. Tõttavalt isiklikumad soovitusel. Meie koolitustelt on läbi käinud 400 inimest alates aastast 2007, mil alustasime. Info levib

A Kommentaar

E-õpe pole ennast õigustanud

ANU SUIK
ASI TEA Keeleõpetus juhataja

Tellitakse intensiivseid suhtluskeele kursusi ettevõtte tegevusvaldkonna sõnavara arvesse võttes – logistikafirmad, logistikasõnavara jne. Eelistatakse just intensiivset suhtluskeelt. Ja mitte Skype'i põhjal, vaid päris õpetajaga, kes teeks kohe vigade paranduse, kui valesti ütled. Innovaatilised lahendused on oma aktuaalsust kaotamas, pööratakse tagasi traditsioonilise õppimise juurde, kontakt õpetajaga on väga tähtis. Samas uudne on telefoniõpe, näiteks teel Riiga saab *handsfree*ga harjutada samal ajal õpetajaga hääldust.

Keelekoolitavad ettevõtted, kelle omanikfirma või

klientuur on välismaal, mistõttu aruandlus ja koosolekud on võõrkeeles või siis kliendid välismaised.

Hädapõhise õppe asemel tegeletakse rohkem keeleoskuse lihvimisega, mis on õpetajate jaoks vaimustav võimalus. Näiteks soome keeles telefonimüügi tegelevatele töötajatele pakutakse võimalust lihvida keelt nii, et see ei oleks Eesti intonatsiooniga, soovitakse, et inimene müüks perfektelt – on aru saadud, et see on investeeering.

Oleme pikaajalise kogemusega ja meie tunded ja hea nimi on kahtlemata suureks plussiks. Hange oleme osalenud ja osaleme edasi, see annab võimaluse tööd juurde saada, aga me ei jää sellele lootma.

TÖÖTUBA annab kätte kõik vajalikud tööriistad võõrkeelte õppimiseks.



Töötuba viib läbi polüglott, keeleõpetaja, Embassy of Educationi asutaja
OTT OJAMETS.

Osalejad saavad kaasa keelemeetodi õpiku "Esimene meetod: Keeled" ja veebikeskkonna piiramatut kasutusõiguse.

Seminari hind 229 eurot (km-ga 274,80 eurot). Lisainfo ja registreerimine telefonidel 6670 304, 6670 020 või www.seminar.aripaev.ee.

KUIDAS ÕPPIDA KEELI KIIRELT JA TÕHUSALT?

Äripäeva populaarseim töötuba 100% soovitusindeksiga!

Töötuba toimub:

02.10 Tartus, Dorpat Konverentsikeskuses

Vaata lähemalt
www.seminar.aripaev.ee

Äripäev



Jäned Mõis OÜ

Seminarikorralduse täislahendused

- *Ruumid 10- 200-le osalejale
- *Majutus kuni 120 inimesele
- *Rikkalik menüüde valik

Korralda oma ettevõtte jõulupidu
Musta Täku Tallis

- *Kuni 300 kohta lauas
- *Tõeline jõulumenüü
- *Aitame muusika ja õhtujuhi valikul

Novembris ja detsembris
tööpäevadel supersoodne
majutus:

15 € / in



OÜ Jäned Mõis tel. 3849750
janedaturism.ee

Koolitusfirmade TOP aastal 2013

koht	firma nimi	tegevjuht / juhatuse liige	põhiomanikud (koos osalusprotsendiga)
1.	TALLINNA MÄNEDŽERIDE KOOL OÜ	Vladimir Tarassov	Helle Kelder 50%, Vladimir Tarassov 50%
2.	IMPLEMENT INSCAPE OÜ	Ekke Sõöt	Inscape Baltic OÜ 75%, Implement MP AB 25%
3.	IT KOOLITUSKESKUSE OÜ	Marve Millend	Elion Ettevõtted AS 100%
4.	MSCA AS	Roman Verigin	Tanel Hinno 52,10%, Roman Verigin 33,61%, Agur Sakkarias 13,45%
5.	Annely Sootsi Koolitus OÜ	Annely Soots	Annely Soots 100%
6.	E-Katedraal Koolituskeskus OÜ	Meelis Rattas	Erich Rattas 100%
7.	Duende OÜ	Tiina Drui	Tiina Drui 100%
8.	Bellnor OÜ	Marina Kutuzova	Marina Kutuzova 100%
9.	Auditron OÜ	Tõnis Mägi	Tõnis Mägi 50%, Arvo Kübarsepp 50%
10.	Konfera OÜ	Marju Velga	Marju Velga 50%, Teeli Remmelg 50%
11.	Tuletark OÜ	Jarmo Neuhaus	Jarmo Neuhaus 100%
12.	Sky Laser Advertising Group OÜ	Robert Hirvi	Sky Laser OÜ 100%
13.	Self-II OÜ	Vahur Murutar	Karin Hango 50%, Vahur Murutar 50%
14.-15.	Koolituspartner OÜ	Lauri Tiganik	Lauri Tiganik 100%
14.-15.	Intelligentne Grupp OÜ	Eike Tõnismäe	Eike Tõnismäe 100%
16.	Teadmine ja Tarkus OÜ1	Katrin Langa	Katrin Langa 100%
17.	BCS Koolitus AS	Urve Mets	Baltic Computer Systems AS 100%
18.-19.	Mitteldorf OÜ	Paul Kesküla	Paul Kesküla 100%
18.-19.	Meeskonnatreeningute Agentuur OÜ	Donald-Aik Sild	Allan Sombri 33,33%, Donald-Aik Sild 33,33%, Margus Tammaru 33,33%
20.	Sola Integra OÜ	Tiit Ruisu	Anita Siim 50%, Tiit Ruisu 50%

Eesti suurim
koolituste andmebaas
www.koolitused.ee

www.facebook.com/Koolitused.ee

Ä Metoodika

müügitulu 2013, €	ärikasum 2013, €	punkti- summa	koht eelmisel aastal
447 676	263 701	41	2.
506 453	67 699	76	42.
1 122 965	129 025	89	52.
1 166 161	132 158	90	60.
253 823	43 553	97	57.
498 716	140 647	101	11.
112 973	66 017	103	
143 063	64 709	110	
121 410	38 739	114	95.
165 009	75 549	118	20.
177 400	29 986	124	
125 592	161 967	126	68.
270 131	81 845	127	55.
84 526	36 306	128	75.
339 810	82 279	128	9.
148 755	60 950	129	
739 982	133 182	132	28.
466 013	59 597	136	10.
387 126	52 859	136	56.
211 492	17 285	146	

VALDKONNA TOP-I PÄÄSEMINE
Ettevõtte vastava valdkonna tegevuse osakaal käibest pidi olema vähemalt 51%. Samuti pidi ettevõtte olema tegutsenud kahel järjestikusel täismajandusaastal.

2013. aasta TOPi koostamiseks võttis Äripäev justiitsministeeriumi registrikeskusest eelmise aasta majandustulemuste põhjal valdkonna müügitulult suuremate ettevõtete andmed. Osalesid ettevõtted, kelle majandustulemused olid äriregistris andmete kogumise ajaks skaneeritud.

PINGEREAKOOSTAMINE
Ettevõtted seati pingeritta viie näitaja põhjal. Arvutamise aluseks võeti 2013. aasta müügitulu, müügitulu kasv võrreldes 2012. aastaga, 2013. aasta ärikasum, kasumi kasv võrreldes 2012. aastaga ja rentaabilus. Iga näitaja põhjal reasta-

ti ettevõtted edetabelitesse, iga koht järjestuses andis kohale vastava arvu punkte. Viie tabeli punktid liideti. Võitis vähim punkte kogunud ettevõtte.

KUI ETTEVÕTTE PUUDUB

Kui ettevõtet TOPis pole, siis polnud ettevõttel aktiivset majandustegevust kahel täielikul majandusaastal (2012–2013), ettevõtte viimase aasta või kahe viimase aasta keskmine omakapital oli negatiivne või polnud tema majandusaasta aruannet edetabeli koostamise ajal äriregistris. Emaettevõtte andmete konsolideerides tütarfirmad samas edetabelis osaleda ei saa.

Ä Loe veebist



WWW.ARIPAEV.EE/TOPID
Äripäeva edetabelid



MÕELGE JA MÕNULEGE TASUTA KONFERENTSIRUUM JA SVIIT OOTAVAD TEID

GOSPA konferentsiruum on loodud mõttelennuks ja värskete ideede sünniks – olgu tegu koosoleku, konferentsi või koolitusega.

Ja see mõnus mõtlemispaik on teile täiesti **TASUTA**, kui teete broneeringu vähemalt **viiele hotellitoale hiljemalt 31.10.2014.**

Lisaks kingime teile **GOSPA sviidi kinkekaardi 1 ööks.**

Pakkumine kehtib kasutamiseks kuni **18.06.2015**

Info ja broneerimine: info@gospa.ee (märksõna „Äripäev“)
www.gospa.ee

GOSPA

GEORG OTS SPA HOTEL

Koolitusfirmade TOP aastal 2013

21.	Excellence Koolitus- ja Arenduskeskus OÜ	Annika Allikas	Annika Allikas 100%
22.-23.	AT Treeningud OÜ	Aira Tammemäe	Aira Tammemäe 100%
22.-23.	Gaasikasutuskoolituse OÜ	Ljudmilla Kurnitskaja	Ljudmilla Kurnitskaja 100%
24.	Holistika Instituut OÜ	Marina Paula Eberth	Marina Paula Eberth 52,11%, Katariina Liisa Martens 23,94%
25.-26.	Võõrkeeltekeskus MTÜ	Triin Randrüüt	
25.-26.	Keelepisik OÜ	Katrin Taumann	Katrin Taumann, Riina Runno, Helge Kušner, Karin Kark (kõik 25%)
27.	EBS Juhtimiskoolituse Keskus OÜ	Peep Aaviksoo	EBS Education OÜ 100%
28.	PerCapita OÜ	Martin Roger Dungay	Erge Heido-Dungay 51%, Martin Roger Dungay 49%
29.	Generum OÜ	Ene Vasli	Ene Vasli 100%
30.	Aeternum Koolitus ja Konsultatsioonid OÜ	Karneliia Press	Signe Valsberg 40%, Kati Kreis 30%, Karneliia Press 30%
31.	Meinson Konsultatsioonid OÜ	Olga Meinson	Olga Meinson 100%
32.-33.	Kustutaja OÜ	Veiko Kopp	Lembit Liiker 37%, Veiko Kopp 37%, Jaak Laanisto 26%
32.-33.	Leenusk Keskus OÜ	Jelena Pavljuk	Jelena Pavljuk 100%
34.	Puhastuseksperit OÜ	Helge Alt	Helge Alt 50%, Ivar Alt 50%
35.	Adelante Koolitus OÜ	Kaidi Peets	Kaidi Peets 50%, Külli Liebert 50%
36.	Rõõmukiir OÜ	Marge Vellesalu-Murik	Marge Vellesalu-Murik 100%
37.	Kardis OÜ	Timur Skorjak	Vladimir Vaingort 50%, Timur Skorjak 50%
38.	Gelmett Consult OÜ	Maria Levitina	Maria Levitina 100%
39.	Krautmani Massaaži- ja Loodusteraapiate Kool OÜ	Alar Krautman	Kristel Krautman 50%, Alar Krautman 50%
40.	RMP Eesti OÜ	Karin Ungro	Triin Omel 50%, Karin Ungro 50%
41.	EMI EWT Ida-Lääne Koolituse AS	Tiit Tammemägi	Tiit Tammemägi 75,49%, Piia Rüütel 12,99%
42.-43.	Selge Pilt OÜ	Kristjan Otsmann	Eneli Erilaid 50%, Kristjan Otsmann 50%
42.-43.	DISCUS OÜ	Katrin Männi	Katrin Männi 100%

TOOSIKANNU PUHKEKESKUS

Suurepärane koht tulemuslike seminaride ja koolituspäevade läbiviimiseks!

Mis oleks veel parem kui korraldada Toosikannul töökas seminaripäev, harjutada kätt lasketiirus, päikseloojangul vaadata tõtt metsloomadega ning lõpetada sisutihe päev kosutava saunaõhtuga?

Teie päralt on avarad ruumid, mugav majutus, suurepärane toitlustus ning mitmekesine valik vaba aja veetmise võimalusi.

**SAUNAD • LASKETIIR • ATV- JA • MOOTORSAANIMATKAD
HOBUSED • ULUKISAFARID • LOOMAPARK**

Küsi pakkumist!

Oktoobris seminarisaali rent tasuta

VAATA PAKKUMIST KODULEHELT!

tel 56 935 465 • Jõeküla küla
Käru vald • 79218 • Raplamaa
info@toosikannu.ee
www.toosikannu.ee



125 615	26 030	148	
80 888	24 853	150	91.
156 258	40 934	150	48.
224 535	40 994	153	43.
125 414	16 034	158	100.
215 287	60 448	158	5.
473 570	27 624	161	65.
145 663	23 411	164	85.
122 022	25 077	167	74.
204 116	21 608	175	47.
79 268	38 315	178	37.
686 802	265 923	180	21.
72 165	31 717	180	88.
914 515	277 910	181	1.
59 327	19 716	183	87.
105 009	23 811	184	
269 233	20 807	193	58.
536 446	24 102	196	53.
164 589	30 213	204	
147 267	19 140	206	84.
230 986	5 797	210	79.
100 642	57 494	211	16.
171 220	23 162	211	

„Meil on veel palju tööd teha ja ruumi arenguks, kui võrrelda näiteks Skandinaavia turuga, kus konsultatsioonil on palju suurem roll.

OÜ Implement Inscape juht Ekke Sööt



K O O L I T U S

www.koolitus.ee

Koolitused uue kvaliteediga

ITKoolitusonjuhtivinfo-jakommunikatsioonitehnoloogia ning IT projektijuhtimise koolitusteenuse pakkuja Baltikumis.

Meie teenused Sinu arengu toetamiseks:

- koolitused IT spetsialistidele (kalendri- ja sisekoolitused)
- koolitused arvutikasutajatele (kalendri- ja sisekoolitused)
- koolitused IT juhtidele ja projektijuhtidele (ITIL, PRINCE2, Scrum, TOGAF)
- koolitused arendajatele ja programmeerijatele
- koolitused küberturvalisuse spetsialistidele (CEH)
- konsultatsioonid (e-õpe, meetodikad, juhtimine)
- sertifitseerimine (Prometric, Pearson VUE, EPSO, Kryterion ja ECDL)
- arvutioskuste testimine ja analüüs
- eritarkvara arendusprojektides koolituste väljatöötamine ja läbiviimine ning kasutusjuhendite loomine
- nõustamine IT arendustes (SharePoint, Exchange, SQL jm)



Teeme sinust tegija

Võta meiega ühendust:

www.koolitus.ee,
kursus@koolitus.ee

IT Koolituskeskuse OÜ,
Löötsa 8, Tallinn, 11415, üldtelefon: 6 181 720

Koolitusfirmade TOP aastal 2013

44.	Tercare OÜ	Terje Paes	Terje Paes 100%
45.	Leonidas OÜ	Paul Lumi	Paul Lumi 100%
46.	Eesti Koolitus- ja Konverentsikeskus OÜ	Ragne Talv	Ragne Talv 90%, Toomas Laasik 10%
47.	Zirkel OÜ1	Mats Soomre	Mats Soomre 100%
48.	KOO-MET OÜ	Kaia Lõun	Jaanus Halling 25%, Peep Tänav 25%, Kaia Lõun 25%, Jüri Riives 25%
49.	EETEL-Ekspert OÜ	Jüri Mickfeldt	Krista Jauk 50%, Rein Jauk 50%
50.	Meta-Profit OÜ	Aleksander Kotšubei	Aleksander Kotšubei 100%
51.	TEA Keeleõpetus AS	Anu Suik	Kalev Tomingas 100%
52.	Seeder Konsultatsioonid OÜ	Janno Seeder	Janno Seeder 80%, Ruut Mägi 20%
53.	Tallinna Arvutikool OÜ	Arvo Saat	Arvo Saat 100%
54.	DVSP Consulting OÜ	Signe Poska	Signe Poska 100%
55.-56.	Akubens Koolitus OÜ	Lilia Semjonova	Lilia Semjonova 100%
55.-56.	Eterna Koolituskeskus OÜ	Andrey Yakubov	Andrey Yakubov 100%
57.	Ehitajate Koolituskeskus OÜ	Leonid Polupanov	L. Polupanov 31,25%, G. Izrailovitš 25%, K. Davõdova, I. Jegorova, O. Kuzin
58.	Turundusproff OÜ	Anu-Mall Naarits	Anu-Mall Naarits 100%
59.-60.	Müügitreeningute Keskus OÜ	Ekke Lainsalu	Ekke Lainsalu 100%
59.-60.	Sugesto OÜ	Monika Veisson	Monika Veisson 80%, Örne Kankainen 10%, Sirje Nurk 10%
61.	Vladparal OÜ	Ksenia Žukova	Natalja Agarkova 50%, Ksenia Žukova 50%
62.	Estonian Education Centre OÜ	Anu Harjo	Dmitri Kask 100%
63.	Estonian Euromanagement Institute OÜ	Marju Unt	Emajõe Disain OÜ 50%, Marju Unt 50%
64.	Koolituskorralduse OÜ	Ebeli Pirso	Ebeli Pirso 100%
65.	Mindsweeper OÜ	Raimo Ülavere	Raimo Ülavere 100%
66.	Siimon OÜ	Piret Kõvask	Piret Kõvask 100%
67.	Addenda OÜ	Virve Roosimägi	Kristina Paal 50%, Virve Roosimägi 50%



katedraal
koolituskeskus

**KUTSE- JA TÄIENDUSÕPPEKURSUSED
EESTI JA VENE KEELES**

E-Katedraal Koolituskeskus

Mustamäe tee 5, III korrus
10616 Tallinn
tel 656 1277
mob 502 8656
faks 656 5509
info@e-katedraal.ee

**KORRALDAME KURSUSI KA ETTEVÕTTES KOHAPEAL KÕIKJAL ÜLE EESTI
VÄLJASTAME RAHVUSVAHELISED TUNNISTUSED**

- Töökeskkonna spetsialist, volinik, nõukogu liige
- Esmaabiandja
- Tuleohutus tuleohutuse eest vastutavale isikule
- Tuleohutus tuletõõtegijale
- Ehitusplatsi töötervishoiu ja tööohutuse koordinaator
- Tellingutel töötamine ja nende paigaldus
- Tõstukijuht (tõstukid, laadurid, virnastajad, kärud)
- Ekskavaatori ja laadur-ekskavaatori juht
- Käär-, poom-, teleskoop- ja masttõstuki käitaja
- Hüdro- ja teleskoopõõstuki juht
(tõstuk varustatud korvi, konksu, kahvli, greiferi või kopaga)
- Hüdro- ja teleskoopõõstuki kasutamise järelevalvaja
- Troppija ja signaliseeriija
- Kraanajuht (liikurnool-, sild-, pukk-, tornkraana)
- Kraanade kasutamise järelevalvaja
- Elektri alg- ja täiendusõpe
- Elektriõhutus
- Keevitaja alg- ja täiendusõpe koos sertifitseerimisega
- Katlakäitaja
- Soojussõlme hooldaja
- Kaablipaigaldaja

www.e-katedraal.ee

383 373	11 558	213	31.
64 155	9 770	214	97.
260 620	16 378	220	
138 941	17 792	221	34.
91 640	10 282	231	96.
164 186	13 038	238	
180 814	1 957	241	77.
466 503	14 785	244	22.
129 118	5 214	247	73.
194 708	14 943	251	38.
106 979	42 780	252	7.
101 827	34 474	259	4.
202 117	2 182	259	51.
191 041	33 512	260	15.
432 100	27 876	261	45.
84 480	15 540	267	39.
194 171	8 360	267	19.
102 301	27 536	268	12.
68 273	1 057	274	
102 224	10 807	279	41.
59 217	3 846	280	72.
67 198	14 105	286	50.
81 790	15 517	292	46.
409 332	6 016	294	23.

16%

oli keskmine TOPi koolitusfirma
rentaablus 2013. aastal.

KONVERENTS JA PUHKUS Bernhard SPA Hotellis



Ootame Teid Bernhard SPA Hotellipidama meeldejäävaid
seminare ning firmapäevi!

4 saali nõupidamisteks kuni 80 inimesele.

Võrratu asukoht ja ainulaadne spaa.

Tõise päeva järel lõõgastuge spaa Veeilmas.

Õhtu lõpetage restoranis või terrassil, kus on mõnus grillida
ja nautida lumtavat ümbrust.



Tel 5300 1800, www.bernhard.ee

E D E T A B E L

Koolitusfirmade TOP aastal 2013

68.-69. Helke OÜ	Mart Johanson	Mart Johanson 100%
68.-69. ET Infokeskuse AS	Kea Siidirätsep	Rakennustietosäätiö RTS 69,20%, Eesti Ehitusteabe F MTÜ 30,80%
70. Atlanto Arendus OÜ	Inno Joonas	Inno Joonas 100%
71. Fine Management OÜ	Kaupo Ole	Kaupo Ole 100%
72. Preismann Koolitus OÜ	Kalle Preismann	Kalle Preismann 100%
73. Kersti Võlu Koolituskeskus OÜ	Kersti Võlu	Kersti Võlu 100%
74. Reiting PR OÜ	Külliki Kiviste	Külliki Kiviste 50%, Marju Tuul 25%, Anneli Zirkel 25%
75. HR Consulting OÜ	Mare Pork	Mare Pork 100%
76. Sadama Koolituskeskus OÜ	Tatjana Kapajeva	T. Kapajeva 30%, M. Bogdanova 30%, T. Kotšmarjova 30%, I. Vahhoneva 10%
77. Multilingua Keelekeskus OÜ	Olga Kolehmainen	Olga Kolehmainen 67%, Seppo Kalervo Kolehmainen 33%
78. Personal Partner OÜ	Giro Povilaitis	Jüri Povilaitis 100%
79.-80. Sinu Koolituspartner OÜ	Mairi Tamm	Triin Normann 50%, Mairi Tamm 50%
79.-80. International Language Services OÜ ¹	P. J. Kershaw Marsdale Phillip John Kershaw Marsdale	90%, Kadri Agarmaa 10%
81. Ohutuseksperit OÜ	Tiina Kuuben-Leitmäe	Urmas Leitmäe 100%
82. Mastery Koolitus OÜ	Margo Mitt	Margo Mitt 50%, Merike Mitt 50%
83. Iluteeninduse Koolitus OÜ	Aimar Karu	Aimar Karu 100%
84. Turko Õppekeskus OÜ	Eduard Rodtšenkov	Caesari Turvateenistuse AS 100%
85. Dinski OÜ	Alina Zapadinskaja	Alina Zapadinskaja 100%
86. LogoServ OÜ	Ervin Laanvee	Ervin Laanvee 50%, Raivo Vokk 50%
87. Merlecons ja Ko OÜ	Tarmo Salumaa	Merlecons OÜ 50%, Tarmo Salumaa 50%
88. Version Koolitus OÜ	Tiiu Hazak	Tiiu Hazak 72,26%, Arika Almann 27,74%
89. FC.EE OÜ	Ilmar Gustav Raudsep	Ilmar Gustav Raudsep 89,98%, Silva Laius 10,02%

¹ MAJANDUSAASTA ERINEB KALENDRIAASTAST

koopia kolm

KÕIK PRINTIMISTEENUSED MEILT!

ESITLUS- NING REKLAAMMATERJALID

- visiitkaardid
- plakatid, bännerid, roll-up-stendid
- flaietid, voldikud, lauakolmnurgad
- kleebised, etiketid
- blanketid, ümbrikud
- kutsed, kaardid
- kalendrid
- suureformaadiline fototrükk
- plaadile trükk - KAPA, PVC, BIP, Re-board, alumiiniumkomposiitplaat
- plaatide ja flaietite erikujuline lõikus CNC pingil

KOOLITUSMATERJALIDE VORMISTAMINE

- koolitusmaterjalide printimine, koopiad
- slaidide trükk kilele ja paberile
- köitmine kaustadesse, mappidesse, kammköitesse, traatköitesse
- kõvade kaantega köitmine, liimköide
- nimesildid, tunnistused

MUUD TEENUSED

- kiletamine, lamineerimine - ka suured formaadid
- skaneerimine - fotod, dokumendid, ka suured formaadid
- fooliumtrükk kulla ja hõbedaga
- kujundustööd
- täidame tellimusi üle Eesti, kättetoimetamine kullerpostiga
- koopiakuller Tallinna piires

Küsi pakkumist:
tel 650 6072
mob 56 629 007
hinnainfo@koopia3.ee

www.koopia3.ee

Tallinnas: Rävla pst 8 | Kadaka tee 36/Laki 9

89 065	2 542	300	82.
123 769	3 936	300	
311 029	2 599	302	17.
144 376	2 527	308	61.
94 718	6 367	309	70.
427 110	4 386	310	18.
878 382	-7 732	318	6.
122 732	5 568	319	33.
70 052	1 029	320	83.
314 612	-6 845	328	14.
61 330	-108	332	90.
315 942	-29 568	333	81.
226 081	-11 265	333	24.
81 242	483	337	86.
102 526	2 378	338	36.
168 980	-20 329	351	66.
69 669	6 693	357	13.
127 242	1 380	363	
173 663	-25 992	380	49.
88 478	146	383	40.
61 840	-10 034	388	76.
76 914	-6 067	402	27.




Esmakordselt Eestis:

Videotagasiside kasutamine inimeste arendamisel

8-päevane praktiline väljaõppekursus alustab juba 4.detsembril 2014

Rohkem infot ja registreerumine kursusele
www.developdesign.eu, dd@developdesign.eu

Tule õpi kasutama videotagasisidet tulemuslikult ja eetilisel!



Gustav Adolphi Koolituskeskus

KOOLITUS

PRAKTILINE EESTI KEEL

25.11.2014

Praktiline koolitus annab võimaluse:

- värskendada teadmisi õigekeelsusreeglite kasutamisest,
- parandada igapäevast keelekasutust,
 - olla kursis keele uuendustega,
 - lihvida head keele stiili.

Koolitus on mõeldud kõigile, kes peavad oluliseks korrektset eesti keele kasutust.

Koolitust on võimalik tellida ettevõttesse sisekoolitusena.

Hind 189 eurot.

Täpsem info kodulehel www.gakk.ee

Registreerimine telefonil 627 40 65 või e-maili info@gakk.ee kaudu.

Tahvel ühildugu teiste seadmetega

MARILIIS PINN
kaasautor



Oled jõudnud nii kaugele, et hakkad ostma tahvelarvutit. Tõenäoliselt on sul juba nutitelefon ja arvuti. Vali tahvel ka sama süsteemiga, sest kõige olulisem on süsteemide ühilduvus.

Kui kasutad Windowsi-põhiseid tehnikavidinaid, siis jätkka nendega ka tahvil, kui oled Apple'i fänn, on põhjust haarata iPadi järele. Androidiga nutitelefonid ja tahvelarvutid on väga sarnased. Eri operatsioonisüsteeme sujuvalt ühilduma saada võib olla pisut keerulisem kui samas keskkonnas toimetades.

Kvaliteet maksab. Kõik kallima otsa tahvlid teevad töö ära ja on sarnaste parameetrite ja võimalustega. Hinnaskaala teises otsas võib leida kasutatavaid tooteid aga kahtlase riistvaraga ja üldjuhul vananenud Androidi operatsioonisüsteemiga riistad on pigem ebamugavad kasutada.

Testisime tahvleid. Valikus olid Apple'i viimane iPad Air, Samsungi Galaxy S ja Lenovo ThinkPad 10. Tahvelarvuti massidesse viinud iPad toimis laitmatult, samas polnud ühtegi üllatust ega mõnda uut vaud lisaks võrreldes varasemate mudelitega. Kõik on lihtsalt grammi võrra parem. Samsung Galaxy S üllatas positiivselt, kõik toimis, oli loogiline võrreldes varasemate väljaannetega, mis olid pisut kohmakad. Vahest pole Androidiga operatsioonisüsteem nii elegantne kui iOS, aga see on juba maitseküsimus. Lenovo ThinkPad 10 saab plusse täismõõdus USB-liidese eest. Riistvara on korralik, aga Windows 8.1 seal on natuke palju, mistõttu seade on uimane.



SAMSUNG Galaxy S



APPLE iPad Air

LENOVO ThinkPad 10

**Ä Mis on mis
Lenovo ThinkPad 10**

PROTSESSOR: Intel® Atom™ Processor Z3795 (4 cores, 1,6 GHz, 2 MB cache), Turbo Boost 2,4 GHz
OPERATSIOONISÜSTEEM: Windows 8.1 Pro 32-bit
EKRAAN: 10.1" (256,5 mm) WUXGA (1920 x 1200)
MÕÖDUD: 256,5 x 177,0 x 8,95 mm
KAAL: 610g

Samsung Galaxy S

PROTSESSOR: 1,9 GHz, 1,3 GHz Octa-Core
OPERATSIOONISÜSTEEM: Android
EKRAAN: AMOLED 2560 x 1600 (WQXGA)
MÕÖDUD: 177,3 x 247,3 x 6,6 mm
KAAL: 465 g

Apple iPad Air

PROTSESSOR: 1.4 GHz dual-core Apple A7
OPERATSIOONISÜSTEEM: iOS 8.0,
EKRAAN: 2048 x 1536 px (264 PPI),
MÕÖDUD: 239 x 170 x 7.5 mm
KAAL: 469 g

**» Tahvli os-
tes vaata ope-
ratsioonisüs-
teemi, mälu
mahtu, ekraa-
ni andmeid,
ühendusi ja
aku kestust.**

AKTUAALSET VÕLAÕIGUSES

16. oktoober 2014. a Tallinnas | **Paul Varul**

Osavõtutasu: 125 € + km

UUT JA AKTUAALSET RIIGIHANGETES

29. oktoober 2014. a Tallinnas | **Marko Mehilane**

Osavõtutasu: 120 € + km

UUT KARISTUSÕIGUSES

05. november 2014. a Tallinnas | **Jaan Sootak**

Osavõtutasu: 119 € + km.

**MAJANDUSTEGEVUSE SEADUSTIKU
ÜLDOSA SEADUS**

07. november 2014. a Tallinnas | **Marko Kairjak, Merli Paddar**

Osavõtutasu: 120 € + km

Info ja registreerimine
 tel 646 0002, koolitus@preismann.ee
www.preismann.ee

Preisemann Koolitus



Korraldage jõulupidu Vihula Mõisas!

Lisainfo ja tellimine:

tel: 326 4100

e-mail: info@vihulamanor.com

www.vihulamanor.com



Vihula Manor
 Country Club & Spa

by Unique Hotels



Kõige jaoks on rakendus. Ka õppimiseks

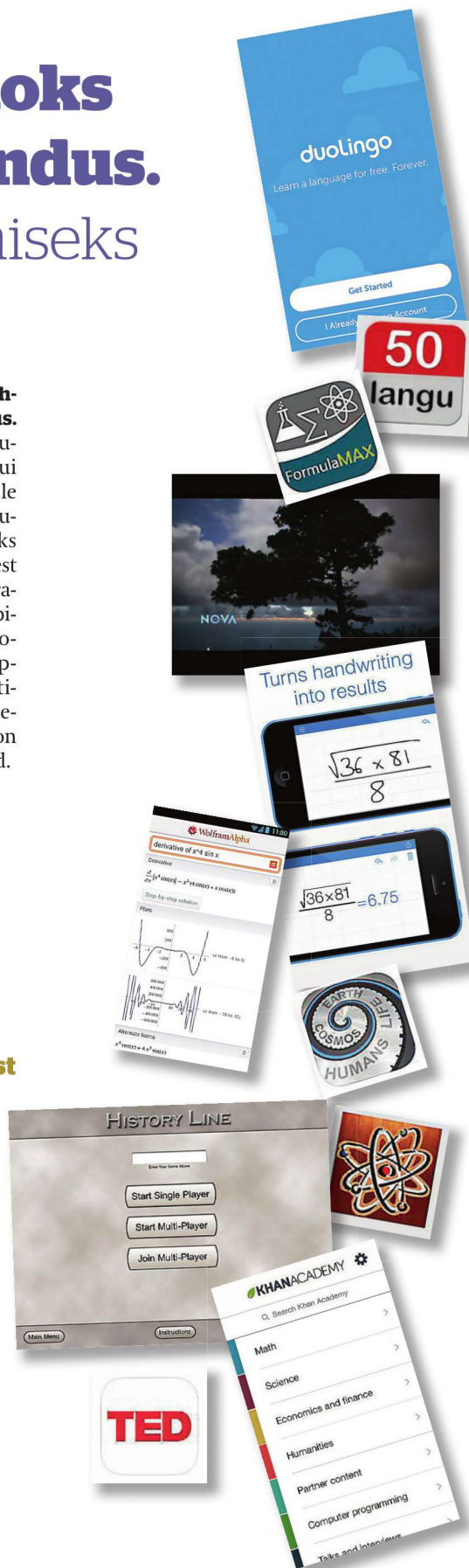
MARILIIS PINN
kaasautor

Tänapäeval on igaks elu juhtumiks mobiilne rakendus.

Ka õppimiseks olgu su huvivid kokandusest juurani. Kui söögitagemise reeglid on üle maailma ühesugused, siis nutirakendusega advokaadiks õppida saab näiteks USAs, sest kohalike Eesti seadusi eripärasid arvesse võtvat nutikat õpirakendust veel pole. Kõige populaarsem on mobiiliga õppida eri keeli ja matemaatikat. Ka teadus on hästi kaetud. Vaatame üle, millised on populaarsemad rakendused.

0,1

miljonit rakendust on olemas, mis aitavad inimestel ennast harida.



Ä Tasub teada Tuntumad õpirakendused

DUOLINGO – õpi tasuta keeli, võrdle oma progressi sõpradega ja kui oled juba piisavalt osav, aita päris tekste tõlkida. Õppimine on lõbus ja intuitiivne.

50 LANGUAGES – 100 peatükki 50 eri keeles annavad sulle head baasteadmised, sobib eriti neile, kelle emakeel pole inglise keel.

MYSCRIPT CALCULATOR – lihtne kalkulaator, lihtsalt kirjuta soovitud tehe ekraanile ja rakendus muudab selle numbriteks ning annab vastuse.

WOLFRAM ALPHA on võimas matemaatika tööriist, mis aitab lahendada isegi keerulisi ülesandeid alates elementaarsest matemaatikast lõpetades loogikafunktsioonide ja astrofüüsikaga. Rakenduse paindlikkus on hämmastav, seejuures on see ka keeruliste ülesannete lahendamisel äärmiselt praktiline.

FORMULA MAX – üle 1150 keemia, füüsika ja matemaatika valemi. Lisaks näidatakse, kuidas igaüht kasutatakse ja miks need kasulikud on.

PHYSICS PUZZLES – haarav mäng, mis vastab tavalistele füüsikaküsimustele, nagu miks taevas sinine on ja kuhu on parim kinos istuda. Paljud vastused näivad olevat elementaarsed, kuid alati on hea teada, miks miski just nii on nagu on.

NOVA ELEMENTS – kas sa oled kunagi mõelnud, miks perioodilisuse tabel on selline nagu see on? See rakendus aitab sellele valgust heita ja samas selgitab ka, millised elemendid on näiteks kohvis. Lisaks saab mängida elementide jahtimise mängu ja vaadata õppevideot.

LITTLEBIG HISTORY – rakendus, mis näitab, kuidas maailm suurest paugust tänapäeva arenes ja mida võiks oodata tulevikus. Rakenduses leiab eri peatükke kosmose, Maa, elu, inimkonna ja mitmete teiste nähtuste kohta.

KHAN ACADEMY – pole vahet, kas oled õpilane, õpetaja või täiskasvanu, kes üritab taas ennast harida, kõik 3500 videot eri teemadel on saadaval tasuta. Akadeemia koolitusvideod katavad teemasid matemaatikast bioloogiani ja need on äärmiselt haaravad.

TED-KONVERENTSID on üle maailma tuntud kui kohad, kus kuuleb innovatiivseid lahendusi. TED-rakendus on suurepärane inspiratsiooni allikas, kus saab kuulata eri etteasteid ja tutvuda teemadega, kus millest räägiti.

Treeni targalt!



myfitness.ee

Liitu Online!
Liitumisel
kaasa
tasuta
spordikott!



Pakkumine kehtib kuni kaup jätkub.
Valikus kolm värvi.

myfitness
world class gym & studios



ASi Nurme Turvas aitavad palgatarkvara, nutitelefonid ja GPS. Soetamisel ka laotarkvara

KADRIN KARNER,
kaasautor

Pärnumaal Sauga vallas tegutsevas ASi Nurme Turvas aitavad tööd lihtsamaks, kiiremaks ja efektiivsemaks teha palgatarkvara, nutitelefonid ja GPS-jälgimisseadmed töömasinatel.

Ettevõtte raamatupidaja Ülvi Halliste sõnul kasutatakse ettevõttes nii raamatupidamisprogrammi StandardHansa kui ka palgaprogrammi Merit Palk.

Programm leiab vead. "See (Merit Palk – toim) programm on meie abiks olnud juba pikka aega. Programmi on lihtne ja mugav kasutada ning seda on võimalik StandardHansaga siduda," rääkis Halliste. Tema sõnul on Merit Palga suur pluss ka see, et tarkvara võimaldab vajalikud deklaratsioonid maksu- ja tolliameti veebikeskkonda importida. "Kuni 35 töötaja töötasude arvestamisele ja vajalike deklaratsioonide sisestamisele kuulub tänu sellele oluliselt vähem



Tasulise ilmateenistuse telefoninumbrile helistamine on meie jaoks paras kuluartikkel.

toob ASi Nurme Turvas juhatuse liige Arli Kanter esile suure kuluallika

aega," märkis raamatupidaja ning lisas, et Merit Palk kontrollib sisestusi ning arvutusi ja annab tekkinud veast kohe märku. Aega aitab kokku hoida seegi, et kõik seaduste muudatused toimuvad kliendi jaoks automaatselt ning ettevõtte ise tarkvara seadistama hakkama ei pea.

Kulukad ilmateenused. ASi Nurme Turvas juhatuse liige Arli Kanter ütles, et kõikidele tööjuhtidele on ettevõtte nutitelefonid soetatud. Peamiselt on telefon vajalik tööalaste e-kirjade lugemiseks tööpostil, mis tööjuhtidel tihtipeale kontoris ei asu.

Kanteri sõnul on ettevõtte jaoks oluline ka ilmateade. Sellega püütakse end kursis hoida nii erinevate ilmaportaali kui ka ilmateenistuse tasulise telefoni abil. "Tasulise ilmateenistuse telefoninumbrile helistamine on meie jaoks paras kuluartikkel," lisas ettevõtte teine juhatuse liige Üllar Püvi. Juhatuse liikme sõnul tehakse mitmest allikast kogu-

tud ilmainfo põhjal kokkuvõtlikud järeldused ning planeeritakse töö sellest lähtuvalt.

ASi Nurme Turvas masinatel on lisaks tänapäevasele tehnikale paigaldatud ka GPS-jälgimisseadmed. Täna neid siiski masinajuhtide töötegemise järele luuramiseks ei kasutata, vaid seadmed on mõeldud eelkõige remondimeestele masina töötamise kohta informatsiooni saamiseks. Kanter märkis, et ASi Nurme Turvas suurune ettevõtte, kelle tööpõld asub kompaktselt ühes kohas, ei vaja töötajate järele valvamise seadmeid. Püvi lisas, et ta ei välistaks, kui tulevikus, mil ettevõtte on suurem, neil ka selliseid GPS-jälgimisseadmeid vaja võib minna.

Piiratud tabelid. Kanteri ja Halliste sõnul plaanitakse lähiajal ka esimene laoprogramm soetada, sest ettevõtte toodangunomenklatuur hakkab suurenema. Siiani Exceli abil tehtud töö muutub erinevate toodete lisandumisel üha aeganõudvamaks.



KOMPAKTNE ettevõtte, mille kõigil töötajatel on nutitelefoni, et saaks operatiivselt e-kirju lugeda. FOTO: KADRIN

KARNER

Ä Tasub teada

Turbatootja ja -ettevõtte bürootöölahendused

MERIT PALK lubab suurt aja kokkuhoidu palkade arvestamisel ja maksude deklareerimisel ning kindlustada, et palgad on makstud ja alati õiged. Lubab väljastada alati selged ja arusaadavad ning informatiivsed palgateatiseid ja pakub tasuta kliendituge ja tehnilist tuge, hoiustab tasuta varukoopiaid ning sobib kokku kõikide finantsprogrammidega. Võimaldab tasuta programmi kasutamise eest aasta- või kuumaksega. Kuni kahe töötajaga ettevõttele on Merit Palk tasuta.

ALLIKAS: MERIT.EE

NUTITELEFON

Nutitelefoni ehk nutifoni või taibutelefoni on mobiilitelefoni, mis pakub ka personaalrutiinile sarnaseid kasu-

tusomadusi. Ei ole olemas kindlat standardit nutitelefoni. Nutitelefoni peetakse mobiilitelefoni, millel on terviklik operatsioonisüsteemi tarkvara, mis võimaldab standardiseeritud kasutuskeskonda ja platvormi erinevate rakenduste arendajate tarbeks.

Eesti Keele Instituut soovib kasutada terminit nutitelefoni.

ALLIKAS: VIKIPEEDIA

NURME TURVAS

Pärnu Rajooni Kolhoosidevaheline Turbanõukogu asutati 1958. a. Ettevõtte reorganiseeriti 1994. a aktsiaseltsiks Nurme Turvas.

AS Nurme Turvas kaevandab turvast Pärnumaal Nurme rabas 260 ha-l, järke oo-

tab 500 ha. Ettevalmistamist kaevandamiseks on alustatud.

Turvast müüakse nii lahtiselt (Pärnu sadama kaudu) kui ka pakendatuna suurpallidesse (6000 l). Valdav osa toodangust eksporditakse enam kui kümnesse riiki nagu Hispaania, Holland, Prantsusmaa, Itaalia, Saksamaa, Belgia, Šveits, Poola, USA, Kanada, Iisrael, Etioopia jt.

2013. aastal investeeris ettevõtte põhivarasse 753 600 eurot. Ettevõtte käive oli 2013. aastal ligi 2,4 miljonit eurot (2012. aastal ligi 2,3 miljonit eurot). Aruandeaasta kasum oli 2013. aastal ligi 1,2 miljonit eurot (2012. aastal 804 877 eurot).

ALLIKAS: NURMETURVAS.EE, MAJANDUSAASTA ARUANNE

MULTILINGUA
K E E L E K E S K U S

Naudi suhtlemist, naudi elu!

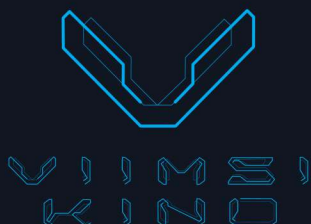
Uued keelekursused algavad 6. oktoobril.

Registreeru multilingua.ee

Multilingua Keelekeskus

Pärnu mnt 16, 10141 Tallinn

+372 640 8540, info@multilingua.ee



www.viimsikino.ee

KINGITUSEKS IGALE KONVERENTSIL OSALEJALE – HOMMIKUVÕIMLEMISE ASEMEL VIRGASTAV 5D-KINO KÜLASTUS

- 4 tipp tehnoloogiaga varustatud kino- ja konverentsisaali (teatristiilis 134, 110, 86 ja 80 kohta)
- AQUA saal 115 m² (klapp toolidega kuni 80 kohta)
- Polarise saal 41 m² (ümarlaud 17 kohta)

Viimsi KINO ja KONVERENTSIKESKUS

“Päev nagu puhkus – iga tööandja uhkus”



IGAS HINNAKLASSIS NING IGALE MAITSELE:

- Konverentsid, seminarid, koolitused
- Pidulikud banketid, stiilsed firmapeod
- Motivatsiooni- ja tervisepäev koos tervisekontrolliga
- Seminaripaketid alates 29 €

SUURIM TEENUSTE VALIK

- **Tasuta parkimine**
- Konverentsiklientide lastele **tasuta lastehoid** lastekeskuses Rõõmupisik
- **UUS** toitlustus ja *catering* – 170kohaline stiilipuhas inglise pubi Black Rose
- VIIMSI SPA spaa- ja saunakeskus ning **UUS** SPA 18 + ainult täiskasvanutele
- Viimsi SPA Spordiklubi
- Ilu- ja tervisekeskus



Lisainfo ja broneerimine:
e-post info@spatallinn.ee
telefon 606 1020



Excellence Koolitus- ja Arenduskeskus Professionaalne partner koolitus- ja arendustegevustes

Excellence Koolitus- ja Arenduskeskus on spetsialiseerunud organisatsioonide koolitus- ja arendustegevuste juhtimisele, haldamisele, administreerimisele ja koordineerimisele.

Paindlik ja usaldusväärne partner organisatsioonidele, kes vajavad kiiret, süsteemset ja tulemuslikku teostust:

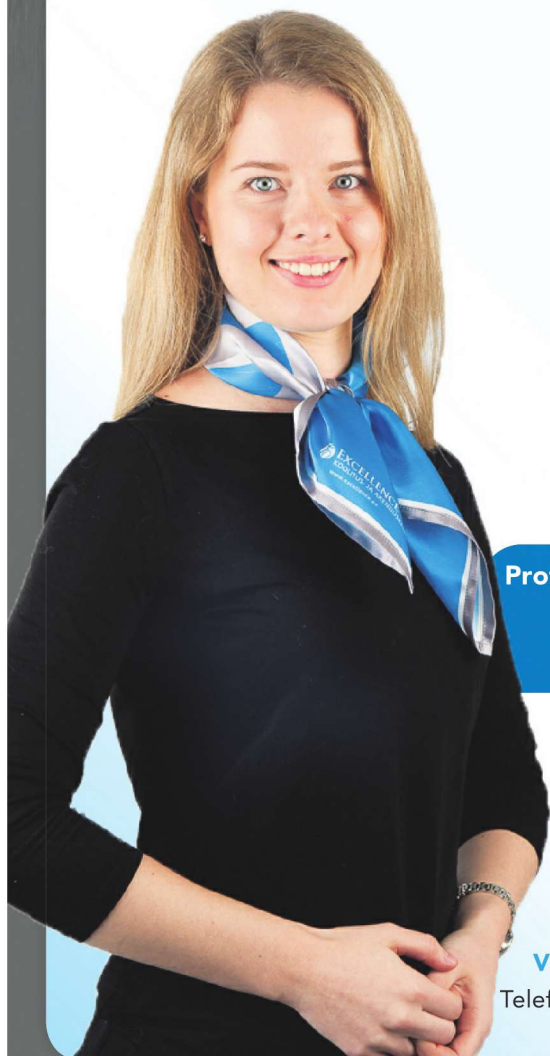
- Koolitusturu ülevaate koostamisel vastavalt valdkonnale ja personali vajadustele
- Koolituseelarve koostamisel, jälgimisel, raporteerimisel
- Koolitusvajaduste väljaselgitamisel
- Koolitusgruppide komplekteerimisel
- Koolitustele registreerimisel
- Koolituskutsete saatmisel
- Koolituspakkumiste võtmisel
- Koolitusarvete vahendamisel
- Koolitusprogrammide väljatöötamisel
- Koolituskohtade broneerimisel
- Koolituste sujuvuse tagamisel
- Koolitusstrateegia väljatöötamisel
- Koolitus- ja arenduspartneritega suhtlemisel
- Koolitus- ja arendustegevusega seotud konsultatsioonidel

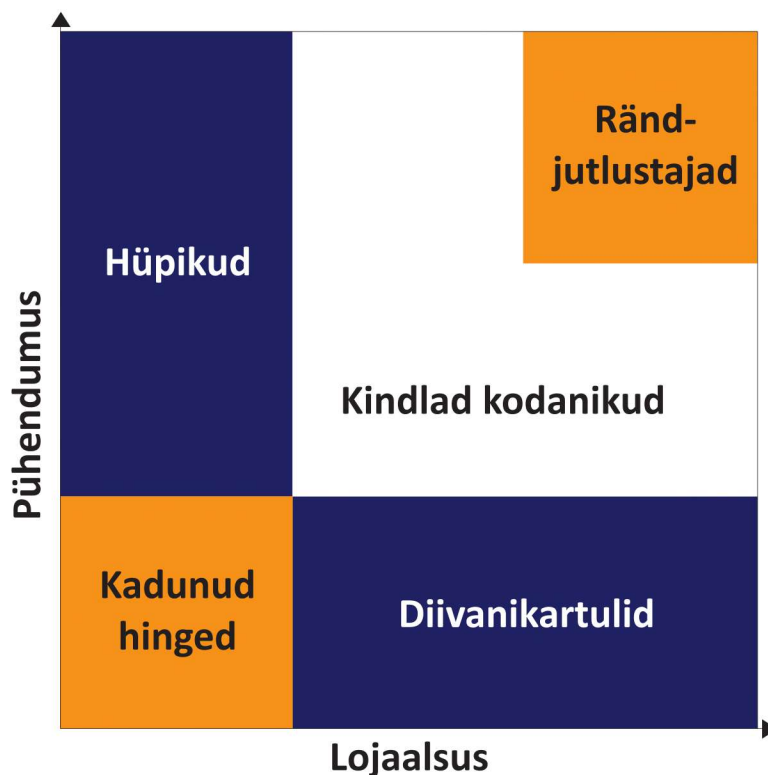
Professionaalse teenuse tellimine organisatsiooni tagab:

- Ressursside kokkuhoiu
- Personali süsteemse arengu
- Parimad eksperdid
- Põhjalikud ja eesmärgistatud koolitus- ja arendustegevused
- Eesmärgipärasuse ja tulemuslikkuse
- Võimaluse ettevõtte personalil keskenduda oma põhitegevusele

Võtke meiega julgelt ühendust ja leiame parima lahenduse!

Telefon 648 7000 | e-post info@excellence.ee www.excellence.ee





Klientide ja töötajate rahulolu-uuringud HeiVälist

Hea juht!

Küsi töötajatelt ja klientidelt tagasisidet oma organisatsiooni arendamiseks - neil on üllatavalt palju asjalikke ettepanekuid.

Meil on 20 aastat kogemusi Eestis ja Soomes!

Aitame teha 2015. aasta tulemuslikuks töötajate ja klientide abil.

info@heival.ee
www.heival.ee
Tel +372 627 6190
Esindused: Tallinn Tartu

HEIVÄL CONSULTING