

Äripäev

Juhtimine

juuni 2015 | nr 6 (118)

LEXUS NX AMAZING IN MOTION

UUS NX TERAVAM VAATENURK ELULE



Elu poleks pooltki nii huvitav, kui kõik nurgad oleksid ümaraks lihvitud. Lexuse uus kompaktne linnamaastur NX avab endast igal korral uue tahu, vastavalt vaatenurgale.

NX 300h täishübrid

Hind alates	41 990 €
Keskmine kütusekulu	5,1 l / 100 km
Keskmine CO ₂ emissioon	117 g/km
Koguvõimsus	197 hj
Kiirendus 0-100 km/h	9,2 s

NX 200t turbobensiinimootor

Hind alates	43 490 €
Keskmine kütusekulu	7,9 l / 100 km
Keskmine CO ₂ emissioon	183 g/km
Koguvõimsus	235 hj
Kiirendus 0-100 km/h	7,1 s



REGISTREERUGE PROOVISÕIDULE TEL +372 619 0010
LEXUS TALLINN, PETERBURI TEE 1, 11415 TALLINN, INFO@UNELMAUTO.EE

LEXUS.EE





www.kia.ee

Lihtsalt täiuslik.

Disain, tehnoloogia, materjalid, ruumikus, mugavus – uus Sorento räägib suurest pildist ja igast detailist.

Tule ja veendu proovisõidul.



SORENTO



The Power to Surprise



Kia navigatsioonisüsteem pakub kaarditeenuseid, reisiinformatsiooni ja meelelahutust, muutes ka kõige lühemad autoreisid nauditavamaks. Kaardiuuenduste programmil on mitmeid eeliseid ja konkurentsituult parim teenuste valik:

- * Kia navigatsioonisüsteemis on **1 algne kaart + 6 kaardiuuendust uutele autodele täiesti TASUTA!**
- * Kaardiuuendus on imelihtne! Vajalik tehakse teie eest esinduses ära.

TALLINN: Viking Motors Ülemiste, Ülemiste tee 1; Viking Motors Tammsaare, Tammsaare tee 51. **TARTU:** Autospirit Tartu, Turu 47. **PÄRNU:** United Motors, Tallinna mnt 82. **HAAPSALU:** Tradilo, Tallinna mnt 73. **KOHTLA-JÄRVE:** United Motors, Järveküla tee 22. **RAKVERE:** Rakvere Autotehnika, Rägavere tee 44. **NARVA:** Analan Auto, Tiimani 5. **VILJANDI:** Rael Autokeskus, Tallinna tn 97. **KURESSAARE:** Kuressaare Autoteenindus, Kalevi põik 2. **VALGA:** Salome Valga, Pihlaka 2.

SISUJUHT

4 Uued juhid



6-10 Martin Lill: juht peab taluma tagasisidet

12 Nalja abil tipptulemuseni

14-18 Nokia ime

20-22 Uuenenud töömaailm põhjustab tööjõu muutust

24-28 Kas kell peab nutikas olema?



30 Uued raamatud

Juhtimine

Toimetaja: Urve Vilk, tel 667 0340, e-post: urve.vilk@aripaev.ee
Reklaami projektijuht: Carlo Rebane, tel 667 0072, e-post: carlo.rebane@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

Toimetus võtab endale õiguse kirju ja kaastoid vajaduse korral lühendada. Toimetus kaastoid ei tagasta. Kõik ajalehes Äripäev ja tema lisades avaldatud artiklid, fotod, teabegraafika (sh päevakajalised, majanduslikul, poliitilisel või religioosel teemal) on autoriõigusega kaitstud 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@eal.ee või tel (372) 646 3363.

JUHTKIRI

Me kardame oma hirmu läbikukkumist



irmus pole mitte pauk, vaid selle ootamine, on öelnud Alfred Hitchcock.

Sama kurnav kui elu õnnetuse ootuses, on elu läbikukkumise ootuses.

Tänapäevases maailma pole hirm ellujäämise pärast enam inimeste hirmude esikümnes – meid ei ähvarda metsloomad ega ravimatud haigused, kuritegevus ei ole nii suur, et peaks oma elu pärast kartma jne. Selle asemel kardame me hoopis ebaõnnestumist.

Ehkki läbikukkumine pole kunagi nii hull, kui me kardame, tajume me justnimelt oma hirmu, mitte läbikukkumist, kirjutab Seth Godin raamatus “Mida teha, kui on sinu kord. (Ja alati on sinu kord).”

Samas ihkame me muutust, mis oleks huvitav, muutust paremuse poole ja ennekõike muutust, mis ühendaks meid kellegi teisega, kirjutab Godin. See on vabadus muuta ning valmidus võtta vastu muutustega kaasnev pinget.

Tagatise pole. Godin usub, et iga kord kui me oma korda kasutame, ihkame me tekitada mingit muutust, ehkki pole tagatist, et see korda läheb. See, mis soovime, võib õnnestuda ja see võib mitte õnnestuda. Selleks, et oma ideed proovile panna, hakkame me kujutlema, kuidas see töötab ja mis-moodi tundub. Me hakkame tulevikku elama.

Ja kuigi päriselt ei lähe kunagi täpselt nii, nagu me plaanisime, tähendab see, et midagi hakkab juhtuma. Mis ka ei juhtuks, kui me suudame välja mõelda, mis sellega peale hakata, otsustades, et see, mis juhtub, ongi hästi, oleme me loonud ise oma tuleviku.

Ka selle numbri kaanepersoon, ettevõtte Puhastusimport juht ja asutaja Martin Lill usub, et see, mida me usume, saab teoks. “Elu on selline, nagu sa arvad, et see on,” ütleb ta.

URVE VILK
 Juhtimise toimetaja



„Sama kurnav kui elu õnnetuse ootuses on elu läbikukkumise ootuses.“

Schenkeri juht valiti **ELEA** kõneisikuks

Eesti Logistika ja Ekspedeerimise Assotsiatsioon (ELEA) valis uueks juhatuse esimeheks ASi Schenker tegevjuhi Janek Saareoksa.

ELEA uue juhatuse esimesel koosolekul valiti juhatusele esimees ja aseesimees. Uueks juhatuse esimeheks valiti Schenkeri juht Janek Saareoks. Juhatuse aseesimees on ASi Via 3L Spedition juht Lauri Latt.

Võrreldes endise juhatusega vahetus vaid üks liige. Uu-



de juhatusse kuulub uue liikmena Lauri Latt (Meelis Mäe, Transpoint International, asemel).

Ülejäänud juhatuse liikmed on Alvar Tõruke ASist DSV Transport, Toomas Orutar OÜst Logistika Pluss, Karli Lambot ASist ACE Logistics Estonia, Janek Saareoks ASist Schenker, Jaanus Paas ASist Silsteve, Meelike Paalberg OÜst Itella Logistics ja Lauri Latt OÜst VIA3L Spedition.

Roosiväljast sai uus EKFLi esimees

Eesti Kinnisvarafirmade Liidu (EKFL) uueks juhatuse esimeheks valiti Pindi Kinnisvara AS juhatuse liige Kalev Roosiväli.

EKFLi üldkoosolekul valiti järgnevas kaheks aastaks juhatuse koosseisus: ASi Pindi Kinnisvara juhatuse liige Kalev Roosiväli, OÜ LAAM kinnisvara juhatuse liige Mart Saa, OÜ Uus Maa Property Ad-

visors juhatuse esimees Ardi Roosimaa, OÜ Uus Maa Kinnisvarabüroo juhatuse liige-Mika Sucksdorff, ASi Oberhaus Kinnisvara juhatuse esimees Tarmo Kase, ASi Technopolis Ülemiste juhatuse esimees Gert Jostov ja OÜ Adaur Grupp juhatuse liige Tõnu Toompark ja OÜ Domus Kinnisvara Vahendus juhatuse liige Ingvar Allekand.

Erkki Saarniit asus tööle Inbanki e-ärisse

Swedbankis üle seitsme aasta elektrooniliste kanalite toimimise eest vastutanud Erkki Saarniit lahkus selle aasta alguses oma positsioonilt ning asus nüüd tööle Eesti kõige värskemal pangas, milleks on Inbank.

"Töö Swedbankis oli esimesest päevast viimaseni äärmiselt huvitav ja väljakutseid pakkuv," märkis Saarniit. "Sain olla oluline osa Baltikumi ühe külastatavaima inter-

netikeskkonna arendamisel, mõjutades olulisi otsuseid nii turunduslikust kui ka äriolulistest perspektiivist," kirjeldas ta oma rolli Swedbankis. "Mul on hea meel, et sain nii paljude ägedate inimestega koos töötada. Sellel oli märkimisväärne roll minu isiklikus arengus," lisas ta.

Äsja pangaks saanud finantstehnoloogia start-up-ettevõttes Inbank asus Erkki Saarniit tööle e-äri juhina.

Maxima juhtkond sai Bulgaariast täiendust

Jaekaubanduskontsern Maxima Grupé teatas muudatustest Maxima Eesti ja Maxima Bulgaria juhtkondades.

Alates 1. juulist asub Maxima Eesti jaekaubandusketi juhi ametisse Vyngintas Šapokas, senine Maxima Bulgaria juht. Bulgaaria ettevõtte juhiks suundub alates 15. juunist senine Maxima Latvija äriarendusjuht Edvinas Volkas. Maxima Eesti peadirektor Vaidotas Pasa lahkub ettevõttest seoses ametiaja lõppemisega.

"Maxima ettevõtete grupi üks võtmefunktsioon on alati olnud väga laialdase kogemusega juhid. Soovime pakkuda neile inimestele grupi tasandil võimalusi omandada laialdasi kogemusi ning kasutada neid kogemusi eri riikide väga erinevatel turgudel," ütles Maxima Grupé peadirektor Neriniga Janaviit.

Eesti Raudteel ajutine pealik

Eesti Raudtee juhatuse esimehe kohuseid täidab ajutiselt Toomas Virro.

Seoses Eesti Raudtee nõukogu otsusega rahuldada juhatuse esimehe Ahti Asmanni ettepanek fikseerida Asmanni töölt lahkumise kuupäevana 12. juuni 2015, täidab kuni uue juhi leidmiseni juhatuse esimehe kohuseid senine finantsdirektor Toomas Virro.

Eesti Raudtee nõukogu esimehe Raivo Vare sõnul jätkatakse nõukogu otsusel kuu aega sihtotsinguga, eesmärgiga laiendada võimalike kandidaatide ringi, sealhulgas sektori asjatundjate seas.

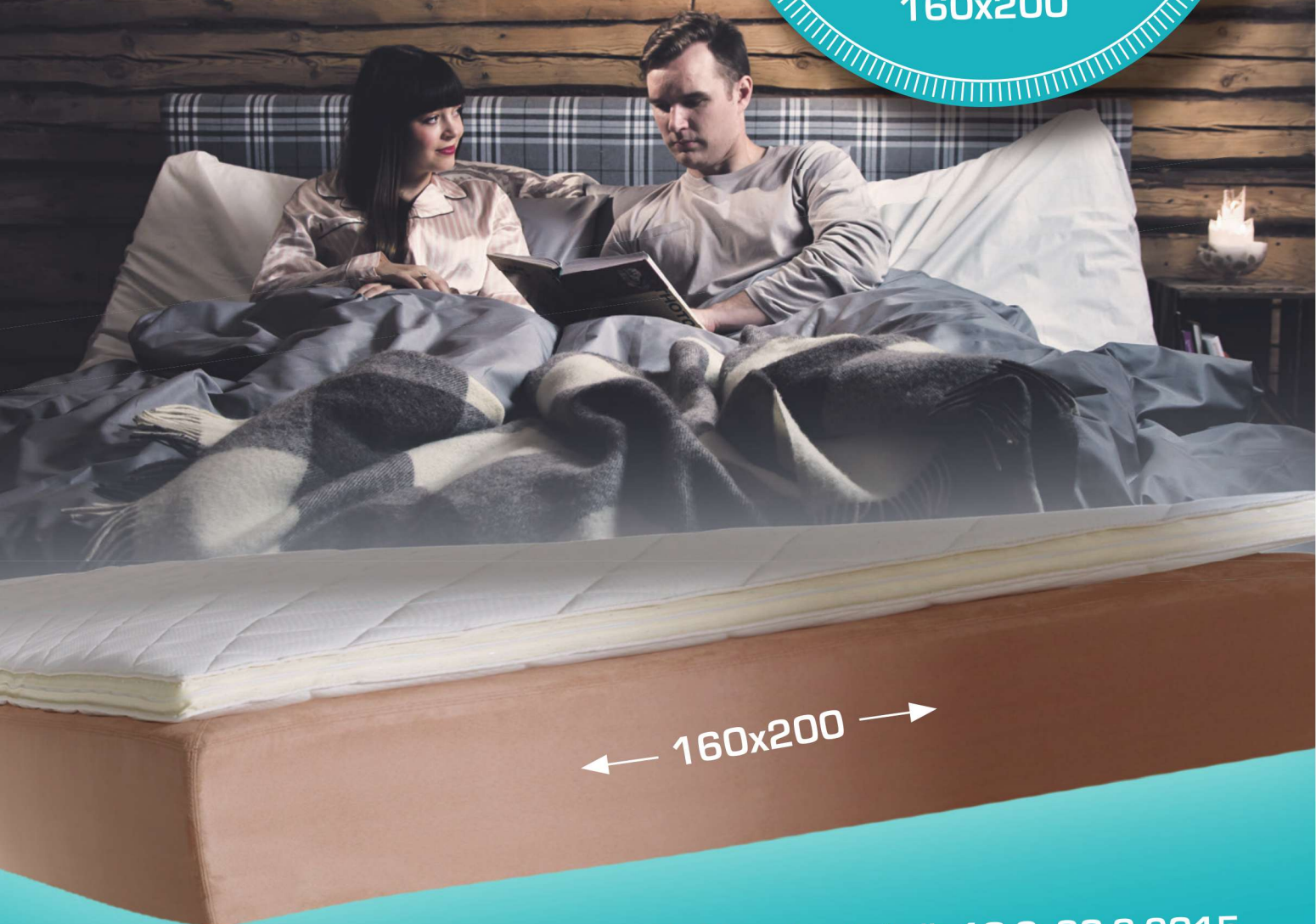
Harju Elektri tütarfirma juht vahetub

ASi Harju Elekter suurima tütarettevõtte juht Ülo Merisalu lahkub pärast 10 aastat tööd ASi Harju Elekter Elektrotehnika juhataja ametikohalt.

Juhatuse liikme kohale asus Harju Elektri Elektrotehnika müügidirektor Jan Osa, kes on lõpetanud Tallinna polütehnikumi tööstusettevõtete elektriseadmete eriala ning Tallinna tehnikaülikooli elektriajamite ja tööstusautomaatika eriala. Harju Elektri kontsernis töötab Osa 1994. aastast, alates 1996. aastast Harju Elekter Elektrotehnika müügidirektorina.

VÕTA KOHE KAASA!
KOKKU 1400€
(norm. 1962 €)

LEVEL 1
VEDRUMADRATS
160x200
Samas madratis kaks
kõvadust Kaks värvi:
Apricot, Must
BODYFOAM
PEALISMADRATS
160x200



Pakkumine kehtib 10.6.-30.6.2015

www.unikulma.ee

Kuidas teil magatakse?

Järve Keskus, Pärnu mnt. 238,
11624 Tallinn, tel. 666 1106,
unikulma@unikulma.ee

P E R S O O N

Martin Lill:
juht peab
taluma
tagasisidet



Puhastusimport OÜ juhataja Martin Lill hindab avatust. Ta usub, et juht peaks oskama tagasisidet nii vastu võtta kui ka ise jagada, sest see hoiab ära n-ö hapuksminemise ja asjad saavad ettevõttes areneda.

↑ **PUHASTUSIMPORT** OÜ juhataja Martin Lill. FOTO: JULIA-MARIA LINNA

Ä URVE VILK
urve.vilk@aripaev.ee



Mida Te õppinud olete? Lõpetasin eelmisel aastal EBSi. Aastaid tagasi ettevõtlusega alustades jäid mul õpingud Tehnikaülikoolis pooleli – ettevõtlus haaras endasse, nii et õpinguteks aega ei jäänud. 2002. aastal alustasin uuesti, algul läks lüldinal, aga siis võttis töö jälle endasse. Lõpuks sain siiski tehtud.

Keskkooli läbisin TSIKis, mul on sporditaust ja meeskonnatöö on sellest ajast tuttav – mängisin korvpalli.

Kas sporditaustast on ettevõtluses palju kasu? Curling'u mängimine ja võimalus Eestis esindada annab võimalusi meeskonnarollide miniatuursemaks arendamiseks ka praegu. Jääl askeldame neljakesi ja igal meeskonnaliikmel peab olema oma roll, samas on omavahel aega üksteisega diskuteerida taktikaliste valikute üle ja halva sisemise keemiaga meeskonnas lööb veri selle peale väga keema. Välja tulevad meeskonnad, kes soovivad ja julgevad omavahel mõtteid jagada. Meeskonnatöö osas saab spordist väga palju õppida.

Kunagi ei saa öelda, et meeskonnatöö oskus on nüüd nii hea, et enam pole midagi õppida. Mulle meeldib ka curling'u treeneri ametit uurida ja rahvusvaheliste treenerite laagrites osaleda, ka sealt saab ettevõtluse jaoks olulisi mõtteid, mida organisatsiooni seisukohast mugandada.

Kas olete ka meeskonnaliikmed curling'u pisikuga nakatanud? Inimesed on proovimas käinud küll, curling ei vaja eriettevalmistust ja tekitab hea sportliku elamuse. Kuigi kivi oskab veerema panna igaüks, siis mida lähemal tipule, seda keerulisemaks ja nüansirikkamaks pealtnäha lihtne mäng tegelikult muutub.

Mille järgi soovitate noortel edasiõppimiseks eriala valida? Kui eriala valida rahanumbrite järgi või jälgides trende, võib mingil hetkel toimuda karm kukkumine, kui mõistetakse, et see pole siiski ala, mis meeldib. Nii supertulemust kindlasti ei saavuta. Tagantjärele vaadates teeksin teistmoodi ehk seda, et õpiksin peale keskkooli kitsama eriala, majandust saab ka hiljem juurde õppida. Majandusharidusega hiljem kitsamasse niissi minna on raskem.



Mis on ettevõtte algusajast meelde jäänud? See oli põnev aeg, mil kõike sai ise tehtud – kaupa vastu võetud, pakitud, müüdud ja kliendile viidud.

Täna annab see eelise, kuna ma tean varasemast ajast eri protsesse ja suudan ettevõtte eri lõikude suhtes olla empaatiline, suudan mõista, milline võib olla kaubatoimetaja raskus, kui ta tassib kasid viiendale korrusele, et need üle anda ja inimest polegi kodus.

Väikeettevõtja elu – ise teen ja olen enda peremees – võtab meeletult energiat. Esimesed neli-viis aastat olid tööpäevad meeletult pikad. Täna võib-olla alustavad ettevõtjad ise kaste ei tassi, aga istuvad siiski arvuti taga pikalt.

Täna on mul võimalik teha seda, mis meeldib ja see, mida teha ei taha, teistele delegeerida. Algasajal polnud seda võimalik teha, siis sain teada, mis on masi-

na parandamine, kauba toimetamine ja müügitöö.

Kui palju igapäevategevus on algusaajaga võrreldes muutunud? Meie ettevõtte eesmärk on kliendile puhastusala lähenduse ja õigete toodete pakkumine, see on jäänud samaks. Paranenud on võimalused müügitöö, koolituse ja teadlikkuse tõstmisel.

Kui võtta arvesse, et varasema viie inimese asemel töötab meil Eestis 52 inimest, siis on arusaadav, et olulisem on koostöö, tööjaotus, efektiivistamine ja paindlikkus. Rohkem on juhtimisega, mitte kliendiga seotud väljakutseid.

Mis oli noore juhi töös ootamatut ja üllatavat? Noor juht on tihti sellise entusiasmi-
miga, et läheb või läbi seina, lootes, et teised tulevad järele. Mingil hetkel mõistad,



← **MARTIN Lill** tegeleb Puhastusimportis nagu teisedki juhataste liikmed ka kliendisuhete hoidmise ja müügiga. FOTO: JULIA-MARIA LINNA

„On oluline, et nii juhi kui ka töötajate tasandil me aktsepteeriksime, et meie ümber on erinevad inimesed ja see ainult rikastab organisatsiooni.“

et nii kaugele ei jõua, pigem tuleb tegutseda meeskondlikult ja rohkem tuleb olla toeks, pöörates end läbitungija rollist toetaja rolli. Tuleb minna üle koostöömudelile. Kindlasti on kaotatud inimesi, kuna pole nende talendikust märgatud. Aga meil on palju inimesi, kes on meil pikalt töötanud, mulle meeldib anda inimestele võimalus organisatsioonis areneda.

Mida pakub võimalus osaleda pere- ja töötajasõbralikkuse konkursil? Konkurs on hea võimalus vaadata selle küsimuste taustal, mida me inimeste jaoks teeme. Tööjõu seisukohast vaadates on valdkondi, milles meil on raske konkureerida, aga on ka valdkondi, milles meil on tugev eelis. Tähtsad on avatud suhted meeskonnas. On oluline, et nii juhi kui ka töötajate tasandil me aktsepteeriksime, et meie ümber on erinevad inimesed ja see

ainult rikastab organisatsiooni. Eri inimesed annavad erinevaid mõtteid, peab olema kannatlikkust kuulata ja kaasa mõelda ning väidelda, mis on õige ja mis mitte. Selle tunneb ära, kas inimesel on säde silmis või mitte, säde võib raskel hetkel ka kustuda, aga see tuleb tagasi ja selliste inimestega ongi organisatsioon terve.

Miks on mõnede ettevõtjate jaoks raske inimesi usaldada ja näiteks paindlikku töövormi lubada? Juhid on haiget saanud, aga oleneb, kas suudad usaldada ja võtad seda üksikjuhtumina, saades aru, et ka värbamisel saab vigu teha, või ei suuda.

Rääkides tasustamisest, siis kui sa ise maksad mitteametlikku töötasu, siis kuidas sa saad oodata inimestelt ausust ja ütelda, et ole minu vastu aus, kui ise riigi vastu seda ei ole. Selle küsimusega sarnaselt võib tõmmata paralleele töötajaga,

P E R S O O N

kui juht näitab, et ta on majas ja olemas, siis ka inimesed oskavad tööaega õiglaselt kasutada.

Nii et juht on eeskujuks? Kindlasti. Eestvedamine on juhi üks olulisemaid tööriistu. Mulle meeldib mõttelaad, et juhtimises peab olema empaatiline, sümpaatia poole peal ei tee enam õiglaseid otsuseid, sest muutud liiga töötajakeskseks, aga empaatia tähendab, et leiad tasakaalu juhtimise, inimeste vajaduste ja organisatsiooni osas.

Millised ülesanded täna Teie tööalal on ja mis tööil silma särema paneb? Meil on viieliikmeline tegevjuhtkond, kus oleme vastutusalad ära jaotanud. Olen peale õpingute lõppemist praktilise juhtimise ja müügitgevuse juures tagasi, vastutades masinate müügi ja hoolduse divisjoni töö eest. Minu otsuses alluvuses on juhid, aga kohtume ise ka klientidega ja on meeldiv, kui saad praktilise kliendisuhte juurde tagasi tulla.

Perefirmade plusse teatakse, aga kas sellega kaasneb ka miinuseid? Meil on ettevõttes tööil päris palju peresid. Levib palju müüte ja ka tõestisündinud lugusid selle kohta, kuidas omased tööle võetakse. Aga ütlesin, et omadele on isegi kõrgemad ootused kui teistele ja võib-olla see on ära hoidnud väite, et omased soositakse rohkem.

Milline juht Te olete? Kõik meie ettevõtte juhid on kirglikult, tegutsemistahe on suur. Tunnen, et olen seoseid loov, juhtimises saab palju kasutada loogikapõhimõtteid. Minu jaoks on inimene kõige tähtsam, igaüks tahab jätta jälge, kui juhina suudad sellele mõelda, miks ettevõttes töötad ja millist jälge tahad jätta, siis on lihtsam leida sobivat tegevuskava.

Millistest isiksuseomadusest lõikate töös kasu ja mida võiks veel arendada? Ma olen piisavalt enesekriitiline, mis on hea iseloomuomadus, aga võiksin olla kannatlikum.

Ma hindan avatust, tagasisidet peab juht ise taluma ja ta peab julgema seda ka teistele öelda, see hoiab ära hapuksmine ja asjad saava edasi areneda. Eksida võivad kõik, aga inimene tahab õnnestuda. Palju on kinni sinu enda mõtetes, elu on selline, nagu sa arvad, et see on, asju tasub vaadata läbi võimaluste prisma. Alati saab paremini.

Kuidas leida ja hoida häid inimesi? Sellega on nagu kliendisuhtega – head klien-



A Kes on kes Martin Lill

Sünniaeg: 23.04.1972

Hariduskäik:

2014 EBS, rahvusvaheline ärijuhtimine
1990 Eesti Spordigümnaasium, korvpalli eriala

Ametikäik:

1994– Puhastusimport OÜ asutaja ja juhataja
2006– ProFiks Invest OÜ omanik, Lätis ProFiks Clean SIA asutaja

did toovad uusi juurde ja samamoodi ka töötajad toovad uusi juurde. Kuskilt peab muidugi alustama, aga käekirjaga, millega tegutsed, tekitab inimestes huvi. Töötasu on oluline, aga see pole kõige olulisem. Uued kolleegid tunnevad rõõmu eluterve ja positiivse meeskonna üle, selle nimel ollakse nõus ka materiaalse osas loobuma. See töötab eriti hästi ajal, mil majandus hakkab kriisi poole liikuma.

Heale inimesele tuleb luua uued väljakutsed ja suurendada tema vastutust, see toob ettevõtte jaoks tagasi selle, mille töötajasse investeerid. Uued inimesed tulevad ettevõttesse paljuski meie meeskonnaliikmete soovitusel. Töös inimestega kehtib reegel, et mida külvad, seda lõikad.

A Kommentaar Põhjalik ja töökas eestvedaja

FRED RANDVER,
ettevõtja, Eesti Curlingu Liidu president

Martin on n-ö viieline õpilane, tal on alati kõik tehtud ja põhjalikult. Curling on meid ühendanud, oleme ka ühes meeskonnas mänginud.

Martin läheb detailidesse nii palju kui võimalik, mis on nii pluss kui ka miinus. Ta tahab kõike kõige kohta teada. Nii spordis kui ka mujal saab paralleelse tõmmata, et kui laskud detailidesse, siis see võimaldab vastast paremini tundma õppida.

Martin on töökas. Ta tuli curling'us Eesti meistriks ja on käinud EMil. Ega Eesti esindamine pole ainult privileeg, see tähendab ka vastutust ja tööd.

Curling'u meeskonnas, milles on neli liiget, on Martin kapten. Kapten peab teisi suunama ja ka teised peavad tundma, et nad ollakse ühes meeskonnas. Kapteni töös on tunda kasu tema juhtimiskogemusest, on näha, et ta oskab meeskonda koos hoida ja tegu on kogenud juhiga. Selles mõttes anna talle au, et ma ise tahaks peale päevatööd enam teiste eest mu-retseda. Kapten peab ju tagama, et koostöö meeskonnas sujuks. Samas ta on arvestav, ta ei ütle, mida peab tegema, vaid koos otsustatakse, mida ja kuidas. Meeskonnaspor-dis nagu firmat juhtideski annab alati suhteid ja tegevust paremaks timmida.

”
Martin läheb detailidesse nii palju kui võimalik, mis on nii pluss kui ka miinus.

Fred Randver, ettevõtja ja Eesti Curlingu Liidu president

Lime
CATERING

Eat Smart



Toitlustus ja teenindus
Teie üritusel,
Teile sobivas kohas ning
Teile sobival ajal!

Menüüpäringud: info@limebuffet.ee või 521 5122

Narva mnt 11d / Parda 4, Tallinn
tel 600 8411, info@limebuffet.ee, www.limebuffet.ee,  Lime-Buffer

Lime
BUFFET
Eat Smart



-20%
KOGU
BUFFEEST

Liika fliaer

HOMMIKUBUFFET

8:30-11:00

LÕUNABUFFET

11:00-18:00

 (+372) 600 84 11
 info@limebuffet.ee
 www.limebuffet.ee

OLEME AVATUD
E-R 8:30-18:00

ME ASUME (Tallinn)
Narva mnt. 11d / Parda tn. 4

Nalja abil tipptulemuseni.

Mängulisus aitab Norra sprintereid

”Nad mängivad nagu lapsed ja samal ajal teevad tõsisist tööd.

Norra suusakoon-
dist abistanud
Mati Ruul

OÜ Maru Konsultatsioonikeskus treener-konsultant Mati Ruul jagas tarneahelakonverentsil “Edu valem” kaks kuud Norra koondise taustajõuna töötamisel nähtud saladusi, kuidas huumor aitab suusakoondisel tipptulemust saavutada. “See oli kui rändtsirkus,” kommenteeris Ruul Norra suusakoondise saabumist Otepää MK etapile. Norra suusasprindi koondise peatreener Roar Hjelmeset on öelnud, et “Töö peab olema lõbus!” ja huumorit hindavat mõtteviisi oli Ruuli hinnangul näha igal sammul.

“Juba esimesest hetkest oli näha positiivset mõtteviisi. Sellele pöörati kogu aeg tähelepanu. Kui kellelgi lipsas huult mingigi mure, üritati sellele kohe lahendust leida ja kõik aitasid selle leidmisele kaasa,” rääkis Ruul.

Inspiratsioon on tema sõnul teatud hetkel süttiv äkiline füüsiline aktiivsusmoment. “Tippsorituse hetkel peab tekkima kirg, mille väljundiks on voo seisund. Sprinterid peavad neli korda päevas saavutama rajal parima tulemuse, andes maksimumi. Et maksimumi päeva jooksul säilitada, on vaja tohutult kiireid taastumismomente,” kirjeldas Ruul, kelle sõnul meeskonnas laotakse kogu aeg n-ö puid alla, et see seisund püsiks ning huumoril on selles tähtis roll.

Nii otsis Pruul koondisele piljardi-, koroona- ja laualjalgpallilaudu, noolemänge ja muid meelelahutuseks sobivaid tarbeid. “Et neil, kes hoiavad tulevad, jätkuks tegevust ja õhtuks oldaks nii läbi, et uinutaks, mõtlemata homsele päevale,” märkis Ruul, kelle sõnul sportlasi väsitatakse aktiivsete tegevustega võimalikult palju.

Teiseks on tegevuse taga see, et sportlased peavad olema terve päeva voo seisundis, sest kunagi ei tea, millal võistlus edasi läheb ja sprinteril on vaja rajale tagasi minna. “Nad on kärsitud, mistõttu ei püsi kaua ühe asja juures, vaid kogu aeg on vaja uusi tegevusi, et aeg kiiremini läheks.”

Kirg ehk inglise keeles passion tähendab vana kreeka keeles kannatust ja piina. See on üliintensiivne emotsioon, vastupandamatu soov ja iha millegi järele. Ja just seda ajavad norrakad taga. Ruuli sõnul toimub pidev võistlus. “Kui nad liiguvad väljas, siis treener ütleb, et kes jõuab esimesena mäe otsas oleva kuuse juurde, saab õhtul auhinna. Kogu aeg on võistlused, millel tühised auhinnad, asi on põhimõttes, kes võidab.”

Ruul rõhutas, et kui me naerame, ei tunne me end väsinuna ega haigena ning huumor peegeldab enesekindlust. Huumorikas töökeskkonnas sõltub 60–70% loomevõimest meeskonna juhust. “Ükskõik, kas olete peatreener, osakonnajuht või ettevõtte omanik, kõik saab teist algselt,” märkis Ruul. Ta tunnistas, et Norra koondis on heas mõttes lasteaia sarnane. “Seda pole kombeks filmida – kui kaamerad astuvad sisse, tõmmatakse tagasi –, ent kui need lahkuvad, algab totaalne mäng. Visatakse asju, tehakse nalja, keegi saab rumalusega hakka-ma,” kirjeldas Ruul. “Nad mängivad nagu lapsed ja samal ajal teevad tõsisist tööd: lihvivad ja määrivad suuski jne.”

Ruuli sõnul algab norrakate töökeskkonna loomine lihtsatest asjadest – ollakse sõbralikud, naeratatakse, ehkki ollakse konkurendid, naerdakse enda, teiste ja treeneri üle.

Ä Tasub teada Huumori kasulikkusest:

Naervaid inimesi ei ole võimalik kontrollida.

Huumorit võib juhtida, kuid seda on võimatu kontrollida.

Kuni te naerate, ei tunne te end väsinuna ega haigena.

Huumor peegeldab enesekindlust.

Naer ja töö:

Naer tugevdab immuunsüsteemi, toimib aeroobse treeninguna, maandab pingeid, suurendab hapnikutarbimise võimet ega maksa midagi.

Naerdes eritub rohkem adrenaliini, mis mõjub ergastavalt.

Naermine toimib valuvaigistina.

Huumori abil talletub mälu 250–700% rohkem infot.

60–70% loomevõimest ja humoorikast töökeskkonnast sõltub meeskonna juhust.

Naeru ajal südamelöökide arv tõuseb ja vereringe kiireneb. Naermise lõppedes langetavad mõlemad näitajad oma endisest tasemest allapoole, mis mõjub lõdvestavalt. Käte ja jalgade verevarustus paraneb. Aktiveeruvad närviimpulsid paremas ajupoolkera (st piirkonnas, mida seostatakse kõige rohkem loovuse ja abstraktse mõtlemisega).

Südamest tulev naer vabastab endorfiine, mille otsene ülesanne on vaigistada valu ja tekitada heaolutunnet.

Näiteid humoorika töökeskkonna loomiseks

Tavapärasteid asju tehke olge sõbralik, naerata, naerge teiste naljade üle.

Olge valmis ka enda üle naerma.

Kasutage humoorikaid töövahendeid.

Looge huumoriteemaline stend või veebileht, mida värskendate regulaarselt.

Üritage ka koosolekuid lõbusamaks muuta. Kõik inimesed ei naera samade asjade üle mis teie – teie nali ei pruugi iga inimese puhul toimida.

ALLIKAS: MATI RUUL

PARIMA VALIKUGA OHUTUSMÄRKIDE OSTUKOHT



 **KOHVER.COM**

Tooteinfo www.ohutusmark.ee

KOOSTA VEEBIS ISE SOBIVA
TEKSTIGA OHUTUSMÄRK



SUUR VALIK, SOODSAD HINNAD, KIIRE TRANSPORT

KLO  **PROF**



KOLM LÕVI OHUTUS

 **KLO** **IMSY** 

OHUTUSMARK.EE

ETTEVÕTE



Ettevõtte on
terve, kuni
ta kasvab

1992. aastal Nokia tegevjuhiks valitud ja rohkem kui 14 aastat ametis püsinud Jorma Ollila pidas seda ajutiseks töökohaks, julgemata mõelda pikemale Nokias püsimisele kui pool aastat.

Vaatasime Nokiat ja märkasime, et ettevõtet pole korralikult juhitud. Ometi teadsime, et Nokia on hea ettevõte. Teadsime, et ettevõte, mis on meile juhtida antud, on võimeline enamaks kui seni. Me tahtsime seda näidata kogu maailmale,” meenutab Ollila.

Nokiast ei oodatud aastatel 1992–94 suurt midagi. “See, et me ellu jäime ja kasvasime, oli ime, vähemalt kõrvalseisjatele,” ütleb Ollila, kes usub Ameerika professori Jim Collinsi ideedesse, mille järgi ettevõtte peab leidma oma strateegias kolm asja, mille lõikumispunktis sünnib parim tulemus. Ettevõtte peab tegema seda, milles ta on maailma parim, millesse ta suhtub kirega ja millel on kõige suurem majanduslik mõju, ehk seda, mis annab kõige suuremat kasumit.

Nokia juhtimismudel oli tavatu. Võtmegrupi moodustasid viis juhtkonna liiget. Kokku kuulus juhtkonda tosinkond inimest. Nokia juhtimise seisukohast moodustasid viie võtmeisiku mitteametlik sidepidamine ja juhtimisstiil peamise ettevõtet edasi viinud mootori.

Nokia uus juhtkond ja juhtimisstiil kujunesid välja üsna aeglaselt, kirjutab Ollila. “Alles 1994. aasta lõpuks oli tekkinud juhtgrupp, millel oli muudki ühist peale ühise töökoha. Meil olid ühised väärtushinnangud, sama intuitsioon ja ettevõtete tuleviku visioon ning me kõik olime erandlikult pühendunud ettevõtte edu saavutamisele.”

Ilma selge plaani või ühegi konkreetse otsuseta läks nii, et see rühm moodustas aastatel 1994–2000 Nokia juhtkonna võtmegrupi. Viiel inimesel oli sarnane taust: nad olid kõik soomlased, pärit pealinnast kaugemalt, õppinud Helsingis ja sattunud Nokiasse tööle. Ühistest teguritest veel tähtsamad olid nende erinevused. Mõtlemiselt ja suhtumislaadilt erine ti üksteisest järsult. Akadeemilises maailmas öeldaks küllap, et gruppis oli “kognitiivset diversiteeti”, märgib Ollila. Eriti selgesti tuli see esile viisis, kuidas probleeme lahendati. “Tegevjuhina oli mul sageli kõike muud kui lihtne leida ühist suunitlust. Vastuolud aga soodustasid loomingu- gulisust ja vastandid sundisid alati nägema ka asja teist külge.”

Miks viis inimest? Miks mitte neli või seits? Ilmselt oli tegemist juhusega – oli viis sobivat inimest ja kogu lugu, ütleb Ollila, kes tunnistab, et hiljem sattus talle kätte üks Ameerika psühholoogide uurimus, kus märgiti muu hulgas, et efektiivse rühma optimaalne suurus on 4,7 inimest.



JORMA Ollila Pärnu juhtimiskonverentsi laval juhtimisaladusi paljastamas.

FOTO: RAUL MEE

URVE VILK
urve.vilk@aripaev.ee



Ollila ei teadnud, et jääb Nokia etteotsa kauemaks kui 14 aastat. Ta kummutas konkurentide kahjuröömu, et Nokial on kriips peal, kuna juhiks valiti endine finantsjuht, kirjutab Jorma Ollila Äripäeva raamatuklubis välja antud raamatus “Võimatu edu. Kasvulava Nokias”.

Ollila sõnul on ettevõtte terve siis, kui ta kasvab. Temal ja veel mõnel kolme-neljakümnesel Nokia juhil oli tema ametisse asudes unistus. See oli argine eesmärk, mille täitmist oli võimalik proovida. “Vaatasime ringi ja nägime, et Soome ja selle majandus olid kokkuvarisemiseäärel.



See, et me ellu jäime ja kasvasime, oli ime, vähemalt kõrvalseisjatele.

“Seega, tõepoolest juhus,” märgib Ollila, kelle sõnul nende viisik polnud loomulikult hunta, mis oleks ettevõttes võimu haaranud. Vähemalt kümnest inimesest koosnev juhtkond käsitles kord kuus kõiki ettevõtte tähtsamaid küsimusi. “Ma ei mäleta, et selles oleks kunagi tehtud mingit erandit. Suuremad ettevõtmised arutati põhjalikult läbi ja loomulikult kinnitati juhtkonnas,” kirjutab ta.

Viisikus toimus aga eelnevalt peamine kavandamine ja arutamine. Enamasti said asjad mõne telefonikõnega kuju, mis võimaldas nende arutamist ja otsuste langetamist. Kuna rühm oli täiesti mitteametlik, toimus tegelikke koosolekuid haruharva. Ainult siis, kui oli vaja midagi täpsemalt läbi arutada, kui oli tegemist uute strateegiliste suundade või muutustega ettevõtte töötavares, koguneti ühise laua ümber. Tavaliselt toimus see pühapäeva õhtul või tööpäeva hommikul kell seitse. “See oli ainuke võimalus, kalendrid olid kõigil täis,” tunnistab Ollila. “Enamasti saime kokku minu koosolekuruumis ja mõnikord sõitsime Koi-vusaarisse või Bätvikisse, Nokia Kirkkonummi esindusruumidesse. Koosolekute või muu suhtlemise kohta ei peetud kunagi protokolli. Loomulikult pidasin viisiku liikmetega sageli nõu ka nelja silma all.”

Dream Team. 1990ndate kuulsaim Dream Team oli Barcelona 1992. aasta olümpiamängudel osalenud Ameerika Ühendriikide korvpallimeeskond. Esimest korda olid meeskonda kaasatud profiliiga NBA mängijad ja meeskond oli seega olümpial ülekaalukalt võitmatu. Meedia hakkas ka Nokia viisikut nimetama Dream Teamiks, kuigi Nokias ei olnud keegi korvpallist erilises vaimustuses. Nokia piires ei räägitud kunagi Dream Teamist, küll aga viisikust. Mõiste Dream Team hakkas elama oma elu väljaspool ettevõtet, väljendil tundus olevat sama palju tähendusi kui kasutajaid.

Kuidas oli võimalik, et sündis selline erandlik rühm ja juhtimisstiil? Kõige taga olid ühised väärtushinnangud. Lojaalus ja usk ettevõtte parimatusse omadustesse, mis praktilisel kujul avaldus vaimses aususes ja vastuvõtlikkuses, võimes kuulata ja soovis välistada ettevõttes sisetriigide teket, kirjeldab Ollila. “Püüdsime vältida näiliste otsuste tegemist – vastuoludele anti hingamisruumi, need toodi esile ega teeseldud üksmeelt, kui seda polnud,” kirjutab Ollila.

Hea näide on tema sõnul võrgu- ja telefoniäri vaheline vastuolu, mis jäeti lahendamata, erinevalt paljudest konkurenti-

„Olen sageli nimetanud Nokiat totaal-seks kogemuseks, mis on rohkem kui lihtsalt töökoht – pigem on see emotsionaalne teekond.

Jorma Ollila, Nokia endine tegevjuht

dest, kes langetasid mingil hetkel otsuse ühe kasuks ja teise vastu. Selline menetlemine lõi tõelise kollegiaalsuse atmosfääri – kes tahes võis argumenteeritult vastu vaielda kellele tahes ja hierarhiavaidlustel ei lastud tekkida.

Väärtusjuhtimine oli Nokia tööpõhimõtete aluseks. Seega oli ühtlasi parem, kui puudusid kamraadlikud suhted. Viisiku liikmed ei olnud omavahel südamesõbrad. Vastastikune lugupidamine põhines sellel, et kõik teadsid teisi rühma liikmeid hoolivat ettevõttest sama palju kui nad ise, hoolivat ettevõtte inimestest ennekoike ja peaaegu üle kõige.

Kõik see tekitas nii intensiivse pühendumise ühistele projektidele, et seda on raske millegagi võrrelda. Igapäevasele tööle oli iseloomulik küllaldane kommunikatsioon ja avatus – olulised asjad olid omavahel jagatud ja kõik pidasid tähtsaks, et probleemid ei tuleks üllatusena, vaid igaüks oleks asjadega ühtemoodi kursis. Nii oli võimalik säilitada vastastikune usaldus, hoolimata sellest, et tööreisi tõttu tuli sageli pikalt eemal viibida.

Aastatega kujunes grupis välja sisseehitatud, vaikiv usaldus. Sellele toetudes võisid grupi liikmed võtta riske ja langetada kiireid otsuseid, tegutseda ettevõtte huvides ilma formaalsete protsesside ja kinnitamisrituaalideta. Tehaseid loomulikult ei ehitatud ilma formaalsete kinnitamisrituaalideta, aga suuri, igapäevaseid otsuseid võtsid viisiku liikmed vastu iseseisvalt.

Samuti polnud kombeks otsuseid tagantjärele kahtluse alla seada. “Kõik said aru, et kui Sari, Pekka, Matti või Olli-Pekka oli nii otsustanud, tegi ta seda kindlal põhjusel ja ettevõtte huve silmas pidades.

Usalduskapital kasvas Nokias eeskujude varal,” ütleb Ollila.

Umbes kaks sada võtmeisikut olid inimesed, kelle kaudu toimus tegevuse igapäevane juhtimine üle kogu maailma. Viisiku teised liikmed ei pannud pahaks, kui Ollila võttis ühendust otse nende alluvatega. “Nokia kultuuri juurde kuulus, et tegevjuht võttis ühendust inimesega, kellel oli asjast kõige parem ülevaade. See oli oluline osa minu töömeetodist. Nii oli tagatud kiire tegutsemise,” meenutab ta.

Sama juhtgrupp töötas koos erandlikult kaua, üle kümne aasta. Nii pikk periood ei ole rahvusvahelises suurettevõttes tavaline, sest juhtgrupis valitseb pidev pinge ja ka füüsiline koormus on suur.

Isiklikesse tundepehangutesse ja teistesse inimlikesse nõrkustesse suhtuti mõistvalt. “Olen sageli nimetanud Nokiat totaal-seks kogemuseks, mis on rohkem kui lihtsalt töökoht – pigem on see emotsionaalne teekond. Osalt on selline hinnang tingitud just positiivsest kogemusest, mida andis töö juhtgrupis.”

Kõik hea saab ükskord otsa. Ollila kirjutab, et oli loomulik, et 2000ndate esimesel poolel lisandus juhtimisstiilile täiesti uusi pingeid. Aastatel 1998–2001 kasvas ettevõtte töötajate arv neljakümnele tuhandele peaaegu kuuekümmele tuhandele. Juba see iseenesest põhjustas ilmselgelt muutustest tingitud pingeid – globaalne, kasvanud organisatsioon nõudis ametlikumat juhtimisstiili. Nokia juhtimisstiili uuendatigi kogu 2000ndate alguse jooksul. Ühtlasi tegi aeg oma töö ja kogu kontseptsioon hakkas koost lagunema ning selle võlu pikapeale kaduma. “Ükski ametlikkusest vaba süsteem ei saa kesta igavesti, vaid on alati oma aja laps. Võimalik, et ka aegsasti antud teade minu lahkumisest põhjustas kerget rahutust ja kõrvalekaldeid sisseharjunud töötava-dest,” kirjutab ta.

Need olid siiski tagasihoidlikud ja veel 2004. aastal lahendati mitu kriitilist probleemi suurepärase koostöös ja harjunud moel. Ollila ütleb, et küsimusele, kas viisiku mudelit saab samal kujul rakendada mujal, oleks vastus jah ja ei. “Töömeetodi aluspõhimõtted sobivad mis tahes organisatsioonile ja seega on neil rakenduslik väärtus. Teisalt ei ole viisiku töömeetodit võimalik üks ühele kopeerida. On täiesti selge, et selline töömeetod sobib ennekõike kiiret ettevõtlikkust haaret nõudvasse kasvusituatsiooni,” lisab ta. Tollal valitsenud olukorras andis kiire otsustusvõime Nokiale konkurentsieelise.



Kindlustusmaakler aitab kindlustusvõtjat õige lepingu valikul

www.aadel.ee

Kindlustusvahenduse teenuse pakkujaks on Aadel Kindlustusmaaklerid OÜ.
Tutvu teenuse tingimustega www.aadel.ee, vajadusel konsulteeeri asjatundjaga.

Konsultantide nõusse ei usutud

Ollila ei uskunud, et konsultandid pakuksid lisaväärtust ettevõtte strateegia loomisel. "Olen alati olnud konsultantidele halb klient," tunnistab Ollila, kelle sõnul üks konsultant ütles talle kunagi, et kui ettevõtte juhile tahetakse müüa mõnda ideed, ei tohi kaasas olla ühtegi paberit. "Seda sellepärast, et enamik ettevõtte juhte ei oska või ei taha midagi lugeda," märgib Ollila. Tema sõnul öelnud konsultant, et umbes pooled ettevõtete juhtidest ei loe kunagi raamatuid, ei juhtimisalast kirjandust, ilukirjan-

38%

oli Nokia turuosa 2003. aasta mobiiltelefonite turul.

dust, teatmeteoseid ega üldse mitte midagi. "Seega peab konsultant suutma müüa juhile järgmist suurt ideed lugusid jutustades nagu laagrilõkke ümber istuvatele kiviaegsetele inimestele. Minu puhul see tehnika ei tööta," kirjutab Ollila, kes vajab enda sõnul põhjendusi ja parem oleks kui need oleksid paberile kirja pandud.

Ka Nokia kasutas siiski konsultantide abi, aga nende töö algas tavaliselt siis, kui eeltöö oli ettevõttes juba tehtud. "Minu kogemused näitavad, et konsultantidest on kõi-

ge rohkem abi strateegia praktikas rakendamisel. Strateegia loomisega peaks tegelema ettevõtte juhtkond, kes tutvustab seda siis ka omanikele ja neid esindavale juhatusesele. Pärast arutelu kinnitab juhatus kokkulepitut strateegia. Strateegia ega oluliste organisatsioonimuutuste kavandamine ei ole juhatuse töö. Väikeses ja stabiilsetes valdkondades tegutsevates ettevõtetes võib see ju vahel ka nii olla, aga põhivastutus strateegia väljatöötamise eest peab siiski jääma tegevjuhtkonnale," usub ta.

Ä Pane tähele Ollila juhtimispõhimõtted

Kõrgem juhtkond peab oma tegevusega näitama, et tegevust suunavate põhimõtete loomine ning nende järgimine on oluline ja põhineb loogikal.

Kõik ettevõtted konkureerivad samade töötajate pärast. Konkurentsituatsioonis on ettevõtte identiteet, väärtused ja juhtimiskultuur põhitegurid, mis meelitavad tööle parimaid inimesi.

Kõrgem juhtkond peab elama ja hingama rahvusvaheliste turgudega ühes rütmis ning hoolitsema selle eest, et ettevõtte tunnetaks iga oma rakuga, mida on vaja teha globaalse edu saavutamiseks.

Ettevõtte on terve siis, kui see kasvab. Emotsionaalne tasu, mida kasv töötajatele annab, on tohutu.

Piisavalt auhanded kasvueesmärgid on olulised töötajate motiveerimiseks, aga sama tähtis on valmistuda kasvuraskusteks.

Ettevõtet ei saa juhtida pimesi konsultantide hinnangutele toetudes. Juhtkonnal endal peab

olema kindel plaan, mille toetusks või ümberlukkamiseks tasub siiski ära kuulata kõrvalseisjate arvamused.

Lõplik vastutus ettevõtte personali ees on tegevjuhi õlgadel.

Tegevjuht peaks tundma kõiki kõrgemaid juhte ja säilitama tiheda kontakti organisatsiooni kõigi astmetega. Tehased, uurimislaborid ja sööklad pakuvad õppimiseks paremaid võimalusi kui juhatuse koosolekuteruum.

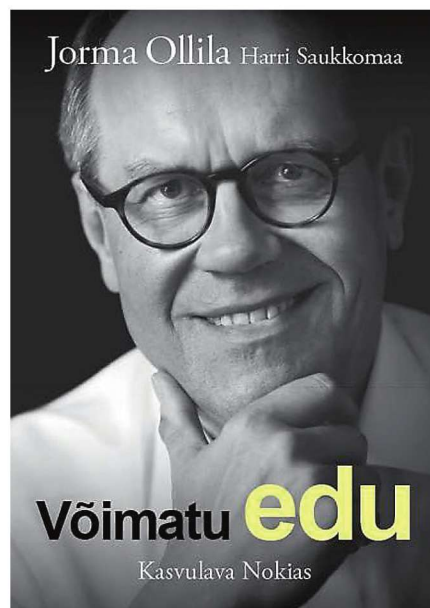
Kiire ja ootamatu edu on üks suuremaid riske ettevõtte teel.

Siis kuhjub ettevõttesse ebasoovitavat arrogantsi, klientide huvid unustatakse, ettevõtte muutub enesega rahulolevaks ega tunneta enam nii hästi muutusi.

Kõigil töötajatel on õigus teha vigu, aga mitte kunagi ühte viga kaks korda.

Kõige väärtuslikum osa ettevõtte bilansist asub selle töötajate kõrvade vahel.

Andekad inimesed ei saa näidata, milleks nad võimelised on, enne kui neile antakse selleks võimalus.



Ä Pane tähele Võimatu edu

Kasvulava Nokias
Jorma Ollila, Harri Saukkomaa
Lehekülgi: 496
Kirjastus: Äripäev



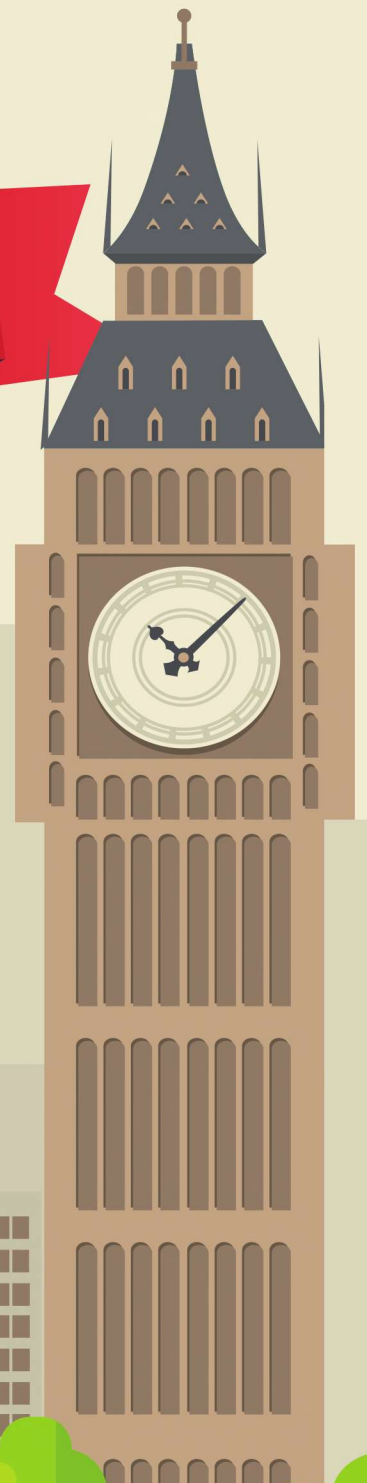
ADMIRAL MARKETS UK NÜÜD EESTIS!

Allub FCA järelevalvele ✓

Sissemakse kindlustatud kuni 50 000 GBP ✓

Negatiivse kontojäägi kaitse ✓

EURUSD kursivahe alates 0,8-st punktist ✓



www.admiralmarkets.ee
+372 6 309 300

Enne finantsteenuse kasutamist palume tutvuda teenuse tingimuste ja riskidega ning vajadusel konsulteerida asjatundjaga.

Uuenenud töömaailm põhjustab tööjõu muutust

Me elame uudes, 24/7 toimivas töömaailmas, mille trendidega kaasaskäimiseks tuleb inimressursi haldamises teha ponnistusi, mis käib nii mõnelegi ettevõttele esialgu üle jõu.



KADRI KÜTT
ASI Columbus Eesti personalikonsultant



Selle aasta märtsis avaldas Deloitte inimkapitali trende ja selle muutusi käsitleva põhjaliku uuringu raporti, mille tulemused olid kohati ootamatud.

Kaasaegse ja innovatiivse töökeskkonnana on ka Eesti uuringu tulemuse-na esile kerkinud trendidest mõjutatud. Seega tasub ka siinsete ettevõtete juhtidel ja inimressursside valdkonnaga tegelejalatel konkurentsist püsimiseks tähele-

panekuid silmas pidades oma protsessid üle vaadata.

Inimressursiga tegelejad näevad vaeva, et muutuva maailmaga kaasas käia, samas tunneb osa neist vaatamata tehtavatele pingutusele mahajäämust. Keskenduda tuleb nii töötajate pühendumisele kui organisatsioonis loodavale keskkonnale, eesmärgiga muuta töö selle tegija jaoks nauditavaks, saavutatavaks ja tasuvaks.

Valguskiirusel muutuv maailm. Raportis välja toodud argument on selge – me elame uudes, 24 tundi päevas ja 7 päeva nädalas valguskiirusel opereerivas töömaailmas. Meeskond on muutunud organisatsioonist tähtsamaks, sest kui meeskond toimib hästi ja selles olemist nau-

ditakse, edeneb ka töö. Kui aga juhtimise tase on nõrk ja ei aita meeskonna tööle kaasa, on tulemuseks ärritatud ja ületöötanud inimesed.

Innovaatilisus võidab. Uues töömaailmas on oluline osa informatsioonil, tehnoloogial ja andmetel. Personalispetsialistidel on võimalik muuta organisatsiooni igapäevaelu efektiivsemaks, selleks on vaja lihtsustada programme, kasutada kergelt kättesaadavaid andmeid otsuste tegemiseks ja olla innovaatiline.

Traditsioonilised praktikad nagu näiteks tulemusjuhtimine jäetakse kõrvale. Asemele tulevad uued, rohkelt tagasisi-destatud süsteemid, mis võimaldavad inimestel vahetult suhelda, koostööd teha ja



Ä Tasub teada Uuringu valim

Deloitte'i uuringusse oli kaasatud üle 3300 ettevõtte 106 riigist.

jooksvalt eesmärgi seada ning neid vajadusel korrigeerida.

Oluline roll on ka areneval organisatsioonil. See tähendab, et igaühel on võimalik õppida seda, mida parajasti vaja ja just siis, kui teadmisi vaja läheb. Ettevõtte peaksid sellest lähtudes õppimisega seonduva üle vaatama ja tegevust lihtsustama.

”**Traditsioonilised praktikad nagu näiteks tulemusjuhtimine jäetakse kõrvale.**

ASi Columbus Eesti personali-konsultant

JUHTIMINE

Kelle käes on **VÕIM**?

Kui Sinu firma raamatupidamine on **Merit Aktiva pilveversioonis**, siis saad ise otsustada, kes andmetele juurde pääseb.

Kas lased raamatupidajal kogu töö ära teha, teed selle ise või jagad töid, igal juhul on **kontroll Sinu käes**.

Tee endale veebilehel merit.ee **Aktiva kasutajakonto** ja proovi!

Müük ja klienditeenindus
Tel 617 7111
merit@merit.ee

Tasuta klienditugi
Tel 776 9333
klienditugi@merit.ee

Merit Aktiva
merit.ee

tartu graanul

AS Tartu Graanul on 2014. aastal asutatud ettevõtte, mille põhitegevused on pelleti tootmine ja saematerjali kuivatamine. Otsime oma meeskonnale

tegevjuhti,

kelle ülesandeks on tootmisettevõtte igapäevane juhtimine ja müügi korraldamine.

Kandideerimise eeldused on:
Vähemalt 3 aastane inimeste ja protsesside juhtimise kogemus
Tugev algatus- ja analüüsivõime
Hea suhtlemis- ja väljendusoskus
Kõrge eneseteostus- ja saavutusvajadus
Hea inglise keele valdamine kõnes ja kirjas
Uuendusmeelne mõtteviis ja soov asju muuta ning juhtuma panna

Kasuks tuleb:
Saksa keele oskus
Rahvusvahelise müügi kogemus

Pakume:
Arengu- ja koolitusvõimalusi
Kaasaegseid töötamis- ja vahendeid
Motiveerivat töötasu ja korralikku lisatulu vastavalt tegevuse tulemuslikkusele
Ametiautot

Kandideerimiseks kirjuta palun motivatsioonikiri ja saada see koos CV-ga info@tartugraanul.ee
Tähtaeg 01.07.2015
Täistööaeg, asukoht: Tila kula, Tartu vald
Lisainfo: Kaido Parv +3725044807 või info@tartugraanul.ee
www.tartugraanul.ee

Ä Mis on mis

Aruandes keskendutakse kümnele inimressursside valdkonna trendile:

1. Kultuur ja pühendumine: alasti organisatsioon

Kultuur, pühendumine ja inimeste hoidmine muutuvad organisatsioonides olulisemaks üle kogu maailm. See väljakutse tekitab juhtidele ja personalijuhtidele vajaduse omada selget arusaama organisatsiooni-kultuurist ja vaadata kriitilise pilguga üle kõik personali ja talendijuhtimisega seotud programmid, et siduda inimesi edukalt ettevõttega. Organisatsioonide valmidus antud küsimusega tegeleda on iga aasta-ga märgatavalt langenud, uuringus osalenutest pooled tunnistasid, et nad ei ole võimelised oma ettevõttes soovitud kultuuri looma ega juhtima. Kui ei suudeta luua ettevõttekultuuri, mis inimesi tööle kutsuks, seal hoiaks ja inspireeriks, siis tõenäoliselt kaotatakse töötajad konkurendile. Olulisteks aspektideks on selle juures eestvedamine, juhtimispraktikad, töö paindlikkus, õppimisvõimalused ja mitmekesisus.

2. Eestvedamine: alaline probleem

Eestvedamine on jätkuvalt puudujäägiks, millega tuleks tegeleda ja mille osas ei ole viimastel aastatel arenguid toimunud. Vaatamata sellele, et ettevõtete eestvedamise arendamisega seotud kulutused kasvavad eelmisel aastal 14%, on vaid kolmandikul organisatsioonidest programmid, mis keskenduvad millenniumipõlvkonnale ja üldine võimekus eestvedamise vallas langes 18%. Uuringu läbiviijate hinnangul edastavad organisatsioonid, kes investeerivad eestvedamisega seotud programmidesse, oluliselt oma konkurente ja vahe püsib jätkuvalt suur.

3. Õppimine ja areng: tähelepanu keskpunkt

Organisatsiooni arendamine ja kestev õpe on tõusnud tähelepanu keskpunkti, sest probleem leida häid liidreid on laienud igasse maailma regiooni.

Õppimise vajadus on varasemalt kaheksandalt kohalt tõusnud kolmandale, aga suutlikkus soovitud vajadusi täita on langenud ligi 200%. Koolitusvaldkond on iganenud, ettevõtted peaksid oma töötajatele võimaldama vajaduspõhist õpet, pakudes neile häid ja huvitavaid materjale. Uudse õppimiskultuuri loomine, modernse digitaalsete õpikogemuse võimaldamine ja ekspertide kaasamine koolitamisest, on äri edu mõistes kriitilise tähtsusega.

4. Personali taastamine: loomine: totaalne muutumine

Personalivaldkonna töötajate oskused on üha kiirenevas keskkonnas aina kehvemad. Ettevõtete juhid hindasid personalivaldkonda 20% madalamalt kui personalispetsialistid ise, andes 5-pallisel skaalal inimressursside rollile hinnanguks 1,35 (HR 1,65). Tegemist ei ole pühendumise puudumise või vähesese pingutusega, vaid puudujääkidega pädevuses ja personalivaldkonda sobimatute inimestega. Mitmed tänastest personalivaldkonna funktsioonidest ei toimi hästi ja sageli on probleem tehnoloogias. Vaid 11%-l ettevõtetest on personali-inimeste jaoks arenguprogrammid. On tekkinud surve ehitamiseks üles lähenemist, mida kutsutakse julgeks HRiks ja mis kujutab endast funktsiooni, mis end ise loob, alustades värskest lehelt ja kasutades tehnoloogiat kui abivahendit, mitte kui lahendust. Selline lähenemine eeldab julget innovatsiooni ja pidevat konsulteerimist ärijuhtidega.

5. Tööjõud nõudmisel: stardijoonel valmis

Uuringule vastanud pidasid tööjõu võimekust oluliseks ja isegi väga oluliseks teguriks. Viidati nõudlusele oskuste järele, mis järgiksid trendi tunnipõhiste, vajaduspõhiste ja lepinguliste töötajate kasutamisel. Trend rõhutab vajadust arendada pa-

remad protsessid ja vahendid, millest lähtuda ning mille abil hinnata ja tunnustada tasustada talente, kes eksisteerivad ka väljaspool tavapärase ettevõtte ning organisatsiooni.

6. Tulemusjuhtimine: salajased koostisosad

Tulemusjuhtimist peetakse uuringu põhjal põhiliseks komponendiks, kui silmas pidada selle aasta fookust pühendumise, arengu ja eestvedamise valdkonnas. Tulemusjuhtimine, eesmärgide seadmine, hindamised või nende puudumine on keskpunktiks ja annab infot, mil viisil ettevõttes inimesi juhitakse. See näitab, kuidas inimesi tasustatakse, edutatakse, arendatakse ja organisatsioonis liigutatakse. Pärast aastaid kestnud pingutusi ülevallatavalt hierarhiliste hindamissüsteemide loomiseks, liigub maailm tagasisidekeskse ja isiku tugevustel põhineva lähenemise suunas. Uuringu andmetest on näha, et ettevõttes, kus muudetakse tulemusjuhtimise süsteemi, võib märgata 20–30% kõrgemat pühendumist ja paremaid tulemusi töötajate hoidmisel, tänu millele paranevad ka tulemused.

7. HR ja inimeste analüüs: neutraalsena seisma jäänud

Vaatamata sellele, et personalispetsialistid üle maailma on põnevil aina suuremast infohulgast ja sellega kaasnevatest analüüsivõimalustest, ei näita uuringu tulemused selle kasutamise valmisolekut arenguid. Uusi analüüsivahendeid pakutakse kommina, mida ei olda võimelised kasutama, kuna aluseks olevate süsteemide ja andmete kvaliteet on küsitava väärtusega. Probleem ei seisne ainult tehnoloogia väljavahetamise vajaduses, vaid ka investeerimises, mis on vajalik, et luua korralikud inimeste analüüsiks sobivad funktsioonid. Personalivaldkonnas peaks tegema tõsisid ponnistusi, et kergelt kättesaadavaid and-

meid inimestega seotud otsustes ära kasutada. Inimressursi analüüs on võimalus, mis on viimastel aastatel oluliselt arenenud ja omab potentsiaali, muutmaks viisi, kuidas personalitöö toimib. Seni on organisatsioonid analüütilise potentsiaali kasutamisel olnud liiga aeglased.

8. Töö lihtsustamine: saabuv revolutsioon

Lihtsustamisest on saamas uus mantra. Rohkem kui pooled uuringus osalenud ettevõtetest pidasid oma töökeskkonda väga keeruliseks. Keerukust tekitab kulusid, vähendab pühendumust ja langetab produktiivsust. Üheks tegevust puudutavaks lõkkauseks on "mõttele lihtsalt". Ettevõtete töö lihtsustamine, muutunud mõttemudelid ja töökeskkonna ümberkujundamine aitavad muuhulgas töötajatel paremini keskenduda ja stressi vähendada. Töömaailm on sisenemas ajastusse, mil puhul kehtib põhimõte "teeme vähem aga paremini", mitte "teeme vähemaga rohkem".

9. Masin kui talent: koostöö, mitte konkurents

Masinate kasutamine lugemiseks, analüüsiks, rääkimiseks ja otsuste tegemiseks mõjutab töö kõiki tasemeid. Usutakse, et lähitulevikus kaovad tänu masinatele paljud tööd ja töökohad, personali osas tuleb seega valmis olla töö selliseks ümberkujundamiseks, et me kõik tööame koostöös arvutitega ja seda peaaegu igas rollis.

10. Inimeste andmed on kõikjal: välise info toomine sisse

Inimeste kohta käivate andmete kättesaadavus on loonud töötaja andmetele uue keskkonna väljapoole ettevõtet. Organisatsioonide jaoks on vältimatu õppida neid andmeid vaatama, juhtima ning edukalt kasutama, et töötajaid paremini värvata, palgata ja hoida.

ALLIKAS: DELOITTE



TÕELISELT PROFESSIONAALNE TÕLKETEENUS

ISO 9001
EN 15038

BUREAU VERITAS
Certification



- ▶ Kiire ja pädev klienditeenindus
- ▶ Lai keeltevalik ja parimad hinnad
- ▶ Tõlkemäluprogrammid
- ▶ Tõlked koos toimetamise ja väljastusülevaatusega
- ▶ Kvaliteet, mis vastab ISO 9001:2008 ja EN 15038:2006 standarditele
- ▶ Asjatundlikkus erinevates valdkondades: tehnika, meditsiin, õigus jpt.

+372 740 5434
+372 5568 9609
avatar@avatar.ee
www.avatar.ee



Kas kell peab nutikas olema?

Paljud tootjad on välja tulnud nutikate kelladega, mis lisaks aja näitamisele mõõdavad samme, saadavad sõnumeid ja millega saab kõnet vastu võtta.

MARILIIS PINN
kaasautor



Trend on, et kantavad seadmed muutuvad järjest popimaks. Niisiis testisime, mida kujutab endast nutikell.

Justkui lapsepõlve unistuse täitumine oli Knighti Rideri kangelase Michael Knighti kombel randmel oleva kellaga kõnesid pidada. Kahju oli vaid, et ma ei saa helistada oma autole, et see KITTi kombel mulle ise uske ette sõidaks. Kuid ma loodan, et see päev tuleb.

Ka oli väga mõnus, kui kell näitas sujuvalt järgmist kohtamist või tööd, mis kalendris kirjas. Ka sõnumid ja muud soovitud teated näeb kiirelt ära. Kohe näeb ka, kes helistab. Väga mugav, kui telefon on näiteks naisterahva põhjatus käekotis

kindlas kohas või härja pintsakupõues. Isegi sõnumeid ja e-kirju sai ilusti lugeda. Nende kirjutamine on veel vaevuline. Isegi oma peenikeste sõrmedega oli mul see vaevuline, ilmselt jämedamate näppudega inimene jääb täitsa hätta.

Ettevaatlik peab olema, milliseid teateid lasta kuvada. Kui oled aktiivne sotsiaalmeedia kasutaja, kellel on konto mitmes keskkonnas, võib kella vaatama jäädagi. Kellale tasub edasi suunata ainult olulisem.

Väga head motivaatorid on liikumist jälgivad rakendused, mis utsitavad kandjat aktiivsem olema. Kui sa liiga kaua istud ja liiga vähe kõnnid, annab kell kohe märku. Loomulikult kahtlustavad paljud, et nad ei liigu piisavalt, kuid pidevalt seda jälgides on hea näha, kui palju või vähe. Ja kui mobiilis sama rakendust vaadates tundub, et päevas kodus olles ei liigu palju, siis nutikellaga on pilt hoopis teine. Tõsi, kodus kapi peal telefon ongi paigal. Aga kui nutikell on käepeal, siis ise-



Liigne kogukus ja aku vilets vastupidavus on veel nutikellade puuduseks, kuid selles vallas toimub pidev areng.

gi väikeses korteris tavapäraseid majapidamistööd tehes tuleb kokku arvestatav hulk samme.

Samuti on võõras linnas mugav randmelt kaarti vaadata.

Kindlasti peaks üks säärane kuuluma tehnikahuvilise inimese seadmeparki. Palju rõõmu teeb nutikas kell ka lastele. Praktiline väärtus on hetkel veel pisut küsitav, kuid areng on märgatav. Iga mudeliga on lisandunud funktsioone ja nende kasutamine lihtsamaks läinud.

Kuid siiski on kellad veel kohmakad. Eriti, kui kellakandjal on väiksem käsi. Peenikese käega naisterahvana olid enamik nutikellasid käel tohutu suured ja aulsalt öeldes päris ebamugavad. Ainukesena istus mugavalt Apple'i nutikell. Teised sobivad rohkem jämedama käega härrale.

Kui on soov nutikell osta, siis kindlasti valida nutitelefoniga ja muude seadmetega tootja kell. Kuigi mitmed tootjad lubavad, et nende kellad toimivad kõigi nutitelefonidega, siis tavaliselt tähendab see ikkagi seda, et osa funktsioone ei toimi või tekivad errorid. Näiteks Samsung Gear S töötab koos iPhone'iga, aga siis ei tööta

e-post, kontaktid, kalender jne. Palju praktilisem on see kell koostööle panna Samsungi nutitelefoniga. Apple on nutikell, aga teiste tootjate telefone ei toeta. Ja nii mõnigi Androidi-põhine nutikell ei toimi iPhone'iga.

Kõigi kellade puudus oli, et nende akut peab pidevalt laadima ja see kestis aktiivsel kasutamisel liiga vähe. Päev, parimal juhul kaks.

Odavam nutikella saab Eestis juba kätte 59 euroga, milleks on ZeFit'i telefoni või tahvelarvutiga ühendatav nutikakell, mis lisaks kellaaja kuvamisele võimaldab lugeda samme, mõõta läbitud vahemaad, kulutatud kaloreid ning jälgida uneaega. Kuid funktsionaalsemate seadmete hinnad varieeruvad 200–600 euro vahel. Kuid kuldse Apple Watchi eest küsitakse isegi 15 000 eurot.

Nutikellade areng on alles ees. Usun, et peagi tulevad veel funktsionaalsemad, väiksemad, odavamad seadmed, mis on pärit kui ulmfilmist. Kuid praegu on need natuke veel nagu tüüratusuured mobiiltelefonid, mis olid kasutusel mõõdu- nud sajandil.

Uus Ärimaja Mõigu Tehnopargi piirkonnas

Mõigu Maja on Mõigu Tehnopargi piirkonna ainus Ärimaja tüüpi hoone. Sellel on 3 maapealset ja 1 keldrikorrus. Mõigu Maja projekteerimisel on silmas peetud just väike- ja keskmise suurusega ettevõtete vajadusi ja nende kõrvalkuldude kokkuvõtmist. Hoone on projekteeritud vastavaks energiamärgisele B. Büroo ja laopindade erinevaid kombinatsioone on võimalik leida suurusega 40...800 m². Hoone iga korrus on teenindatav samaväärselt tänu suurtele kaubaliftidele. Sõltumata korrusest on kauba ladustamine mugav ja kiire. OPERAATORI TEENUS – Mõigu Maja rentnike elu lihtustamiseks pakub hoone haldaja võimalust kasutada kauba vastuvõtmise-üleandmise ja ladustamise organiseerimise teenust. Vastava kokkuleppe alusel võtab kaupa vastu ja annab välja rentniku eest operaator. Sellise teenuse kasutamine võimaldab rentnikul hoida kokku aega ja minimaliseerida kulutusi, mis kuluvad kauba maha-peale laadimiseks ja ladustamise organiseerimiseks.

Mõigu Majas on ette nähtud ka tootlustamine söögitoa näol.

Urmo Utar

Kommertsinnisvara maakler

53 001 121
urmo.utar@pindi.ee

Mõigu Maja Sinu ettevõtte uus kodu!



www.moigumaja.ee

Juhtiv kinnisvarabüroo Eestis!



Ä Tasub teada Testisime kolme nutikat kella



Apple Watch

APPLE WATCH

Testija lemmik. Ka Apple'i enda sõnul on see parim kell maailmas. Väidetavalt olevat tegu Šveitsi kellafirmade hukatusega. Plussid saab kell oma väiksuse ja kasutusmugavusega. Tegu oli kõige väiksema testitud nutikellaga, mis isegi väiksema käe peal ei tundunud kohatu. Lisaboonus on, et kell ühendas ennast imelihtsalt iPhone'iga. Pitsut segane oli alguses, kuidas mingi funktsioon töötab, kuid natukese harjutamisega sai sellest üle.

Kell on Apple'i moodi kõrge koostekvaliteediga ja minima-

listliku disainiga. Saadaval on roostevaba teras, alumiinium või kuld ja safiirekraan. Ajanäitajale on valida kuue erineva randmerihma vahel, sh nahk, polümeer, metall ja roostevaba teras. Kaasas on lühem rihm peenema käega inimesele ja pikem jämedama käsivarrega kandjale. Samuti on vahetatavad ja kohandatavad ka ekraanikujundused. Apple Watch ise on saadaval roostevabast terasest, alumiiniumist või kullatud korpusega. Kell töötab ainult koostöös iPhone'iga. Rakenduste ikoonid on ekraanil

trobikonnas, mitte nagu telefoniekraanil, sobivast kohast saab ekraanil olevat infot suumida ja siis valida vajaliku rakenduse. Rakenduste juures on lisaks puuteekraanile abiks nn Digital Crown, millega saab suurendada nt kaarte, lapata nimekirju. Tegu on põhimõtteliselt tavaliselt mehaaniliselt kellalt tuttava keeratava nupuga telefoni küljes. Apple Watchiga saab lisaks kellaaja vaatamisele vastu võtta erinevaid märguandeid, teha häälotsinguid, vaadata pilte, juhtida telefoni kaamerat ja palju muud. Saab oma kontaktidele

saata kasvõi enda südametukseid reaaliajas. Kella on integreeritud Siri, mis võimaldab dikteerida sõnumeid, küsida, mida näidatakse kinos, ja muud moodsaks eluks vajalikku. Liikumisanduriga kell saab aru, kui kätt liigutatakse, ja avab vastavad rakendused. Apple Watchi rakendused hoiavad silma peal sinu tulemustel ja treeningutel, kulutatud kalorit. Sportides jälgib sensor hoolikalt südame tööd. Selleks on kella tagaküljel varustatud nelja LED-tulega, mis pidevalt kasutaja pulssi mõõdavad.



Samsung Gear S



Samsung Gear S-i ekraan on suur ja värviline, seega on mugav nutifunktsioone kasutada.

SAMSUNG GEARS

Samsung Gear S on kahtlemata stiilne ja sel on elegantse kaardus Super AMOLED-ekraan. Suurel ekraanil on küll mugav teateid lugeda ja tegutseda, kuid väiksem käsi võib pikalt seda kandes lihtsalt valutama hakata. Ehk siis sobilik siiski vaid meesterahvale. Plussiks on kohandatav ekraanikell ja vahetatavad rihmad. Gear S oskab kasutada 3G-, wifi- ja Bluetooth-ühendusi, et helistada ning kõnesid ja sõnumeid vastu võtta ka siis, kui olete telefonist eemal. Kella saab panna ka eraldi SIM-kaardi. Kuni 69 keelt toetava ekraaniklaviatuuri abil saab sõnumeid saata. Jalakäijatele mõeldud juhustega saab liikuda soovitud sihtkohta, S Voice võimaldab seadet kasutada käte abita, kuid nagu ikka on sel aeg-ajalt raskusi erinevate inimeste diktsioonist aru saamisega. Samsung Gear S on tervise- ja treeninguteadlik kell, millel on mitmesugused andurid, sisseehitatud GPS ja S Healthi funktsioonid. Nutikell toetab ja juhendab treeningut ja annab märku, kui te liiga passiivne olete.



Sony Smartwatch 3



Sony Smartwatch 3 on ilmastikukindel, mistõttu sobib hästi näiteks sportimiseks või matkale.

SONY SMARTWATCH 3

Lihtne kasutada, pisut küll suur naisterahvale, kuid mitte väga. Ilmastikukindel, nagu üks korralik kell olema peaks. Laadimiseks on kellal aga mikro-USB pesa vähe ebamugava koha peal.

Sony SmartWatch 3 nutikäekell ühildub Bluetooth-ühenduse abil kõikide Androidi operatsioonisüsteemiga nutitelefoni-dega alates versioonist 4.3. 1,6" puutetundlik ekraan pakub võimalust lugeda märguandeid telefoni ekraani vaatamata.

Kiire ja mugava ühendamise telefoniga tagab NFC-ühenduse võimalus.

Intuiitivne seade kuvab isikustatud informatsiooni otse nutitelefoni ning lihtsustab selle jälgimist liikvel olles.

Kellal on Lifelog-rakendus, mis hoiab silma peal, kui palju sa end liigutad, millele ning kui palju sa aega kulutad mängimise-

le, uudiste lugemisele. See jälgib unerežiimi, trenni ning palju muud. Andmed on kätte saadavad ka analüüsitava kujul.

Android Wear teab, kus sa oled ning mida sa teed ning jagab sulle soovitud infot, mida saab muut. Näites saadan teateid lennu hilinemisest või vaatamisväärsuste kohta.

Nutikellal on 4GB sisemälu, mis võimaldab sul hommikujooksule kaasa võtta näiteks oma muusika. Lisaks talletavad kella sensorid vajaliku info ning hiljem sünkroniseerib andmed Lifelogi rakendusse.

SmartWatch 3 on neljatuumaline protsessor koos 4 GB sisemälu, 1,6" 320x320 piksliga ekraan ning 2-päevase vastupidavusega aku. Lisaks on kell ka veekindel (IP68), mistõttu ei pea seda randmelt võtma või põue peitma ka heitlikuma ilmaga.

	
JUHILE versioon 2.0	
IT hankeprojektide juhtimine	10.-11.09
IS1 IT äriprotsesside kaardistamine	17.09
IS2 IKT arendustaotluse koostamine	22.-23.09
IS3 Infosüsteemide arhitektuur	01.-02.10
ISX Pindlik tarkvaraprojekt	06.10
3D printimine tuleb, ole valmis!	
AutoCAD baaskoolitus	09.-10.09
Autodesk Inventor baaskoolitus	09.-10.09
AutoCAD edasijõudnutele	11.09
Revit LT baaskoolitus	23.-25.09
Telli ettevõttesisene koolitus kõikjale Eestis	
www.akoolitus.ee/koolitused arvutikool@akoolitus.ee 6177344	



AS VMT Tehased on
Viljandi Metalli tütarettevõte,
mille tegevusalaks on ehituslike
teraskonstruktsioonide tootmine

Võtame tööle TEHNOLOOGI

Tööülesanded: tööjooniste koostamine ja tehnoloogiatega kavandamine, materjalide väljavõtete tegemine, kasutusel AutoCAD, SolidEdge, SolidWorks

ja KVALITEEINSPEKTOR- KEEVITUSKOORDINAATORI

Tööülesanded: Toodete kvaliteedi kontrolli teostamine, kvaliteedidokumentatsiooni koostamine, keevitajate kutseoskuste arendamine

Vajalik:

- tehniline kõrgharidus
- tarkvara kasutamise oskus
- põhjalik seadusandluse tundmine oma valdkonnas
- inglise keele oskus

Pakume:

- stabiilset sissetulekut
- arenemisvõimalusi
- vaheldusrikast tööd
- sportimise võimalusi

CV ja palgasoov palume saata
e-post: mail@vmt.ee või AS VMT Tehased,
Reinu tee 27, 71020 VILJANDI
Info telefonil 43 49 700



WATCHPAD lõi IBM ja Citizen Watch Company 2000. aastal, kellas on muu hulgas kalendriprogramm ja sõrmejäljelugeja.

Kolme kümnendiga sai kell nutikaks

Nutikell on käekell, millel on lisaks aja- ja kalendrinäitudele mitmeid nutitelefonide või pihuarvuti omadusi.

Varased nutikellad võimaldasid kasutada lihtsamaid funktsioone, näiteks kalkulaatorit või mängu.

Moodsamaid nutikellasid kasutatakse koos nutitelefoniga või tahvelarvutiga, et võtta vastu kõnesid, vastata sõnumitele ja meilidele, mängida muusikat ja videoid.

Nutikad kellad oskavad täita häälkäsklusi, lugeda samme, teha pilte, mõõta temperatuuri, orienteeruda GPSi abil jne.

Sportikelladel võivad lisaks olla ajavõtufunktsioon, teekonna jälgimine ja graafiline esitus, pulsimõõtja, vee- ja rõhku mõõta.

Nutikell võib koguda informatsiooni väliste või sisetiste sensoritega ning suhelda muude seadmetega juhtme, Bluetoothi, wifi ja/või GPSiga.

Nutikella peamiseks puuduseks on veel väikesemahulise kuvari kõrval vajadus peaaegu iga päev akut laadida.

”

Personaalarvutite kasutuselevõtuga 1980ndatel hakkas Seiko arendama kella arvutiga ühendamist.

Tuntuimad tootjad on Samsung ja Sony, aasta alguses tuli oma kella välja Apple.

Esimene digitaalkell oli Pulsar, mida 1972. aastal hakkas tootma Hamilton Watch Company. 1982. aastal ilmus Pulsari kell NL C01, mis võimaldas kasutajal salvestada 24 tähtsamat, tehes seda tõenäoliselt esimese käekellana maailmas. Personaalarvutite kasutuselevõtuga 1980ndatel hakkas Seiko arendama kella arvutiga ühendamist. The Data 2000 kell (1983) tuli turule koos välise klaviatuuriga, mis edastas andmed kella traadita ühenduse abil. D409 oli esimene Seiko mudel, millel oli küljes andmesisestuse võimalus ehk kella peale ehitatud miniatuurne klaviatuur. Selle mälu oli väike, vaid 112 numbrit.

RC-1000 (1984) oli esimene Seiko mudel, mis ühildus arvutiga.

RC-20 ilmus aastal 1985, tootenimega Seiko Epson, millel oli memode salvestuse funktsioon, kalkulaator, 42x32 piksliga puutetundlik

LCD-ekraan. Täpselt nagu RC-1000, võis ka see olla ühendatud personaalarvutiga.

Juunis 2000 esitles IBM koostöös Citizen Watch Companyga loodud prototüüp kella WatchPad, mis töötas Linuxi tarkvaral.

Esialgsel versioonil oli ainult 6 tundi kestev aku, mida hiljem suurendati 12 tunniks. Kella oli 8MB mälu. Seda täiustati hiljem kiirendusmõõturiga, vibreriva mehhanismiga märguannete tarvis ja sõrmejäljesensoriga. WatchPadil oli 320x240 QVGA ekraan. Kella on ka kalendriprogramm, Bluetooth, 8 MB RAM ja 16 MB välmälu. Citizen loosis turustada kella üliõpilastele ja ärimeestele, kuid projekt lõpetati 2001.–2002. aasta paiku.

2013. aastaks tegelesid nutikellade arendustegevusega juba Acer, Apple, BlackBerry, Foxconn / Hon Hai, Google, LG, Microsoft, Qualcomm, Samsung, Sony ja Toshiba. Täna on mitmed ja paljud teised turul ka oma kelladega.

ALLIKAS: VIKIPEEDIA

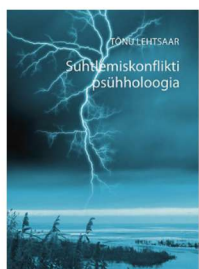
Kõhutunne võib alt vedada!

Seesami reisikindlustus katab
välisreisil Sinu ravikulud

Osta kindlustus
pood.seesam.ee
või kontorist

Teenuse pakkuja on Seesam Insurance AS. Tähelepanu, tegemist on finantsteenusega.
Tutvu tingimustega www.seesam.ee ja vajadusel küsi lisainfot kindlustusspetsialistilt.

Seesam 



Tõnu Lehtsaar Suhtlemiskonflikti psühholoogia

Konfliktid on paratamatud, kuid meie teha on see, kuidas me nendega toime tuleme. Konflikti on võimalik ennetada, seda on võimalik suunata konstruktiivse lahenduse poole. Kuid konflikt võib muutuda ka jõuks, mis laastab enesehinnangu ja pärsib inimsuhted. Raamat räägib, mis konflikt on, kuidas see tekib ja areneb ning kuidas konflikti on võimalik lahendada.

Kirjastus: Tartu Ülikool

Lk: 280

Hind: 27,75 €



Lasse Lehis Eesti maksuseaduste kommentaariid 2015. Maksualaste Riigikohtu lahendite register

Maksukogumik ilmub igal aastal, kuid alates 2013. aastast koosneb see ainult maksuseaduste kommentaaridest. Eraldi tuuakse kommentaarides välja sel aastal kehtima hakanud või veel ettevalmistamisel olevad seadusemuudatused.

Kirjastus: Eesti Maksumaksjate Liit, Advokaadibüroo Casus

Lk: 62

Hind: 25,00 €



Toimetanud: Raivo Vetik Eesti inimarengu aruanne 2014/2015. Lõksudest välja?

Kümne aasta eest koostatud ja Riigikogus vastu võetud pikaajalise arengustrateegiasse "Säästev Eesti 21" võib suhtuda mitmeti. Ühtedele on see olnud idealistlik, eluvõõras ja liiga pika perspektiiviga unistamine. Teistele on see strateegia juhatanud kätte edasiliikumissuuna. Igal juhul pole süvaanalüüsiks paremat formaati kui Eesti inimarengu aruanne.

Kirjastus: SA Eesti Koostöö Kogu

Lk: 304

Hind: 15,55 €



Kuddus Al Buhari Mõtte jõud

Meie mõttejõud on enesetäiendamise ja -realiseerimise vahend. Kui õpime seda oskuslikult juhtima, võime luua just sellise elu, millest unistame, oma saatust juhtida ja muutuda Täiuslikuks Elu Meistriks.

Kirjastus: Pegasus

Lehekülgi: 256

Hind: 17,95 €



Seth Godin Mida teha, kui on sinu kord. (Ja alati on sinu kord)

Eksimise hind on palju väiksem kui tegemata jätmise hind. Muutuste kartmine on inimlik, sest muutust tähendab vanade reeglite kaotamist ja ebakindlust. Kui hakkame midagi uut õppima, oleme algul rumalad. Seth Godin äratas meis samm-sammult enesekindluse ja südikuse võtta härjal sarvist ja kasutada oma korda.

Kirjastus: Äripäev

Lk: 160

Hind: 38,50 €



Mark White Kennedy. Presidendi kuvandi kujunemise lugu

Ajaloolane Mark White tutvustab lugejale Kennedy populaarsuse tagamaid ning näitab, kuidas võimsa kuvandi loomise teenistusse rakendati ta osalemine Teises maailmasõjas, sõjajärgsed kirjanduslikud katsetused, ta isa Joseph Kennedy laitmatu maine ja peaaegu piiramatud rahalised vahendid ning glamuurne abikaasa Jackie Kennedy, aga ka mehe enda vastupandamatu seksapiil ning oskuslik ja loov suhtlemine meediaga.

Kirjastus: Äripäev

Lk: 284

Hind: 29,50 €



Leo Bormans Õnn on. Teadmisi ja tarkusi enam kui sajalt õnneasjatundjalt kogu maailmast

Tuhandet teadlast maailmas on pühendunud positiivse psühholoogia suhteliselt uuele õpetusele. See ei keskendu vigadele, ebaõnnestumistele ega negatiivsetele sündroomidele, vaid positiivsele jõule inimeste sees. Kui me mõistaksime paremini nähtusi, mis teevad meid terveks, õnnelikuks ja edukaks, suudaksime nendest allikatest abi ammutada, et sepihutada oma õnne ja teha senisest õnnelikumaks ka meid ümbritseva maailma.

Kirjastus: Pegasus

Lehekülgi: 354

Hind: 27,99 €



Finants- ja raamatupidamise võtmeisikud 2015

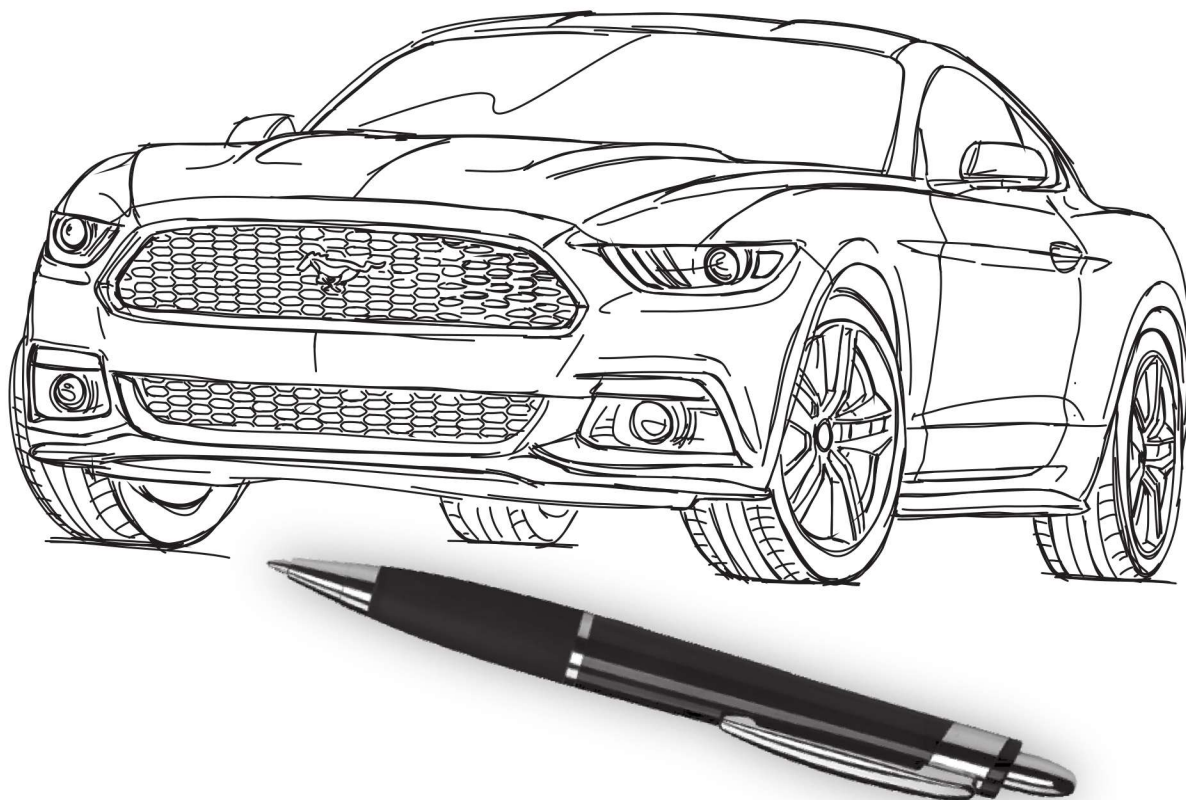
Leksikon annab ettekujutuse inimestest, kes töötavad Eesti suuremates finantsettevõtetes ja väärtustab seeläbi oma ala spetsialiste, annab ülevaate finantsjuhtimise ja raamatupidamisega tegelevate ettevõtete juhtidest ja vastava tegevusala kutsetunnistust omavatest võtmeisikutest ning võimaldab tundma õppida partnerite ja konkurentide tausta.

Kirjastus: Äripäev

Lk: 340

Hind: 42,20 €

ÄRA ENAM UNISTA!



UUS FORD MUSTANG

Uus 2015 Ford Mustang ei ole enam unistus, Ta ootab Sind AmeerikaAuto-s. Legendaarse Mustang-i moodsaim kehastus on ilusam, võimsam, ökonoomsem ning parema juhitavusega, kui unistada oskad!





ESTONIA
Resort Hotel & Spa

*Broneeri
omale puhkus
PÄRNUS!*



+372 447 6905
sales@spaestonia.ee
www.spaestonia.ee

4* hotellitoad
Sviidid sauna või mullivanniga
À la carte restoran
Spaahoolitsuste keskus
Sauna- ja basseinikeskus
Konverentsikeskus