Äripäev

Juhtimine

veebruar 2016 | nr 2 (125) |

ARENG.EE

SAAVUTAMISE JA ÕNNESTUMISE PSÜHHOLOOGIA KOOLITUS

6. aprillil Tallinnas

Koolitajad:
Eesti tuntuim psühhiaater **Jüri Ennet** ja tunnustatud psühholoog **Anu Virovere**

Koolituse peateema:
Kuidas 2016 aastal oma tegevustes paremini õnnestuda ja olla rohkem saavutamisele orienteeritud?

Lisanfo **www.areng.ee**

SPETSIALISTIST JUHIKS KOOLITUS

6. aprillil Tallinnas

Koolitajad on **Mats Soomre**, **Jaana Liigand-Juhkam**, **Anu Virovere** ja **Kristel Rannamees**

Koolitusel
aidatakse luua isiklik plaan juhtimisoskuste arendamiseks

Lisanfo **www.areng.ee**

ARENG.EE

TÖÖKESKKONNA SPETSIALISTIDE KOGEMUSKOOLITUS

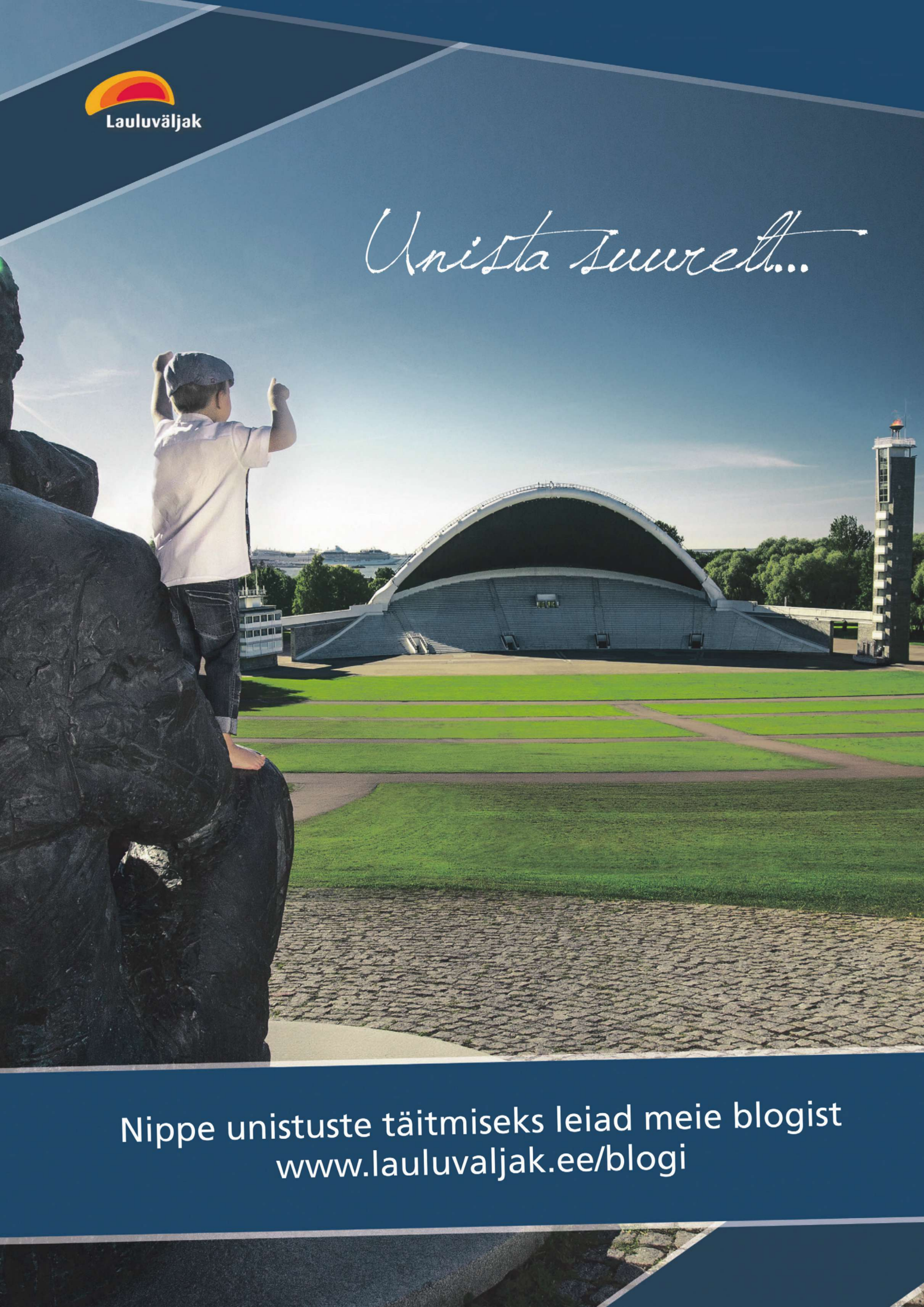
7. aprillil Tallinnas

Töökeskkonna spetsialistidel on võimalus **õppida teiste ettevõtete kogemustest, vigadest ja õnnestumistest.**

ARENG.EE

Lisanfo **www.areng.ee**

Lauluväljak



Nippe unistuste täitmiseks leiad meie blogist
www.lauluvaljak.ee/blogi

www.kespri.ee

KESPRI ARHIIV KORRASTAB, HOIAB JA KAITSEB

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

KESPRI ARHIIV

DOCUMENT MANAGEMENT

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

SISUJUHT

6–12 Raivo Põldmaa: teatrijuhi töös on intuitsioon väga oluline

14 Kas loovus ja äri saavad koos eksisteerida?

16 Edukas olemiseks ei pea pirukast suurimat tükki krabama

20–22 Tööandjad: herned ja porgandid on sõbrad

24 Teemu Arina: liidrid ei oska digiajastu töötajaid juhtida

26–29 Elina Vamper: ettevõte on teenindaja nägu

30–31 Parima müügitöö kogemused

34–36 Bürootöö: kodulehe tegemise algõpetus

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: Margit Toovere, OÜ Kujundusvabrik
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 kaastöid vajaduse korral lühendada. Toimetus kaastöid ei tagasta. Kõik ajalehes Äripäev ja tema lisades avaldatud artiklid, fotod, teabegraafika (sh päevakajalised, majanduslikul, poliitilisel või religioossel teemal) on autoriõigusega kaitstud teosed ning nende reprodutseerimine, levitamine ning edastamine mis tahes kujul on ilma AS Äripäev kirjaliku nõusolekuta keelatud. Kaebuste korral ajalehe sisu kohta võite pöörduda Pressinõukogusse, pn@eall.ee või tel (372) 646 3363.

JUHTKIRI

Altruistlik suhtumine toob enim tagasi

See võib kõlada ebaloogiliselt, kuid mida altruistlikum on inimese suhtumine, seda rohkem kasu ta oma suhetest saab, on öelnud LinkedIni asutaja Reid Hoffman. Hoffman on seisukohal, et kui seame eesmärgiks teiste aitamise, ei paranda see mitte ainult maailma, vaid kiiresti paraneb ka meie maine, laiendades omakorda meie võimalusi.

Olen ka ise püüdnud praktiseerida mõtet, et selle asemel, et hinnata, mida mul on ja võiks veelgi enam olla, tasub mõelda sellele, mida mul on sellist, mis võiks kellegi teise jaoks vajalikum olla. Asetades ennast teistega võrdlemise asemel andja rolli, välistad igaveseks võimaluse petetud saada. Kui eesmärgiks on oma tegevusega maailmale midagi juurde anda, mitte pidada arvet selle üle, kes ja mida sinu heaks vastuteenena teeb, ei saa kunagi tekkida olukorda, et keegi pakub sulle sinu arvates liiga vähe tagasi.

Suur tükk ajab suu lõhki. Ka värskes Äripäeva raamatuklubis ilmunud raamatus "Anna ja võta" kirjutab Adam Grant, et tänapäeval ei pea pirukast enam suurimat tükki krabama, et edukas olla. Kui inimese mainest võib järeldada, et ta on võtja, on inimesed valmis teda mitte usaldama, vältimaks sel moel ärakasutamist. Aja jooksul, kui halb kuulsus levib, jäävad võtjad ilma ka juba loodud suhetest ning põletavad sillad, mis võiksid viia uute kontaktide loomiseni.

Kui me loome võrgustikke eesmärgiga vaid midagi saada, ei too see meile edu. Kasu ei tohiks olla ainus eesmärk – kasu tekib mõtestatud tegevuste ja suhete tulemusena iseenesest, usub Grant. Uuringud näitavad, et kui inimesed on võtjate käest kõrvetada saanud, karistavad nad neid sellega, et levitavad infot nende maine kohta. "Kuulujutud on laialt levinud, väga tõhus ning odav karistusviis," on sotsiaalteadlased Matthew Feinberg, Joey Cheng ja Robb Willer kirjutanud.

Ä URVE VILK
Juhtimise toimetaja

Selle asemel, et hinnata, mida mul on ja mida võiks veelgi enam olla, tasuks mõelda sellele, mida mul on sellist, mis võiks kellegi teise jaoks olulisem olla.

SUPERSERVICE.EU

KONTORITE TEENINDAMIST AASTAST 1998

ASTROPLAST kaubamärgi esindaja Eestis!

Müügisaal: Väike-Paala 1, Tallinn
Avatud: E–R 9.00 kuni 16.00
Tel: +372 651 6015
e-post: salong@superservice.eu
www.superservice.eu

Esmaabikohvrid ja -kotid
Näiteks: esmaabikohver EV kuni
25 in – 42,00 eurot (hind koos käibemaksuga)

Plaastriautomaat ja rull-plaastrid, spreiplaaster, jpm.
Näiteks: plaastriautomaat 60 plaastriga -
24,00 eurot **–25%** (hind koos käibemaksuga),

Erinev kontoriergonoomika –
Küsi tooteid 2-3 päevaks proovida!

Otsime oma toodetele ka edasimüüjaid! Kirjuta meile: salong@superservice.eu

Loovstrateeg Hispaaniast

Sepp lahkub Teliast

Eesti reklaamiagentuur Imagine palkas loovstrateegiks hispaanlase Alejandro Masferreri, kes on teinud koostööd ka selliste mainekate brändidega nagu Facebook, Saint Laurent ja Adidas.

Karjääri jooksul enam kui 30 riigis loovkontseptsioone välja töötanud Masferreri eelmine töökoht oli digitaalagentuuris The Pop Up Agency, mille loojate ringi ta ka ise kuulus.

Imagine tutvus Masferreriga Cannes Lionsi loovusfestivalil. "Ja möödunud aasta lõpus otsustasimegi teha talle pakkumise. Masferrer liitus meiega viieks kuuks, et viia agentuuri strateegiline loovtase lähemale maailma tipule," rääkis Imagine'i asutaja ja loovjuht Margo Kütt.

16 aastat EMT/Eesti Telekomi/Telia kommunikatsiooni juhtinud Kaja Sepp lahkub ettevõttest, et asuda 1. märtsist tööle Omniva kommunikatsioonijuhina.

Viimased kaks aastat on Sepp töötanud Telia Eesti (endine Eesti Telekom) kommunikatsioonijuhina, enne seda juhtinud EMT avalikke suhteid ja sisekommunikatsiooni. Suhtekorralduse kõrval on tal varasemad töökogemused ka turundusest ja ajakirjandusest, ta on õpetanud külalislektorina TLÜs ja EBSis. Sepp on lõpetanud Tartu Ülikooli filosoofiateaduskonna ning kaitsnud ärijuhtimise magistrikraadi EBSis.

Omniva kui tööandja puhul võlus Seppa võimalus lüüa särama ettevõtte kui logistikafirma maine, unustamata samas seda kui paljudele nii olulist postiteenuse- ja kirjakandeäri. "Ja inimesed, kellega kohe esimeste vestluste käigus tekkis hea klapp," märkis Sepp.

↑ **SUHTEKORRALDAJA Kaja Sepp vahetab pikaajalise tööandja Telia märtsist Omniva vastu.** FOTO: RAUL MEE

Tema sõnul on Telial ja Omnival mitmeid sarnaseid jooni. "Näiteks see, et suuruselt ja ülesehituselt on mõlemad ettevõtted üsna ühesugused. Mõlemas on üle kahe tuhande töötaja, kellest umbes pooled töötavad nii-öelda teeninduspoolel ehk Telias klienditeeninduse ja Omnivas postiteenuse osutamisel. Mõlemal on kaks suurt tegevusvaldkonda ja mõlemas on väga tugev innovatsioonivaim, mis mulle väga meeldib," kirjeldas Sepp organisatsioonide sarnasust.

TALLINNA ÕPETAJATE MAJA,
Raekoja plats 14, tel 615 5161
info@opetajatemaja.ee • www.opetajatemaja.ee

9 ruumi (28–267 m²) konverentside, koolituste, kursuste, firmapidude, vastuvõttude, sünnipäevade, pulmade korraldamiseks ja muude sündmuste tähistamiseks.
Lisaks saab tellida meelelahutusliku ürituse või meeskonnakoolituse.
Hinna sees: pabertahvel, markerid, grafoprojektor, ekraan, wifi, klaver.
Lisatasu eest: dataprojektor, sülearvuti, heli- ja videokonverentsi tehnika.
Lisateenus: toitlustamine, ruumikujundus, lilleseade, muusika, valgustehnika.

Tallinna ARVUTIKOOL

Tarkus tuleb tasapisi	
MS Exceli makrode loomine	07.-09.03
Arvutikasutaja baaskoolitus	02.-04.03
Arvutikasutaja baaskoolitus vene keeles	29.-30.03
MS Exceli baaskursus vene keeles	29.-30.03
MS Project projektijuhtidele	10.03
MS Access baaskoolitus	15.-17.03
MS Access edasijõudnutele	25.-26.04
IS1 IT äriprotsesside kaardistamine	18.03
IS2 IKT arendustaotluste koostamine	09.-10.03
IS3 Infosüsteemide arhitektuur	29.-30.03
PHP jätkukoolitus	29.02-02.03
Moodsa veebidisaini raamistik Meteor.js	21.-22.03
Front-end veebiarendus	28.-29.03
AutoCAD baaskoolitus	22.-23.03
AutoCAD edasijõudnutele	15.03
AutoCAD baaskoolitus vene keeles	01.-02.03
AutoCAD edasijõudnutele vene keeles	29.-30.03

Telli ettevõttesisene koolitus kõikjale Eestis

www.akoolitus.ee/koolitused
arvutikool@akoolitus.ee
5175606

Bauhof otsib uut tegevjuhti

Ehitusmaterjalide ja aiakaupade müügiketi Bauhof praegune tegevdirektor Mart Vau astub tegevjuhi kohalt kõrvale, kuna keskendub õpingutele välismaal. Otsitakse uut juhti, kes asuks tööle aprillist.

"Eesti ehituses ja koduremondis on iga kolmas nael, kruvi ja tööriist tulnud meie riiulitelt. Enamikus Eesti aedades külvatud seemned, kasvavad taimed ja kasutusel olevad väetised on pärit meie Aiaparadiisist. Oleme oluliseks partneriks kõigile ehitajatele, koduomanikele ja aednikele," rääkis ettevõtte tegevdirektor Mart Vau.

Vau sõnul otsitakse uut liidrit, kellel oleks visioon ja tahe seda ellu viia. "Usun, et uus tegevjuht toob värskeid ideid ning lisab hoogu. Tahame kasvada ja äri arendada," märkis Vau. "Astun tegevjuhi kohalt kõrvale, kuna järgneva kahe aasta jooksul keskendun õpingutele välismaal. Bauhofiga ma sidemeid ei katkesta ning olen nõu ja jõuga ettevõtte juures ka edaspidi," lisas ta.

LHVs uus rahapesu andmebüroo juht

LHV Panga rahapesu tõkestamise uueks juhiks on Aivar Paul, kes varem töötas rahapesu andmebüroo juhina.

LHV teatel loodi rahapesu tõkestamise koordineerimiseks uus ametikoht, sest panga kaudu liikuva raha maht on kasvanud kiiresti enam kui kümne miljardini aastas. "Sellepärast on otstarbekas usaldada võimaliku rahapesu tõkestamise töö oma ala ühele parimale eksperdile. On hea meel, et Aivari tulekuga saame suunata veel rohkem tähelepanu rahapesu ja selle kaudu ka varimajanduse vastu," ütles LHV Panga juhatuse esimees Erki Kilu.

Paul on rahvusvaheliselt tunnustatud rahapesu tõkestamise valdkonna ekspert, kes oli 1999. aastal üks rahapesu andmebüroo tegevuse algatajatest ja aastast 2013 selle büroo juht.

← **RAHAPESU tõkestamise ekspert Aivar Paul asub oma teadmisi rakendama LHV Pangas.**

FOTO: ANDRES HAABU

Jäneda Mõis OÜ

- koolitusruumid 10 – 200 osalejale
- majutus kuni 120-le külalisele
- restoran 300 kohaga
- spa, saunad, terviserajad

Jäneda Mõis

Jäneda Lõõgastus-keskus HOTELL·SPA

Jäneda Mõis OÜ, tel 384 9750

www.janedaturism.ee

Elin Vilippuse kohtutäituribüroo

ENAMPAKKUMISE TEADE

Kohtutäitur Elin Vilippus (aadress A. Lauteri 5, 3. korrus, Tallinn) müüb 17.03.2016 kell 11:00 toimuval

SUULISEL KORDUSENAMPAKKUMISEL

Cleopatra Shipping AB kuuluva laeva „MV Cleopatra"

(IMO number 8022872). Laev asub Tallinnas **Lahesuu sadamas.**

Enampakkumisele registreeritakse enne enampakkumise algust kohtutäituri büroos.

Registreerimisvorm väljastatakse kohtutäituri büroos.

Laeva alghind enampakkumisel on: 292 500.00 eurot.

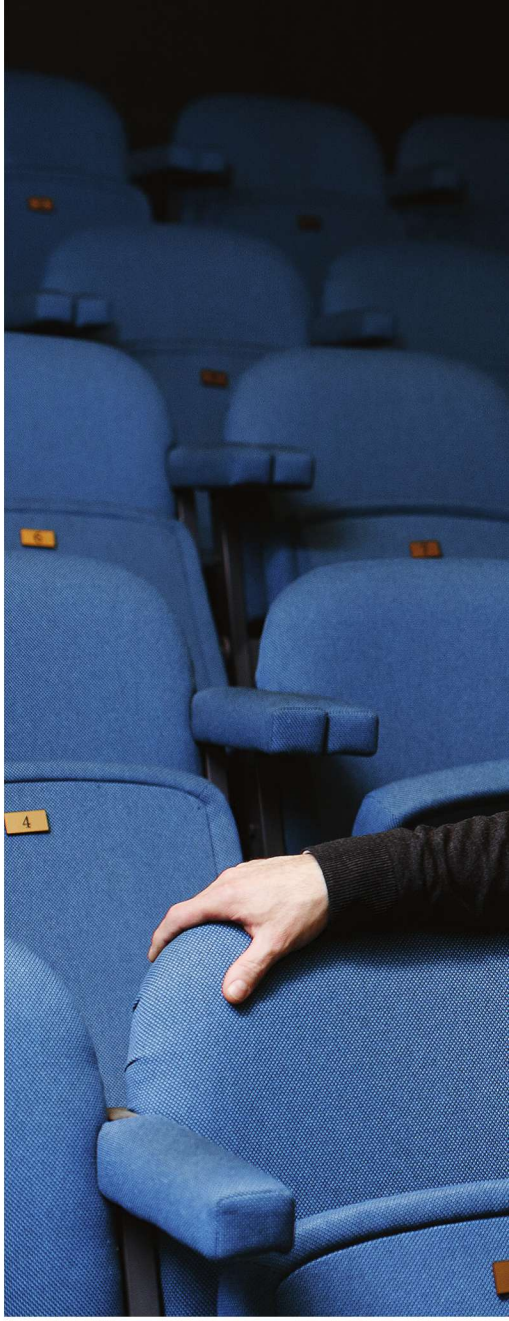
Täpsemad andmed müüdava laeva, seatud piirangute ja enampakkumise tingimuste kohta on avaldatud aadressil: https://www.ametlikudteadaanded.ee/avalik/teadaanne?teate_number=911537

LISAINFO TÖÖPÄEVITI:

tel 684 0620; e-post: elinvilippus.buroo@taitur.vilippus.ee

RAIVO PÕLDMAA:

Teatrijuhi töös on intuitsioon väga oluline



Linnateatri direktor Raivo Põldmaa valiti veerandsada aastat tagasi teatri juhiks ilma diplomi ja kraadita. Iseõppijana ei lähtu ta klassikalistest juhtimisteooriatest, vaid kasutab igapäevatöös pigem intuitsiooni.

TEA TARUSTE
kaasautor

Kohtusime Raivo Põldmaaga nädal enne Linnateatri 50. sünnipäeva. Tema kiirkõne oli sisutihe ja täpne, kujunditest ja värvikatest näidetest tulvil. Nautisin seda monoloogi ja pean tunnistama, et neil, kes on väitnud, et teater on direktori nägu, on õigus.

Põldmaa on Linnateatrit juhtinud pea veerandsada aastat. Olles eelnevalt töötanud teatris lavamonteerijana ja administraatorina, vallandas toonane teatridirektor Märt Kubo ta 1991. aastal tööluusi tõttu. Kolmveerand aastat hiljem kutsus Kubo, kellest vahepeal oli saanud kultuuriminister, Põldmaa teatri direkotriks. Töölepingule kirjutas ta alla 27. märtsil 1992.

"Alustasin nullist ja mul polnud millelegi toetuda, välja arvatud see, et olin teatris töötanud. Diplomeid ja kraade mul ette näidata ei ole ja neid ei tule ka. Ega selles ametis kõrgharidus eriti ei aitaks, või kui, siis CVd uhkemaks teha või konkursse läbida," märkis ta.

Juht jumala armust, kogemusteta, hariduseta. "Kohe algul kutsusin peanäitejuhi kohale Elmo Nüganeni, kellest oli näha, et kasvamas on uus teatrijuht. Aga enda puhul imestan küll, et kuidas see kõik on nii läinud?" küsis Põldmaa. "Minu arust mul polnud mingisuguseid eeldusi. Aga olid 1990ndad ja kõik oli võimalik. Kes vähegi mingit initsiatiivi üles näitas, leidis oma koha," märkis ta.

Juhiametis on Põldmaa iseõppija. Ta ei lähtu oma igapäevatöös klassikalistest juhtimisteooriatest, küll aga on tema kaaslaseks arusaam, kui oluline on teatri-

Ä Kes on kes Raivo Põldmaa

Sündinud 20.04.1962 Tallinnas.
Õppinud Tallinna 8. keskkoolis.
Peres tütar ja kaks poega.
Töötanud Linnateatris
1984–85 lavamonteerijana,
1985–91 administraatorina,
alates 1992. aastast direktorina.
Kuulub Eesti Etendusasutuste Liitu (varem Teatrijuhtide Liit) aastast 1992, 2012–2015 selle juhatuse esimees.
Tunnustused
Eesti Muinsuskaitse Seltsi preemia muinssõbralikkuse ja vanade hoonete vääristamise eest 1999.
Linnateatri kolleegipreemia 1995, 1997, 1999, 2000, 2001, 2003, 2007, 2009.
2003 Valgetähe IV klassi teenetemärk.

juhi töös kasutada intuitsiooni. "On tähtis, et oled kogu aeg lainel, oled nagu raadiokanal. Neid, kes raadiojaama paigast ära krutivad, on pidevalt, ja siis tuleb end tagasi keerata, et ragisema ei hakkaks," naerab ta.

Teatrijuht ei saa Põldmaa sõnul kunagi loota sellele, et pärast pingutust saab valmis töövilja nautida. "Igal hommikul algab kõik otsast peale, isegi eelmisel õhtul tehtud plaanid ei kehti hommikul."

Teater on elusorganism. Teatris toimub kogu aeg midagi – palju inimesi, mõtteid ja loojaid, mis kõik on liikumises. "Kui olen teatrist mõned päevad eemal olnud, nõuab pingutust, et taas lainele saada," kirjeldas Põldmaa üht loomingulise meeskonna juhtimise eripära.

Tema sõnul on teatris tähtis iga pisiasi. Seetõttu pole ta juht, kes kabinetis istuks. Kui direktor on majas, liigub ta ringi, püüab "laineid" ja kaardistab teemasid, millega on vaja tegeleda. "Ei, ma ei otsi vigu, aga olen alati maksimaalselt keskendunud probleemide lahendamisele, mitte edasilükkamisele. Samas tuleb eristada asju, millega ei pea kohe tegelema," lausus ta. "Mõtlen väga ratsionaalselt, kuidas oma tööaega kasutada, sest kui mina innustun ja käivitan mingi protsessi, hakkab sellesse oma aega ja energiat panustama hulk inimesi," rääkis ta, tuues näiteks kolm aastat kestnud askeldamise uue teatrihoone projekteerimisega.

Põldmaa tunnistas, et juhitöös on ebameeldiv, aga paratamatu, et igapäevaselt peab lahendama olukordi, mis ei ole tekkinud juhi tegevuse või tegevusetuse tagajärjel. "Ja neid on kogu aeg!" tunnistas Põldmaa.

Põldmaa on enda sõnul juhina üsna pehmo. "Kõik teatris sündivad otsused arutame koos läbi ja kui langetan olulise otsuse, pean olema kindel, et teatris on kriitiline mass inimesi, kes arvavad sa-

"On tähtis, et oled kogu aeg lainel, oled nagu raadiokanal. Neid, kes raadiojaama paigast ära krutivad, on pidevalt, ja siis tuleb end tagasi keerata, et ragisema ei hakkaks.

↑ **LINNATEATRI direktor Raivo Põldmaa ei lähtu igapäevatöös klassikalistest juhtimisteooriatest, vaid tema kaaslaseks on arusaam, kui oluline on teatrijuhi töös kasutada intuitsiooni.** FOTO: RAUL MEE

mamoodi," märkis ta. Inimkond jaguneb Põldmaa sõnul veduriteks, vaguniteks ja piduriteks. "Vedureid, kes korraldavad kogu ühiskonna elu ära, on vast vaid viis protsenti. Ma olen vahel vedur, vahel ka pidur, vagun väga harva."

Kuigi juhtimine on Põldmaa hinnangul õpitav, peaksid teatud omadused olema liidril ka kaasasündinud. Ent need ei pruugi välja paista hetkel, mil juhtimisega alustatakse. "Võtan ka ise väga noori inimesi tööle ja nende vanust vaadates ei saa eeldada, et neil on juhtimiskogemus. Peab nende potentsiaali nägema ja neid kasvatama. Elu õpetab ja kolleegid õpetavad."

Oma tugevuseks peab Põldmaa järjekindlust. Ja suure pildi nägemise oskust. "Projektipõhisest vaatest ei piisa, vaja on vaadata ette ja taha, üles ja alla ning lisaks külgedele. Võid ju ühe asja korda ajada, aga samas suure pildi ära rikkuda," märkis ta.

Arendada võiks veel enesekindlust. "Töö on pingeline ja enesekindlus võib vahel kõikuma lüüa. See paistab juhi puhul alati välja ja kandub üle kogu ahelale, mida ta juhib. Nii tekib momentaanselt töötajate usaldamatus juhi suhtes," märkis Põldmaa. Ta lisas, et sa reedad ennast alati, kui oled sisemiselt ebakindel. "See võib alata ärritusest, kontrolli kaotamisest... Me oleme looduse osa: kui karjajuht on ebakindel, vahetatakse ta välja, sest ebakindel juht on karja püsimise seisukohast ohtlik."

Põldmaa jaoks tähendab edu rahuldust. "Inimesed vajavad füüsilist rahuldatust, aga ma arvan, et nad vajavad ka vaimset rahuldatust," märkis ta. Aplausil, mis lavalt kostab, on värvid, mida teatriinimesed tundlikult eristavad. "Kui üks kollektiiv on pikalt loominguliselt rahuldamata, tekitab see majas suuri pingeid. Seda rahuldatuse tunnet on mingi perioodi tagant vaja, nii üksikisikule kui kollektiivile."

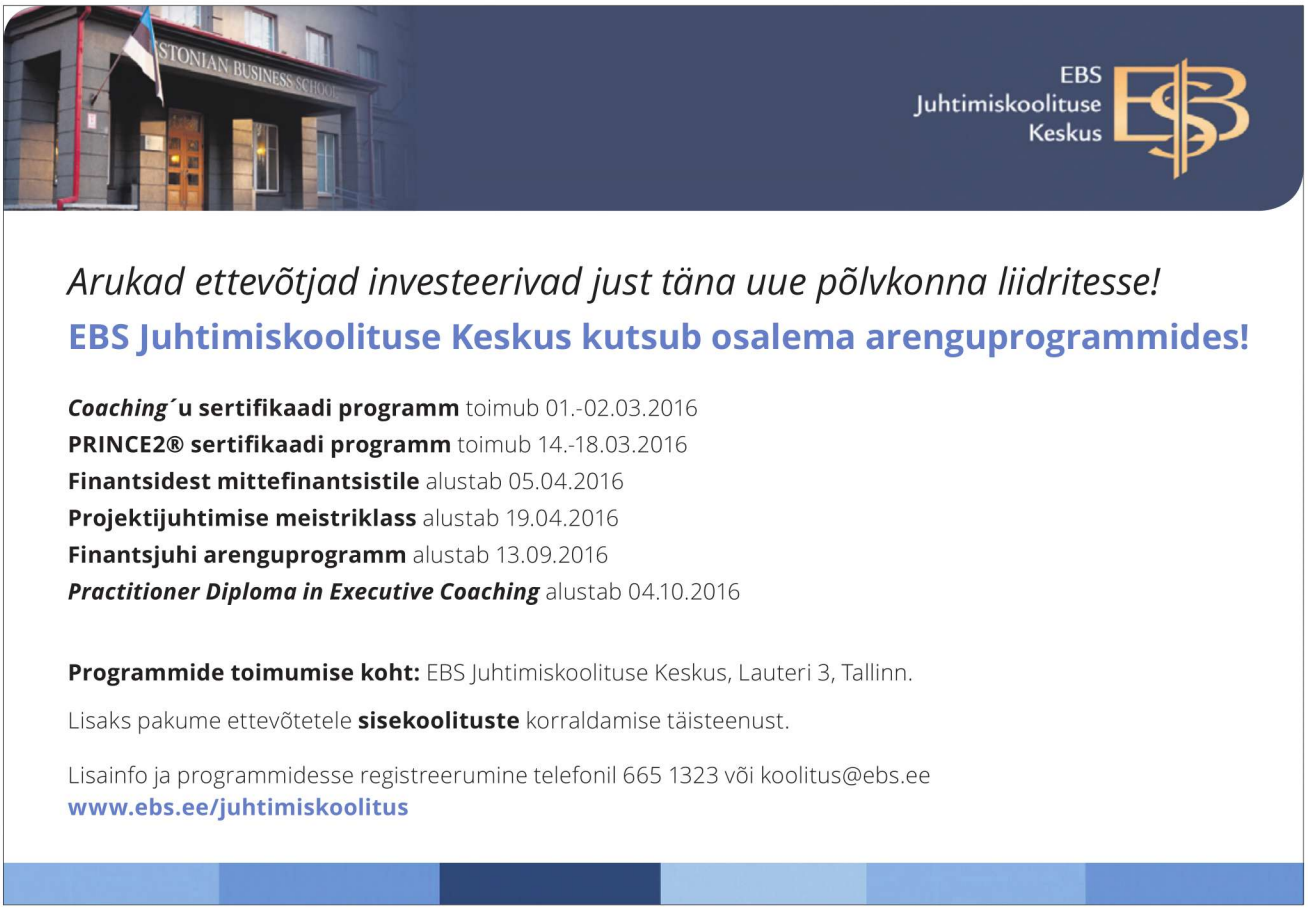
15

unikaalset ajaloolist hoonet Tallinna vanalinnas haldab 1965.aastal Noorsooteatri nime all loodud ning 1994. aastast nime muutnud Tallinna Linnateater.

135

inimest töötab Linnateatris, sh 31 näitlejat. Hooaja jooksul tuuakse välja keskmiselt 7 lavastust, toimub u 450 etendust ja ligi 50 muud kultuuriüritust. Ühel hooajal külastab teatrit *ca* 80 000 inimest.

Kõiki mune ei tasu panna ühte korvi. Suurimaks õppetunniks peab Põldmaa uue hoone ehitusega seonduvat tõdemust, et kõiki mune ei tohi panna ühte korvi. Tagasilöök oli tugev ja nüüd on ta märksa ettevaatlikum. "Maratonidistants on 42 kilomeetrit ja kui sa tahad võistlusel



Arukad ettevõtjad investeerivad just täna uue põlvkonna liidritesse!

EBS Juhtimiskoolituse Keskus kutsub osalema arenguprogrammides!

***Coaching´*u sertifikaadi programm** toimub 01.-02.03.2016
PRINCE2® sertifikaadi programm toimub 14.-18.03.2016
Finantsidest mittefinantsistile alustab 05.04.2016
Projektijuhtimise meistriklass alustab 19.04.2016
Finantsjuhi arenguprogramm alustab 13.09.2016
Practitioner Diploma in Executive Coaching alustab 04.10.2016

Programmide toimumise koht: EBS Juhtimiskoolituse Keskus, Lauteri 3, Tallinn.

Lisaks pakume ettevõtetele **sisekoolituste** korraldamise täisteenust.

Lisainfo ja programmidesse registreerumine telefonil 665 1323 või koolitus@ebs.ee
www.ebs.ee/juhtimiskoolitus

osaleda, pead teadma distantsi ning rada, et tunnetada oma jõudu," kirjeldas ta kujundlikult. Lisades, et pole mõtet starti minna, kui vormi jagub vaid 10 kilomeetri jaoks. "Teist korda ma niimoodi enam rajale ei lähe, lootes, et teekond on paigas ja keegi finišilinti edasi ei nihuta või seda pihta ei pane," kirjeldas Põldmaa.

Ta lisas, et praegu ollakse jõudnud stardipositsioonile tagasi, aga varasema moodi enam jooksma ei hakata. "Enne suuri ettevõtmisi, eriti, kui sa riskid teiste inimeste aja ning linna või riigi rahaga, pead eesmärki väga hästi teadma ja tunnetama."

Pisiasjad on olulised. Aastakümnetepikkune töö teatris on jätnud jälje sellele, kuidas Põldmaa ise etendusi vaatamas käib. Pisiasjad on olulised siingi. "Ma ei suuda professionaalsest kretinismist vaadata ainult lavastust," tunnistas ta. "Niipea, kui mõnest teatri uksest sisse astun, vaatan interjööri ja teenindajaid; vaatan lakke ja uurin, millised prožektorid seal on. Mind häirib, kui lavaaks on viltu või aksi vahel paistab etendusse mittepuutuv inimene. Mind häirib, kui klaver on lavameeste näpujälgi täis. Iga väiksemgi plekk on prožektorite valguses näha, aga klaveri taga istub ju tipp-pianist ja mängib! Need on jube olulised asjad minu jaoks. Lavastus peab ikka erakordselt hea olema, et ma ei jälgiks selliseid asju," rääkis Põldmaa muheldes.

13. veebruaril 50aastaseks saanud Linnateater on direktori sõnul hea tervise juures. "Juubilari vastu tuntakse huvi, võib öelda, et kõik organid toimivad korralikult, mingit meditsiinilist abi me ei vaja. Oleme hea mainega ning ka sisu on sellele vastav."

Loorberitele puhkama jäämist ei saa teater endale sellegi poolest lubada. Põldmaa ajaarvestuse järgi toimetab teatris viies loominguline põlvkond, nii näiteseltskonda kui tehnilisse meeskonda on lisandunud palju noori. "Tavaliselt käib põlvkonnavahetus loomingulistes kollektiivides tohutu plahvatusega. Meie üritame sellist olukorda vältida ning teatrijuhi ülesanne on hoolitseda selle eest, et see toimuks valutult," märkis ta.

Edaspidise väljakutsena nimetab Põdlmaa loomingulise lati hoidmist. "Mingi hea tasemeni jõuab igaüks, kui see on eesmärgiks võetud. Aga taseme hoidmine on keerulisem, tahame ju ka ise oma tegemistega rahul olla." Kogu kollektiiv peab tema sõnul mõistma, et tegeletakse väärt asjaga. "Õnnestumine loob rahu ja inimeste positiivse laetuse ühise eesmärgi nimel pingutamiseks," rääkis Põldmaa.

Käsi aja pulsil. Teater peab arvestama välismõjudega ja kätt aja pulsil hoidma. Need, kes ainult oma asja ajavad, Põldmaa hinnangul pikalt vastu ei pea. "Me peame aru saama, mis ühiskonnas toimub, millised on olulised teemad ja millised on põhiväärtused, mida teater võiks edasi kanda ning vaatajatele meelde tuletada."

Juunis lõppeb Põldmaa tööleping ja tulemas on otsustamise hetk, kas jätkata või mitte. "Pean nägema mõtet jätkamiseks. Igapäevatööga saan hakkama, aga ma vajan lisamotivatsiooni," märkis ta. "Olen töötanud nii kaua, kuna nägin kinnistu arendamisel mõtet, nüüd aga... Ausalt öeldes külastab mind pea iga päev mõte: Raivo, sa oled terve elu tegelenud teiste elude organiseerimisega, ehk oleks nüüd aeg mõelda ka enda elule ja tegemistele," tunnistas ta.

Ä Kommentaar
Sihikindel ja oma soovides konkreetne

JAANO VINK
Nordeconi juhatuse esimees

Toetame Tallinna Linnateatrit aastast 2004. Algusest peale on meie koostöö olnud konstruktiivne, mõnus ja innustav, näeme toetajana, et meie mõõdukas abi läheb õigesse kohta ja Raivol on selles väga suur roll olnud.

Raivo on lisaks heale administreerimise oskusele teatrivaldkonna fanaatik. Ta pole lihtsalt teatridirektor, vaid pühendunud teatrihuviline. Ta on ääretult sihikindel ja konkreetne oma soovides, tahtmistes ja ka väljaütlemistes. Temaga suheldes ei jää halle alasid, et ei saa täpselt aru, mida ta mõtleb või ei mõtle. Konkreetne sõnum saab üheselt edastatud.

Mulle tundub, et ta on paindlik juht, kellel on küll kaugem siht silme ees, aga kes vajadusel ka sammu tagasi astub.

Töötab katkemise piiril. Tema töövõimet vaadates, ja ma olen seda ka Raivole endale ja teatrirahvale ütelnud, arvan, et tema töökoormus on kohati liiga suur ja ajalise surve all. Pühendumine on sellisel tasemel, et see võib inimest kurnata ja lõhkuda. Teatridirektori töö ei ole lihtne ja küllap on Raivo seda ka enda arvelt teinud.

Tosin aastat teatriga koostööd teinud inimesena, kes kollektiivi hingeelu juba pisut tunnneb, on mul piinlik, et teatril tuleb toimetada keskkonnas, mille omanik ehk Tallinna linn on suutnud tekitada uue hoone ehitamata jätmisega. Oli periood, mil algava ehituse ootuses teatrirahvas mööbli kokku kolis, valgustid ja heliseadmed demonteeris, ent siis suunati raha "kasulikumatesse" kohtadesse. Kurb oli näha otsuse järgset kaost.

Piletitulu pool eelarvest

Linnateatri direktori Raivo Põldmaa sõnul on 49protsendiline piletitulu osakaal repertuaariteatri puhul kõrge näitaja.

"Repertuaariteater on kallis ettevõtmine ja omanik arvestab reeglina sellises mahus toetussummadega, mis võimaldavad tegeleda loominguga ega sunniks teatrit igapäevaselt mõtlema, kuidas euro välja teenida," rääkis Põldmaa. Sellist painet ei tohiks tema sõnul loomingulisele kollektiivile peale panna.

Linnateatrilgi on päris suur surve piletitulu teenimiseks, aasta-aastalt on suudetud omatulusid tõsta. "Tegelikult me müüme renomeed. Paneme piletid müüki ja vahel on hirm, et ega piletiostja ei pettu – ta ju ei tea, mida ta täpselt selle raha eest saab," märkis Põldmaa. "See tähendab tohutut vastutust. Paneme iga kuu müüki ligi 6000 piletit, millest otsemüüki läheb kuni 4000 ja mis müüakse ära poole tunniga."

Suveperioodil on olnud ka kuid, kus müüki läheb 10 000 piletit. "Meie saalidesse jõuab hooaja jooksul pea 80 000 inimest, ent vaadates piletimüügi tempot, võib arvata, et see number võiks olla neli korda suurem. Tegelikult me ei tea, kus see piir on," nentis teatri direktor.

↑ **NELJA väikese saaliga Tallinna Linnateater kasutab mängupaikadena muu hulgas ka Laia tänava maja kaminasaali ja *diele*'t. 40 aastat on unistatud uuest majast, kus oleks 400kohaline saal, unistuseks on see seni jäänudki.** FOTO: VEIKO TÕKMAN

2,7
miljonit eurot oli Tallinna Linnateatri 2015. aasta kogukäive, sellest 20% tuli Tallinna linnalt, 31% kultuuriministeeriumi kaudu ning 49% piletitulust.

"Kui juhtuks ime ja uus maja suure saaliga meile lavaauku kukuks, siis minul, tundes ja tunnetades seda loomingulist potentsiaali, mis siin teatris on, ei ole küll mingisugust kahtlust, et saaksime ruumid täis üsna ruttu. Teeniksime need 30 miljonit eurot, mis hinnanguliselt maja rajamiseks läheb, 20 aastaga tagasi," on ta kindel.

Teater on võimas tootmisahel

Palju maailmas ringi liikunud Raivo Põldmaa toob näiteks, et Ameerikas on teater metseenlusele üles ehitatud ning sealsed loomingulised üksused on tõelised rahamasinad. "Võib öelda, et sellega võrreldes on meie teatrielu korraldus väga hea ja häbeneda pole midagi," märkis Põldmaa. "Eesti on oma publikuhulgaga unikaalne, samuti läbimõelduse ja koostöö kõrge taseme poolest." Ligi 1,2 miljonit iga-aastast külastus tähendab, et umbes 20% elanikkonnast käib teatris.

Summa, mis teatritesse panustatakse riigi ja linnade poolt, on suur, enamus teatrihooneidki on korda tehtud.

Põldmaa sõnul on teater võimas tööstusharu, kus on päris korralikud käibed piletitulu mõttes. "Ent mis veel olulisem, teater annab lisaks oma inimestele tööd ja leiba ka teistele. Juuksurid, maniküüritegijad, lillemüüjad, restoranipidajad, taksojuhid," loetleb Põldmaa ahelat, mis seostub igaõhtuse teatrietendusega. "Seda tuleks ühiskonnas rohkem märgata ja hinnata, et teater ei ole riigi raha raiskaja. Kunstnik ei tee oma tööd raha pärast, ta võtab ühe euro, viljastab selle oma andega ja loob ühiskonda väärtust nelja-viie euro eest."

Teatrid on ka tellimuste esitajad: lavakujunduse loomiseks tellitakse kangaid ja metallitöid, ostetakse puitu ning kasutatakse palju teisi erinevaid teenuseid. "Tähtis on, et meil oleks keskkond, kus saame loominguliselt vabalt luua ja et meie tegevust ei hakkaks suunama poliitilised ja rahalised jõud."

TULE KONTORIST VÄLJA –
KORRALDA KOOSOLEK
MEREL!

Hind al
30€
reisija

Lisainfo ja broneerimine
tel 666 3944

VIKING LINE

vikingline.ee

Kas loovus ja äri saavad koos eksisteerida?

BRITTA RATAS
Kaubamaja turundusdirektor

Küsin vastu, et kuidas on turundusvaldkonnas võimalik üldse ilma selleta toimetada? Minu jaoks on loovate ideede ja äriliste eesmärkide ühildamine nii loomulik, et ei kujutaks teistmoodi töötamist ettegi.

Meie valdkonnas pead olema valmis alati midagi uut looma, ideid genereerima, üllatama oma kliente värskete lahendustega ning mitte ennast kordama. Kõige hullem on jääda kinni mugavustsooni ja vana rasva pealt asju korrata. Loovuse all ei pea ma silmas ainult kunstilist vaadet, kuigi ka see on oluline, sest olen ka atraktiivsete lahenduste osas pedantne. Loovus peitub ka selles, kuidas panna lahenduste, reklaamide ja ideedega inimesed tundma, et see on kunst ja teadus käsikäes. Loovus on oskus turustada nii, et sa ei pea midagi kellelegi peale suruma, vaid kaasad inimesi.

Kaubandusvaldkonnas on loova lähenemise eesmärgiks pakkuda inimestele midagi uut ja üllatuslikku, mis tekitaks emotsioone ja tundeid ning paneks nad ettevõtte või toote vastu huvi tundma. Sel juhul käivad loovus ja innovatsioon käsikäes, et eksperimenteerida uute lahendustega, olgu selleks siis tehnoloogilised või *online*-lahendused.

Turundus võib olla meelelahutuslikult kaasahaarav või innovatiivselt praktiline abivahend, mis aitab toote või teenuse tarbimisel klientide elu lihtsamaks ja mugavamaks muuta. Nimetan seda strateegiliseks loovuseks ehk selleks, kuidas tegevusi kombineerida, rakendada ja kokku viia nii, et need oleksid ka mõtestatud ja aitaksid täita ettevõtte ärilisi plaane.

> **Ilma loovuseta poleks innovatsiooni ning ärita innovatsiooni kättesaadavust.**
>
> **Krista Kalbin**

> **Loovus on oskus turustada nii, et sa ei pea midagi kellelegi peale suruma, vaid kaasad inimesi.**
>
> **Britta Ratas**

Loe veebist
Vastused pikemalt
www.bestmarketing.ee

KRISTA KALBIN
Valio Eesti turundus- ja tootearendusdirektor

Minu jaoks on loovus oskus avatud meeltega maailma tajuda, tõlgendada ja selle põhjal midagi uut luua. Loovus ja äri on seetõttu tihedalt seotud, sest ilma loovuseta poleks innovatsiooni ning ärita innovatsiooni kättesaadavust.

Loovuse äri heaks rakendamine on alati paras väljakutse. Kiire kohanemine turu ja tarbijate nõudmiste muutustega ning parima lahenduse otsimine tähtaegade-eelarvete-tehniliste võimaluste ja muude piirangute kontekstis on ja jääb loovuse ning äri ühendamisel võtmeküsimuseks ning õnnestumise kriteeriumiks.

KRISTJAN SEEMA
Tele2 müügi- ja turundusdirektor

Minu jaoks tähendab loovus eelkõige võimet ja oskust näha asju uue nurga alt, mis lubab olemasolevaid võimalusi kombineerides luua eristuvaid lahendusi. Kui rääkida üksikisiku tasemel, siis oleme harjunud ütlema, et loovus on anne, mida mõnele on antud veidi rohkem. Olles kokku puutunud mitmete reklaamivaldkonna inimestega, on näha, et tihti ei ole inimene andekas ja loov vaid ühel alal, olgu selleks siis disain või sõnaseadmine. Väga sageli ollakse loovad erinevates distsipliinides – suudetakse genereerida ainulaadseid ideid, luua perfektset disaini ning samal ajal teha muusikat, maalida või kirjutada. Tekib küsimus, et kas see on loomulik anne või pigem siiski inimese sisemine soov pidevalt edasi areneda ning uusi asju proovida ja katsetada.

Äris saab konkurentsieelise jagada kaheks: parema hinna pakkumine ning eristumine. Tegelikult nõuavad mõlemad strateegiad loovuse rakendamist. Esimese puhul on fookus sellel, kuidas leida uusi võimalusi, et samaväärset toodet või teenust pakkudes hoida kulud madalamad. Teise strateegia puhul on loovus selles, et nähakse turul erinevaid tarbijagruppe, nende vajadusi ning seejärel luuakse neile vastav uus toode või teenus. Loovuse hea näide on TransferWise, mis olemasolevat panganduse taristut kasutades lõi spetsiifilisele tarbijagrupile väärtusliku lahenduse.

SILVER VOHU
SEB Turunduse ja kommunikatsiooni divisjoni juht

Äri ilma loovuseta on lühike äri. Äri on probleemide oskuslik lahendamine ja loovus aitab kindlasti leida probleemidele uudseid lahendusi. Seega, mina ei usu, et oleks äri, kus saaks ilma loovuseta. Loovus on varem olnud rohkem turunduskeskne, kuid mida keerulisemaks muutub maailm, seda rohkem laieneb loominguline mõtlemine ka muudesse valdkondadesse, et parendada protsesse ja näha ettevõtluse püsimajäämiseks asju teise nurga alt.

Meil aitab loov lähenemine paremini kaardistada klientide vajadusi ja leida erinevad vaatenurgad probleemide lahendamisele. Siiski ei saa väita, et loovat lähenemist saaks rakendada igas valdkonnas – loomingule annab negatiivse konnotatsiooni näiteks selle rakendamine raamatupidamises.

Filoloog
tõlkebüroo

Tõlke
hind alates
9,80 €
lehekülg

Hea

Rahvusvahelise Euroopa tõlketeenuse standardi EN 15038:2006 ja kvaliteedistandardi ISO 9001:2008 järgimine tagab kõrgel tasemel teeninduse ja kvaliteetse tõlketeenuse.

Kiire

Filoloog Tõlkebüroo ühendab üle 100 parima tõlkespetsialisti, kes omavad pikaaegset tõlkekogemust ja tõlgivad vaid oma emakeelde. Tänu neile saame tagada kiired ja soodsad tõlked.

Lihtne

Tõlkimine on lihtne, kui seda teevad asjatundjad. Tellimuse või päringu saate esitada mugavalt oma büroos või kodus arvuti taga.

Filoloog tõlkebüroo

Filoloog tõlkebüroo
tel 740 5112 mob 5556 5882
filoloog@filoloog.ee

www.filoloog.ee

Edukas olemiseks ei pea pirukast suurimat tükki krabama

Võtjad püüavad pirukast võimalikult palju endale haarata. Andjad aga püüavad pirukat suuendada nii, et kõik võiksid kopsakama tüki saada.

URVE VILK
urve.vilk@aripaev.ee

Kuigi hirm paista nõrga või naiivsena takistab paljudel tööl andjana käitumast, ei takista tegelikult see roll tööelus edukas olemast.

Enamiku meie vanavanemate töö oli teistest sõltumatu. "Nad tootsid kaupu. Neil polnud iga kord tarvis teistega koostööd teha ja nii oli üsna ebaefektiivne olla andja," kirjutab Adam Grant Äripäeva raamatuklubis ilmunud raamatus "Anna ja võta".

Nüüd aga töötab suur osa inimestest teenuseid pakkuvates ning omavahel seotud ametites. 1980. aastail moodustas teenindussektor ligikaudu poole maailma SKPst. 1995. aastaks oli see kasvanud kahe kolmandikuni ja praegu töötab enam kui 80 protsenti ameeriklastest teenindussektoris.

Seetõttu teeb järjest enam inimesi panuse pakkujatele, kes on endale maine ja suhted andjatena loonud. Hoolimata sellest, kas inimene on ise stiililt andja, võtja või sobituja, soovib ta Granti sõnul enamasti, et talle kõige olulisemad teenusepakkujad oleksid andjad. "Te loodate, et teie arst, advokaat, õpetaja, hambaarst, torumees ja maakler panustavad teie jaoks väärtuste loomisele, mitte teilt väärtuste võtmisele," kirjutab ta.

Kuigi tehnoloogilised ja organisatsioonilised muutused

JUHTIMIS-PSÜHHOLOOG Adam Grant kirjutab, et me soovime nii poes, juuksuris kui autoteeninduses, et meid teenindaks väärtusi loov andja, mitte neid tarbiv võtja.

Ä Raamat

Anna ja võta. Miks teiste aitamine meid edukamaks muudab

Autor Adam Grant
Tõlkija Kaia-Leena Pino
Kirjastus Äripäev
Lehekülgi 424
Ilmus 20. jaanuaril

on andmise üha lihtsamaks teinud, on andmise juures siiski üks iseloomulik ajatu omadus: kui heidame pilgu oma elu juhtpõhimõtetele, siis tõmbab paljusid meist intuitiivselt andmise poole.

Andmine tõmbab meid intuitiivselt. Psühholoog Shalom Schwarts on viimase 30 aasta vältel uurinud väärtusi ja põhimõtteid, mis inimestele kogu maailma eri kultuurides olulised on. Üks tema uuring hõlmas representatiivset hulka Austraalia, Hiina, Soome, Prantsusmaa, Saksamaa, Iisraeli, Malaisia, Hollandi, Lõuna-Aafrika, Hispaania, Rootsi ja USA inimesi. Ta tõlkis oma küsimustiku 12 keelde ning palus vastajatel hinnata, kui olulised on nende jaoks mitmesugused väärtused. Näiteks jõukus, võim, naudingud, abivalmidus ja sotsiaalne õiglustunne.

Schwartsi huvitas, millistes riikides toetatakse kõige enam andjatele omaseid väärtusi. Heitke korraks pilk küsitluses osalenud riikide loetelule. Kõigis kaheteistkümnes riigis pidas enamik inimesi andmist kõige olulisemaks väärtuseks.

Andja väärtused tähtsamad kui enda nauding. Vastustest tuli välja, et andmist peetakse olulisemaks kui võim, saavutused, põnevus, vabadus, traditsioonid, mugavus, turvalisus ja lõbu. Tegelikult kehtis see enam kui seitsmekümnes riigis. Andja väärtused on enamikus riikides suurema osa inimeste jaoks elu kõige olulisemad põhimõtted – seda Argentinast Armeeniani, Belgiast Brasiiliani ja Slovakkiast Singapurini.

Teatud tasandil polegi see nii üllatav. Lapsevanemana rõhutame jagamise ja hoolimise olulisust. Kuid me kipume andmist diferentseerima, rakendades töösfääris hoopis teist väärtuste kogumit. Ja nii kardavadki töösituatsioonis andjatena käituvad inimesed seda tihtipeale tunnistada.

2011. aastal kohtas raamatu autor Sherryann Plessetit, kes on maineka finantsteenuseid pakkuva ettevõtte juhataja. Sherryann oli ilmselgelt andja: ta veetis lugematuid tunde nooremaid kolleege juhendades ja oli vabatahtlikult valmis vedama ettevõtte naisjuhtide liikumist ning heategevuslikke ettevõtmisi. "Ma olen oma olemuselt andja," selgitas ta. "Ma ei taha vahetada vorsti vorsti vastu; ma soovin midagi muuta ja mõjutada ning ma keskendun neile inimestele, kes võiksid minu tegevusest kõige suuremat kasu saada." Äritaibu arendamiseks võttis Sherryann end kuueks nädalaks töölt vabaks, et käia juhtimiskoolitusel, kus osales peale tema veel ligi kuuskümmend juhti kogu maailma ettevõtetest.

Sherryann tegi oma tugevate külgede välja selgitamiseks läbi põhjaliku psühholoogilise hindamise. Ta oli šokeeritud, kui sai teada, et ametialal on tema tugevaimad küljed headus ja kaastunne.

Kartes, et sellised tulemused võiksid ohustada tema mainet tugeva ja eduka juhina, otsustas Sherryann sellest mitte kellelegi rääkida. "Ma ei tahtnud veidrikuna paista. Ma kartsin, et inimesed hakkavad mind teistsugusena tajuma ja võib-olla nad ei peaks mind enam tõsiseltvõetavaks juhiks," tunnistas ta. "Ma tahan, et minu tugevateks külgedeks peetaks töökust ja tulemustele suunatust, mitte headust ega kaastunnet. Äris tuleb teinekord mitut maski kanda."

Paljud kardavad endast nõrga inimese muljet jätta. Just hirm paista nõrga või naiivsena takistab paljusid tööl andjana käitumast. Suur osa inimesi, kes isiklikus elus peavad oluliseks andja väärtusi, valivad tööl peamiseks stiiliks sobitumise, otsides andmise ja võtmise vahel tasakaalu. Ühes uuringus küsiti inimestelt, kas töösuhetes on nende harjumuspärane stiil andja, võtja või sobituja. Vaid kaheksa protsenti kirjeldasid end andjana, ülejäänud 92 protsenti polnud nõus rohkem andma, kui nad vastu saavad.

Andjate või sobitujatena käituvad inimesed tunnevad tihti survet kalduda võtja stiili suunas, eriti kui nad tajuvad end olevat olukorras, kus ühe poole võit on teise kaotus. Rääkides range ametiredeliga ettevõttest, endale samu kliente võita püüdvatest konkureerivatest ettevõtetest või koolist, kus nõutakse teatud tasemel õpitulemusi ja nõudlus õpetajakohtade järele on suurem kui pakkumine, on täiesti loomulik eeldada kaaslastelt pigem võtmist kui andmist.

"Eeldades teistelt egoistlikku käitumist, kardavad inimesed, et kui nemad käituvad andjatena, siis kasutatakse neid lihtsalt ära. Nii lähtuvad nad põhimõttest, et ratsionaalne ja ainuõige on võistluslik suhtumine," selgitab Stanfordi psühholoog Dale Miller.

Ä Pane tähele
Kuidas arendada andmist?

1. Selgitage välja oma andjakoefitsient. Selleks, et saaksite hinnata oma mõju andjana, kasutage selleks mõeldud tööriistu, mida leiab näiteks leheküljelt www.giveandtake.com.

2. Aidake teistel oma tööd ümber kujundada. Mõjus viis andmiseks on, kui aitate inimestel jõuda selliste tööülesanneteni, mis on nende jaoks huvitavamad, sisukamad või arendavamad.

3. Algatage Armastuse Masin. Et andjad ei jääks tähelepanuta, käivitage kaaslaste tunnustamise programm, millega saab jagada kiitust neile, kelle andmist juhid ja ülemused ei märka.

4. Võtke omaks viieminuti-teened. Küsige inimestelt, mida nad vajavad, ning otsige võimalusi, kuidas neid aidata, nii et teie enda kulud oleksid minimaalsed.

5. Harjutage võimuvaba suhtlusstiili ja saage osavaks eestkõnelejaks. Tuleb end ümber häälestada rääkimiselt kuulamisele, eneseupitamiselt nõu otsimisele ning propageerimiselt küsimuste küsimisele.

6. Liituge andjate kogukonnaga. Et leida enda ümber teisi andjaid, liituge mõne kogukonnaga, kus saate näiteks asju tasuta ära anda ning näete, mida teised vajavad.

7. Aidake mõnda projekti finantseerida. Abivajavaid leiab projektide rahastamise platvormide kaudu.

8. Otsige sagedamini abi. Kui te tahate, et teised inimesed oleksid andjad, siis kõige lihtsam samm selleks on neilt abi küsida. Sellega annate neile võimaluse oma andjaväärtuste väljendamiseks.

Kuidas võtjat ära tunda?

Kui mõne uue kolleegiga kohtumine on tekitanud teis teatavat valvsustunnet, siis on see tõenäoliselt tingitud sellest, et te tunnetate tema motiivide omakasupüüdlikkust. Kui tajume lähenemas võtjat, kaitseme end tavaliselt sellega, et sulgeme ennast ega paku talle oma usaldust või abi. Nii saavad paljudest võtjatest osavad teesklejad.

Hollandis on levinud ütlus "*kissing up, kicking down*" ("ülematel lakub taldu, alamaid peksab"). Kui võtjad kipuvad oma alluvatega olema domineerivad ja kontrollivad, siis endast ülematega on nad üllatavalt alandlikud ja aupaklikud. Mõjuvõimsate inimestega suheldes saavad võtjatest osavad teesklejad. Nad tahaksid, et neist kõrgemal positsioonil olijad neid imetleksid, ja selle nimel poevad nad kas või nahast välja. Seetõttu jääb mõjukatele inimestele võtjatest tihtipeale hiilgav esmamulje.

Uuringud näitavad, et võimule saades hakkavad inimesed end suure ja tähtsana tundma: nad on vähem kammitsetud ning lasevad oma loomuomastel kalduvustel vabamalt välja paista.

Mida rohkem võimu võtjad endale saavad, seda vähem huvitab neid see, millistena alluvad ja kaastöötajad neid tajuvad. Kuid see, et nad kaastöötajaid ja alluvaid halvasti kohtlevad, seab aja jooksul nende suhted ja maine ohtu. Enamik inimesi on siiski sobitujad: nende põhiväärtused rõhutavad õiglust, võrdsust ja vastastikust abistamist. Kui võtjad neid põhimõtteid ignoreerivad, võtavad nende võrgustikesse kuuluvad sobitujad omaks mentaliteedi "silm silma vastu", sest nende soov on õigluse võidutsemine.

Kõik või mitte midagi. Kujutlege, et osalete Nobeli auhinna võitnud Princetoni psühholoogi Daniel Kahnemani juhitud kuulsas uuringus. Te mängite niinimetatud ultimaatumi mängu: te istute laua taga ja teie vastas istub teile täiesti võõras inimene, kellele anti hetk tagasi kümme dollarit. Tema ülesanne on teha teile ettepanek, kuidas raha teie kahe vahel jagada. Tegemist on ultimaatumiga: te kas võtate tema pakkumise vastu või lükkate selle tagasi ja kumbki teist ei saa sentigi. Te ei pruugi teineteist enam kunagi näha ja nii käitub too inimene võtjana – ta jätab endale kaheksa dollarit ning pakub teile vaid kaks. Puhtalt kasulemõeldes oleks teil mõistlik see pakkumine vastu võtta – lõpuks on kaks dollarit siiski parem kui mitte midagi. Aga kui te olete selline, nagu on enamik inimesi, siis te ei võta tema pakkumist vastu. Te olete valmis rahast loobuma, et karistada võtjat ebaõigluse eest, ning jätate ennast tühjade pihkudega vaid selleks, et tema kaheksat dollarit ei teeniks. Katsed näitavad, et suur osa inimesi lükkab sellises olukorras tagasi. Kui te olete sobituja, siis karistate võtjaid ka siis, kui nad käituvad ebaõiglaselt teiste inimestega.

Millise nipiga võtjat läbi näha? Uuringud näitavad, et võtjad lekitavad vihjeid. Seda võib lausa pulmamänguga võrrelda. Loomariigis kujutab see endast rituaali, mille käigus isased demonstreerivad enda kui võimaliku partneri ihaldusväärsust. Nad esitavad ekstravagantseid numbreid, et vastassoost pealtvaatajaile muljet avaldada ja neid meelitada. Ühed tantsivad pulmatantse, teised laulavad peibutuslaule, mõni teeb isegi akrobaatilisi trikke. Tegevjuhtide maailmas tantsivad võtjad üsna sarnast tantsu. Ühes uuringus vaatlesid strateegiaprofessorid Arijit Chatterjee ja Donald Hambrik enam kui sadat arvuti riist- ja tarkvaraga seotud tegevjuhti. Nad analüüsisid ettevõtete kümne aasta majandusaruandeid ja otsisid neist "pulmamängude" märke.

Me ei leia märke tegevjuhtide näolt, samuti ka mitte rõivastusest. Aga kuna võtjad kipuvad olema pigem enesekesksed, kasutavad nad suurema tõenäosusega isikulisi asesõnu, nagu ma, mina ja minu, vastandina mitmuse asesõnale meie. Teise vihje andsid hüvitised: võtjatest tegevjuhid teenisid märgatavalt enam kui nende ettevõtte teised tippjuhid. Võtjad nägid end teistest tähtsamana ja tundsid, et tasu kallutatus nende kasuks on igati õigustatud. Kõige huvitavam vihje hakkas aga silma aruannetest, mis ettevõtted igal aastal aktsionäride jaoks välja andsid. Mõnes aastaaruandes ei olnudki tegevjuhi pilti. Teises aga võttis tegevjuhi foto enda alla lausa terve leheküljе. Võtjatest tegevjuhtide puhul keerleb kõik juhi mina ümber. Suur foto on ennastülistav ja saadab selge sõnumi: "Mina olen selle ettevõtte keskne tegelane."

ADAM GRANTI RAAMATUST "ANNA JA VÕTA"

Copyright © 2016 CWT

25 AASTAT EDUKAID MESSIREISE

CWT ESTONIA PAKUB HANNOVER MESSE JA CEBITI MESSIREISI TELLIJALE MESSIPÄÄSMED TASUTA!

CeBIT 14.-18.03.2016
Maailma juhtiv infotehnoloogia-, telekommunikatsiooni- ja tarkvarateenuste mess.

Hannover Messe 25.04-29.04.2016
Maailma juhtiv tööstusmess.

Messireiside tellimine: CWT Estonia 640 7795, tallinn@carlsonwagonlit.ee

Reisibüroo Carlson Wagonlit Travel (CWT) professionaalsed reisinõustajad ja tehnoloogilised lahendused tagavad kvaliteetse ja optimaalsete kuludega reisiteeninduse erineva suurusega ettevõtetele, riigiasutustele ja organisatsioonidele enam kui 150 maailma riigis.

Carlson Wagonlit Travel

25 AASTAT SÜDAMEGA TEHTUD TÖÖD

KALEVA travel

www.carlsonwagonlit.ee | www.kalevatravel.ee | www.cwtonline.ee

Tööandjad: herned ja porgandid on sõbrad

Mida tervislikumalt toituvad töötajad, seda vähem puuduvad nad haiguste tõttu töölt ning seda efektiivsemad nad on.

KAISA-KITRI NIIT
kaasautor

Tervisliku toitumise toetamiseks on tööandjal piiramatud võimalused – personalitöötaja ei saa küll kontrollida töötajate ligipääsu ebatervislikule toidule, aga ta saab tagada tervisliku toidu kättesaadavuse.

Uued tervislikkust toetavad suundumused töökohal võivad panna töötajad rohkem puu- ja köögivilju sööma. Juba pikka aega on paljud uuringud viidanud seosele korraliku toitumise ning terve keha ja vaimu vahel. Tulemused on näidanud, et inimesed, kes söövad palju puu- ja köögivilju, kalduvad olema õnnelikumad, ettevõttega emotsionaalselt rohkem seotud, uudishimulikumad ja loovamad.

Siiski on töötajate maitsemeele ümberkujundamine raske töö ja paljud tööandjad on sunnitud appi võtma rangemaid või ka loovamaid meetmeid. Mõni

ILLUSTRATSIOON: ANTI VEERMAA

Pane tähele
Tee tervislik toitumine töötajale lihtsaks

Soodsam hind tervislikul toidul muuga võrreldes töökoha kohvikus või lähiümbruse toidupoodides.
Dietoloogi väljasõidud supermarketitesse, et õpetada töötajaid lugema toidupakenditel olevaid silte.
Ettevõttesisene aiapidamisklubi, kus kasvatatakse köögivilju. Aiatöö eest saab tervisepunkte nagu spordikeskuses treenimisegi eest, punktide eest saab auhinnaks kohalike kaupluste kinkekaarte. Ettevõttel võiks olla ka oma puu- ja köögiviljaaed.
Propageerivad üritused, näiteks nädal "Anna kolleegile puuvili".
Tervislikkust toetavad nipid söögikohas – näiteks väiksem taldrik, et vähendada portsjonite suurust või värvikoodisüsteem, mis aitab töötajatel eristada tervislikke toite vähemtervislikest.
Tervisepunktid tervisliku toidu ostmise eest, mille eest saab lunastada tervisetee-nuseid.

ettevõte võimaldab näiteks allahindlust tervislikule toidule töökoha kohvikus või lähiümbruse toidupoodides, samuti korraldatakse dietoloogi juhitavaid väljasõite supermarketitesse, kus õpitakse lugema toidupakenditel olevaid silte.

Paljud tööandjad maitsevad edu vilju, kui aitavad töötajatel mõista, et herned ja porgandid ei ole vaenlased. Haiguste tõttu töölt puudumine väheneb, töötajad tunnevad, et neid väärtustatakse, ja nad on motiveeritud tööd tegema.

Parklate vahel peenrad ja kanad. Näiteks 2000 töötajaga ettevõttes Angie's List saavad tööandjad selgelt aru oma kohustusest töötajate ja nende heaolu ees. Nad on pühendunud oma töötajate tervise hoidmisele. Osa ettevõtte töötajaid on firma aiapidamisklubi liikmed ning neil on kahe parkla vahel oma köögiviljapeenrad, puuviljaaed ja kolm munevat kana. Nad maksavad aastas 30 dollarit liikmemaksu, mille eest saavad kõik vajaliku, alates seemnetest ja väetisest kuni aiatööriistadeni.

Igaüks vastutab oma peenra eest. Kasvatatakse porgandit, lehtkapsast, maisi, suvikõrvitsat, maitsetaimi ja palju muud. Aiatöö eest saab tervisepunkte samamoodi nagu firma spordikeskuses treenimise eest ja punktide eest saab kohalike kaupluste kinkekaarte. Töötajatele meeldib mõte töökohast, millel on oma puu- ja köögiviljaaed.

Muuda tingimusi. Paljudes ettevõtetes pakutakse kohvikus tervislikku toitu, aga osa neist astub sammu kaugemale ja pakub tervislikku toitu soodsamalt. Näiteks 13 000 töötajaga Paychex hakkas viis aastat tagasi tõstma ainult ebatervislike toitude, näiteks burgerite ja friikartulite hindu. Tervislike ja ebatervislike toitude hinnavahe on umbes 15%. 2014. aastaks oli karastusjookide müük aastaga vähenenud 8% ja pudelivee müük kasvanud 17%, salati ost 54%. Hamburgerite müük oli vähenenud veerandi võrra, kalkuniburgerite müük kasvanud 68%.

Ettevõtte töötajad ise soovisid kõige enam spordiklubi liikmekaartide soodushindu, sellele järgnes soov süüa tervislikku toitu kohvikus ja koosolekutel. Personaliosakond võttis töötajate soove kuulda ja viis sisse uuendusi, näiteks korraldas nädala "Anna kolleegile puuvili". Töötaja võib puuvilja kodust kaasa võtta või selle kohvikust osta. Lisaks tervislikumale toitumisele on organisatsiooni liikmetele kasuks tunne, et oled kolleegi heaks midagi toredat teinud. Pühade ajal toimub kuuenädalane veebiprogramm, kus töötajad moodustavad väikesed meeskonnad ja peavad veebis arvet tarbitud söögi-joogi kohta. Punkte teenitakse tervisliku käitumise eest (näiteks ainult ühe kartuliportsjoni söömine) ja kaotatakse ebatervislike tegude tõttu (näiteks kaloririkaste jookide joomine). Meeskonnad ei saa auhindu, neil on lihtsalt õigus oma tulemustega kiidelda ja enda üle uhked olla.

> **Paljud tööandjad maitsevad edu vilju, kui aitavad töötajatel mõista, et herned ja porgandid ei ole vaenlased. Haiguste tõttu töölt puudumine väheneb, töötajad tunnevad, et neid väärtustatakse.**

Umbes 100 Paychexi Rochesteri harukontori töötajat maksab 25 dollarit nädalas kohalikule aiandusseltsile, kes korraldab ümbruskonna talupidajate hooajaliste puu- ja köögiviljade saatmise nende kontorisse. Teise programmi raames õpetatakse töötajatele, kuidas teha tervislikke valikuid restoranides, tulla toime isudega teatud toitude järele ning vältida söömise väljumist kontrolli alt.

Paljudes harukontorites, kus töötab vähem kui 100 töötajat, pole oma tervisliku toiduvalikuga kohvikut ega tehta koostööd kohalike talupidajatega, kes saadaksid töökohale värsket puu- ja köö-

givilja. Põhiküsimus on tervisliku toidu kättesaadavus. Sageli arvatakse, et see on käitumuslik probleem, aga see on suuresti hoopis keskkonnaga seotud probleem. Väljakutse seisneb tervisliku toitumise propageerimises ja toetamises sellistes olukordades, kus on piiratud ligipääs või mõju keskkonna üle.

Väiksed nõksud, suured kasud. Mõnikord ei ole töötajate toitumisharjumuste muutmiseks palju vaja. Näiteks Google'i peakontoris Californias kasutatakse töötajate kohvikus väiksemaid taldrikuid, et vähendada portsjonite suurust, ja värvikoodisüsteemi, mis aitab töötajatel eristada tervislikke ja vähetervislikke toite. Ebatervislikud valikud, näiteks maiustused, peidetakse läbipaistvate karpide asemel läbipaistmatutesse.

Tervisliku toitumise eest võideldakse ka Las Vegases asuvas firmas Schindler Elevator Corporations, kus tervisliku toitumise olulisusest räägitakse juhtide koolitustel. IDEOs tõsteti karastusjoogid töötajate külmkapis ühe riiuli võrra allapoole ja veepudelid üks riiul ülespoole – see liigutus vähendas olulisel määral karastusjookide tarbimist.

Mõningad firmad on julgemad ja konkreetsemad ning väljendavad oma sõnumit selge sõnaga. 5800 töötajaga haigla Rex Healthcare jättis neli aastat tagasi oma patsientide menüüst ära kõik praetud toidud ja tegi kaks aastat hiljem sama töötajate kohvikus.

Erinevalt teistest haiglatest on seal palgal seitse kokka, kohvikus on eraldi tervisliku toidu letid, kust saab vähem

> **Põhiküsimus on tervisliku toidu kättesaadavus.**

kui 550 kilokalorit andvaid eineid ning rohkem kui 100 töötajat osaleb igakuistes 30-minutilistes toiduvalmistamistundides, mis toimuvad tööpäeva pärastlõunal. Neis võivad osaleda kõik töötajad ja nende palka ei vähendata. Aastate jooksul on ilmnenud, et töötajad on tundidest väga huvitatud ja tahavad tervisliku toidu kohta rohkem teada saada. Haigla hakkas hiljuti tegema koostööd Chicagos asuva The Vitality Groupiga, mis pakub ettevõtetele boonustepõhist terviseedenduse ja ennetamise programmi, mis julgustab töötajaid tervislikult käituma. Personaliosakond tutvustas ja soovitas programmi töötajatele saadetud e-kirjas ja töökoosolekutel, kus seletati, kuidas see töötab.

Preemia töötajale, kasu ka tööandjale. Kaks aastat tagasi lisati töötajate terviseprogrammi ka tervisliku toitumise komponent. Kui töötajad ostavad kohvikus tervislikku toitu, annavad nad kassapidajale spetsiaalse templikaardi, millele too vastava templi lööb. Pärast 15 templi kogumist viivad nad kaardi personalitöötajale, kes arvestab selle tervisepunktideks, mille eest saab vähendada tervisekindlustuse sissemakset. Töötajad saavad esitada ühe templikaardi kvartalis. Töötaja, kelle tervisekindlustus katab tervet perekonda, võib säästa peaaegu 2000 dollarit aastas. Töötajad teenivad punkte ka muude tervislike tegevuste eest. Pärast terviseprogrammi kasutuselevõttu on oluliselt vähenenud tervisekindlustuse väljamaksed.

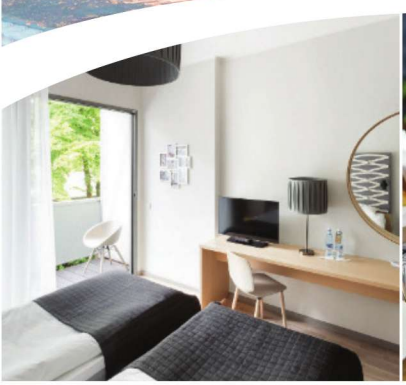
Haigla tervisekeskus korraldab igal aastal umbes 75 toidupoe külastust koos dietoloogiga, kes aitab töötajatel toidukaupade siltidest paremini aru saada. Ning kui töötajad teevad sisseoste Wal-Martis ja näitavad kassapidajale oma "Tervisliku toidu" liikmekaarti, saavad nad 5–10% allahindlust eelnevalt kindlaks määratud tervislikelt toiduainetelt ja teenivad ka punkte, mille eest saab amazon.com-i kinkekaarte.

Siiski ei suuda isegi kombineeritud ja hästi läbimõeldud programmid alati võistelda üle tee asuva kiirtoidurestoraniga. Tööandjad ei saa töötajaid takistada sinna lõunale minemast, aga söögikohtade pidajad saavad samuti loovalt kaasa aidata tervisliku toitumise propageerimisele. Personalitöötajad saavad kontrollida keskkonda seeläbi, et ei tee ebatervislike valikute kasuks otsustamist lihtsaks.

The Vitality Group järgib ka ise enda nõuannet. Ettevõte hakkas eelmisel aastal pakkuma oma 200 töötajale umbes dollari eest päevas tervislikke hommikusööke. Menüüs on kiudainerikkad helbed väherasvase piimaga, rasvata jogurt, värsked puuviljad ja tavaline kaerahelbepuder. Töötajatel on küll valikuvabadus, aga halbade valikute tegemine ei pea olema kerge. Saab teha kõik endast oleneva, tagamaks, et töökohal pakutakse tervislikke valikuvõimalusi.

Loe ajakirjast

Lugu pikemalt
Personali Praktiku veebruarinumbrist www.pp.aripaev.ee



Päris puhkus!

4* hotellimugavused

A´la carte **restoran NOOT** populaarsete kontsertide ja õhtusöökidega

8 erinevat sauna, saunarituaalid ja Surnumere bassein **SPA&SAUNAS**

Ehedad eestimaised ja särtsakad idamaised **spaahoolitsused**

Jooga ja grupitreeningud **ACTIVE SPA-s**

KADAKA klubi privaatsaun

Rutiinimurdvad võimalused kohtumiste, seminaride jm **ürituste korraldamiseks**

Resort Hotel & Spa
ESTONIA

ESTONIA Resort Hotel & Spa I A.H. Tammsaare pst 4a/6, Pärnu
447 6905 I resort.hotel@spaestonia.ee I www.spaestonia.ee

Teemu Arina: liidrid ei oska digiajastu töötajaid juhtida

ANN KRUUK, HANDO SINISALU
Best Marketing International

Tänapäeval käib töö meiega kaasas – töö on seal, kus on töötaja. Kaugtööd ei saa koraldada 19. sajandi tootmisettevõttest pärit juhtimismudelite järgi, mis on praegu veel paljudes firmades levinud.

Tehnoloogiaettevõtja, juhtimiskonsultandi ning biohäkkeri Teemu Arina sõnul ei ole asi kinni inimloomuses, vaid juhtimisoskuses, kirjutab portaal bestmarketing.ee.

Paljud ärijuhid suhtuvad loomeinimestesse skeptiliselt. Loojad genereerivad küll hullumeelseid ideid ja visioone, kuid lõppude lõpuks peab keegi "töö ära tegema" ja raha teenima. Juhid jagunevad kahte leeri. Esimesed investeerivad tulevikku ja teised keskenduvad igapäevasele rahavoolule. Tegelikult peaks saavutama tasakaalu mõlema suuna vahel. Tulevikku tuleb investeerida, sest maailm muutub väga kiiresti. Need investeeringud ei kanna küll veel vilju, aga firmad, mis keskenduvad praegusele, võivad teatud hetkel avastada, et nende toode või teenus on lootusetult aegunud.

Globaalses ühiskonnas liigub informatsioon ülikiirelt ja ainus viis ajaga kaasas käia, on mõelda loovalt. Loomeinimesed aitavad ärijuhtidel piire nihutada. Nende võimuses on muuta *business as usual*-tüüpi liidrite mõtlemist.

Kahtlemata vajab iga ettevõte visionääre, kuid 95% kollektiivist peaks siiski kahe jalaga maa peal olema ja ülesannete elluviimisega tegelema. Konservatiivsemad tööstusharud võivad veel *inside the box*-mõtlemisega hakkama saada, kuid muutuv maailm keerab teatud hetkel nendegi äri pea peale. Selleks peab valmis olema. Võime naerda 3D-s prinditud autode üle ja väita, et säärane toode on äri seisukohast kahjumlik, sest sel pole turgu. Vaadake, mis juhtus Nokiaga. Nokia pidas end aastaid kategooria liidriks. Apple'is ei nähtud konkurenti, sest iPhone oli nende hinnangul kättesaadav privilegeeritud käputäiele. Ja me kõik teame, mis edasi juhtus...

↑SOOME **juhtimiskonsultant Teemu Arina hinnangul ei saa tänapäevast kaugtööd juhtida tööstusrevolutsioonist pärit põhimõtetega.**

Tulekul
Password 2016

Balti regiooni suurim turundus-konverents
Toimub 17. märtsil Tallinnas
Esineb teiste seas ka Soome tehnoloogiaettevõtja, juhtimiskonsultant ja biohäkker Teemu Arina.
Info www.bestmarketing.ee

Aastaid tagasi tekitas suurt elevust kaugtöö. Uued tehnoloogiad võimaldasid töötegemist kõikjalt. Aga paljud ettevõtted pettusid sellises mudelis ja on nüüdseks traditsioonilise kontoripäeva juurde tagasi pöördunud. Kas asi on muutumatus inimloomuses? Praegu käib töö sinuga kaasas. Töö on seal, kus sina oled. Muidugi on kaugtöö sobivam teatud sektorite jaoks nagu näiteks IT.

Töötan ka ise kodus. Mul on täiuslikud tingimused ja vahetu side oma kolleegidega. Kohtume aeg-ajalt ka kontoris, sest meile meeldib koos lõunal käia. Kontoriolustik peaks olema ühel või teisel viisil ju ligitõmbav? Vanad head koosolekud on enamasti mõttetud. Eriti mõttetud on sellised koosolekud, kus suur hulk inimesi tuleb kokku selleks, et anda ülevaade oma töölõigust. Igaüks saab ju oma raporti mingisse digikeskkonda üles märkida ja ülevaate saamiseks pole vaja kokku saada.

Kõiki inimesi on võimatu saada samal ajal samasse ruumi ja nii kipuvad otsused edasi lükkuma. Koosolekuid saab suurepäraselt asendada digitööriistadega, mis tagavad suurema efektiivsuse ja nii muutuvad koosolekudki tähendusrikkamaks.

Tehnoloogia ja kaugtöö seab firmajuhid uutesse tingimustesse. Milliseid oskusi-teadmisi peaks valdama kaasaegne liider? Tooksin illustreerivaks näiteks suured mängukeskkonnad veebis. Mängurid on seal vabatahtlikult, tegemist pole tööga. Hiljutise uurimuse põhjal selgus, et mängukeskkonnas on halvimateks liidriteks ärijuhtimise magistrikraadiga (MBA) mängijad.

Magistriõpe õpetab konkreetseid juhtimisoskusi, mitte liidriks olemist. Parimateks liidriteks mängukeskkondades osutusid endised vabatahtlikud, usuaktivistid ja loomu poolest karismaatilised inimesed, kes oskavad inimesi enda ümber koondada.

Kõik taandub suhtlemisele. Hea liider oskab tekitada usaldust ja edastada oma mõtet võimalikult lühidalt. Virtuaalses keskkonnas on suureks abiks tehnilised vahendid – audio ja video. Kaugtööl põhineva organisatsiooni liider peab olema suuteline tegema videopöördumisi, näiteks riigi president, kes pöördub oma rahva poole televisiooni vahendusel.

Sidepidamine on muutunud suuresti tekstipõhiseks. Nüüd tuleb ka telefonikõnet eelnevalt e-posti või SMS-i teel kooskõlastada. Kuidas säärane kommunikatsioon ärijuhtimist mõjutab? Vahetud kõned aitasid säilitada hierarhilist süsteemi. Vastutus jaotus vertikaalselt. Kõne võeti konkreetsele inimesele, kes omakorda helistas järgmisele jne.

Sotsiaalmeedia ajastul pole vestlusring enam piiritletud. Kontekst mängib üliolulist rolli. Juht defineerib vestluse konteksti – selleks võib olla *hashtag*, Facebooki grupp või YouTube'i video. Säärane suhtlusviis nõuab erilisi oskusi ja vilumust, milleni enamik meist pole veel jõudnud.

Kommunikatsioon muutub ühtlasi visuaalsemaks. Tekst ja kõne asendub žestide, piltide ja piktogrammidega.

Müügiinfo
Hirvo Lukas 5089234 hirvo@alg.ee

ALG LIISINGU AS

TISKRE tee 39
Kodu männimetsas oja kaldal, Haabersti, Tallinn
3-korruseline kolme korteriga korterelamu, pinnad 58,0–124,9 m²
Energiaklass „B“, lokaalne gaasiküte, parkimine hoovis
Valmis

Hinnad 110 260 – 227 700 €

RAUDKOTKA tee 3
Ridaelamu Kloogaranna lähedal, Tuulna küla Keila vald
3 magamistoaga ja saunaga korterid, pind 98,6m² + terrass 15,1m²
Puitmaja, Individuaalne õhk-vesi tüüpi küte
Krundi pind kokku 1896m²,
Valmib kevadel 2016

Hind 89 000 €

HEKI tee 6
Ruumikad korterid Viimsi keskuses Haabneemes
5-kordne liftidega kortermaja
Energiaklass „B“, majas on videovalve
Garaažikoht ja panipaik soklikorrusel ning integreeritud köök on hinna sees
Pinnad 81,2 – 85 m²

Hinnad 99 500 – 127 000 €

NIIDU tee 1 ja 2
Ridaelamud Järvekülas Rae vallas
6- boksiga korterelamud 4,5 km Ülemiste Keskusest
3 magamistoaga läbi kahe korruse korterid pinnaga 100,0 m²/boks
Energiaklass „B“, individuaalne gaasiküte, soojustagastusega ventilatsioon,
2 parkimiskohta igale korterile
Valmivad märtsis 2016

Hind 160 000 – 165 000 €

ÕNNE tee 2
Paarismaja, Rae külas Rae vallas
3 magamistoaga ja saunaga korterid pinnaga 130 m² + rõdu ja terrass
Energiaklass „B“, õhk-vesi soojuspump, põrandaküte, soojustagastusega ventilatsioon. Krundi pind kokku 1609 m².
Valmib suvel 2016

Hind 180 000 €

NARVA mnt 13 ja 38
Büroopinnad üürile/müüa Tallinna kesklinnas
Narva mnt 13
2.korrus 88 m² – 2 tuba + sanruum, müügihind 170 000 €
194,7 m² – 9 tuba + sanruum, 1600 €/kuu, müügihind 390 800 €
Narva mnt 38
2.korrus 17,6 m² – 160 €/kuu
19,9 m² – 180 €/kuu
5.korrus 254,3 m², müügihind 500 000 €

Lisanduvad nn.kommunaalkulud. Käibemaksu ei lisandu.

kinnisvara.alg.ee

ELINA VAMPER:

Ettevõte on teenindaja nägu

Klienditeenindaja ei tohiks olla inimene, kes koolis kahtesid sai ja mujal hakkama ei saaks, vaid keegi, kellel on piisavalt andekust, ütleb teenindus- ja müügistruktuuride konsultant ning koolitaja Elina Vamper.

LIISI MOOSAAR
Bestsales.ee toimetaja

Kohtume Elinaga Tallinna Kaubamaja kohvikus Cafe Muah. Olen kohavalikul lähtunud eelkõige heast asukohast ja hubasest interjöörist. Teeninduse aspektile mõtlesin noore teenindusguruga kohtumist planeerides alles siis, kui koht oli juba kokku lepitud. Tagantjärele tarkusena võis aga teenindusega igati rahule jääda.

Tervitasime Elinaga, nagu oleksime varemgi kohtunud ja sama sundimatult kulges ka vestlus.

Kui mõni inimene on toidugurmaan, kes valib kohvikuid ja restorane maitseelamuste järgi, siis kas teie olete teeninduse gurmaan ja valite söögikohti parima teeninduse järgi? Eks see ole paratamatus, et kui elukutseks on juhtida teenindust ja teenindajaid ning protsesse toetavat struktuuri, siis igal juhul saab see oluliseks ka valikute tegemisel.

Kuna olen hakanud panustama järjest rohkem oma tervisele ja tervislikule toitumisele ning toidusedelist on välja jäänud gluteen, laktoos, valge suhkur ja veel mõned spetsiifilised toitained, on muutunud pakutav toit valikul siiski esimeseks kriteeriumiks. Kuna Tallinnas on selliseid kohti, kus sobivat menüüd pakutakse, kõigest käputäis, siis isegi halva teeninduse korral tuleb sinna minna.

Ja kui lisada kriteeriumite hulka veel ka sobiv asukoht ja meeldiv interjöör, jääb sõelale veelgi vähem valikuid? Interjööri meeldib mulle samuti väga jälgida. Näiteks selle kohviku tualett on üllatavalt kena! (Naerab).

Märkasin isegi! Aga teenindusest oskan ma tavaliselt tähele panna ainult niipalju, kas minu vastu ollakse sõbralik ja tuuakse seda, mis on lubatud. Mul on söögikohtades paar korda ette tulnud selliseid veidraid olukordi, kus teenindaja on olnud uus ja ma olen igaks juhuks üle küsinud, ega toit sisalda näiteks gluteeni. Teenindaja uurib selle köögist järele, tuleb tagasi ja ütleb, et toit sisaldab küll gluteeni, aga ta tellis selle mulle ära, kuna nad ei saa selle suhtes midagi teha!

Siis käib mul küll peast läbi, et stop! Ning olen läinud teenindaja juurde ja andnud professionaalset tagasisidet.

Teenindus peab olema strateegia, mitte juhus.

↑ **TEENINDUS-** ja müügistruktuuride konsultandi ning koolitaja Elina Vamperi sõnul algab teenindus sellest, kelle tööle võtad. FOTO: EIKO KINK

Ä Loe veebist

Parimad müügijuhtimise praktikad
www.bestsales.ee

(Naerab). Aga ikka võimalikult sõbralikult ja nii, et teenindajal sellest ka tulevikus kasu oleks.

Aga kui mõnes köögis puudubki gluteenivaba alternatiiv? Üheksa aastat Põldma Kaubanduses töötamist näitas, et kõik on võimalik ja ilmselt seepärast on mul ka kliendina suhtumine, et kõik on võimalik!

Eks osadel teeninduskohtadel ole minuga keerulisem. Ma ei lähe küll otseselt nõudma, aga olen inimene, kes küsib hästi palju ja söögikohtades hakkan vajadusel ise menüüd ümber organiseerima. On muidugi ka kohti, kus öeldakse, et soovitut ei saa, aga neid on raske mõista. Vastutulek kliendile tagab ju uue potentsiaalse püsikliendi võitmise.

Kuidas Eesti teeninduskultuur üldiselt tundub? Õnneks leidub Eestistki väga häid näiteid suurepärasest teenindusest, aga üldises mõttes on olukord veel suhteliselt kurb. Ehkki tööle on võetud toredaid inimesi, ei mõista paljud ettevõtjad veel päris täpselt hea teeninduse tähtsust.

See tundub osadele pehme väärtus, millega ei ole esmajärjekorras tööd vaja teha. Aga kui sellele tähelepanu mitte pöörata, valib klient paratamatult konkurendi, kui neid turul on.

Mida sellistele ettevõtjatele soovitada? Teenindus peab olema strateegia, mitte juhus. Kõik algab sellest, kelle tööle võtad. Ja sellega, nagu öeldud, on Eestis päris hästi.

Edasise määravad tööriistad, sealhulgas koolitused, mida oma potentsiaalsetele staaridele tagad. Siis pead looma süsteemi, mis mõõdab tulemusi, et teada, kes on parimad, ja maksad ka vastavat tasu.

Sealjuures peavad mõõdikud olema hoolega valitud, et tulemused oleksid võimalikult adekvaatsed, kõigile selgelt mõistetavad ning kindlasti mitte liiga üldised või kättesaamatud. Lõppsõna on aga õhkkonnal, mis ettevõttes on.

Miks just õhkkonnal? Sest isegi kui kõik eelnevalt nimetatu on meeskonnale tagatud, ei saa oodata suurepärast teenindust, kui puudub suurepärane sisekliima. Hea teenindus algab sellest, millise tundega teenindaja tööle tuleb! Kui tööleminek tekitab tunde, et pagan, ma ei taha sinna minna, siis ilmselgelt ei anna inimene endast tööl olles maksimumi isegi siis, kui kõik muu on tagatud ja olemas.

Kui mõni ettevõtja mõtleb, et töökohal ei ole suhted olulised, siis läheb see talle maksma kliendisuhted, mis ei ole teenindajatele olulised, sest personal on alati juhi peegel ja nägu.

Te töötasite mitmeid teenindusauhindu võitnud Põldma Kaubanduses kokku üheksa aastat ja liikusite sealt edasi, et hakata iseseisvaks teeninduskonsultandiks. Kas selline elumuutus oli tingitud sellest, et head nõu ja kogemusi jaguks kõigile, kes seda vajavad? Kui minust sai kuus aastat tagasi Põldma Kaubanduse teeninduse arendusjuht, oli ametikoht just loodud ning mul tuli sõna otseses mõttes hakata ettevõtte teeninduse jalgratast leiutama. Nüüd jagan meelsasti avastusi ka teiste jaemüügiga tegelevate ettevõtetega, kui nad just ei soovi ise jalgratast leiutama hakata! (Naerab).

Juba Põldma Kaubanduses töötamise ajal pöördusid minu poole mitmed ettevõtted, kes olid huvitatud koolitustest ja konsultatsioonidest. See näitas, et inimestel on vajadus spetsiifilise *know-how* järele ning andis tõuke tegevuse laiendamiseks.

Aga peamine elumuutuse põhjus oli, et ma olen isiksusena suhteliselt ambitsioonikas ja soovin teha asju alati paremini. See oli tõenäoliselt ka põhjuseks, miks Põldma Kaubanduse teenindus oli pidevas arengus. Kui ma armastaksin rutiini, oleksin ilmselt loonud muutumatu süsteemi. Aga selge on see, et kui tahad olla milleski parim, pead pidevalt liikuma uute standardite poole.

Ja kus on teie finiš? Mu enda salamissioon on muuta lõpuks tervet Eestit. (Naerab). Üks mu kolleeg ütles kord hästi, et riigi kõige olulisem roll on teenindajatel: kui sa sisened turistina riiki, siis kes sind piiril vastu võtavad? Erinevates riietes ja värvides teenindajad! Ja nii ka siis, kui sa istud taksosse, lähed hotelli, restorani või šoppama. Teenindajad on need, kes kujundavad meie riigile näo! Ja samamoodi ka kodaniku enda jaoks, sest iga inimene külastab pea iga päev vähemalt ühte teeninduskohta.

Mida rohkemaid teenindajaid suudan koolituste ja struktuuride abil motiveerida hästi teenindama, seda enam inimesi ehk kliente saab läbi selle muutuse puudutatud. Saan sellega inimeste elus mõjutada hetke, mis on küll väike, kuid siiski muutus positiivses suunas!

Seega, hea teenindusega saad jagada inimestele head energiat ja muuta maailma! Või vähemalt riiki. Just nii! Ja tegelikult võiks see alata juba koolisüsteemist. Kõik inimesed ei ole loodud heaks klien-

diteenindajaks, nad on andekad millesski muus. Samas, inimesed ise ei oska seda enamasti hinnata. Küll aga võiksid noorte erinevaid andeid märgata õpetajad ja anda neile tugevuste kohta ka tagasisidet.

Tihti on teenindaja ametikoht õpetaja suus justkui sõimusõna. Öeldakse: "Vaadake, et te ikka õpite, sest muidu saavad teist veel klienditeenindajad!" Iroonia on siinkohal selles, et see sama õpetaja ei pruugi näha seost, et just selliste lausete tõttu peab ta ikka ja jälle oma tuttavatele kurtma, et kusagil koheldi teda halvasti ja miks küll meie teenindustase nii kesine on.

Nii uskumatult kui see ka ei kõla, ongi mõni inimene andekas selles, et ta on maailma parim klienditeenindaja! Kui tal tuleb inimestega suhtlemine väga hästi välja ja ta on oma tööd tehes õnnelik, siis ta on leidnud selle, mida enamik meist otsib ja mida paljud kunagi ei leia – töö, milles oleme õnnelikud ja edukad! Kõige kurvem on see, kui otsid ja ei leia kunagi, sest sinu potentsiaal oleks olnud olla klienditeenindaja, kuid stereotüüpidest lähtudes sai sinust hoopis täiesti keskpärane pankur.

Aga klienditeenindajatel on üsna tihti väikesed palgad! Motivatsioonisüsteemid tuleks selliselt välja töötada, et parimad saaksid ka parimat palka ja see peaks olema üle Eesti keskmise. Ja need klienditeenindajad, kes teenindavad alla keskmise taseme, nendel peakski olema palk oluliselt madalam, kuna siis on põhjust pingutada. Või siis, kui puudub anne, on võimalus leida enda andele vastav uus amet. Sellist süsteemi kasutades hakkab pikemas perspektiivis ettevõttel järjest paremini minema, kuna alles jäävad vaid parimad, mis tagab ettevõttele kasvava käibe, nii et saab maksta järjest paremat palka järjest paramatele klienditeenindajatele!

Too mõni näide! Näiteks, kui sul on kolm kooki, siis mõni tööandja jagab kõigile oma kolmele teenindajale ühe koogi ja ongi valmis. Samas, kui üks neist vääriks kahte kooki ja ülejäänud kahte poolikut, siis see oleks õiglane ja tegelikult ka tulus motiveerimaks teisigi tulevikus rohkem kooki saama!

Ja tulevikus on ettevõttel tänu suurepärasele teenindusele äkki juba neli kooki, mida kolme vahel ära jagada? Just nii Põldma Kaubanduses juhtuski – olid õiged inimesed, õiged koolitused, õiged mõõdikud, õiged preemiad ja õige sisekliima ning siis tulid ka koogid.

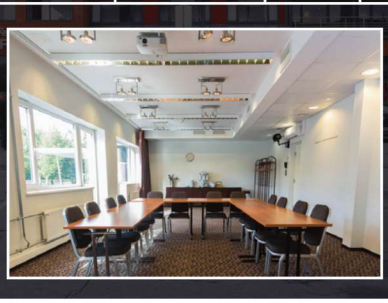
Aga kuidas tunda värbamisel ära õige inimene ja õige klienditeenindaja? Kui ettevõte rahuldub vaid suurepärase teenindusega ja värbamise aluseks võetakse teatud kriteerium teadmiste osas, siis kui see ei ole ametiga kaasnev kohustus, on see ettevõtte kaotus. Ennekõike on vaja värvata inimesi, mitte nende kogemusi ja teadmisi.

Tihti värvatakse inimesi eelnevate töökogemuste ja teadmiste põhjal ning lastakse lahti isikuomaduste tõttu. Isegi kui on oluline, et teenindaja valdaks mõnda keelt, mida ta ei valda, soovitan kindlasti inimene värvata, kui tegemist on potentsiaalselt hea töötajaga. Põldma Kaubanduses oli nii, et kui tegu oli tugeva müügiinimesega ja väga hea suhtlejaga, õppis ta elementaarse keeleoskuse jooksvalt ära. Ja isegi kui mõni inimene seda ei teinud, olid tulemused siiski väga head, kuna ta teadis oma tugevust ja kasutas seda.

HOTELL Oru

*Võluvalt väike ja maitsekas Oru hotell Superior*** asub Kadrioru pargi serval, mere lähedal ja eestlastele väga olulise paiga – Lauluväljaku – vahetus naabruses. Tallinna vanalinn ning kaubandus- ja ärikeskused jäävad vaid 10-minutilise autosõidu kaugusele. Hotellis on 50 mugavat numbrituba.*

seminariruumid	istekohti	hinna sees	lisatasu eest	majutuskohti	lisainfo
Oru: 95 m² Oru 1: 60 m² Oru 2: 15 m²	100 50 10	dataprojektor, grafoprojektor, pabertahvel, TV, video, ekraan, CD-mängija, internet, wifi, sülearvuti kasutamine	paljundus, faks, toitlustamine, kohvipausid	100	tasuta valvega parkla, hea ligipääs ühiskondliku transpordiga, toitlustamine hubases *à la carte* restoranis, mitmekülgne valik kohvipause, võimalik korraldada firmapidusid ja tähtpäevi



HOTELL ORU***
Narva mnt 120b, Tallinn
tel 603 3302
faks 601 2600
sales@oruhotel.ee
www.oruhotel.ee
TRAVELLERS' CHOICE 2015
2014 AWARD OF EXCELLENCE 8,5/10 Booking.com

Kas hea teenindaja on ka hea müügiinimene ja vastupidi? Siin on omad kitsaskohad. Ettevõttele on kõige ideaalsem töötaja, kelles on koos hea teenindaja ja hea müügiinimene. Sellist on aga väga raske leida! (Naerab). Enamasti on üks neist domineerivam.

Teiseks on ettevõtte jaoks väljakutseks luua mõõdikute süsteem, kus ei eelistataks üht teisele, müüki teenindusele ja vastupidi. Paljudel ettevõtetel aga selline kogemus puudub ja enamasti mõõdetakse ainult müügitulemusi, vahel ka ainult teenindustulemusi.

Mida see endaga kaasa toob? Kui enam rõhku pannakse müügile, püüab inimene kliendile võimalikult palju müüa, tekitades puudujääke hea teeninduse poolel, näiteks aususega. Ja vastupidi, kui mõõdetakse rohkem teenindust, kannatavad ettevõtte müüginumbrid, kuna ei tegeleta vastuargumentidega, kuna see tundub ebamugav.

Kas oskus olla hea teenindaja ja müügiinimene on õpitav? Osadel meist on see x-faktor kaasa sündinud, nii et hea olemiseks ei pea isegi koolituma. Teistele tuleb ette anda head töötavad ning testitud nipid. Lisaks on oluline, et töökohustused oleksid võimalikult töötajate tugevustekeskseks. Soovitan olla paindlik. Kui kaks inimest peavad täitma samu töökohustusi, siis tugevused on neil tõenäoliselt erinevad ja seega, kui vähegi võimalik, peaks vastavalt sellele olema jagatud ka tööülesanded. Heaks x-faktori olemasolu näiteks on koolitustel pidevalt tähelepanu saav Ülle, kes on Viimsi Comarketi teenindaja.

„Ettevõttele on kõige ideaalsem töötaja, kelles on koos hea teenindaja ja hea müügiinimene. Sellist on aga väga raske leida!

Elina Vamper

Oo, ma tean teda! Just, ta on kuulsus! Kes siis Üllet ei teaks?! (Naerab). See näitabki, et vahet ei ole, mis amet sul on, kui sa oled selles parim, siis seda märgatakse ja sinust räägitakse.

Ma olen juba aastaid Viimsi Comarketit külastades valinud pidevalt just Ülle kassa, isegi kui seal on pikem järjekord! Sest ilmselgelt ma ei ole ainuke, kes tahab osa saada tema heast energiast ja professionaalsest klienditeenindusest. Praegu on Viimsi Comarketist saanud Delice. Ja teate, kuidas uus pood kutsus Comarketi vanu kliente enda juurde tulema? Lisades oma reklaamide esikaanele mitte soodushinnad, vaid hoopis Ülle! Väga õige! (Naerab). See, et tema on selle poe hitt, on võrratu. Et mis siis lõpuks teeb ühe töötaja ennekõike rõõmsaks, mis omakorda muudab rõõmsaks kliendi, ettevõtte ja riigi? Kas see, et ta saab teha tööd, mida ta armastab, või et ta saab selle eest väärilist tasu, või et töökeskkond on suurepärane ja on piisavalt arenguvõimalusi? Ma arvan, et see vastus on kõigile selge – kõik need aspektid on võrdselt olulised!

TransferWise inspireerib kats

KASPAR KUUSK
Šokolaadimagustoite tootva õpilasfirma Spoony kaasasutaja ja Gustav Adolfi Gümnaasiumi abiturient

Meie ettevõte võitis Rocca al Mare õpilasfirmade laadal Ajujahi ja SEB panga innovatsioonipreemia ning parima toote preemia. Oleme eeskujuks võtnud *start-up*'ist TransferWise Kristo Käärmanni ja Taavet Hinrikuse. Forbesi analüütikute väitel on kahe Eesti mehe ideest sirgunud miljardiline *start-up*, millesse on investeerinud ka Richard Branson. Meeste julge pealehakkamine ja läbilöök maailmas on andnud indu proovida võtteid, mida nemad on enda ettevõtte reklaamimiseks kasutunud.

TransferWise tegi Londonis näiteks kampaania, kus

↑ TRANSFERWISE inspireerib oma ebatraditsionaalse turundusega – Tallinnas tähistati näiteks LHV saamist esimeseks nende teenust pakkuvaks pangaks sõbrakandmisvõistlusega. FOTO: ANDRAS KRALLA

joosti poolalasti pankade ees ringi. Mida meie selle peale tegime? Tootmisjuht Juhan Kokla hüppas ilma särgita ja koos meie toodetega lumme ning selle kajastust jagati Facebookis pea 300 korda! Meie jaoks oli see justkui revolutsioon!

Inspiratsiooniallikaks on ka TransferWise'i töötajate hüved, näiteks see, et käiakse sõpradena väljas saavutusi tähistamas. Ka meie prioriteediks on eesmärkide täitmise puhul end premeerida. TransferWise'is korraldatakse igal neljapäeval ühine söögilaud ja ka meie oleme tiimiga hakanud koos õhtustamas käima, et tekitada veelgi parem kambavaim. Sellised koosviibimised tugevdavad ettevõtte püüdlusi eesmärkide täitmise suunas.

Kuhu edasi? TransferWise'iga sarnased müügistrateegiad on meile toonud Eestis õpilasfirmade seas suure edu

etama

ning nende ambitsioonikuse näitel püüdleme tippude poole – mais avaldatakse Eesti parima õpilasfirma nimi, kelleks me samuti pürgime. Seejärel püüame vallutada nende kombel kogu maailma. Eestis tuleb üha enam juurde *start-up*'e ja ettevõtteid, mis toovad väikeriigi suuremate kõrval esile. Oleme väikesed, ent nupukad ja vaid ühtselt saavutame tunnustust suuremas mastaabis.

Ä Loe veebist

Rubriik "Hea töö!"

Eesti firmade tippjuhid ja müügigurud tunnustavad head müüki, mille osaliseks nad on ise hiljuti saanud.

www.bestsales.ee

Juuksuriskäik avas paradiisi uksed

OTT SALMAR
Scoro Software OÜ partnersuhete juht

Tee lojaalse kliendini koosneb enamasti reast väikestest kividest. Seda tõestas ka minu külaskäik M Roomi, mis tõstis juuksurite "käärid" minu jaoks uutesse kõrgustesse.

Juhtus nii, et jäin ilma broneeritud ajast juuksuri juurde, kuna hilinesin kolm minutit. Halb tunne sellise käitumise pärast kasvatas veendumust, et pean leidma võimaluse juukseid lõigata kusagil mujal. Ning juhus viis mind paradiisi.

Otsustasin minna M Roomi, kuna olin nende salongist mitu korda mööda jalutanud. Uksest sisse astudes tervitas mind rõõmsameelne teenindaja, kes näitas, kuidas ennast registreerida, teavitas, et ooteaeg on 45 minutit ja pakkus välja tegevusi selle aja täitmiseks – ajaviiteks saab võtta endale külmikust meelepärase joogi, kohvimasinast kohvi, puldi, et mängida *playstation*'it, piljardikii üheks piljardimänguks või lugeda lihtsalt ajalehte-ajakirja. Tegu on paradiisiga!

Väikesed žestid. Aeg lendas kiiresti ja juuksuritoolile istudes küsiti esimese asjana, kas sooviksin midagi juua. See oli väike žest, kuid mitte keegi teine pole juuksuris sellist asja minult kunagi küsinud. Juuksur ise oli professionaalne ja mõtles kaasa, kuidas kõige paremini jõuda minu soovitud tulemuseni. Lisaks pea pesemisele ja kergele massaažile pakuti ka näo kreemitamist ning kõige lõpuks veel juuste soengusse seadmist (kus ma olen?!). Kõik see toimus väga mõistliku hinnakirja alusel. Seega, igati super kogemus, mis tegi minust rahuloleva kliendi ning mille tulemusena olen seda salongi soovitanud ka sõpradele.

Aitäh!

AVA EXPRESS

AVA-EKSPRESS OÜ
TALLINN, TARTU
TEL 613 9737, 503 6450

www.ava.ee

KOLIMISTEENUSED

- ASUTUSTE JA ETTEVÕTETE KOLIMINE
- RAHVUSVAHELINE KOLIMISTEENUS
- MÖÖBLI MONTAAŽ, PAKKETEENUS
- ARHIIVIDE JA LADUDE KOLIMINE
- TÖÖSTUSSEADMETE TEISALDUS
- KLAVERITE JA SEIFIDE VEDU
- ERAISIKUTE KOLIMINE

IAM International Association of Movers

Kas sul on saavutaja aju?

URVE VILK
urve.vilk@aripaev.ee

Tööelu edu määrab see, kas inimene usub, et tema võimekusel on kindlad piirid ja ta sünnib sellisena nagu ta on, või usub ta, et on võimalik arendada, rääkis *coach* Raimo Ülavere konverentsil "Müügi edulood". Sellest, kuidas inimene antud küsimusele vastab, sõltub tema elu.

Ülavere rääkis, et uuritud on lapsi, kes jagati kahte gruppi selle järgi, mida nad uskusid – kas nad suudavad kõike õppida, või et nad mingit asja, näiteks laulmist ei oska ega hakkagi oskama. Seejärel anti neile lahendada matemaatikaülesandeid, mis olid nende tasemest kõrgemal.

Lapsed, kes uskusid, et nende võimetel on piirid, ei hakanud ülesandeid lahendama, vaid pöörasid õpetajate tähelepanu sellele, et need pole nende tasemele vastavad ülesanded. Teised aga püüdsid ülesandeid lahendada. "Nad ei pruukinud hakkama saada, aga nad proovisid," rõhutas Ülavere.

Tunnustage pingutust, mitte tulemust. Sama kehtib ka täiskasvanute puhul, kusjuures suhtumine põhineb just lapsepõlvekogemustel. "Kui tunnustatakse tulemuse eest, paneb see meid tulemusest kinni hoidma. Kui tunnustatakse pingutust, motiveerib see pingutama," selgitas Ülavere.

Hilisemas tööelus ja müügis väljendub see nii, et osad

> **Kui tunnustatakse pingutust, motiveerib see pingutama.**
>
> ***coach* Raimo Ülavere**

inimesed rebivad tulemuse nimel, defineerides ennast tulemuse kaudu. "Kui inimene seda siis ära ei tee, loeb ta ennast luuseriks," kirjeldas Ülavare. Ta selgitas, et kui defineerid ennast tulemuse kaudu, paned lati sellisele kõrgusele, et see oleks tehtav. "Kui öeldakse, et pane ise endale müügieesmärk, siis inimene paneb endale realistliku eesmärgi ja kui ta selle ära teeb, on enda hinnangul kõva tegija." Alternatiiviks on aga sellised ettevõtted nagu näiteks Google, kus latt on pandud palju kõrgemale.

"Kui sa täidad eesmärgist 100 protsenti, siis see tähendab, et latt oli liiga madalal. Google'is pannakse selline eesmärk, et see nõuab pingutust ja seda pole võimalik 100% täita," kirjeldas Ülavere, kelle sõnul see motiveerib inimesi, kes on kasvule orienteeritud. Ja keda tahaks iga organisatsioon müügis näha.

Ta lisas, et kui valitseb mõteviis, et olen nagu olen, tähendab see, et asju tehakse nii, nagu alati tehtud ja müügikasvu pole loota. "Edasi viib usk, et alati saab paremini teha, mis tähendab, et midagi peab varasemaga võrreldes ka teistmoodi tegema."

Müügiinfo
Hirvo Lukas 5089234 hirvo@alg.ee

KINNISVARAINVEST OÜ

Välja tee 16
4 korteriga korterelamu, Tiskre, Harku vald
3 magamistoaga läbi kahe korruse eraldi sissepääsudega korterid
pinnaga 129,5m² + rõdud ja terrassid. Energiaklass „B"
Individuaalne gaasiküte, soojustagastusega ventilatsioon
2 parkimiskohta igale korterile
Valmib sügisel 2016

Hinnad 190 000 €/korter

Pirnipuu pst 162
3-boksiga ridaelamu Muuga aedlinnas, Maardu linnas
3 magamistoaga läbi kahe korruse korterid, pind 103m²
Individuaalne õhk-vesi tüüpi küte
Krundi pind kokku 1000m²
Valmib sügisel 2016

Hind 124 000-134 000 €

kinnisvara.alg.ee

ROMAN TAVAST

EST. 1923

TÄNA JA TUNNUSTA
TÖÖTAJAID NING KOOSTÖÖPARTNEREID.

Staažimärgid kaua panustanud töötajatele.

Rinnamärgid juhatuse ja nõukogu liikmetele.

Unikaalsed korporatiivehted töötajatele ja koostööpartneritele.

Logomärgid eesliini töötajatele.

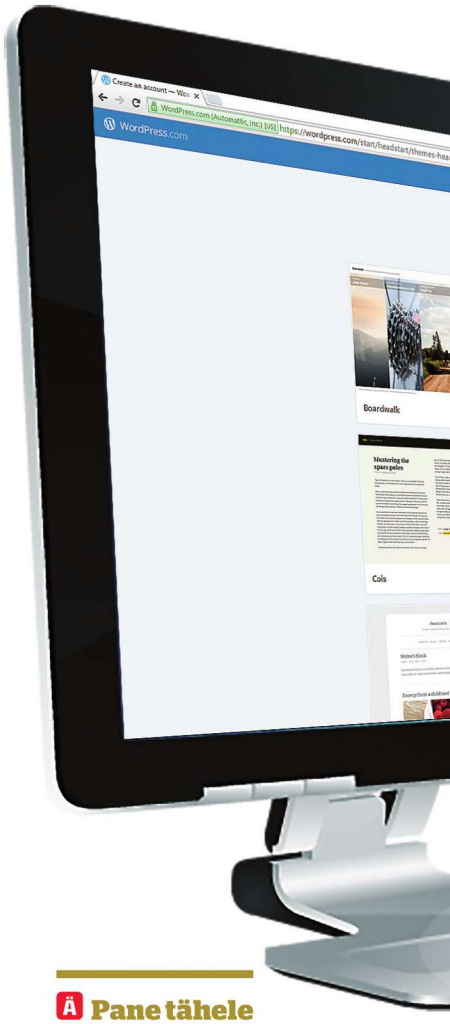
Meie kirg on ajatud asjad.

Kui kullassepp ja kunstnik Roman Tavast asutas 1923. aastal märkide, medalite ja auhindade valmistamise ettevõtte, sai sellest Eesti Vabariigis valdkonna suurim ja hinnatuim tegija. Me oleme teinud oma tööd südamega ligi sajandi ja teame seetõttu, mida tähendavad aeg ja traditsioonid. Me oskame neid luua ka oma klientidele. On selleks siis auraha, märk, medal või kooli lõpusõrmus - ükski nendest ei ole pelgalt ehe, vaid tükike aega, millel on rääkida oma hingega lugu.

Roman Tavast

WWW.ROMANTAVAST.EE

Kodulehe tegemise algõpe



Kuidas mu ettevõte kodulehe saab? Kes teeks mulle veebikodu? Kuidas ma ise kodulehte teha saan? Need on küsimused, millele otsitakse ikka ja jälle vastuseid ja mitte kunagi varem pole ilusate ja praktiliste kodulehtede tegemine olnud nii lihtne kui praegu. Iga inimene, kes oskab maili saata, saab ka sellega hakkama.

MARILIIS PINN
kaasautor

Alustav väikeettevõte, näiteks pesumaja, restoran või kommivabrik ei vaja üldjuhul keerulist ja kallist kodulehte. Küll aga on järjest olulisem veebis kohal olla, et kliendid leiaks lihtsa vaevaga ettevõtte kontaktid ja ülevaate pakutavast.

Kui on vaja juba keerulisemat kodulehte, siis tasub pöörduda spetsialistide poole, kuid lihtsama veebilahenduse suudab püsti panna igaüks. Kuidas?

Oluline on sisu. Alustuseks mõelge välja, mida tahate kodulehele panna. Mida toodate, mis teenuseid pakute, milliseid muresid aitate lahendada. Üldiselt on kodulehel kontaktinfo, võimalus teenust või toodet tellida ja ettevõtte spetsiifikast tulenev info.

Kui kontseptsioon paigas, tuleks valida domeeninimi. Tavaliselt on see www.firmanimi.ee või .com või .eu. Paralleelselt tuleks valida ka majutusteenuse pakkuja. Mitmed ettevõtted pakuvad koos domeeni ja veebilehe majutust. Siis on mugav mõlemad teenused samast kohast võtta.

Üks oluline valik on sisuhaldustarkvara. WordPress, Drupal ja Joomla on rahvusvaheliselt tuntumad. WordPressil jookseb näiteks 74,6 miljonit veebilehte, Joomlat kasutab 2,8 miljonit lehte. Kodumaistest tegijatest võlub lihtsusega Voog.com. Maailmas on aga sadu sisuhaldustarkvarasid ja kui on soovi, on paljud spetsialistid alati nõus spetsiaalselt sulle uue kirjutama. See on aga kallis ja lihtsama veebilehe loomiseks mittevajalik. Tasub eelistada lahendusi, millel on pigem rohkem kui üks kasutaja. WordPressi edu taastoodab just nimelt selle populaarsus.

Kui teenusepakkuja ja sisuhalduri eelistus paigas, siis tuleb külastada teenusepakkuja kodulehte, tellida sealt kodulehe majutus ja domeen. Raha laekumisel täidetakse tellimus tavaliselt automaatselt. Sageli saab veebimajutuse teenusepakkuja juures kohe valida ja installeerida ka sisuhalduri, näiteks WordPressi.

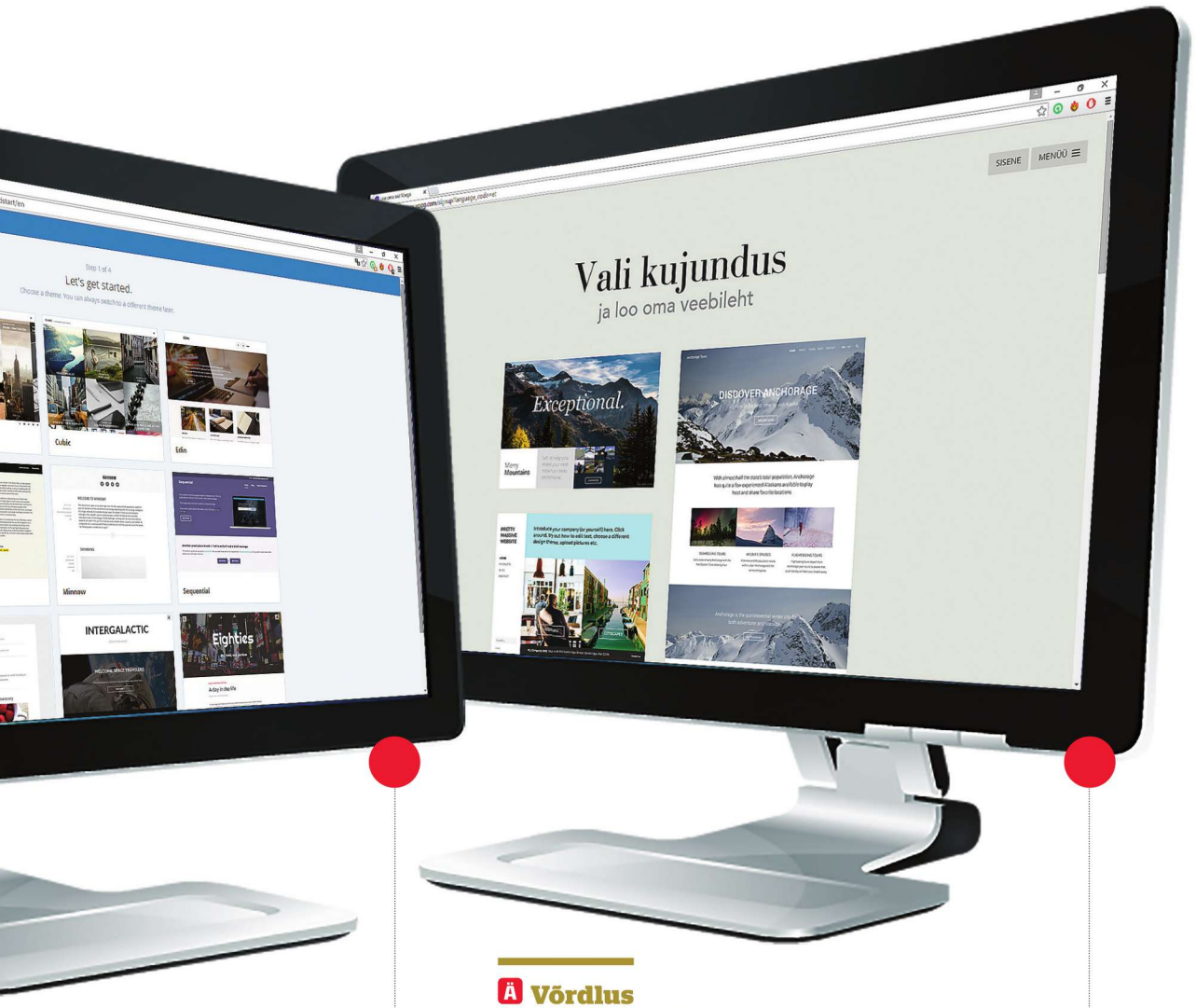
Paari tunni töö. Palju õnne! Olete loonud uue kodulehe. Lisage päisesse ettevõtte logo, küljetulpa kontaktinfo ja põhilehele ülevaade ettevõttest. Ja tehtud. Kui kõik hästi läheb, on see paari tunni töö.

Palju on pakkumisi, mis lubavad selle sinu eest ära teha, kuid kasseerivad seejuures ebanormaalselt suuri summasid. Lõpuks pead sa ise aga ikka panustama, sest keegi teine ei saa välja mõelda, millega ettevõte tegeleb ja mis on just see info, mida maailmaga kodulehel jagama peaksid.

Pane tähele
Algatuseks vajate domeeni

Kuidas registreerida

1. **Tutvuge domeenireeglitega**.
2. **Kontrollige, kas soovitud nimi on vaba**, saate seda teha Eesti Internet SA kodulehel www.internet.ee või registripidajate kodulehtedel.
3. **Valige registripidaja**, kelle kaudu hakkab toimuma registreerimisteenuste osutamine, sh domeeni pikendamine ja andmete muutmine. Akrediteeritud registripidajad leiate www.internet.ee/registripidajad.
4. **Pange paika kontaktid.** Vajalikud on halduskontakt, tehniline kontakt ning nimeserverid.
5. **Esitage registripidajale taotlus** vastavalt nende juhistele. Juriidilise isiku domeeni registreerimise taotluse saab esitada vaid esindusõigust omav isik.



Võrdlus
WordPress *vs* Voog sisuhaldustarkvara

Vajalikud kontaktid

Halduskontakt. Füüsiline isik, registreerija seaduslik või volitatud esindaja. Omab õigust allkirjastada ja esitada registreerija nimel domeeninimega seotud taotlusi ning saada ja edastada teavet. Vastutab enda ja registreerija kohta esitatud andmete ja dokumentide õigsuse eest. Ei oma edasivolitamise õigust.
Tehniline kontakt. Isik, kellel on õigus muuta ainult temaga seotud domeenide nimeserveri andmeid. Veebimajutusteenuse pakkuja kasutamisel soovitavalt nende esindaja. Kui haldate oma servereid ise, võite määrata ka iseenda.
Nimeserver. Arvuti, mis salvestab ja edastab domeeninimedega ja neile vastavate IP-aadressidega seotud teavet üldkasutatavas andmesidevõrgus. Andmed saate oma IT-toe või teenusepakkuja käest.

ALLIKAS: EESTI INTERNETI SIHTASUTUS

WordPress

Avatud lähtekoodiga süsteem, uuendamine, turvalisus ja tehniline tervis on sinu enda teha.
Paigaldus. Automaatne. Kasutaja peab hakkama vaid sisu ehitama.
Sisu toimetamine. Eraldi lehel. Pärast salvestamist tuleb eraldi kontrollida selle väljanägemist.
Uuendused. Peab paigaldama käsitsi. On olemas ka lisasid, mis võimaldavad seda teha otse veebilehelt paari klõpsuga.
Keeled. Tõlkimiseks vajalik eraldi laiendus või eraldi paigaldus teise keele jaoks.
Otsingumootorid. Võimalik paigaldada lisasid, mis hõlbustavad SEO haldamist ja jälgimist.
Mobiilisõbralikkus. Mobiilset kuvamist on võimalik kohandada lisade abil.
Hind. Fikseeritud kuutasu vastavalt paketile.
Arendajatele. Suurem tuntus ja paindlikkus. Saada on palju valmismooduleid.

Voog

Ühendab sisuhalduse, disaini, majutuse tehnilised uuendused ja eestikeelse klienditoe.
Paigaldus. Ühe klikiga veebimajutus.ee, zone.ee jt teenusepakkujate iseteenindusest.
Sisu toimetamine. Samal lehel, kus seda kuvatakse. Lõpptulemus koheselt nähtav.
Uuendused. Iganädalased parandused ja uuendused teeb Voogi meeskond.
Keeled. Tõlkimisvõimalus süsteemi sisse ehitatud ning kerge kasutada.
Otsingumootorid. Optimeerimine on sisuhalduses sisse ehitatud.
Mobiilisõbralikkus. Kavandid on loodud, arvestades ka külastajaid mobiilsetelt seadmetelt.
Hind. Fikseeritud kuutasu vastavalt paketile.
Arendajatele. Kiirem ja lihtsam uue kujunduse loomiseks, sisseehitatud HTML-redaktor.

Ä Tasub teada

Mida peaks ettevõtja teadma kodulehte tegema hakates

Kõige rohkem tööd on sisu loomise ja selle turustamisega, mida peab ise tegema. Seda saab sisse osta üksnes mingi piirini.

Trendid
Mobiilne veeb on esmatähtis.
Kuigi äppide osakaal mobiilis kasvab, on äppide taga väga sageli jätkuvalt veeb — Facebookis, Twitteris jagatakse linke veebidesse.
Üha enam loobutakse saitide ise majutamisest ka võimsate, keeruliste saitide puhul ning kolitakse veebiteenuste nagu Voog või Squarespace peale.
Veebisaite tehakse üha sagedamini iteratiivselt, pidevalt arenevatena, mitte ühekordsete projektidena.

Suuremad vead ja eksiarvamused
Veebi peetakse automaatseks, isetoimivaks kanaliks. Et sait hakkab ennast ise tasuta ja tööd tegemata turustama.

Kõige lihtsama kodulehe hind 6 eurot kuus.

ALLIKAS: VOOG.COMI JUHT TÕNU RUNNEL

Milleks koduleht?

SVEN TIIRUSSON
vabakutseline veebipraktik, konsultant ja *start-up*-ettevõtja.

Kõigepealt tee endale selgeks, mis on sinu kodulehe eesmärk.

Eesmärk olgu konkreetne ja mõõdetav. Näiteks kodulehe kaudu tulevad hinnapäringud, toote ostmine, tellimused teenuse osutamiseks jne.

Esimeses etapis unusta ära igasugused kellad ja viled oma veebilehe tegemise juures. Nende asjadega saad hiljem tegeleda, kui koduleht hakkab tulemusi andma. Keskendu sellele, et külastaja hakkaks kodulehel neid tegevusi sooritama, mis eesmärkidega paika pandud.

Reeglina ei otsita infot konkreetselt sinu toote või teenuse kohta, vaid vastuseid oma küsimustele. Sisu luues arvesta sellega. Sisu olgu konkreetne ja objektiivne, too välja faktid.

Külastaja sattus sinu lehele ja tahab paari sekundi jooksul teada saada, kuhu ta sattus ja mida ta siit saab. Kui seda infot kiirelt ei leia, on ta juba läinud ja tõenäoliselt ei tule ta su lehele ka enam kunagi tagasi.

Jaga oma teadmisi. Kas internetivälises maailmas saavad inimesed sinu käest abi, sinu nõuanded töötavad ja sinu poole pöördutakse, et oma küsimustele saada vastuseid?

Too see inimene internetti üle, oma kodulehele! Ära karda oma teadmisi jagada ja tasuta nõu anda. Tihti klient just selle järgi otsustab...

TARK PARKIMINE

parklate haldamine ja arendamine
äriplaanide koostamine
projekteerimine
parkimiskorraldus
tehniline nõustamine
tehnika müük

+372 661 0223
www.europark.ee

EuroPark

↑ **CROWDESTATE'I** tehnoloogiajuht Gert Stahli sõnul oli hea infosüsteemi loomiseks tugev eeltöö tehtud. FOTO: RAUL MEE

Agiilselt sündinud Crowdestate

Mullu aasta lõpus võttis Crowdestate kinnisvara ühisrahastusportaal kasutusele uue infosüsteemi, mis muutis kogu andmetöötluse täisautomaatseks.

MARILIIS PINN
kaasautor

"See sai alguse sellest, et Loit Linnupõld tahtis hakata uut infosüsteemi ehitama. Olemasolev lahendus oli pigem *minimum viable product*," meenutas Crowdestate'i tehnoloogiajuht Gert Stahl. Selleks ajaks oli WordPressi põhjal algeliselt kokku pandud infoedastusüsteemis tehtud juba 10 projekti, mis tõestasid äriloogika head toimimist ja investorite huvi.

"Crowdestate'il läks alguses väga-väga hästi, siis oli Linnupõllul plaan kohe arendada süsteem, mis võimaldab laiendada ettevõtet üle Euroopa."

Esialgu oli kasutusel väga lihtne süsteem – veebileht, mis saatis info inveteerimishuvist Linnupõllule, kes käsitsi valmistas ette lepingud ja digiallkirjastas need. Mõnes projektis oli sadu investoreid, kellele kõigile oli vaja lepingud saata, jälgida maksete laekumist, uurida, kas lepingud on digiallkirjadega tagasi tulnud jne. Automatiseerimist sellel hetkel ei eksisteerinud.

"Selge oli see, et niimoodi pikalt edasi minna ei saa. Tekkisid praktilised takistused, mille puhul ei olekski võimalik olnud seda äri laiendada," on Stahl veendunud. "Plaan oli hoida inimtööjõudu võimalikult väiksena ja luua infosüsteem, millega tekiks võimalus mitmete Crowdestate'i sugust organisatsioonide teistesse riikidesse loomiseks."

Infosüsteemi loomisel arvestati ka sellega, et igas Euroopa riigis on tingimused pisut erinevad, toob Stahl välja. Vastavalt sellele peab ka süsteem erinema ja võimaldama äri ajada mitmetes erinevates õiguskeskkondades ja ühendada seda erinevate pankadega ja tulevikus ka erinevate autentimisvahenditega.

Uued riigid lisandumas. "Praegu see küll töötab ainult Eestis, aga juba valmistame ette järgmisi turge," lisas ta. Infosüsteem ise edasiseks arenemiseks laiendust ei vaja, küsimus on integratsioonides ja detailides.

"Linnupõllul oli väga palju eeltööd tehtud, põhivajadused olid kaardistatud. Eeliseks oli ka see, et äri oli juba üle aasta jooksnud sellel esialgsel platvormil, mis andis meile väga palju kogemusi ja teadmisi. Jalgratast leiutama ei olnud vaja hakata," meenutas Stahl.

Protsessi alustati prototüübi loomisest, mis andis võimaluse täpsemate otsuste tegemi-

Seitse aastat uus

KIA 24h AUTOABI 675 0522

www.kia.ee

Uhiuus
SPORTAGE

KIA

The Power to Surprise

Uhiuus Kia Sportage koos navigatsioonisüsteemiga. Vau-efektiga!

7 YEAR MAP UPDATE

Kia navigatsiooniseade pakub kaarditeenuseid ja reisiinformatsiooni, muutes ka kõige lühemad autoreisid nauditavaks. Kaardiuuenduste programmil on mitmed eelised ja konkurentsitult parim teenuste valik:

* Kia navigatsioonisüsteemis on 1 algne kaart + 6 kaardiuuendust uutele autodele täiesti **TASUTA!**
* Kaardiuuendus on imelihtne! Kõik vajalik tehakse Teie eest esinduses ära.

7 AASTAT KIA GARANTIID

Kia 7-aastane/150 000 km garantii kehtib kõikides ELi riikides (lisaks veel Norras, Šveitsis, Islandil ja Gibraltaril) vastavalt kohalikele eritingimustele.Kütusekulu (l/100 km)/CO2 (g/km): linnas alates 5,7/149 kuni 10,0/237, maanteel alates 4,2/110 kuni 6,2/144, keskmine alates 4,7/124 kuni 7,6/177.

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

seks. "Arendusprotsess ise kestis 8–9 kuud. Esimesed paarkolm kuud prototüüpisime ja kogusime infot erinevate pankade kohta," selitas ta. Praegu on süsteem integreeritud näiteks LHVga, aga kavas on liita ka teised pangad.

Kogu protsess tuli läbi mängida. Põhivajaduste kaardistamiseks vormi pole, kuid oluline on läbi mängida kogu protsess. "Me mõttes kõik arvame, et teame täpselt, kuidas asjad käivad, aga reaalsuses on väga palju nüansse. Nendest nüanssidest aru saamine ongi see, mis infosüsteemide arendamise keeruliseks teeb ja aega võtab," selgitas Stahl. Crowdestate'i infosüsteemi arendamist lihtustas see, et äriprotsessid olid juba paigas. Olulised on projektidesse raha kaasamise võimaldamine, sellega seotud juriidiliste protsesside läbimine, lepingute allkirjastamine, raha kandmine jne.

"Tarkvara arendamine on tegelikult õppimine. Alustame äriliste vajaduste väga lihtsast kirjeldusest. Keskendutakse pigem kvalitatiivsetele omadustele ja kui asjaga hakatakse tegelema, siis ei ole meil ees sajalehekülgjeline lähteülesanne, vaid meil on inimkeeli arusaadav äriülesannete kirjeldus ja siis me jagame selle etappideks ja hakkame tegema," kirjeldas Stahl infosüsteemi loomist. "Me ei planeeri kunagi ette lõputuid kuid ja tuhandeid töötunde, pigem üritame töö käigus õpitut edasises arenduses võimalikult palju ära kasutada."

Õpitakse töö käigus. Stahlile meeldib öelda, et enamus tarvara loomiseks vajalikku informatsiooni tekib selle arendamise käigus. Ka Crowdestate'i infosüsteemi loomisel oli teada, mida äriliselt vaja on, aga see, kuidas seda teha, õpiti töö käigus. Õppimisse kaasati ka kasutajaid. Stahl meenutas oma varasemat kogemust, kui tarkvara loomiseks kirjutati paarsada lehekülge midagi valmis ja siis programmeerijad tegid aastaga selle põhjal süsteemi valmis. "Keegi eriti tähelepanu ei pööranud ja lõpuks, kui asi nii-öelda valmis oli, siis hakkasid tulema nõuded, mida muuta. Hea tarkvara arendamise protsess võtab kõiki neid soove juba tegemise käigus arvesse, mis ongi agiilse arendamise põhifilosoofia," lisas ta.

Selline lahendus sobib ettevõtetesse, kus nii äri kui ka tehnoloogia on uued. "Ei ole täpselt teada, kuidas äri käib. Crowdestate on siinkohal hea näide, sest ühisrahastus on väga uus ärimudel ja seal on neid tundmatuid hästi palju," ütles Stahl. Nutikas on alustada protsessiga ettevaatlikult ja äri valideerimiseks ei ole mõtet hakata investeerima kallitesse infosüsteemidesse, vaid tuleks valida midagi hästi lihtsat.

"Crowdestate'i puhul oli WordPressi baasil loodud väga lihtne asi, mis lõi võimaluse seda äri proovida. Proovimise käigus õpitakse selgeks see, mida tegelikult vaja on. Pannakse see kirja ja luuakse esialgne prototüüp ja hakatakse prototüüpi samm-sammult edasi arendama," võttis Stahl tehtu kokku.

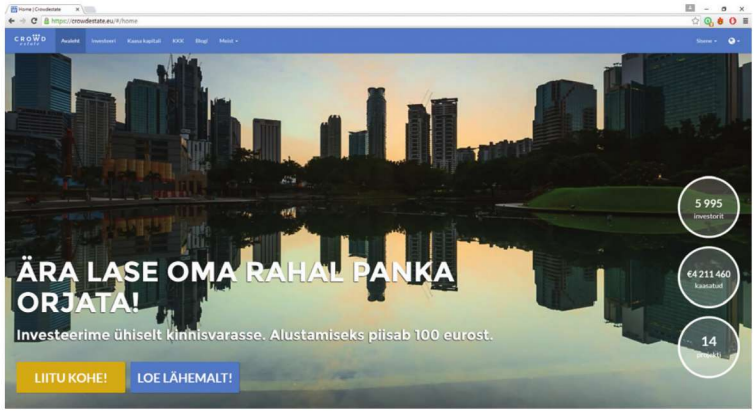
"See protsess võib kesta eteennustamatu aja, mis hirmutab neid, kes pole agiilse protsessiga harjunud. Mitte kunagi ei ole võimalik öelda, et asi võtab aega x kuud ja läheb maksma nii palju," lisas ta ja tõi välja, et tänapäeval enamus tarkvaraettevõtteid kasutavad agiilseid protsesse, isegi kui see välja ei paista.

Pidevalt täpsustuv plaan. Kui mitteagiilses protsessis otsustab keegi, et on vaja mingit asja aga keegi veel täpselt ei tea, kui keeruline selle arendamine on, siis on raske sellest loobuda. "Tarkvaraarenduse üks eripärasid on, et enamasti on tegu leiutamisega," selgitas ta.

Inimesed mõtlevad mingi asja välja, mis pealtnäha tundub hästi lihtne. See ei pruugi olla vajalik asi, aga kuna ta tundub nii lihtne, siis tellitakse töö. Pärast tuleb välja, et see on hästi raske ja keegi kulutab nädalaid ainult selle tegemisele. "See on mõttetu raiskamine, selle aja oleks võinud kulutada millegi olulisema peale," lisas ta.

Crowdestate'i infosüsteemis kulus näiteks pearaamatu funktsioonide loomiseks kolm-neli korda rohkem aega, kui algul eeldati. "See oli võimalik ainult tänu agiilsele protsessile, kuna hoidsime teiste asjade arvelt oma aega kokku ja saime teha midagi, mida väga vaja oli," selgitas Stahl, et selle saavutabki siis, kui iga nädal mõtled protsessi karmide raamideta uuesti läbi.

"Vaja läheb tohutult head koostööd äriinimese ja arendaja vahel, suurt usaldust, üksteisest aru saamist. Seda on väga raske saavutada." Selline lähenemine sobib tema sõnul just idufirmadele.



← AGIILSELT arendatud Crowdestate'i infosüsteemist on kasutajale nähtav vaid väike osa.

Pane tähele
Millele mõelda, kui plaanid infosüsteemi muuta

1. **Mis on see probleem**, mida lahendad.
2. **Kas kõige õigem lahendus** sellele on süsteemi muutmine/uue süsteemi loomine. Õigem võib olla hoopis olemasolev tarkvaratoode, kui äriprotsessi muutmine süsteemiväliselt.
3. **Milliseid äriprotsesse** peab uus süsteem toetama.
4. **Milliseid andmeid** süsteemis hoitakse.
5. **Millistest süsteemidest** loodav süsteem andmeid saab ja kuhu ta andmeid edastab. Kas teistel süsteemidel on vajalikud liidesed olemas? Vastasel korral ei pruugi süsteemi arendamine mõistlik olla.
6. **Kui palju** süsteemil kasutajaid on ja millise profiiliga/rolliga.
7. **Kes firma sees** on need (äripoole) inimesed, keda kindlasti kaasata ja kas neil on piisavalt aega projektiga tegelemiseks.
8. **Kas arendusega saab hakkama** oma maja sees või tuleb väljast partner leida.

ALLIKAS: TARKVARAARENDUSE ANALÜÜTIK-PROJEKTIJUHT HELENA JÜRGENSON

tarplan®
Lihtsalt lisa!

PEOLAUA KLASSIKA

VAATA RETSEPTE WWW.TARPLAN.EE
JA TARPLANI KAUBANDUSE FACEBOOKI LEHEL

Ära saada spämmi

Andmekaitse Inspektsioon on viimasel ajal saanud kaebusi, kus inimesed kurdavad, et ettevõtted kasutavad nende isiklikke e-posti aadresse otseturustuspostitusteks ehk spämmiks, vaatamata inimeste tahteavaldusele uudiskirjadest keelduda.

Elektroonilise side seadus ütleb, et inimese kontaktaadressi tohib kasutada otseturustuspostituseks ainult inimese nõusolekul ja inimesel peab olema alati võimalus sellest hiljem keelduda. Reeglina lisatakse keeldumisvõimalus eraldi igale sellisele e-kirjale.

Ühe juhtumi puhul saatis näiteks internetis ostukeskkonda omav ettevõte oma klientidele, sh ka nendele, kes olid avaldanud soovi uudiskirju mitte saada, teate, kus soovitati kontrollida oma e-poe konto seisu, kutsudes kliente üles ostukeskkonda sisse logima ja kontojäägi olemasolu korral seda ostudeks kulutama.

Sisuliselt oli tegemist uudiskirjaga, mis teenis ettevõtte huvi mõjutada klienti ostma. Teate saatja väitis, et tegemist ei ole uudiskirjaga, vaid lihtsalt klientidele saadetud teavitusega. Inspektsiooni arvates on siin tegemist spämmiga, mida on püütud varjata, vormistades see kujul, nagu oleks tegemist kliendi jaoks mõõdapääsmatult olulise teabega ja seda tuleb taunida.

Andmekaitse Inspektsioon tuletab pressiteates meelde, et otseturustus on elektrooniliste kontaktandmete kasutamine teabe edastamiseks elektroonilise side võrgu kaudu, eesmärgiga tõsta isiku mainet ja edendada kaupade või teenuste pakkumist. Inspektsiooni seisukoht on, et kui pakkumise saatmine edendab vähegi saatja tegevust, on alati tegemist otseturustusega.

Termokaameraga nutitelefon Catilt

Cat teatas, et toob turule uue vastupidava nutitelefoni mudeli Cat S60, mis on maailma esimene nutitelefon, kuhu on integreeritud termokaamera. Samuti on tegu kõige veekindlama nutitelefoniga maailmaturul.

Cat S60 mudelisse ehitatud termokaamera on loonud FLIR. Termokaamera võimaldab kasutajal määratleda akende ja uste soojuspidavust, hoonete niiskusastet, insolatsiooni, avastada elektrisüsteemide ja -seadmete ülekuumenemist. Samuti saab soojuskaamera abiga näha objekte täielikus pimeduses.

Termokaamera teeb nähtavaks pinnatemperatuuride erinevused, mis on paljale silmale nähtamatud.

Kaamera mõõdab pindade temperatuure ligi 15–30 meetri kauguselt ning tagab nähtavuse ka halbades tingimustes, nt suitsus. Uue kaamera omadused võivad olla vajalikud näiteks ehitustel töötavatele ekspertidele, ekstreemspordi harrastajatele, kiirabitöötajatele jt.

Cat S60 on ka veekindel kuni viie meetri sügavuses vees ühe tunni jooksul. See võimaldab teha uue mudeliga pilte ka veel all.

↑ **VEEKINDEL termokaameraga telefon näitab kätte ka soojakaod büroos.**
FOTO: CAT

Rahatahtlik häkkimine – kaitse oma pilve

2016 on ülemaailmne küberturvalisuse aasta ning oma andmete kaitsmisele veebis peab mõtlema iga riik, ettevõte ja eraisik.

Viimase Maailmapanga aruande kohaselt mõjutab küberturvalisus otseselt ka riikide majandusedu või -ebaedu. 8. märtsil toimuval Pilvekonverentsil räägitakse värske Maailmapanga küberriski aruande ja selle järelduste kohta, uuritakse, kuidas muuta oma pilve turvalisemaks andmete hajustamise läbi ning õpitakse looma tõeliselt turvalist pilvearhitektuuri.

Eesti internetikiiruse kasvult esirinnas

Tehnilise Järelevalve Ameti raportist selgub, et eestimaalased kasutavad üha suurema kiirusega internetti. Kokkuvõte näitab, et 63% interneti püsiühenduse kliente kasutas 2015. aasta III kvartalis enam kui 10 Mbit/s kiirusega internetti. Üheksa kuud varem oli selliseid kliente 55%. Selle näitajaga edestab Eesti mitmeid suurriike. Raporti State of the Internet kohaselt oli eelmise aasta alguses 10megabitise püsiühenduse kasutajaid Lõuna-Koreas oli enam kui 77%, Hollandis 61%, Hongkongis 60%, Jaapanis 56%, Rootsis 52% ning Lätis 49%.

Enam kui 25 Mbit/s püsiühenduse kasutajate arvestuses oli taas Lõuna-Korea tabeli tipus 31 protsendiga. Teised riigid jäid juba pikemalt selja taha: Hongkong 17, Rootsi 15, Jaapan 13, Läti ja Leedu 12 ning Soome 11 protsendiga.

Seevastu Eestis oli mullu III kvartali seisuga enam kui 30 Mbit/s kiirusega internet 26% lõppkasutajatest. 2014 IV kvartalis oli see näitaja veel 23%.

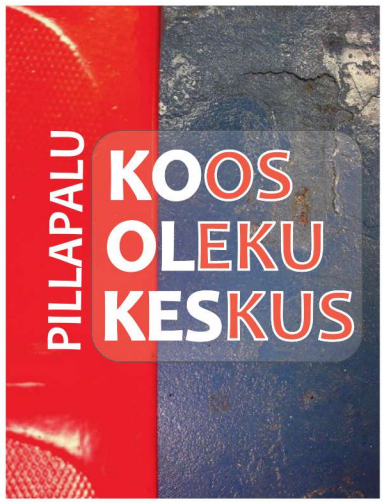
Trükime suurelt ja väikeselt.
Värviliselt ja must-valgelt.

Vaata www.kolmlovi.ee • info@kolmlovi.ee
Pärnu mnt 139D, Tallinnas • Tel 658 0210

PILLAPALU
KOOSOLEKUKESKUS

Aitame korraldada era- ja firmaüritusi:
seminarid
koolitused
tiimiüritused
koosviibimised
kokkutulekud
tähtpäevad

Pakume üritustele täisteenust:
toitlustamine
majutus
ruumid
saun, suplustünn
vibu
kastiautomatk



pillapalu.com

KOOS OLEKU KESKUS

KOOS OLEKU KESKUS