

Intervjueeritav: ettevõtte F1

24.11.2014

Intervjueerija: Kirjeldage palun oma ettevõtet - millega ta tegeleb?

Intervjueeritav: Firma 1 pakub tarkvaraarendusteenust ja /---/.

Intervjueerija: Väga huvitav.

Intervjueeritav: /---/. Tohib kasutada ingliskeelseid väljendeid?

Jah, tohib.

Ja ka erinevaid *connectivity*'ga seotud küsimusi jne. Siin üks huvitavamaid projekte viimastest aastatest - meie kliendiks on olnud /---/.

Väga huvitav.

See on see, kus praegu meie kaks fookust on. Peale /---/ on meil veel mõned sellealased projektid.

Kui palju teie ettevõttes Eestis töötajaid kokku on?

/---/.

Ahah, umbes niimoodi. Ja rääkige palun, mis on teie tööülesanded siin ettevõttes?

Minu? Minul on kaks positsiooni. Ma olen vanem projektijuht, olen just nimelt selles samas *boardconnecti* projektis üks projektijuht. See on meil suur projekt ja meid on mitu. Ja minu teine töö on HRi Tartu juht. Õigemini üks nendest, meid on kaks. See vist seletab ära, millega ma tegelen.

Nii et teie alla jääb kogu personalivaldkond?

Põhimõtteliselt küll jah. Esiteks, me teeme seda kahekesi koos ja teiseks, me konsulteerime ka teiste kontoritega. See grupp HR-juhtidest on ühtne kõikide kontorite peale. Teatud otsuseid teeme suuremas ringis ja loomulikult on meil assistendid, kes aitavad ellu viia paljusid asju.

Ja kui kaua te olete juba siin ettevõttes töötanud?

Mina olen siin töötanud juba kaheksa ja pool aastat.

Siis te teate küll kindlasti väga palju.

Aga ma ei alustanud muidugi siit positsioonist.

Nii, asume siis esimese teema juurde. Küsin teilt, et palun mõelge, mis on teie arvates peamised põhjused, miks inimesed soovivad siia ettevõttesse tööle tulla ja siin töötada?

Ma arvan, et üks asi on kindlasti see, et me tegeleme väga tänapäevaste, või suisa innovaatiliste tehnoloogiatega, lahendustega, lähenemistega jne. Seesama, et meil on huvitav, projektid on huvitavad, lähenemised jne.

Teine asi, ma arvan, et meil on tõesti hea õhkkond. Nii palju kui need, kes tulevad läbi tuttavate, kes teavad juba midagi sellest õhkkonnast, ma usun, et meie töötajad räägivad oma tuttavatele, et meil on töötajakeskne ja meeldiv siin ja on ka piisavalt paindlikkust. Meil on võimalik inimesele vastu tulla mingites situatsioonides. Ma ise olen üks näide sellest inimesest. Mul on 2 last. Mõlemal korral ma tulin vanemapuhkuselt esialgu poole kohaga tööle ja siis täiskohaga. Juba selline võimalus. Meil on inimesi, kes käivad ülikoolis jne.

Et hästi vastutulelik ja paindlik süsteem?

Jah, ma usun küll.

Soovite veel midagi lisada?

Las ma mõtlen hetke, mis veel on (mõtleb). Võib-olla need on kõige tähtsamad.

Et kõige tähtsamad on siis, kas ma saan õigesti aru, et tegelete innovaatiliste lahendustega ja teine on see, et siin on hea õhkkond ja hea koht, kus töötada?

Töötajakesksus, ütleme siis nii.

Väga hea. Kas need põhjused, miks inimesed siia tööle tulevad, on teil ka kusagil kirjalikult sõnastatud?

Ma ei tea. Ei ole, ma arvan. Tähendab, meil on loomulikult mingid teatud, ma olen üritanud vältida sõna motivatsioonipakett, aga meil on mingid teatud elemendid, nagu nt spordikompensatsioon. Ja teatud asjad, mis on ka kusagil kirjas, mis nad on täpselt. Aga ma ei tea, kas see on see sama.

Olgu. Mille poolest erineb see, mida F1 oma töötajatele pakub, sellest, mida pakuvad konkureerivad ettevõtted?

Võib-olla selliseid asju nagu tõesti spordikompensatsioon ja üritused on tõenäoliselt tänapäeva IT-ettevõtetes päris palju.

Ma ei ole kuulnud, võib olla on, ma ei ole kursis lihtsalt - meil on reededes lõunad. Firma poolt pakume kontorid sooja lõunat reedeti. Sellest natuke olulisem on seesama, ma ei tea jälle, võibolla ma teen liiga teistele ettevõtetele, ma usun, et see võib olla mujal ka nii, aga me oleme üsna paindlikud ka näiteks selles osas, et kui meil on inimesel mingid ambitsioonid, nt testijal on ambitsioonid, et ta tahaks nüüd midagi laiemat teha, ta tahab arendajaks saada või projektijuhtimise suunas liikuda, et siis me oleme võimelised natuke asju ümber mängima nii, et me saame seda toetada. Kas just nüüd kohe ja täna, mitte nii, et "ah-ah, tahad jah, no me siis loome sulle positsiooni". Niimoodi päris mitte, aga me kindlasti saame selles suunas mõelda, et kas meil on võimalik. Hetkel on arutluse all, et kas me saame pakkuda projektijuhtimise assisteerimise kohta, et töötaja saaks liikuda projektijuhtimise suunas. Sedasorti paindlikkus.

Mhmh, väga hea. Kuidas teie ettevõtte end potentsiaalsetele uutele töötajatele tutvustab?

Kas juba intervjuul või kuskil mujal? Mis faasis?

Isegi juba enne intervjuud.

Üks asi, milles me püüame osaleda alati, on sellised karjääripäevad. Üks huvitavamaid on Arvutiteaduste Instituudi oma, Tartu Ülikooli Informaatikateaduskonnas. Ennast seal natuke tudengitele nähtavaks teha. Muidu, las ma mõtlen, ma ei teagi. On mingi hulk artikleid ilmunud meie kohta. Hetkel Tartus mul ei tulegi pähe, mis me veel nähtavat teinud oleme. Tüüpiline konkurss algab ikkagi CV-onlinest ja CV-keskusest. Loomulikult Facebooki kasutame.

Kas Facebookis teavitatakse uutest vabadest töökohtadest?

Just-just.

Nii et kui järgmine küsimus on, et milliste reklaamikanalite kaudu reklaamite, siis vastus on?

Vabasid töökohti?

Jah.

Veebileht, CV-keskus, CV-online, Facebook ja tutvused ka.

Kas oska te ka öelda, kui suur osa tuleb tutvuste kaudu, et keegi tunneb kedagi head?

Osakaalu ei oska öelda. Aga meil just lõppes kolm konkurssi ja kõigi nende raames oli päris mitu inimest, kes tunnevad u viite inimest meie juures, kes ühte ja kes kahte jne. Mõne puhul oli tõesti, et teadis juba viite.

Eks päris paljud on jõudnud meieni läbi Microsoft Student Partner programmi. Meil on paar inimest, kes on sellest programmist osa võtnud mõned aastad tagasi või siiani, ega ma ei tea täpselt. Kuidagi selle kaudu tuleb jah päris mitmeid kandidaate, kes teavad.

Väga hea, see on hea ikka, kui neid tuleb. Rääkisite, et peamised põhjused, miks inimesed teie juurde tööle tulla tahavad ja siin töötada tahavad, on see, et innovaatilised lahendused ja töötajakeskus. Kui te uusi inimesi enda juurde tööle otsite, siis kuidas saavad inimesed neist headest põhjustest teada?

No üks asi, ma arvan, et töötaja läheb alati firma kodulehele. Juba sealt näevad, milliste projektidega me tegeleme. Teine asi on kindlasti need samad tutvused. Paljud just, kes tulevad tutvuste läbi, kellel on tuttavad ees, juba teavad sellest õhkkonnast. Ja intervjuul on vestlus loomulikult.

Kui täpselt te intervjuul neid põhjuseid või seda, mida te pakute, välja toote?

No sellest millega me tegeleme, see jutt oli enamvähem sarnane nagu ma alguses rääkisin.

Mhmh.

Ja siis kindlasti räägime ka sellest, mis meile veel on oluline, et ka töötajad ennast hästi tunnevad. See sõltub natuke ka sellest, mis fookust inimene ise paneb. Kui on inimene, kelle jaoks on kõige huvitavam see, et ta enam ei peaks tegema avaliku sektori projekte, kus kasutatakse vanu tehnoloogiaid, siis me räägime rohkem sellest innovaatilisest poolest. Ja teise inimese jaoks on olulisem arenguvõimalus, siis me räägime nendest. Kõigest saab räägitud, aga rõhku on pandud sellele, mis inimest huvitab.

Nüüd küsimus selle kohta, et kuidas hoolitsete selle eest, et teie parimad töötajad siin ettevõttes püsiksid?

Eks samamoodi. Seesama, et meil on siin hea olla, jätkuvalt. Ja see sama, et me pöörame neile tähelepanu. Kord aastas toimub *by default* vestlus, aga ka muidu on võimalik arutada, mis on huvid. Minu kogemus näitab, et peale palga ja teatud muude asjade on oluliseks motivaatoriks, et inimesel on huvitav. Et ta ei veeda lihtsalt oma aega ära, vaid osaleb milleski, ehitab midagi. Las ma mõtlen veel (mõtleb).

Kordan küsimust. Kuidas hoolitsete selle eest, et teie parimad töötajad siin ettevõttes püsiksid?

A vot seda tahtsin öelda, et meie struktuur on hästi *flat*. Eriti need, kes siin võib-olla kauem on töötanud, tunnevad ennast täiesti mugavalt, et pöörduda meie *shareholder*’ite või CEO poole otse ja temaga midagi arutada. Võibolla ka selline otsekontakt nende inimestega, kes on tulemastid maailma mastaabis. See ka motiveerib.

Jah, ma usun küll jah. Milliseid uuringuid teie ettevõtte personali valdkonnas läbi viib?

Just praegu käib mingi terviseuuring. Käis meil ekspert. Ma ei ole selle projekti juures, olen natuke hädas. Mõõtis, rääkis iga töötajaga, et kuidas ta istub, kuidas valgus on, kuhu monitor tõsta jne. Annavad lõppkokkuvõttes hinnangu, mida peame tegema ja ette võtma.

Milliseid uuringuid veel? Kogu personalivaldkonnas.

Ma ei tea, sellega tegelevad tavaliselt teised inimesed. Mis seal variandid on?

Näiteks töötajate rahulolu uuring.

Jah, just hiljuti oli suvel töötajate rahulolu uuring.

Mis veel meelde tuleb?

Ei tea..

Te enne mainisite, et iga aasta on ka vestlus inimesega, kus tema ootuseid saate teada?

Ah et firmasisene? Ma mõtlesin, et keegi väljast uurib meid. Korra aastas, nüüd hakkavadki just pihta, aasta lõpus on igapähega *feedback meeting* - vestlus kahe kohaliku personalijuhiga ja firma juhtkonnast on kaks inimest.

Kui teie ettevõttes tegelete HR strateegia ja valdkonnaga, siis milliseid mõõdikuid te kasutate, millele tuginate?

Ei kasuta. Või mida te mõtlete, mille mõõtmiseks?

Erinevate asjade. Näiteks rahulolu indeks. Erinevad sellised indeksid.

Ei, ei me nii ametlikult seda ei tee, et meil oleks indeks, mida me mõõdame. Meil on ikkagi veel hallatav hulk inimesi - Tartu kontoris on alla 40 inimese, hetkel ma veel tean kõigi nimesid ja kõigi asju isiklikult. Ei ole vaja kalkulatsioone teha ja indekseid kasutada. Mõõdikud on ikkagi personaalsed inimeste mõttes.

Nii et kas ma saan õigesti aru, et kui teil on näiteks HR meeskonna kohtumised, siis te ei räägi, et motivatsiooniindeks oli nii kõrge ja tööjõuoolavus nii palju jne?

Ei-ei, nii kindlasti mitte.

Aga koolitustega seotud näitajaid. Kas loete kokku, kui palju koolitustunde?

Ei niimoodi me ei loetle, ei. Seda pole meil vaja. Ikkagi jälle inimesekeskselt, et keegi tahtis, keegi sai, kellelgi jäi millegi pärast saamata.

Okei, väga huvitav.

Meil võib olla põhjus on, et meil ei ole nii palju inimesi veel. Tartu kontoris on 37, tõesti veel teame kõiki inimesi.

Tartus on 37 töötajat ja ülejäänud on Tallinnas, jah?

Jah.

Et kaks kontorit Eestis?

Jah.

Nii, nüüd küsin veel sellise küsimuse. Palun meenutage, millised on kõige suuremad probleemid, mida olete tundnud töötajate värbamisel?

Värbamisel. Üks asi on, et teatud ametipositsioonidele ei leidu kvalifitseeritud kandidaate. Näiteks otsime iOS mobiiliarendajaid. Tugevaid kandidaate on väga vähe, kokkuvõttes on kandidaate üldse väga vähe, nendest väga suur hulk ei tule üldse kaalumisele ja need, kes tulevad, on väga algajad veel, mis ei pruugi ka alati halb olla, aga kogemusega on raske leida. Üldse mõned teised positsioonid ka, et kui on vaja leida kogemusega inimest, on see raske.

Miks te arvate, miks see nii on?

Praegu on kogemusega inimesed juba värvatud ja ei toimu nii väga liikumist.

Need alad, millele on raske leida, oskate neid kuidagi iseloomustada?

Põhiliselt arenduses. Aga Tartus ei leidnud me ka väga palju projektijuhtimise kandidaate. Võib-olla need, kus on rohkem kogemusi ja teadmisi vaja, et ei ole päris nii, et õpetame kohapeal välja. Näiteks testija positsioon, millele meil praegu käis konkurss, oli väga palju kandidaate, kandidaatide puudusest üldse ei saa juttu olla. Ja seal on ka täiesti okei olla kandidaat, kel ei ole veel kogemust. Ikkagi väärrib kaalumist.

Ma näitan teile nüüd nimekirja probleemidest, mis võivad töötajate värbamise, hoidmise ja pühendumise vallas tunda olla. Palun märkige ära, milliseid teie olete viimasel ajal tundnud. Võite rahulikult mõelda.

(mõtleb). Midagi ei leidnud veel. Talendisõda B jah (märgib ära), et kuskil on juba talendid tööle eks. Midagi aktiivset ei ole tundnud veel, et me nüüd üritame kedagi üle osta aga ta ei tule ikkagi, sest keegi teine ostis ta ikkagi ka üle - seda ei tunne. Aga lihtsalt see, et kogenud inimesed ei otsi töökoha vahetamise võimalust. Rohkem ei tahakski märkida.

Siis on hea, kui vähe probleeme on. Nii, nüüd küsin, et mis seostub teile mõistega tööandja bränding?

Sellega seostub see, et enda nähtavaks tegemine kuskil väga erinevaid kanaleid pidi ja just sellest võttes, et mitte leida kliente, vaid leida töötajaid.

Mis on teie arvates kõige suuremad kasud, mida tugev tööandja bränd ettevõttele toob?

Kandidaatide tulva suurema tõenäoliselt jah.

Midagi veel, soovite lisada?

Võibolla see annab mingisuguse motivatsioonitunde ka olemasolevatele töötajatele, et nemad töötavad n-ö väga hea tööandja juures.

Kust te olete üldse tööandja bränd kohta teadmisi saanud?

Üles korjatult, mitte kuidagi sihitult. Lihtsalt töö seest ja kolleegidega kogemusi jagades.

Ma loen teile ette, et 1965 võtsid teadlased Ambler ja Barrow esimest korda kasutusele mõiste tööandja bränding. Nende jaoks on tööandja bränd funktsionaalsest, majanduslikust ja psühholoogilisest kasust koosnev pakett, mida töö pakub või mida seostatakse tööandjaga. Sellest lähtuvalt, kas teie ettevõtte on teadlikult tegelenud tööandja brändi strateegia väljatöötamisega?

Jah ja ei. Me oleme sellele teemal palju vestelnud. Oleme arutlenud, jah, et teatud kanaleid võiks kasutada. Mida me oleme hakanud kasutama ja mida ei ole, see ei ole päris selline projekti korras, et nüüd me teeme endale selle brändingu ja selleks kuupäevaks me saame valmis. See toimub kuidagi jooksvalt, et teatud ideed selles suunas me viime ellu, teatud ideed jätame hilisemaks.

Mis on olnud ajendiks selleks, et üldse olete hakanud rääkima tööandja brändi väljatöötamisest?

Eks ikka see sama, et leida head kvalifitseeritud tööjõudu. Jah. Nii ongi.

Palun kirjeldage protsessi, kuidas on tööandja brändi väljatöötamine teie ettevõttes välja näinud?

Kuna see ei ole nii ametlik, eks, aga ma võin natukene üritada. Oletame, et meil on grupp HR juhte (Tallinnas kaks, Tartus kaks ja Saksamaal kaks). See arutelu suures tõenäosusega toimub selle grupi sees. Kui seal tekib kellelgi idee, mida teised kas tagant kiidavad või maha ei laida, siis me alustame elluviimisega. See elluviimine võib olla delegeeritud juba assistentidele. Olgu see näiteks messil osalemine või me oleme korduvalt arutanud, et luua praktikantide programm. See on idee, mis ei ole veel ellu jõudnud. Siis luuakse mingeid teatud artikleid, üritatakse publitseerida jne.

Seega, see protsess on, et toimub arutelu, kas te ei arva, et me võiks midagi sellist teha, kes lisab oma ideed ja keegi viib ellu. Võib-olla lepime ka midagi kokku, et edaspidi nii teemegi.

Kas enne seda arutelu olete ka ennast kuuekesi viinud mingite näitajate osas ühisele arvamusele, et mis on hetkel F1 eesmärgid, probleemid, et mis eesmärgiga seda tehakse?

See toimub kuskil arutelu käigus jah, et keegi pakub mingi idee välja ja teine ütleb: “nojaa, aga see meid nii väga ei huvitagi”. Sellisel vormil toimub, mitte nii, et paneme paberile oma eesmärgid ja siis teeme protokollid, et mida me otsustame. Nii meil ei käi protsess.

Kas saan õigesti aru, et selles osalevad 6 HR manageri?

Jah.

Kas ettevõtte juhtkond ka osaleb?

Nemad on ka, ettevõtte juhtkond kuulub ka. Tähendab, nii Saksa kui Eesti juhtkonnast inimene kuulub sinna ringi.

On juba nende kuue seas?

Jah, just.

Ja kas turundusinimesi on seal?

Ei, äriturunduse inimesi ei ole. Kuigi üks seitsmes inimene on poole kohaga vahepeal.

Nii et ma saan aru, et põhilised inimesed, kes on kaasatud on nii HR valdkonnast kui juhtkonnast?

Jah, kuigi meil on selline situatsioon et üks meie inimestest kes oli varem Tartu kontori HR juht, liikus põhikohaga ärijuhtimise peale. Ja tema on otsapidi veel meie aruteludes sees ja on asju, mida viib ellu just tema ärijuhtimise perspektiivist ka, mis mõjutab tööandja brändimist. Et need asjad on nagu seotud küll.

Nii et saan õigesti aru, et see on täiesti toimunud ettevõtte siseselt. Kedagi väljastpoolt, nt konsultatsioonifirmat ei ole kaasatud?

Tallinnas toimus mingi konsulteerimine ka mingisuguse ettevõttega.

Kas see oli tööandja brändimise või millegi muuga seoses, teate öelda?

Ei tea.

Milline on teie mulje, F1 kogemuse põhjal, tööandja brändi väljatöötamisest - just kasulikkus ja vajalikkus?

Kindlasti on. Natuke on meie jaoks probleem see, et väga palu ei teata meid. Meil hetkel turgu Eestis ei ole, et klientide otsimise mõttes meil nagu brändimust eesti siseselt ei ole hädasti vaja, aga kuna see puudub või kuna projektid ei puuduta nii otseselt eestlasi, siis väga palju saame reaktsiooni, et “F1, mis ettevõtte see veel on?”. Et näeme vajadust seda veel suurendada.

Nüüd ongi intervjuu ametlik osa läbi. Suur tänu teile küsimustele vastamast!

Aitäh teile!

./../ “Millal te arvate, et on tarvis hakata statistikat tegema töötajate kohta?”

“Ei ole veel vaja statistikat teha. Teatud töötajate arvust on vaja süstematiseerida rohkem.

Mis te arvate, mis see arv võiks olla?

Sajast ma mõtleks.

Intervjuuerija märkus: intervjuu tekitas intervjueeritavas mõtteid, et peaks hakkama praktikantide programmiga tegelema.

Intervjueeritav: ettevõtte F2

21.12.2014

Kõigepealt kirjeldage palun lühidalt oma ettevõtet.

F2 on tarkvaraarendusettevõtte. Tegeleme just nimelt /---/.

Kui palju teil töötajaid on?

[---]

Ja millised on teie ülesanded siin ettevõttes?

Mina olen F2-s personalijuht ja kuna ma olen hetkel veel ainuke personaliga tegelev inimene, siis kõik, mis F2-s töötavaid inimesi puudutab, nende mured, rõõmud, samamoodi värbamine siis, et me ikka kasvaks ja nende

asjadega seotud kõrvaltegevused: kuidas me välja paistame, kust kohast me inimesi otsime, mis p programme me selleks kasutame ja kõik jooksvalt hästi tehnilised küsimused on ka minu.

Kui kaua te siin juba töötanud olete?

Järgmine kuu saab neli aastat.

Siis nelja aastaga teil on kindlasti hästi palju kogemusi ja teate vastata mu küsimustele.

Aja, selles mõttes et ettevõtte on päris palju muutunud. Kui ma tulin, siis F2 oli suurem ja koosnes kahest suuremast tegevusalast – üks oli tarkvara ja teine infrastruktuur. Täna 2 aastat tagasi on infra pool maha müüdnud ja sellest tulenevalt on ettevõtte hästi palju muutunud. Ja ma olen nende muutustega kaasas olnud, olen hästi palju näinud seda muutumist.

See kaks aastat tagasi nüüd, et kas töötajad on jäänud suures osas samaks või on tulnud hästi palju uusi töötajaid?

Võib öelda, et on ikka tulnud, jah. Ettevõtte on tegelikult selle kahe aastaga kahekordistunud töötajate arvult sisuliselt. Kui me ettevõtte jaotasime kaheks, üks pool maha müüdi, siis oli meid kui ma nüüd ei eksi, siis [---]. Täna on natuke üle [---]. Tegelikult on 2e aastaga ikkagi 50% ettevõtte kasvanud. Selles mõttes ikkagi päris oluline kasv.

Palun mõelge, mis on peamised põhjused, miks inimesed soovivad siia ettevõttesse tööle tulla ja siin töötada?

Peamised põhjused... ma millegipärast arvan, et IT-sektoris ei ole üldse lihtne öelda, mis on peamised põhjused just selle ettevõtte puhul. Just selle pärast, et Palgatase on ühtlaselt kõrgemapoolne ja ka kõrgemal suhteliselt ühtlane kõikides ettevõtetes. Need, kes eristuvad sealt veel ülespoole, see on üks põhjus. Töötingimused on hästi sarnased igal pool IT ettevõtetes. Selles mõttes on raske öelda. Toosin välja äkki need valdkonnaspetsiifika, seesama just energeetika, e-kaubandus, e-riik, et võibolla siis sellepärast inimesed otsustavad. Ma pakun, et see võib olla vaheldus, mida inimesed otsivad. Vaevast, et see on parem tasu või paremad töötingimused, sellepärast, et selles osas T-sektoris ei ole väga eriti muret inimestel. Pigem on see jah töö sisu, mida ma olen ka intervjuudel pigem rohkem kuulnud, et inimesed soovivad natuke vaheldust oma valdkonnast puht selle tarkvaralise spetsiifika, et mis valdkonnas nad teevad. Või siis nt ka arenduskeel, kes on teinud, neid keeli on ka palju, selles osas ma ei ole just eriline ekspert, aga kes soovib vahelduseks millelegi muule teha oletame et .NET-i, siis oletame, et tema jaoks on see huvitav siin. Ma arvan, et need on need peamiste põhjustena.

Peamiselt töite välja siis kaks, et üks on see vaheldus ja teine on see valdkond, millega just teie tegelete?

Spetsiifika jah, et kellele arendada ja mis spetsiifilises valdkonnas. Ma arvan, et kui mujal tehaksegi toodet, on üks valmis toode, mida peab integreerima kuhugi kellelegi süsteemi, siis meie juures võib olla suhteliselt vaheldusrikas, nullist peale arendada kellelegi e-pood näiteks. See võib täitsa.. et ongi, tihtipeale põhjus.

Kuidas kandidaat, ja ka need, kes veel ei ole kandideerinud, saavad teada sellest, et siin on vaheldusrikas ja et te tegelete nende valdkondadega?

Päris palju liigub.. no jällegi IT-maastik, neid inimesi ei ole väga palju, väga põimunud on see inimestevaheline suhtlus. Hästi palju liigub infot kindlasti inimeste enda vahel, et keegi kuulis kuskilt, kellegi tuttav oli rääkis ja niimoodi liigub. Ja sealt edasi jõuavad inimesed meie veebi näiteks, kus on üleval info missuguseid projekte me oleme teinud, mis spetsiifilistes valdkondades. Kui on konkreetne värbamine, et oleme ise otsingu välja pannud, siis värb kanalina me kasutame ikkagi klassikalist CV online, kust ta tänapäeval omaselt paiskab selle erinevatesse sots meedia kanalitesse. Selle kaudu paljud inimesed näevad meie kuulutust. Kuulutuses ei jõua väga palju rääkida asjadest, küll võibolla sellest konkreetsest kohast, kuhu see konkreetne otsing on suunatud, et kuhu see inimene oma tööd tegema satuks. Aga ilmselt satuvad sealt kuulutuse läbi meie veebi. Mõned helistavad, küsivad, millega te tegelete, kellele te teete. Et niimoodi see käib.

Okei. Ja kas need põhjused on teil ka kirjalikult sõnastatud kusagil – et mille olest eristute konkureerivatest ettevõtetest?

Te mõtlete siis neid põhjused, mille pärast inimesed soovivad siia tulla?

Just

Ma ei ütleks, et need meie veebis niimoodi päris selliselt sõnastatud on, nagu mina seal räägin. Küll on seal juttu sellest, et võib oma koha leidagi erinevates valdkondades, milles meie tegutseme. Jah, seal on selles mõttes erinevaid huvitavaid valdkondi välja toodud. Üks päev võid sa aidata kellelgi teha oma e-poodi hoopis, teisel päeval võid sa hoolitseda selle eest, et kõiki vangi pannakse läbi riigi lahenduste. Selles mõttes on need põhjused nagu välja toodud, jah.

Ma pidasin tegelikult silmas rohkem siseselt, et mitte väljapoole, aga siseselt.

Et kas me oleme ise endale teadvustanud neid?

Jah

Ei kirja me seda pole pannud, küll aga me oleme seda teadvustanud jah. Hästi palju ma selle jutu jooksul kindlasti kordan seda, et see ongi IT sektori eripära, kui me näiteks otsimegi inimesi, me oleme endale väga selgelt teadvustanud, et ilma selle infota, et kuhu inimene täpsemalt tööle satub, mõtlen just seda projekti, ma ei pea silmas F2-e, vaid seda kitsamat valdkonda, kuhu ta satub – see on äärmiselt oluline info selle värbamise juures. See on see, mis köidab inimeste tähelepanu ja üldse paneb neid mõtlema selle kandideerimise peale.

Huvitav. Milliste kanalite kaudu te siis reklaamite? Mainisite CV Online'i...

Jah.

Ja midagi muud oskate välja tuua? Kasutate midagi muud ka?

Facebooki.

Enda facebooki F2-s?

Jah. Ja siis selle kaudu.. ütleme, et cv online jagab ka ise facebooki seda kuulutustes ja kuidagi selekteerib ka sihtgrupi, kellele see läheb. Selle kaudu.. facebook on cv online kõrval päris oluline kanal. Ja ka facebookis enda töötajate kaudu, et sealt lähebki tutvusringkondi pidi see laiali. Et noh väga populaarne kanal võiks olla ka linkedin, aga see on rohkem nagu sihtotsimise kanal, et kui tahta kellelegi otse pakkuda midagi, siis sealt kaudu otsid välja need profiilid selle järgi, keda sul täpselt vaja oleks. Ja siis saadad neile otse pakkumise.

Olete seda teinud?

Mõned korrad küll jah. Linkedini küll jah tavaliselt ja rohkem tehakse sihtotsingupartneri kaudu, mitte otse ise, aga olen ka ise mõned korrad teinud.

Ja kui Facebooki F2-e alt postitate, kas lihtsalt postitate või sponsoreeritud postitus?

Oleme teinud mõlemat pidi, aga viimasel ajal ei ole sponsoreeritud postitust teinud, sest ei saa öelda, et see oleks oluliselt rohkem kasu toonud kui see tavaline, onju. Et siis me oleme lihtsalt ise rohkem postitanud ja jaganud seda ja lootnud nende jagamiste peale. Töötab samamoodi.

Ja veebile läheb teil ka töökuulutus ülesse jah?

Veebis on koguaeg üleval arendajate töökuulutused, aga kui tuleb midagi spetsiifilisemalt, siis see läheb ka sinna ülesse.

Aga kuidas teil suhted ülikoolidega on? Kas värbamistel, töömessidel osalete?

Ei töömessidel me ei ole osalenud, aga suhted ülikoolidega on meil head. Ülikoolide all pean eelkõige silmas TTÜ-d ja IT-kolledžit. Seal on oluline rahvas, keda meie sooviks kõita. Tallinna ülikoolis võiks ka, aga seal on teistmoodi, sealt ei tule nagu nii palju...

Aga tartu ülikool?

Tartu ülikool on meie jaoks natuke liiga kaugel. Selles mõttes selt on natuke keerulisem. Ettevõtted, kellel on filiaalid Tartus, nemad tegelevad Tartu ülikooliga hästi aktiivselt kindlasti.

Aga F2 on ainult Tallinnas?

Jah, F2 on ainult Tallinnas. Aga me teeme TTÜ ja IT kolledžiga sellist koostööd, et meil on oma praktikantide programm, mis on selline välja töötatud ja välja kujunenud. Lühidalt näeb see välja selline, et me ei võta praktikante aastaringiselt, vaid ainult suveperioodil. Selle nimi ongi suveülikool, mis algab kuskil juuni keskpaigas, sõltuvalt siis.. ja lõpeb praktika vormis augusti vormis. Ja sealt edasi on siis nagu meie ja praktilal osalenud vaheline puhas kokkulepe, kuidas nad ise soovivad, kuidas meie rahul oleme ja et kas meil jätkub seal koostöö või mitte. Enne suveülikooli, no tegelikult nüüd juba aastaringiselt, seal aasta esimeses pooles, pigem kevadperioodil on meil päris aktiivselt tudengikülastusi F2 mõlemast koolist. Ja nüüd TTÜ soovil on neid ka sügisel, kus tudengid on käinud meil külas ja meie juures on paaritunnine tutvustus arendusest meie juures, nendest valdkondadest kus me tööd teeme, nad saavad küsimusi küsida ja me räägime oma praktikaprogrammist. Ütleks, et nende külastuste kaudu ka on päris hästi läheb info koolidesse laiali, et tudengid teavad.

See on kindlasti väga huvitav tudengitele käia niimoodi.

Tõesti, on. Saavad küsida kõike, meie ruumides ringi käia, vaadata, kuidas meil siin kõik on ja.

Kas olete selle kaudu leidnud ka tulevasi töötajaid?

Jah, palju.

Jah?

Ikka palju. Nii nende külastustel osalenud kui ka nende kaudu lisaks juurde tulnud inimesed kandideerivad meie suveülikooli. Suveülikoolis ka praktikale ei pääse nagu kõik, vaid antakse sisesaamistöö ja kuna seal ongi algusest peale sõel, siis sinna lõppu jäävad tegelikult need, kes on ise hästi motiveeritud. Ja ongi motiveeritud, et leida endale töö. Selles mõttes jah, et suveülikoolist on jäänud meile hästi palju inimesi tööle.

Väga hea. Nüüd need inimesed, kes juba töötavad siin, kuidas te hoolitsete selle eest et nad oleksid tööle pühendunud?

Tööle pühendunud.. te peate siin silmas seda, et kuidas nad on tööga rahul?

Jah. Rahul, selles mõttes küll, et kuidas nad on tööga rahul ja et nad püsiksid siin, et nad ei tahaks minna mujale ja samas oleksid motiveeritud siin hästi hästi töötama.

Meil on välja töötatud päris põhjalik personalipoliitika, mis sisaldab erinevaid hüvesid ja toredaid asju igasugustele inimestele – nii pereinimestele, tudengitele, no igasugustele. See on üks selline väga oluline töövahend, mille abil inimestega töötada, ütleme niimoodi. Ja mis on välja kujunenud nende soovidest tegelikult. Enne selle koostamist ja tööle hakkamist oli tihe koostöö inimestega, et teada saada, mida nad siis sooviskid. Sellest tuleb PÄRIS palju selliseid soodustusi, mis tänapäeval inimestele on olulised: sportimise toetus, siis on, kui rääkida nüüd sellest, mis ma alustasin, et mis on niisugused rahaliselt toetatavad, siis ons seesama tööstaaz, kus on päris, ütleme nii, et see tunnustus preemia näol on päris oluline inimese jaoks. Aga

selle kõrval on personalipoliitikas välja toodud ka igapäevased mitterahalised tingimuste kirjeldused, kuidas see töö siin üldse käiks, mis on samamoodi inimestega koostöös kokku pandud, et mis üldse selliseks motiveerivaks töökeskkonnaks vaja oleks. Seal sees on igapäevane tagasiside, korralik juhtimine, et oleks selline struktuur ettevõttele, mis sisaldaks korralikku inimeste juhtimist ja see sisaldab iseenesest tagasisidet, tunnustamist, lohutamist, mis iganes, inimestest aru saamist, mis igapäevaeliselt oleks vaja, et olla töös efektiivne. Kuna F2 ongi alustatud väiksest ettevõttest, siis ongi F2-ga koguaeg kaasas käinud inimeste kaasamine. Kui midagi toimub, mida soovitakse muuta, ümber teha, mida juurde tuua, mingit uuendust, siis kaasatakse sellesse inimesed, mitte alati kõiki ei jõuagi, aga vähemalt antakse võimalus inimeste enda seast kujundada mingi huvivõi juhtgrupp töötajate hulgast, kes siis töötajate nimel seda asja ise omalt poolt juhiks ja et kõik saaks läbi viidud selliselt, et töötajad oleksid siin õnnelikud. Ma tean, selles suhtes, et see kaasmaine, et nad saavad kaasa rääkida, et nende arvamust küsitakse. Tundub, et kuna ettevõtte töötajaskond on suhteliselt noor, töötajate keskmine vanus on kuskil 24-26 juures, siis on oluline, et on hästi palju ühisüritusi.

Väljaspool tööaega või mõlemaid?

Igatpidi. On ka puhtalt ettevõtte korraldatud üritusi. Nad ei ole alati tööajast peetavad üritused, aga F2 organiseerib ürituse. Aga sealt loomulikult kujunevad inimeste töösuhted ka väljaspool tööaega, kus nad käivad koos palli mängimas, bowlingut, karti sõitmas, mis iganes. Et need kõik soosivad sellist head ja üksmeelset kollektiivi.

Nii et teie arust on väga oluline, et töötajatel oleks lõbus.

Jah, on küll jah. Et töökoht ei ole kindlasti see, kus taluda pingelisi momente või teadvustada endale ainult seda, et siin tuleb väga tõsiselt tööd koguaeg teha, seda kindlasti tulebki, aga selle kõrvale tulebki pakkuda natuke lõbusat ja lõõgastusmomenti.

Kui te oma töötajaid nii väga kaasate, siis kindlasti teete ka uuringuid töötajate seas. Milliseid personalivaldkonnas kasutate?

Tööga rahulolu uuring. Oleme kasutanud igasuguseid pisemaid päris palju, just ürituste kohapealt, et milliseid üritusi inimesed ikkagi sooviksid, mis nende sisu võiks olla, siis kui on näiteks töökeskkonna vahetusega seonduvad uuringud näiteks, praegu ongi üks selline, et me kolime uude kontorisse kevade poole aj siis sellega soetud uuring, et mis siis inimesed sooviksid näha.

Sisustuse mõttes?

Missugune ta võiks olla jah ideaalne töökoht.

Kuidas te seda läbi viite- kas nad saavad meilile küsitluse või kutsute kokku ja räägite või?

On saadetud ja meilile küsimus. Samamoodi, uue kontori pugul ei olnudki niimoodi, seal me ootasime häid mõtteid ja tegelikult oli võimalus kõigil kirjutada, mis nad tahaksid seal saada. Ja paljud kirjutasiid ka, et seni on kõik väga hästi olnud ja kui sarnaseid tingimusi suudetaks ka uues kontoris säilitada, siis oleks väga tore. Tuli ka konkreetsemaid nägemusi, mida me tegelikult väga ootasimegi ja nendest, kes saatsid oma konkreetse nägemuse, nendest kujuneski grupp, kes töötajate poolt seda asja aitab läbi viia seda kontori kujundust ja uue kontori korraldust kõike. Aga uuringutest veel.. jah, ma ei oskagi rohkemat nimetada. See töörahulolu uuring on kindlasti kõige suurem.

Kas seda teete iga aasta või?

Ei ole teinud iga aasta, näiteks see aasta ei teinud. Tegelt ette seda on tehtud iga aasta. Sel aastal ei olnud, sest sel aastal me vaatasime rahulolu uuringu mõttes ühte sellist uuringut, mille nimi oli töötaja ja kõige töötajapersoonlikum ettevõtte, kus me osalesime ja kus osales päris palju F2-e töötajaid.

Ja sealt saite need tulemused ka?

Ja sealt saime need tulemused ka nii, et võrdlusega eelmiste aastatega ja vastused, mis seal tihedamalt esinesid. Me vaatasime nagu seda sel aastal, et kuidas see läks ja mida inimesed arvasid.

Okei. Millised on kõige suuremad probleemid, mida viimasel ajal olete värbamise alal tundnud?

Kõige suurem probleem on... püüan nüüd järjestada. Kõige suurem on paindliku tööaja võimaldamine.

Et seda soovitakse?

Seda soovitakse väga palju. Ma proovin kohe ära öelda, et neid probleeme on kolm ja ma püüan nad kohe ära järjestada. Esimene on paindlik tööaeg. F2-s on tegelikult selline poliitika, et me kaugtööd põhimõtteliselt ei tee, kuna me töötame väga tihedalt klientidega, väga tihti on kohtumised klientidega, arendajad, projekti meeskond soovivad projektijuhi käest palju infot, nad soovivad, et projektijuht vahendaks infot kliendi ja nende vahel, nad tahavad vastuseid enda küsimustele. Me töö ikkagi veniks, see ei oleks efektiivne kui inimesed töötaksid kodust. Selles suhtes meie poliitika on see, et me ei võimalda paindlikku tööaega, et igäüks saab oma jupi kätte ja on ükskõik kus ära. Et tavapärastel tööajal ja tööpäevadel peaks ikkagi inimesed kontoris olema. Loomulikult on erandeid võimaik alati teha, aga see ei saa olla reegel, et oma suva järgi käiakse kuskil. Alati kui on vaja ära käia kuskil või päeva kuskil vabaks saada, siis see ei ole probleem, aga see ei saa olla reegel.

Teine probleem on, et inimesed ei soovi tegelikult töötada töölepinguga. Nad tahavad teha nõ töövõttu

Läbi mingi firma?

Läbi oma firma, nad tahavad teha omale mingi väikse firma või neil on juba väike firma ja nad tahavad läbi selle töötada, nagu freelancerina põhimõtteliselt. See jällegi haakub väga selle esimese probleemiga eks, et

nendel ei ole kohustust siin käia, nendel on kohustus oma tööjupp ära teha lihtsalt ja nii ongi eks. Et muidugi on sellel ka omad plussid eks, et F2-l puudub kohustus tööd anda kui seda ei ole, eksju. Igasugune töölepingu lõpetamine on palju lihtsam. Nende enda jaoks on lihtsam, et neil võib olla mitu Tormat, kes on nende partnerid. Selles mõttes see ongi hästi paindlik variant. Aga see on jälle miskit niisugust, millest meie suures plaanis ja enamasti huvitatud ei ole.

Kolmas probleem on palk, mis võib lõpuks tulla. See on kahe esimese kõrval absoluutselt küll viimane probleem. Heade inimese ja kvaliteedi puhul saab selles osas kindlasti kokkuleppele, aga selliste tavaliste töötajate puhul ja tavalisemalt peoiliide puhul võib see takistuseks saada küll, sest kui inimene, kas on töötanud väliskapitaliga ettevõttes või üldse sellises ettevõttes, kes ostabki Eestist T-teenust sisse onju, ongi oma pisikene tuba, kus neli venda töötab, aga palka maksavad nad väga palju, siis me ei pruugi tavaarendaja mõttes, ei pruugi soovida tegelikult konkureerida sellega, sest meie nägemuses eesti turul see palgatase nii kõrge ikkagi ei ole, et tavaarendaja palk nii kõrge oleks, et see võib saada takistuseks.

Ma annan teile siinkohal nimekirja probleemidest. Palun märkige ära kõik, mis te olete viimase paari aasta jooksul tundnud. Võite rahulikult mõelda ja märkida.

Ükskõik kuidas märgin jah?

Jah, vahet pole.

Isegi kui mu mõte on nii ja naa, siis pigem panen, et ikka olen jah?

Millise kohta mõtlete?

See on raske, aga kõrge tööjõu voolavus selles mõttes, et see nagu püsivalt on, meie ettevõtte läks kaheks, see on väga klassikaline olukord, kus inimesed lähevad pooleks. Aga ma ei saa öelda, et see probleem on.

Aga see on selles mõttes, et nii, et võtate inimese tööle, ta otsustab ära minna, värbate uuesti, järgmine ka niimoodi..

Jah, seda isegi mõne ametikoha puhul võib öelda.

Kõik mis te kommenteerite, ma lisan sinna juurde. Selles mõttes, et kui te olete natuke tundnud, võite märkide ära.

Jah, mõne ametikoha puhul on olnud küll selline asi. Et kuidagi nagu ei püsi, ei ole päris see inimene, kes alguses tundus.

See, et siuke punkt, et selliseid on alati. Et töötajad ei ole pühendunud, teevad nii palju minimaalselt vaja ja mitte rohkem. Üsikuid selliseid on ikka. Siis ma pigem olen kokku puutunud jah.

On see probleem või võtate seda kui normaalset nähtust organisatsioonis?

Igas organisatsioonis on selliseid. Selles mõttes ma ei võta seda probleemina, et tuleb osata managerida ja ongi valmis. Et ma ei võta seda probleemina.

Teil on see lahendatud nii-öelda?

Jah, me teame neid inimesi ja me teame, kuidas nendega tegeleda. Selles mõttes ta ei ole nagu probleem, et ma ei märgiks seda probleemina, et neid on alati, neid on igal pool. Et jah, lõppkokkuvõttes, kui niisugused inimesed probleemiks osutuvad, siis nendega lepitakse kokku ja lõpetatakse kõik onju, aga meil päris niisugust probleemi ei ole.

No seda ikka on ka.. (töötajate negatiivsed kommentaarid tööandja kohta)

On jah?

Jah, me ikka oleme kuulnud.

Ja mis te sellisel juhul olete ette võtnud?

Väga raske midagi üldse ette võtta. On räägitud näiteks selle inimesega..

Nelja silma all?

Jah, nelja silma all on räägitud, et see ei ole võibolla väga okei käitumine, eriti kui lahkumine on selline olnud, et kõik suruvad kätt ja ütlevad, et oleme ikka sõbrad edasi. Teisalt jällegi kui on mindud solvumise või probleemiga, tuleb ka seda mõista, inimestel on probleemid ja ega selle vastu ei saa. See on ka asi, mille osas me väga ei muretse, et inimese loomus jääb selliseks nagu ta ikka on, et kui ta probleemidega läks, siis ilmnevad need probleemid ka mujal, ja need kellele ta negatiivsust külvab, saavad peagi sellest õige pea päris hästi aru, et kust see negatiivsus tuleb ja kellest see alguse on saanud. Selles mõttes on jah, täiesti, tuleb vaadata olukorda ja mõelda, kus sekkuda ja kus mitte. Et see on väga *case-by-case*, oleneb inimesest... . Ma panen siia suured värbamiskulud ära, et ma olen nendega kokku puutunud ja ma lisaks täpsustuseks, et siin ma olen kokku puutunud, et see probleem on, ainult sihtotsimise puhul, kui kasutada hr partnerit näiteks *headhuntinguks*. Kui seda inimest ei leidu lõpuks, on see kulu ikkagi liiga suur.

Ja teil on olnud kogemusi, et otsitakse aga ikkagi ei leia?

Jah. Et sellisel juhul, see jääb minu jaoks natuke mõistetamatuks, et kuidas see niimoodi lõpuks saab minna, et kulu on nii suurelt tehtud, aga sulle ei pakuta mitte midagi lõpuks.

Aga praegu ikkagi plaanite mõnel juhul kasutada tulevikus või on nii ära hirmutanud eelmised korrad, et..?

Ilmselt väga-väga-väga-väga põhjalikult mõtleme sel juhul järele, et mis see profiil ikkagi on, mida tasub sealt üleüldse otsida. Jällegi pean siia tagasi tulema, et IT sektor on ikkagi nii väike, et kui sa leiad sealt nimekirjast

ikkagi kõik need inimesed, keda sa juba tunnend, ja kõik need inimesed, keda sa *never-ever* tööle ei võtaks, siis ei ole sellest mitte mingit kasu lihtsalt sellest sihtotsingust ja *headhuntingust*. Selles mõttes peab hirmsalt mõtlema, et kuivõrd on mõtet seda teha.

Okei. Aga kas esineb ka sellist üleostmist?

Ikka.

Et ise olete ostnud või teilt ostetakse?

Esineb. Ei taha ennast kiita üldse, aga me ei ole üldse niimoodi alatult palju üle ostnud.

Palju.

Just. On olnud, aga seejuures on inimene ikkagi avaldanud soovi, et ta soovib üldse meiega rääkida. Et seal on need asjad pigem alanud. Et kui sa kuskilt niidiotsa kätte annad, siis see sama töötaja on tegelikult ise hästi motiveeritud, et üle tulla ja ootab suure huviga igasuguseid pakkumisi ja tingimuste kirjeldusi. Et sedasi me nagu rohkem see klassikaline variant on, et erinevatel konverentsidel, messidel, seda niisugust *networkingut* teinud ei ole, ma ei ütle et ei kasuta, ilmselt me proovime seda. F2-e väga promoda just kuskil väga IT spetsiifilistel konverentsidel ja niisugustel kohtadel. Ja selle läbi ka... seda niiöelda ettevõtte brändingut.

Ja te ise konverentsidel esinete, eesmärgiga ettevõtte kohta sõna levitada ja brändida ennast?

Ei, pole päris tükk ega mingitel konverentsidel üldse esinenud. Oleme ise teinud, aga need on pigem kliendiüritused, kus on tehtud seminar ja klientidele on räägitud uuematest lahendustest ja niisugustest asjadest.

Vaatan, et lähme üle poole tunni juba, et ega teil ei ole mingit järgmist kohtumist kohe ees..

Selles ruumis ilmselt on.

Et mul on, olenevalt teie vastustest, ikka mitmed küsimused veel. Ootame kuni keegi koputab või?

(liigume teise ruumi vaatama ja siis tuleme tagasi)

Nii, küsimus, et miks töötajad teie juurest lahkuvad?

Miks töötajad meie juurest lahkuvad.. oot, ma nüüd natukene pean mõtlema.. meenutama, miks nad on siit lahkunud. On lahkunud sellepärast, okei. Ma alustan niimoodi: töötajad on erinevad, ühed on pikaajaliselt töötanud, teised on väga lühikest aega töötanud inimesed, kes lahkunud on. Kes on pikka aega töötanud juba, siis nendel omakorda siin tuleb peale see koht, et igav on, tahavad vaheldust saada. Välismaale on mindud. Siis *startupid* on niisugused kohad, mis tunduvad ahvatlevad nt osade inimeste jaoks. Vahest on, üldsegi mitte tihhi, on põhjuseks ka palk. See juhtub siis, kui inimese tase, meie nägemus sellest ja tema enda nägemus sellest lähevad lahku. Ehk et tema väärtus endast rahas on kõrgem kui meie arvame ja soovime maksta. Siis on palk probleemiks... ja siis tulevad need inimesed, kes on vähe aega töötanud. See on ma arvan selles suhtes klassika, meie koostöö lihtsalt ei hakka kuidagi sujuma.

Ei klapi?

Ei klapi. Nad ei saa seda selgeks või nad ei omanda seda rütmi, mis F2-s on, nad ei sulandu ja nad ei saa selgeks seda tööd selliselt nagu meile sobib. Ja pmst nad ise, nad ei kohane.

Aga kui rääkida nendest headest töötajatest, kes on pikka aega töötanud ja lahkuvad siis, siis kuidas te toimite? Kas te hakkate juurde neile palka pakkuma või kuidagi muudmoodi? Ja kui nad lahkuvad, kas te teete tänuürituse või kuidas need protseduurid on?

Sõltub jällegi palju töötajatest. Loomulikult pikaajalisi ei taha väga ära lasta ja no mis me teinud oleme, üks me oleme pakkunud näiteks valdkonnas, noh spetsiifikas näiteks vaheldust onju, et kes on pikka aega energeetikas olnud, et äkki siis mingit muud või üldse äkki väliskliendile mingit sellist projekti pakume talle. Et just selles samas töö sisus oleks tal vaheldust siin. Oleme pakkunud ka ettevõttesõesest arengut, ütleme siis nii, et karjäärirõõsu. Isegi kui on olnud seal noh need arendaja kõik need tasemed läbi käidud, siis inimese enda jaoks justnagu on kõik ja võibki olla kõik kui ta näiteks ei ole inimeste juhi omadustega üldse, siis ega ongi raske pakkuda talle midagi siin, kui ei ole rahvusvahelisust ja muud niisugust pakkuda üks. Et kõik inimesed ei ole inimeste juhid, et me võime küll seda pakkuda üks ja rääkida, aga kui ta ise leiab, et ta ise pole sellest üldse huvitatudki, siis ei ole midagi teha onju. Et oleme pakkunud siukseid asju jah. Ja oleme ka raha pakkunud, nagu palka juurde.

Mhmm.

See motiveerib tõesti väga lühikest aega, et see koht tuleb uuesti tagasi, et ta minna tahab. See on selline pmst nagu viimane asi, millega võiks inimest jääma osta. Juhul siis jah, kui ta ise väga mainib seda, et see on ikkagi jah üks olulistest põhjustest, miks ta läheb. Siis küll jah, kui see vähegi võimalik on tema taset arvestades.

Okei. Nüüd räägime tööandja brändingust. Mis seostub teile mõistega tööandja bränding? Inglise keeles *employer branding*.

Mulle seostub see väga laialt, ma arvan ise, et üks see kindlasti on see, kuidas tööandja teadlikult laseb ennast välja paista, esitleb Annat kõigele välisele, mis kanaleid ta selleks kasutab, mis üritusi, kanaleid igas mõttes siis kanaleid. Samamoodi kuidas tööandja panustab selsse, kuidas tema olemasolevad töötajad, sellest ettevõttes arvavad, kuidas nemad kiirgavad seda ettevõtet väljapoole, mis meelsusega nad on. Need on need kaks siukest põhilist kohta, ma arvan, et kuidas ise lased paista end väljapoole ja kuidas sa läbi oma olemasolevate inimeste neile loodavate tingimuste nagu valmistad ette seda, mida nemad võiksid sinust edasi rääkida ja kuidas nemad võiksid seda infot edasi kanda. Ma arvan ise, et tööandja brändiäng kuidagi loomulikuna tuleks välja läbi oma

töötajate – see, kui nad oleksidki hästi positiivsed ja ilma etteütlemata nad räägiksid ainult head. Ma olen vähemalt ise kogenud, et see tuleb palju paremini välja, see on kohe aru saada, kui nad on koolitatud, mida nad peavad rääkima. See on kuidagi võlts ja see ei tekita eriliselt usaldust selle ettevõtte vastu. Pigem tekitab mõtet, et mis seal nagu päriselt toimuda võib. Vot jah, siuke mõte (naerab).

Mis on teie arvates kõige suuremad kasud, mida tööandja brändimine välja toob?

Värvata on lihtsam

Värvata on lihtsam?

Jah. Kindlasti on värvata lihtsam. Et inimesed... juba see, et nad üleüldse teavad ja positiivselt teavad eks, selle läbi on värbamine oluliselt lihtsam jah. Klientide suhtes noh vot ma ei teagi, eks ikka toob kindlasti. Et ega tööandja ei brändi ennast ju ainult noh tööandjana vaid ka sellena, mis tema tegevusvaldkonnad on ja milles ta seal tugev on. Kindlasti avaldab see mõju ka klientidele ka selles osas, et kui suur on see teadlikkus potentsiaalsete Klientide osas.

Nii et te arvate et edukas tööandja bränding mõjutab positiivselt ka üldiselt ettevõtte brändi?

Ma arvan küll jah.

Ka klientide toomise mõttes?

Ma arvan küll jah.

Ja kust te üldse tööandja brändinguga olete kokku puutunud.. ma mõtlen selles suhtes, et kust te olete teada saanud, et mis see on? Olete ise lugenud, õppinud või?

Ma olen natuke õppinud seda. Mitte, et kuidas seda hästi teha, vaid mõiste mõttes, et mis ta on ja et ta on vajalik ja et seda peab tegema. Aga ma eol pigem jah lugenud võib-olla. Kahjuks siinkohal pean ütlema, et ma arvan, et seda saaks ka meil tänasel päeval teha läbimõeldumalt ja paremini. Kuigi nii mõnigi tegevus, mis ma enne siin ka loetlesin, tudengite hulgas, on kindlasti oluline ja hästi tehtud tööandja brändingu mõttes. Aga ma arvan jah just, jällegi mis ma enne mainisin, konverentsid, messid, seal võiks seda ettevõtja brändingut just tööandja mõttes rohkem teha.

Ma räägin teile natuke tausta. Esimest korda tuldi selle mõistega välja 1996. Aastal Inglismaal ja siis nimetati seda kui funktsionaalsest, majanduslikust ja psühholoogilisest kasust koosnev pakett, mida töö pakub või mida seostatakse tööandjaga. Sellest lähtuvalt, kas teie ettevõtte on teadlikult tegelenud tööandja brändi väljatöötamisega?

Jah. Ma ei saa öelda, et oma töötajate hulgas me oleksime kuidagi neile seda sellisest esitlenud, et need tegevused, mis me teeme, on nüüd selleks. See ongi mudagi selline .. ei too midagi head ma arvan. Aga jah, väljapoole, nt läbi oma veebi, me oleme kindlasti teadlikult seda infot seal mõelnud tööandja brändinagu mõttes.

Kas see sõnapaar, tööandja bränding, on teil koosolekul läbi käinud?

Jah

Et see on tavaline?

Jah.

Aa okei. Mhmh. Nii, siis ma küsin teilt küsimusi, mida ma küsin nendelt, kes on sellega teadlikult tegelenud. Mis oli ajend tööandja brändi väljatöötamiseks?

Miks seda teha?

Miks te hakkasite.

Miks me näiteks oma veebi, kuna see ei ole ka vana onju, kui me tegime uut veebi, miks me mõtlesime tööandja brändingu võtta sinna kõrvale

Just

Sellepärast, et olukord IT turul on väga pingeline just töötajate leidmise, hoidmise mõttes. Ja et paista välja atraktiivse tööandjana on hästi oluline ja selleks oli tarvis see tööandja brändi mõte nagu sinna kõrvale võtta, et kuidas tööandjana läbi selle veebi atraktiivne paista.

Okei. Palun kirjeldage protsessi, kuidas on see tööandja brändi väljatöötamine teie ettevõttes aset leidnud?

Siin ma räägin siis nüüd ikkagi kahest osast. Ütleme, et veeb ja facebook onju.

Aga samas juurde ka see, mis te enda töötajatega..

Just, see ongi see teine pool. Praegu räägin välisest, et veebi me oleme püüdnudki panna üles infot nendest huvitavatest projektidest, mida me oleme teinud, valdkondadest, piisavalt selliselt, noh, et see kirjeldus sellest valdkonnast oleks huvitav, mitte tuim. Tekstid on selliselt läbi mõeldud. Samamoodi see iseloomustus, et kuidas me üldse siin majas tööd teeme, on püütud läbi mõelda selliselt, et see jääb meelde, et selles oleks mingi eripära. Et see ei oleks selline tuim ja ametlik tekst.

Sellest tulenevalt ka need pildid, mis teil kodulehel ja siin seinapeal on?

Jah. Need on sellised meie *statementid*, mis me oleme välja käinud, et nad köidaksid, et inimesed sooviksid teada, mis on selle sisu, mis on selle taga ja et nad huvi hakkaks tundma, et see on see, mis me oleme mõelnud.

Facebooki me postitame üles erinevaid üritusi, kus F2-e inimesed on käinud, et sealt tuleks välja nt koolitusvõimaluste moment, selliste enesearengu võimaluste nägemine. Seda veebis on natuke raske teha, facebookis on seda parem teha, et sinna saab igasuguseid pilte ja osalenud inimeste jutte ja muljeid juurde

panna. Samamoodi facebooki postitame üles oma üritustest pilte, tekib sinna igasuguseid kommentaare juurde. Soosime sellise asja ringluse tekkimist.

Nüüd oma töötajate läbi, kuidas me seda tagame.. tegelt ongi see, jällegi, millest ma enne rääkisin, on, et nad oleksid üldkokkuvõttes rahul meie juures, et nad tunneksid, et see ettevõtte väärtustab neid, et me küsime nende arvamust, et me hoolime sellest, et neil oleks huvitav töö. Kasvõi külmpapis smuutid näiteks, mõne jaoks on see oluline, mõne jaoks on huvitav projekt oluline, sa pead sellest aru saama, kellele täpselt mis onju. Seda me proovimegi siin näha ja aru saada ja selle läbi, noh selle läbi inimene kiirgabki välja seda, et tal on kõik hästi siin, tema põhivajadused nõ, mis töö juures peavad olema, on tema jaoks täidetud ja neid asju, mida ta siin saab ja millest ta osa saab, seda ta edasi räägibki ju.

Millal te hakkasite tööandja brändinguga tegelema siin?

Siis kui ettevõtte läks kaheks

2 aastat tagasi siis?

Jah.

Ja kuidas see protsess välja nägi, et alguses seadsite eesmärgid, siis tegite ülevaate praegusest olukorrast, või kuidas? Mäletate veel?

See ei olnud nii väga struktureeritud (naerab). Me alguses vaatasime üle, mis meil seni on olnud. Ma ei taha öelda, et selle suure F2-e ajal meil ei olnud midagi tehtud, ikka oli, aga see oli kaks suurt valdkonda ja see vajus nii hirmsalt laiali, et seda oleks raske praegu isegi kirjeldada, et mis seal täpsemalt oli või tehti. Tol ajal veeb ei töötanud üldse minumeest. See oligi, et sai võetud, et senine veeb on mõttetu onju, siis me teadsime täpselt, mis on tarvis teha teistmoodi, kuidas me tahame ise välja paista. Pidime, selles mõttes küll, et me kaardistasime ära selle, mis me sinnamaani olime ja kohandasime, ei saa öelda, et me oleks nii väga muutunud, mis me tegime, sest ega see ettevõtte nii palju ei muutunud, lihtsalt osad inimesed läksid meilt ära, osad jäid siia. Me lihtsalt sõnastasime B need väärtused ja niisugused asjad enda jaoks uuesti, et mis me sellelt nagu ootame ja missugused me olla tahame ja missugused me enda olemuselt kõige rohkem praegu oleme, millega me kõige rohkem samastume ja mis meile kõige rohkem kasu toob. Ja sellest me siis alustasime jah, nende asjade sõnastamisega, et mis siis lähtuvalt nendest julgetest *statementidest* võiks olla need kanalid, kus me välja paistame ja kui agressiivsed me võime selles olla. Nii palju me ikka teadvustasime endale. Täna sel päeval, me ei ole kokkuvõtet veel teinud niimoodi, aga pole ka väga palju aega mööda läinud, et kaks aastat pole väga pikk aeg.

Muidugi, see annabki tulemusi pikema aja peale.

Jah. Just.

Agas kes need "me" on, kes need osalesid ja töötasid välja, tegelesid sellega?

Olid mõned inimesed töötajate hulgast jällegi, et üks töötajate hulgast alati koorub välja Niue aktiivsem grupp, kes ikka tahavad kuskil osaleda ja toimetada ja kes tegelikult jõuavadki ülejäänud töötajateni. Nad koguvad seda infot lihtsamini töötajana töötajalt ja selles mõttes alati on selliseid aktiviste. Et olid mõned töötajad ja siis oli juhtkond, laiendatud juhtkond, mitte siis juhatus, aga juhtkond.

Kui palju inimesi?

Koos nende töötajatega see grupp oli u 12 inimest. Et päris suur, arvestades, et sel ajal oli F2-e suurus kuskil 30 ringis.

Nii et kolmandik?

Jah. Et väga palju ikkagi tegelikult.

Mhmh. Ja kelle vastutusalasse ta praegu kuulub?

Tööandja brändiäng?

Jah.

See on väga raske öelda, kelle vastutusalas ta on, me ei olegi seda niimoodi vastutuseks konkreetselt pannud. Ütleme näiteks, et kui teda jagada selliselt, et facebook kanalina, tema eest vastutab büroojuht, kes peaks vaatama, et seal oleks koguaeg midagi uut. Igasuguse värbamise mõttes olen vastutajaks mina. Mis osas me tahaksime tööandja brändingut tugevdada, et liikuda...

Strateegia mõttes?

Just. Needsamad jällegi üritused. Pigem ma ütleks igasugused müügiüritused, konverentsid, messid, et seal me oleme mõelnud, et võiksid teha seda ja läbi viia müügiühid ja siis mõned tiimijuhid, kellel on ka tehniline teadmine, sest seal on hästi palju tehnilisi inimesi. Et seda, kas nüüd mina lähen sinna ka, ma arvan, et mõned korrad kindlasti, aga sellest siis selgubki, et kuivõrd see minu roll seal üldse on mõistlik ja vajalik. Et kui palju need tehnilised inimesed üldse tahavad mingit personalijuhi juttu kuulata. Või ongi nende jaoks olulisem hoopis, mis tehnoloogiaid me kasutame, kui innovaatilised me oleme, mis projekte me oleme teinud, mis projekte on plaanis müüa ja et seda peab natuke tunnetama seda olukorda.

Mhmh. Agas kui te mõtlete, et kas on keegi, kes on kogu selle asja juht, see suur tark pea, kes koguaeg mõtleb selle üle ja jagab ülesandeid, uusi võimalusi ja?

Meil ei ole praegu sellist. Meil on see juhtkonnas regulaarselt teemaks, kus me kõik mõtleme, seal me küll jah mõtleme omavahel läbi, et kuidas mingi asi on töötanud – kuidas nt suveülikooli tegevused on töötanud, kuidas

töötajate üldine meelsus on üldse, kuidas see edasi liigub, seal me olemegi mõelnud seda, et äkki peaks mingile üritusele minema ja proovima mingist otsast hakata *networkingut* tegema.

Ja teie olete juhtkonnas?

Jah

Ja seal on veel mitu inimest?

Seal on veel, ma nüüd loen korraks kokku... tavapärasel koosseisus on 8, aga sinna võidakse kutsuda töötajate hulgast, kes on huvitunud

Kes näitab initsiatiivi?

Kellel on häid mõtteid, kes näitab initsiatiivi, jah.

Nii et juhtkonnas, kas seal on esindatud erinevate ärivaldkondade inimesed nagu teie personal, turundus, müük, kõik koos?

Ma arvan, et selles suhtes F2-s ongi praegu natuke pahasti, no mitte pahasti, aga väike puudujääk just selles osas, et meil ei ole turundusnimest, meil ei ole turundustöötajat. Et turundusinimesed väga palju tegelevad onju ettevõtte brändinguga suhteliselt igas mõttes, nad genereerivad häid mõtteid, et kuhu minna, ja selles mõttes on nendega lihtne seda koostööd teha. Aga meil tänasel päeval seda ei ole. Praegu me oleme piisavalt suur juba ja üks me hakkame mõtlema, et me peaksime selle turundusinimese siia värbama. Aga praeguse ni moodi, et müügi osakond on hästi mõtteid genereerinud, jah, töötajate ja värbamise osas mina, ja igasuguse muu nt ürituste osas, kuidas neil välja lasta paista ja mismoodi ja mida üldse, et selles osas on meil büroojuht, kes on kõige rohkem ürituste korraldamisega tegelenud ja igasuguste keskkondade haldamise mõttes, et tema on see, kes selle tehniliselt läbi viib nii veebis kui Facebookis näiteks. Praegu jah ta töötab sellise tiimitöona meil. Mingi päev, jah, võiks turundusinimene selle ikkagi oma vastutusvaldkonnaks nagu võtta ja teistega koostööd teha, aga ise siis vaadata, et kõik töötaks.

Kuidas teie ettevõtte struktuur selles mõttes on, et teil on juhtkond, aga kes teil ettevõtte juhataja on?

Meie tegevjuht on /---/, tema all on tootmisjuht ja tootmisjuhile alluvad tiimijuhid. Tiime on meil täna kaheksa, väga erineva suurustega.

Ja kas /---/ osaleb ka nendel koosolekutel?

Jah. Tema on selles mõttes väga aktiivne ettevõtte tegevjuht. Ettevõtte igapäevases tegevuses üldse. Et sealt tuleb väga palju ideid ja mõtteid, kuidas asjad võiksid olla ja peaksid olema.

Nii, nüüd viimane küsimus. Milline on teie mulje, teie ettevõtte kogemuse põhjal, tööandja brändi kasulikkusest?

Minu mulje on väga positiivne, see on väga oluline. Hästi oluline on tööandja bränding, hästi oluline on sellega teadlikult tegeleda, eriti kui sa tegeled sektoris kus töötajatega olukord on suhteliselt pingeline, kriitiline aegajalt isegi ma ütlesin onju. Seal lihtsalt on see täiesti vaieldamatult vajalik tegevus. Sa pead püsima pildis võimalikult huvitava, atraktiivse, vahest isegi agressiivse, et üleüldse inimesed tahaksid süüvida sisse. Teisiti ei saa.

Soovite veel midagi lisada?

Ei mul ei ole midagi, ma olen nii pikalt rääkinud.

Väga hea, meil läks tund aega. See on kaks korda rohkem kui eelmistega. Aitäh, suur aitäh.

Issand, kuidas nad nii vähe suutsid rääkida?!

Võib-olla nad lihtsalt ei tee niipalju ja ei ole lahti mõtestanud. Tundub, et teil on see asi enda jaoks selge.

Ma olen mõelnud, et see võib.. võibolla seest vaadates see tundub natuke kaootiline, aga samas asjad toimivad või noh saavad tehtud, et jah võibolla teinekord isegi mõtled, et võiks neid tegevusi natuke vähem teha ja võibolla siis natuke...

Prioritiseeritumalt?

Jah, prioritiseeritumalt. Aga noh raske on midagi ära ka jätta, et ega neid nii palju ka ei ole, mis ma loetlesin, ja kui nad kõik toimivad, siis on väga hästi. Et kui veel tõesti selle jõudluse mõttes, et kui turundusinimene, kasvõi turundusspetsialist, siis ei oleks mingit probleemi nende tegevustega toimetada.

Aga kuidas te praegu tunnete, et kui näiteks kõik mis te plaanite tööandja brändinguga ette võtta või teha või tunnete mingit probleemi, mida oleks vaja ahendada, aga samas nagu ise päris hästi ei tea, et kas te arvate ka, et nt tööandja brändingu agentuur oleks koht, kuhu pöörduda?

Ja, meil alles hiljaaegu oli vestlus, kuidas ma ütlen, tutvumisintervjuu või kohtumine, et kuidas me sellise asja osas väikest konsultatsiooni võtame. Me ise ei arva, et me ei... (intervjueerija lülitab diktofoni välja).

Intervjueeritav: ettevõtte F3

29.12.2014

Palun kirjeldage lühidalt oma ettevõtet, millega ta tegeleb?

Meie ettevõtte tegeleb siis Java arendajatele või tarkvara arendajatele toodete arendamisega. Tarkvaraarendusettevõtte ja ütleme, et see fookus on tootearendusfirma, mitte et me teeme massiliselt projekte klientidele, vaid meil on oma tooted ja nende toodete kasutajad ongi Java arendajad ise. Java arendajad teevad tooteid iseendale pst.

Ja kui palju inimesi praegu teie ettevõttes töötab?

[---]

Ettevõtte sai alguse Eestist?

Jah, omanikud on eestlased.

Ja põhiline juhtkond koosneb eestlastest või on praegu maailma eri paigust juhtkond pärit?

Eestlased ja ameeriklased, jah.

Kus on peakontor?

Eestis.

Siinsamas?

Tartus, jah, ametlikult.

Väga tore. Palun rääkige ka, millised on teie peamised tööülesanded siin ettevõttes?

Mina tegelen kogu personaliteemaatikaga ehk kogu värbamisega ja kõik, mis puudutab töötaid alates uute inimeste värbamisest, hoidmisest, rahulolust, arenguvestluste ja kõige muu selliseni välja. Põhimõtteliselt HR teemad.

Kas te olete ainuke personalijuht või neid on veel?

Eestis jah ainuke, aga HR tiimisi on kokku 6 inimest, ülejäänud on siis uss.

Kui tiheidalt te välismaa HR-juhtidega suhtlete?

Ikka igapäevaselt, enam vähem igapäevaselt. Ikka sihti tihti.

Nii et HR-strateegia ettevõttes on sama?

Jah. Ütleme, et me olemegi siin... ma ise olen siht uus, olen ettevõttes olnud 4 kuud. Ütleme, et selle aasta lõpu poole see ettevõtte järjest rohkem liigubki... kuna meil on hr kontor Ameerikas, siis liikumine on sinnapoole.

Mu järgmine küsimus olekski olnud, et kui kaua te olete siin ettevõttes töötanud, aga nüüd a tean – 4 kuud. Väga hea.

Jaa, just. Nii et võib vastuseid võtta teatava resolutsiooniga.

Mis on teie arvates peamised põhjused miks inimesed soovivad siia tööle tulla ja siin töötada?

Peamised põhjused on kindlasti see, et F3-l on kindlasti väga hea maine. Me oleme teadatud turul kui ettevõtte kus on väga tugev arendusmeeskond, kus on tõesti need top arendajad kogu eesti turul. Meie maine on võibolla isegi üle võlli hea selles mõttes et valdkonna inimesed natuke isegi kardavad meid, et arvavad, et meil on siin nii head inimesed, et ma ei saakski siin nagu töötada. Noh tegelikult me oleme ikkagi mõistlikud selles suhtes. Ütleme, et ongi see, et väga targad inimesed, väga hea meeskond, teatakse meie inimesi, kes meil täna töötavad, on olnud erinevates teistes ettevõtetes ja on doktorikraadiga inimesi, kes on ülikoolist teada ja meil on inimesi, kes on tulnud teistest ettevõtetest ja nad on üldjuhul sellised, kellega tahetakse koos töötada. Kindlasti see, et me oleme tootearendusettevõtte, meil on oma toode, meil on oma kliendid, rahvusvaheline meeskond. See, et meil on väga hea kultuur. Ütleme, me oleme sellised nagu, ma ei tahaks öelda nagu geekikultuur, mitte nagu nohikud, heas mõttes siis. Aga ühelt poolt nagu targad inimesed siis samas nagu, v äga paljud, kõik meie inimesed suhtlevad hästi, meil on ühine eesmärk, ühine missioon ja nad saavad oma vahel nagu väga hästi tööd teha. Ja no kindlasti, mille pärast ka tulla, on meie omanikud, keda ikkagi teatakse ja teatakse väga hea nimega siis.

Saan aru, et siis kolm põhjust?

Jah.

Kas need põhjused on teil kusagil ka kirjalikult sõnastatud?

Ei ole. Kuna ma ise alles 4 kuud tagasi tulin siia ettevõttesse, siis esimese paari kuu jooksul ma kohtusin üksikhaaval kõigi töötajatega ja tegelikult tegin ka väikese sotsioloogilise uuringu, küsisin, et kuidas neil meeldib siia töötada, kuidas nad ise tajuvad seda, miks nad siia tulid, mida nende tuttavad arvavad ettevõttest ja sealt ma sain seda sisendit päris palju. Me tegelikult täna liigume siin sinnapoole, et meie järgmise aasta plaan on uuendada kogu karjäärilehte või kogu selle *employer branding*'u teemaga sisukamalt edasi minna, et eesti kontekstis ta on nagu väga hea sisend, millega edasi minna, et hetkel, jah, ma ei saa öelda, et need oleks otseselt nagu sõnastatud, et kõik meie töötajad teaksid seda.

Aga teie teate ja see on oluline?

Jah. Need teemad ei ole jah nagu ametlikult. Kui ma ka nagu küsisin töötajate käest, siis kõik see arusaam, see on nagu nii loomulik, et need asjad ongi. Aga need ei ole ametlikult kirjas, et kui me räägime, siis me räägime nii ja nii. Aga kui me kõik elamegi neid väärtusi ka igapäevastes tegevustes, ma arvan, et kui küsida ükskõik kellelt, siis ma kujutan ette, et need vastused oleksid suhteliselt sarnased.

Mille poolest eristub F3 konkureerivatest ettevõtetest, ma mõtlen just selles osas, et miks inimesed tahavad just siia tulla?

Ütleme et üks asi ongi see, et me oleme tootearendusfirma. Eestis on väga palju tarkvaraarendusettevõtteid, kes teevadki massprojekte klientidele. Meie puhul on see, et saad tegeleda konkreetse tootega. Arvan, et eristuv faktor on ka see, et see toode on mõnevõrra eriline, väga spetsiifiline, tehnoloogiliselt pigem ka keeruline, nõuab rohkem süvenemist, teadmisi, oskusi. Ja võibolla ka seetõttu, et see toode on tehnilisem ja raskem, siis meil on ka targemad inimesed. Ma arvan, et tarkvaraettevõttes Eestis on väga palju tarku inimesi, aga noh ma arvan, et see kontsentratsioon on nagu suurem. Ma arvan, et meil on täna Eestis 3 inimest, kellel on doktorikraad i-s ja meie inimesed on üle maailma Java-maailmas väga teada ja tuntud. Selles mõttes ma arvan, et see on ka eriline.

Kuidas teie ettevõtte end potentsiaalsetele uutele töötajatele tutvustab?

Ütleme niimoodi, et üks suund kindlasti on, me teeme ülikooliga tihedat koostööd.

Tartu ülikooliga?

Tartu ülikooliga, aga ka teiste ülikoolidega. Põhi on see, et meie inimesed või töötajad juba mitmendat aastat tartu ülikoolis viivad läbi Java Fundamentals kursust üliõpilastele. See on just suunitlusega tudengitele siukese potentsiaaliga, et töötajatele, kes siis võibolla tulevad meile tööle. AGA samas ka ülikoolidega teeme koostööd, et inimesed käivad seal loenguid pidamas, osad meie inimesed teevad ka teistes ülikoolides külalisloenguid näiteks. Aga sellistele kogemustega inimestele me korraldame Java arendajatele ühte konverentsi iga-aastaselt, mis on hästi teada ja tuntud ja mis kindlasti kujutan ette aitab kaasa mainekujundusele. Ja mina oma igapäevases töös, kuna mina värban neid inimesi, siis kindlasti on inimesi, kes on meist kuulnud, aga mõtlevad, et me oleme liiga head, et ma päriselt ei saa siin töötada või mis iganes, siis noh minu tegevused, kui mul on mingi ametikoht vakantne, siis ma ei oota, et inimesed kandideeriks, vaid ma teen sellist *head-hunting* 'ut, et ma ootan, et inimesed ise võtaksid ühendust, tutvustan neile ettevõtet, räägin ametikohast, ehk siis loon seda kontaktvõrgustikku, ütleme et inimesed, kes meist ei tea, või kellel on teatud ettekujutus meist tekkinud, et seda teadlikkust nagu suurendada ja tagada, et see, mida inimesed meist teavad, oleks võimalikult adekvaatne.

Nii et kui küsida, milliste kanalite abil te end tutvustate, siis väga oluline ongi *headhunting* just teie jaoks?

Jah, kui me räägime uute inimeste töölesaamisest.

Ja lisaks sellele? Olete ülikoolides, sealtkaudu loote kontakte.

Me olemegi sealt Java Fundamentalsis.. et varasematest aastatest tudengid, kes on seal ennast heast küljest näidanud, nendega me oleme nagu, sealt me oleme saanud pigem nagu noori. Ja muus osas, eks ka see konverents kindlasti, mis töötab iseenesest. Ja meie inimesed, neil on väga suur sotsiaalne võrgustik, et nad ka ise oma endistele töökaaslastele, tuttavatele-sõpradele räägivad ja soovivad meid kui tööandjana.

Nii et kui rääkida kanalitest, mida te kasutate, et uusi töötajaid leida, siis mis võib välja tuua?

Headhunting, inimesed, koostöö ülikoolidega noh jah ikkagi kodulehel on ka kuulutus üleval ja CV-onlines ka, aga kindlasti ma olen seda meelt, et ma ei kuuluta suuri summasid mingites ajalehtedes, kanalites, sellel ei ole mingit mõtet, see on lihtsalt nagu raha tuulde viskamine.

Ja sotsiaalmeedias jagate ka?

Jah, sotsiaalmeedias ka. Ise jagame, töötajad jagame, seda kasutame ka.

Kas Facebook, linkedin, mis?

Jah, facebook, linkedin, jah, peamiselt. Meil on ettevõttel toodete poole pealt väga aktiivselt twitteris, aga töötajate poole pealt me ei ole veel twitterit kasutanud. Aga kogu see *employer branding* teema meil järgmine aasta on fookuses, kaasa arvatud ka sotsmeedia teema, et seal võib olla arenguid.

Kui suur osa umbes töötajatest tuleb tutvuste kaudu?

Oleks ma teadnud, ma oleks vaadanud... arvan, et kui aastas tuleb näiteks 15 inimest, ma võin puusse panna, mitu inimest meil tuli eelmine aasta, aga ma arvan, et tutvuste kaudu noh 3-4 ikka oli. Noh umbes, kui oli 15. Ja üldjuhul nad on just nagu oma ettevõtte töötajate sõbrad.

Väga hea. Kui uusi inimesi endale tööle otsite, siis kuidas saavad inimesed neist põhjustest teada, miks siin on just nii hea töötada?

Kui me otsime.. ütleme, et kindlasti me üritame selle, kuna meil koduleht on olemas, kuhu me paneme kuulutuse, CV-online kasutame ka eks. Kindlasti me üritame teksti teha võimalikult selliseks, et me anname oma ettevõtte olemust edasi, aga ikkagi jälle see *headhunting*, et kui ma inimestele helistan ja nendega ühendust võtan, siis peamine fookus on ikkagi, et ma räägin ettevõttest, tööst, miks siin on hea, mitte vaid et miks ettevõttes üldiselt on hea, vaid konkreetse üksuses, tiimis, ametikohtadel, et mis seal need väljakutsed sellele inimesele võiksid olla.

Kuidas hoolitsete selle eest, et kõige paremad töötajad püsiksid siin ettevõttes?

Ma arvan, et siin ettevõttes need asjad toimuvad iseenesest. Siin on töö huvitav, väga hea tiim, siin ei hakka igav, inimesed arenevad siin, noh meil on loodud väga head töötingimused, me pakume ka konkurentsivõimelist töötasu, mida me ka kuulutustes välja lubame ja meil on lihtsalt väga tore seltskond. Väga toredad inimesed ja siin tekibki selline, ta on nagu väike perekond, et sul on hea olla siin ja kui sul töö meeldib, inimesed meeldivad, siis kõik on nagu hästi ja ei olegi vajadust nagu mujale minna.

Teil on ka head sportimisvõimalused, ühisüritused ja nii edasi?

Selles mõttes et me otseselt ei toeta rahaliselt mingit sportimist või sellist asja. Aga meil on nii tallinna kui tartu kontorid olemas [pinksilaud](#), jalka, meil on telekamängud, ühisüritusi jaa, näiteks jõulude ajal meil üks õhtu oligi

pinksiturna, üks õhtu istusime niisama ja mängisime lauamänge, meie arendajatele meeldib väga palju lauamänge mängida. Aga see ongi see, et see ei ole nii, et keegi peab otseselt korraldama või et mina personalijuhina pean koguaeg organiseerima midagi. Siin on mingid seltskonnad, kes koguaeg lävivad ja noh mingil hetkel kui võibolla pole mõnda aega toimunud, siis võid initsieerida, aga kõik nagu toimub iseenesest.

Väga hästi. Milliseid personaliuuringuid ettevõtte siseselt läbi viiakse siin?

Seda on mul natuke raske vastata, kuna ma ei ole väga kaua olnud siin. Jah, ma tõin enne välja selle uuringu, mis ma ise tegin, aga otseselt ma väga nagu muid ei oska tuua välja, kuna me seda teemat alles kohandame ja arendame neid protsesse.

Aga äkki oskate seda öelda, et milliseid mõõdikuid te personalivaldkonnas kasutate, teete mingeid rahuloluuringuid ja sealt saate mõõdikuid või tööjõuvoolavust vaadata?

Eks ikka, no mis sa vaatad: vaatad seda, värbamise puhul, et maitea, kas seda mõõdikuna võtta, aga kui kaua läheb aega, et inimest intervjuule saada ja tööjõuvoolavust vaatad ka neid põhjuseid, miks inimesed ära lähevad, küll meil nagu iseenesest ära minejaid väga palju ei ole. Töötaja rahulolu ametlikke küsitlusi me ei ole väga teinud. *Start-up*'ina me väga ei poolda sellist...

Nagu liigseid reegleid?

Struktuurset sellist, et no nii, nüüd me saadame ametliku vormi nagu. Pigem see, et meil on hästi palju sellist vahetut suhtlust, et ongi, et lähed istud inimesega maha, uurid, kas on mingi teema või ei ole mingi teema, püüad aru saada, mis toimub ja siis jooksvalt lahendada, et mitte et okei, nüüd aasta lõpus teeme küsitluse ja ohhoo saame teada, et 9 kuud tagasi oli mingi teema, mille kohta siiani on mingi rahulolematuse. Pigem see mõõdik ongi see, et kuidagi jooksvalt hoida sellist positiivset suhtlust inimeste vahel, püüda neid probleeme ja muresid kuidagi ennetada ja.

Mainisite, et väga palju töötajaid ise omal initsiatiivil ei taha ära minna, aga kui nad lähevad, siis mis on peamised põhjused olnud? 18:47

Minu arust meil eelmisel aastal oma initsiatiivil ei läinudki vist keegi. Viimati läks äkki mingi 1,5 aastat tagasi omal initsiatiivil ja siis oli põhjus see, et Eestisse tuli üks teine suur T-ettevõtte, kes lajatas kõigile rahapakiga vastu pead. Seal tekkis ka lihtsalt see, et võibolla siis ka need inimesed... noh nende jaoks raha oligi see suur motivatsioon ja ütleme jah, et see tuleneski sellest, et üks suur teine ettevõtte sisenes.

Ja kuidas te sel juhul toimite, kui keegi soovib üle osta. Hakkate üle pakkuma või?

Ei, selles suhtes, et kunagi ei ole raha ainuke motivaator. Kui raha on põhimotivaator, siis pigem tekibki see küsimus, et kas see inimene lõpptulemusena tegelikult vastas ka meie ettevõtte väärtustele. Võibolla ongi lõpuks siis hea, et ta ära läheb. Kui raha ongi ainuke asi, mis motiveerib, loomulikult sul peab mingi tase olema, aga me kindlasti ei ole see ettevõtte, mis on allapoole selle mõistliku taseme. Kindlasti tuleb sel juhul jaa vaadata, et kuidas ettevõttes asjad on ja kas tuleks midagi muuta, mingit protsessi muuta, võibolla oma mingid kompensatsioonitingimused üle vaadata, aga suhtuda sinna mõistlikult.

Okei. Palun mõelge, millised on peamised probleemid, mida praegu personalivaldkonnas tunnete?

Arvan, et ongi see, et see ettevõtte on olnud, ta ei ole nagu startup, siin on tehtud asju hästi paindlikult, hästi pikalt, ettevõtte on eelmine aasta hästi palju kasvanud ja nüüd me olemegi ka personalipoole peal me ühtlustame meie USA tiimiga neid asju. Pigem praegune väljakutse ongi, et leida selline mõistlik lähenemistee kogu ettevõttele, et täpselt nagu ühtset lähenemist mõlema kontori või kõikide osapoolte jaoks. Ettevõtte on kasvanud, enam ei saa võibolla nii paindlikult asjadele läheneda kui siiani oled lähenenud ja mingit struktuuri natukene nagu peaks tekkima, aga kuidas seda struktuuri siis ikkagi nagu hoida nii, et ta oleks piisavalt paindlik.

Mhmh-mhmh

Ma arvan, et see ongi põhiline.

Et kuidas kasvuga toime tulla nii et...

Jah, et kuidas kasvuga toime tulla nii et need personaliprotsessid ei takistaks, vaid ikkagi oleks nagu toetavad.

Mhmh-mhmh. Soovite veel mingeid probleeme välja tuua?

Ei, see on kõik.

Siis ma esitan teile nimekirja, siin on nimekiri probleemidest, mis võivad ette tulla värbamise, hoidmise ja pühendumise vallas. Palun mõelge ja vaadake neid ja märkige ära, linnukese või ristikesega, ükskõik, milliseid olete siin kogenud. Või siis kuna te ise olete 4 kuud siin olnud, siis et mida teie kolleegid on tundnud.

(vaatab, märgib, pilt).

Ma arvan, et IT-sektoris, no ma tooks vaid need kaks. No kui ma räägin vaid ise kandideerijad, et kui me jätame selle kõrvale, sellepärast ma teengi *headhunting* 'ut. Aga neid teisi ma kindlasti ei, need teised ei ole meie jaoks ma arvan täna probleemiks.

Väga hea, väga hea kui vähe probleeme on.

Just!

Läheme nüüd tööandja brändinägu juurde. Küsingi kohe, et mis seostub teile mõistega tööandja branding?

Minule seostub see sellega, et kui keegi ütleb selle ettevõtte nime.. pigem nagu see sihtgrupp, või ütleme, et võib-olla mind võib-olla ei... tegelikult selle saab kaheks jagada, et üks on see sihtrühm, kellest me oleme huvitatud, nt meie puhul on ka arendajad, või inimesed, kes on ka potentsiaalsed võimalikud meie töötajad, et kui on see F3, siis mis sealt tuleb, kuidas nad seda ettevõtet näevad, mis kommentaarid sealt tulevad. Teine on nagu üldsus, et kui tundub me oleme, kas meid teatakse, kas teatakse, kes me oleme, millega me tegeleme. Laiem kuvand siis ühiskonnas.

Ja mis on teie arvates peamised kasud, mida tugev TB ettevõttele toob?

Ma arvan, et meie puhul ongi see, et kuna see bränd on hea, siis nt inimesi tööle võttes sul ei ole seda probleemi, et sa pead ma ei tea, selgitama või vastama mingisugustele .. või selgitama mingeid olukordasid või mingeid murekohti v on ettevõtted, kellel võib-olla ei ole võib-olla *employer branding* nii hea, nt värbamise kontekstis, tihti juhtub ette, et ei taheta minna konkreetset selle pärast, et kuskilt kuuldakse midagi. Kui EB on nagu hea, siis seda lihtsam on uusi töötajaid saada, seda lihtsam on koostööd teha, seda rõõmsam on ka töötajatel. Kui tööandja bränd saab väga kahjustada, siis see ei mõjuta ainult välist kuvandit. Tegelikult kui sul ei ole sisemine kuvand hea, siis sul ei ole ka väline kuvand hea, mis tähendab seda, et sul on sisemised probleemid. Ma arvan, et see näitabki, et sisemiselt on hästi, väliselt on kuvand hea ja palju lihtsam on tagada inimeste värbamist, hoidmist ja motiveerimist.

Kust te olete neid teadmisi tööandja *branding*'u kohta saanud? Kas olete õppinud ülikoolis täpselt neid asju või olete ise juurde õppinud?

Ma olen lõpetanud ka jah personalijuhtimist õppinud

TTÜs või?

Ei ma õppisin Tallinna Ülikoolis organisatsioonikäitumist. Ja ma olen sellisel värbamise alal töötanud üle viie aasta. Eks värbamisega on *employer branding*'u teema üsna tihedalt seotud. Ja eelmises töökohas, Swedbankis, mille *employer brand* on kunagi olnud väga kõrge, täna ta pigem nagu on langev. Veel nagu on hea, aga samas nagu kaua nagu nii ei püsi. Seal värbajate töö üks osa oligi *employer branding*'u teema ka.

Nii et olete juba tööalaselt nii palju kokku puutunud selle teemaga?

Just.

Okei. Nüüd loen teile ette ametliku mõiste tööandja *branding*'ule, mis 1996. aastal siis esimest korda välja toodi. Võibolla olete kuulnud, ei tea. Aga siis Ambleri ja Barrow jaoks oli tööandja bränd funktsionaalsest, majanduslikust ja psühholoogilisest kasust koosnev pakett, mida töö pakub või mida seostatakse tööandjaga. Sellest lähtuvalt, kas teie ettevõtte on teadlikult tegelenud tööandja brändi väljatöötamisega.

Et mida me pakume? Ma arvan, et ikka on tegeletud. Ikkagi ju ükskõik kui sa hakkad mingit inimest otsima sa ju esimese asjana... ma ei tea, ma ei saa nagu nendest ettevõtetest aru, kes lähtuvad nii, et mul on vaja seda inimest ja mida inimesel on mulle pakkuda. Ükskõik missugune.. loomulikult sul on ettevõtte kohta mingid märksõnad teada, aga alati kui sa hakkad mingit ametikohta värbama, siis sa pead läbi mõtlema, mis on siis see, mida me pakume ja see ei ole ainult see, et kui palju me palka pakume, vaid kogu kupatus onu: mis on töötingimused, mis on projektid, kes on see meeskond, kes on need inimesed, kes on su juht – ütleme kogu see tervik alati nagu läbi mõelda. Jah, see on nagu kindlasti. Võibolla me täna ei ole nagu, kui vaadata nt ka meie seda karjäärilehte meie kodulehel, ma ei tea, kas sa seda vaatasid?

Ei vaadanud.

Meil ei ole seal kuvatud, et vot need on meie kolm alustala, mida me teadlikult siis avalikkusele nagu kommuniqueerime, et inimesed kes seda loeksid, et ahhaa, see on see ettevõtte. Pigem me oleme mingites ringkondades nagu teadatumud. Aga noh kuna me ikkagi tahaksime ka avalikkuses rohkem olla nagu teadlikud, et tegelikult meil on väga äge töökeskkond, aga me ei eksponeeri seda. Me ei tahagi seda nagu väga eksponeerida, aga me tahaksime, et inimesed võiksid sellest teadlikud olla, et siis kogu sellise loogilise struktuuri tekitamine on meil järgmisel aastal plaanis. Just kodulehega seoses, kuna koduleht, karjäärileht, ametikohad, see on kõik väga tihedalt seotud omavahel.

Mhmh. Nii et saan aru, et seni olete tegelenud küll, aga järgmisel aastal on plaanis seda veel põhjalikumalt?

Jah, nagu sihipärasemalt läbi mõelda ja need sõnumid võib-olla siis kuidagi formuleerida selliseks, et vaata nagu öeldakse ettevõtte või mingite asjade kohta sul peab olema, et mis on need märksõnad, kas meil on näiteks mingi *sogan*, mille järgi me tahame olla, noh siiani jah me oleme olnud see *geek* i kultuuri..

Jajah

See on nagu olnud, samas see.. ta küll nagu peegeldab seda kultuuri, aga võib-olla mingid asjad veel kommuniqueerida.

Okei. Mis on olnud seni tööandja brändi väljatöötamise ajend?

Ma arvan, et kui sa ei ole seda läbi mõelnud... siis sul on raske olemasolevate töötajatega noh kuidagi nagu kontakti või... selles mõttes, et see on nagu loomulik, et kui sul on ettevõtte, kellel on kultuur, kellel on mingi identiteet siis ma arvan, et TB on sellega nagu väga tihedalt seotud. Iga normaalne ettevõtte, kes tänases faasis, kus meie oleme, ei ole seda teinud, siis ma arvan, et nad ei ole jõudnud sinnamaale. Ka olemasolevatele

töötajatele see on väga oluline. Ma arvan, et ikkagi see, et kui IT-turul on ka väga tihe konkurents, kõik ettevõtted tahavad saada parimaid spetsialiste, siis sa pead olema, sa pead ikkagi... isegi kui oojaa meil on kõik nii hästi, sa pead ikkagi nagu kaasas käima või sa pead koguaeg olema nagu ärkvel ja mõtlema, et okei, äkki me saame siin midagi nagu teisiti teha. Ühelt poolt on see, et kui sa seda läbi ei mõtle, siis see on ka oluline olemasolevate inimeste jaoks ja teiselt poolt, et püsida nagu konkurents, ma arvan, et see on väga oluline.

Mis on olnud see protsess, kuidas tööandja brändi olete välja töötanud siin?

Oh sellele ma ei oska hetkel vastata. Ma arvan, et see pigem on olnud selline.. ma arvan, et meie omanikud on seda identiteeti algusest peale kujundanud ja pigem see ongi nagu tekkinud sellise loomuliku protsessi käigus, et see kultuur on kujunenud teatud moodi. Ja mingil hetkel, kui on tekkinud vajadus see kuidagi väljapoole kommuniqueerida või sõnastada, et noh siis on keegi selle kuidagi ära teinud või kirja pannud. Et jah, minu teada, ma ei ole kindel, aga seda, et kõik töötajad nüüd tulevad kokku või arutavad, kes me nüüd oleme ja mis on meie identiteet ja selliseid asju, ma vähemalt ei tea, et oleks olnud.

Kui te järgmine aasta hakkate TB väljatöötamisega tegelema tihedamalt, kas teate ka, kuidas te seda tegema hakkate?

Pigem ütleme eesti kontekstis mul on hea alus olemas selle uuringuga, aga pigem nagu esialgu, jah on nagu sellised võibolla tehnilised ideed, et kuidas see võiks nagu... ütleme, meil põhifookus ongi just kodulehekülje see nagu sektsioon, et mida me tahaksime seal näha, kuidas me tahaksime seal näha ja ma arvan, siis nendes sõnumites on kindlad inimesed, ma arvan, et juhtkond ja omanikud eelkõige, kes sinna on kaasatud, et see sõnum, mis välja kommuniqueeritakse, oleks reaalse olukorraga vastav.

Mhmh. Aga kelle vastutusalas see on?

Täna see on personaliüksuse vastutusalas. Meil eraldi komm. inimest täna ei ole, meil on turunduskomm, aga Eestis meil ei ole seda inimest.

Aga juhtkond on olnud juba varem kaasatud?

No nemad jaa, nendest see idee nagu algas, et mis on välja mõeldud, see on nagu nende olemusest tulenev. Aga lihtsalt, et panna, et sul on nagu tekst... pigem nagu formuleerida ta atraktiivseks, et tänases meediakeskkonnas, ongi, kui sa täna lähed meie karjäärilehele, seal on sul tekst, ta ei ole atraktiivne. Pigem nagu visualiseerida seda, pilte, fotosid, videoid, tuua välja need põhifookused, mis täna on teada ja kui sa täna seda teksti seal loed, siis tuleb see välja, aga rõhutada ütleme mingeid asju just. Pigem nagu selle fookusega muuta.

Väga hea. Mul ongi kõik küsimused küsitud, aitäh, et nii põhjalikult rääkisite!

Muidugi, aitäh!

Intervjuueeritav: ettevõtte F4

30.12.2014

Alguses kirjeldage palun lühidalt oma ettevõtet, millega tegeleb?

Meie ettevõtte põhitoode on programm nimega /---/. Lisaks sellele me tegeleme igasuguste muu süsteemide arendamisega.

Ja kui palju on praegu siin ettevõttes töötajaid?

[---]

Kas kõik on Tallinnas?

Enamus on Tallinnas, 1 on Narvas ja on veel mõningad *freelancer* id, kes liiguvad ringi.

Mis turgudele te enda tooteid müüte?

Eesti. Meil on välismaal kliendid, mis on ematöötajate eesti ettevõtted nii et põhimõtteliselt eesti

Okei. Ja Millised on teie peamised tööülesanded siin ettevõttes?

Mina olen äriarendusjuht, mis tähendab, et ma tegelen tootearendusega, uute ideede väljamõtlemisega, ka müükidega ja partnerite tööga.

Mhmh. Ja kui kaua te olete siin töötanud?

Mul oli vahepeal väike paus kokku vist nüüd 3 aastat varsti.

Kui vana F4 üldse on?

25 aastat vana sellel aastal.

Nagu Eesti vabariik peaaegu.

Jaa. Kusjuures ma ei ole sellele mõelnud, aga tegelikult me oleme vanem, sest F4 asutati [---].

Jah, peaaegu.

Eesti vabariik siis poolteist aastat hiljem.

Jah. Palun mõelge, mis on teie arvates peamised põhjused, miks inimesed soovivad siia ettevõttesse tööle tulla ja siin töötada?

Kõige suurem asi ilmselt on stabiilsus, sest me oleme 25 aastat siin olnud, enamus meie töötajatest on töötanud firmas üle 10 aasta. See tähendab, et kui keegi liitub meiega, siis ta on osa stabiilsest meeskonnast, kus palk on

garanteeritud, tööülesanded on alati olemas, et see on hästi stabiilne töökoht. Lisaks kuna meie kollektiiv on enamasti venekeelne, see tähendab, et meie töötajad, kes oskavad IT-d, kes oskavad vene keelt, aga ei pruugi teada väga hästi eesti või inglise keelt, saavad ka meie juures tööd.

Ja viimane on see, et meil on hästi positiivne kollektiiv, ma usun, et see on nagu väike perekond.

Mhmh. Ja kuidas saavad inimesed sellest teada, mis te pakute tööandjana?

Nad ei saagi (naerab). Selles mõttes, et me ei ole eriti palju värvanud, tavaliselt meiega liituvad inimesed, kes tulevad tuttavate kaudu. Siin aasta alguses me oleme võtnud paar inimest juurde CV kaudu, aga enamus meist saavad meist teada tuttavate kaudu. Siis nad saavadki nendest väärtustest teada, ma loodan vähemalt.

Mhmh. Nii et nagu ma aru saan, siis need põhjused, mis te välja tõite, on esiteks stabiilne töökeskkond, teiseks et venekeelsele inimesele on lihtne siin töötada ja kolmandana see, et olete nagu väike perekond.

Just

Ja kas need põhjused on teil kusagil ka kirjalikult sõnastatud, et miks on siin hea töötada.

Meil on valmimas uus koduleht, kus ma olen peaaegu kindel, et ma kirjutasin natuke sellest, aga mitte palju.

Mhmh. Okei. Ja mil poolest eristub teie ettevõtte poolt pakutavad sellest, mida konkureerivad ettevõtted pakuvad? Just selles tööandja kontekstis.

Ma ausalt öeldes ei oska sellele vastata. Ma arvan äkki, et need 3 väärtust ongi need, mida me toome lauale. Kui sa oled noor spetsialist ja sul ei ole väga palju kogemust, siis sa ilmselt arendajatööd ei saagi suures ettevõttes sest sul pole kogemust ja seal on väga kõrged nõuded. Jaa see, et me oleme väike meeskond, kes on nagu perekond, tähendab, et inimene, kes tuleb meie juurde, ta õpib usti palju, ta saab alati *hands-on* kogemust, et ta ei istu meil pool aastat õppeklassis, pigem ta kohe alustab tööd mingis projektis ja see on ka hästi positiivne tema jaoks just meie juures. Aga nagu öeldud me ei tegele eriti aktiivselt värbamisega seega ma isegi ei oska kommenteerida, mis oleks, kui mul on vaja nt 10 inimest juurde võtta, et kuidas ma siis teen selle brändi osa.

Mhmh. Soovite veel midagi lisada?

Ei.

Olgu. Kuidas teie ettevõtte end potentsiaalsetele uutele töötajatele tutvustab?

Me räägime peamiselt meie toodetest ja klientidest, sest me töötame ikkagi päris suurte ettevõtetega, kellel on tihti huvitavad ja innovatiivsed projektid, mis on seotud tihti personaliarendusega ja minu arust personaliarendus on iseenesest väga huvitav teema, et kes kuidas midagi koolitab, parandab ja siis töötajad saavad sellest ka aru ja töötajaid huvitavadki seda. Küll me ei ole mingi internetimängude või kasiinosüsteemide looja, et see võib olla natuke *coolim*, aga ma arvan, et see on ikkagi päris huvitav selline teema. Ja need kliendid ja ülesanded annavad ka sellele turule töötajale mingit ideed, mida ta saab nt 2-3 aasta pärast öelda oma CV-s, nt ma olen töötanud Elioniga, ma olen loonud mingi süsteemi Eesti panga jaoks.

Kes teie kliendid praegu näiteks on?

Needsamad... /---/.

Ja te teete siis nende jaoks mida?

Enamus ongi /---/.

Mhmh

Ehk siis näiteks /---/.

Mmmmm, okei.

Et see ei ole nii igav, võib-olla lihtsalt tundub.

Ei, see ei kõlalagi igavalt. See kõlab nagu väga praktiline ja vajalik asi.

See on jah. Mingil määral meie toode on nagu haamer – ta ei ole võibolla kõige ilusam, aga ta on kindel ja töötab.

Väga huvitav viis, kuidas sõnastada. Milliste kanalite abil te end potentsiaalsetele uutele töötajatele reklaamite?

See sama *WOM* ja hiljuti oli siis CV.

Koduleht?

Uuel kodulehel jah, aga vanemal mitte.

Kuna see uus valmib teil?

Eile (naerab). Ei tegelikult see, kes sellega tegeleb, lubas mulle täna midagi valmis, aga jah, uuest aastat see on *live*, ma loodan, siis saad seda vaatama

Ja kas te kasutate näiteks sotsmeediat, kui tahate kedagi värvata?

Meil on jälle siuke väike kollektiiv, et sotsmeedia efekt ei pruugi meile eriti palju anda.

Ja kas te oskate ka öelda, te enim mainisite ka, et teil palju töötajaid tulevad tutvuste kaudu, kui suur osa umbes?

Viimase kolme aasta jooksul ma arvaks 2-3, see on umbes pool nendest, keda me värbasime viimaste aastate jooksul.

Nii et peaaegu iga teine, võib öelda.

Jah. Ja paljud on seotud TTÜga.

TTÜga?

Jah

Kas te teete kuidagi muudmoodi ka ülikoolidega koostööd?

Ei. Ma olen sellele hästi palju mõelnud, ma tahaksin seda teha, aga lihtsalt pole aega olnud.

Mida te olete mõelnud, et mis moel te tahaksite koostööd teha?

Samamoodi leida tudengeid, kes teevad bakalaureuse tööd või kelle jaoks on vaja mingeid projekte, et juba siis saab nendega kontakti ja juba kui nad teevad enda selle bakalaureuse valmis, siis võtame nad tööle. Või siis need, kes õpivad kaugõppes, näiteks võibolla värvata need juba kohe varem. Sest meil on olnud 2 inimest, kes lõpetasid oma bakalaureuse juba töötades meie juures.

mhmh okei.

Et kui on andekas, siis ei pea omama kõrgharidust

Kuidas hoolitsete see eest, et töötajad püsiksid siin ettevõttes?

Mm, hästi kehvasti (naerab) Ei tegelikult me ikka proovime leida mingid väiksed boonused, tavaliselt on see ikkagi rahaline motivaator, üldjoontes ma usun ikkagi, et firma on nagu perekond, meil on neli osakonda, see tähendab omakorda veel väike perekond, ma usun, et need inimlikud kontaktid hoiavad need inimesed siin.

Nagu sõprussidemed siin, mis iseenesest tekivad?

Jah. Ma tean, et tihti nad suhtlevad ka väljaspool tööd.

Ja kuidas veel?

Taolised asjad: jõulupidu, šampuse joomine,

Ühised üritused..

Saiakesed reedel.

Kas kuidagi toetate ka sportimisvõimalusi või kui kellegi perre sünnib laps, siis paindlikum tööaeg või mingeid taolisi?

Me ei ole seda siia maani teinud, aga võibolla see on ka sellepärast, et meil ei ole eriti neid juhtumeid. Kui ma õigesti mäletan, siis viimaste aastate jooksul meil sündis ainult üks laps. Ja ma ei mäleta ausalt öeldes, kas me andsime sellele inimesele midagi või mitte. Aga vähemalt ta on siia maani siin, ta on õnnelik ja ju tal on siis perekonna jaoks aega.

No väga tore. Ja kuidas hoolitsete selle eest, et kõik töötajad oleksid tööle pühendunud?

Me anname neile hästi palju tööd ja siis käime koguaeg pinda, et tähtaeg on käes, tähtaeg on käes (naerab). Õnneks meil ei ole olnud vaja seda eriti palju teha, sest tööülesanded on päris suured, tööd on koguaeg olemas ja kuna igal osakonnal on oma projektijuht, osakonnajuhataja, jälgib, et neil oleks midagi teha. Meil enamasti inimesed on sellised päris korralikud töötajad, et nad ei istu pool päeva netis ja mõned tunnid teevad tööd.

Aga mõned ikkagi istuvad?

Absoluutselt.

Ja mis te nendega teete?

Räägime.

Mis te räägite?

Proovime saada aru, mis hoiab tema seda ajuressurssi tagasi, sest no ikkagi kui töö on olemas ja sina tulid tööle, miks seal istuda ja mitte teha tööd? Mingil määral see aitab, küll aga me oleme ka koondanud inimesi, kes ei näidanud seda soovi parandada ennast.

Küsingi selle peale kohe, et miks töötajad teie juures lahkuvad kui nad lahkuvad?

Tavaliselt, ma olen koondanud mitu inimest, kes ei tahtnud tööd teha mingil põhjusel. Teine ilmselt kõige suurem põhjus on, kui nad on juba midagi õppinud, on saanud targemaks, professionaalsemaks, ja nad leiavad mingi teise töökoha. Meil on neid olnud 3 tükki ja nad kõik on läinud kuhugi sinna, kus on juba olemas mõningad teised sõbrad tööle. Et tegelikult nad ei ole lahkunud lihtsalt raha pärast, vaid ka et seal oli juba mingi keskkond, mis oleks tuttav.

Mhmh.

Selle vastu me ei saa midagi teha kahjuks.

Aga mis te sellisel puhul teete, kuidas te käitute? Kas te üritate ikkagi seda inimest endale hoida, et ta ei läheks, ümber veenda või?

Tavaliselt jah, aga nagu öeldud, objektiivselt inimesed liiguvad ringi. Et kui tal on vaja muuta oma töökeskkonda, siis ta on kindel, et ta tahab proovida midagi mujal kohal, siis las ta läheb, see on inimlik. Küll aga me proovime leida mingit vastust küsimusele, miks ja kui asi on ainult rahades, siis me oleme ka tõstnud nende tasu, et nad jääksid. Kui on veel midagi, siis ei tea, sest meil seda polnud.

Nii et muid põhjuseid pole mujal olnud, kui et raha ja juba sõbrad seal?

No sõbrad jah ja ka lihtsalt muudatuste soov. Statistika ütleb, et programmeerijad liiguvad Eestis vist natuke üle aasta ringi ühest kohast teise. Ja nagu öeldud, meil inimesed töötavad 10 a, 5a ... isegi end, kes alles tulid TTÜst 3 aastat tagasi, on ikka veel siin. Selles mõttes meil on natuke vedanud, aga eks see ole meie kliima ja keskkond, mis hoiab need inimesed täna siin.

Okei. Milliseid personaliuringuid teie ettevõttes läbi viiakse?

Ma just täna istusin ja täna tegelesin meie personaliuringu ja arenguevestlusega. Aga me ei tee neid eriti palju, sest meid on 24 ja kõigiga saab rääkida kohvitassi taga.

Mhm. Et kas siis saan aru, et palju on omavahel suhtlust ja ise otse töötajatega rääkides jätate asju meelde ja mõtlete, kuidas neile meeldib?

Jah. Ma olen küll mõelnud, oleme plaaninud järgmistel aastatel teha sügavamad analüüsi, aga kuna meid on nii vähe, sest sellised suured süsteemid ei pruugi olla efektiivsed, sest no palju sa analüüsid, kui sul on 10 vastust.

mhmh. Okei. Milliseid uuringuid veel teete? Rahulolu uurite, midagi veel? Töötajate ootusi?

See ongi kõik ühes.

Okei. Milliseid personalijuhtimisega soetud mõõdikuid kasutate? Tööjõu voolavus, rahulolu indeks..

Ei, ei kasuta. Jälle, tunned töötajat, selles mõttes, nagu, hommikul kas ta on naerab või ta on kurb.

I et teie ettevõtte on veel piisavalt väike, et kõik on veel hoomatav ilma liigsete indeksite, uuringuteta?

Jah, liiga väikesed oleme. Mitte et see ei annaks mingit kasu kindlasti, aga hetkel vähemalt see ei ole olnud väärt seda ressursi.

Palun meenutage, millised on kõige suuremad probleemid, mida olete viimasel ajal tundnud töötajate värbamisel?

Ma tahaks öelda, et töötajate puudus, aga see pole päris õige. Ma arvan, et ootused palgale ja töökoormusele on muutunud natuke ebarealistlikumaks. Sest hästi hiljuti me oleme otsinud endale klienditeenindajat. Ja õnneks, või kahjuks ma olen töötanud päris palju klienditeeninduses, mul on palju tuttavaid, kes on klienditeeninduses ja ma tean, et näiteks 800 eurot kuus neto on hästi suur palk klienditeenindaja jaoks. Et seal on ikkagi mitu keel, professionaalsus, rahvusvahelisus jne. Ja ma olen kohtunud mingi 10-15 inimesega ja enamus tahtsid peaaegu sama palju ilma et nad omaksid mingeid kogemused, oskused jne. Et see ootus ja oskused, mida nad on valmis tooma lauale, on kuidagi, mitte päris kooskõlas. Lisaks minu jaoks oli hästi üllatav, kui me rääkisime nende inimestega ja küsisime, kui palju sa tahad palka saada, siis seitse-, kaheksa-, üheksasada, tuhat eurot kuus kätte, siis tuli vastus, et aga kas tuleb töötada 8 tundi päevas? Ma ütlen et jah, aga kuidas sa arvasid, see on ju täistööajaga koht. No ei ma ei tea, äkki ma mõtlesin, et see on nagu vähem tööd. Ja samal ajal et 900 eri neto palk. See oli imelik minu jaoks. Varem ma pole midagi sellist meil näinud. Aga muidu ma usun, et Eestis on piisavalt töötajaid, keda saab otsida. Eriti kui sa lähed just tuttavate kaudu, see on oluliselt lihtsam kui CV.

mhmh. Sest ma saan aru, et teie jaoks tulebki palju töötajaid tuttavate kaudu.

Jah, no pool umbes. Jälle, meil ei ole 500 töötajat. Kaadri voolavus ja töötajate tulek on suhteliselt väike, võibolla 1-2 töötajat aastas.

Aga kui te otsite nüüd IT taustaga töötajad, siis milliseid probleeme seal näete? Kas seal on piisavalt selle kvalifikatsiooniga inimesi, keda te otsite?

Me oleme võtnud sellise seisukoha, et me pigem värbame tudengid või inimesed, kellel on mingi *freelancer*'i kogemus ja siis kulutame aega ja raha selle peale, et neid koolitada välja. Arusaadavalt see inimene esimese poole aasta jooksul ei ole meile veel kasulik, aga siis me oleme teda õpetanud välja, loodetavasti talle meeldib siin tööd teha ja siis ta on meie jaoks lojaalne vähemalt järgmise 2-3 aasta jooksul. Et me oleme küll vastanud kõrgema kvalifikatsiooniga spetside peale, aga seal tihti probleem on see, et inimene on huvitatud sellest, et saada rohkem raha, siis ta on hästi kallis, mingi 3-4 tuhat eurot kuus meie puhul oleks kulu ja siis me ei ilmselt ei saa nendega tekitada seda ihaldust piisavalt kiiresti. Me ei ole ilmselt parima tööandja topis, sest meil ei ole mänguruumi, meil ei ole Xboxi sööklas jne. Ja puhtalt rahaliselt T-spetsialist on hästi kallis Eestis. Vahest nad on seda väärt, aga mitte eriti.

Kas ma saan teie jutust õigesti aru, et te ei üritagi konkureerida nendega, kellel on need jalgpallimängud siin kontoris?

Õige. Sest me ei saa hetkel lihtsalt. Kui meil oleks ilmselt 10 korda rohkem inimesi, 10 korda rohkem klienditööd ja raha, siis see oleks mõeldav. Aga hetkel lihtsalt jälle, me ei saa seda teha ja kui inimene tahabki endale jalgpalli, Xboxi, külmikut jookidega, tasuta lõunaid jne siis üks ta leiab need.

Okei. Soovite veel mingeid probleeme välja tuua?

Ma ei usu, et värbamise iseenesest on probleem, see on väljakutse, aga minu arust Eestis see värbamine toimub päris ilusti. Küll tahaks alati rohkem inimesi, kes maksavad vähem ja teevad paremat tööd, aga no see on universaalne probleem.

Olgu, siis ma annan teile ühe nimekirja probleemidest ja küsin, et milliseid nendest olete viimasel ajal tundnud? Võite rahulikult mõelda ja siia samale lehele märkida linnukese, ristiga, ükskõik.

Kui ma vastan ei, kas siis tuleb märkida midagi?

Ei, aga te võite suuliselt kommenteerida.

Talendisõda meil otseselt ei ole olnud. Kandideerijad ei vasta kriteeriumitele... no see on see, mida ma mainisin, et vahest need oskused, mis nad toovad lauale ja nende ootused palgale ei klapi. Need on need kriteeriumid. Mingil määral see on probleem.

Aga kui te nüüd otsisite seesama klienditeenindaja näide, kas te leidsite inimese, kes vastab teie ootustele?

Tegelikult me leidsime 5. Esimene, keda me värbasime, läks kahjuks oma endisele töökohale, see oli hästi rumal olukord, sest ta tahtis seal lahkuda, venekeelne naisterahvas, siis ma rääkisin, kõik sobis, palgasoov oli

normaalne, töösused ka, ja siis ma rääkisin tema ülemusega tema endises töökohas küsisin, mis ta arvab, kuidas oli ja ülemus peaaegu nuttis, et ta lahkub, ma ei taha tea ära lasta, ma ei tea, mida teha, ma nii tahaks, et ta tuleks minu juurde tagasi. Ja siis kaks päeva hiljem ta sai selle inimese tagasi endale. Ma ei tea, mida ta pakkus, aga.. see oli natuke imelik. Võib-olla kui ma pole helistanud sellele referentsile, siis see poleks juhtunud. Aga inimene, kelle me nüüd võtsime tööle, on ka päris hea, et võibolla see oli ka paremaks. Ja teised ka.. huvitav oli see, jälle, kui rääkida klienditeenindajatest, on olnud mitu klienditeenindajat, kes olid kõvasti üle kvalifitseeritud ja isegi inimesed, kes olid mingi osakonna ettevõtte kogemusega, kes küll tahtsid natuke kõrgema palga, aga tegelikult nad olid natuke üle kvalifitseeritud selle klienditeenindaja töö jaoks. Mitte et see hoidis meid tagasi, aga, see on iseenesest ka väikene väljakutse. Hmm... (loeb) ettevõtte poolt valitud kandidaat ei otsusta ikkagi ettevõttesse tööle tulla – no näed, küsimus number kolm, juhtus, on probleem olnud.

Võite siis märkida ka.

Märgin ära. Värbamiskulud ei ole vist, me ei kasuta mingeid *headhunter*'eid ja me ei maksa preemiat selle eest, et too oma sõber siia, et tegelikult meie värbamiskulu oli mingi 250 eurot maksis see CV kasutamine eelmise kord. Meil on olnud küll üks juhtum, kus me värbasime tüdrukut, kes paberi peal oli hästi-hästi tubli, töötas Swedbankis, oskas kõike ja siis lihtsalt ei viitsinud teha tööd. Ma ei tea, kas see on seoses sellega, et tema ootused ei vastanud sellele, mis meie töö oli, aga.. ma panen linnukese siia.

Tööjõu voolavus ei ole probleem, õnneks (koputab kolm korda vastu lauda – ärasõnumise vältimiseks). Raske töötajaid hoida... ei ole. Töötajad ei ole pühendunud... paneks siia pool linnukest, sest nagu mainitud, meil on olnud juhtumeid, kus inimesed ei taha teha tööd pikema perioodi jooksul. Ma usun, et töötajad räägivad meist positiivselt, vähemalt ma ei ole kuulnud, et keegi räägiks meist midagi halvasti. See ongi vist kõik. Las ma mõtlen. Ei, see on kõik.

Nii et talendisõda te ei ole tunnetanud? Et teised IT-firmad tuleksid teie töötajaid üle ostma või vastupidi?

Seda ei ole meie puhul olnud, inimesed lihtsalt lahkusid, sest nad tahtsid midagi uut proovida.

Mhmh. Aga kui seda ei tunnetata, väga hea.

Kas peaksime?

Ei, ei pea. Ma ei kohusta teid millekski.

Sa oled nüüd teistega ka kohtunud, kuidas neil oli need probleemid, sarnased või?

Sarnased, jaa, talendisõda on kõik teised tunnetanud. Ja see, et ei leidu piisavalt kõrgelt kvalifitseeritud töötajaid- seda ka mõned on maininud.

See oli seotud sellega, et mida suurem ettevõtte, seda rohkem eksootilisi projekte neil on ja spetsiifiliste oskustega inimesi, keda neil pole. Seda küll.

Võimalik jah.

Me oleme iseenesest keskendunud kolmele platvormile: Oracle, .NET Microsoft ja kolmas on PHP. Need on suhteliselt tavalised valdkonnad.

Et levinud ja siis on lihtsam ka tõenäoliselt..?

Jah, me ei ole mitte võtnud kasutusele projekte, kus mingeid eksootilisi tarkvarasid, mingid Ruby'd, Pythonid jne, sest me mõtlesime selle peale, et kui meil läheb inimesi vaja, siis nende leidmine võib muutuda hästi kiiresti problemaatiliseks.

Olgu. Kontrollin, kas töötab kõik ilusti (intervjuuerija vaatab lindistavat telefoni). Töötab. Nii, nüüd küsin teilt, mis seostub teile mõistega tööandja bränding, inglise keeles *employer branding*?

Ohkab. Ma ei tea. Eesti mõttes see võiks olla seesama, et tööandjate topis. Ma ei tea, kas keegi töötajatest vaatab seda või see on pigem ainult tööandjad, kes vaatavad seda, aga see ongi see. Ja ilmselt ka sinu töötajad ongi sinu kõige suurem bränd, sest ma tunnen ka mitut inimest, kes töötavad igasugustes keskmistes, väikestes suurtes IT-firmades ja enamuses neis räägivad hästi, väga hästi oma tööandjatest. Et nagu see ränd levib just töötajate kaudu. Ehk siis iseenesest kui keegi tänavalt kuuleb Nortal, siis see ei pruugi temale midagi ütelda, aga kui tema sõber ütleb, et ma töötan T-firmas nimega Nortal, kus on hästi vinge kontor, suured aknad ja nii edasi, .. meil on suured aknad ka.. siis nad saavad aru, et see on hästi hea tööandja ja see bränd ongi olemas.

Mida saab teie arvates ettevõtte teha, et ta tööandja bränd oleks tugev ja hea?

Seesama, eks õnnelikud töötajad. Teiselt poolt kindlasti ka projektid, edukad projektid klientide juures, et kliendid siis ka, räägivad omavahel ja siis kellegi tuttava lapselaps võibolla tuleb meie juurde tööle, sest ta teab, et tema vanaisa kasutab meie personalilahendusi. Näiteks.

Ja mis on teie arvates kõige suuremad kasud, mida edukas tööandja ränd toob?

Odav või odavam töötajate leidmine. Ja kui inimene tuleb ise, ilma et sa kuulutad hange välja, siis see ootus selle inimese vastu tema lojaalsuse ja huvi vastu on automaatselt kõrgem kui et sa CV-s leiad kellegi, pakud talle tööd ja palka ja siis ta tuleb.

Mhmh. Nii et vähem kulukas?

Vähem kulukas ja kindlam äkki

Et lihtsam leida sobivaid?

Jah. Ja need, keda sa leiad, on kindlam töötajad kui lihtsalt keegi suvaline.

Olgu. Kust te olete saanud oma senised teadmised TB kohta?

Ei ole.

Et kas olete ise, on jäänud internetist silma või olete ülikoolis kokku puutunud sellega või?

Ma arvan, et see on pigem see, et kogemused ja ma olen õnnelik inimene, kes töötab personalijuhtimisega ja siis ma räägin hästi palju igasuguste personalijuhtidega, kes räägivad oma muredest. Küll ma ei ole kuulnud, et keegi ütleks sõna EB, aga eks väljakutsed on sarnased. Näiteks paljud meie klientidest on haiglad ja haiglate juures brändiäng ja talendisõda on õudselt kõrge, võibolla isegi kõrgem kui IT-s.

Okei. Räägin siis teile ka et esimest korda võeti see mõiste 1996. aastal kasutusele Inglismaal.

Hmm, okei.

Ja siis tollal sõnastati see kui funktsionaalselt, majanduslikud ja psühholoogilisest kasust koosnev pakett, mida töö pakub või mida seostatakse tööandjaga. Ja sellest lähtuvalt, kas olete teadlikult välja töötanud F4 tööandja brändi?

Ei. Me ei ole sellega tegelenud.

Ja mis põhjusel?

Ilmselt sest pole kunagi vajadust olnud. See on.. kuidas ma ütlen, vist tark sõna selle kohta on *laissez faire*, et kõik läheb hästi ja lähebki hästi, et kui pole mingeid pingeid, milleks muretseda.

Mhmh. Veel mingeid põhjuseid?

Et me pole teadnud, et selline asi eksisteerib.

Veel mingeid põhjuseid?

Ei.

Kas on plaanis tegeleda lähitulevikus?

Tead ma ei usu, et me tegeleme otseselt selle brändinuga nagu brändi loomise pärast tulevaste töötajate mõttes, vaid pigem sellise sisemise brändinguga ehk siis jätkuvalt tõstame töötajate rahulolu, et nad oleksid siin õnnelikud.

Nii et te tunnete, et teil on suurem vajadus tööandja brändi tugevdada just seestpoolt mitte seda, et väljapoole kuulutada?

Jah, ma usun, et see on parem koht, kuhu ressursi kulutada. Sest et need inimesed, kes meil juba on, kindlasti on parem neid säilitada kui et tuua uut sisse.

Olgu. Soovite veel midagi lisada, kommenteerida?

Ei.

Siis ongi ametlik osa lõppenud.

Juhhei!

Aitäh teile. 31 minutit.

Okei, päris hea *timing*.

Intervjueeritav: F5

9.01.2015

Räägin kiirelt üle, et anonüümne on, seda et F5-ga tegin intervjuu, seda tean ainult mina ja mu juhendaja. Enda seminari- ja lõputöös on firma 1, firma 2 ja nii edasi.

Et sa ei too kuskil isegi seda küsitletud firmade nimekirja?

Ei too.

Täiesti anonüümne.

Teen intervjuud kuue eesti IT-ettevõttega. Loosisin nad välja Äripäeva selle aasta IT topist. Sealt saingi /- --/ Vot. Aitäh ka ja alustame.

(naerab)

Kirjeldage palun lühidalt, millega ettevõtte tegeleb?

Ettevõtte tegeleb tarkvara, /---/. See on väga lühidalt kokku võttes.

Aga kes teie peamised kliendid on? Välismaal?

/---/.

Kui vana F5 juba tänaseks on?

15 aastat

Vägev. Kui palju on ettevõttes töötajaid kokku?

Kas sa mõtled Eestis või kogu kontsernis?

Eestis. Ja kogu see intervjuu käib ka Eesti kohta.

[---]

Okei ja ma saan aru, et teil on kontorid Tallinnas ja Tartus?

/---/.

Ja millised on teie tööülesanded siin?

Mina ise olen /---/ eesti juht ehk tegelen kohapealsete inimestega, kogu selle maja ja füüsilise keskkonnaga, nii sisemise kui välimise kommunikatsiooniga, eelarvetega, kõik mis puudutab selle ettevõtte esindusfunktsioone. Ja siis ma olen lisaks ettevõtte personalidirektor /---/.

Kõlab nagu väga palju tööd.

Sellepärast ma pool tundi leian, rohkem väga ei leia.

Kui kaua te olete siin töötanud?

4,5 aastat.

Olgu. Palun mõelge, mis on teie arvates peamised põhjused, miks inimesed soovivad siia ettevõttesse tööle tulla ja siin töötada?

Sellepärast et töö on põnev. Et saab töötada suures rahvusvahelises kontsernis, on üks pool, aga teine pool on see, et sellepärast, et saab teha suurt süsteemi. Et kui hästi palju tarkvarafirmasid Eestis pakub on see, et nad teevad projektipõhiselt – nad teevad väikese projekti, tuleb järgmine klient, tehakse talle järgmist projekti. Et meil on ka kliendid ja projektid, aga see kõik toimub läbi ühe suure meeletult keerulise maailmatasemel süsteemi arendamise raames, mis on midagi suurt, mida lihtsalt mujalt ei saa. On üks asi, et see töö on huvitav. Ja teine asi on see, et eks me oleme tööandjana tuntud ka kui see, et me hoolime oma töötajatest ja teeme nendega igasuguseid vägevaid asju, pakume neile igasuguseid toredaid asju kuni üritustest kuni kunstinäitusteni välja eks ole, et me oleme tuntud kui hooliv tööandja ja meil on väga palju küsida meie töötajate käest, siis sisekliima, suhted töökaaslastega, otsese juhiga, oma tiimiga, see on midagi, mida välja tuuakse.

Kas need kolm põhjust on teil kusagil ka kirjalikult sõnastatud?

Meil on tegelikult olemas selline asi nagu “101 põhjust F5-s töötamiseks”.

Kas ma võin vaadata?

Jah.

Ma pärast vaatan, aitäh, praegu pole aega.

Need on jah eesti keeles ja inglise keeles, palju põhjuseid sõnastatud, miks on mõnus siin töötada. Ja see on mõeldud just Tartu kontori kontekstis tehtud, Eesti F5-e jaoks tehtud.

Ja mille poolest eristub F5-e poolt pakutav tööandjana konkurentidest?

Vot sellest ma rääkisin natuke, see on see töö mastaabi suurus. Et nii suurt süsteemi kui meie pakume... noh, ma ei tea, et oleks teist. Et sa saad teha just ikkagi sellist väga keerulist süsteemi, selle poolest erineb meie kui tööandja. Vot ongi, et põnev ja. Eks see ongi, et mille poolest eristub, siis paned kõik IT ettevõtted ritta, hakkad mõtlema, mida teeme meie ja nemad, seda teevad nemad ja meie, et eks see on, et kuskil ikka keegi teeb, kohe hakatakse ju copyma ja igasuguseid asju tegema. Tööandjana, mis meil on see oma huvitav motivatsiooniprogramm, mida nimetatakse /---/, mida teistel kindlasti ei ole, et see eristab meid, meie reisivoutšerite süsteem ja ma arvan, et see ikkagi on. Ilmselt siukseid suuri, kuidas öelda siis, festivali tüüpi üritusi pakume, mis on väga kõrgetasemelise korraldusega, saab proovida iga aasta erinevaid asju teha jne. Et see on kindlasti, mis on eriline, mida me pakume. Aga muidu on jah, meil on oma mänguruum, oma *fun ruum*, oma massöör, aga eks see jällegi, et kellegi on ikka midagi sarnast. Pakume suurt valikut, kõigile midagi.

Töite juba väga huvitava ampluaa välja.

Jaa.

Aga kuidas teie ettevõtte end potentsiaalsetele uutele töötajatele tutvustab?

Erinevat moodi tutvustab. Hakkame altpoolt juba pihta, et kuidas see tulevase töötaja kasvatamine käib, hakkame sealt juba pihta, et näiteks F5 toetab viite programmeerijate huviringi, kus on 5.-8. Klassi huvitanava koolis. Meil käib aastas umbes 40 gruppi õpilasi, gümnaasiumiõpilasi, üliõpilasi külastusel. Täna näiteks käis väga huvitav grupp, sellist ei ole meil varem olnud, käis Astangu Rehabilitatsiooni Kutsekeskuse... ratastoolidega sai mööda kontorit käia, väga põnev grupp oli. Tutvustame ettevõtte sees, pluss siis käime ettevõtetest väljapoole rääkimas. Ettevõttes külas käivad töövarjud. Väljaspool on tagasi kooli kampaaniad, läbi ITL-i käime, kuna me oleme siin Lõuna-Eestis. Me oleme tegelikult arvu poolest eesti suurim IT ettevõtte ja kuna me oleme Lõuna-Eestis, siis me käime siit kooli läbi ja. Tallinnas ka, aga seal vähem.

Mhmh.

Ja siis ülikoolides rääkimine, et niimoodi, meil on suvepraktika programm, kus me jõuame inimesteni. Me hoiame, kuidas öelda, kes tahab kätt pulsil hoida sellel, mida me teeme, meil on oma facebooki leht, kus me oma koguaeg sündmusi ja pilte üles paneme, et nähtav olla nõndanimetatud. Väga oluline on suust-suhu reklaam, inimesed käivad ja teavad, et meil on tore. Meie enda töötajaid on palju, neil on oma sõbrad, kui nemad siin on õnnelikud, siis sõbrad tulevad ka.

Kas soovite veel mingeid kanaleid välja tuua, millega end reklaamite?

Noh.. eks need CV Keskused ja CV Online'd, need on ju ka niikuinii. Oma koduleht, need on sellised tavalised kanalid. Osalemine erinevatel konverentsidel, näiteks olime /---/ peasponsor või /---/ suursponsor, igast need on olemas nagu need /---/ kokkusaamised, nende sponsoreerimised. Karjääripäeval käimine ülikoolis on igasuguseid karjääripäevi, kus saab osaleda. Jah. Vist saab enam-vähem kõik. Pärast kindlasti tuleb neid veel meelde. Aeg-ajalt ajakirjanduses, seal me väga ei forsseeri, kui küsitakse, siis vastame jälle. Aa no tegelikult no

muidugi tööandjana jääd ju silma kui näiteks /---/ kolm aastat, varem ka, järjest on andnud selle parima ettevõtte tiitli eks ole. Või erinevatel konkurssidel siin.. mis me siin vaatame, eesti ihaldusväärseim ettevõtte /---/, eks neid ikka..

Miks siis /---/, kuhu jäi esimene?

Kui sa mõtled, et me konkureerime seal Swedbankide, Kaubamajade, Elioniga, kes pakuvad Eestisse tegelikult teenust, inimesed teavad nende teenust. Meie ei paku Eestisse mingit teenust, /---/, et see on väga hea koht.

Selles mõttes küll jah.

Et see ei ole nüüd IT-ettevõtted, see on kõik ettevõtted kokku.

Kas oskate öelda ka, kui suur osa töötajatest tuleb tutvuste kaudu?

Jah, oskan tegelikult öelda, see aasta oli see % kuskil 45. Natuke raske on öelda, meil on infopäev novembris, mul on novembri alguse seis, pärast tuli neid juurde päris hulgaliselt. Ootamatult. No ütleme, et 50% küll ma võin öelda. Umbes pooled tulevad tuttavatega. Meil on selline asi, et *friend brings a friend* boonus, kui selle kokku loed, palju neid antud on ja palju uusi töötajaid on tulnud, siis saab seda arvutada.

Väga kaval. Aga kuidas hoolitsete selle eest, et parimad töötajad püsiksid siin ettevõttes?

No vot, siis sul ongi erinevad programmid. Kõige olulisem tegelikult on, et töö peab olema huvitav ja suhted nii oma tiimis kui oma juhiga peavad olema korras. Siis me jõuame selliste nende hügieenifaktoriteni nagu palganumber onju, kuskil maal on see oluline, aga kui töö ei ole huvitav ja suhted ei ole korras, siis sa võid maksta, palju sa tahad, keegi enam ei tule. Kõik need meie /---/ süsteemid, meie üritused, kõik need asjad.. meil on midagi, mida me nimetame /---/ ka, aga see on tõesti neile, kes meie erilised pärlid on.

Rääkige palun natuke, kuidas see /---/?

No seal on erinevad asjad, seal on koolitustel, erinevad koolitused, mida nad saavad, siis on seal erinevad, mitte otseselt optsioonid, aga limiteeritud aktsiad, mida nad saavad eks ole. Seod neid mingisuguse..

Ja see on kõige olulisemate töötajate jaoks, kui palju neid umbes on?

See on umbes 10%

Et siis umbes 60 inimest Eestist.

Jah, no nii võib öelda jah, kui niimoodi kirvereeglina võtta.

Kuidas inimesed sinna saavad?

Tegelikult on see, mis ma tahan koguaeg öelda, et sul on need Key Employee'd, need võtmeinimesed, kes on selles mõttes sinu äri jaoks hästi olulised, aga ma ise tahan koguaeg rõhutada, et kui sul on ainult need 10%, siis sa ei tee väga midagi, et me üritame kõigi eest hoolitseda, et kõigil oleks. Koolitame neid onju, sisemised koolitused, välimised koolitused, teeme neile üritusi, et toimuks kõik see tagasisidestamine, nendega suhtlemine, et ettevõttes oleks vaba õhkkond ja et inimesed oleksid õnnelikud nii palju kui üks tööd tegev inimene õnnelik olla saab. Tegelikult on vaja kõigi eest hoolitseda, kui sa hoolitsed ainult ühe grupi eest, siis edu ei saa väga pikk olla. Selline arusaam on mul.

Ja järgmine küsimus oleks mul, et kuidas hoolitsete selle eest, et inimesed oleksid pühendunud, kuidas te sellele vastate?

Noh... ikka... nüüd lähevad juba vastused kordama.

Et samamoodi?

Pühendumus on minu arust midagi, nüüd me läheme psühholoogiliseks juba.. et pühendumus on midagi, mis tuleb inimese seest. Aga inimesel on olemas soodustavad faktorid, kas ta tahab seda oma seest üles leida või ta ei taha. Üks soodustav faktor minu arust on see, et kas ollakse ... *fairness*, õiglane. Töö sisekeel on inglise keel ja vahest oled nii töömõttes sees, et võtab kohe aega, enne kui ümber lülitub, siis vahepeal läheb sassi. Nii õiglane, lahke kui aus, et kui sa suhtud inimestesse õiglaselt, siis nad tunnevad ka seda, et neil on põhjust pühenduda. Kui sa suhtud inimesse ebaõiglaselt, siis on tal ka tunne, et miks ma peaks väga pühendunud olema.

Palun meenutage kordi, kui inimesed on teie ettevõtetest lahkunud. Mis on olnud peamised põhjused?

Kui me analüüsime oma lahkunuid, siis konkreetset trendi on raske öelda. On väga erinevaid, kes läheb välismaale õppima, kes kolib kogu perega välismaale ära, kes leiab, et on piisavalt kaua ettevõttes olnud ja otsib uusi väljakutseid, kes teeb oma ettevõtet, startupi. Ja need ongi peamised põhjused.

Ja kuidas te sellistel juhtudel reageerite?

Olenevalt. Kui inimestel on.. nt tervise pärast mõni läheb ära, mis sa ikka seal reageerid. Ja kui pere läheb ära, siis see on pere otsus ja nii on onju. Inimene läheb õppima, tulevad ka otsapidi tagasi ja vahest kui välismaale lähevad, tulevad meile pärast tagasi, see on väga tore iseenesest. Teiste tööandjate juurest tulevad ka tagasi. Kui on tõesti mingisugune... me alati räägime inimesega. Kui me väga tahame, et see töötaja jääks ja ta on konkureeriva pakkumise saanud, siis me tegelemegi individuaalselt sellega ja väga tihti need inimesed ei lõpeta mitte suurema palganumbriga, vaid natuke teistsuguste tööülesannetega. Ehk nad teevad justkui karjäärimuudatuse ettevõtte sees.

Pakute vaheldust?

Pakume vaheldust. Üldse see ettevõtte sees karjääri tegemine on meie jaoks oluline, et me väga toetame, soodustame seda. Eelmine aasta oli 70 sisemist karjääri liikumist ettevõttes. Mõni inimene on niimoodi tulnud, et alustanud Tech Support spetsialistist, siis saanud sealt vahetuse vanemaks, siis saanud sealt juhi kohale ja juhib

nüüd tervet osakonda ja. Meil on päris.. oi, neid näiteid tuleb nii palju juba. Ühesõnaga, meil on väga palju näiteid, kes on eesti mõttes, et jah kontserni mõttes VP-d ei ole kuskil, aga siin selles kontoris nagu kontserni mõttes keskastme juhid või kontori mõttes ülemise astme juhid või isegi kontserni mõttes ülemise astme juhid, kes on siit ettevõttest sõna otseses mõttes välja kasvanud, ettevõtte seest kasvanud. Neid edulugusid tuleb palju. Kuigi see ei olnud see küsimus.

Jah, aga väga hea, et jõudsite siia. Palun meenutage, millised on kõige suuremad probleemid, mida olete viimasel ajal personalivaldkonnas tundnud?

Eks siin Eestis ikka ole, et IT inimeste puudus on väga suur, kõik on sellega hädas, tulevad aga uued ettevõtted väljast juurde ja lihtsalt pole inimressurssi nii palju. Meie lahendame seda sellega, et hoida neid, kes on, oleme ise võimalikult head tööandjad ja teine on see, et toome ka väljast sisse. Meil siin Tartus on 10st erinevast riigist, kui võtame Tallinnaga kokku, siis on 21 erinevat rahvust.

Kui palju siis %-selt juba välismaalasi Eestis töötab?

Siin on vähe, võibolla 10%, aga Tallinnaga kokku tuleb juba rohkem. Tuleb võtta üha rohkem ja rohkem väljast juurde, kuna siin lihtsalt ei jagu. Eestis inimesi on, aga ei ole sellise tarkvara, mitte ainult tarkvara, ka infrastruktuuri peale on ka vaja inimesi, pole sellise hariduse, kogemusega inimesi, pole võtta.

Mingeid probleeme veel soovite välja tuua?

Kas see just probleem on, pigem väljakutse on, et kes see kõige uuem generatsioon on, et olen kogenud juba korduvalt seda, et inimene on tervelt 3 kuud töötanud ja tunneb, et juba hakkab areng seisma jääda, võiks edasi liikuda. Et see uus generatsioon, kes püsib paigal väga vähe ja tahab uut saada, et see on ettevõttel ikka tõsine väljakutse, sest meie siin arvame, et sa pead siin 2 aastat täis töötama, et sa kogu asja tead ja hoomad onju. Vahest tahaksid väga kiirelt kuskile minna. Mõni arenebki väga kiirelt ja ettevõtte sees ka väga kiirelt, aga see on juba tõesti... kuna meie keskmine vanus on ainult 30 aastat, siis meil neid noori ikka on ka, kellel püsivus tekib mõne kuuga.

Aga milliseid probleeme veel midagi?

Seda probleemi viimasel ajal enam ei ole, paar aastat tagasi oli see, et noored tulid koolist ja löid jalaga ukse lahti, ütlesid, et nemad tahavad nii palju palka saada endal on täpselt nii vähe kogemust (näitab näpuga). See on paari aastaga muutunud. Samamoodi on muutunud viimase paari aasta jooksul, kui me eelmisel aastal nägime ka, et need kes koolist tulid olid suhteliselt väikesed kommunikatsioonioskused nagu suhtlemisoskused olid olematud, meeskonnas töötamise oskused olid madalad. Aga nüüd, kes tulevad, tundub, et ka see on paremaks läinud. Ma näen paranemise märki päris mitmes vallas. Praegu ei tule rohkem..

Olgu. Siis ma näitan teile nimekirja erinevatest probleemidest, mida võite olla tundnud. Palun mõelge rahulikult ja märkige ära. Võite samal ajal kommenteerida ka kui soovite.

No ikka koguaeg talendisõda ja palgaralli meil siin IT firmad on läinud taevasse niikuinii võrreldes teistega. Samas ma pean ütleva, et Tallinnas on see jubedam kui Tartus on, aga Tartus on ka muidugi.

No see on, tuleb ise välja õpetada rohkem.

Üldiselt, kes nad ikka välja valitud, nad ikka tulevad

Värbamiskulud ma arvan, me hoiame suhteliselt madalad, me värbame ise, ei kasuta firmasid.

Uute töötajate ootused ei ühti reaalsusega, mis neid tööle asudes ees ootab. Viimasel aasta jooksul on täpselt 1 inimene olnud, kes oli välismaalane ja lahkus katseajal, sest ta leidis, et töö on liiga mahukas, kui palju ta peab tööd tegema, ma arvan, et ta ei saanud aru sellest. Arvestades, kui palju me värbame, siis ilmselt see pole pädev näide.

See oli erand jah?

Kõrge tööjõuvoolavus meil ei ole, alla 7%, mis on väga hea.

Raske hoida häid töötajaid, sh talente. Ei meil ikka on talente ka, muidugi liigub neid ka, aga ma ei saa öelda, et meil üldse ei oleks meil, et ei õnnestuks hoida.

Töötajad ei ole pühendunud, teevad nii palju, kui vaja on. Ei

Kommenteerivad avalikult negatiivselt. Ei.

Ei tulegi rohkem.

Olgu. See on hea kui on vähe probleeme.

Jah, on küll jah.

Lähme nüüd tööandja brändingu teema juurde edasi. Mis seostub teile mõistega tööandja bränding? Employer branding inglise keeles.

Mina seostan seda sellega, et milline on tööandja kuvand just nimelt tööandjana kohalikul turul. Ja no see ongi siuke, lühidalt öeldes.

Ja mis on peamised kasud, mida hästi välja töötatud tööandja bränd endaga kaasa toob?

Eelkõige sellise selge tuntuse, et on selgus, et see on see tööandja, teda teatakse, ta on selline.

Ja miks see hea on, mis kasu see toob?

No see ongi see, et see, kellele sobib selline tööandja, see leiab siia tee, ja kellele ei sobi, see ei hakka tulema ka.

Nii et kas ütleksite et see teeb värbamist lihtsamaks?

Jah, kindlasti. See on üks värbamise A ja O, et olla hea tuntud ettevõtte.

Ja kas näiteks ka töötajatel pühendumus kõrgem?

Ikka on muidugi, kui teatakse, ema-isa ka teab, et edukas ettevõtte, siis..

Vanaema ka

Vanaema ka, ja no *girlfriend* peab ikka teadma, et on edukas ettevõtte. Ei no muidugi, see mõjub inimese... inimene tahab olla tähtis ja ta tahab tunda, et ta on oluline, et see, mis ta teeb, on oluline. Kui ettevõtte on edukas ja panustab sinna, siis järelikult on tema ka oluline, see on nii sisse kui väljapoole.

Kust olete saanud teadmisi TB kohta?

Ei olegi saanud teadmisi.

See, mis te praegu rääkisite, on tulnud tööalase kogemusega?

Elust enesest, jah. Ei ole õppinud tööandja brändingut.

Ei ole ise ka juurde lugenud?

Ei no nii palju kui mõni artikkel siit ja sealt vahepeal ette juhtub, see on lihtsalt siuke üldine lugemine. Konkreetselt, et vot nii nüüd võtan raamatu tööandja brändinõust, loen läbi, teen tegevusplaani – ei nii ei ole teinud.

Olgu. Ma ütlen teile siis ka, et 1996. aastal toodi esimest korda see mõiste tööandja bränding välja, Inglismaal. Ja siis nemad, Ambler ja Barrow, ütlesid, et tööandja bränd on funktsionaalsest, majanduslikust ja psühholoogilisest kasust koosnev pakett, mida töö pakub või mida seostatakse tööandjaga. Sellest lähtuvalt..

Väga keeruline, aga ma sain aru

Sellest lähtuvalt, kas F5 on teadlikult tegelenud oma TB väljatöötamisega?

Me ei ole tegelenud nii, et nüüd istume maha ja meie tööandjad mõtleme, et meie tööandja bränding on nüüd selline, siis me paneme selle kirja ja hakkame seda kuulutama. Aga, mida me oleme teadlikult teinud, mina olen teinud viimase 4,5 aasta jooksul on see, et ma olen teadlikult neid... kuidas öelda... meil oli palju asju olemas, mis olid head, loomulikult neid sai edasi arendada, et need oleks veel paremad. Aga sellega, et inimesed oleksid teadlikud sellest, mis on hea, sest sul võivad olla head asjad, aga kui inimesed ei tea, ei ole sellest midagi kasu. Nii et me võtsime teadlikult eesmärgiks oma inimesi teadvustada sellest, mis meil on head. Kui siis väljaspool inimesi teavitada sellest, mis on head. Seesama 101 põhjust näiteks on sellest tulened, et inimesed teadvustaksid, mis meil on head, sest meil on tegelikult väga palju head. Needsamad kõik need ettevõtte külastused, ütleme nii, et kolm aastat tagasi meil ei olnud selliseid ettevõtte külastusi. Nüüd meil on 3 aastat olnud umbes 40 külastust aastas, et sissepoole pluss veel u 20 külastust, mis me ise väljapoole käime. See on teadlik ettevõtte rääkimine. Teadlikult teada andmine. Sa võid olla ju väga hea, aga kui keegi ei tea, et sa oled nii hea, siis ei ole sul sellest väga kasu onju. Et me tegeleme, ma tegelen teadlikult sellega, et ma räägin sellest. Aga ei ole nii, et nüüd võtsin tööplaani, tegin. Siukest ei ole.

Nii et kui mõelda, et milline see protsess on olnud, kuidas tööandja brändingut siin firmas on välja töötatud, siis ongi nii, et vaatasite, mis praegu olete teinud...

Vaatame, kuidas seda paremaks oleme teinud, mõned asjad juurde pannud, ei me oleme ikka teinud, et paned ikka järjest mingeid hüvesid juurde onju ja siis räägid sellest, kui tore sa oled. See on selline mu lihtsustatud arusaam tööandja brändingust.

Ja kelle vastutusalas see TB siin on?

Mina ma arvan. Ja siis aitab kommunikatsioonijuht mind selles. Ja kogu personaliosakond aitab. Ja siis on osad sõbrad juhid, kes aitavad sellest rääkida ettevõtte väljapoole.

Kas teil on turundusmeeskond ka siin?

Ei ole, F5-s on turundusmeeskond, aga mitte siin kohapeal. Nad tegelevad toodete ja teenuste turustamisega.

See on siis välismaal?

Välismaal. Meie siin Eestis on mina ja kommunikatsioonijuht ja HR tiim suuresti.

Nii et see on see meeskond suuresti, kes seda tööandja brändi F5-s teeb?

Jah, justkui teeb, jah.

Milline on teie mulje, ettevõtte kogemuse põhjal, tööandja brändi väljatöötamise kasulikkusest?

Mina nägin suht ruttu seda, mismoodi kadusid näiteks artiklite tagant negatiivsed kommentaarid ära, kui ettevõtte kohta mingi artikkel ilmus. Otsene nähtus, et viimasel ajal ma polegi midagi negatiivset seal näinud. 4,5 aastat tagasi oli iga artikli lõpus midagi negatiivset.

Kes seda siis kirjutasid, anonüümselt?

Ei ma ei tea, ma ei tea, kes need seal on. Kirjutati, selles mõttes, et kui me tegeleme hasartmängu tootmisega onju, me brändisime teadlikult sinnamaani oli räägitud sellest, et F5 kasutas sellist sloganit, et mäng võib olla ka suure inimese töö ja sellel sisemisel, riigi sisemel tööandja brändimisel kasutati väga palju seda, et me tegeleme mängude tegemisega. Ma meeeldi suunasin seda, et me oleme tarkvarasettevõtte, me pakume tarkvarateenust ja tugiteenust jne, mis me tegelikult ka teeme ja nii palju ei rõhuta seda, et me tegeleme mängutarkvara tegemisega. Pigem ei rõhuta seda, et viimased kolm aastat ei olegi kasutanud ja me näeme seda, kuidas me oleme 3 aastat järjest seal eesti ihaldusväärseima tööandja topis olnud ja asjad nagu liiguvad. Minu arust on liikunud paremuse poole. Meid teatakse, mida ennem teati, et F5 on kogu aeg kinnine, ühtegi intervjuud ei

andnud, ühtegi asja ei kommenteerinud, siis seda me oleme teadlikult nüüd teinud. Minu arust on imidž kõvasti paranenud.

Väga hea. Kas ma jõuan ühe küsimuse vee ära küsida?

Jah

Milliseid personaliuringuid F5-s läbi viite?

Mida sa nimetad personaliuringuks, sa mõtled kõiki küsitlusi?

Jah

Meil on kord kahe aasta tagant sisemiste teenuste uuring, kus me uurime, kuidas töötajad on rahul meie HRi, finantsi, adminni, turva ja IT-ga ja kord aastas vaheldumisi on uuring töötajate pühendumise ja rahulolu kohta nii nende tööga, tööülesannetega, tiimiga, ettevõtte kommunikatsiooniga, kõik see pool. Ja siis meil on kord aastas... need olid globaalsed uuringud... kohalikul tasemel uurime kord aastas suuremalt, milliste... kõik, mis puudutab meie ühisüritusi, kas me tahaksime seda teha perede, kaaslastega, kas te tahate sinna sellist bändi, sellist bändi, kas te tahaksite, et see oleks mere ääres, trallallaa. Ja meil on neid suurüritusi palju, me küsime aasta alguses arvamusi ja selle põhjal me teeme aasta jooksul need üritused ja pärast üritusi me küsime tagasisidet, et kuidas läks. Siis me küsime kordaastas, ei, kord kahe aasta tagant, nüüd just sügisel oli, eelmisel aastal ei olnud... küsime töökeskkonna rahuolu, kuidas ollakse rahul isikliku töökohaga, puhkeruumidega ja köökidega jne, õhuga ja soojusega ja vastavalt sellele teeme oma arenguplaane, et kuhu midagi panna.

Hästi palu kaasate?

Me hästi palju kaasame, me teeme fotokonkurse näiteks, et inimesed ise panevad ülesse, inimesed hääletavad, siis me valime, autasustame.

Kelle poolt need ideed tulevad?

Idee on töötaja poolt välja pakutud ja HR-i poolt üles võetud ja seda nüüd oleme korraldanud 3ndat aastat. Et panna tähele.. meil on oma näiteks spordisari, /---/, oma sari, ja see on täpselt nii, et on töötaja oma initsiatiivist tulnud, et võiks olla ja nüüd ongi meil sari juba viiendat aastat ma arvan. Igasugused doonoripäevad kord kvartalis anname verd, siis on töötaja initsiatiivil, kolm aastat on traditsioon juba varjupaiga toetamine, loomade varjupaiga toetamine. Siis on töötaja ettepanekul kaks aastat toimunud sügismatk. Et ikka on. Nüüd tegeleme uue initsiatiiviga, mis on töötajate ettepanekul tulnud. Jälle neid küsitlusi teed, siis saad teada. Korraldame kogu ettevõtte sellist tehnilist konverentsi, sisekonverentsi oleme korraldamas praegu. Küsime palju jah.

Teie jutust jääb mulje, et kõik on väga-väga hästi ja on ka väga põnev. Kas on ka midagi sellist, mis te mõtlete, personalivaldkonnas, et sellele tahaks küll nüüd lahendust leida, et nii ei saa jätkata, see võiks olla palju parem.

Meil on pigem see, et kingsepal ikka ei ole endal kingi, tahaks, et tehnilised lahendused oleksid paremad. Meil on siin oma selline... sisekraanid ja seal info liigub jne, aga ütleme see... meie sisemine infosüsteem, kus me saame töötajatele infot jagada jne, ta võiks olla vähe kaasaegsem minu arust. Nii kasutusmugavuse kui väljanägemise poolt. Üks mõnus asi, mis me tegime 2014, mis tuli töötaja initsiatiivilt, mis me ära tegime, et me oleme siin suur kontor onju, 6000 ruutu ja paras pusle...

Las ma arvan, aaretejaht või midagi?

Eiei, et kedagi üles leida, me tegime sellise asja, mille nimi on Location Tracking System. Sõna otseses mõttes kirjutad ekraani peale inimese nime ja ta näitab sulle, kus ta asub ja kas ta on kontoris või kontorist väljas. Ja sealt saab otsida, et näita mulle näiteks kogu kontoriplaan või selle korruse koosolekuruume. Muidu nii suures on, et kus see oosolekusaal on ja mis selle nimi on ja üldse.. tõesti, kui sul on 480 inimest kontoris, tead sa siis kõiki, kus nad täpselt asuvad, et see on vahva asi, mis meil kevadel laivi läks.

Olgu. Väga hea, aga ega ma ei hoiakski Teie kallist aega rohkem kinni.

Jah, aitäh. Aitäh teilegi!

Intervjuueeritav: ettevõtte F6

12.01.2015

Kirjeldage palun lühidalt oma ettevõtet, millega ta tegeleb?

Meie ettevõtte tegeleb IT-lahendustega kaubandusettevõtetele. /---/

Ja teie kliendid on Eestis, välismaal?

Meie kliendid on [---].

Kui palju teil on Eestis töötajaid?

[---]

Ja millised on teie tööülesanded?

Vastutan Eesti müügi ja arenduse eest.

Kaua olete siin töötanud?

Mina töötan siin firmas... 15 aastat.

Päris pikk aeg. Ja kas see on ka aeg, mil F6 asutati?

F6 on asutatud tegelikult [---] aastal ja sel ajal ta kandis nime Ehk siis tegemist algselt eesti kapitalil kuuluva ettevõttega, mis on [---] aastal ühinenud Baltikumi firmade grupiga. Ja nüüd siis natukene aega hiljem oleme me skandinaavia grupiga liitunud

Ja teie tulite peale Baltikumiga liitumist, [---]?

Mina grupis töötan tegelikult 95. aastast, aga selles ettevõttes töötan jah 99. aasta lõpust.

Väga tore, siis te teate kindlasti väga palju.

No vaatame, oleneb millest!

Küsin, palun mõelge, mis on teie arvates peamised põhjused, miks inimesed soovivad siia ettevõttesse tööle tulla ja siin töötada?

Julgen arvata et võiks olla kõige olulisem põhjus see, et meil on huvitav töötada ja tore kollektiiv. Need võiks olla kaks põhilisemat asja. Huvitav, sest küllalt ainulaadne kui me vaatame IT-maailma siis meil pole üldse standardlahenduse ehk meie lahendusi guugeldades ei saa õppida. Juhendeid ka eriti pole ehk siis tegeleme selliste spets-lahendustega. Rätsepülikonnad meie klientide jaoks, just nende jaoks tehtud.

Ja perekondlik tunne, ütlesite?

Ei, kollektiiv. Ma arvan, et meil on kompetentsed ja toredad inimesed, sõbralikud.

Kas teil on ka eraldi personalijuht?

Baltikumi tasemel on meil personalijuht, aga Eestis ei ole.

Okei. Ja kas need põhjused, kaks peamist, on teil kusagil ka kirjalikult sõnastatud, et vot, meie pakume töödandjana seda?

Aa no see oli minu subjektiivne arvamus rohkem, et miks ma arvan, et inimesed meile tulevad. Meil on kõikvõimalikke missioone ja *soganeid* ja need muutuvad ajas. Ehk siis tegelikult need on klientidele suunatud, oma inimestele suunatud. Kõige põhilisem asi võiks olla see, et meie omanikud on alati hoolinud töötajatest. Üsna palju on usaldust.. ehk siis tegelikult inimestest hoolitakse ja inimesed on väärtuslikud. Ja seda ma arvan, et kõige parem indeks on see, et meil on väga pikaajalised töötajad. Loomulikult on kaadrivoolavust ja noored inimesed, üldse inimesed liiguvad, see on väga normaalne. Aga meil on päris suur % töötajaid, kes on töötanud rohkem kui 5 aastat. Ehk siis tavaliselt on nii, kes tuleb ja jääb, jääb pikemaks. Aga on muidugi ka neid, kes lähevad alla aastase tööstaažiga. Meil just üks pois on minemas, aga noh, see on ka normaalne.

Ja mille poolest eristub teie kui töödandja poolt pakutav sellest, mida pakuvad konkurendid?

No nüüd on küll keeruline küsimus.

Mõelge rahulikult.

Väga keeruline vastata, sest ma tegelikult ei tea sellest vaatenurgast väga, mida pakutakse eks ole. Võibolla palganumber on enim levinud ja keskmist palka me teame ja seda. Konkurente on ka keeruline defineerida muide. Meil on erinevatel tegevusaladel väga palju konkurente, kui võtame nt kassariistvara või turvavara või ERP ehk siis majandussüsteemid, et igal meie valdkonnal on erinevaid konkurente. Ühte tervikud konkurenti, kes tegutseks Baltikumis samasuguste klientide, samasuguses suures ulatuses.. väga ei olegi. Ehk siis ma tegelikult ei oskaks vastata. Ma väga loodan, et me eristume nende omaduste poolest, mis ma enne rääkisin ehk siis me oleme hoolivad, me oleme väiksed. Võibolla üks asi on küll, milles me eristume, aga ma ei tea, kui hästi ta meil endalgi praegu defineeritud on. Kui ma rääkisin alguses nendest numbritest, et meil on eks ole 200 inimest ja ligi 600 inimest ehk tegelikult me oleme päris suur ettevõtte, päris korraliku kompetentsi ja potentsiaaliga. Aga samas Eestis on meid ainult 22. Ehk siis saame samal ajal nautida väikeettevõtte paindlikust ja suure ettevõtte kompetentsi. Ma arvan, et see on tõenäoliselt küll üks asi, mis eristab.

Okei. Väga hea. Kuidas teie ettevõtte end oot. Uutele töötajatele tutvustab?

Ohoo. Tutvustamisega.. suhteliselt halvasti ma arvan on üldse meie IT valdkonnas, et ega me väga kuskil promosid ei tee, kuskil tööturumessidel ei osale. Ma arvan, et ei tutvustagi, jah. Ja sellest on meil kaadrivalikul ka üks probleem – meid ei teata. Ja noh, ma küsiks vastu, et kas te teadsite meist enne midagi?

Ma olin kuulnud, F6-e kusagilt, aga ma ei suutnud meenutada, kust kohast.

Tavaliselt peetakse meid prillifirmaks.

/---/ jah?

Jah. Tegelikult miks ei tea tavaline inimene. Kui teha tänavaküsimust, siis mitte keegi ei tea meid. See on väga normaalne, sest me oleme väga kitsalt spetsialiseerunud. Ehk siis kui ei ole tegemist kaubanduse inimesega või kaubandusega kokku puutunud inimesed või sõbrad-tuttavad ei tööta kaubanduses, siis meid ei teata. Me oleme nii kitsalt spetsialiseerunud, me ei paku inimestele jaemüügis midagi. Ei paku ka teistele ettevõtetele, riigiasutustele või ükskõik millele. Oleme väga kitsalt spetsialiseerunud, reeglina meid ei teata jah.

Aga kui teil on vaja ühele töökohale leida inimest, siis kuidas te sel juhul toimite?

Tavaliselt kaks meetodit: üks variant on see, et paneme kuulutuse ajalehte, kus püüame võimalikult täpselt ära defineerida, keda me ootame ja otsime.

Mis ajalehte?

Või noh, mis ajalehte, portaali mõtlesin. Mitte ajalehte.

Kas CV Keskus, CV Online?

Just-just. Või siis teine variant, mida me oleme paar korda kasutanud on see ka, et otsime ise. Ka portaalis. Aga üles pandud. Sellisel juhul me teeme tööportaaliga lepingu, kes aitab meil seda tööd eelnevalt teha.

Ahhaa

Ehk siis põhimõtteliselt kuulutus.

Kas oskate ka seda öelda, kui suur osa uutest töötajatest tuleb tutvuste kaudu?

See on ajas muutunud, varasemalt oli see number suhteliselt suur. Praegusel hetkel, viimase aasta jooksul lisandus maa arvan et 2 inimest.

Mhmh. Kui palju üldse värbasite eelmisel aastal?

Oh see on nüüd hea küsimus...

Kui suur osakaal tutvuste kaudu tuli?

Meil ei ole suurt voolavust ja me pidevalt ei otsi ja sellist statistikat ma arvan, et ei saa tuua, see on väga erinev, see sõltub. Eelmisel aastal oli suhteliselt suur uute töötajate värbamine, 4 või 5 uut tulijat. Aga mitte kõik ei ole osutunud sobivaks, mõni on lahkunud ka.

Okei. Kui te varem mainisite, et kaks peamist põhjust, miks inimesed siia tööle tulla tahavad, on meeldiv kollektiiv ja spetsiifilisus, põnev. Kuidas oot. Kandidaadid saavad neist põhjustest teada?

Ega muud varianti ei olegi, et nad peavad meie töökuulutusele ühel või teisel viisil reageerima ja nendest asjadest me saame ikkagi rääkida siin intervjuu käigus. Nii et mingit sellist turundustegevust me selles valdkonnas ei tee.

Kuidas hoolitsete selle eest, et töötajad püsiksid siin ettevõttes?

Noh eks need samad asjad. Millised asjad meil on.. meil on tulemas arenguevestlused, me püüame neid vähemalt kord aastas teha, mõnikord sõltuvalt vajadusest ka tihedamini. Loomulikult me püüame oma töötajatega arvestada ehk siis need samad põhjused... koolitada neid, et neil oleks siin piisavalt huvitav. Ja teine asi, mis kindlasti kuulub ka minu tööülesannete hulka, on leida ja tunda ja näha, kui inimesed kas on rahulolematud mingitel põhjustel või siis kui neis on mingit kasutamata potentsiaali. Ehk siis see käib just selle kohta, et inimesed peaksid saama liikuda ühelt ametikohalt teise, kui see on põhjendatud ja vajalik. Inimese märkamise asi on üsna oluline. Ma arvan, et need on kõige olulisemad põhjused. Ma ei tahaks siin praegu rahast rääkida, mis ilmselgelt on oluline, aga ilmselt mitte kõige olulisem. Ma arvan, et te teate paremini, tõenäoliselt kui neid uuringuid on tehtud, on need siiski igal inimesel mitte nr 1. See sõltub muidugi palgatasemest, kui on tegemist väga väikesepalgalise töötajaga, siis tõenäoliselt see palk on suhteliselt nr 1, et mida kõrgem palk ja kõrgem kvalifikatsioon, seda vähem oluline on inimese jaoks palk, on rohkem see töökeskkond, kuidas teda tunnustatakse, kuidas ta ise tunneb ennast kollektiivis ja see, ma arvan, on oluliselt olulisem. Aga vastus küsimusele võiks olla see, et me vähemalt püüame oma inimesi märgata.

Milliseid, kas ja üldse, milliseid personalimõõdikuid te kasutate?

Meil ei ole tegelikult selliseid... me ei analüüsi niimoodi. See võibolla oleks just küsimus meie Baltikumi peakontorile, kus on 150 inimest ja nemad kindlasti tegelevad sellega.

Aga te siin Eestis ei tunne vajadust?

Me siin Eestis jah, praegu ei tunne vajadust. Me praegu veel jaksame inimestega personaalselt suhelda ehk siis me väga vähe teeme niisuguseid küsitlusi. Et jaa, arenguevestluse käigus küll, aga mingeid selliseid, et korra kvartalis.. mõnikord on, et teeme ankeete ja see tegelikult on ka põnev ja seda võiks rohkem rakendada.

Mhmh. Olgu.

Aga arenguevestluse käigus on meil küll tegelikult küsimustik, millele inimesed vastavad.

Kas te analüüsite ka seda, kui palju koolitustel käiakse, millised töötajad käivad koolitustel ja..

(raputab pead)

.. numbriliselt?

Ei, ei analüüsi.

Või see koolitustel käimine käib meil nii, et inimene ise avaldab soovi ja pakub välja?

Pigem on see nii. Meil on kahte tüüpi koolitusi, ühed on sellised, et aegajalt organiseerime grupis tervikuna koolitusi ja saame kokku kusagil. Ehk siis need võivad olla kahte tüüpi. Võivad olla tootekoolitused, puhtalt erialased koolitused. Või siis võivad olla hoopis mingi psühholoogiaalased koolitused või mis iganes. Hiljuti oli kriisijuhtimise koolitus, päris põnev oli. Need on grupis korraga organiseeritud ja need tavaliselt on võõrkeeles, see on selles mõttes miinus, eriti psühholoogia alastel koolitustel, et peab olema väga hea koolitaja. Ja need on professionaalsete treeneritega, ei ole selline väga anonüümne, et lihtsalt tuli inimene ja rääkis, vaid ta on ettevalmistunud meie ima spetsiifikat arvestades. Või siis on just nii nagu rääkisite, et inimene ise otsib, avaldab soovi ja kõikidel on võimalus seda teha, võimalusel saab siis koolituse. Aga väga tihti me ei koolita oma inimesi, sest nagu me ennem rääkisime, siis meil on üsna palju spetsiifikat, mida me peame isiklikult õpetama. Aga ma arvan, et aasta jooksul mõni ikka, et kes on soovi avaldanud, see saab ikkagi korra käia.

Palun meenutage, millised on kõige suuremad probleemid, mida olete viimasel ajal tundnud töötajate värbamisel?

Noh, nüüd on kliše juba või. Häid spetsialiste on väga raske leida. Ükskõik millisel elualal. Meil veel eriti, sest meie IT spetsialist peab vastama kahele väga olulisele parameetrile – ta peab olema hea IT spetsialist, ta peab olema vähemalt üle keskmise suhtleja. Ehk siis mõnikord võib see ülesanne osutada võimatuks.

Mmm..

Ja mitte igaüks ei sobi seda tööd tegema, just sellepärast, et peab rääkima.. ma toon näite *help desk*ist, on teil ettekujutus *help desk*ist?

Jah

Vot see tähendabki seda, et peab omama empaatiavõimet, osata inimest ära kuulama ja samas pead sa tegelikult oskama neid probleeme ka lahendada. Ehk siis suhteliselt keeruline ülesanne.

Muidugi

Et see on ma arvan, et kõige suurem probleem. Järgmine probleem töötajate puhul on võibolla natuke kummaline, aga noored eesti poisid ei oska vene keelt. Tüdrukud ka mitte.

Tüdrukud ka jah, just mõtlesin (naerame).

Tegelikult on nad kohe halvemas olukorras kui vene noored. Tihtipeale vene noored oskavad kolme keelt rääkida perfektselt. Mõnikord võib neil olla eesti ja vene keel võrdselt head, nad on nt kakskeelsest perekonnast. Miks meile on vene keel oluline, et kuna kaupluse töötajad eks ole ja teinekord võib samasse Help Deski helistada inimene, kes ei oskagi eesti keeles rääkida või on see sellisel tasemel, et sellest ei saa lihtsalt aru. Nii et see on kindlasti.. üks probleem. Inglise keelega ei ole probleeme, ametlik firma suhtluskool on inglise keel, seega inglise keele kirjalik peab olema hea, aga vene keel on probleemiks. Ja noh, mis sealt edasi siis tuleb on töösse suhtumine.

Mis siis sellega?

Ehk siis tahtmine tööd teha. Kui inimene tahab tööd teha, siis kõik muu on õpitav. Aga kui inimene ei taha tööd teha, siis paraku.

Kas olete näinud mingit muutust viimasel ajal või?

Arvan, et muutus on pigem paremuse poole.

Väga positiivne.

Vahepeal oli teatud tüüpi inimesi või mingist põlvkonnast äkki, kus tundus, et oli rohkem.. värsketel koolilõpetajatel liiga kõrged ambitsioonid.

Kusjuures seda ma kuulsin ka eelmiselt intervjuueritavalt, et praegu on olukord sellega parem.

Jah.

Et ka rahanumbrite ootused ei ole nii utoopilised?

Ja, just, ja. Aga ma seostaks selle ikkagi tahtmisega tööd teha. Suhtumist, et palalt selle eest, et ma hommikul tööle tuln, peaks mulle maksma, on vähe. Aga üldiselt meil on töötajatega vedanud.

Ma näitan teile nüüd nimekirja probleemidest, mis võivad töötajate värbamise, hoidmise ja pühendumuse vallas ette tulla. Ma annan teile pastaka ja palun märkige, milliseid on teil viimasel ajal ette tulnud? Kui soovite, võite samal ajal kommenteerida ka.

Kas peaks kuidagi järjekorda panema?

Ei, võib lihtsalt märkida, et mis on ette tulnud.

(märgib)

Talendisõda....

Ja..

(märgib)

Ma arvan, et on tulnud ka seda.. ehk siis need on natuke omavahel seotud, 1. Ja 3., ütleksid niimoodi.

Mhmh.

Häid töötajaid on alati raske hoida, selle ma paneksid küsimärgiga. Et häid töötajaid on alati raske hoida, et sellega peab tegelema. Seda ei tohi ära unustada.

Mis selle põhjuseks võib olla, et väljavalitud kandidaadid ei otsusta ikkagi tööle tulla?

Esiteks kindlasti need inimesed, ma eelpool rääkisin juba seda, et mõnikord on raske leida inimest, kes on hea suhtleja ja piisavalt motiveeritud ja teadmisi omav IT alal. Aga teine teema on tegelikult see, kas inimesed tahavad sellega tegeleda. Et kui me võtame ühte IT-tüüpi, patsiga poissi, meil vist polegi ühtegi patsiga tüüpi, siis põhimõtteliselt kõik ei tahagi suhelda. Hoopis parem oleks istuda oma laua taga ja teha vaikelt tööd ja mitte inimestega suhelda. See võib olla üks põhjustest, miks ei tulda või otsustatakse ringi. Aga põhjusi on väga erinevaid, me oleme mõnikord ka küsinud, et miks te otsustasite mitte tulla... eee noh on olnud selliseid, et on parem, huvitavam töö, mõnikord on asukohas küsimus, palganumbris. Tegelikult need on erinevad, seinast seinaga, aga sellist asja tuleb ette.

Väga hea, aitäh. Nii, lähme nüüd olulisemaga edasi. Mis seostub teile mõistega tööandja bränding? Inglise keeles *employer branding*.

See on hea küsimus.

Aitäh!

(naerab). Hea küsimus sellepärast, et ma ei ole veendunud, et ma brändingut selle nurga alt üldse olen vaadanud, kui ma seda küsimust õigesti mõistan. Ehk siis...?

See on siis tööandja brändimine enda olemasolevatele..

Just..

Ja enda tulevastele..

Just. Ma arvan, et ma pole kunagi mõelnud niimoodi. Võibolla see tuleneb minu piiratusest, aga ma ei tea, kui palju on üldse Eestis selliseid väikeettevõtteid nagu me siin oleme, kes selle peale mõtleb. Suured ettevõtted, loomulikult, aga palju on neid väikeettevõtteid, kes üldse selle peale mõtlevad. Ma arvan, mis minul sellega seostub või esimene mõte, mis ma mõtlesin, on, et sellega peaks rohkem tegelema. Tegelikult ka, sellega peaks rohkem tegelema. See seostub ju väga paljude asjadega, see seostub ettevõtte imidžiga, ettevõtte edukusega, see seostub absoluutselt kõigega. Mis nüüd puudutab turundustegevust või reklaamitegevust meiesugustele ettevõtetele, siis ma ei tea nüüd, millised IT ettevõtted teil valikus on olnud, aga kui on niivõrd kitsa spetsialiseerumisega nagu meie, siis need tavaliselt ei tegele üldse reklaamiga, sellepärast et see sihtgrupp on nii kitsas ehk siis niisugused otsekontaktid on olulisemalt väärtuslikumad kui et ennast otse reklaamida. Ja see on loomulikult takistuseks tööandjana töötajate leidmisel. Kui sul ei ole toetavat reklaami või nimi ei ole kusagilt tuttav, ajakirjandusest või tänavareklaamist või jumal teab kust kohast, siis tegelikult on loomulikult keerulisem.

Mis te arvate, mis on need peamised kasud, mida üks tugev tööandja ränd võiks ettevõttele tuua?

Ma arvan, et peamine kasu on justnimelt talentide tulekus. Ehk siis tulevad hästi motiveeritud andekad targad inimesed.

Ja sellepärast ma saan ka aru, et teil oli esimene mõte, et sellega võiks rohkem tegeleda?

Jah, just. Sellega võiks rohkem tegeleda.

Ja mis on teie arvates põhjus, miks seni pole F6-s sellega tegeletud?

Ma arvan, et pole vajadust olnud. Kui me räägime üldse reklaamist ja reklaamiga kaasnevad kohe mingisugused kulud eks ole. Siis tegelikult noh, on olnud ilmselt olulisemaid asju, millega peaks või võiks ajahetkel tegeleda. Aga ma arvan, et see kõik on omavahel seotud ja olen veendunud, et nii väikesel ettevõttel nagu meie siin, 22 inimest ja üldse siin eesti turul, et niisuguse noh.. ainult sellele suunatud tegevusega ei olegi meil mõtet tegeleda. Et ta võiks olla millegagi koos. Aga sellele mõelda võiks küll rohkem.

Okei. Võtame nüüd... kujutame ette, et te hakkategi mõtlema, et 2015. aastal võiks selle asja mõttesse võtta ja arutama hakata. Siis kas te ettevõtte sees on see kompetents olemas, või arvate, et sel juhul soovite kedagi väljast poolt kaasata?

Arvan, et sellisel juhul kaasaksime kellegi väljastpoolt. Aga see on väga subjektiivne arvamus, sest see on praegu lihtsalt. Meil on praegu olemas väga kompetentsed turundustöötajad, aga ma ei ole päris veendunud, et see n-ö suund oleks väga-väga hästi kaetud. Nii et kindlasti me... jah, ma arvan, et seda teemat isegi oleks huvitav arutada meie personalijuhiga.

Väga hea. Mul on teile veel viimane küsimus. Juhul kui töötajad teie juurest lahkuvad, siis miks nad seda teevad? Mis on peamised põhjused olnud?

No nii ... võibolla peaks statistikat tegema hakkama ja vaatama, mis on peamised põhjused. Sellepärast, et peavoolu on raske leida. Esiteks, lahkujaid on vähe, inimesi on vähe, igapähele on omad põhjused, individuaalsed. Aga kui loetleme viimast kolme lahkujat, siis inimene, kes meilt nüüd nädala pärast ära läheb, otsustas, et ta tahab puhata ja sügisel kooli minna. Eelmine inimene, kes meilt ära läks, selle ostis konkurent üle. Ja mitte ainult rahaga vaid erinevaid variante.. Ja tagantpoolt kolmas inimene, kes ära läks, tema läks ära endale huvitavama töö peale, aga temaga oli tegelikult selline lugu, et me olime rõõmsad, et ta ära läks, sest me tegelikult oleksime pidanud temaga algatama vestluse tema tööle sobivuse osas. Ehk siis inimene tunnetas ise ära, et ta ei sobi sellele kohale ja otsustas ise ära minna. Ehk siis väga, väga erinevad põhjused.

Kas üleostmist on rohkem ette tulnud ka?

Aastate jooksul kindlasti. Aga seda tendentsiks ei tahaks teha. Ma arvan, et neid katseid on rohkem kui neid, mis on teostunud.

Olete ise ka üle ostnud F6-e kedagi?

Otseselt ei ole, aga kaudselt küll ma arvan. Otseselt mitte. Viimastel aegadel mitte.

Kui mingi ettevõtte on teie töötaja üle ostnud või teate, et on esitanud pakkumise, siis kuidas toimite? Kas lasete minna või pakute suuremat palka või.. mis te teete?

Oleneb inimesest, väga individuaalne. Kui tegemist on väärt töötajaga, siis me pingutame. Kindlasti. Ehk siis küsime, millised tingimused ehk siis räägime temaga tõsiselt, mis teda ei rahulda, mida ta loodab selles teises kohas teistmoodi ja püüame siis saada inimesega kokkuleppele. Siin võib olla põhjuseid erinevaid, mille pärast üldse otsustatakse selle pärast. Üks võibki olla, et tegu on klassikalise üleostmisega, et kellelgi on väga hea hind ja pakutakse häid tingimusi, kõrget palka. Teine põhjus võib olla see, et kas pakutakse huvitavamad tööd või paremat arenguvõimalust. Aga tegelikult on see individuaalne jah. Nii et nii ja naa, väärt inimest püüame hoida.

Ja kuidas te hoolitsete selle eest, et töötajad oleksid pühendunud? Teeksid tööd innuga, isegi rohkem kui küsite?

Nojah.. tegelikult naeran siin sellepärast, et see on meie praeguse hetke üks kõige põletavamaid teemasid, millega me tegeleme ehk siis leida neid mooduseid ja võimalusi, kuidas motiveerida inimesi rohkem ehk siis see on ikkagi väga pidev töö, sellega tuleb kogu aeg tegeleda ja ei tohi mitte minutikski ära unustada ja kui ära unustad, siis saad karistuse. Ehk siis see on kindlasti asi, mida ei tohi lasta isevoolu minna.

Ja mis te välja olete mõelnud?

Tegelikult on nii, et kui nüüd inimestega rääkida.. üldse, siis tulevad need samad asjad välja, et töö keskkond on väga oluline, tunnustamine on väga oluline, erinevatel inimestel erinevalt. Kindlasti need kaks kõige põhilisemat asja ja kolmas alles palk, mõnel alles neljandal-viieldal kohal, sõltub inimesest. Kindlasti me ei piirdu sellega, et vaatame palku üle korra aastas. Püüame leida igale inimesele eeskätt meelepärast tööd. Et ta tuleks hommikul tööle, oleks rõõmus ja ta oleks heatujuline, et ta teeks täpselt seda tööd, mida ta tahab teha, muidugi võimaluse piires ja väikses keskkonnas pole neid astmeid väga palju ja pole neid võimalusi edasi liikuda. Aga kui inimesed on rahulolematud või nad leiavad, et noh.. seda on näha, mõnikord paremini, mõnikord halvemini näha, aga tegelikult ikkagi pakkuda võimalust isiklikuks arenguks, teha teist tööd. Mõnikord õppida midagi lisaks, kas siis tootepõhiselt või lausa niisuguse elukutse põhiselt ehk siis nt inimesed kes liiguvad tehnika positsioonilt (tegeleb üsna palju riistvaraga ja käib klientide juures kohapeal), tarkvara inimesed on need kes tegelevad kaughaldusega. Inimesed on väga erinevad oma.. iseloomult või harjumustelt või noh, mis iganes. Ühele meeldibki rohkem nokitseda omaette. Teine kindlasti tahaks liikuda, ei taha istuda terve päeva kontoris. See on sama asi, kus tuleks leida tasakaal erinevatel inimestel. Kindlasti on see asi, millest me räägime töövestlustel. Et siis esimese voo töövestlused on põhiliselt psühholoogilist laadi, esitame inimesele selliseid küsimusi, et me saaksime aru, millist tööd talle meeldib teha, mis talle meeldib. See on hästi tähtis, et inimene teeks seda tööd, mis talle meeldib. Ma arvan, et see on kõige põhilisem. Muidugi hästi subjektiivne arvamus.. kui inimene teeb seda tööd, mis talle meeldib, kui me suudame talle pakkuda sellist tööd, mis talle meeldib, siis ta on pühendunud ja motiveeritud. Loomulikult palk peab olema sellel tasemel, et see ei saa takistuseks elukorralduse juures, aga ma ei ole veendunud, et kui inimene on piisavalt pühendunud ja motiveeritud, ta töötab õiges kohas ehk siis firma juhtkond on leidnud temale selle õige koha ja siis konkurent talle pakub mõnisada eurot rohkem, ma ei ole veendunud, et inimesed lähevad. Pigem vastupidi. Aga kui ta on rahulolematu ja tal on muid tegureid, mis talle ei meeldi või ta igapäevaselt teeb tööülesandeid, mis talle ei ole meelepärased, siis on suur tõenäosus, et ta läheb täna ja praegu.

Väga tore. See ongi kõik. Aitäh teile, tõesti, suur aitäh!

Aitäh, huvitav oli!

Intervjueeritav: tudeng T1

10.03.2015

Kui vana sa oled?

22

Ja õpid IT-erialal?

Jah, informaatikat, bakalaureus.

Kas töötad ka praegu erialaselt?

Ei, ei tööta üldse.

Aga räägi, miks sa üldse IT-eriala valisid?

Ee... ma olen kuskil 7-aastaselt, ilmus meie peresse arvuti ja sellest ajast saati olen fännanud. Mõtlesin, et kui ma niikuinii see on mu meelelahutus, võiks olla see ka mu töö.

Tundub loogiline. Kuhu sa jõuda tahaksid?

No, alguses, kui ma tulin siia, oli mul nagu unistus minna kuhugi Ameerikasse arvutimängu tegema, et siuke, siuke värk, aga hetkel ma lihtsalt vaatan, võib-olla see arvutimängud pole päris minu jaoks, et mulle meeldib mängida, aga mulle ei meeldi neid teha. Pole päris kindel et... huvitavamaid asju on ilmunud. Üleüldse see programmeerimine nagu... arvutimängude spetsiifika läheb väga keeruliseks, et... et mujal on rohkem inimesi vaja kui arvutimängudeks.

Nii et sa veel mõtled?

Nüüd ma jah.. mõtlen.

Aga kui sa mõtled, millist tööandjat sa soovid, kui sa lähed tööle, siis kirjelda palun, milline võiks su tööandja olla? Mida ta võiks sulle pakkuda?

Võiks olla.. minu ideaalne tööandja on siukene, mis on täielik vastand Ameerika filmidele, kus boss on hästi range ja tuleb ja kardavad teda ja kõik istuvad nagu kontorirotid kusagil kuubikutes ja... et selle vastand, siis on nagu vägev tööandja ja vägev töökoht.

Milline see vastand on siis?

Siukene vaba, vaba, et boss ei ole boss, vaid boss on ka töötaja. Võingi tuua näite nt arvutimängude tootmise vallast, et nt Ameerikas Val Software, seal on.. selle firma looja, selle boss, ta ei kutsu selle firma juhiks, vaid lihtsalt selle firma töötajaks ja seal on selline vaba õhkkond, kõik on võrdsed töötajad, seal ei ole sellist hierarhiat, et tema otsustab, aga ta ei käi nagu mingisuguste raportite pärast pinda või seal on siukene vaba õhkkond.

Okei. Nii et see on sinu jaoks oluline.

Nojah (ohkab).

Kui sa valid tööandjat, siis mis on tööandja puhul sinu jaoks veel oluline?

No... (mõtleb). Lühikeses perspektiivis on tähtis see, et ma saaksin palka, et ma saaksin töö. See on nagu lühikeses perspektiivis, et kuna mul on kogemusi nii vähe, siis ma ei oska kaugemale vaadata, kõigepealt on vaja kogemusi kuskil tööl ja siis ma oskan nagu. Tean, millised tööpakkujad üldse on kättesaadavad ja siis ma saan oma selle n-õ oma ideaali poole liikuda, kuhu ma tegelikult töötada tahaksin.

Okei

Saab nagu planeerida selle redeli, et alustan siukeses firmast ja nemad olid sellised, ja nemad nagu.. mis mulle seal ei meeldi ja otsin selle järgi. Ma praegu ei oskagi nagu öelda, mida ma hetkel otsides, sest mul pole nagu töökogemust.

Aga mida sa soovid, et su tööandja sulle pakub? Sa juba mainisid, et palka?

No.... arvan, et paindlikkus on tähtis. Programmeerijatel on üldse tänapäeval see paindlikkus, see agiilsus on nagu see programmeerimise põhimõtte samamoodi võiks töökeskkonna mõttes ka olla.

Sa mõtled ajaline või koha mõttes või?

Ajaline, koht, mida iganes. Vahest tuleb, tuleb ette, et ei saa tööle minna, aga IT-s on see lihtne, et saad seda omas kodus arvutis teha onju, see ongi see Ameerika filmide vastand, et ei ole boss, kes tuleb ja näägutab ja tuleb ja ähvardab, et laseb mu töölt lahti kui ma ei saa tööle tulla. Et see on.. paindlik tööaeg, paindlik koht. Vaja näiteks minna teise linna vanaema sünnipäeval, saad seal ka tööd edasi teha. See oleks nagu hea, kui on paindlik siuke.

Sa tõid praegu huvitavad asjad välja. Küsin sult mõnede kohta veel, küsin, kas see on sinu jaoks oluline või mitte? Näiteks see, et teenused või tooted oleksid innovaatilised?

Aga kes siis neid vähem innovaatilisemaid asju valdab.

Et see ei ole sinu jaoks ilmtingimata oluline? Kumab läbi, nagu sul oleks oluline olulisus, et su töö on oluline?

No.. ma olen siuke, et ma väga ei taha silma paista, et see ei pea olema oluline, aga... innovaatiliste asjadega on see probleem, et need ei pruugi läbi lüüa. Pigem see, mis on hästi vajalik, ma pigem töötaksin seal, mis on hästi

vajalik ja kindla vundamendiga, mitte et vot see uus ja vägev ja kõik hakkavad kasutava ja pärast tuleb välja, et "pop".

Jaja, okei. Ettevõtte käiva ja positsioon turul, on see oluline?

Kui mina oma palga kätte saan siis.. pole oluline. Mina annan neile, pakun neile oma tööd ja nemad annavad mulle vastutasuks raha. Kui neil käiva on halvasti, siis ma hakkam lihtsalt eemalt tööpakkumisi vaatama, aga see pole nagu tähtis.

Agas ettevõtte maine? Näiteks on valikus ettevõtte, kes on väga hea mainega ja ettevõtte, kelle kohta on meedias koguaeg halbu lugusid, agas samas nad maksavad head palka. Mis sa siis teeksid?

No...

Võid rahulikult mõelda.

No, ütleme et kui nad hästi maksavad, siis ma läheksin kasvõi Põhja-Koreasse tööle!

Mida tähendab hästi maksmine?

No.... Eestis ma arvan, kui mul oleks neto tuhat, ma saaksin vabalt hakkama. Hetkel ongi siuke peresituatsioon, et nagooni on mul alaealine õde ja ema peab Soomes orjama ja siis nagu võiks olla nagu veidike minu poolt ka mingisugust...

Arusaadav. Agas kas sinu jaoks on oluline tööandja valikul ka see, mis arenemisvõimalusi ta sulle pakub?

Ja, ja. Sest et siin TTÜs saab küll põhja kätte, aga see aine saab 16 nädalaga läbi ja siis sa ei tee seda, sa ei tegele sellega enam. Meil oli... 4. Semestril oli viimane aine, mis õpetas Javat, programmeerima Javat ja pärast seda on... eelmisel semestril oli aine, kus õeldi, et me peame rakenduse tegema, aga ei õeldud, et Java. Näiteks Java... ma sain hästi selgeks seal ainetes, mida õpetatakse ja tegelikult on seda hästi vaja, tegelikult tööpakkujad just otsivad seda. Suudavad pakkuda võimalusi kogemusi saada ja õppida rohkemaks. See on nagu parem kui.. põhja... nagu koolist nagu edasiarenemine.

Okei. Mis veel?

Agas see, et ettevõtte pakub oma töötajatele mängulisust? Pinksilauad jne?

Agas see on see paindlikkuse osa tegelikult, et viskab üle mingi probleem, millest sa jagu ei saa ja lähed natukene... mängid pinksi, jms piljardit töökaaslastega. Siis lähed värskema olemisega töölaua juurde tagasi. See on minu arvates see paindlikkuse osa tegelikult.

Agas reisimisvõimalused?

No reisida võib alati, reisida on alati tore, mulle väga meeldib reisida.

Agas on see sinu jaoks tööandja valikul oluline?

No... ma ei lähe tööle, et reisida, aga kui nad pakuvad reisimisvõimalusi, ma olen ka õnnelik.

Okei. Agas kas näiteks see on oluline, et ettevõtte on sotsiaalselt vastutustundlik ettevõtte, näiteks tegeleb heategevusega?

Heategevus on siuke asi, et...IT-s looduse hoidmine väga raske pole... muidugi ära arvutit metsa viska, aga... (mõtleb). Muidugi tõstab see minu silmis nende mainet kui nad millegi siukesega tegelevad, aga sellepõhjal ei vaata seda.

Okei, väga hea. Lähme edasi järgmise teemaga ja ma küsin sult, kuidas jõuab sinuni info sinuni erinevate IT-valdkonna tööandjate tööpakkumiste ja praktikapakkumiste kohta?

Mmm... sellega ongi mul viimasel ajal raske olnud, et ma varem pole töökuulutusi otsinud, ma hakkasin nagu järsku otsima, läksin CVK-sse, tegin CV valmis ja seal midagi nagu ilmus, aga see polnud nagu päris see, eriti praktikaks seal nagu üldse polnud. Et.. ja siis koolis kui vaatad ringi, siis igasugused plakatid on ka kuhugi ära kadunud. See üritus, kuhu ma tulin, see on tegelikult n-õ viimane õlekõrs. Tõusud ja mõõnad on siin, siis on nagu raske. Et kui sa hakkad sellel mõõnaperioodil otsima, siis on raske otsida. CVK, kooli peal plakateid, aga see on nagu.. nigelavõitu on.

Kas teil on karjäärilist, et meili peale tulevad pakkumised ka?

Vahepeal tulid, et a'la palun 10 a töökogemust, et et ma olen nagu it tudeng bakalaureus, palun saatke midagi siukest, et saab alustada, mitte et ma olen juba rohkem.

Agas kui sa ise otsid, siis kust sa leiad infot tööandjate kohta?

Kui ma otsin aktiivselt... hetkel ma olengi ainult CVK-ga piirdunud, kui silma jääb kooli peal mingi kuulutus, siis seda lugenud olen, aga maru vähe. Et CVK-ses ja täna tulin siia siis.

Miks just CVK?

No... ma kuulsin mingisugusest tudengiveeb oli ka, uurisin seda, aga see ei olnud päris.. polnud väga aktiivne, umbkaudne selline, mingi firma ja kui tahad, siis võtke ühendust onju, see ei ütle nagu midagi.

Agas millised töö-või praktikapakkumised on sulle silma jäänud?

Silma jäävad need, mida ma oskaksin midagi teha. Ühelt poolt mulle meeldib see tarkvaraarendus onju, et see, mis ma õppinud olen, seda ma otsin. Teisalt mulle meeldib n-õ IT-tugi, et pere- ja peretuttavad koguaeg käivad küsivad, mis viga sellel on, tee korda onju, et..

Ja sulle meeldib see aitamine, õpetamine?

Selles on ainuke viga see, et selles on palganumbrid palju väiksemad kui arendamises. Aga õnneks ma mõlemat oskan nii et on valikuid.

Aga oskad mingeid näiteid ka tuua, millised tööpakkumised silma jäävad?

Täna näiteks huvitasid väga Fujitsu pakkumised, neil olid siin mingi nooremarendaja ja mingisugune administraator ka midagi siukest oli. Need kohe nagu paistsid sobivat minu oskustega. Ja siis ma panin ennast paljudesse kohtadesse kirja, nagu kus taheti just seda, millest ma kuulnud olen, millega ma kursis olen. Sinna ma ei kandideeri, millest ma pole midagi kuulnud. Kui näiteks kuskile tööle saab, siis kogemused võivad tulla sealt.. kui tahetakse ühte oskust, mida ma oskan ja sealt võib-olla saab natuke teist veel ja siis saab selle töö ja saab edasi minna sealt. Praegu vaatan ainult seda, mis mul silma jääb, kus, kus minu oskusi vaja on.

Mh-mh. Näiteks sa ütlesid, et Fujitsu pakkumised hakkasid silma. Miks nimelt? Kas nad visuaalselt olid ka atraktiivsed või?

Ee... kõndisin ja nägin, et suur punane Fujitsu oli.

Aa selle boxi juures käisid?

Jah. Kuna selles suures saalis väga IT-firmasid ei olnud, siis see jäi kohe silma on ju, arvutifirma, ma lähen siis kohe vaatan. Neil olid need kuulutuste lipikud väljas, kohe nägin, nooremarendaja, läksin vaatama, et-et suurelt oli välja toodud, mida nad tahavad ja see kohe kutsus avaldama.

Aga mis nad ise pakuvad, kas seda ka vaatasingid? Või sul oli pigem, et oh, ma sobin sinna, otsitakse samu asju?

No hetkel oli esmajärguline see, et ma sobiksin kuhugi töökohale, et ma saaksin töötada ja siis edasi vaadata, kas ma olen sellega rahul või mitte. Lihtsalt töökogemus, et kui midagi saab, siis töökogemuse saab ikkagi, et.. siis saab edasi vaadata.

Jajah. Okei. Kas sa näiteks kui sa ise otsid aktiivselt tööd, CVKs, Karjäärimeessil, vaatad, kas jääb mõni plakat silma. Aga kas sa käid ka kuidagi meelde jäänud firmade, ettevõtete kodulehtedel, vaatad nende karjäärilehti – see on see osa vaata, kus tule tööle, tööpakkumised on üleval (noogutab).

Ee...ee... olen vaadanud.. olen näiteks vaadanud Swedbanki oma, Eesti Telekomil on need kohad, mis mulle ei meeldi on see, et kõigil neil on oma CV süsteemid ja siis täidadki ühte ja sama 20 korda järjest. Võin teile saata selle CV, aga keegi ei suvatse vaadata, kui sa saadad neile selle faili. Tahavad, et täida nende süsteemis ära siis nad vaatavad, kas neil on midagi, kui on, siis pakuvad. Ma olen küll vaadanud, jah, aga ei kutsu täitma, sest see on üks ja sama asi 20 korda järjest.

Aga kas on ka mõni karjäärileht, mis on kutsunud täitma või millel on teistsugune kandideerimissüsteem, et pole seda käsitsi sisestamist?

Noo... CVK-s on see hea võimalus, et saad tööpakkumisteks teha väikese küsimustiku, et kui sa tahad kandideerida ja saadad CV, siis vastad väikesele küsimustikule, et minuarust on nagu see kõige parem, siis sa hakkad ise mõtlema, et kui mult küsitakse seda, kas ma oskan seda, kas ma sobin sinna tööle, siis iseennast hinnata ka paremini. See on parem lahendus kui see, et koguaeg seda ühte ja sama cv-d 20 korda täita.

Aga veel mingeid karjäärilehti just?

(mõtleb). Nad on kõik need tüüpilised, me pakume seda-seda ja saada meil sinna. Nojah.. see on lihtne, kui sa pead lihtsalt meili saatma, aga kui sa pead hakkama täitma, siis see on lihtsalt tüütu.

Aga kas sulle meeldib ka saada infot ettevõtete kohta videoklipi kaudu? Et neil on karjäärilehel või sotsiaalmeedias, kas nad jagavad enda firma kohta mingit videot?

Ei muidugi, siis saad näiteks kohe teada, milline õhkkond seal firmas nagu sees on. Siis tekitab see huvi ja siis võibolla isegi tekib huvi täitsa seda pikka ankeeti, sest see video nagu näitab, mis seal tegelikult on, sest kui on lihtsalt kuulutus, siis sa mõtled, et ja jälle see kuradi marketingi või mis iganes see atraktiivne tekst, et me pakume teile sõbralikku töökeskkonda ja mis iganes, aga kui sa näed tegelikult ka, et mis keskkond seal on, siis kutsub nagu rohkem kandideerima.

Aga näiteks mingid.. kas ettevõtted on ka pakkunud mingeid avatud uste päevi, et tudengid, tulge meile, teeme teile ringkäigu ja?

Eee... ma olen ühel käinud, ma käisin Skypes, mis on siinsamas on ju. See oli... see näitas just seda siukest vabamat keskkonda, see oligi siuke päris ideaalilähedane.. ma ei tea muidugi, kuidas seal nagu töötada on, aga see, mis meile näidati, see oli väga silmapaistev.

Nii et see lisas sinu silmis ka plusse, et tulevikus täitsa mõtleks, et Skype'i tööle?

Töökoha mõttes küll jah.

Okei. Aga näiteks, kui sa otsid tööd, kas sa sotsiaalmeediat ka kasutad? Lähed paned Facebooki Swedbank ka sisse ja vaatad, mis mulje sealt jääb?

Oled nii teinud või pigem mitte?

Olen näiteks Swedbanki enda lehte laikinud ja sealt seda teksti tuleb, aga see ei ole nagu.. see ei anna nagu tööotsijale midagi, see annab lihtsalt.. see on nende enda reklaamikampaania, see ei anna mingit tööotsijale midagi. See on nagu sellele potentsiaalsele kliendile, see mulle nagu väga ei lähe.

Aga arvad, et see sind nagu väga ei mõjuta või?

No nad pakuvad seal mingisuguseid... swedbank näiteks iseloomu facebooki leht, seal nad teevad mingeid napakaid küsimusi, vastajatele loosivad mingeid pastakaid välja onju, et see nagu, ma tahan tööle tulla, ma ei taha pastakat. See nagu.. see ei lähe korda.

Okei. No täna oli ka ju nii palju nänni igal pool, kõik jagavad mingeid karamellikomme ja..

Ja.. aga õnneks nad tutvustasid mingeid töövõimalusi, et nänni, nänni saab alati, aga töömõttes, see on nagu see, mis loeb.

Tõsi. Soovid sa midagi veel lisada?

Mul ei ole midagi lisada.

Olgu, aitäh vastamast!

Intervjueeritav: tudeng T2

10.03.2015

Mis õppeastmel õpid?

Kõrgkoolis õpin, diplomitööd teen, mitte baka ilmselt. See on teine haridusaste.

Kus koolis?

IT-kolledžis.

Aaa, okei. Aga kui vana oled?

27, 87 olen sündinud.. siis 27 jah

Kas hetkel töötad ka IT-alal?

Ei, proovin saada, sellepärast siin olengi.

Aga miks sa IT-d õppima tulid?

Eluaeg olen tundnud huvi selle vastu ja nüüd töötan Swedis juba neli aastat ja siis ma töötan sellise tehnilise ala peal, et ma puutun kokku erinevate süsteemidega, mis seda panka üleval hoiavad ja et aru saada, kuidas nad paremini töötavad ja neid võibolla ise kunagi, kuidagi hallata, luua, siis läksin IT-d õppima.

Nii et sa otseselt praegu Swedbankis IT tööd ei tee, aga sa puutud sellega kokku?

Jah.

Ja kuhu sa tahaksid jõuda oma IT-erialal?

Eeeee ma tahaksin saada eelkõige vanemprogrammeerijaks, mulle eelkõige meeldib see arenduse pool selle asja juures. Jumal teab, mis see elu toob.

Kirjelda palun, millist tööandjat sa soovid?

No kuna ma ikkagi päris IT-kogemusega ei ole või noh IT-valdkonna töökogemusega, siis ma eelkõige otsin, otsin siukest ettevõtet, kes on valmis mind välja koolitama, mind n-ö tegema tööturul küpseks, sellepärast, et kuna.. kuna ma töötan praegu täiskohaga, siis ma tahaks selle eest põhimõtteliselt saada tasu, et see oleks tasustatud. Või siis väga motiveerivalt mitte-tasustatud ehk siis.. siin mõned ettevõtted pakuvad seda, et kuu aega teed intensiivset koolitust ja siis tead, et kui tööle saad, sa ei põru kohe.

Kes need pakuvad sellist?

Kelle juures ma just käisin, kes selle kohta viimasena mulle siin.. Tieto pakkus seda. Jamh. Nortalil on nende suveülikool. Siis Icestar pakub.

Et just see arenemisvõimalus ja kogemuste kogumine on sinu jaoks hästi oluline?

Kõige olulisem jaa, aga no kuna ma ikkagi olen täielik tööturul osaline, siis ilma rahata ma neid asju ei tee, mul ei ole aktsepteeritav see, ainult väga motiveerivatel kaalutlustel.

Mis veel?

Oluline oleks see, et IT-ettevõtte puhul oleks mitte selline suur ettevõtte, kus ma olen nagu väljaspool nagu.. ma ei taha minna näiteks supporti tööle, ma ei taha.. see oleneb jällegi. See IT-ettevõtte peab olema siukene väiksem ma ütleks pigem, mitte selline suur siukene, kus mul õpetatakse mingi ülesanne selgeks ja siis ma teen seda ülesannet. Et see.. sellega ma ei viitsi tegeleda.

Väike – sa mõtled siis pigem 50 või?

Jah, ütleme alla 100 inimese. Samas need suured ettevõtted nagu Tieto ja Nortal, nad on ikkagi väga suured ettevõtted, aga jällegi, nad on huvitavad, tegelevad väga huvitavate projektidega ja valdkondades.

Praegu sa töid välja huvitavuse, et see, et oleks huvitav, see on ka ikka väga oluline?

No ikka jaa, mõned projektid, mis võetakse ja mis on olnud on ikkagi päris siukused, millega ma tahaks tegeleda. Ma räägin, mul ei ole nii palju seda töökogemust, aga huvitavus on väga oluline küll.

Olgu. Mis veel?

Ee... ma ei tea. Inimesed peavad olema toredad onju. Niipalju kui ma olen käinud ettevõtte külastustel läbi koolide, siis nad on olnud tavaliselt väga huvitavad inimesed ja siukused ettevõtted ja.

Aga ma küsin veel, et mida sa soovid, et ettevõtte sulle pakub?

No ma ei tea, neid tavalisi asju: arenemisvõimalus, tubli töö tasustatus.

Mhmh.. kas sinu jaoks on oluline, et kontoris oleks mingid pinksilauad ja mingit siukest mängulisust ka?

Aa! Selles mõttes hästi oluline on minu jaoks perspektiiv. Ma täna väga hästi kui oluline on scrum ja meeskonnas töötamine, aga võimalus töötada kaugelt, teha seda asja omast ajast, omadel tingimustel niiöelda just ajalises ja kohalises mõttes. Mina näed tulin suuresti IT-d õppima sellepärast, et ma unistasin kuidagi sellest mõttest, et pole vahet, kus ma maailmas olen, niikaua kui mul on võrk taga ja niikaua kui mul on mõtted, siis ma saan neid nagu teha. Sest praegu ma töötan laua taga onju, kaheksast viieni põhimõtteliselt onju. Kui ma kohale ei tule, siis ma tööd teha ei saa, kuigi see on täiesti võimalik, kuna kui minul töölaua juures läheb ära internet, võrk läheb tagant ära onju, ei ole midagi teha. Koju minna, juua täis ennast, magada kaineks sealsamas laua taga ja ärgata üles ja tagasi tulla ja oodata kuni nett tagasi tuleb. Kuna meil on ehitatud üles nii, et kõik käib üle võrgu läbi Proxy, siis ei ole võimalik ilma tööd teha.

Okei. Aga kui oluline on sinu jaoks ettevõtte positsioon turul ja ettevõtte käive kui sa valid endale tööandjat?

Eee ma ei tea noh. Ma arvan, et praegu ma otsin ikkagi stabiilset ettevõtet, mis ei ole startup. Noh, startup võib ka huvitav olla, aga ma ei tea, kas ma suudan panustada startupis niimoodi, et ma oleks vääriline *asset*.

Jajah.

Aga samas jälle kui teha, mis vaja teha olla ja tee niimoodi, siis samamoodi tundub see täitsa mõttetu. Aga ilmselt siis nagu selline sisseelanum ettevõtte, siis see juba eeldab et suuremad ettevõtted, et selles mõttes suuremad, mitte kahe või kümne mehe meeskond vaid sada, siis nad tavaliselt eesti turul on juba paar aastat töötanud, neil on läbi mingid projektid, neil on kliendibaas, vetaiftibaas.

Aga näiteks kui oluline on sinu jaoks see, et ma ei tea, kas sul on juba pere või veel ei ole?

Loon peret, praegu veel ei ole.

Okei. Et see, et ettevõtte oleks peresõbralik, et ta toetaks sind selles osas?

Kui nad toetavad niipalju, et ma saan oma perega aega veeta ja see tasu, mis nad mulle minu nendele pühendatud aja eest nagu maksavad, siis nad juba toetavad mind. Selline üleliigne toetus nagu mingi perepäevad või see, mkm, see ei ole minu jaoks.

See ei ole väga oluline jah?

Mkm.

Aga ettevõtte positiivne maine, on see oluline või?

Eee... noo... jaa, ma arvan kindlasti. Ma ei kujuta ette, et noh ma oleks selline väärtus ettevõttes, mis ISISele mingit toodet arendab. Mu uskumused poleks kooskõlas, pigem oleksin mingi sotsiaalselt vastutustundliku ettevõtte juures pigem kui ma ei tea, mis oleks eesti kontekstis halb näide... ma ei teagi, läheks kuhugi naftatööstusesse arendama mingit süsteemi, mis aitavad rohkem naftat maast välja puurida.

See suund või see, mis ettevõtte siin maailmas teeb, et see on sinu jaoks oluline?

Mõnel määral kui me räägime missioonist, siis jah. Kui me räägime mainest, siis ma ei tea, võibolla väga ebamainekasse ettevõttesse ei läheks, ma ei tea, mis see on. Võib-olla osade klientide kõrvad maha tõmmanud siis, väga ei ole ju mõtet sinna minna niimoodi. Aga maine, see on subjektiivne. Ahned ja pahad.

Aga liigume nüüd järgmise teema juurde. Küsin, et kuidas jõuavad sinuni IT-ettevõtete töö- ja praktikapakkumised?

Läbi töö, läbi kooli, meililistide, läbi Facebooki, läbi sotsiaalmeedia suuresti. Suuresti läbi sotsiaalmeedia ja läbi kooli.

Mingid meililistid on teil?

Ja.

Ja käiakse teil tutvustamas ka või?

Ja, meil on praktika hästi palju on neid ettevõtte külastusi. Kuna ilmselt minusuguseid nagu otsitakse, otsitakse suuresti kõigepealt praktikale ja proovitakse läbi esirida kõigepealt need kes on kogemusega, kes ise on teinud niipalju rohkem kui kool on teinud, äkki saab mingit. Ja siis jah siukesed igasugused üritused nagu see võti tulevikku, siukesed asjad ka. Aga need jõuavad ka minuni läbi selle, et kool teavitab, et nad toimivad, kui on huvi minge vaadake. IT-ettevõtted ise võtavad meie kooliga ühendust, et meil on töö- ja praktikapakkumised, sa ütlesid, et sa ise oled ka siinsamas siin koolis.

Ei, ei ole. Tartu ülikoolist olen, aga ma töötan praegu, teen ainult lõputöö ära koolis.

Kus sa töötad?

Tööandja turunduse agentuuris Brandem.

Tööandja turunduse agentuuris...

Jah, Tehnopolis on meil kontor. Aga, nii, kust kaudu ise otsid, kust kaudu ise leiad infot praktikapakkumiste kohta?

Kui ma ise otsin, ma ei otsi ise, sest see infoküllus on nii suur. Võimalusi uurida on rohkem kui mul on nagu võimalik ajalisel energiat et jõuaks neid kõiki läbi mõelda, proovida, vaadata. Võimalusi on ilmselt rohkem kui...

Nii et sa oled pakkumistele avatud, aga sa ise ei käi Cv Keskuses, ei käi otsimas, ettevõtetega rääkimas?

No ma enda CV panin ülesse küll onju. Ma panin sellise CV ülesse, et kui keegi minult tahab CV-d, siis ma saan sinna suunata. Sealt kaudu tulevad ka mingisugused teated, aeg-ajalt keegi mind vaatab onju, aga keegi pole minu vastu huvi tundnud, et ta on siukene plain ja nillin. Võibolla kui ta oleks toredam siis nad tahaksid minuga rohkem suhelda.

Okei. Aga oled sa mõelnud, et peaks oma CV-d vürtsi lisama?

Jah, mul on see plaanis juba mitu nädalat, ma nüüd paar nädalat tagasi panin ta sinna ülesse ja lihtsalt ei ole jõudnud sellega tegeleda. Mul oli koolis just sessioon, kaugõppesessioon onju ja selleks valmistumiseks ma võtsin nagu puhkenädala, et valmistuda.

Okei, aga milliseid töö-või praktikapakkumised on sulle meelde jäänud?

No, ma ei tea.. meelde... Nortali omas, nende mingi suveülikool.

Miks sulle just Nortali oma on silma jäänud?

No ta on... nad on hästi siukesed väljakutsuvad, nad kutsuvad sind.. nad panevad hästi nähtavale, osad ettevõtted ütlevad, et meil on kuulutused väljas, ma ei tea, kelle juures ma olin, Icefire: "ja, me otsime koguaeg", et meil on siuke uus round hakkab, kirjuta meil. Aga see nortal on facebookis nagu see allikas onju, siis sealt tuleb koguaeg, et mis nad teevad, mis nad otsivad, kuidas on võimalik kaasa lüüa, ma ei tea, ettevõtte teeb ennast niimoodi nähtavaks ja avatuks. Selliseid teisi ettevõtteid on ka muidugi: pipedrive ja transferwise hullult otsib inimesi, aga. Minu jaoks transferwise on negatiivne konnotatsioon, sellepärast et mul paar tuttavat töötavad seal, ühest küljest on see, et sinna lähevad spetsialistid rahanduse valdkonnast ja nemad ütlevad, et see töö on igav, sest nad teevad päevast päeva sama asja. Teisest küljest lähevad sinna arendajad ja näevad, et väga põnev on, kasvavad koos ettevõttega ja kõik on oluline, mida tehakse ja. Oleneb onju... jällegi noh see on tüüpiline HR inimesed tavaliselt pommitavad facebooki neid allikaid nagu ma loen ja osad ettevõtted, keda ma näen seal rohkem, ma tean, mis nad teevad.

Okei, aga kas mõni on negatiivselt ka silma jäänud, et vaatad seda tööpakkumist ja mõtled, et issand, sinna ei tahaks küll tööle minna?

Hmm... ma ei ütleks, et päris negatiivselt.. võib-olla ma ei oska lihtsalt kohe öelda. Mõtleb... Oh issand sinna küll tööle ei tahaks minna.. siseministeeriumi see, mis neil on see infotehnoloogia valdkonna ukse ees, vaatasin, et mis seal oli... vanad inimesed, natuke nagu haises ja see aura ja see oli... kõvasti kehvem kui see sisuline pool see seadmise pool oli küll nagu... sellele valdkonnale suunatud kehvasti küll, et sinna küll ei tahaks. Eks ikka jah.. iga asi tekitab natuke sellist esmamuljet.

Aga... millist viisi sa eelistad, et ettevõtted sinuni tööpakkumistega jõuaksid? Ilmselgelt sotsiaalmeedia on vist sinule sobiv onju?

nojaa, lõpuks kui konkreetseid pakkumised ja kokkuvõtted, et siis ma võtan nendega ühendust. No et ma veel ei ole lõpetanud teist aastat ülikoolis ja töötan täiskohaga ja mu töökohal on ka nagu potentsiaali olla töökohaga soetud ja minna sinna it-valdkonnale üle, siis ma ei ole võibolla nii aktiivne. Pole varem otsinud nii palju kui viimase nagu paari kuu jooksul, et umbes seda teha, et võtan ise nendega ühendust, initsiatiivi.

Kas sa näiteks, sulle meeldib nii, et oh, mingi ettevõtte millest sa kuuled, siis sa lähed ettevõtte kodulehele ja vaatad, mis seal karjäärilehel on?

No ikka jah, muidugi. See info.

Aga näiteks, töömessidel, meeldib käia?

See on esimene töömess, kus ma olen käinud, aga selles mõttes on küll kasulik, et ma saan teada seda, kuidas saab mingitele praktikakohtadele, mida ma pean näitama, teha oskama, et saada nõ töö või...

Aga video. Kui näiteks ettevõtte jagab sotsiaalmeedias või mingis kanalis videot, kuidas seal ettevõttes on, kas see on asi, mis sind võib mõjutada?

Jaa, kindlasti mõjutavad ma arvan. Milline on nende sisekliima jne. Jälle Transferwise, Transferwisei videos käidi ja kontoris näidati mis imemasinad neil seal on, see on minuarust nõme asi kui ettevõtte kempleb sellega, kui tore neil seal kontoris on, kui tore seal töö on. Sest Transferwise'l tundus, et neil on mingi katusealune, kus on hunnikus need asjad ja inimesed ja ei tundunud selline avatud ja õhuline keskelt, vaid siuke kitsas ja kokkutopitud. Pipedrives seal on kõik neil sisekujundatud nii, et kõik meenutaks torusid ja kõik oleks nii.. pigem kannab seda nagu edasi, et sa näed, kuidas seal inimesed töötavad, nende ülesse tõusvad lauad ja .. tore on.

Kui on näiteks ettevõtted, kelle pakkumised sinule on suhteliselt sarnased, ei ole erilist vahet onju, ja ühel neist on video, kus sa näed, kuidas inimesed töötavad, milline on nende kontor ja on nende pildid, jutud, videod, siis kas sa arvad, et see on nagu määrav?

Loomulikult, see on see, et ma tean, mida ma ootaksin, kui ma lähaksin sinna kohale. Ei läheks kusagile musta kasti, kus ma ei tea, mida ma ootan, "halloo, mis te teete siin?"

Jajah.

Kus mingid lauad on jne.. nojah see video onju kannab nagu otse üle et sa ei pea kohale minema. Kui kohal ei ole käinud, siis ei tea ju, kuidas need lauad on paigutatud, kuidas neil on ruum jaotatud, kas nad istuvad nagu seinte vahel, mis meenutab nagu kuubikutena või nad istuvad nagu ringides. Minu jaoks see on oluline, kellega

koos ma istun, kas ma istun üksinda või ma olen mingis seltskonnas, kus minu ekraani vaadatakse samal ajal kui ma tegutsen.

Kas sa eelistad seltskonda või üksi?

Pigem ma eelistan seltskonda, aga no jällegi seda, et ma tahan töötada mujalt, mis tähendab seda, et ma ei pea olema seltskonna sees, et asi tehtud saaks. Mina usun, et selleks on absoluutselt kõik kanalid ja asjad on olemas, et ei pea olema füüsiliselt kohal, vaid telefüüsiliselt kohal, esinduslikult kohal.

Okei, aga väga hea! Aitäh!

Intervjueeritav: tudeng T3

10.03.2015

Mis tasemel?

Bakalaureus.

Ja õpid siis...

Informaatikat.

Aga kui vana sa oled?

20

Ja miks sa üldse IT-eriala õppima tulid?

Sellepärast, et ma olen väiksest saati tegelenud arvutitega ja kui ma jõudsin aega, kus ma mõtlesin, mida ma tahan oma eluga tegema hakata, siis ma ei näinud muud asja, millega tegeleda, kui arvutitega.

See tundus lihtsalt õige asi, millega edasi minna?

Jah, ütleme nii, et mul on kogemus terve hunnik erineva riistvaraga, Unix süsteemidega, Windows süsteemidega ja mind on viimasel ajal hakanud huvitama android. Aga see, mille pärast ma hakkasin arvutitega või noh IT-hariduse endale tahtsin omandada, siis seal ma ei näinud end kunagi inimesena kes suudaks teha logistikat või ehitusteadusi või selliseid asju. Ma olin veetnud oma tol ajal senise elu seotud arvutitega, siis see nägi välja nagu ainukene loogiline lahendus.

Ja kuhu sa plaanid jõuda?

Esmane aspiratsioon on saada tööd süsteemianalüüsina. Tegeleda praegusel hetkel süsteemianalüüsiga, kuid mis sealt edasi aspiratsioonid olla võivad, arvestades, et praegune nägemus on üsnagi lihtne saavutada, on tulevikku vaadata ja mis see suurem plaan, mis ma enese jaoks tahaksin pikas perspektiivis tahaksin luua, ei ole ma veel kindel, aga ma tean, mis on minu praegune 5-aastaku plaan.

Ja see on siis?

Esiteks, lõpetada bakalaureus, seal vahepeal saada praktikakogemus kätte, heal juhul töökogemus, sealt edasi käia kaitsevæes ära ja siis loodetavasti leida töökoht uuesti, kui ma ei ole suutnud eelnevalt luua kergemat kontakti ja kohe saada tööle ja siis teha töö kõrvalt magistrikraad ära ja vaadata edasi, mis saab. See on viisaastakuplaan.

Okei.

Ja sealt edasi tuleb paar aastat töökogemust ka juurde ja võib-olla seal tuleb teine magister ka sisse, mis on vajalik, aga oleneb sellest, kuidas läheb.

Nii et hetkel sa ei tööta?

Ei.

Aga oled varem töötanud erialaselt?

Erialaselt olen teinud *contract*-i põhiselt töid, serverihooldusi, tavalist riistvara hooldust, peamiselt olen tegelenud sellistes intensiivsetes töökeskkondades nagu köök.

Hehe, see on su hobis siis jah?

Jah, kokandus on minu hobi jah.

Aa, väga huvitav. Kirjelda palun, millist tööandjat sa soovid?

Tööandja keda ma soovin või.. ma tahaksin ekspekterida, et minu esimese töökogemuse sees leiaksin tööpakkuja, kes suudaks arvestada sellega, et minu teadmiste pagas võibolla ei ole nii suur, kui mõnel tema senior-arendajal ja sealt loota ka mõistvat juhtimisoskust, et minu nägemuse järgi hea just ei tohi olla liiga pehme nii-öelda, aga samas ka mitte liiga agressiivne ja arvestama ka sellega.... kuidas seda nüüd sõnastan....

Mõttele, rahulikult.

Nii minu kui tema töö kvaliteet sõltub suuresti ka sellest, mis on minu elukvaliteet tema töökeskkonnas. Vot.

Aga sinu jaoks, sa töid välja, et hea juhtimine on oluline – kas sulle meeldib ka, kui juht arvestab sellega, et sa ei tea kõike, et ta juhendab rahulikult, võib-olla seletab mitu korda, on sõbralik, sa võid alati minna temalt küsimusi küsida?

No... jah, kuigi ma usun, et kui ta on minu juht ja ta on suuremas keskkonnas, siis ma ei ekspekteeri, et tema peab olema otsene kontaktisik, kelle käest kõik teada saada, vaid ta delegeerib mind kellegi teise juurde, kes teab ja kelle käest ma saan küsida.

Okei. Aga tagasiside, on see sinu jaoks oluline?

Töö tagasiside on minu jaoks ülioluline (rõhutab "üli"), sest kui ma ei tea, mida teised inimesed arvavad minu tööst, ma võin jäädaagi uskuda, et ma teen suurepäraselt tööd, kuigi ma võin kuskil minna väga massiivselt pahuks.

Okei, aga kui sa praegu valid tööandjat, siis mis on oluline tööandja juures?

Esiteks see, et ta pakub mulle tööd (naerab). Aga kuna ma otseselt ei oma väga suurt väärtust praegu tööandjale, siis ma tahaks seda, et kui mul oleks tööpakkumine ja mul oleks keskkond, kus ma saaksin sellest tööst õppida palju. Mina näen raisatud suve sellisena, et ma satun tööandja alla, kes paneb mind tegema suve läbi mingisuguse mooduli testimist või et ta paneb mind tegelema mind ülesandeid, mis on nii minimaalseid, ta paneb mind tegema neid lihtsalt seepärast, et need ülesanded on muidu temale või tema tiimile muidu tüütud. See on muidugi reaalne asi, mis saab juhtuda... sellepärast, et selliseid väikseid ülesandeid on palju, aga selle sees ma ekspekteerin, et anna mulle projekte vähemalt, millel ma saan hands on asja tegema, mis on suuremad nii-öelda.

Mhmh, mis veel on oluline?

Töökeskkond ise.

Milline peab see töökeskkond olema?

Eeldatavasti sellist, kus temperatuur oleks normaalne.

Sa mõtled nagu füüsiline temperatuur või..?

Jah, füüsiline. Sellest ka eelnev töökogemus (naerab). Aga.... mida saab töökeskkonnast loota on see, et sul on hea kommuun enda ümber, et need inimesed, kellega sa koos töötad, sa tunneks igapäevaselt, et sa tahad nende inimestega end seostada. Kuigi see on reaalne, et ma võibolla ei tahaks nende inimeste väljaspool tööd koos aega veeta, siis ma sooviksin, et need inimesed, kellega ma koos töötan, oleks ka selle töökeskkonnas nii-öelda head inimesed ja mul oleksid efektiivsed ja mitte agressiivsed inimesed.

Miks see sinu jaoks oluline on?

Sellepärast, et ma näen agressiooni kui märki sellest, et inimene on rahutu, mis on märk sellest, et tal on kuskil midagi väga valesti läinud, mis tähendab seda, et see töö, mis ta on seni teinud, võib olla ebakvaliteetne. Oleneb inimesest muidugi, kui sul on delegeeritud mingisugune asi kuskilt kõrgelt, mis on loodud minema katki, siis frustratsioon on loomulik, aga selles töökeskkonnas, kus ma näen ennast olemas järgmise suve sees, seda on... seda ei ole nagu raske juhtuma. *Vot.*

Aga mille järgi sa tööandjaid valid praegu?

Aah.. tööandjaid... tööpakkumiste järgi, peamiselt. Sellepärast, et hästi paljud tööpakkujad otsivad praegu programmeerijaid, nad otsivad peamiselt java peale, natuke veebiarendajaid ja siis mingisugune väike osa otsib inimesi süsteemianalüüsile monitoorijaks või testijaks. Et see osa, mis läheb analüüsist testijani, on see osa, mis ma tahaks teha, millel on võibolla kõigi firmade peale täna vast mingi 50 kohta äkki või, aga samas on nagu java praktikakohti olemas sadu, rääkimata töökohtadest, mis on nagu huuh. Neid jääbki tulema, Kühne-Nagel on nagu lõputu java-tööle.

Okei, nii et oluline on, et ta pakuks sinu tööd. Mis veel, mille järgi sa veel valid?

Need näiteks 50, kes reaalselt pakuvad tööd onju... Töökeskkonna kvaliteet. Kuna mul on tuttav tegelikult, öde, kes töötab selles valdkonnas, siis tema arvamus sellest tööandjast on minu tehtud, seega kuna ma tean, mis on selle firma n-ö kvaliteet enne seda, kui ma olen seal sees olnud, siis ma lähtun ka sellest.

Nii et pmst võib öelda, et pereliikmete arvamus?

Ütleme nii, t töökoha kvaliteet, töökeskkonna kvaliteet, mille hinnangu annab väline isik või perekonnaliige.

Oota kuidas su öde... oota ma ei saanud aru, kuidas su öde teab öelda?

Mu öde juhhib ühte tarkvaraarendusfirmat hetkel.

Ja siis ta teab, mis mujal toimub, selles mõttes?

No tal on üsnagi hea vaade praegu Eesti IT-firmadest.

Mhmh, okei, nii et sealt saad sina head insighti ja soovitusi?

Jah.

Aga kui sa mõtled ikkagi seda, et mida sa soovid, et tööandja sulle pakub, siis okei, üks asi on see, et ta pakub sulle tööd, mis sulle on jõukohane onju, mis veel?

Tööd, mis mulle meeldib.

Põnevus?

Jah.

Milline töö on põnev?

No ma olen huvitatud praegu andmebaasisüsteemidest. Mul on praegu üks aine nimega andmebaasid, kus sisu on see, et sa valid ise projekti teema, kus sa ehitad projekti, uurid ühte andmesüsteemi ja kuigi mu teema on üsnagi ebahuvitav, muusikaedastusteenus, Spotify näiteks, siis see, mis nagu see süsteemi enda ehitus ja see

kuidas süsteemi osad käituvad üksteisega ja kuidas andmebaasides olevad registrid omavahel ühenduvad ja kogu see süsteemiarhitektuur, see on see, mis mulle meeldib. See on see, mis mind praegu huvitab ja peamiselt huvitab mind selle süsteemi analüüsimine, kuidas seda teha paremaks ja mis on praegu selle süsteemi nõrgad kohad.

Aga kui sa nüüd mõtled, et millist töödandjat sa endale tahaksid, siis kas oluline on ka ettevõtte asukoht?

Ütleme niimoodi, et ma oman juhilube ja autot, kuigi ma eelistaksin töökohta, mis ei ole kesklinnas, siis niikaua kui ta on Tallinna piires, ma olen sellega rahul.

Okei.

Ma eelistaks, et töökoht oleks mustamäel, sest on ebareaalne loota, et ta oleks kuskil Haabersti kandis.

Aga kui oluline on ettevõtte saavutused ja arengupotentsiaal?

Peamised praktikakohad, mis pakutakse, on enamasti üsnagi suured firmad, näeme praegu, et on suuresti Eesti Telekom, Tele2, Fujitsu ja paar väiksemat firmat, kes tegelikult ei ole startupid, nad küll kasvavad aga... ma ei otsi, ma ei ole mängus selle jaoks, et otsida mingi start-upi all tööd, et saaksin osta endale aktsiaid ja kuskil rikastuda, et et...

Sa otsid just pigem suuremat organisatsiooni, kus on oma teadmine olemas, saad ennast seal rakendada, õppida?

Jah, jah, pigem selline suurem organisatsioon, mis on ikkagi piisavalt huvitatud oma töötajast endast ka, et kui sa teed mõne vea ja sa teed vigu, siis see ei saaks olema su karjääri surm n-ö.

Aga karjäärivõimalus organisatsioonis, kui oluline see on?

Teisekursuse üliõpilasena veel mitte nii suur, aga organisatsioonisisese teemana, ma ei ole kindel, kas ma... muidugi enamuses inimesi tahavad jõuda juhtivale positsioonile, see on loomulik ekspekteerida seda, aga see.. positsioon ise tähendab seda, et sa pead tõestama kogu maailmale, et sa oled isikuna võimeline seda tegema ja sinu töökoht respektib sinu isikut.

Mhmh, aga koolitused? Kas koolitused on olulised?

Koolitused on üliolulised (rõhutab "üli")

Aga see, et ettevõtte pakub mängulisust, pingpongilaud ja muu selline, kas see on üldse määrav, on see üldse oluline?

See on osa startup mängust, ma ei plaani osaleda startup mängus.

Okei, aga paindlikkuse võimalus töö ja aja suhtes?

Paindlikkus on vajalik. See on enamuses IT-firmades küll respektieritud, et sul on ajakasutus paindlik ja ma ekspekteerin ikkagi ettevõttest, et kui ma saan oma töö tehtud, siis ta ei oota minust seda, et ma olen tal 9st 5ni sees, vaid seda, et ma saan vahepeal näiteks koolis käia, nii kaua, kuni minu tööülesanded on täidetud.

Ahah. Aga see, et ettevõtte on sotsiaalselt vastutustundlik, tegeleb näiteks heategevusega, hoiab loodust – kas see on oluline sinu jaoks või pigem mitte?

Ma näen tavaliselt seda, et kui mõni firma reklaamib end väga loodusest huvitatuna, siis see tähendab seda, et kuskil taustal käib midagi väga ohtlikku loodusele, et mind isiklikult ei huvita see, mida see firma teeb nii kaua kui ta maksab mulle, kuigi ma eelistaksin seda, et nad ei paneks 3nda maailma riike põlema või mida iganes.

Ahah

Kui ma otsin tööd ja mul on vaja tööd, siis see ei huvita mind nii palju.

Aga ettevõtte positiivne maine, kui on halva mainega ettevõtte ja positiivse mainega ettevõtte?

Maine on ka selline vaatelise asi iga inimese jaoks. Ma käisin hiljuti Microsofti kontoris, ringkäigul, koos teiste inimestega, mis oli seotud ühe testi tehtud projektiga, siis meil olid mõned tudengid, kes läksid sinna ja reaalselt hakkasid küsima, et mis on teie tarkvaral viga. Et nagu lihtsalt hakkaksid seda keskkonda rüvetama sellega, et nad küsisid küsimusi, mis ei ole seotud selle visiidiga. Need probleemid oli mitte-eksisteerivad põhimõtteliselt, eks ikka küsimus on nagu selle inimese silmis oli Microsofti maine halb. Minu jaoks on Microsofti maine hea, sest ma olen töötanud nende tarkvaraga elu läbi ja nad ei ole mulle siiani tekitanud mingisugust suurt valu.

Aga nii et maine on ikkagi töötaja valikul oluline sinu jaoks?

Ma proovin leida poliitilist vastust sellele...

Ei, ära otsi poliitilist, püüa öelda seda, mida mõtled, sa võid ropendada ka kui tahad, see ei ole midagi hullu.

Ütleme niimoodi, et Applega ma ei töötaks, aga see on lihtsalt sellepärast, et minu isiklik arvamus nendest on halb. Seega mul on tähtis minu isiklik arvamus sellest ettevõttest.

Mhmh, siis ikkagi on oluline.

Jah. Sest see on ikkagi kuvand minu silmis. Aga minu kuvand võib olla teine, mis ülejäänud inimestel.

Jah, võib olla. Aga kui on näiteks nii, et su perele ei meeldi, aga sinule meeldib – kas pere või sõprade arvamus on olulisem?

Nad võivad mõjutada minu arvamust, aga minu arvamus on ikkagi minu arvamus.

Okei.

Lähme edasi järgmise teemaga. Ma küsin, kuidas jõuab sinuni info tööpakkumiste kohta it-erialal?

Facebook, LinkedIn, see üritus, kursakaaslased, siis TTÜ-sse saadetavad e-mailid, Mectomy saab üsnagi palju infot tegelikult, üleüldiselt internetis olevad ressursid ja siis igasugused üritused, mis on korraldatud selliste pakkumiste levitamiseks, tööpakkumiste näitamiseks-levitamiseks, tööalased *conventionid*, mis it-maailmas ongi nagu tavalised nähtused, et sul on kord kuus kuhugi minna, kus räägitakse asjadest, mis sind huvitavad.

Aga kust kaudu leiad sina infot?

Hmm... tuttavatelt suuresti. Oma kursuse grupilt. LinkedInist leian vahel infot lihtsalt tööpakkumiste kohta, mis on enese poolt otsing ja siis ongi need samad üritused nagu see siin.

Aga kas ettevõtte karjäärileht on ka kanal, mida kasutad? Lähed ettevõtte kodulehele ja vaatad nende tööpakkumisi, mis neil kirjas on.

Jah, aga see on vähem. Ma arvan, et ma lähen selle ettevõtte pakutavaid töökohti uurima nüüd, kui ma olen käinud siin üritusel ära, ma olen saanud infot selle ettevõtte kohta ja nad ütlevad, et nüüd, vaata sinna lehele.

Mhmm.

Muidu enne ma võin ju vaadata, aga on võimalus, et tulevad näiteks psühholoogilised blokid ette, miks ma ei taha oma cv-d saata.

Aga sotsiaalmeedias otsid ise ka, paned näiteks Swedbank ja Zeroturnaround sisse ja vaatad, mis nad pakuvad?

Zeroturnaroundi ma ei oleks vaadanud, sest nad ei paku praktika- või töökohti, mis mind huvitaksid.

Jah, see oli näide.

Jah, aga.. aga, aga sotsiaalmeedias olevad tööpakkumised, need on lihtsalt reklaamid, muidugi ma vaatan reklaami ja kui see reklaam huvitab mind, siis ma uurin ise järele.

Aga kui sa lähed ise otsima, kui sa mõtled, et tahaks tööd leida, kas sa lähed sinna vaatama?

Ma ei lähe Facebooki lehele postima, et kuule kas teil tööd on.

Aga uurima teisi?

Kui neil on link väljas, et nad otsivad praktikante, neil on reklaamivad seda, et nad otsivad praktikante, siis ma lähen uurin nende praktikakohti.

CV Keskust oled kasutanud, CV –online’i?

Ei ole kasutanud senini, aga peaksin kasutama. Ma olen kohati tutvunud CV Keskusega, aga millegipärast ma ei ole veel süvenenud sellesse keskkonda.

Aga kui räägime nüüd töö- ja praktikapakkumistest, siis millised on sulle silma jäänud?

Vaatame hetkel.. siin Eesti telekomil on kaks kena lehte väljas, testija, monitooringuadministraator, ma pean veel vaatama, mis see it-spetsialist endast kujutab. Ja valvetechnik. Nii, siis vaatame...

Miks sulle just need silma hakkavad?

Sellepärast, et need on.... need on praktikakohad.

Sest seal on naine peal?

Ei, neil on kõigil naine peal. Sellepärast, et kui ma vaatan seda pealkirja, siis nad tõmbavad mind ligi uurima, mis nad siis endast kujutavad, kuigi ma kardan, et nad ei ole sellised praktikakohad, kus sulle makstakse ja sa pead väga palju välja rääkima, et sulle makstakse. Mis veel.. huvitav.. kui ma näeksin nii kaugele, mis need tele2 omad vaatavad, siis ma ütleksin kohe, et millised need tele2 pakkumised on, aga kui ma kaugelt vaatan, siis mind huvitab see süsteem, nendel on teistest erinevad paberid, kujundus on hea, sisukujundus – üks asi, mis ei kutsu mind näiteks Pipli juures vaatama. Vot. Kühne-Nagelil on see, et nende pakkumiste mass on suur, neil näiteks support trainee oleks see, mis ma võib-olla vaataks. Ja mulle isiklikult tuldi juurde ja pakuti mõttetu võib-olla süstemaadmini juuniori kohale, mis on ka võimalus, mida ma uurin reaalselt. Aga mis on ka juba võimalus, et mulle isiklikult läheneti, tuldi lähedale. Ülejäänud ei huvita. Muidugi CoModule’l on lihtne disain, aga nad ei paku praktikakohta ega töökohta, millest ma oleksin hetkel huvitatud. Ja Fujitsu pakkumised.. no ma läheks lähedale ja loeks nad läbi, aga nad peaks oma disainigeeni üles leidma.

Okei, väga hea. Soovid veel midagi lisada? Minu poolt on kõik.

Ei, ma arutlesin piisavalt.

Jah, aitäh, edu sulle!

Intervjueeritav: tudeng T4

10.03.2015

Bakalaureus jah?

Jah

Informaatika?

Jah, minu eriala on informaatika.

Kui vana sa oled?

23

Ja hetkel sa siis IT-erialal ei tööta?

Töötan küll, teen sõbra juures altuurat.

Okei, nii et pakud lihtsalt oma teenust?

Põhimõtteliselt küll jah. Tema annab mulle raha ja ma kirjutan koodi.

Aa, okei. Kas see on mingi suurem ettevõtte või?

Väiksem ettevõtte ja temal on IT päris suurel kohal, et tegemist on autode varuosade müügiportaaliga, mida nad arendavad.

Mis selle nimi on?

Varuosakeskus.ee. Seal on kasutatud varuosad, päris hea äriidee, et inimesed säästavad päris palju raha selle pealt.

Miks sa it-eriala õppima tulid?

IT-eriala tulin sellepärast õppima, et tundsin, et see on selline... seal on potentsiaali hästi palju ja seal on hästi palju valikuvõimalusi. Võid töötada analüütikuna, arendajana, hästi palju suundi on et. Ma tegin.. alguses astusin siia kooli üldse energeetikat õppima ja see mulle ei istunud. Hästi palju sõpru oli IT-s ja siis nad rääkisid mulle sellest ja ütlesid, et .. rääkisin, et ma olen ise ka proovinud endamisi seda asja, enda käega, ja tundus huvitav ja vaatasin, et neil läheb ka hästi ja mõtlesin, et miks mitte vahetada, kui on võimalus.

Mhmh.

Ma ei saa teha seda, mis mulle ei meeldi. See nagu pakub mulle huvi.

Okei. Ja kuhu sa tahad jõuda selles vallas?

Esialgu tahaks nagu saada kogemust ja just et nagu minnagi kõrgemale. Endal nagu on sihiks, et alguses programmeeriks ja pärast võiks olla inimene, kes annab teistele nagu juhiseid, mida võiks teha, nagu juht. Et arenemisruumi on päris palju, et mingisugune, kes need on seal, need süsteemiarhitektid, nende ametid tunduvad huvitavad. Nad ise nagu üldse väga programmeerima tegelikult ei pea, lihtsalt räägivad teiste programmeerijatega ja otsustavad, milline näeb see süsteem välja ja millised komponendid ja mis asjad ja. Tahaks kunagi sinnamaani jõuda, et saaks ise nagu öelda, et vat tee seda ja.

Aga kui sa praegu endale töödandjat otsid, siis kirjelda palun, millist töödandjat sa soovid?

Tööandja võiks olla... (mõtleb)... ta võiks olla selline vastutulelik põhimõtteliselt. Et praegu ma käin koolis ja tõenäoliselt prooviks ka magistrisse edasi minna, et ta annaks mul võimaluse seal magistris ka nagu õppida seal koolis töö kõrvalt just. Praegu oleks see oluline mulle. Ja siis ma ootan, et mingisugust tasu saaks ka selle eest, mitte nagu osad firmad on pakkunud, et midagi ei saa ja saad kogemust. See mulle enam peale ei lähe.

Sinu jaoks on see siis..?

Jah, piisavalt vana ka juba ja tahaks elu elada.

Aga mis veel on oluline?

Kindlasti... suhtumine töötajatesse.

Milline see peab siis olema?

Oletan, et see peab olema selline nagu agiilses arendustiimis on, et tullaakse nagu kõigi tähelepanekutele vastu ja kõigi ideedele vastu ja sind ei suruta mingisugusesse nurka ise oma asju tegema, ise oma arvamust öelda jah.

Et siuke kaasav?

No just jah, tänapäeval niimoodi peaks see arendus käima. Kõigil on sõnaõigus. Sedasi ei lähe nagu asi edasi ja kellegi teise otsuste järgi on raske elada. Selliseid ettevõtteid ei ole praegu palju sellepärast et niimoodi ei jõua kaugele.

No see on väga positiivne, et ei ole palju.

Mul on lihtsalt selline tunne.. juhid peavad ikka mingisuguseid otsuseid tegema, aga mulle meeldib, et kui töötajad saavad suunata siis see on hea jah.

Okei. Kas tagasiside on ka sinu jaoks oluline, et saaksid pidevalt tagasisidet enda tööle?

Jaa (innukalt). Et tagasiside on tähtis selles osas, et siis ma saan teada, kui hästi ma... milleks ma suuteline olen. Kas ma arenen ja mida võiks paremini teha ja kui ma teen midagi valesti ja, kindlasti.

Okei, nii et kui sa töödandjat valid, siis sa võib-olla vestluses või mingis faasis küsid ka, et kuidas see juhtimine siis käib, et kas ma saan tagasisidet ka?

Jah, näiteks.

Aga mis on töödandja valikul sinu jaoks veel oluline?

Praegusel juhul näiteks.. osad on kindlasti rääkinud sellest, et it on selline hea eriala, et saad teha seda igalt poolt kodust ja. Aga mina arvan, et ei saa, et pead kohal käima ja mingisugune asukohalähedus on minu jaoks umbes selline.. see minu elukohale lähedus..

See pole oluline sinu jaoks?

See on oluline minu jaoks, tähendab, ma pean kohapeal kuskil käima.

Aaa, okei, nii et sinu jaoks on oluline, et ettevõtte asukoht oleks sulle sobiv, sest sa oled valmis kohal käima, sa ei eelda seda, et sa võid olla 4 päeva 5st tööpäevast kodust?

Jah, ma olen proovinud seda kodust tegemist, see ei lähe väga hästi. Tekivad teised kiusatused jne. Ikkagi jah.. paljud räägivad just kes ei ole nagu it inimesed, et oh, sul on nii hea, sa saad kodust teha ja..

Igalt poolt teha jaja..

Just.. saab, saab küll, aga oleneb inimesest tegelikult ja tööandjast ka samas. Kui sa oled tiimis, kui sul tiim taga on, agiilne tiim näiteks, siis kõik nagu sõltuvad üksteisest.

Ahah. Aga mida sa soovid, et tööandja sulle pakub?

Tööandja mulle pakub.. mm... võibki pakkuda mulle näiteks seda, et minu töökohas oleks mul alati tore seltskond ja teised kaastöötajad oleks ka sellised asjalikud. Mul oleks töö ja samas mul oleks seal lõbus ka ja oleneb inimestest.. see oleks oluline.

Mis veel, mis veel oleks oluline? Praegu töid välja selle, et meeskond onju, mis veel?

(mõtleb). No näiteks...hmm..

No mida üks tööandja võiks sulle pakkuda? Mis peab olema selleks, et.. kui ta ei paku, siis sa lähed ära?

Ilmselt ma tahaks, et ta pakuks ka arvestatavat palka ja minu, minu, minu teadmiste vastavat siis. Ma ei nõua mingit anna 5000 euri kätte ja. Et jah.. kui on minu sellele kogemusele vastav palk, siis see kindlasti on väga suur motivaator ja.

Aga kas palk praegu või näiteks arenguvõimalus? Kui sa täidad mingid eesmärgid, siis selle aja pärast on sul see palk?

Jah, see on hea motivaator, et kui täidad mingisuguse eesmärgi ära ja siis saad kohe nagu palgakõrgendust, ametikõrgendust, ükstapuha onju. Ja see oleks väga hea. Seda ma loodangi just. Ma ennem rääkisin ka, et tahaks nagu areneda seal firmas ka, tagasiside ja.

Okei, nii et ettevõtte asukoht peab olema sobiv, aga see näiteks, et ettevõtte tegeleb innovaatiliste toodete ja innovaatilise teenusega. Kas see on oluline sinu jaoks?

See on ka oluline, et .. üldiselt ongi jäänud mulje, et tehaksegi uusi asju igalpool IT-s.

Okei, nii et selles mõttes, et sa tunned, et niikuinii igal pool it-s on nii põnev et?

Nojah, seal samas et kui ma teen seda varuosade teemat, siis seal ma ju ka nagu teeme seda asja uuemaks ja innovaatilisemaks ja no Eestis pole seda keegi niiviisi teinud, aga välismaal kindlasti on.

Väljakutsed on olulised?

Väljakutsed, väljakutsed on olulised.

Okei, aga koolitusvõimalused?

Ja, koolitused näiteks, see on täitsa normaalne oleks, kui saaks ka mõne päeva näiteks käid kuskil koolitusel, seda väga tihti tehakse, ma tean, see mulle ka meeldiks, ei tasuks nagu ühe koha peale jääda paigale. Mul üks sõber Skypes töötab rääkis ka, et tuuakse sisse nagu uusi neid tehnoloogiaid, et muutuks efektiivsemaks arendamine et sa ei tallu ühe koha peal kindlat rada. Mitte nagu kõik tiim läheks hakkaks tegema ja uut asja, aga mingi osa nagu meeskonnast teeb nagu teistmoodi ja lähevad üle.

Okei. Aga räägi seda, et kui sa valid endale tööandjat onju, siis kui oluline on see tööandja maine?

Maine on ikka suht oluline, kuigi.. suurte ettevõtete puhul ilmselt ma ei hakkagi uurima seda et. Kui mingi väike..

Sa mõtled suurte näiteks nagu Elion?

Nojah, et nagu nad ei saa endale lubada seda, et nende maine oleks halb kuidagi. Väikeste ettevõtetega on alati oht, mingite startupidega, on oht, et sa ei saa mitte mingisugust tulu sealt, sa ei saa palka näiteks, kui sa oled programmeerija seal, sul võib juhtuda, et rahastus kaob ära.

Nii et sa pigem eeldad tööandjast nagu siukest stabiilsust, et neil on juba väljatöötatud organisatsioon, nagu kindel versus siis startup kus kõik on iga päev küsimärgi all?

Nojah, sest startupi puhul see lahe seltskond võiks mängida minu puhul rolli, et noorena võiks proovida siukest asja ka, aga.. pigem jah, kui ma tahan alustada ja kogemust, siis suur firma, selline tuntud ja hea mainega firma on selle jaoks väga hea valik alustamiseks.

Okei. Aga kas sellel ettevõttel kindlasti peab olema mingid mängunurgad kontoris, pinksilauad, massaaž?

No see oleks kindlasti pluss.

Aga kui on kõrvuti pakkumised, kus pakkumine on suht sarnane, töö on sulle põnev mõlemas, aga ühel on kontoris mängud ja teisel ei ole – kas see on oluline?

No otseselt vist ei ole oluline minu jaoks.

Aga mis siis on oluline? Mis neid kahte siis saaks eristada? Mille järgi sa siis valid, kui sul on suht võrdsed

Ma mõtlengi selle ilmselt selle maine pärast... ma töötan praegu nii väikeses ettevõttes, et mu sõber on selle juhataja ja noh ma tean, et ta on mõistlik inimene. Tahan nagu turvatunnet saada selles osas, see on tähtis ja ma tean, et firma on ka nagu arenemisvõimeline, siis on ka hea minu jaoks. Ma pean vaatama, et ta ei ole mingisugune, kes võib pildilt ära kaduda ja.

Okei, olgu. Aga nüüd ma küsin sult selle kohta, et mis kanalite kaudu jõuab sinuni info erinevate it-ettevõtete tööpakkumiste kohta?

Mina kasutan selleks cv.ee-d enamasti. Siis ma olen saanud mingeid praktikapakkumisi on olnud kunagi facebookis näiteks, kooli erinevad it-nõukogud seal jagavad pakkumisi, sealt olen leidnud abi. Siis näiteks eesti ekspresis on seal vahest tööpakkumisi it-valdkonnas aga noh seal nõutakse kandidaatidelt kogemust..

Jah, 10-aastast..

Jah, aga seal on olemas pakkumised.

Nii et paberlehest ka lappad vaatad pakkumusi läbi?

No selle mõttega ei vaata, et ma ostan ajalehe ja hakkan it-pakkumisi vaatama, aga on silma jäänud.

Mis veel, mis kanalite kaudu veel?

Üldiselt nagu raadiod ja niukesed asjad jäävad välja, sest seal ei tehta niukest reklaami.

Sotsiaalmeedia mainisid?

Facebooki mainisin jah.

LinkedInis oled?

Mul on kasutaja jah, aga ma pole leidnud mingeid pakkumisi. Ma tean, et seal on midagi liigub, aga seal on ka need 10-aastase kogemusega väga võimekad firmad, Skyle näiteks. Näiteks seal Transferwise pakkus seal samal messil, tahtis neli aastat töökogemust saada java-arendajalt. Ma ütlesin, et mul nii palju kogemust ei ole, et aga ütles, et sa võid silmad lahti hoida ja võid kandideerida, et neil ei ole lihtsalt praegu võimalusi välja õpetada, tahavad saada kohe oskust ja ütlesin, et ma nagu saan aru ka sellest. Suured tiimid ja ei ole lihtsalt raha selle peale raisata.

Kust kaudu sa ise leiad infot tööpakkumiste või praktikapakkumiste kohta?

Kui ma ise lähen otsima või?

Jah.

cv.ee, mis ma ütlesin. Seal mul on kasutaja, seal ma uuendan seal oma cv-d ka, siis ettevõtted saavad ise mind leida. Kui seal aja jooksul olen muutnud, siis nad on hakanud rohkem helistama ja pakkumisi tegema. Ilmselt ongi nagu pakuvad tööd. Siis... ma ei teagi, ma praegu nagu ei oskaks kusagilt mujalt otsida kui internetist kuskilt, cv kuskilt kohast.

Töömessidel käid ka vist?

Jah, seda küll jah, see läheb ka arvesse iseenesest. Siin on isegi päris palju siukesi pakkumisi meile. Ja osad pakkumised on siukesed, mida polegi internetis üleval minu arust, et sa peadki siin messil käima kohal.

Aga millised pakkumised sulle silma jäävad?

Mmm... sellised, kus ma mõtlen, et nojah, et maine on ikka firmal, et ma tean, et it-firma tööpakkumised et ma proovin ikka kõikidega tutvuda. Käisin kõik boxid läbi, kus oli it-ga seos.

Jah, tegelt sa juba enne teadsid, et kuhu sa lähed?

Jah, ma käisin seal näiteks ABB boksis, et see on elektroonikafirma, seal tegelikult ka on programmeerimist.

Leidsid midagi põnevat?

Ta ei osanud midagi rääkida, sellepärast.

Okei, see on päris kehva ju. Võiks ju osata.

Noo jah. Ma saan aru, seal on niimoodi, et energeetikaharidusega inimesi on palju, keda õpetatakse välja niimoodi, sest energeetikas mõnel erialal õpivad ka programmeerima ja see on selline spetsiifiline asi, et kontrollerid ja igasugused süsteemid, hardwarei on ka vaja teada ja.

Aga millised pakkumised sulle veel meelde on jäänud, silma on jäänud? Mis peab nendes pakkumistes olema?

Näiteks üks pakkumine, mis on iga aasta silma jäänud, on see Nortali suvetülikool.

Aa, miks see sulle silma jääb?

Seal tundub selline hästi noor meeskond ja iga aasta võtavad palju noori sisse ja tundub selline lõbusad suve, suvekogemused, et ei ole lihtsalt töö.

Et tundub atraktiivne jah?

Jaa, väga atraktiivne näeb välja jah (innukalt). Et seda igal juhul nagu... see ülesanne, mis nad saadavad, see on ka huvitav, oled ise ka kursis?

Jah, olen näinud jah.

See on hästi huvitav.

Aga üldse need ülesanded, et Zereturnaround annab ka ülesandeid...

Jah, võtsin ka neilt ülesande ja ta seletas mulle pikalt, mis seal tegema peab.

Okei, aga et siuke..

Lõpuks tuli välja, et ei olegi väga raske.

Aga siuke ülesannete andmine, on see üldse hea või?

Jaa, see on minu meelest on hea, sest selekteerid välja inimesed, kes... sa... see kandideerija saab ka nagu tagasisidet, mis ta seis on, kas ta üldse tahab tulla sinna. See võib umbes selle mõttega Nortali teha, et kui ma ei oska näiteks, siis ma järgmiseks aastaks oskan on ju, et siukese eesmärgi endale panna, et siis järgmine aasta ikka saad sinna tööle äkki.

Aga millised tööpakkumised sulle halvas mõttes on tööle jäänud?

Halvas mõttes?

Jah, nagu ei ei, kõrvale.

Nagu et minu jaoks igav jah?

Jah.

Noh, põhimõtteliselt on, kus otsitakse vene keele oskust, ma ei oska vene keelt onju, et neid ma nagu ei kandideeri, ei vaata. Ma ei saa seda nende süüks ka pidada, et tahavad, et vene keelt oskaks... see ei ole nende töö paha asi, lihtsalt. Kindlasti orienteeritud ühele inimestegrupile, keda leida. No üldiselt, need, keda ma vaatan, on enda kuulutused väga hästi kujundanud ja väga hästi esile toonud need soovid, mida nad tahavad.

Kirjelda palun enda näiteid, milline on hea?

Natuke juttu sellest, mis firma on, siis et millised soovid ja mis me sulle pakume nagu. See on nagu täiesti tavaline asi, et seda ootaks alati igalt firmalt.

Kas see peab olema ilusti kujundatud?

Mitte päriselt, see peab olema ilusti ja hästi kirjeldatud, mida nad tahavad. Et suure firma puhul pole seda probleemi, aga väikse mingisuguse it-ga alustava ettevõtte võib-olla..

Aga näiteks siin näeme, et osadel on pildid. On see sinu jaoks oluline, mis sa arvad?

Mulle meeldiks.. inimene kes naeratab, see tekitab alati usaldust, psühholoogiline nipp. Nojah, kindlasti nagu osadel kuulutus ei ole atraktiivne, aga nad on samas ilusti tehtud. Võiks olla juures see ka, et palju sa maksad inimesele, kes tuleb onju. Noh, see sõltub inimesest onju, et tema kogemusest ütleme nii.

Aga sa pigem tahaksid näha mingit orienteeruvat summat?

Jaa, jaa! (innukalt). Osad panevad ja selle järgi ma võin ise ka selle järgi öelda, et kas ma sobin sinna, palga järgi või mitte.

Et kui väga kõrge palk, siis mõtled, et võib-olla oled liiga väike veel?

Jah, näiteks JJI Estonia, sellel on alati 3000 euri kuus ja ma tean, et ma sinna ilmselt tööle ei saa, sinna on aega veel. Nad nõuavad kogemust ja.. 6-7 aastat.

Okei, aga kas sa käid ka ettevõtete kodulehel ise informatsiooni lugemas? Nende karjäärilehtedel?

Olen käinud, näiteks Eesti Energias, seal võib leida it-valdkonnas, lähengi sinna kohale, ma ei ole näinud neid cv-onlines.

Aga kuidas mulje on, meeldib see karjäärileht või, saab seal kasulikku?

Jah, aga üldiselt seal on vähe pakkumisi. Aga muidu, muidu saaks küll jah, tore, et neil on siukesed võimalused enda kodulehel olemas.

Okei. Aga kui me mõtleme veel seda, et kuidas sulle meeldiks saada infot tööpakkumiste kohta, siis äkki oskad välja mõelda mõne viisi, kust kaudu sulle meeldiks infot saada, aga praegu nagu ei kasuta seda?

Noo, ütleme nii, et firmad on kindlasti mõelnud ka samamoodi, et ma proovin ikka igalt poolt neid leida ja... aga kust ma võiks leida... veel kust praegu ei saa...

Jah. Tahaksid näha, et nad käiksid rohkem koolides või midagi muud?

Jah, üks asi näiteks, üks harjutustund ja seal näiteks räägiti, et meil on see Nortali pakkumisest näiteks, see oli lahe onju.

Õppejõud oli ise Nortalist jah?

Ta ise olu kunagi käinud Nortalis praktikal ja tööle ta ei jäänud, aga lahe oli ikkagi. See on ka näiteks võimalus, kuidas jõuda minuni, sellega vist jõuad paljudeni ja palju konkurente ka. Huvitav pakkumine.

Aga sotsiaalmeediat, et näiteks kui sa otsid tööd, vaatad seal ka eesti energiat sotsiaalmeedias ka või?

Jaa, seda isegi kasutatakse praegu ja firmad panevad enda pakkumisi sinna.

Panevad, jaa.

See pole minu jaoks uus asi.

Jah, aga sulle meeldib see, sulle meeldib sotsiaalmeedia kaudu saada pakkumisi ka?

Ja, mulle meeldib see, et saan nagu ise kasu sealt sotsiaalmeediast mitte ei laigi kassipilte.

Okei. Soovid midagi veel lisada sel teemal? Unistuste tööandja.

Unistuste tööandja.. see on elujärg kindlustatud ja sa ei pea muretsema enda sissetuleku pärast ja sa käid tööl sellepärast, et sul on tööl lõbus seltskond ja sulle meeldib, mis sa teed. See moto mulle meeldib.

Jah, mulle ka. Olgu, aitäh minu poolt!

Aitäh!