VÕTI TULEVIKKU

2026



KARJÄÄR,
mis toidab igas mõttes

OMA VÄÄRTUSE
tundmine viib õiglasema palgani

KUIDAS SAADA TÖÖLE
tänu Võti Tulevikku messile?

TEHISINTELLEKTI TULEK
tõstab inimestelt nõutavate oskuste lati kõrgemale

Eesti suurim tudengite karjääriüritus
3. – 13. MÄRTS 2026
Tallinna Tehnikaülikoolis

BEST
Board of European Students of Technology

Viime kokku
maailma parimad tegijad

Manpower® | 20 years of huManpower in Estonia

TÖÖPAKKUMISED • TÖÖANDJA BRÄNDING • OUTPLACMENT • TÖÖJÕURENT
HINDAMINE • KONSULTATSIOONID • RAHVUSVAHELISED TEENUSED
VÄRBAMINE • KÕIK UUE PÕLVKONNA PERSONALILAHENDUSED

manpowergroup.com | manpower.ee

Hea lugeja!







Karjäär on inimese elu loomulik osa. See kujundab nii oskusi, enesekindlust kui ka tunnet, et teed midagi tähendusrikast. Tänapäeval ei ole karjäär enam üks eriala ja üks töökoht kogu eluks, vaid pigem teekond, kus õpid, katsetad, vahetad suunda ja ehitad samm-sammult enda tugevustest midagi päriselt oma. Just seetõttu mõjutab eriala ja töövalik otseselt elukvaliteeti, motivatsiooni ja rahulolu.

Viimastel aastatel on valikuid juurde tulnud plahvatuslikult ja seda eriti tänu tehisintellektile. AI ei ole lihtsalt chatbot, vaid tööriist, mis muudab pea iga valdkonda. IT, turundus, meditsiin, logistika, disain, rahandus, riigihaldus, ehitus, tootmine. Paljud uued rollid tekivadki sinna, kus inimene ja AI koos parema tulemuse teevad. Samal ajal kaob osa vanu töövõtteid ära või muutub automaatseks. See tekitab noortes tihti segadust. Mida üldse õppida, kui maailm nii kiiresti muutub? Millised oskused on päriselt väärtuslikud? Kuidas valida, kui kõik tundub korraga võimalik?

Karjääriüritus Võti Tulevikku on loodud just selleks, et sa ei peaks neid küsimusi üksi lahendama. Messipäeval kohtud otse ettevõtetega, kes räägivad ausalt, milliseid inimesi nad päriselt otsivad, millised oskused loevad ja milline töö igapäevaselt välja näeb. Saad küsida lihtsaid ja otsekoheseid küsimusi, võrrelda erinevaid valdkondi ning selgema pildi, kuhu su enda huvi ja tugevused kõige paremini sobituvad.

Lisaks messile pakuvad ettevõtted võimalusi ettevõttekülastusteks ja töövarjupäevadeks. See on üks kiiremaid viise aru saada, kas mingi valdkond sobib sinuga päriselt või ainult tundub äge sotsiaalmeedias. Pärast messi toimub ka seminariõhtu, kus kuuled inspireerivaid lugusid, saad uusi tutvusi ja koged, et enamik inimesi ei ole oma karjääri valmis mõelnud, vaid on selle ise ehitanud.

Ajakiri on sündinud samast mõttest. See annab tudengile praktilist ja motiveerivat infot, mis päriselt aitab. Räägime kogemuslugude kaudu, kuidas inimesed on oma teekonna leidnud, jagame kasulikke nippe CV, intervjuu, praktika ja eneseturunduse kohta ning toome pildile ka selle, kuidas tööturg AI-ajastul muutub. Ajakiri on nagu rahulik paus. Võimalus võtta aeg maha, sirvida, mõelda ja leida ideid, mida järgmisena proovida.

Võti Tulevikku ei ole lihtsalt üritus. See on investeering sinu tulevikku. Tule, küsi, katseta, võta ühendust ja avasta, mis sulle päriselt sobib. Avame koos uksed, mille taga on sinu järgmine samm karjäärimaailmas.

Roger Purtsak
Võti Tulevikku turundusjuht
2. kursuse Informaatika tudeng

KOOSTÖÖPARTNERID:

BEST Board of European Students of Technology · JCDecaux · KAITSELIIT · Microsoft · CAFFEINE · TAL TECH · PRÖKS coffee shop · CVKESKUS.ee

REKLAAM

VÄIKE IKIGAI

Autorid: **Héctor García ja Francesc Miralles**
Lk arv: 168
Kirjastus Pegasus

Mida ma tahan oma eluga peale hakata? Kas peaksin õppima seda, mis mulle meeldib, või valima elukutse, millel tundub olevat parem tulevikuväljavaade? Mis siis, kui ma veel ei tea, mis mulle meeldib? Seistes silmitsi niivõrd oluliste küsimustega, on loomulik kogeda stressi ja tunda ärevust.

See raamat pakub tööriistu nendele küsimustele vastamiseks, oma *ikigai* leidmiseks ja parimaks eneseteostuseks. Raamatu praktiline sisu õpetab oma andeid lihvima ja omaenda õiget, loomuomast teed valima.

Raamat on saadaval ka audioraamatuna Storytelis.



5 Tööturu trendide prognoosimine lubab nuusutada tuleviku tuult

6 Karjäär sünnib avatud meelest ja julgetest sammudest

8 Kuidas saada tööle tänu Võti Tulevikku messile?

10 Alise-Valentine Prits: teadmussiirdedoktorantuuris lood uusi teadmisi ja näed nendest sündinud rakendusi

12 Nordeconi divisjonijuht: ehitus on põnev valdkond, mis tasub proovimist

14 Töövestluse küsimused: mida küsitakse ja mida ise küsida

15 Kust leida mitte-mõttetut tööd?

16 Kuidas PÄRISELT leida endale praktika?

17 Praktika, mis kasvatab julgust: Youth Empowered arengu- ja karjääriprogramm Coca-Cola HBC Eestis

18 Kristjan Port: tehisintellekti-ajastul vajame tõelist, mitte näilist innovatsiooni

19 Õpi parimatelt: miks valida esimeseks töökohaks Riigi IT Keskus?

20 Nii IT- kui ka insenerierialadel on tuleviku tööturul kindel koht

22 Cleveronis saavad head ideed alati võimaluse

24 Tule ja pane insener endas proovile!

25 OIXIO IT – sinu stardiplatvorm IT-maailmas ehk kuidas kasvada juuniorist tipparhitektiks?

26 Põhja-Eesti Regionaalhaigla meditsiinitehnika teenistus – nähtamatu jõud, mis hoiab haigla töö käigus

29 Suvisest praktikaprogrammist „Ühendame energiad“ alguse saanud teekond Eleringis

30 Riigilaevastik: vajame neid, kes hoiaks Eesti merenduse selgroo tugevana

32 Laevaehitus, mis muudab merenduse tulevikku

33 EUROGUARD – tulevikukaitse merel

33 Praktika viis päris tööni: noore inseneri kogemus Baltic Workboatsis

35 Transpordiamet – Eesti liikuvuse süda

36 Riigikaitse karjäärivalikuna: rohkem võimalusi, kui esmapilgul paistab

38 Tehisintellekti tulek tõstab inimestelt nõutavate oskuste lati kõrgemale

40 KPMG – tööandja, kes panustab inimestesse ja nende heaolusse

42 Meiega saad panustada tuleviku ehitustrendide kujundamisse – liitu LEONHARD WEISS-iga!

43 Scania annab tiivad neile, kel on tahe areneda

44 Julge pealehakkamine ja soov koos ettevõttega kasvada avab uksed Bonavasse

46 Tekstiilitööstuse katsumused on kogu Euroopas sarnased

47 Lindströmi müügiesindaja: kõik teed viivad Lindströmisse!

48 Farmist toidulauale – Maag Foodi töötajad hoiavad eestlastel toidu laual ja loovad tuleviku toiduainetööstust

50 G4S lühiajaline töö üritusturvalisuses – ole seal, kus toimub

51 JYSK annab võimaluse – tule ja proovi!

52 Kui töö õpingute kõrvalt muutub sinu karjääri stardiplatvormiks

53 Karjäär AHHAAs? Unistus või käed küljes reaalsus?

54 Pauligis algab karjäär kohe: õppimine, areng ja päris vastutus esimesest päevast

55 Jaekaubandus kui karjäär: kuidas Stockmannis on võimalik kasvada ja areneda

56 Rahvusvaheline karjäär algab Gunvor Servicesis

58 Otsid rahvusvahelist töökogemust? Kandideeri BAFF erialase praktika programmi ja omanda teadmisi ja kogemusi Ameerikas!

59 ENTAIN NCE – ettevõte, kus igaüks on oma saatuse sepp

60 Roheteemade juured ulatuvad kõikidesse eluvaldkondadesse

62 Kuidas ehitada karjäär, mis toidab igas mõttes?

64 Tehisintellekti teadlik kasutamine Eesti ettevõtetes vajab veel arendamist

66 Oma väärtuse tundmine viib õiglasema palgani

VÕTI TULEVIKKU

Väljaandja/küljendus:
Voice Media
Good Taste OÜ
+372 5810 4889

Keeletoimetaja: Victoria Parmas
Trükk: Printall AS
Kaanefoto: freepik.com

Väljaanne valmis koostöös sisuturundus- ja reklaamklientidega. Toimetus ei vastuta reklaamtekstide sisu ega keelekasutuse eest.


Yngve Rosenblad

Tööturu trendide prognoosimine lubab nuusutada tuleviku tuult

Autor: Siret Trull, Kutsekoda

Tööjõuprognooside koostamine võimaldab tulevikuks paremini valmis olla ning ka ootamatustele paindlikumalt reageerida. Viis, kuidas Eesti OSKA uuringutega tööjõu ja oskuste vajadust prognoosib, on pälvinud välisriikides laialdast tähelepanu ja tunnustust.

2025. aastal täitus kümme aastat Eesti tööjõu ja oskuste prognoosisüsteemi OSKA käivitamisest. Eesti-siseselt on OSKA uuringute tulemused muutunud hinnatud sisendiks strateegilistele partneritele, nagu ministeeriumid, töötukassa, kutse- ja kõrgkoolid, erialaliidud.

OSKA tegutsemisaastatesse jääb hulk pöördelisi sündmusi, nt koroonapandeemia, Ukraina sõja puhkemine, tehisintellekti tormiline areng, millel on olnud tugev mõju majandusele ja tööturule. Kas kümme aastat ette vaatavaid prognoose, mida OSKA koostab, on mõistlik teha, kui ootamatud asjaolud kõik ennustused segi võivad paisata?

On, kinnitab OSKA peaanalüütik **Yngve Rosenblad**: „Kui püüad prognoosida, on sul võimalik tulevikku kujundada, erinevateks stsenaariumideks valmis olla ja paindlikult reageerida. Kui sul üldse sensorite süsteemi pole ülesse ehitatud, siis sajab tulevik sulle ootamatult kaela, selle asemel, et sa oleksid saanud kogu aeg seda tuult nuusutada.“

PROGNOOSIMUDELEID UUENDATAKSE PIDEVALT

Rosenbladi veendumust kinnitab asjaolu, et ta puutub pidevalt kokku teiste riikide esindajatega, kes samuti tööjõuvajadust prognoosivad või kes alles valmistuvad vastavat süsteemi oma riigis ülesse ehitama. Viimaste huvi on saada aru, mis laadi prognoosisüsteemid töötavad, kust eeskuju võtta, et viia koolides õpetatav paremasse vastavusse sellega, mida majandus ja tööturg vajavad, ning suurte ühiskondlike ja majanduslike muutustega toime tulla. Näiteks Keenia, Kariibi piirkonna riigid, Ukraina, Argentiina, Uruguai on riigid, kelle esindajatele Rosenblad on viimati OSKA metoodikat tutvustanud.

Riigid, kel on oma prognoosisüsteemid juba olemas, soovivad aga kursis olla, mis suunas ülejäänud liiguvad ja enda süsteeme arendavad. „Prognoosimine on keeruline: olud kogu aeg muutuvad, tekivad uued andmeallikad, mistõttu kõik hoiavad pidevalt silma peal, mis meetodeid teised katsetavad, mis kellelgi töötab, mis ei tööta, et mitte kõike ise nullist alustada,“ sõnas Rosenblad. Nii on tänavu veebikohtumistel vastastikku kogemusi vahetatud näiteks Belgia, Singapuri, Iirimaa ja Malta inimestega.

On riike, kes valmistuvad oma prognoosisüsteeme ulatuslikult reformima, et paremini vastata kiiretele muutustele ühiskonnas, kuid neid, kes oleksid prognoosimisest loobunud või sellele mõtleksid, Rosenblad nimetada ei oska: „Pigem ikka luuakse uusi või täiustatakse olemasolevaid mudeleid.“

EESTI PROGNOOSIMUDELIT TEATAKSE

OSKA metoodika on pälvinud välisriikides laialdast tähelepanu. „OSKA-t teatakse meie valdkonnauuringute järgi: et see on süsteem, mis annab erinevate majandusvaldkondade kohta põhjaliku sissevaate. Teatakse, et meil on nii oskuste kui ka tööjõu prognoosimise pool. Alati avaldab muljet ka see, kui palju OSKA andmeid kasutatakse ja kui mitmekesiselt on eksperdid kaasatud,“ rääkis Rosenblad.

Ta tõdes, et erinevate osapoolte laialdane kaasamine on Eesti-suguses väikses riigis kergem, aga see on ka algusest peale OSKA põhieesmärk olnud: „OSKA aluspõhimõte on koostöö.“

OSKA koostöövõrgustikku kuuluvad erinevad tööturu teemadega seotud osapooled OSKA koordinatsioonikogu, nõunike kogu ja valdkondlike eksperdikogude kaudu.

Valdkondlik eksperdikogu moodustatakse iga OSKA uuringu läbiviimisel ning sinna kuuluvad tööandjate, valdkonna erialasid õpetavate kutse- ja kõrgkoolide ning riigiasutuste esindajad. Tööjõu ja oskustega seotud kitsaskohad ning võimalikud lahendused arutatakse sidusrühmadega läbi juba uuringuprotsessi käigus. Nii on OSKA ettepanekud osapooltele arusaadavad ning nad mõistavad nende elluviimisest tõusvat kasu. Tänu sellele arvestataksegi OSKA uuringutulemustega laialdaselt.

Ulatuslik koostöövõrgustik on palju kaasa aidanud ka OSKA tuntusele väljaspool Eestit. „Kui ma käin välisriikides esinemas, siis tihtipeale öeldakse, et OSKA-st me oleme juba kuulnud,“ rääkis Rosenblad. „OSKA kohta levitavad infot meie partnerid oma rahvusvaheliste võrgustike kaudu, aga OSKA on ka ise erinevates rahvusvahelistes koostöövõrgustikes ja -projektides.“

Näiteks kuulub OSKA Euroopa prognoosivõrgustikku, teeb koostööprojekte Cedefopi, OECD, European Training Foundationi ja Maailmapangaga. OSKA on kantud parimate prognoosipraktikate andmebaasi.

Partnerite kohtumistel vahetatakse tihedalt infot ja õpitakse üksteiselt. Teistes riikides toimuvaga kursis olek võimaldab oma prognoosisüsteemi ajakohasena hoida ning muutuste tuules laineharjal püsida. ■

Tutvu OSKA tööjõu- ja oskuste vajaduse uuringutega **https://uuringud.oska.kutsekoda.ee/**

Artikkel ilmus lehel oska.kutsekoda.ee 15.12.2025

VÕTI TULEVIKKU



Foto: Meelis Kobin

Karjäär sünnib avatud meelest ja julgetest sammudest

Autor: Gerli Ramler

Karjäärimess Võti Tulevikku on kaugelt enamat kui lihtsalt tudengitele suunatud tööotsingupäev – see on elav ja energiline kohtumispaik, kus ettevõtetel ja noortel on võimalus kohtuda, tutvuda ning koostööd alustada. Messi korraldusmeeskond rahvusvahelisest tudengiorganisatsioonist BEST (Board of European Students of Technology) seab oma entusiasmi ja põhjaliku tööga lati igal aastal aina kõrgemale. Saame tuttavaks, kes seekord Võti Tulevikku põhitiimis korraldusega tegelevad.

Programmijuht Lia Märs nendib, et otsus meeskonnaga liituda sündis kohe pärast esimest kokkupuudet üritusega. „Olen ühel messil enne käinud, aga kui BESTiga liitusin ja esimesel Võti Tulevikku koosolekul käisin, siis tahtsin kohe olla korraldusmeeskonnas," ütleb ta. Tema vastutada on logistika ja messi sujuvus, ruumide broneerimisest ettevõtete lisavarustuse rentimiseni. Ta on juba leidnud lisaruumi bokside paigutamiseks ning peab oluliseks, et messiplaan oleks lihtne ja korrektne, ettevõtted oma kohaga rahul ja tahaksid järgmisel aastal taas osaleda.

Müügijuht Girtel-Helena Alaküla tegeleb otsesuhtlusega enam kui 160 ettevõttega, kellega Võti Tulevikku ühendust võtab. „Meil oli listis 166 ettevõtet, kellega hetkel kontakteerume, loodetavasti jõuab ürituse üle saja," kirjeldab ta. „Eesmärk on tõsta suhtluse kvaliteeti ja muuta see ettevõtete jaoks sujuvamaks. Soovin astuda sammu kvaliteedi poole. Et kõned ja meilid oleks paremad ning arveldamine kiirem. Ettevõtte jaoks peab suhtlus olema professionaalne ja personaalne."

Korraldustööde keskmes hoiab rõõmsat hoogu projektijuht Kärolin Kerem, kelle roll on olla nii meeskonna süda kui ka rütmilööja. „Tegelen suuremate koostööpartnerite ja esinemistega ning hoian silma peal et kõik teeksid oma asju, silm säramas," ütleb ta. BESTis neljandat aastat tegutsev Kärolin rõhutab tiimi ühtsust. „Iga aasta on omanäoline, aga kvaliteet on tegelikult alati olnud hea ja ettevõtete rahulolu kõrge. Samas peab meil olema lõbus – messi korraldamine ja koosolekud ei tohi olla nagu päris töökohal. Ürituse ajal kasvab meie tiim kuni 50 inimeseni, kes annavad endast kõik, et mess õnnestuks."

Messi nähtavusest loob tervikliku pildi turundusjuht Roger Purtsak, kelle eesmärk on panna üritus tudengite radarile juba varakult. „Püüan kogu üritust pildis hoida ja inimestele piltlikult öeldes pähe taguda, et see on päris reaalne üritus, mitte lihtsalt reklaam bussipaviljonidel," selgitab ta. „Hoian fookuses nii ülikooli siseturundust kui ka sotsiaalmeediaplatvorme. Ja isegi kui inimene seekord ei saa tulla, teab ta, et see üritus toimub ka järgmisel aastal. Ettevõtetele tahaksin öelda, et nad võivad oma boksi panna kasvõi suure sildi, et tudeng, ära karda, tule räägi meiega. Kindlasti peab boksis olema avatud kehakeelega inimene, et huvilised tahaksid juurde astuda."

Digilahenduste poole eest vastutab IT-juht Nadim Metwalli, kelle siht on messi kaasajastamine ja suurem digitaliseerimine. Ta toob välja, et mullu oli Võti Tulevikul esimest korda registreerimisrakendus, tema tahaks seda paremaks teha. „Mess pakub tudengitele vajalikku silmaringi. Esimese aasta üliõpilasel ju ei pruugi olla veel õiget arusaama töömaailmast. Messid ja ettevõtete külastused aitavad mõista, kuidas karjäär võiks välja näha."

MESSILE TULLES VÕTA AEGA

Tulevikku vaadates on meeskond üksmeelel, et tehnoloogia ei asenda päris kohtumist. „Loodaks, et aastal 2030 teeme ikka messi kohapeal," ütleb Kärolin. „Selle ürituse üks põhivõlu ongi personaalne kontakt. Inimkontakti ei saa asendada." Ka Lia rõhutab esmast kohtumist: „Boksi kujundus on esmamulje. Kui see on äge, siis tudeng tulebki uurima, mis praktikakohti pakutakse." Girtel-Helena sõnul on ettevõtetel oluline mõista noorte muutunud ootusi, sest täna soovib noor inimene paindlikkust, arenemisvõimalusi ja meeskonnatööd. Kui ettevõte toob selle messil esile, siis see ka kõnetab.

Roger sõnastab sama mõtte tudengitele omases keeles: „Kas tahad olla töötu? Ei taha ju! Tule ja räägi kellegagi. Üks lihtne vestlus võib lõppeda sellega, et saadki tööle!" Messi mängulise külje positiivsust kirjeldab Nadim: „Messil korraldatav aardejaht viib tudengid iga boksi juurde. Kui kõik ettevõtted on külastatud, siis osaleb tudeng loosimises. Eelmisel aastal oli auhinnaks nutitelefon, sel aastal tuleb kindlasti midagi sama ägedat."

Noored lisavad, et valdkond ei määra, kas messilt töö- või praktikakoha leiab, aga oluline on hoida avatud meelt. „Meil on viis teaduskonda ja uue töö- või praktikakoha leiavad nii merendushuviline, insener, majandusinimene kui ka IT-tudeng," ütleb Kärolin. Girtel-Helena lisab, et praktika on kõigile oluline ning karjäärimess on üks parimaid võimalusi leida väärtuslik tutvus, sest siia on kutsutud kokku sadakond tuntud ja veidi vähem tuntud ettevõtet. Ja kodus jätkub mess nii-öelda järellainetena, sest annab kaasa meeneid, kontakte ja uusi mõtteid.

Ka messikorraldajate endi kogemus on tõestus selle mõjust. Lia sõnul tasub tulla kohale kasvõi silmaringi avardamiseks ning võtta selleks aega. Kärolin toob aga näite enda elust: „Mina käisin eelmisel aastal ühes IT-ettevõttes, kuigi õpin ise äri, aga teiste firmade kontorid, hüved ja kultuur on väga inspireerivad."

Nadimi sõnul võtab kogu messi olemuse kõige täpsemalt kokku see, miks ülikooli üldse tullakse: „Tahetakse teha karjääri. Meil on karjäärimess, kus kõik osapooled on koos ja antakse võimalus kontakte luua. Suurepärane võimalus!"

Võti Tulevikku näitab tudengitele nii karjärivalikuid kui ka seda, kuidas ühes tudengiorganisatsioonis kohtuvatest inimestest sünnib professionaalsel tasemel koostöö. Mis omakorda loob keskkonna, kus noored inimesed võivad muuta oma tulevikku. ■



Foto: Meelis Kobin

Kuidas saada tööle
tänu Võti Tulevikku messile?

Autor: Gerli Ramler

Martin Janov ja Merilin Nurme on hakkajad noored, kes leidsid oma töö Võti Tulevikku kaudu ning käivad nüüd kooli kõrvalt täiskohaga erialasel tööl. Nende teekond näitab, kuidas karjäärimessil silmapaistmine ja aktiivne eneseesitlemine võivad viia võimalusteni, millest alguses ei juleta ehk isegi unistada.

Tallinna Tehnikaülikooli viimasel kursusel informaatikat õppiv Martin Janov töötab rahvusvahelises tarkvaraettevõttes Helmes tarkvaraarendajana. Teise ülikooliaasta alguses oli tema kursusekaaslane Võti Tulevikku IT-juht ja tuli jutuks ettevõtete registreerimisplatvormi vajadus. „Alguses mõeldi selle sisseostmisele, aga siis pidasime paremaks lahenduseks ise arendada. Tegime kolme kuuga platvormi valmis ja kõik messil osalenud 100+ ettevõtet kasutasid seda edukalt," meenutab Martin. Messil tuli referents jutuks ka ettevõtete esindajatega ning noormees nendib, et hea tunne oli ette näidata konkreetne tehtud töö.

Toona jäid talle messil silma kaks ettevõtet. „Kandideerisin Coolbeti praktikale ning võitsin Helmese prooviintervjuu, mis tähendas ka, et nad vaatasid üle minu profiili ja andsid sellele tagasiside. Prooviintervjuul läks nii hästi, et nad pakkusid mulle proovitööd, seekord nooremarenda- ja positsiooni saamiseks. Ma polnud seda programmeerimiskeelt varem kasutanud, aga sain tööga hakkama. Proovitööd tegin samal ajal ka Coolbetis. Sain mõlemalt tööandjalt positiivse vastuse, aga Helmese kasuks rääkis see, et nad pakkusid täistöökohta, mitte praktikat. Nüüd olen olnud Helmeses ligi 10 kuud ja väga rahul," selgitab Martin oma valikuid.


Merilin Nurme

Tallinna Tehnikaülikoolis keskkonna-, energia- ja keemiatehnoloogia eriala lõpetanud Merilin käis juba ülikooli esimesel aastal karjäärimessil erinevate ettevõtetega tutvumas, sest teadis, et teise ja kolmanda kursuse vahel tuleb minna praktikale. „Sattusin vestlusesse Utilitas Tallinna Soojuse väga sümpaatsete inseneridega ning meie vaated ja visioonid ühtisid väga hästi. Sain ühtlasi teada, millal avaneb kandideerimine praktikale, ja kasutasin võimalust. Kandideerimisprotsess oli muide väga mugav: pidin esitama CV ja videovormis endast rääkima. Sain suveks praktikale ning sügisel pakuti juba võimalust tööle jääda," meenutab Merilin. Tänaseks on Merilin töötanud Utilitases müügiinsenerina natukene üle aasta ning kiidab ettevõtte sisekliimat ja kolleege. Ja et elu liiga lihtne ei oleks, teeb ta samal ajal magistrikraadi energiatehnoloogia ja soojusenergeetika erialal. „Minu igapäevane töö on tehniliste tingimuste väljastamine ehk kui keegi soovib kaugküttega liituda või soojussõlme renoveerida, siis mina väljastan vastavad kirjalikud dokumendid, kus on kirjas nõuded ja lähteandmed projekteerimiseks. Igav ei ole hakanud, iga päev toob uusi olukordi. Inseneeriamaailm on väga huvitav ja soojusenergeetika on minu teema. Sain kohe aru, et Utilitas on see õige koht," räägib ta.


Martin Janov

> 2026. aasta messi meeskonnas on kaks mu head sõpra ja kuna kuulun ka BEST-i, siis aitan neid jõudumööda.
>
> *Martin Janov*

KOOLI KÕRVALT TÖÖL KÄIA POLE LIHTNE, KUID TEHTAV

Martin nendib, et ülikooli kõrvalt tööl käia pole lihtne, aga kuna ta oli esimese kahe ülikooliaastaga palju aineid ette teinud, jäi kolmandaks kursuseks vaid 37 ainepunkti tavapärase 60 asemel. Samuti lööb ta ka väikestviisi kaasa Võti Tulevikku korraldamises. „2026. aasta messi meeskonnas on kaks mu head sõpra ja kuna kuulun ka BEST-i, siis aitan neid jõudumööda."

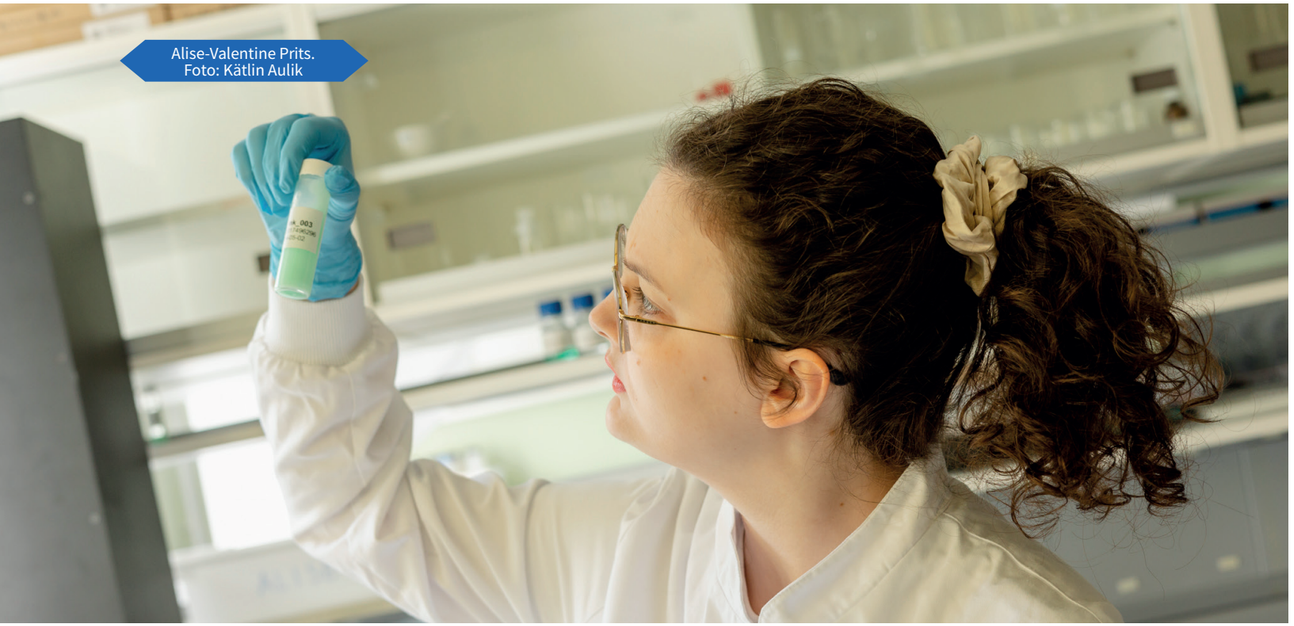
Ta soovitab kõigil tulla karjäärimessile avatud meelega ning valmistada end ette oma tugevuste esitlemiseks, et tekitada tööandjas enda vastu huvi. „Kindlasti tuleb end korralikult tutvustada. Ja minu näitel on näha, et vähemasti IT-tudengite puhul on oluline portfoolio ehk esitleda oma kogemusi."

Utilitas võtab praktikante meelsasti vastu: koos Meriliniga oli neid kokku toona 10, viimasel suvel juba 20 ringis. „Kõik aktiivse loomu, kiire taibu ja avatud mõtlemisega noored on oodatud Utilitase boksi end tutvustama ning oma lugu jagama. Meie kandideerimisprotsess on läbimõeldud ning praktikante toetab sõbralik ja abivalmis meeskond. Kui osutud valituks, siis on sulle ette nähtud juhendaja, kes on läbinud selleks spetsiaalse koolituse. Kuigi ma hetkel olen veel ise õppija rollis, siis näeksin end heal meelel tulevikus juhendajana. Sel aastal plaanin osaleda Võti Tulevikku messil Utilitase ühe esindajana," räägib ta. „Noori innustada on nii silmi avardav! Ja Utilitase praktikaprogramm on väga tugev, lisaks ägedale kollektiivile ja erialase üldpildi loomisele saab siin palju informatsiooni ka teiste osakondade töö ning tegemiste kohta. See on põnev."

Enda praktikaajast toob Merilin ühe ägedama kogemusena välja külastuse Väo koostootmisjaama katlamajja, kus tal lubati hiiglasliku katla sisse kiigata. „Naudin oma tööd ja loodan, et kõik teised noored leiavad samamoodi enda jaoks ideaalse praktikakoha, millest võib sündida midagi pikemaajalist. Elu on elamiseks ja kogemused saamiseks. Kui sellel aastal ka ei õnnestu, siis proovige järgmisel aastal uuesti!"

Martini sõnul on Helmeses samuti palju võimalusi areneda. „Ettevõte koosneb autonoomsetest tiimidest, õhkkond on väga hea ning töötajad arendavad end pidevalt. Arendamiseks ja harimiseks on suurepärased isegi vebinarid, kust paistab selgelt välja, kuidas ettevõttesisene eesmärk on väga oluline ja kõik on ühe asja eest väljas. Mulle meeldib, et olen Helmese suurimas, 23-liikmelises, tiimis, mis on IT-meeskonna kohta erakordselt suur."

Muide, Martin hakkas IT-erialale mõtlema alles gümnaasiumi lõpuklassis, kui üks tuttav arendaja soovitas tal koodi kirjutamist proovida. Ta proovis ja see hakkas meeldima. Täna töötab ta tarkvaraettevõttes, mille üks töö on arendada Eesti Töötukassale iseteenindussüsteeme. ■



Alise-Valentine Prits.
Foto: Kätlin Aulik

Alise-Valentine Prits:
teadmussiirdedoktorantuuris lood uusi teadmisi ja näed nendest sündinud rakendusi

Piret Ehrenpreis, Tartu Ülikooli teaduskommunikatsiooni nõunik

Alise-Valentine Prits on noor materjaliinsener Eesti süvatehnoloogiaettevõttes Stargate Hydrogen, mille suur siht on vähendada energianäljas maailma sõltuvust fossiilkütustest. Alise ühendas ettevõtte arendustöö ja doktorantuuri, et jõuda oma erialaoskustega uuele tasemele ning leida ettevõttele ainulaadseid viise taastuvenergia abil rohevesiniku tõhusamaks tootmiseks.

Viimane on üsna riukalik probleem, mille lahendamise nimel käib tehnoloogiamaailmas omamoodi võidujooks. Aliset on alati köitnud mõtteharjutused, mis tänaste teadmiste piire kompavad ja mille edukal lahendamisel on käegakatsutav mõju. Rakveres kooliõpilasena tärganud sügav huvi keemia vastu viis Alise Nõo reaalgümnaasiumisse ja sealt edasi Tartu Ülikooli keemia instituuti, kus ta sai juba üliõpilasena kaasa lüüa projektis, mis aitas välja töötada kütuseelementi AuveTechi isejuhtivale vesinikuautole. Nüüd on tal Stargate Hydrogeni arendusmeeskonnas võimalus otsida sobivaimat materjali rohevesiniku tootmiseks kasutatava elektrolüüseri elektroodide tegemiseks.

Et võtta ülesande lahendamisel arvesse olemasolevaid teadmisi ja luua ise uusi, alustas ettevõte kolme aasta eest koostööd Tartu Ülikooliga ning Alisest sai teadmussiirdedoktorant, kes ühendab teadustöös ettevõtte ja ülikooli parimad võimalused. „Keemiaharidus on pakkunud mulle mitmekesist karjäärivalikut – saan teha teadustööd ülikoolis, arendustööd erasektoris, töötada protsessiinsenerina või analüütikuna tööstuses, nõunikuna avalikus sektoris või ka õpetajana koolis. Ja nii on see ka tõepoolest olnud – juba praegu, alles oma karjääri alguses, olen saanud teha kolme erinevat tööd. Olen oma valikuga väga rahul," rääkis Alise.

TEADUSKATSEST TOOTMISESSE

Elektroodid, mille materjali uurimisega Alise-Valentine tegeleb, asuvad elektrolüüseri südames. Tavaliselt kasutatakse nende valmistamiseks niklit või kalleid väärismetalle, aga tänapäeval on teada ka uudseid, soodsama hinnaga materjale, mis võimaldavad seadme tõhusamaks muuta. Kuigi teaduskirjandusest leiab huvitavaid viise, kuidas sobivaid materjale valmistada, on nende tööstusesse ülekandmine enamasti keeruline.

„Materjalisüntees teaduslaboris piirdub sageli milligrammide või paari grammiga. Elektrokeemilisi mõõtmisi tehakse 0,2-ruutsentimeetrise ketaselektroodiga. Ettevõtte laboris valmistame 100-ruutsentimeetriseid elektroode, aga päris seadmetes, mis võivad olla merekonteinerisuurused, on nende mõõtmed suisa paar ruutmeetrit," tõi Alise näite teaduslabori ja tööstusettevõtte mastaabivahest. Nii tuleb teaduskatsed seada juba alguses kooskõlla sellega, mis on tootmises majanduslikult võimalik. Sellise teadustöö praktiline rakendatavus on suur väärtus, mis Aliset motiveerib.



Alise-Valentine Prits.
Foto: Kätlin Aulik

> Meie üksuses on pea kõigil doktorikraad juba olemas. Sain aru, et tegelikult on ka mu igapäevane uurimistöö ettevõttes võrreldav teadustööga doktorantuuris. Seega tundus hea mõte saada teadmussiirdedoktorantuuris ülikoolist oma uurimisteemat toetavat lisajuhendamist ja ka õppeaineid, mis annavad enesearendamisele hea struktuuri.
>
> *Alise-Valentine Prits*

DOKTORIKRAAD ON SÜVATEHNOLOOGIAETTEVÕTTE ARENDUSTIIMIS ELEMENTAARNE

Plaan astuda doktorantuuri sündis Alisel vestluses vahetu juhiga. „Meie üksuses on pea kõigil doktorikraad juba olemas. Sain aru, et tegelikult on ka mu igapäevane uurimistöö ettevõttes võrreldav teadustööga doktorantuuris. Seega tundus hea mõte saada teadmussiirdedoktorantuuris ülikoolist oma uurimisteemat toetavat lisajuhendamist ja ka õppeaineid, mis annavad enesearendamisele hea struktuuri," rääkis Alise.

Ettevõtte igapäevases teadustöös pole tema sõnul ajasurve tõttu võimalik teemasse lõpuni süveneda. „Oluline on jõuda toimiva tulemuseni ja alati ei jõua välja uurida, miks miski just nii töötab – peaasi, et toimib. Doktorantuur võimaldab süveneda ja teha analüüse, mida me tavapärases arendustöös ette ei võta, ning saada seeläbi rohkem teada," kirjeldas Alise. Samuti on see hea kool, et samm-sammult läbida kogu leiutamisprotsess: idee sünd, selle testimine, prototüübi loomine ja lõpuks patentimine ning tootmistsüklisse viimine.

SILD TEADUSEST ETTEVÕTLUSESSE JA VASTUPIDI

Teadmussiirdedoktorandina on Alise justkui sild ettevõtte ja ülikooli vahel, pakkudes ettevõttele Tartu Ülikooli keemia instituudi teadlaste teadmisi ja oskusi ning andes ülikoolile vastu huvitavat kogemust süvatehnoloogiaettevõtte arendustöö kohta.

Doktorikraad avab Alisele uksi mitte ainult süvatehnoloogiaettevõtetes, vaid ka akadeemias. Kui Alise karjäär peaks ühel päeval viima erasektorist taas teadusmaailma, on ettevõttest saadud arendustöö kogemus äärmiselt väärtuslik pagas, mida teadlaseteele kaasa võtta. ■

Kellele ja milleks on mõeldud teadmussiirdedoktorantuur?

Teadmussiirdedoktorantuuris on sul võimalik

- jätkata oma töötamist senises asutuses
- õppida tundma teadustöö meetodeid Tartu Ülikooli doktorantuuris
- leida igapäevatöö arendusülesannetele teaduspõhiseid lahendusi ja näha, kuidas ideed muutuvad toimivateks lahendusteks
- avardada erialast võrgustikku rahvusvahelises teadlaskogukonnas ja väljaspool
- arendada oma karjääri kujundamist toetavaid üldoskusi
- kujuneda heast spetsialistist valdkonna eksperdiks

Loe lisa:
https://ut.ee/et/teadmussiirdedoktorantuur

Nordeconi divisjonijuht: **ehitus on põnev valdkond, mis tasub proovimist**

Noorelt tundub tulevik hirmutav: valikuid on palju ja raske on ette kujutada, milline töö päriselt sobib või silma särama paneb. Ehituse puhul on aga üks asi kindel: see on valdkond, kus tulemust näeb oma silmaga ja kus iga päev on seotud päris elu ning päris vastutusega. Nordeconi hoonete ehituse divisjoni juht Veiko Sumre ütleb, et just see ongi põhjus, miks ta on ehituses püsinud üle 20 aasta.

Autor: Gerli Ramler



Saku põhkooli ja Loodusmaja külastus 27.03.2025. Foto: Greete Raudsepp

„Mina alustasin oma tööalast karjääri aastal 1998, kui olin ehitusteaduskonna kolmanda kursuse tudeng. Läksin objektile mitte praktikale, vaid päriselt osalise koormusega tööle, et saada praktilist kogemust," meenutab ta. Kuigi selline valik pikendas õpinguid, ei kahetse ta seda hetkekski. Tööl käimine andis hoopis teise vaatenurga ülikoolis õpitule ning aitas mõista, kuidas teooria päriselus töötab.

Aastate jooksul on Sumre töötanud objektiinsenerina, objekti ja projektijuhina nii üld- kui ka elamuehituses, juhtinud ehitusettevõtet ning olnud ka divisjonijuht betoonitöid tegevas divisjonis. Mullu suvel liitus ta Nordeconiga, sest pakkumine tundus huvitav ja sisuline. „Inimestega töötamine ja meeskondade juhtimine on minu teema. Ja eks ühel hetkel tekib ka tunne, et on kogemusi ja teadmisi, mida tahaks jagada ja edasi anda," ütleb ta. Nordeconi puhul köidavad teda tugevad insenerid, huvitavad projektid ja väga hea sisekliima. „Üks Nordeconi tugevusi on majasisene pädevus. Siin on tippspetsialistid sõna otseses mõttes telefonikõne kaugusel – projekteerijatest ja tootearendajatest kuni ESG-spetsialistideni välja. See on noore inseneri jaoks tohutu väärtus, et ta ei jää oma küsimustega üksi," selgitab Sumre. Tema sõnul ei tohi ehituses teha järeleandmisi ka inimlikkuses: kõigil peavad olema võrdsed võimalused, turvaline töökeskkond ja väärtustamise tunne.



Veiko Sumre.
Foto: Oleg Hartsenko

PRAKTIKA ON ÜLIVÄÄRTUSLIK KOGEMUS

Sumre innustab noori igal juhul kasutama praktikavõimalusi ja end erinevates rollides proovile panema igas valdkonnas: ehitusplatsil, projekteerimises, tootmises jne. „Ainult nii saab aru, mis sulle päriselt meeldib. Ja isegi kui praktika ei ole majanduslikult kõige tulusam, on see kogemusena üliväärtuslik," rõhutab ta. „Võtame ka sel aastal praktikante ning eesmärk on pakkuda neile päris ehitustunnetust, avardada silmaringi, pakkuda reaalset ehituskogemust ja ühtlasi kasvatada endale järelkasvu. Suurtel objektidel töötamine tähendab, et praktikant ei jää kunagi üleliigseks või et temalt eeldatakse keeruliste ülesannete lahendamist. Leiame praktikantidele jõukohased ülesanded ja nad saavad reaalselt panustada lõpptulemusse. Samas eeldab see ka noore enda aktiivsust ja ka uudishimu. Keegi ei ole sündinud ehitaja ning rumalaid küsimusi ei ole. Ent kui kahe kuu pärast selgub-ki, et valdkond pole nagu õige, on ka see väga oluline teadmine."

Ehitus on Sumre sõnul tänuväärne ala, mis võimaldab muuta linnapilti, olla mastaapsete ehitiste juures ning tekitab tunde, et oled millegi suure osa. Nii saab näiteks ühel päeval näidata lapsele, millise maja ehitamise juures on tema isa või ema olnud. Lisaks on inseneritöö pidev proovilepanek, sest sageli tuleb lahendada probleeme, mille jaoks pole valmis lahendusi.

Ka digilahendused, innovatsioon ja roheteemad on Nordeconis olulisel kohal. Majas on IT- ja innovatsioonijuht ja ESG-spetsialist, katsetamisel on uued digitaalsed ja tehisintellektil põhinevad lahendused. „Noortele on digimaailm oluline ja see aitab ka ehitusprotsessides palju kaasa, aga lõppkokkuvõttes ehitab ikka inimene," möönab Sumre. „Samas oleme ehitusfirmana teadlikud, et inimesed on oma tarbimisharjumustega tänaseks planeedi ressursside kasutamisel läinud liiale ja samamoodi pikalt jätkata ei saa. Ehitus on rahapõhine valdkond ja ehitusteenust pakkudes on meie võimekus asju muuta sageli piiratud tellijate soovidega ning samas on vähemalt hetkel uued taaskasutatud materjalid tihti liiga kallid, et neid oleks majanduslikult mõistlik kasutada. Usun, et reaalne muutus saab võimalikuks eelkõige seadusandluse kaudu. Üksi selles võitluses edasi liikuda on raske, aga Euroopa liikumine rohemõtlemise suunas annab meile sihi ja Nordecon on seal kindlasti eesrinnas."

KARJÄÄRIREDELIL PUUDUB KLAASLAGI

Sumre toob välja, et ettevõttes on mitu inimest, kes on alustanud ehitusplatsilt ja jõudnud juhikohtadele või juhatusse. Ta nendib, et kui olla tubli, siis on kõik võimalik. „Minu igapäevatöö on mitmekesine: platsimeeskondade nõustamine, inimeste arengu toetamine, uute meeskonnaliikmete värbamine, igapäevaste probleemide lahendamine, uute projektide ettevalmistamine ja ka organisatsioonisiseste protsesside lihtsustamine ja palju muud," loetleb ta. „Mulle meeldib, et see töö ei ole kunagi üheülbaline."

Ta lisab, et Nordeconil on ambitsioonikus võtta ette suuri keerukaid projekte ja see pakub noortele inseneridele võimalusse areneda nii erialaselt kui ka inimesena. „Suured meeskonnad õpetavad koostööd ja vastutust. Ja inseneri puhul on edasiviiv jõud uudishimu, soov õppida ja pingutada ning julgus küsida, miks asju tehakse just nii. Karjäär ei tule iseenesest ja selle nimel tuleb ise vaeva näha, aga Nordeconis on keskkond, kus proovida, kasvada ja leida oma koht." ■





Töövestluse küsimused: mida küsitakse ja mida ise küsida

Töövestluse küsimused, mis aitavad sul paremini valmistuda. Vaata, mida tööandjad küsivad ja milliseid nutikaid küsimusi võiksid ise esitada.

Autor: Lisette Parts, CV.ee B2C turundussptesialist



Tööintervjuu võib tunduda nagu eksam, milleks on keeruline valmistuda – töövestluse küsimused pole teada ja õiget vastust on keeruline kiiresti leida. Meie eesmärk on seda pinget vähendada ja anda sulle vajalikud teadmised, et järgmisel töövestlusel tunneksid end kindlamalt.

Jagame sinuga valikut töövestluse küsimustest, mida tööandjad sageli küsivad, ning anname sulle ka ideid, mida ise küsida, et näidata oma huvi ja saada vajalikku infot. Hea intervjuu ei ole ühepoolne ülekuulamine, vaid vestlus, kus mõlemad osapooled saavad üksteist paremini tundma õppida.

Mida tööandjad võivad sinult küsida?

Need on klassikalised töövestluse küsimused, mida intervjueerijad tihti esitavad.

- Kuidas sinu töökaaslased sind kirjeldaksid?
- Miks soovid oma praeguselt töökohalt lahkuda?
- Mis sind motiveeris kandideerima?
- Miks just sina oled sellele ametikohale sobiv kandidaat?
- Kuidas sa tagasisidet vastu võtad?
- Too näide olukorrast, kus eksisid või midagi ei läinud ootuspäraselt. Kuidas sa selle lahendasid?
- Mis või kes on sind seni karjääris enim mõjutanud?
- Mis sind töö juures demotiveerib?
- Millised on sinu ootused tulevasele tööle ja tööandjale?
- Kui kiiresti oleksid valmis tööle asuma?
- Palun tutvusta end mõne sõnaga ja vasta, miks see töökuulutus sind kõnetas.
- Mis võiks olla uues ettevõttes teisiti võrreldes eelneva ettevõttega, kus töötasid?
- Mis teeb sinu jaoks töökoha atraktiivseks? Mis peab töökohas olema, et oleksid rahul ja õnnelik?
- Mõeldes oma senisele karjäärile, mille üle oled tõeliselt uhke, milline sündmus on sind mõjutanud või eriti eredalt meelde jäänud. Miks?

Mõtle näidete ja lugude peale, mis peegeldavad sinu tugevusi, potentsiaali ja võite. Oluline on siin olla aus!

Mida sina võiksid tööandjalt küsida?

Tööintervjuu pole ainult test sinule. See on sinu võimalus uurida, kas see töö ja keskkond sobivad sulle. Siin on näiteid töövestluse küsimustest, mida võiksid küsida.

- Millised ootused on teil uuele inimesele?
- Milline on osakonna või ettevõtte struktuur?
- Mis on suurimad väljakutsed selles rollis?
- Milline on tiimi sisekliima?
- Milliste isikuomadustega inimene sobib teie tiimi?
- Milliseid programme töös kasutatakse?
- Kuidas toimub koostöö teiste osakondadega?
- Milline on otsene juht ja kuidas ta toetab oma meeskonda?
- Kas töötajatel on võimalus panustada otsustusprotsessi?
- Mida töötajad hindavad kõige rohkem teie ettevõttes?
- Mis on järgmised sammud värbamisprotsessis?
- Mis on suurimad väljakutsed sellel ametikohal?
- Milline näeb välja tavaline tööpäev sellel ametikohal?
- Milline on palgavahemik sellel ametikohal?

Need küsimused näitavad, et oled ette valmistunud ja tõsiselt huvitatud uuest ametikohast.

Kuidas end valmis seada?

- Mõtle iga küsimuse vastus läbi ja harjuta ka vastamist, nt peegli ees.
- Tee eeltööd! Uuri ettevõtte tausta, kultuuri ja maine kohta.
- Pane kirja mõned näited/kogemused, mis toetavad sinu tugevusi.
- Vali paar küsimust, mida kindlasti soovid küsida tööandjalt.

Ja pea meeles – töövestlus on sinu võimalus endale töö saada, mitte õudusunenägu või eksam. Kui suhtud sellesse kui vestlusse võrdsete vahel, on sul võimalus jätta ehe ja meeldejääv mulje.

Kui sul on töövestlus ukse ees, pea meeles neid nõuandeid ja valmistu aegsasti ette. Uus töö võib olla lähemal, kui sa arvad.

Kust leida mitte-mõttetut tööd?

Antropoloog David Graeber on kirjeldanud, kuidas paljud andekad noored satuvad prestiižsetele, kuid sisult tühjadele ametikohtadele – töödele, mis ei loo ühiskonnale nähtavat väärtust ega paku tegijale päriselt rahuldust. Samal ajal ootame tööelult enamat kui palganumber: võimalust end teostada, panustada kogukonda ja tunnet, et meie tööl on tähendus. Seetõttu tasub teadlikult valida, millise organisatsiooni looga end siduda ja millist lugu oma tööga kirjutada.

Autorid: Helene Uppin, Mariliis Milbach, Helina Torv, Ivar Treffner, Lauri Väinsalu.



Eesti Meremuuseumi teadurid laevavrakki uurimas

Üks koht, kus tähendus ja tegutsemisrõõm sageli kohtuvad, on muuseum. Muuseum ei ole pelgalt ajaloo hoidla, vaid elav keskkond, kus kogutakse, uuritakse ja jagatakse meie ühist lugu. Eesti Meremuuseumis töötavad koos väga erineva tausta ja oskustega inimesed – turundajad, arheoloogid, tehnikud, haridustöötajad, merendueksperdid ja paljud teised, kelle ühine eesmärk on tuua meri ja merelood inimestele lähemale.

Turundusjuht Mariliis jõudis muuseumisse pärast karjääri erasektoris. Ta õppis ettevõtlust ja projektijuhtimist Tartu Ülikooli Pärnu kolledžis ning omandas magistrikraadi turunduse ja müügijuhtimise erialal TalTechis. Varasem kogemus digiturunduse, loovjuhtimise ja turundusjuhtimise valdkonnas tõi ta koostöö kaudu meremuuseumisse, kus ta vastutab täna kogu turundustegevuse eest – kampaaniatest ja sisuloomest kuni brändi arendamiseni.

Merearheoloog Ivar on töötanud nii avalikus kui erasektoris, olnud seotud merevalve, täienduskoolituse ja tehnilise sukeldumisega. Muuseumis uurib ta veealust kultuuripärandit ja uppunud laevu, ühendades teadustöö ja praktilise välitöö. Sadamakapten Lauri jõudis muuseumisse purjetamisspordist, tuues kaasa teadmised meresõidust, projektijuhtimisest ja kogukonna loomisest. Ekspositsioonitehnik Helina õppis arheoloogiakonservaatoriks Eestis ja Saksamaal ning täiendas end äriinformaatikas, et laiendada oma töövõimalusi. Täna hoolitseb ta selle eest, et näituste tehnilised lahendused toimiksid ja eksponaadid oleksid külastajatele kättesaadavad.

Nende inimeste lood näitavad, et tähendus ei sünni alati sirgjoonelisest karjäärist. Sageli viivad just katsetamine, erialade põimimine ja julgus suunda muuta tööni, millel on laiem mõju. Oluline on leida keskkond, kus sinu panust märgatakse, väärtustatakse ja kus töökaaslased jagavad sarnast eesmärki.

Võib-olla ei seisnegi mitte-mõttetu töö leidmine ideaalses ametinimetuses, vaid kohas, kus sinu oskused aitavad midagi päriselt hoida, luua või edasi anda. Muuseum on üks selline paik – koht, kus iga päev ehitatakse silda mineviku, oleviku ja tuleviku vahel ning kus töö ei ole pelgalt ülesannete täitmine, vaid ühise loo jutustamine.



Eesti Meremuuseumi külastusjuht lasteprogrammi läbi viimas

Kuidas **PÄRISELT leida endale praktika?**



Autor: Lisette Parts, CV.ee B2C turundusspetsialist

Praktika hooaeg hakkab lähenema ja see tähendab ainult üht – kuidas endale see praktikakoht skoorida? Iga kevad toob endaga kaasa praktikalaviini erinevatesse ettevõtetesse. Nii ka seal aastal. Siiski-siiski pole praktikakohti nii palju, kui on praktikahuvilisi, nii et koha leidmine ja selle endale kindlustamine võib olla parajalt keeruline. Kuidas endale PÄRISELT soovitud praktikakoht kindlustada? Nendest nippidest selles artiklis räägimegi.

JUTT EESMÄRKIDEST EI LÕPPE!

Enne, kui praktikakoha otsimist alustad, on oluline läbi mõelda, mis valdkond sind huvitab, millised teadmised ja oskused sul on ja milles tahaksid end arendada.

Enne praktikaotsingute alustamist tee endale kindlaks, millised on sinu tugevused, oskused ja huvid. Kui sul on tahe oma tänastele tugevustele mängides edasi areneda ning leida ühes kindlas töövaldkonnas järgmine praktika, siis pane paika eesmärgid, mida soovid praktikaga saavutada. Olgu selleks esimene töökogemus kindlas valdkonnas, karjäärikasv praktikandist ametikohale ühes ettevõttes, suurem töötasu jne.

Kui sul on siht silme ees, siis teed teadlikumaid ja paremaid valikuid.

OLE DETEKTIIV!

Enne praktikale kandideerimist uuri kindlasti erinevate ettevõtete ja organisatsioonide kohta, kes praktikavõimalusi sulle huvipakkuvas valdkonnas pakuvad.

Vaata nende veebilehti ja sotsiaalmeedia kanaleid ning uuri, mis ka Google'i otsingust välja tuleb. Väike eeltöö võib sulle väga palju head sisendit anda ettevõtte tegevuste, väärtuste, inimeste ja praktikaprogrammide kohta. Antud info põhjal on sul lihtsam teha lõpuks otsus, kus näeksid ennast töötamas ning millistes ettevõtetes on sul võimalik ka tulevikus oma eesmärke täita.

ÄRA KARDA ISE ESIMEST SAMMU ASTUDA

Oled juba kümnendat korda tegemas tiiru peale erinevatele praktikapakkumistele ja pole ikka endale seda sobivat leidnud?

Ära karda ise otse ühendust võtta ettevõtetega, kelle vastu sul huvi on. Saada ettevõtte värbajale või personaliinimesele oma CV ja motivatsioonikiri, selgitades, miks oled huvitatud nende juures praktika läbimisest ja mida on sul neile pakkuda.

Proaktiivsus võib avada uksi, mida sa ei oska oodata.

OLE LOOMINGULINE JA PAINDLIK

Kui esimese sammuna panid paika oma eesmärgid ja soovitud töövaldkonna praktikaks, siis ole igaks juhuks valmis olema paindlik. Kevad toob endaga kaasa palju praktikapakkumisi, aga samas ka palju huvilisi praktika vastu. Seetõttu võib tulla ette olukordi, kus pead veidi oma soovidele järele andma (aga ära lase pead norgu, küll sinu võimalus ka tuleb).

Mõnikord võib ootamatu võimalus osutuda sinu kõige paremaks kogemuseks, mis avardab sinu silmaringi ja õpetab uusi oskusi.

HOIA OMA CV-d, LinkedIni JA MUID KANDIDEERIMISVORME VÄRSKENA!

Praktikaotsingud tulevad meile tihti ette ülikoolis või selles eluetapis, kus meil veel palju töökogemust ei ole. Kuigi tööandjad võiksid olla mõistvad töökogemuse puudumise suhtes, siis kõik veel seda kindlasti pole ning seetõttu on hea nipp hoida oma CV värskena ja atraktiivsena.

Lisa sinna kõik olulised kogemused, sealhulgas vabatahtlikud tööd ja läbitud koolitused, mis võivad olla seotud sinu valitud valdkonnaga. Need näitavad sinu pühendumust ja valmisolekut õppida ning võivad olla otsustav tegur praktikakoha saamisel.

Praktikakoha leidmine nõuab kannatlikkust, head *mindset*'i ja järjepidevust. Ole oma otsingutes järjepidev ja ära anna ebaõnnestumise korral alla. Õige võimalus võib olla nurga taga, nii et jätka samas vaimus! ■

Praktika, mis kasvatab julgust: Youth Empowered arengu- ja karjääriprogramm Coca-Cola HBC Eestis

Kui tahad tööelus päriselt areneda, siis otsi kohta, kus sind usaldatakse, kaasa mõtlema kutsutakse ja kus õppimine ei ole ainult sõnakõlks. **Ethel Kaus** liitus Coca-Cola HBC Eesti Youth Empowered arengu- ja karjääriprogrammiga, et panna end proovile täiesti uues valdkonnas – ja sai vastu kogemuse, mis muutis tema arusaama müügist, andmetest ja kiirest tempost suurfirmas.



Ethel Kaus

Mis pani sind Youth Empowered programmi kandideerima?

Otsisin uusi väljakutseid ja kogemust. Programmi juures kõnetas mind see, et saan õppida täiesti uues valdkonnas, FMCG-sektoris, kus mul varem kogemus puudus, aga samal ajal rakendada ka seda, mida olin varasemalt tööelus omandanud. See kombinatsioon uutest väljakutsetest ja olemasoleva kogemuse kasutamisest oligi minu jaoks eriti motiveeriv.

Millised olid sinu ootused enne alustamist?

Tahtsin areneda, õppida uusi oskusi ja saada praktilist töökogemust. Need ootused on täitunud. Olen saanud palju parema arusaama äriprotsessidest ja sellest, kuidas suur ettevõte tervikuna toimib.

Mis oli sinu jaoks programmi suurim „müügiargument"?

See, et saan osaleda erinevates projektides ja teha koostööd paljude inimestega. See laiendab silmaringi kiiresti. Mulle meeldib ka see, et arengusse päriselt panustatakse – töö ei ole ainult rutiin, vaid sul on vabadus ja võimalus pidevalt juurde õppida.

Mis osakonnas sa töötad ja millega igapäevaselt tegeled?

Töötan müügiosakonnas. Mu töö on suuresti seotud KPI-de ehk edumõõdikute jälgimise ja analüüsiga. Teen tihedalt koostööd müügiarendajate ja nende juhtidega, et mõista tulemusi ja leida kohti, kus saab paremini teha.

Kui praktilised olid koolitused?

Alguses olid koolitused rohkem teoreetilised, et tekiks arusaam ettevõtte struktuurist ja protsessidest. Aga programmis on olnud ka palju praktilist, näiteks käime müügipunktides väljas, näeme päris olukordi ja saan selgelt aru, kuidas teooria igapäevatöös tegelikult töötab.

Kas õppisid rohkem töö käigus või mentorluse kaudu?

Kõige rohkem õppisin töö käigus – ise tehes, katsetades ja lahendusi otsides. Sealt on tulnud minu kõige suurem areng. Samas oli väga oluline ka kolleegide tugi ja see, et julgesin küsida. Koostöö ja arutelud aitasid mul kiiremini areneda.

Mis oli programmi jooksul kõige keerulisem või ootamatum?

Tempo. Asjad liiguvad kiiresti ja prioriteedid võivad järsult muutuda. See õpetas mind kiiremini kohanema ja oma aega paremini juhtima.

Mis on üks asi, mida sa enne praktika algust ei teadnud?

Ma ei osanud arvata, kui suur roll on andmetel igapäevastes otsustes. Arvasin, et müük tähendab rohkem suhtlemist ja välitööd, aga tegelikult on selle taga palju analüüsi, planeerimist ja strateegilist mõtlemist.

Kellele sa sellist programmi soovitaksid?

Soovitaksin Coca-Cola HBC-s töötamist kõigile noortele, kes tahavad kas õppida midagi täiesti uut või teha oma karjääris suunamuutust. See on väga hea võimalus end proovile panna ja samas näha ettevõtte sees erinevaid valdkondi. Kuna Coca-Cola HBC-s on ettevõttesiseselt palju arengu-võimalusi, on see eriti väärtuslik kogemus.

Mis nõu annaksid kellelegi, kes sooviks selles ettevõttes töötada?

Jälgi Coca-Cola HBC kodulehelt karjäärivõimalusi ja kandideeri. Seejärel ole enesekindel, küsi palju küsimusi ja näita üles siirast huvi. Uudishimu ja kaasa mõtlemine paistavad alati välja. ■



Kristjan Port: tehisintellekti-ajastul vajame tõelist, mitte näilist innovatsiooni

Olukorras, kus meie peamine konkurent tööturul ei ole mitte niivõrd teine inimene kui kiirelt arenev tehisintellekt, muutub inimkonna suurimaks katsumuseks tema enda õppimisvõime. Haridussüsteemil on aeg võtta kultuuri kandja ülesande kõrval ka mõtteviisi uuendaja roll, rääkis professor Kristjan Port Oskuste Akadeemia veebiseminaril.

Autor: Siret Trull, Kutsekoda

Kristjan Pordi ettekanne kandis pealkirja „Kui innovatsioon pole enam innovaatiline“. Port selgitas, et sõna „innovatsioon“ on ülekasutatud – nimetame innovatsiooniks ka nähtusi, mis seda tegelikult ei ole. Tehnoloogiline innovatsioon tähendab uudset ideed, mis on jõudnud tootestamiseni, intellektuaalne innovatsioon aga teadmiste ja mõtlemisviiside uuendamist. Mitteinnovaatiliseks innovatsiooniks nimetas Port aga olukorda, kus väikeste positiivsete näidete kaudu luuakse mulje edust, ent tegelikku hüpet ei toimu.

Ajal, mil inimesed peavad konkureerima tööturul tehisintellektiga, mis õpib kõike ja mille võimekus kahekordistub kuudega, ei saa me endile petlikku arengut lubada, vaid peame tegelema tõelise innovatsiooniga.

TEADMISED VANANEVAD ÜHA KIIREMINI

Oluline roll on siin haridussüsteemil, mis paraku on üks kõige konservatiivsemaid süsteeme. Porti sõnul on see mõistetav, sest haridus on kultuuri kandja ning seni on kultuur olnud vahend, mille kaudu anda järgmistele põlvkondadele edasi eluliselt olulisi teadmisi ning väärtussüsteeme, mis aitavad neil kohaneda ümbritseva keskkonnaga. Praegu oleme aga olukorras, kus keskkond inimeste ümber muutub enneolematu kiirusega ning eelmiste põlvkondade teadmistest enam ei piisa, et ajaga sammu pidada.

„Kui ajastu muutused on kiired, siis me peame arvestama ka teadmiste muutumisega. Kui õppimine toimub hästi kiiresti ja ka tehnoloogilised uuendused selle õppimise tulemusel hakkavad kiirenema, siis kultuur jääb hätta. Eelmise põlvkonna teadmised võivad olla järgmisele peaaegu et kasutud,“ rääkis Port.

Sellises olukorras on vaja elukestvat õppimist. Samas tekib küsimus, et kas taolist õppimist peaks korraldama haridussüsteem või peaks see olema igaühe individuaalne ülesanne. Port leiab, et viimane lahendus ei ole kõige parem: tehisintellektiajastul on vaja intellektuaalselt paindlikke kodanikke, kes on võimelised koostööks, mitte enam ühe ameti selgeks õppinud „singulaarseid geeniuseid“, kes tegutsevad üksi. „Me ei saa lahendada enda ees olevaid probleeme ilma kollegiaalsuseta,“ toonitas Port.

Ta mõtiskles, et võib-olla peaksime hakkama rohkem tegelema universaalse kollektiivse intellektuaalse panuse loomisega, ent mis see on, on veel defineerimata. Kindlasti ei tähenda see aga, et „istume üheskoos raamatukogus või arutleme mingisuguses vestlusringis“ – selle tähendus on palju suurem.

VAJA ON TEHA MITTE ROHKEM, VAID TARGEMAT TÖÖD

Inimestevahelise koostöö alus on muuhulgas teadmiste omamine ja teineteise mõistmine, aga tehisintellekti me ei mõista. „Tehisintellekt on küll inimese tehtud, aga loodud sellisel moel, et selle keerukus ja käitumine osutuvad mustaks kastiks: oskame öelda, millised on algoritmid, aga mitte seda, mismoodi need tööle hakkavad ja mis seal sees täpselt toimub.“

Nii tõstatub tehisintellekti arenedes inimkonna jaoks uuel moel halastamatu loodusliku valiku ja ellu jäämise küsimus. Kohanemiseks peab inimene hakkama uut moodi õppima. „Me ei pea enam õppima selleks, et konkureerida teiste inimestega samas ametisektoris, vaid me peame õppima selleks, et ametisektorist väljuda,“ ütles Port.

Ta märkis, et haridussüsteem on pikka aega valmistanud õpilasi ette traditsioonilisse töömaailma sisenemiseks. Ent tehnoloogia arenedes hakkab vähenema töötajalt saadava töö väärtus, mistõttu vastus tänastele ülesannetele pole mitte massiline tööpanus, vaid inimeste intellektuaalne võimekus.

INNOVATSIOON KUI MIMIKRI

Traditsiooniline haridussüsteem, mis maskeerib oma konservatiivsust innovatsioonile viitavate sõnumitega, võib osutuda tegeliku innovatsiooni takistajaks.

Port selgitas, et õpetaja võib teha klassi ees kuitahes tublilt tööd, aga määrav on see, kas õpilased võtavad infot vastu. „Vastuvõtja me tunneme ära sellest, et ta teeb teadmistega tööd, ta saab enda sees olevasse maailma juurde neid jupikesi, mida tal on vaja oma probleemide lahendamiseks. Sellise õpilase iseloomulikuks sümptomiks on, et ta küsib juurde. Et aga mida see tähendab? Aga ma ei ole sellega nõus,“ kirjeldas Port ja tõdes, et iseseisvat mõtlemist ja ebatraditsioonilist lähenemist praegune süsteem ei soosi. „Meil on selline koolikord, kus kord on suurema väärtusega kui üks rahutu õpilane klassis.“

Haridussüsteemis ja ka kultuuris laiemalt soosime normaalsust ja normaalne on see, mis on kujundatud enamuse poolt. Ent areng sõltub ainult ebanormaalsusest, sõnas Port.

Kooli traditsiooniline ülesanne – olla kultuuri kandja ja pakkuda ühiskondlikku turvatunnet – hakkab ajale jalgu jääma: kool hakkab üha enam osutuma linnupuuriks. ■

Artikkel on ilmunud kutsekoda.ee lehel 22.10.2025

Õpi parimatelt: miks valida esimeseks töökohaks Riigi IT Keskus?

Tudengi jaoks on esimene erialane ametikoht alati oluline teetähis, kus ülikoolis omandatud teooria kohtub päriselu keerukusega. Riigi IT Keskus (RIT) pakub selleks harvaesinevat keskkonda: siinsed tehnoloogilised lahendused ei mõjuta pelgalt ühte ettevõtet, vaid tagavad kogu Eesti digiriigi toimimise ja stabiilsuse. Siin on kolm suurt põhjust, miks alustada oma erialast teekonda just RIT-is.



1. Riiklik mastaap sunnib mõtlema teenuse tasandil

RIT vastutab enam kui 75 asutuse ja 9000 arvutitöökoha toimimise eest üle Eesti, lähiaastatel kasvab kasutajate arv prognoosi-de kohaselt suisa 25 000-ni. Sellises mahus ei ole IT-töö pelk ülesannete lahendamine, vaid vastutus tervikliku teenuse toimimise eest.

Tudengi jaoks tähendab see kokkupuudet standarditega, mis peavad tagama töökindluse ja turvalisuse riiklikul tasandil. Siin õpitakse looma lahendusi, mis on jälgitavad ja taastatavad ka ootamatutes olukordades. Karjääri esimese sammuna on see hindamatu kool, mis teeb kiiresti selgeks, kuidas suured süsteemid päriselt koos püsivad ja millist rolli mängib selles tehnoloogiline ühisosa.

2. Teadlik areng ja kogenud meeskond

Erinevalt paljudest suurtest organisatsioonidest on RIT-is juhendamine ja enesetäiendamine loomulik osa töökultuurist. Oma ala ekspertide võrgustik toetab uusi tulijaid sisekoolituste ja mentorlusega, mis võimaldab liikuda toetavatelt rollidelt kiiresti edasi iseseisva vastutuseni.

Seda kinnitab ka Lisanne, kes liitus RIT-i meeskonnaga õpingute ajal. Tema kogemus näitab, et uusi tulijaid ja praktikante usaldatakse kohe sisuliste projektide juurde – olgu selleks siis IT-rakenduste seadistamine või meeskondade töövoogude automatiseerimine. „Tundsin, et mind võeti RIT-i soojalt vastu,“ kinnitab Lisanne. „Ei pidanud kunagi tegevusetult passima.“

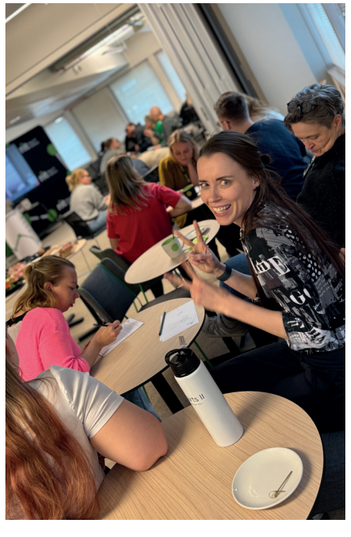
KASVULAVA AMBITSIOONIKALE SPETSIALISTILE

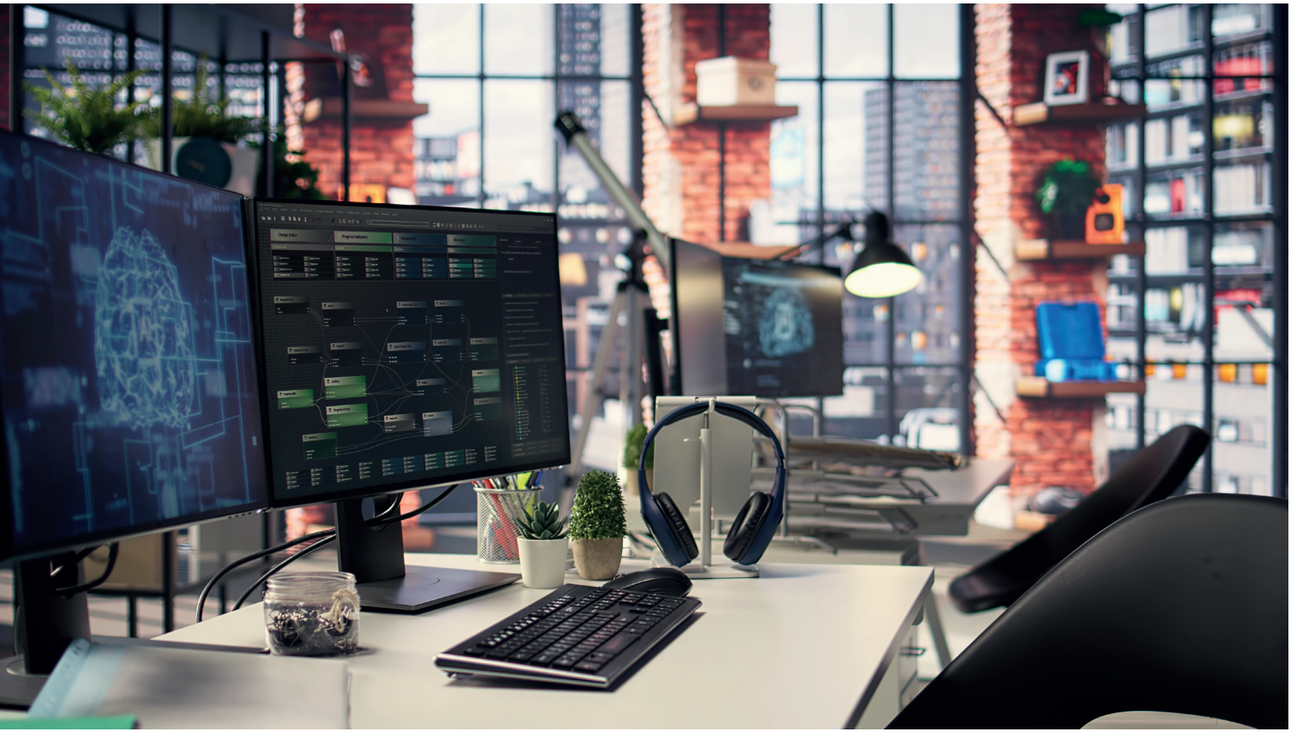
Riigi IT Keskus on suurepärane keskkond neile, keda huvitab Eesti digiriigi selgroo ehitamine ja hoidmine. See on koht, kus tehnoloogiline mastaap kohtub inimliku ja toetava meeskonnaga, luues eeldused professionaalseks kasvuks Eesti IT-sektori südames. Siin ei tehta lihtsalt tööd, vaid kujundatakse tuleviku digiriiki.

3. Töökorraldus, mis arvestab akadeemiliste eesmärkidega

Kuna suur osa järelkasvust alustab tööd enne diplomi kättesaamist, on RIT-i töökorraldus loodud toetama õpingute edukat lõpetamist. Paindlik tööaeg ja asukoht ei ole siin pelgalt hüüdlaused, vaid praktiline kokkulepe, mis võimaldab ühitada eksamiperioodid ja loengud tööalaste ülesannetega.

Sujuva rütmi hoidmiseks on loodud keskkond, kus väärtustatakse töötaja aega ja heaolu ka väljaspool tööaega. See tähendab muuhulgas pikemat puhkust, täiendavaid tervisepäevi ja Ülemiste City kaasaegset kontorit, mis on kohandatud nii süvenemiseks kui ka puhkehetkedeks. Selline lähenemine aitab pingelistel aegadel säilitada tasakaalu, ilma et kannataks töö kvaliteet või edasijõudmine ülikoolis. ■





Nii IT- kui ka inseneerierialadel on tuleviku tööturul kindel koht

Autor: Urve Mets, Kutsekoja OSKA uuringujuht



Noortes inseneri erialade vastu huvi kasvatamiseks tehtud töö on hakanud vilja kandma ning tehnikaaladele sisseastujate arv kasvab. Paraku kiputakse inseneerierialasid populariseerides pisendama IT-erialade tulevikuperspektiivi, samas kui tööturul on nõudlus mõlema, nii tehnika- kui ka infotehnoloogiaalaste teadmistega spetsialistide järele, kirjutab Kutsekoja OSKA uuringujuht Urve Mets.

Eesti tööjõu ja oskuste prognoosisüsteem OSKA on aastaid toonitanud, et Eesti vajab senisest enam tehnoloogiaalaste oskustega inimesi. Eriti terav puudus on üle kogu majanduse inseneridest – just neist, kes suudavad luua ka välisturgudel hästi müüvaid innovaatilisi tooteid ja teenuseid, olgu nendeks nutikad hooned, isejuhtivad sõidukid või uuendusmeelsed tootmisseadmed.

Hea meel on näha, et soov tehnikaalasid õppida on suurenemas. Kui veel hiljaaegu olid IT- ja ärierialad sisseastujate eelistatuim valik, siis nüüd on ka tehnika, tootmise ja ehituse erialadele vastu võetute arv kasvutrendis.

IT-LE HINGEKELLA LÜÜA EI SAA

Huvi kasvu teiste tehnikaerialade vastu on meediaruumis mitmel puhul tõlgendatud kui märki sellest, nagu oleks nõudlus IT-spetsialistide järele tööturul kahanemas ning IT-erialad kaotanud oma atraktiivsuse. See ei ole sugugi nii. IT-sektoril on endiselt oluline roll majanduses, kuid muutumas on selle tähendus ja ootused IT-spetsialistidele.

2025. a avalikustatud OSKA info- ja kommunikatsioonitehnoloogia valdkonna seireanalüüs kinnitas, et IT-spetsialistide hõive on jätkuvalt kasvutrendis. Kui aastal 2020 oli Eestis 26 900 IT-spetsialisti, siis 2024. aastaks oli nende arv kasvanud 34 500-ni. Prognoosi kohaselt töötab 2027. aastal IT-ametialadel juba üle 40 000 inimese, kes rakenduvad üle kogu majanduse, mitte vaid IT-, finants- või telekommunikatsiooni sektoris. Seega IT-erialasid tasub jätkuvalt õppida, sest koos tehnoloogia arenguga on IT-spetsialiste vaja veelgi enam kõikides valdkondades.

TULEVIKUTÖÖ NÕUAB ENAMAT KUI AINULT KOODI KIRJUTAMINE VÕI MEHAANILISTE SÜSTEEMIDE PROJEKTEERIMINE

Viimaste aastate muutused sisseastujate eelistustes näitavad pigem seda, et ka teiste erialade lõpetajatele on loodud head karjäärivõimalused, sh võimalus teenida kõrgemat palka ning teha uut väärtust loovat põnevat tööd. Samal ajal on IT muutunud normaalse turukäitumisega valdkonnaks, kus igaüht, kes IT-st midagi aimab, enam tööle ei rabata. See ei tähenda IT-spetsialistide vajaduse vähenemist, vaid nõudluse kvaliteedi muutumist.

OSKA analüüsist selgub, et organisatsioonid eelistavad värbamisel kõrge oskustaseme, laiaulatuslike teadmistega, soovitatavalt magistrikraadiga spetsialiste. Enam ei piisa sellest, et IT-spetsialistil on head erialased oskused − tal peavad olema teadmised ka valdkonnast, millele ta IT-lahendusi loob. Ta peab suutma mõista kliendi äriloogikat, aru saama ettevõtte kogutavatest andmetest ja nägema võimalusi, kuidas nende põhjal uut väärtust luua.

Niisamuti kui IT-spetsialistid peavad mõistma teiste valdkondade toimimise loogikat, peavad ka muude valdkondade insenerid tundma IT-võimalusi.

Võtame näiteks tööstussektori. Kogenud tarkvaraarendaja, kes mõistab ka tootmise vajadusi, suudab luua masinõppel põhinevaid lahendusi, mis optimeerivad tootmisprotsesse, tuvastavad toodete kvaliteedidefekte, eelseadistavad masinaid ja seadmeid või aitavad optimeerida personali ja varustuse kasutust. Või veel – finantssektoris töötav arendaja peab lisaks programmeerimisoskusele tundma ka rahanduse ja riskijuhtimise põhimõtteid, et luua turvalisi ja usaldusväärseid lahendusi, mis aitavad näiteks pettusi tuvastada, krediidiriski hinnata või investeerimissoovitusi anda.

Logistikatarkvara arendaja vajab teadmisi tarneahela juhtimisest ja optimeerimisest, et pakkuda ettevõtetele tõhusaid ja kulusäästlikke lahendusi, samas kui logistikul on vaja teadmisi IT-vahendite kasutamisest. Ta peab oskama hallata digitaalset tarneahelajuhtimistarkvara, kasutada reaalajas jälgimissüsteeme või analüüsida suuremahulisi andmekogumeid, et ennetada viivitusi ja prognoosida tarneriske.

TEHISINTELLEKTI ARENG EI VÄHENDA VAJADUST IT-SPETSIALISTIDE JÄRELE

Tehisintellekti ja masinõppe kiire levik muudab ootusi IT-spetsialistidele. Kuigi tehisintellekti lahendused suudavad automatiseerida teatud rutiinseid ülesandeid, nagu lihtsam koodi genereerimine, ei asenda need tarkvaraarendaja tööd tervikuna. Keerukamad ja loovamad ülesanded, nagu tarkvarasüsteemide arhitektuuri kavandamine, keerukate äriloogikate modelleerimine, kasutajakeskse süsteemide disain, süsteemide turvalisuse tagamine, andmete analüüs ja väärindamine, jäävad endiselt IT-spetsialisti tööks, sest siin tehisintellekt inimest ei asenda.

Tuleviku edukaimad töötajad on need, kes suudavad ühendada IT-teadmised valdkonnast arusaamisega, mõista tehisintellekti võimalusi ja arendada süsteeme, mis võimaldavad lahendada komplekssed probleeme. Selliste oskustega spetsialistid saavad tööturul olulise konkurentsieelise ning prognoosi põhjal kasvab vajadus nende järele veelgi.

MIDA PEAB ÕPPIMA JA ÕPETAMA?

Oskus mõelda valdkondade üleselt saab hoo sisse magistriõpingute käigus, kus fookus on interdistsiplinaarsusel ja süvitsi mõtlemisel.

OSKA on teinud valdkondlikes uuringutes ettepanekuid töötada kõrgkoolidel koostöös tööandjate esindajatega välja lahendused õppekavade interdistsiplinaarsuse suurendamiseks. Näiteks inseneritudengid saavad põhiteadmisi tarkvaraarendusest ja tehisintellektist, samal ajal kui IT-tudengid õpivad rakendama oma teadmisi konkreetsetes valdkondades, nagu tootmine, meditsiin või energeetika. Sellised ühised arendusprojektid aitavad valmistada õppijaid paremini ette tööturule, kus edu on seotud just erialade vahelise koostööga.

Eesti majanduse tulevik sõltub sellest, kui hästi suudame ühendada tehnoloogia ja valdkondlikud teadmised. Kui suudame arendada oma tööstust kõrgtehnoloogilisel suunal, võiksime näha siin loodud uudseid lahendusi laialdaselt kasutusel kogu maailmas – alates autonoomsetest süsteemidest kuni kõrgtehnoloogiliste meditsiiniseadmeteni. Eesti ei saa kunagi olema tööjõumahukas riik, küll aga on meil potentsiaali saada suureks arendustegevustes ja innovaatiliste lahenduste loomisel. ■



Arvamusartikkel on varem ilmunud Postimehes (31. mail 2025) ja oska.kutsekoda.ee lehel.

Cleveronis saavad **head ideed alati võimaluse**

Cleveroni nime kuuldes tulevad arvatavasti esmalt silme ette pakiautomaadid, mida kohtab kaubanduskeskustes ja postipunktides üle Eesti. See on aga vaid imepisike osa ettevõttest, mille tegelik mõju ulatub märksa kaugemale. Tegemist on rahvusvaheliselt tegutseva tehnoloogiaettevõttega, mis ühendab täislahendusena tarkvara, riistvara, tootmise ja müügi, tehes Cleveronist inspireeriva tööandja kõigile, kes otsivad enamat kui lihtsalt esimest töö- või praktikakohta.

Autor: Gerli Ramler

„Meid tuntakse pakikappide järgi, mida on Eestis palju, näiteks kõik SmartPosti iseautomaadid on meie tehtud. Aga meie põhiline äri ei ole kullersegment, vaid kaubandus," selgitab tarkvaradivisjoni juht Kaarel Jänes. Tema sõnul on Cleveroni tugevus oskus mõista kaubanduse tegelikke vajadusi. Euroopas, eriti Saksamaast lääne poole, on tavapärane, et e-poest tellitud kaubale minnakse järele poodi. See on kliendi jaoks tasuta, kuid kaupade käsitsi väljastamine võib tähendada sadade pakkide liikumist päevas. „Meie lahendame selle probleemi lokaalsete pakiautomaatide või robotist laoriiulite abil. Ühe paki väljastus võtab 10–15 sekundit versus käsitsi kätteandmine. Ajavõidu ja mugavuse saavad nii kliendid kui ka kaupmehed."

Cleveron ei paku ainult ühte seadet või tarkvaratükki, vaid terviklikku lahendust. Riistvaradivisjoni juht Karl Henry Thomson kirjeldab ettevõtte lähenemist kui võtmed kätte teenust. „Pakume müüki, riist- ja tarkvara, paigaldust, järelteenindust, hooldust ja lõpuks isegi utiliseerimist. Klientide protsessid ja vajadused muutuvad pidevalt ning see tähendab, et ka meie lahendused arenevad kogu aeg edasi. Pidev muutus loob keskkonna, kus inseneridel ja arendajatel on alati midagi uut õppida ja katsetada."

Rahvusvahelisus on Cleveronis igapäevane reaalsus, mitte loosung. Ettevõtte kliendid asuvad üle maailma alates Euroopast kuni Uus-Meremaa, Tahhiiti, Lõuna-Aafrika Vabariigi ja Peruuni. „Meil on reegel, et insener peab käima vähemalt kord aastas välismaal, nii-öelda põllul.



Foto: Jakob Meier

Nägema, kuidas seadmeid paigaldatakse, kuidas need päriselt töötavad ja kuidas protsesse saaks paremaks teha," räägivad Jänes ja Thomson. Mõne rolli puhul tähendab see ka väga intensiivset reisimist – on töötajaid, kes viibivad üle 200 päeva aastas välismaal. Lisaks annab rahvusvaheline kliendibaas võimaluse töötada koos maailma tippettevõtetega.

Üks neist on Inditexi grupp, kuhu kuuluvad sellised populaarsed moebrändid nagu Zara, Bershka, Pull & Bear ja teised tuttavad nimed. Samuti teeme koostööd Skandinaavia suurima mööbli jaemüüjaga ning meie klientide hulka kuulub ka näiteks Põhjamaade juhtiv jaekaubandusgrupp ICA.

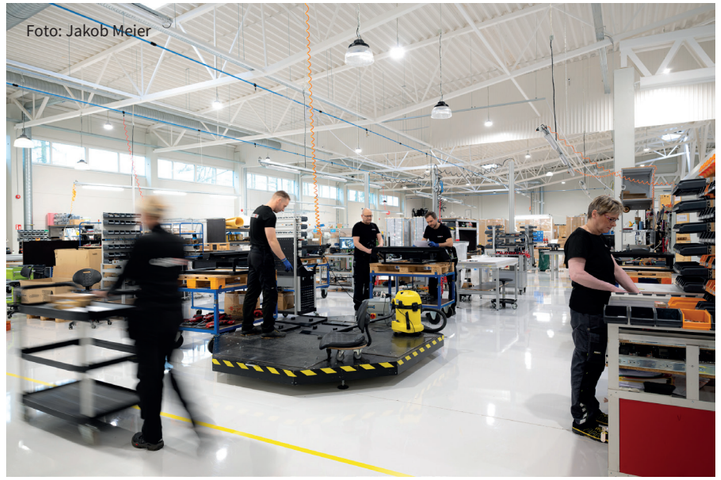
Cleveroni tegutsemisvaldkond kasvab väga kiiresti, sest e-kaubanduse mahud suurenevad ning ootused tehnoloogiale on kõrged. Nii võib öelda, et 18 aastat tagasi alustatud Cleveroni toode on hoopis midagi muud kui täna. Tehnoloogia peab suutma sammu pidada ning lisaks tähendab igapäevane töö Cleveronis suhtlust eri ajavööndites ja kultuuriruumides. „Minu rekordpäeval suhtlesin hommikul Jaapani, lõuna ajal Iisraeli ja õhtul USA läänekalda klientidega," toob Jänes välja. „See loob keerukaid ülesandeid, aga annab ka väga laia vaate maailmale."

KEEGI EI JÄÄ KÕRVALTVAATAJAKS

Noorte jaoks on Cleveron atraktiivne just seetõttu, et siin ei jää keegi kõrvaltvaatajaks. Personalijuht Helen Kreisberg ütleb, et ka praktikandid saavad ettevõttes päris vastutuse. „Praktikandid on öelnud, et Cleveronis töötamisega käib kaasas see, et siin ei kirjutata ainult veidi koodi või ei aidata kapiehitamisele kaasa, vaid siin näeb päriselt üle maailma tuntud lahenduste sündi," selgitab ta. „Praktikale saab tulla aasta ringi ning praktikante kohtleme tiimi täisväärtuslike liikmetena. Me ei mikromanageeri inimesi. Usaldame oma töötajaid, aga sellega käib kaasas vastutus ja pidev õppimine."

Cleveron ei eelda, et noor inimene oleks valmis ekspert, küll aga hinnatakse uudishimu, loogilist mõtlemist ja julgust küsida. Kui sul on huvi mõista, kuidas asjad päriselt töötavad ehk kuidas joonistest saab kliendile vajalik seade, on Cleveron õige koht. Eelistatakse kandidaate, kellel on tugev portfoolio ja selge huvi tehnoloogia vastu. „Kui näeme, et inimene arendab ka õhtuti ise ja on teinud projekte, siis see näitab päris huvi," ütleb Jänes. „Praktikandid visatakse veidi tundmatusse vette, sõltuvalt nende oskustest ja kogemusest. Ent just nii tekib tugev seos oma töö ja lõpptulemuse vahel."

Ta nendib, et selline omanikutunne on oluline, näiteks otsivad töötajad ka puhkusereisil olles üles ettevõtte lahendusi ja annavad tagasisidet, kui midagi vajab tähelepanu. Masinad on kõigile nähtavad ja katsutavad ning Cleveroni töötajad on oma toodangu üle uhked.


Foto: Jakob Meier

KA PRAKTIKANDI TÖÖST VÕIB KASVADA MIDAGI SUURT

Karl Henry Thomson toob näiteks projekti, kus praktikandid töötasid ligipääsetavuse nõuetest tuleneva lahenduse kallal: nad said mõelda, prototüüpida, katsetada, külge kruvida ning toode läks tootmisse. Ärksamate praktikantide töö lõppeb töölepinguga ja on olnud juhtum, kus teisel kursusel õppija loodud lahendus on kasutusel Cleveroni toodetes üle maailma. Thomsoni sõnul on ettevõtte eripära, et tarkvara ja tooteid arendatakse endale ehk täna kirjutatud kood peab olema hea ka seitsme aasta pärast.

Cleveron ootab oma meeskonda mehaanikataustaga insenere, mehhatroonika- ja elektroonikainsenere ning tarkvaraarendajaid. Oluline on lahendustele orienteeritud mõtteviis ja julgus katsetada. Noorele spetsialistile tähendab see, et tema ideed ei jää paberile, vaid liiguvad tootmisse ja jõuavad inimesteni üle kogu maailma. ■



Zara kaupluses Cleveron 402 robootiline pakiautomaat



Tekkis huvi? Võta ühendust
kandideerimine@cleveron.com
või kiika meie karjäärilehte
https://cleveron.com/et/liitu-tiimiga/

Tule ja pane **insener endas proovile!**

Lõuna-Eesti üks suurimaid erasektori tööandjaid GPV Estonia AS on rahvusvahelise taustaga ettevõte, kuhu oodatakse lennuka mõtlemise ning inseneeriataustaga noori.

Autor: Kadri Penjam

Ettevõtte peamine tootmisüksus paikneb Elvas, samas kui väiksemas mahus toodetakse ja tugiteenuseid osutatakse ka Tartu lähedal. Kokku on kohalikus ettevõttes umbes 850 töötajat. Tegemist on elektroonikaseadmete tootjaga, kus töötaja saab panustada oma tööga igapäevaelu mõjutavatesse valdkondadesse.

Tähelepanuväärne on, et Eestis toodetavad elektrooniliste seadmete osad leiavad kasutust 54 välisriigi lõpptoodetes. Erinevaid elektroonikaseadmeid toodetakse transpordi-, energia-, ehitusvaldkonda, otsapidi leidub neid ka laevanduses ja meditsiinis. „Meie töö jõuab paljudesse igapäevaelu käigus hoidvatesse sektoritesse ehk on tõeliselt tähendusega töö," selgitavad GPV Eesti esindajad Kristjan Piir ja Joel Hainsalu.



GPV Elva tootmisüksus

TULE JA TEE – ANNAME SULLE VÕIMALUSE

GPV Estonia AS on igati avatud pakkuma noortele – nii neile, kes praktikakoha otsingul, kui ka neile, kel ülikool kohe läbi, – võimalusi end proovile panna. Mehed tõdevad, et inseneeria vallas ettevõttes tegemist jagub. „Peamiselt arendame ise välja protsessid, kuidas tootmist teeme. Samuti töötame välja tootmise toetamise ja tehnilised protsessid," lisavad nad.

GPV-sse oodatakse nii kutse- kui kõrghariduse baasil. Kõige tihedam koostöö on Tartu piirkonna kõrgkoolidega, esikohal on Eesti Lennuakadeemia, kust tuleb palju praktikante. Lisaks Eesti Maaülikool, Tartu Ülikool ja Tallinna Tehnikaülikool. „See on hea võimalus oma karjäär üles ehitada. Meie kliendid on globaalsed ettevõtted, samuti on tihe koostöö GPV-grupi teiste tootmisüksustega. Inglise keel on ettevõtte teine põhikeel, töötajate keeleõpet toetatakse igati."

EDULUGU ALGAB SINUST ENDAST

Joel Hainsalu on näide noorest, kes kümme aastat tagasi tuli ja jäi. „Olin toona kogemusteta, äsja kõrgkooli lõpetanud. Nutti mul oli ja nii anti mulle GPV-s spetsialisti koht. Et aastatega olen saanud kogemusi ning kasvanud on ka minu enesekindlus, siis mingil hetkel edutati mind inseneriks. Ka sellelt ametikohalt olen edasi liikunud."

Täna töötab Joel testiarenduses. „Meie igapäevane tähelepanu on lisaks tootmisele ka valmis toodete testimisel, et veenduda nende kvaliteedis. See tähendab otsustamist, kuidas testimist läbi viime. Protsess meenutab masinaehitust. Projekteerime ja seejärel konstrueerime testiseadme. Kui testiseade on loodud, saame sellega tootmise erinevates etappides veenduda, et toode on nii füüsiliselt kui funktsionaalselt korrektne. Kvaliteedi tagamiseks kasutame enamasti elektrilisi teste." Töö on tema sõnul põnev ja katsumusi jagub. „Võin öelda, et ettevõttes soositakse ja toetatakse sisemist arengut igati," lisab ta.

SUJUV SISSEELAMISPROGRAMM ON EDU ALUS

Noortele, kes peale kõrgkooli lõpetamist GPV-sse tööle jõuavad, antakse tõepoolest aega sujuvaks sisseelamiseks. „Et see õnnestuks, anname igaühele mentori, vastutava inseneri, kellele on võimalik igal sammul toetuda. Peamine on mõista, et keegi ei ole üksinda. Tunnetame vajadust kasvatada järelkasvu ning oleme selleks igati valmis," selgitavad mehed.

Ettevõtte märksõnad on kindlustunne ja usaldusväärsus. Loomulikult on siin ka neid, kes on tähistanud juba isegi 30+ aasta tööjuubelit. Uskuda võib aga seda, et GPV on kindel ja perspektiivikas tööandja, kes ootab oma ridadesse ka noori. „Kui kogemusi ei ole, aga tahtmine tööd teha olemas, siis on kõik võimalik. Meie juures on igaüks ise oma saatuse sepp." ■

OIXIO IT – sinu stardiplatvorm IT-maailmas

ehk kuidas kasvada juuniorist tipparhitektiks?

Oled ehk just lõpetamas IT-õpinguid või otsid oma esimest tööd valdkonnas? Hea uudis: sa ei pea kohe kõike teadma. Veel parem uudis: õiges ettevõttes saad kasvada nooremspetsialistist tipparhitektiks, kellel on selge arengutee ja toetav tiim selja taga.



OIXIO IT meistrid – noorem süsteemiadministraatorina Kevin Mäoma ja noorem võrguadministraatorina Jasper Kirotosk.

MEISTRIPROGRAMM – SINU ISIKLIK TEEKOND TIPPTASEMENI

OIXIO IT-s on töötajate professionaalse arengu toetuseks loodud Meistriprogramm, mis on rakendatav kõigil ametikohtadel, kuna igas ametis on oluline jõuda meisterlikkuse ehk tipptasemeni.

Kuidas see töötab? Töötaja ja juht seavad ühiselt kolm peamist eesmärki: erialased kompetentsid, sertifikaadid ja praktilised tööülesanded. Konkreetsed eesmärgid kohandatakse vastavalt töötaja rollile – igaühel on isiklik arenguplaan. Ettevõte toetab nii koolituste kui eksamitasude maksmisega.

Meistri tiitli saavutamiseks kindlal positsioonil kulub tavaliselt 1–2 aastat. Iga järgmise karjäärisammu juures algab teekond uuel tasemel otsast peale – uued ülesanded, uued võimalused.

ALGUS – KASUTAJATUGI ON IT-BAASKURSUS

Paljud noored näevad kasutajatuge kui ajutist etappi enne „päris IT-tööd". Tegelikkus on teistsugune. Kasutajatugi on IT-baaskursus reaalsete klientide ja tehnoloogiatega. Siin õpid mõistma, kuidas inimesed tehnoloogiat kasutavad ja kuidas probleeme kiiresti lahendada. See kogemus on hindamatu, ükskõik millise IT-suuna poole sa hiljem liigud.

VALI OMA TEE

Kui põhi on paigas, võid spetsialiseeruda kolme põhisuunda:

- süsteemide arendus ja administreerimine, kus hoolitsetakse selle eest, et ettevõtete serverid ja süsteemid töötaksid sujuvalt;
- võrgundus ehk IT vereringe. Ilma toimiva võrguta ei tööta tänapäeval miski – ei pilveteenused, videokõned ega turvalahendused;
- küberturvalisus ehk digitaalne kaitseliin. Turvaanalüütikud või audiitorid kaitsevad ettevõtteid kasvavate küberriskide eest.

MEIE REAALSED EDULOOD: KEVIN JA JASPER

Kevin Mäoma ja Jasper Kirotosk alustasid mõlemad mõni aasta tagasi kasutajatoest. Tänaseks on Kevin nooremsüsteemiadministraator ja Jasper nooremvõrguadministraator. Mõlemad on pälvinud meistri tiitli oma ametikohal ja omavad plaani jõuda arhitekti tasemele.

Kevin kirjeldab oma kogemust: „Töökoht meeldib ja lastakse areneda ning teha huvitavaid asju." Jasper lisab: „Kui on õppimistahe ja vastavad mentorid, kellega koos tööd teha, on edaspidi ainult rõõm ja au."

Nende lugu tõestab: algus ei defineeri lõppu, vaid õige toetussüsteem ja tahe määravad, kui kaugele võid päriselt jõuda.

MIDA SINULT OODATAKSE?

Sa ei pea olema kohe parim, aga sa pead tahtma saada parimaks. OIXIO IT otsib inimesi, kes on uuendusmeelsed, kohusetundlikud, sõbralikud ja õpihimulised.
Lisaks tööle pakub OIXIO IT LAN-pidusid ja muid üritusi, sporditoetust ja tervisekindlustust, samuti talisuplust ja mälumängu ning igapäevaseid kontorihüvesid. Töö peab pakkuma enamat kui vaid palka.

ALUSTA OMA TEEKONDA TEADLIKU KARJÄÄRINI

Karjäärivaliku puhul ei ole kõige suurem küsimus, kuhu tööle minna, vaid kelleks ma tahan saada. Kui tahad kasvada juuniorist arhitektiks, otsi ettevõtet, mis pakub selget arenguteed, toetab sinu õppimist ja näeb sinus tulevast meistrit. Kas oled valmis astuma esimest sammu? ■



Põhja-Eesti Regionaalhaigla meditsiinitehnika teenistus – **nähtamatu jõud, mis hoiab haigla töö käigus**

Põhja-Eesti Regionaalhaigla on üks Eesti suurimaid ja mõjukamaid raviasutusi, kus igapäevane tipptasemel ravitöö toetub üha enam kaasaegsele tehnoloogiale. Diagnostika, ravi ja patsientide jälgimine ei ole täna mõeldavad ilma keerukate seadmete ja digilahendusteta. Selleks, et arstid ja õed saaksid keskenduda oma põhitegevusele – inimeste ravimisele –, on vaja tugevat tehnilist tugisammast. Just selle rolli täidab Põhja-Eesti Regionaalhaigla meditsiinitehnika teenistus.

Lisaks arstidele ja õdedele töötab haiglas üle 1300 tugispetsialisti, kelle panus on ravitöö sujuvaks toimimiseks hädavajalik. Nende hulka kuuluvad IT-spetsialistid, ehitus- ja taristuinsenerid, klienditeenindajad ning ka meditsiinitehnika insenerid. Meditsiinitehnika teenistus loodi regionaalhaiglas 2011. aastal ning alates 2012. aastast koondab see tsentraalselt kogu haigla meditsiinitehnikaga seotud tegevused. Täna töötab teenistuses ligikaudu 35 spetsialisti, kellest enamikul on kõrgharidus ning paljudel ka magistrikraad biomeditsiinitehnika, meditsiinifüüsika või mõnel muul tehnilisel erialal. Eesti mastaabis on tegemist ühe suurima ja mitmekülgsema haiglainseneride üksusega.

KOLM VALDKONDA, ÜKS ÜHINE EESMÄRK

Meditsiinitehnika teenistus on jaotatud kolmeks talituseks, millest igaüks vastutab kindla seadmevaldkonna eest. Elutegevust tagavate seadmete talitus tegeleb intensiivravi-, operatsiooni- ja palatiseadmetega, nagu patsiendimonitorid, hingamisaparaadid, infusioonisüsteemid ja steriliseerimisseadmed. Labori- ja funktsionaaldiagnostika talitus vastutab labori-, patoloogia-, apteegi- ja diagnostikaseadmete eest. Pildidiagnostika ja kiiritusravi talitus hõlmab kujutist loovaid ja kiirgust kasutavaid seadmeid, sealhulgas röntgen-, kompuuterto-

mograafia- ja magnetresonantstomograafiaseadmeid ning kiiritusravi tehnoloogiat.

Kõigi nende seadmete elutsükkel on meditsiinitehnika inseneride vastutada – alates investeeringute planeerimisest ja hangete tehniliste tingimuste koostamisest kuni seadmete paigalduse, kasutajate koolitamise, hoolduse ja lõpuks ka mahakandmiseni. Kui üks seade oma eluea lõpetab, algab inseneride jaoks uus tsükkel, sest see tuleb asendada uuema ja parema tehnoloogiaga.

INSENERID, KES „RAVIVAD" SEADMEID

Kui arstid diagnoosivad ja ravivad patsiente, siis meditsiinitehnika insenerid teevad sama meditsiiniseadmetega. Nende töö hõlmab rikete diagnoosimist, ennetavat hooldust, kvaliteedikontrolli ning kasutajate igapäevast nõustamist. Sageli eeldab see lisaks tehnilistele teadmistele ka head arusaamist seadmete meditsiinilisest kasutusest – miks ja kuidas konkreetset tehnoloogiat patsiendi ravis kasutatakse ning millised riskid võivad kaasneda valede seadistuste või hooldamata seadmetega.

Meditsiinitehnika inseneri roll haiglas on sageli nähtamatu ka haigla enda töötajatele, kuid selle mõju ulatub igasse osakonda. Kui seade ei tööta ootuspäraselt, ei saa ravi alata, uuring jääb tegemata või pikeneb patsiendi ooteaeg. Seetõttu on inseneride töö üks olulisemaid eesmärke ennetamine – seadmete regulaarne kontroll, testimine ja hooldus enne, kui probleemid tekivad. Paljude seadmete puhul kehtivad ranged ohutus- ja kvaliteedinõuded, mille täitmine on inseneride vastutus. See tähendab detailset dokumentatsiooni, mõõtmisi ja pidevat järelevalvet, et tehnoloogia vastaks nii tootja kui ka tervishoiu regulatsioonidele. Noore inseneri jaoks annab see töö hea arusaama vastutusest, mis kaasneb tehnoloogia rakendamisega inimeste tervise ja elu kaitsel.

Inseneri töö haiglas ei ole rutiinne. Päev võib alata planeeritud hooldustööde või seadmete hangete aruteluga, kuid juba mõne tunni pärast võib tekkida ootamatu rike intensiivravis, millele on vaja kiiresti reageerida. Sellised olukorrad eeldavad head pingetaluvust, oskust teha koostööd meditsiinipersonaliga ning valmisolekut



Annika Kaalep

võtta vastutust. Just see vaheldusrikkus ja teadmine, et tehniline otsus võib mõjutada patsiendi elu ja tervist, teeb töö paljudele inseneridele eriti motiveerivaks.

Lisaks haigla igapäevatööle panustavad teenistuse spetsialistid ka laiemalt. Neid kaasatakse riiklike juhendite ja normide väljatöötamisse ning keerukate kriisiolukordade lahendamisse. Oluline osa teenistuse identiteedist on ka teadmiste jagamine – juba üle 20 aasta on regionaalhaigla meditsiinitehnika insenerid seotud Tallinna Tehnikaülikooli õppetööga, aidates kasvatada uut põlvkonda spetsialiste.

Suures haiglas ei tähenda meditsiinitehnika ainult seadmete parandamist. Üha olulisem on strateegiline vaade – milliseid tehnoloogiaid on vaja viie või kümne aasta pärast, kuidas need sobituvad haigla töövoogudesse ning millist mõju avaldavad nii patsientide ravile kui ka personalile. Seetõttu on meditsiinitehnika insenerid kaasatud ka investeeringute planeerimisse, uute osakondade projekteerimisse ning koostöösse IT- ja taristuspetsialistidega. Just sellises rollis kasvavad inseneridest ajapikku ka juhid ja valdkonna eestvedajad.

AASTA KOLLEEG 2025: ANNIKA KAALEP – MEDITSIIN ON MEESKONNATÖÖ

Regionaalhaigla 2025. aasta kolleegiks valiti biomeditsiinitehnika vaneminsener ja talituse juhataja Annika Kaalep, kes on haiglas töötanud juba 14 aastat. Oma erialavalikut selgitab ta lihtsalt: teda huvitas meditsiin, kuid koolis olid lemmikained matemaatika ja füüsika. Biomeditsiinitehnika võimaldas need kaks valdkonda ühendada.

Annika on õppinud Tallinna Tehnikaülikoolis tehnilist füüsikat ning hiljem biomeditsiinitehnoloogiat ja meditsiinifüüsikat. Ta alustas regionaalhaiglas praktikandina ning kasvas samm-sammult vastutusrikkasse juhirolli. Täna tegeleb ta innovaatiliste meditsiiniseadmete hankimise ja planeerimisega ning osaleb uute osakondade projekteerimismeeskondades, kus tema ülesanne on tagada, et tehnoloogia toetaks ravitööd parimal võimalikul viisil.

„Sa ei tööta abstraktsete projektidega – sa näed väga selgelt, kuidas tehnoloogia toetab arsti otsuseid ja patsiendi ravi," ütleb Annika. Tema sõnul sobib see valdkond neile, kellele meeldib mõelda süsteemselt,

aga samas suhelda väga erinevate inimestega – arstide, õdede, IT-spetsialistide ja taristuekspertidega. Haigla toimib kui elav organism, kus meeskonnatöö on vältimatu ning iga roll loeb.

BIOMEDITSIINITEHNIKA INSENER ANNA-MARIE JAKOBSON – NÄHTAMATU ELUDE PÄÄSTJA

Biomeditsiinitehnika insener Anna-Marie Jakobson töötab regionaalhaiglas alates 2021. aastast ning vastutab peamiselt intensiivraviseadmete töökindluse eest. Tema hallata on infusiooni- ja süstlapumbad, monitooringusüsteemid ning mitmed tarkvaralised meditsiiniseadmed. Lisaks tegeleb ta kiirgusohutuse ja mõõtelabori tööga ning koolitab kliinilist personali.

„Minu töö ei toimu patsiendi voodi ääres, kuid see, kuidas seadmeid hooldan ja parandan, mõjutab otseselt patsientide ravi ja turvalisust," selgitab ta. Noore spetsialistina hindab Anna-Marie eriti võimalust õppida kogenumatelt kolleegidelt. Haigla annab laiapõhjalise kogemuse, sest kokku puututakse elektroonika, tarkvara, füüsika ja meditsiini eripäradega. See loob tugeva aluse edasiseks karjääriks nii haiglas kui ka kogu meditsiinitehnoloogia valdkonnas.



Anna-Marie Jakobson



Meditsiinitehnika teenistus
Ürgo Saaliste, Meelika Lukner

SOOVITUSED TULEVASTELE KOLLEEGIDELE

Meditsiinitehnika ja meditsiinifüüsika eriala sobib neile, kes ei soovi valida ainult tehnika või ainult meditsiini vahel, vaid tahavad mõlemat. See on valdkond, kus loogiline mõtlemine kohtub empaatiaga ning kus iga tehniline otsus omab päris mõju. Meditsiiniseadmete ja IT-süsteemide üha tihedam lõimumine tähendab, et tulevikus kasvab inseneride roll veelgi. Samuti on järjest olulisemad teadmised küberturvalisusest, andmeanalüüsist ning tehisintellekti ja masinõppe rakendamisest tervishoius.

Kokkuvõtteks võib öelda, et biomeditsiinitehnika inseneri töö ühendab inseneeria, füüsika, IT ja meditsiini ning pakub võimalust teha tähenduslikku tööd, millel on otsene mõju inimeste tervisele. Kuigi see roll jääb sageli nähtamatuks, aitab just see töö iga päev elusid päästa. ■

Suvisest praktikaprogrammist „Ühendame energiad" alguse saanud teekond Eleringis

Elering on elektri ja gaasi süsteemihaldur, mis seob tootjatest, erinevatest võrguettevõtetest ja tarbijatest koosneva süsteemi üheks tervikuks. Just siia sattus füüsikatudeng Ralf Magnus suvise praktikaprogrammi kaudu – teekonnale, mis osutus oodatust palju pikemaks.


ÜKS SÕNUMARK! ÜKS SÕNUM. ÜKS EESMÄRK!
ÜKS SÕNUM. ÜKS EESMÄRK!
ÜKS SÕNUM. ÜKS EESMÄRK!



Riigilaevastiku Hundipea sadam.
Foto: Kristiina Tammik

Riigilaevastik: **vajame neid, kes hoiaks Eesti merenduse selgroo tugevana**

Riigilaevastik tagab, et Eesti riik toimiks ka merel. Asutuse ülesanne on, et lootsid, politsei, pääste- ja keskkonnaamet saaksid merel liikuda, tuletornid ja poid töötaksid ning riigile kuuluv laevastik püsiks töökorras ja jätkusuutlik.



Liina Perkiomäki

Riigilaevastiku mehitatud laevastiku üksuse juht **Liina Perkiömäki** avab intervjuus lähemalt, milliseid võimalusi asutus noortele pakub ning miks on see tugev ja mitmekülgne keskkond neile, kes otsivad tähenduslikku karjääri merenduses.

Millega Riigilaevastik tegeleb ning millist rolli täidab see Eestis ja rahvusvaheliselt?
Riigilaevastikku võib vaadata kui Eesti merenduse selgroogu. Kui erakätes on väga palju laevu, siis Riigilaevastiku all on riigi enda tsiviilalused, mis tagavad riigile merel elutähtsaid teenuseid. Meie vastutada on näiteks navigatsioonimärgistuse töökorras hoidmine, lootsimine ja jäämurdmine ning laiemalt see, et mereline taristu toimiks igas olukorras 24/7.

Kas töö Riigilaevastikus annab kogemusi, mis on väärtuslikud ka mujal maailmas?
Jah, väga otseselt. Riigilaevastiku laevad ja töö ei ole midagi „ainult Eesti jaoks“. Näiteks jäämurdmise kogemus on hinnas üle maailma ning sama kehtib lootsimise ja mitme teise ametikoha kohta. Kogemused Riigilaevastikus annavad tugeva eelduse tööks sarnastel laevadel üle maailma.

Ka kontoritöö ja arendusprojektid on rahvusvahelise mõõtmega. Kauglootsimine, uute laevade projekteerimine ja arendusprojektid toimuvad koostöös välispartneritega ning mitmes suunas oleme ka ise eestvedajad, näiteks nutipoide ja teiste tulevikumere lahendustega. See kogemus avab uksi ning paistab välja ka väljaspool Eestit.

Kui palju on Riigilaevastikul laevu ja millised need on?
Riigilaevastiku koosseisu kuulub ligi 250 erinevat veesõidukit. Laevapark on väga mitmekesine, alates suurtest jäämurdjatest kuni väikeste kaatrite ja Eesti kõige uuema tiivikliugurini. Meie enda kasutuses on peamiselt töölaevad, nagu hüdrograafia- ja reostustõrjelaevad, partnerasutuste käsutuses aga näiteks patrullkaatrid, parvlaevad, mootorpaadid, skuutrid ja hõljukid.

Millised uued laevad on tulemas ja millistel põhimõtetel neid ehitatakse?
Sellel kevadel on meil valmimas näiteks uus suur mitmeotstarbeline töölaev ning suund on selge: uued laevad peavad suutma teha rohkem ja tõhusamalt. Kui näiteks praegune jäämurdja Tarmo on üle 60 aasta vana ja pigem ühe kindla funktsiooniga, siis uued laevad on multifunktsionaalsed, neid saab kasutada erinevateks töödeks ning nad on selle kõige juures veel ka maksimaalselt energiaefektiivsed ja liiguvad keskkonda säästvatel kütustel. Riigilaevastiku eesmärk ei ole omada võimalikult suurt laevaparki, vaid ennekõike nutikat laevastikku, kus vähem laevu teevad rohkem tööd ja veedavad vähem aega kai ääres.

Kes Riigilaevastikus uute laevade planeerimise ja arendusega tegeleb?
Selle eest vastutab meie arendusteenistus, kes saab omapoolsete ettepanekute tegemiseks sisendi laevastiku tehnilise halduse ja planeerimise teenistuselt ning organisatsiooni eesmärkidest. Arendusteenistuses töötavad projektimeeskonnad ja laevainsenerid, kes panevad paika uute laevade ideed, tegelevad planeerimise ja projekteerimisega ning viivad plaanid koostööpartnerite abiga samm-sammult ellu. Iga uus laev saab alguse just siit.

Kui palju on Riigilaevastikus innovatsiooni ja mida innovaatilist täna tehakse?
Innovatsioon on igapäevane osa meie tööst. Katsetame autonoomseid laevu, arendame digitaalseid navigatsioonilahendusi ja kauglootsimist ning viime ellu nutipoide projekte. Teeme tihedat koostööd teadusasutustega ning otsime pidevalt viise, kuidas muuta laevad ökonoomsemaks ja meri puhtamaks. Aga innovatsiooni leiab ka meie tööprotsessidest – kogu töökorralduse fookus on nutikad lahendused ning seda mõtet hoitakse silme ees iga töölõigu täitmisel.

Milliseid võimalusi pakub Riigilaevastik kogenud meremeestele ja noortele alustajatele?
Kogenud meremeestele pakume väga spetsiifilisi ja kõrget taset nõudvaid rolle. Hea näide on lootsid. See on amet, kuhu ei jõua üleöö ja mis eeldab aastatepikkust kogemust ning väga head kohalike olude tundmist. Sama kehtib ka töölaevade, poipaigalduse ja lootsikaatrite töö kohta laiemalt, kus täpsus ja kogemus on kriitilise tähtsusega.



Riigilaevastik hoiab tuled vilkumas.
Foto: Siim Kingisepp



Lootsilaev pardumas.
Foto: Jarek Jõepera

Noorele on Riigilaevastik kindlasti hea koht alustamiseks. Nii saab startida madalama riskiga ametikohtadelt, õppida kogenud meeskondadelt ja kasvada. Hea stardikoht on näiteks jäämurdja Tarmo, Eva-316, hüdrograafialaevad, väiksemad poilaevad ja sisevetel tegutsevad alused. Kõik need valikud pakuvad turvalist keskkonda ja toetavat meeskonda.

Lisaks on töö Riigilaevastikus vaheldusrikas, iga päev ja iga ilm on erinev. Paljudele noortele on oluline ka see, et saab teha tööd merel ning olla samal ajal kodus Eestis, mitte pikalt kaugel maailmameredel.

Millised rollid, oskused ja isikuomadused aitavad Riigilaevastikus edasi liikuda?
On teada tõsiasi, et karjäär laevanduses kasvab ajaga. Näiteks laevajuhi eriala lõpetades ei alustata kohe kaptenina, vaid liigutakse madrusest tüürimeheks ja sealt edasi. See kõik nõuab kogemust ja seadusega ette nähtud staaži, aga karjääriredel on selge ja teada.

Isikuomadustest on kõige olulisemad vastutus- ja kohusetunne, täpsus ning meeskonnatööoskus. Sama tähtis on tahe õppida ja areneda, sest tehnoloogia muutub kiiresti. Need, kes on valmis muutustega kaasa minema, liiguvad ka karjääris kõige kaugemale.

Mida soovitad noortele, kes valivad täna eriala või ülikooli?
Merendus on globaalselt oluline valdkond, mis areneb pidevalt ning pakub võimalust oma erialal töötada kõikjal maailmas. Autonoomsust tuleb laevandusse juurde, aga riskide ja ohutuse tõttu peab inimene alati mängus olema. See tähendab, et merendus on spetsialiste vaja nii 20 aasta pärast kui ka hiljem.

Kõige olulisem on lai silmaring ja oskused, mis ühendavad merenduse tehnoloogiaga: mehhatroonika, automaatika, inseneriteadused, küberturvalisus ja keskkonnatehnoloogiad. Tuleviku merenduses koonduvad ühes rollis erinevad teadmised ning mida paremini tunda kaasaegset tehnoloogiat, seda kindlam on koht valdkonnas.

Mida võiks iga tudeng Riigilaevastiku kohta kindlasti teada?
Riigilaevastik on organisatsioon, kus oled pidevalt muutuste ja arengu keskel. Kui sind huvitab tehnoloogia, innovatsioon ja see, kuidas asjad päriselt toimima pannakse, on see hea koht, kus seda ise kogeda. Riigilaevastik pakub ka väga erinevaid kogemusi ühe töösuhte sees. Noorele, kes alles otsib oma suunda või tahab aru saada, mis teda merenduses tegelikult huvitab, on see hea hüppelaud. Siin saab maitse suhu, kogemuse kätte ja selgema pildi edasiseks. ■



Merepoid Hundipea sadamas.
Foto: KristiinaTammik

Laevaehitus, **mis muudab merenduse tulevikku**

Kuidas sünnib laev, mis päästab elusid, liigub autonoomselt või sõidab keskkonnasäästliku kütusega? Vastuse annab Baltic Workboats, kus inseneriideedest saavad päriselt merel seilavad alused. Rahvusvahelistes kõrgtehnoloogilistes projektides kohtuvad innovatsioon, vastutus ja töö – keskkond, kus noor insener või tehnik saab panna oma teadmised proovile ja kasvada osaks millestki suuremast.

Autor: Gerli Ramler

Baltic Workboats keskendub kaasaegsele tehnoloogiale ja kestlikkusele. Ettevõttes arendatakse hübriid-, elektri- ja alternatiivkütustel töötavaid laevu, mis aitavad vähendada heitkoguseid ja kaitsta merekeskkonda. Siin näeb, kuidas joonisest saab laev alates esimestest kontseptsioonidest ja katsetustest kuni üleandmiseni.



Jäätmekogumistanker RASA

PRAKTIKA, MIS ANNAB PÄRIS KOGEMUSE

Tudengitele ja noortele spetsialistidele pakub Baltic Workboats keskkonda, kus koolis omandatud teadmised saavad praktilise väljundi. Laevaehitus ühendab mehaanika, elektri, automaatika ja tootmistehnoloogia ning eeldab süsteemset mõtlemist. Praktikandina oled osa meeskonnast, osaled käimasolevates projektides ning näed kogu protsessi tehnilistest nõuetest valmis laevani.

Ettevõttes töötavad insenerid, disainerid, projektijuhid ja tehnikud, kellest paljud on alustanud praktikandina.

TIPPTASEMEL PROJEKTID KUJUNDAVAD TULEVIKKU

Baltic Workboats juhib Euroopa Kaitsefondi teadus- ja arendusprojekti EUROGUARD, mille eesmärk on arendada järgmise põlvkonna mehitamata pealveesõiduki platvormi. Projektis ühendatakse autonoomne navigeerimine, kaugjuhtimine ning turvalised side- ja juhtimissüsteemid terviklikuks lahenduseks, mida testitakse prototüüplaeval realistlikes kasutusolukordades. Lahenduse tugevus on paindlikkus – sama alust saab kiiresti kohandada eri ülesanneteks, nagu mereseire, kriitilise taristu kaitse ning otsingu- ja päästetööd.

2024/2025 arendas Baltic Workboats koos partneritega modulaarset ja mehitamata meredrooni Euromite, mis esindab uusimaid suundumusi autonoomsete meresõidukite arenduses. Tegemist on paindliku platvormiga, mille võimekust saab vastavalt missioonile kohandada. Projekt pakub noortele inseneridele võimalust töötada tipptasemel tehnoloogiatega, mis kujundavad merenduse ja autonoomsete süsteemide tulevikku juba täna.

ROHELINE LAEVAEHITUS PÄRISELUS

Koostöös BLRT Grupiga valmis 2025. aastal Klaipėda sadamale täiselektriline jäätmekogumistanker, mis ühendab akutoitel jõuseadme ja vesinikutehnoloogia üheks tervikuks. Laevale on paigaldatud kaks vesinikuseadet koguvõimsusega 80 kW, mis toodavad rohelist energiat akude laadimiseks, 60 kg vesinikuvaru võimaldab pikendada aluse autonoomset tööaega. Tulemuseks on ööpäevaringselt töötav nullheitega töölaev, mis näitab, kuidas vesinik ja elekter muudavad sadamategevuse märgatavalt keskkonnasõbralikumaks.

Baltic Workboats ehitab Riigilaevastikule oma seni suurima ja tehnoloogiliselt võimekaima töölaeva, mis hakkab sõitma biometaanil ja elektril. Ligi 40-meetrine mitmeotstarbeline alus on Eesti esimene suur töölaev, mis kasutab peamise kütusena jätkusuutlikku biometaani ning on varustatud ka akusüsteemiga, võimaldades vajadusel täielikult heitevaba elektrirežiimi. Laev on mõeldud navigatsioonimärkide teenindamiseks, teadus- ja seiretööks, reostustõrjeks ning otsingu- ja päästeoperatsioonideks Eesti vetes. Projektil on oluline roll nii rohetehnoloogiate arendamisel kui ka riigi ja ettevõtete koostöös.

ROHKEM KUI TÖÖKOHT

Lisaks tehnilistele eesmärkidele väärtustab Baltic Workboats oma inimeste arengut ja heaolu. Pakutakse koolitusi, terviseedendust, meeskonnaüritusi ning toetust Saaremaale kolijatele. Nii luuakse tugev ja hooliv töökultuur, kus areng käib käsikäes vastutuse ja usaldusega.

Baltic Workboats näitab tudengitele, et inseneriteaduse tulevik ei seisne ainult tehnoloogias, vaid ka vastutuses ja visioonis. Kui tahad praktikat ja tööd, mille üle on põhjust uhkust tunda, siis on Baltic Workboats teekonna alustamiseks õige paik!

EUROGUARD – tulevikukaitse merel

EUROGUARD on Euroopa Kaitsefondi raames elluviidav rahvusvaheline teadus- ja arendusprojekt, mille eesmärk on luua järgmise põlvkonna keskmise suurusega poolautonoomne mehitamata sõjalaev. Projekti koordineerib Baltic Workboats ja see ühendab Euroopa juhtivad kaitsetööstusettevõtted, teadus- ja arendusasutused ning kaitsevaldkonna lõppkasutajad.





EUROGUARD keskendub modulaarsele ja skaleeritavale platvormile, mis võimaldab täita laia spektrit ülesandeid: merealane seire ja olukorrateadlikkus, kriitilise taristu kaitse, piirivalve ja rannikujulgeolek, otsingu- ja päästeoperatsioonide toetamine ning koostöö mehitatud ja mehitamata süsteemidega. Olulisel kohal on ka turvalised side- ja juhtimissüsteemid ning küber- ja funktsionaalne turvalisus. Arendused viiakse läbi realistlikes kasutusstsenaariumides, kaasates varakult lõppkasutajaid ning valideerides lahendusi prototüüp-laeval katsetuste abil. Selline lähenemine tagab, et tehnoloogiad on praktilised, rakendatavad ja valmis kasutuselevõtuks.

Eestil kui projekti juhtriigil on EUROGUARD projektis nähtav ja sisuline roll. Koostöös partneritega panustatakse nii laevaplatvormi, süsteemiintegratsiooni kui ka digilahenduste arendamisse. Projekt pakub inseneridele, IT-spetsialistidele, meretehnika ja autonoomsete süsteemide huvilistele võimalust töötada kõrgetasemelises rahvusvahelises meeskonnas, panustada Euroopa kaitsevõime tugevdamisse ning kujundada tulevikutehnoloogiaid juba täna. EUROGUARD on hüppelaud tuleviku karjäärile Euroopa kaitse- ja meretööstuses.

Praktika viis päris tööni: **noore inseneri kogemus Baltic Workboatsis**



Saaremaa laevaehitusettevõtte Baltic Workboats disainiosakonnas tehnilise joonestajana töötav Sven Sild alustas firmas tööd praktikandina. Kogemus oli tema sõnul väga positiivne: talle usaldati sisulisi ja vastutusrikkaid ülesandeid, juhendajatelt sai pidevalt tagasisidet ning oli tunda, et praktikandi panust väärtustatakse.

Sven räägib, et teda köitsid juba lapsena rongid, laevad, lennukid ja rasketehnika. „Tahtsin saada vedurijuhiks, kuid gümnaasiumi lõppedes tekkis soov omandada laiapõhjalisem tehniline haridus ning siduda oma elu Saaremaaga. Võimalusi uurides leidsin TalTechi Kuressaare Kolledži ning juba kooli alguses jäi silma Baltic Workboats, kuhu soovisin saada praktikale ja võimalusel püsivale tööle.“

Esimesed kaks praktikat tegi Sven väikeses kalapaatide remonditöökojas Tartus, kuid viimase 2,5 kuud kestnud praktika tegi ta Baltic Workboatsi tootmisosakonnas. Aasta hiljem naasis Sven veel kaheks kuuks disainiosakonda õppekavavälisele praktikale ja siis pakuti talle ka tööd. „Esimesest nädalast jäi meelde kollektiivi sõbralik, mõistev ja toetav suhtumine. Kolleegid olid alati valmis küsimustele vastama, tööülesandeid selgitama ning juhendama. Meie meeskonnas väärtustatakse koostööd, professionaalsust ja inimlikkust.“

Ta meenutab, et asus praktikale ootusega saada võimalikult realistlik ja praktiline ülevaade laevaehitusest ning ettevõtte töökorraldusest. „Esmalt soovisin mõista, kuidas erinevad osakonnad koostööd teevad ning milline on nende roll laeva valmimise protsessis. Teisel praktikal oli peamine ootus keskenduda projekteerimisele ja disai-

nile. Mind huvitas, kuidas kujuneb algne 3D-mudel, milline on selle roll projekteerimisprotsessis, sealhulgas tehniliste jooniste koostamisel. Tahtsin mõista, kuidas ideest ja mudelist saab teostatav lahendus. Praktikate jooksul laienes silmaring märkimisväärselt ning kasvasid nii teadmised kui ka praktilised kogemused."

Tootmispraktika toimus erinevates osakondades koostöös juhendajaga, kes tutvustas tööprotsesse ning võimaldas õpitut iseseisvalt proovida. Selline töökorraldus andis Sveni sõnul hea ülevaate nii tootmisprotsessidest tervikuna kui ka konkreetsete tööde praktilisest teostamisest. Paigalduse osakonnas tegeles ta polditavate komponentide ja konstruktsioonide paigaldamisega, elektriosakonnas abistas juhtmete vedamisel ja paigaldas elektrilisi komponente ning mehaanikaosakonnas keskendus peamiselt hooldusesse saabunud laevade jõuülekande- ja ajamisüsteemide komponentide vahetusele. Lisaks õppis ta hooldus- ja keevitustöid ja tegeles kvaliteedikontrolliga.

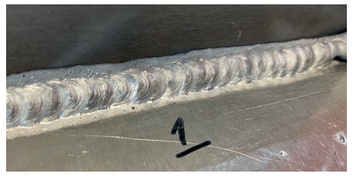
„Teisel praktikal mul tekkis soov ettevõttes edasi töötada, sest praktikal saadud positiivne kogemus ning hea koostöö kolleegidega kinnitasid, et Baltic Workboats on keskkond, kus soovin oma erialast karjääri arendada," räägib Sven. „Kuigi alguses tundsin end võõras keskkonnas ebakindlalt, oli suureks eeliseks, et töötasin avatud kontoris ning kolleegid viibisid vahetus läheduses. See tegi abi küsimise lihtsamaks, kuna sageli ei pidanud püstigi tõusma, vaid piisas lühikesest pöördumisest kõrvalolija poole. Eriti suur abi oli sellest, et kõrval istus kursusekaaslane, kes juba töötas ettevõttes."

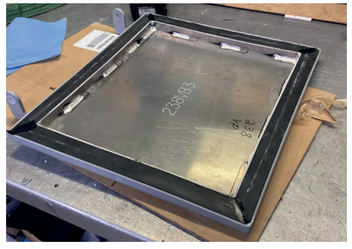

Praktikant Svenist on saanud kolleegide seas hinnatud laevaehituseinsener

Ta meenutab, et praktika kõige keerukamaks ülesandeks osutus laeva tekil paiknevatele kütuse kiirsulguritele ilmastikukindla kapi projekteerimine. Selleks tuli külastada erinevaid laevu, koguda infot olemasolevate lahenduste kohta ning teha põhjalikku eeltööd. Täna kuulub Sveni vastutusvaldkonda laeva konstruktsiooni ja *outfitting*'u projekteerimine, st laeva konstruktiivsete elementide ning varustuse ja seadmete paigalduslahenduste väljatöötamine. „Konstruktsioonitöödest tegelen eelkõige lahendustega, mis on seotud laeva kandevõime ja konstruktiivse tugevuse tagamisega. Näidetena võib välja tuua erinevate vedelike tankide ning raskemate seadmete ja masinate vundamentide projekteerimise. *Outfitting*'u alla kuuluvad peamiselt keevitatavate ja polditavate elementide projekteerimine ja paigutamine laevatekile ja laeva siseruumidesse."

„Meil kaasatakse praktikant tõesti igapäevasesse tööprotsessi," kiidab Sven. „Praktika jooksul on võimalik osaleda reaalsetes tootmis- ja projekteerimistöödes, mille tulemusi kasutatakse päriselt laevade ehitamisel. See tõstab motivatsiooni ning annab selge tunde, et tehtud töö on väärtustatud ja vajalik." Tallinna Tehnikaülikooli Kuressaare Kolledži meretehnika ja laevaehituse eriala lõpetanud Sven plaanib lähiajal asuda magistriõppesse, et süvendada erialaseid teadmisi ja arendada insenerioskusi.


2024 aastal valminud patrull laev SAR-07


Sveni esimese aasta praktika toimus tootmises



Transpordiamet – Eesti liikuvuse süda


Transpordiameti inimesed – meie suurim tugevus

2021. aastal loodud Transpordiamet ühendab endas maantee-, lennundus- ja merenduseksperti isi ning on kasvanud üheks Eesti suuremaks ja mõjukamaks avaliku sektori organisatsiooniks. Enam kui 600 spetsialisti kujundavad siin iga päev ohutumat, targemat ja kestlikumat liikumiskeskkonda – maal, õhus ja vees. Tegemist on teadlikult areneva organisatsiooniga, kus muutused ei ole erand, vaid loomulik osa kasvust ja õppimisest.

Transpordiameti vastutus on lai ja käegakatsutav. Hallatakse enam kui 16 600 kilomeetrit riigiteid, sadu kilomeetreid laevateid ning lennuvälju, mille kaudu liiguvad inimesed ja kaubad iga päev. Registrites on üle miljoni sõiduki ning tuhandeid vee- ja õhusõidukeid. Need numbrid ei ole pelgalt statistika, vaid näitavad töö ulatust ja mõju, mida Transpordiameti inimesed igapäevaselt kannavad.

Samas ei ole Transpordiamet ainult infrastruktuur ja süsteemid – see on eelkõige inimesed. Organisatsioon väärtustab paindlikku töökorraldust, võimalust töötada üle Eesti asuvates kontorites või kodukontoris ning teadlikku panustamist töötajate arengusse. Koolitused, arenguprogrammid ja teadmiste jagamine on osa igapäevasest töökultuurist. Samavõrd oluline on ka töötajate heaolu: toetatakse vaimset ja füüsilist tervist, soodustatakse liikumist ning väärtustatakse tasakaalu töö ja eraelu vahel.

Tulevikku vaadates on Transpordiameti fookuses digiteenuste arendamine, kasutajasõbralikkus ja keskkonnahoid. Eesmärk on muuta teenused lihtsamaks, kiiremaks ja mugavamaks, vähendades inimeste ajakulu ning pakkudes üha rohkem lahendusi elektroonsete kanalite kaudu. Keskkonnateadlikkus on läbiv põhimõte nii hangetes, projektides kui ka igapäevastes valikutes, aidates vähendada jalajälge ja toetada kestlikku arengut.

Transpordiameti töös põimuvad strateegiline vaade ja praktilised lahendused. Olgu tegemist liiklusohutuse suurendamise, uute tehnoloogiate kasutuselevõtu või taristu pikaajalise planeerimisega, iga otsus sünnib koostöös ning tugineb andmetele ja professionaalsele teadmisele. Just see mitmekesisus teebki töö Transpordiametis eriliseks – siin saavad oma koha nii insenerid, piloodid, IT-spetsialistid, analüütikud, juristid kui ka paljud teised valdkonnaeksperdid, keda ühendab soov luua paremat ja turvalisemat liikumiskeskkonda kogu Eestile.

Olulisel kohal on ka järelkasvu teadlik kujundamine. Praktikaprogrammid, koostöö koolide ja ülikoolidega toovad organisatsiooni värskeid vaatenurki ja uusi ideid. Noored saavad töötada kogenud ekspertide kõrval ning panustada päris projektidesse juba karjääri alguses, samal ajal kui mentorlus ja kogemuste edasiandmine loovad tugeva vundamendi organisatsiooni pikaajaliseks kestlikkuseks.

Transpordiamet on ka rahvusvaheliselt avatud ja aktiivne tööandja. Koostöö teiste riikide ametitega ning osalemine rahvusvahelistel konverentsidel annab võimaluse töötada valdkonnas, mis ei tunne riigipiire ja kus professionaalne areng käib käsikäes vastutusega.

Transpordiametis töötamine tähendab võimalust panustada otsustesse ja lahendustesse, mis kujundavad Eesti liikuvust aastakümneteks. Siin sünnivad lahendused, mille mõju ulatub ühe ametikoha piiridest kaugemale ning puudutab iga inimest, kes liigub Eestis maal, merel või õhus.

Tuleviku taristu sünnib koostöös



Kui sind kõnetab töö, millel on tähendus ja nähtav mõju, ning soov panustada Eesti tulevikku rohkem kui ühe projekti või ametikoha kaudu, siis on Transpordiamet koht, kus sinu teadmised ja tahe loovad päriselt väärtust. Tule ja kujunda koos meiega Eesti liikuvuse homset päeva.

Infot Transpordiameti vabade ameti- ja praktikakohtade kohta leiab https://transpordiamet.ee/tookuulutused.

Riigikaitse karjäärivalikuna: rohkem võimalusi, kui esmapilgul paistab

Riigikaitse ei ole ainult vormikandjate maailm. See on kiiresti arenev ja mitmekesine valdkond, kus oma koha leiavad väga erineva tausta ja oskustega inimesed. Eesti kaitsevõime tugevdamine tähendab ka seda, et riigikaitses on üha rohkem võimalusi eneseteostuseks, arenguks ja karjääriks.

Selle teekonna juures on oluline roll Kaitseressursside Ametil (KRA), mis aitab inimestel jõuda riigikaitsesse ning toetab nende karjääri kujunemist kogu teenistuse jooksul. KRA ülesanne on hoida ja arendada riigikaitse inimjõudu alates ajateenistusest kuni reservteenistuse ja pikaajalise karjäärini Kaitseministeeriumi valitsemisalas.

See tähendab muu hulgas, et on võimalik iga päev

- kujundada ja ellu viia Kaitseministeeriumi valitsemisala personalipoliitikat;
- planeerida riigikaitselist inimvara;
- toetada kaitseväekohustuse täitmist, sh ajateenistusse kutsumist;
- värvata riigikaitsesse inimesi ja korraldada nende sisseelamist;
- arendada karjääri- ja talendijuhtimist;
- hallata teenistus- ja töösuhteid;
- edendada riigikaitseõpetust koolides ja ellu viia noortepoliitikat.

AJATEENISTUS KUI VÕIMALUS KASVADA JA ÕPPIDA

Paljude noorte jaoks on ajateenistus üks esimesi sisulisi kokkupuutepunkte riigikaitsega ning sageli ka esimene samm teekonnal, mis võib viia edasi karjäärini riigikaitses. Ajateenistus annab noorele inimesele unikaalse kogemuse, mida mujalt ei saa. See on võimalus panna end proovile nii füüsiliselt kui vaimselt, arendada stressitaluvust, otsustusvõimet ja meeskonnatööoskusi. Teenistuse jooksul saadakse sageli ka juhtimiskogemus näiteks jaoülema või meeskonnajuhi rollis. Need oskused loovad tugeva aluse edasiseks karjääriks nii riigikaitses kui ka tsiviilelus.

Ajateenistuse läbimine on tööturul selge väärtus. Tööandjad hindavad kohusetunnet, distsipliini ja valmisolekut panustada millessegi suuremasse. Lisaks näitab statistika, et ajateenistuse läbinud teenivad keskmiselt kõrgemat palka kui need, kes pole ajateenistuses käinud.

KARJÄÄRIVÕIMALUSED RIIGIKAITSES

Riigikaitse pakub kindlat ja arendavat töökeskkonda. Kaitseministeeriumi valitsemisalas töötab üle 5000 inimese. Need on tegevväelased, ametnikud ja töölepingulised spetsialistid, kellel kõigil on võimalus liikuda erinevate rollide vahel ja kasvada koos valdkonnaga.

Sageli arvatakse ekslikult, et riigikaitses töötavad ainult sõdurid. Tegelikult on seal vaja juriste, IT-spetsialiste, logistikuid, meedikuid, projektijuhte, autotehnikuid ja paljusid teisi. Riigikaitses on esindatud peaaegu kõik ametid, mis ka erasektoris.

TEENISTUS, MIS PAKUB VÕIMALUST OLLA FÜÜSILISELT AKTIIVNE

Riigikaitses töötamine tähendab lisaks professionaalsetele oskustele ka valmisolekut hoida end füüsiliselt heas vormis. Tegevväelasena on aktiivne eluviis sageli loomulik osa teenistusest. Üks oluline hüve on see, et kaitseväes töötades on võimalus tegeleda treeningutega tööpäeva sees, mis aitab hoida tervist ja vormi ka igapäevase teenistuse kõrvalt.

Selleks, et innustada kogu riigikaitse kogukonda rohkem liikuma, on loodud ka äpp Spordiväg. Tegemist on rakendusega, mis motiveerib inimesi olema aktiivsem, võtma osa väljakutsetest ning hoidma sportlikku eluviisi.

Just see mitmekesisus teebki riigikaitsest valdkonna, kus saab kasvada, areneda ja leida endale sobiv tee väga erinevatel erialadel. ■

Mitmekesiseid karjääri- ja enesearenguvõimalusi leiab nii Kaitseväe ja Kaitseliidu üksustes kui ka tsiviilasutustes, näiteks

- Kaitseministeeriumis,
- Kaitseressursside Ametis,
- Riigi Kaitseinvesteeringute Keskuses,
- Välisluureametis,
- Eesti Sõjamuuseumis.

Kui sind huvitab, millistele ametikohtadele me endale kaasteenistujaid otsime, siis hoia silm peal **kra.ee** lehel ja meie sotsiaalmeediakanalitel

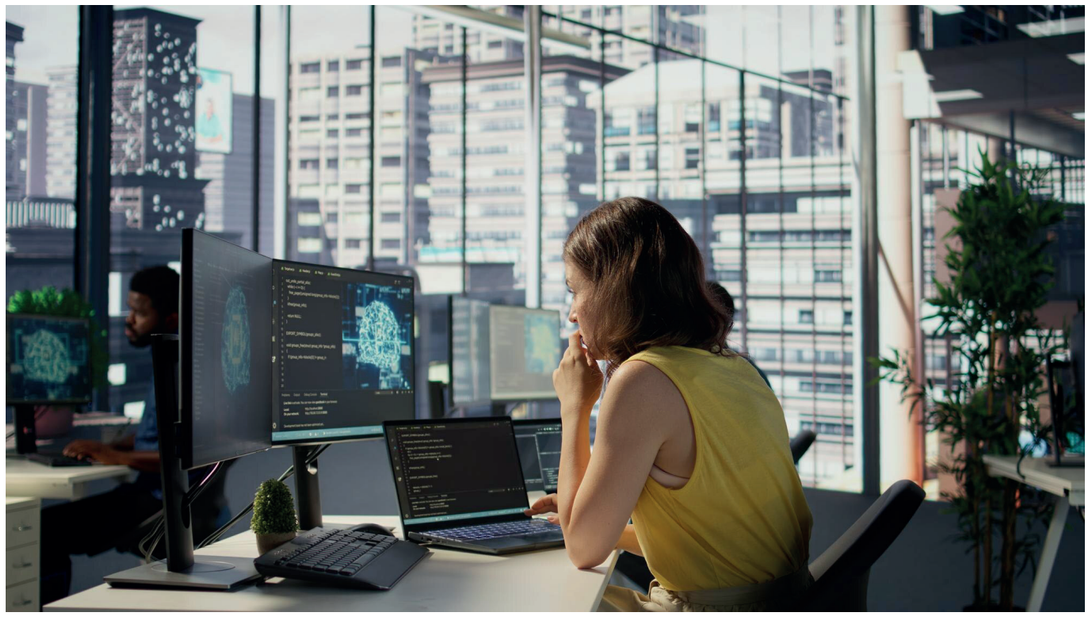
- kaitseressursside_amet
- Kaitseressursside Amet
- Kaitseressursside Amet // Defence Resources Agency



Tehisintellekti tulek tõstab inimestelt **nõutavate oskuste lati kõrgemale**

Autor: Siret Trull, Kutsekoda

Tehisintellekti areng ei tee meist kõigist IKT-spetsialiste ega lahenda selle ametiala esindajate puudujääki tööturul. Küll aga tuleb olukorras, kus tehisintellekti lahendusi võetakse kõikidel tegevusaladel aina laialdasemalt kasutusele, meil kõigil oma oskusi täiendada, rääkisid Jüri Jõema ja Urve Mets Oskuste Akadeemia veebiseminaril.



Novembrikuu Oskuste Akadeemia veebiseminaril tõstatati küsimus: kas tehisintellekti (TI) mõjul saavad kõikidest IKT-spetsialistid? Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liidu nõunik Jüri Jõema leidis, et kuigi generatiivse tehisintellekti areng viimastel aastatel on olnud murranguline, ei ole tehnoloogia kaotanud vajadust oskuslike inimeste järele. Kui alguses arvati, et IKT-spetsialistid võivad olla esimeste seas, kelle TI tööturult välja tõrjub, siis praeguseks on selge, et vähemalt niipea seda ei juhtu.

Ei ole ühte universaalset IKT-spetsialisti kutset, vaid see mõiste sisaldab väga eriilmelisi ameteid. Oskuste Kompassis on kirjeldatud üle 30 info- ja kommunikatsioonitehnoloogia valdkonna ameti, mis hõlmavad tegevusi projektijuhtimisest ja klienditoest kuni toodete-teenuste kavandamise ja arendamiseni.

TÖÖD JAGUNEVAD INIMESE JA MASINA VAHEL

Jõema tõi välja kolm eri oskustaseme ametit ning selgitas nende näitel, millised tööülesanded TI tõenäoliselt üle võtab ja mis jäävad inimesele.

IKT-TEHNIK. TI teeb juba praegu ära suure osa tehnilisest tööst, nagu diagnostika ja logide analüüs, kaugseadistamine, hooldusgraafikute koostamine. Samas on hulk pealtnäha lihtsaid töid, mida tehisintellekt teha ei saa – näiteks kliendi koju ruuterit vahetama see ei lähe ning ka nõustamisel saab see anda üksnes standardseid vastuseid, mitte aga välja pakkuda paindlikke lahendusi. Nii jäävad inimese ülesanneteks endiselt seadmete füüsiline paigaldamine, usalduslike kliendisuhete loomine ja paindlike otsuste tegemine.

TARKVARAARENDAJA. Tarkvaraarendusest räägitakse inimese asendatavuse kontekstis kõige sagedamini. Tehisintellekt kirjutab koodi ja teeb analüüse, kuid inimene on see, kes mõistab, miks midagi tehakse: annab hinnangu eetilisusele, kasutajakogemusele ja teeb lõplikud otsused toote või teenuse kasutuselevõtu suhtes. „Robot ütleb teile alati viisakalt „jah“, ta ei ütle kunagi, et teie lahendus ei sobi, selle pärast et …,“ rääkis Jõema.

IKT-SÜSTEEMIDE ARHITEKT. Kõrgematel oskustasanditel, nagu IKT-arhitektuuri loomisel, saab TI küll optimeerida süsteeme ja koostada dokumentatsiooni (ja selles on TI väga hea, nentis Jõema), kuid ei asenda inimest strateegilises mõtlemises, osapooltega suhtlemises ega otsuste langetamisel.

Rahvusvahelistele analüüsidele viidates tõi Jõema välja, et töö sisu ei muutu uute tehnoloogiate kasutuselevõtu tulemusena siiski nii kiiresti, kui alguses arvatakse. Amara seadus – mille järgi kiputakse tehnoloogia mõju lühikeses perspektiivis üle hindama ja pikas alahindama – peab endiselt paika. Kuigi TI levik on kiire, vajab maailm endiselt inimesi, kes TI-süsteeme mõtestavad, arendavad ja suunavad.

Maailma Majandusfoorumi 2025. aasta raportis prognoositakse, et IKT-ga seotud töökohtade arv kasvab ka järgnevatel aastatel, kuid töö sisu muutub. Kasvavad nõudmised nii IKT-spetsialistide erialaoskustele, sh uudsete TI-põhiste tööriistade kasutamise ja arendamise oskustele, kui ka üldoskustele.



ÜLDOSKUSED ON OLULISED

Seda, milliseid oskusi on inimestel tarvis, et TI-lahendusi rakendada, analüüsiti põhjalikult OSKA uuringus „Tehisintellekti mõju tööjõu oskuste vajadusele ettevõtluses“.

OSKA uuringujuhi **Urve Metsa** sõnul ei analüüsinud nad küll eraldi IKT-valdkonna spetsialistide oskusvajadust, kuid uuringust koorusid välja kompetentsid, mida on TI-ga töötamiseks tarvis kõikides töörollides üle kogu majanduse. Selgus, et kuigi TI-ga töötamiseks on tarvis häid digioskusi, on väga olulisel kohal ka üldoskused.

Nii on TI-tööriistu kasutaval inimesel kindlasti tarvis näiteks promptide koostamise ja hallutsineerimise äratundmise oskust, mis oma olemuselt on tegelikult küsimuste esitamise ja kriitilise mõtlemise oskused. „Andmete tõlgendamise ja kriitilise hindamise oskus on üks olulisemaid baasoskusi TI-põhiste tööriistade kasutamisel,“ kinnitas Mets.

Kindlasti on vaja ka analüüsioskust, õppimisvalmidust ja riskide hindamise oskust. Mets selgitas, et teadmisi turvalisest andmekasutusest TI kasutamise kontekstis praegu veel napib: kui ettevõtetes üldiselt teatakse, milline info on konfidentsiaalne ja mida võib väljapoole jagada, siis seda, milliseid andmeid tohib anda analüüsimiseks TI-le, ei teata.

Kokkuvõttes leidsid nii Jüri Jõema kui ka Urve Mets, et TI on tõhus inimest võimestav tööriist, mis aitab õppida ja katsetada kiiremini kui kunagi varem. Ent isegi kui tehisintellekt vastab ära kuidas-küsimused, peab inimene ka edaspidi andma vastused miks-küsimustele. ■

Artikkel ilmus kutsekoda.ee lehel 25.11.2025



KPMG Baltics osalemas Võti Tulevikku karjääripäeval 2025. aastal

KPMG – tööandja, kes panustab inimestesse ja nende heaolusse

KPMG Baltics OÜ ehk KPMG Eesti on rahvusvahelise võrgustiku osa, mis tegutseb Eestis ligikaudu 300 töötajaga. KPMG Eesti tegutseb oma kontoritega kahes linnas – Tallinnas ja Tartus – ning paistab silma oma teadliku ja süsteemse lähenemisega töötajate vaimse tervise, heaolu ja professionaalse arengu toetamisel. KPMG Eesti ei käsitle neid teemasid kui ainult lisaväärtust töötajatele, vaid kui oma kultuuri ja igapäevase töö lahutamatut osa.

JUHTIMISKULTUUR: DIALOOG JA TOETUS

KPMG Eesti juhtimiskultuur põhineb regulaarsetel üks ühele vestlustel, mis toimuvad iga töötajaga vähemalt kord kuus. Nendes aruteludes käsitletakse lisaks tööalastele eesmärkidele ka töötaja isiklikku arengut ja heaolu. Juhtidele on kehtestatud selged rolliootused, mis hõlmavad töötajate tervise ja töö- ning eraelu tasakaalu toetamist.

Juhtide kompetentsi arendamiseks viiakse läbi

- 360° tagasiside uuringud kord aastas;
- regulaarne koolitusprogramm, mis hõlmab stressijuhtimist, läbipõlemise ennetamist ja konfliktide lahendamist;
- eriprogrammid alustavatele ja kogenud juhtidele.

VAIMSE TERVISE JA HEAOLU SÜSTEEMNE TUGI

KPMG pakub töötajatele mitmekülgseid võimalusi ja ressursse:

- sise-*coach* – organisatsioonis töötab sise-*coach*, kes toetab töötajaid individuaalselt;
- töötaja tervise eest hoolitsemine – tervisekindlustus ja koostöö vaimse tervise teenusepakkujatega;
- koolitused ja infotunnid – regulaarsed loengud ja koolitused teemadel nagu stressijuhtimine, psühholoogiline turvalisus, enesejuhtimine;
- tervisepäevad ja lisapuhkus – vajaduse korral võimaldatakse töötajatele tervisepäevi või lisapuhkust.

Lisaks korraldatakse iga-aastaseid tervisekuusid ja vaimse tervise kampaaniaid, kus jagatakse teadmisi ja praktilisi nippe, kuidas hoida vaimset ja füüsilist tervist.

KAASAMINE JA TAGASISIDE

KPMG väärtustab töötajate arvamust ja kaasamist otsustusprotsessidesse. Selleks kasutatakse

- põhjalikku rahulolu-uuringut koos järeltegevustega kord aastas,
- rahulolu kraadimist erinevate valdkondadega aasta jooksul (*Pulse Survey* kord kvartalis ja igapäevane tagasiside kogumine Motichecki kaudu auditi valdkonnas).

Tagasiside ei ole pelgalt formaalsus, vaid eelkõige sisend protsesside ja kultuuri arendamiseks.

TUNNUSTAMINE JA ÜHTSUSE LOOMINE

Tunnustamine on KPMG kultuuri oluline osa. Töötajaid tunnustatakse

- igapäevaselt positiivse tagasiside kaudu;
- pidulikult majandusaasta galal, kus jagatakse tunnustusi mitmes kategoorias, ja
- lisaks korraldatakse ühisüritusi ja teemakuusid (nt tervisekuu, tarkusekuu), kvartalikoosolekuid ja osakondade koosviibimisi, et tugevdada meeskonnavaimu).

PROFESSIONAALNE ARENG JA KARJÄÄRIVÕIMALUSED

KPMG investeerib märkimisväärselt töötajate arengusse järgmiselt:

- soliidne koolituseelarve ja mitmekülgsed enesetäiendamise võimalused,
- *coaching* ja kovisioonid,
- juhtidele spetsiaalsed arenguprogrammid.

Töötajatele pakutakse võimalust osaleda strateegia- ja arengupäevadel, kus kujundatakse organisatsiooni tulevikusuundi ja eesmärke.



KPMG Baltics pälvis 2025. aastal vaimset tervist väärtustava tööandja tunnustuse

VÄÄRTUSED JA KULTUUR

KPMG kultuur põhineb selgetel väärtustel, mis edendavad kaasatust ja koostööd. Rakendame IDE *(Inclusion, Diversity, Equity)* põhimõtteid ja tegeleme aktiivselt nende juurutamisega. Uutele töötajatele tutvustatakse põhjalikult ettevõtte väärtusi ja töökultuuri.



Miks valida KPMG?

KPMG on tööandja, kes

- panustab töötajate vaimsesse ja füüsilisse heaolusse;
- pakub paindlikkust ja kaasaegset töökeskkonda;
- loob kultuuri, kus tagasiside, tunnustamine ja kaasatus on igapäevased;
- investeerib töötajate professionaalsesse arengusse ja karjäärivõimalustesse;
- edendab väärtusi, mis toetavad psühholoogilist turvalisust ja mitmekesisust.

KPMG ei ole lihtsalt töökoht – see on keskkond, kus inimesed saavad areneda, olla hoitud ja teha tähendusrikast tööd.

Meiega saad panustada tuleviku ehitustrendide kujundamisse – **liitu LEONHARD WEISS-iga!**



Kertu Kork, TalTech-i tudeng (2021–2026) ehitiste projekteerimise ja ehitusjuhtimise erialal. Foto: Krõõt Tarkmeel

Eriala valikul paelus Kertut eelkõige idee mobiilsest tööst kui vabaduse vormist, mis toetaks ka tema seikluslikke hobisid ja isiklikku elukorraldust. Näiteks suvel võib Kertut leida merel purjetamas või looduses liikumas, talvel aga suusaradadel – kas ise suusatamas või rahvusvahelistel laskesuusavõistlustel kohtunikuna tegutsemas.

Lisaks mobiilsusele rääkis ehitiste projekteerimise ja ehitusjuhtimise eriala kasuks see, et ehitusvaldkonnas on töökindlus ning spetsialistide vajadus tagatud ka muutuvates oludes.

2024. aasta märtsis liitus Kertu LEONHARD WEISS OÜ tööperega. Kuna esimese koolipraktika sooritas Kertu väikeses ettevõttes, siis köitis teda võimalus proovida midagi teistsugust ja kogeda, kuidas toimetatakse laiema mastaabiga organisatsioonis. „Saatsin praktika taotluse ning ligi kuu aega hiljem võeti mind juba praktikale.“

Kertu töötab energeetikaehituse divisjoni projekteerimismeeskonnas BIM (*Building Information Modelling*) spetsialistina. Tema igapäevatöö on välisvõrkude projekteerijate toetamine BIM-modelleerimise ja 3D-lahenduste loomisel, samuti aktiivne osalemine projekteerimisprotsessis, mis hõlmab vajadusel suhtlust maaomanike ja teiste oluliste osapooltega. Võib öelda, et kui projekteerija loob tehnilise lahenduse, siis BIM-spetsialist annab sellele digitaalse identiteedi. Põhimõte seisneb selles, et kui projekteerija joonistab valmis kaabli koos faaside ja muhvidega, siis see on lihtsalt visuaalne kogum. Kui aga BIM-spetsialist lisab sellele juurde olulised infoväljad (näiteks materjalid, mõõdud, maksumuse, hooldusinfo jms), siis piltlikult öeldes saab kaabel teada, et ta on kaabel. Kõlab küll pisut humoorikalt, kuid antud mudel aitab oluliselt lihtsustada projekti erinevate osapoolte koostööd, kuna tekib ühine arusaam ehituse elutsüklist.

Tuleb tõdeda, et hoonete ehituses on BIM tänaseks juba laialdaselt kasutuses ning seda peetakse valdkonna A-ks ja O-ks. Küll aga pole BIM-tehnoloogia veel energeetikasektoris täielikult „kanda kinnitanud“ ning sellega seotud standardid on alles välja kujunemas. Antud asjaolu muudab Kertu rolli kahtlemata väga põnevaks ja vastutusrikkaks. Eesti turusituatsiooni mõistmiseks uurib Kertu ka oma lõputöö raames, millised on BIM-miinimumnõuded ning sellega seotud hoiakud energeetikaehituses.

LEONHARD WEISS OÜ on Kertu jaoks atraktiivne tööandja eelkõige paindlikkuse ja hooliva suhtumise poolest. „Kõik on läbirääkimiste küsimus“ ning varakult oma plaanidest teada andes leitakse alati sobivad lahendused, mis aitavad reguleerida töökoormust vastavalt situatsioonile. Kertule on tagatud kõik vajalikud töövahendid ning soovi korral on tal võimalus külastada objekte ja võtta osa erinevatest koolitustest. Näiteks on Kertu saanud oma teadmisi täiendada Autodesk Civil 3D tarkvaras, mida ülikoolis ei õpetata. Lisaks on ta saanud erinevate projektide raames arendada oma projektijuhtimise ja kommunikatsiooni oskusi. Kertu toob välja, et teda innustavad ka kolleegid, eriti otsene juht Heigo ja mentor Janek, kelle põhjalikkus ja kogemused on talle suureks eeskujuks – „tunnen, et mul on selliste töökaaslastega vedanud“.

Kertu soovitus tudengitele on alustada erialase töö või praktikaga võimalikult vara – see annab väärtuslikke kogemusi ja aitab mõista, millises suunas soovid oma karjääri kujundada. ■

Scania annab tiivad neile, **kel on tahe areneda**

Autor: Gerli Ramler

Aastaid tagasi mõnda aega Austraalias töötanud Siim Verlin soovitab töökogemust välismaal kõigile noortele. „See avardab maailma ja annab suurepärase kogemuse – ise ütlen, et kasvasin seal suureks. Täiskasvanuna tegin aga teise samasuguse suure hüppe, kui läksin tööle Scaniasse,“ ütleb 3,5 aastat Pärnu Scania veoautode esinduses mehaanikuna töötanud Siim Verlin.



Siim Verlin

Siimu igapäevane töö on veoautode remont, kuid tema teekond sellesse rolli ei ole olnud sugugi klassikaline. Enne Scaniasse ametisse asumist töötas ta väikeses Tallinna rasketehnika remondiettevõttes, kus tänu tehnilisele taiplikkusele ja aktiivsusele arenes kiiresti – Siimust sai meeskonna juht ning meistrina juhatas ta kaheksa mehe tööd. Mingil hetkel sai ta aga aru, et on enamaks võimeline. „Tekkis soov töötada suures rahvusvahelises ettevõttes,“ räägib Siim. Ta kolis Pärnusse ja silma jäi Scania tööpakkumine. „Ma ei vastanud tegelikult kõigile nõudmistele, aga otsustasin siiski CV saata. Vestlus läks hästi ja sain töö. Usun, et suur roll oli sellel, et olen hea suhtleja ja mul on päriselt huvi tehnika vastu.“

Täna tunneb Siim, et on Scanias õiges kohas. „Mind nähakse, minu panust hinnatakse ja sellel on päriselt tulemus. See annab tööle täiesti teise tähenduse. Mulle meeldib oma töösse hingega panustada, kuigi tunnen, et mehaaniku töö ei ole enam ammu minu jaoks piisav. Samas tuli karjäärile piir ette, sest gümnaasiumiharidusega Scanias juhiks ei saa. Nii otsustasin minna edasi õppima – kolleegid soovitasid võtta automehaanika asemel suurema ampsu ning täna olen Tallinna Tehnikakõrgkooli teise kursuse mehhaanikainsener. Ja see ongi katsumus, näiteks on erialal väga palju arvutiõpetust, mis ei ole kunagi mu suur lemmik olnud. Aga võtan rahulikult ja küll hakkama saan.“

Tema sõnul on Scania suur väärtus see, et tööandja toetab töötajate arengut ka siis, kui see tähendab ajutist töölt eemalolekut. „Töötaja harimine on ettevõtte jaoks ju tegelikult koormus, aga Scanias panustatakse sellesse teadlikult. See näitab, et inimesi väärtustatakse päriselt. Olen vaikselt mõelnud, et pärast kooli lõpetamist võiks edasi pürgida näiteks Rootsi Scania keskusesse tööle. Aga see peab toimuma lähiaastatel, sest kuigi mul hetkel lapsi ei ole, siis kindlasti tahaksin lapsed kooli panna Eestis,“ avaldab Siim tulevikuplaane. „See on väga äge, et siin ei pane keegi kätt ette, kui inimene tahab areneda ja õppida. Eesmärgid tuleb aga endale ise seada. Keegi ei sünni, mutrivõti käes, kuid kui kindel suund on olemas, siis Scania annab tiivad lendamiseks.”

Rahvusvahelise kontsernina toimib Scania selgete juhendite ja süsteemide järgi. „Kõik käib protokollide alusel, mis annab kindluse ja kvaliteedi. Samas ei jäeta kedagi üksi – algajad pannakse kogenumatega kokku ning alati saab küsida nõu,“ kirjeldab Siim. Praktikantidelt ei eeldata kohe iseseisvat tegutsemist, oluline on õppimisvõime ja huvi. Eriti hästi sobib Scania noortele mehaanikutele, kellel ei ole veel kindlat tööstiili välja kujunenud. Siis saavad nad koolituda ja areneda Scania standardite järgi.

Lisaks pakub Scania ise rohkelt koolitusi ning Siimu puhul toetas tööandja näiteks veoauto juhiloa tegemist.

„Olen töötanud väiksemas remondiettevõttes ning vahe on nagu öö ja päev. Austraalias nägin samuti, kuidas suured organisatsioonid toimivad, ning tuleb tõdeda, et Scania tase on tõesti väga kõrge,“ kõneleb ta. „Hea töökoha väärtust oskad hinnata siis, kui oled näinud ka teistsuguseid kohti. Scania kasuks räägib ka see, et osa inimesi on siin töötanud 20–30 aastat – see näitab, et tegemist on hea tööandjaga!“ ■

Julge pealehakkamine ja soov koos ettevõttega kasvada avab uksed Bonavasse

Bonava eesmärk on luua õnnelikke naabruskondi paljudele inimestele. Peatöövõtjana juhitakse kodude rajamist kõikides etappides alates projekteerimisest ja ehitusjuhtimisest kuni müügi ning garantiiteeninduseni. Tööandjana on Bonava jaoks oluline, et töötaja teekond oleks kaasahaarav ja professionaalne areng ning heaolu toetavad kaasav ja hooliv kultuur.



Markus Christian Nõmmemäe
Kodude nurgakivi üritusel

„Võti Tulevikku karjäärimess on tudengile ja tööandjale väga hea kohtumispaik. Just seal kohtusime esimest korda Markus Christianiga, kes asus 2025. aasta suvel Bonavasse praktikale ja seejärel objektiinsenerina tööle," toob väärtusliku võimalusena välja Bonava personalijuht Anneli Villemson. Loe Markus Christiani praktikaperioodi ja senise töökogemuse kohta Bonavas ning saa teada, mida ta soovitab tudengitele, kes on praktikale minemas.

Mida õpid ja kuidas valisid endale praktikakoha?

Õpin TalTechis ehitiste projekteerimist ja ehitusjuhtimist, olen viimasel kursusel. Otsustasin eelmise aasta suvel Bonavasse praktikale minna, kuna olin ettevõttest vaid head kuulnud, eelkõige selle töökultuurist ja kvaliteedist. Lisaks tutvusin Võti Tulevikku karjääripäeval Anneliga, kes jättis Bonavast väga hea mulje. Nüüd tagant järele vaadates võin öelda, et see vastas ka reaalsusele. Mulle meeldib idee, et Bonavas ei ehitata lihtsalt maju, vaid terviklikke ja läbimõeldud naabruskondi.

Kuidas kirjeldaksid oma praktikaperioodi? Mis oli kõige väärtuslikum kogemus?

Praktikaperiood oli intensiivne ja sisukas. Pärast kiiret sisseelamist sain kohe platsil reaalsete probleemidega tegelema hakata ning erinevaid ülesandeid täita. Iga päev oli tegus ja erinev ning õppida oli palju. Kõige suurem väärtus oli minu jaoks see, et tundsin end usaldatuna ning sain ka reaalset vastutust võtta, mitte lihtsalt kõrvalt vaadata. Minu praktika ajal ehitati samal platsil paralleelselt kolme eri ehitusjärgus olevat maja, mis andis väga hea ülevaate kogu protsessist ja sellest, kuidas varem tehtud tööd mõjutavad otseselt hilisemaid etappe. Tänu sellele puutusin kokku peaaegu kõigi kriitiliste tööetappidega, hoone kandekonstruktsioonide rajamisest siseviimistlustöödeni.

Milliseid teadmisi või oskusi said praktika jooksul kõige rohkem arendada?

Kõige rohkem arenes mu oskus jooniseid ja sõlmi päriselt objektil rakendada: milliseid ettevalmistusi on vaja teha, kuidas töid planeerida ja millises järjekorras neid teostada ning kus on suurimad riskikohad. Palju sain juurde teadmisi kvaliteedinõuetest ja sellest, kuidas kvaliteeti süsteemselt tagada. Samuti arenes suhtlemisoskus, suhtlemine alltöövõtjatega ja nende juhtimine on objekti nõuetekohase valmimise juures keskse tähtsusega ning peab igapäevaselt toimima.

Millist nõu annaksid tudengitele, kes on praktikat või töötamist alustamas?

Tehke praktika enda jaoks võimalikult kasulikuks. See on parim koht, kus õppida ja end tulevaseks tööks ette valmistada. Tuleb olla julge ja initsiatiivikas, võtke endale ülesandeid ja vastutust, selle kaudu õpib kõige rohkem. Ärge kartke küsimusi küsida, teadmatus objektil on kiire viis vigadeni.

Mille järgi otsustasid, et soovid Bonavasse peale praktikat tööle jääda?

Otsus oli väga lihtne, mulle sobis tempo, meeskond ja Bonava kõrge kvaliteeditase. Meeskond on toetav, aga samas nõudlik. Kolleegid Bonavas on väga professionaalsed ning tunnen, et neilt on palju õppida. Näen ka, et sooviksin tulevikus ise sarnane juht olla. Minu jaoks oli oluline ka see tunne, et minu panus loeb ja mind usaldatakse.

Milline näeb välja sinu tüüpiline tööpäev objektimeeskonnas?

Tüüpiline tööpäev algab tavaliselt tööde koordineerimisega. Päevaplaan tuleb alltöövõtjate ja enda meeskonnaga läbi käia, lahendada küsimused ja murekohad. Eesmärk on, et kõik saaksid selgelt plaanist aru ning tööd toimuksid võimalikult sujuvalt. Päeva jooksul on fookuses ka ehitustööde juhtimine ja kontroll. Teen mitu ringi objektil, kus kontrollin tööde vastavust, täpsustan lahendusi, vastan tekkinud küsimustele ning jälgin tööohutuse reeglite järgimist. Tegelen ka aktiivselt tööde dokumenteerimisega, teen palju pilte, täidan ehituspäevikuid ning *check-list*'e ja kontrollin alltöövõtjate dokumentatsiooni. Tööpäeva lõpus võtan tehtu kokku ja tegeleme meeskonnaga järgmise päeva planeerimise ja prioriteetidega: mis tööd tuleb teha, mis on kriitiline, kus võivad probleemid esineda.

Kuidas iseloomustad Bonava töökultuuri, kollektiivi?

Bonava töökultuur on eesmärkidele orienteeritud ja professionaalne. Inimesed on kohusetundlikud ning tunnen, et kõik annavad endast parima ja töötavad ühise eesmärgi nimel. Kõik töötajad tunnevad üksteist ning suhtlus on loomulik. Bonava on hea koht, kus areneda ning väga oskuslikelt ja tarkadelt kolleegidelt õppida. Lisaks hoiab meeskonda koos see, et Bonavas toimub regulaarselt meeskonnaüritusi. Need aitavad üksteist paremini tundma õppida ja teevad igapäevase koostöö veelgi sujuvamaks.

Mida oled tööl olles kõige rohkem õppinud, mida koolis ei õpetata?

Kõige rohkem olen õppinud suhtlemist ja juhtimist päris olukordades. Alltöövõtjatega suhtlemine mängib igapäevases töös väga suurt rolli ning tihtipeale sõltub tulemus sellest, kuidas sa asjad selgelt ja konkreetselt serveerid. Kuidas hoida suhtlust selge ja toimivana ka siis, kui tekivad suured pinged või ajasurve.

Kuidas Bonava toetab sinu professionaalset arengut?

Bonava toetab minu arengut nii regulaarsete koolitustega kui ka arengule suunatud töökeskkonna kaudu. Koolitusi on nii ehitusvaldkonna kui ka personaalse arengu teemadel. See aitab areneda terviklikult, nii tehnilistest teadmistes kui ka inimesena. Lisaks väärtustan seda, et Bonavas tehakse süsteemselt kokkuvõtteid ja analüüse juba toimunust. Erinevate valdkondade juhid analüüsivad tulemusi ja juhtumeid ning teevad neist järeldusi, mida saab järgnevatel objektidel rakendada. Hea näide on garantiitööde tiim, kes puutub kokku probleemidega, mis ilmnevad alles pärast ehitustegevuse lõppu. Nende juhtumite analüüsist saab väga praktilist õppematerjali: mis olid tegelikud põhjused ning millised ehitusaegsed vead või töövõtted võivad hiljem reaalseteks probleemideks eskaleeruda. ■


Kolleegi poolt tänukarika üleandmine Markus Christianile

Loe Bonava kohta täpsemalt **bonava.ee** ja anna teada huvist liituda karjäärilehe kaudu **bonava.ee/tuletoole**

Teadmishimu

Hoolivus

Pühendumus

Tekstiilitööstuse katsumused on kogu Euroopas sarnased

Autor: Siret Trull, Kutsekoda

Kogu Euroopa rõiva- ja tekstiiilitööstus seisab küsimuse ees, kuidas konkureerida hiiglasliku Aasia turuga ning tagada, et vähemalt strateegiliselt oluline tootmine jääks kohapeale alles.



Rõiva- ja tekstiilitööstuse valdkond on globaalne – nii valmistoodang kui ka tootmismaterjalid liiguvad üle ilma, tarneahelad on keerulised ning regulatsioonid ja nõuded riigiti erinevad.

Ettevõtjaid ja kõrgkoole üleilmselt ühendavaid teemasid koguneti oktoobri alguses arutama Portugali rahvusvahelisele konverentsile Textile Institute World Conference. Auditooriumis olid nii Euroopa, Aasia kui ka USA esindajad.

Konverentsi külastanud OSKA uuringujuht Ingrid Lepik ja analüütik Mare Uiboupin, kel käimas Eesti rõiva- ja tekstiilitööstuse tööjõu ja oskuste vajaduse uuring, tõid välja, et kõige aktuaalsemad globaalsed teemad valdkonnas on hetkel tehnoloogia areng, nõuded keskkonnasäästlikkusele, ringmajandus ja jätkusuutlikkus. Suur rõhk on keskkonnasõbralikel materjalidel, nutikatel tekstiilidel ja kestlikul tootmisel. Keskkonnateemad on eriti tugevalt fookuses Euroopas. Euroopa ökodisaini määruse kohaselt peab tulevikus olema võimalik kõiki tekstiilitooteid parandada, taaskasutada, ümber töödelda ja nad peavad olema väiksema keskkonnamõjuga.

KAS TOOTMINE JÄÄB EUROOPASSE?

Konverentsil tõdeti, et EL-i ranged keskkonnaalased nõuded võivad meie turu lukku keerata, ning avaldati lootust, et Euroopa ei jää siiski ainsaks roheliseks lapikeseks, vaid kestliku tootmise, taaskasutamise ja käitlemisega tuleb kaasa ka muu maailm. Juba praegu on Euroopa silmitsi küsimusega, kas rõiva- ja tekstiilitootmist on võimalik ja vajalik hoida kohapeal. Teema on eriti oluline strateegilise tootmise seisukohast – tekstiili kasutatakse ka kaitsetööstuses, meditsiinis jne. Näiteks koroonaperioodil oli Euroopas terav probleem kaitsemaskidega, mida siin ei suudetud kohe toota.

Ilma tarneahela teiste osapoolteta on Euroopal keeruline oma kestlikkuseesmärke saavutada, sest suurem osa tekstiilist ostetakse sisse. Näiteks tahetakse EL-is juurutada digitaalne tootepass (*Digital Product Passport*). Tarbijale tähendab see rõivaesemele kantud infot, nt QR-koodina, mis annab teavet, kus ese ja selle materjal on toodetud, kuidas eset on transporditud, mis on toote jalajälg jne, kuni parandus- ja jäätmekäitlusjuhisteni välja.

Idee elluviimiseks on vaja, et infot koguksid samade standardite alusel ka EL-i välised tarneahela osalised ning et kõigil oleks sarnane tehnoloogiline võimekus. Selle saavutamine on keeruline ülesanne. Konverentsil tõdeti, et digitaliseerimine üksikus ettevõttes ei tasu ära: tehnoloogilisi lahendusi, milleks turg tervikuna valmis pole, on raske juurutada.

JÄÄTME KÄITLEMISEL POLE LEITUD LAHENDUST

Keeruline globaalne teema on ka jäätmekäitlus, millele ei ole kuskil leitud head lahendust. Tooted koosnevad sageli erinevatest materjalidest, sh erinevad tekstiilid, nööbid, lukud, pandlad jne, mistõttu on neid raske sorteerida (robotid ei saa aru, millega on tegemist) ning taaskasutada. Nii kulutatakse näiteks Euroopas suuri summasid tekstiilitoodete transportimiseks ühest riigist teise ning ka mandrilt välja teistele „abivajajatele“. Kokkuvõttes on see aga probleemi enda pealt ära lükkamine ega ole kooskõlas kestlikkuseesmärkidega. Tarbimise ning jäätmete hulga vähendamiseks on oluline teha koostööd kaubandusvaldkonnaga (sh ostukampaaniad ja e-kaubanduse lepped).

Millised täpsemalt on suundumused Eesti rõiva- ja tekstiilitööstuse valdkonnas, saab lugeda OSKA uuringust, mis avalikustatakse 2026. aasta esimeses pooles. ■

Artikkel ilmus lehel oska.kutsekoda.ee 15.12.2025

Lindströmi müügiesindaja: kõik teed viivad Lindströmisse!

Reine Kustavus alustas Lindströmis müügiesindajana ligi kümme aastat tagasi. Vahepeal käis ta vaatamas, kas kusagil mujal on „rohi rohelisem“, kuid jõudis ringiga tagasi. Tema sõnul ei ole ta sugugi ainus – Lindströmi on aastate jooksul naasnud mitmed töötajad, mis räägib palju ettevõtte kultuuri ja töökeskkonna kohta.



Tagasi tõi teda mitme eelise koosmõju: toetav ja avatud töökultuur, head kolleegid, aga ka suure ja stabiilse ettevõtte kindlus ja arenguvõimalused. „Mulle meeldib, et siia valitakse inimesed, kes on julged ja võib-olla isegi veidi *crazy*'d, aga samas väga professionaalsed,“ ütleb Reine. „Ja mis veel olulisem – neid inimesi hoitakse.“

Kuigi tööga käivad kaasas toredad ühistegemised ja boonused, peab Reine veelgi olulisemaks töö sisu, saavutusvõimalusi ja arengut. Ta toob esile rahvusvahelise mõõtme – tihe koostöö Läti ja Leedu kolleegidega annab võimaluse teistelt õppida. Reine sõnul märgatakse Lindströmis südamega töötavaid inimesi ja toetatakse nende liikumist ka uutesse rollidesse.

Karjääriteekonnal aitavad töötajaid tiimijuhid. „Teadsin, et tahan areneda müügiesindaja rolli kõrval ka teenuse eksperdiks, niisiis arendasime tiimijuhiga minu juhtimisoskusi. Lindströmis on initsiatiiv alati teretulnud,“ lisab Reine.

SELGE SIHT TÕI IHALDATUD MÜÜGIKARIKA

See, mis Reine silmad eriliselt särama paneb, on tööstuslikud puhastustekstiilid – puhastuslapid ja matid, mida kasutavad näiteks autoremonditöökojad ning tootmisettevõtted. Just nende toodetega alustas ta Lindströmis ka esimesel tööperioodil.

Tema jaoks on oluline, et tegemist on päriselt vajaliku ja praktilise tootega. „Töökodades ja tööstustes käia meeldis mulle juba algusest peale. Usun sellesse tootesse väga – kui ise töötaksin sellises ettevõttes, kasutaksin neid ka,“ ütleb Reine, lisades, et tunneb tooteid ja nende omadusi peensusteni unepealt.

Praegu on Lindströmi müügitöö üles ehitatud nii, et iga müügiesindaja pakub klientidele kogu ettevõtte teenuste ja toodete valikut. Reine sõnul on eduka müügi aluseks oskus küsida ja päriselt mõista, mida klient vajab. „Müük on kliendi aitamine. Pead olema empaatiline ja lahendama kliendi mure, mitte müüma agressiivselt midagi maha,“ selgitab ta. Reine rõhutab, et Lindströmis vaadatakse hoolega, et kliendil oleksid õiged tooted ja õiged kogused. „Kui vaja, soovitame ka vähendamist. Usun, et kliendid tajuvad, et Lindström päriselt hoolib.“

Reine tagasitulekust Lindströmi täitus 2026. aasta alguses aasta. Ta oli endale seadnud selge eesmärgi ja järjepidev töö selle nimel viis tulemuseni. „Teadsin juba kümme aastat tagasi, et tahan saada Lindströmi parima müügitöötaja karikat. Usun, et kui midagi väga tahad ja selle nimel pingutad, siis ka saad. Nii läkski,“ rõõmustab Reine.

Tänavust aastat alustas ta lisandunud rolliga – tootesuuna eestvedajana. Reine rõhutab, et Lindströmis on tugev tugi nii uutel kui ka kogenud töötajatel. Ta julgustab müügitööd kaaluma noori, kes ei karda suhelda, on empaatilised ja tahavad areneda. „Lindström annab väga hea platvormi ja tausta. Turul teatakse, et meie müügiinimesed on professionaalsed ja hästi koolitatud,“ ütleb ta ning lisab naerusuiselt: „Minu jaoks viisid kõik teed lõpuks tagasi Lindströmisse.“ ■

Loe lisa ja vaata vabu töökohti:

Lindströmi põhiväärtused

- kasumlik kasv
- vastutus
- pikaajalised kliendisuhted
- entusiasm ja õppimisrõõm

Farmist toidulauale – Maag Foodi töötajad hoiavad eestlastel toidu laual ja loovad tuleviku toiduainetööstust

Teekond Baltikumi üheks suurimaks ja mõjukamaks toiduainetööstuseks ei sünni juhuslikult. See kujuneb tänu inimestele, nende teadmistele ja kogemustele, vastutustundele ning soovile teha oma tööd hästi iga päev – et meie kõigi toidulaud oleks kvaliteetne ja rikkalik. Maag Food on Eesti suurim toiduainetööstus ja juhtiv toidutootja Baltikumis. Ettevõtte suurim väärtus on inimesed, kes hoiavad toimimas kogu ahela – alates söödatootmisest ja farmidest kuni lõpptarbijani.


Maag Foodis töötad igapäevaselt tuntud ja kvaliteetsete Eesti toidubrändidega

Maag Foodi koduturud on Eesti, Läti, Leedu ja Soome. Ettevõtte tuntud ja armastatud kaubamärgid – Rakvere, Tallegg, Tere, Farmi ja Deary Eestis, Rīgas Miesnieks Lätis, Klaipėdos Maistas Leedus ning Pouttu Soomes – on paljude perede igapäevase toidulaua loomulik osa. Tänu ettevõtte mastaapsusele ja terviklikule väärtusahelale puutub Maag Foodi toidutoodanguga kokku iga Eesti inimene.

TERVIKLIK VÄÄRTUSAHEL JA VASTUTUS EESTI TOIDUJULGEOLEKU EEST

Maag Foodi unikaalsus seisneb tugevas ja kontrollitud väärtusahelas, alustades loo- ma- ja linnukasvatusest kuni tarbija toidulauale jõudva tooteni. Kogu toodang on kodumaine, mis tagab kindla ja kontrollitud kvaliteedi. Koos tütarettevõttega Maag Agro oleme Eesti suurim põllumajandusettevõte ning ühtlasi suurim sea- ja broilerikasvataja, kellele kuulub Eestis mitukümmend linnu- ja seafarmi. See tähendab vastutust kogu protsessi eest – söödatootmisest ja loomakasvatusest kuni töötlemise, pakendamise, logistika ja müügini.

Eesti suurima toiduainetööstusena kannab Maag Food võtmerolli Eesti toidujulgeoleku ja varustuskindluse tagamisel. Meie tooted jõuavad järjepidevalt poelettidele üle kogu riigi ning tarbijad ja koostööpartnerid võivad olla kindlad, et toodang on kodumaine, kvaliteetne ja vastab kõigile Euroopa Liidu ohutus- ja kvaliteedistandarditele. Siinkohal on märksõnadeks läbipaistev tegutsemine, range kvaliteedikontroll ning kõrged hügieeni- ja ohutusnõuded.

SUUR MÕJU, TUGEVAD TULEMUSED JA INVESTEERINGUD TULEVIKKU

Maag Food annab tööd ligikaudu 2300 inimesele, neist ligi 1900 töötab Eestis. Meie tootmisüksused ja farmid paiknevad üle Eesti, suuresti väljaspool Harjumaad, pakkudes stabiilseid töökohti ka piirkondades, kus valikuid on muidu vähem. Näiteks Rakvere lihatööstus on Lääne-Virumaa üks suurimaid tööandjaid, pakkudes tööd ligikaudu 700 inimesele ja Põlva piimatehases töötab ligikaudu 200 inimest. Kokku kuulub meile Eestis viis suurt tehast, mis tegelevad nii liha- kui piimatoodetega, ja palju väiksemaid üksusi – lisaks farmidele ja tootmisüksustele ka logistikakeskus ja kontorid.

Maag Food investeerib järjepidevalt tulevikku. 2025. aastal avasime Uudekülas Eesti suurimad ja kaasaegseimad broilerihallid ning 2026. aastal valmib biogaasijaam, mille kaudu suunatakse põllumajanduslikud kõrvalsaadused ringmajandusse, panustades keskkonnasäästlikkusse ja jätkusuutlikkusse. Töötajate töökeskkonna parendamisse, töövahendite kaasajastamisse ja tööohutusse panustame iga päev.

Ettevõtte tugevust kinnitavad ka majandustulemused. Maag Food on üks Eesti suuremaid toidueksportijaid – tooteid eksporditakse 27 riiki ning eksport moodustab ligikaudu kolmandiku ettevõtte kogukäibest.

MEIE JUURES ON RUUMI KASVAMISEKS JA ARENGUKS

Maag Foodis töötab väga erinevate oskuste ja taustaga inimesi. Tööpõld on lai, erinevaid ametikohti on suisa 300 ringis ja tööd pakume paljudes valdkondades – alustades farmidest ja tootmisest kuni logistika ja kontoritööni. Ettevõtte mastaapsus ja mitmekesisus võimaldavad pakkuda laia valikut arenguvõimalusi – siin saab alustada oma karjääri ning liikuda aja jooksul uutesse rollidesse ja valdkondadesse, olgu selleks spetsialisti, eksperdi või juhi tee.

Üks Maag Foodi tugevusi on pädevad juhendajad ja valdkonnaülene kompetents. Väärtustame teadmiste jagamist, parimaid praktikaid ning pidevat enesearendust. Töötajatesse panustame teadlikult, pakkudes turvalist ja stabiilset töökeskkonda ning mitmekülgseid lisahüvesid – alates tervisekindlustusest ja sportimisvõimalustest kuni ühistegevuste ja meeskonnaüritusteni.

Maag Foodi igapäevaseid tegevusi toetavad kolm põhiväärtust: ***We care* – me hoolime, *We challenge* – me esitame väljakutseid ja *We enjoy* – me tunneme rõõmu.** Hoolime oma inimestest, tarbijatest, loomade ja lindude heaolust ning keskkonnamõjust. Otsime pidevalt võimalusi teha oma tööd paremini, investeerides jätkusuutlikesse lahendustesse, digitaliseerimisse ja tootmisprotsesside arendamisse. Samal ajal väärtustame rõõmu töös, ühtekuuluvust ja kolleegide edusammude märkamist. Hoiame ja tunnustame oma inimesi.

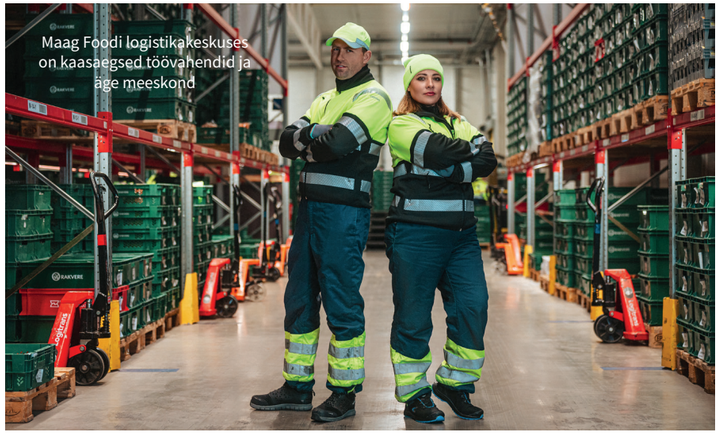
TÖÖ, MILLEL ON PÄRIS MÕJU

Maag Foodis töötamine tähendab enamat kui kindlat töökohta. See tähendab teadmist, et sinu igapäevasel panusel on päriselt mõju – Eesti inimeste toidulauale, regionaalarengule ja kogu sektori kestlikkusele. Olenemata ametikohast on iga roll kindel osa suuremast tervikust, mis hoiab toimimas Eesti toidusüsteemi.

Ettevõtte mastaapsus ja vastutus annavad tööle kaalu ja tähenduse. Paljudele töötajatele pakub see uhkustunnet ja motivatsiooni – teadmist, et panustatakse millessegi ühiskonnale olulisse. Samal ajal väärtustame inimesi individuaalselt, toetades arengut ning luues võimalusi õppimiseks ja ettevõttesiseseks liikumiseks. Maag Foodis kohtuvad pika ajalooga traditsioonid ja tulevikku vaatavad lahendused, luues keskkonna, kus on ruumi nii professionaalseks kui isiklikuks kasvuks.

KINDEL TÖÖANDJA KODUMAISEL KAPITALIL

Maag Food kuulub 100% kodumaisel kapitalil põhineva toiduainetööstusi koondava kontserni Maag Grupp ridadesse, mis asutati juba 1996. aastal. See annab ettevõttele tugeva ja pikaajalise vaate tulevikku ning võimaluse olla Eesti toidutööstuse eestkõneleja ja suunanäitaja. ■


Maag Foodi logistikakeskuses on kaasaegsed töövahendid ja äge meeskond


Maag Agro on Eesti suurim põllumajandusettevõte

Ootame sind meiega liituma – tööle või praktikale

Maag Food pakub mitmekülgseid töö- ja praktikavõimalusi kogu väärtusahela ulatuses. Ootame nii kogenud spetsialiste kui ka neid, kes alles oma karjääriteed alustavad.

Huvi korral palume võtta ühendust aadressil **personal@maagfood.com** ning võimalusel lisada oma CV või lühitutvustus koos infoga, millises üksuses ja millisel ametikohal sooviksid töötada või praktikat läbida. Juhul, kui sul on küsimusi, kirjuta meile samuti julgelt!

Lisainfo töö- ja praktikavõimaluste kohta: **maagfood.com/too-ja-praktika**

Maag Foodis saad olla osa meeskonnast, kes hoiab Eesti inimeste toidulaua kindlana – täna ja tulevikus!

G4S lühiajaline töö üritusturvalisuses – ole seal, kus toimub

Üritusturvalisus on mitmekesine ja dünaamiline valdkond. On sündmusi, kus turvalisuse tagab üks turvatöötaja, ning teisi, kus korraga on tööl mitusada inimest. Selleks, et nii väiksemad kogukonnaüritused kui ka suured rahvusvahelised sündmused oleksid turvaliselt korraldatud, pakub G4S Eesti paindlikke lühiajalise töötamise võimalusi üritusturvalisuse valdkonnas.



Lühiajaline töö üritustel ei ole eraldiseisev algatus, vaid loomulik osa G4S Eesti igapäevasest tööst ja meeskonnast, võimaldades erineva taustaga inimestel panustada turvalise keskkonna loomisesse just neile sobival ajal.

35 AASTAT KOGEMUST JA SADU SÜNDMUSI IGAL AASTAL

G4S Eesti on panustanud Eesti turvalisusesse juba 35 aastat. Selle aja jooksul on ettevõtte töötajad olnud turvamas väga erinevaid sündmusi, alates väiksematest kohalikest üritustest kuni laulu- ja tantsupeo, suurte spordivõistluste ning rahvusvaheliste projektideni. Igal aastal tagavad G4S Eesti töötajad turvalisuse keskmiselt ligi 800 üritusel üle Eesti.

Suuriüritused eeldavad tihedat koostööd eri piirkondade vahel. Lühiajalise töötamise raames kaasatakse töötajaid üle Eesti ning vajadusel korraldatakse ka transport sündmuspaika. Nii on mitmel projektipõhiselt töötaval inimesel avanenud võimalus külastada Eestimaa paiku, kuhu muidu poleks ehk sattunud.

PAINDLIK LISATÖÖ ERI ELUETAPPIDES

Lühiajaline töö G4S Eesti üritusturvalisuses koondab inimesi, kes ei ole ettevõttega igapäevaselt seotud, kuid soovivad teha sisukat ja tähenduslikku lisatööd. See sobib hästi nii õpilastele ja tudengitele kui kaneile, kes otsivad vaheldust või lisasissetulekut põhitöö kõrvale. Viimase kümne aasta jooksul on sellise koostöövormi kaudu G4S-iga liitunud igal aastal enam kui 800 inimest.

Tööülesanded on mitmekesised: üritusturvalisus, liikluse reguleerimine, ralli- ja rajajulgestus ning piletikontroll. Tööpakkumised on projektipõhised ning lähtuvad sellest, kuidas töötajale ajaliselt sobib.

OSKUSED, KOGEMUS JA VÄÄRTUSLIK TÄIENDUS CV-le

Suurtel üritustel töötamine pakub võimalust näha Eesti suurimaid sündmusi seestpoolt, kohtuda inimestega eri elualadelt ning arendada oskusi, mis on väärtuslikud igas ametis – suhtlemisoskus, meeskonnatöö, enesekindlus ja stressitaluvus. G4S Eesti nimi CV-s on selge märk usaldusväärsusest ja vastutustundest.

Varasem turvatöö kogemus ei ole eelduseks. G4S Eesti pakub lühiajaliselt töötavatele inimestele mitmekülgseid koolitusvõimalusi, sealhulgas võimalust omandada turvatöötaja kutse suures osas e-õppe vormis ning endale sobival ajal. Eraldi väljaõppe saavad ka liiklusreguleerijad ja rajajulgestajad. Nendelt koolitustelt saab palju teadmisi, millest on kasu ka igapäevaelus.

LIITU JA PANUSTA TURVALISEMATESSE SÜNDMUSTESSE

Kui oled vähemalt 18-aastane ja otsid paindlikku, vaheldusrikast ning tähenduslikku lisatööd, pakub G4S Eesti selleks hea võimaluse. Ole seal, kuhu tavakülastaja ei pääse, ja aita luua turvalisi elamusi tuhandetele inimestele üle Eesti. ■



Lisainfo ja kandideerimine:
https://www.g4s.ee/tuletoole/liitunstaffiga/

JYSK annab võimaluse – tule ja proovi!

Taani päritolu JYSK on võtnud südameasjaks pakkuda karjäärivõimalusi neile, kel töökogemust veel napib.

Autor: Kadri Penjam

JYSK Baltikumi jaekaubanduse personalijuht Laura Ridley julgustab kandideerima kõiki noori, kes on oma töise karjääri alguses. Samuti on oodatud kogenumad töötajad, kel mõttes töökoha vahetus või karjääripööre.

Eestis on JYSKi-l 14 kauplust, HR, klienditugi ja transpordiosakond – see tähendab 260 töötajat. Kauplused asuvad mugavalt keskustes ja linnades sees, nii et eribussi järele vajadust ei ole. „Eesti, Läti ja Leedu ehk JYSK Baltics. Nõnda on meid kolme riigi peale kokku umbes 800 inimest jaekaubanduse valdkonnas.“

VÕIMALUS TEHA KARJÄÄRI KÄEULATUSES

Hetkel otsitakse enim müüja-laotöötajaid ja müüja-klienditeenindajaid, nii osa- kui täiskoormusega. See on hea võimalus proovida, kas kaubandus võiks olla sulle meelepärane valdkond. Lisaks töötamisele on võimalik tulla JYSK-i praktikale. „Meil on koostöö Tallinna Teeninduskooli kaubanduse eriala õpilastega. Nii mõnestki toredast noorest on saanud praktika järel lepinguline töötaja.“

Ettevõte on seadnud eesmärgiks pakkuda töötajatele mitmekülgseid arenguvõimalusi ja koolitada nad enda käe järgi välja. „Meie juures on tahe tööd teha ning särasilmsus kõige olulisemad. Kui näeme töötajas potentsiaali, siis astume ise talle ligi ning soovitame osaleda ühel või teisel järgmise töökohani viival koolitusel või sisemisel konkursil,“ selgitab personalijuht.

JYSK on ideaalne töökoht noortele, kes alles otsivad oma kohta ja kellel ei ole veel töökogemusi. „Siin ei pea tundma keegi end ebakindlalt, sest anname igale noorele isikliku mentori, kelle poole pöörduda – nii katseajal kui hiljem.“

Samuti on olemas ettevõtte sisene kasvulava. Just lõppes sügisene spetsialistist juhiks koolitus ning kohe alustatakse pooleaastase Talendiakadeemiaga. „Seda teeme koostöös Baltikumi kolleegidega. Tootekoolitusi on ka teistes JYSK-i riikides. Et inglise keel on ettevõtte teine töökeel, siis hoolitseme töötajate keeleoskuse eest.“

JYSK-i mentaliteet on pakkuda töiseid võimalusi esmalt ettevõtte sees, alles seejärel suunatakse pilk väljapoole. „Otsime inimesi, keda rohujuuretasandilt välja koolitada. Sisemiselt aktiivseid inimesi, kellele pakkuda esmajärjekorras arenguvõimalust ja paremat kohta.“

LIIGUME KOOS EDASI

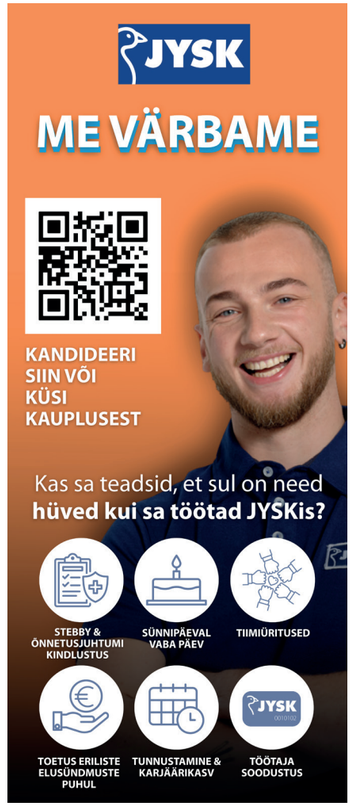
Nii sõnab personalijuht, et enamik vakantseid ametikohti täidetakse oma töötajatega, kellel aidatakse karjääriredelil samm edasi astuda. „Kui näeme potentsiaali, siis haarame nööbist. Mõnikord on tulnud teha ka veenmistööd. Suur osa kaupluste juhatajaid on meil just nii leitud – tegusate oma inimeste seast. Kõik sõltub endast ja tahtmisest areneda.“

Järjepidevalt tegeletakse ka sellega, et piirkonnajuhtidel oleks paika pandud järeltulijad. „Tavaliselt on valitud 1–3 oma töötajat, kes koolitatakse välja just selleks puhuks, kui on tarvis anda teatepulk tulevikus kellelegi üle.“

Kuid tagasi algusesse. Kes veel endas kindlad ei ole või ei tea, mida tulevik toob, neid julgustatakse kandideerima hooajalistele ametikohtadele. „Otsime igal aastal suve- ja jõuluabilisi – need on mõnekuised lepingud. Siis ostetakse rohkem ning vaja on abikäsi. Tulge ja proovige, siis teate, milline meie töö JYSK-is on.“

Samuti on pakkuda osalise koormusega tööd ning ka tööd nädalavahetustel. „Igaühele oma – et oleks lihtne ühildada töö eraeluga, õpingute või perekondlike kohustustega.“

Personalijuhi sõnul jagub JYSK-i inimeste kohta vaid kiidusõnu. „Kohalik töötaja on hea keeleoskusega. Samuti oleme korraarmastajad. Kiidetakse ka meie head suhtlemisoskust.“



Ta lisab, et JYSK-is ollakse tööl, sest tahetakse olla, mitte võimaluste puudumise tõttu. Just seepärast on alati ka neid, kes teevad oma tööd hästi ja tahavad samal ametikohal olla aastaid. „Igaühele oma. Rõõm on näha inimesi, kes oma tööd naudivad!“ ■

Kuressaare JYSK-i juhataja MARI HEINVÄLI:



„JYSK annab suurepärased võimalused ettevõttesiseseks arenguks – minu teekond müüja-klienditeenindajast juhatajaks on selle ehe näide. Miks mitte veel edasi pürgida? Suureks abiks on alati olnud toetav juhtkond ja avatud suhtlemine, mis on julgustanud mind uusi karjäärisamme astuma.“

Kui töö õpingute kõrvalt muutub **sinu karjääri stardiplatvormiks**

Kas keskenduda õpingutele või alustada tööd? Paljud noored seisavad selle valiku ees. Tegelikult ei pea need kaks teineteist välistama – vastupidi, koos võivad need anda tugeva eelise. Katerina lugu Apranga Grupis tõestab, et töö õpingute kõrvalt ei ole lihtsalt lisasissetulek, vaid hüppelaud, mis avab uksi, annab vastutuse ja kujundab oskused, mida vajad kogu karjääri jooksul. Kui oled valmis võimalusi märkama ja initsiatiivi võtma, võib just selline kogemus olla sinu esimene samm juhtimise ja enesearengu teekonnal.

1. Kuidas kirjeldaksid müügikonsultandi tööd inimesele, kes pole kunagi jaekaubanduses töötanud?

Esmapilgul tundub see lihtsalt müügitöö, kuid tegelikkuses on roll palju mitmekesisem. Tuleb kohaneda suure tootevaliku ja muutuvate olukordadega. Kõige olulisem pole toode, vaid inimene selle taga. Müügikonsultandi töö on mõista kliendi vajadusi, küsida õigeid küsimusi ja pakkuda sobivaid lahendusi. Suhtlemisoskus ja empaatia on sama tähtsad kui müüginumbrid.

2. Kuidas õnnestus ülikooli ärijuhtimisega seotud õppetööd siduda kaupluses töötamisega?

Õppisin ülikoolis ettevõtte juhtimist ja töötasin samal ajal müügikonsultandina. See oli ideaalne võimalus panna loengutes õpitu kohe proovile. Juhtimise ja personalitöö teemad ei jäänud teooriaks – sain neid töös rakendada ja näha, kuidas need toimivad. Töökogemus muutis õpitava arusaadavamaks ja aitas olla motiveeritud nii õppimises kui töös.

3. Milline kogemus muutis sinu arusaama sellest, mida jaekaubanduses on võimalik õppida?

Hetk, mil mõistsin, et jaekaubandus ei arenda ainult müügioskusi, vaid õpetab inimestega töötamist süvitsi. Viimasel kursusel õppides avanes mulle võimalus liikuda juhataja rolli – see kinnitas mulle, et selles valdkonnas on võimalik kasvada, võtta vastutust ja arendada juhtimisoskusi. Sellest sai minu teadlik arengutee.

4. Mida õppisid jaekaubanduses töötades inimeste, vastutuse või otsuste kohta?

Õppisin, et iga inimene on erinev – nii klient kui kolleeg. Juhtimises pole ühte universaalset lahendust. Samuti õppisin vastutust võtma: otsuste, meeskonna tulemuste ja kliendikogemuse eest. See arendas enesekindlust ja õpetas arvestama nii inimeste kui ettevõtte vajadustega.

5. Kuidas mõjutas see kogemus sinu otsust jätkata karjääri jaekaubanduses ka pärast ülikooli?

Ülikooli lõpetamise hetkeks oli mul selge, et soovin oma oskusi edasi arendada just jaekaubanduses. Varasem kogemus ja saadud vastutus näitasid, et see valdkond pakub arengut ja eneseteostust. Tänaseks olen kaupluse juhataja – samm, mis kinnitab, et jaekaubanduses on võimalik kasvada.

6. Millised neist oskustest, mis said alguse müügikonsultandina töötades, on sind täna kaupluse juhatajana kõige rohkem aidanud?

Kõige olulisem on inimeste mõistmine ja nendega arvestamine. Müügikonsultandina õppisin kuulama ja kohandama oma lähenemist. Need oskused on juhina hindamatud – olgu tegemist meeskonna motiveerimise või keeruliste olukordade lahendamisega. Tugev klienditeeninduse taust aitab hoida fookust kvaliteedil ja tulemustel.



7. Kuidas on see teekond mõjutanud sinu arusaama töö ja õpingute omavahelisest seosest?

Minu kogemus näitab, et töö ja õpingud ei pea olema eraldi maailmad. Kui need toetavad teineteist, tekib praktiline arusaam õpitavast. Oluline on mõista, miks sa midagi teed – nii õppides kui töötades. Kui leiad valdkonna, kus tunned end hästi, muutub pingutus loomulikuks osaks teekonnast. ■

Karjäär AHHAAs? **Unistus või käed küljes reaalsus?**

Kas sulle pakuvad huvi loodus, matemaatika, keemia ja/või füüsika? Oled Legodega ehitaja, kuuris nokitseja või loov leiutaja ja armastasid tehnoloogiaõpetust? Naudid noorte juhendamist ja usud, et noorus on tegelikult lootusrikas mitte hukas? Kui vastasid mõnele neist küsimustest jaatavalt, oled AHHAA teaduskeskusesse oodatud mitte üksnes külastajana, vaid ka töötajana.

Autor: Pirjo Pall, AHHAA keskuse programmiosakonna juht

Lisaks meedias esinemisega palju tähelepanu pälvinud Pilvi Kolgile või Andres Juurele töötab AHHAAs veel väga palju andekaid ja põnevaid tegelasi. Meil on ainulaadseid ameteid, millele on isegi keeruline õiget nimetust anda. Näiteks otsime hetkel haridusosakonda haridustegevuste arendajat, kelle üks ülesanne on mõelda välja vingeid ülesandeid Rakett Juuniori telesaatesse. Lisaks on meil programmiosakonnas juba olemas arendaja, kes sugugi ei tegele IT-teemadega, vaid loob sisu majasisestele tegevustele. Ometi ei ole Aro mingi *influencer*. Sisulooja AHHAA tähenduses ei seostu üldse klikkide arvuga, vaid õpilastele ja teistele majakülastajatele ahhaalike elamuste ja uute teadmiste loomisega. Kusjuures, meie praegune arendaja on ise alustanud hoopis tegevusjuhendajana. Neid, kes on AHHAA vabatahtlikuna omandanud oma esimesi töökogemusi ja sealt liikunud giidiks või tegevusjuhendajaks ning seejärel hoopis teisi töötajaid juhendama, on lausa mitu. Muidugi ei pea karjäär AHHAAs olema kindlaks määratud sammuga. Oleme ju teaduskeskus – meie igapäeva on sisse kirjutatud ootamatusi, katsetusi ja kindlasti palju „ahhaa!“ hetki.



AHHAA tegevusjuhendajad Denis ja Tormi teadusteatri katset tegemas

AHHAA on töötajana vähemalt sama põnev kui külastajana. Me lööme kaasa vingetes projektides, mille alguses ei pruugi teada muud kui lõpptähtaega. Korraldame sündmusi, mille suurim mure on, et kõik huvilised ei pruugi ära mahtuda. Mõtleme välja ja viime ellu lahedaid ja köitvaid teadusteatreid, töötube, õppeprogramme ja planetaariumi etendusi. Loome ja ehitame oma maja näitusi ja eksponaate ning tutvustame külastajatele uusi eksponaate, sh päris vee-elukaid, tibusid ja sipelgaid. Meil on pead pööritavad ühisüritused, kus kolleegidega mõnusalt aega veeta, kus isegi uusi teadmisi omandada.

Ma olen päris kindel, et mõned algatused unustasin mainida, ja päris kõike ei taha kohe ka kirja panna, et säiliks uudishimu tulla ise avastama keskust, aga ka meid kui tööandjaid. ■

Hoia pilk tähelepanelikult AHHAA kodulehel või töökuulutuste portaalil. Kui sinus on soov inspireerida teisi huvituma loodus- ja täppisteaduste valdkonnast, siis kandideeri julgelt ja näita oma kirge!



Pauligi Saue tehas

Pauligis algab karjäär kohe: õppimine, areng ja päris vastutus esimesest päevast

On töökohti, kuhu minnakse lihtsalt tööle, ja on kohti, kuhu tullakse, et kasvada, õppida ja jääda, nagu on toiduainetööstusega Paulig. Tänavu 150. tegutsemisaastat tähistav pereettevõte pakub võimalust töötada stabiilses rahvusvahelises firmas ning kvaliteedile orienteeritud töökeskkonnas, kus on soe ja toetav meeskonnavaim.

Autor: Gerli Ramler

Pauligis töötav tiimijuht Melissa Priidel kirjeldab oma igapäevatööd kui mitmekesist ja arendavat. „Minu töö on tagada tootmistöötajate tulemuslik väljaõpe, koolitamine ja arendamine. Tähtsal kohal on igapäevane koostöö nii tootmistöötajate kui ka kvaliteediosakonnaga," räägib ta. „Minu teekond Pauligisse algas pool aastat tagasi pärast bakalaureusekraadi omandamist toidutehnoloogina. Kogu kandideerimisprotsess oli väga meeldiv ja sujuv. Algus oli põnev ja õppisin iga päev midagi uut. Nüüdseks on kõik muutunud väga koduseks."

Koduse tunde rõhutamine kordub teistegi töötajate lugudes. Sauel paikneva Pauligi maitseainete tehase eestööline Mari-Ly Süld tuli ettevõttesse esimest korda aastal 2016 ning on pärast mõneaastast eemalolekut taas tagasi. „Minu tee siin algas soovist töötada stabiilses ja rahvusvahelises ettevõttes, kus väärtustatakse inimesi ja kvaliteeti," kirjeldab ta. Teda veenis võimalus tootmisvaldkonnas areneda ja juba esimestest tööpäevadest alates jäi silma huvitav töökeskkond ja hea meeskonnavaim. Töökohast on ta leidnud suurepäraseid sõpru ja üks tema südamesõbrannasidki on pärit just Pauligist, kus kohtuti esimest korda kolleegidena.

Saue tehases töötav Age Mardim hindab samuti kõrgelt inimlikku ja toetavat õhkkonda. „Töö toimub kahes vahetuses, mistõttu puutun kokku erinevate inimestega, mis on väga huvitav," räägib ta. „Vajadusel on toeks toredad ja abivalmid mehaanikud ning minu jaoks on oluline kindlustunne, mida staažikaid töötajaid väärtustav ettevõte pakub." Keskmine tööstaaž ettevõttes on ligi 10 aastat, kuid on inimesi, kes on Pauligis olnud alates tehase avamisest 1993. aastast.

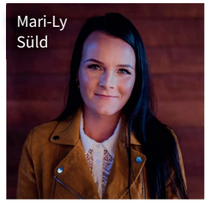
Noorte ja uute tulijate jaoks on Pauligis suur väärtus kiire areng ja vastutuse järkjärguline kasv. „Kindlasti annavad värsked teadmised palju juurde ning olulisel kohal on ka suhtlemisoskuse areng," ütleb Melissa, tuues välja ka sporditoetused, toreda kollektiivi ning põneva võimaluse lisaks Eestis olevatele ametikohtadele kandideerida tööle ka välisriikidesse. Nimelt töötavad Pauligi ligi 2700 inimest 13 riigis.

Mari-Ly lisab, et Pauligis saab praktilise töökogemuse päris tootmiskeskkonnas ning arusaama, kui oluline on kvaliteet, ohutus, meeskonnatöö ning distsipliin, mis on väärtuslik ka edasises karjäärivalikus. „Kui inimene on motiveeritud ja näitab üles huvi, usaldatakse talle üsna kiiresti iseseisvaid ülesandeid," nendib ta. „Ja arenguvõimalusi on erinevaid – võimalik on spetsialiseeruda erinevatele kõrgtehnoloogilistele tootmisliinidele või liikuda edasi teistesse tootmisega seotud rollidesse. Siin väärtustatakse õppimist ja arengut ning julgustatakse inimesi oma oskusi pidevalt täiendama."

Aastast 2017 Pauligis töötava Age sõnul on uuel töötajal mõnekuune õppimisaeg ning pärast testi saab iseseisvalt masina peale tööle. Ja kuna tehases on palju erinevaid seadmeid, on õppimisvõimalusi päris palju. Ligi 10 aastat ettevõttes töötanud Age toonitab samuti, et Pauligist leiab sõpru kogu eluks.

Paulig pakub võimalust kasvada oma rollis, leida uusi ülesandeid ning töötada keskkonnas, kus hinnatakse inimesi. Nii on Paulig mitte lihtsalt hea tööandja, vaid koht, kus tõesti tahetakse olla. ■


Melissa Priidel


Mari-Ly Süld


Age Mardim

PAULIGI VÄÄRTUSED:
Otsime ja leiame ***(Stay Curious)***
Rahuldume vaid parimaga ***(Strive for Excellence)***
Kasvame koos ***(Grow Together)***

Väärtused on sõnastanud ettevõtte enda töötajad.

Jaekaubandus kui karjäär: kuidas Stockmannis on võimalik kasvada ja areneda







Paljude noorte jaoks on jaekaubandus esimene kokkupuude tööeluga. Sageli nähakse seda ajutise lahendusena õpingute kõrvalt või vahepeatusena enne „päris" karjääri algust. Tegelikkuses võib jaekaubandus pakkuda tugevat vundamenti edasiseks arenguks, õpetades varakult vastutama, andes praktilised oskused ja arusaama, kuidas toimib suur organisatsioon.

Jaekaubandus on kiiresti muutuv valdkond, kus klientide ootused, ostukäitumine ja teeninduskanalid arenevad pidevalt. See eeldab paindlikkust, õppimisvalmidust ja head suhtlemisoskust. Just need omadused on olulised ka paljudes teistes valdkondades ning teevad jaekaubandusest hea stardiplatvormi noorele inimesele.

Stockmanni Tallinna kaubamaja juht Priit Peterson toob esile, et jaekaubandus õpetab noori väga kiiresti vastutust võtma. „Töö klientidega annab vahetu tagasiside – õpid suhtlema erinevate inimestega, lahendama olukordi ja tegema otsuseid. Need oskused jäävad inimesega kogu karjääriks," ütleb ta.

Suures rahvusvahelises ettevõttes ei piirdu karjäärivõimalused vaid müügisaaliga. Stockmannis on võimalik areneda erinevates suundades – alates klienditeenindusest kuni ostu-, logistika-, visuaalse turunduse ja juhtimisrollideni. Töötajad on alustanud oma teekonda esimesest töökohast ning liikunud aja jooksul vastutusrikkamatesse ametitesse.

„Me ei eelda, et noor töötaja teab kõike ette," selgitab Peterson. „Oluline on huvi, õppimisvalmidus ja tahe areneda. Oskused ja teadmised tulevad kogemusega ning meie roll tööandjana on seda arengut toetada."

Rahvusvaheline töökeskkond annab lisaväärtuse ka laiemalt. Koostöö eri valdkondade ja tiimidega aitab mõista, kuidas sünnivad otsused ning kuidas on omavahel seotud kliendikogemus, kaubavalik ja igapäevane töökorraldus. See annab noorele töötajale tervikpildi ärist ning võimaluse leida endale sobiv arengusuund.

Jaekaubandus ei ole vaid kaupade müümine – see on töö inimestega, vastutuse võtmine ja pidev õppimine. Noorele, kes otsib praktilist ja mitmekülgset algust oma karjäärile, võib see olla väärtuslik ja arendav kogemus, mis avab uksi ka tulevikus. ■

Loe rohkem Stockmannist kui tööandjast ning meie pakutavatest hüvedest meie karjäärilehelt.

Hea elu töökoht!

cv@stockmann.com

tel **683 9420**

stockmann.ee



18.12 Gunvor - Elevated by Energy.
Foto: Kretel Kuusk

Rahvusvaheline karjäär algab Gunvor Servicesis

Kui mõelda rahvusvahelisele energiatööstusele, tundub see sageli kauge ja keeruline. Gunvor Servicesi inimesed kirjeldavad aga igapäevaelu hoopis teisiti: see on globaalne, kiire ja täis võimalusi õppida.

Autor: Helen Külaots

Ettevõtte põhivaldkonnaks on logistika, kuid tegutsetakse ka õiguse, infotehnoloogia ja majanduse valdkonnas. Tallinnas töötades ollakse iga päev ühenduses kolleegidega Genfis, Singapuris, Londonis, Houstonis, Istanbulis ja paljudes teistes maailma paikades. Neli Gunvor Servicesi töötajat räägivad oma tööst ja kogemustest ettevõttes.

ENERGIAMAAILM EI PÜSI KUNAGI PAIGAL

Ettevõtte Eesti juhi Piret Zernaski sõnul on energiatööstus valdkond, kus muutused on igapäevased ja ettearvamatud. „Geopoliitika, energiahinnad, turu volatiilsus – keegi ei tea, mis homme juhtub. Just see teebki mu töö huvitavaks," ütleb ta.

Gunvor Services toetab rahvusvahelist energiakaubandust ning see tähendab, et ettevõtte töö ei peatu hetkekski. Kui turg liigub, peavad liikuma ka inimesed, protsessid ja süsteemid. „Peame olema väga kiired ja paindlikud," kirjeldab Piret.

Noorele töötajale tähendab see keskkonda, kus

- iga päev on erinev,
- otsused sünnivad koostöös eri riikide ja kultuuride esindajatega,
- vastutus tuleb kiiresti.

Pireti sõnul on tehnilised oskused küll olulised, kuid veel olulisem on hoiak. „Rahvusvahelises ettevõttes loevad suhtlemisoskus, kultuuridevaheline mõistmine, initsiatiiv ja õppimisvõime. Neid oskusi saab hakata arendama juba ülikoolis ning Gunvoris pannakse need kiiresti päriselus proovile."

RAAMATUPIDAMINE EI OLE ENAM AINULT NUMBRID

Finantsosakonnas töötav Olga ütleb, et kui tulla siia arusaamaga, et raamatupidamine tähendab vaikset üksi arvuti taga istumist, siis see muutub kiiresti.

„Me ehitame praegu üles järgmise kümnendi raamatupidamis- ja juhtimissüsteemi." See põhineb Oracle'i platvormil, kuid Olga rõhutab, et tegemist ei ole pelgalt tarkvara vahetusega. „Me kujundame ümber kogu raamatupidamise loogika: kuidas andmeid kogutakse, analüüsitakse ja kuidas finantsosakond toetab ärilisi otsuseid."

Noore spetsialisti jaoks tähendab see

- võimalust olla süsteemi ülesehitamise juures algusest peale;
- arusaamist, kuidas finantsid on seotud kauplemise, logistika ja riskijuhtimisega;
- pidevat suhtlust teiste osakondade ja riikidega.

„Mind üllatas kõige rohkem see, kui palju suhtlemist see töö tegelikult eeldab. Et olla hea finantsinimene, pead mõistma, kuidas kogu äri toimib, mitte ainult seda, kuidas arvet sisestada," võtab Olga kokku.

SILD ÄRI JA IT VAHEL

Jekaterina töötab IT-valdkonnas *product owner*'ina ehk tema roll on olla justkui tõlk äri ja arendajate vahel.

„Kui operatsiooniosakond ütleb, et neil on midagi vaja, siis minu ülesanne on see arendajatele tõlkida nii, et tulemus vastaks päriselt ärivajadusele. Et me ei küsiks õuna ja ei saaks vastu kapsast," muigab ta. Gunvoril on nimelt oma sisearendatud kauplemissüsteem, mis seob kogu äritegevuse üheks tervikuks. „Kui see süsteem ei tööta, seisab sisuliselt kogu äri. Seetõttu peame IT-s olema väga kiired ja täpsed."

Jekaterina rõhutab, et see valdkond sobib ka neile, kellel ei ole klassikalist IT-tausta. „Oluline on huvi süsteemide vastu, loogiline mõtlemine ja julgus tehnoloogiaga tegeleda. Spetsiifilised teadmised tulevad töö käigus." Tema igapäevane töö on rahvusvaheline: „Mu meeskond on laiali üle maailma – Singapuris, Houstonis ja Türgis. Reisin regulaarselt eri kontorite vahel ning räägin tööl rohkem inglise kui eesti keelt."

KANDIDEERI SINAGI GRADUATE PROGRAMMI!

Sofia töötab Gunvor Servicesis internina ja osaleb Graduate programmis. Tema lugu on ehe näide sellest, kuidas noor saab rahvusvahelisse energiamaailma siseneda.

„Graduate programm kestab umbes poolteist kuni kaks aastat ning selle jooksul läbid erinevad rotatsioonid – operatsioonid, risk, peakontor ja töö treiderite kõrval," selgitab Sofia. „Õpid eri kontorites, näiteks Tallinnas, Singapuris või Genfis." Programmi eesmärk on koolitada järelkasvu treideritele, kuid Sofia rõhutab, et see ei ole ainus võimalik tulemus. „Kõige olulisem on see, et saad tervikliku pildi, kuidas energiakaubandus päriselt toimib."

Sofia kandideeris programmi kahel korral. „Esimesel korral ma sisse ei saanud. Tagantjärele saan aru, et ma ei olnud veel valmis. Harisin end, võtsin ülikoolist loenguid ja lugesin valdkonna kohta raamatuid ning see muutis kõike." Tema sõnum noorele on lihtne: „Halvim, mis juhtuda saab, on see, et sa ei kandideeri. Kui proovid ja ei õnnestu, õpid sellest. Ja just see võib aidata järgmisel korral edasi."

ÜHINE SÕNUM NOORELE

Kõigi nelja loo kaudu joonistub välja üks selge mõte: Gunvor Services on rahvusvaheline, nõudlik ja kiiresti arenev keskkond, kus õpid rohkem, kui alguses oskad ette kujutada. Kui sind huvitab töötamine rahvusvahelises meeskonnas, globaalne äri ja energiaturud, kiire areng ja vastutus ning võimalus õppida tööd, mida ülikoolis eraldi ei õpetata, siis on Gunvor Services koht, kus seda proovida. Nagu töötajad ise ütlevad: ära karda kandideerida, sest julgus proovida on kõige olulisem esimene samm. ■

Gunvor numbrites ja faktides

Gunvor Grupp kuulub maailma viie suurima erakapitalil põhineva energiavaldkonna kauplemisettevõtte hulka. Ettevõte asutati Eestis 2000. aastal ning täna töötab siin üle 220 inimese; kogu maailmas on ettevõttel ligikaudu 2000 töötajat. Peakontor asub Genfis ning suuremad kontorid on Tallinnas, Singapuris ja Houstonis.

Töökeel on inglise keel. Igapäevaselt suheldakse kolleegidega Aasias, Ameerikas ja Euroopas. Praegu käib täie hooga projekt, mille raames ehitatakse järgmise kümnendi raamatupidamissüsteemi, ning neil on ettevõtte enda sisearendatud kauplemistarkvara, mis hoiab kogu äri käigus. Graduate programmi kandideerib globaalselt igal aastal umbes 5000 inimest, kellest valitakse välja vaid kümme. Nemad saavad võimaluse treenida treideriteks või mõneks teiseks ametikohaks ning alustada rahvusvahelist karjääri.

GUNVOR SERVICES TALLINNAS OTSIB REGULAARSELT

- logistika- ja operatsioonispetsialiste,
- finants- ja raamatupidamisspetsialiste,
- IT-spetsialiste, ärianalüütikuid ja arendajaid,
- *back office*'i ja tugifunktsioonide spetsialiste,
- Graduate programmi kandidaate.

Otsid rahvusvahelist töökogemust?
Kandideeri BAFF erialase praktika programmi ja omanda teadmisi ja kogemusi Ameerikas!

Balti-Ameerika Vabaduse Fond (BAFF) ootab üliõpilasi ja äsja kõrgkooli lõpetanuid kandideerima erialase praktika programmi, mille abil on võimalik **9 kuu** jooksul erialast kogemust omandada **Ameerikas!**

BAFF-i programmi teeb eriliseks asjaolu, et sisse-saanutele otsib praktikakoha BAFF, st üliõpilane ei pea praktikakohta ise otsima. Samuti tagatakse osalejale stipendium, mis katab kõik kulud ehk lennupiletid, tervisekindlustuse ning võimaldab ka igapäevaselt ära elada USA-s (majutus, toitlustus, reisimine USA-s jmt).

Fondi abil on praktikal käinud üle saja eestlase, kes on olnud väga erineva haridusliku taustaga, nagu näiteks avalik haldus ja avalikud suhted, ajakirjandus, ettevõtlus, turundus ja kommunikatsioon, IT, geneetika, kunst ja filmindus, kultuurikorraldus, heategevus, haridus, energeetika, ehitus, turism, põllumajandus, arhitektuur jpt.
Kandideerida saavad üliõpilased või äsja ülikooli lõpetanud Eesti, Läti või Leedu kodanikud. Kandideerimiseks vajalike dokumentide ja kandideerimisprotsessi kirjeldus on leitav veebilehel.

Kandideerimistähtaeg: 31.03.2026

Vaata lisa:
www.balticamericanfreedomfoundation.org/programs/professional-internship-program





TalTech-i ja BAFF-i erialase praktikaprogrammi vilistlane Liise Marie Reinik

„Minu BAFF-programmi praktika toimus ettevõttes Solar Alternatives, kus projekteerisin päikeseenergia- ja akulahendusi. Elamine orkaanidele vastuvõtlikus New Orleansis tegi selgeks, kui oluline on taastuvenergia. Nägin oma silmaga, kui habras võib olla elektrivõrk. Ühe tormi tõttu olime päev aega elektrita, kuid katkestused võivad kesta ka nädalaid. Kuumas ja niiskes kliimas on elekter tõeliselt eluliselt tähtis. Olen uhke, et minu töö aitas projekteerida süsteeme, mis tagavad vastupidavuse nii kodudele kui ka kogukonnaprojektidele. Kokku töötasin enam kui 100 projekti kallal, lisades ligikaudu 1 MW päikeseenergia- ja 1 MWh akusalvestusvõimsust. Mulle meeldis töö praktiline pool – katustele ronimine, lahenduste testimine ning see, et õppisin palju erinevate tehniliste lähenemisviiside kohta.”

Kokkuvõttes olen tänulik selle võimaluse ja aasta eest, mis oli täis kogemusi, mida ma kunagi ei unusta.“

BAFF (Balti-Ameerika Vabaduse Fond) asutati 2010. aastal. Fondi missioon on tugevdada sidemeid Ameerika Ühendriikide ja Balti riikide vahel haridus- ja vahetusprogrammide kaudu.

Baltic-American Freedom Foundation

www.instagram.com/baffscholarships/
www.facebook.com/Baltic.American.Freedom.Foundation

ENTAIN NCE – ettevõte, kus igaüks on oma saatuse sepp



Maailma suurima iGaming ettevõtte ENTAIN NCE Baltikumi värbamisjuht Gerda Maasing on ehe näide sellest, kuidas igaüks on oma saatuse sepp.

Autor: Kadri Penjam

Viie aastaga kontori assistendist Baltikumi värbamisjuhiks saada on tema isiklik edulugu. Kuid neid jagub tema sõnul ENTAIN NCE-s kordades rohkem. „Ettevõte on kasvanud viimase aasta-pooleteisega tunduvalt ning ees ootavad mitme tiimi laienemised. Meil on rahvusvaheline seltskond ning ootame noori tegijaid meiega liituma.“

PANE OMA TEHNILISED OSKUSED PROOVILE

Hasartmängu ettevõtlusega tegelev ENTAIN NCE on esindatud vaid reguleeritud turgudel ehk kohalike hasartmängu seadustega kooskõlas riikides. Kohalikul tasandil töötatakse Põhja- ja Kesk-Euroopa üksusena. Kui aasta tagasi oldi Põhjamaade ja Balti riikide eesotsas, siis nüüdseks on ka Kesk-Euroopa turg, brändid ja juhtimine siinse meeskonna all.

„Haldame ja opereerime kohalikke brände ning kogu töö – platvormi arendust, testimise, turunduse, finantsvaldkonna ja muu – teeme kohapeal.“ IT poole pealt on olemas ettevõttesisene *back and front* arenduse testijate tiim, automaattestijad, DevOps, küberturvalisuse tiim ehk valdkonna tipptegijatele tööd jagub. Oodatud on ka teiste valdkondade noored, sest kohalik personalitiim ja analüütikud ootavad lisa.

Näitena võib tuua tarkvara testimise meeskonna, mis on laienenud nii suureks, et tekkinud on vajadus jagada tiim nüüd omaette üksusteks, leida tiimijuhid ja määratleda edasised tegevused. Ettevõtte hallata on keerulised projektid, mis eeldavad juba varasemat kogemust. See pakub spetsialistidele väljakutseid ja arenemisvõimalust, kuid tähendab ühtlasi, et oodatakse ennekõike liituma neid, kel on valdkonnapõhine kogemus – on see siis praktika mõnes ettevõttes, varasemad iseseisvad projektid või siis töökogemus.

„Uuele inimesele pakume omalt poolt sisseelamisel igakülgset tuge. Esmajärjekorras tegeleb temaga otsene juht või üksuse juht. Samas on palju dokumenteeritud protsesse, mis nõuavad lugemist ja kaasa mõtlemist. Just seepärast on oluline, et kogenum tiimiliige oleks kõrval ja toetaks.“

PIKAAEGNE KOGEMUS JA PROGRESSEERUV LAIENEMINE

Eesti turul ollakse üle 10 aasta ning viimased viis aastat on tegeletud aktiivselt laienemisega. Kui täna on Tallinna kontoris iga päev tööl 140 töötajat, siis näiteks viis aastat tagasi oli neid vaid 40. Tallinna kontor on rahvusvaheline, 60% kohalikke ja 40% välismaalasi.

Viimase aasta jooksul on toimunud aktiivne ettevõtte laienemine ning 2026. aastal on plaanis juurde luua 100 uut ametikohta. Seda Baltikumi üleselt ning haaratud on valdkonnad infotehnoloogiast turunduse ja tooteosakonnani.

Ettevõte on globaalse haardega ning enamik tiime on moodustatud just seepärast mitme riigi töötajatest. „Enamasti on meil Eesti-Läti, kuid ka Eesti-Malta ja muud kooslused. Just seepärast on meie töökeel inglise keel.“

TÄHELENDE JAGUB

Kes juba ettevõttes tööl, saavad ümberkorralduse kaudu võimaluse astuda sammu edasi suurema vastutuse suunas. Näiteks *front end* arendajast on mitu kolleegi liikunud edasi – siin tullakse tublidele lausa neid võimalusi pakkuma.

Gerda Maasing toob eraldi välja kolleeg Valentin Burlaka, kes alustas spordiosakonna operatsioonide spetsialistina, liikus sealt riskijuhiks, seejärel IT-projektijuhiks ja sealt tehnoloogiajuhiks. Nüüd on ta aga kogu Baltikumi tootearenduse juht. Selline tähelend on eriline!

Ka osakondade ja tiimide vahelisi liikumisi on palju: meie klienditoe osakond on päris suur ja sealt liigub päris palju aktiivseid kolleege edasi mujale. Karjäärihüpped on tehtud näiteks IT-sse juunior ametikohtadele – testimisse, edasi projektijuhiks ja isegi tootejuhiks. Samuti on liigutud turundusosakonda.

„Mis on meie jaoks oluline: soovime ennekõike täita juunior ametikohad meie endi seast. Motiveerime tegema arenguhüppeid ettevõttes, sest oma inimestel on laiem teadmine ettevõtte taustast. Nad on tuttavad brändide ja platvormidega, teavad, kust informatsiooni otsida. Aga muidugi on meie uksed ka uutele kolleegidele avatud. Tere tulemast!“

Roheteemade juured ulatuvad **kõikidesse eluvaldkondadesse**

Autor: Siret Trull, Kutsekoda

Ajal, mil riigid valmistuvad roheinvesteeringuid tulevikku lükkama või koguni tühistama, võib tekkida küsimus, kas roheoskustele tasub üldse enam tähelepanu pöörata. Tasub küll, kinnitasid Oskuste Akadeemial Juta Vallikivi ja Yngve Rosenblad.



„Mõnikord meile tundub, et roheteemad on lihtsalt mingid reeglid, mida võib iga hetk ümber pöörata. Ent tegelikult on reeglid vaid üks õige mitmest tegurist, mis loovad vajaduse keskkonnateemadega tegeleda ja roheoskusi arendada," märkis Oskuste Akadeemia veebiseminaril Kutsekoja OSKA peaanalüütik **Yngve Rosenblad**.

Ta viitas, et näiteks kliimamuutused, nagu äärmuslikud temperatuurid, sademed, tuul, mõjutavad inimeste igapäevaelu olenemata sellest, kas me regulatsioone kehtestame või ei. Nii on mõistlik ehitada tormidele vastupidavaid katuseid, planeerida linnaruumi sademeid koguvaid rohealasid või ka suurendada lennujuhtide teadmisi ilmastikuoludest sõltumata sellest, milline on päevapoliitika.

Tartu Kunstikooli materjaliringluse suunajuht **Juta Vallikivi** täheldas, et infot roheteemadel on palju. Alati ei tajuta tervikut ega nähta, et tegemist on komplekssе polükriisiga. Selle asemel pööratakse tähelepanu eraldiseisvatele „rohehüüetele", mis keskenduvad prügile, toidule või taastuvenergiale. Seetõttu peab keskkonnateemasid õppetegevusse põimides alustama üldisemast selgitusest, mis üldse tingib vajaduse nende teemadega tegeleda ning mida roheoskuste all silmas peetakse.

ERINEVAD TASANDID

Rohepädevused on mitmekesine valdkond, kus saab eristada horisontaalset tasandit (kõikidel elualadel ja ametikohtadel vajaminevad oskused) ja vertikaalset tasandit (konkreetsetes ametites või sektorites vajaminevad spetsiifilised oskused).

Rosenblad avas veebiseminaril rohepädevusi vertikaalsel tasandil, tuues näiteid selle kohta, millised oskused on tööturul kasvava tähtsusega. Ta märkis, et roheteemad kerkivad üles pea kõigis OSKA valdkonnauuringutes ning on ilmne, et roheoskused on tihedalt läbi põimunud tehnoloogiaalaste oskustega. Vallikivi keskendus aga horisontaaltasandi roheoskustele, mis jällegi on tihedalt seotud üldoskustega. Seega ei ole roheoskused midagi eraldiseisvat, vaid neid tuleb vaadelda muude oskustega kompleksselt.

Vallikivi toetus oma ettekandes Harno roheoskuste programmi raames koostatud rohepädevuste kontseptsioonile, mille kokkupanemises ta ka ise eksperdina osales. Kontseptsiooni loomisel lähtuti eeldusest, et Euroopa Liidu rohereformil on **keskkonnamõõde** (nt toimetulek kliimakriisiga ja elurikkuse kao peatamine), **majandusmõõde** (majanduskasvu taotlus roheliste töökohtade loomise kaudu) ja **sotsiaalne mõõde** (õiglane üleminek, vaesuse ja ebavõrdsuse vähendamine).

Vallikivi vaatas igasse mõõtmesse põhjalikumalt sisse ning pakkus ideid, kuidas õppetegevuse käigus vastavaid teemasid avada ning õppijate oskusi arendada. Ta tõi välja, et roheteemade mõtestamisel ja mõistmisel on möödapääsmatu uuriva ja süsteemse mõtlemise oskuse, probleemide piiritlemise oskuse ja analüüsioskuse rakendamine, et näha, kuidas on asjad omavahel seotud ning mis on n-ö jäämäe varjatud osas.

Näiteks on ringmajanduse mõistet kuulnud tõenäoliselt iga klassiruumis viibija. Suuremale osale seondub see prügi sorteerimisega, vähesed mõtlevad raiskamise ennetamisele ja toodete elutsükli paremale planeerimisele. Kurb tõsiasi on, et osa toodetust juba sünnib jäätmena: neid ei tarbita kunagi. Tervelt 40% igal aastal valmistatud rõivastest – 60 miljardit rõivaeset – jääb müümata. Umbes kolmandik kogu maailma toidust läheb raisku ning selle toidu tootmine, transportimine ja mädanema laskmine vabastab 8–10% ülemaailmsetest kasvuhoonegaasidest. Seda kõike saaks ennetada, kui me toodaksime vähem ja mõtleksime toote elutsükli juba ennetavalt läbi.

Vallikivi tõi välja, et 80% toote keskkonnamõjust määratakse disainimise faasis. Juba uue toote või teenuse kavandamisel peab detailselt analüüsima selle mõju inimestele ja loodusele ning hindama, kas CO_2 kulu, mis paratamatult tekib, on õigustatud. Inimeskselt disainilt peame edasi liikuma inimkonnakeskselе, toonitas ta.

Yngve Rosenblad tõi sarnase näite ehituse valdkonnast, kus on saamas normiks, et hoone kavandamise etapis mõeldakse läbi selle kogu elukaar. Juba hoonet projekteerides peab olema selge, kuidas selle lammutamisel tekkinud jäätmed ümber töödeldakse. OSKA ehituse uuringust selgus, et ehitusvaldkonna töötajatel on üks kasvava tähtsusega oskusi tervikpildi nägemise oskus, mis võimaldab siduda mitmesugused protsessid ja kõigi ehitise elukaares osalejate töö ühtseks tervikuks.

ARUTELUTEEMADEST PUUDUST EI TULE

Eri töövaldkondade näitel roheoskustest rääkides tõi Rosenblad sisse küsimuse – kui me räägime, et väärtusmaailm muutub, noorem põlvkond hindab kõrgelt inimsuhteid ja vaba aega ega ole enam valmis tegema sama palju tööd kui eelmised, siis kes teeb tööd, kui meie töötame vähem? Energeetikutel on vastus olemas – meie eest teeb tööd elekter. Rosenblad nõustus, et laias laastus see nii on ning elektri ulatuslikku tarbimist arvestades on eriti oluline, et seda toodetaks madala keskkonna jalajäljega.

Ka Vallikivi jõudis ettekande lõpuks välja väärtuste ja üksikisiku tasandini. Klassiruumis võib kujuneda põnev arutelu teemal, kuidas mõõta majanduse edukust: kas rahas (SKP-s) või ehk hoopis rahvusliku õnneindeksi abil, mis loodi Bhutanis? Kas majandus peab olema orienteeritud kiirele kasvule või peaks siht olema tasaareng? Tasaarengu idee kohaselt tuleb vähendada tootmist ja tarbimist industrialiseeritud riikides, et saavutada keskkondlik jätkusuutlikkus, sotsiaalne õiglus ja heaolu üleilmselt.

Tähendusrikas ja aeglasem elu vähem tarbides on parim viis oma isikliku jalajälje vähendamiseks, võttis Vallikivi rohereformi idee kokku.

ALUSTAMA PEAB ISEENDAST

Oskuste Akadeemia veebiseminari juhatanud Kutsekoja oskuste süsteemi arendusjuht Kerli Požogina haaras kinni mõttest, et muutused algavad üksikisikust ning kutsus kõiki üles uurima veebitööriista Oskuste Kompass, kus on kaardistatud 78 roheoskust. Oskuste Kompassis saab igaüks analüüsida, millised oskused temal olemas on ja millised vajavad veel arendamist. Samuti saab uurida seda, millised oskused ja ametid on omavahel seotud. ■

Artikkel ilmus kutsekoda.ee lehel 31.03.2025





Kuidas ehitada karjäär, **mis toidab igas mõttes?**



Psühholoog ja Peaasi.ee koolitaja Elina Kivinukk annab mõned mõtted, mida jätkusuutliku karjääri planeerimisel silmas pidada.

Karjäärialased valikud on igaühe elus vaieldamatult olulised. Nendest valikutest sõltub rahulolu eluga, inimese elukvaliteet, nii vaimne kui ka füüsiline tervis. Kuidas kujundada karjääri, mis oleks jätkusuutlik, toetaks heaolu ning pakuks ka turvalisust? Allpool mõned mõtted, mida karjääri ehitamisel silmas pidada.

NURGAKIVIKS OLGU VÄÄRTUSED

Mõned uuringud väidavad, et inimese väärtused kujunevad suures osas välja 24. eluaastaks (hiljem kujundavad väärtusi vaid traumaatilised kogemused). Nii võiks just nooremas eas, 20. eluaastatel ja isegi enne seda, rajada karjäärile mõeldes olulist alusmüüri. Üks võimalus selleks on väärtustele mõtlemine – mis on need põhimõtted, millest ma ei loobu? Mis on minu jaoks elus nii olulised asjaolud, mille nimel olen valmis võitlema?

Teiseks oluliseks lähtekohaks võib olla ka enda identiteedi mõtestamine. Milline inimene ma soovin olla ja kas mu tööalased valikud toetavad seda minapilti? Kui soovin olla enda lähedastele hea sõber, võib see tähendada soovida paindlikumat töögraafikut või ka valdkonda, mis panustab suhetesse. Tervisliku eluviisiga inimene võib eelistada ka töökohta, kus toetatakse igapäevast liikumist või tervislike põhimõtetega tegelemist. Loovvaldkonna inimene võib kogeda, kuidas teatud kunstivaldkonnaga tegelemine toetab ka tema väärtusi. Sellised märkamised aitavad oluliselt raamistada nii karjääri-, õpingute kui töökoha valikut.

KUTSUMUS TOETAGU EHITAMIST

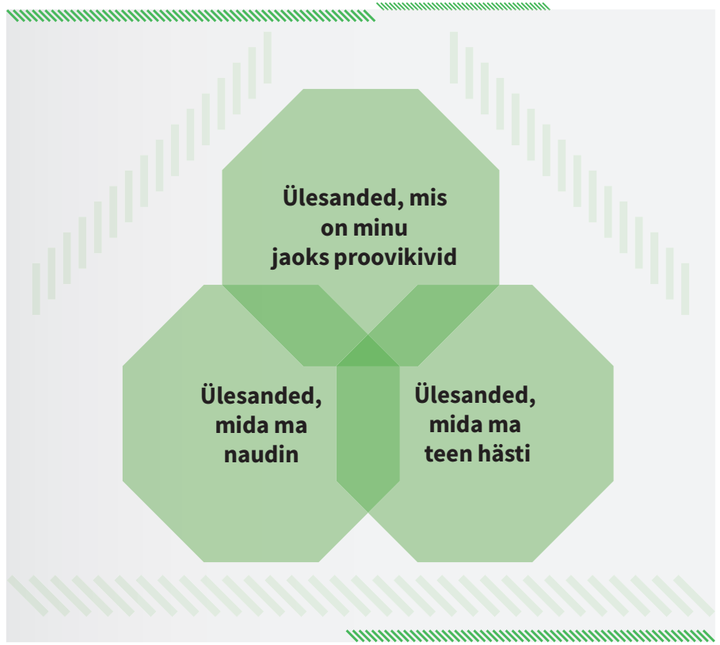
Uuringud kinnitavad, et inimesed, kes kogevad enda töökohal kutsumust, on oma tööga rohkem rahul ja neil on ka paremad tervislikud näitajad.

Kuidas kutsumus ära tunda? Hall ja Chandler (2005) toovad välja neli tingimust. Kutsumus tuleb inimese seest, mitte ei ole väljastpoolt peale surutud või poogitud. See teenib inimest või kogukonda ehk et kutsumusel on laiem otstarve, lisaks peaks kutsumus pakkuma eesmärki, tähendust ja terviklikkust. Inimesed kogevad sageli, et kutsumusega tegeldes on nad justkui päriselt kohal või kogevad kojujõudmise tunnet. Uurijad toovad välja neljanda tingimuse kutsumuse juures: selleni jõutakse pärast sageli pikki otsinguid, mis ilmselt ei ole ka noores eas teada ega selge. Niisiis võib ka noores eas anda endale veidi otsimisruumi, et päriselt kutsumus ära tunda. See võimaldab olla ka enda suhtes sõbralikum, et alati ei pea tegema ilmeksimatuid otsuseid enda töökoha suhtes. Vahel on seegi oluline tõdemus, kui avastad, millist tüüpi töö või töörütm üldse ei sobi.

Üks soovitus, kuidas kutsumus ära tunda ja seda karjääri kujundamisel kasutada, on märgata vooseisundeid enda elus. Vooseisund (inglise keeles *flow*) kirjeldab olukorda, kus inimene tunneb end õnnelikuna ja kogeb head protsessi. Siis kogeb inimene täielikku pühendumist, keskendumist, sageli kirjeldatakse seda seisundina, „justkui aeg seisab“. Neid hetki tasub märgata, sest siis avalduvad inimeste kutsumused, tugevused ja „supervõimed“.

Vooseisundit võib ära tunda kolme küsimuse abil (vt joonist): milliseid ülesandeid ma naudin, millised on minu jaoks põnevad proovikivid ning milliseid ülesandeid teen ma hästi. Vooseisundile on omased ülesanded, mis vastavad kõigile kolmele küsimusele.

Kutsumuse võib mõtestada ka sisemise kellana. Nii julgustan ka enda sisemist kella rohkem kuulama – millised on hetked ja paigad, millest ei suuda kaua eemal olla ja ikka jälle justkui tõmbab nende olukordade poole?



Vooseisundile on omased ülesanded, mis vastavad kõigile kolmele küsimusele.

VASTAMATA KUTSUMUS PAKUB KA VÕIMALUSI

Võib aga juhtuda, et kõigil ei ole võimalik enda kutsumust ja karjääri siduda. Vajalik klaveriõpe jäi pooleli, treeneri toetus jäi puudulikuks, mõned õppeained soovitud määral läbimata. Sel juhul on hea märgata võimalusi, kuidas töö siiski enda tugevuste kaudu ümber kujundada.

Näiteks võib töö kujundamine toimida nii, et muudetakse töö sisu, lisades sellele veidi enam enda tugevusi (nt kasutatakse rohkem tehnoloogiat kui nõutud); tööd võib laiendada, pühendades lisaaega ja -tähelepanu vastamata kutsumusele (korraldan tööl ühisüritusi). Võib ka kujundada enda rolli ümber, lisades sotsiaalset tähendust (nt muusikaõpetajana õpilastele esinemine, näitlemise lisamine koolituste läbiviimisel vm). Hea on neid võimalusi ja kohendusi positiivselt märgata – vaatamata raskustele on töötaja siiski suutnud enda tööalased valikud teha enda jaoks sobivaks ning seegi lähenemine võimaldab enda väärtustest lähtuda, et inimene tunneks end terviklikult ja tähenduslikuna.

ENESEHOID OLGU SIDUSAINE

Kogu karjääriplaneerimise küsimuste kõrval tuleks aga jooksvalt pöörata tähelepanu ka sobivatele töörütmidele ning enesehoiule. Soovituslik on planeerida enesehoid juba töörütmi, seda õppides, omandades ning ka kogenenumatega suheldes. Kuidas selles töövaldkonnas puhatakse, millal on võimalus võtta puhkehetki ja taastuda? Kas tööl on rütm, millel on rahulikumad perioodid, näiteks koolivaheajad või uue aasta algus? Kui töö on suures osas projektipõhine, võiks tekitada endale ka tööelu alguses harjumuse teha taastumisplaan, nt pärast projekti kokkuvõtete tegemist võtta endale rahulikum periood, tekitada puhkehetk ning tähistada toimunut. Hea oleks leida igas aastas ka pikem periood, millal mitte ühegi tööülesandega end ei koormata, vaid pigem mõtestada enda pikemaid plaane, olla senise eest tänulik ning märgata, kas ja kuivõrd on senine töörütm liikunud väärtuspõhiselt.

Kuna vaimset tervist mõjutab ka rahaga seonduv, on mõistlik rahalised asjaolud läbi mõelda. Nii on mõistlik karjääri algussammudel alustada väikese meelerahufondi loomist, et ootamatute elusündmuste korral kohe võlgadesse ei satu või planeerimata kulud rivist välja ei löö.

Nii on karjääri ehitamine elukestev protsess. See algab enda vooseisundite märkamisest, enda väärtuste äratundmisest ja väikeste enesesõbralike harjumuste kujundamisest. Nii on võimalik osade kaupa, kivi kivi haaval ehitada endale karjäär, mis toetab nii enese heaolu kui ka pakub tähenduslikkust igasse päeva. ■



Tehisintellekti teadlik kasutamine

Eesti ettevõtetes vajab veel arendamist

Autor: Siret Trull, Kutsekoda



Generatiivse tehisintellekti lahenduste laialdane kasutuselevõtt Eesti ettevõtetes võib riigi sisemajanduse kogutoodangut hüppeliselt kasvatada. Paraku napib ettevõtetes teadmisi ja oskusi tehisaru võimaluste nägemiseks, lahenduste tellimiseks ja kasutamiseks, selgub värskest OSKA uuringust.

Tehisintellekti (TI) lahenduste kasutusele võtmine on Eesti ettevõtetes olnud kiire – kui veel 2023. a jäime EL-i keskmisele alla, siis 2024. aastal ületasime napilt EL-i riikide keskmist taset. 2024. aastal kasutas mõnd TI-lahendust 14% Eesti ettevõtetest, 2025. aasta I pooles aga juba 22% ettevõtetest.

Kõige levinum oli TI-lahenduste kasutamine finants- ja kindlustussektoris (58% sektori ettevõtetest kasutab vähemalt ühte TI-lahendust) ning info -ja sidesektoris (56%). Tööstussektoris kasutatakse TI-lahendusi teistest enam elektroonikaseadmete tootmises ning keemia, farmaatsia, kummi- ja plastitööstuse ettevõtetes. „Areng on olnud positiivne, ent kui võrdleme TI-rakendamist meie ettevõtluses liiderriikidega, siis ilmneb, et Skandinaavias ja Madalmaades oli TI-lahendusi kasutavate ettevõtete osakaal märkimisväärselt suurem. Näiteks viimaste võrdlusandmete kohaselt 2024. aastast oli vahe Taaniga kahekordne," rääkis OSKA analüütik **Anneli Leemet.**

Eesti ettevõtted paistavad EL-is silma enda töötajate loodud või ettevõtte vajadustele kohandatud avatud lähtekoodiga TI-lahenduste rakendamisel, kuid jäävad liiderriikidest (nt Taani, Rootsi, Holland) maha tasuliste valmislahenduste ja sisseostetavate „rätsepalahenduste" kasutusele võtmisel.

KASUTUSELEVÕTT PEAB TOIMUMA KIIRESTI

Implement Consulting Groupi 2024. aasta uuringule viidates tõi Leemet välja, et generatiivse TI kiire laialdane kasutuselevõtt võib optimistlikumate prognooside kohaselt suurendada Eesti sisemajanduse kogutoodangu kasvu järgmisel kümnendil hüppeliselt – kuni 8% tippaastal. Viieaastane viivitus võib aga vähendada oodatavat kasvu 2%-le.

Kõige suurema generatiivse TI rakendamise potentsiaaliga alad on McKinsey (2023) hinnangul sellised ärifunktsioonid nagu klienditeenindus, turundus ja müük, tarkvarainseneeria ning teadus- ja arendustegevus. „Nende funktsioonide ümber koondubki *ca* 75% ulatuses generatiivse TI väärtuspotentsiaal," selgitas Leemet.

TI-lahendused võimestavad töötajaid, muutes tööprotsesse tõhusamaks ja parandades tulemuse kvaliteeti. Seda aga eeldusel, et töötajatel on oskus TI-lahendusi teadlikult ja eesmärgipäraselt rakendada. Pelgalt baasdigioskustest ei piisa, kinnitavad OSKA uuringu tulemused, vaja on õppida TI-tööriistu sihipäraselt ja loovalt kasutama, arendada sisendi andmise ehk promptimise, kriitilise hindamise ning tehisintellekti eksimuste ja hallutsinatsioonide tuvastamise oskust. Samuti tuleb omandada teadmised turvalisest ja vastutustundlikust andmekasutusest ning säilitada valmisolek pidevalt õppida ja kiiresti areneva tehnoloogiamaastikuga kohaneda.

TEHISINTELLEKTI KASUTUSELEVÕTT VAJAB TEADLIKKU JUHTIMIST

OSKA uuringust selgub, et TI kasutuse potentsiaal jääb Eesti ettevõtetes sageli realiseerimata seetõttu, et puudub selge arusaam, millal ja milleks TI-d kasutada. See toob kaasa võimaluste alakasutamise või vastupidi, n-ö üleinseneerimise riski – olukorra, kus probleemi lahendamiseks kasutatakse kalleid TI-tehnoloogiaid, ent saadav kasu on minimaalne.

„Tehisintellekti rakendamine on eelkõige strateegiline ja juhtimisalane ülesanne," märkis OSKA uuringujuht **Urve Mets.** Ta selgitas, et ettevõtte juhi roll ei ole olla tehnoloogiaekspert, vaid suunata TI kasutuselevõttu ning olla valmis muutma ka ettevõtte tegevusprotsesse. Juht peab teadma, mis probleemi tal on vaja lahendada, millised andmed on tal kasutada ning peab oskama hinnata investeeringu tasuvust – v-o piisab automatiseerimisest või digitaliseerimisest.

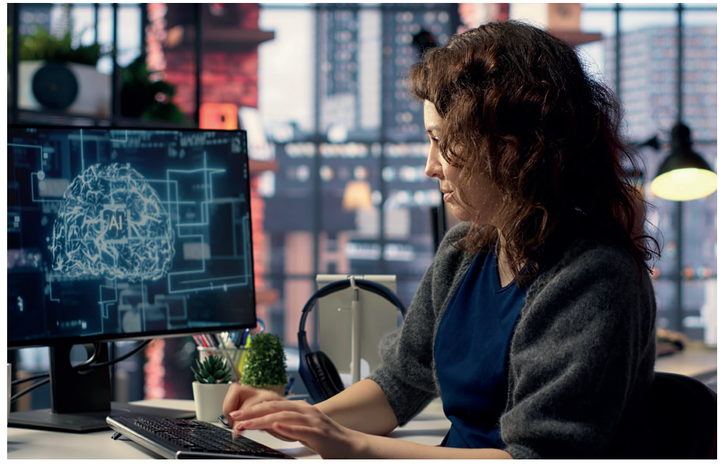
OSKA uuringus osalenud eksperdid tõid välja, et tehisintellekti edukas rakendamine tugineb korrastatud, kvaliteetsetele andmetele ja turvalisele kasutuskeskkonnale. Juhi roll on kehtestada selged reeglid ja head tavad, mis suunavad nii andmete kasutamist kui ka tehisintellekti vastutustundlikku ja turvalist rakendamist ettevõttes.

TEADMISTE JA OSKUSTE TASET TULEB TÕSTA

OSKA hinnangul kasvab Eesti ettevõtete vahel risk arengulõheks: ühed liiguvad kiiresti edasi, teised jäävad maha. Selle vältimiseks tuleb luua eeldused, et TI-st saaks Eestis tootlikkuse ja lisandväärtuse kasvu allikas, mitte üksikute entusiastide pärusmaa.

Tuleb luua võimalused, et kõik töötajad – juhid, spetsialistid ja oskustöötajad – saaksid tuge oma teadmiste ja oskuste arendamisel, et tehisintellekti integreerimine ettevõtte tegevusse oleks teadlik, terviklik ja püsiv. Ministeeriumide, ettevõtjate ja kõrgkoolide koostöös tuleks välja töötada partnerlusplatvormid ja koolitusprogrammid ning soodustada kollektiivset õppimist organisatsioonisisese kogemuste jagamise kaudu. Lisaks soovitab OSKA luua TI-saadikute võrgustikke, mis aitaksid levitada häid praktikaid ning arendada ettevõtete suutlikkust hinnata, kuidas oma infovara rakendada tehisintellekti lahendustes.

Oskuste ning tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi OSKA uuringute koostamist korraldab SA Kutsekoda Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest. ■



Tutvu OSKA uuringuga:
https://uuringud.oska.kutsekoda.ee/uuringud/ai-uuring

Tutvu oskuste ja ametitega
https://oskused.ee/

Artikkel ilmus lehel oska.kutsekoda.ee 4.11.2025

Oma väärtuse tundmine viib õiglasema palgani

Autor: Lisette Parts,
CV.ee B2C turundusspetsialist

Kuidas hinnata oma väärtust tööturul, valmistuda palgaläbirääkimisteks ja kindlustada endale õiglane palk.

Õiglane palk on teema, mis puudutab paljusid. Oled ehk isegi tundnud, et sinu töötasu ei kajasta sinu tegelikku panust? Sa ei ole sugugi üksi – CV.ee uuringu järgi pole pea 85% töötajatest täna oma palgaga rahul.

Kuidas antud olukorraga tegeleda, et sina saaksid lõpuks enda panusele vastavalt õiglast palka? Hakkame aga seda lõngakera algusest harutama.



MIS ON ÕIGLANE PALK?

Õiglane palk ei ole pelgalt turu keskmine. See peegeldab sinu oskusi, kogemusi, vastutust ja panust organisatsiooni. Et aru saada, kas sinu palk on õiglane,

- uuri palgavahemikke oma valdkonnas (nt palgad.ee);
- võrdle oma töömahtu ja vastutust kolleegidega ning analüüsi, kas sinu ja teiste panusel on palju erisusi;
- analüüsi, kui palju oled aja jooksul tööl arenenud, vastutust juurde võtnud ja oma tööga väärtust juurde toonud.

Ettevalmistunult ja teinud eneseanalüüsi on sul kordades lihtsam minna ülemuse jutule. Et järgmine palgaläbirääkimine läheks sinu jaoks positiivselt, soovitame sul enne läbi lugeda „Palgateadlik läbi elu“ – raamat, mis annab sulle praktilised ja kasulikud nipid edukama tööelu saavutamiseks.

PALGAST RÄÄKIMINE POLE HÄBIASI, SEE ON OSKUS

Paljud väldivad palgaläbirääkimisi, kartes näida pealetükkivana või isekana. Tegelikult on see täiesti normaalne osa tööelust. Ja oskus palgast rääkida on nagu iga teinegi oskus – seda saab õppida.

„Palgatõusu küsimise saladus“ on täpselt see raamatu osa, mis annab sulle enesekindluse, julguse ja vajalikud nõuanded edukateks läbirääkimisteks.

Kui aga raamatut kohe käepärast pole, siis siin on sulle mõned näpunäited, kuidas palgaläbirääkimisteks valmistuda.

Valmista ette argumendid: töötulemused, saavutused, palgavahemik antud positsioonil

- **Ajasta läbirääkimised targalt:** ära mine juhi juurde palgateemaga suvalisel hetkel või kui ettevõttel on keerulisemad ajad. Vali aeg, millal sina kõige rohkem võidaksid (arenguvestlus, aastapäev jne)
- **Harjuta, harjuta, harjuta:** mängi läbi oma vestlus kas peegli ees või mõne lähedasega. Nii mõjud päris vestlusel veel enesekindlamalt!
- **Jää rahulikuks ja viisakaks:** palgatõusu küsides ole viisakas ja mõistev lõpuni välja. Liigne emotsionaalsus võib vestluse soovitud suunast kõrvale viia.

KUI PALGATÕUS ON PIIRATUD, AGA AMBITSIOONID MITTE

Mõnikord ei ole võimalik kohe suuremat palka saada. Sel juhul tasub mõelda, kuidas kasvatada enda rahavooge palga kõrvalt.

- Õpi investeerimise ja rahakäitumise kohta („The Psychology of Money“, „Tasuta lõunaid pole olemas“).
- Sea isiklikud finantseesmärgid.
- Arenda oskusi, mis viivad parema töökohani või hoopis ettevõtluseni.
- Ka raamatud nagu „Õnnelik raha“ ja „Elumõnust ja rahajanust“ aitavad kujundada tervemat suhet rahaga ning mõtestada lahti, mida raha sinu jaoks tegelikult tähendab.

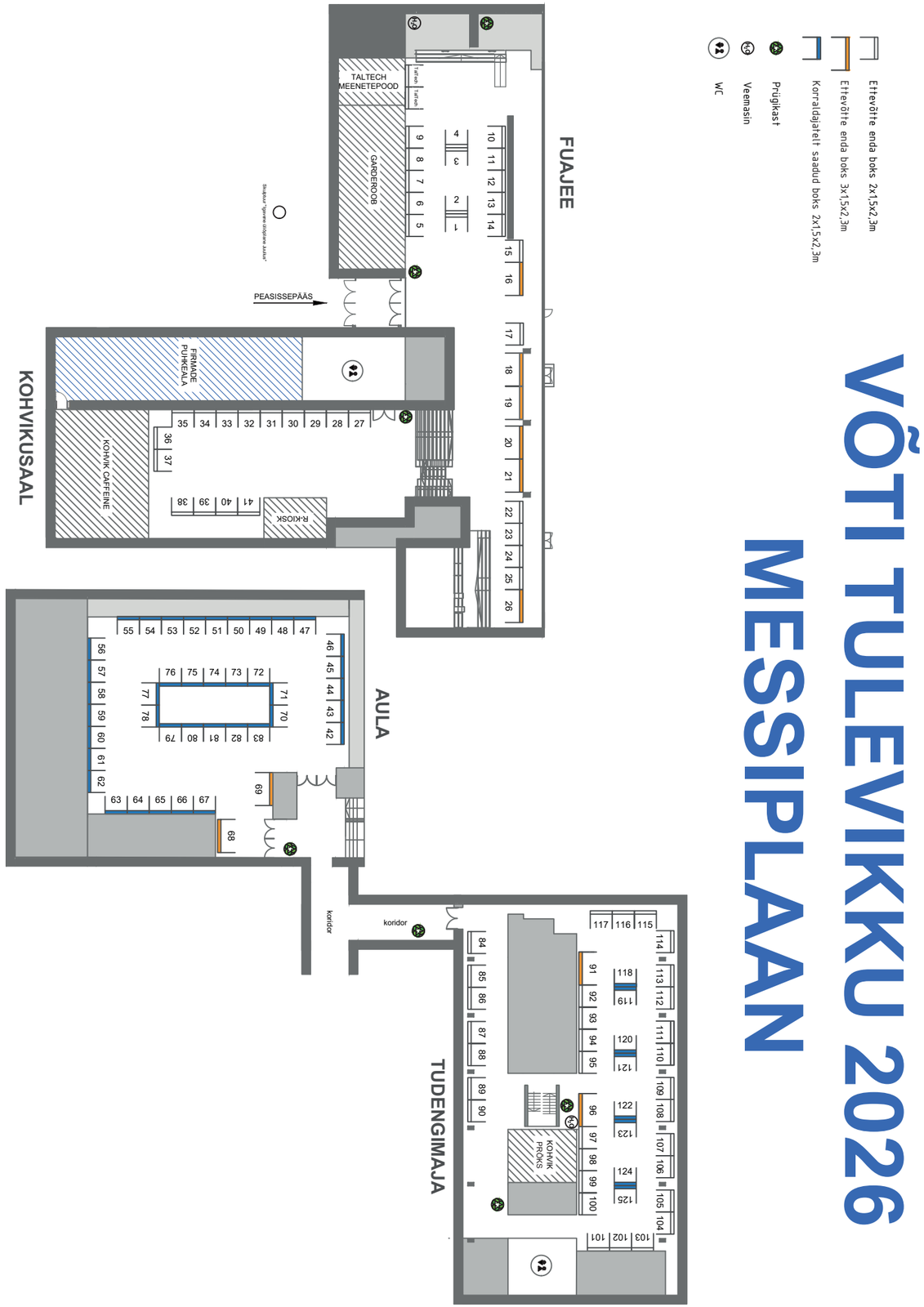
KUST ALUSTADA?

Õiglane palk algab teadlikkusest, julgusest ja sinust endast. Kui soovid hinnata, milline on turul sinu oskustele ja panusele vastav palk, siis tasub uurida ka tööpakkumisi ning käia regulaarselt töövestlustel. Laia valiku tööpakkumisi leiad ikka CV.ee tööportaalist.

Kui soovid saada õiglast palka, siis ära jää ootama, et keegi sulle seda pakub. Panusta aega enda arengusse, ole uudishimulik ning loe palju, õpi uusi oskusi ja mis kõige olulisem – usu, et sa oled rohkemat väärt.

Õiglase palga kõrval tasub mõelda ka sellele, kas sinu karjäär liigub õiges suunas. Rahva Raamatu blogist leiad artikli „Kas sinu karjäär on toppama jäänud?“, mis pakub mõtteid ja lugemissoovitusi tööelule uue hoo andmiseks. ■

Artikkel valmis CV.ee ja Rahva Raamatu koostöös.



SINA

vs

100+
TÖÖANDJAT

VÕTI TULEVIKKU

2026 | 3. märts
TalTechis

TAL TECH

BEST
Board of European Students of Technology