

## Elu on liiga lühike, et teha valet tööd

“Elu on liiga lühike, et teha valet tööd või olla koos valede inimestega. Kui ei olda rahul, tuleb muutused ette võtta. Kasu on hoiakust, et kõik sõltub minust endast,” soovivad Tammiste personalibüroo juhataja Sirje Tammiste (S. T.) ja projektijuht koolitaja Kadi Kuuskmann (K. K.).



“Töö võrdub järjest rohkem eneseteostusega,” tõdevad Sirje Tammiste ja Kadi Kuuskmann.

Foto: Urmas Luik

Kui kõrged on teie aktsiad tööturul? Sirje Tammiste loeb rahulikult häälel ette viis-kuus ametit, milles ta ennast ette suudab kujutada. Olgem ausad: et elu keerdkäigud jalust ei niidaks, ongi kasulik niimoodi mõelda ja paar korda aastas mõtliku pilguga tööpakkumisi sirvida.

### **Kumb on hullem, töökäte nappus või tööpuudus?**

**S. T.:** Oleneb, kelle poolt vaadata. Tööta olla on inimeste jaoks väga kriitiline aeg. Paljud otsivad oma elule tähendust raha kaudu. Kas ma olen vajalik? Mis on mu elu sisu või mõte? Töö võrdub järjest rohkem eneseteostusega, see pole viimasel ajal enam ainult rahateenimine.

**K. K.:** Ettevõtjate seisukohalt valitseb spetsialistide puudus, tegelikult ka töökäte puudus. Otsin praegu ehitustöölisi ja väga raske on leida inimest, kellele ettevõtte saab kindel olla.

### **Töö kaotamine võib olla valus, aga see pole aastal 2016 enam häbiasi.**

**S. T.:** Pikka aega valitses ettekujutus, et töötu inimene on miskitpidi ise süüdi ja viga on temas endas. Praegu on tööotsijate seas palju lugupeetud inimesi ja tugevaid tegijaid. Neil on elus mingi periood, kui nad otsivad uut tööd, ja see ei pruugi kohe tulla. Inimesed on õppinud mõistma, et südamelähedase töö leidmine võib võtta aega. Isegi kui ta oli varem tipptegija.

### **Kuidas ikkagi head töökohta saada?**

**S. T.:** Tuleb kasutada oma tugevusi. Kui noored küsivad, mida õppida, ei oska keegi öelda, keda vajatakse 10–15 aasta pärast. Kui süda on asja juures ja isegi tippu jõudes pole lootust korralikule palgale, tasub südameasi jätta hobiks ja püüda leida sinna kõrvale tegevus, millega on võimalik oma elu kvaliteetselt elada. Palju sõltub endast. Igasuguse erialaga võib tippu jõudes olla hästi kinni makstud. Lasertooli endine juht juhib praegu ühte tehast Hiinas. Usutavasti võivad tema kursusevennad tavalises tootmisettevõttes teha erialast tööd, aga teenida kümme korda vähem. See sõltub edasipürgimisest, võimetest ja panusest.

**K. K.:** Inimene peaks oskama ennast analüüsida: mis on tema kogemused, tugevused ja nõrkused, millega ta on valmis panustama, kas temas on valmisolek areneda ja teadmine, mida on vaja esmajärjekorras juurde õppida. Kes väidab, et ta on, nagu on ja jääb selliseks, sel saab raske olema.

### **Mis osutub töötajate valikul määravaks?**

**K. K.:** Inimene peab teadma, kuhu ta kandideerib, ja soovima väga seda tööd. Pole erand, et kandideerijale helistades selgub, et ta on juba unustanud, et tööd tahtis.

**S. T.:** See on niinimetatud šoppamine tööturul, kus astutakse sisse siit ja sealt, et näha, kus näkkab. Meie büroo kaudu ei näkka.

### **Kandideerijate valikul saab määravaks sageli nende suhtlemisoskus, pidev enesearendamine.**

**K. K.:** Ausus on väga oluline. Pole vaja varjata ja asju ümbernurga serveerida, endisi töökohti ja kolleege sarjata, sest see tekitab küsimusi. Ent oleme näinud ka suurte meeste pisaraid, hingepõhjani solvumist töösuhte lõpetamise, juhi käitumise või suhtumise pärast. Sellise inimese jaoks on esikohal lugupidavad töösuhted.

### **Elame väga närvilisel ajal, mil pea iga töökoht eeldab kõrget stressitaluvust.**

**K. K.:** Hiljuti otsisin tootmisdirektorit ja üks kandidaat rääkis, et viibis tööst mingi perioodi teadlikult eemal, sest töömaht ja pinge kasvasid väga suureks. Tugev juht ennetab läbipõlemist ja tajub selle märke.

**S. T.:** Meil leidub juhte ja tippspetsialiste, kes teevad oma karjääris aastase või pikema pausi – mitte sellepärast, et tahab reisida või rännata, vaid inimene tunnistab, et ta pole suuteline tööd tegema.

Hea suhtlemisoskus ja kõrge stressitaluvus korduvad tööpakkumistes nagu mantra. Inimesed on varasemast teadlikumad ega nõustu olema tööl 24/7. Mis seda stressi siis tekitab? Aeg-ajalt on kõigil raskeid olukordi, aga see ei saa olla püsiv. Ei saa töötada normaalselt olukorras, kus inimene tunneb ennast pidevalt ohustatuna. Mis panust saab nii anda? Tuleb vaadata üle töökorraldus, sest piisab ühest inimesest, kes töösuhteid rikub ja kõigis stressi tekitab. Selle inimesega tuleks rääkida. Vahel on vaja tagasisidet anda, sest stressitekitaja arvab ise, et on vaid nõudlik ja range. Ja keegi ei julge midagi öelda.

### **Väikeste lastega mehed-naised – kas see on tööandja jaoks teema?**

**K. K.:** Järjest rohkem võtavad mehed isapuhkust ja ikka ja jälle on see tööandjatele üllatus. Isade lapseootus ei paista nii palju välja kui emade lapseootus. Tänapäeva isad on võrdselt emadega haige lapsega haiguslehel, käivad beebikoolis, ujumas, jalutamas, tahavad perega koos puhata. Vana põlvkond ei saa sellest aru.

Kuid jah, ikka on teema naiste väikesed lapsed. Paljude tööandjate arvates meestel väikseid lapsi pole ja seda teemat ei puudutata. Kui tööandja küsib noorelt naiselt tema laste saamise plaanide kohta, on küll ebamugav. See on nii isiklik ja delikaatne teema, et töövestlusel ei ole seda mõtet puudutada.

Kui on väikesed lapsed, on hea, kui on läbi mõeldud, milline on tugisüsteem ja mismoodi tööd on kavas korraldada.

### **Kas ühes töökohas pikka aega töötada on tänapäeval pluss või miinus?**

**S. T.:** Nii ja naa. Pluss on see, et tunned tööd ja kliente, oled suutnud sügavuti minna – patt oleks seda kõike kõrvale jätta. Teisalt, kui ühte tööd on tehtud väga pikalt ja on vaja uuesti tööbörsile minna, võib inimene tunda end abituna. Kohaneda võib olla väga raske.

Näeme pangandussektoris päris palju koondamisi. Panganduses on kindlad tööülesanded ja täpsed protseduurid. 10–15 aastat selles süsteemis töötanud inimestel on väga raske kohaneda töökohal, kus on vaja näidata oma initsiatiivi. Meie kogemusel ebaõnnestuvad töösuhted sageli seepärast, et sisseelamisele ei pöörata piisavalt tähelepanu. On nii, et uju või upu. Ettevõtete organisatsioonikultuur on väga erinev.

Inimese jaoks on tööl ebaõnnestumine väga raske üleelamine, see on raskem ja isiklikum kui koondamine.

### **Kumb kaalub ikkagi üles, kas aastatepikkune kogemus või särasilmne pealehakkamine?**

**K. K.:** Inimene peab sobima meeskonda. Kogemus ja haridus annavad alati eelise, kuid värbame ikkagi inimest, tema hoiakuid, suhtumist ja väärtusi.

**S. T.:** Otsisin ühele ettevõttele tehnikajuhti. Algul olid tööandja nõudmised hariduse ja pädevuste osas väga kõrged. Ametikohale oli 58 kandidaati, kellest eristusid väga suure kogemusega inimesed ja need, kes olid värskest kooli lõpetanud ja mõne aasta töötanud. Tööle võeti 30. aastates mees, kel oli tehniline haridus, ent mitte kõrgem. Nõutud kogemusi tal ette näidata polnud, küll avaldas muljet tema pühendumine ja valmisolek panustada töösse kogu hinge ja südamega.

### **Iga massvärbamine oleks Pärnu jaoks edulugu. Millal teil viimati sellised pakkumised olid?**

**S. T.:** Meie ettevõtte värbas tööle Wendre tehase inimesed, aga ka Fortumi koostootmisjaama töötajad. Selle käigus meelitati Pärnusse inseneriharidusega mehi üle Eesti.

Üks ettevõtte tahtis läinud suvel oma tehase Pärnusse teha, aga kahjuks ei leitud sobivaid ruume ja nad avasid selle Haapsalus. Neil on plaan võtta tööle kuni 30 töötajat. Ettevõtte tootmisjuht ja kvaliteedijuht leiti väljastpoolt Haapsalu, nad nõustusid sinna elama asuma. Pärnus oleks kindlasti olnud lihtsam leida spetsialiste. Samal ajal oli Haapsalus palju vaba tööjõudu, lausa töötute armee, kelle seast oli töölisi väga lihtne leida.

### **See on ju suur töövõit, kui Pärnusse spetsialiste toote.**

**K. K.:** Nii mina kui Sirje otsisime eelmisel aastal Pärnusse mitmesse tootmisesse insenere. Me ei saanud otsida inimesi ainult Pärnumaalt. Mitu noort meest tuli Tallinnast ja koos perega. Pärnu on keskkond, kuhu tahetakse tulla, ja tulebki siia meelitada, huvi tekitada. Tallinna koolides tehnilistel erialadel lõpetanutel on teadmised, mida siinses tootmises vaja läheb.

**S. T.:** Et Tallinnast inseneri Väandrasse meelitada, on vaja, et tal tekiks esmalt ettevõtte juhiga klapp, siis on tarvis aidata otsida tööd abikaasale, kooli- või lasteaiakohad lastele. See on terve kompleks. Näiteks on meie büroo kaudu kutsutud ametisse Paikre juhataja, Tervise sanatooriumi juhataja. Jaan Ratnik Edelaraudtee juhina ei kujutanud end esimese hooga sanatooriumi eesotsas ette. Teda tuli kandideerima veenda.

### **Teil on oma andmebaas töötavatest spetsialistidest, kes on avatud uutele pakkumistele. Mis neid üle tõmbab?**

**S. T.:** Üleostmine ei tähenda rahas üle ostmist, vaid tihtipeale tahavad inimesed põnevamaid võimalusi, suuremat tegutsemisvabadust, vastutust, reise. Inimesi motiveerivad eri asjad. Tihti muudetakse töökohta pingeliste suhete pärast.

15 aastat tagasi olid töötajate magnetiks sõnad "väliskapital" ja "rahvusvaheline", nüüd hindavad spetsialistid seda, et otsused sünnivad kiiresti ja kohapeal. Nii valib suure rahvusvahelise kontserni inseneriharidusega projektijuht, kelle töö on etteantud raamides korraldusi täita, hea meelega samalaadse koha väikeses tootmisettevõttes, kus tema sõnal on suurem kaal, ta saab osaleda arendustes ja kohtuda klientidega.

### **Tammiste personalibüroo**

- \* Tammiste personalibüroo on tegutsenud Eesti turul 15 aastat.
- \* Ettevõttel on peakontor Pärnus ja filiaal Tallinnas.
- \* Tegevusvaldkond on eri positsiooniga töötajate värbamine eri ärivaldkondadesse.
- \* Sirje Tammiste spetsialistidest koosnev meeskond korraldab Eestis poolsada konkurssi aastas.
- \* Ettevõttel on sadakond püsiklienti ja andmebaas spetsialistidest, kes sobiva pakkumise korral on valmis töökohta vahetama.

Silja Joon, reporter

silja.joon@parnupostimees.ee