

## ***IT maailmast ja inimestest***

Riina Einberg

Personali- ja ressursijuht

Cybernetica AS

Millega tegelen täna – kaks rolli:

1. Personalijuhtimine ja personalitöö
  - Ettevõtte struktuur, kompetentsid, ametikohad
  - Palgasüsteem, muu kompensatsioon
  - Juhtide toetamine
  - Värbamine, värbamise alane PR, turundus
  - Tugi uute töötajate sisseelamisel
  - Töötajate arendamine - kuidas, tugi juhtidele
  - Juhtide arendamine
  - Andmed ja dokumentatsioon
  - Puhkused
  - Töökeskkonna teemad
2. Ressursijuhtimine
  - Ressursi planeerimine projektide jaoks
  - Projektmeeskondade koostamine
  - Projektide käekäik
  - Tulud - kulud - suur plaan
  - Projektijuhtimise tööriistad

Rääkisin loengus oma töökogemusest erinevates IT ettevõtetes erinevatel ametikohtadel 1991 – 2010. St. Eesti IT ja Interneti algusaegadest tänaseni. Täiskasvanute koolitaja, IT juht/sysadm, projektijuht, kesksüsteemide teenuste äriiini juht, juht, personalijuht. (CV-d siia ei kopeeri – huvi korral palun vaadake <http://ee.linkedin.com/in/riinaeinberg>).

Rääkisin selleks, et tekiks reaalsem arusaam IT valdkonnas töötamisest, millest on minu arvates kasu selleks valmistumisel ning natuke eneseleidmisest ja IT sektori suundadest. Konspekt sisaldab kontsentratsiooni nendest teemadest ning mõningaid viiteid.

Kool ja ülikool on suhteliselt korrastatud maailmad. Õpilased teevad, mida programm ette näeb ja õpetajad ütlevad. Aastakümneid on see käinud üsna sama rütmi järgi – ikka septembrist juunini, esmaspäevast reedeni, 45 min. kaupa. Hindamissüsteemgi on üsna sama. On paremaid ja halvemaid õpetajaid, on huvitavamaid ja ebahuvitavamaid aineid, kuid kõik need tuleb läbida – tahad või ei. Ja üsna suure tõenäosusega lõpetab iga laps 12-nda klassi ühes või teises koolis, kõik samal ajal.

**Tööle minnes võib tabada teid šokk. Hästitoimiva lihtsa ja ennustava süsteemi asemel, kus teie olete pigem tarbijad, satute enamasti pigem keskkonda, mida ei oodanud.** St. sama hästi võite

oma peret võrrelda mõne telekareklaami ideaalperega, mis elab ilusas kodus, sööb kindlal ajal, kus kõik on harmooniline, puhas ja korras, kõik saavad hästi läbi jne.

Kindlasti neid peresid on ka – aga enamik peresid ei ela sellistest tingimustes ega sellises keskkonnas paraku ning suhtedki pole tihti nii head. Samuti on ettevõtetega. Juhid on samasugused inimesed, nagu teiegi – nad ei tea alati kõike, ei näe vahel tervikut, ei oska ja ei suuda kõike, mõni asi sobib paremini, mõni tuleb halvemini välja. Ettevõttes töötavad inimesed, kes on samuti tavalised. Ning tihti ei teeni ettevõtteid nii palju, et saaks lubad väga häid töötingimusi, häid palku ning piisavalt tööjõudugi.

Üsna tihti visatakse teid lihtsalt vette ja tuleb ise oma roll luua, endale eesmärgid välja mõelda, uurida kes teab mida ja kellelt õppida ning ise oma tulemustest teada anda. Üks ametinimi võib tähendada ühes ettevõttes (eriti IT valdkonnas) ühtede ja teises hoopis teiste funktsioonide täitmist. S. ei saa öelda, et selline väiksem või suurem määramatus valitseks ainult ebaedukates ettevõtetes. See ongi elu loomulik osa. Ja nagu võib õnnelik olla ka ühe vanemaga ja kuu lõpus söögiraha lugevas peres vs. telekapere, nii võib väga huvitav olla töötada ka suhteliselt „segases“ ettevõttes. Näiteks projektipõhises tarkvara arendavas ettevõttes juhtub üsna tihti, et üks projekt pole veel lõppenud, kui meeskond peaks juba tegelema järgmise projektiga.

**Teine tõdemus, mis saabub üsna ruttu – IT valdkond on äärmiselt kiirelt arenev ning väga lai valdkond.** Pidevalt lisandub uusi programmeerimiskeeli, uusi platvorme, ka infrastruktuur ning riistvara areneb tohutu kiirusega. Valdkond ulatub mikrokiipidest Internetiühenduste haldamiseni ja veebirakendustest majandustarkvarani. Vt. Targo Tennisbergi blogi, mis sisaldab tema loengukonspekte, sh. IT ametite tabelit. (<http://www.targotennisberg.com/tarkvara/2010/07/06/kelleks-saada/>) Sisaldab sadu eri ameteid ning eri alamvaldkondi. Oma nüansid on töötamisel riigiasutuses, erasektoris, startupis, suuremas või väiksemas ettevõttes. **Vahetades ettevõtet, ametit või lihtsalt asudes uue projekti kallale ei pääse kuhugi pidevast õppimisest ning kohanemisest.** Enamik tegevusi toimub meeskonnatöös. Iga töötaja kohustus on end täiendada erialaselt ning koostöö, meeskonnatöö osas. Suurim ja efektiivseim areng toimub iga päev iseenda tegevustest õppides. Samuti on oluline õppida kaaslastelt.

Peamised õppimise vormid IT valdkonnas:

1. Oma tegevustest õppimine – lõpetades tööpäeva, mõne suurema töö või projekti on soovitav võtta natuke aega ja mõelda mis läks hästi, mis läks valesti, mida saaks teine kord teist moodi teha või milleks ei jätkunud oskusi ja teadmisi; soovitatav on lisaks enda hinnangule küsida teiste hinnangut, keda antud tegevus mõjutas – ise võib enda tegevuse suhtes olla kas liigkriitiline või teadmatuses mitte märgata mõnd külge.
2. Kaaslastelt õppimine töö käigus – töötades koos mõne ülesande kallal, ühes projektis, tasub lisaks eesmärgile orienteeritusele (asja ära tegemine) tähele panna kuidas töötab kaaslane, millist lähenemist, töövahendeid ja informatsiooni ta kasutab ning mõelda, mida sellest võiks üle võtta. Väga tihti on kogenum või spetsiifilisemat valdkonda teadev töökaaslane parim teadmiste ja kogemuste allikas kuna ta mõistab paremini ettevõtte või antud projekti konteksti kui väline konsultant või üldisema õppematerjali, raamatu kirjutanud ekspert. Samas oskab selline töökaaslane kiirelt soovitada vajadusel sobiva välise materjali – Interneti-lehekülje, raamatu, foorumi vms.

3. Iseseisev asjakohaste materjalide läbitöötamine (raamatud, manualid, Internet, foorumid) – IT erialal muutub ja areneb kõik nii kiirelt ning valdkond on nii lai, et ei erialane kõrgharidus ega aegajalt toimuvad koolitused jõua katta kõiki teemasid ning nüansse. Seetõttu on üheks peamiseks õppimismeetodiks ise materjalide läbitöötamine samal ajal oma praktilist ülesannet lahendada püüdes ja testides.
4. Sisekoolitused ja –seminarid – korraldatakse näiteks
  - Lõppenud projektide kogemuste edasiandmiseks
  - Metoodikate, koostöökorralduslike protsesside juurutamisel, muutmisel, täiustamisel
  - Väliskoolituse läbinute poolt teistele samu teadmisi, kogemusi vajavatele informatsiooni edasiandmiseks
  - Meeskonnatöö parendamiseks
5. Välised koolitused ja seminarid, erialased konverentsid – määratletakse eesmärgid pikaajalisemalt ning välised oskused ja kogemused, mille hankimine on mõistlik kas üksikutel töötajatel või töötajate grupil erialase konverentsi, seminaridel osalemise või koolitusel osalemise vormis. (kuna need õppevormid eeldavad küllalt suuri väljaminekuid, siis kasutamine piiratud)
6. Mentorlus – mentorlus võib olla üks töötaja pädevuse tõstmise vorme rolli sisse elamisel või järgmisele erialasele tasemele jõudmisel (näiteks programmeerijast tarkvarainseneriks, teadurist, vanemteaduriks). NB! Mentorluse peale ei tasu liialt loota. Paljud IT spetsialistid võivad olla ise väga head oma töös, kuid ei oska või ei soovi olla õpetajad, teadmiste edasi andjad. Neile ei pruugi see lihtsalt meeldida (ei meeldi õpetada, meeldib programmeerida) või nad ei ole head suhtlejad, head õpetajad.
7. Tasemeharidus ülikoolis – mitmed ettevõtted eeldavad oma töötajatelt eri ametites bakalaureuse kraadi, magistri kraadi või doktorikraadi ametisse asumiseks. Juhul, kui õpingud on lõpusirgel, võidakse teha erand nendes nõudmistes. Õppimist soodustatakse läbi paindlikuma töögraafiku ja õppepuhkuspäevade sooviga arvestamise läbi tööde planeerimisel.

Selline töö käigus õppimine või uute asjade katsetamine toob paratamatult kaasa vigade tegemist, lisaks on piiratud aeg. Sellega tuleb õppida leppima. Õppida, et ei kõik ei õnnestu alati, vahel on vaja teiste abi ning tuleb kohati võtta riske, mida ei tahaks. Samas tuleb ka teada anda kui midagi viltu läheb – tagajärgi ei tohiks peita – sellel võivad olla väga halvad tulemused. Samuti tuleb õppida teisi aitama, kui nad hätta on jäänud. Vastasel korral lõpetavad nad riskimise, uute asjade proovimise ning ei arene enam edasi.

**Kolmas eripära – pideva õppimise ning paljude teie töösse puutuvate kõrvalalade ning kõrvalsuundade tõttu ei mahu see töö pea kunagi 9-17 raamidesse.** Ühelt poolt seepärast, et enamasti IT töid tuleb koju kaasa – mõtted jäävad pähe kummitama, alateadvus lahendusi otsima. Teiselt poolt kuna 9-17 ajapiirid jäävad väheseks kõige selle jaoks. Kolmandaks – nagu varem mainitud, väga palju tuleb õppida kaaslastelt, vahel ametivendadelt, kes töötavad mujal ning kellega suhtlemiseks ning kontakti hoidmiseks tuleb aega leida. Neljandaks on kasulik uute oskuste omandamiseks mõnda oma hobiprojekti aretada töö kõrvalt või kõrgkoolis õppimist jätkata. Ehk – **mitmetes IT-ga seonduvates ametites saab olla tõeline professionaal ning edukas vaid siis, kui see töö on korraga nii töö kui hobi.** Mis omakorda tähendab, et see peab olema teie jaoks nii huvitav ja kõitev, et annab teile piisavalt energiat ja indu töö ebameeldivamast pooltest üle saamiseks ning uudishimu säilimist aina uueks õppimiseks. On erandeid – näiteks selgelt piiritletud vastutusega kasutajatoe töö vahetuste kaupa. Aga enamik ametikohti eeldavad hea või väga hea töö tegemiseks

üsna suurt panustamist. Ja teist pidi – kuna suur osa IT seltskonda ongi sellised, kellel töö on hobi, siis võite end küllalt tõrjutult tunda selles seltskonnas, kui teie jaoks on see ainult töö.

Heade uudiste põhjused on sarnased. Kuna valdkond on lai ning erinevaid ameteid palju, siis on võimalik eri tugevustega ning eri motivatsiooniga inimestel leida ajapikku endale sobivaim amet valdkonda vahetamata. Enda proovile panemine eri ametites avardab arusaamist töökaaslaste ametitest ning parandab tiimitööd. Väiksemates ettevõtetes näiteks on tihti kombeks et kõik teevad kõike – kohvikeetmisest programmeerimise ning kasutajatoeni.

### **Professionaalsus, edu ning enda leidmine ei pruugi tulla kiiresti**

Alustuseks tuleks lõpetada ülikool. Vähemalt bakalaureuse tasemel. Ülikool annab:

- Laiemat maailmapilti – teadmist mida te ei tea (üks põhilisi asju, mis eristab ülikoolilõpetanut ülikoolis mitte käinust), oskust seda leida teiste abil.
- Iseseisva õppimise harjumust ja oskust.
- Erialast terminoloogiat, „keelt“ mida kasutatakse suhtlemiseks antud eriala piires.
- Eneseväljendusoskust kõnes ja kirjas – ka IT tööde puhul on äärmiselt oluline enda arusaadavaks tegemine teistele. Võite olla maru tark, aga sellest pole kasu, kui te ei suuda oma mõtteid ja ideid selgitada ning maha müüa. Eriti oluline on kogemus lõputöö kirjutamisel. Pikemate mõtlemist ja süvenemist vajavate dokumentide kirjutamist tuleb töös tihti ette.
- Suhtlusvõrgustiku – inimesed, kellega tulevikus koostööd teha, kellelt küsida, kellele toetuda.
- Harjutab teatud viis mõtlema – näiteks loogiline mõtlemine, mudelite põhine mõtlemine jms.

Eesti tööandjad ei sea ülikooli lõpetamist vältimatuks eeltingimuseks tööle asumisel, kuid nad ootavad haritust, väljendusoskust (ka kirjalikku) ning ülikooli lõpetamine on omamoodi lakmustestiks kas inimene üldse on võimeline asju lõpule viima, kas tal on püsivust.

Erialal väljaarenemiseks on kasulik otsast otsani läbi teha mitmeid projekte või tsükleid (aastane tsükkel majandusaasta puhul, milleks planeeritakse eelarve ja tegevused). Terve tsükli läbimine mitu korda ja eri olukordades annab pildi kuidas asjad toimivad, saate õppida oma vigadest ja proovida muutuste läbi jõuda parema tulemuseni. Professionaaliks saamine võtab siiski paraku 5-10 a. aega. (olenevalt ametist).

On mitmeid ameteid, kus oluline on üldine elukogemus. Selleks, et inimeste paremini aru saada, suuta suhelda, suuta konstruktiivselt koostööd teha. Sellised on näiteks analüütiku amet, projektijuhi amet, juhi amet.

On erialasid, kus ei loe ehk nii palju vanus, kuid loevad aastad ja kogemus ise asjade tegemisel. Näiteks väga paljud väga head tarkvaraarendajad ja arhitektid on alustanud programmeerimist väga noorelt (12, 14, 16 aastaselt) ning 22-26 aastaselt on neil juba 10 a. programmeerimise, süsteemide ehitamise ning eri programmeerimiskeelte ja keskkondade õppimise ning isegi meeskonnatöö kogemust olemas, samal ajal kui teised esimesel-teisel kursusel ülikoolis alles alustavad programmeerimise õppimist. Noorelt alustamisel on teine eelis – mõttemaailm, mõtlemise kiirus teatud kontekstis areneb välja oluliselt kiiremini kui vanemalt alustades.

Mis on kasuks veel kogemuste omandamisel:

- Töötada koos tugevatega ja neilt õppida – paratamatult seatakse lattu „parim“ selle järgi, mida ollakse kogetud, näinud. NB! Kui sellist kogemust otsite, siis püüdke enne kindlaks teha kui lähedalt te ikka nende tugevatega igapäevaselt koos töötate. Suures ettevõttes võib olla väga tugevaid tegijaid, aga te võite olla nendest rohkem eraldatud kui sellest ettevõttest väljas pool töötades. Siin ei tasuks endale liigseid illusioone teha.
- Samas olen leidnud ise, et teist pidi kasulik on olnud täiesti üksi suures teadmatuses kuskil midagi alustada otsast peale. Koos ülesehitamisega ning ise tiimi loomisega, kõrvalt info ja kogemuste hankimisega ise samas arened. Aga selline stsenaarium sisaldab üsna suuri riske ning peate olema valmis ka läbikukkumiseks, peate suutma ka läbikukkumised üle elada.
- Töötada rahvusvahelises meeskonnas (st. meeskonnas, kus iga päev tõesti suhtlete ja teete koostööd teistest rahvustest inimestega) – samuti arendab oluliselt maailmast arusaamist ning koostöö oskusi. IT on paratamatult suundumas aina rahvusvahelisemal tasemel teenuste ja toodete väljatöötamise poole ning ka Eestis on aina rohkem selliseid ettevõtteid.
- Hea juht – on suur suur väärtus. Selline juht, kes oskab inimeste tugevus näha, nad õigesse ametisse õigel ajal suunata, neile tagasisidet anda ja toetada.

### **Suhtlemisest ei pääse ka IT-s, kuulsus on tiimi või toote kuulsus**

Suhtlemisest IT töös ei pääse. Suhtlemise ja üksi töötamise proportsioon eri ametites on erinev (programmeerijad tõesti saavad suure osa päevast üksi nokitseda) – kuid ootamatult paljudes töödes on suhtlemine määrava osakaaluga ja määrav eduka töö tegemisel (projektijuht, analüütik, juht, kasutajatugi, tootejuhtimine, müük). Paremaks inimeste ja inimeste käitumist määrava mõistmiseks (sh. see osa, mis on juba aastatuhandete jooksul välja kujunenud, instinktiivne) soovitaks võtta lisaks IT ainetele kursusi psühholoogiast ja sotsioloogiast (näiteks Psühholoogia (sissejuhatus erialasse psühholoogidele), Sissejuhatus sotsioloogiasse, Etoloogia, Tunnetuspsühholoogia ja käitumise regulatsioon, Käitumise füsioloogia).

Kui teil on plaan IT-s töötades kiirelt rikkaks saada või kuulsaks saada – siis pigem seda ei juhtu. Esiteks enamik suuri asju sünnib tiimi töös. Igaühe panus on oluline, koostöö, üksteise toetamine ning lahendustele orienteeritus on oluline.

Kui ajakirjanikud kirjutavad mõnest silmapaistvast ettevõttest, startupist – tuuakse tihti esile 1-2 inimest sellest ettevõttes – Steve Jobs, Bill Gates, Niklas Zennström&Janus Friis, Mark Zuckerberg jne. Ärge laske end sellest petta – see on PR trikk. Ettevõttel on lihtsam end tuntuks teha, inimlikku kontakti tekitada säravaid liidreid eksponeerides. Nii jääb ettevõtte paremini meelde, nii on lihtsam ajakirjanikega hakkama saada (nii – kes meil ongi näiteks kaardilahenduste guru – ahaah – Teet Jagomägi Regiost – võtame temalt intervjuu) ja uudiskünnis ületad. Kindlasti on neil inimestel oluline roll ettevõttes – selle loomisel, äriidee osas, inimeste toomisel ettevõttesse. Aga lisaks nendele on kümneid või sadu teisi, kellela ettevõtte ei püsiks koos ja ei areneks. Tihti on mõnel neist varjus olevatest äärmiselt oluline roll ettevõtte või toote kujunemisel.

Kellegi esile lükkamine on samal ajal halb. Esiteks – teised töötajad tunnevad end vähem väärtuslikuna ja tihti tunnevad, et keegi saab ebaõiglaselt tunnustust millegi eest, mida tema teinud pole. Seega on neil raskem oma identiteeti ettevõtte identiteediga siduda. Teiseks kui see üks kuulus enam pole ettevõttega seotud, on raske näidata klientidele, partneritele, töötajatele, et ettevõtte või

toode saab olla sama edukas edasi. IT ringkondades teatakse küll kolleegide, klientide juttude põhjal parimaid arhitekte, analüütikuid, projektijuhte – seega teie parim soovitaja on alati teie kolleeg, juht või klient. Aga see ei ole „kuulsus“.

IT tööga rikkaks saada on paraku võimalik vaid mõnes väga edukas ettevõtmises üsna alguses kohal olles ja osalust omades – edukaks ja läbilöögivõimeliseks osutuvad siiski vähesed ettevõtmised, tihti samade tegijate mitmenda korra ettevõtmised. Palgatööga elab ära, ilmselt keskelt läbi paremini kui mõnes muus ametis, kuid rikkaks ei saa. Kuuldused väga headest palkadest on õiged – samas need väga head palgad saavad osaks väiksele protsendile tipptegijatele, kes on ametis olnud pikemat aega. Enamike IT inimeste õnne ei tulene siiski väga headest palkadest, vaid sellest, kas inimene on õiges ametis, naudib seda, saab teha huvitavaid asju, suudab hoida töö ja muu elu tasakaalu (sõbrad, pere) ning suudab oma kulud ja tulud vastavuses hoida, sealt midagi hoida ka hobide jaoks. Ajutiselt ülemakstud spetsialist teeb sageli vea ning viib oma kulubaasi üles – hiljem ei pruugi ta enam sama palgaga töökohta leida ning on õnnetu kuna on teatud elatustasemega juba harjunud ning loobub mõnest heast ja huvitavast tööst kuna ei pakuta talle sobivat palka.

### **Kas töötada Eestis või välismaal, suures või väikeses ettevõttes**

Sõltub. Igale inimesele võib sobida erinev variant.

Eesti eelised:

- Suhted on mitteformaalsed võrreldes enamuse Euroopa, Ameerika ning Aasia ettevõtetega.
- Hierarhiad on vähem jäigad või puuduvad.
- Ka noortel on võimalik saada huvitavat tööd ning saada määratud olulistele positsioonidele (ja ma ei räägi 20 aastastest inimestest, vaid 20-40 aastastest) – mitmed välismaalased on Eestis tööle selle pärast, et nende maal peaks nad pikalt oma „järjekorda“ ootama.
- Palgad ei ole tegelikult oluliselt madalamad (kui võtta palk/kulud suhe, maksud). Brutopalgad Lääne-Euroopas ja Ameerikas on enamasti 2-3 x kõrgemad vaid (samas on ka kulud oluliselt suuremad ning maksud samuti). Kõige suurem erinevus (3-4 x) on madalaimate ja vähim kvalifikatsiooni nõudvate tööde osas.
- Täna on ka Eestis võimalik töötada rahvusvahelises firmas või virtuaalses tiimis ilma siit lahkumata. Samuti on võimalik luua oma ettevõtte, mis teeb toodet rahvusvahelisele turule.

Samas ei ole väga huvitavaid töid, ettevõtteid ja projekte nii palju. Enamik Eesti IT ettevõtteid ei teeni eriti kasumit (kohalikule turule suunatud) ning ei suuda piisavalt investeerida ettevõtte arengusse (aga see ei pruugi teie tööd häirida).

### **Juhiks olemine, juhiks kasvamine**

Tihti on noortel inimestel (vahel ka nende vanematel) ettekujutus, et kõige uhkem ja tulusam on olla juht. Tegelikult see nii ei ole. Paljud spetsialistid teenivad sama palju kui juhid ja sageli rohkemgi (vähemalt IT-s). Sest nende töö loob rohkem väärtust kui näiteks mõne esmatasandi juhi töö või keskastme juhi töö. Kui tahate juhiks saada – tehke endale selgeks, mida juht tegelikult iga päev teeb, mis tema päevi täidab. See ei ole kuigi glamurne ja ilus. Väga palju tuleb mõelda kust tuleb raha tulevikus, kuidas hoida kontrolli all kulud, kas see ja teine töötaja ikka on oma ametis pädev, vahel tuleb lausa inimesi ära saata ühel või teisel põhjusel. Tihti ei saa kellegagi ka arutada asju, sest

teemad on konfidentsiaalsed. **Juht ei ole spetsialist, kellele parem palk ja on antud õigused oma tiimi nimel seisukohti esitada ja tiimi kaitsta – selline väärarusaam on paraku paljudel spetsialistidel. Juhilt oodatakse palju sagedamini hoopis tippjuhtide seisukohtade selgitamist oma tiimile ja tulemuste saavutamist, hea tiimi koostamist, töötajate arendamist.** Juhtimine ei ole lihtsalt mõningate ülesannete täitmise koordineerimine. Tõeline juht sünnib hetkel, kui tekib arusaam, et vastutad oma inimeste arengu eest ning nende hea töö eest, terve tiimi tulemuste eest.

Juhtida ei saa läbi regulatsioonide ja eeskirjade. Iga inimese taju on erinev a priori ning inimesed võivad lugeda sama teksti, kuid täiesti erinevalt aru saada. Oluline on võimalikult palju suhelda näost näkku, arusaama tekitada interaktiivses vestluses ja veenduda, et mõlemad pooled tõesti üht moodi aru said lõpuks. Ajapikku võib sellest hoolimata arusaam muutuda – ning tasub aegajalt üle kontrollida, kas ikka ollakse „samal lehel“. Arusaamatuste tekkimine suhtlemisel on paratamatu ja vältimatu – see ei ole enamasti kellegi „süü“ – va. suhtlemata jätmise süü.

Paraku tehakse IT ettevõtetes sageli viga ning üritatakse määrata juhiks head ja kohusetundlikku spetsialisti. Kui te olete veendunud, et teile tegelikult meeldib teie spetsialisti töö ning tee saate iga päev teha seda, mis teile meeldib ja milles head olete – soovitan keelduda sellisest ettepanekust.

**Milliste kogemuste omandamisest olen ise kasu saanud oma ~20 tööaasta jooksul IT valdkonnas eri ametites. Ehk on äratundmisi ja mõtlemisainet.**

Kooli ajal oli mul väga palju tegemisi koolis ja väljas pool. Õppisin hästi planeerima ajakasutust, seadma prioriteet ning ette läbi mõtlema korduvate rutiinide täitmisega seonduvat. Tegin need korduvad asjad enda jaoks võimalikult lihtsaks (analüüsisin, millist kogemust saab taaskasutada ning tegin „tööriista“) ning tegin need enne tähtaega ära, et huvitavate äkki silmapiirile ilmuvate asjade jaoks oleks aega.

Ülikoolis õppisin hoopis teist eriala, aga juhtus nii, et õppisin Assembleris programmeerimist. See väga riistvara lähedane keel andis väga hea ettekujutuse riistvara ja tarkvara koos funktsioneerimisest. Sellest mõistmisest on hiljem palju abi olnud eri IT valdkondade temadest arusaamise tekitamiseks.

Koolides ja ülikoolis mul väga vedas õpetajate ja õppejõududega. Enamik neist olid mitte ainult oma ala head tundjad, vaid ka fantastilised inimesed, „isiksused“. See õpetas väärtustama pühendumust, mida on võimalik ühel isiksusel tekitada teistes ning kuidas see aitas kaasa millegi edastamisel, kommunikeerimisel.

Lõputöö kirjutamine oli hea kogemus. Võtsin liiga mahuka ja keerulise teema (keegi paraku ei osanud sel hetkel ka kõrvalt hinnata, et see on liiga mahukas) ning alahindasin hea juhendaja vajalikkust. Kokkuvõttes pidin ühel hetkel tõdema, et suudan ära teha vaid murdosa, st. ebaõnnestun (see oli üks minu esimesi suuremaid ebaõnnestumisi elus üldse). Võtsin end siiski kokku ja tegin parima, mida suutsin ning õppisin a) kui on piiratud aeg ning võimalus, siis kuidas otsustada mida suudad teha b) kuidas leppida sellega, et ei saa teha nii head asja, kui tahtsid c) kuidas asi lõpule viia d) kuidas mahukat teksti kokku panna. Kokkuvõttes saavutasin osad sisulised lõputöös endale seatud eesmärgid, õppisin selle töö tegemisest palju ning sain ülikooli ka lõpetatud. Kogemus kaalus üles

selle, et ise enda tööle üsna madala hinde panin (madalama, kui kaitsmiskomisjon). Hinne polnudki nii oluline lõpuks. Tagant järgi olen mõelnud vau, lahe, et ma oma teadmatuses nii suure eesmärgi julgesin püstitada vähemalt. Täna enam ei julgeks. Samas kui oleks jõukohase eesmärgi püstitanud, oleks ma teinud ära ilmselt vähem kui selle „ebaõnnestunud“ töö puhul tehtud sai.

Ülikooli ajal ja peale ülikooli olin mõnd aega täiskohaga ema. Kuna lapsi oli üsna mitu ning lisaks sel ajal ei olnud nii palju abistavaid kodumasinaid ja mugavusi, pidin tegema väga palju kompromisse. Kõike ei saanud nii hästi, selleks ajaks ja selles järjekorras, nagu oleksin tahtnud. Pidin arvestama olemasoleva energia ning ajaga ja sellega, et ma ise ei juhi päriselt, mis juhtub. Õppisin eristama, mis on tegelikult tähtis ja milles võib mõõndusi teha, mis tuleks ära teha mingil minimaalsel tasemel pigem. Õppisin emotsionaalselt ellu jääma, endale mitte etteheiteid tegema, õnnelik olema. (Mis ongi ehk laste jaoks kõige tähtsam - et nende vanemad oskaks õnnelikud olla – siis õpivad seda ka nemad ning nad tunnevad end muidu ka paremini).

Sellest kogemusest oli hiljem meeletult kasu. Enamasti ei ole IT-s asjade tegemiseks piisavalt aega, raha või oskusi. Vahel ei ole ka keegi teine neid asju kunagi teinud ning pead riskeerima väga palju. Selles olukorras ei ole perfektsionismil paraku kohta. Olulisem on eristada olulisim, saada aru palju Sul on aega, raha, ressursse ja teiste inimeste pühendumust ning mida saab ära teha. Tihti tuleb käigult osata plaane muuta. Samal ajal ei tohi kaotada silmist pika perspektiivi eesmärke.

Tööle asudes asusingi tegema asju, mida ma ei olnud kunagi varem teinud, kus pidin ise rollid ja terve toimimisloogika üles ehitama ning sel ajal ei olnud eriti kelleltki õppida ka. (püüdsin siiski saada kogu kogemuse ja info, mida suutsin – selleks tuli tugevalt suhteid luua, enda poolt pühendumust teemale näidata, siis oli teistel huvi aidata). (Täiskasvanute arvutiõppe sisseseadmine Hiiumaal, IT juhi amet organisatsioonis, kus seda varem polnud olnud, Interneti teenust pakkuvad tiimi ja infrastruktuuri loomine)

Õppisin, et vahel ei ole otsustamiseks eriti palju infot, aga kui suund on selge ja mõningane info on olemas, siis tuleb lihtsalt minema hakata ja otsust alustada. Abiks on, kui on väike tiim, kellega koos teha ja arutada. Tegelikult pilt nagu nii muutub, kui oled mõnd aega midagi teinud – tekib järgmise tasandi arusaam, tekivad uued ideed – liiga palju ette mõelda ei olegi alati kasulik. Vahel tuleb lihtsalt proovida ja tunnetada, analüüsida algseid seisukohti ja lähtekohti ning teha järeldusi, teha muutuseid plaanides ja lähtekohtades. Aga oluline on liikumist jätkata.

Kui keegi Sind aitab, siis ei pea alati eeldama, et pead talle „tasuma“. Alati ei ole see võimalik. Aga on abiks, kui ise ka kedagi teist selle kogemuse pealt edasi aitad. Seda hinnatakse.

Juhina ja projektijuhina töötades leidsin, et üks olulisemaid asju juhi töös on hoida terve tiimi silme ees arusaama miks me neid asju teeme, mida me tahame saavutada, kus me hetkel oleme. Püüdsin visualiseerida edenemist – mitu klienti meil on, mitu on juurde tekkinud, kui suur on ühenduste maasoleku aeg. Millised moodulid kliendile tehtavast tarkvarast on valmis, milline funktsionaalsus on valmis. Sundisin tiimi liikmeid endid teenust või toodet testima, et tekiks pilt, mida klient „tunneb“. Kui inimesed saavad aru miks nad midagi teevad ning kaugel ollakse, kas nende tööst on kasu, teevad nad seda palju parema meelega ja oskavad nõu anda ka mõnes asjas, mis otseselt neisse ei puutul.

Kord olin sunnitud tõdema, et projektis lubatu ära tegemiseks (funktsionaalsus) mingikski mõistlikuks tähtjaks selle tiimiga, kes mulle on antud, olen sunnitud ilmselt töötama järgmised 1,5 aastat iga päev ~12-14 tundi (nädalavahetused kaasaarvatud). 12-14 tundi tulenes meie päevasest tsüklist – arendajate tehtu kontrollimine, testimine, kliendi esindajatele selle edastamine kolmele maale, nende tagasiside kokkukorjamine, paranduste plaani tegemine, mõju hindamine terve projekti seisukohast. Lisaks pidin maandama kliendi üsna närvilist tippjuhti. Kõik see tuli läbi teha iga päev kuna tegime asja, mille arhitektuur oli halvasti paika pandud, sidusime asja vana süsteemiga, kust ilmnis pidevalt ootamatuseid ning samal ajal kippusid mitmed tööd võtma rohkem aega, kui plaanitud oli. Kuna tööjõudu nappis, asendasin ise testijat ka. Samal ajal pidin säilitama mõistliku energia taseme, tiimi motiveerima, detailidesse mitte ära uppuma, säilitama „helikopteri vaate“ projektile, st. suure pildi.

Pidin muutma suhtumist – rahu, ainult rahu. Üks päev korraga. Ei ole mõtet paanitseda. Ei ole mõtet negatiivne olla (kes tegi nii lolli kokkuleppe, milleks see kõik, mina nii ei mängi jne.). Analüüsisin 2 nädalat oma ajakasutust. Lõikasin ära suure osa muud ettevõtte tegemistega seonduvad ja muud toredad, kuid mitte hädavajalikud „maailma ja Eesti päästmise“ tegevused. Sest sain aru, et mul on võhma ja tähelepanu paraku vaid antud projekti jaoks ning kogu ülejääva aja tahan jätta perele. 1,5 a. pärast saime tulemused üle antud ning elu läks lahendamaks. Kuid olin tuvastanud selle aja jooksul millest ma tegelikult puudust tundsin ning milliste tegevuste ära lõikamine ei avaldanud tegelikult mingit mõju (see, et ma ei osalenud – ei mõjutanud – teised tegid väga hea töö minutagi, või tegelikult ei tundnudki ise mõnest asjast puudust).

Üks olulisi kogemusi projektijuhina ja juhina töötamise ajast on projektide õnnestumise kogemused ning õnnelike püsiklientide kogemused. Õnnestumised õpetavad kuidas saada õige tervikkomplekt kokku, õpetavad järkjärgulist parendamist ning tõstavad tiimi eneseusku ning annavad palju energiat edasiseks.

Töö äriiini juhina õpetas oluliselt teisti vaatama ettevõtte, teenuste, toodete pikale perspektiivile. Kust tuleb raha, miks kliendid tegelikult meie teenuse valivad. Kas asjad tasuvad ära. Miks. Milline on siin dünaamika aastate lõikes. Kust tuleb ettevõtte raha on väga kasulik teadmine ka igale töötajale. Soovitan uurida. Tegelikult „müüb“ ettevõtet ja toodet iga inimene, kes seal töötab. Nii klientidele kui uutele töötajatele.

### **Kust tuleb raha. Mis on äri?**

- Ostad odavalt, müüd kallilt
- Tulud peavad ületama kulud
- Annad raha välja nii hilja kui võimalik, kasseerid arved sisse nii vara kui võimalik, tegeled võlglastega
- Kas rentida või osta

### **Kuidas ennast leida**

- Proovi – tunneta

- Küsi tagasisidet
- Interaktsiooni jõud
- Jäta “hea tunne” meelde ja mõtle miks just sel hetkel, selles rollis, nende inimestega oli hea.
- Arenda tugevaid külgi, kompenseeri nõrgad tugevatega või leia head partnerit (Õnnepalu, Paradiis – tahtis saada talunikuks, kuid õppis Hiiumaal veel paremini tegema mida niigi oskas - kirjutama)
- Mõtle – mida SINA TEGELIKULT tahad (Peep Vain, Kõige tähtsam küsimus)

### **Millistest oskustes ja kogemustest on kasu**

- Arusaamine, et kõik tajuvad erinevalt
- Arusaamine, et inimestel on erinevad eesmärgid
- Arusaamine, mis on inimloomas juba paigas ja mida ei muuda
- Ei ütlemine - <http://www.selgepilt.ee/2010/09/22/video-kuidas-oelda-aeglasemalt-jah/>
- Ohver/vaeseke olemisest loobumine
- Perfektsionismist loobumine
- Eksimine on ok
- Ära ootamine – mõni asi tuleb vahel lihtsalt ära oodata, näiteks mõne inimese otsus, tema valmisolek üht või teist teha. Aga ka vahel oma sisemine otsus.
- “Edasi andmine”
- Ajahaldus – soovitan vaadata Kristjan Otsmanni blogi näiteks.
- Kontakti loomine võõrastega
- Partnerlus – partneriks tuleb end ise tõsta
- “Presence” – kohalolek – kui midagi teed, tee seda siin ja praegu (ära tegele kõrvalisega, võta mida võtta annab, keskendu, seo varasemaga)
- Pühendumine
- Kulud kontrolli all (vaesus on iseloom, mitte seisund)

### **Mida õppida**

- Psühholoogia – ülikoolis
- Sotsioloogia - ülikoolis
- Finantsjuhtimise alused – lühikursus, hea õpetaja

- Esinemine – proovi igal võimalusel, lühikursus
- Ajajuhtimine – kui iseloomu ja distsipliini pole, siis kursus ei aita
- Organisatsiooni tundma, oma töökaaslasi

### **Mida “koguda”**

- “inimesi” – suuri asju tehakse koos inimestega, keda teatakse-tuntakse ammu, kellega ollakse koos „luurel käidud“, kellega klapitakse ja keda usaldatakse, kes üksteist täiendavad
- “seda läheb mul kunagi tarvis” – ajapikku koguneb arusaam millist infot, „tööriistu“, tagasivaateid ja tekste tasub enda jaoks alles hoida ja kõrvale panna
- “täna ei saa aru ... “ – mõnest asjast ei saa kohe aru, aga kui tundub huvitav, jätke meelde
- Automatiseerida korduvad tegevused
- Valmisolek perioodiliseks rutiiniks
- Häid harjumusi (võtke teiste omi üle, kui klapib teile)
- **Töövälised rollid – kui töö läheb halvasti, siis kukub kõik kokku, kui teile ei ole tööväliseid rolle ja te ei tunne end muljal väärtusliku ja toetatuna**
- **Inspiratsiooni - see toidab hinge ja annab tiivad**