



INIMESTELE ON TÄHTIS, MIS ETTEVÖTTES NAD TÖÖTAVAD

Palun saage tuttavaks: see on Lisa. Ta töötab ettevõtete kommunikatsiooni ja turunduse alal ning on oma ametit pidanud juba üle kahekümne aasta. Hiljuti rääkisime Lisaga sellest, mis viimasel ajal tema töökohas toimunud on, nagu me igal aastal sadade inimestega nende tööst vestleme. Lisa ütles, et oli hiljaaegu ühest ettevõttest teise üle läinud ja siis jälle esimesse naasnud. Meie soovisime selle kohta lähemalt teada saada. Lisa jutustas meile järgmist.

Marcus ja Ashley: „Miks sa ettevõttest A³ ära läksid, kuigi olid seal kaheksateist aastat töötanud?“

Lisa: „Vahetasin varasema, valdavalt sündmustele suunatud rolli – klientidele ja partneritele suurte ürituste korraldamise – uue rolli vastu, milles tuli keskenduda pigem turundusele.“

3 Ettevõtete nimesid me siinkohal mõistagi ei avalda.

Kui siis nägin, et turunduses ei saa eriti loominguline olla, oli minu endine, ürituste korraldamisega seotud töökoht juba täidetud ja mul ei olnud enam kuhugi minna. Nii et kui ma tahtsin uuesti üritustega tegelema hakata, tuli mul midagi muud leida.“

Meie: „Ja sellepärast hakkasidki uurima võimalusi ettevõttes B?“

Lisa: „Jah. Pealegi tundus mulle pärast kogu seda ettevõttes A töötatud aega, et ma tahaksin uusi asju ja uut keskkonda proovida.“

Meie: „Mis sulle ettevõtte B juures töövõimalusi uurides kõige tähtsam tundus?“

Lisa: „Kõigepealt bränd – kas seda firmat saab lugeda mainekat tootemarki esindavaks turuliidriks; siis uuendused ja nende tempo; kas ma saan seal midagi uut üles ehitada; kus see töökoht asub ja kas mul on võimalik kaugtööd teha; kui lahe see töökoht mulle tundub; kas mul on seal midagi õppida ja kas ma saan uusi asju katsetada. Mul on meeles, et kõige selle peale ma tookord mõtlesin.“

Meie: „Ja kuidas sa kõiki neid aspekte hinnata püüdsid?“

Lisa: „Muidugi töövestluste alusel. Enne olin asja ka iseseisvalt uurinud – ma olin pool aastat selle ettevõtte ja ameti kohta nii Google’is kui ka Glassdooris infot hankinud. Töövestlusteks valmistusin ma kaks kuud ning rääkisin samal ajal kõigi inimestega, keda vähegi leida suutsin.“

Meie: „Missugusele järeldusele sa selle tulemusel jõudsid?“

Lisa: „Mulle tundus, et päris ideaalne koht ettevõtte B arvatavasti ei ole, aga kuna piisavalt paljud mind huvitavad küsimused said positiivse vastuse, paistis sinna minek ikkagi üsna hea mõte olevat.“

Meie: „Ja nii sa läksidki ettevõttesse B tööle. Kui kaua sa seal olid?“

Lisa: „Kaks aastat.“

Meie: „Kui sa ettevõttes A olid olnud kaheksateist aastat, siis arvatavasti plaanisid ka ettevõttesse B jääda kauemaks kui kaks aastat?“

Lisa: „Jah, seda küll.“

Meie: „Kas saaksid meile selgitada, miks sa seal siis kõigest kaks aastat töötasid – ettevalmistustööd olid sa ju väga põhjalikult teinud? Mis juhtus?“

Lisa: „Juhtus see, et ma sain kokku oma ülemusega. Muidugi olin ka töövestluste ajal temaga kohtunud ja juba toona tegid paar asja mulle muret, aga kui ma tööle hakkasin ja nägin, misugune ta tegelikult oli, hakkasid asjad kiiva kiskuma.“

Meie: „Mis sulle töövestluste ajal muret tegi?“

Lisa: „Tema stiil tundus mulle karm, ametlik ja natuke hierarhiline. Tookord ma aga arvasin, et ta jätab selles rollis lihtsalt niisuguse mulje, ja kui minust meeskonnaliige saab, on asjad teisiti. Nii see siiski ei läinud.“

Meie: „Millal sa sellest aru said?“

Lisa: „Kolmeteistkümnendal päeval.“

Meie: „Kolmeteistkümnendal päeval. Kuidas sa seda nii täpselt tead?“

Lisa: „Ma panin selle kalendrisse kirja. Ettevõttes B töötades kirjutasin üles kõik olulisemad kuupäevad, et seda minu arvates tõepoolest karmi katsumust dokumenteerida. Kolmeteistkümnendal päeval oli meil mu ülemuse ja ühe veel tähtsama juhiga koosolek ning see tähtsam isik esitas mulle õige lihtsa küsimuse hotelli reserveerimise kohta. Ma siis vastasin ja mu oma ülemus tundus olevat täiesti šokeeritud. Kui koosolek lõppes, kutsus ta mind kõrvale ja teatas: „Niisugust infot me siin ülemustega ei jaga. Järgmine kord tuleb need asjad minuga kooskõlastada.“ Sellest hetkest peale jälgis ta valvsalt

iga mu vähimatki sammu ja ma sain aru, et teda sundis nii tegutsema hirm – nii suhetes ülemustega kui ka oma meeskonna juhtimises.“

Meie: „Kas sa märkisid oma kalendrisse veel päevi üles?“

Lisa: „Viieteistkümnendal päeval kirjutasin päeva peale, mil mul pidi täituma selles firmas kaks aastat: „Arvatavasti mu viimane päev ettevõttes B.“ Päeva peale, mil seal pidi täituma neli aastat, kirjutasin: „Viimane päev ettevõttes B.““

Meie: „Tohoh! Lihtsalt igaks juhuks tahaks ikkagi üle küsida: sa olid selle ettevõtte kohta kuude kaupa infot kogunud ja läbi teinud seitse töövestlust, olles igäühiks hoolikalt ette valmistanud küsimused, mis pidid aitama aru saada, kas see töö on just see õige – ja kahe nädalaga olid sa mitte üksnes otsustanud lahkuda, vaid pannud paika ka lahkumisaja. Kas nii?“

Lisa: „Jah, just nii see oli. Viieteistkümne päevaga oli selge, et sinna ma kauaks ei jää.“

Meie: „Kas peamine põhjus oli su ülemus ja tema juhtimisstiil?“

Lisa: „Jah. Siiski mitte ainult tema – ka teised juhid tundusid toimivat hirmu ajel.“

Meie: „Kas ettevõttes B tutvustati sulle sealseid juhtimis põhimõtteid, põhiväärtusi või midagi niisugust?“

Lisa: „Jah! Kui mulle mu uut töökohta tutvustati, anti mulle nende kohta üks kiletatud leht. Ma olin vaimustatud.“

Meie: Miks nii?

Lisa: „Lugesin neid ja mõtlesin: „Need on ju lausa suurepärased!“ Üks neist on mul eriti selgelt meeles. See puudutas ülesandele pühendumist juhul, kui sellega nõus ei olda – seda, et eriarvamuse tekkides peab olema julgust sellest rääkida, aga kui lõppotsus on langetatud, tuleb kogu hingega selle täitmisele pühenduda. Mulle tundus see eriti põnev ja minu meelest pidi see aitama suurepärasest töökeskkonda kujundada. Kui ma

tööle asusin, sain aga aru, et pagana pihta – need põhimõtted ju ei kehti! Ja mis veelgi hullem: mõned inimesed kasutavad neid kurjasti ära.“

Meie: „Kasutavad kurjasti ära?“

Lisa: „Jah. Oma halva käitumise õigustamiseks osutavad nad neile juhtimispõhimõtetele. Nii et kui nad tahavad eriarvamusi maha suruda, teatavad nad inimestele, et on aeg pühenduda sellele suunale, kuhu nemad tahavad liikuda. Just vastupidi sellele, mida niisugune põhimõte peaks endaga kaasa tooma.“

Meie: „Selge. Nii et üsna pea otsustasid hakata otsima võimalusi ettevõttesse A tagasi minna?“

Lisa: „Jah.“

Meie: „Mis sulle järgmist töökohta otsides ettevõttes B saadud kogemuse juures tähtis tundus?“

Lisa: „Kolm asja: ettevõtte kultuur, juhtimine ja töö, mida mul endal teha tuleb.“

Meie: „Mida sa kultuuri all silmas pead?“

Lisa: „Tõekspidamisi, millest juhitudakse. Minu arvates on see nagu perekonna kreedo – kuidas me selles perekonnas tegutseme ja üksteist kohtleme.“

Meie: „Kuidas sa lühidalt kirjeldaksid ettevõtte A kultuuri?“

Lisa: „Las ma mõtlen. *Kaasav, koostööaldis, heatahtlik, suuremeelne, usaldav, õiglane, toetav*. Kõrgema taseme juhivad on siin minu meelest head inimesed, kes juhivad ettevõtet eetiliselts.“

Meie: „Kas need asjad – niipalju kui sina nägid – olid omased kogu ettevõttele A?“

Lisa: „Minu arvates mul vedas: nendes meeskondades, millega mina töötasin, olid need kindlasti olemas. Küll aga tean ma inimesi, kel nii hästi ei läinud ja kes sellest osa ei saanud.“

Meie: „Millega sa seda selgitaksid?“

Lisa: „Minu meelest on siin küsimus selles, kas igal meeskonnajuhil on usku ettevõtte kultuuri – kas ta mõistab seda kultuuri või mitte. Kui mõistab, on sul vedanud. Kui ei mõista, siis ei ole.“

• • •

Väljastpoolt vaadates on kaunis keeruline aru saada, mismoodi ühes ettevõttes töötamine tegelikult tunduda võib. Kui te parajasti tööd püüate leida, võiksite nagu Lisa otsinguid alustada veebis: vaadake Glassdoori või mõnd muud ettevõtteid kirjeldavat keskkonda, kus töötajad oma praegust tööandjat hindavad, aga rääkige ka sõpradega nende töökohtadest ja sellest, mis tunde seal töötamine neis tekitab. Võite rääkida mõne personalivärbamisega tegeleva töötajaga, kuigi see võib olla keeruline, kui te ei ole veel otsustanud, kas te ikka soovite kandideerida. Võite proovida ajakirjanduses avaldatu põhjal ettevõtetest aimu saada, aga seegi ei pruugi soovitud tulemust anda, sest artiklites kiputakse keskenduma pigem toodetele ja strateegiale, mitte puhtalt ettevõtte kultuurile. Ükskõik kust te infot hangite, jääb ikkagi mõneti ebaselgeks, kas see, mida teada saate, annab tõesti asju edasi nii, nagu need seal ettevõttes käivad, ja kas see ettevõtte siseelu ikkagi teieni toob. Objektiivsema ja laiema pildi saamiseks tuleks siis vaadata ajakirja Fortune igal aastal koostatavat järjestust „Maailma 100 parimat ettevõtet, kus töötada“.

Fortune avaldab oma järjestused iga aasta jaanuaris ja see ajakirjanumber on alati üks loetumaid. Järjestus põhineb kõigi ettevõtete töötajate seas korraldatud anonüümsel küsitlusel (nn usalduse indeksil), lisaks paneb iga ettevõtte ise kokku ülevaate, milles kirjeldab, kuidas oma inimestesse investeerib ja mida neile pakub (nn ettevõtte kultuuri audit). Selle kõige põhjal koostavad ajakirja

toimetajad ja uuringut korraldava Parima Töökoha Instituudi (Great Place to Work Institute) analüütikud nimekirja, kust saate teada, missuguses ettevõttes on sel aastal kõige parem töötada, samuti on seal kõige atraktiivsemate lisahüvitiste kirjeldused ja lühikesed kinnitused praegustelt töötajatelt. 2018. aastal olid kuus esimest (paremuse järjestuses) Salesforce, Wegmans, Ultimate Software, Boston Consulting Group, Edward Jones ja Kimpton Hotels, ning välja said need valitud põhjustel, mis ulatuvad pragmaatilistest sammudest (preemiate maksmine uute töötajate soovitamise eest, kiiretel aegadel Starbucks'i kinkekaartide jagamine, lapsehoiu korraldamine töökohal) kuni suuremeelsete algatusteni (miljonite dollarite väärtuses tarbimata jäänud toidu andmine vaestele, keskkonnasõbralike kontorite ehitamine, oma inimeste eelistamine edutamisel) või lausa kummaliste ettevõtmisteni (Salesforce'is on terve korrus pühendatud *ohana*'le – havai keeles „perekond“; Kimpton annab kõigile uutele töötajatele tervituspaki, milles on selle inimese lemmiksuupisted).

Kui te tööpoolest tööd otsite, võite Fortune'i nimekirjast leida sissevaateid teatud ettevõtete ellu. Missugused saavad olema teie kolleegid? Kuidas nad teisse suhtuvad? Milline näeb välja üks tavapärase tööpäev? Kas teie töö on huvitav, kas see töö paneb teid proovile ja on kõrgelt hinnatud? Kas see ettevõtte tõesti hoolib oma inimestest? Kui te kogu selle pika kandideerimise, intervjuude ja töövestluste protsessi läbi teete ning lõpuks sinna tööle lähete, siis kas see ettevõtte on valmis panustama teisse ja teie karjääri sama palju, kui teie kavatsete oma töösse panustada?

Mida see nimekiri neis ettevõtteis õieti mõõdab? Lugesdes kirjutisi, pressiteateid ja Fortune'i enda koostatud kirjeldusi parimate ettevõtete kohta, hakkab teile kindlasti silma sõna *kultuur*. Salesforce rõhutab perekeskset kultuuri, sealt siis ka nende *ohana* korrus.