

HRM EKSPERT | AI |
VALDKONNA ARENGUD |
TURUNDUSE AUTOMATISEERIMINE |
FINANTSJUHTIMINE |
CRM LAHENDUSED | TURVALISUS |
BI EKSPERT

äri-IT

SÜGIS 2024

ERP

HRM

CRM

BI

Erko Tamuri

Hoiame fookust –
mõtestatud ja jätkusuutlik
investeerimine

Mark Mihhailenko:

Töötamise viisid ja
selleks vajalikud
IT-lahendused muutuvad
pidevalt

Margus Uuetoa

üks tarkvara neljas riigis
ja neljas keeles – see on
suur amps!

**David
Vseviiov:**
me elame
unikaalsel
ajahetkel

KOGEMUSLOOD: MARKKINOINTI MUIKKU | KLIKK EESTI | YIT EESTI | STOKKER



Erko Tamuri,
BCS Itera juhatuse liige

Äri-IT Sügis 2024
Väljaandja: BCS Itera AS
Projektijuht: Marek Maido
Kujundus: Allan Kukk
Keeletoimetus: Kairi Tamuri
Persooni- ja kogemuslood: Gerli Ramler

HOIAME FOOKUST – MÕTESTATUD JA JÄTKUSUUTLIK INVESTEERIMINE

Praeguses turbulentses keskkonnas, kus avalikku ruumi täidavad „maksufestivali“ üleskutsed ning kogu aur ettevõtjate ja poliitikute igapäevatöös on läinud võimalike maksude arutusele, on fookus kadunud peamiselt – kuidas püsida jätkuvalt konkurentsisis nii kodu- kui ka välisurgudel.

Juba 16 hooaega järjest oleme keskendunud oma Äri-IT ajakirjas kõige olulisemale ehk sellele, kuidas mõtestatult ja jätkusuutlikult investeerida majandustarkvaralahendustesse, mis aitavad organisatsioonidel ja ettevõtjatel püsida konkurentsisis ning äritegevust kestlikult juhtida.

Olles viimasel 25 aastal aktiivselt nõustanud ettevõtteid ERP-lahenduste juurutamisel ja teinud seda maailma ühe parima ERP-lahenduse (Business Central, Forbes Advisori hinnangul) kogemusele toetudes, saame ka 2025. aastaks anda lugejatele kaasa mõned lähtepunktid.

ERP-lahenduste trendid 2025

Pilvepõhiste ERP-lahenduste domineerimine: üha rohkem organisatsioon on skaleeritavuse, paindlikkuse ja kulutõhususe tagamiseks üle minemas pilvepõhiste ERP-lahendustele. Samal

ajal rakendatakse jätkuvalt ka hübriidseid ERP-mudeleid, mis hõlmavad organisatsioonisiseste ja pilvelahenduste integratsiooni.

AI ja automatiseerimine: tehisintellekt (AI) ja masinõpe (ML) on muutumas ERP-süsteemide lahutamatuks osaks, võimaldades ennustavat analüüsi, protsesside automatiseerimist ja kiiremat otsustusvõimet.

Valdkonnaspetsiifilised lahendused: kasvab nõudlus konkreetsetele tegevusharudele kohandatud ERP-süsteemide (n-ö vertikaallahenduste) järele, mis pakuvad kindla majandusharu iseärasusi silmas pidades erifunktsioone ja valmis oskusteavet.

Need suundumused peegeldavad liikumist intelligentsemate, paindlikumate ja kasutajasõbralikumate ERP-süsteemide poole, mis toetavad ettevõtteid kiiresti muutavas keskkonnas.

ERP-süsteemidesse investeerimise juhtimine

Strateegiliste eesmärkidega vastavusse viimine: hädavajalik on jõuda veendumusele, et ERP-süsteemidesse investeerimine on kooskõlas ettevõtte pikaajaliste strateegiliste eesmärkidega. Mida selgemalt on kirjas, mida ERP-süsteemiga saavutada (nt tõhususe suurendamine, skaleeritavus, targad töökohad,



täiustatud aruandlus), seda eesmärgipärasem on ettevõttes muudatuse elluviimine.

Praeguste protsesside hindamine: tuleb analüüsida käimasolevaid äriprotsesse, tuvastada ebaefektiivsused ning valdkonnad, kus ERP-süsteem võiks väärtust luua. Samuti tuleb kaasata erinevaid osakondi, et mõista nende konkreetseid vajadusi ja väljakutseid. See tagab, et ERP-süsteem vastab kogu organisatsiooni nõuetele.

Realistliku eelarve loomine, sh kogukulu (TCO) arvutus: esialgsete ostu- või tellimiskulude kõrval peab arvestama ka jooksvate kuludega, nagu järjepidevad kohandamised ja optimeerimised ning koolitused, versiooniuuendused ja uute ärifunktsioonide kasutuselevõtt.

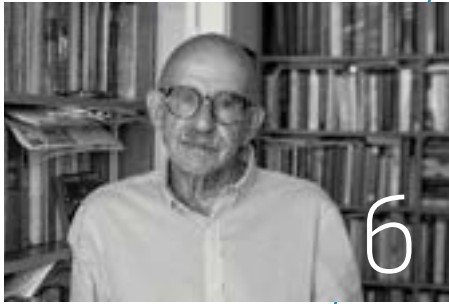
Peamised võidud ERP-süsteemidesse investeerimisel

Paranenud tõhusus ja tootlikkus: ERP-süsteemid automatiseerivad ja ühtlustavad äriprotsesse osakondade lõikes, vähendades käsitsi tehtavaid ülesandeid ja tekkivaid vigu. See toob kaasa kiirema toimimise ja ettevõtte ressursside tõhusama kasutamise.

Andmetele reaajas juurdepääs: ERP-süsteemid pakuvad reaajas andmeid ja analüüse, võimaldades otsustajatel ja kogu organisatsiooni liikmetel kiiresti täpsele teabele ligi pääseda. See toetab teadlikumaid ja mõtestatumaid äriotsuseid.

Suurenenud konkurentsieelis: parem juurdepääs andmetele ja andmekvaliteedi olemasolu loovad ettevõtte jaoks võimaluse reageerida turumuutustele, klientide nõudmistele ja uutele äri võimalustele kiiremini. Sedasi ollakse agiilsem ja konkurentsivõimelisem nii Eestis kui ka välisriikidel.

Selleks, et võiksite ERP-, HRM-, CRM- ja BI-süsteemidesse edukalt investeerida ka järgnevatel aastatel, soovime teile julget pealehakkamist ja häid kordaminekuid! ■



David Vsevirov: me elame unikaalsel ajahetkel

6

Ajaloolane David Vsevirov on inimene, kes on alati oodatud nii seltskonda kui ka televisiooni ning raadiosse.



Miks on Balti riikide koostöö äritehnoloogia valdkonnas üha olulisem?

16

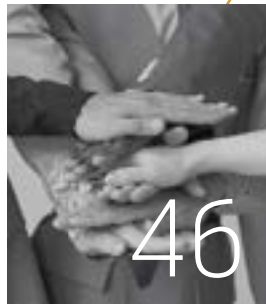


Klick Eesti: ärianalüüsi „kuubik“ aitab teha ärilisi otsuseid, tuleb vaid esitada õigeid küsimusi

21

HRM

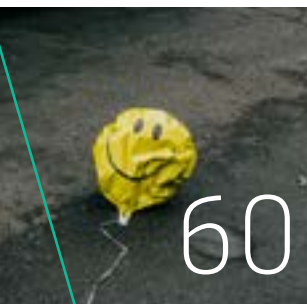
44



Väärtused kui ettevõtte alustala

46

Kuidas ehitada konkurentsieelist kindlustavat vundamenti?



Motivatsiooni-pakett töötajale: miks ja kuidas pakkuda soodustusi?

60

Ettevõtted, kes soovivad oma töötajaid motiveerida ja hoida, on üha enam teadlikud töötajate väärtustamise tähtsusest.



78

CRM

72



74

Kes on CRM-lahenduse arhitekt ja millal teda kaasata?

Miks mõni keeruline projekt sujub probleemideta ja lahendus valmib justkui imelihtsalt, samal ajal kui teises samasuguses projektis ei tundu miski sujuvat nii, nagu on oodatud?


 BCS itera

11

Viljar Käärt –
vanakooli härras-
mees innovaatilises
tehnoloogia-
maailmas

Viljar Käärt on BCS Itera kõige staažikam Business Centrali konsultant, kelle karjäär ettevõttes on kestnud praeguseks juba üle 18 aasta.

ERP

14



40

Majandustarkvara ja AI, kas varsti üks ja sama?

Ajal, kus ERPi maailm on AI arengust tulenevalt oluliselt ümber kujunemas, on oluline teha ERPi juurutamisel nutikaid ja eelkõige tuleviku arenguid silmas pidavaid valikuid.

51

YIT Eesti värske juht Mark Mihhailenko:

„Muutused on elu paratamatu osa – muutuvad nii organisatsioon kui ka töötamise viisid ja selleks vajalikud IT-lahendused.“

BI

84

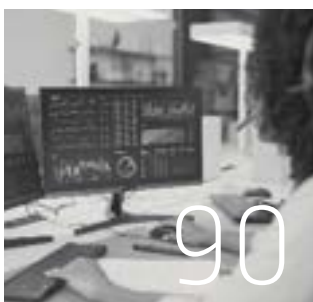
Turunduse automatiseerimise lipulaev ClickDimensions



86

**Stocker tarkvara-
uendusest:**

Üks tarkvara neljas riigis ja neljas keeles – see on suur amps!



90

Andmete analüüs ja muutmine Copiloti ja Power Query abil Power BI-s

Copilot on tiptasemel AI suur keelemudel (LLM), mis muudab sõnad uskumatult võimsaks tööriistaks.

DAVID VSEVIOV: ME ELAME UNIKAALSEL AJAHETKEL

Ajaloolane ja õppejõud, Eesti Kunstiakadeemia emeritprofessor, ajalooteemaliste raadiosaadete autor ja saatejuht David Vseviov on inimene, kes on alati oodatud nii seltskonda kui ka televisiooni ning raadiosse. Paeluv jutt ja fenomenaalne mälu teevad temast mõnusa jutukaaslase ning positiivne ja heatahtlik olek tekitavad turvalise tunde.

Viimasel aastakümnel tunduvad pinged ja konfliktid levivat kogu maailmas eriti teravalt. Kuidas Teie iseloomustate aega, milles elame?

Elame unikaalsel ajahetkel. Meie kultuuriruumis oli 19. sajandi lõpus ja 20. sajandi alguses murrangu-line aeg. Olen määratlenud seda ajana, mil mütoloogilised unistused hakkasid täituma: inimesed on alati tahtnud lennata – ehitati esimene lennuk. Taheti sõnumeid edastada ja jõuda kaugemale – sündisid telefon ja telegraaf. Aastatuhandeid oli otsitud nähtamatut jõudu, mis paneks asjad liikuma – alguse sai elekter. Lisaks ehitati auto ning neid näiteid on veel terve rida. Ja nüüd

oleme jõudnud sama unikaalsesse ajajärku, sest täitumas on uus mütoloogiline unistus – et keegi mõtleks meie eest. See on tehisintellekt, mis areneb nii kiirelt, et kui näiteks 1970. aastatel kadus ära masinakirjutaja amet, siis nüüd tundub, et 10 aasta pärast pole tõenäoliselt enam tarvis tõlgi ametit.

Käsikäes nende mütoloogiliste unistuste täitumisega oli toona ja on ka nüüd arusaam, et tehnika areng kannab endas positiivsust ja lahendab inimeste probleeme. Kahjuks kaasneb nende arenguhüpetega ka negatiivne pool. Lennukite puhul oli inimeste unistus heita Maale kõrgustest jumalik pilk, kuid juba 10 aasta pärast avastati, et lennukilt saab



Maale heita lisaks pilgule ka pomme. See teeb murelikuks, sest tegelikult ei tea me keegi, kuidas selles maailmas toimida. Ainuüksi tõe ja vale eristamine on muutunud raskeks: tänapäevaste fotodegi puhul suudab vaid asjatundja eristada tegelikust jäädvustusest ebatõese. Me usume, mida inimesed ütlevad ja väidavad, suutmata sageli eristada pahatahtlikult ja kunstlikult loodud sõnumeid. Näiteid on lõputult ja me ei suuda praegu veel kõiki neid negatiivseid tulemeid ettegi näha.

Samas on meil just praegu kasutada rohkem infot, tehnoloogiat ja ehk ka tarkust kui kunagi varem?

Kuidas peaksid inimesed suutma eksisteerida pingeteta, kui isegi Robinson Crusoe ei suutnud Reedega saarel kahekesi olles konfliktideta hakkama saada? Pinged on lihtsalt meie sees olemas ning mida rohkem meid on, seda pingelisemaks elu läheb. Isegi siin Eestis, mis on oma veidi üle miljoni inimesega teiste maade kõrval suhteliselt olematu riik, on igaühel oma arvamus ning igale küsimusele erinev vastus.

On mingid arengud, tendentsid ja tavad, mis ajas muutuvad. Kas 10 aastat tagasi räägiti ja käituti riigikogus nii nagu praegu? Ei. Aga käitumine on mingis mõttes nagu koorilaul: keegi annab tonaalsuse kätte ning teised laulavad. Ehk siis me ise määrame ju oma käitumise. Siis aga kurdame ja imestame, et miks nii on, viisakus on kadunud. Tekib küsimus, kelle jaoks on kadunud ja kuidas see ära kadus?

Mina arvan, et muistne Kreeka väärrib tunduvalt rohkem infoühiskonna tiitlit kui meie praegu. Meil on väga palju infot mineviku kohta ja piisavalt oleviku kohta, aga puudub igasugune teave tuleviku kohta. Ateenas oli 476. aastal enne Kristust olemas mingi info mineviku kohta, argitoimetusteks piisav teave oleviku kohta ning võimalus saada absoluutselt tõest infot tuleviku kohta. Kuidas? Lihtsalt kui vägilane Herakles ei teadnud, mida teha, läks ta Delfi oraakli juurde, kes ütles, et soorita 12 kangelastegu ning jõuad teatud

tulemuseni. Herakles tegi seda, sest ta uskus oraaklit.

Võime ju oma naiivsuses esitada oraaklile küsimuse, et milline ilm homme väljas on. Kui oraakel ütleb, et on -2 kraadi ja lund sajab, aga tegelikkuses paistab päike ja on soe, ei ole oraakel eksinud, sest oraakel on eksimatu. Õige vastus on, et me ise oleme temast valesti aru saanud. Ehk siis, kas infoühiskond on see, kus saab tõest infot tuleviku kohta, või on infoühiskond see, kus praegu oleme ja kus homse kohta teave puudub?

Kokkuvõttes võib öelda, et oleme inimestena arenenud ja samas ei ole ka. Oleme oma soovides, ambitsioonides ja pürgimustes jäänud sellisteks nagu 1000 aastat tagasi, muutunud on vaid realisatsioonivõimalused. Ja igavikuline on see, mille nimel me midagi teeme: ikka endiselt on liikumapanevad jõud armastus, vihkamine, kättemaksuiha, kadedus jms.

Olete pikaajaline saatejuht raadios. Kas Teile meeldib inimestele rääkida ja intervjuusid anda?

Olen raadioga olnud seotud nüüdseks 27 aastat ning minu pärast pole ükski saade vahele jäänud. Pigem on olnud asi riigipühades ja ootamatutes programmi muutustes. Kas meeldib või ei meeldi või teen seda kohusetundest? Muidugi on olnud raskeid hetki, ka selliseid, kus pole ideid, millest saadet teha. Aga teisest küljest on mõtete otsimine nauditav protsess. Tahaksin siis heita diivanile, panna silmad kinni ja mõelda. Ja ideed tulevad ning siis tuleb vaid end kokku võtta.

Kõige keerulisemad on niinimetatud lühiintervjuud. Viimasel ajal kutsutakse mind sageli rääkima küll sõdadest, küll ajaloost. Ja kui siis palutakse kolm minutit pühendada Lähis-Ida konfliktile ning sinna vahele peab mahtuma ka reklaam, tekib küll vahel tunne, et miks seda üldse



vaja on. Tulen kohale, kommenteerin uudistesaaatele 10 minutit küsitud teemat, aga saatesse läheb heal juhul ainult üks minut. Kas sellel on mõtet ja vajadust, eriti, kui saatesse lõigatakse sageli sisse täiesti teisejärguline lause? Aga tavaliselt ma ei ütle ei, sest Eesti on väike ja kutse esitajad on mulle sümpaatsed inimesed.

Kord olen tegelikult olnud ka pahane televisiooni peale. Nii pahane, kui mina üldse olla suudan. Ma suisa helistasin neile ja palusin, et selliseid asju enam ei juhtuks. See oli AK uudistesaaade, kus ekraani allosas jooksvas tekstis oli minu suhu pandud sõnad, et küüditajaid ei tule karistada. Intervjuu sisu oli aga ju hoopis vastupidine! Ütlesin, et kõik küüditajad tuleb just kohtu alla anda, sest kohtuotsuseta ei saa neid karistada. Selline asi paneb ikka nõrdima küll.

Inimeste pealiskaudsus seega häirib?

Kui aus olla, siis teie ajakirja valdkonda arvestades annab minust pealiskaudsemat inimest otsida. See on huvitav, mida me pealiskaudsuseks võime pidada. Räägime ajaloost: kui mina kõnelen oma loengutes 20. sajandi teisest poolest, siis minu jaoks on see tuttav teema, see on olevik. Aga tudengitele on see sama kauge kui 17. sajand. Nimed, mis minu ja minu eakaaslaste puhul ei vaja selgitusi, ei ütle neile midagi. Või kui räägin neile esimese maailmasõja jaburustest ning toon näiteks Tšehhi kirjaniku Jaroslav Hašeki raamatu „Vahva sõduri Švejki juhtumised maailmasõja päevil“, siis

nad pole seda lugenud ega Švejkist isegi mitte kuulnud! Minu põlvkonna puhul piisab mainimisest ja pilt jaburusest on juba silme ees. Mõned minu kolleegid satuvad sellest masendusse, et kuidas saavad tudengid nii rumalad olla, aga olgem ausad: kui noored räägivad mõnest kaasaegsest ansamblist, siis ei jää nende hämming minu omale alla, et kuidas ma ei tea sellist artisti. Seega ei tasu tunda piinlikkust, kui mingit valdkonda valdad ja teist mitte. Keegi ei ole võimeline kõike teadma ja ma ei taha ka teeselda. Ma ei lase kunagi endale intervjuuküsimusi ette saata, sest kui ma millelegi vastust ei tea, siis ma ei tea. Kunagi küsis üks juhututtav midagi ühe Portugali kuninga kohta ning kui tõdesin, et ma ei tea temast midagi, tundis ta suurt rõõmu. Siis sain aru, et see, kui mina midagi ei tea, võib pakkuda küsijale hoopis positiivset emotsiooni. Seega võib öelda, et õpetamine on positiivsete emotsioonide jagamine.

Te siis nautite seda?

Mulle tõesti meeldib õpetada. Aga õppejõu ameti kõige keerulisem osa minu jaoks on sisseastumiseksamid. Olen olnud aastaid vastuvõtukomisjonis, üle-eelmisel aastal sain sellest ametist kõrvale hiilida. Tegemist on päris ebameeldiva protsessiga, sest paarikümne minuti jooksul määrab komisjon noore inimese tuleviku. Võimalikud tulevased tudengid on närvis, sest sisseastumine ei ole nende tavaline situatsioon. Niisiis on esmane ülesanne nad maha rahustada.

Kuidas sellist olulist valikut teise elu



Sündmused arenevad nii kiirelt, et me ei tea, millises seisus on konflikt selle ajakirja ilmumise ajaks.



kohta üldse saab teha? Mina olen olnud kunstiajaloolaste vastuvõtukomisjonis. Nad ei pea ju tegelikult omama kunstiajaloo st mingeid teadmisi, sest nad alles tulevad kooli õppima. Püüan siis selgitada välja nende huvi ja sobivuse, küsides näiteks, et kui nad on Pariisis käinud, kas nad teavad, millised muuseumid on selles linnas. Kas nad on Louvre'i kunstimuuseumis käinud? Kas nad teavad veel Pariisi kunstimuuseumeid ja kas nad seal ka käisid? Vastused nendele küsimustele annavad indikaatori, miks ma mõnele noorele näitan rohelist tuld, teisele kollast ja kolmandale punast. Aga see on õppejõu ameti juures tõesti kõige ebameeldivam osa. Tavaliste kontrolltööde ja eksamitega on asi palju lihtsam: seal on teada, mida pidi õppima ja mida küsitakse, ning inimene on saanud end ette valmistada.

Mis on need asjad, mis Teid rivis ja n-ö ärkvel hoiavad?

See on lõputu loetelu pisikestest asjadest, mis aitavad eksisteerida, kurvastada, rõõmustada ja vihastada. Need võivad olla ka mingid uitmõtted. Näiteks mööda Tallinna linna jalutades näeme objekte, mis on inimeste rajatud. See tundub ju positiivne? Samal ajal näeme ju hoopis pilti sellest, mida pole hävitatud. Ehk siis olemasolev on hoopis hävitusprotsessi tagajärg.

Kas Te armastate sageli niimoodi mööda linna jalutada?

Elan Tallinnas Pirital ja kasutan iga-suguseid liikumisviise. Mulle meeldib väga jalgsi käia, vahel sõidan bussi ja trammiga. Kui tulen kesklinna autoga, siis jätan harilikult selle oma sihtkohast eemale, nii kolme-nelja kilomeetri kaugusele, ning käin edasi-tagasi jalgsi. Jalutades näen, mis ümberringi toimub ja mis on muutunud. Huvitavad on erinevad situatsioonid, näiteks kergliiklusvahendeid kasutavad juhid on need, kes võivad sinu ette ilmuda väga ootamatult. Saan aru, et rattal on inime-ne kõrgemal ning paistab kaugemale,

aga mul on olnud mitu olukorda, kus kergliiklejad ilmuvad mu ette ootamatult, vaatamata minu mitmekordsele veendumisele, et kedagi ei ole tulemas. Jalakäijatega sellist muret pole. Ja ma ise olen rahulik liikleja, ka autoroolis.

Kunagi oli mu lemmikraamat liikluseeskirjad. See on hämmastav, et me vajame 900 punkti paragrahve, et inimesed omavahel peadpidi kokku ei jookseks! Mida kõike on sinna kirja pandud ja mida kõike me peaksime teadma! Selle nimi on ülereguleerimine. Ja reguleerijaid on palju, sest kuskilt pidi paragrahvid paberile saama, taevast need ju alla ei kuku. Kas keegi päriselt ka suudab kõiki neid reegleid lugeda ja järgida? Arvan, et kui ükski autoliikleja ei pea kinni 30 km/h märgist, siis peaks tekkima küsimus, et ehk on hoopis viga piirangus? Kuskilt peab jooksma mõistlikkuse piir.

Räägime veidi poliitikast ka. Kas Ukraina sõda viib Venemaa lagunemiseni ja kas see on pigem romantiline lootus või hoopis oht, sest asemele võib tekkida kümme väikest kurja Venemaad?

Mulle meeldib katsetada mõisteid defineerida. Mis oleks võit? Kas see tähendaks Venemaa kadumist maailmakaardilt, lihtsalt tagasitõmbumist või relvade langetamist? Enne, kui me pole seda defineerinud, pole mõtet edasi arutada. Aga kui võtame arvesse Venemaa 24. veebruaril 2022. aastal väljakuulutatud eesmärgi Ukraina denatsifitseerida ja demilitariseerida paarinädalase sõjalise operatsiooni tulemusena, siis see pole täitunud ehk tegelikult on Ukraina võit vähemalt tinglikult juba käes. Sündmused arenevad nii kiirelt, et me ei tea, millises seisus on konflikt selle ajakirja ilmumise ajaks. Ehk on vormistatud mingi võit mingis vaheerahu variandis? Selleks olekski vaja Delfi oraaklit, kes ütleks, kas ja millal tabab väik Putinit. Meie seda ette ei tea, teame vaid, et Putini seatud eesmärgid ei ole praeguseks realiseerunud. Kas Soome oli talvesõda ja jätkusõda

■ Pole kahtlustki, et Venemaa impeeriumina vaatab igale poole.

silmas pidades võitja, kui räägime nii paljudest hukkunutest ning riigi territooriumist suure osa kadumisest? Või on ta võitja, sest säilitas iseseisvuse, erinevalt Eestist? Pigem võiks võiduks pidada isegi territooriumide kaotamist, kui suudetakse säilitada iseseisvus.

Kui Venemaa lagunebki, siis reaalses ei määra sealsed inimesed midagi. Määrab see, kes on riigi eesotsas. Inimestele on omane soov pürgida ainuvõimu poole. Näeme seda nii Venemaa, aga ka Ungari ning teistegi riikide puhul. Oleme bioloogiliselt hierarhiline kari. Meile on sisestatud bioloogiline ja sotsiaalne kogemus, et hierarhia tipus olles on kõht paremini täidetud ja võim on magus. Seega kui lähtuda tavadest ja traditsioonidest, on paraku väga tõenäoline, et Venemaa kümneks väikeseks osaks lagunedes saavad nendest uutest riikidest samasugused autoritaarsed diktatuurid.

Miks Venemaa osaks olnud Eesti inimesed siis nii ei mõtle?

Eesti areng olnud teistest liiduvabariikidest väga erinev. Esiteks on meil 20-aastane kogemus ajajärgust, mille lõpuaastaid nimetatakse küll vaikivaks ajajärguks, kuid võrreldes toleaeagse NSV Liiduga oli meil kordades rohkem demokraatiat, ehk sealt ikkagi mingid demokraatiakogemused. Meil oli Soome televisioon, mis andis eestlastele visuaalse kogemuse, kuidas kõik võiks toimida ja kuhu võiksime jõuda. Ja samas teame väga hästi ka Venemaa näitel, mida ekraan inimestega teha võib.

Üha enam räägitakse sellest kui paratamatusest, et Venemaa ühel hetkel Baltikumi ründab. Mida Teie arvate?

Pole kahtlustki, et Venemaa impeeriumina vaatab igale poole. Vaadata ju võib, aga selle pealt on keeruline homset prognoosida. Peamine stsenaarium on, et reaalselt eeldust Baltikumi tungimiseks praegu ja lähemal ajal ei ole.

Kuidas Teie end nii tõsiste teemade ja töö kõrvalt maandate?

Mulle väga meeldib reisida, ning seda ka Eestis, ja siis koju jõuda. Maendus tekib küll juhul, kui kaugelt tulles maandun Eestis pimedal ja külmal sügisel, aga see läheb alati üle, sest kodus on kõige parem. Hea on lihtsalt vahepeal ära olla. Aga kuna mulle meeldib soe Eesti, siis ma ei taha aprillist oktoobrini Eestist ära olla – sellel ajal on siin lihtsalt nii ilus! Pigem eelistan kaugemal olla külmal ajal. Mulle meeldib nii omal käel reisida kui ka turismitasul kasutada, aga kindlasti tahan sihtkohas teha mõned kohapealsed ekskursioonid, sõita ühistranspordiga ning jalutada, ikka nii 10–20 kilomeetrit päevas.

Minu hobi on ka lugemine. Lõpetasin just Toomas Kalli raamatu „Okipäev” ning nüüd on laual erinevad teosed. Olen lugedes sageli nagu kits heinakuhjade vahel: kui on kavas võtta ette paks ja tõsine raamat, pean enne heitma pilgu tulevikku. Septembrist algab alati kiirem aeg ning tuleb mõelda, kas leian lugemiseks aega. Suureks ei saa pausi jätta, sest siis kaovad teose järg ja atmosfäär käest ning tekib eemaldumise tunne. Iga kell võtan aga kätte Loomingu Raamatukogu raamatuid. Need on kindel valik ning need on ka taskukohased ja kaalult kerged – väga hea portfellis kaasas tassida ja pauside ajal lugeda. ■



BCS it



VILJAR KÄÄRT – VANAKOOLI HÄRRASMEES INNOVAATILISES TEHNOLOOGIAMAILMAS



Merilin Aug,
BCS Itera talendijuht

Viljar Käärt on BCS Itera kõige staažikam Business Centrali konsultant, kelle karjäär ettevõttes on kestnud praeguseks juba üle 18 aasta. Lisaks sellele, et Viljaril on selja taga pikk kogemus, tänu millele kliendid teda väga usaldavad, on Viljar toetav ja sõbralik kolleeg, kes on valmis kaasa mõtlema ka keerulisemate teemade lahendamisele ning protsesside parendamisele.

Lapsepõlves unistas autojuhiametist

Viljar liitus BCS Iteraga 2006. aastal, olles varasemalt toimetanud hoopis teises valdkonnas. Nimelt õppis ta Tallinna Tehnikaülikoolis telekommunikatsiooni erialal ning töötas juba ülikooli ajal ja ka peale selle lõpetamist Eesti Raadios, kus esialgu ehitas tehnilist keskust ja hiljem spetsialiseerus raadiosaadete tootmis- ja *on-air*-süsteemidele Radioman. Viljar meenutab, et lapsepõlves tahtis ta saada hoopis autojuhiks.

ERP-i maailm koos oma tehnoloogiatega areneb väga kiiresti, mistõttu võib vahel olla üsna keeruline ree peal püsida.

Tee tõi Viljari aga BCS Iterasse, kus ta on algusest saadik keskendunud jaekaubanduse ettevõtetele. Selles valdkonnas on kliendiprojektid tema hinnangul alati äärmiselt keerulised, aga teisalt tänu sellele ka väga huvitavad. Vaadates tagasi oma konsultandi algusaastatele, meenub Viljarile, et esialgu ei teinud ta isegi arvel ja kreditarvel vahet: „Läks aega, kuni tekkis ettekujutus, et mis loom on äriprotsess ja kuidas sellele läheneda. Nagu ikka, oli alguses väga palju infot ja kulus aega, enne kui tekkis oskus vajalikku mittevajalikust eristada ja arusaam, milliseid tööriistu Business Centrali nimelisest tööriistakohvrast kliendile anda. Aga nagu kõikide asjade puhul kehtib, siis lollu järjekindluse ja tahtejõuga saab üht-teist saavutada.“ Kogu pingutus ja vaev on vägagi vilja kandnud, sest Viljari töötulemused on talle toonud seitsmel korral BCS Itera aasta parima konsultandi tiitli, kusjuures seitsmest aastast kuuel sai ta antud tiitli järjestikustel aastatel.

Pidevalt arenev tehnoloogiamailm

Esimestele tööaastatele tagasi mõeldes möönab Viljar, et alguses oli kindlasti raskem kui praegu, sest ettevõtte oli väike ning paigas ei olnud veel ka korralikku rollide jaotust. Lisaks puudus tarkvara juurutamise metodoloogia, mistõttu oli vaja endal palju leiutada ja häid praktikaid välja töötada. „Täna sel päeval, kui ettevõttes töötab juba üle 100 töötaja, on need mured lahenenud: kasutusel on korralikud tööriistad, välja töötatud tugev metodoloogia ja konk-

reetised rollid on paigas. Ehk siis asjad on läinud ajaga palju paremaks,“ leiab Viljar.

Lisaks sellele, et eelmainitud teemad on aastatega paika loksutatud, hindab Viljar BCS Iteras töötamise juures võimalust koostööd teha läheda meeskonnaga ning kasutada klientide soovide elluviimiseks uusimaid tehnoloogiaid. „On hea näha, kui juurutatud lahendused parendavad klientide äri ja muudavad nende elu lihtsamaks,“ ütleb ta. Keerulisema poole pealt toob Viljar aga välja, et konsultandi töö eeldab pidevat õppimist, sest ERP-i maailm koos oma tehnoloogiatega areneb väga kiiresti, mistõttu võib vahel olla üsna keeruline ree peal püsida. Teise, konsultandi töö veidi keerukama aspektina toob Viljar esile töösiasja, et konsultant mõtleb ka väljaspool tööaega võimalikele kliendilahendustele. „Konsultandi töö ei ole selline, et kell viis pastakas kukub ja tänaseks kõik. See töö käib kogu aeg kaasas ehk istub mingitpidi peas. Tuleb leida viise, kuidas ümber lülituda ja ikka koduste jaoks ka olemas olla.“

Närv puhkab looduses

Liikumine, peaaegselt jooksmine, rattasõit ja matkamine, ongi see, millega Viljar end tööväliselt maandab: „Jooksmas käin regulaarselt ja see on parim vahend ümber lülitumiseks. Mingit suurt spordialast ambitsiooni mul pole, eesmärk on lihtsalt vormis püsida ja aastas lisaks lühematele võistlustele vähemalt üks maraton talutava ajaga ära joosta.“ Tänu sellele, et Viljari üks lastest tegeleb jalgrattasportiga, on ta ka ise pidanud ratta selga istuma ja tahaks seda tihedamini teha, aga paraku ajalisel kõike ei jõua. Ka BCS Itera meeskonnaüritustest meeldivad Viljarile eelkõige sellised, kus peab liiguta-





Lõpuks taandub ikka kõik inimestevahelise keemia tasandile ehk kui meeskonnad klapiivad, siis liigutatakse ühiselt mägesid.



ma – näiteks talvised mäesuusalaagrid ja kevadised rattamatkad.

Matkamine maandab hästi stressi ja kui lained lendavad üle pea, võibki Viljarit tõenäoliselt kohata metsas või mõnel kaunil Eestimaa matkarajal. Ka välismaal sümpatiseerivad eelkõige ilusa loodusega paigad ja sellised kohad, kus saab mägedes matkata.

Vabal ajal naudib Viljar ka lugemist, ehkki möönab, et see tuleb raskemini kui sportimine: „Üldiselt loen ilukirjandust, sest sellest saan midagi tagasi. Viimasel ajal olen autoritest lugenud Murakamit või sarjadest Loomingu Raamatukogu väljaandeid. Samas saan ka elamusi mõnest huvitavast kunstinäitusest, teatritükist või mõtteainet mõnest Sirbi artiklist.“

Hea konsultant = hea kolleeg

Kolleegid ütlevad, et Viljar on parimas mõttes vanakooli härrasmees – tähelepanelik ja taktitundeline. Tühja juttu ta ei tee ning kui Viljar juba suu lahti teeb, siis on kindel, et sealt tuleb midagi asjalikku. Üks kolleeg ütleb aga poolenisti naljatledes, et tema oleks ehk isegi pisut pettunud, kui sünnipäeva hommikul ei saabuks Viljarilt SMS-i õnnesooviga, mille juures lisaks ka Viljari püütud ilus fototabamus matkarajalt. BCS Itera töötajad hääletavad igal aastal ühe kolleegi enda seast aasta kolleegiks ning ka selle tiitli on Viljar korra saanud.

Kui aga küsida Viljarilt, mis teeb ühe konsultandi suurepäraseks konsultandiks, ütleb ta, et samad asjad, mis tegelikult teevad kolleegi suurepära-

seks kolleegiks. „Tähtsad on isikuomadused: tahe õppida ja areneda, kindlasti süsteemsus ja enesejuhtimise võime, oskus näha tervikpilti ja seoseid selle sees. Elementaarne viisakus – kui midagi luban, siis teen ka ära, ja arvestan, et tiimiliikmed ja klient või kolmandad osapooled on ka inimesed koos oma tugevuste ja nõrkustega.“ Siinkohal toob Viljar välja, et see, kes tunneb Business Centralit kõige paremini, ei pruugi veel olla parim Business Centrali konsultant, just juhul, kui eelnimetatud omadused ei ole täidetud. „Business Centrali ja sellega seotud rakenduste pulkadeni tundmine ning äriprotsessides orienteerumine on antud ametis kirjaoskus.“ Viljar ütleb, et õnneks on tiimikaaslased kõik just sellised, nagu tema meelet head kolleegid olema peaksid.

Nõuanne ERP-lahendusi valivatele ettevõtetele

Arvestades Viljari pikaajalist kogemust Business Centrali ja äritarkvara maailmas, on tema puhul tegemist spetsialistiga, kes oskab asjalikku nõu anda just uut ERP-lahendust otsivatele ettevõtetele. Viljar ütleb, et lähenema peaks talupojatarkusega. „Alati pole määrav hind ja lahendus ise, vaid ka selle valdkonna kogemus ja meeskond, kellega uue lahenduse juurutamine ette võetakse. Arvan, et igal lahendusel on omad plussid ja miinused ning lõpuks taandub ikka kõik inimestevahelise keemia tasandile ehk kui meeskonnad klapiivad, siis liigutatakse ühiselt mägesid.“ ■

Miks on Balti riikide koostöö äritehnoloogia valdkonnas üha olulisem? Mis või kes on Proximity Group? 16



Klick Eesti: ärianalüüsi „kuubik“ aitab teha ärilisi otsuseid, tuleb vaid esitada õigeid küsimusi 21



Soome tööriivaste tarnija Muikku: hea IT-partnerita jääksime ajale jalgu 19

Labori ja kvaliteedikontrolli lahendused Business Centrali majandustarkvaras 25



Majandustarkvara ja AI, kas varsti üks ja sama? 36



Praktilised lahendused ettemaksude käsitlemiseks: lihtsustage raamatupidamist ja maandage riske 28



Majandustarkvara ja turvalisus 31



Kuidas ja miks uuendada oma Microsofti majandustarkvara? 33

Business Centrali majandustarkvara uusima versiooni täiendused 40



MIKS ON BALTI RIIKIDE KOOSTÖÖ ÄRITEHNOLOOGIA VALDKONNAS ÜHA OLULISEM?

MIS VÕI KES ON PROXIMITY GROUP?





Marek Maido,
BCS Itera turundus- ja müügijuht

Baltikumi ettevõtete ootused tehnoloogiliste muudatuste elluviimisel

Praeguse seisuga on Eestis üle nelja tuhande Läti ja üle tuhande Leedu ettevõtte. Lätis seevastu on rohkem kui tuhat kakssada Eesti ettevõtet ja Leedus enam kui kuussada ettevõtet. Lisaks on Baltikumi eri riikides sajad ja sajad rahvusvaheliste ettevõtete tütar- ja sidusettevõtted. Ülebaltiliste ettevõtete arv on viimase kümnendi jooksul märkimisväärselt kasvanud ja sellega koos on esile kerkinud ka uued proovikivid, näiteks riikidevaheliste ettevõtete juhtimise ja kultuuri ühtlustamine, äriprotsesside konsolideerimine, tehnoloogilised lahendused ja kontserni aruandlus.

Orgaaniline ettevõtete kasv ja laiendamine on viinud selleni, et väga aktiivselt otsitakse rahvusvahelisi IT-lahendusi, mis kataksid kontserni nõudeid ja omaksid vastavat funktsionaalsust, aidates ettevõtetel arengute ja eelnimetatud katsumustega hakkama saada.

Nagu kunagi üks BCS Itera klient ja rahvusvahelise ettevõtte juht mainis, on väljakutsed ja tehnoloogilised lahendused omavahel seotud. Üks põhjus, miks juurutati Business Central ERP-lahendusena ja Dynamics Sales CRM-lahendusena, oli riikide **teenindus- ja tegutsemise kultuuri ühtlustamine. Tehnoloogia on suurepärase vahend, et suunata protsessid ja tegutsemine kindlatesse raamidesse.**

Tehnoloogiliste valikute juures ei ole oluline ainult lahenduse võimekus, vaid ka **partnervõrgustik** ehk **iga riigi part-**

ner, kes pakub kohalikus keeles tuge ja vajalikku kompetentsi.

Baltikumi-üleste suurettevõtete soov on ka see, et tehnoloogiliste muudatuste jaoks oleks **üks kindel kontakt ja et ei peaks otsima igas riigis eraldi partnerit.** Ehk teisisõnu, kui soovitakse läbi viia tehnoloogiline muudatus kõigis kolmes Balti riigis ja peakontor on näiteks Eestis, siis oleks siin partner, kes suudab selle ära teha ka Lätis ja Leedus.

Kolmas oluline kriteerium on kogu **tehnoloogilise ahela katvus** ehk **ERP-, HRM-, CRM- ja BI-lahenduste** olemasolu tooteportfellis. Üha vähem on ettevõtteid, kellel ei ole vaja kõiki neid lahendusi, ja selge eelistus on, et neid tarniks üks tugev juhtiv partner. Seda põhjusel, et nimetatud lahendused peavad omavahel suhtlema, st olema ühest ökosüsteemist, ning mitme partneri puhul ei ole protsess soodne ega optimaalne.

Proximity Group

Juba enam kui 15 aastat tagasi said kokku kolm Baltikumi juhtivat ERP-i valdkonna ettevõtet – **BCS Itera** Eestist ja Soomest, **Elva Baltic** Lätist ja **Softera Baltic** Leedust. Tegemist on igas riigis juhtivate ERP-, HRM-, CRM-, ja BI-lahendusi juurutavate konsultatsiooniettevõtetega, kellel on kokku ligi **400** valdkonnaprofessionaali. See on praegu kindlasti kõige suurem valdkonna kogum Baltikumis nii meeskonna, kompetentsi kui ka kliendibaasi osas.

Ligikaudu 15 aastat tagasi tõid meid kokku ühine väärtusruum ja projekti-



de elluviimise meetodika ning soov pakkuda keskmistele ja suurematele ettevõtetele konkrentsieliseid toovaid lahendusi. Aastate jooksul oleme juurutanud hulga ühiseid projekte ning käinud koos ühistel strateegiapäevadel, eesmärgiga parendada koostööd ja seeläbi kliendikogemust.

Käesoleval aastal vormistasime senise pikaajalise koostöö ühisnimetaja alla **Proximity Group**. Eesmärk on anda selge sõnum, et soovime olla lähedal nii kliendile kui ka üksteisele nii meetodika kui ka lahenduste poolest ja seekaudu pakkuda sama väärtust ning kliendikogemust igas riigis – sealt ka nimi Proximity (ingl, tõlkes *lähedus*).

ERP, HRM, CRM ja BI võrdub AI

ERP (*enterprise resource planning*) ehk majandustarkvara, HRM (*human resource management*) ehk palga- ja personalihaldus, CRM (*customer relationship management*) ehk kliendihaldus ja BI (*business intelligence*) ehk ärianalüüs.

Ilmselt ei ole tänapäeval ühelegi juhile nimetatud lühendid ja lahendused võõrad. Tsiteerin siinkohal üht meie klienti, börsil oleva toidutööstuse juhti: **„Me kõik oleme IT-ettevõtted, kes muu hulgas tegutsevad kas tootmise, kaubanduse või äriteeninduse valdkonnas.** See on meie praegune paradigma, kas see meile meeldib või mitte.“

Viimased kaks-kolm aastat räägime AI-ajastust ja selle ülikiirelt kasvavast rollist. Pole veel teada, milliseks see ettevõtete jaoks kujuneb ja kuidas see meie konkrentsiivõimet kujundab. Fakt

on aga see, et andmete kvaliteedist ja nende analüüsi võimest ning andme- põhiseist protsesside juhtimisest ja otsuste tegemisest saab tulevikus meie konkrentsiivõime vundament. Siin aga tulevad mängu ERP, HRM, CRM ja BI. **Ilma nendeta ja nende omavahelise integratsioonita ei ole meil kvaliteetseid andmeid ja me ei saa rääkida AI-st ega suuremast innovatsioonist ettevõttes.**

Siinkohal saame julgelt öelda, et **Proximity Group** pakub kõigis kolmes Balti riigis ja Soomes ning mujal Euroopas oma kompetentsi ja tuge, et võiksite teha järgmised kasulikud innovatsioonisammud oma ettevõtetes. ■



SOOME TÖÖRÕIVASTE TARNIJA MUIKKU: HEA IT-PARTNERITA JÄÄKSIME AJALE JALGU

Soome üks suuremaid töökinnaste ja vormirõivaste tarnijaid Markkinointi Muikku Oy otsustas võtta kasutusele Business Centrali tarkvara, et lihtsustada ja tõhustada ettevõtte igapäevatööd ning loobuda oma serverite hoolduse ja käigushoidmisega seotud tegevustest. Toote- ja müügijuht Pekka Suominen ütleb, et uus lahendus on väga hästi tööle hakanud ning selle pidev värskendamine hoiab ettevõtte õigel kursil.

1980. aastal asutatud Markkinointi Muikku Oy annab tööd praegu kümnele inimesele, käive on ettevõttel ligikaudu kuus miljonit eurot. Viimane suur tarkvaraline muudatus tehti aastal 2013, mil ERP-süsteemilt mindi üle Microsoft Dynamics NAVile. „Jäime tookord selle uuendusega väga rahule. Saime süsteemi, mis teenindas meie tegevust suurepäraselt. Oli aeg, mil enamik meie kliente arendas oma IT-süsteeme, võttes kasutusele näiteks elektroonilised tellimused. Tänu NAVile suutsime ka meie oma tegevust oluliselt tõhustada ning igapäevatööd lihtsustada,” räägib Suominen.

Põhiline kasu tuli Suomineni sõnul sellest, et suudeti oma vahendeid õigesti kasutada. Sel perioodil



Pekka Suominen

saadi aru, kui olulised on ettevõttele IT-süsteem ning selle arendamine. Ja kohe, kui kuuldi, et turule on tulemas Business Central, hakati otsima potentsiaalseid müüjaid.

Otsimise käigus leiti internetist BCS Itera kontaktandmed ning tausta uurides selgus, et tegemist on omal alal väga tugeva tegijaga. Suominen meenutab, kuidas nendega võttis ühendust BCS Itera Soome esinduse juht Maarika Helstin ning nii saigi tihe koostöö alguse. „Kohe algusest peale oli näha, et Maarika on väga professionaalne ning tunneb oma eriala põhjalikult. Asjad hakkasid väga hästi jooksuma ning hea oli ka see, et meil endal olid olemas teadmised eelmisest süsteemist – ei pidanud hakkama päris jalgratast leiutama ning kõike täiesti algusest alustama.”

Uue Business Centrali süsteemiga loobus Markkinointi Muikku oma serveritest ja läks üle O365 pilveteenustele, mille üle ollakse väga õnnelikud. „Meie elu on nüüd palju lihtsam, sest me ei pea enam oma servereid hooldama, käigus hoidma ning neile raha kulutama. Sealt alles jäänud finantsilisi vahendeid võime käiku lasta palju paremini muul otstarbel!” kõneleb Suominen. Täna kasutavad ettevõtte töötajatest üheksa Business Centrali ning toote- ja müügijuht julgeb väita, et kõik on ülimalt rahul.

„Oleme saanud lisada digitaalseid funktsioone, nagu arvete esitamine, tellimine, e-pood, raamatupidamisfirma ja muud teenused. Ilma BCS Itera

kaasamiseta ei oleks me Business Centrali süsteemis ja oleksime veel nüüdki selle suurepärasest funktsioonidest väga kaugel! Praegu näiteks töötame koostöös BCS Iteraga oma e-poe suurema uuenduspaketi kallal,” räägib Suominen.

Suominen nendib, et uut IT-süsteemi võib olla keeruline osta. „On väga oluline teada oma soove ning tarvidusi ja vajaduse korral peab kasutama välist abi. Vaid nii muudate õigel viisil edasilikumise lihtsamaks. Professionaalne müüja peab avaldama soovi tutvuda põhjalikult kliendi tarkvarasüsteemi ja tegevusalaga, et ta oskaks pakkuda just seda õiget lahendust. Täpselt nii BCS Itera ja Maarika Helstin töötavad ning nõnda saigi meie koostöö alguse. Oleme rahul ja selle eest väga tänulikud!”

Markkinointi Muikku Oy rõiva- ja kindavalik on kokku pandud Soome seadusi ja ettevõtete erinõudeid silmas pidades. Muikku kindavalikus on näiteks ligi 200 erinevaks tööülesandeks sobivat mudelit, mille kaubamärkide seas on mh nende enda kaubamärk JM ja kodumaine Jokamuov, Prantsuse Mapa ning Jaapani Wonder Grip. Töörõivad on Priha kaubamärgiga, kollekttsioonis on nii suvised kui ka talvised ohutud ja mugavad riideesemed. Markkinointi Muikku Oy ladudes on klientidele tarnimiseks pidevalt valmis ligi kaks miljonit paari kindaid ja 130 000 töörõivast. ■



Harri Muikku, CEO

■ **On väga oluline teada oma soove ning tarvidusi ja vajaduse korral peab kasutama välist abi.**

KLICK EESTI: ÄRIANALÜÜSI „KUUBIK” AITAB TEHA ÄRILISI OTSUSEID, TULEB VAID ESITADA ÕIGEID KÜSIMUSI

Elektroonika-, kodutehnika- ja arvutimüüja Klick Eesti AS läks 2023. aasta veebruaris üle uuele majandustarkvarale – Business Centrali kaubanduslahendusele LS Central, et muuta ettevõtte töö tõhusamaks, läbipaistvamaks ja prognoositavamaks. Finantsjuht ja juhatuse liige Kaire Koik ning ostuosakonna juht Joosep Saad kinnitavad, et suurim võit on analüütika, millest võlutakse välja aina rohkem tarkust.

Oleme poolteist aastat kasutanud uut tarkvara ja nüüd võib öelda, et oleme uue ärianalüüsi kuubiku juurutusfaasi lõpus – meie programmid on liidetud, klassikalised aruanded töötavad ideaalselt ning pidevalt arendame uusi analüüsivõimalusi. Tavakasutajatega võrreldes oleme meie suured analüütikafännid, mis tähendab omakorda, et meie nõudmised on oluliselt kõrgemad kui baasaruanded. Peame teadma, mis on numbrite ja väljade taga ning meie kuubikutes on koos nii uue tarkvara andmeid kui ka erinevad andmed ERPist ja vanadest Excelitest,” kirjeldab Koik. „Kui ühel ettevõttel on juba andmeid nii palju nagu meil, on mõttekas analüütikut omada ja teda igapäevatoos kasutada.”

MARKO MUMM



Tänavuse aasta suurim muudatus on Klick Eesti jaoks arvutifirma Ordi OÜ ostmine. Ordi on 30 aastat keskendunud arvutite, serverite ja muu nendega kaasneva ärimüügile, kuid ettevõtte on puudunud sellised statistikamoodulid, mis on Klick Eestil. Koik nendib, et otsuseid püütakse teha olemasoleva statistika abil ning luuakse uut andmebaasi Ordi ostu-, müügi- ja laonumbritest. „Ajaloos oleme ka meie olnud tugevad arvutimüüjad, ent vahepealne fookus oli rohkem üldisel elektroonikal. On rõõm, et saime Ordiga koos tagasi arvutitootmise, serverite jms niši,” lisab ta.

Andmepõhine juhtimine

Saad kinnitab, et pole numbrit, mille sisse Klick Eestis ei vaadataks, ning ärianalüüsilahendustel on ettevõttes väga oluline roll. „Analüüsimoodul on nii ostu- kui ka müügi- ja laonumbrite peamine tööriist, samuti teeme kõik eelarved selle põhjal. Ühte lahendusesse jooksevad kokku tootegrupid, hinnad, kauba atraktiivsus, info selle kohta, kas tegemist on uue või pikemalt laos seisnud tootega, samuti meie veebilehe külastajate eelistused, hankijad, arved ning personali info koos töötundidega. Näeme hankijate arvete järgi näiteks seda, millal on kriis saabumas või millisel tootel on defitsiit tulemas. Meil on väga võimekas äritarkvara ja kasutame analüütikat tõesti maksimaalselt. Võiks öelda isegi, et meil on andmeanalüüsi fetiš,” lisab ta muiates.

Andmekuubiku puhul meeldib Saadile, et seda saab jooksvalt oma valemitega testida ega pea igaks uueks pisinüansiks tellima IT-partnerilt majandustarkvara muudatusi, mis teadagi maksaks raha. „Kui ERP on varustatud standardaruannetega, siis kuubik on oluliselt muditavam. Nii kui meil tekib mingi uus mõte, saab lisada uusi parameetreid ja saada uusi tulemusi. Meie testimegi oma analüütikat ise – kui lahendus toimib, võtame kasutusele. Ja kui ei toimi, pole seda järelkult vaja!” ütleb ta. „Väljakutseid jagub, sest turg on viimastel aastatel palju muutunud ning muutuvat turgu on keeruline eelnevate aastatega võrrelda. Näiteks sel aastal tõmbas esmalt hoo maha ärimüük, ent me ei saa sellest teha põhjapanevaid järeldusi, sest tubli aastake läheb vähemalt adekvaatsete järelduste tegemiseks.”

Põneva analüütilise näitena toob ta välja kuupäeva ja kellaajalise müügi: näiteks saab Klick Eesti täpselt vaadata, kui palju külastajaid käib e-poes või kaupluses mingil tunnil ja milliseid tehinguid sel ajal tehakse. Saadud andmete põhjal saab teha kaubanduskeskustele ettepanekuid, millal võiks olla elektroonikakauplus suletud, sest käive puudub. Külastatavuse poolest saab aga näiteks ka öelda, et kui suveperioodil pole inimesed tööajal poes käinud, siis suure tõenäosusega jääbki sellel päeval müük kasinaks, sest pärast tööpäeva ilusa ilmaga kaubanduskeskusesse ei tulla. Talvisel külmal ja pimedal ajal on

MARKO MUMM



Klick Eesti on koostöös
BCS Iteraga juurutanud
LSCentrali kaubanduse
valdkonna majandustarkvara,
HRM4Balticsi palga- ja
personalilahenduse ning
Bi4Dynamicsi andmelao.



■ Saame hetkega öelda, kus on millised tooted seisma jäänud ning milline kategooria vajab värskendamist.

aga just otsustavaks müügiperioodiks
aeg pärast tööpäeva lõppu.

Igale töötajale oma analüütika

„Samamoodi prognoositakse
olemasolevate andmete põhjal
kaubavarusid. Saame hetkega
öelda, kus on millised tooted seisma
jäänud ning milline kategooria
vajab värskendamist,” sõnab Saad.
„Praegu on majanduses seis muutlik
ja mullusega võrreldes on müügid
aeglasemad, seega on oluline ladude
optimeerimine, et raha ei seisaks kinni.
Samas mängib meie äris suurt rolli
sesoonsus: müük tõuseb alati seoses
kooliaja lõpuga, teine hea müügiaeg
on jõuluperiood. Kuna osa kaupu tuleb
pikemalt ette tellida, on meil ka praegu
laos jõuluvarud, aga see ei tähenda,
et need konkreetsed kaubad oleksid
aegunud.”

Saad lisab, et üldjoontes kujuneb
ajas välja, milline töötaja millist
analüütikat vajab. „Meile meeldis
andmeidas ringi surfata ja leida
võimalusi andmete analüüsiks. Sageli
on nii, et tean enne kauplusesse
helistamist juba vastust, miks mingi
toode on näiteks seisma jäänud. Minu
osakond tegeleb operatiivse tööga ja
minul on aega neile tööriistu arendada.”

Paari tunni töö mõne minutiga

Klick Eestis töötab umbes 150
inimest, kellest ligi 30 kasutavad
analüüsitööriistu iga päev, teised
omakorda töötavad nende tehtud
aruannete põhjal. „Heaks analüütikaks
on kõige tähtsam omada pika
ajalooga head andmebaasi. Teiseks
peab inimesel olema haiglane huvi
numbrite vastu ning tahe nendega
pusida, tõstatada hüpoteese ning neid
tõestada,” räägib Saad. „Minu puhul
on edasiviivaks jõuks laiskus: lihtsa
indikatsiooniga saab paari tunni töö
teha ära mõne minutiga. Jah, tööriista
valmistegemine ja testimine võtab
aega, aga kokkuvõttes tasub end
äriliselt ära.”

Koik lisab, et koos uue tarkvaraga
tulnud uus andmeidakuubik ei
sisalda praegu veel kogu infot,
mida peaks. „Veidi töötame veel
katseeksitusmeetodil. Näiteks tahtsime
määrata laos olevate toodete vanust ja
selgus, et vanas tarkvaras oli igal tootel
unikaalne kood sisseostu kuupäeva
järgi, uue puhul aga muutis kood
kauba teise poodi või lattu liigutades
justkui täiesti uueks tooteks,” selgitab
ta. „Selliste asjadega peame veidi
vaeva nägema, aga eks see on ammu
teada tõde, et vana tarkvara on kõige
armsam need esimesed nädalad, millal
uuele lahendusele üle minnakse. Nii
leiame ka meie, et mõned väga head
funktsioonid oleksid võinud vanast
modulist üle tulla.”

Finantsjuhi sõnul annab vahel tunda
ka see, et uuel äritarkvaral puudub nii-
öelda manuaal. „Meil oleks vaja täpselt
teada, kuidas on mingi väli andmebaasi

MARKO MUMM



Kaire Koik

tekkinud, mis valemi põhjal see moodustub, aga sellist kasutusjuhendit pole. Tegelikult võiks olla manuaal tehtud kasutaja järgi – kehvematele analüütikutele tuleks teha nii-öelda põhjad valmis või lasta neil kasutada BI-d,” annab ta nõu. „Praeguses uues lahenduses on meie jaoks ka andmed veidi segamini, selekteerimine võiks olla parem. Miinuseks on samuti jõudlus, aga see on suuresti ka meie isiklik probleem, sest alates 2015. aastast on meil kõik andmed andmeaidas ning eks seda mahtu ongi raske liigutada.”

Uuele tarkvarale üleminek on muutnud ettevõtte töö automatiseeritumaks, võimalusterohkemaks ja kiiremaks. Töötajatele võib nüüd erinevaid rolle määrata ning andmeaidast saab senisest paremat analüütikat. Peale selle peavad töötajad nüüd vähem nuppe vajutama ja klikke tegema.

Inimestele meeldib endiselt osta, kuid soodsamaid tooteid

Rääkides kaupluseketi igapäeva-elust, ütleb Koik, et jaemüügis on aasta alanud hästi. „Üheksa kuud on turul toimunud langemine, ent meie keskmine on positiivne. Jah, jaanuarikuu oli šokk, ent teised kuud on seda tasakaalustanud. Inimestele meeldib endiselt osta, kuigi pigem soodsama hinnaga tooteid ja ettevaatlikumalt. Kui pensionirahade tagastamise ajal osteti kallimaid asju ja topelt, siis praegu vaadatakse rohkem hinda. Langenud on ka keskuste külastatavus.”

Uuele tarkvarale üleminek on muutnud ettevõtte töö automatiseeritumaks, võimalusterohkemaks ja kiiremaks.

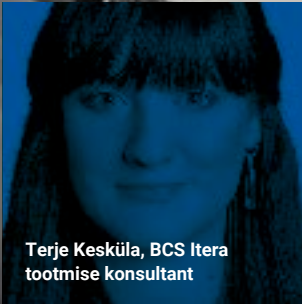
Klick Eesti pakub terviklahendust alates toodete soovitamisesest ja müügist kuni hoolduse ning garantiiteenuseni. Selleks koolitatakse töötajaid pidevalt ning ettevõtte juhtkond on seda meelt, et pigem tasub inimesi hoida kui koondada. „Hiljem on keerukas uusi inimesi leida ja välja õpetada. Teiseks ei taha noored tööl käia – omaette väljakutse on leida kohusetundlikke noori, sest nad ei taha olla 12 tundi järjest tööl, ning nii tekivad vaimse ja füüsilise tervise mured. Loodame väga, et ühel hetkel normaliseeruvad ka kaubanduskeskustes poodide lahtiolekuajad. Mina olen seda meelt, et kõik poed ei peaks olema avatud esmaspäevast pühapäevani varahommikust hilisõhtuni.”

Klick Eestil on 21 müügiesindust, kaks ärikliendisalongi ning nii era- kui ka ärikliendiveeb. ■



LABORI- JA KVALITEEDI- KONTROLLI LAHENDUSED BUSINESS CENTRALi MAJANDUSTARKVARAS

Business Central on mitmekülgse funktsionaalsusega ERP. Lahendusel on mitme valdkonna erirakendusi, nagu jaekaubandus, kinnisvarahaldus, hooldus, tootmine jms. Lisaks rohkete võimalustega standardlahendusele saab funktsionaalsust veelgi täiendada kas valmisäppidega või arendada välja enda ärile spetsiifilisi lahendusi.



Terje Kesküla, BCS Itera
tootmise konsultant

Ettevõtte, kelle põhiäri tegeleb kaupade ja varudega, vajab üsna tõenäoliselt oma protsesside toetamiseks kauba kvaliteedi kontrollivõimalusi. Allpool on välja toodud mõned ideed kaubandus- või tootmisettevõttele, **kuidas võib ERPi kohandada, et saada parem ülevaade oma kaupade kvaliteedist.**

Kas hankija saatis vajalikud sertifikaadid?

Kui sisseostetava kaubaga peab kaasa tulema sertifikaat, siis selle olemasolu kontrolliks on võimalik luua lihtsamaid ja keerulisemaid lahendusi.

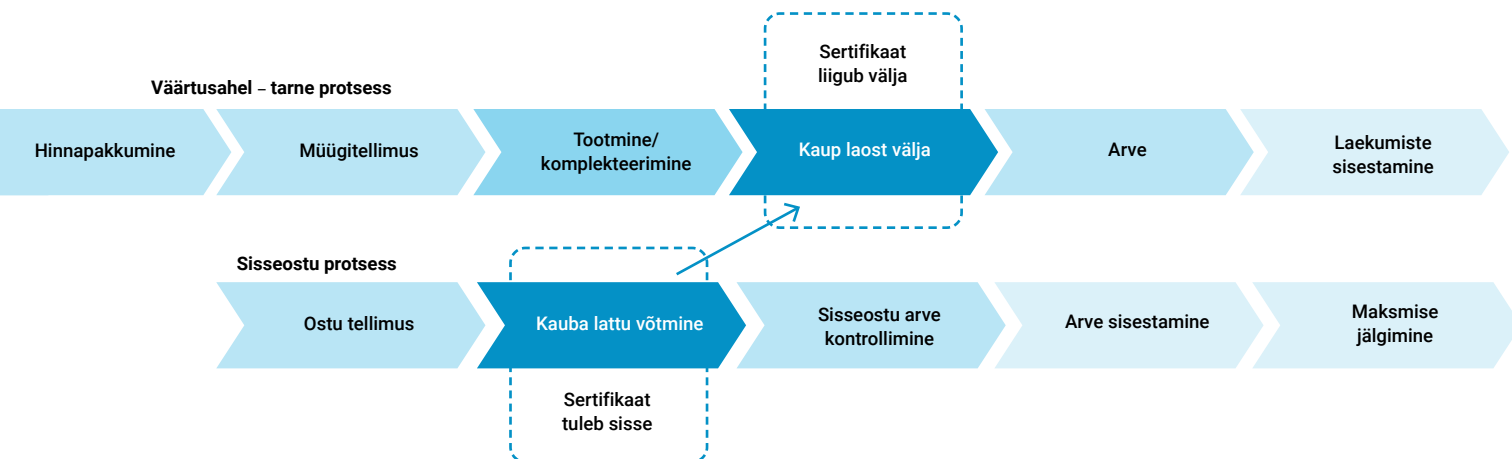
Lihtsama variandi eesmärk oleks keelata ilma vajalike dokumentideta kauba vastuvõtt. See lahendus

suunab kasutaja ostutellimusel veendumata, et tarvilikud dokumendid on kaasa tulnud.

- ▶ Kauba vastuvõtul peab vastuvõtja kinnitama linnukesega programmis või käsiskänneris, et kaubaga on kaasa tulnud vajalikud dokumendid, olgu need siis failina või paberil.
- ▶ Ilma kinnitusest ostutellimusel ei ole vastuvõttu võimalik lõpule viia (konteeriida).
- ▶ Vajadusi saab määrata kauba põhjal.

Hankijalt tulnud sertifikaadi saatmine kliendile

Kui tegemist on vahendatava kaubaga, võib kaaluda juba sama lahenduse järgmist taset. Lisaks



Joonis 1. Sertifikaadi liikumine tarneahelas.

sertifikaadi kontrollile kauba vastuvõtul manustatakse see kaubale sellisel, et selle kauba edasi müümisel saab sertifikaadi edastada kliendile koos müügidokumentidega.

Selline lahendus vajaks kindlasti partiitähiste ja/või seerianumbrite kasutamist. Iga partii või seeria tuleks eraldi registreerida vastuvõtus ja väljastuses põhjusel, et oleks jälgitav, milline sertifikaat millise kaubaga kaasa peab minema.

- ▶ Kui hankija saadab kaubaga kaasa sertifikaadi, siis on võimalik see siduda kauba partii- või seerianumbriga.
- ▶ Olenevalt sellest, mis kujul sertifikaat saabub, saab faili lisada käsitsi või importida liidestuse kaudu. Paberist tuleks eelnevalt teha näiteks PDF-dokument.
- ▶ Kauba edasimüümisel on variante mitu: sertifikaadi väljatrukkimine müügidokumendilt, faili saatmine automaatselt kliendi meilile müügilähetuse loomisest või mõni elektroonilise dokumendivahetuse ehk EDI-lahendus.

Mõõtmise ja analüüsivajadus – laborilahendus

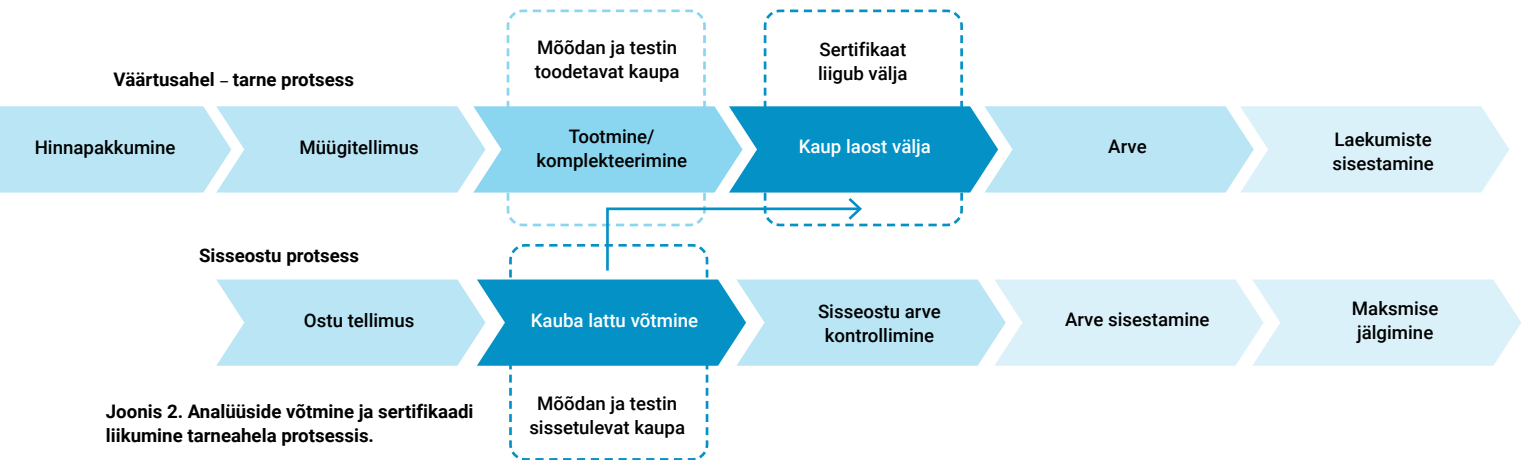
Kauba vastuvõtul või tootmisel on vaja teha laborianalüüse ja visuaalseid hindamisi, näiteks et tootel poleks mõlki, või muid kontrollitegevusi, näiteks midagi mõõta. Selliste vajaduste puhul on kõige lihtsam alustada nimekirja loomisest selle kohta, mis analüüse või testitegevusi soovitakse teha. Nii tekib loend analüüsiparameetritest, millest

omakorda saab koostada erinevaid analüüsikomplekte ja määrata, mis komplekt konkreetsele kaubale kehtib. Uue partii/seeria vastuvõtmisel või tootmisel loob programm analüüsitaotluse, kus on ootamas selle kauba analüüsikomplekt, ja hiljem saab sinna kirjutada analüüsise või testide tulemused.

Tulemustest on võimalik moodustada ettevõtte enda kvaliteedisertifikaat ja see kliendile saata (vt joonis 2). Sertifikaat saaks näiteks müügilähetusel kaasa minna kas prindituna, meilile lisatud PDF-Fina või mõne EDI-lahendusega. Samuti on tulemuste põhjal võimalik analüüsida ja jälgida hankija või tootmise kvaliteeti.

- ▶ Süsteemi luuakse nimekiri analüüsiseid või kontrollitegevustest. ERPis haldamiseks sobiksid testid, mille tulemus on mingi number, jah/ei valik või konkreetne vaste rippmenüüst (vasted koostab ettevõtte ise).
- ▶ Üksiktegevustest saab luua analüüsiseid/testide komplekte, ajutiste projektide puhul määrata ka kehtivusaja nende kasutamiseks.
- ▶ Iga kaubale saab määrata oma analüüsikomplekti ning seadistada, kas analüüsitaotlus tuleb luua automaatselt või käsitsi.
- ▶ Tulemused märgitakse analüüsitaotlusele.
 - Tulemusi saab kasutada ärianalüüsiks.
 - Tulemustest on võimalik luua kliendile saatmiseks sertifikaat.





Joonis 2. Analüüside võtmine ja sertifikaadi liikumine tarneahela protsessis.



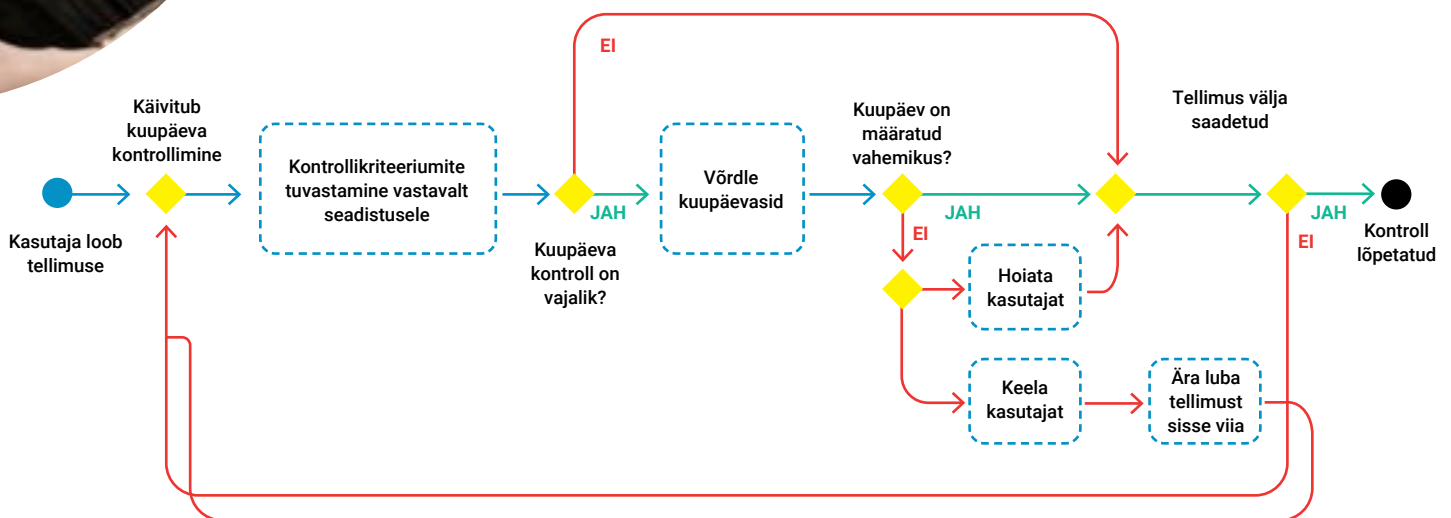
Hankija sertifikaadi olemasolu kontroll

Vaadates tarneahelat laiemalt kui vaid kauba tasandil, hakkab kvaliteedikontroll sageli peale juba hankija hindamisest. Ettevõttel on vaja veendumust, et hankijal ei oleks aegunud mingi spetsiifiline luba. Samuti võib ettevõtte soovida oma tööplaanis järge pidada, millal on vaja hankijat uuesti auditeerida minna. Business Centralisse on võimalik luua sertifikaatide kehtivuse haldamine ning piirata või keelata ostusid/müüke, kui midagi on aegunud (vt joonis 3).

▶ Hankijale, kliendile, kaubale või nende kombinatsioonile on võimalik määrata kehtivusperiood, millal on võimalik teha müügi- ja ostutehinguid.

- ▶ Kui kuupäev on aegunud, saab kasutaja veateate või keelatakse ostu- ja müügitegevus.
 - Kontrollihetk võib olla tellimise, lähetuse või mõne muu tegevuse kuupäev.
- ▶ Kasutajale saab luua töölauale ülevaate lähenevatest aegumistest, et ta jõuaks reageerida ja näiteks hankijalt uued sertifikaadid küsida.

BCS Itera kogenud konsultandid aitavad teil üles ehitada just sellise lahenduse, nagu teil on vaja. Võtke ühendust ning disainime üheskoos parima labori- ja/või kvaliteedikontrolli just teie meeskonnale. ■



Joonis 3. Ostu- või müügikuupäeva kontrolli protsess.

PRAKTILISED LAHENDUSED ETTEMAKSUDE KÄSITLEMISEKS: LIHTSUSTAGE RAAMATUPIDAMIST JA MAANDAGE RISKE

Marko Seemen,
BCS Itera konsultant

Kaubandusettevõtted kasutavad äritegevuse ja kliendiriskide maandamiseks erinevaid meetodeid. Riskide maandamisel on kliendile krediidilimiitide seadmise kõrval teiseks levinud meetodiks ostjalt ettemaksu küsimine. Ettemaksu küsitakse juhul, kui soovitakse, et klient tasuks ostetava kauba või teenuse eest kas osaliselt või täielikult enne, kui ta selle kätte saab.

Mari-Liis Tandre,
BCS Itera konsultant

Tavaliselt rakendatakse ettemaksu uue kliendi puhul, kelle maksekäitumise kohta ei ole veel kogemust, või siis, kui kliendil on madal krediidihinnang. Ettemaks lisab kauplejale kindlustunnet, et tema kauba ostu või tootmise kulud ei jää katteta, ning paneb kliendi veel kord läbi mõtlema oma ostusoovi.

Ettemaks võimaldab paindlikkust ka rahavoogude planeerimisel. Näiteks kui on tegu suuremahulise tellimusega ning kauplejal endal pole piisavalt vabu rahalisi vahendeid tellimuse katmiseks.

Ettemaksu küsimise viiside kohta ei ole ühtset tava ning iga ettevõtte teeb seda omal moel. Sageli kujundab selle ettevõtte pearaamatupidaja või finantsjuht. Seda, millise dokumendi alusel ettemaksu küsitakse, mõjutavad ka ostjate raamatupidajad, kes ei pruugi aktsepteerida ettemaksuarvet või nullsummaga lõpparvet.

Enimkasutatavad viisid ettemaksu küsimiseks on järgmised.

1. Kliendile esitatakse ettemaksuarve, mis vormistatakse majandustarkvara

väliselt Wordis või Excelis. Majandustarkvaras luuakse arve alles raha laekumisel.

2. Kliendile esitatakse pakkumine või tellimuse kinnitus, mis vormistatakse majandustarkvaras. Klient tasub viidates pakkumisele või tellimuse kinnitusele. Kliendile esitatakse arve kauba üleandmisel ning see seotakse laekunud ettemaksuga.

3. Kliendile esitatakse ettemaksuarve, mis vormistatakse majandustarkvaras. Klient tasub ettemaksuarve. Lõpparve tegemisel vähendatakse arve summat ettemakstud summa võrra.

Seadus ei määra, kuidas küsida kliendilt ettemaksu, küll aga näeb ette, millal tuleb deklareerida ettemaksult käibemaks. Seda tuleb teha kauba või teenuse eest osalise või täieliku makse laekumisel. Siin aga hakkavad tekkima olulised erinevused ettemaksude eri käsitusviiside vahel. Vaatame neid lähemalt.

Esimesel juhul peab raamatupidaja vormistama ettemaksuarve kahel

korral, enne ja pärast laekumist, ning pole kindel, kas ta kasutab sama arve numbrit mõlemal dokumendil. Raamatupidaja peab laekumiste puhul eristama ettemaksu laekumisi tavalaekumistest ning kui majandustarkvara selleks tuge ei paku, siis on see üsna aeganõudev töö.

Teisel juhul ettemaksuarvet laekumisel ei väljastata. See tähendab, et lisaks ettemaksu laekumiste eristamisele tavalaekumistest tuleb raamatupidajal pidada ettemaksude üle arvestust väljaspool majandustarkvara, kus ta arvutab deklareeritava käibemaksu. Alternatiiv on arendada majandustarkvarasse kulukas ettemaksude haldamise lahendus. Lisaks sellele ei saa ostja hästi aru, millise dokumendi alusel peaks ta deklareerima oma sisendkäibemaksu, ning andmed müüja ja ostja käibedeklaratsiooni lisadel INF ei pruugi klappida.

Raamatupidajad, kes ei soovi kasutada ettemaksuarveid, põhjendavad seda järgmiselt.

- ▶ Ettemaksuarvet ei tohiks teha, kuna see ei ole käive ja sellel olevat käibemaksu ei tohiks deklareerida.
- ▶ Kui klient ettemaksuarvet ei maksa, siis jääb nõue üles.
- ▶ Ettemaksuarvete krediteerimine on suur käsitöö.
- ▶ Need väited on sellisel juhul õiged, kui olemasolev majandustarkvara ei oma sobivat ettemaksuarvete lahendust.

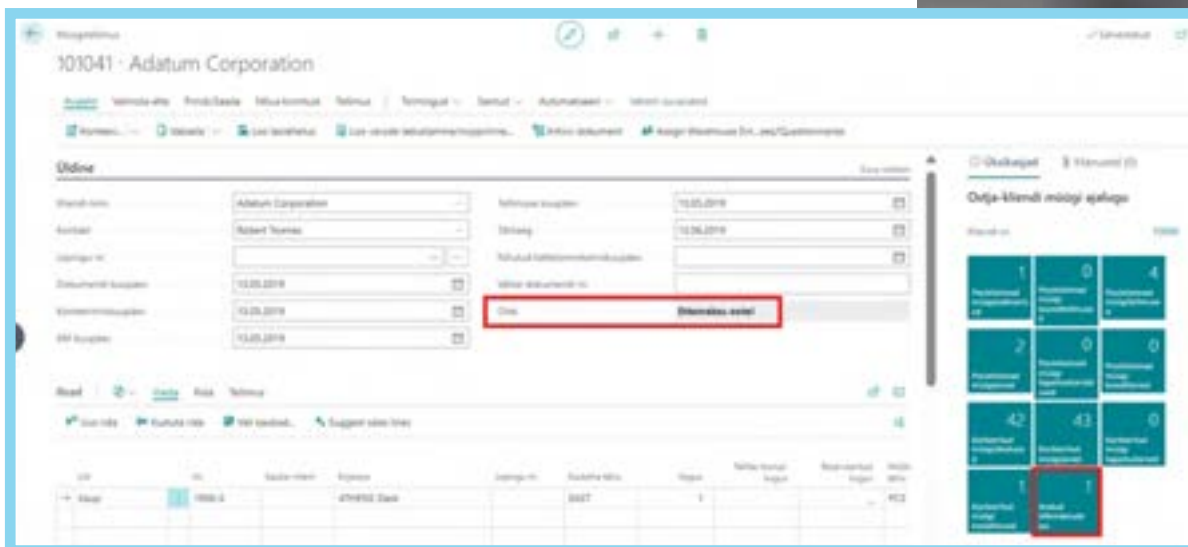
ERP-lahenduse võimalused

Milline võiks olla selline lahendus, mis ei põhjustaks raamatupidajale lisakoormust ettemaksude haldamisel?

Kujutagem ette järgmist olukorda. Müügimees teeb pakkumise kliendile, mille viimane aktsepteerib. Müügimees loob pakkumisest müügitellimuse ning määrab sellel ettemaksu protsendi. Seejärel koostab ta tellimuse ettemaksuarve ja saadab kliendile. Ettemaksuarve konteerimisel müügikäivet ei teki ja ettemaksuarve käibemaks veel käibedeklaratsioonile ei lähe. Kui kliendilt tähtjaks laekumist ei tule, loob müügimees tellimuse pealt ettemaksuarve kreditarve ja tehing lõpeb. Kui kliendilt laekub ettemaks, siis seotakse see automaatselt ettemaksuarvega ning selle käibemaks läheb käibedeklaratsioonile laekumise kuupäevaga. Müügimees lähetaab kaubad kliendile ja vormistab tellimusest lõpparve, millel on näha arve summat vähendav ettemakstud summa. Antud juhul teeb kogu töö ära müügimees ning raamatupidajal pole vaja sekkuda.

Õnneks ei pea sellist lahendust hakkama looma, vaid see on majandustarkvaras Business Central juba olemas. Valida saab isegi kahe versiooni vahel. Üks on tellimuse-, teine kliendipõhine ettemaksu lahendus.

Business Centrali majandustarkvara ettemaksu standardlahendus on välja töötatud Microsoft, tuginedes aastatepikkusele rahvusvahelisele kogemusele. Tarkvara funktsionaalsus võimaldab luua müügitellimuse



Müügitellimus Business Centralis.

pealt raamatupidamislikult korrektse ettemaksuarve. Sellega tekib kliendi suhtes ettemaksu nõue. Kui raha on laekunud, lähetatakse kaup või ostetakse/tellitakse tooted. Ka kliendi lõpparve saab luua sellesama müügitellimuse pealt.

Eesti lokaliseerimise ettemaksude halduse lahendus on välja töötatud just Eesti klientide vajadusi ning eelistusi silmas pidades. Lahendus keskendub kliendipõhisele ettemaksule, mis võimaldab väljastada ettemaksunõuet ehk raamatupidamislikult korrektset ettemaksuarvet. Lahendust saab seadistada arvestama käibemaksu alles siis, kui raha laekub.

Ettemaksuandmeid saab kontrollida nii kliendi kaardil kui ka arve/tellimuse lehel olevas kiirinfo aknas. Seega leiab teavet ettemaksu summa ning tasumise kohta kerge vaevaga ka juba müügitellimuse vormistamisel. Ettemaksu saab seejärel rakendada soovitud mahus kliendile esitatavatel põhjarvetel.

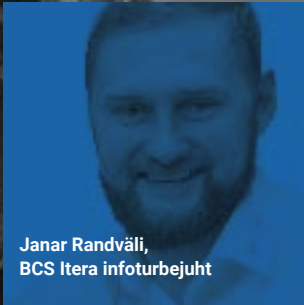
Parim on asja juures aga see, et nende kahe lahenduse vahel ei pea valima ning ühe kasutuselevõtt ei välista vajaduse korral teise kasutamist. ■

Kliendi statistika	
Kliendi nr.	10000
Saldo (EV)	32 273,16
Saldo (CV) hankimine	0,00
Müük	
Tähtsate tellimused (CV)	1 853,85
Arvestatavaid tellimused (CV)	0,00
Tähtsate arved (CV)	13 600,30
Hoolikud	
Tähtsate hoolikutelehtide...	0,00
Hoolikute esitatud arveid...	0,00
Tähtsate hoolikutearved (CV)	0,00
Maksud	
Maksud (CV)	177 876,83
Hoolikud (EV)	0,00
Võimalik maksu laenukse k...	21 003,8719
Pekku (EV)	93 002,31
Krediidilimit (CV)	0,00
Ühe lähitaja summad (EV)	32 273,16
Müük hooliku (CV)	65 199,02
Arvestatav ettemaksu sum...	324,70

Kliendi infoaken Business Centralis.



MAJANDUSTARKVARA JA TURVALISUS



Janar Randväli,
BCS Itera infoturbejuht

Puutun sageli kokku klientide sooviga, et kõik oleks turvaliselt tehtud ja nad ei peaks muretsema. Inimesena saan ma sellisest soovist aru, aga töökäsuna on see mittefunktsionaalne nõue ja sellest ühtemoodi aru saada on väga keeruline, eriti, kui üks pool esindab tellijat ja teine teostajat.

Enterprise resource planning'u ehk ERP-süsteemid on sageli ettevõtte juhtimise tuiksooned, integreerides mitmesuguseid äriprotsesse ja andmeid ühtsesse süsteemi. Selliste süsteemide turvalisus on äärmiselt oluline, kuna need sisaldavad tundlikku teavet, mis on kriitiline ettevõtte toimimise ja konkurentsivõime seisukohast. Oluline on juba ERP-süsteemi planeerimisel mõelda turvalisusele, hinnata riske ning valida sobivad turvameetmed.

Hea meel on, et üha enam ettevõtteid siiski mõtleb ja tegeleb ERP-lahenduste hankimisel ka turvalisuse teemadega ehk lahenduse nõuetes on ootused, millele süsteem peab vastama.

Tegele teemaga kohe alguses

1. Turvalisuse loomine peab algama planeerimisfaasis. Esimene ja väga oluline samm on mõista, milline andmestik ERP-lahendusse integreeritakse ja kuidas seda kasutama hakatakse. Erinevad andmete liigid annavad meile kätte suuna nende turvaseme määramisel. Näiteks isikuandmete töötlemisel kehtivad ranged regulatiivsed

nõuded, kuid vähemtähtis ei ole oma konkurentide eest kaitsta ka ärisaladusi, nagu ettevõtja finantsteave ja oskusteavet puudutav tehniline teave.

2. Teise olulise sammuna on vajalik mõista, millised riskid võivad avalduda ERP-lahenduse kasutuselevõtuga. Õige aeg riskide kaardistamisega algust teha on äriprotsesside analüüsi käigus, sest nii on võimalik oluliste turvanõuetega arvestada juba funktsionaalsete nõuete kirjeldamisel. Selline lähenemisviis aitab täpsemini valida nii lahendust ennast kui ka arenduspartnerit.
3. Kolmas oluline samm on tehnoloogia ehk lahenduse valik. Tänapäeval on võimalik valida väga erineva funktsionaalsuse ja kasutajaliidesega ERP-lahendusi. Lahenduse valikul on kindlasti üheks määravaks teguriks hind, aga lisaks hinnale tuleb kaaluda ka mitmeid funktsionaalseid kriteeriumeid, et need kataks ärivajaduse ja aitaks maandada kaasnevaid riske.

Millele tähelepanu pöörata?

Järgnev on vaid väike, kuid oluline valik teemasid, millele peab lahenduse valimisel tähelepanu pöörama:



- ▶ Turvalisus. Üks esmane indikaator on sertifikaadi (ISO27001, HIPAA jne) olemasolu. Kui seda ei ole, tuleks kindlasti turvalisust täiendavalt hinnata.
- ▶ Kas sobib pilvepõhine lahendus või on vajalik, et kogu andmestik koos lahendusega paikneks sinu kontrollitavas serveriruumis?
- ▶ Milliseid kasutajaõiguste ja juurdepääsu kontrolli funktsioone lahendus toetab ning kas see ühildub juba kasutuses oleva keskkonnaga ja on piisavalt turvaline (näiteks Microsoft Entra ID Single-Sign-On teenuse tugi)?
- ▶ Milliseid turvafunktsioone saab kasutada andmete kaitseks? Sõltuvalt andmestikust on oluline näiteks granuleeritud kasutajaõiguste haldus, andmete krüpteerimine ja erinevate turvasündmuste seire.
- ▶ Milline on lahenduse haavatavuste halduse võimekus ja kas regulaarseid uuendusi saab teha lihtsalt?
- ▶ Kas pakutav lahendus teeb automaatseid varukoopiaid, millised on täiendavad varundusvõimalused? Varundamise puhul peab lisaks süsteemide taastamise kiirusele mõtlema ka, kuidas neid saab kaitsta lunavara rünnete ja andmevarguste eest.
- ▶ Kas olulisi sündmuseid on võimalik süsteemis logima panna ning seadistada automaatsed häired

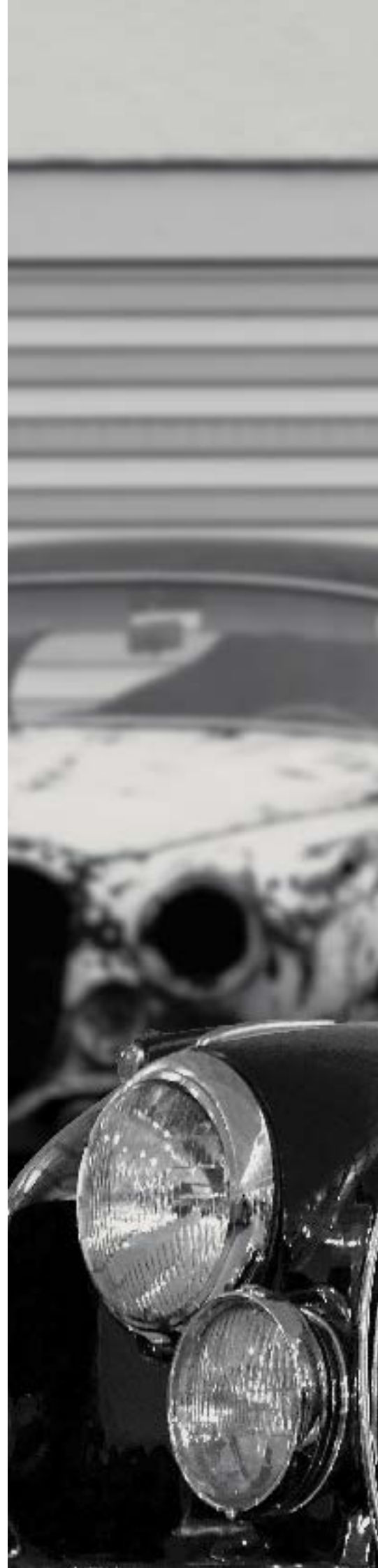
anomaaliate või keelatud tegevuste tuvastamiseks?

Ülaltoodud loetelu ei ole kindlasti täielik ning turvanõuete valiku tegemise teeb oluliselt lihtsamaks detailne riskianalüüs.

Neljas ning mitte vähem oluline samm on leida endale sobiv ERP-lahenduse arenduspartner, kes on valmis sinuga igas etapis kaasas olema, alates funktsionaalsete nõuete kirjeldamisest kuni hilisema süsteemi hooldamiseni. Hea partneri leidmise ning kliendisuhete hoidmise üks eeldus on, et kodutöö tehakse ära korralikult (sh esimeses kolmes sammus) ja suudetakse anda edasi äri vajadused ning ülevaade kaasnevatest riskidest ja turvanõuetest. Partner võib olulisel määral aidata nende funktsionaalsete nõuete kirjeldamisel, kuid otsused peab tegema klient.

Partneri valimisel ja turvalisuse hindamisel on oluline arvestada mitme võtmekriteeriumiga. Kontrollige, kas partner omab turvasertifikaate (näiteks ISO27001) ning vastavust GDPRile. Hinnake tema turvameetmeid, intsidendihaldust, juurdepääsukontrolle ja tarkvarauuenduste haldamise tavasid. Kogemused, maine ja kliendi tagasiside on parimad indikaatorid ning annavad aimu partneri usaldusväärsusest.

Need on pealtnäha lihtsad küsimused, millele vastamine on sageli oodatust keerulisem, kuid äärmiselt vajalik. Vastuste läbimõtlemine aitab mõista äri vajadusi, leida sobiv arenduspartner ja hoida nii fookust kui ka häid kliendisuheteid. ■



KUIDAS JA MIKS UUENDADA OMA MICROSOFTI MAJANDUSTARKVARA?

ÜLEMINEK NAVILT BUSINESS CENTRALILE



Margo Touart,
BCS Itera tehnoloogiatiimi ärijuht

Tänapäevalikud majandustarkvarad pakuvad üha kiiremas tempos innovatsiooni ja uusi lahendusi. Microsoft Dynamics 365 Business Centrali majandustarkvara on siinkohal hea näide.

Kaks korda aastas tuleb tootja välja uue versiooniga, mis pakub nii lisandunud funktsionaalsust kui ka uusimaid rakendusi (näiteks AI-võimekus). Kui veel vana- de versioonide ehk NAVi lahenduste puhul tähendas versioonivahetus suuremat projekti (eeldusel, et lisatud oli hulgaliselt tellijapõhiseid eriarendusi), siis praeguses uues Business Centralis on need lahendatud äppi- dega, mis võimaldavad võtta sujuvalt kasutusele kõik uued versioonid ja olla oma äritehnoloogiaga maailma esirinnas. Siinses artiklis toon välja mõned asjaolud, miks tasuks kaaluda uusima platvormi peale tulekut.

Vananenud tarkvaralahenduse (Dynamics NAV) kasutamise ohud

Ühilduvus

Üks suuremaid riske vana tarkvara kasutamisel on võimalike ühilduvusprobleemide tekkimine. Riski on võimalik vähendada, kui tarkvara töötab võimalikult isoleeritult, kuid 100% seda tagada ei saa. Vahel tuleb siiski uuendada mõnd seadet või

serveri- ja tarkvarakomponenti ning kui siis tekib ühilduvusprobleem, olete suures hädas.

Toe kättesaadavus

Tarkvara tarnijal ei pruugi olla enam kompetentset spetsialisti, kes tunneb vana süsteemi ehk tahes-tahtmata langeb ajas toe kättesaadavus ja operatiivsus. Hulemaks teeb olukorra tõsiasia, et arvestada ei saa ka tootja (Dynamics NAVi puhul Microsofti) abiga, kui toote toeperiood on lõppenud. Praktikast teame, et tootja ainus soovitus selles olukorras on uuendada tarkvara.

Uuenduste saadavus

Vananenud tarkvaralahenduste puhul on suur risk ka uuendused. Juhul kui vanale süsteemile on vaja mõnd uuendust, on see üldiselt problemaatiline, tavaliselt ka kallis ning halvimal juhul üldse võimatu. Uuenduste vajadust päriselt aga välistada ei saa. Ettevõtte sees võib ehk uued vajadused mõneks ajaks külmutada ja edasi lükata, kuid väliseid nõudeid ja vajadusi mitte (näiteks hiljutine käibemaksudeklaratsiooni ja -määra muutus, mis mõjutab kõiki ettevõtteid).



Võidud uue Dynamics Business Centrali tarkvaralahendusega

Eespool kirjeldasin probleeme ja ohte vananenud tarkvaralahenduse kasutamisel. Peale nende on tarkvara värskendamise tähtsad motivaatorid ka uus tehnoloogia ja funktsionaalsus, mida kaasaegne tarkvara pakub. Kui võrdleme Dynamics NAVi (2010ndad) ja Dynamics Business Centrali (2020ndad, edaspidi BC) versioone, siis olulisemad uuendused on alljärgnevad.

► Veebi, tahvelarvuti ja telefoni kasutajaliides

Kasutamiseks ei pea enam arvutisse eraldi tarkvara paigaldama, piisab vaid brauserist. Tahvelarvuti ja telefoni puhul on mugavuse huvides soovitatav paigaldada vastavast äpipoest (AppStore, Google Play) spetsiaalne BC äpp (kuigi ka neis toimib brauser). Brauseripõhine kasutus teeb IT osakonnale töökohtade halduse märksa lihtsamaks. Tahvelarvuti ja telefoni kasutajaliides avab kasutusvõimalused ka liikvel olles (näiteks lahendused müügimeestele või laotöötajatele).

► Microsofti tootepered ja muud integratsioonid

Lisaks moodsale kasutajaliidesele on kasutusele võetud uusimad liidestusvõimalused. Lahendus on tihedalt integreeritud Office'i toodetega (nagu Excel, Outlook ja Teams) ning Dynamicsi toodetega (nagu Sales (CRM)

ja Power Platform). Business Centrali veebiteenused lubavad lahenduse avada integratsioonideks teiste rakendustega ja tihti ilma arendusvajaduseta, kuna enamik andmeid ja võtmeprotsesse on nn standardse API-na kättesaadavad.

► Funktsionaalsus ning äppidega laiendatavus

Julgen öelda, et võrreldes NAViga on Business Centralil funktsionaalsust ehk tarkvaraga kaetud erinevaid äriprotsesse vähemalt kaks korda rohkem. Lisaks hulgale Microsofti lisatule on erinevad partnerid teinud Business Centralile üle 5000 laienduse, mis on leitavad Microsofti rakendustepoest AppSource.

► Alati ajakohane ja toetatud

Tulenevalt Dynamics Business Centrali arhitektuurist, kus täiendused paigaldatakse laienduste ehk äppide kujul (sh kliendipõhised arendused), ei ole baastarkvara versiooniuuendustel takistusi ning kliendid saavad tavaliselt uue versiooni vähemalt üks või kaks korda aastas.

Üleminek Dynamics NAVi lahenduselt uuele Dynamics Business Centrali lahendusele

Versiooniuuendus koosneb kahest suuremast sammust. Olenevalt neis tehtavatest valikutest võivad nii projekti maksumus kui ka kliendi panuse vajadus olla üsna erinevad.





Andmete migreerimise samm

Andmete migreerimiseks on tavaliselt kolm võimalust:

1. viiakse üle kõik andmed „as-is“ – see on ametlik, kõige lihtsam ja enim kasutatud variant ning ei vaja kliendilt lisapanustamist;
2. viiakse üle kõik andmed, kuid kustutatakse vanad kanded, ning peale kannete kustutamist seatakse sisse uued algsaldod – seda kasutatakse tavaliselt juhul, kui andmebaas on ajaga kasvanud väga suureks ning tehinguid säilitada ei ole mõistlik;
3. andmeid automaatselt üle ei viida, vaid tehakse n-ö uus juurutus, mille käigus sisestatakse/importatakse baasandmed, seadistused ja algsaldod – kasutatakse juhul, kui soovitakse andmete ülesehitust (sh seadistused, klassifikaatorid) oluliselt muuta. Vajab üsna palju panustamist nii kliendilt kui ka partnerilt ja on seetõttu ka kõige kallim.

Arenduste migreerimise samm

Arenduste migreerimiseks on samuti kolm valikut:

1. arendused viiakse üle „as-is“ – üldjuhul ei vaja kliendi panust ning partner püüab arendused üle viia nii, nagu need hetkel on;
2. arendused inventeeritakse ning koos kliendiga otsustatakse, mis jääb maha, mis viiakse üle ja mis

läheb ümbertegemisele – praktikas enimkasutatud variant;

3. arendused jäetakse maha – püütakse maksimaalselt kasutada standardfunktsionaalsust ja valmislaiendusi. Üksikud puuduvad funktsionaalsused arendatakse või tuuakse üle.

Käivitamine

Andmete ja arenduste ületoomise järel tehakse muutunud funktsionaalsuste lisaseadistused, koolitused ja testimised. Kui klient on kinnitanud, et kõik on hästi, plaanitakse ülemineku kuupäev(ad), milleks on tavaliselt mõni nädalalavahetus, kuna uuendamine võtab harilikult aega üks-kaks päeva ja sel ajal süsteemi kasutada ei saa. Partner teeb nädalavahetuse jooksul värsked andmeülekanded, sulgeb lõppkasutajate jaoks vana süsteemi ning avab ligipääsu uuele.

Kokkuvõtteks

Oleme viimaste aastate jooksul teinud kümneid suuremaid ja väiksemaid migreerimisi ning saame öelda, et võrreldes juurutusega on tegu oluliselt lihtsama projektiga, mida julgustame igal juhul ette võtma. ■

MAJANDUSTARKVARA JA AI, KAS VARSTI ÜKS JA SAMA?



Marek Mairo,
BCS Itera turundus- ja müügijuht

Ajal, kus ERPi maailm on AI arengust tulenevalt oluliselt ümber kujunemas, on tähtis teha ERPi juurutamisel nutikaid ja eelkõige tuleviku arenguid silmas pidavaid valikuid.

Tehisintellekti (AI) integratsioonid ja rakendused on rahvusvahelistes ERP-lahendustes jõudsalt kasvamas.

Juba 2022. aastal Ühendkuningriigis tehtud küsitluste põhjal vastas 65% IT-juhtidest, et otsitakse AI integratsiooni võimalusi ERP-süsteemidesse (UK Artificial Intelligence (AI) Statistics And Trends In 2024; Forbes Advisor 2024).

2024. aasta seisuga on üks kuuest Ühendkuningriigi ettevõttest kasutusele võtnud AI-tehnoloogia, millest enamik nimetab peamise põhjusena andmehaldust ja analüüsi. See omakorda aga tähendab, et ERP ja laiemalt veel HRM- ja CRM-lahenduste valik ning nende omavaheline koostöö on AI kasutuselevõtu fundamentaalne alus.

ERP-tarkvara turg ulatub 2025. aastaks ca 50 miljardi dollarini ja 95% ettevõtetest leiavad, et pärast ERPi juurutamist on protsesside juhtimine oluliselt paranenud. Lisaks tõdevad enamik ettevõtteid, et tehisintellekti kasutusele võtmine ERPi osana on vajalik.



Mida AI võimaluste kasv ERPile pakub?

Tehisintellekt on ümber kujundamas tööstusharude protsesse ja eelkõige juhtimist, minnes üle andmepõhiste otsuste tegemisele. Traditsiooniliste ERP-süsteemide võimaluste suurendamiseks kasutavad AI toega ERP-süsteemid selliseid tehnoloogiaid nagu

- ▶ masinõpe,
- ▶ keele- ja tekstitöötlus,
- ▶ protsesside automatiseerimine,
- ▶ ennustav analüütika,
- ▶ modelleerimine,
- ▶ kommunikatsiooni juhtimine.

AI integreerimise eelised ERP-lahenduses

Protsesside automatiseerimine

AI aitab automatiseerida korduvaid ja aeganõudvaid ülesandeid, nagu näiteks arvete töötlemine, võlgnevuste / debitorsete arvete haldamine, klienteenduse juhtimine või finantsandmete vastavusse viimine. Esmatasandil aitab tehisintellekt ERP-süsteemidel rutiinseid ülesandeid automatiseerida. AI integratsioon võimaldab ka ajalooliste andmete põhjal ennustavat analüüsi, võimaldades ERPil prognoosida tulevase ressursivajadusi, eelarvenõudeid ja projektide riske.

McKinsey uuringute tulemustest selgus, et tehisintellekti võimekusega ERP võib vähendada tegevuskulusid kuni 25% (AI, Automation, and the Fu-

ture of Work; Mckinsey Global Institute 2018). Forbesi hinnangul vähendab AI ja automatiseerimine inimlikke vigu kuni 70% (UK Artificial Intelligence (AI) Statistics And Trends In 2024; Forbes Advisor 2024).

Tehisintellekti juhitud automatiseerimine võib IDC andmetel viia 2024. aastaks ERPi tootlikkuse paranemiseni 20–30% (Automation, AI and Analytics; IDC 2023).

Protsesside optimeerimine

Tehisintellekti integreerimine võimaldab ERPis paindlikku protsesside rakendamist, mis kohandub muutuvate tingimustega. Näiteks saab tehisintellekt analüüsida pakkumise ja nõudluse mustreid ning seejärel soovitada tootmisgraafikute, äriprotsesside või laopoliitika kohandamist, et minimeerida kulusid. Samuti tuvastada töövoogude ebaefektiivsust ja teha ettepanekuid protsessi muudatuste tegemiseks tegevustsüklite parandamiseks.

Isikupärastamine

AI pakub üha enam ERPi kasutajatele isikupärastamise võimalusi individuaalsete eelistuste ja käitumise analüüsi kaudu, jälgides kasutaja rolli, varasemat andmete kasutust ja töövooge, et pakkuda igale töötajale kohandatud liideseid ja teavet. Näiteks AI kasutamisel võib nõuete haldur saada märguandeid maksetähtaja ületanud arvete ja maksete meeldetuletuste kohta, samas kui müüja võib saada põhitoodete varude puudujäägi teateid.



Gartner ennustab, et aastaks 2025 on 50% suuretevõtetest oma ERP-i isikupärastanud (Use-Case Prism: Artificial Intelligence for ERP for Product-Centric Enterprises; Gartner 2023).

Turvalisus

Seoses kasvava küberohuga mängib ERP-i AI võtmerolli ka turvalisuse tugevdamisel. AI toega ERP-algoritmid suudavad tuvastada kõrvalekaldeid ja mustreid, mis võivad viidata turvarünnakule või volitamata juurdepääsu katsele.

Capgemini andmetel väidavad 60% organisatsioonidest, et tehisintellekt parandab nende võimet reageerida küberjulgeolekuohtudele (Reinventing Cybersecurity with Artificial Intelligence; Capgemini Research Institute 2024).

55% organisatsioonidest on 2025. aastaks IDC andmetel suurendanud turvalisuse tagamiseks oma investeringuid tehisintellekti (Automation, AI and Analytics; IDC 2023).

Tarneahela optimeerimine

AI võimekusega ERP-i lubavad optimeerida tarneahela protsesse nõudluse prognoosimisel ja varude haldamisel. Näiteks saavad masinõppe algoritmid analüüsida varasemaid müügiandmeid, klientide käitumist ja valdkonna suundumusi või prognoosida täpselt nõudlust toodete lõikes. See aitab omakorda optimeerida laoseisu, vältida defitsiiti või ülevarusid.

AI integratsioon aitab ka prognoosida hooldusvälpasid ja teha kindlaks,

millal seadmed või varad vajavad hooldust, minimeerides sellega tarneahelas seisakuid.

Accenture'i uuring näitab, et 76% tarneahela juhtidest usub, et tehisintellekt mõjutab oluliselt ettevõtete konkurentsivõimet (Reinventing business with data & generative AI; Accenture 2024).

McKinsey hindab, et prognoositav hooldus võib vähendada seisakuid 70% ja hoolduskulusid 25% (AI, Automation, and the Future of Work; McKinsey Global Institute 2018).

Andmete analüüs ja ülevaated

Andmepõhises majanduses toodavad ettevõtted erinevatest allikatest meelelt andmeid. Andmete tõeline väärtus seisneb aga meie võimest nendest aru saada ja otsuseid teha. Tehisintellekti integreerimine ERP-i võimaldab analüüsida suuri andmekogumeid kiiresti ja täpselt, avastada mustreid ja tuvastada suundumusi.

Deloitte'i uuring näitas, et 80% ettevõtete juhtidest usub, et AI parandab otsuste tegemist (How teaming Artificial Intelligence (AI) with humans can help debias decision-making; Deloitte AI Institute for Government 2023).

Kulude kokkuhoid

AI toega ERP-lahenduste üks kaalukamaid eeliseid on kulude kokkuhoiu potentsiaal. Organisatsioon vähendab oluliselt tegevuskulusid, automatiseerides korduvaid ülesandeid, ühtlustades töövooge ja optimeerides ressurside kasutust. AI võtab üle





aeganõudvad käsitsi tehtavad protsessid, nagu näiteks andmete sisestamise, arveldamise ja varude haldamise.

Capgemini raport väidab, et tehisintellekt võib viia äriprotsesside kulude vähenemiseni kuni 15% ja IT-protsessides kuni 30% (Reinventing Cybersecurity with Artificial Intelligence; Capgemini Research Institute 2024).

Riskijuhtimine

Riskijuhtimine on äritegevuse kriitiline aspekt ning tehisintellekti integreerimine ERPi mängib olulist rolli võimalike riskide tuvastamisel ja maandamisel enne nende eskaleerumist. AI integreerimine laseb hinnata ja prognoosida riske, analüüsides andmeid ja tuvastades ebanormaalseid mustreid või kõrvalekaldeid.

Kliendi kaasamine ja kogemus

Kliendikogemusest võib tuleneda, kas ettevõtte paistab silma või on lihtsalt üks ettevõtte mitmete teiste seas. AI integreerimine CRM-mooduliga parandab oluliselt kommunikatsiooni, personaliseerides suhtlust, automatiseerides kliendituge ja analüüsides kliendiandmeid.

Tehisintellekti tehnoloogiaid kasutades saab teie organisatsioon pakkuda isikupärastatud soovitusi, vastata klientide päringutele reaalajas ning saada põhjalikumalt ülevaadet klientide eelistustest ja käitumisest.

MIT Sloan Management Review uuring näitas, et 90% juhtidest usub, et tehisintellekt annab neile konkurentsiseelise (Action and Inaction on Data,

Analytics, and AI; MIT Sloan Management Review 2023).

Microsoft Business Central

Kuna ettevõtted kogu maailmas ja ka Eestis valmistuvad AI potentsiaali ära kasutama, on ülioluline mõista selle mõju ERP-lahendustele. BCS Itera pakub Microsofti majandustarkvara Business Centrali, kuhu tootja on juba viimased 4–5 aastat lisanud pidevalt AI võimekust ja rakendusi. Veel enam, ka Business Centrali lahenduse partnerid üle maailma pakuvad uusi AI rakendusi. Tänapäeval on Microsoft Appsource'is juba sadu Business Centrali AI erirakendusi.

Ajal, kus ERPi maailm jätkab AI arengust lähtuvat ümberkujunemist, on oluline teha ERPi valikul nutikaid ja eelkõige tuleviku arenguid silmas pidavaid valikuid. ■

BUSINESS CENTRALI MAJANDUSTARKVARA UUSIMA VERSIOONI TÄIENDUSED



Erol Kunman,
BCS Itera konsultant

Business Centrali 2024. aasta olulisemad märksõnad

- ▶ Kaaspiloot ja AI
- ▶ Kasutusmugavus
- ▶ Uued moodulid
 - kestlikkusaruandlus
 - e-dokumendid
 - Field Service'i liides
 - perioodiline arveldus

Kaaspiloot

Kaaspiloot on peatselt integreeritud kõikidesse Microsofti Dynamics 365 tooteperekonna toodetesse ning erand ei ole ka Business Central. Artikli kirjutamise aastal on tänu kaaspiloodile võimalik

- ▶ küsida vestluse teel abi ja nõu;
- ▶ luua analüüsirežiimis aruandeid;
- ▶ teha müügiridu;
- ▶ tekitada numbriseeriaid;
- ▶ luua Power Automate'i vooge;
- ▶ saata võlanõudeid;
- ▶ jms.

Tõsi, nagu AI puhul ikka, käib kaaspiloodi funktsionaalsusega kaasas väike tärnike – kaaspiloot on kasutatav ainult Microsofti avalikus pilves ning teatud mõõndustega (nt ei pruugi kogu funktsionaalsus olla eesti keeles kättesaadav ning saadud tulemus ja vastuste kiirus ei tarvitse vastata ootustele).

Kasutusmugavus

Iga Business Centrali uue versiooni puhul pööratakse rõhku **kasutusmugavusele** ja kasutajakogemusele. Lisaks sellele, et kogu süsteem on läinud kiiremaks, muutus Business Central tänu 2024. aasta täiendustele ka mobiilsetes seadmetes järjest paremini kasutatavaks. Lisandunud on mitme faili korraga manustamise võimalus, juurde on tulnud intelligentsed veateated (st veateatelt suunatakse kasutaja kohe süsteemis lahendust vajavasse kohta) ning erinevates moodulites on tehtud väiksemaid kasutusmugavuse täiendusi. Tänu sellele võib julgelt kinnitada, et Business Centraliga on järjest mõnusam töötada nii kogenud kui ka algajal kasutajal.

Uued moodulid

Suurimad funktsionaalsed täiendused 2024. aastal on **uued moodulid**.

Kõige olulisem nendest on vaieldamatult **kestlikkusaruandluse moodul** (lühenditena tuntud ka kui ESG või CSRD), mis lähitulevikus saab tuttavaks iga ettevõtja finantsosakonnale. Kui vastavalt seadusele peavad 2025. aasta kohta äriregistrile andmeid esitama ainult suhteliselt suured ettevõtted (kellel on täidetud vähemalt kaks järgnevatest kriteeriumitest: töötajaid rohkem kui 250, käive üle 40 miljoni euro, varad üle 20 miljoni



euro), siis 2026. aasta kohta peavad seda tegema peaaegu kõik ettevõtted (v.a mikro- ja väikeettevõtted) (töötajaid vähemalt 10, käive üle 700 000 euro, varad üle 350 000 euro).

Eeltoodust lähtuvalt on Business Centralisse lisatud kestlikkusaruandluse moodul, mis võimaldab pidada arvestust kasvuhoonegaaside (CO₂, CH₄, N₂O jms) emissioonide üle kolmes võimalikus ettenähtud skoobis (ettevõtte otsesed, kaudsed ning laiendatud kaudsed emissioonid) ning väljastada nõutud aruandlus.

Osa andmestikust saab koostada finantsinfo alusel, kuid teine (ning eeldatavasti suurem) osa vajatavast andmestikust tuleb erinevatest välistest allikatest ning siinkohal tasub kindlasti kontakteeruda oma partneriga, et leida parim lahendus andmete jõudmiseks kestlikkusaruandluse moodulisse (nt erinevate liidestuste kaudu).

Lisandunud on ka **e-dokumentide moodul**, mis on esialgu tehniline baas, mis võimaldab oma klientide ja hankijatega dokumentide vahetust laiemal elektroonilisel kujul kui lihtsalt e-arvete saatmine. Näiteks saab tulevikus (kui lahendus on Eesti nõuetega kooskõlla viidud) hakata e-dokumentide mooduli kaudu saatma elektroonilisel kujul lisaks arvetele ka erinevaid saatelehti, vastuvõtukinnitusi, akte jms. Ühtlasi hakkab olema võimalik siduda saabunud e-ostuarve kaaspiloodi abil ostutellimusega.

Liidese Field Service tarkvara on mõeldud ettevõtetele, kes juba kas

kasutavad Microsoft Dynamics 365 Field Service'i tarkvara või on mõelnud hakata seda kasutama. Nii nagu nimigi ütleb, on tegu tarkvaraga, mis on mõeldud erinevate tööde haldamiseks „põllul“ ehk väljaspool oma kontorit, näiteks regulaarsed hooldustööd, rikete kõrvaldamise teenused, erinevad väljakutsed jms. Liides annab parema Business Centrali projektide ja/või hooldustellimuste halduse ning arveldamiseks vajalike andmete (nt kulunud aeg ja materjalid) automaatse liikumise Field Service'i tarkvarast Business Centralisse.

2024. aasta lõpus (BC25 versioonis) lisandub **perioodilise arvelduse moodul**. Seni on perioodiline arveldus toimunud nn korduvate müügiiridate loogika järgi, mis kattis küll ära lihtsamad stsenaariumid, kuid jäi paljudel juhtudel liiga kitsaks. Lisanduv moodul võimaldab Business Centralis hõlpsasti hallata kliendipõhiselt erinevate lepingutega hõlmatud kaupade ja/või teenuste perioodilist (automaatset) arveldust (sh periooditi muutuva mahuga arveldus ja hinnastamine).

Jääb vaid oodata, mida uut ja põnevat pakuvad järgmised Business Centrali versioonid. ■

NORRA KOGEMUS: UNIKAALNE ROBOTLADU SAAB HAKKAMA KA ERINEVAT TEMPERATUURI VAJAVATE TOIDUKAUPADE SÄILITAMISEGA

Toodete ladustamise maailmas on pikka aega kasutatud klassikalisi riuleid, mille vahel liiguvad töötajad kas jalgsi või mõne masinaga. Kui saalist on midagi vaja, võetakse toode sealt käsitsi. Sellise lao oluline miinus on asjaolu, et seesugune ladu võtab palju ruumi. Baltikumi suurima kaubandustehnoloogiafirma StrongPoint Eesti haru võtmekliendihaldur Anton Martšenko selgitab, kuidas StrongPoint on Norras Haugesund Storehousingu jaoks paigaldanud omapärase AutoStore'i lahenduse, mis aitab hoida kokku ruumi ja vähendada ka muid kulusid.

AutoStore'i lao puhul on tegemist ühe suure kastide võrgustikuga, kus kastid on asetatud üksteise kõrvale, alla ja peale ning nende vahel jooksevad rööpad. Mööda rööpaid liiguvad robotid, mis toovad kasti käskluse peale pakkimispunkti. Mõistagi on sellise lahenduse suurim eelis ruumi kokkuhoid, kuna riulite vahele ei ole vaja jätta inimeste liikumisalala või suurte tõstukite jaoks kohta. Keskel läbi võtab üks AutoStore'i ladu neli korda vähem ruumi kui sama palju mahutav traditsiooniline ladu," sõnab Martšenko.

Tänapäevane maailm on urbaniseerunud. See tähendab, et 55% maailma inimestest elab linnades, mis on oluline muutus võrreldes 1950. aastaga, kui sama näitaja oli 30% juures. See omakorda tähendab, et traditsioonilised laomudelid on muutunud ebapraktiliseks, kuna väga suur hulk inimesi elab koos ühes kohas ning eeldab e-poodide saatetiste kiiret kohaletoimetamist. See

on laotehnoloogia maailma toonud aga uue trendi – *micro-fulfillment center*'id (mikrojaotuskeskused), mis on kompaktsed ja varustatud automatiseeritud robotitega, et tellimusi kiiremini täita ja hoida märkimisväärselt ruumi kokku. Kuna sellised laod on palju väiksemad, saab neid paigaldada linnadesse ka väiksema kuluga ning olla nii klientidele lähemal ja täita tellimused kiiremini. Mikrojaotuskeskused hoiavad kokku ruumi, mis vähendab rendi- ja muid opereerimiskulusid. Seesugused laod on mugavalt skaleeritavad ning vajaduse korral saab laole ruumi juurde ehitada. Uued laod on ka täpsemad, kuna robotite kasutamine tagab selle, et riulilt võetakse õige toode.

Maailma esimene AutoStore'i külmladu

StrongPoint on enda Norra kliendi jaoks paigaldanud maailma esimese AutoStore'i külmlao. Kuna laos



hoitakse toidukaupa, on ladu jaotatud kolmeks osaks: esimeses hoitakse sügavkülmutatud tooteid, teises jahutatud tooteid ja kolmandas säilitatakse kaupa toatemperatuuril.

Kui laost on mingit toodet vaja, liigub robot vastava kasti juurde, võtab toote ja toimetab selle komplekteerimispunkti, kus inimtöötaja saab vajaliku paki erinevatest toodetest kokku seada ja selle kas kaubaautole tõsta või kohapeal olevasse pakiautomaati saata. Komplekteerimispunktis on nii nagu laoski kolm osa: sügavkülmutatud, jahutatud ja toatemperatuuril hoitavate toodete jaoks. Ikka selleks, et kaup oleks parima võimaliku kvaliteediga.

Kogu AutoStore'i lao ülesseadmisprotsess oli äärmiselt põhjalik ning see võttis aega 12 nädalat. Selle aja hulka kuulus ka viis nädalat erinevaid tarkvaralisi teste kindlustamiseks, et kõik protsessid toimivad nii, nagu peab. Mõistagi analüüsiti paigalduse käigus lahenduse kõrvõimalikke osi: alates disainist kuni lahenduse enda simuleerimiseni, et klient lõpptulemusega rahul oleks. Sealjuures oli protsessi juures väga oluline, et üleminek eelmiselt laolahendusele uuele oleks võimalikult sujuv, kuna ka ettevõtte jaoks oli tegemist suure muutusega, kus inimesed pidid uut laotehnoloogiat tundma õppima. „Lõpptulemusena viisime lahenduse ellu ühe öö jooksul ning kliendi vaates ei tekkinud kordagi katkestust,“ rõõmustab Martšenko.

„Esimene asi, mida AutoStore'i lahendusele ülemineku puhul märgatakse, on töötajate rahulolu. Kuna sügavkülma- ja

jahutuslale liigub robot, ei pea töötajad enam külma kannatama ja selline lahendus on neile varasemaga võrreldes palju mugavam,“ sõnab Martšenko.

StrongPointi Norra kogemus näitab, et AutoStore'i ladu muudab jaemüüja jaoks kiiremaks mitu protsessi. Näiteks kulub sellisele laole 40% vähem energiat, ladu ise võtab 60% vähem ruumi ja jaemüüja sõnul teenitakse investeeringu uude laotehnoloogiasse tagasi juba järgneva kolme aasta jooksul.

„Sääst energialt on igati loogiline. Kui ladu ise on väiksem, siis kulub ka jahutamisele palju vähem energiat,“ selgitab Martšenko. Sealjuures on Norra paigaldatud ladu märkimisväärselt kiirem kui ettevõtte varasem ladu. Nad on hinnanud, et tänu uuele AutoStore'i lahendusele on jahutatud toodete käitlemine kiirenenud 345% ning toatemperatuuril hoitavate toodete käitlemine 233%.

„Üldine kogemus kogu protsessist on see, et kuna inimesed liiguvad aina rohkem linnadesse, kus on ruumi vähe, ja samal ajal on e-kaubandus pidevas kasvus, siis aitab selline lahendus luua kliendile lähedalasuvaid laopunkte. Samas on kulud võimalikult väikesed, kuna tehnoloogia abiga on võimalik hoida kokku tööjõuressurssi, energiat ja ruumi,“ ütleb Martšenko. ■



Väärtused kui ettevõtte alustala ehk kuidas ehitada konkurentsieelist kindlustavat vundamenti 46



Töötasu arestimise aktid – igakuine palgaarvestaja peavalu 56



YIT Eesti värske juht Mark Mihhailenko: „Muutused on paratamatu elu osa – muutuvad nii organisatsioon kui ka töötamise viisid ja selleks vajalikud IT-lahendused.“ 51



**Motivatsioonipakett
töötajale: miks ja kuidas
pakkuda soodustusi? 60**



**HRM-lahendus
HRM4Baltics liigub
taksonoomiate suunas
68**

**Tõhus tööjõu planeerimine ja
arvestamine – kas võidab sina
või konkurent? mida pakub
kaasaegne tarkvara? 65**



**Töötingimuste ajutine
kergendamine HRM4Baltics'i
lahenduses 70**

VÄÄRTUSED KUI ETTEVÕTTE ALUSTALA

EHK KUIDAS E HITADA KONKURENTSIEELIST
KINDLUSTAVAT VUNDAMENTI

KOGEMUSLOOD



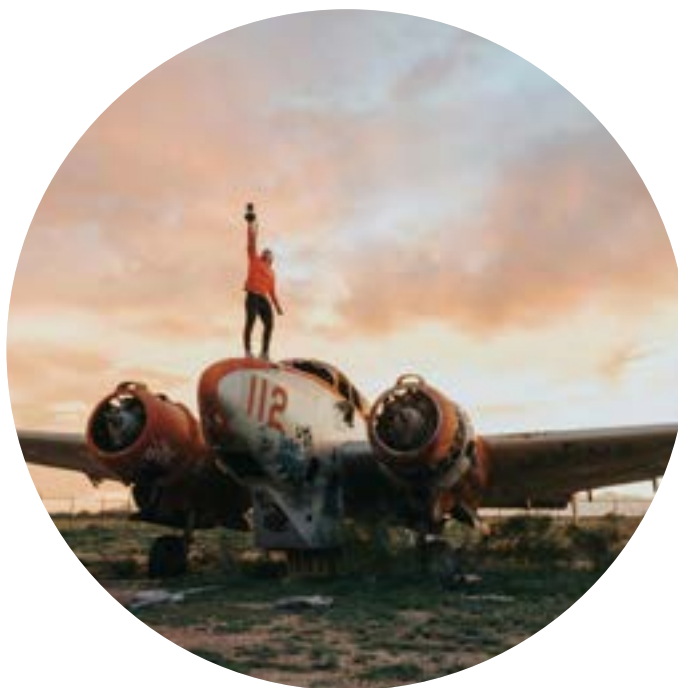
Merilin Aug,
BCS Itera talentijuht

Iga toimiva ettevõtte juhtkond teab, mis kaalu omavad tänapäeval ettevõtte ja tööandja kuvandis ettevõtte väärtused. Väärtused ei ole olulised (ainult) välise kuvandi loomiseks – tähtsam on, et nende väärtuste järgi ettevõtet ka juhitakse. Sellest tulenevalt teavad meeskonna liikmed, millist käitumist neilt oodatakse. Väärtused peaksid motiveerima ja suunama positiivsele käitumisele ja tegutsemisele.

Ettevõtte väärtused kannavad endas lühidalt seda, mida firmal on pakkuda nii oma töötajatele kui ka klientidele ja koostööpartneritele. See tähendab, et isegi kui väärtused on pandud ühte sõnasse või lühikesse lööklausesse, peab selle taga olema tegevustest kantud tähendus. Lisaks peaks siinkohal mõtlema, mida teatud väärtuse piires töötajatelt oodatakse ja mida saab lubada klientidele. Richard Barrett, kes on peaaegu 30 aastat väärtuste teemat uurinud, kirjeldanud ja sellel alal ka *coach*'inud, ütleb, et kõik, mida vajame, on see, mida me väärtustame ehk väärtused peegeldavad meie vajadusi.

Loomeprotsess

Kuidas oleks kõige parem väärtusi sõnastama hakata? Tähtis on silmas pidada, et selle juures oleks erinevaid tiimiliikmeid: juhtkonnast ja spetsialistide hulgast, uuemate ja staažikamate töötajate seast ning nii ettevõtte fännid kui ka kriitikud. See kindlustab, et tulemus on realistlik, mitte ilustatud või kallutatud.



Kui ettevõttel ei ole veel ühtegi väärtust ametlikult kirjeldatud, siis on soovituslik vaadata üle, kuidas ettevõtte end turundab ja reklaamib – mis on need sõnad, mis pidevalt korduvad, kui ettevõtet kirjeldatakse?

Seejärel algab aktiivne ajurünnaku etapp, kus tuleb esitada kriitilise tähtsusega küsimusi ja ausalt neile vastata. Miks me ettevõttega tegutseme? Millised me praegu oleme? Millised me tahame olla? Mis meid konkurentidest eristab? Milliseid inimesi me endaga liituma ootame ja miks nad liituma peaksid? Miks inimesed meie juurest lahkuvad?

Saadud vastustest pannakse kokku ühisosa ehk see, mida kõige rohkem nimetatakse. Sealjuures võiks pakkuda tiimiliikmetele võimalust panustada veel sellega, et nad määratleksid, millised väärtused neid eelkõige kõnetavad – seda nii ettevõtte kui ka isiklikul tasandil.

Üks ohukoht väärtuste kirjeldamisel võib olla see, et tahetakse töötajatele ja klientidele anda kauneid lubadusi, mis tegelikult ei ole realistlikud. Näiteks ei ole mõistlik väita, et me ütleme alati jah, sest kindlasti (ja kusjuures mitte väga harva) tuleb äritegevuses ette hetki, kus tuleb öelda ei. Väärtused võivad loomulikult viidata eesmärgile, mida tahetakse saavutada ning mis hetkel veel päriselu ei peegelda, aga need peavad olema päriselt tehtavad ja kirjeldatud kõigile, st nii töötajatele kui ka klientidele, arusaadavalt.

Väärtuspõhine juhtimine

Väärtuste kogumise etapist peaks selguma juba üsna hea ülevaade ettevõtte võimalikest väärtustest. Edastage ideed ka teistele ettevõtte töötajatele ja kuulake tagasiside ära. Tehke vajalikud muudatused, kommuniqueerige oma ettevõtte väärtusi ja mis peamine – hakake neid kindla käega juurutama ja nende toel juhtima.

See viimane ülesanne võib osutuda ehk kõige raskemaks, sest nüüd tuleb pidevalt väärtustest rääkida ja püüda neid põimida erinevatesse tegevustesse. Juhina on vaja järjepidevalt näidata väärtustest tuleneva juhtimisstiiliga eeskujus, sest see kindlustab, et nendesse hakkavad päriselt uskuma ka kõik töötajad. Ettevõtte väärtused võiksid olla nähtaval ettevõtte kontoris või tööruumides, neid tasub meelde tuletada suurematel koosviibimistel. Miks mitte korraldada väike võistlusmoment, kus töökaaslased saavad esitada hääletusele oma kolleegi, kes väärtuseid imehästi edasi kannavad!

Ekspertid soovivad ettevõtetel korra, ideaalis isegi kaks korda aastas oma väärtused üle vaadata. Miks? Sest samamoodi, kuidas me inimestena ajas muutume ja areneme, kasvavad ka ettevõtted ja laienevad ärisuunad, muutuvad klientide ootused. Muidugi ei tähenda väärtuste ülevaatamine seda, et neid alati muutma peaks, aga konkurentsivõime säilitamiseks on ettevõtetel vajadust sisekaemuseks küll ja veel.



KOGEMUSLOOD

Helo Tamme,
Wise'i personalipartner

Wise'i väärtused on meie ettevõtte DNA. Need aitavad määratleda, kes me oleme, milliste põhimõtete järgi tegutseme ning milline on meie organisatsioonikultuur. Väärtuspõhine juhtimine ning väärtuste igapäevane praktikasse rakendamine aitavad meil ettevõtte kiiremini edasi liikuda ja luua kaasav töökeskkond, kus iga wiser tunneb end väärtustatu ja hoituna.

Wise'i neli põhiväärtust suunavad meie igapäevatööd, aitavad hoida fookust Wise'i piirideta raha visioonil ning meie missioonil muuta maailma raha liigutamise ja haldamise mugavaks, kiireks ja soodsaks – seda kõigile ja kõikjal üle maailma.

- ▶ See ei ole töö, me oleme revolutsioon.
- ▶ Teeme ära!
- ▶ Kliendid > tiim > ego.
- ▶ Ei draamale, hea karma.

Need väärtused on meie kultuuri ja tegemistesse sügavalt juurdunud ning peame neid meeles kõigis oma tööaspektides.

Samas väärtusruumis toimetamine on tähtis juba enne ametlikult tööle asumist: oleme lisanud värbamisprotsessi osa,

kus kandidaadiga vestlevad lisaks värbamistiimi esindajale ja uue tiimiliikme juhile ka tulevased kolleegid. Nii saame veenduda, et jõuame talendini, kes sobitub meie kultuuriga, tunneb end Wise'i töökeskkonnas hästi ning areneb kiiresti, panustades meie missiooni. Uusi töötajaid tervitame põhjaliku sisseelamisprotsessiga, mille jooksul tutvustame detailselt meie väärtuseid, tööpõhimõtteid ja head tava ning selgitame nende tähtsust.

Wise'i igapäevatöö osa on regulaarne tagasiside andmine ja vastuvõtmine, nii tiimide kui ka üksikisiku tasandil, aidates nii meie väärtuseid hoida. Tähtis osa väärtuste ellu rakendamisel on ka avatud ja läbipaistval suhtlusel, mis tagab, et kõik töötajad on kursis ettevõtte toimuvaga. Seda toetavad igapäevased suhtluskanalid, võimestatud tiimides tegutsemine ja üleettevõttelised üritused, nagu globaalse tiimi ühiskoosolekud, kvartaalsed planeerimissessioonid ja kaks korda aastas toimuv sisekonverents „Mission Days“.





Katre Schmidt,
SOL Baltikumi personalijuht

SOLi põhiväärtused on rahulolev klient, usaldusväarsus, ettevõtlikkus, rõõm tehtavast tööst ja loovus igapäevaelus. Neil väärtustel põhineb meie ettevõtte kultuur ja need juhivad meie igapäevaseid otsuseid, tegevusi ning suhtumist nii klientidesse kui ka töötajatesse. SOLi väärtused on lihtsad ja inimlikud, kuid tagavad meie ettevõtte edukuse ja kestlikkuse.

Usume, et klientide rahulolu algab sisemisest kliendist – oma töötajast. Kui meie töötajad tunnevad end hinnatuna, usaldatuna ja toetatuna, on neil suurem motivatsioon pakkuda samaväärset suurepärasest teenindust ka meie välisele kliendile. Seega oleme loonud töökeskkonna, mis annab töötajale vabaduse ja vastutuse teha oma tööd parimal võimalikul viisil.

Usaldame oma töötajaid esimesest tööpäevast alates ja pakume neile tuge juhtide ning tugiüksuste kujul. Teame, et iga inimene tahab anda endast parima ja SOL pakub selleks võimalusi. Meie töötajatel on vabadus valida oma tööaega ja -kohta vastavalt oma eelistustele. Paindlikud töötingimused ja vabadus ise otsustada aitavad hoida töö- ja eraelu tasakaalus, suurendades töötajate motivatsiooni olla oma töös parem ja saavutada rohkem.

Praktikas tähendab see järjepidevat avatud kommunikatsiooni ja töötajatega arvestamist. Igapäevane positiivse tagasiside jagamine ja oma inimeste tunnustamine aitab väärtusi ellu viia ning motiveerib töötajaid. Avatud kontoripoliitika, seda nii füüsilises kui

ka vaimses mõttes, ja hierarhia puudumine loovad juhtide ning töötajate vahel avatud ja usaldusväärse õhkkonna.

SOLi väärtuste ja eesmärkide tutvustamiseks oleme loonud uutele töötajatele sisseelamisprogrammi „SOL IN“. Meil on tagasiside andmiseks järjepidevad ja struktureeritud arenguveestlused, kollektiivi infokoosolekud, üksusesisesed ja üksustevahelised koosolekud ning arengupäevad, mis tagavad piisava kommunikatsiooni ning teadlikkuse ettevõtte ja meeskondade eesmärkidest.

Koolitame nii uusi kui ka praeguseid töötajaid ettevõtte ootuste ja väärtuste osas, et tagada tegevuste vastavus SOLi väärtustele. Juhid külastavad järjepidevalt kõiki üksusi ja kohtuvad töötajatega. Neid kohtumisi oodatakse ning vestlused on avatud ja ausad. Töötajatele antakse võimalus panustada ettevõtte arengusse. Nad osalevad meelsasti aruteludes, erinevates projektides, töötubades ja arengupäevadel, pakkudes oma ideid ja jagades parimaid praktikaid.

Kõiki meie väärtusi saab kokku võtta ühe värviga – kollasega. Kes on SOL-iga kokku puutunud, tunneb meid ära just kollase värvi järgi. Meie töötajad kannavad kollaseid riideid ja kasutavad iga päev kollaseid detaile, olles sellega visuaalselt eristuvad ja kohe äratuntavad. Kollane on meie visiitkaart seminaridel, koolitustel ja kõigil teistel üritustel ning kohtumistel. See on meie väärtuste, visiooni ja kultuuri sümbol, mis ühendab meie töötajaid ja eristab meid konkurentidest. Kollane loob ühtsustunde ja tugevdab meie brändi nii ettevõtte sees kui ka väljaspool seda. ■

YIT EESTI VÄRSKE JUHT MARK MIHHAILENKO: „MUUTUSED ON PARATAMATU ELU OSA – MUUTUVAD NII ORGANISATSIOON KUI KA TÖÖTAMISE VIISID JA SELLEKS VAJALIKUD IT-LAHENDUSED“

Ehitusettevõtet AS YIT Eesti ligi 16 aastat juhtinud ja auga välja teenitud pensionile siirdunud Margus Põim andis tänava kevadel ohjad üle seni tehnilise osakonna juhina töötanud Mark Mihhailenkole. Värske juhi sõnul ei saa ettevõttes teha kohe kiireid muudatusi ja tohutut innovatsiooni, ent ta lubab uue juhatuse nimel edaspidigi motiveerida ettevõtte tublisid töötajaid ja tuua uusi töövõite.

Koos Mihhailenkoga on alates 1. juunist uues juhatuses kinnisvaraarenduse valdkonna juht Kristjan Kontaveit ning ehitusvaldkonna juht Reimo Ehrstein, kellega koos vaadatakse üle arengusuunad ning tuuakse ettevõttesse uusi tuuli.

Kogenud kliendid on madalperioodi oskuslikult oma kasuks pööranud

Mihhailenko sõnul on kinnisvaraturg näidanud tänava korterite osas elavnemist. „Kevad on ikka olnud hea aeg korteriestuks ja erand polnud ka see aasta. Üldiselt on aga mahud tagasihoidlikumad kui varem. Oleme tagasi reaalsuses ning ei ole näha nii suuri mahte, nagu oli 2022. aastal,

mil osa pensionifondidest vabanevad rahast jõudis kinnisvaraturule. Mida klient ootab? Arvan, et oodatakse selgust intresside langetamise küsimuses ja majanduse aktiivsuse taastumist nii kohalikul kui ka Skandinaavia turul.“

Kogenud kliendid on Mihhailenko hinnangul madalperioodi ära kasutanud ja nii on lisandunud turule arvestataval määral uusi ehitusprojekte. „Suvi on küll puhkuste aeg, aga näib, et sügisel hoog kasvab ja objekte tuleb ilmselt juurde,“ nendib ta.

YIT Eesti on kaugelevaatava ettevõtte oma mõtete ja plaanidega juba järgmises aastas. Praegu on lõpetamisel kaasaegse maaküttega kortermaja Keilas ja planeerimisel moodsa arhitektuuriga korterelamu Kristiines Luige tänaval. Alanud on



MARKO MUMM

Mark Mihhailenko ja Anneli Metsmaker-Neerot

Hekamerk OÜ uue büroohoone ehitus ning kavandamisel kahe uue, enda kontseptsioonil baseeruva MotoCenteri laoja teenindushoone ehitamine Laagrisse ning Tallinnasse Kivikülvi tänavale.

„Muudatusi on viimastel aastatel olnud omajagu. Näiteks on praegu lihtsamini tajutat, et A-energiaklassi hoonetele väljastavad pangad mõne protsendipunkti võrra paremaid kodulaene. Samuti puudutab meid kõiki jätkusuutlikkus, ka YIT kontsernil on ESG ehk keskkonna-, sotsiaal- ja juhtimisalased eesmärgid. See tähendab ehitusettevõtte mõistes peaaesjalikult maasoojuspumpasid, päikesepaneele, keskkonnasõbralikke ehitusmaterjale, hoolikat prügisorteerimist, läbipaistvust tarneahelas, ärieetikat, kuid mitte ainult...“ loetleb Mihhailenko. Loodusliku mitmekesisusega arvestades on YIT kontsern loobunud mitmest looduskaunil alal paiknevast krundist, jättes alles näiteks tammikud ning säilitades olemasoleva keskkonna.

Ehitusprotsess muutub aina kiiremaks, mõjutades sel viisil ümbritsevat vähem

„CO₂ vähendamine on kindlasti üks YIT kontserni eesmäärke, mida võtame oma projektide juures arvesse juba mitmeid aastaid. Kasutame ehitusobjektidel taastuvatest allikatest pärit energiat ja oleme selleks isegi rajanud ehitus- aegseid autonoomseid päikeseparke,“ räägib YIT Eesti juht. „Ehitus on aina kiirem, kasutatakse rohkem tehase- list tootmist ja selle kaudu väheneb mõju keskkonnale, samuti muutub

väiksemaks n-ö ohtlike töötundide arv objektil ja seega paraneb tööohutuse tase. Püüame realiseerida kõik ehitusprotsessist ülejäävad materjalid ja vähendada niimoodi jäätmete teket. Taaskasutus ehituses peaks aga puudutama nii materjalitootmist, ehitust ennast kui ka lammutust, ehitaja üksi ei tee siin valdkonnas midagi ära.“

Lisaks on YIT kontsernil täislepimatus inimeste väärtustamise osas, samuti on väga olulisel kohal tööohutuse tagamine ning tervisele ja keskkonnale ohutute materjalide kasutamine. Teadlikkust tööohutusest tõstetakse iga päev, kaasates ka alltöövõtjaid ja juurutades uusi ennetustegevusi. Samuti hoitakse silm peal partnerite teadlikkusel nii ESGst kui ka tööohutusest ning jälgitakse tähelepanelikult, et vastavalt sellele ka tegutsetaks.

Nii nagu kogu maailm, on ka YIT Eesti viimase viie aastaga teinud läbi suuri muutusi ja olnud mõjutatud globaalsetest sündmustest: 2019. aastal ühineti taristuehitusettevõttega Lemminkäinen, seejärel esitas suuri väljakutseid koroonapandeemia, 2021. aastal eraldus ettevõtte katendite valdkond. Praeguseks on YIT Eestis tööl ligi 60 inimest, fookus on põhitgevusel ehk elamuarendusel, samuti tegeletakse ehitusteenuse pakkumisega ning ärikinnisvara arendustega. Võib öelda, et ettevõtte on jõudnud oma arengus olukorda, kus olenevalt tulevaste projektide mahust on üsna tõenäoline töötajate arvu suurendamine.

Ehituses kasutatakse rohkem tehase- list tootmist ja selle kaudu väheneb mõju keskkonnale.

MARKO MUMM



MARKO MUMM



Samas möönab YIT Eesti personali-juht Anneli Metsmaker-Neerot, et häid spetsialiste pole sugugi lihtne leida. „Meil on küll õnnestunud aastate jooksul värvata väga tugevaid spetsialiste ka kõige nõudlikematesse positsioonidesse ja kuigi hetketi tundub, et aasta-aastalt muutub olukord keerulisemaks, siis ametikohad täitmata ei jää. Kasutame inimeste värbamiseks nii avalikku kui ka sihtotsingut, samuti on olulisel kohal meeskonnaliikmete soovitusel. Meie kasuks räägib see, et oleme tuntud kaubamärk ja kuulume rahvusvahelisse kontserni. YIT on olnud aastate vältel stabiilne ettevõtte hea palganumbri ja väärtuspaketiga.”

Noorte tehnikavaldkonna tudengite jaoks on populaarne iga-aastane praktikaprogramm. Suur tunnustus on see, kui praktiliselt olnud noor soovib õpingute kõrvalt töötamist jätkata või siis järgmisel aastal taas praktikale tulla. Ettevõtte panustab iga päev meeskonna ja selle kultuuri arendamisse ning tervisele suunatud tegevustesse töötajate hea töövõime tagamiseks. Olulisel kohal on meeskonnaüritused, aasta tegijate tunnustamine ja järelkasvu eest hoolitsemine. „Peame tähtsaks juhtide eeskuju ja seda, et suudaksime pakkuda töötajatele stabiilsust ka muutlikel aegadel. Kui võidame hankeid, saame ehituslubasid ja ostame uusi krunte, on see tunnustus meile kõigile. See loob perspektiivi ja annab kindlustunde. Ettevõtte usaldusväärsus ja stabiilsus on suured väärtused nii töötajatele kui ka meie koostööpartneritele,” räägib Metsmaker-Neerot.

Esialgu on muudatused harjumatud, aga aja möödudes enam vanu töömeetodeid tagasi ei igatseta.

E-kohtumistest on saanud igapäevane töövahend

YIT Eesti on BCS Itera pikaajaline klient, kes kasutab nii Microsofti ERP-kui ka HRM-lahendusi, aga ka kõike muud alates Outlookist ja Excelist kuni Power BI-ni välja. „Programmide muutuvad ja panevad inimesi pidevalt õppima ning arenema. Esialgu on muudatused muidugi harjumatud, aga aja möödudes enam vanu töömeetodeid tagasi ei igatseta,” ütleb Mihhailenko. „Märksõna on paindlikkus, mida tänapäevased töövahendid võimaldavad: töö tegemise asukoht ei ole enam määrav meeskonna edukaks toimimiseks. Koroonapandeemia järel pole näiteks tööreiside maht taastunud, paljud kohtumised peetakse endiselt Teamsis – see hoiab kokku nii raha kui ka aega ja vähendab negatiivset mõju keskkonnale.”

Metsmaker-Neerot lisab, et asjakohase tarkvara kasutamine on personalivaldkonnas asendamatu. „Aina olulisem on andmekaitse ja et ka töötaja oleks teadlik, millist infot tööandja tema kohta omab. Meie töötajatel on võimalus vaadata enda kohta käivat infot kontserni HRM-programmis, kus seda saab soovi järgi ka täiendada või vähendada. Lisaks on juhtide ja





MARKO MUMM

personalivaldkonna töötajate kasutada kontserniülene värbamis- ning personaliuringu keskkond, mis lihtsustab ja kiirendab kõiki tööprotsesse, sest info on kiirelt kättesaadav ning kõigist tegevustest jääb maha kanne, mis annab tööprotsessist selge ülevaate.”

BCS Iteraga alustati koostööd 2013. aastal, mil võeti kasutusele integreeritud majandustarkvara Microsoft Dynamics NAV koos personalimooduliga. Oluline muutus toimus selle aasta alguses, kui majast viidi välja palgaarvestus. „Arendustegevustega alustasime juba eelmise aasta alguses, aga kuna protsessi oli kaasatud viis osapoolt, osutus see pikaks ja pingeliseks, kuid samas ka väga arendavaks,” räägib Metsmaker-Neerot. „Töösuhet puudutava info salvestamine ja töötajate palgaarvestus toimuvad nüüd Microsoft Dynamics 365 Business Centrali programmis HRM4Baltics. Töö uuenenud tarkvaraga on laabunud ilma tõrgeteta, milles kindlasti mängivad rolli nii meie kui ka uue partneri eelnev pikk töökogemus Microsoft Dynamics NAViga ning tihe koostöö BCS Itera meeskonnaga. Usun, et kõigile personalitöötajatele on oluline tarkvara töökindlus, paindlikkus andmete kogumisel ja töötlemisel ning see, et oluline infokogum oleks ühes programmis.”

AI annab häid ideid

Naljaga pooleks öelduna on kontsernide lemmiktööriistaks PowerPoint ja tundub, et selle abil tekitatakse ligi 90% vajalikest infomaterjalidest. Kontserni vaates on aga oluline infovahetuse

keskkond siseveeb, mis on üles ehitatud SharePointile ning näeb igas riigis välja veidi omamoodi. Sinna jõuab kogu info, ka näiteks YIT kontserni sotsiaalmeedia voog ning muu oluline teabevahetus.

„Projektide puhul oleme viimasel ajal võtnud kasutusele ühistööplatvormi nimega Dalux, kus toimub kogu projekti läbiviimiseks vajaliku info salvestamine ja haldamine. Kõik meie projekteerijad ja teised koostööpartnerid töötavad selles keskkonnas, olgu töö hangete, ehituse või eelarvestamise järgus. Dalux võimaldab luua liitreaalsusega vaateid, sidudes omavahel ära kõik asjakohased dokumendid ning ehitusobjekti aluseks oleva BIM-mudeli,” nendib YIT Eesti juht. „Samuti on eelnimetatud tarkvara kasutusel kvaliteedivaatluste tegemisel ning probleemide lahendamisel alates projekteerimisest kuni korteri või hoone üleandmiseni tellijale. See on väga kiire 3D-vaatega lahendus, kohati isegi kiirem kui lauaarvuti tarkvara. Lisaks saame välja tuua võimaluse kasutada Daluxit ka tööohutusvaldkonna mõõdikute jälgimisel ning võimalike puuduste ja edusammude dokumenteerimisel ja jäädvustamisel.”

Tänavu mais tegi YIT Eesti oma meeskonnale esimese tehisintellekti ehk AI kasutamise koolituse, mis tekitas töötajate seas entusiasmi ja katsetamisrõõmu. „See on hea tööriist ideede genereerimisel, sest AI-d saab süütundeta erinevate korduvate küsimuste ja väidete abil suunata õigetele radadele. Samuti kasvatab see igapäevatöö kiirust kirjade ning dokumentide



MARKO MUMM

BCS Itera on juurutanud YIT Eestis Business Centrali majandustarkvara ja HRM-lahenduse HRM4Baltics.

Kindlasti on abi noorematest kolleegidest, kes on väga head teejuhid vanematele kolleegidele oma IT-teadmiste ja julgusega.

vormistamisel ja sõnastamisel. Meie põhjanaabrid lasid näiteks AI-l otsida maakaardilt tühje, ehituskõlblikke kinnistuid ning genereerida sinna projekteerimistingimustest lähtuvalt just sellele krundile sobivat hoonemahtu. Samuti saab AI panna prognoosima korterite hindu ehk tegema ärianalüüsi vastavalt konkurentide hinnakirjadele ja tehingutele. AI toob igapäevaellu kindlasti rohkem efektiivsust, kuigi selle täielik potentsiaal pole veel saavutatud,” tõdeb Mihhailenko.

Mihhailenko sõnul on tarkvaraprogrammide olulisus ja nii kiire arenemise põhjus tingitud kiirenenud elutempost ning ühiskonna aina kasvavatest ootustest. „Mitte ainult eraettevõtted ei arenda oma IT-lahendusi, vaid ka riik. Näiteks võib tuua ehitusettevõtetele loodud töövõtuhela ja töötamise kestuse infosüsteemi (TTKI), mis võimaldab registreerida kõik ehitusobjektid ja nendel töötavad inimesed maksu- ja tolliametis. Olime alguses selle juurutamise osas skeptilised, aga siis selgus, et see oli allhankefirmade töötajatele oodatud lahendus, sest nüüd on nende töötunnid alati ausalt loetud. Ja meie saame reaajas jälgida objektil viibivate töötajate arvu. Elutempo on lihtsalt nii kiire, et vanad meetodid ei toimi enam ega vasta tänapäevastele ootustele.”

„Kindlasti ei ole tööprotsesside digitaliseerimine kõigi jaoks ühtemoodi lihtne ja arusaadav. Vanakooli inimestel on keeruline loobuda loogiliselt üles ehitatud serveri kataloogipuust ning alustada tööd uute keskkondadega,

milles tuleb tööd teha digiavaruses, mis on ääretu ja hoomamatu. Oluline on pakkuda töötajatele võimalust osaleda koolitustel ning kindlasti on abi noorematest kolleegidest, kes on väga head teejuhid vanematele kolleegidele oma IT-teadmiste ja julgusega,” sõnas Metsmaker-Neerot.

Mihhailenko sõnul on YIT Eesti IT-alane väljakutse praegu muuta puised keskkonnad kasutajasõbralikumaks, et inimesed võtaksid need paremini vastu. „Programme tuleb muuta lihtsamaks, intuiitsemaks ning ei tohi infohulgaga kasutajaid ära kurnata. Efektiivsuse juurde tagasi tulles – Eesti ehitusturul on üsna tavaline, et tellijal on umbmäärane visioon, mille alusel küsitakse 5–10 töövõtjalt pakkumust. Selle tulemusena teevad kõik kaasatud ehitusettevõtted peaaegu sama tööd, kontrollides mahte, projekti teostatavust ja koostades kaasnevat dokumentatsiooni ning isegi sageli optimeerides tellija esialgset nägemust. Ideaalmaailmas võiks lähtematerjal olla võimalikult selge, et pakkujad suudaksid näiteks 1,5 kuu asemel teha hinnapakkumise hoopis nädalaga, säästes sellega nii inimressurssi kui ka kasutades antud aega muuks innovatsiooniks,” selgitab ta. „Seega on meil veel palju arenda nii IT vaates kui ka ühiskonnana tervikuna. Muutused on paratamatu elu osa – muutub nii organisatsioon kui ka töötamise viisid ja selleks vajalikud IT-lahendused.” ■



TÖÖTASU ARESTIMISE AKTID – IGAKUINE PALGAARVESTAJA PEAVALU MILLIST LAHENDUST PAKUB HRM4BALTICS?

Triinu Pommer,
HRMi valdkonna juht

Kui võlgnik vabatahtlikult oma võlgnevusi ei tasu, on kohtutäituril õigus arestida võlgniku vara, sh tema sissetulek. Kuna võlgnikel on õigus saada oma töötasu vabalt valitud arveldusarvele, siis sageli ei laeku võlgnike töötasud mitte nende enda, vaid kellegi kolmanda kontole. See aga põhjustab olukorra, kus kohtutäituril puudub otsene ligipääs laekunud summale ning võla kinnipidamise kohustus antakse edasi tööandjale. Tööandjat kohustatakse tegema kinnipidamisi kohtutäituri väljastatud arestimise aktide alusel, mis hakkavad tööandjale laekuma kohe pärast võlglasest töötaja registreerimist töötamise registris.

Võlglaste ja arestimise aktide arv ettevõttes on enamasti tööandja tegevusvaldkonnast ja töötajaskonnast. Kuid nii mõneski ettevõttes võib arestimise aktide igakuine haldamine põhjustada palgaarvestajale palju lisatööd ja peavalu.

Täitmise järjekord

Töötasu arestimise akte tuleb täita nende saabumise järjekorras. Arestimise akt, mis jõudis ettevõtte e-posti aadressile esimesena, peab saama ka esimesena täidetud. Erand on siinkohal elatishõuded, mis tuleb täita alati enne teisi nõudeid. Praktikas tuleb ette ka olukordi, kus ühe isiku vastu on täitmiseks edastatud rohkem kui üks elatishõue. Sellisel juhul tuleb kõiki elatishõudeid kohelda võrdväärsena, st kinnipeetav summa jagatakse võrdselt kõigi saajate vahel.

Töötasu kinnipidamine

Olulised numbrid, millega arestimise aktide täitmise puhul tuleb arvestada,

on töötasu alammäär (2024. aastal 820 eurot) ja elatusmiinimum (2024. aastal 338,23 eurot). Enamik väljastatud arestimise akte arvutatakse teatud kombinatsioonil nende numbrite alusel.

Siinkohal on oluline meeles pida, et sissetuleku arestimisel ei loeta sissetuleku hulka riiklikke makse, kohustuslikku kogumispensionit ega ravi- ja töötuskindlustuse makseid. Lihtsustatult öeldes tähendab see seda, et arestimised tehakse alati töötaja netotasult.

Täitemenetluse seadustiku § 132 lg 1 kohaselt ei arestita sissetulekut, kui see ei ületa ühe kuu eest ettenähtud palga alammäära suurust või vastavat osa nädala või päeva sissetulekust. § 132 lg 3 järgi jäetakse töötajale lisaks töötasu alammäärale kätte veel ka üks kolmandik mittearestitavat summat ületavast sissetuleku osast.

See tähendab, et kui tegemist on klassikalise arestimise aktiga, millele ei ole rakendatud ühtegi täiendavat meetet ja mis ei ole elatishõue, tuleb töötaja sissetulekust arestida palga alammäära ületavast osast 2/3.

Sissetulekust kuulub kinnipidamisele (nõude jääk): 2127,00 eurot.

Selgitus:

Sissetulekut ei arestita, kui see on väiksem kui kuupalga alammäär või vastav osa nädala või päeva sissetulekust. Kui võlgnik peab ülal teist isikut või maksab talle elatist, suureneb mittearestitav summa iga ülalpeetava kohta ühe kolmandiku võrra kuupalga alammäärast. Sissetuleku osast, mis ületab mittearestitavat summat, võib kuni viie palga alammäära suurusele summale vastavast osast arestida kaks kolmandikku, seda ületavast sissetulekust kogu sissetuleku, tingimusel et arestitav summa ei ületa kahte kolmandikku kogu sissetulekust (alus: "Täitemenetluse seadustiku" § 132). Kui võlgnikul on ülalpeetavaid, siis peab võlgnik sellest informeerima kohtutäiturit. Arestimisaktis märgib kohtutäitur talle teadaolevate andmete põhjal võlgniku ülalpeetavate kohta arestimisele mittekuuluvat summat.

Näide

Töötaja neto sissetulek: 1200 eurot

Arestitav summa: $(1200 - 820) / 3 \times 2 = 253,33$

Mittearestitav osa: $1200 - 253,33 = 946,67$

Pikaajaline võlgnik

Kahjuks eespool kirjeldatud kujul kohtab arestimise akte tänapäeval üsna harva.

TMS § 132 lg 12 ütleb, et kui sissenõude pööramine võlgniku muule varale ei ole viinud või eeldatavalt ei vii nõude täielikule rahuldamisele, **võib sõltumata võlgniku suhtes läbiviidavate täitemenetluste arvust arestida ühes kuus kuni 20 protsenti sissetulekust**, mis ei ole suurem kui käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud sissetulek, millest on maha arvatud statistikaameti avaldatud arvestuslik elatusmiinimum. Antud paragrahvi rakendatakse enamiku arestimise aktide puhul, kuid praktikas näeme üsna sageli sellest kahte erinevat tõlgendust. Kui osa kohtutäiturite puhul on aktis selgelt öeldud, et 20% arestimist rakendatakse vaid juhul, kui töötaja töötasu jääb alla töötasu alammäära (820 eurot), siis teiste puhul on välja

toodud, et 20% töötasu alammäära ja elatusmiinimumi vahest peetakse kinni igal juhul. Ka siis, kui võlgniku sissetulek on suurem kui töötasu alammäär. Toon siinkohal näiteks mõlemad variandid.

Näide

Töötaja neto sissetulek: 1200 eurot

Arestitav osa (miinimumi ületav osa): $(1200 - 820) / 3 \times 2 = 253,33$

Arestitav osa (miinimumi ja elatusmiinimumi vahelt): 0 – sest tasu on suurem kui töötasu alammäär

Arestitav summa kokku: $253,33 + 0 = 253,33$

Mittearestitav osa: $1200 - 253,33 = 946,67$

Täiendav 20% läheks rakendamisele antud juhul vaid siis, kui töötaja sissetulek oleks alla töötasu alammäära.

Töötaja neto sissetulek: 650 eurot

Arestitav osa (miinimumi ületav osa): 0 – sest tasu on väiksem kui töötasu alammäär

Arestitav osa (miinimumi ja elatusmiinimumi vahelt): $(650 - 338,23) \times 0,2 = 62,35$

Arestitav summa kokku: $0 + 62,35 = 62,35$

Mittearestitav osa: $650 - 62,35 = 587,65$

Võlgnetava summa suurus kokku: 2077,36 eurot

Selgitus: Palun kohaldada TMS § 132 lõige 1 ülamärke 2 alust

Kui võlgniku sissetulek on väiksem või võrdne palga alammääraga (2024 aastal 820,00 eurot), siis TMS § 132 lg 12 alusel kuulub sissetulekust, millest on maha arvatud statistikaameti poolt avaldatud arvestuslik elatusmiinimum, arestimisele 20%. Statistikaameti poolt avaldatud arvestuslik elatusmiinimum on 2024. aastal 338,23 eurot.

Sissetulekut ei arestita, kui see on väiksem kui kuupalga alammäär või vastava osa nädala või päeva sissetulekust. Kui võlgnik peab üleval teist isikut või maksab talle elatist, suureneb mittearestitav summa iga ülalpeetava kohta ühe kolmandiku võrra kuupalga alammäärast. Sissetuleku osast, mis ületab mittearestitavat summat, võib kuni 5 palga alammäära suurusele summale vastavale osale arestida kaks kolmandikku, seda ületavast sissetulekust kogu sissetuleku, tingimusel, et arestitav summa ei ületa kahte kolmandikku kogu sissetulekust (alus: täitemenetluse seadustik § 132).

Käesolevas aktis loetakse sissetulekuks eelkõige võlgniku töötasu või muud sellesarnast tasu, päevaraha, konkurentsist hoidumise tasu, intellektuaalse omandi ülevandmisest või kasutada andmisest saadavat tasu ja dividende. TMS § 130 lg 4 kohaselt sissetuleku arvestamisel ei loeta sissetuleku hulka makse ega kohustusliku kogumispensioni, ravikindlustuse ning töötuskindlustuse makseid.

Võlgniku **Maris Mõnn** (lk xxxxxxxxx) sissetulek kuulub arestimisele **1114,65€** ulatuses.
Sissetulekust kinnipidamisele kuuluv osa leitakse lihtselt võlgniku igakuise netosissetuleku suurusest alljärgnevalt:

netosissetuleku suurus	kinnipidamisele kuuluv sissetuleku osa
kuni 338,23€	ei arestita
338,23€ kuni 820,00€	kinnipidamisele kuulub 20,00% 338,23€ ületavat sissetuleku osast
üle 820,00€	96,35€, millele lisandub kaks kolmandikku (2/3) 820,00€ ületavat sissetuleku osast

*TMS § 132 lg 1³ esimese lause kohaselt kui sissenõude pööramine võlgniku muude varade si ole viimane või eeldatavalt ei vii nõude täielikule rahuldumisele, võib sõltumata võlgniku suhtes läbiviidavate täitemenetluste arvust arestita ühes kuuks kuni 20 protsenti sissetulekust, mis ei ole suurem kui TMS § 132 lõikes 1 nimetatud sissetulek, millest on maha arvatud Statistikaameti poolt avaldatud arvestuslik elatusmiinimum. TMS § 132 lg 1³ järgi kui võlgnikul on ülalpeetavaid,

Sissetulekust mitteamestitav summa on igakuiselt 1 palga alammäära ulatuses (2024 kehtiv palga alammäär 820,00 eurot).

Täiendavalt kuulub arestimisele 20% palga alammäärast, millest on maha arvatud Statistikaameti poolt avaldatud arvestuslik elatusmiinimum (käesoleval hetkel kehtiv arvestuslik elatusmiinimum 338,23 eurot, alus TMS § 132 lg 1³).

Näide

Töötaja neto sissetulek: 1200 eurot

Arestitav osa (miinimumi ületav osa):
(1200 – 820) / 3 x 2 = 253,33

Arestitav osa (miinimumi ja elatusmiinimumi vahelt): 96,35

Arestitav summa kokku: 253,33 + 96,35 = 349,68

Mitteamestitav osa: 1200 – 349,68 = 850,32

Arestimise aktide vorm ja ülesehitus on igal kohtutäituril erinev: mõni kasutab samasugust kastidega varianti, kus summa 96,35 on juba kohtutäituril välja arvatud, mõne puhul on sama sisu kirjeldatud ära tekstina. Tähelepanelikult lugedes saab aru, et tegelikkuses on sisu ja loogika neil üldjuhul sama.

Kui arvutame välja allpool näites toodud töötasu alammäära ja elatusmiinimumi vahelt 20%, saame tegelikkuses kokku ikkagi sama summa: (820 – 338,23) x 0,2 = 96,35.

Ülalpeetavad

Kui võlgnikul on ülalpeetavaid, suureneb mitteamestitav summa 1/3 võrra töötasu alammäärast kuus iga ülalpeetava kohta (2024. aastal 273,33 eurot). Siinkohal on oluline meeles pidada, et ülalpeetavate korral tuleb kinnipeetava summa arvutamisel suurendada nii töötasu alammäära osa kui ka elatusmiinimumi osa – mõlemat 1/3 võrra töötasu alammäärast iga ülalpeetava kohta.

Näide

Töötaja neto sissetulek: 1200 eurot

Mitteamestitav osa ühe ülalpeetava korral:
820 / 3 x 1 = 273,33

Arestitav osa (miinimumi ületav osa): (1200 – 1093,33) / 3 x 2 = 71,11

Arestitav osa (miinimumi ja elatusmiinimumi vahelt): (1093,33 – 611,56) x 0,2 = 96,35

Arestitav summa kokku: 71,11 + 96,35 = 167,46

Mitteamestitav osa: 1200 – 167,46 = 1032,54

Sissetulekuks loetakse eelkõige võlgniku töötasu või muud sellesarnast tasu, päevaraha, konkurentsist hoidumise tasu, intellektuaalse omandi ülevandmisest või kasutada andmisest saadavat tasu, dividende jms (alus: TMS § 130 lg 1³). Sissetuleku arvestamisel ei loeta sissetuleku hulka makse ega kohustusliku kogumispensioni, ravikindlustuse ning töötuskindlustuse makseid (alus: TMS § 130 lg 4).

Seisuga 17.02.2024 x sissetulekust kinnipeetav summa kokku: 2 265,89 eurot (sh täitekulud).

Sissetulekust mitteamestitav summa on igakuiselt 1 palga alammäära ulatuses (2024 kehtiv palga alammäär 820,00 eurot).

Täiendavalt kuulub arestimisele 20% palga alammäärast, millest on maha arvatud Statistikaameti poolt avaldatud arvestuslik elatusmiinimum (käesoleval hetkel kehtiv arvestuslik elatusmiinimum 338,23 eurot, alus TMS § 132 lg 1³).

Kohtutäiturile teadaolev võlgniku ülalpeetavate arv: 1.

Elatis

Üldjuhul ei ole vahet, kas töötaja võla puhul on tegemist maksmata trahvi, laenu või kohtukuludega. Ainuke erand töötasu kinnipidamisel on elatis. Kui arestimisele kuulub elatis, rakenduvad sellele eelnevates näidetes kirjeldatust hoopis erinevad ja karmimad reeglid.



Elatisnõude puhul on igakuine mittearestitav summa 50% töötasu alammäärast (2024. aastal 410 eurot). Lisaks ei ole elatise puhul lubatud rakendada TMSi § 132 lg 3 ehk poolt töötasu alammäära ületavast osast võlgnikule täiendavalt midagi alles ei jäeta.

TMSi § 132 lg 11 ütleb, et kui lapse perioodilise elatisnõude täitmiseks võlgniku sissetulekust arestitav summa jääb alla poole käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud summast, võib arestida kuni ühe kolmandiku võlgniku sissetulekust. Siinkohal ei pea jälgima, et võlgnikule jääks kätte vähemalt elatusmiinimum.

Näide

Töötaja neto sissetulek: 1200 eurot

Arestitav summa: $1200 - 410 = 790$ eurot

Mittearestitav osa: 410 eurot

Kui töötaja sissetulek antud kuus oleks olnud väiksem kui 50% töötasu alammäärast, tuleks tema sissetulekust arestida üks kolmandik.

Töötaja neto sissetulek: 400 eurot

Arestitav summa: $400 / 3 \times 1 = 133,33$

Mittearestitav osa: $400 - 133,33 = 266,67$

Kust leida abi ja mida pakub HRM4Baltics

Arestimise aktide alusel korrektseks töötasu kinnipidamiseks on paljud kohtutäiturid lisanud oma kodulehele kalkulaatorid, mis aitavad tööandjaid õige summa arvutamisel. Kui arestimise aktis kirjeldatu jääb täitja jaoks segaseks, tasub alati küsida abi kohtutäiturilt.

Suureks abiks arestimise aktide haldamisel on kindlasti ka tänapäevased digilahendused, mis suudavad sageli kogu eespool kirjeldatud töö palgaarvestaja eest ära teha, hoides sellega kokku hulgaliselt väärtuslikku tööaega.

HRM4Balticsi tootes olev võlanõuete lahendus võimaldab kasutajal ära kirjeldada kõik ettevõttesse saabunud kohtutäiturite aktid, määrata neile tähtsust järjestus ning kinnipidamise tingimused. Lahendus on võimeline tegema igakuiselt arvestusi kõigi eespool kirjeldatud aktide alusel ning lisama panga maksefaili automaatselt ka kohtutäiturile maksmisele minevad summad. ■

Võlgniku x (isikukood x) suhtes on sissenõudja x avalduse alusel alustatud 06.04.2024 täitemenetlus. Täitmisele kuulavaks lahendiks on Pärnu Maakohtu 09.09.2021 määrus nr 101/2021 x . Põhinõude sisu on **elatisne võlg ja igakuine lisanduv elatis**.

Sissetulekust loetakse eelkõige võlgniku sissetuleku või muud sellesarnast tulu, päevaraha, konkurentsist hoidumise tulu, intellektuaalse omandi ülevõtmisest või kasutada andmisest saadavat tulu, dividende jms (alus: TMS § 130 lg 1). Sissetuleku arestimisel ei loeta sissetuleku hulka maise ega kohustusliku kogumispensioni, erivõltsuure ringi töötuskindlustuse makseid (alus: TMS § 130 lg 4).

Seisuga 23.04.2024 x sissetulekust kinnipeetav summa kokku: 558,60 eurot (sh täitekuhald).

Sissetulekust mittearestitav summa on igakuiselt 50% palga alammäärast ulatuses (käesoleval hetkel kehtiv palga alammäär 820,00 eurot) või vastavat osa nädala või päeva sissetulekust (käesoleval hetkel kehtiv tunnitasu alammäär 3,48 eurot) (alus: TMS 132 lg 1).

Kui lapse elatisnõude täitmiseks võlgniku sissetulekust arestitav summa jääb alla poole palga alammäärast suurust või vastavat osa nädala või päeva sissetulekust, arestida üks kolmandik võlgniku sissetulekust (alus: TMS 132 lg 1).

MOTIVATSIOONIPAKETT TÖÖTAJALE: MIKS JA KUIDAS PAKKUDA SOODUSTUSI?



Stella Rubin,
BCS Itera HRMi konsultant

Ettevõtted, kes soovivad oma töötajaid motiveerida ja hoida, on üha enam teadlikud töötajate väärtustamise tähtsusest. Üks tõhusamaid viise, kuidas näidata oma töötajatele, et neid hinnatakse, on pakkuda motiveerivaid soodustusi. Motivatsioonipakett ei pea olema pelgalt rahaline, vaid see võib sisaldada erinevaid hüvesid, mis aitavad töötajatel tunda end väärtustatuna ja toetatuna nii tööl kui ka väljaspool seda. Investeering töötajate heaolusse ei too kasu mitte ainult töötajatele endile, vaid ka ettevõttele tervikuna, luues tugeva, pühendunud ja produktiivse meeskonna.

Siin on ülevaade võimalikest motivatsioonipaketi osadest ja nende mõjust töötajate rahulolule ja tervisele.

1. Sporditoetus

Füüsiline aktiivsus mängib olulist rolli tervise ja üldise heaolu säilitamisel. Uuringud on näidanud, et regulaarselt treenivad töötajad on tihti tervemad, energilisemad ja produktiivsemad. Ettevõtted saavad toetada oma töötajate tervist ja töövõimet, pakkudes sporditoetust, mis aitab katta kulutusi spordiklubide liikmemaksudele, treeningutele või muudele spordiga seotud tegevustele.

Sporditoetuse piirmäär:

- ▶ ettevõtted võivad pakkuda sporditoetust maksuvabalt kuni 100 eurot kvartalis töötaja kohta. See võimaldab töötajatel regulaarselt osaleda füüsilises tegevuses ilma oluliste rahaliste kohustusteta.



HRM4Balticsi iseteenindusportaali lahendus teeb sporditoetuse kasutamise ja haldamise lihtsaks ning mugavaks. Töötajad saavad esitada oma sporditegevustega seotud kuluaruande otse iseteenindusportaalis. Pärast kuluaruande esitamist läbib see kinnitusringi, mis võimaldab juhtidel või HR-osakonnal kiiresti ja tõhusalt kulud üle vaadata ning kinnitada. Kinnitatud kuluaruande alusel saab maksta töötajale sporditoetust koos järgmise palgaga, mis tähendab, et töötaja ei pea oma kulude tagasimaksmist kaua ootama.

2. Täiendav haigushüvitis

1. juulist 2023 taastas valitsus haigushüvitise tasustamisel koroonaeelse korra, mille järgi on esimesed kolm haiguspäeva taas töötaja omavastutus. See tähendab, et töötajatele ei maksta nende päevade eest hüvitist, mis võib tekitada muret kaotatud sissetuleku pärast. Täiendav haigushüvitis leevendab seda muret, pakkudes rahalist tuge haiguspäevade ajal, mis ületavad seaduses sätestatud miinimumi.

Hüvitis teise kuni kaheksanda haiguspäeva eest:

- ▶ tööandjatel on võimalus maksta töötajatele hüvitist teise kuni kaheksanda haiguspäeva eest. Seda hüvitist maksustatakse ainult tulumaksuga, tingimusel, et see ei ületa töötaja keskmist töötasu. Näiteks, kui tööandja otsustab maksta töötajale teise ja kolmanda haiguspäeva eest või suurendada seadusest tulenevat

hüvitist 70% asemel 100%-ni keskmisest töötasust, siis maksustatakse see summa ainult tulumaksuga.

Paljud meie personalilahenduse HRM4Baltics kliendid juba kasutavad seda võimalust oma töötajate toetamiseks haigusperioodidel. Kuna tööandja maksab täiendavast hüvitisest ainult tulumaksu, võib see olla atraktiivne lisand ettevõtte töötajate motivatsiooni paketti.

3. III pensionisamba sissemaksed: investering töötajate tulevikku

Tänapäeva konkurentsitihedal turul on ettevõtete jaoks üha olulisem pakkuda ahvatlevaid ja väärtuslikke hüvesid, mis mitte ainult ei toeta töötajate praegust heaolu, vaid ka nende tulevast finantsturvalisust. Üks sellistest hüvedest on panustamine III pensionisambasse, mis aitab töötajatel kindlustada oma pensionipõlve.

III pensionisammas on vabatahtlik kogumispension, mis võimaldab töötajatel säästa ja investeerida oma tulevikku, saades samal ajal maksusoodustusi. Kuigi töötaja võib ise otsustada III pensionisambasse sissemaksed teha, on paljud ettevõtted astunud sammu edasi ja pakuvad täiendavat tuge, makstes ise töötaja III pensionisambasse lisasummasid.

BCS Itera pakub oma palga- ja personalihalduse programmis HRM4Baltics standardlahendust III pensionisamba sissemaksete haldamiseks. See lahendus võimaldab ettevõtetel hõlpsasti



lisada ja hallata töötajate ja tööandja sissemaksid, võttes arvesse iga ettevõtte palgaarvestuse erisusi.

Pensionisamba sissemaksed:

- ▶ **töötaja maksab ise:** töötaja võib teha ise sissemaksid III pensionisambasse ja saab tulumaksu tagasi tuludeklaratsiooniga;
- ▶ **tööandja maksab otse:** kui tööandja teeb sissemaksid töötaja eest, rakendub tulumaksuvabastus kohe, mis tähendab, et töötaja ei pea ootama tuludeklaratsiooni perioodi, et saada kasu maksuvabastusest.

4. Autokompensatsioon

Autokompensatsioon on töötaja hüvitis, mis katab isikliku sõiduki kasutamise kulud tööülesannete täitmisel. Ettevõtted võivad hüvitada töötajate kütusekulud, mis on seotud töösõitudega.

Autokompensatsioon:

- ▶ Eestis kehtib autokompensatsioonile maksuvaba piirmäär, mis on praegu 30 senti kilomeetri kohta ning maksimaalselt 335 eurot kuus. Ettevõtted, kes pakuvad autokompensatsiooni, peavad järgima ka teatud regulatsioone, sealhulgas sõidupäeviku pidamise kohustust.

Töötajate kulutuste haldamine ja nende hüvitamine võib tunduda keeruline, kuid õigete tööriistade abil saab seda protsessi lihtsustada ja automatiseerida. **HRM4Baltcisi**

iseteenindusportaali kuluaruannete lahendus võimaldab ettevõtetel hallata transpordikulutusi kiiresti ja tõhusalt.

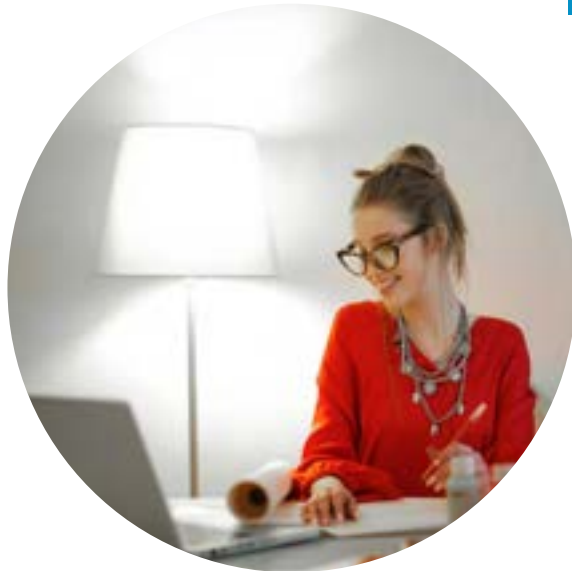
- ▶ **Kuluaruannete esitamine:** töötajad saavad oma transpordikulud esitada otse iseteenindusportaal. See vähendab vajadust paber kandjal või e-posti teel saadetud kuluaruannete järele, lihtsustades ja kiirendades protsessi.
- ▶ **Kinnitusring ja kuluaruannete kontroll:** HRM4Baltcisi portaal saab seadistada kuluaruannete kinnitusringe vastavalt ettevõtte vajadustele.
- ▶ **Automatiseeritud maksmine:** kinnitatud kuluaruannetest saab ühe nupuvajutusega luua ostuarve ja maksta hüvitis välja kas hankija kaudu või teha väljamakse palgamoodulist koos töötasuga. See automatiseerimine säästab aega ja vähendab vigade tekkimise võimalust.
- ▶ **INF14 aruande esitamine** – hüvitatud sõidukuludest saab automaatselt koostada INF14 aruande.

5. Kaugtöö, kodukontor ja paindlik tööaeg: uus normaalus kaasaegses töökultuuris

Kaugtöö ja kodukontor: vabadus töötada kust iganes ja selle eelised

- ▶ **Laienenud tööjõuturg:** kaugtöö võimaldab ettevõtetel palgata talente üle kogu maailma, mitte ainult enda füüsilise asukoha lähedalt.
- ▶ **Kulude vähendamine:** ettevõtted saavad vähendada kontoripinna ja





sellega seotud kulude vajadust, mis on eriti kasulik väiksematele ettevõtetele ja idufirmadele.

- ▶ **Töökoha paindlikkus:** kodukontor võimaldab töötajatel kujundada oma töökeskkonda vastavalt isiklikele eelistustele, mis võib suurendada mugavust ja tootlikkust.
- ▶ **Aja ja ressursside sääst:** töötamine kodust säästab aega ja raha, mida muidu kulutatakse tööle jõudmisele.
- ▶ **Parem keskendumisvõime:** kodukontori rahulik õhkkond võimaldab paljudel töötajatel keskenduda paremini oma tööülesannetele.

Paindlik tööaeg ja selle eelised

- ▶ **Töö- ja eraelu tasakaal:** paindlik tööaeg võimaldab töötajatel paremini tasakaalustada töö- ja isiklike kohustusi.
- ▶ **Tööraahulolu ja motivatsioon:** võimalus määrata oma tööaega suurendab töötajate rahulolu ja motivatsiooni, kuna nad tunnevad, et nende isikliku aega ja vajadusi hinnatakse.
- ▶ **Parem tootlikkus:** uuringud näitavad, et töötajad on produktiivsemad, kui neil on vabadus töötada neile sobival ajal.

Lisapuhkused: staažipuhkus ja tervisepäevad ning selle eelised

Staažipuhkus on suurepärane võimalus, mida pakkuda töötajatele nende pikaajalise teenistuse eest. See on hea viis, kuidas tunnustada lojaalsust ja

pühendumist, mida töötaja on ettevõttele näidanud.

- ▶ **Motivatsioon ja lojaalsus:** pikaajaliste töötajate tunnustamine aitab suurendada nende lojaalsust ja motiveerib ka teisi töötajaid püsima ettevõttes kauem.
- ▶ **Pikaajaline pühendumus:** töötajad, kes tunnevad, et nende pühendumust hinnatakse, on tõenäolisemalt valmis jääma ettevõttesse ja panustama selle kasvu.

Näide staažipuhkusest: igale tööaastale lisanduv täiendav puhkusepäev võib olla motiveeriv hüve, mis premeerib töötajate pikaajalist pühendumust ja annab neile aastate jooksul üha rohkem puhkuseaega.

Tervisepäevad ja selle eelised

Tervisepäevad on hea võimalus, mil töötajad saavad keskenduda oma tervise ja heaolu parandamisele ilma töökoormuse surveta. Need päevad on mõeldud töötajate terviseprobleemide ennetamiseks ja nende üldise heaolu toetamiseks.

- ▶ **Tervise säilitamine:** tervisepäevad annavad töötajatele võimaluse võtta aega terviseprobleemidega tegelemiseks või nende ennetamiseks, mis aitab säilitada nende üldist tervist ja heaolu.
- ▶ **Töö- ja eraelu tasakaal:** tervisepäevad aitavad parandada töö- ja eraelu tasakaalu, pakkudes



töötajatele aega, mida nad vajavad isiklike või tervisega seotud vajaduste täitmiseks ilma tööga seotud surveta.

7. Üritused: suve- ja talvapäevade roll töötajate motiveerimisel

Üks tõhus viis töötajate rahulolu ja meeskonnavaimu tõstmiseks on ühisüritused, näiteks suve- ja talvapäevad. Sellised üritused on suurepärane osa motivatsioonipaketist, pakkudes võimalusi lõõgastumiseks, meeskonnatöö tugevdamiseks ja töötajate tänamiseks nende panuse eest. Ühisüritustel saavad töötajad kogeda erilisi hetki ja luua püsivaid mälestusi, mis soodustavad tugevat ja motiveeritud kollektiivi. Ettevõtted, kes investeerivad sellistesse üritustesse, saavad kasu mitte ainult motiveeritud ja rahulolevatest töötajatest, vaid ka tugevamast ja ühtsemast ettevõtte kultuurist.

8. Sünnitoetus: perekonna toetamine õnneliku sündmuse puhul

Sünnitoetus on oluline motivatsioonipaketi osa, mis näitab ettevõtte pühendumust töötajate pereelu toetamisele. Sünnitoetuse pakkumine aitab töötajatel toime tulla uue pereliikme saabumisega kaasnevate finantsiliste ja praktiliste väljakutsetega.

Sünnitoetus:

- ▶ töötajale võib tulumaksuvabalt maksta lapse sünni puhul toetust

viie kuu maksuvaba tulu ulatuses. Tulumaksuvaba toetuse piirmäär on 3270 eurot. Mitmike sünni korral võib maksuvabastust kohaldada maksuvaba piirmäära ulatuses iga lapse kohta. Näiteks kaksikute sünni korral võib tööandja maksta tulumaksuvabalt toetust kuni 6540 eurot. Sünnitoetus maksustatakse sotsiaalmaksuga, töötuskindlustuse ja kohustusliku kogumispensioni maksega ning deklareeritakse väljamakseliigiga 14.

Kokkuvõte

Motivatsioonipakett ei ole lihtsalt lisatasu, vaid oluline osa kaasaegsest tööelust, mis võib oluliselt mõjutada töötajate rahulolu, tervist ja pühendumust. Oluline on siinjuures ka see, et HRM-lahendus pakuks paindlikkust ja toetaks erinevaid lisatasu- ja motivatsioonipakette ning nende arvestus oleks automaatne. Kuna HRM4Balticsi lahendust kasutavad paljud keskmised ja suuremad ettevõtted, siis on see ka arendatud kaasaja nõuetele ja ootustele vastavalt. ■



TÕHUS TÖÖJÕU PLANEERIMINE JA ARVESTAMINE – KAS VÕIDAD SINA VÕI VÕIDAB KONKURENT? MIDA PAKUB KAASAEGNE TARKVARA?



Birgit-Kai Kiuru,
BCS Itera HRMI konsultant

Tulude suurendamine ja ebavajalike kulude kokkuhoid konkurentsitihedal turul on keeruline ülesanne igale organisatsioonile. Nende jaoks, kelle tegevusvaldkonnas sõltutakse graafikuga tööst, tunnitaskudest ja liikuvas tööst, on see katsumus palju keerulisem, sest ebamäärasust ja ootamatusi on rohkem ning viimase hetke muudatused suurendavad ka kulusid. Paljudel organisatsioonidel puuduvad moodsad ja toimivad lahendused tööaja planeerimise ja arvestamise tõhusaks haldamiseks. Milline peaks olema tööaja planeerimise ja arvestamise tarkvara, et organisatsioonil oleks lihtsam oma eesmärged saavutada?

Tööaja planeerimine ja arvestus võivad olenevalt ettevõtte tegevusvaldkonnast olla kas keerulised või väga keerulised. Ettevõttes, kus kuupalka saavad töötajad töötavad esmaspäevast reedeni, piisab üldjuhul vaid puudumiste ja ületundide haldusest. Tööaja arvestamist ei tehta siiski vaid elementaarseks palga maksmiseks, vaid tööaega on töötajatel vaja kirja panna ka muudel lisapõhjustel, näiteks IT-sektoris klienditöö tundide tuvastamiseks, mille pealt tekib kogemus tööde ligikaudset mahtu ennustada.

Paljudes tootmis-, kaubandus- ja teenindustevõtetes võib tööaja planeerimine ja arvestamine olla keskmisest keerukam ülesanne. Tööaja planeerimine ja arvestamine on kuust kuuse korduv protsess, mis mõjutab peaaegu kõiki ettevõtte töötajaid, ning kui see ei toimi tõhusalt, siis toodab see tööloik iga kuu miinust ning lisaks ettevõtte tulemustele mõjutab see ka neid inimesi, kes sellega igakuiselt tegelema peavad, alates töödejuhatajast kuni palgaarvestajani välja. Loomulikult mõjutab ebatõhus, vahel ka ebaõiglane ning paindumatu graafik

ka töötajat, kelle rahulolematuse võib lõpuks viia töölt lahkumiseni.

Kas Excel ei kõlba?

Paberil graafikut seinal kohtab järjest vähem, kuid Excel on veel siiski levinud ja väga tubli töövahend. Excel „kannatab“ teadupärast kõike ning kuigi see on väga võimekas ning valemite abil saab paljusid tööaja probleeme lahendada, siis miinus on see, et vigade tuvastamine on ajamahukas ning töötajate lepingulise info haldamine topelttöö. Kui korralikus tarkvaras on töötaja tabelisse lisamine või sealt eemaldamine lihtne toiming või lausa täisautomaatne, siis Excelis tuleb töötaja isikuandmed, leping, koormus ja normtunnid ikkagi käsitsi sisestada. Kui tööaja haldamise tarkvara asub personali- ja palgaprogrammi juures, on andmete vahetamine lihtne. Kui kasutatakse liidest teise programmi, on lahendus samuti hästi toimiv. Excelisse on lisaks keeruline panna tööajakava kinnitamisega seotud detaile ning summeeritud tööaja tingimuste keerulist infot. Küll aga on plaani kinnitamise, ootamatute puudumiste ja summeeritud perioodi

Töötajad | Töötaja kaart | Filtrite loend | Siseveeb | Tööajanorm | UUENDA

Nõmme kauplus | < juuni 2024 > Näita: Tunnid Kellaeg Vahetused Vaba päev Puudumine Töösuhe | Vaade: **Tööaeg**

Töötaja nimi	Monipäev	Teisipäev	Kolmapäev	Neljapäev	Reed	Sa	Si	Et	Pa	Pu	Re	La	Pu
Carsten Hill	152		152							8:00-18:00	8:00-18:00	8:00-18:00	8:00-18:00
Ken Kallip	108,4	1,8	98		12					8:00-20:00	8:00-20:00		8:00-20:00
Arto Paas	152	-28	88					8:00-18:00	8:00-18:00				8:00-18:00
Ken Kallip	152	18	168		12			8:00-20:00	8:00-20:00		8:00-20:00	8:00-20:00	
Teenindus								1	1	1	1	1	1
Teenindustunnid								12	12	12	12	12	12
Juhid								1	1	1	1	1	1
Juhimistunnid								8	8	8	8	8	8

ülevaate saamine lihtne igas korralikus tööajaarvestuse programmis.

Töötaja efektiivne ja õiglane planeerimine

Ilma korraliku töövahendita kaotavad juhid võimaluse teha oma tööd optimaalseimal viisil. **Automatiseeritud töögraafikute koostamise tarkvara** aitab juhtidel koostada graafikuid märksa väiksema ajaga. Kui ettevõtte saab kasutada töötaja planeerimise eelseadistatud mustreid, on ajakava loomine tarkvaras vaid minutite küsimus.

Tarkvara aitab paremini näha andmeid, et teha strateegilisi tegevusi, nt vähekoormatud töötajate suunamine teise üksusesse, kus parajasti on tööjõupuudus, ning selle töötaja töölektsumine, kellel on kõige väiksem tõenäosus töötada kokku üle normi tunde, et vältida ületunnitasu maksmist. Kõik need pealtnäha väikesed otsused aitavad maksimeerida tootlikkust ja vähendada kulusid.

Lisaks sellele, et graafik oleks majanduslikult optimaalne ja tooks vähem kulusid, peab arvestama ka sellega, et töötajaid koheldaks võrdselt (nt satuksid enam-vähem võrdse regulaarsusega tööle riigipühade ajal) ning oleks võimalik arvestada töötajate soovipäevadega ning eritingimustega, nt osakoormus, lapsevanema kohustused jne. Lisaks on töötajale tähtis, kui ta saab igal suvalisel ajahetkel vaadata oma graafikut iseteenindusest ning näeks ka tegelikult kirja läinud aega ning jooksvaid muudatusi ja kokkuleppeid.

Tegelik tööaeg mitmest allikast

Stopperiga ei võta keegi ukse peal aega, selleks on tänapäeval juba moodsamad süsteemid, mis võimaldavad töötajate tööaega sekundi pealt mõõta. Kiibiga, kaardiga, näotuvastusega töötaja registreerimine ei ole enam midagi ennekuulmatut. Küll aga tasub siingi arvestada seda, et kiibist siseloetud info peab kuhugi jõudma – mitte

Pilt 1. HRM4Balticsi tööajatabel. Lisaks tööajale näeb ja saab juht infot, kui palju on tehtud mingit teatud tööloiku ja mitu inimest seda sel päeval tegid, samuti on näha üle- ja alatunnid.

Kaupäev	Nädal	Päev	Eelmine aasta	Plaan	EA vs. tunnid	Tunnid	Tootlikkus	Kontroll
01.06.24	22	laupäev	1 251	1 000	5,26	12	83,33	ÜLE
02.06.24	22	pühapäev	700	1 200		16	75	ÜLE
03.06.24	23	esmaspäev	950	1 200	-20	18	66,67	ÜLE
04.06.24	23	teisipäev	1 200	1 500	-4,51	17	64,71	ÜLE
05.06.24	23	kolmapäev	1 000	900	-31,82	15	60	ÜLE
06.06.24	23	neljapäev	1 152	950		15	63,33	ÜLE
07.06.24	23	reed	1 320	1 000		16	62,5	ÜLE

Pilt 2. Tööjõu tootlikkuse jälgimise näidis (HRM4Baltics).



vaid eksporditavasse XLS-faili, vaid ka tööajatabellisse või otse palgaarvestuse aluseks. Mõne tööajaarvestuse tarkvaraga kaasneb ka tööaja registreerimine abivahendiga, samas on neil puudu palga- ja personalimoodul. Siin tuleb leida kuldne kesktee ning liidesed on siingi hea lahendus. Samuti on olulisel kohal erinevate tarkvarapakujate omavaheline koostöö ka pärast esialgse liidese valmimist, sest muudatused on sama kindlad kui maksud. Tegelik tööaeg võib tulla ka mitmest allikast, nt lähetuses viibiv töötaja teeb tööd, aga kohapeal oma tööaega selle päeva eest registreerida ei saa. Selle info saab sisestada näiteks personalitöötaja või töödejuhataja või miks mitte töötaja ise iseteenindusportaali kaudu.

Seadus muutub jälle, kas ka tarkvara?

Töötaja planeerimine ja arvestamine peab toimuma seaduse järgi. Seadustel on aga kombeks muutuda ning tarkvara peab muutuma koos nendega. Vahel juhtub ka nii, et seaduse muudatus võetakse vastu vaid paar nädalat enne selle jõustumist. 2024. aasta alguses muutus näiteks töötaja järjestikuse puhkeaja arvestamine ning nüüd peab igal summeeritud ajaga töötajal olema 47 tundi järjestikust vaba aega. Varasemalt oli see olnud kord seitsme päeva jooksul 36 tundi puhkeajaga ilma, et sellele eelneks igapäevane puhkeajag 11 tundi. Kuigi muudatusest räägiti pikalt ette, siis ametlik otsus tuli vahetult enne muudatust ning tarkvara pakujad peavad kas oma piisavat meeskonda, et ootamatud muudatused tootesse sisse arendada

või siis piisavat võimekust seadistusteks, et poleks vaja arendust või oleks see minimaalne. Seda tüüpi muudatusi saab enamasti seadistada tööajatabelli sees toimivatele kontrollidele ja reeglitele, et juhid ei eksiks.

Mis meie andmetest edasi saab?

Lisaks sellele, et andmed peavad jõudma palgaarvestuse aluseks, on seda infot vaja tootmise planeerijatel, projektijuhtidel ning juhtidel. See tähendab, et sobilikul kujul ja visuaalis peaks töötajate tehtud töötunnid ja sellega paralleelselt tekkinud kulude ülevaade jooksmas ka juhtide töölaual, et vaadata suuremat pilti. Üks võimalus on lasta alluvatel teha perioodipõhiseid aruandeid, teine võimalus on luua automaatseid aruandeid või võtta kasutusele (HRM) BI-lahendus, mis suudab andmed kokku panna nii, et keegi ei pea sellele iga päev lisaajaga kulutama.

Aga mida töötaja arvab?

Oxfordi Ülikooli uuring* näitab, et **töö ja tööandajaga rahul olevad töötajad on 13% produktiivsemad**. Nad ei tee 13% rohkem tööd, aga nad teevad oma tööd tõhusamalt ehk tööandja saab sama ajaga rohkem kasu. Kui töötaja ei pea tegema ületunde, jooksmas tööle tulekahjusid kustutama oma puhkuse ajal või graafikujärgsel vabal päeval ning ta saab vältida rumala töö tegemist, siis on eeldused töörahuloluks juba loodud. ■

* Bellet, Clement and De Neve, Jan-Emmanuel ja Ward, George, Does Employee Happiness have an Impact on Productivity? (October 14, 2019), <https://ssrn.com/abstract=3470734>.



HRM-LAHENDUS – HRM4BALTICS – LIIGUB TAKSONOOMIATE SUUNAS

KUIDAS SISESTADA ANDMEID ÜKS KORD JA ESITADA SIIS RIIGILE SADU ARUANDEID?



Triinu Pommer,
HRM-i valdkonna juht

Ettevõtte peavad täitma seadusega kehtestatud reegleid ja esitama riigile väga suures mahus aruandlust. Erinevad riigiasutused küsivad ettevõtetelt praegu rohkem kui 400 aruannet, mille peal on kokku üle 60 000 andmevälja. Aruannete koostamine ja edastamine on ettevõtjate jaoks sageli suur aja- ja rahakulu, eriti, kui selleks puuduvad kaasaegsed digilahendused.

Esitatavates aruannetes on sageli suurel määral kattuvusi, mis tähendab, et samu andmeid tuleb esitada erinevatele ametiasutustele erineval kujul.

Andmepõhine aruandlus lähtub andmete ühekordse sisestamise põhimõttest. Kõik vajalikud tunnused kirjeldatakse ära ettevõtte kasutatavas majandustarkvaras ning tehingu andmete sisestamisel saavad kõik kanded endale külge vajalikud klassifikaatorid. Sisuliselt tähendab see seda, et ettevõtja kasutab oma infosüsteemi tavapäraselt edasi ning kogu aruandlus edastatakse riigile raamatupidamiskirjendite tasemel nii, nagu need infosüsteemidesse sisestati. Sellega seonduvalt kaob ära vajadus erinevate aruandevormide loomiseks ja täitmiseks. Vajalik andmekomplekt pannakse majandustarkvarasse sisestatud kirjendite pealt kokku ja edastatakse vastavale ametiasutusele. Vajaliku aruandluse koostab edastatud andmete põhjal juba vastava asutuse infosüsteem.

Automaatne andmeedastus hakkab toimuma infosüsteemide andmevahetuskähi X-tee kaudu ja selleks

kasutatakse rahvusvahelist andmevahetusstandardit *eXtensible Business Reporting Language Global Ledger* (XBRL GL). XBRL GL on info edastamise struktureeritud XML-põhine vorming, mis sobib äri- ja finantsinfo kiiremaks, tõhusamaks ja väiksemate kuludega edastamiseks, töötlemiseks ja analüüsimiseks. XBRL GL-i vorming kasutab andmete edastamiseks ettevõtte finantsinfosüsteemis kajastatud ja taksonoomiaelementidega (klassifikaatorid) varustatud tehinguid, mis on summeeritud taksonoomiaelementide tasemele.

Palga- ja personalitarkvara vaates plaanitakse XBRL GL-i standardile üleminekut nii statistikaameti aruandluse kui ka TSD puhul. Kui üleminek taksonoomiapõhisele TSD-le on plaanitud 2026. aasta algusesse, siis **statistikaameti palga- ja personaliga seotud aruandluse automaatne edastamine saab HRM4Balticsi lahenduses võimalikuks juba 2024. aasta lõpus.** ■

Vaata ka www.hrm4baltics.com

HRM4Baltics

Palgaarvestus

Personalijuhtimine

Iseteenindus

Ärianalüüs

Ühenda kõik HRi tööriistad ühes lahenduses

Microsoft Dynamics 365 Business Centrali majandustarkvara baasil HRM-lahendus, mis pakub kõige mitmekülgsemaid võimalusi ka keerukamate organisatsioonide juhtimiseks, planeerimiseks ja tasude arvestuseks. Lahendus on mõeldud nõudlikule ettevõttele, kelle jaoks on oluline maksimaalne automatiseeritus, integratsioon riigiga ja parim võimalik ülevaade töötajatest. Lahendus vastab Eesti, Läti ja Leedu seadusandlusele.

hrm4baltics.com

itera.ee

ühildub sinu olemasolevate lahendustega

TÖÖTINGIMUSTE AJUTINE KERGENDAMINE HRM4BALTICSI LAHENDUSES

15. mail jõustus seadusemuudatus, mis võimaldab pikaajalisel töövõimetuslehel viibival isikul jätkata töötamist osalise koormusega või kergemaid tööülesandeid täites. Töötingimuste ajutise kergendamise perioodil maksab Tervisekassa töötajale palgavahe hüvitist, et töötaja sel perioodil sissetulekus ei kaotaks.

Uued puudumise liigid

Seoses nimetatud muudatusega tegime vastavad täiendused ka HRM4Balticsi tootesse. Klientidel, kellel on HRM4Balticsi tootest peal vähemalt maikuu versioon, on need täiendused rakendunud automaatselt.

H_KERGTÖÖ – uus puudumise liik, mida kasutatakse pikaajalise töövõimetuslehe korral (alates 61. päevast) juhul, kui tööandjal on töötajale pakkuda kergemat tööd. Antud puudumise liik ei vähenda töötaja tööaega, seega kõne all oleva puudumise liigi registreerimisel saab töötaja töötamist jätkata.

H_KERGRASE – muudetud puudumise liik (senini H_KERGEM), mida kasutatakse raseda üleviimisel kergemale tööle juhul, kui tööandjal on töötajale pakkuda kergemat tööd. Antud puudumise liik ei vähenda töötaja tööaega, seega puudumise liigi registreerimisel saab töötaja töötamist jätkata.

H_KERG_EI – uus puudumise liik, mida kasutatakse raseda puhul siis, kui tööandjal ei ole töötajale kergemat tööd pakkuda. Antud puudumise liik vähendab tööaega ning seda kasutatakse juhul, kui töötaja jääb töövõimetuslehele ning ei jätkata raseduse ajal töötamist.

Töövõimetusleht (HRM4Baltics)

30.04.24 - 29.05.24 Haigusleht

Registreeritud Uuenda seadust Saada kinnitus Alates süsteemist

Töövõimetusleht

TVL nr		TVL rühma	Auti poolt õpetamata
Töötaja nr	T354	Alates	30.04.2024
Nimeetus	TVL teen	Kuni	29.05.2024
Töötaja seadus	Äärmus	Erineva algus	01.01.2024
Puudumise põhjuse tähtis	in.KERGEM	Erineva puudumise kanded nr	88
Puudumise põhjus	Täieliselt registreeritud	Erineva vli järg	18800
Eraldage registreeritud	<input type="checkbox"/>	Töövõimetusleht liit	Haigusleht
Registreeritud	<input type="checkbox"/>	Töövõimetus liit	Töövõimetusleht kuni kergendamise lõpeti mai 2024
Kinnitatud	<input type="checkbox"/>	Kergema töö	Kergema töö tingimused

Täidab tööandja

Töötaja nimi		6,80	Kergema töö	
Puudub õiget hõivetele			Töötamise täpsustus tähtis	TK
Puudub õiget hõivetele alates			Töötamise täpsustus	Töötamine kergemate töötingimustes
Puudub õiget hõivetele kuni			Kergema töö alates	30.04.2024
Puudub õiget hõivetele põhjuse tähtis			Kergema töö kuni	30.05.2024
Puudub õiget hõivetele põhjuse			Tasu kergemal töö	1 500,00
Töövõimetus			Tööt vabastamise aeg	
Töövõimetus kaupa				

Pilt 1. Töövõimetusleht (HRM4Baltics).

Täienenud töövõimetuslehe kaart ja liides

Seoses X-tee päringu muudatustega viisime sisse uuendused ka HRM4Balticsi Tervisekassa liidesesse ja töövõimetuslehtede lahendusse. Töövõimetuslehe kaardile on lisatud kergema töö teemablokk koos järgnevate väljadega:

1. kergema töö tingimused: väljale kuvatakse Tervisekassalt tulev info kergema töö tingimuste kohta;
2. töötamise täpsustus – valib tööandja;
3. kergem töö alates – täidab tööandja;
4. kergem töö kuni – täidab tööandja;
5. tasu kergemal töö – täidab tööandja;
6. tööst vabastamise aeg – täidab tööandja.

Puudumise põhjuse tähtis muudetavaks

Kuna raseda kergemale tööle üleviimise info saadetakse Tervisekassast alati ühe liigiga, muutsime tootes puudumise põhjuse tähtise muudetavaks. See võimaldab tööandjal valida raseda kergemale tööle üleviimise puhul ise õige puudumise põhjuse vastavalt sellele, kas tööandjal on kergemat tööd pakkuda (töötaja jätkab töötamist, kasutatakse puudumist, mis ei vähenda tööaega) või tööandjal ei ole võimalust pakkuda kergemat tööd (töötaja jääb töövõimetuslehele, kasutatakse puudumist, mis vähendab tööaega). ■

Loe töötingimuste ajutisest kergendamisest lähemalt: <https://www.tervisekassa.ee/inimesele/huvitised/tootingimuste-ajutine-kergendamine>

UUR

Ilma arhitektita võib tekkida olulisi viivitusi, kuna puuduvad selged juhised ja planeeringud, mis suunavad meeskonna tööd.

ClickDimensionsis on suures ulatuses erinevaid valmisvaateid ja aruandeid, lisaks saab neid lahenduses ise luua.

Kes on CRM-lahenduse arhitekt ja millal teda kaasata? 74



■ CRM-tarkvara isikupärastamisel tuleb eelkõige alustada analüüsist ja puudujääkide ehk erivajaduste kaardistamisest.



Klienditeekond ei hakka pihta müügist, vaid turundusest 78

Kas juurutada CRMi standardlahendus või minna mugandamise teed? 87



KES ON CRM-LAHENDUSE ARHITEKT JA MILLAL TEDA KAASATA?

Veidi vanematele võib meenutada multikat „Kolm sõpra Prostokvašinost“, kus perepoeg kirjutas emale ja isale kirja, aga kuhu kass ja koer oma osa lisasid. Sellest tekkis vanematele omajagu segadust ja ehmatust – poja käpad valutasid ja saba nagu polekski, lisaks hakkas pojalt pihta ka karvavahetus. Nii võib juhtuda ka siis, kui palju inimesi ilma arhitektita projekti teevad. Siit ka üks oluline võimalik põhjus, miks mõni keeruline projekt sujub probleemideta ja lahendus valmib justkui imelihtsalt, samal ajal kui teises samasuguses projektis ei tundu miski sujuvat nii, nagu on oodatud. Millest projekti edukus oleneb?



Margit Roosnurm,
BCS Itera CRMi konsultant

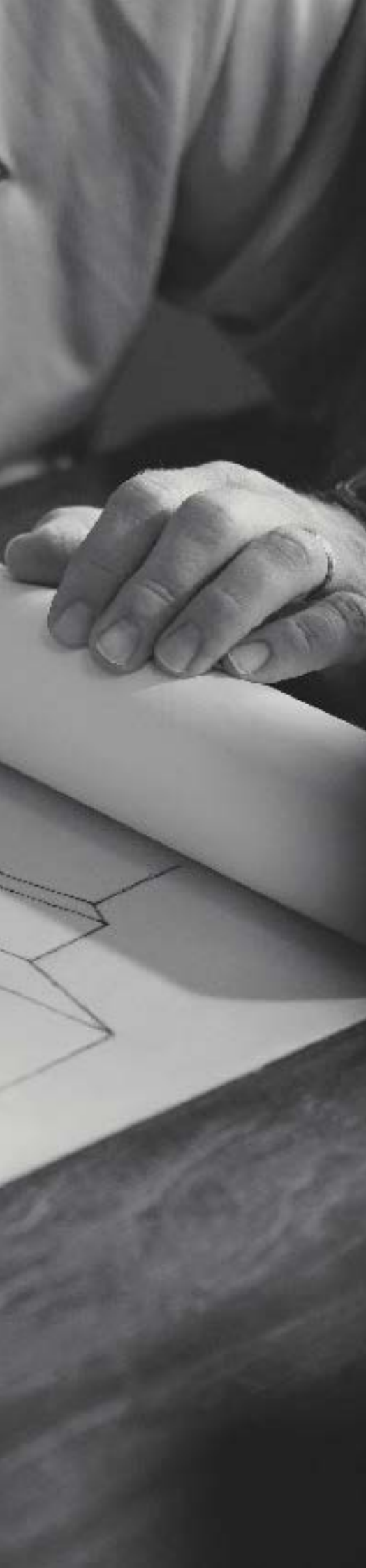


Külli Rebane,
BCS Itera ärijuht

Olles aidanud ettevõtetel praeguseks juba üle 20 aasta äritarkvara lahendusi luua, võime julgelt öelda, et edukuse määrab meeskond. Kui projektis on vajalikud meeskonnaliikmed ja nad teavad oma töö eesmärki ning ülesandeid ja vastutust, siis on esimene samm eduka lõpptulemuse suunas tehtud.

Kui projekt on lihtne, võib meeskond olla väike ja hakkama saadakse väheste rollidega. Äritarkvara lahenduste puhul võib nn lihtsa projekti näiteks tuua standardlahenduse juurutuse, kus arendusi küll üldjuhul on, kuid need on pigem olemasoleva lahenduse täiendused, mis ei muuda lahenduse põhiolendust ega struktuuri.

Keerukamate projektide puhul võib ka valmislahendus vajada täielikku ümberstruktureerimist – kriitiliseks muutub roll, kes aitab lahenduse disainida ehk nn arhitekt. Tegelikuses võib see isik kanda olenevalt ettevõttest



erinevat nime, kuid sisu jääb samaks. Keegi, kes vastutab terviku toimimise eest, arvestades üksikute protsessidega.

Kuna müügiprotsessi ja kliendihaldamise tööriist Microsoft Dynamics Sales on suuretevõtetes sageli nn platvormiks ja kohandusi tarkvaras tehakse pigem rohkem, on nendesse projektidesse väga oluline kaasata inimene, kes lahenduse terviku õiges suunas liikumisel kogu aeg silma peal hoiab.

Kes see lahenduse arhitekt on? Millal ja milleks teda vajatakse?

Lahenduse arhitekt vastutab üldise lahenduse eduka kavandamise eest, mis on eduka juurutamise esimene samm. Ta kannab hoolt selle eest, et lahendus vastaks ettevõtte ärivajadustele täna, homme ja ka kaugemas tulevikus. Ta peab oskama mõelda ja ette näha seda, millised võivad olla ettevõtte vajadused 4–5 aasta pärast, ja looma lahenduse, mis käib ajaga kaasas ning on paindlik ja muudetav, sest ka juurutusprotsess võib kesta aasta-kaks või koguni kolm.

Lahenduse arhitektil on oluline osa just ärinõuete ja tehniliste lahenduste kombineerimises. Lõppkasutaja soov võib tunduda lihtne, kuid ei pruugi üldse sobitada teiste kasutajate soovidega või lahenduse üldise loogikaga. Arhitekt ei pea kindlasti ütleva keerukatele soovidele „ei“. Pigem peab ta leidma viisi, kuidas keerukad ärinõuded saaks lahendatud selliselt, et äriprotsessid ei kannataks ning lahendus jääks laitmatult tööle kõikide kasutajate jaoks.

Kuna harilikult on ettevõtetel kasutusel rohkem kui üks rakendus ning kõik need rakendused vahetavad omavahel andmeid automaatselt, siis on arhitekti üks ülesanne tagada andmete sujuv vahetamine ehk liidestus. Kuna andmeid on järjest rohkem, muutub üha olulisemaks pöörata tähelepanu ka jõudluse kindlustamisele.

Kuigi arhitekti roll on väga oluline projekti algusetappides, on ta tavaliselt arendusmeeskonnale toeks kogu juurutuse vältel ning hoiab silma peal, et igapäevaelu lahendust kokkulepitud rajalt kõrvale ei suunaks ning igapäevane arendustöö toimiks tervikut, jõudlust, turbestandardeid ja tehnoloogilisi uuendusi silmas pidades.

Mõned näited, mis aitavad otsustada, kas ja millal on lahenduse arhitekti kaasamine põhjendatud.

- ▶ Kindlasti juhul, kui luuakse uut tarkvaralahendust.
- ▶ Kui valmislahendusse luuakse täiesti uued moodulid.
- ▶ Kui lahendus on keerukas, paljude seoste ja ärireeglitega.
- ▶ Kui lahendus on liidestatud paljude väliste rakendustega.
- ▶ Kui lahendust kasutavad väga paljud kasutajad või töödeldakse suures mahus andmeid, mis mõlemad võivad tekitada jõudlusprobleeme.
- ▶ Kui projekti käigus muudetakse oluliselt äriprotsesse.



- Kui lahenduse loomisel kasutatakse uusi tehnoloogiad.

Mis juhtub, kui arhitekti projektis pole?

Ebapiisav disain

Esimene tagasilöök on kindlasti läbimõtlemita lahendus, alates ebamugavast kasutajaliidesest kuni optimeerimata töövoogudeni, mis võib viia kasutajate rahulolematuseni ja madala kasutuseni (või ei hakata lahendust üldse kasutama).

Teiseks võivad halvasti struktureeritud protsessid ja funktsionaalsused põhjustada ebaefektiivseid tegevusi ja kaasa tuua põhjendamatuid viivitusi. Kuna hea arhitekt tagab, et lahendus on piisavalt paindlik tulevasteks muudatusteks ja laiendusteks, võib lahendus arhitekti puudumisel osutada liiga jäigaks ja seda võib olla keeruline kohandada, kui ettevõtte vajadused muutuvad. Igasugu piirangud võivad algul tunduda mõistlikud, kuid hiljem on nende muutmine ebamugav või aeganõudev.

Süsteemi integreerimise probleemid

Liidestustes võib ilma arhitektita puududa selge visioon ja strateegia selle kohta, kuidas erinevad süsteemid omavahel suhtlevad ja andmeid jagavad, mis võib viia andmesünkroonimise jts katkestusteni. Valesti loodud integratsioon võib põhjustada andmete kaotamist või dubleerimist, mis omakorda võib kahjustada äritegevuse järjepidevust ja otsuste tegemise

täpsust. Arhitekt tagab ka selle, et kõik süsteemid vastavad ettevõtte turvanõuetele. Ilma võib kergesti tekkida turvaauke ja vastavusprobleeme.

Kulukad ja aeganõudvad probleemid

Probleeme ei taha keegi ja on hea, kui meeskonnas on liige, kes suudab võimalikke tekkivaid kitsaskohti prognoosida ja ennetada. Arhitekti puudumine võib suurendada projekti riske ja viia kulukate vigadeni.

1. Ilma arhitektita võib tekkida olulisi viivitusi, kuna puuduvad selged juhised ja planeeringud, mis suunavad meeskonna tööd.
2. Vigade parandamine ja lahenduse ümbertegemine pärast juurutamist võivad olla väga kulukad.
3. Kehvasti juurutatud süsteem nõuab sageli ulatuslikumat koolitust ja pidevat tuge, mis omakorda suurendab kulusid ja koormab IT-osakonda.

Kokkuvõtteks võib öelda, et lahenduse arhitekt on suure kogemusega ja tunneb toodet hästi, ta on hea suhtleja ja meeskonnamängija ning omab põhjalikke tehnilisi teadmisi erinevatest tehnoloogiatest. Vaadates ülaltoodud võite ja ka riske, võib julgelt öelda, et isegi kui lahenduse arhitekt võib vahel tunduda liigse lisakuluna, tagab ta kindlasti projektimeeskonnale parema une ja ettevõttele jätkusuutliku lahenduse. ■

Providing structures to
the world



CRM-lahendused

BCS Itera on Eesti juhtivaid majandustarkvara lahendusi pakkuv ettevõtte, kelle klientideks on paljud mõjukad Baltikumi ja Soome ettevõtted. Oleme üle 20 aasta juurutanud konkurentsieeliseid loovaid CRM-, ERP-, HRM- ja BI-lahendusi keskmistele ja suurematele ettevõtetele.

Müügijuhtimine
Klienditeenindus
Meeskonna juhtimine
Eelarvestamine ja planeerimine
Töövoogude automatiseerimine
Projektide juhtimine
Turunduse automatiseerimine
Sotsiaalmeedia ja kodulehe integratsioonid
Ärianalüüs

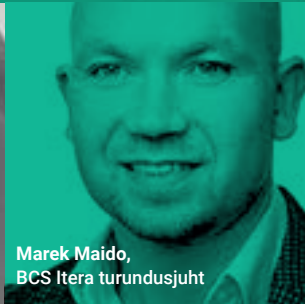
Microsoft Dynamics 365
Sales
Project Operations
Business Central
ClickDimensions

crmlahendused.ee



KLIENDITEEKOND EI HAKKA PIHTA MÜÜGIST, VAID TURUNDUSEST

TURUNDUSE AUTOMATISEERIMISE LIPULAEV CLICKDIMENSIONS



Marek Mäido,
BCS Itera turundusjuht

BCS Itera juurutab ERP-, HRM- ja BI-lahenduste kõrval ka CRM-lahendusi. Kogemuse põhjal võib öelda, et CRM-projektid hakkavad tellija juures üldjuhul pihta müügiprotsessi juhtimisest. Viimaseks, kui üldse, jääb turundus ja selle protsessid ehk see, kuidas kliendid ettevõteteni jõuavad. Meeles tuleb aga pidada, et tegu on siiski klienditeekonna ärikriitilise osaga ning müük ja turundus peavad olema üks protsess, nagu tänapäeva valdkonnakirjanduses rõhutatakse.

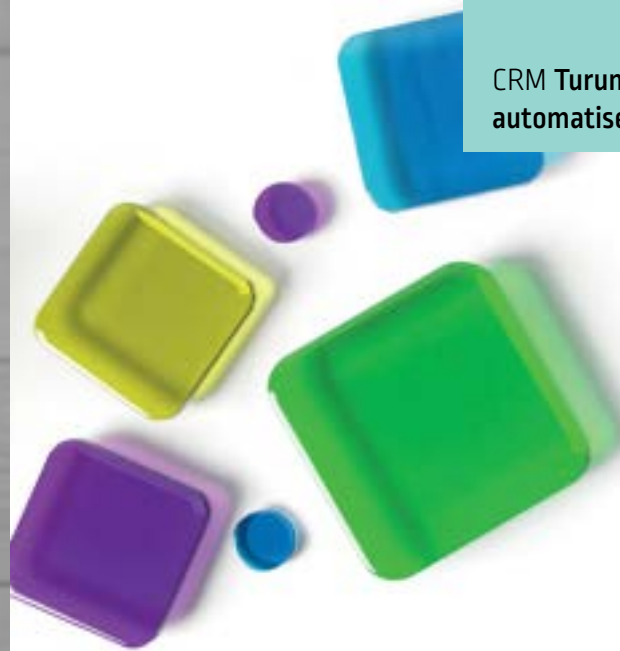
CRM ei ole pelgalt müügiprotsesside haldamise tööriist, vaid see on muutunud oluliseks komponendiks ka turundusstrateegiate elluviimisel. CRM (*customer relationship management*) on kliendisuhete juhtimise vahend. Nii nagu kahe inimese suhe ei hakka pihta abieluga, nii ei hakka ka kliendisuhe peale lepingu sõlmimisega, vaid palju varem.

CRM-lahenduse turundusjuhtimise võimekus aitab ettevõttel tabada täpsemini oma klientuuri, isikupärastada sõnumeid ja optimeerida kampaaniaid, mis kokkuvõttes suurendab turunduse tõhusust ja ettevõtte kasumlikkust. Lisaks on võimalik hilisemas faasis analüüsida kampaaniate, tegevuste ja oluliste klientide omavahelist suhet.

BCS Itera tooteportfellis on üks enim tuntud turunduse ja kommunikatsiooni automatiseerimise tööriist ClickDimensions, mis olemuslikult on Dynamics 365 Salesi lisamoodul.

Turunduse automatiseerimine

Peamiselt on tegu automatiseeritud töövooga ehk tegevuste automatiseeritud järjekordadega. Toon mõned näited ClickDimensionsi põhjal.



Automatiseerimise protsessid

Esimene ja suurim võit on kõikide turundusprotsesside haldamine ja sellega seotud andmete hoidmine ühes süsteemis.

ClickDimensionsi moodulid võib jagada järgmiselt:

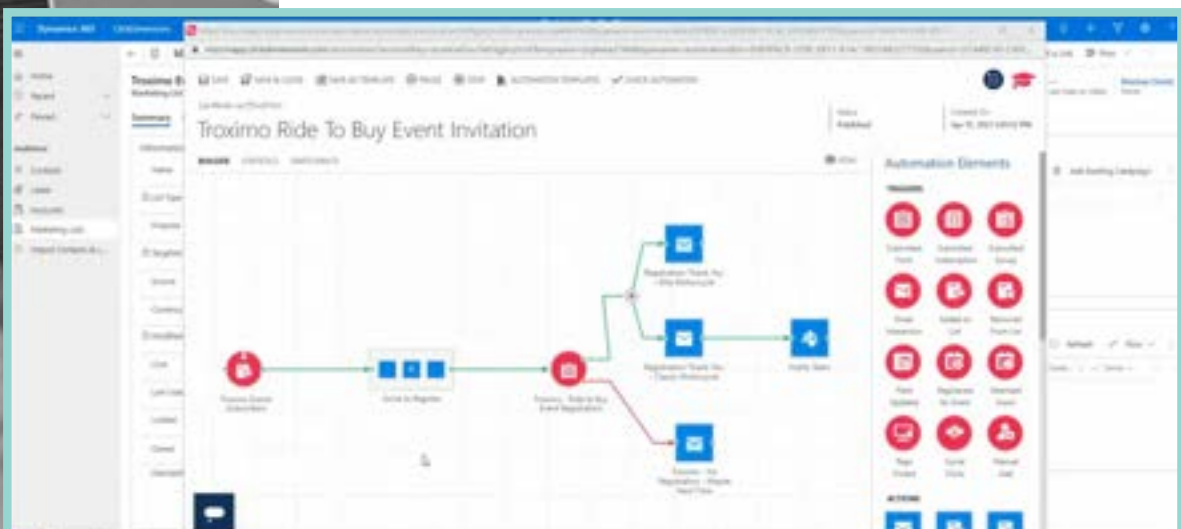
1. kampaaniate automatiseerimine;
2. meiliturundus;
3. veebivormid ja -küsitlused;
4. üritusturundus;
5. aruandlus;
6. veebianaalüütika;
7. müügivõimaluste hindamine;
8. maandumislehed;
9. SMS-turundus.

Kampaaniate automatiseerimine

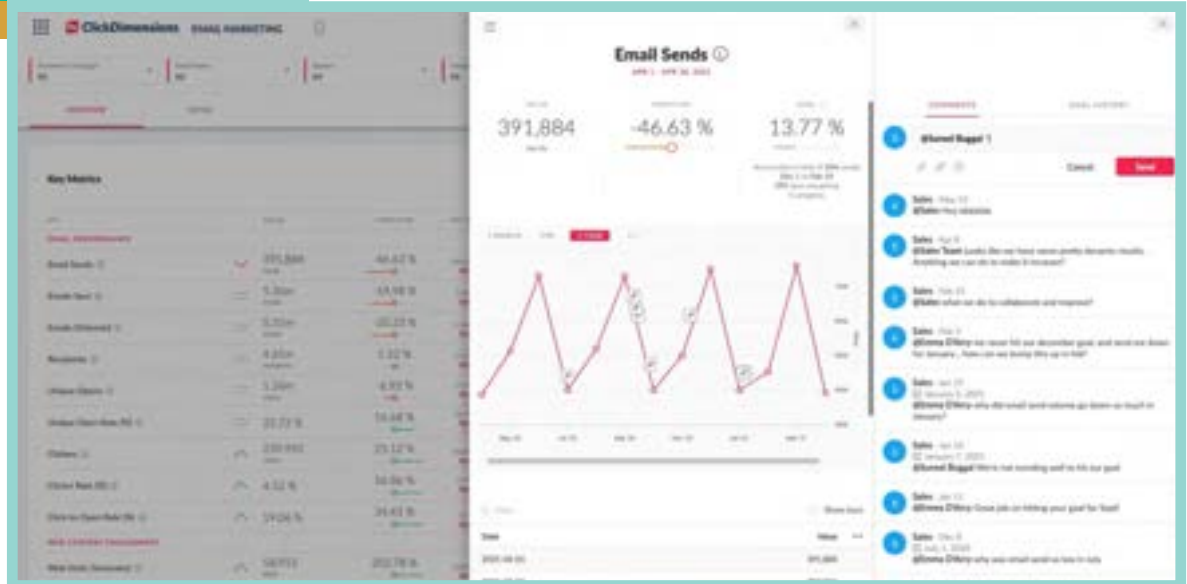
Ilmselt üks kõige olulisem moodul on *drag-and-drop*-protsesside töövoogude ehk automatiseerimise ehitaja (*automation builder*), millega saab kujundada unikaalseid protsesside teekondi. Igale tegevusele ja sündmusele on võimalik luua kergesti lisasündmus (näiteks automaatne e-kiri, küsitlus vms), mis tehakse ära automaatselt ja mille käivitab eeldefineeritud sündmus (näiteks kui klient täitis vormi).

VÕIDUD:

- ▶ automatiseeritud protsess aitab säästa aega;
- ▶ juhitud kliendikommunikatsiooni teekond pakub järjepidevust ja brändi usaldusväärust;
- ▶ personaliseeritud kommunikatsioon tulenevalt kliendi käitumisest;
- ▶ ükski kontakt ei „kuku“ maha.



ClickDimensionsi turunduse automatiseerimise ehitaja



ClickDimensionsi meilikampaania aruandlus

Üritusturundus

ClickDimensionsi lahenduse üks osa on ühendused populaarsete ürituste haldamise süsteemidega, nagu GoToWebinar, Webex, Cvent, Eventbrite, Zoom Webinar ja Microsoft Teams. Liidesed on disainitud põhimõttel „seadista ja unusta“ ehk lahendus impordib automaatselt registreerimise ja osalemise teabe CRM-i ja **soovi korral ka kohe müügivõimalusena**. Kogu teave ürituse kohta tuleb CRM-i – sessioonid, registreerimise ja osalemise info, osalejate huvitustasemed, küsimused-vastused ja palju muud.

VÕIDUD:

- ▶ info sisestamisel CRM-i pole vaja teha n-ö käsitööd;
- ▶ teave on CRM-is, mitte kusagil kellegi sahtlis või kolmandas süsteemis;
- ▶ kohe luuakse müügivõimalus ehk ükski müügivõimalus ei lähe kaotsi.

Meiliturundus

Meiliturundus võimaldab kasutajatel luua ja saata masskirju. Ühtlasi kogub lahendus infot saadetud, avatud, klikitud ja tagasi tulnud e-kirjade kohta, mis kajastuvad nii üldisel (nt kogu kampaania) kui ka individuaalsel saajatasandil. Koos automatiseerimise mooduliga saab saata jätkukirju kas neile, kes meili ei avanud, ja/või neile, kes kirja avasid, ning teha seda erineva sisuga.

VÕIDUD:

- ▶ ülevaade kampaania edukusest;
- ▶ segmenteerimine ja täpselt sihitud publik;
- ▶ automaatselt puhastuv meililist;
- ▶ meilipõhjad ja kujunduse tööriistad;
- ▶ suhtluse järjepidevus ning personaliseeritus, mis võimaldab automatiseerida jätkutegevusi.

Veebivormid

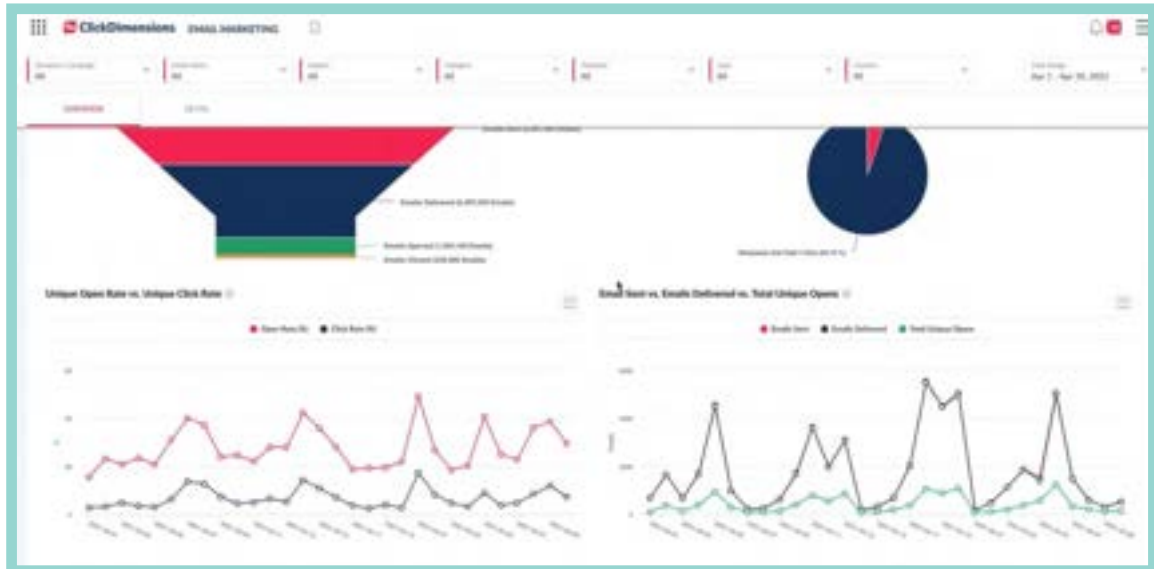
Veebivormide (küsitlused, registreerimine jne) koostamine on lihtne, selleks on loodud spetsiaalne disainertööriist. Vormid saab lisada oma veebisaidile või maandumislehtedele ning koguda nende abil kiiresti väärtuslikku infot oma müügivihjete ja kontaktide kohta.

Kui külastaja täidab vormi, kontrollitakse tema e-postiaadressi kõigi CRM-i meiliaadresside suhtes, et vältida dubleerivate andmete loomist. Kõik andmed, mille külastaja vormile esitab, on lingitud tema olemasoleva CRM-kirjega, sidudes selle tema senise ajalooga. Uue kirje puhul lisatakse see automaatselt CRM-i valideerimiseks ja soovi korral müügivihjena.

VÕIDUD:

- ▶ lihtne viis muuta kliendisuhetlus interaktiivseks;
- ▶ ilma koodita lahendus ehk ei ole vaja arendaja abi;
- ▶ võimalik saada ülevaade kliendi eelistustest, vajadustest ja arvamustest.





ClickDimensionsi meilikampaania aruandlus



ClickDimensionsi meilikampaania aruandlus

Aruandlus

Tänapäeval tegutsevad enamik ettevõtteid andmepõhisel juhtimisel. Nii on ka ClickDimensionsis erinevad aruandluse võimalused. Esiteks on lahenduses suures ulatuses erinevaid valmisvaateid ja aruandeid, lisaks saab neid lahenduses ise luua. Kolmas võimalus, nagu Microsofti toodetel tavaks, on võimalus tuua ja viia andmed Power BI rakendusse. Põhimõtteliselt on võimalik analüüsida kõiki

andmeid: meilikampaaniaid, ürituste tulemuslikkust, linkide edukust ja väärtust jne.

Siinses artiklis käsitlesin vaid mõnda automatiseerimise võitu ClickDimensionsi näitel. Oluline on meeles pidada, et turul on mugavaid lahendusi, mis aitavad katta kogu klienditeekonna kommunikatsiooni ja selle juhtimise. ■

KAS JUURUTADA CRMi STANDARDLAHENDUS VÕI MINNA MUGANDAMISE TEED?

Kliendihalduse tarkvara kasutamine on kasvavas trendis ning samal ajal on suurenemas ka vajadus CRM-tarkvara kujundamiseks ettevõtte vajaduste järgi. Rohkelt kasutuses olevad nn karbilahendused tagavad ettevõttele küll põhiprotsesside standardiseerimise ja kliendiandmete säilitamise, kuid olenevalt ettevõtte ärivajadustest või ärivajaduste muutumisest, ei pruugi sellised standardlahendused mingist hetkest enam kõiki vajadusi katta.

CRM-süsteemide juurutamisega alustades ei tasu standardlahendusi tingimata alahinnata. Esiteks on nende kasutuselevõtt kiire. Teiseks annab standardlahendus ülevaate kas või sellest, millised lisavajadused üldse töö käigus võiksid tekkida. Kui on kujunenud CRMi kasutamise harjumus ning kaardistatud puudujäägid, mida standardlahendus ei kata, võib hakata mõtlema kohandatud lahendusele ehk standardi muutmisele.

CRM-lahenduse kohandatavus

CRM-tarkvara isikupärastamisel tuleb eelkõige alustada analüüsist ja puudujääkide ehk erivajaduste kaardistamisest. See on faas, kus võib üles tähendada kõikvõimalikud ettevõtte vajadused, nii lühi- kui ka pikemaajalised.

Järgmise sammuna tuleks need vajadused prioriteerida ning mõelda, millest ollakse vajadusel valmis loobuma või mida saab kaugemasse tulevikku lükata. Konfiguratsioonid,

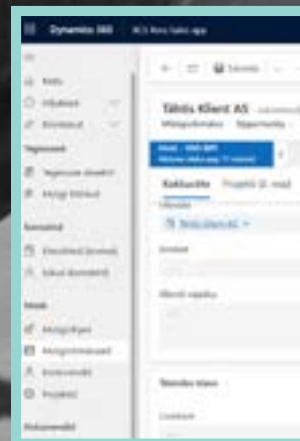
millest loobuda, võiksid olla vähem prioriteetsed arendused/lisad, mille kulu ja keerukuse aste ei pruugi ennast täielikult õigustada.

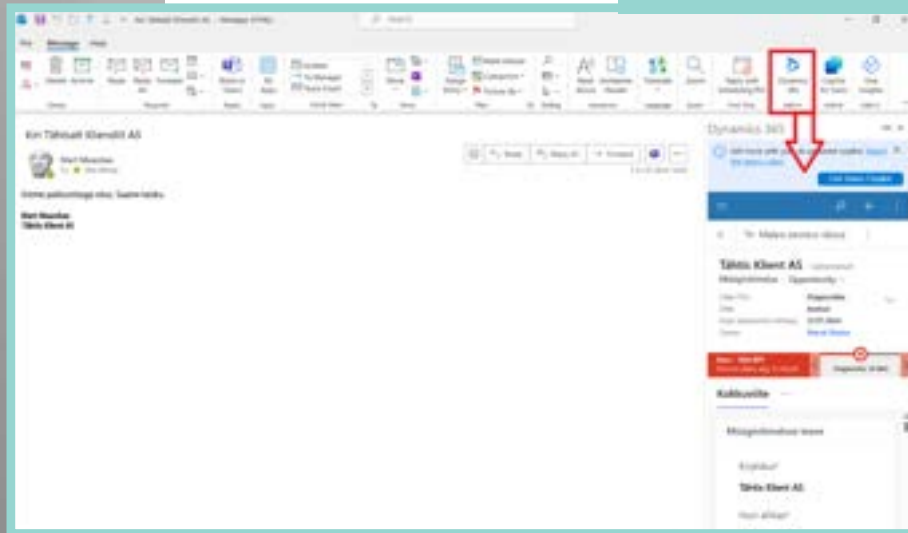
Microsoft Dynamics 365 Sales on modulaarne rakendus, mis ongi loodud ettevõttele kohandatud lahenduste pakumiseks. Lihtsamad kohandused tähendavad, et rakenduses sisalduvaid tabeleid, vorme, vaateid, diagramme ja äriprotsesse saab muuta, eemaldada ja lisada vastavalt ettevõtte ärivajadustele. Samamoodi kuuluvad lihtsamate kohanduste alla ka liidesed, mille kaudu saab CRMi siduda kolmandate lahendustega. Äri kasvades või uute vajaduste tekkimisel on võimalik alati uusi liideseid ja kohandusi rakendusse lisada. Samm-sammult tehtavad väiksemad arendused ja kohandused tähendavad ka kulude jaotamist pikema perioodi peale ning teevad töötajatele muudatustega kaasainemise lihtsamaks.

Microsoft ...

Siin peab ära mainima Microsofti, kas see kellelegi meeldib või mitte. Kuna enamik meie ettevõtteid on seotud Microsofti erinevate kontori-

Eero Uustalu,
BCS Itera CRMi konsultant





Pilt 1. Outlookis on Salesi liides, mis võimaldab siduda kirjavahetuse müügiprojekti, ettevõtte ja isikuga.

tarkvaradega (nt Teams, Outlook ja Excel), siis on peaaegu kõikide CRMi valivate ettevõtete jaoks oluline selle sidusus eelnimetatud tarkvaradega. Kuna CRM-lahenduses planeeritakse ka kliendiga seotud tegevusi, on tähtis, et plaanitud telefonikõned, kohtumised ja kirjavahetus oleks kohe ka CRMis. Siin tuleb esile ka Microsofti enda CRM-lahenduse eelis, kus see kõik olemas (vt pilte 1 ja 2).

Kujundus

Loomulikult on kohandatava CRMi eeliseks ka kasutajakogemuse parandamine töötaja jaoks. Vähem üleliigseid väljasid, õigesti kujundatud töö järjekord ja tööks vajalikud lisamoodulid aitavad säästa aega ning teevad CRMi kasutamise lihtsamaks. Kui aga töö käigus ilmneb vajadus muudatusteks, näiteks uue mooduli lisamine või kujunduse muutmine, siis on võimalik ka hilisem kohandamine. Loomulikult saab kujundamisega minna päris peensusteni ja terve CRMi

värvilahenduse oma kaubamärgi järgi seada või vastavalt info olulisusele rõhutada seda erinevate värvidega.

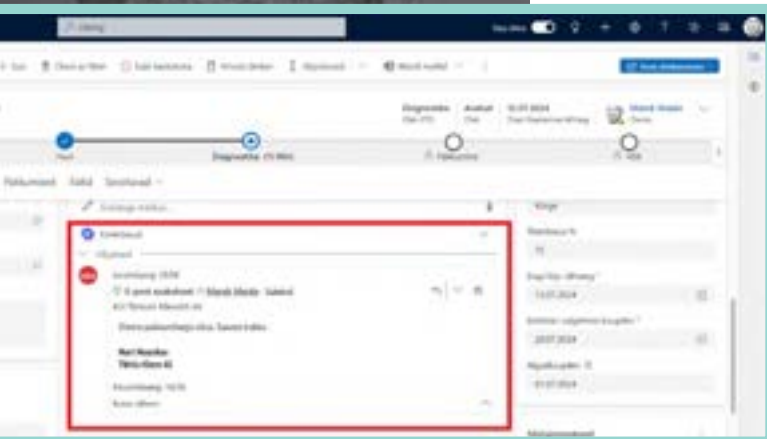
Lisaks personaalsele kujundamisele saab sisu nägemise õiguseid muuta ka rolli- või osakonnapõhi-

seks, kus erineva tasandi töötajatele on võimalik anda vastavalt vajadusele ligipääsu, nähtavuse ja muutmise õigused.

CRM-tarkvara ei ole ainult tööprotsesside kujundamiseks või kliendiandmete säilitamiseks. Koondades ühte süsteemi kokku lisaks kliendiandmetele ka vajalikud lisamoodulid, on võimalik saada väga täpne sisend turunduse, müügiallüütika, statistika või muu tarbeks, et saavutada seeläbi ka teatud konkurentsieelis.

CRM-süsteemide õige kasutamine tagab ettevõttele teatud standardid nii kliendisuhtluses kui ka -protsessides. CRM-tarkvara kasutusele võttes alusta lõppu silmas pidades ja leia endale esimesena tarkvara, mis katab ettevõtte peamised vajadused. Alustuseks sobivad nii mõned lihtsamad laialt levinud standardsed lahendused, kuid võib proovida ka juba mõne modulaarse rakenduse baasfunktsionaalsusega. Viimasega alustades on hilisem kasutamugavus vähem häiritud, kuna ollakse juba süsteemidega harjunud. Kohandusi tehes on oluline säilitada kasutajamugavus ning vältida üleliigset keerukust.

Üldiselt pakub modulaarne CRM-tarkvara väga kohandatavat, skaleeritavat ja vajaduse korral ka kulutõhusat lahendust, mis võib areneda koos ettevõtte vajadustega, pakkudes olulisi eeliseid võrreldes standardsete CRM-lahendustega. CRM-tarkvara otsimise või uuendamisega alustades on soovitatav panna paika esmane plaan ning seejärel pöörduda pakkuja poole, et koos leida ettevõttele sobiv lahendus. ■



Pilt 2. Sama meil CRM-lahenduses.



MARKO MUMM

■ IT on aina võimekam, aga inimesed ei oska neid võimalusi kasutada.

Stokker tarkvarauuendusest: üks tarkvara neljas riigis ja neljas keeles – see on suur amps! 86

Andmete analüüs ja muutmine Copiloti ja Power Query abil Power BI-s. 92





HRM4Balticsi ärianalüütika:
kellele ja milleks? 98

■ Kas aruanded näitavad
ka seda, kuidas ettevõtte
päriselt läheb?



KPI maagia: „paneme
võtmenäitajad ettevõtte
kasuks tööle!“ 94



**STOKKER TARKVARA-
UUENDUSEST: ÜKS TARKVARA
NELJAS RIIGIS JA NELJAS KEELES –
SEE ON SUUR AMPS!**

Professionaalsete tööriistade, masinate ning seadmete müügi ja hooldusega tegelev Stokker AS on Eesti mõistes suur ettevõtte, kellel on neljas riigis kokku ligi 700 töötajat, neist 300 asuvad Eestis. Seoses majandustarkvara vahetusega vajab Stokker ärianalüüsilahendusele uut ja paremat vundamenti, aga ettevõtte andmetöötlusosakonna juhi Margus Uuetoa sõnul puudus neil soov hakata ise jalgratast leiutama.

„**U**us tarkvara tuleb kasutusele võtta siis, kui vana on nii vana, et sellele ei saa enam litsentse juurde osta või saab täis kasutajate arv – ja just nii meil juhtuski. Kuna vana lahendus ei pruugi uuemates serverites töötada, tuli võtta ette uue versiooni juurutamine,” räägib Uuetoa. Ta nendib, et BCS Itera hea turundustöö ning hommikuseminarid tegid valiku lihtsaks. „Kuuldes, kui hästi nad analüüsi- ja tarkvaradega hakkama saavad ning kui võimekas nende toode on, mõistsime, et just seda vajamegi. Muidu oleksime pidanud hakkama ise jalgratast leiutama, mida me tegelikult teha ei tahtnud,” rääkis Uuetoa.

„Stokkeri peamine fookus oli ärianalüüsil ning juurutatud sai mahukas ja keerukas ärianalüüsilahendus – andmeladu,” ütles Uuetoa. „Meie eesmärk oli luua vundament, kust saaks andmed lihtsalt ja kiirelt kätte, näiteks nii Axaptast kui ka F&O-st, ning just seda võimaldabki Microsoft Dynamicsi standardtoode. Kuna meie soov oli minna uude andmelattu koos kõigi oma ajalooliste andmetega, hakkasime juurutusega pihta varakult, 2023. aasta mais, et alates 2. jaanuarist 2024 alustada tööd täies mahus uues versioonis.”

Kuna aga käivitamine ei õnnestunud

erinevatel põhjustel, toimus üleminek siiski kuu aega hiljem. Selleks et lahendus oleks „söömiskõlbulik”, oli vaja lisada vahelüli. Mõningaid liidestuste tükke tehakse veel praegugi. Stokker kasutab andmeanalüüsiks Qlikview’i, mis peab ladiusalt suhtlema BI4Dynamicsiga.

Mida teeks praegu teisiti?

Uuetoa sõnul ei tehtud uuele tarkvarale üleminekul otseselt suuri vigu, ent siiski teeks ta teisiti ühe asja: paneks paika konkreetse ajaplaani, kus jaotaks arendustegevuse tükke, ning kohe, kui mõni asi toppama jääb, vaataks üle lõpptähtaja. „See ei loe, et sul võib olla plaan teha venima jäänud protsessi kõrval mõni muu töö kiiremini valmis. Kui konkreetsed kokkulepitud asjad ei ole õigeks kuupäevaks valmis, tasub kogu ajaskaala üle vaadata,” nendib ta.

Kuna Stokkeril jäidki protsessis mõned arendused toppama, põhjustas see omakorda segadust ka kasutajates, sest töötajatele said varakult avatud testkeskkonnad ning toodetud koolitusmaterjalid. „See on nii tavaline asi, et inimene ei taha muudatusi ega uusi ja tundmatuid lahendusi! Tegime juhtidele koostöös partneritega muudatuste juhtimise koolitusi ehk õpetasime, kuidas muudatustesse positiivselt suhtuda ning neid alluvateni viia,” räägib Uuetoa.

MARKO NUMMI



Margus Uettoa

„Kogu selle protsessi käigus õppisime, et testimised tuleb teha pärisandmetega, testandmetest üksi ei piisa. Meie süsteem on väga mahukas, puudutades Stokkeri kõiki 700 töötajat alates hooldetehnikust kuni müügimehene ning ulatudes laost kuni poeni. Üks tarkvara neljas riigis ehk Eestis, Soomes, Lätis ja Leedus ning lisaks veel neljas keeles – see on suur amps. Töötajatel on tihti raske mõista, et uue tarkvaraga tuleb ka teisti käituda. Näiteks tänu uuele tarkvarale on ladu nüüd paberivaba.”

Uut andmelao tarkvara kasutavad lõviosalt need töötajad, kelle töö jaoks on olulised raportid ja andmete analüüs. Andmed uuenevad kord ööpäevas ning kuigi Uettoa sõnul ei ole veel jõutud kõigi töötajate andmevajaduste rahuldamiseni, on tugev vundament selleks laotud. „Meie jaoks on tähtsad müüginumbrid, hooldus, kliendid, tarnijad, kaubad, kaupade asukoht ning nende tarneaeg. Veebipoe puhul peavad kliendid saama läbipaistvat infot, kust ja millal nende kaup tuleb. Kõige olulisemad on kliendid ja nende teenindamine – ostu sooritamine peab olema lihtne, lisaks püsikliendistaatusele peab olema inimesel võimalus osta ka anonüümselt. Oleme läinud seda teed, et küsime andmeid nii vähe kui võimalik ja nii palju kui vajalik. Kui ostja ei soovi anda oma e-postiaadressi ja telefoninumbrit, peab ta saama ostu teha tellimusnumbri baasil.”

Kui klient aga soovib saada püsikliendiks ning koguda Stokkeri boonused, tuleb liituda StokkerPRO kliendiprogrammiga ning nii saab ostu-

delt kogutud boonused kasutada järgnevate ostude eest tasumiseks. Kliendiprogrammiga liitumiseks peab klient esitama oma andmed, sest süsteem töötab isikukoodi alusel.

IT on aina võimekam, aga inimesed ei oska neid võimalusi kasutada

Rääkides probleemidest IT-lahenduste maailmas, ütleb Uettoa, et vahel tundub, et IT-teenuseid pakkuvad äriühingud justkui ise neid ei kasutakski: ei analüüsi kunagi midagi, ei tee oma toodetele turundust, ei kasuta aktiivselt majandustarkvara ega soovi, et erinevad lahendused koos töötaksid. „Kahjuks on paljud IT-ettevõtted nagu omas mullis, pakkudes võimekaid tööriistu, oskamata samas klientideni viia kõiki võimalusi. Nii juhtubki, et klient ei tea täpselt, mida ta on ostnud ja mida kõike uue tarkvaraga teha saab, ning oluline osa ressursi jääb kasutamata.”

Ta toob näiteks, et väga paljud inimesed kasutavad tarkvara Microsoft 365, kus on väga suur hulk erinevaks otstarbeks mõeldud tööriistu, aga need jäävad lihtsalt kasutamata. „Minu soovitus on, et küsige julgelt ning ärge kartke, et tehnika võtab teie töö üle. Ei maksa hirmu tunda – tarkvara võtab teatud tööetapid niikuinii üle, pigem tuleks mõelda, kuidas oma tööd saab paremini ja lihtsamini teha. Täna IT-lahendustes on kõik väga hästi, lihtsalt inimesed ei oska võimalusi kasutada. Samamoodi on see igal pool mujal Euroopas, näiteks Saksamaal on pisikestel firmadel julgust palgata

MARKO NUMMI





■ 90% ettevõtetest ei vaja esimese hooga mitte uut tarkvara, vaid peaksid õppima kasutama olemasolevaid.

IT-konsultant, kes aitab nende IT-mured parimal viisil lahendada.”

Uuetoa nendib, et tihti ei olegi enne uue investeeringu tegemist vaja muud, kui olemasolevate tarkvarade korralikku inventuuri ning kutsuda appi konsultant, kes tunneb erinevate tarkvarade võimekust. „Julgen väita, et 90% ettevõtetest ei vaja esimese hooga mitte uut tarkvara, vaid peaksid õppima kasutama olemasolevaid,” ütleb Uuetoa. „Ja samamoodi võiksid IT-ettevõtted enne müüki aidata kliendil teha inventuuri. Klient on palju rõõmsam, kui saab olemasolevate lahendustega oma vajadused kaetud.”

Müügi registreerimine on vaid osa müügikonsultandi tööst

Stokker on ettevõtte, mille kauplustes ei tehta tavapäraselt kassamüüki. „Suur osa meie ärist on B2B-müük ning meil on palju krediitkliente, kellele meie müügikonsultandid nõu annavad ja tooteid soovivad. Seega tehingu registreerimine ehk kassamüük on vaid üks väike osa nende igapäevatööst,” selgitab Uuetoa. „Meie eesmärk on

muuta klienditeenindus mugavamaks ja kiiremaks ning seetõttu aitab lisaks müügimeeskonnale ka meie IT-tiim pidevalt välja mõelda turunduse automatiseerimise tegevusi, kuidas kliente oma suurepärasest toodetest ja pakumistest paremini informeerida.”

Stokkeri IT-pesakonda kuulub 13 inimest, mis on Eesti mõistes normaalse suurusega IT-ettevõtte. „Oleme laia profiiliga – lisaks partneritelt ostetavatele teenustele tegeleme ka ise programmeerimise, serverite haldamise ja hooldamisega,” loetleb Uuetoa. „See ei ole sugugi lihtne, sest meie kliendid on erineva profiiliga, näiteks kuuluvad Stokkeri klientide hulka nii ekskavaatori juht, ekskavaatori omanik kui ka ehitusfirma, mille objektile seda ekskavaatorit kasutatakse. Seega peame andma kasutajatele maksimaalsel määral ja väga lähimõeldud informatsiooni, olles kursis nende vajadustega ja soovidega. Üheks abimeheks on müügikonsultant kaupluses või virtuaalne konsultant veebipoes, kes aitab soovitada pärast trelliostu puuriotsikuid või muid tarvikuid. Sellised soovitusel põhinevad aga just müügiajalool ehk meie andmelaol, mis peab igal ajahetkel laitmatult töötama ning kiiret informatsiooni võimaldama.” ■



ANDMETE ANALÜÜS JA MUUTMINE COPILOTI JA POWER QUERY ABIL POWER BI-S

Tehisintellekti juhitud analüütika Copilotiga Power BI jaoks

Copilot on tiptasemel AI suur keelemudel (LLM), mis muudab sõnad uskumatult võimsaks tööriistaks. 2024. aastal tõi Microsoft turule Copiloti Power BI jaoks. See on kasutajate isiklik AI-assistent, mis on loodud analüüsima automaatselt andmeid, koostama täpseid aruandeid ja vastama küsimustele, tõlgendades seejuures keerulised andmed hõlpsasti mõistetavateks kokkuvõteteaks.

Microsofti tegevjuhi Satya Nadella CNBC intervjuu: „Liigume AI kaasjuhtimise ajastu poole.”

Siinne artikkel uurib Copiloti kasutamist, mis genereerib Power Query jaoks päringuid Power BI-s, et analüüsida ja muuta andmeid lihtsa AI-vestluse abil. See võib olla kasulik igas äris, kus on võimalik inimkeelt kasutades andmeid muuta, aruannete loomist automatiseerida ja koostada andmekokkuvõtteid.

Mis on Copilot?

Copilot Power BI-s on AI-toega assistent, mis on integreeritud Microsofti tööriistade ja teenustega, loodud aitama kasutajaid erinevate ülesannete täitmisel. Need, kes on tuttavad ChatGPT-ga, teavad, mida Copilot suudab. Kuid Copilot on spetsiaalselt kohandatud Microsoft Office 365, Power Platformi, Power BI ja Fabrici integreerimiseks. Selle

võimekused ulatuvad kohtumiste broneerimisest kuni keeruliste andmete teisendamiseni, muutes selle tööriistaks kasutajatele, kes soovivad oma töövoogu optimeerida.

Mis on Microsoft Power BI Copilot?

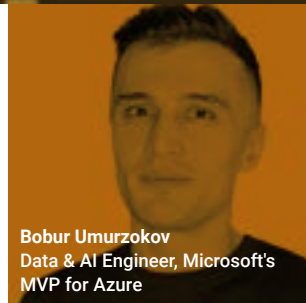
Microsoft Copilot Power BI on uus tööriist, mis kasutab AI-d, et aidata kiiresti leida ja jagada teadmisi. Copilotiga saab kirjeldada, mida vajate, või esitada küsimusi oma andmete kohta. Seejärel analüüsib ja kogub see andmeid, luues Power BI-s aruandeid, mis muudavad andmed kohe rakenduslikeks teadmisteks. Copiloti funktsioonide ja võimekuste kohta saab rohkem lugeda aadressilt <https://learn.microsoft.com/en-us/power-bi/create-reports/copilot-introduction#feature-overview-copilot-capabilities>.



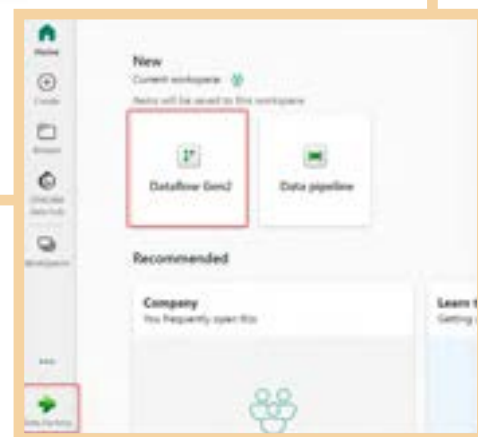
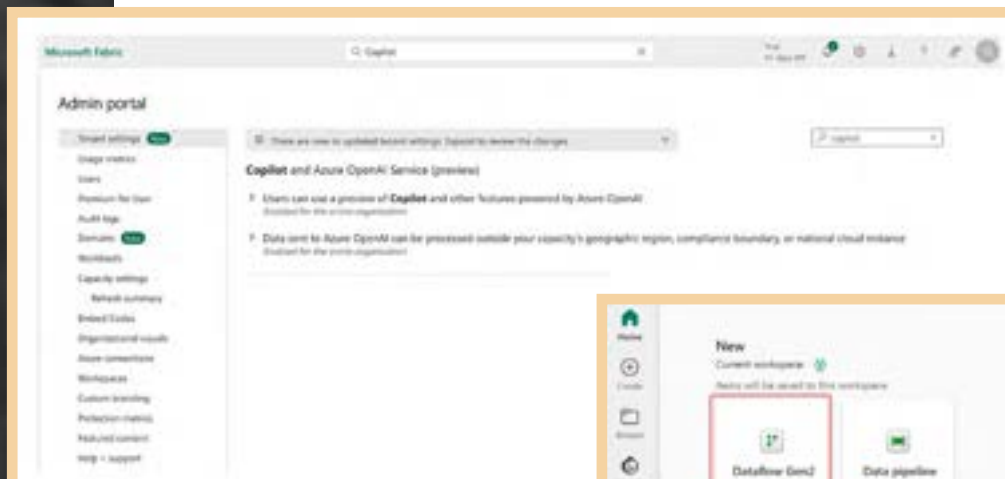
Järgmistes lõikudes toon mõned näited sellest, kuidas Copiloti abil andmeid hõlpsasti analüüsida. Kasutame e-kaubanduse ettevõtte näidisandmeid Dataflow Gen2 abil Data Factorys.

Copiloti lubamine Power BI jaoks

Selleks, et alustada Copiloti kasutamist Power BI-s (osa Microsoft Fabricist), peavad olema täidetud teatud eeltingimused. Esiteks peab administraator Copiloti seaded lubama. Kuna siin artiklis esitatud pilt on praegu eelvaates, vajate nende seadete aktiveerimiseks administratiivset juurdepääsu. Kuidas seda teha?



Bobur Umurzokov
Data & AI Engineer, Microsoft's
MVP for Azure



1. Juurdepääs administraatoriportaalele: navigeerige Power BI administraatoriportaali ja otsige "OpenAI" või "Copilot" rentniku seadetes.

2. Seadistuste lubamine: lubage kuvatavate geograafiliste piirkondade seadetes nii Copilot kui ka andmete jagamine.

3. Kontrollige litsentsinõudeid: veenduge, et on vajalik litsents, kas *premium*-ligipääs (P1, P2 või P3) või Fabrici ligipääs (F64 või kõrgem). See funktsioon pole saadaval Premium-kasutaja (PPU) puhul või prooviversioonide jaoks arvutusvõimsuse tõttu. Praegu peab teie F64 või P1 ligipääs olema ühes selle artikli loetletud piirkondades (vt lisaks Fabrici piirkondade saadavust) Kui see nii pole, ei saa te Copilotit kasutada.

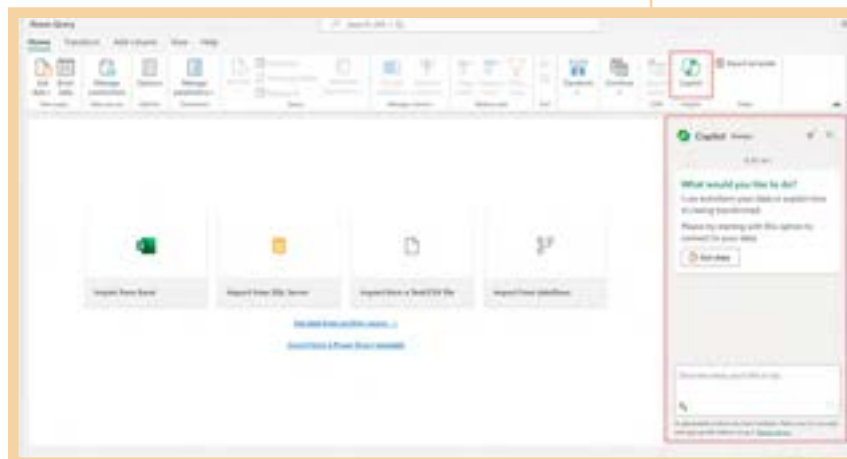


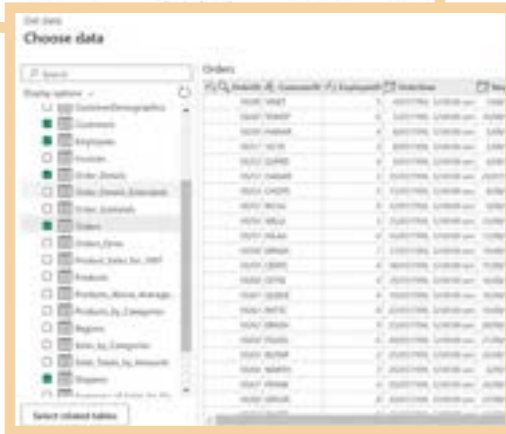
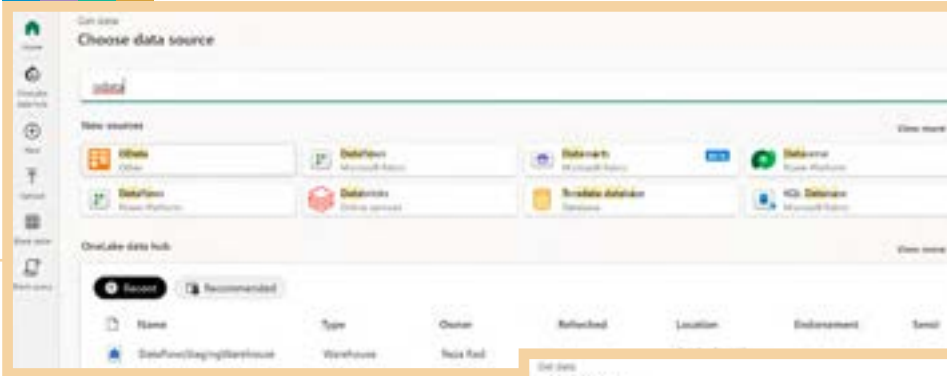
Kui kirjeldatud seaded on lubatud, saab luua Data Factory Dataflow Gen2 ja alustada Copiloti kasutamist.

Alustamine Copilotiga Dataflow Gen2-s

Dataflow Gen2 loomine hõlmab sobiva tööruumi valimist lubatud litsentsimisvõimaluste all. Pärast andmevoos loomist muutub Copiloti valik kättesaadavaks. Siin on samm-sammuline juhend.

1. Navigeerige Data Factorys app. powerbi.com-is ja valige oma tööruum. Looge uus andmevoog.
2. Copiloti valik ilmub loodud andmevooga, võimaldades esitada küsimusi või täita ülesandeid lihtsa liidese kaudu.





Copilotiga andmete teisenduste tegemine

Lihtsad teisendused

Valige Power Query lehelt Get Data menüüst More, seejärel otsige ja valige OData allikaks ning sisestage järgmine link ühenduse seadete URL-i väljal:

<https://services.odata.org/Northwind/Northwind.svc/>

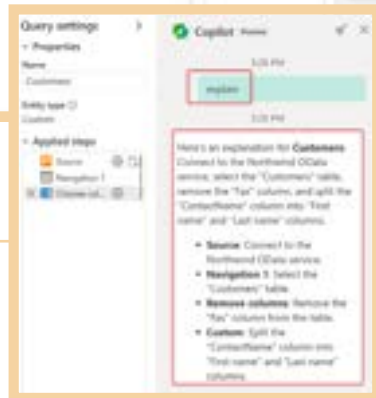
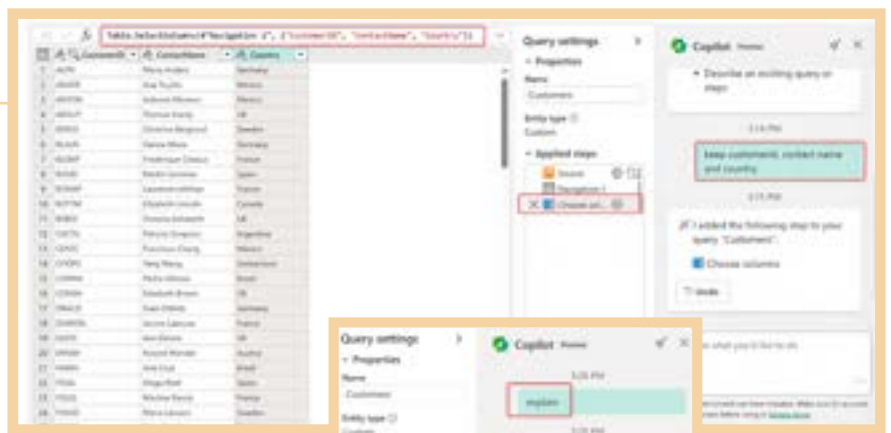
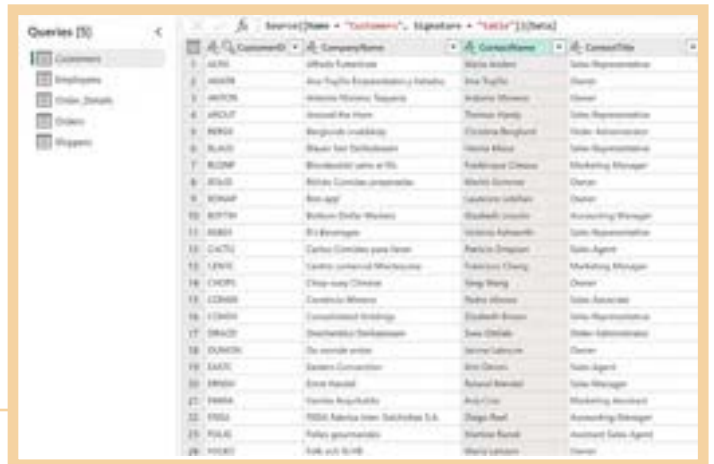


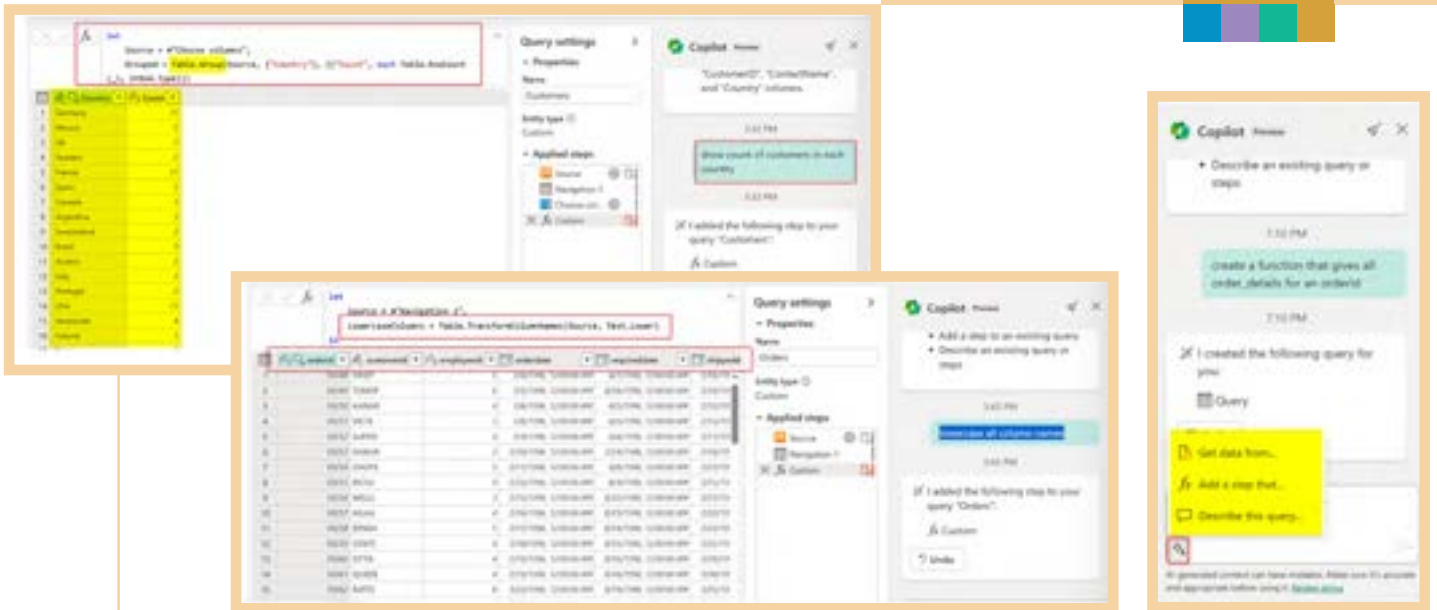
Pärast andmeallikaga ühenduse loomist valige tabelid, mida soovite analüüsida.

Kui andmed on laaditud, saab teha mõningaid teisendusi. Näiteks anname Copilotile käsu tuua esile teatud veergude andmed.

Avage tabel „Kliendid“ (ekraanipildilt on näha tabeli veerge ja selle andmeid). Nüüd palume Copilotil jätta alles teatud veerud (nt kliendi ID, kontaktisik, riik). Copilot mõistab teie päringut, isegi, kui suurtähed või tühikud ei vasta täpselt tehtud päringule.

Copiloti üks silmapaistvamaid funktsioone on tõlgendada andmetele rakendatud teisendusi. Andes Copilotile käsu selgitada päringu samme, saab üksikasjaliku ülevaate igast teisendusest, alates andmeallikaga ühendamisest kuni filtrite ja rühmituste rakendamiseni. Käsurea „explain“ saate Copilotilt üksikasjaliku ülevaate kõigist seni tehtud sammudest.





Keerukamad teisendused

Copiloti võimekust saab laiendada keerukamate päringutega. Näiteks:

- ▶ **Rühmitada andmeid.** Selleks et näidata klientide arvu igas riigis, kasutab Copilot andmete rühmitamiseks ja loendamiseks nutikaid funktsioone.

• Nagu näha, rakendas see õige teisenduse ja päringut ei pidanud ise kirjutama.

- ▶ **Tõstutundlikkus.** Kui veergude nimed tuleb teisendada väikesteks või suurteks tähtedeks, juhendage Copilotit seda ülesannet täitma ja see genereerib vajaliku kohandatud funktsiooni.

Kohandatud funktsioonid

Kohandatud funktsioonide loomine muutub Copilotiga lihtsaks. Paludes funktsiooni tuua kõigi tellimuste üksik-

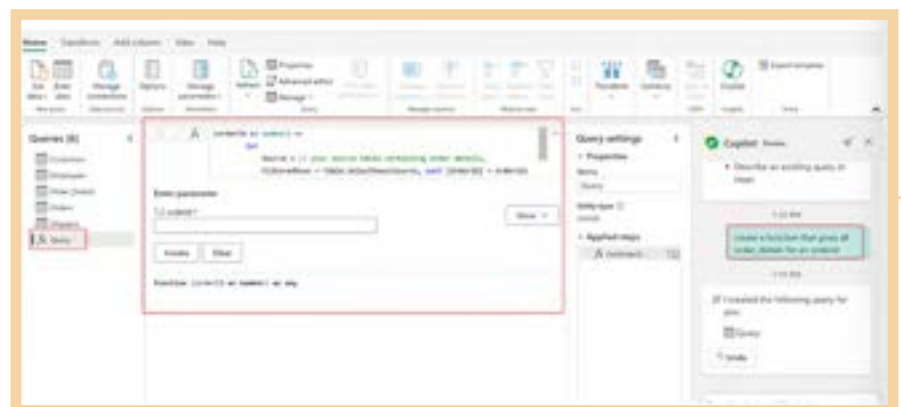
asjad iga tellimuse ID jaoks, genereerib Copilot funktsiooni vajalike sisendparameetritega, säästes oluliselt teie aega ja vaeva.

Loome funktsiooni, mis annab kõik tellimuse üksikasjad antud tellimuse ID jaoks.

Copilot loob seejärel funktsiooni, mis võtab sisendparameetriks tellimuse ID ja tagastab tellimuse üksikasjade tabeli. Samuti saab kasutada tekstikasti kõrval olevat ikooni, et valida toiming, mida soovite, et Copilot teie eest teeks.

Tuleviku väljavaated ja piirangud

Kuigi Copilot on praegu piiratud mõne Power BI teenuse kasutamisega, on selle integreerimine teistesse andmevoo osadesse võimalik. Praegused piirangud, nagu litsentsinõuded ja arvutusvõimsuse vajadused, võivad tehnoloogia edenedes leeveneda. Vaatamata nendele piirangutele esindab Copilot olulist edasiminekut andmeanalüüsi muutmisel intuitiivsemaks ja kättesaadavamaks. ■



KPI MAAGIA: „PANEME VÕTMENÄITAJAD ETTEVÕTTE KASUKS TÖÖLE!“

Praeguseks on juba paljud ettevõtted oma äritegevuse kohta rohkelt andmeid kogunud, neist enamik koostavad ka perioodiliselt erinevaid aruandeid. Kuid kas need aruanded näitavad ka seda, kuidas ettevõttel päriselt läheb? Kas neil raportitel on tegelikult ka seda väärtust, mis aitab tulemust saavutada ja arengut toetada?

Koidu Kask,
BI konsultant

Paljudele on kindlasti silma jäänud selline akronüüm nagu KPI. Mis nende tähtede taga on? Kui küsime oma analüüsitöötubades, milliseid KPIsid ettevõttes eesmärgistatakse ja mõõdetakse, siis vaatavad tihti vastu küsivad silmad. KPI ehk *key performance indicator* (eesti keeles võtmenäitaja või tulemuslikkuse võtmemõõdik) annab kiiresti aimu tulemuste saavutamisest või nende mittesaavutamisest.

On oluline, et leitakse üles need võtmenäitajad, mis ettevõttes ka midagi tähendavad ja mille mõõtmiseks on olemas andmed ning millele saab seada eesmärgid. Eristatakse ettevõteteüleseid ja valdkonnapõhiseid KPIsid.

Kui võtta näiteks käive – kas piisab sellest, et ettevõtte käive näitab kasvutrendi ja kõik on rahul? Kuid mis toimub kasumiaruandes allpool? Ehk on palgatud rohkem inimesi? Muud kulud on kasvanud? Või siis raha pangas – raha on, kuid võlad hankijatele ja teenusepakkujatele on kordades suuremad ning müügi võlg ehk juurde saadavat raha ei ole piisa-

valt. Eraettevõtete peamine eesmärk on siiski teenida kasumit. Ükskõik kui palju muid ideoloogilisi eesmärgi välja tuuakse, on kasum ikka see, mis näitab lõpuks ettevõtte finants-tervist.

Ettevõtte KPIid ei pea ilmingimata olema n-ö akadeemiliste KPIde nimekirjast. Neid võib ka ise välja mõelda, tähtis on tagada andmed, jätkusuutlik jälgimissüsteem ning seada eesmärgid. Kui aga endal ideid napib, siis on kindlasti akadeemiliste KPIde seas midagi, mis kõnetab ja mille jälgimisega tasub algust teha. Seda enam, et nendel mõõdikutel on üldjuhul juba ette antud n-ö hea ja halb näitaja.

Siinkohal toon välja mõned enimkasutatavad võtmenäitajad, millest võiks ettevõtte tulemuste mõõtmisel kasu olla. Täpseid valemuid siin kirjas ei ole, nende kohta saab piisavalt infot veebist.

Nutikad eesmärgid:

- ▶ konkreetne
- ▶ mõõdetav
- ▶ saavutatav
- ▶ asjakohane
- ▶ ajapiirid

Varude käibekordaja e käibesagedus annab teada, mitu korda ladu aasta jooksul tühjaks müüakse. Andmete olemasolul on võimalik navigeerida kauba tasemele. Arvestuse aluseks on müüdnud kauba aastakulu (*cost of goods sold* ehk COGS) jagatud varude keskmise väärtusega. Arvestust peetakse kas kalendriaasta või jooksva 12 kuu alusel.

Varude käibevalde e käibekiirus kirjeldab, mitme päevaga ladu tühjaks müüakse. Samuti peaks seda olema võimalik analüüsida kauba tasemel.

Need kaks näitajat aitavad tuvastada, kui tõhusalt laovarusid kasutatakse, et vältida liigseid varusid ja hoida varude all vähem raha kinni.

OEE (*overall equipment effectiveness*) näitab seadmete kasutusefektiivsust, rakendatakse üldjuhul liinitootmises.

Lühiajalise võlgnevuse käibekordaja (*receivable turnover*) on debitoorse võlgnevuse käibekordaja, mis näitab, mitu korda tasuvad maksjad aruandeperioodi jooksul debitoorse võlgnevuse. Selle mõõdiku alusel on võimalik tuletada ka **keskmist laekumisperioodi** – mida lühem on laekumisperiood, seda kiiremini tuleb raha ettevõttesse tagasi.

Erineva taseme kasumid kasumiaruandes – oleneb kasumiaruande skeemist, kuid üldjuhul jõutakse ikka viimasel real sama tulemuseni.

Müügikasum e brutokasum – võimalik peaks olema analüüsida iga kauba, projekti ja teenuse kasumlikkust. Antud summa või protsent on kulude katmiseks (vt joonis 1). Võibki alustada altpoolt ehk välja selgitada, millised on ettevõtte n-ö püsi- ja üldkulud äritegevuse püsti hoidmiseks. Siis selgub ka, kui palju on vaja teenida brutokasumit, et omadega nulli jääda. Kõik ülejäänud ongi juba boonus.

Erinevad kasumid:

- ▶ **gross profit e brutokasum** – üldjuhul sama mis müügikasum, kuid eelkõige pearaamatu kontode, mitte enam kaupade lõikes;
- ▶ **EBITDA** (*earnings before intrests, taxes, depreciation and amortization*) – kasum enne intresse, makse, kulumit ja amortisatsiooni;
- ▶ **EBITA** (*earnings before intrests, taxes and amortization*) – kasum enne intresse, makse ja amortisatsiooni;
- ▶ **EBIT e ärikasum** (*earnings before interest, taxes*) – kasum enne intresse ja makse;
- ▶ **EBT** (*earnings before taxes*) – kasum enne makse;
- ▶ **NET INCOME** – puhaskasum.

Kõiki kasumitasemeid ei pea arvutama, see on ettevõtte otsus. Kuid seda ei tohi teha vähem, kui skeem ette näeb. Kasumite eesmärgid kajastatakse üldjuhul ettevõtte eelarves. Mõõtmise käib nii arväärtustes kui ka protsentides.

Kasumiaruanne	
Skeem I	Skeem II
Müügitulu	Müügitulu
Muud äritulud	Muud tootangu kulu
Kaubad, toore, jne.	Brutokasum
Muud tegevuskulud	Turunduskulud
Tööjõukulud	Üldhalduskulud
Põhivara kulud	Muud äritulud
Muud äritulud	Muud äritulud
Ärikasum	Ärikasum
Intressitulud/-kulud	Intressitulud/-kulud
Tulumaks	Tulumaks
Puhaskasum	Puhaskasum

Joonis 1. Kasumiaruande skeemid

Acid-Test Ratio vs Current Ratio	
Acid-Test Ratio	= $\frac{\text{Cash \& Equivalents} + \text{Accounts Receivable}}{\text{Current Liabilities}}$
Current Ratio	= $\frac{\text{Current Assets}}{\text{Current Liabilities}}$

Joonis 2. Happetest

Müügikäive või -kasum töötaja kohta – müügikäive jagatud töötajate arvuga perioodi kuu lõpus.

Kokkuhoiu planeerimine (**kulude osakaal käibest**) – tuvastatakse kõige suurema osakaaluga kulud, et keskendada suurema efekti saavutamisele.

Omakapitali puhasrentaablus e ROE (*return of equity*) viitab, kui palju kasumit teenib iga ettevõtte omakapitali investeeritud euro.

Likviidsuskordaja e acid test näitab, mitu eurot on likviidsetes varades lühiajalise võlgnevuse ühe euro katteks ehk kui hästi suudab ettevõtte täita lühiajalisi kohustusi.

Lühiajalise võlgnevuse kattekordaja e working capital ratio iseloomustab, kuidas on kaetud ettevõtte lühiajalised võlgnevused käibevaraga.

Kindlasti peaks hoiduma negatiivse efekti või väga kitsaste piiridega KPIde kasutamisest. Näiteks mõõdetakse laos kaubaridade noppimise kiirust, kuid samas on kaubad väga erineva kaalu ja mahuga. Või mõõdetakse tulemust ainult käibe pealt, kuid käibe suurendamiseks antakse hindades kõvasti alla. Mõõdikuid ei tasu teha ka väga keeruliseks, nii et andmete kokkusaamiseks kulutab keegi ebamõistlikult palju aega ja ressursi.

Kui kasutada KPIsid tulemustasude arvestamisel, oleneb paljugi kommunikatsioonist, sest iga töötaja ettevõttes mõjutab otseselt käivet ja kasumit.

Korralik ja kaasaegne ERP-süsteem kindlustab vajalikud andmed ning

ärionalüüsi lahendus toob kasutajateni automatiseeritult ajakohased aruanded.

„Oluline on, et number ei oleks lihtsalt number ning ei tekitaks n-ö tunnelnägemist.“ ■



HRM4BALTICSI ÄRIANALÜÜTIKA: KELLELE JA MILLEKS?



Kristi Anderson,
BCS Itera BI konsultant

Tänapäeva muutavas ärimaailmas on organisatsioonidel üha suurem vajadus teha kiireid ja täpseid otsuseid, mis põhinevad usaldusväärsetel andmetel. Inimressursi juhtimise ärianalüüs (HRM BI) on muutumas kriitiliseks tööriistaks, mis võimaldab ettevõtetel optimeerida oma tööjõu juhtimist ja suurendada kogu organisatsiooni efektiivsust. Ärianalüütika moodul pakub põhjalikku ülevaadet ettevõtte personalihalduse kõigist aspektidest, aidates juhtidel ja personalispetsialistidel teha andmetele põhinevaid otsuseid.

HRM4Balticsi ärianalüütika kasutajad ja eelised

HRM4Balticsi ärianalüütika kasutajad on üldjuhul personalitöötajad, juhtkond ja finantsspetsialistid. Vaatleme, kuidas erinevad kasutajad HRM4Balticsi ärianalüütikat rakendavad ja millist kasu see neile toob.

Personalispetsialistid ja -juhid

Personalitöötajad saavad HRM4Balticsi ärianalüütika abil põhjaliku ülevaate tööjõu erinevatest aspektidest, nagu töötajate demograafia, tööle võtmise ja töölt lahkumise määrad ning töötajate rahulolu. Näiteks kui ettevõtte andmed näitavad, et teatud osakondades on kõrge töötajate voolavus, saavad juhid kiiresti sekkuda ja leida lahendusi probleemide vähendamiseks. Murekohtade lahendamine aitab omakorda tagada seda, et töötajad tunneks end väärtustatuna ja motiveerituna, mis omakorda vähendab voolavust ja parandab töö tulemuslikkust.

HRM4Balticsi ärianalüütika võimaldab personaliosakondadel ka planeerida ja optimeerida tööjõudu. Tööaja arvestuse abil saab tuvastada, kus on võimalusi tööprotsesside parendamiseks või tööjaotuse optimeerimiseks. Kui andmed näitavad, et teatud töötajad või osakonnad on ülekoormatud, saab juhtkond rakendada vajalikke meetmeid, et tasakaalustada töökoormust ja ennetada läbipõlemist.

Moodul aitab personaliosakondadel jälgida ka töötajate arengu ja koolituse vajadusi. Analüüsides töötajate sooritust ja arenguvajadusi, saavad personalijuhid luua sihipäraseid koolitusprogramme, mis vastavad töötajate ja organisatsiooni vajadustele. See tõstab töötajate kompetentsi ja motivatsiooni, toetades ettevõtte strateegiliste eesmärkide saavutamist. Samuti aitab HRM4Balticsi ärianalüütika edendada mitmekesisust ja kaasatust organisatsioonis. Analüüsides andmeid töötajate mitmekesisuse kohta, saavad personalijuhid jälgida ja edendada võrdsuse põhimõtteid. Mitmekesine ja kaasav töökeskkond suurendab töötajate rahulolu ja meeskonnatöö efektiivsust, tuues kaasa paremaid tulemusi kogu ettevõttele.

Lisaks mängib HRMI ärianalüütika olulist rolli töötajate puudumiste analüüsimisel. Jälgides puudumiste mustreid, saavad personalijuhid tuvastada probleemseid valdkonnad ja rakendada meetmeid nende lahendamiseks. See omakorda aitab vähendada tööõnnetuste ja haiguspäevade arvu, parandades töötajate üldist heaolu ja usaldust organisatsiooni vastu.

Juhtkond

Juhtkonnale pakub HRM4Balticsi ärianalüütika olulist tuge strateegilises planeerimises ja kuluanalüüsis. BI tööriistade abil saab prognoosida tuleviku tööjõuvajadusi ja tuvastada vajalikud oskused. See aitab juhtkonnal planeerida värbamiskampa-

niaid ja töötajate arendustegevusi, et tagada organisatsiooni konkurentsivõime tulevikus.

Kuluanalüüs võimaldab juhtidel jälgida töötasude ja hüvitiste arengut ning leida kokkuhoiukohti, optimeerides seeläbi eelarvet ja suurendades organisatsiooni finantsilist stabiilsust. Näiteks võib juhtkond kasutada moodulit selleks, et analüüsida hüvitiste ja palgakulude tõhusust ning teha vajadusel muudatusi, mis aitavad vähendada kulusid ja samal ajal säilitada töötajate rahulolu.

HRM4Balticsi ärianalüütika võimaldab juhtidel teha täpsemaid ja põhjendatumaid otsuseid, tuginedes tegelikele andmetele. See aitab vältida vigu, mis võivad tekkida ebapiisava teabe tõttu, ja suurendada juhtimisotsuste täpsust. Andmepõhised otsused aitavad parandada töötajate rahulolu, tootlikkust ja üldist tööõhkkonda, luues organisatsioonis positiivse ja motiveeriva töökeskkonna.

Finantsspetsialistid ja -juhid

Finantsosakonnad kasutavad HRM4Balticsi ärianalüütikat kulude kontrolliks ja investeeringute analüüsiks. See hõlmab personalikulude jälgimist ja optimeerimist, et tagada eelarve täitmine ja finantsstabiilsuse säilitamine. HRM4Balticsi ärianalüütika ja teised sarnased tööriistad võimaldavad finantsosakondadel luua detaileid aruandeid personalikulude kohta, mis aitavad tuvastada kokkuhoiukohti ja võimalusi kulude optimeerimiseks.

Investeeringute analüüs keskendub koolitus- ja arendustegevuste tasuvuse hindamisele. Näiteks võib finantsosakond kasutada HRM4Balticsi ärianalüütikat, et analüüsida, kas ettevõtte korraldatud koolitusprogrammid on toonud kaasa soovitud tulemusi, näiteks parandanud töötajate tõulust või tekitanud kõrgemat rahulolu. Kui investeeringud koolitusse ja arendusse ei too oodatud tulemusi, saab finantsosakond teha ettepanekuid strateegia muutmiseks või investeeringute ümberjaotamiseks.

HRM4Balticsi ärianalüütika aitab finantstöötajaid ka töötasude ja nende struktuuri analüüsimisel. Analüüsides töötasude konkurentsivõimet ja õiglust organisatsioonis, saavad finantsjuhid tuvastada tasakaalustamatusi või ebavõrdsusi, mis vajavad tähelepanu. Õiglase ja konkurentsivõimelise palgataseme tagamine aitab motiveerida töötajaid ja hoida ära rahulolematust, mis võib tuleneda tajutud ebaõiglusest palgasüsteemis.

Miks kasutada HRMi ärianalüütika lahendusi?

HRM BI kasutamine toob organisatsioonile mitmeid olulisi eeliseid.

Aruandluse kiirus ja täpsus: BI tööriistade kasutuselevõtt vähendab märkimisväärselt aruandluse tegemiseks kuluvat aega. Andmed on kergesti kättesaadavad ja kiiresti analüüsitavad, mis võimaldab juhtidel keskenduda strateegilistele otsustele.

Trendid ja muutused: Aegread näitavad selgelt trende ja muutusi, aidates mõista nende põhjuseid. See võimaldab juhtidel reageerida õigel ajal ja ennetada võimalikke probleeme.

Andmekvaliteet: HRM BI parandab andmete üldist kvaliteeti ja võimaldab tuvastada, millal ja kus vead andmetesse sisse on tulnud. See aitab säilitada usaldusväarsust ja täpsust otsustusprotsessides.

HRM4Balticsi ärianalüütika pakub põhjalikku ja ajakohast teavet, mis toetab juhtide ja personalispetsialistide strateegilisi ja operatiivseid otsuseid. See tööriist aitab organisatsioonidel paremini mõista oma tööjõu olukorda, optimeerida tööprotsesse ja suurendada üldist tõhusust. HRM4Balticsi ärianalüütika on strateegiline abivahend, mis võimaldab organisatsioonidel jääda konkurentsivõimeliseks ja kohaneda kiiresti muutuvate tingimustega. ■



■ **Mitmekesine ja kaasav töökeskkond suurendab töötajate rahulolu ja meeskonnatöö efektiivsust**

Providing structures to
the world



BCS itera
BI

Ärianalüüsi lahendused

BCS Itera on Eesti juhtivaid majandustarkvara lahendusi pakkuv ettevõte, kelle klientideks on paljud mõjukad Baltikumi ja Soome ettevõtted. Oleme üle 20 aasta juurutanud konkurentsieeliseid loovaid BI-, ERP-, HRM- ja CRM-lahendusi keskmistele ja suurematele ettevõtetele.

Andmelaod
BI4Dynamics
Power BI lahendused
Power BI koolitused
BI erilahendused



bi365.ee

Providing structures to
the world



Äri- ja juhtimislahendused

BCS Itera on Eesti juhtivaid majandustarkvara lahendusi pakkuv ettevõtte, kelle klientideks on paljud mõjukad Baltikumi ja Soome ettevõtted. Oleme üle 20 aasta juurutanud konkurentsieeliseid loovaid BI-, ERP-, HRM- ja CRMi-lahendusi keskmistele ja suurematele ettevõtetele.

itera.ee

ERP | Majandustarkvara lahendused

HRM | Palga- ja personalilahendused

hrm4baltics.ee

CRM | Kliendihalduse lahendused

crmlahendused.ee

BI | Ärianalüüsi lahendused

bi365.ee

