



1. ORGANISATSIOONI NIMI, LOGO, KODULEHE AADRESS

Vaimo

<https://www.vaimo.com/>

töökeeleks: inglise keel

2. LÜHIKE KIRJELDUS ORGANISATSIOONI PÕHITEGEVUSEST

Vaimo on 2008. aastal Rootsist start-up'ina alguse saanud IT-ettevõtte, kelle eesmärk on töötada kaupmeestele, kaubamärkidele ja B2B ettevõtetele välja e-kaubanduse- ja müügikeskondade täislahendusi ning aidata neil käivitada ja edendada oma e-äri. Tegemist on üle maailma tuntud e-poe platvormi Magento globaalse eliit partneriga, kelle klientide hulka kuuluvad muuhulgas sellised mainekad globaalsed firmad nagu Helly Hansen, Jack Daniel's, Dyson, BAUHAUS, Björn Borg, HP, Fjällräven, GANT ja lokaalsed firmad nagu Kaubamaja, Selver, Bauhof, Klick, Hansaplant jt.

3. KUI PALJU ON TÖÖTAJAJD, MILLISTES RIIKIDES VÕI LINNADES TEGUTSETAKSE, KUI NOORUSLIK/ RAHVUSVAHELINE ON TIIM?

Vaimos peetakse väga oluliseks töötajate vaimukultuuri ühtsust ja sarnast mõttemaailma. Enamik meie projekte viiakse läbi meeskonnana, inimene peab tahtma, suutma ja oskama teistega tihedalt kõrvuti töötada. Tähtis on mõista, mida tähendab meeskondlik vastutus, ning samas aru saada inimeste erinevustest ja erinevatest kultuurilisest taustadest. Meil töötab üle 300 inimese ja üle 40 erineva rahvuse. Tallinna esinduses on tööl inimesed 13 riigist, kusjuures IT-firma kohta töötab Vaimos suhteliselt suur protsent naisi erinevatel ametikohtadel alates administratiivtöötajatest, juhtkonnast kuni arendajateni.

4. KUS ASUB KONTOR/KONTORID, MILLINE ON KONTOR, KUS TÖÖTATAKSE? KUI PAINDLIK ON TÖÖAEG? MILLISTES TIIMIDES TÖÖTATAKSE?

Karjäärivõimalus Vaimos on väga lai: võimalik on liikuda ametiredelil Eestis ja ka teistes Vaimo esindustes erinevates riikides. Ettevõtte tegutseb nii Euroopas, Aafrikas kui ka Aasias, omades esindusi Skandinaaviast ja Inglismaast Lõuna-Aafrika, Dubai ja Jaapanini, kokku 15 riigis. Kõik oleneb enda initsiatiivist – kui võtame inimese arendajana tööle ja selgub, et tal on potentsiaali arendamise asemel hoopis projekte juhtida, saab ta selle võimaluse. Kui on soovi kätt proovida mõnes teises meie esinduses, siis meie silmis saab see inimene juurde uusi väärtuslikke kogemusi. Oleme võimaldanud firmasisesest liikumist ja seda vastavalt töötajate soovist mõnest kuust kuni aastateni.



5. MILLISED ON ÜHISÜRITUSED? KUIDAS ÜHISELT ÕPITAKSE JA ARENETAKSE?

Suurt rõhku pannakse nii meeskonnasisesele kui ka -ülesele ühistegevusele: koos käiakse roboteid ehitamas, kartidega sõitmas ja kokkamas, tehakse heategevust, viiakse läbi võistluseid ja mõttemänge ning kutsutakse esinema rahvusvahelisi koolitajaid, kes räägivad töötajate valitud teemadel alates motivatsioonist kuni suhtlemisoskuseni. Kontorites toimub iga kahe nädala tagant ühine hommikusöök ning iga kuu viimasel reedel antakse kogu meeskonnale ülevaade korporatsiooni tulemustest, eesmärkide täitmisest, uutest klientidest ja projektidest ning muudest tähtsatest küsimustest.

6. MILLISTELE POSITSIOONIDELE OOTAB ORGANISATSIOON NOORI ALLES VALDKONDA SISENEJAJID?

Me oleme alati valmis vastu võtma algatusvõimelisi ja innukaid noori, kes on huvitatud e-kaubanduse valdkonnast ja sooviksid ennast selles vallas arendada. Meil on esindatud Frontend ja Backend arendaja positsioonid samuti on meil Quality Assurance ja Solution Specialist positsioonid kuhu noored saavad kandideerida.

7. KAS SISENEDA SAAB JOOKSVALT LÄBI AASTA, SUVEPROGRAMMI RAAMES, KUST LEIAB INFOT, KELLEGA KONTAKTEERUDA?

Meie organisatsiooni saab siseneda läbi aasta, kuid suveks oleme loonud eraldi suveprogrammi noortele arendajatele mille raames saab tutvuda Magento platvormiga ja õppida seenior Magento arendajatelt. Rohkem saab lugeda suveprogrammi kohta siit: <https://www.vaimo.com/careers/>

8. MIS VÕIB OLLA MOTIVEERIV NOORE VALDKONDA SISENEJA JAKS JUST TEIE ORGANSATSIOONI VÕIMALUSI KAALUDES?

Mujal ettevõtetes on sageli muutunud meeskonnatöö mõiste sõnakõlksuks, aga meil saadakse aru, et oleme kõik koos väljas ühise eesmärgi eest ning kõigil on reaalne igapäevane vastutus eesmärgini jõudmiseks.

Me ei hoia kinni viis aastat tagasi tehtud juurutustest, vaid tähtis on pidev areng. Protsesside parandamiseks on parim töötajate arvamus, mida kuulame ja arvestame hoolega. Kõik uued ideed on meie majas väga oodatud ning kui inimene ise neisse usub, anname talle loomulikult võimaluse. Me ei hoia saladuses õnnestumisi ega ka ebaõnnestumisi ning oleme seda meelt, et läbikukkumised karastavad ja õpetavad. Ühise tiimina saame kõigest üle ning pürgime alati 100% täiuslike tulemuste poole. Ja kuigi alati on oluline eneseületamine, peab seejuures inimestel olema lõbus ja tore meil töötada. Naeratav töötaja on parim töötaja!