

Kuidas juhina arendada enda digivõimekusi?



Renita Käsper

Globaalne värbamisjuht
ja koolitaja

13.11.2025



Renita on värbamise- ja tööandja brändingu valdkonnas tegelenud üle 20 aasta ning üles ehitanud nii värbamisagentuuri kui juhtinud Berliini start-upi Babel, Testlio ja Saksa ettevõtte HRS Grupp globaalset talenditiimi.

Ta on talendi & inimeste teemalise ürituste sarja “**Recruitment Thursday**” üks asutajatest. Ta kuulub juba kaheteistkümnendat aastat Visonest Instituudi poolt korraldatava **Unistuste Tööandja žüriisse** ja on žürii liige tööandja brändi konkurssidel Bulgaarias, Valgevenes ja Uzbekistanis.

Ta on esinenud erinevatel **värbamise, tööandjabrändingu, kaugtöö, juhtimise ja HR Tech** teemalistel konverentsidel nii Berliinis, Münchenis, Barcelonas, Kopenhaagenis, Vilniuses, Minskis, Barcelonas, Ateenas, Amsterdamis, Tashkendis, Riias, Portos ja Eestis.

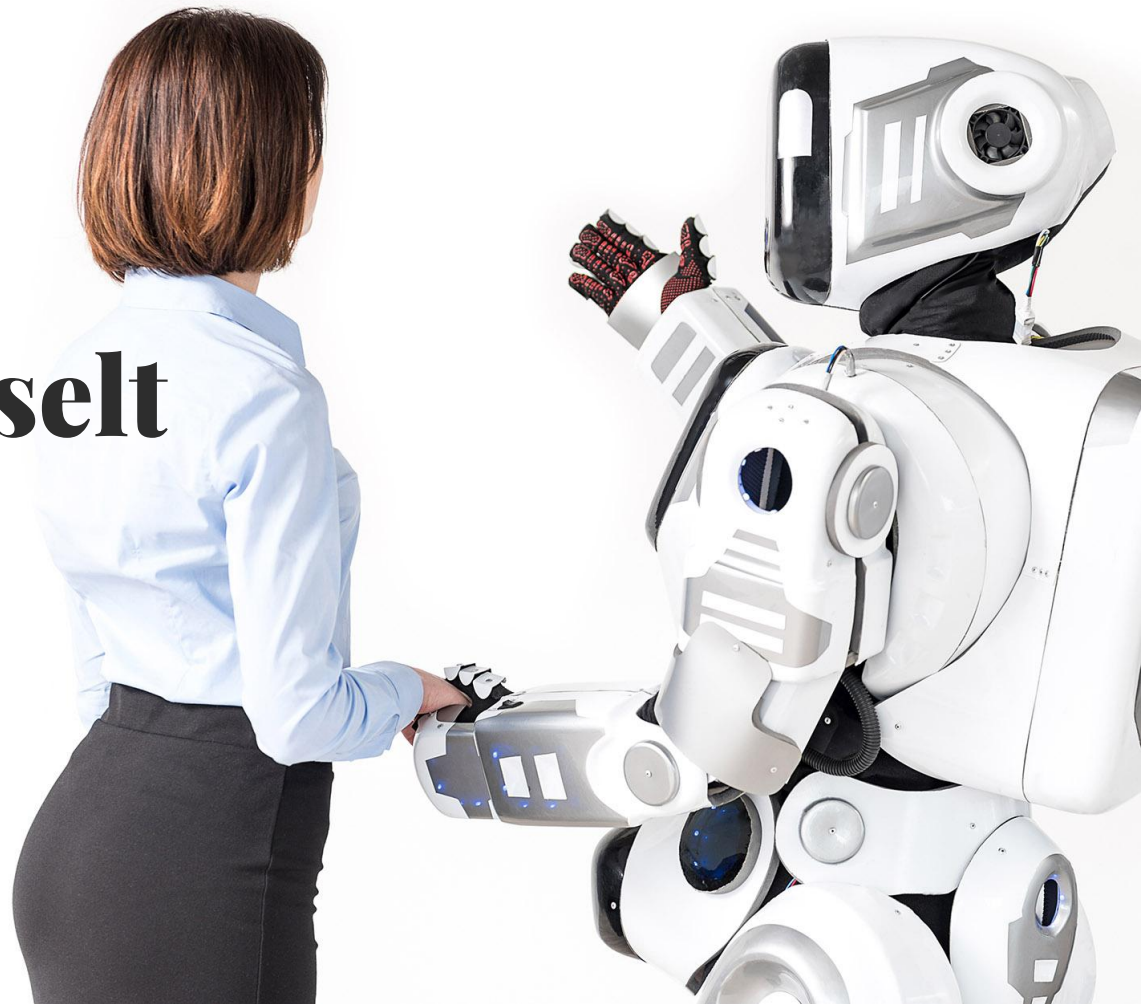
Virtuaalsetel üritustel ka USA-s, Bulgaarias ja Türgis.

Eesti HR Seltsi, Cohortsi kaasasutaja. Mitme HR Tech start-upi strateegiline nõustaja.

Elanud Berliinis, Lissabonis ja Tallinnas.



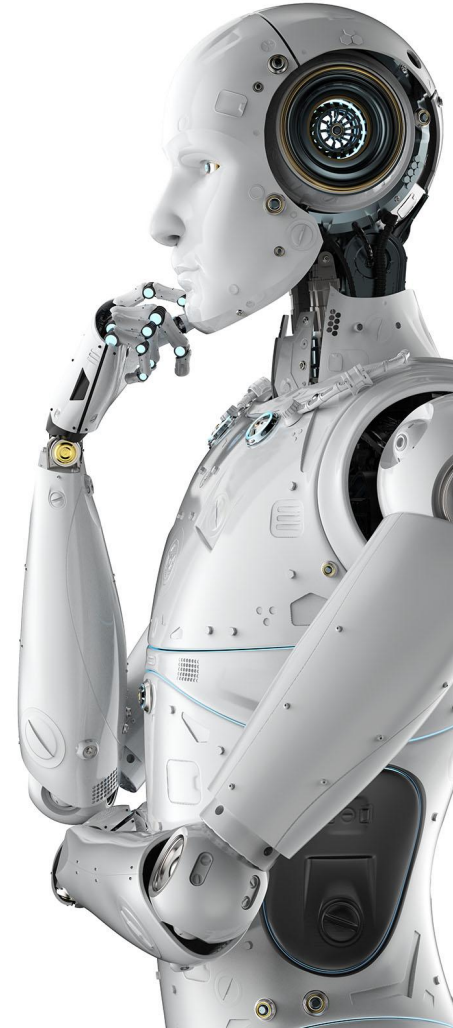
**Kuidas olla
juht, kes on
tehnoloogiliselt
pädev ja
inimlikult
kohal?**



Robot võtab töö ära.



- **Microsoft** teatas, et vähendab umbes **4 % oma tööjõust** (tuhandeid töökohti), et suunata fookus ümber tehisintellekti ja kulutõhususe suurendamisele.
- **IBM** koondas hinnanguliselt **8 000 töötajat**, peamiselt tugiteenuste ja personalivaldkonna ametikohtadelt, kavatsusega osa nendest funktsioonidest AI abil asendada.
- **Duolingo** vähendas lepinguliste töötajate arvu, põhjendades otsust osaliselt AI kasutuselevõtuga sisu loomisel ja automatiseerimisel.
- **Snorkel AI**, andmemärgistuse ja tehisintellekti idufirma, koondas **umbes 13 % töötajatest**, seoses fookuse muutumisega ettevõtte strateegias.
- **CrowdStrike** vähendas oma töötajaskonda **umbes 5 %**, viidates tööprotsesside tõhustamisele AI abil.
- **SAP America** koondas **82 töökohta** uurimis- ja arendusosakonnas; ümberkorraldus oli osa laiemast strateegiast, mis seab prioriteediks tehisintellekti ja uued tehnoloogiad.



Artificial Intelligence & Data

- 1. AI Ethics Officer** – Ensures AI is developed and used transparently and fairly.
- 2. Algorithm Bias Auditor** – Detects and corrects unfair bias in algorithms.
- 3. Quantum Computing Specialist** – Builds quantum systems and algorithms to solve complex problems.
- 4. Human-AI Interaction Specialist** – Improves how people and AI collaborate.
- 5. Synthetic Data Developer** – Creates safe, artificial data to train AI models.
- 6. AI Model Explainer** – Translates complex AI decisions into human language.
- 7. Digital Twin Architect** – Builds virtual replicas of physical systems.
- 8. AI Content Curator** – Filters and verifies AI-generated media.
- 9. AI Compliance Officer** – Ensures organizations follow legal and regulatory AI standards.
- 10. AI Governance Manager** – Develops policies for responsible AI use.

@THEFUTURALAB

Society & Culture

- 41. VR Experience Curator** – Designs immersive virtual worlds.
- 42. Metaverse Community Manager** – Oversees online virtual communities.
- 43. Digital Grief Counselor** – Helps families with AI legacies of loved ones.
- 44. Cross-Cultural Futurist** – Advises on global cultural trends.
- 45. Emerging Tech Ethics Professor** – Teaches society's relationship with tech.
- 46. Memory Curation Specialist** – Preserves personal digital archives.
- 47. Global Citizenship Educator** – Teaches skills for a connected world.
- 48. Inclusion Data Analyst** – Tracks equity and diversity with data.
- 49. Future of Families Consultant** – Advises on evolving family structures.
- 50. Tech-Human Rights Advocate** – Protects rights in digital spaces.

@THEFUTURALAB

Tööjõuturg 2025-2030

22% kõigist töökohtadest maailmas muutub:

+170 miljonit uut töökohta (+14%)

–92 miljonit kaotatud töökohta (–8%)

Netokasv: +7% ehk +78 miljonit töökohta

**39% olemasolevatest oskustest
muutuvad või vananevad.**



**Work smarter
not harder.**



Digivõimekus juhina = oskus ühendada tehnoloogia ja inimlikkus

Juht, kes on digivõimekas, on samaaegselt:

- **Eeskuju** – näitab oma käitumisega, kuidas tehnoloogiat teadlikult ja vastutustundlikult kasutada
- **Süsteemide looja** – loob struktuurid ja rutiinid, mis toetavad koostööd ja läbipaistvust
- **Õppija ja testija** – katsetab uusi lahendusi, peegeldab õpitut ja räägib ka sellest, mis ei töötnud
- **Võimestaja** – annab tiimile kindluse ja oskused tehnoloogiaga toime tulla, mitte seda karta





Juht, kes õpib nähtavalt, kasvatab organisatsiooni, mis õpib pidevalt

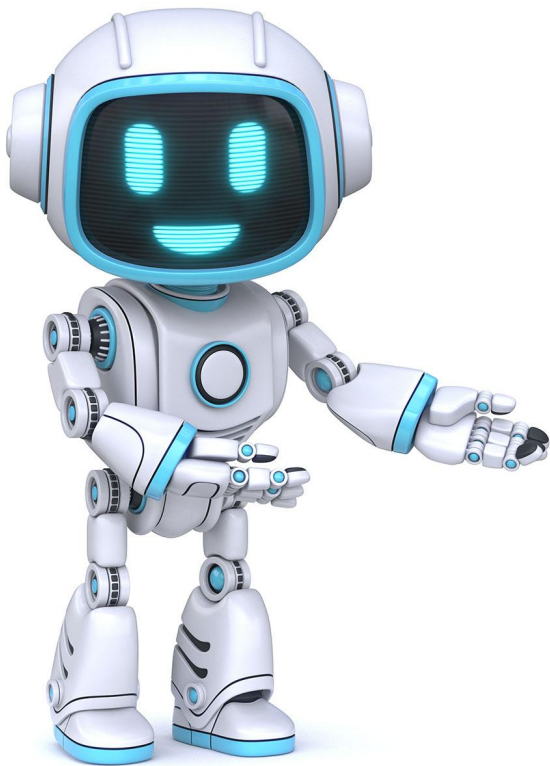
Uudishimu on digivõimekuse mootor. Pidev õppimine on selle kütus.

- **Õpi läbi oma tiimi**
Küsi, lase endale näidata, ole õppiv juht.
Uudishimu on kõige nähtavam eeskuju.
- **Õpi läbi praktika**
Katseta väikseid digimuutusi ja küsi:
Kas see päriselt aitab koostööd parendada?
- **Õpi kogukondadest**
Kuula, jaga, peegelda.
Õppimine on sotsiaalne oskus.
- **Õpi koos tehnoloogiaga**
Kasuta AI-d kui partnerit, mitte vastast.
Pidev õppimine = pidev mõtestamine.

Kuidas inimlikkus mängu tuleb?

- **Inimlikkus loob turvatunde õppimiseks.**
Juht, kes on aus oma teadmiste ja piiride osas (“Ma alles õpin seda”), annab tiimile loa õppida ja katsetada.
- **Inimlikkus on uudishimu alus.**
Uudishimu ei teki surve all, vaid suhtest ja usaldusest.
Kui juht on päriselt huvitatud, kuidas teised töötavad, mitte ainult tulemusest, siis tekib õppimiskultuur loomulikult.
- **Inimlikkus annab õppimisele mõtte.**
Tehnoloogia annab tööriistad, aga inimene annab põhjuse.
Kui juht seob uue tööviisi väärtuste ja tähendusega (“miks me seda üldse teeme?”), muutub õppimine järjekordse uuenduse asemel arenguks.
- **Inimlikkus hoiab tempo tervena.**
Digimaailmas on kiirus oht. Inimlik juht lubab pausid ja mõtteaja, mitte ainult reageerimist.





Tehnoloogia ja õppimine ei ole iseseisvad nähtused. Kõik algab sellest, kuidas me inimesena ruumi hoame — kas me lubame endal eksida, küsida, proovida.

Inimlikkus pole pehmus. See on oskus luua ruum, kus õppimine saab juhtuda.

Mis ma saan juba homme teha?

- **Tee üks väike digikatse.**

Vali üks tööriist või protsess, mida sa iga päev kasutad (nt koosolekud, sõnumivahetus, tagasiside). Küsi endalt: Kas see aitab meil paremini koostööd teha või lihtsalt kiirem olla? Kui vaja, muuda üks detail — ja jälgi, mis juhtub.

- **Õpi avalikult.**

Jaga tiimiga midagi, mida sa just avastasid või katsetasid. “Ma proovisin täna uut AI-tööriista – siin on, mis töötas ja mis mitte.” See loob eeskuju ja turvatunnet katsetamiseks.

- **Kuula oma tiimi digiharjumusi.**

Küsi: Mis töötab teie jaoks hästi? Mis tekitab stressi? See on kõige lihtsam viis näha, kus sinu juhtimisstiil võiks areneda.

- **Planeeri teadlik “õppimisaeg”.**

Kas või 30 minutit nädalas – et uurida uusi lahendusi, lugeda, testida või mõtestada. Pidev õppimine ei toimu juhuslikult, see vajab ruumi kalendris.

- **Harjuta inimlikku kohalolu digis.**

Järgmine kord kui saadad sõnumi, küsi: Kas see ühendab või distantseerib? Väike hääl või video sõnum võib mõnikord asendada kümnet kirjalikku.



Digivõimekus kasvab läbi väikeste teadlike
liigutuste — ühe uue küsimuse, ühe uue
katse, ühe ausa vestlusega korraga.

Head katsetamist — olge uudishimulikud!



Aitäh!

www.linkedin.com/in/renitakasper/

