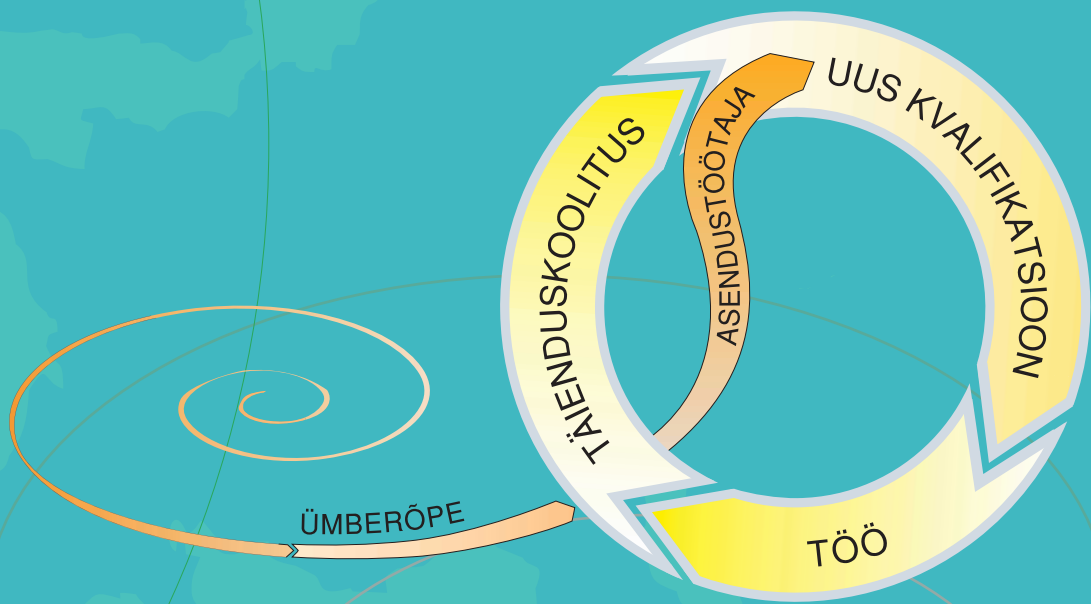


Tööringlus

Jobrotation



GEOMEDIA

2002

Eessõna

Tööringluse kontseptsiooni põhimõte on lihtne: ühelt poolt arvestatakse töötute vajadusi, et nad saaksid naasta tööturule, ning teiselt poolt abistatakse tööandjaid probleemide lahendamisel, mis on seotud töötajate koolitamisega, et suurendada nende ettevõtete konkurentsivõimet.

1995. aastal alustasid EL riigid koostööd, et katsetada tööringluse Taani mudelit kogu Euroopa Liidus. Esialgel tööringluse projektijuhtide rühmal tuli ületada mitmeid takistusi: sai selgeks, et pole olemas ühtainust teed tööringluse teostamiseks, ning ilmnes, et projektijuhid pidid paljuski arvestama kohaliku keskkonna eripära.

Tööringluse kontseptsiooni rakendati edukalt kogu Euroopas. Kuidas kaasata suurt hulka erinevaid sotsiaalpartnereid ja tööandjaid ning arendada olemasolevate töötajate oskusi ja motiveerida töötuid – need olid võtmeküsimused siis ning on seda ka nüüd!

Tööringluse koostöövõrgustik koosneb erinevatest partneritest, nii suurtest kui

väikestest organisatsioonidest, nii avaliku kui erasektori esindajatest. Rahvusvahelise koostöö parandamiseks ning tööringluse edendamiseks loodi oktoobris 2000 EL Tööringluse Rahvusvaheline Assotsiatsioon, kuhu kuulub praegu 38 liiget.

Tööringlust tahetakse Euroopa Liidu maa-des muuta tööturu põhimeetmeks. Nii Portugalis kui ka Saksamaal on loodud tööringluse rakendamiseks vajalikud õiguslikud alused. Inglismaal toimus kõrvuti valit-suse tööheaoluprogrammiga "Uus võimalus" (*New Deal*) edukalt tööringluse meede, mille eeliseks peeti innovaatsilisust ja pakutavat lisandväärtust. Tööringluse edu seisneb selle kohandatavuses ning paindlikkuses erinevate keskkondade suh-tes, see on teinud võimalikuks tööringluse jätkusuutlikkuse kogu Euroopas.

Paari viimase aasta jooksul on mul olnud rõõm anda oma panus tööringluse arenda-misse Eestis.



Robert Morrall
EL Tööringluse Rahvusvahelise Assotsiatsiooni president

Brošüüri lugejatele sooviksin tööringluse rakendamisel öelda järgmist:

Tegutsege järjekindlalt.

Kohandage seda oma kohaliku keskkonnaga.

Õppige Euroopa partnerite kogemustest.

Arvestage nii töötute kui ka tööandjate vajadusi.

Kasutage seda, võideldes sotsiaalse tõrjutuse vastu, suurendades inimeste eneseväärikust ning julgustades neid osalema elukestva õppe protsessis.

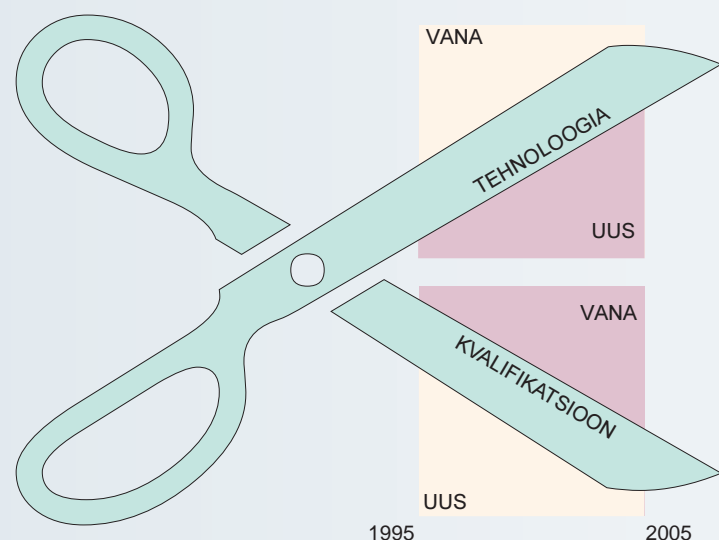
Nagu pudel head veini vajab aega laagerdumiseks, vajab ka tööringlus aega, kuni ta omaks võetakse.

Sisukord

Miks on tööringlus vajalik? Ühiskonna struktuursetest muutustest tekkivate sotsiaalsete ja majanduslike probleemide lahendamine vajab uut käsitlusviisi...	4
Mis on tööringlus? Tööringlus on innovatiivne strateegia, mis ühendab endas oskuste kujundamise, ettevõtluse arengu ja tööturupoliitika meetmeid...	5
Ettevõtluse areng Töötajale annab osalemine tööringluse projektis võimaluse personali arendamiseks koolituse kaudu...	6
Elukestev õpe Tänapäeval on elukestev õpe saanud tööalase täienduskoolituse võtmesõnaks...	6
Aktiivne tööturupoliitika Tööringluse projekti raames korraldatakse töötutele vajalik väljaõpe koos tööpraktikaga ja suunatakse nad asendustöötajatena ettevõttesse tööle...	7
Kuidas tööringlus toimib? Tööringlus toimib koostööprojektidena kas piirkondlikul, regionaalsel, riiklikul või rahvusvahelisel tasandil...	8
Tööringlus Euroopas Tööringluse idee on alguse saanud Taanist, kus esimesed projektid tehti 1980. aastate lõpus...	10
Tööringluse rakendusvõimalused Eestis Tööringluse kui strateegia väljatöötamise ja rahvusvaheliste koostööprojektide algatamisega Eestis tegeleb konsultatsiooni- ja koolituskeskus Geomedia...	14

Miks on tööringlus vajalik?

Ühiskonna struktuursetest muutustest tekkivate sotsiaalsete ja majanduslike probleemide lahendamiseks vajab uudet käsitusviisi. Tehnoloogia kiire areng ja uutele töövormidele üleminek loovad vajaduse personali pidevaks arendamiseks. Ettevõtetes tekib vajadus uuendada töötajate oskusi üha lühema ajavahemiku järel. Nii näiteks on 1990-ndatel tehtud uuringute põhjal prognoositud, et **aastal 2005 on Euroopas 80% töötajatel väljaõpe vanem kui 10 aastat; 80% kasutatavast tehnoloogiast uuem kui 10 aastat.**



Käärid kvalifikatsiooni ja tehnoloogia nõuete vahel aastal 2005

Samal ajal on kasvav tööpuudus meie ajastu üks suuremaid sotsiaalseid probleeme. Viimasel ajal kaugenevad tööturust üha suuremad inimrühmad, mistõttu eriti kasvab pikaajaliste töötute arv. Tööturupoliitikas on vaja uut käsitusviisi, mis inimressursi arendamise kaudu kindlustaks suurema tööhõive. See ei ole mitte ainult sotsiaalne vajadus, vaid ka majandusliku kasvu tagatis.

Töötajate kvalifikatsiooni mittevastavus uue tehnoloogia vajadustele on nii suur, et see võib saada reaalseks ohuks kogu majanduse arengule. Käärid töötajate tööalase suutlikkuse ja vajaminevate oskuste vahel süvenevad üha enam. Järgmise kümnendi jooksul on kogu Euroopas vaja teha suuri investeeringuid tööalaste teadmiste ja oskuste suurendamiseks ning elukestva õppe arendamiseks.

Selliseks uueks käsitusviisiks on **tööringlus**. Harva võib kohata midagi nii lihtsat ja loogilist, kus kasu saavad kõik: **töötaja, ettevõtja, töötu, ühiskond.**

Tööringluse ideestik töötati välja Taanis 1980. aastate alguses ja on praegu kuulutatud Euroopa Liidu aktiivse tööturupoliitika üheks põhisuunaks. Mõistet tööringlus on käsitletud mitmeti, kuid olulisim on see, et ta integreerib majandus-, haridus- ja sotsiaalpoliitika elemente. Tema uudsus seisneb töötajate ning töötute koolituse sidumises ühtsesse süsteemi.

Tööringlus on innovatiivne strateegia, mis ühendab endas oskuste kujundamise, ettevõtluse arengu ja aktiivse tööturupoliitika meetmeid.

Ta on suunatud inimressursi arengule, toetudes elukestva õppe kontseptsioonile kui alusele liikumiseks teadmispõhise ühiskonna suunas.

Tööringluse kolm vaala on järgmised:

Ettevõtluse areng

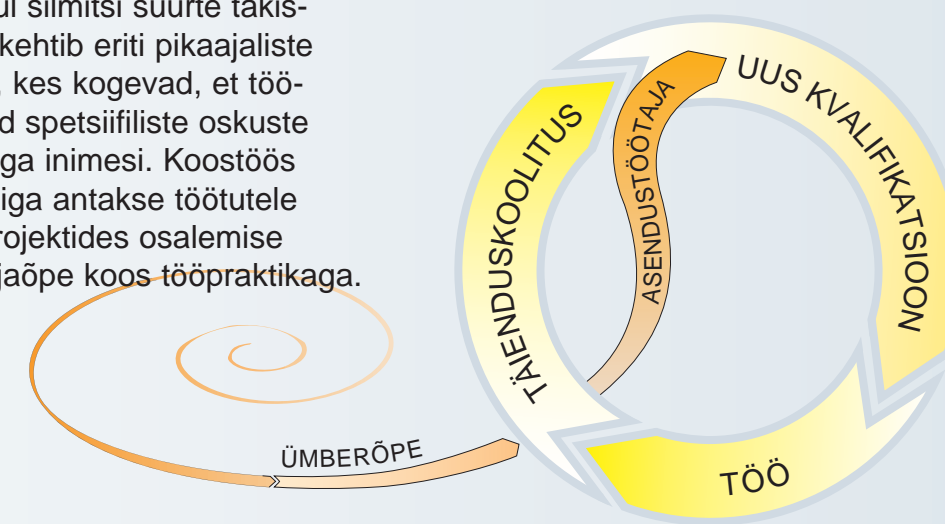
Tänapäeval tegutsevad ettevõtted sageli globaalse konkurentsi tingimustes. Investeeringud personali arendamisse on ettevõtete ellujäämise ja kasvu võtmeguriks. Tööringlus pakub ettevõtetele tuge, aidates neil selgitada oma koolitusvajadusi ning korraldada töötajatele koolitust.

Aktiivne tööturupoliitika

Koolituse ja töökoha saamisel seisavad töötud üldjuhul silmitsi suurte takistustega. See kehtib eriti pikaajaliste töötute puhul, kes kogevad, et tööandjad otsivad spetsiifiliste oskuste ja kogemustega inimesi. Koostöös tööhõiveametiga antakse töötutele tööringluse projektides osalemise tulemusel väljaõpe koos tööpraktikaga.

Elukestev õpe

Enamik inimesi teadvustab vajadust arendada enda oskusi, saada uusi töökogemusi ning jätkata teadmiste omandamist, et kindlustada oma konkurentsivõime tööturul ka tulevikus. Tööringlus pakub nii töötajatele kui ka töötutele õppimis- ja koolitusvõimalusi tööalaste teadmiste ja oskuste parandamiseks, isiksuse arenguks ning konkurentsivõime suurendamiseks tööturul.



Tööringluse mudel

Ettevõtluse areng

Tööandjale annab osalemine tööringluse projektis võimaluse personali arendamiseks koolituse kaudu lähtuvalt ettevõtte või organisatsiooni konkreetsetest vajadustest. Samal ajal tagatakse tööfunktsioonide katkematu jätkumine, kuna põhitöötaja koolituse ajaks tuleb tööle eelneva väljaõppe saanud asendustöötaja.

Mida võib töötaja?

- Paraneb erialane kvalifikatsioon, töötasu jne.
- Tekib võimalus täita vastutusrikkamaid ülesandeid, teha karjääri.
- Suureneb töömotivatsioon ning rahulolu tehtud tööga.
- Suureneb algatusvõime ja tööalane initsiatiiv.

Eriti oluline on see väike- ja keskmise suurusega ettevõtete puhul, kus tihti pole asendaja puudumise tõttu võimalik oma töötajaid pikemaks ajaks koolitusele saata. Euroopa riikides on asendustöötajatenä valdavalt kasutatud töötuid. Asendustöötaja koolituskava väljatöötamine toimub koostöös ettevõttega.

Mida annab tööringlus ettevõtjale?

- Võimaldab teha uuendusi tootmises ja juhtimises.
- Vajadusel analüüsitakse ettevõtte personali koolitusvajadust ja koostatakse koolituskava.
- Paraneb töötajate kvalifikatsioon.
- Suureneb ettevõtte konkurentsivõime.
- Tänu asendustöötajate kasutamisele välditakse seisakuid tööprotsessis (tootmine ei vähene).
- Võimaldab leida uusi töötajaid, kes on saanud eelneva väljaõppe.

Elukestev õpe

Tänapäeval on elukestev õpe saanud tööalase täienduskoolituse võtmesõnaks.

Elukestva õppe all mõistetakse kõiki elu jooksul ette võetud õppetegevusi eesmärgiga parandada oma teadmisi, oskusi ja kompetentsi vastavuses iseenda, perekonna, ühiskonna ja tööturu vajadustega.

Tööringlus pakub õppe- ja koolitusvõimalusi nii töötajatele kui töötutele ja tööturule tagasipöördujatele, suurendades nende teadmisi ja oskusi ning

parandades nende kvalifikatsiooni, motivatsiooni, enesekindlust ja töölesaamise väljavaateid tulevikus. Tööringluse projektide kaudu muutub elukestva õppe idee realiseeritavaks.

"Elukestva õppe memorandumis", mida Euroopa Komisjon esitles Brüsselis 2000. a oktoobris, on tööringlus leidnud tunnustuse kui üks parematest hea praktika näidetest elukestva õppe kontseptsiooni rakendamisel.

Aktiivne tööturupoliitika

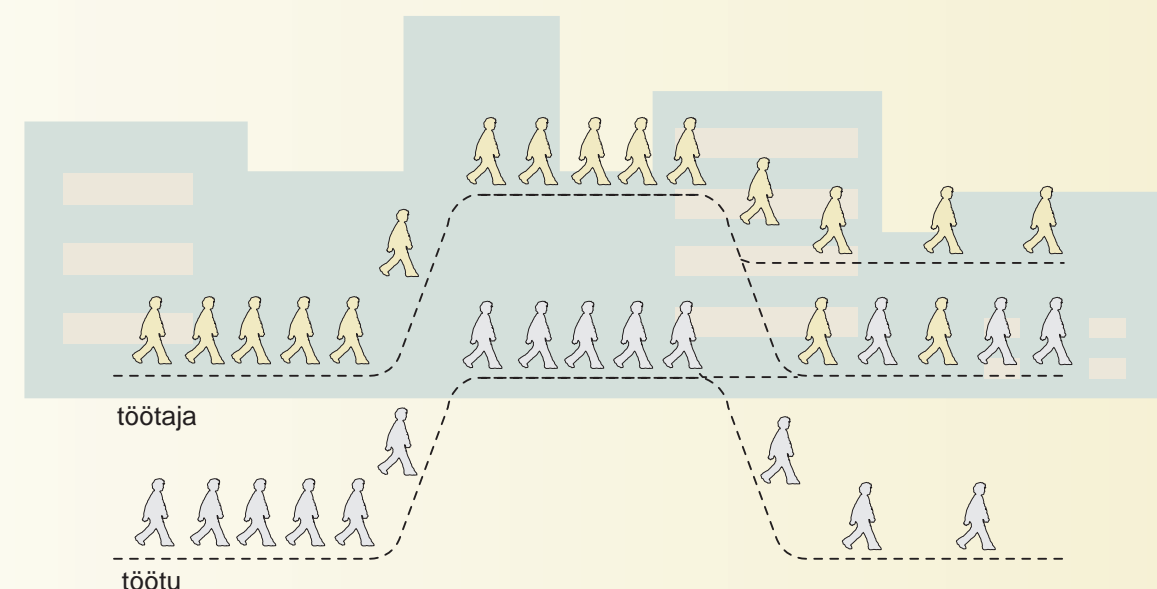
Seoses ühiskonnas ja majanduselus toimunud kiirete muutustega seisavad töötud töö leidmisel silmitsi järjest suuremate takistustega. Vaatamata mõningasele edule töötute üldarvu vähendamisel suureneb pikaajaliste töötute arv. Nende taasintegreerimiseks tööturule on vaja uut käsitusviisi.

Tööringluse projekti raames korraldatakse töötutele vajalik väljaõpe koos tööpraktikaga ja nad saadetakse asendustöötajatenä ettevõttesse tööle. Koostöös tööhõiveametiga leitakse kandidaadid, kes valmistatakse ette projektis osalevas ettevõttes töötama **asendustöötajatenä**. Neil võimaldatakse saada kutsealast ja kohanemiskoolitust ning **tööpraktika** käigus omandavad nad juhendaja ehk mentori käe all uue või esmase töökogemuse. Sellele järgneva **asendustöö** perioodi jooksul saab inimene iseseisva töökogemuse ja – mis on sageli niisama tähtis – võimaluse näidata ennast potentsiaalsele tööandjale.

Asendustöötaja asendab ettevõttes ühte põhitöötajat tema koolituse ajal või järjestikku mitut töötajat kas siis samas ettevõttes või mõnes teises analoogsetes tööd pakkuvas ettevõttes. Seega tekivad ka töötul paremad võimalused töökoha valikuks.

Mida võib töötaja?

- Saab kutsealast koolitust, omandab uue kvalifikatsiooni või täiendab olemasolevat.
- Saab uue (esimese) töökogemuse.
- Tekib võimalus leida alaline töö.
- Alalise töö mittesaamisel on võimalus lülituda asendustöötajate andmebaasi.
- Suureneb enesekindlus ning konkurentsivõime tööturul.



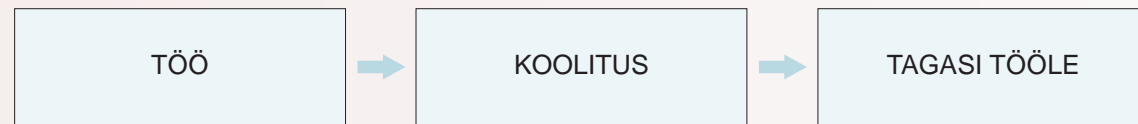
Kuidas tööringlus toimib?

Tööringlus toimib koostööprojekti-
dena kas piirkondlikul, regionaalsel,
riiklikul või rahvusvaheliseltasandil.

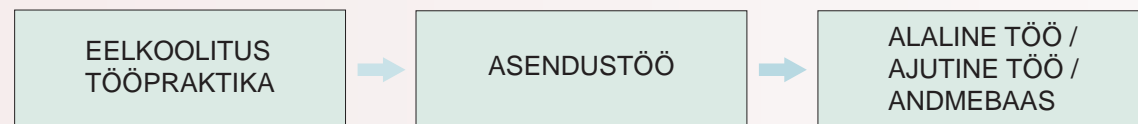
Tööringluse idee on lihtne: töötaja
läheb täienduskoolitusele ning selle
töö jaoks juba eelnevalt vajaliku väl-
jaõppe saanud töötü astub asendus-
töötajana vabaks jäänud kohale.

Tööringluse etapid

Töötajad



Töötud

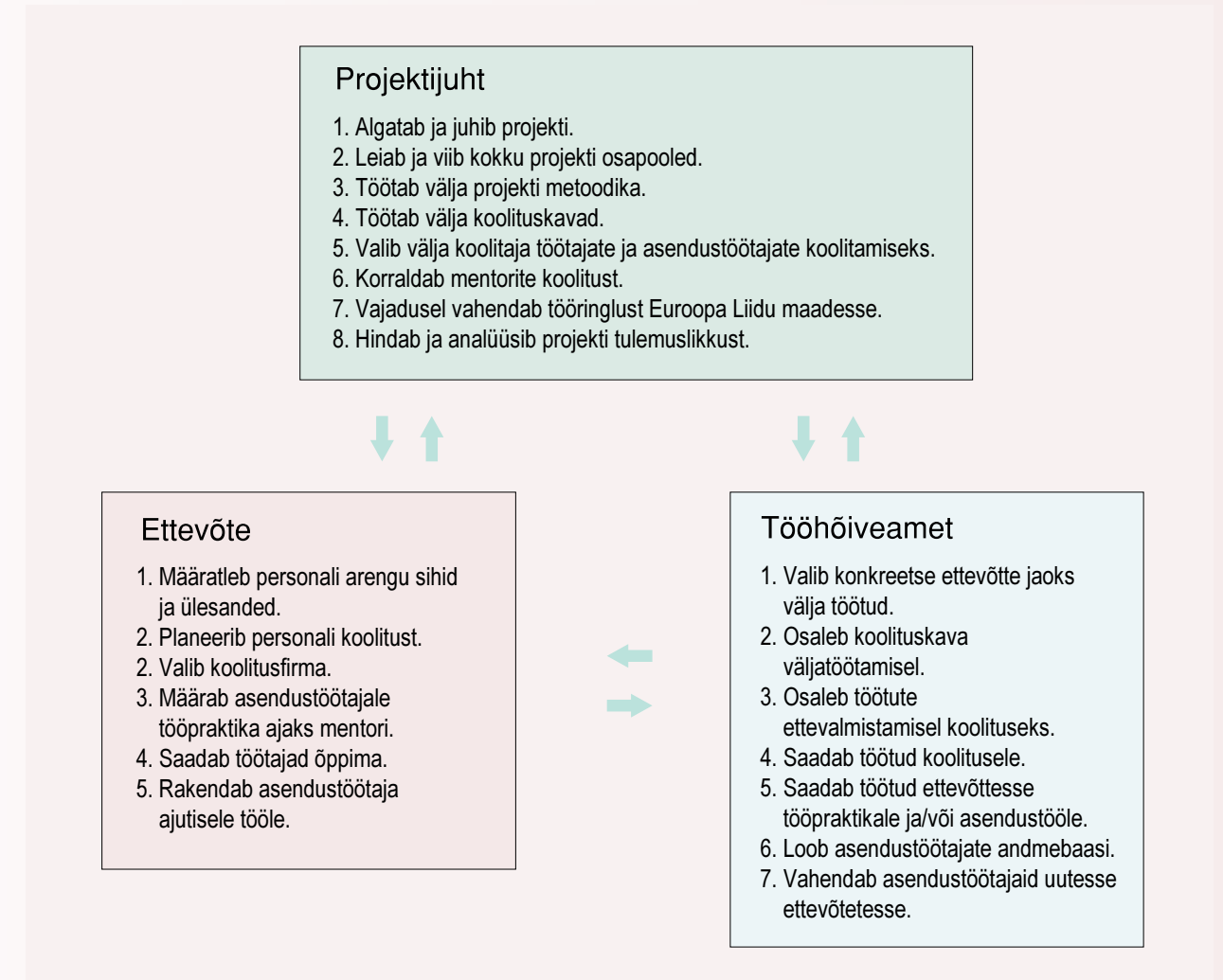


Projekti koordinaator leiab huvitatud partnerid ettevõtjate ning tööhõive-
ametite hulgast. Koostöövõrgustikus
võivad osaleda nii riikliku kui erasektori,
samuti kolmanda sektori institutsioonid
alates poliitiliste otsuste tegijatest, sea-
dusandjatest, ettevõtjatest ja tööjõu-
vahendajatest ning lõpetades koolitus-
organisatsioonide ja teiste ettevõtluse
tugistruktuuridega. Omavahelises koos-
töös töötatakse välja projekti juhtimis-,
finantseerimis- ja koolituskeemid. Töö-
tute kaasamiseks tehakse koostööd
tööhõiveametitega, koolitaja valiku ja
korraldatakse koolitajate konkursse.

Tööringlust võib kirjeldada kui võitja-
võitja (*win-win*) strateegiat – kui kõigile
asjaosalistele kasutoovat võidustra-
teegiat. Vaatamata personali töölt
eemalolekule ei kannata tootmine, tänu
töötajate arendamisele kasvab
ettevõtte konkurentsivõime ning uue
personali värbamine muutub
lihtsamaks. Samuti paranevad töötajate
erialased oskused ja töömotivatsioon.
Tööringlus annab töötule võimaluse
murda välja nõiarist: tööd ei saa ilma
töökogemuseta ning töökogemust ilma
töötü.

Tööringluse osapooled, nende funktsioonid ja tegevuse

Osapoolte funktsioonid



- Projektijuht**
1. Algatab ja juhib projekti.
 2. Leiab ja viib kokku projekti osapooled.
 3. Töötab välja projekti metoodika.
 4. Töötab välja koolituskavad.
 5. Valib välja koolitaja töötajate ja asendustöötajate koolitamiseks.
 6. Korraldab mentorite koolitust.
 7. Vajadusel vahendab tööringlust Euroopa Liidu maadesse.
 8. Hindab ja analüüsib projekti tulemuslikkust.

- Ettevõtte**
1. Määratleb personali arengu sihid ja ülesanded.
 2. Planeerib personali koolitust.
 2. Valib koolitusfirma.
 3. Määrab asendustöötajale tööpraktika ajaks mentori.
 4. Saadab töötajad õppima.
 5. Rakendab asendustöötajate ajutisele tööle.

- Tööhõiveamet**
1. Valib konkreetse ettevõtte jaoks välja töötud.
 2. Osaleb koolituskava väljatöötamisel.
 3. Osaleb töötute ettevalmistamisel koolituseks.
 4. Saadab töötud koolitusele.
 5. Saadab töötud ettevõttesse tööpraktikale ja/või asendustööle.
 6. Loob asendustöötajate andmebaasi.
 7. Vahendab asendustöötajaid uutesse ettevõtetesse.

Tulemused

- | | | |
|--|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Paraneb personali kvalifikatsioon, motivatsioon ja initsiatiiv. 2. Suureneb ettevõtte konkurentsivõime. 3. Tekib võimalus ettevõtte töö ümberkorraldamiseks, uuenduste tegemiseks. 4. Tööprotsess jätkub töötajate koolituse ajal tõrgeteta. 5. Uute töötajate leidmise võimalus koos nende katsetamisega asendusajal. 6. Uute koostööpartnerite leidmine nii kohalikul kui ka rahvusvahelisel tasandil. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tööringluse metoodika täiustub. 2. Kujuneb välja kohalik koostöövõrgustik. 3. Rahvusvaheline koostöövõrgustik areneb. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Töötute arv väheneb. 2. Töötute konkurentsivõime suureneb. 3. Töötü saab alalise töö, töökogemuse või jääb asendustöötajate andmebaasi. 4. Paraneb koostöö ettevõtetega. |
|--|--|--|

Tööringlus Euroopas

Tööringluse idee on alguse saanud **Taanist**, kus esimesed katsed siduda omavahel töötajate ja töötute koolitust tehti 1980. aastate lõpus.

Tööringluse projektid on aidanud arendada tööalast koolitust ja töökohal õppimist kogu Euroopas.

Tööringluse projektides osalejad 1996-1999

Jrk nr	Riik	Ettevõtted	Töötajad	Asendus-töötajad
1.	Austria	66	2 677	302
2.	Belgia	22	42	27
3.	Holland	60	600	300
4.	Iirimaa	1	40	12
5.	Itaalia	18	58	80
6.	Kreeka	10	10	30
7.	Portugal	214	648	396
8.	Prantsusmaa	38	476	166
9.	Rootsi	46	1 032	286
10.	Saksamaa	740	2 032	968
11.	Soome	23	400	150
12.	Suurbritannia	85	537	208
13.	Taani	1 802	80 287	16 957
	Kokku	3 125	88 839	19 882

(Allikas: Kruhoffer. Jobrotation Development and Dissemination in Europe. 3/2000.)

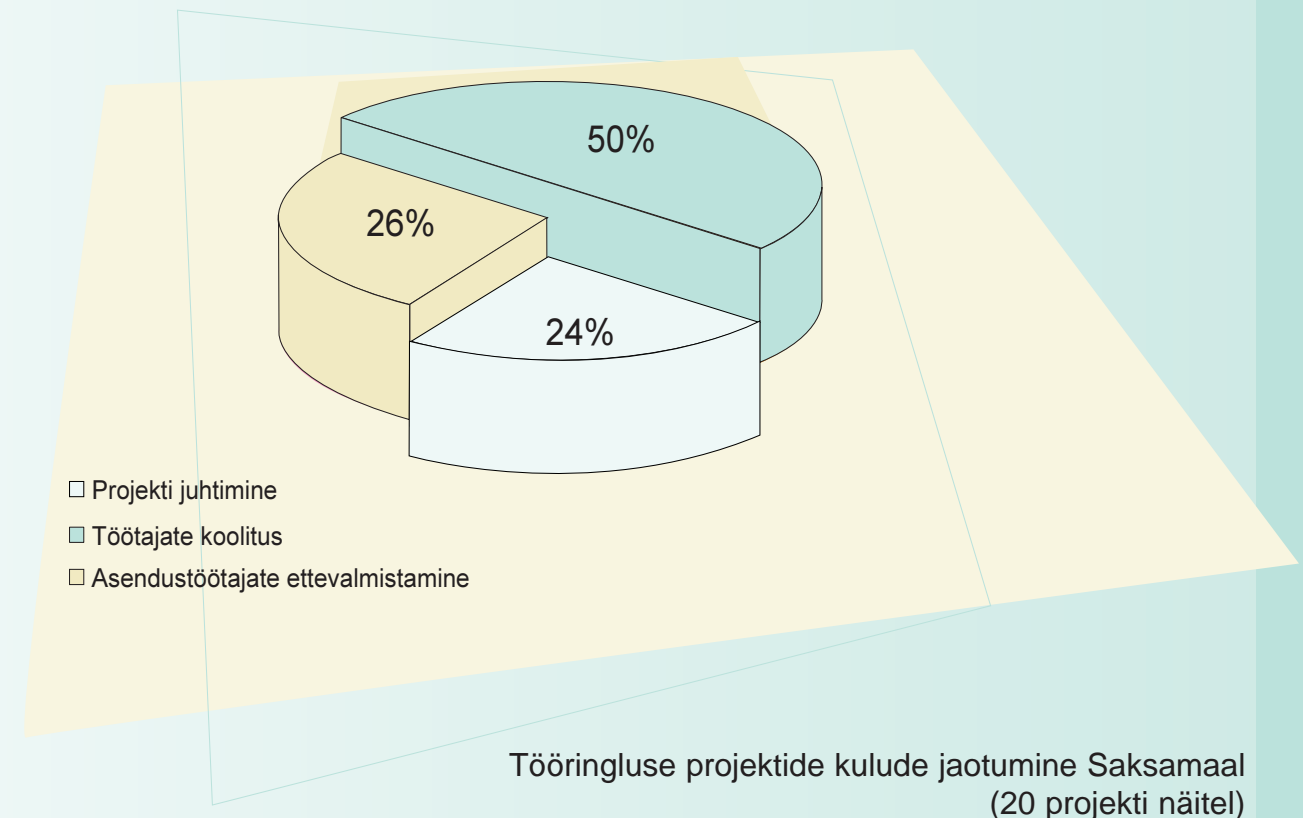
Enamik projekte juurutati väikese ja keskmise suurusega ettevõtetes, valdavalt tööstuses. Teisel kohal oli teenindussfäär, põhiliselt turismimajandus. Tööringlus on osutunud väga heaks tööhõive suurendamise meetmeks: pärast projekti leiab töö 60 – 100% töötutest, **keskmiselt 75%**.

Tööringluse projektid on hea lahendus väike- ja keskmiste ettevõtete koolitusvajaduste rahuldamiseks, kuna vaatamata üsna suurele uue oskusteabe ja töötajate värbamise vajadusele puuduvad neil harilikult ressursid personali koolitamiseks.

Tööringluse toimimiseks peavad riigi **seadused** vastama teatud nõuetele. Minimaalseks nõudeks on jätkuõppe ja töötute koolituse kohta käivate sätete olemasolu seadustes. Samavõrra tähtis on kindlustada tööringluses osalejate sissetulekute aktsepteeritav tase ja koolituse finantseerimisallikas. Tööringluse toimimise eeltingimused luuakse riikliku töötuskindlustuse seadusega, mis kaitseb töötajat vallandamise korral, vajalik on ka ajutise töölepingu sätestamine, kus määratletakse asendustöötaja staatus ettevõttes.

Tööringluse projekte rahastatakse paralleelselt erinevatest allikatest. Siia on kaasatud Euroopa Sotsiaalfondi toetus, riigi tööturupoliitika vahendid, piirkondlikud ressursid ning ettevõtte omavahendid.

Igas riigis on finantseerimisskeemid olnud suhteliselt erinevad. Alljärgnevas joonis iseloomustab tööringluse projektide kulude struktuuri Saksamaal aastatel 1996–1999.



2000. aastal moodustati **Euroopa Liidu Tööringluse Rahvusvaheline Assotsiatsioon** töö paremaks koordineerimiseks, informatsiooni vahetamiseks ning erinevate projektide kooskõlastamiseks. Aastal 2001 kuulus sellesse ühendusse 37 liiget 16 Euroopa riigist. Nende hulgas on uurimiskeskused, haridusorganisatsioonid, riiklikud ja regionaalsed institutsioonid; assotsiatsioon ühendab nii era- ja avaliku sektori kui kolmanda sektori esindajad.

Assotsiatsiooni sekretariaat asub Taanis Ålborgis. Regulaarselt antakse välja ajakirja EU-Jobrotation Newsletter, kus tutvustatakse partnerite tegevust, käimasolevaid projekte, antakse teavet seminaride ja konverentside kohta.

Täpsem informatsioon asub tööringluse Interneti-koduleheküljel aadressil: www.eujob.dk

EL Tööringluse Rahvusvaheline Assotsiatsioon
EU-Jobrotation International Association

ÖSB	Viin	Austria
Jobrotation-Forem	Liège	Belgia
Loca Labora	Brugge	Belgia
VDAB	Brüssel	Belgia
Almeria Linnavalitsus	Almería	Hispaania
Fondo Formacion	Bilbao	Hispaania
CAIST	Den Bosch	Holland
Northside Partnership	Dublin	Iirimaa
Arcidonna	Palermo	Itaalia
Mainstreaming Agenda	Palermo	Itaalia
Pari e Dispari	Milano	Itaalia
Technopolis	Thessaloníki	Kreeka
Kaubandus- ja Tööstuskoda	Kraków	Poola
DGACCP	Lissabon	Portugal
SOPROFOR	Lissabon	Portugal
E2i	Lille	Prantsusmaa
ABF Norrköping	Norrköping	Rootsi
EDUCTUS	Västerås	Rootsi
alz	Bremen	Saksamaa
BBS	Ahaus	Saksamaa
BFZ Essen	Essen	Saksamaa
BQG Lauenburg	Mölln	Saksamaa
Carl Duisberg Gesellschaft	Hannover	Saksamaa
Jobrotation e.V.	Berliin	Saksamaa
LASA Brandenburg	Potsdam	Saksamaa
REDEG	Neubrandenburg	Saksamaa
SPI	Berliin	Saksamaa
Zebra	Hamburg	Saksamaa
Tampere Tehnoloogiakeskus	Tampere	Soome
Helsingi Ülikooli Palmenia Keskus	Lahti	Soome
Career Design International	Solihull	Suurbritannia
Milton Keynes College	Milton Keynes	Suurbritannia
Steel Partnership Training	Rotherham	Suurbritannia
Women Returners' Network	Chelmsford	Suurbritannia
Workers Educational Association	Edinburgh	Suurbritannia
EU-Jobrotation Ltd	Ålborg	Taani
Europrofis	Praha	Tšehhi

Tööringluse näited

SOOME

Töötajad

Algne olukord

50 töötajat turismisektorist
(8 hotelli, 2 restorani,
2 turismibürood)



koolitusperiood

Koolitus
individuaalprogrammi
alusel 1 – 10 nädalat



tulemused

Parem teenindustase,
keelteoskus;
Suurem enesekindlus

Töötud

Eelkoolitusperiood

19 töötut
26-nädalane eelkoolitus



asendustöö periood

18 nädalat



tulemused

50% alalisel tööl;
20% ajutisel tööl;
30% tööpangas

ROOTSI

Töötajad

Algne olukord

16 töötajat
puhastusfirmast ISS



koolitusperiood

Koolitus 2 kuud



tulemused

Kõrgem kvalifikatsioon,
tööle tütarfirmasse

Töötud

Eelkoolitusperiood

7 töötut
1 nädal teoreetilist õpet,
3 nädalat tööpraktikat



asendustöö periood

2 kuud



tulemused

100% alalisel tööl

AUSTRIA

Töötajad

Algne olukord

65 töötajat
paberitööstusest



koolitusperiood

Koolitus 4 – 15 nädalat



tulemused

Kõrgem kvalifikatsioon,
struktuursed muutused
firmas

Töötud

Eelkoolitusperiood

17 töötut
3,5 kuud teoreetilist õpet
ja tööpraktika



asendustöö periood

6 – 12 kuud



tulemused

100% alalisel tööl samas
või analoogset tööd
pakkuvates ettevõtetes

Tööringluse rakendusvõimalused Eestis

Tööringluse meetme rakendamise ning projektide algatamise ja juhtimisega Eestis on tegelenud konsultatsiooni- ja koolituskeskus Geomedia, mis on olnud kaasatud tööringluse projektidesse alates 2000. aastast.

Tööringluse strateegilised eesmärgid:

inimressursi areng, kvalifitseeritum tööjõud,
ettevõtluse areng,
töötute väiksem arv.

Ülesanded:

- Eesti vajaduste, võimaluste ja huvide väljaselgitamine.
- Potentsiaalsete sidusrühmade välja selgitamine ja piirkondliku koostöövõrgustiku loomine.
- Tööringluse meetme ja struktuuri väljatöötamine.
- Seaduste vastavusse viimine tööringluse strateegiaga.
- Katseprojektide väljatöötamine ja elluviimine.
- Tööringluse projektide Eesti-sisese võrgustiku väljaarendamine, koostöö sidusrühmadega.
- Rahvusvaheliste koostööprojektide arendamine.

Tegevused eesmärgi saavutamiseks:

- Koostööpartnerite leidmine Eestis: tööandjate liidud, ettevõtted tööhõiveametid koolitusorganisatsioonid.
- Tööringluse strateegia ja Euroopa kogemuse tutvustamine potentsiaalsetele partneritele.

- Tööringluse strateegia kohandamine Eesti vajadustele ja võimalustele.
- Kohaliku võrgustiku väljaarendamine projektide edukaks korraldamiseks.
- Koostöö Euroopa riikidega (otsekontaktid, riikidevahelised projektid jne).

Mida annab tööringlus Eestile?

- Võimaldab kaasata Euroopa kogemusi ja vahendeid nii töötute kui töötajate koolituseks.
- Vähendab tööpuudust.
- Aitab luua uusi töökohti.
- Vähendab sotsiaalset tõrjutust ja toetab riskirühmadele (pikaajalised töötud, noored töötud) võrdsete võimaluste loomist.
- Loob eeldused uute töökohtade täitmiseks eelneva koolituse saanud inimestega.
- Toetab ettevõtluse arengut.
- Toetab inimressursi arengut.



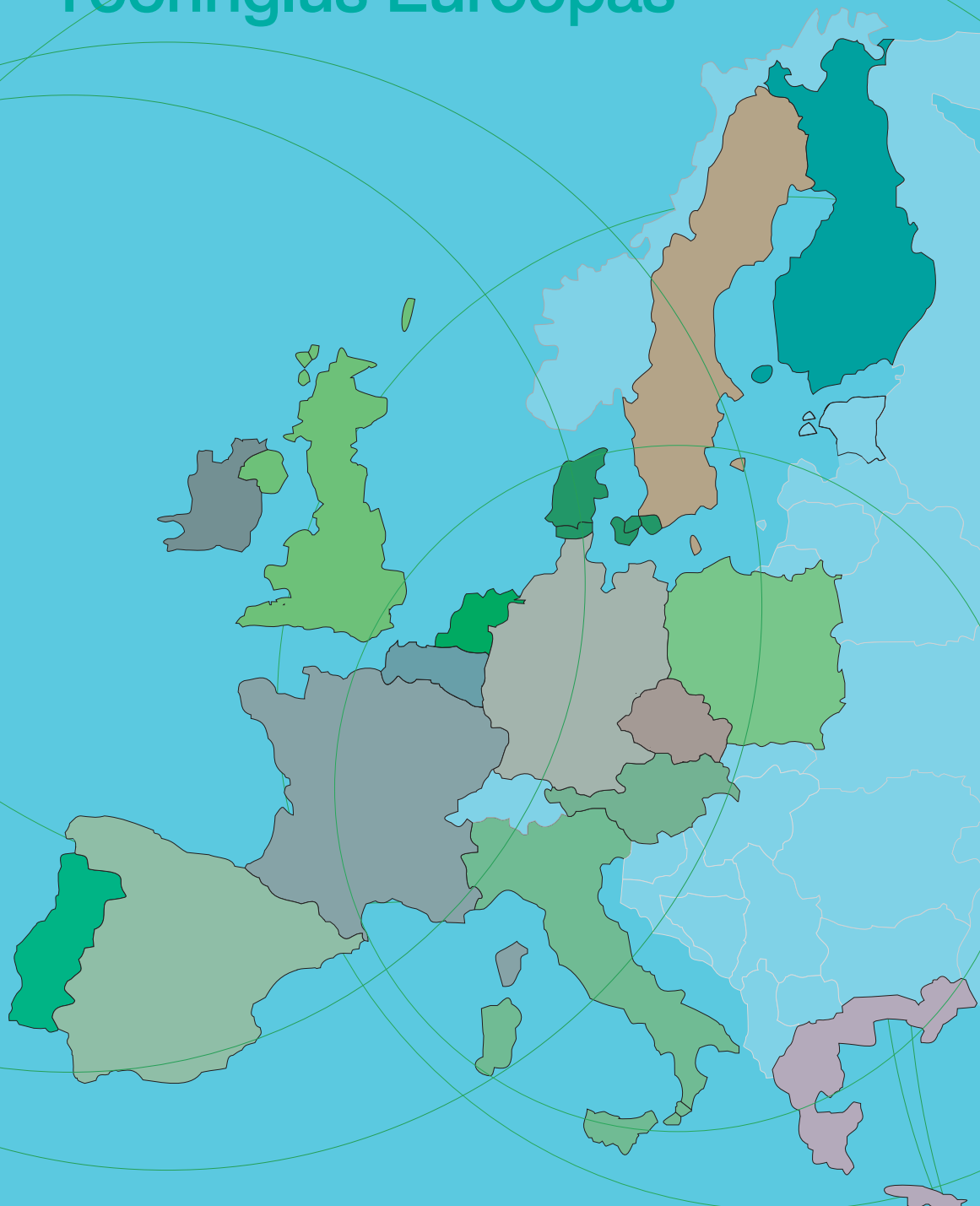
Kasutatud materjalid

Jobrotation in Germany. A National Evaluation. JobRotation – Verein zur Förderung des Lebenlanges Lernens e.V. Berlin, 2000.

Kankaanpää-Lehtinen, K., Lahtinen, P. Job Rotation – European models. Tampere, 2001.

Window of opportunity – Jobrotation possibilities in Europe. EU Jobrotation, 1998. EU-Jobrotation International Association www.eujob.dk

Tööringlus Euroopas



Väljaande tellija: Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium

Väljaandja: OÜ Geomedia

Koostaja: Krista Noorkõiv

© OÜ Geomedia, 2002

ISBN 9985-78-510-X