

Millal Te saaksite alustada?

Praktiline juhend tööjõu värbamiseks Euroopas



Sotsiaalne Euroopa



Millal Te saaksite alustada?

Praktiline juhend tööjõu värbamiseks Euroopas

Euroopa Komisjon

Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirekoraat

Üksus C.4

Käsikiri on valminud novembris 2010

Euroopa Komisjon ega ükski komisjoni nimel tegutsev isik ei vastuta käesolevas trükises sisalduva teabe kasutamise eest.

© Kaanefoto: istockphoto.com

Et kasutada või reprodutseerida fotosid, mille autoriõigused ei kuulu Euroopa Liidule, tuleb taotleda luba otse autoriõiguse valdaja(te)lt.

Europe Direct on teenus,
mis aitab leida vastused Euroopa
Liiduga seotud küsimustele

Tasuta infotelefon: (*)
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Mõned mobiilsideoperaatorid ei võimalda helistamist
00 800 numbritele või võtavad neile helistamise eest kõnetasu.

Lisateavet Euroopa Liidu kohta saate internetist Euroopa serverist
(<http://europa.eu>).

Kataloogimisandmed ja kokkuvõtte on esitatud väljaande lõpus.

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2011

ISBN 978-92-79-17816-0

doi:10.2767/10314

© Euroopa Liit, 2011

Allikale viitamisil on reprodutseerimine lubatud.

Printed in Germany

TRÜKITUD VALGELE ELEMENTAARKLOORIVABALE PABERILE (ECF)





Eessõna

Sõna on **BUSINESSEUROPE**'il

Hiljutine finants- ja majanduskriis andis Euroopa ettevõtetele enneolematult raske hoobi. Samas on tööandjad teinud märkimisväärseid pingutusi, et oma töötajaid alles hoida. Osaliselt on selle põhjuseks töötajate kõrgelt hinnatud oskused ja asjatundlikkus.

Paljude Euroopa riikide tööandjate jaoks on üha tungivamaks muutunud vajadus leida vabadele töökohtadele sobivaid inimesi. Isegi kriisi kestel olid suure töötusega samal ajal olemas sajad tuhanded vabad töökohad. **BUSINESSEUROPE**'i andmetel on vajalike oskuste ja kogemustega töötajatest suur puudus täppis- ja loodusteaduste, inseneriteaduse, tehnika ja matemaatika (STEM¹) valdkonnas, kuid veel terve hulga elukutsete osas, nagu meditsiiniõed, santehnikud, elektrikud jne. Euroopa Liidus on töötajate puudus eri valdkondades riigiti erinev.

Nüüd, kui majandus hakkab toibuma, on äärmiselt oluline, et ettevõtetele oleksid kättesaadavad just nende vajadustele vastavate oskuste ja kogemustega töötajad. See eeldab peale tõhusalt toimiva tööturu ka tööjõu geograafilist ja kutsealast liikuvust.

Töötajate vaba liikumine on Euroopa Liidu üks aluspõhimõtteid ja see on põhjapaneva tähtsusega ka hästitoimiva ühtse turu jaoks. Tööjõu liikuvus annab tööandjate käsutusse suurema töötajate reservi, mille hulgast leida endale tööjõudu, ning igale töötajale annab see omakorda rohkem võimalusi tööturul. Lisaks võimaldab see töötajatel õppida tundma uusi töömeetodeid ning teadmisi, keelteoskust ja töövõtteid Euroopa Liidu piires omavahel

¹ STEM – täppis- ja loodusteadused, inseneriteadus, tehnika ja matemaatika.

jagada. Tööjõu suure geograafilise liikuvusega riikides on ilmnenu ka suur tööalane liikuvus.

Praegu on geograafiline liikuvus Euroopa Liidus väga väike – veidi üle 2%. See näitab, et vaba liikumise õiguse kasutamist takistavad probleemid tuleb lahendada. Töö leidmine mõnes teises liikmesriigis peaks olema lihtne.

EURES teeb tähtsat tööd läbipaistvate, lõimitud ja kergesti ligipääsetavate tööturgude ning haridusteabe süsteemide vahendamisel. Selle võrgustiku kaudu on töötajad ja tööandjad ühenduses riiklike tööturuasutustega üle terve Euroopa Liidu. EURESe tegevust tuleks veelgi tõhustada, et tööandjad saaksid selle teenuseid paremini kasutada. EURESe veebiportaalis on praegu registreeritud üle 432 000 töötajaja elulookirjeldused, kuid ainult 21 000 tööandja andmed.

Seetõttu on vaja muuta EURES nähtavamaks ja arutleda tööandjatega selle üle, kuidas muuta selle teenuseid huvipakkumaks.

Riiklike tööturuasutuste koostööst ja oskusteabe vahetamisest ning partnerlusest eravahendajatega võiks olla kasu töövahenduse, teabe andmise ja kutsenõustamise tõhustamisel. Hädavajalik on kasutada maksimaalselt ära meie tööjõu võimeid – eelkõige seetõttu, et tööealiste elanike arv väheneb.

Paindliku ja turvalise tööturupoliitika (inglise k *flexicurity*) edukaks elluviimiseks on vaja hästitoimivaid tööturuasutusi ja tõrgeteta toimivaid võrgustikke. Hõlbustades uute töökohtade loomist ja toetades inimesi üleminekuperioodil, võimaldab see tööjõudu sujuvamalt ümber jaotada.

Käesoleva käsiraamatu eesmärk on aidata tööandjatel EURESe võrgustikku paremini ära kasutada. Loodetavasti aitab see edendada geograafilist liikuvust Euroopa tööturgudel, muu hulgas töötajate õigeaegset töökohavahetust, ning tööhõivet.

BUSINESSEUROPE on veendunud, et kogu Euroopa tööandjad ja töötajad saavad tööjõu otstarbekast jaotumisest liikmesriikide piires ainult kasu.



Philippe de Buck
BUSINESSEUROPE'i peadirektor
www.businessseurope.eu

Sõna on tööandjatel

Ettevõtte asutamisest peale oleme näinud palju vaeva hotellipersonali, ristluslaevade töötajate ja tehnilise personali värbamisega üle kogu Euroopa. Oleme veendunud, et ettevõttele tulevad mujalt Euroopast pärit töötajad kasuks, võimaldades meil jätkata traditsioonilise hoolitseva ja tähelepaneliku teeninduse pakkumist. Arvatavasti oleme üks viimaseid ristlusturismi ettevõtteid, kes värbab aktiivselt töötajaid üle kogu Euroopa.

Meie koostöö EURESe Soome esindusega algas umbes kaheksa aastat tagasi. Nüüd on koostöö laienenud ka EURESe Rootsi ja Prantsusmaa esindustele. EURES on meid aidanud paljude töötajate leidmisel, seda peamiselt meie vabade töökohtade reklaamimisega internetis. Kui meie värbamiseeskonnad käivad nendes riikides, osutavad EURESe nõustajad neile alati igakülgset abi. Nüüdseks teavad nad täpselt, mida me tahame, ja suudavad meile leida pädevaid kandidaate. Eures on osutunud ka äärmiselt asjatundlikuks ja usaldusväärseks partneriks võimalike kandidaatide teavitamisel meie ettevõttes töötamisest.

Töötajate otsimisega tegeleme aasta ringi, kusjuures iga kandidaadiga vesteldakse isiklikult. See võib muidugi minna küllaltki kulukaks ja aeganõudvaks. Otsides töötajaid Soome, Rootsi ja Prantsusmaa EURESe kaudu, saame EURESe kaudu kandidaatidega ühendust võtta ja säästame ühtlasi raha, mis kuluks asjaajamisele värbamisettevõtete kaudu. Koostöö EURESega on meile olnud ülikasulik: pakutakse personaalset ja professionaalset teenust, mida mujalt vaevalt leiab. Tulevikus tahaksime seda koostööd laiendada teistelegi EURESe võrgustiku liikmetele.

Patrick Sanlerville
laevapersonali värbamisjuht
Yachts of Seabourn, Ühendkuningriik
www.seabourncareers.com

Sisukord

Euroopa tööturg ja mida see pakub.....	7
Miks värvata töötajaid välismaalt?.....	11
Üksikasjalik teave EURESe kohta.....	17
Mida saab EURESTeie ettevõtte heaks teha?.....	19
Värbamine Euroopas	24
Austria.....	25
Belgia	28
Bulgaaria	31
Eesti	34
Hispaania	37
Iirimaa.....	40
Island	43
Itaalia	46
Kreeka.....	49
Küpros	51
Leedu.....	54
Liechtenstein	57
Luksemburg	59
Läti	61
Madalmaad	64
Malta.....	67
Norra	70
Poola.....	73
Portugal.....	76
Prantsusmaa.....	79
Rootsi.....	81
Rumeenia.....	84
Saksamaa.....	87
Slovakkia.....	90
Sloveenia.....	93
Soome.....	96

Šveits	99
Taani.....	101
Tšehhi Vabariik	104
Ungari.....	107
Ühendkuningriik.....	109
Korduvad küsimused	112
Täname.....	114



Euroopa tööturg ja mida see pakub

- Muutuv tööturg tähendab, et vajalike oskustega töötajaid ei pruugi konkreetsetes riigis leida.
- Euroopa tööturg võimaldab töötajaid leida 31st Euroopa Majanduspiirkonna (EMP)² riigist.
- Töötajate üleeuroopalise värbamisega kaasneb vähe ametlikke haldustoiminguid.
- Arvukad tööalase liikuvuse võrgustikud aitavad Euroopa tööturu võimalusi parimal viisil ära kasutada.

Euroopa tööturg täna ja homme

Euroopa ühtne turg, mis sai reaalsuseks 1992. aastal, on üks Euroopa Liidu tähelepanuväärsemaid saavutusi. Selle tulemusel on kaupade, kapitali, teenuste ja töötajate vaba liikumise õigus tagatud kõikidele kodanikele Euroopa Liidu 27 liikmesriigis, Euroopa Majanduspiirkonnas ja Šveitsis. Avatud tööturu loomine Euroopas võimaldab kodanikel vabalt liikuda riigist riiki, et teisel maal elada, töötada ja õppida.

Pidevalt arenev ja muutuv Euroopa tööturg peab eelseisvatel aastatel vastu seisma hulgate väljakutsetele. Uus tehnika muudab töö tegemise viise. Ulatuslikuma geograafilise haardega ettevõtted panevad suuremat rõhku mitmeülesandelisele ja

²EMP (Euroopa Majanduspiirkonna) liikmed on Austria, Belgia, Bulgaaria, Eesti, Hispaania, Iirimaa, Island, Itaalia, Kreeka, Küpros, Leedu, Liechtenstein, Luksemburg, Läti, Madalmaad, Malta, Norra, Poola, Portugal, Prantsusmaa, Rootsi, Rumeenia, Saksamaa, Slovakkia, Sloveenia, Soome, Taani, Tšehhi Vabariik, Ungari ja Ühendkuningriik. Kuigi Šveits ei ole EMP liige, on tema kodanikel EMP riikide kodanikega võrdsed õigused.

meeskonnatööl, mis suurendab vajadust kõrge kvalifikatsiooniga töötajate järele. Vaieldamatu ja jätkuv üleminek vähem CO₂-heidet tekitavale majandusele nõuab uusi oskusi. Üha tähtsamaks muutuvad ka sellised üldoskused nagu suhtlemis- ja analüüsioskus.

Tööealiste Euroopa kodanike arv jõuab haripunkti 2012. aastal, kuulutades ette suurenevat nõudlust pädevuse järele ja teravamad konkurentsi „õigete“ töötajate pärast. Konkurentsivõime säilitamiseks vajavad tööandjad tasakaalustatud teadmiste-, oskuste- ja võimetepagasiga tööjõudu.

Aastaks 2020 luuakse Euroopas 7 miljonit uut ja 73 miljonit asendustöökohta ning teenindussektoris töötab kõigist töötajaist kolmveerand. Euroopa tööturg peab olema nendeks põhjalikeks muutusteks valmis.

Et kindlustada endale tööjõud, kes suudab toime tulla eelseisvate raskustega, võib olla vaja heita pilk riigipiiri taha. Tööalane liikuvus võimaldab viia sobivate oskustega töötajad kokku kiiresti muutuva tööturu vajadustega.

Mida tähendab Euroopa avatud tööturg Teie ettevõttele?

Töötajate leidmine üle kogu Euroopa on nüüd tunduvalt lihtsam kui veel mõne aasta eest. On olemas hulk viise, kuidas luua side ja alustada töötajate värbamist teistest Euroopa riikidest ning teha seda nii, et tekitada huvi just sobiva pädevusega töötajates.

Euroopa tööturg võimaldab töötajatel liikuda teise riiki ilma enamike haldustoiminguteta, mis tavaliselt seonduvad välismaale siirdumisega. Töötajate vaba liikumine annab Euroopa kodanikele õiguse:

- otsida tööd teises riigis;
- töötada teises riigis tööloata;

- jääda teise riiki isegi pärast töösuhte lõppu;
- võrdsele kohtlemisele asukohariigi kodanikega töökohtadele juurdepääsu, töötingimuste ning kõigi muude sotsiaalsete ja maksusoodustuste osas.

Euroopa tööandjatel on võimalus kasutada Euroopa tööturgu, et:

- täita keerukaid või erioskusi nõudvaid või raskesti täidetavaid vabu töökohti;
- täiendada olemasolevat tööjõudu teistsuguse tausta ja kvalifikatsiooniga töötajatega;
- kasutada kliendibaasi laiendamiseks mujalt Euroopast pärit töötajate teadmisi kohalike elamis- ja töötamistingimuste kohta.

Euroopa tööalase liikuvuse võrgustikud Teie teenistuses

Tööandjate abistamiseks on olemas mitu Euroopa tööalasele liikuvusele spetsialiseerunud võrgustikku. Järgmised teenused võivad olla abiks nii väikeettevõttele, kes esimest korda kaalub tööjõu värbamist välismaalt, kui ka juba väljakujunenud suuremale ettevõttele, kes soovib saada rohkem teavet.

„Teie Euroopa”

„Teie Euroopa” portaal on praktiline teejuht äritegevuseks Euroopas ning annab teavet selle kohta, kuidas ettevõtet asutada ja juhtida. Lisaks leiavad tööandjad täpsemat teavet tööjõu värbamise, töötajate heaolu ja finantstoetuste kohta.

ec.europa.eu/youreurope/business

Enterprise Europe Network

Võrgustik aitab väikeettevõtetel Euroopa turgu kõige paremini ära kasutada. Tööandjad saavad teada, kuidas ettevõtet laiendada, hankida uusi tehnoloogiaid ning saada juurdepääs Euroopa Liidu rahastamis- ja finantsteabele.

www.enterprise-europe-network.ec.europa.eu

Euroopa väikeettevõtete portaal

Tutvuge Euroopa Liidu tegevusega väikeettevõtluse hoogustamisel Euroopas ja üle maailma. Portaali on kogutud teave väikestele ja keskmise suurusega ettevõtetele ning nende kohta, poliitikaküsimustest praktiliste nõuannete ja kohalike kontaktpunktide teabeni.

ec.europa.eu/small-business

EURES

EURES on Euroopa tööalase liikuvuse võrgustik, mida koordineerib Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat ning mis osutab töövahendus- ja värbamisteenust kõigile EMP riikidele ja Šveitsile.

eures.europa.eu



Miks värvata töötajaid välismaalt?

- Teatud spetsiifiliste oskuste ja pädevusega töötajaid ei pruugi olla võimalik leida oma riigist.
- Tööjõu värbamine välismaalt võib olla sama lihtne kui värbamine kodumaalt.
- Liikuvad töötajad on sageli väga motiveeritud ning rikastavad töökohta uute vaatenurkade ja oskustega.
- Ärge unustage arvestada selliseid aspekte nagu uute töötajate lõimimine ja nendega seotud haldustoimingud.

Tööjõu värbamiseks mujalt Euroopast on terve hulk põhjuseid: kas on kodumaised võimalused ammendatud või loodetakse sellega tuua töökollektiivi uusi oskusi ja kogemusi. Olgu ettevõtte vajadused millised tahes, igal juhul on Euroopa töötajaskonnal pakkuda uskumatult mitmekesisest valikus keeli, erinevaid kultuuritaustu ja eriteadmisi.

Kandidaatide otsimine väljastpoolt oma riiki võib tuua töökohta uusi keeli, alternatiivseid erioskusi ja -teadmisi ning värskeid vaatenurki.

Oskuste ja eriteadmiste kättesaadavus

Paljudes majandusharudes on eriti paari viimase aasta jooksul tekkinud töötajate puudus ühtedes ja ülejääk teistes riikides. Seega on oskusi ja eriteadmisi, mida on võimalik leida ainult teistest Euroopa riikidest.

Mõnel juhul on sellest arenenud otsene riikidevaheline koostöö, et tagada tööturu vajaduste rahuldamine. Näiteks kui Taanis tekkis meditsiinisektoris töötajate puudus, leiti suur hulk töötajaid Itaalia ülikoolide arstiteaduskondade lõpetanute seast.

Samasuguseid näiteid leidub ehitus- ja masinaehitussektoris. Iirimaa nappis mitu aastat just nende sektorite tööjõudu, keda ei olnud võimalik saada riigist endast. Nõudluse rahuldamiseks oli vaja leida töötajaid mujalt Euroopast.

Olenemata majandusharust ei ole tööandjate vajadusi alati võimalik rahuldada ainult ühe riigi töötajate baasil. Üleeuroopaline värbamine võimaldab täita vabu töökohti, laiendada turge ja muuta ettevõtteid konkurentsivõimelisemaks.

See on sama lihtne kui värbamine kodumaal

EMP riikides ja Šveitsis on liikumisvabadus kõigi kodanike põhiõigus. See tähendab, et Euroopa tööandjad võivad töötajaid värvata kõigist nimetatud riikidest. Kasutada võib tavalisi värbamismenetlusi. Internetipõhiste lahenduste, näiteks Skype'i ja videokonverentside abil saab töövestlusi korraldada minimaalsete kuludega.

Mõnes riigis on töötajate liikuvus teatud tingimustel endiselt piiratud. Nii on see Euroopa Liiduga viimati liitunud riikides, kus selline olukord võib kestma jääda kuni seitsmeaastase üleminekuperioodi lõpuni. Lisateave on veebilehel eures.europa.eu.

Tegevusloaga elukutsete kandidaadid peavad oma kutseoskuste tunnustamiseks registreeruma pädevas asutuses. Lisateave on veebilehel enic-naric.net.

Mobiilsed töötajad on motiveeritud töötajad

Töötajatel, kes otsustavad lahkuda oma kodumaalt, et saada kogemusi või alustada uut elu mujal, on juba loomupärane motivatsioon ja huvi saavutada edu. Olenemata sellest, kas mujale kolitakse lühemaks või pikemaks ajaks, mõistavad nad, et teises Euroopas riigis veedetud aeg võib olla tulus, ja teevad seda üldiselt töökogemuse saamiseks.

Mõned töötajad kolivad välismaale võib-olla tõesti pigem vajadusest kui soovist, kuid see ei tähenda, et neil puuduks motivatsioon hästi töötada ja sisse elada uude töökohta.

Kokkuvõttes on selge, et ettevõttele annab see lisandväärtust. Mujalt Euroopast tulnud töötajad toovad kaasa värsked hoiakuid ja vaateid ning võivad olla äritegevusele väga kasulikud.

Mida värbamisel silmas pidada?

Enne kui hakata vaba töökohta reklaamima üle kogu Euroopa, tuleb arvesse võtta mõningaid asjaolusid.

Järgmistel lehekülgedel on loetletud sammud, mida tuleks silmas pidada:

- enne värbamisprotsessi alustamist;
- värbamisprotsessi ajal;
- pärast välismaalt värbamist.

Enne välismaalt värbamist

- Pöörduge oma vajaduste arutamiseks kohalikku tööturuasutusse – sobivaid kandidaate võib ehk leida kodule lähemalt.
- Koostage kandidaadi üksikasjalik profiil, võttes arvesse, mis oskusi, pädevust ja kvalifikatsiooni on töökohal vaja.
- Märkige välismaalt värbamise eesmärgid, eelised, riskid ja kulud. Määrake kindlaks tähtsajad ja arvestage varuaega.
- Pöörduge kohalike asutuste, näiteks välismaalaste registri poole, et selgitada välja, kas peate tegema veel midagi.
- Tutvuge registreerimismenetluste, töölubade (kui on nõutav) ja EMP töötajate vaba liikumist reguleerivate üleminekusätetega.
- Mõelge, mida läheb uuel töötajal saabudes vaja. Kas elamispinna leidmine kestab kaua? Kas te saate anda nõu ja pakkuda abi?
- Kuidas lahendada keelebarjäär? Mõelge, kuidas uue töötajaga suhelda, kui ta teie emakeelt soravalt ei räägi. Mõne kandidaadi jaoks võib telefonivestlus osutuda eriti raskeks.
- Värbamistavad on riigiti erinevad, nagu ka tööandjate ja kandidaatide vaheline asjaajamine. Ärge laske nendel asjaoludel mõjutada oma hinnangut kandidaadi suutlikkusele tööülesandeid täita.
- Kui vajate veel nõuandeid, pöörduge EURESe kohaliku nõustaja poole, kes saab anda täiendavat teavet kõigi eespool nimetatud küsimuste kohta.

Välismaalt värbamise ajal

- Esimene samm peaks olema tutvumine EURESe tööalase liikuvuse portaaliga. Siit leiate kogu kandidaatide otsingu alustamiseks vajaliku teabe.
- Järgmise sammuna tuleb vabast töökohast teatada. Vajalike oskuste liigist oleneb, kus ja kuidas vabast töökohast teatada – seega tuleb värbamispartnerit hoolikalt valida. Mõni tööandja võib näiteks leida, et kasulik on teha koostööd ülikoolide või kaubandus-tööstuskodadega.
- Uurige sihtriiki, et selgitada, kust ja kuidas leida vajalikke inimesi. Suureks abiks võib olla kohalikke olusid hästi tundev värbamispartner.
- Kaaluge kandidaatidele esitluse korraldamist, et reklaamida oma ettevõtet ja tutvustada välismaalt tulnud töötajatele pakutavat toetust. Selle teabe võib üles panna ka veebilehele.
- Kontrollige põhjalikult kandidaadi soovitusi, pidades meeles, et soovitaja ei pruugi osata teie emakeelt. Saavutate parema tulemuse, kui pöörduate kandidaadi eelmise tööandja poole tema emakeeles.
- Arutage oma töötajatega, mida nemad vajaksid ja eeldaksid teise riiki tööle siirdudes. Võimalusel kaasake juba edukalt lõimunud võõrtöötajad.
- Pakkuge ümberasumistoetust, kui vähegi võimalik. Oma töötajatesse investeeriv ettevõtte saab kasu suuremast tootlikkusest.
- Küsige värbamisprotsessi kohta tagasisidet nii oma värbamispartnerilt kui ka praegustelt töötajatelt.

Pärast välismaalt värbamist

- Tervitusmaterjalid on kasulik täiendus töökoha ametlikule tutvustusele. Selles võiks muu hulgas olla teave piirkonna kohta, näiteks transporditeave, töökoha asukoha skeem ja praktilised nõuanded, näiteks see, kuidas avada pangaarvet.
- Võimaldage uuele töötajale tööst vaba aega, et ta saaks end ametiasutustes registreerida või taotleda endale näiteks sotsiaal- või ravikindlustust.
- Kuigi teie ei pea vastutama oma uue töötaja lõimumise kõikide tahkude eest, tuleks erilist paindlikkust ilmutada perekonnainimeste suhtes. Sobivate koolide ja elamispinna leidmiseks võib neil kuluda rohkem aega.
- Valmistage oma senised töötajad ette. Selgitage neile oma tegevuse eesmärgid ning korraldage seltskonnaüritus, et kõik saaksid omavahel tuttavaks.
- Määrake uuele töötajale juhendaja, et tal oleks lihtsam kohaneda töökultuuri ja -tavade ning töö sotsiaalsete külgedega.
- Veenduge, et uue töötaja lepingus oleks arvestatud võõrtöötaja õigust samasugustele töötingimustele, nagu on teistel EMP kodanikel.
- Võtke aega, et tutvustada uuele töötajale ettevõtte tervishoiu ja tööohutuse nõudeid.
- Koolitamine on väga oluline. Olemasolevaid koolituskavu on ehk vaja kohandada uue töötaja vajadustega.
- Veenduge, et teie ja uue töötaja vahel valitseks selgus selles osas, mida te üksteiselt terve lepinguperioodi jooksul ootate. Ausus töösuhte alguses aitab vältida hilisemaid arusaamatusi.



Üksikasjalik teave EURESe kohta

- Euroopa tööalase liikuvuse võrgustik EURES tegutseb kõikides Euroopa Majanduspiirkonna riikides ja Šveitsis.
- EURESe eesmärk on pakkuda teavet, nõu, tööjõu värbamise ja tööhõive teenuseid ning töövahendust, millest oleks kasu nii töötajatel kui ka tööandjatel.
- EURESe võrgustikus töötab üle 800 nõustaja ning EURESel on internetis mahukas tööalase liikuvuse portaal.

Mis on EURES?

EURES on Euroopa tööalase liikuvuse võrgustik, mida koordineerib Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat. Kõikides EMP riikides ja Šveitsis tegutseva EURESe töös osalevad riiklikud tööturuasutused.

EURESe tegevust toetab üle 800st riiklikes tööturuasutustes töötavast nõustajast koosnev võrgustik, mis pakub töövahendusteenuseid mujal Euroopas töötada soovivatele töötajatele ja kogu Euroopast tööjõudu leida soovivatele tööandjatele. EURESe liikmes- ja partnerorganisatsioonide ühised ressursid tagavad, et EURESe võrgustik suudab pakkuda kvaliteetteenuseid nii töötajatele kui ka tööandjatele. EURESel on internetis ka tööalase liikuvuse portaal, mis võimaldab personaliotsingu ja töökoha otsimisega tegelda otse veebis ning annab teavet elu- ja töötingimuste kohta kogu Euroopas.

EURES pakub Euroopa tööandjatele juurdepääsu Euroopa tööturule ning hõlbustab kõrge kvalifikatsiooniga kandidaatide värbamist 31 riigist. Lisateave EURESe teenuste kohta tööandjatele on peatükis „Mida saab EURES Teie ettevõtte heaks teha?”.

EURESe ülesanne on pakkuda kolme põhiteenust: töövahendus- ja värbamisteenust, teavet ning nõustamist.

Töövahendus ja töötajate värbamine

Kõige olulisem teenus, mida EURES pakub, on sobivate töökohtade vahendamine töötajatele ja töötajate värbamine tööandjatele. Kandidaatide elulookirjelduste kogumisega, kandidaatide nimekirja koostamisega ja abiga töövestluste korraldamisel saab EURES aidata leida vabade töökohtade täitmiseks parima kvalifikatsiooniga kandidaate. Töötajatel saab EURES aidata leida nende kvalifikatsioonile vastavaid vabu töökohti ning juhendada neid kandideerimiseks vajalike toimingute tegemisel.

Teave

EURES on riikide tööturgude teabe allikas. EURESe portaalist või kohaliku EURESe nõustaja käest saavad kõik tööandjad, töötajad ja muud huvitatud isikud asjakohast teavet tasuta. Saate tutvuda riikide tööturustatistikaga ja selgitada välja, mis majandussektorites on tööjõu puudus või ülejääk.

Nõuanded

Tööandjatele, kellel ei ole veel mujalt Euroopast tööjõu värbamise kogemusi, saab EURES nõu anda mitmes valdkonnas, näiteks järgmistes:

- kust leida vajalikke kvalifitseeritud töötajaid;
- kuidas reklaamida ja välja pakkuda vabu töökohti;
- mis haldustoiminguid silmas pidada;
- kuidas ja kus korraldada töövestlusi võimalike uute töötajatega;
- mida Teil tuleb teha, et aidata uutel töötajatel end Teie riigis sisse seada.



Mida saab EURES Teie ettevõtte heaks teha?

- Tasuta ja personaalne töötajate värbamise ja töövahenduse teenus Euroopas;
- kogunud EURESe nõustajate võrgustik, mis hõlmab kogu Euroopat;
- töölase liikuvuse portaal vabade töökohtade reklaamimiseks ja parimate kandidaatide leidmiseks.

EURESe eesmärk on pakkuda töötajate värbamise ja töövahenduse teenuseid ning teavitada ja nõustada töötajaid ja tööandjaid kõikides EMP riikides ja Šveitsis. EURESe teenuseid saavad kasutada kõik tööandjad, olenemata ettevõtte valdkonnast, suuruselt, asukohariigist või vajadustest.

Teie vajadustele kohandatud ja professionaalsed nõuanded EURESe nõustajate võrgustikult

Kogu Euroopas pakub rohkem kui 800 EURESe nõustajat nõuandeid, teavet ja töövahendusteenust kõigi majandusharude tööandjatele. EURESe nõustajad saavad Teid aidata ettevõtte jaoks parimate kandidaatide leidmisel, koostades väljavallitud kandidaatide nimekirju ja edastades Teile tutvumiseks nende elulookirjeldusi. Kohalik EURESe nõustaja võib tulla Teie asutusse kohtumisele, et arutada Teie vajadusi ja otsitavate kandidaatide profiili ning selgitada värbamisprotsessi üksikasju.

Kui Teil on praktilisi küsimusi, nagu oma tulevaste töötajate kutseoskuste tunnustamine või sotsiaaltagatiste ja ravikindlustuse ülekandmine, saab EURESe nõustaja anda Teile kogu vajaliku teabe või juhatada Teid asjakohaste teabeallikate juurde.

Reaalsed ja virtuaalsed EURESe üritused

EURES korraldab igal aastal mitu üritust, alates konverentsidest, töörühmadest ja seminaridest kuni Euroopa tööhõivepäevadeni. Kõikide ürituste kohta saab üksikasjalikku teavet EURESe portaalist või kohalikult EURESe nõustajalt.

Igal aastal kogu Euroopas tähistatavate Euroopa tööhõivepäevade põhieesmärk on luua tööotsijatele ja tööandjatele sobiv keskkond kohtumiseks ning teabe vahetamiseks Euroopa elamis- ja töötingimuste kohta. Tööandjad võivad Euroopa tööhõivepäeval avada oma ettevõtte stendi ja tutvustada tööotsijatele vabu töökohti. Paljud tööandjad osalevad ja kasutavad võimalust teha kandidaatide eelvalik, koguda neilt elulookirjeldused ja otsustada, kellega neist hiljem ühendust võtta. Euroopa tööhõivepäeval võidakse pakkuda üldsusele suunatud üritusi, kuid need võivad ka keskenduda teatavale konkreetsele valdkonnale või sihtrühmale. Kui soovite osaleda, pöörduge lisateabe saamiseks kindlasti kohaliku EURESe nõustaja poole.

EURESes on praegu väljatöötamisel ka mitmeid virtuaalseid üritusi. Need toimuvad Euroopa tööhõivepäevadega samas vormis, kuid tööandjad üle kogu Euroopa saavad kõigil üritustel osaleda interneti kaudu. Teade virtuaalsete Euroopa tööhõivepäevade kohta ilmub EURESe portaalis ning siis võivad tööandjad osavõtuks registreeruda. Virtuaalsel üritusel osaledes saab ettevõtte anda enda kohta üldist teavet, reklaamida vabu töökohti ning leppida kokku töövestlusi sobivate kandidaatidega. Kogu ürituse ajal saab EURESe nõustajate abiga teha ka kandidaatide eelvalikut.

Kuulutage vabast töökohast

EURES saab Teid aidata, kui soovite vaba töökohta reklaamida mõnes teises riigis, isegi kui Te ei pea silmas ühtegi konkreetset riiki. Kõigepealt tuleb vaba töökoht arvele võtta riikliku

tööturuasutuse kohalikus büroos või sisestada see vastavasse andmebaasi. Seejärel edastatakse vaba töökohta andmed EURESe portaali, kus see on nähtav tööotsijatele üle kogu Euroopa. Kui soovite, saab riiklik EURESe talitus reklaamida Teie vaba töökohta ka näiteks Euroopa tööhõivepäeval.

Rohkem kui 500 000 registreeritud tööotsijaga portaal

EURESel on laiahaardeline töövahendusportaal veebiaadressil eures.europa.eu. Kui loote tasuta konto portaalis „Minu EURES”, saate reklaamida vabu töökohti, otsida kandidaate ja leida teavet töötajate värbamise kohta üle kogu Euroopa.

Värbamine

EURESe portaali abil saate otsida ettevõtte vajadustele vastavaid kandidaate, korrastada nende andmeid ja võtta nendega otse ühendust. Järgmiseks kirjeldame portaali mõnda kasulikku funktsiooni.

„**Minu kandidaadid**” hõlbustab vabale töökohale sobiva kandidaadi leidmist. Vaadake üle kasulikud vihjed ja soovitused, tehke tööotsija kutseala ja riigi kirotsing, tehke mitmesuguseid otsingukriteeriumeid arvestades täppisotsing ning tutvuge kandidaadi elulookirjeldusega kõigis toetatavates keeltes. Kui olete leidnud mõne võimaliku kandidaadi, võite saata neile lühiteate, kus küsite lisaandmeid või lepite kokku vestluse aja, võite luua ja hallata otsinguprofiile ning salvestada ja korraldada kandidaatide andmeid, et neile oleks lihtne juurde pääseda.

„**Teata töökohast**” aitab avaldada tööpakkumise EURESe portaalis ja sellega seotud riiklikes andmebaasides.

2011. aastal käivitub EURESe portaalis ka töövahenduse abivahend **Match & Map**, mis näitab täpselt, kus vajalikud

töötajad asuvad. Match & Map sobitab automaatselt kasutajaprofiilis esitatud andmed vabade töökohtadega, mille tulemusel valmib Euroopa kaart, kus on näha nii töötajate kui ka vabade töökohtade paiknemine.

Teave ja nõuanded

EURESe portaalis on ka mitu lehekülge, kust saab teavet ja nõuandeid riikide tööturgude ja välismaalt värbamiseks vajalike sammude kohta ning töötingimuste kohta teistes riikides.

„**Värbamine välismaal**” annab kasulikku teavet tegutsemiseks enne värbamise alustamist, selle ajal ja pärast seda.

„**Ürituste kalender**” näitab peatseid huvipakkuvaid üritusi valitud piirkonnas. Hoidke silma peal värbatismessidel ja EURESe nõustajate korraldatavatel tööjõu liikuvuse teabe üritustel.

„**Abi ja lisateave**” on suunatud kõigile kasutajatele, kes satuvad tehnilistesse raskustesse. EURESe kasutajatugi on valmis vastama Teie küsimustele telefoni, e-posti või internetitelefoni (VoIP) abil.

Jaotis „**Elamine ja töötamine**” sisaldab praktilist ning õigus- ja haldusteavet tööalase liikuvuse kohta. Tutvuge Euroopa tööturu arenguga riikide, piirkondade ja sektorite lõikes.

„**Lingid**” suunavad teid teistele Euroopa tööjõu liikuvuse veebilehtedele, sealhulgas riikide tööturuasutuste omadele, ning mitme väljaandeni, millest on värbamise ajal abi.

EURES piiriülestes piirkondades

EURESel on oluline roll piiriülestes regioonides, st piirkondades, kus elamine ühes ja töötamine teises riigis on tavaline. Üle 600 000 inimese liigub iga päev üle piiri tööle ja tagasi, mistõttu neil tuleb kokku puutuda eri riikide erineva haldus- ja õiguskorraga.

Praeguse seisuga toimub EURESe raames 20 piiriülese partnerluse programmi, kuhu on kaasatud 13 Euroopa riiki. Eesmärgiga anda nõu ja teavet ning pakkuda abi tööjõu värbamisel just piiriülestes regioonides tegutsevatele tööandjatele koondavad need partnerlusprogrammid riiklikke tööturuasutusi, kutseõppeasutusi ja kohalikke omavalitsusi. Lisateave on EURESe portaali jaotises „EURES piiriülestes regioonides” (eures.europa.eu).



Värbamine Euroopas

Võõrtöötajate palkamine annab igas suuruses ettevõtetele loendamatu eeliseid. Muud Euroopast töötajate värbamine võib saada katalüsaatoriks uutele ideedele ning ettevõtte kasvamisele ja arenemisele, ükskõik kas selle põhjuseks on asjaolu, et Te ei leia kodumaalt teatud vilumuse, kogemuste või keelteoskusega töötajaid või et Te kavatsete laiendada ettevõtte tegevust uutele turgudele.

Uued töötajad toovad endaga uusi ideid, kultuuritavasid ja oskusi. Kuigi nendest on äritegevusele vaieldamatult kasu, tuleb siiski arvestada teatud asjaolusid. Kust uusi kandidaate otsida, kuidas neid töökohal hoida ja ettevõttesse lõimida – need on vaid mõned küsimused, millega tuleb arvestada kõigis olukordades. Mõistagi on igal riigil oma värbamistoimingud ja töökultuur.

Alustada võib tutvumisest teiste tööandjate kogemustega. Järgmistel lehekülgedel on näited 31st Euroopa riigist. Igas näites on ülevaade tööandja kogemustest töötajate värbamisel teistest Euroopa riikidest, sealhulgas tekkinud probleemid, leitud lahendused ja ettevõtetele saadud kasu.

Austria



Rahvaarv: 8 356 707 (2009)

EURESe nõustajaid: 18

EURESe Austria esinduse veebileht: www.ams.at

Tööturustatistika:

www.statistik.at/web_en/statistics/labour_market

Riiklikud teabeallikad: www.austrocham.com

„Euroopa töötajad võivad pakkuda täiendust kohalikule tööjõule, eriti valdkondades, kus napib vajalike oskuste ja teadmistega kohalikke töötajaid.”

Intervjuu Austrias Viinis asuvate ettevõtete Palmers Textile ja ZARA Österreich Clothing liikmetega.

Tööandja

Austrias tegutsevad Palmers Textile ja ZARA Clothing on ühed maailma suurimad jaekaupluseketid. Mõlemal ettevõttel on üle 650 töötaja, kelle hulgas on peaaegu kõikide Euroopa riikide kodanikke.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Palmersil ja ZARA-l on välismaalt värbamiseks kummalgi omad põhjused, kuid ühine on see, et mujal Euroopas on teatud spetsiifiliste oskustega töötajaid, keda kohapealt alati ei leia. Eriti jaekaubanduses on väga tähtsad valdkonna eriteadmised ja keelteoskus, kuid Austrias ei pruugi vajaliku kvalifikatsiooniga töötajaid olla. Seda puudust aitab korvata tööjõu värbamine mujalt Euroopast.

- Tööjõu palkamine teistest Euroopa riikidest annab ettevõtte senistele töötajatele võimaluse tutvuda teiste kultuuridega.
- Veenduge, et töölevõetud võõrtöötaja plaaniks jääda riiki kokkulepitud ajaks.

Kuidas Te töötajaid värbate?

ZARA Clothing näeb välismaalt töötajate palkamises võimalust tutvustada oma senistele töötajatele teisi kultuure. Ehkki kõigepealt püütakse alati edutada oma ettevõtte töötajaid, pöörduakse eriteadmiste puudumisel teistes riikides asuvate filiaalide poole. Tihti leitaksegi inimesi, kes ootavad võimalust siirduda välismaale. Algab otsing kogu Euroopast. Palmers Textile, mis on värvanud Euroopast töötajaid ettevõtte asutamisest saati, peab tähtsaks tekstiili valdkonna eriteadmiste olemasolu. Et tegu on nišivaldkonnaga, viivad otsingud neid tihti teistesse Euroopa riikidesse. Mõlema ettevõtte puhul on kõige levinum võõrtöötajate palkamine tootearenduse, kvaliteedijuhtimise ja tootedisaini valdkonna vabadele töökohtadele. Alati pannakse suurt rõhku keelteoskusele.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Mõlemad ettevõtted möönavad, et olgu välismaalt värbamine kui tulus tahes, kaasnevad sellega teatud probleemid, näiteks ümberasumistoetus uutele töötajatele, kuigi sageli selgub, et nad kavatsevad naasta kodumaale, mõnikord üsna peagi. Nende mujalt Euroopast tulnud töötajate puhul, kes on jäänud paigale, on lõimumine omamaiste töötajatega toimunud raskusteta. Mõlemad ettevõtted kinnitavad ka, et arvukad ettevõttesse varem tööle võetud võõrtöötajad aitavad lõimumist lihtsustada. Väheneb oht, et uustulnuk hakkab tundma end kõrvalejätetuna.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Ettevõtetal, kes kaaluvad töötajate palkamist Austrias, soovib ZARA muude nõuete hulgas nimetada saksa keele oskust ning mõningaid põhiteadmisi Austria kultuurist ja kommetest. Eriti oluline on see klienditeeninduses. Palmers Textile soovib üle kogu Euroopa tööjõudu värbavatel tööandjatel selgitada kõigepealt välja, kui kauaks töötaja kavatseb riiki jääda. Nii on tagatud, et töötaja ja tööandja astuvad lepingusuhetesse ühesuguste ootustega.

Belgia



Rahvaarv: 10 708 433 (2008)

EURESe nõustajaid: 41

EURESe Belgia esinduse veebilehed:

www.actiris.be; www.leforem.be; www.vdab.be

Tööturustatistika: <http://statbel.fgov.be/>;

www.vbo-feb.be/index.html; www.belgium.be

Riiklikud teabeallikad:

www.cci.be; www.socialsecurity.fgov.be; www.meta.fgov.be

„Minu ettevõtte mujalt Euroopast pärit töötajad on viisakad, sõbralikud ja motiveeritud.”

Intervjuu Burg-Reulandis asuva Hotel Oberhauseni omaniku Wilma Elsendoorniga.

www.hoteloberhausen.info

Tööandja

Hotel Oberhausen on väike maahotell Hohes Venni-Eifeli looduspargis Saksamaa piiril. Hotellis on tööl töötajaid mitmest riigist, kuid hädasti vajatakse Euroopa riikide tööjõudu.

- Pühendage aega ja jõudu parima kandidaadi leidmisele.
- Olge tulevaste töötajatega aus; veenduge, et neil oleks enne otsuse tegemist kogu vajalik teave töökoha kohta.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

„Kohapealt on siin töötamisest huvitatud inimesi väga raske leida,” ütles Hotel Oberhauseni omanik Wilma Elsendoorn. Suurem osa kohalikest on talupidajad ja teistele ei pruugi vahetustega töö või nädalavahetustel töötamine tingimata sobida. „Näiteks enamik kokaks õppinuid töötab parema meelega regulaarsema töögraafikuga kohtades,” lisas ta. Wilma Elsendoorni jaoks leidis lahendus Euroopast töötajate värbamises. Nüüd on tal töötajad, kes on tema arvates äärmiselt viisakad, sõbralikud ja motiveeritud.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Hotel Oberhausen on tegutsenud 30 aastat ja andnud algusest peale tööd välismaalastele. Kõik sai alguse sellest, et hotelli külastajad küsisid vahel Wilma Elsendoornilt, kas nende lapsed või muud pereliikmed, kes tegelesid parajasti saksa keele õppimisega, saaksid hotellis tööd, et harjutada saksa keeles rääkimist. Omanik on koostööd teinud ka Saksamaa tööturuasutustega, kes on aidanud hotellis tööd saada paaril Poola päritolu töötajal. Aastate jooksul on suusõnaline teave aidanud Hotel Oberhauseniil saavutada ihaldatava töökoha maine. Seetõttu saabub kandidaatidelt avaldusi aasta ringi.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Wilma Elsendoornil ei ole võõrtöötajate ja kohalike lõimumisega seoses tekkinud mingeid probleeme. Probleeme on tekkinud ainult siis, kui töötaja ei ole suutnud täita ametijuhendis esitatud nõudeid või on nappinud hotellitöö jaoks vajalikku motivatsiooni. Seetõttu peabki ta äärmiselt tähtsaks leida aega ja pingutada selle nimel, et selgitada välja töökoha jaoks parim võimalik kandidaat.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Wilma Elsendoorn rõhutab vajadust olla tulevaste töötajatega aus. Ta selgitab: „Ärge lubage neile võimatut. Rääkige üksikasjalikult ja avameelselt töö iseloomust, tööaegadest ja tööülesannetest. Meil on alati väga hea meel, kui kvalifitseeritud inimestel on huvi meie äris kaasa lüüa, kuid äärmiselt tähtis on olla aus. Töötajale tuleb selgelt välja öelda, mida temalt oodatakse, et hiljem ei tekiks arusaamatusi.”

Bulgaaria



Rahvaarv: 7 623 395 (2008)

EURESe nõustajaid: 11

EURESe Bulgaaria esinduse veebileht:

www.az.government.bg

Tööturustatistika: www.nsi.bg

Riiklikud teabeallikad: www.bcci.bg

„Rahvusvahelisi professionaale on vaja värvata peale praeguste vajaduste rahuldamise ka pikaajalise investeringuna.”

Intervjuu Sofias asuva ettevõtte Balkanstroy Jsc juhatuse esimehe Nikolay Kaloyanoviga.
www.balkanstroy.com

Tööandja

Balkanstroy on ühisettevõtte, mille 1994. aastal asutasid uuringu- ja ehitusspetsialistid. Rohkem kui 1000 töötajaga ettevõtte kuulub Bulgaaria kolme juhtiva ehitusfirma hulka.

- Rahvusvahelistel turgudel areneda soovivate ettevõtete jaoks on määrav tähtsus välismaiste kvalifitseeritud spetsialistide ja ekspertide kaasamisel ning koostööl nendega.
- Kultuur ja rahvus ei ole töösuhetele takistuseks; vastupidi, see avardab kõikide töötajate silmaringi.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Balkanstroy-taoliste suurettevõtete jätkusuutlik areng rahvusvahelistel turgudel sõltub just eri riikide hea väljaõppega ja kvalifitseeritud professionaalide ligitõmbamisest ning koostööst nendega. Seetõttu on üks ettevõtte prioriteete meelitada tööle kõrge kvalifikatsiooniga inimesi, kes saavad aidata ettevõtet selle eesmärkide realiseerimisel.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Ettevõttel on välismaalt töötajate värbamisega siiski mõningaid raskusi, näiteks olukorras, kus hea väljaõppega rahvusvahelised eksperdid ja professionaalid jäävad Bulgaariale siirdumise asemel parema meelega oma kodumaale ja töötavad seal ettevõtte konsultantidena. Selleks on kaks põhjust: esiteks on teised EMP riigid kehtestanud Bulgaariale tööjõu liikuvuse piirangud ja teiseks napib teavet Bulgaaria tööturu võimaluste ja vajaduste kohta.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Eelöeldust tuleneb, et Balkanstroyl tuleb tihti leppida olukorraga, kus oma töötajatel on piiratud teadmised ja teiste Euroopa riikide töötajatel puudub huvi. Muidugi tuleneb sellest omakorda uute kandidaatide vähesus. Lisaks eelistavad bulgaarlased ise tihti õpingute lõpetamise ajal elada ja töötada välismaal, mis tähendab, et Balkanstroy-taolised tööandjad on hädas kvalifitseeritud töötajate leidmise, nende huvi äratamise ja töökohal hoidmisega.

Balkanstroyl on mujalt Euroopast tulnud töötajatega siiski üldiselt positiivsed kogemused. „Kultuur ja rahvus ei ole töösuhetes takistuseks; vastupidi, need hoopis avardavad nii seniste kui ka uute töötajate silmaringi.” Kuigi keelebarjäär võib takistada lõimumist, ei ole see Balkanstroy jaoks ületamatu probleem.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Välis- ja maailmaturule orienteeritud ettevõtetele võib Balkanstroy kinnitada, et rahvusvahelise väljaõppega professionaalide töölevõtmist on vaja peale ettevõtte praeguste vajaduste rahuldamise ka pikaajalise investeeringuna. Oma koha leidmiseks ja arenemiseks rahvusvahelisel turul võib kiirete positiivsete tulemuste saavutamisele kaasa aidata see, kui värvatakse teiste Euroopa riikide kodanikke, kes on oma maal oma ala asjatundjad.

Muidugi on Balkanstroy väga rahul ka kohalike töötajatega: „Bulgaarlased on rikkaliku ja avara kultuuritaustaga rahvas. Meil leidub paljude alade spetsialiste, kellel on suurepärased praktilised oskused ja väljaõpe.”

Eesti



Rahvaarv: 1 340 675 (2008)

EURESe nõustajaid: 5

EURESe Eesti esinduse veebileht: www.eures.ee

Tööturustatistika: www.stat.ee/labour-market

Riiklikud teabeallikad: www.koda.ee

„Välismaalt töötajaid värvates võib avaneda võimalus ettevõttes positiivseid muudatusi läbi viia.”

Intervjuu Tallinnas asuva ettevõtte Amhold Estonia personalijuhi Maris Paluga.
www.amhold.eu

Tööandja

Aastal 1992 Eestis asutatud Amhold on projekteerimis- ja ehituskonsultatsioonifirma, mis tegutseb nii era- kui ka riiklikus sektoris. Praegu on ettevõttel ligikaudu 50 töötajat, kellest 10% on välismaalased.

- Tänu eri rahvusest töötajatele saab lihtsalt teenindada rahvusvahelisi kliente.
- Võimalike uute välismaiste töötajate leidmiseks on olemas palju võimalusi.
- Julgustage teistest Euroopa riikidest pärit töötajaid pakkuma oma ideid: sellest võib olla kasu ettevõtte töö parandamisel.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Amhold on rahvusvaheline ettevõte, mille projekte viiakse ellu välismaal, ja seega otsib ettevõtte töötajaid, kes suudavad suhelda nõutavates võõrkeeltes. Töötajaid värvatakse üle kogu Euroopa ja tänu sellele saab ettevõtte pidada enamikku klientide kodumaal toimuvatest kohtumistest kliendi emakeeles. Maris Palu sõnusti on see oluline klientidega vastastikuse mõistmise saavutamiseks.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Rahvusvahelise ulatusega värbamist alustas Amhold sellest, et võttis ühendust koolide ja ülikoolide kutsenõustamiskeskustega ning tutvus võimalike töötajate leidmiseks nende vilistlaste nimekirjadega. Ettevõttele olid abiks ka rahvusvahelised organisatsioonid, nagu Erasmus ja AIESEC, ning teiste riikide välisministeeriumid. Samal ajal reklaamis Amhold vabu töökohti aktiivselt EURESe ja teiste kohalike tööturuasutuste portaalides.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Põhiline probleem, millega Amhold välismaalt töötajaid värvates kokku puutus, oli töövestluste korraldamine kandidaatidega. „Eestis kasutatakse laialdaselt Skype'i ja meil on ka muid videokonverentsivahendeid, kuid sugugi mitte kõigil kandidaatidel ei ole interneti kasutamise võimalust. Seetõttu peame meie sõitma nende kodumaale või peavad nemad tulema meie juurde.”

Teine probleem oli valuutakursi arvestamine, sest tööpakkumiskuulutustes olid palgad Eesti kroonides, mitte eurodes. Kuigi Amhold värbab välismaalt töötajaid tavaliselt konkreetsetele ametikohtadele, on ettevõtte vägagi valmis pakkuma praktikavõimalusi andekatele ja motiveeritud kandidaatidele, kellel ei pruugi olla vajalikke oskusi.

Enne värbamise alustamist selgitab Amholdi juhtkond välja, mis on täitmist vajavad ametikohad ja mis profiiliga töötajaid nendele vajatakse. Juhtkond arutab, mida ettevõtte saab uutele töötajatele pakkuda, ja teeb kindlaks uute töötajate ootused. Kogu

värbamisprotsessi ajal püütakse suhtuda teistesse kultuuridesse eelarvamusteta ja olla valmis positiivseteks muutusteks. Kui näiteks töölevõetud inimesel on ideid, mida tavaliselt peetakse „omapärasteks”, ei heideta neid pikalt mõtlemata kõrvale, vaid püütakse arutleda, kas uudne mõte on teostatav.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Maris Palu arvab, et konflikte võib muidugi tekkida, aga kõige tähtsam on olla koostöövalmis ja tegutseda meeskonnana. Töötajate värbamine välismaalt võib anda võimaluse ettevõttes positiivseid muudatusi läbi viia. Maris Palu kiidab väga ka Eesti töötajaid: „Meil on töökad ja mitmekülgsed töötajad, kelle töö on väga suurepärase kvaliteediga.”

Hispaania



Rahvaarv: 46 951 532 (2010)

EURESe nõustajaid: 53

EURESe Hispaania esinduse veebileht:

www.redtrabajaja.es

Tööturustatistika: www.mtin.es

„Rahvusvahelises kollektiivis valitseb teatud eriline meeleolu.”

Intervjuu Barcelona firma Innotalentum konsultandi ja teabemetniku Esther Comabellaga.
www.innotalentum.com

Tööandja

Innotalentum on talendiotsingu- ja konsultatsioonifirma, mis tegeleb teadus- ja tehnikaekspertide otsimisega. Innotalentumi kliendid esindavad mitmesuguseid kitsaid erivaldkondi alates info- ja sidetehnoloogiast kuni multimeedia ning energia- ja ravimitööstuseni. Asutus on väike, täiskohaga töötajaid on kõigest kolm ning sageli vajatakse programmide elluviimisel väliskonsultantide abi.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Barcelona firma Innotalentum konsultant ja teabemetnik Esther Comabella selgitab, et organisatsioon tegutseb väga spetsiifilistes valdkondades. Seetõttu on palju eri võimalusi, kuidas firma tööd korraldada, ning välismaalt töötajate palkamise peamine eelis seisneb selles, et „neil on teistsugune töömentaliteet, uued ideed ja teistsugune lähenemine töökorraldusele”.

Esther Comabella sõnul tehakse tihti koostööd teiste Euroopa töötajatega, eriti sakslaste ja inglastega. „Mujalt riikidest pärit töötajad muudavad töökeskkonna dünaamilisemaks. Kollektiivis valitseb teatud eriline meeleolu. Nad toovad meie firmasse oma kultuuritavasid ja ka nende teistsugused arusaamad annavad lisandväärtust. Kõigil on isemoodi oskused ja anded, millest on firma töös ainult kasu.”

- Euroopa eri riike esindaval kollektiivil on vaieldamatud eelised.
- Pidev suhtlemine välismaalastest töötajatega on oluline, et nad tunneksid end mugavalt.
- Lõimumine toimugu nii ameti- kui ka seltskonnatasandil.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Esther Comabella selgitab, et kui Innotalentum alustas töötajate palkamist mujalt Euroopast, oli firma just liitunud Kataloonia piirkonna majandus- ja rahandusministeeriumi algatatud projektiga, mille eesmärk oli pakkuda tööd teadus- ja tehnikavaldkonna silmapaistvalt andekatele spetsialistidele nii kodumaalt kui ka teistest Euroopa riikidest. Just vajadus eksperte juurde saada sundis neid otsima firmasse töötajaid mujalt Euroopast.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

„Meil ei ole teiste Euroopa riikide kodanike töölevõtmisel kunagi tekkinud märkimisväärseid haldusprobleeme. Tööluba ega mingeid juriidilisi dokumente neilt ei nõuta, nii et kõik käib väga lihtsalt. Pealegi on meie meeskond nii väike, et muudatustega kohanemine on kindlasti lihtsam,“ selgitab Esther Comabella.

Esther Comabella rõhutab, et lõimumise lihtsustamiseks on äärmiselt tähtis hoida uute töötajatega pidevat kontakti. Ehkki selleks ei ole vaja tihti teha muud kui hoolitseda, et alati leiduks keegi, kellelt küsida nõu ja abi, aitab niisugune lähenemine vältida olukorda, kus uustulnukad tunnevad end uues keskkonnas üksi

ja ebamugavalt. Esther Comabella lisab, et peale selle, et enne uute töötajate saabumist tuleb veenduda, et nad saavad hakkama töökeelega, „on tähtis kanda hoolt selle eest, et nad teaksid, kuidas saada uuel kodumaal põhilisi sotsiaalteenuseid, näiteks arstiabi. Tööandja peab võimalikult palju toetama uute töötajate lõimumist nii töökollektiivi kui ka ühiskonda laiemas mõttes.”

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Teistele tööandjatele, kes on huvitatud üleeuroopalisest värbamisest, annab Innotalentum nõu „hoolitseda alati selle eest, et uustulnukad saaksid piisavalt toetust, olgu selleks siis keeletunnid, ametikoolitus või lihtsalt vajalike põhiteenuste teave. Vastutasuks annavad nad ettevõttele tohutult lisandväärtust.”

Iirimaa



Rahvaarv: 4 459 300 (2009)

EURESe nõustajaid: 15

EURESe Iirimaa esinduse veebileht: www.fas.ie

Tööturustatistika: www.cso.ie

Riiklikud teabeallikad: www.een-ireland.ie/eei

„Vahel tuleb vajalikke töötajaid otsida väljastpoolt oma riigi piire.”

Intervjuu Google'i Dublinis asuva Euroopa peakorteris personalitöö äripartneri Caoimhe Keoganiga.

Tööandja

Google on üle maailma tuntud kui suurim ja populaarseim veebiotsingumootor. Google'i Euroopa peakorteris töötab praegu 1500 inimest rohkem kui 40 riigist. Peakorteris tegutseb mitu osakonda, sealhulgas programmeerimis-, sidusmüügi-, turundus-, rahandus- ja personaliosakond. Seega vajab ettevõtte väga mitmekesise tausta ja oskustega töötajaid.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Google'i personalitöö äripartner Caoimhe Keogan selgitab, et kuna eriti müügiosakond ja programmeerimisosakond võtavad tööle väga mitmekesise taustaga inimesi, tuleb nõuetele vastavaid töötajaid sageli otsida väljastpoolt Iirimaad. Tema näeb välismaalt värbamise peamise eelisenähtuseks tööandjatele avanevat suuremat kogemuste ja oskuste turgu. „Müügitöök ja klienditeeninduseks on meil vaja paljusid keeli emakeelena kõnelejaid. Me peame saama suhelda kõigi oma kasutajate, reklaamiandjate ja partneritega, kes räägivad igasugu erinevaid

Euroopa keeli.” Google’i programmeerimisrühmades vajatakse samas mitte eelkõige eri keeli emakeelena kõnelejaid, kui just parimaid ja säravaimaid programmeerimistalente. Google’is töötamiseks on kõige olulisem innovaatus, loovus ja tehnoloogia valdamine ning, nagu selgitab Caoimhe Keogan, „võimalikult sobivate inimeste töölesaamiseks tuleb otsida nii lirimalt kui ka kaugemalt”.

- Värbamine internetis sotsiaalmeedialehtede kaudu on üleeuroopalise värbamise protsessi tunduvalt lihtsustanud.
- Seniste töötajate kaasamine värbamisprotsessi võib luua uusi ideid ja uusi kontakte.
- Andke uutele rahvusvahelistele töötajatele kindlasti vajalikku teavet, näiteks maksude ja ravikindlustuse kohta.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Üleeuroopaline tööjõu värbamine on alati kuulunud meie plaanidesse. Otsitava töötaja tüüpiline profiil nägi ette vähemalt kahe-kolmeaastase töökogemusega koolilõpetanut ning parimaks värbamismeetodiks peeti veebis reklaamimist. Suure eduga kasutati sotsiaalvõrgustikke, nagu LinkedIn. Google selgitas välja, et nüüdisajal kasutab sotsiaalvõrgustikke enamik töötajaid ja tööandjaid.

Kuuldavasti ei ole ettevõttel üleeuroopalise värbamisega märkimisväärseid probleeme tekkinud. Caoimhe Keogan selgitas, et värbamisprotsessis osalevad aktiivselt kõik olemasolevad töötajad ning töötajate sotsiaalvõrgustikke kasutatakse uute töötajate leidmiseks. „Näiteks kui me tahame suurendada Skandinaavia turuga tegelevat müügimeeskonda, palume oma Skandinaavia päritolu töötajatel võtta ühendust oma sõprade, pereliikmete, endiste klassikaaslaste ja kolleegidega.”

Lõimumisega on Google’il samuti head kogemused. „Üks Google’is töötamise peamisi võlusid on rahvusvaheline keskkond,” väidab Caoimhe Keogan. „Enamik koolilõpetanuid,

kes meie jutule tulevad, on huvitatud tööst kirjus seltskonnas, mistõttu liri töötajate lõimumine mujalt Euroopast tulnutega on läinud lihtsalt." Ettevõtte korraldab ka mitmesuguseid seltskonnaüritusi, enamasti seoses rahvuspühade ja -pidustustega, nagu patrikupäev või Oktoberfest. Lisaks peetakse ettevõttes kinni eri maade riigipühadest ja töönädalast. „Me kohandame end selle turu vajadustega, kuhu me teenust pakume.”

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Caoimhe Keogan rõhutab, et tööandjad peavad arvestama praktiliste külgedega, nagu aja- ja rahakulu. Kas töövestlusi peetakse telefoni teel, videokonverentsina või büroos? Kas kandidaatidele hüvitatakse reisikulud? Väga oluline on arvestada igas riigis kehtivat tavapärasest etteteatamisajaga. Irimaal ollakse tihti valmis alustama uuel töökohal töötamist kuu aja jooksul; näiteks Saksamaalt värvates tuleb arvestada kolmekuulise etteteatamisajaga.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Üks tähtis asjaolu kehtib siiski kõigi riikide puhul: nimelt peavad tööandjad viima end kurssi praktiliste ja haldusküsimustega. Kuigi erineva suurusega ettevõtted abistavad uusi töötajaid erinevas ulatuses, tuleks tööandjal silmas pidada teatud põhitõdesid: selgitada uutele töötajatele riigi maksusüsteemi põhimõtteid, anda teavet tervishoiuteenuste kasutamise või isikukoodi saamise kohta.

Caoimhe Keogan räägib vaimustusega Google'i värbamiskogemustest. „Värbamisfookuse laiendamine suurendab parimate töötajate leidmise tõenäosust. Rahvusvaheline töötajaskond võimaldab rahvusvahelist turgu teenindaval Google'il paremini aru saada oma kasutajate vajadustest.” Ta mainib ka, et inimesed ei ole ehk aru saanud, kui lihtne on tänapäeval üle kogu Euroopa tööjõudu värvata: „See pole enam ligilähedaltki nii keeruline ja kulukas nagu varem, eriti veel siis, kui kasutada portaalide ja sotsiaalvõrgustike abi.”

Island



Rahvaarv: 317 630 (2010)

EURESe nõustajaid: 3

EURESe Islandi esinduse veebileht: www.eures.is

Tööturustatistika: www.statice.is

Riiklikud teabeallikad: www.vi.is

„Välismaalt tulnud töötajad on äärmiselt pühendunud ja kohusetundlikud ning lõimuvad kohalikega igasuguste raskusteta.”

Intervjuu Reykjavíkis asuva Kríunes Hoteli omaniku Björn Ingi Stefánssoniga.

Tööandja

Reykjavíki piirkonnas asuv Kríunes Hotel annab praegu tööd kaheksale inimesele mitmest Euroopa riigist.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Kríunes Hoteli omanik Björn Ingi Stefánsson ütles, et kuigi Islandil valitseb praegu majanduslangus ja töötuid on palju, on hotellil raskusi kohalike hulgast personali leidmisega.

- Tihti on Euroopast vaja tööjõudu värvata ametikohtadele, mida ei saa täita kohalike töötajatega.
- Võõrtöötajad on sageli äärmiselt kohusetundlikud ja parandavad ka kohalike keelteoskust.
- Andke võõrtöötajatele kindlasti teada, kas Te vajate neid lühemaks või pikemaks ajaks.

„Üldiselt on väga keeruline palgata meil pakutavatele vabadele töökohtadele islandlasi,” ütles Stefánsson. Ehkki islandlased on tublid töötajad, ei ole nad tavaliselt huvitatud madalat kvalifikatsiooni nõudvast tööst.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Paar aastat tagasi, kui tekkis tööjõunappus, pöördus Stefánsson Reykjavíkis kohaliku värbamisettevõtte poole. Kríunes otsis hotelli uusi töötajaid just teenindussfääri, nagu köök, vastuvõtt, üldjuhtimine ja ruumide korrashoid. Tööhõiveametis öeldi Stefánssonile, et paljud eurooplased, kes elavad Islandil või mujal Euroopas, on huvitatud töökohta leidmisest ning ta võiks nendega ühendust võtta.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Hotell otsis just selliseid töötajaid, kellel oli kavatsus jääda Islandile kauemaks, vähemalt kolmeks-neljaks aastaks. Kríunes Hoteli jaoks oli väga oluline ka tulevaste töötajate hea inglise keele oskus, sest enamik töökohti eeldab suhtlemist hotelli küllastajatega. Peagi õnnestuski tal palgata välismaalt terve hulk töötajaid ja ta jäi saadud kogemusega väga rahule.

„Minu arvates on Euroopast tulnud töötajad suurepärasead. Nad tahavad oma tööd hästi teha ja on valmis omandama uusi oskusi. Kuna nad tavaliselt koguvad raha, et koju tagasi sõita, on nad huvitatud püsivast sissetulekust, mis tuleb püsivast allikast,” jätkas Stefánsson. Ja loomulikult kaasneb rahvusvahelise töötajaskonnaga keelte- ja kultuuridetulv, mis on ettevõttele igati kasulik.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Björn Ingi Stefánssonil on mõned nõuanded teistele Islandi ettevõtetele, kes kavatsevad värvata tööjõudu välismaalt. „Kui otsite ettevõttesse töötajaid pikemaks ajaks, öelge seda kindlasti kohe, sest paljud inimesed otsivad põhiliselt hooajatööd või lühiajalist töökogemust mõnes teises Euroopa riigis.” Pikemaks ajaks jäänute kohta on Stefánssonil aga üksnes kiidusõnu: „Meie välismaalt palgatud töötajad on äärmiselt pühendunud ja neil ei ole kunagi olnud probleeme kohalikega lõimumisel.”

Itaalia



Rahvaarv: 60 605 053 (2010)

EURESe nõustajaid: 65

EURESe Itaalia esinduse veebileht:

www.lavoro.gov.it/lavoro/eures

Tööturustatistika: <http://en.istat.it/lavoro>

Riiklikud teabeallikad: www.chamberofcommerce.it

„Rahvusvaheline sünergia on ettevõtte edu ja kliendi mugavuse pant.”

Intervjuu Veronas Castelnuovo del Gardas tegutseva ettevõtte Art & Show e RTM s.r.l.-i vastuvõtu- ja personalitöötaja Sara Di Giacomoga.

Tööandja

Ettevõtte Art & Show e RTM s.r.l. pakub meelelahutus-, spordi-, fitnessi- ja toitlustamisteenuseid puhkekeskustes üle terve Itaalia ja välismaal. Organisatsioon on esindatud hotellides, kämpingutes ja kuurortides Itaalia kirdeosas ning ka mujal maailmas.

- Klientide rahulolu saavutamine eeldab tihti tööjõudu mujalt Euroopast.
- Eri rahvusest inimesed võivad olla andekad eri valdkondades – koos saavutatakse mitmesuguste omaduste suurepärase tasakaal.

Miks Te värbate töäjõudu välismaalt?

Oma tegevuse rahvusvahelise iseloomu tõttu vajab Art & Show tõeliselt rahvusvahelise koosseisuga personali. Tõõtajad on pärit kõikjalt Euroopast ja kaugemaltki. Art & Show personalijuhina on Sara Di Giacomo ülesanne leida ja värvata andekaid ja sobivaid tõõtajaid oma meeskonda, kuhu talvekuudel kuulub kõigest kaheksa inimest, kevadel ja suvel (märtsist septembrini) aga kuni 400.

Jõudnud arusaamisele, et klientide vajaduste rahuldamiseks on vaja rahvusvahelist personali, otsustati panna paika ettevõtte tõõlevõtmispoliitika. See tähendab, et kevad- ja suvekuudel peab tõõtajaid olema kindla jaotuse järgi: 30% itaallasi, 30% hollandlasi, 20% taanlasi, 10% sakslasi ja 10% muid rahvusi, sealhulgas rootslasi, austerlasi, poolakaid ja ungarlasi. Sara Di Giacomo selgitab, et selle poliitika taga on klientide vajaduste täpne arvestamine.

Kuidas Te tõõtajaid värbate?

Itaaliast leiab haruharva kandidaate, kes räägivad soravalt nii inglise kui ka saksa keelt, mis on Art & Show kaks põhilist tõõkeelt. Seega on Euroopa tõõtajate peamine lisandväärtus organisatsiooni jaoks nende keelteoskus. Välismaalt värbamist alustati tõõkohtade reklaamimisega tõõvahenduse tasuta veebilehtedel ja veebiportaalid on jäänudki organisatsiooni peamiseks allikaks kvalifitseeritud tõõjõu leidmisel.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Art & Show reklaamib vabu tõõkohti ka kokku 22 Euroopa linnas, kus toimuvad ka tõõvestlused. Ehkki see on väga tõõhus meetod, selgitab Sara Di Giacomo, et see on Euroopa tõõjõu värbamisel ka üks olulisemaid väljakutseid, sest tõõvestluste korraldamiseks on vaja Euroopas palju reisida, mis tekitab ettevõttele suuri kulutusi. Sellepärast on enda täiendav oskuslik reklaamimine tasuta portaalides lihtne ja tulus värbamismeetod.

Art & Show võtab tööle põhiliselt noori, mistõttu rahvusvahelise ja kodumaise personali lõimumine sujub enamasti raskusteta. Ettevõtte korraldab kõigile uutele töötajatele nädalase koolituse, kus töötajad saavad tutvuda ettevõtte, töökaaslaste ja tulevaste tööülesannetega.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Teistele tööandjatele, kes plaanivad meeskonda laiendada ja värvata tööjõudu mujalt Euroopast, ütleb Sara Di Giacomo, et paljurahvuselise ja -kultuurilise töötajaskonna plussiks on oskuste ja vilumuse tasakaal töökohas: „Itaalia töötajad on väga loomingulised, seltsivad ja jutukad, kuid neil ei pruugi olla vajalikku keelteoskust. Seda puudujääki aitab korvata teistest rahvustest töötajate palkamine. Kus ühel osal töötajatest napib kogemusi, oskusi ja annet, seal teevad teise osa võimed selle tasa.” Ta on veendunud, et niisugune sünergia on iseäranis tähtis meelelahutustööstuses. „Selline tasakaal on klientide vajaduste rahuldamiseks oluline.”

Kreeka



Rahvaarv: 11 282 751 (2009)

EURESe nõustajaid: 24

EURESe Kreeka esinduse veebileht: www.oaed.gr

Tööturustatistika: www.statistics.gr

„Erinevate kultuuride kohta võib väga palju teada saada lihtsalt koos töötades.”

Intervjuu Pelionis tegutseva Climaxi baari ja restorani omaniku Polychronis Papangelisega.

www.climax.gr

Tööandja

Restoran-baar Climax asub ühes Euroopa vaimustavamas paigas, Kesk-Kreekas Tessaalia kaguosas Pelioni mäe jalamil. Restorani külastavad nii kohalikud kui ka paljude maade turistid. Praegu on Climaxi palgal 12 inimest, kellest pea kolmandik on pärit mujalt Euroopast.

- Üleeuroopaline värbamine on ideaalne lahendus rahvusvaheliste klientidega suhtlemiseks.
- Uute töötajate koolitamine tagab, et nad tunnevad end teretulnuna, ja lihtsustab ka omavahelist lõimumist.
- Välismaalt töötajate värbamine annab ka kohalikele võimaluse õppida uusi oskusi.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Polychronis Papangelise sõnul ei ole riik värbamisel oluline. Suurema tähtsusega on välismaal töötamise kogemus ja soov õppida paremini tundma Kreeka kööki ning elulaadi. „Tänu sellele motivatsioonile ei ole meil siiani olnud probleeme mujalt Euroopast tulnud ja kohalike töötajate lõimimisega,” ütles Polychronis Papangelis.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Climaxi kogemused välismaalt värbamisega algasid siis, kui Papangelis oli tööil Saksamaal. „Tagasi Kreekasse kolides kutsusin oma saksa sõpru kaasa.” Climaxi kasvades on tööjõudu hakatud värbama kõikjalt Euroopast. „Värbame töötajaid kõikjalt Euroopast, et oma rahvusvahelisi kliente paremini teenindada. See ei ole aga ainus põhjus: rahvusvahelise töötajaskonna puhul on huvitav see, et kõik inimesed on nii erinevad.”

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Climaxis antakse kõigile uutele töötajatele täielik väljaõpe ja sama soovitame ka teistele tööandjatele. Tähtis on, et kõik tunneksid end teretulnuna ja et kantaks hoolt kõigi töötajate praktiliste vajaduste rahuldamise eest. „Püüame aidata uusi töötajaid sotsiaaltagatisteks vajalike dokumentide kordaajamisel ning võimaldada neile ka telefoni- ja internetiühenduse, et saabunud tunneksid end mugavalt.” Polychronis Papangelis kiidab väga ka kreeklaste sallivust, mis muudab uute töötajate lõimumise lihtsaks. „Teisi kultuure aktsepteerides ja nende kohta rohkem teada saades õpime üksteiselt väga palju juba lihtsalt koos töötades!”

Küpros



Rahvaarv: 798 045 (2010)

EURESe nõustajaid: 10

EURESe Küprose esinduse veebileht:

www.pescps.dl.mlsi.gov.cy

Tööturustatistika: www.mlsi.gov.cy

Riiklikud teabeallikad: www.ccci.org.cy

„Ülikoolid ja kutseõppeasutused on tööjõu värbamisel hinnatud partnerid.”

Intervjuu Küprosel Nikosias tegutseva Louis Hotel Groupi personalijuhi Lakis Panagiotouga.

www.louishotels.com

Tööandja

Kontsern Louis Hotel Group koosneb 7st Küprosel ja 11st Kreekas asuvast hotellist, mis on populaarsed kogu maailma turistide hulgas. Kõrghooajal annab kontsern hotellides tööd ligikaudu 2500 töötajale, kellest kuni pool on pärit mujalt Euroopast.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Kontsern hakkas välismaalt töötajaid värbama 1992. aastal, kui selgus, et kohapealt vajalikke töötajaid ei leia. Kontserni personalijuht Lakis Panagiotou ütles, et väikesaartel, kus hotellid paiknevad, elab palju talupidajaid, kuid hotellides soovivad töötada vaid üksikud.

- Mõnes riigis või piirkonnas lihtsalt ei ole nõudluse rahuldamiseks piisavalt kohalikku töajõudu.
- Ülikoolide ja kutseõppeasutuste kaudu saab pöörduda tuhandete üliõpilaste ja lõpetanute poole, kes soovivad saada töökogemusi välismaal.
- Tegelikult ei teki lõimumisel kuigi suuri takistusi.

Kuidas Te töotajaid värbate?

Louis Hotel Group pöördus mitme ülikooli ja kutseõppeasutuse poole üle kogu Euroopa, et panna alus värbamispartnerlusele. Nüüdki käivad kontserni esindajad näiteks Madalmaades ja Saksamaal toimuvatel värbamisüritustel ning tutvustavad oma tegevust üliõpilastele ja lõpetanutele, kes on huvitatud hooajatööst välismaal. Lakis Panagiotou peab seda koostööd mitmel põhjusel äärmiselt kasutoovaks: „See on äärmiselt rentaabel,” kinnitab ta. „Erinevalt eravahendajatest, kelle teenused on tasulised, ei tule haridusasutustega koostöö tegemise eest maksta. Me saame kohtuda tuhandete kvalifitseeritud noorte inimestega, kes on väga huvitatud kas või paariks kuuks välismaale siirdumisest. Olenevalt meie vajadustest ja nende soovidest võib vahel sõlmida ka pikemaajalisi lepinguid.”

Haridusasutusi kasutades saab kontsern värvata palju töotajaid korraga, mis on eriti otstarbekas kõrghooaja lähenedes. Lakis Panagiotou sõnusti on tavaline, et ülikooli värbamismessil õnnestub saada 50–60 üliõpilase elulookirjeldused.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Lakis Panagiotou räägib, et üldjuhul ei teki uute töotajate senisesse kollektiivi lõimumisel probleeme. Küproslased on väga sõbralikud ja suhtlemisaltid. Inglise keele oskus on töökoha saamise eeltingimus, sest see kindlustab kõigi töotajate omavahelise suhtlemise võime. Iga uus töotaja läbib kolmepäevase tutvumiskursuse, mis hõlmab töö praktilisi külgi ja mitmekultuurilises kollektiivis töötamise eripära.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Kõigile samas olukorras tööandjatele, kes peavad sobiva koosseisuga töötajaskonna saamiseks otsima tööjõudu mujalt kui kohapealt ja oma riigi piirest, soovitab Lakis Panagiotou toimida Louis Hotel Groupi eeskujul, st luua partnerlussuhted haridusasutustega üle Euroopa, sest „selline koostöö annab kindlustunde, et saame tööle parimad inimesed”.

Leedu



Rahvaarv: 3 358 115 (2008)

EURESe nõustajaid: 5

EURESe Leedu esinduse veebileht: www.ldb.lt/eures

Tööturustatistika: www.stat.gov.lt

Riiklikud teabeallikad: www.chambers.lt

„Ainult ühest riigist pärit töötajaskonnaga on küllaltki raske pääseda laiemale Euroopa turule.”

Intervjuu Viiniuses asuva Halduspoliitika Instituudi direktori Haroldas Brozaitisega.
www.vpv.lt

Tööandja

Halduspoliitika Instituut tegutseb halduspoliitika analüüsi ja hindamise keskusena ning nõustab avaliku sektori asutusi, valitsusasutusi ning vabaühendusi. Peale 36 koosseisulise töötaja töötab instituudis ka parkümmend väliseksperiti ning mitmesajast poliitanalüütikust koosnev võrgustik.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Instituudi töö iseloomu tõttu on väga kasulik palgata töötajaid ka mujalt Euroopast.

Instituudi direktor Haroldas Brozaitis selgitab, et teistest Euroopa riikidest pärit töötajad on ettevõttele suureks lisandväärtuseks peamiselt kolmel põhjusel. Esiteks on neil halduspoliitikale teise kultuuri vaatenurk, mis on väga tähtis töös avaliku sektori suutlikkuse arendamise projektidega; teiseks mõistavad nad

sügavuti regionaalset ja riigisisest konteksti; kolmandaks on neil valdkonda süvenemiseks vajalik keelteoskus. Haroldas Brozaitis lisab: tema organisatsioon hakkas teistest Euroopa riikidest töötajaid värbama sellepärast, et vajalike oskuste ja teadmistega inimeste leidmine Leedust osutus keerukaks.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Teistest Euroopa riikidest palgatakse töötajaid tavaliselt väga konkreetsete ajutise iseloomuga ülesannete täitmiseks. Hiljem võivad nad sõltuvalt instituudile jäetud muljest saada pakkumise hakata tööle alaliste ekspertidena.

- Värbamine üle kogu Euroopa toob ettevõttesse uusi teadmisi ja kogemusi.
- Vahemaadest tingitud raskusi tööjõu värbamisel aitab ületada nn „värbamisreiside” korraldamine.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Haroldas Brozaitis tunnistab, et välismaalt töötajate värbamise esimene etapp ei ole lihtne. Skype'i-taoliste sidevahendite kasutamisest on teatud määral abi, kuid see ei asenda iialgi vahetat kohtumist. Selle probleemi lahendamiseks on instituudis hakatud ühendama sagedasi ärireise Euroopasse ja potentsiaalsete kandidaatidega kokkulepitud töövestlusi.

Kui uus töötaja on organisatsiooniga juba liitunud, on lõimumine tavaliselt edukas, ehkki alguses võib see olla pisut aeglane. Nagu ütleb Haroldas Brozaitis, „leedukad on hea kvalifikatsiooniga, töökad ja tugeva ametieetikaga professionaalid, seetõttu aitavad nad uutel töötajatel tunda end sundimatult”.

Instituudi jaoks on teatud väljakutseks Vilniuse asukoht Euroopa äärealal. Noori professionaale, kes tahavad teha Euroopas ametialast karjääri, tõmbab loomulikult sellistesse paikadesse nagu Brüssel, London, Pariis või Amsterdam. Seetõttu püütakse vastu tulla telefoni või interneti kaudu töötavatele inimestele.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

„Kuigi meie hakkasime teistest Euroopa Liidu riikidest töötajaid värbama alles hiljuti, teame oma kogemustest, et ainult ühest riigist pärit töötajaskonnaga on laiemale Euroopa turule minna üsna raske,” ütleb Haroldas Brozaitis. „Rahvusvahelistumine annab ettevõttele nii ametialaseid kui ka kultuurilisi eeliseid. Võin seda kogemust kõhklemata soovitada ka teistele.”

Liechtenstein



Rahvaarv: 35 789 (2009)

EURESe nõustajaid: 1

Tööturustatistika: www.as.llv.li

Riiklikud teabeallikad: www.lcci.li

„Suurem osa meie töötajatest käib piiriülesel töööl.”

Intervjuu Vaduzis tegutseva ettevõtte Ivoclar Vivadent AG rahvusvahelise personaliteenistuse juhataja Brigitte Schnakenbourgiga.

www.ivoclarvivadent.com

Tööandja

Ivoclar Vivadent AG, mille Liechtensteini peakorteris töötab 750 inimest, on stomatoloogia kvaliteettoodete tootmise keskus. Peale projekteerimise ja tootmise tegeleb keskus tootearenduse, müügitöö, turunduse, personalitöö ja finantsteenustega.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Ettevõtte peakorteris töötab praegu inimesi ligikaudu 25 riigist, sealhulgas Hispaaniast, Prantsusmaalt, Šveitsist, Austriast ja Saksamaalt. 80% ettevõtte töötajatest on välismaalased. Rahvusvahelise personaliteenistuse juhataja Brigitte Schnackenbourgi sõnusti on see nii olnud alati. „Liechtensteini rahvaarv on väike, mistõttu inimeste töölevõtmine mujalt Euroopast on tavaline. Eelistatud on sobiva kvalifikatsiooniga Liechtensteini kodanikud, kui aga vajalike omadustega inimesi oma riigist ei leita, otsitakse neid mujalt Euroopast.”

Kuidas Te töötajaid värbate?

Värbamisprotsess ise on lihtne: vabu töökohti reklaamitakse internetis, peamiselt ettevõtte veebilehel, ning töövestlusi peetakse ettevõtte peakorteris.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Liechtenstein on veidi ebatavaline näide. Erinevalt naaberriikidest ei ole elamisluba saada lihtne: neid antakse aastas ainult 28. Seetõttu on levinud, et elatakse naaberriigis, st Šveitsis või Austrias, ning sõidetakse iga päev üle piiri tööle ja tagasi. Tõtt öelda on see tuhandete eurooplaste hulgas väga populaarne elukorraldus, millel on nii töötajate kui ka tööandjate jaoks märkimisväärseid eeliseid: töötaja perekond ei pea siirduma teise riiki, halduskoormus väheneb ning tööandjal ei tule uute töötajate kollektiivi lõimimisele ja sisseelamisele kulutada palju aega ja raha.

- Piiriülene pendelränne on nii tööandjate kui ka töötajate hulgas populaarsust koguv lahendus.
- Töötajate piiriülene värbamine minimeerib halduskoormust.
- Väike rahvaarv tähendab, et välismaalt värbamine on paratamatus.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Brigitte Schnackenbourgi sõnul ei ole lõimumine ettevõttes probleem, sest enamik töötajaid on piiriülestest regioonidest ja meeskond on väga rahvusvaheline. Vajaduse korral jagatakse uustulnukatele teavet Liechtensteinis elamise ja töötamise kohta, et aidata neil end sisse seada, kuid ettevõtte põhimõte on kohelda kõiki töötajaid võrdselt, olenemata kodakondsusest. „Me võtame igale töökohale kõige sobivama kandidaadi. Euroopas on lihtne ringi liikuda, nii et kodakondsusel ei ole tavaliselt tähtsust.”

Luksemburg



Rahvaarv: 472 649 (2010)

EURESe nõustajaid: 11

EURESe Luksemburgi esinduse veebileht:

www.eureslux.org

Tööturustatistika: www.statistiques.public.lu/fr/index.html

Riiklikud teabeallikad: www.cc.lu

„Mujalt Euroopast pärit töötajad toovad kaasa teistsuguse kultuuritausta ja uued kogemused.”

Intervjuu ettevõtte CD Publicité Lux direktori Amodeo Dominique'iga.
www.cdpublicitelux.net

Tööandja

CD Publicité Lux on reklaami- ja turundusettevõtte, mis tegutseb piiriüleses regioonis Luksemburgi, Prantsusmaa ja Belgia vahel. Ettevõttel on ligikaudu 90 töötajat, põhiliselt Prantsusmaalt, Belgiast ja Luksemburgist.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Ettevõtte direktor Amodeo Dominique selgitab, et kõik töötajad peavad kindlasti valdama letseburgi, prantsuse ja saksa keelt suhtlustasemel. Enamik tegevusest toimub koostöös piiriüleste klientidega, mistõttu on tähtis pakkuda teenuseid kõikides nimetatud keeltes. „Prantsusmaalt, Belgiast või muudest Euroopa riikidest pärit töötajad annavad ettevõttele tohutu lisandväärtuse teistsuguse töökultuuri, teistsuguse suhtumise ja muidugi keeltega. Nende oma kodumaal saadud müügitöökogemused

on väga olulised ning annavad meie äridele palju juurde,” kinnitab Amodeo Dominique.

Kuidas Te töötajaid värbate?

CD Publicité Lux hakkas välismaalt töötajaid värbama siis, kui ükskord saabus liiga palju taotlusi piiririikide töötajatel, kelle kvalifikatsioon ja keelteoskus olid igati nõuetekohased. Amodeo Dominique lisab, et kuna Luksemburg on väike riik, on vahel raske leida kõiki vajalikke töötajaid oma kodumaalt, kusjuures mujalt Euroopast võetakse töötajaid tavaliselt alalistele töökohtadele. Ta lisab, et lõimumisprotsess töökohal kulgeb üldjuhul sujuvalt ja lihtsalt, arvatavasti ka tänu sellele, et teistest Euroopa riikidest tulnud töötajatel on küllaltki sarnane kultuuritaust.

- Teistest Euroopa Liidu riikidest pärit töötajad annavad töökohtale lisandväärtust uute kultuuride ja keeltega.
- Tähtis on kohaliku keele ja töökeelte oskus.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

CD Publicité Luxi töötajatel on tihe töögraafik, nii et vahel tuleb tööd teha väljaspool tavalist tööaega. Töötajate värbamine teistest Euroopa riikidest aitab neid lünki täita, ilma et olemasolevad töötajad peaksid tegema ületunde.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Eelkõige on Amodeo Dominique veendunud, et „kõige tähtsamad on oskused ja kogemused, mida inimesed töökohta toovad; see, kust nad pärit on, pole oluline”.

Läti



Rahvaarv: 2 217 969 (2010)

EURESe nõustajaid: 6

EURESe Läti esinduse veebileht:

www.nva.gov.lv/eures

Tööturustatistika: www.csb.gov.lv

Riiklikud teabeallikad: www.chamber.lv

„Tööjõu palkamine mujalt Euroopast aitab suurendada sallivust ja paremini mõista teisi kultuure.”

Intervjuu kontserni Skrivanek Ungari, Eesti, Läti, Leedu, Venemaa ja Sloveenia filiaalide Riias tegutseva piirkonnajuhi Aiga Veckalnega.

www.skrivanek.lv

Tööandja

Tõlke- ja keeleõppefirmal Skrivanek, millel on harukontorid 14 riigis, peab klientide parima teenindamise huvides olema väga mitmekesine töötajaskond. Läti filiaalis töötab 25 täiskohaga kontoritöötajat ja ligi 300 vabakutselist keeleõpetajat, korrektorit, tõlkijat ja tõlki.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Skrivaneki kontserni kuue filiaali piirkonnajuht Aiga Veckalne selgitab, et kuigi Euroopa riikide kodanikest koosneva meeskonna vaieldamatu eelis on keelteoskus, hindab tema kõrgelt ka nende mõtteviiside ja töömeetodite mitmekülsust: „Rahvusvaheline meeskond võimaldab inimestel õppida koos töötama ning seeläbi olla teiste kultuuride suhtes sallivam ja mõistvam.”

Skrivaneki töövaldkonna tõttu on üleeuroopaline tööjõu värbamine hädavajalik. Vajatakse paljusid keeli emakeelena või peaaegu emakeelena kõnelevaid inimesi, kusjuures esikohal on inglise keel, millele keskendutakse keeltekoolis. Töötajatele pakutakse nii lühi- kui ka pikaajalisi lepinguid ja olenevalt nende töötamisvõimalustest ollakse valmis suhtuma paindlikult. „Mõned inimesed saavad tööle jääda vaid paariks kuuks, seega on nende jaoks kõige sobivam töö näiteks korrektoori lugemine,“ selgitab Aiga Veckalne. „Teised jäävad tööle tunduvalt pikemaks ajaks: üks mees tuli inglise keele õpetajaks Rumeeniast ja tema on meil töötanud seitse aastat.”

Kuidas Te töötajaid värbate?

Skrivanek värbab uusi töötajaid peamiselt portaalide kaudu ja kasutades partnerlussuhteid riikide kaubanduskodadega. Aiga Veckalne sõnul on eriti mugav kasutada kindlale kooskonnale, näiteks tõlkijatele suunatud portaale, sest nii on võimalik pöörduda vahetult selle sihtrühma poole, kes võiks olla huvitatud vabadest töökohtadest tõlkebüroos. Kui on loodud kontakt, korraldatakse töövestlus enamasti Skype'i teel, mis on vägagi soodus lahendus.

Kasutatakse ka Riias tegutsevatelt kaubanduskodadelt saadud kontakte. „Teeme koostööd Ühendkuningriigi, Taani ja Saksamaa kaubanduskodadega, kes teatavad meile, kui mõni nende riigi kodanik otsib siin tööd. Praegu töötavad meil mõned Saksa tõlgid, kelle me võtsime tööle kaubanduskoja kaudu.”

- Mitmekülgsus muudab töökeskkonna värvikamaks, huvitavamaks ja sallivamaks.
- Uusi töötajaid tuleb abistada, et nad tunneksid end võimalikult mugavalt.
- Kaubanduskojad on hinnatud värbamispartnerid.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Aiga Veckalne möönab, et nii paljudest eri rahvustest inimeste koos töötamine on tekitanud lahendamist vajavaid lõimumisprobleeme. „Uued töötajad toovad kaasa oma vaated ja arusaamad, mis ühest küljest võivad olla äärmiselt väärtuslikud, teisest küljest aga tekitada vääritimõistmist. Kui inimesed ei tunne end inglise keeles rääkides mugavalt, hakkavad nad mõistagi otsima oma rahvusaaslaste seltsi ja nii ei toimugi tegelikku lõimumist.” Selle probleemiga võitlemiseks korraldab Skrivanek korrapäraselt kultuuriõhtuid, mis keskenduvad iga kord ise riigile. Need üritused on tasuta ja avatud ka muudele huvilistele, kes saavad nii oma silmaga näha, kuidas töötajad omavahel suhtlevad ja kui eripalgeline seltskond seal töötab. Viimati peeti Poola, Soome ja Itaalia teemaõhtu, kus pakuti rahvustoite, sai näha nende rahvaste kunsti ja kuulata muusikat ning osaleda asutuse töötaja juhendatud interaktiivses keeletunnis. Kultuuriõhtud on suurepärase võimaluse keelte ja kultuuri propageerimiseks.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Aiga Veckalne soovib teistel tööandjatel, kes kavatsevad värvata töötajaid üle kogu Euroopa, pidada silmas kaht olulist aspekti: esiteks on hädavajalik sallivus igasuguste kultuuriliste erinevuste suhtes ja teiseks tuleb uusi töötajaid kohanemisperioodil võimalikult palju abistada. „Kindlasti tuleb leida aega, et selgitada neile näiteks Läti tööseadust, mis võib nende omast paljuski erineda. Meie võtame paljusid asju endastmõistetavalt, saamata aru, et uustulnukate jaoks võivad need olla segadusse ajavad või veidrad.”

Kokkuvõttes on Skrivaneki kontsernil rahvusvahelisest kollektiivist siiski palju kasu: „Vaieldamatult muudab see töökoha huvitavaks ja värvikaks.”

Madalmaad



Rahvaarv: 16 623 800 (2010)

EURESe nõustajaid: 19

EURESe Madalmaade esinduse veebileht:

www.werk.nl/eures

Tööturustatistika: www.cbs.nl

Riiklikud teabeallikad: www.kvk.nl

„Mobiilsed töötajad on üldjuhul tööle pühendunud ja motiveeritud.”

Intervjuu Amsterdami ettevõtte Cygnific värbaja Marjolein van Bodegomiga.
www.cygnific.com

Tööandja

Cygnific on Madalmaades kahes kohas tegutsev kõnekeskus. Amsterdami peakorteris ja Enschede büroos on kokku 700 töötajat, kes töötavad ainult lennufirmadele, eelkõige KLMi jaoks, pakkudes klienditeenindust ja müügiabi klientidele üle kogu Euroopa ja kaugemalgi.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Praegu töötab keskuses inimesi 42 riigist, kes suudavad teenuseid osutada 11 keeles. Peale puhtkeelise kasu, mille annab kõikjalt Euroopast värvatud personal, on Euroopa töötajad Cygnifici värbaja Marjolein van Bodegomi sõnul üldjuhul väga usaldusväärsed ja kohusetundlikud. „Töö pärast teise riiki siirdudes alustatakse uut elu. Seetõttu on neil huvi tööil hästi

hakkama saada: nad ei ole tulnud ainult paariks nädalaks, vaid mõnel juhul kavatsevad elada siin aastaid.”

Kuidas Te töötajaid värbate?

Cygnific teeb korrapäraselt värbamiskampaaniaid üle Euroopa, keskendudes eriti Skandinaavia riikidele. Esimese sammuna tehakse riikliku värbamispartneri abil kindlaks ja valitakse välja nõuetele vastavad kandidaadid. Kui valitud kandidaatidest on koostatud nimekiri, korraldab Cygnific nendega telefoni teel töövestlused ja interneti teel hindamise ning kõige viimase etapina rühmaintervjuu sõelale jäänud kandidaatidega. Viimane etapp toimub huvipakkavas riigis kohapeal ning hõlmab nii rühmatööd kui ka kandidaatidega vahetut vestlemist. Kandidaatidele öeldakse selles etapis alati, kas nad läbisid konkursi või mitte. Marjolein van Bodegom lisab, et nemad peavad vajalikuks ka värbamispartneri esindaja kohalviibimist, kes toiminguid jälgib ja vajadusel abistab.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Marjolein van Bodegom rõhutab, kui palju plaanimist ja aega nõuab taoline põhjalik värbamisprotsess. „Pikad haldustoimingud nõuavad ajamahukat plaanimist. Kandidaatide taotlusi tuleb korduvalt kontrollida, dokumendid korrastada, tagada internetis tehtava hindamise toimimine ning kohapealsete töövestluste korraldamiseks reserveerida hotellikohad ja sõidupiletid.” Vaatamata töömahukusele tagab selline protsess ainult parimatest parimate kandidaatide töölevõtmise kõnekeskusse.

- Uude riiki kolinud töötajad on tööl hästi hakkama saamisest väga huvitatud.
- Euroopa turul tegutsemiseks on vaja osata Euroopa keeli.
- Mitmeastmeline värbamisprotsess tagab parimate kandidaatide töölevõtmise.

Uute töötajate lõimumise kohta niivõrd paljukultuurilises ettevõttes ütleb Marjolein van Bodegom, et ettevõtte on loomult rahvusvaheline ja avatud hoiakuga – seega kulgeb lõimumine murelt. Uutel töötajatel on võimalus kohtuda ja sõbruneda koolituse ajal, kus nad näevad teisi uustulnukaid.

Hiljuti käivitas ettevõtte veebifoorumi, kus töötajad saavad jagada üksteisele teavet elu kohta Madalmaades. Selle kaudu saavad töötajad üksteisega ühendust võtta ning jagada soovitusi ja nõuandeid uuel kodumaal sisseelamiseks.

Enamikul Cygnifici saabuvatest töötajatest on sarnane taust ja töökogemus, mis omakorda lihtsustab sisseelamist. Soovitatavalt peaks kõnekeskuse töötajatel olema eelnevaid töökogemusi turismialal või lennufirmas, kuid peamised nõuded on sorava inglise keele oskus ning „pehmed oskused”, nagu empaatiavõime, veenmisoskus ning oskus arendada vestlust. „Interneti teel toimuva hindamise eesmärk on eelkõige tagada, et töölevõetud inimestel oleksid olemas selles töös vajalikud omadused,” ütleb Marjolein van Bodegom. „Klienditeenindus ja müügitöö – see kõlab lihtsalt, kuid on äärmiselt oluline, et meie personal oskaks klientidega suhelda.”

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Mujalt Euroopast tööjõu värbamisest huvitatud tööandjatele kinnitab Marjolein van Bodegom, et tema arvates on õigeaegne plaanimine kõige tähtsam aspekt, mida meeles pidada. „Mõelge läbi, mida Te vajate ja mis ajaks. Värbamine võtab aega, kuid on lõpptulemusena vaeva väärt.”

Malta



Rahvaarv: 412 996 (2010)

EURESe nõustajaid: 5

EURESe Malta esinduse veebileht:

www.euresmalta.com

Tööturustatistika: www.nso.gov.mt

Riiklikud teabeallikad: www.maltachamber.org.mt

„Mitmekeelne töötajaskond on iga organisatsiooni vaieldamatu vara.”

Rühmaintervjuu San Gwannis tegutseva Malta Hotellide ja Restoranide Liidu (MHRA) liikmetega.

www.mhra.org.mt

Tööandja

Kontserni MHRA koosseisu kuuluvad hotellid ja restoranid üle kogu Malta. Kõik need kokku annavad tööd tuhandetele töötajatele, kelle hulgas on nii kohalikke kui ka inimesi mujalt Euroopast.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Kuigi kontserni igal liikmel olid oma kindlad põhjused tööjõu otsimiseks väljastpoolt Maltat, ühendas neid see, et nõutavate oskustega ja nõutaval hulgal inimesi ei ole oma riigist vahel võimalik leida. Malta väikese rahvaarvu tõttu peavad tööandjad otsima vajalikku tööjõudu sageli mujalt Euroopast.

Kuidas Te töötajaid värbate?

MHRA liikmete jaoks on rahvusvahelise koosseisuga töötajate peamine võlu oskustes ja kogemustes, mille need inimesed toovad endaga kaasa. Sliemas asuvas Palace Hotelis näiteks töötab 15 riigist inimesi ning tööandja leiab, et eri kultuuride, arvamuste, töömeetodite ja keelte kooslus on ettevõttele tohutult kasulik. Joseph Vella kümnest riigist töötajaskonnaga Preluna Hotel & Spa-st möönab samuti, et ta peab üleeuroopalise värbamise peamiseks eeliseks eri keelte rohkust. Mida rohkem keeli, seda rohkem töötajaid, kes suudavad küllastajatega soravalt suhelda.

- Keelterohkus annab tohutu eelise.
- Esialgsed lõimumisprobleemid tasandab enamasti aeg ja kannatlikkus.
- Veenduge, et töötajad teaksid täpselt, mida neile pakutakse.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Joe Attard Imperial Hotelist märgib, et ükskord töötas neil korraga 25 üliõpilast kaheksast riigist, mis muutis omavahelise lõimumise esimestel päevadel raskeks. Carl Anastasi Ramla Bay kuurordist, kus kõrghooajal töötab kuni 15 riigi inimesi, ütleb samuti, et üksteistega harjumine võtab aega. See võib tähendada harjumist nii erineva tööstiiliga kui ka argiharjumustega. Kui esialgsed väärarvamused on lahendatud ja õppetunnid saadud, kulgeb lõimumine üldjuhul raskusteta ja mitmekesisest töötajaskonnast on kasu ettevõttele.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

MHRA liikmed soovivad tööandjatel, kes plaanivad värvata töötajaid mujalt Euroopast, veenduda, et töötajad teaksid täpselt, mida neile pakutakse. Töö pärast teise riiki siirdumine võib olla niigi raske, seega on tööandja kohustatud rääkima tulevases tööst ja sellega kaasnevast väga selgelt ja ühemõtteliselt. Põhjalik läbimõtlemine aitab vältida arusaamatusi töötaja saabumisel.

Saadud kogemusi peavad rühma liikmed igati kasulikeks. Nagu ütles Joe Attard Imperial Hotelist, tähendab üleeuroopaline värbamine, et „kohalikud töötajad saavad võimaluse õppida tundma teisi kultuure ja näevad, mis mulje jätab nende töökoht teistele. Vastastikune teabe- ja kogemustevahetus on ettevõtte jaoks äärmiselt oluline”.

Norra



Rahvaarv: 4 768 212 (2008)

EURESe nõustajaid: 29

EURESe Norra esinduse veebileht: www.eures.no

Tööturustatistika: www.ssb.no

Riiklikud teabeallikad: www.chamber.no

„Meie valime töökohale sobivaima kandidaadi tema pädevuse, mitte päritolu järgi.”

Intervjuu Stavangeri Statoili personalijuhi Ingrid Marie Hellevikiga.
www.statoil.com

Tööandja

Rahvusvaheline kütuseettevõtte Statoil tegutseb 34 riigis ja annab üle kogu maailma tööd ligikaudu 20 000 töötajale. Statoilil on töötajaid 78 riigist. Ettevõtte strateegia on värvata igal pool kohalikku ning vanuse, soo ja päritolu osas mitmekesist tööjõudu.

- Rahvusvaheliseks tegevuseks on vaja kvalifitseeritud rahvusvahelist tööjõudu.
- Valige tööks sobivaim kandidaat pädevuse, mitte päritolu järgi.
- Korraldage kohustuslik keele- ja kultuurikoolitus.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Statoil on alati värvanud rahvusvaheliselt. Oleme veendunud, et pädev rahvusvaheline töötajaskond on ettevõtte edukaks toimimiseks hädavajalik. Statoili personalijuht Ingrid Marie Hellevik selgitab: „Soovime värvata kõige andekamaid ja neid ei leidu ju ainult Norras.”

Kuidas Te töötajaid värbate?

Statoilil on 130 000 kandidaadi andmetega talendiandmebaas, kusjuures rohkem kui pool tööotsijatest on mujalt kui Norrast. Ettevõttes toimub rahvusvahelise ulatusega värbamine organisatsiooni kõikidel tasanditel. Ingrid Hellevik räägib: „Ettevõtte strateegia on valida töökohale sobivaim kandidaat tema pädevuse, mitte päritolu järgi. Ühise tulevikunägemuse, ühiste väärtuste ja ühise tööeetika abil suudame ületada maade ja rahvaste erinevused.”

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Statoilil esines varem raskusi uute töötajate lõimimisel. Nüüd korraldatakse välismaale tööle siirduvatele norrakatele ja Norrasse tööle saabuvatele välismaalastele kohustuslik keele ja kultuurikoolitus. Probleeme võib tekitada ka elulookirjelduste, diplomite ja muude haridusdokumentide tõendamine. Ingrid Hellevik selgitab: „Õpingute ja pädevustasemetega võrdlemine meie jaoks harjumuspäraste standarditega võib olla päris keeruline. Kas näiteks Saksamaal omandatud magistrikraad maateadustes vastab sama taseme kvalifikatsioonile mujal Euroopas?” Statoil võtab aega taotluste põhjalikuks läbivaatamiseks, sest probleemiks võivad olla elulookirjeldustes esitatud valeandmed.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Statoili seisukoht on, et teisest riigist pärit kolleegil võib olla teistsugune suhtumine, temast võib olla abi uutele turgudele jõudmisel ja uute klientide saamisel. Peamine soovitus on keskenduda kultuuride mõistmise ja keeleõppe edendamisele, sest see lihtsustab lõimumist märgatavalt.

Ingrid Hellevik on veendunud, et rahvusvahelistele ettevõtetele, kes soovivad leida Norrast tööjõudu või ajada Norras äri, on väga meeltnööda Norras levinud horisontaalse juhtimisstruktuuriga organisatsioonid. „Suureks eeliseks on töö ja eraelu tasakaal Norras, nagu ka ohutud töötingimused, mille saavutamise nimel on norrakad vaeva näinud.”

Poola



Rahvaarv: 38 125 758 (2008)

EURESe nõustajaid: 45

EURESe Poola esinduse veebileht:

<http://eures.praca.gov.pl>

Tööturustatistika: www.stat.gov.pl

Riiklikud teabeallikad: www.chamberofcommerce.pl

„Teistest riikidest pärit töötajad on näidanud üles huvi ja töökust.”

Intervjuu Poola ettevõtte Polimex-Mostostal personalijuhi Agnieszka Stanczykiga.

Tööandja

Polimex-Mostostal on 1945. aastal loodud ettevõtte, mille tegevusala on tööstusehitus. Ettevõtte osutab suures valikus teenuseid mitmele seonduvale majandusharule, nagu keemia-, naftakeemia- ja energiatööstus, ehitus ning keskkonnahoid.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Ettevõtte, millel on 7195 töötajat, tegutseb nii peatöövõtjana kui ka osana konsortsiumist, millel on oma alltöövõtjad ja tehnoloogiapartnerid. Vajaliku töötajaskonna suurus tingib vajaduse otsida tööjõudu nii Poolast kui ka väljastpoolt. Praegu on suurem osa töötajatest pärit Poolast, kuid ettevõttes töötab lisaks neile nii teiste Euroopa Liidu liikmesriikide (eelkõige Leedu ja Rumeenia) kui ka muude riikide kodanikke.

- Teistest riikidest pärit töötajatel tuleb tihti läbida üleminekuperiood, mida ettevõtte saab lihtsamaks muuta.
- Ehkki välismaalt värbamine on ettevõtte jaoks alles uus kogemus, on mujalt Euroopast tulnud töötajad siiani näidanud üles huvi ja töökust.

Polimex-Mostostali personalitöö juht Agnieszka Stanczyk räägib, et välismaalt värvatakse ettevõttes alles lühikest aega, kuid kogemused on olnud head. „Kogu Euroopast tulnud uued töötajad hindavad väga ettevõtte pakutavat stabiilsust. Meie arvates on nad huvitatud ja töökad, kuigi teise riiki siirdumine ei ole alati lihtne.”

Kuidas Te töötajaid värbate?

Uusi töötajaid võetakse Polimex-Mostostali tavaliselt ettevõtte naaberriikides asuvate filiaalide kaudu. Üldjuhul näevad nad teises riigis töötamises võimalust saada kogemusi, mida kodumaal töötades ei saa. Muidugi tuleb alati läbida üleminekuperiood, mille jooksul töötajad peavad kohanema ettevõttes nõutava tööviljakuse ja kvaliteedi normidega.

Selle asemel, et reklaamida ettevõtet välismaiste reklaami- või tööturuasutuste kaudu, on Polimex-Mostostal toetunud oma heale mainele teistest riikidest pärit töötajate töölevõtmisel. Tulemuseks on see, et Euroopa töötajad on hakanud ise aktiivselt otsima vabu töökohti ettevõttes. Vabale töökohale kandideeriva töötaja kvalifikatsiooni tõendatakse samade toimingutega kui Poola töötajate puhul, tehes siiski mõningaid järeleandmisi keeleoskuse osas.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Agnieszka Stanczyk rõhutab, et vaatamata enamiku uute töötajate päritoluriikide geograafilisele lähedusele ei ole Poolasse siirdumine alati lihtne ei tööandja ega töötaja jaoks. Eriti raske võib olla harjuda kultuuriga. „Kahtlemata on rahvusvahelistel töötajatel lisaülesanne kohaneda harjumuspärastest teistsuguste kultuurinüanssidega.”

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Nimetatud raskusi silmas pidades soovitame tööandjal anda uutele töötajatele igakülgset abi, et nad tunneksid end mugavalt. Tööandja suutlikkusest olenevalt võib abistamine ulatuda üksikasjaliku teabe andmisest Poola elu-olu kohta kuni personalile seltskonnaürituste korraldamiseni. Igal juhul on tööandja toetus ülioluline.

Portugal



Rahvaarv: 10 622 413 (2008)

EURESe nõustajaid: 25

EURESe Portugali esinduse veebileht:

www.iefp.pt/eures

Tööturustatistika: www.ine.pt

Riiklikud teabeallikad: www.port-chambers.com

„Üle Kogu Euroopa värbamine tuli nagu iseenesest.”

Intervjuu Lissabonis asuva Portugali Katoliikliku Ülikooli rahvusvaheliste suhete ametniku Magda Ferroga.
www.ucp.pt

Tööandja

Lissabonis asuv Portugali Katoliiklik Ülikool koosneb 18 teaduskonnast, koolist ja instituudist ning 2007. aastal arvati see 20 maailma parima ülikooli hulka. Praegu koosneb ülikooli töötajaskond peamiselt portugallastest, hispaanlastest ja rumeenlastest.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Ülikoolis õpetatavate ainete mitmekesisuse tõttu vajame eri tausta ja kogemustega inimesi paljudelt erialadelt. Ülikooli rahvusvaheliste suhete ametnik Magda Ferro selgitab, et üliõpilastele parima hariduse andmisel tuleb kindlasti kasuks paljukultuuriline töötajaskond. Kõikjalt Euroopast saabuvad töötajad toovad kaasa väga mitmesuguseid arusaamu, erialasid ja meetodeid, mis soodustavad arutelu ja mõttevahetust.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Magda Ferro sõnul ei teinud personaliosakond sihilikku otsust hakata värbama tööjõudu üle kogu Euroopa. Kõik sai alguse juhusest: „Meil õppisid doktorandid kogu Euroopast, kes olid väga edukad, nii et neist said lõpuks õppejõud. Nüüd on selline värbamine juba loomulik asi.” Ülikool kuulutab vabadest töökohtadest oma veebilehel ja korraldab kandidaatidele mujalt Euroopast töövestlusi kulude säästmiseks tavaliselt Skype'i teel. „Välismaalastest kandidaate ei kohelda teistmoodi kui portugallasi,” räägib Magda Ferro. „Töövestlus on väga lihtne ja suuri probleeme ei ole meil kunagi tekkinud.”

- Enne alalise lepingu sõlmimist võtke töötaja alati tööle katseajaga.
- Üle kogu Euroopa värbamine muutub lõpuks sama loomulikuks kui värbamine kodumaalt.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Töö ülikoolis tähendab, et töötajad, eelkõige õppejõud, töötavad tavaliselt üksteisest sõltumatult. See võib muuta lõimumise küllaltki raskeks ja mitte rahvuslike erinevuste, vaid töö suhtelise isoleerituse tõttu. Magda Ferro ütleb siiski, et märkimisväärseid probleeme ei ole olnud: kui töötajad omavahel kokku saavad, on nende läbisaamine hea. „Portugallased on loomu poolest paindlikud ja kohanevad uute oludega kergelt, mis tuleb lõimumisele muidugi kasuks.”

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Tööandjatel, kes kavatsevad värvata tööjõudu üle kogu Euroopa, soovitab Magda Ferro võtta inimesed kõigepealt tööle katseajaga. „Ärge sõlmige kohe alalist lepingut,“ annab ta nõu. „Las inimesed harjuvad uue ümbrusega, jälgige, kuidas nad töötavad ja kui motiveeritud nad on. Katseaeg hõlbustab nii tööandja kui ka töötaja harjumist uue olukorraga.“ Samuti peaks tööandja võimalusel alati kaasa aitama uute töötajate lõimumisele senisesse kollektiivi. Üle kogu Euroopa värbamine ei ole midagi keerukat, mille pärast muretseda. Nagu eespool juba öeldud, võib see tulla täiesti iseenesest, nagu mainitud ülikoolis.

Prantsusmaa



Rahvaarv: 62 277 432 (2008)

EURESe nõustajaid: 24

EURESe Prantsusmaa esinduse veebileht:

www.pole-emploi-international.fr

Tööturustatistika: www.insee.fr

Riiklikud teabeallikad: www.ccip.fr

„Välismaalt värbamine teeb kõigist osapooltest võitjad.”

Intervjuu La Clusaz's asuva hotelli Les Chalets de la Serraz' omaniku Raphaël Gallayga.
www.laserraz.com

Tööandja

Les Chalets de la Serraz on hotell ja restoran Prantsusmaal Aravis' mägedes. Hotell annab tööd 12 inimesele, sealhulgas töötajatele mujalt Euroopast.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Les Chalets de la Serraz' omanik Raphaël Gallay on uhke, et hotell on omamoodi „sulatusahi”, ning on veendunud, et „töötajate palkamine välismaalt annab tõelise eelise, sest kõigil on erinevad anded ja erinev kutsetaust”.

- Välismaalt värbamine on kasulik kõigile osapooltele.
- Lõimumine sujub lihtsamalt, kui kõigil meeskonnaliikmetel on ühine suhtluskeel.
- EURES saab aidata, sest tal on kogemusi nii kohaliku kui ka rahvusvahelise personali värbamisel tekkivate raskustega.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Hotell hakkas Prantsusmaa tööhõiveameti Pôle Emploi'ga koostööd tegema Annecys ja Chamberys, et leida sobiva kvalifikatsiooniga kohalikku ja rahvusvahelist tööjõudu. Seejärel loodi suhted EURESe Soome esindusega ja otsustati keskenduda Soomest pärit töötajate otsingutele. Tulemuseks oli Soomest pärit kokaõpilase (*Commis de Cuisine*) liitumine hotelli meeskonnaga 2010. aasta suvehooajaks. Raphaël Gallay jäi tema tööga äärmiselt rahule: „See oli mõlemale osapoolele kasulik ja sellest ajast peale oleme pidevalt palganud välistööjõudu.”

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Raphaël Gallay otsib üldiselt tööjõudu mujalt Euroopast, eriti Soomest, sest ta peab soomlasi motiveeritud, kohusetundlikeks ja täpseteks töötajateks. Siiani ei ole töötajate värbamine teistest Euroopa riikidest tekitanud talle mingeid probleeme. Siiski on ta tähele pannud, et uute töötajate lõimumisel on suuresti abiks meeskonnaliikmete ühine suhtluskeel. „Kodumaine personal ja juhtkond räägivad kõik inglise keelt, mis on suur eelis.”

Hotelliäri on loomu poolest väga hooajaline. Raphaël Gallay arvab, et mujalt Euroopast värvatud töötajad annavad ettevõttele vajalikku lisandväärtust. Ta selgitab, et sellised töötajad on paindlikumad ja üldiselt siiramad ning kohusetundlikumad, sest nad tahavad võõral maal hästi hakkama saada.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Raphaël Gallay kogemuste põhjal on parim moodus uute töötajate leidmiseks võtta ühendust EURESe nõustajaga. Ta soovib teistele ettevõtetele sama: „EURESe nõustajad on äärmiselt terved ning tuttavad ettevõtete probleemidega nii kodumaise kui ka mujalt Euroopast pärit töötajate töölevõtmisel.”

Rootsi



Rahvaarv: 9 354 462 (2009)

EURESe nõustajaid: 48

EURESe Rootsi esinduse veebileht: www.eures.se

Tööturustatistika: www.scb.se

Riiklikud teabeallikad:

www.sweden.se/eng/Home/Work/Labor-market

„Juba ühe välismaalase töölevõtmine võib aidata luua tema kodumaal terve suhtevõrgustiku.”

Intervjuu Stockholmi Entryparki direktori Torgil Lenningiga.
www.entrypark.com

Tööandja

Entrypark on programm, mis aitab üliõpilastel leida võimalusi kasutada tööl käies või edasi õppides oma kogemusi ja oskusi. Seetõttu peab Entrypark olema kursis Euroopa riikide üliõpilaste elu-olu ja vajadustega – ning selleks ongi vaja eurooplastest koosnevat töötajaskonda.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

„Rootsi haridussüsteem on teistsugune kui näiteks Saksamaal, Ühendkuningriigis või Poolas. Et aidata nende riikide üliõpilasi, on vaja töötajaid, kes tunneksid kohalikke olusid.” Praegu töötab Entryparkis 25 inimest 17 riigist. Meeskonnas on ainult kolm inimest Rootsist, ülejäänute hulgas on inimesi Saksamaalt, Portugalist, Prantsusmaalt, Itaaliast, Ühendkuningriigist ja Bulgaariast. Torgil Lenning lisab, et selle koosluse vägagi positiivne kõrvalmõju on, et töötajad on väga leidlikud oma

kodumaa reklaamimiseks sobivate vahendite leidmisel ja arutlevad teistega oma kodumaa üle hea meelega. Samuti on Torgil Lenning avastanud, et üleeuroopaline värbamine avab tee „massivärbamisele, st mingist riigist ühe inimese leidmine võib viia kontaktideni veel kümneaga”.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Entrypark alustas üleeuroopalist värbamist kuulutustega tasuta portaalides ja peab ka praegu seda kõige tõhusamaks meetodiks. Kui protsess juba käivitus, hakkasid endised töötajad soovitama Entryparki töökohana oma tuttavatele. „Enamik meie töötajaid on 25–30aastased ning töötavad siin keskestlābi kuus kuud kuni paar aastat. Meil on üsna suur tööjõu voolavus, sest noored tulevad siia eesmärgiga saada head töökogemust, et siis pärast otsida midagi uut.” Torgil Lenning möönab, et tööjõu suhteliselt suure voolavuse teine põhjus on see, et „vahel ei ole noored valmis jääma kauaks välismaale. Aasta-paariga saavad nad hea kogemuse elamise kohta mujal Euroopas”.

- Noored ei pruugi olla valmis kauaks välismaale jääma: ühe- või kaheaastane leping on hea kompromiss.
- Protsess, mis varem oli keeruline, on nüüd väga lihtne.
- Otsustav tähtsus on „kämpavõtmisel”, st töötaja vastuvõtmisel ja ettevalmistamisel.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Alguses kavatses Entrypark vestelda kõigi kandidaatidega vahetult, mis tähendanuks reisimist Stockholmi. Pärast selle meetodi aja- ja rahakulu hindamist otsustati, et parim lahendus on töövestluste pidamine telefoni ja videokonverentsi teel. Sellel variandil on Torgil Lenningi arvates aga see puudus, et töövestluse selline korraldamine ei lase tööandjal saada tööotsija isiksusest siiski selget pilti. Nüüd on ettevõttes uus kord, mille kohaselt kaks esimest vestlust peetakse telefonitsi ning kolmas ja viimane videokonverentsi teel.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Torgil Lenning soovib üleeuroopalisel töötajate värbamisel silmas pidada mitut ülitähtsat asjaolu. Esiteks ei ole Entryparkis lõimumine probleemiks, sest ühestki riigist pärit inimesed ei moodusta enamikku, vaid kõik on esindatud võrdselt. Teine ja ilmselt tähtsaim nõuanne: töötaja tuleb põhjalikult ette valmistada. Entrypark kasutab õppekorraldusvahendit, mille abil uutele töötajatele saadetakse teavet alates Stockholmis elamise eelistest ja puudustest kuni üksikasjaliku töökirjelduseni. „Uutele töötajatele korraldatakse kaks korda aastas ka kahenädalane põhjalik koolitus. See tagab uustulnukate võimalikult hea ettevalmistuse. Meil öeldakse selle kohta „kampavõtmine” ja selline meetod tasub end igati ära, sest nii ei jää me inimestest enneaegu ilma.”

Lõpuks ka julgustav kokkuvõte: „Kui me 2002. aastal üleeuroopalist värbamist alustasime, oli see keeruline protsess. Ei meil, töötajatel ega ka kohalikel omavalitsusasutustel olnud mingit ettekujutust sellest, kuidas välismaalasi vastu võtta. Nüüd on kõik palju lihtsam. Inimesed tulevad ja lähevad ning teistest Euroopa riikidest kedagi tööle võtta on suhteliselt lihtne – nii et ei maksa karta.”

Rumeenia



Rahvaarv: 22 215 421 (2010)

EURESe nõustajaid: 39

EURESe Rumeenia esinduse veebileht: www.anofm.ro

Tööturustatistika: www.insse.ro

Riiklikud teabeallikad: www.ccir.ro

„Töajõu värbamine teistelt Euroopa tööturgudelt on parim viis üle saada kvalifitseeritud töajõu regionaalsest ja riigisisestest nappusest.”

Intervjuu Bukarestis tegutseva ettevõtte Intercantieri Vittadello tegevdirektori Madelina Marcoga.
www.intercantieri.com

Töandja

Intercantieri Vittadello tegeleb ehitusega nii era- kui ka riiklikus sektoris. Ettevõtte tegevus on piiriülene, juhtides projekteerimis- ja ehitustöid ning andes tööd 250 alalisele töötajale.

Miks Te värbate töajõudu välismaalt?

Madelina Marco näeb teistest Euroopa riikidest töötajate palkamise suurima eelisena oskusi, kogemusi ja pädevust, mille nad ettevõttesse kaasa toovad. Intercantieri alustas Euroopast värbamist üksnes selleks, et saada täiendust oskustele, mida Rumeenias nappis. „Me kasutame oma töös maailma edumeelsemaid ehitustehnoloogiasid,” selgitab ta, „mis nõuavad raskesti leitavaid oskusteadmisi. Just sellepärast on enamik meie inseneri ja projektijuhte mujalt Euroopast, kus ehitusvõtted ja meie rakendatava tehnoloogia kasutamine on

tunduvalt kaugemale arenenud.” Ettevõtte tegutseb äärmiselt spetsialiseerunud majandussektoris ja seega palgatakse teistest Euroopa riikidest töötajaid üldjuhul konkreetsetele ametikohtadele, nagu ehitusinsenerid, projekteerijad ja elektrikud.

- Ettevõtte vajadused tuleb asetada ettepoole mis tahes eelarvamustest välismaalt tööjõu värbamise kohta.
- Kui töötaja tunneb end mugavalt, siis ta ka töötab paremini.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Intercantieri Vittadello alustas mujalt Euroopast värbamist vabade töökohtade reklaamimisega Euroopa ajalehtedes ja konkursipõhiste valikumenetluste käivitamisega. Siiani on kogemused olnud väga positiivsed.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Madelina Marco toob välja, et võõrtöötajad läbivad tavaliselt nn kohanemisperioodi, enne kui neil õnnestub täielikult uude kollektiivi lõimuda ja end uuel töökohal sisse seada. „Esialgul võivad nad end tunda uues töökeskkonnas ebamugavalt või ei vasta uus töökoht nende ootustele. Ma ei loe seda siiski probleemiks; on täiesti normaalne, et uued töötajad end vahel niimoodi tunnevad. Meil tööandjatena on kohustus teha kõik, et töötajad oleksid rahul, ja leida võimalusi igasuguste probleemide lahendamiseks.”

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Intercantieri Vittadello pakub uutele töötajatele toetust elamispinna leidmisel ja olenevalt nende tasemest teatud soodustusi. „Teame, et peame neid võimalikult palju toetama, et nad oleksid rahul ja sellest tulenevalt teeksid ka tööd hästi. Saame uute töötajatega kokku ka väljaspool tööaega korraldatavatel seltskonnaüritustel ja püüame pidevalt sidet hoida.” Üldiselt ei ole uustulnukate ja kohaliku personali lõimumine kunagi probleeme tekitanud, eriti tänu sellele, et kõik töötajad oskavad inglise keelt ja suuri takistusi suhtlemisel ei teki.”

Madelina Marco on veendunud, et tööjõu värbamine Euroopa tööturult on parim moodus üle saada kvalifitseeritud tööjõu regionaalsest ja riigisisest nappusest. Seetõttu peaksid spetsiifiliste vajadustega ettevõtted asetama oma ärihuvid esiplaanile ja saama jagu kõhklustest, mida võib tekitada uute töötajate värbamine mujalt Euroopast.

Saksamaa



Rahvaarv: 81 757 600 (2010)

EURESe nõustajaid: 129

EURESe Saksamaa esinduse veebileht: www.zav.de

Tööturustatistika: www.arbeitsagentur.de

Riiklikud teabeallikad: www.ba-auslandsvermittlung.de

„Rahvusvaheline tööjõud on ettevõtte laienemise jaoks olulise tähtsusega.”

Intervjuu Mettlachis tegutseva rõivaste jaemüügi ettevõtte Lands' End Kesk-Euroopa personaliarendusjuhi Thomas Eichneriga.
www.landsend.com

Tööandja

Ameerikas loodud ettevõtte Lands' End tegevusala on igapäevariiete posti- ja jaemüük. Ettevõttel on filiaalid kõikjal Euroopas ja ka väljaspool Euroopat ning praegu on käsil tegevuse laiendamine. Oktoobris 2010 oli Lands' Endi Saksamaal asuvas Kesk-Euroopa peakorteris tööil 490 kõikjalt Euroopast värvatud töötajat ja käimas oli veel sadade töötajate juurdevärbamine.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Lands' Endi laienemine tähendab, et teisi kultuure ja turge tundvad töötajad on uue tööjõu hädavajalik koostisosa. Ettevõtte Kesk-Euroopa personaliarendusjuhi Thomas Eichneri sõnutsi alustas Lands' End kohe pärast laienemisotsuse teatamist välismaalt töötajate värbamist konkreetsetele ametikohtadele, eelkõige turunduse, reklaami, klienditeeninduse ja loovarenduse valdkonnas. Thomas Eichner on veendunud, et „üleilmastumine

on edu pant. Rahvusvaheline meeskond võimaldab meil oma äripartneritega eri riikides tõhusamalt läbi rääkida ja see omakorda suurendab meie konkurentsivõimet”.

- Rahvusvaheline töötajaskond suurendab tänu kohalike turgude tundmisele konkurentsivõimet.
- Viige end kurssi eri riikide värbamistoimingutega, et selgitada välja, kuidas inimestega kõige paremini ühendust saada.
- Tähtis on leida hea värbamispartner.
- Tööandjal on kohustus aidata rahvusvahelisel personalil kodumaisega lõimuda.

Tööjõu palkamine üle kogu Euroopa tähendab, et esiteks on ettevõttel töötajad, kes valdavad teiste riikide keeli, kuid mis veelgi olulisem, tunnevad sügavuti nende maade kultuuri.

„Rõivamüügiettevõttena peame edu saavutamiseks tundma eri maade inimeste riietumistavasid: mis neile meeldib ja mis mitte ning mis on nende vajadused,“ jätkab ta.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Enne värbamise alustamist tuleb arvesse võtta teatud asjaolusid. Thomas Eichner selgitab, et alguses nad ei teadnud, kuidas mujalt Euroopast tööjõu värbamine toimub. Tema ega ta kolleegid ei tundnud teiste riikide värbamistavasid ega teadnud, mis kanalid on selleks kõige paremad. „Kindlasti on see õppimisprotsess. Värbamisel tuleb tegutseda kiiresti ning arvestada aja- ja rahakuluga.” Ta soovib eeltöö ära teha ja võimalikult kiiresti leida sobiva värbamispartneri, soovitavalt organisatsiooni, kes teab, kuidas tulevaste töötajatega eri riikides kõige paremini ühendust võtta.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Kui uued töötajad on leitud, tuleb hakata tegelema rahvusvahelise ja kodumaise töötajaskonna lõimimisega. See võib muidugi olla keeruline, kuid Lands' Endis see sujub. Ettevõtte töökultuur lähtub lugupidamisest, usaldusest ja avatud suhtlemisest, mis kindlustab uute töötajate küllaltki lihtsa kohanemise. Thomas Eichner tunnistab, et probleeme on tekitanud väikesed ettenägematud väärtimõistmised, kuid mõningad raskused ongi paratamatud. Lands' Endis ollakse veendumusel, et uute töötajate kollektiivi sulandumiseks saab palju ära teha tööandja. Ettevõttes korraldatakse „Saksa tunde”, kus õpitakse saksa keelt ja tutvustatakse ka Saksa kultuuri ja kombeid, millega uustulnukad ei pruugi tuttavad olla. Tähtis on pakkuda ka seltskondliku suhtlemise võimalusi. „Me peame oma meeskonnaga grillipidusid ja riikide teemanädalaid, kus uued töötajad saavad tutvustada sakslastest kolleegidele oma maa toitu, kombeid ja keelt.” Thomas Eichneri ja tema kolleegide kogemused näitavad, et tänu ühiste jututeemade tekkimisele aitavad niisugused üritused lõimumist lihtsustada.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Thomas Eichner soovib üleeuroopalist värbamist kaaluvatel tööandjatel oma senistele töötajatele sellest plaanist võimalikult varakult teatada ning kuulata ära nende ideed ja seisukohad. Ta soovib küsida neilt, mida nemad ootaksid uelt tööandjalt, kui nad peaksid minema tööle teise riiki. See on abiks nii uustulnukate kohanemisel kui ka seniste töötajate ettevalmistamisel. Samuti on väga tähtis, et tööandjad oleksid kursis tööseaduste ja haldustoimingutega. Uurida tuleb sotsiaaltagatiste ja ravikindlustusega seonduvat, et osata vastata, kui uued töötajad selle kohta küsivad. Thomas Eichner hoiatab, et mõne riigi kohta võib olla seda teavet leida raske ja sellepärast ongi hea värbamispartner oluline.

Slovakkia



Rahvaarv: 5 429 763 (2010)

EURESe nõustajaid: 26

EURESe Slovakkia esinduse veebileht: www.eures.sk

Tööturustatistika: <http://portal.statistics.sk>

Riiklikud teabeallikad: <http://web.scci.sk/>

„Töötajate palkamisel Euroopast on see suur eelis, et see ei tekita tarbetut halduskoormust.”

Intervjuu Bratislavas asuva PLUS Academia direktori ja personalijuhi Daniel Bacíkiga.
www.plusacademia.sk

Tööandja

PLUS Academia on Bratislava kesklinnas asuv rahvusvaheline keeltekool. Asutus, kus töötab 65 inimest, sealhulgas täiskohaga, osalise tööajaga, vabakutselisi ja ajutisi õpetajaid, on võtnud inglise ja saksa keelt emakeelena kõnelevaid inimesi tööle alates 1997. aastast.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Daniel Bacík, kes vastutab otseselt töötajate värbamise eest mujalt Euroopast, ütleb, et üleeuroopalise värbamise suurim eelis kooli jaoks seisneb mõistagi keeltes endis. Tänu keelt emakeelena rääkivatele õpetajatele tõuseb koolis pakutavate keelekursuste kvaliteet. Ta lisab, et rahvusvaheline ja mitmekultuuriline personal loob stimuleeriva keskkonna, mis tõstab PLUS Academia konkurentide hulga esile.

Et kandideerida töökohale koolis, peavad välismaalt tulnud õpetajad olema kvalifitseeritud, esitama nõuetekohased rahvusvahelised õpetajadiplomid ja parimal juhul omama paariaastast õpetamiskogemust. Teistest Euroopa riikidest töötajate värbamine suurenes selle järel, kui Slovakkia liitus Euroopa Liiduga. „Inglise keelt emakeelena kõnelevate õpetajate töөлövõtmisel Euroopast on see suur eelis, et nii säästame suuri summasid, mis kuluksid Euroopa Liitu mittekuuluvate riikide kodanike töölubadele,“ ütleb Daniel Bacík.

- Rahvusvaheline kollektiiv on paljukultuuriline ja suurendab konkurentsivõimet.
- Kõige olulisem on välja selgitada, kas Euroopa töötajad on pakutavatest töökohtadest tegelikult huvitatud.
- Uustulnukad ja kohalikud töötajad peaksid omavahel vahetult suhtlema väljaspool töökohta.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Kool reklaamib vabu töökohti asjakohastes rahvusvahelistes portaalides, nagu veebilehed, mis käsitlevad inglise keele õpetamist võrkeelena. Vabadest töökohtadest kuulutatakse ka sihtkohariigi ajalehtedes. Võimalike kandidaatidega ühendusse astumiseks kasutab PLUS Academia Bratislava ülikoole. Daniel Bacík kinnitab: „Paljud meie osalise tööajaga õpetajad töötavad ka ülikoolides.”

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Koolil on üleeuroopalise värbamisega olnud nii häid kui ka halbu kogemusi. „Mõned mujalt Euroopast siia tulnud õpetajad ei ole olnud usaldusväärsed. Hoolimata meie jõupingutustest, nagu igakülgne toetus, elamispinna ja transpordi võimaldamine, on mõned neist väga lühikese aja järel töölt lahkunud.” Seejärel selgitab ta, et sellel on mitmesuguseid põhjusi: „Mõned tahtsid lihtsalt kogemusi saada, mõned olid läbisõidul ega kavatsenudki kauemaks jääda. Meie võtsime aga õppust ja muutsime oma strateegiat. Nüüd küsime põhjalikumalt soovitusi ja võtame aega, et veenduda, et kandidaadid tööpoolest sobivad.”

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Euroopast tulnud õpetajatel ei ole olnud probleeme kollektiivi loimumisel. PLUS Academia hoolitseb selle eest, et uustulnukatel tekiks sidemed oma slovaki kolleegidega või kogenumate Euroopa õpetajatega, kellelt nad saaksid vajadusel abi küsida.

Sloveenia



Rahvaarv: 2 054 199 (2009)

EURESe nõustajaid: 8

EURESe Sloveenia esinduse veebileht: www.ess.gov.si

Tööturustatistika: www.stat.si

Riiklikud teabeallikad: <http://eng.gzs.si/slo/>

„Mujalt Euroopast tulnud töötajad tunnevad hästi oma maa olusid.”

Intervjuu Ljubljana ettevõtte Trimo Group kompetentsiarenduse juhi Sonja Klopčičiga.
www.trimo.si

Tööandja

Trimo Groupi tegevusala on ehituskonstruksioonide, muu hulgas terasest valmishitiste tootmine ja müük. Ettevõtte tegutseb 27 riigis ja sellel on 14 bürood üle kogu maailma. Ettevõtte Sloveenia peakorteris Ljubljanas töötab 480 inimest, kes on pärit seitsmest riigist. Nad tegelevad peamiselt projekteerimise ja müügiga, täites ettevõtete tellimusi üle kogu maailma.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Trimo Sloveenia kompetentsiarenduse juhi Sonja Klopčiči sõnul on mujalt Euroopast värvatud tööjõu peamine eelis selles, et nad tunnevad oma maa kohalikke olusid. „Mujalt Euroopast tulnud töötajad tunnevad oma kohaliku turgu, nad mõistavad hästi kohalikke olusid ja saavad meid aidata õige turundusstrateegia valimisel.” Kui ettevõttel on kasutada sellised ressursid, saab see säästa palju raha, mis muidu kuluks reklaamile ja suhtekorraldusele.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Ettevõtte värbab töötajaid konkreetsetele ametikohtadele projekteerimise ja müügi valdkonnas. Inseneridelt nõutakse vähemalt viieaastast töökogemust ehitustööstuses, müügiinimestelt aga ettevõtetevahelise müügitöö tausta. Trimo kasutab värbamiseks korraga mitut kanalit: portaale, ajakirjandust ja värbamispartnerite abi.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Ideaaljuhul peaks uuel töötajal olema nii inseneri- kui ka müügitöö kogemus, mis tähendab, et sobivaid inimesi on raske leida. Esialgu tekitas raskusi küsimus, kuidas ja kust leida kõige sobivamaid inimesi ning kui nõuetele vastavad kandidaadid leitud, siis kuidas nende huvi äratada. Sedamööda, kuidas suurenesid kogemused sobivate kandidaatide leidmisel ja nende huvi äratamisel, muutus kogu protsess lihtsamaks. Sonja Klopčič leiab, et suureks plussiks on võimalus kasutada värbamispartneri abi: „Koostöö asjatundjatega, kes oskavad nõu anda, muudab näiteks sotsiaaltagatiste, ravikindlustuste ja muude haldusküsimuste korraldamise märgatavalt lihtsamaks, rääkimata nõuannetest selle kohta, kust uute töötajate otsimist üldse alustada.”

- Mujalt Euroopast tulnud töötajad valdavad teavet teiste Euroopa turgude kohta.
- Rahvusvahelised trükised aitavad tutvustada ettevõtet uutele töötajatele.
- Tihti on keeruline ära arvata, kust sobivaid inimesi leida – siin on abiks värbamispartner.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Trimol on mitu meetodit, kuidas uusi töötajaid vastu võtta ja nende kollektiivi lõimumisele kaasa aidata. Esiteks nõutakse kõigilt töötajatelt inglise keele oskust, mis kindlustab ühise suhtluskeelega. Kõigile uustulnukatele korraldatakse kõigepealt nädalane koolitus, kus käsitletakse mitmesuguseid teemasid alates tööülesannete kirjeldusest ja töötajate õigustest kuni

töötingimusteni. Trimo annab välja neljakeelset ettevõtte ajakirja ja igakuist ingliskeelset teabelehte. Teabelehele kirjutavad autorid mitmest Euroopa riigist, sealhulgas Sloveeniast, ja kaastöid võivad saata kõik töötajad. Nendest väljaannetest saavad töötajad teada, mis ettevõttes toimub, ning uued töötajad saavad kaastööde kaudu ennast tutvustada. Üldiselt on ettevõttel olnud väga vähe lõimumisprobleeme. „Sloveenia töötajad on enamasti paindlikud ja kohusetundlikud,” ütleb Sonja Klopčič. „Ettevõtte rahvusvaheline atmosfäär loob positiivse ja dünaamilise meeleolu.”

Soome



Rahvaarv: 5 371 531 (2010)

EURESe nõustajaid: 30

EURESe Soome esinduse veebileht: www.mol.fi/eures

Tööturustatistika:

[www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_tyelama_en.html](http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_tyuelama_en.html)

Riiklikud teabeallikad: www.keskuskauppakamari.fi

„Mitmekülgusus on rikkus.”

Intervjuu Helsingi linna personalikeskuse värbamiskonsultandi Milma Arolaga.
www.hel.fi

Tööandja

Helsingi linn annab tööd 39 000 inimesele linnavalitsuse 35 osakonnas, mille ülesanne on osutada linnaelanikele ja kohalikele omavalitsustele põhiteenuseid, nagu sotsiaaltoetused ja tervishoid, haridus, transport jms. Praegu on ligikaudu 5% Helsingi linnaametnikest pärit mujalt kui Soomest.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Helsingi linna värbamiskonsultant Milma Arola kinnitab, et välismaalt palgatakse tööjõudu vastavalt sellele, mis elualal on puudus töötajatest kõige suurem. Tavaliselt on tegu põetajate ja meditsiiniõdede, keeleõpetajate ning näiteks puhastus- ja toitlustussektori töötajatega. Mitmekülgses tööjõus nähakse olulist ressursi, mistõttu linna värbamisosakond kavatseb suurendada Helsingi linna teenistusse võetavate välismaalaste arvu. Milma

Arola selgitab, et tänu rahvusvahelisele personalile saab linnas elavaid immigrante sageli teenindada nende emakeeles.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Helsingi linn korraldas kõigile uutele töötajatele nende asukohamaal ettevalmistava koolituse, mis hõlmas soome keele tunde, üldteavet Soomes elamise ja töötamise kohta ning üksikasjalikku tööjuhendit koos edutamisvõimaluste teabega. Linn hankis igale töötajale ka elamispinna ning aitas leida lastele lasteaia- ja koolikohad.

- Värbamisel on oluline eetika: ärge värvake riikidest, kus töötajaid napib just Teile vajalikes valdkondades.
- Tööandja peab võtma teatud vastutuse uute töötajate käekäigu eest.
- Mitmekülgne ja rahvusvaheline tööjõud on kindlasti eelis.

Linn osaleb ka värbamismessidel, eelkõige Eestis, kus värbajad saavad töötajatega kohtuda ja tutvustada neile pakutavaid võimalusi. Tihti otsustavad inimesed jääda Eestisse elama ja käia tööl Soomes. Linn osaleb projektis „Ahvatlev Soome”, mille eesmärk on värvata tööle meditsiiniõdesid, kes oleksid nõus siirduma teistest Euroopa riikidest Soome. „Projekti kaudu avaneb meil võimalus kohtuda näiteks Poola ja Ungari ametnikega, kes esindavad valitsusasutusi, kohalikke kaubandusorganisatsioone ja ülikoole. Tutvustatakse olukorda kohalikul tööturul ja selgitatakse, mis majandussektorites on tööjõu ülejääk.” Aastal 2010 võttis linn osa Budapestis korraldatud Soome päevast, mille korraldas EURES.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Kogu värbamisprotsessi ajal on suurim probleem see, et kõik töötajad peavad mingil määral mõistma soome keelt. Mõnel ametikohal on vaja ainult algtasemel keeleoskust, mõnel aga, eelkõige tervishoius ja sotsiaalhoolekandes, on vaja heal tasemel keeleoskust. Teiseks võib tekkida probleem

väljastpoolt Soomet pärit töötajate ametioskuste tunnustamisega. „Paljudel ametikohtadel nõutakse ülikoolidiplomit, mille tunnustamisega võib tekkida probleeme. Linn saab organiseerida täienduskoolituse, kui vahe olemasoleva ja nõutava taseme vahel ei ole liiga suur,” selgitab Milma Arola.

Helsingi linn on võtnud suured kohustused uute töötajate edukal lõimimisel, sest tahetakse, et töötajad tunneksid end võimalikult hästi ja mugavalt. Muu hulgas pakutakse soome keele õpet ja kutseoskuste täiendamise võimalust ning seatakse sisse teabepunkt, kust võõramaalased saavad küsida abi ja nõu haldus- ja argiküsimustes.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Eelkõige rõhutab Milma Arola eetilise värbamise tähtsust, mis tähendab, et Helsingi linn ei tegele aktiivse värbamisega riikidest, millel endal napib töötajaid linna huvitavates valdkondades.

„Mitmekesine töötajaskond on tulnud meile tohutult kasuks, kuid tööandjatena peame meeles pidama, et värbamisest peab olema kasu nii töötajate päritolumaale kui ka uuele kodumaale.”

Šveits



Rahvaarv: 7 785 800 (2009)

EURESe nõustajaid: 15

Tööturustatistika: www.bfs.admin.ch

Riiklikud teabeallikad:

www.enterprise-europe-network.ch

„Hea väljaõppega rahvusvaheliste professionaalide töölevõtmine on nii praegustes huvides kui ka investering tulevikku.”

Intervjuu Genfis tegutseva firma S&H personalitöötaja Jimmy Parmasega.
www.s-h.ch

Tööandja

1990. aastal asutatud S&H Group on rahvusvaheline IT-konsultatsiooni erafirma, millel on bürood Genfis ja Pariisis. Praegu annab S&H tööd 180 professionaalile üle kogu Euroopa.

- Mujalt riikidest pärit töötajad on vahel valmis asuma uuele töökohale kiiremini kui kohalikud.
- Lülitage kohalike ja välismaalastest töötajate lõimumine ametlikku töölevõtuprotsessi, et üleminek oleks kõigi jaoks sujuv.
- Välismaale siirdumine on töötaja jaoks tähtis samm, seetõttu tehke enne tema töölevõtmist kindlasti „reaalsuskontroll”, et otsustada tema igakülgse sobivuse üle.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Välismaalt töötajate värbamine on S&H jaoks väga kasulik, eriti siis, kui on kiiresti vaja selliste oskuste ja võimete inimesi, keda Šveitsis parajasti ei leidu. „Välismaal on töötajatel töökohalt lahkumiseks üldjuhul lühem etteteatamisaeg ja nad saavad asuda kohalikest tunduvat kiiremini uuele töökohale,“ ütles Jimmy Parmas. Et Šveitsis on etteteatamisaeg kolm kuud, ei saa S&H kohe täitmist vajavatele töökohtadele kiiresti palgata kohalikke spetsialiste.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Kui S&H alustas välismaalt värbamist, pöörduti kõigepealt vahendaja poole ja alles seejärel asuti kandidaatidega otse suhtlema. Nüüd kasutatakse kõigi valdkondade vabadest töökohtadest teatamiseks harilikult portaale, sealhulgas EURESe oma. Eri rahvusest inimestel on erinevad tüüpilised iseloomujooned ja seega on sobiva inimese leidmine aeg-ajalt keeruline, kuid Jimmy Parmas kinnitab, et üldiselt on mujalt Euroopast töötajate värbamine olnud positiivne kogemus.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Jimmy Parmas möönab, et esialgu oli rahvusvahelise ja kohaliku töötajaskonna lõimumine S&H-s problemaatiline. Nüüd on seda protsessi tõhusamaks muudetud ning lõimumine sujub märgatavalt paremini.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Arvestades seda, mida toob kaasa uue töötaja ümberasumine, soovib Jimmy Parmas teistel ettevõtetel, kes tahavad palgata töötajaid välismaalt, korraldada enne uue töötaja töölevõtmist kindlasti „reaalsuskontroll“, et otsustada tema igakülgse sobivuse üle. Ettevõtetele, kes soovivad palgata töötajaid Šveitsist, kiidab Jimmy Parmas šveitslaste tõsidust, lojaalsust tööandjale, ametieetikat ja väärtushinnanguid.

Taani



Rahvaarv: 5 543 819 (2010)

EURESe nõustajaid: 27

EURESe Taani esinduse veebileht: www.eures.dk

Tööturustatistika: www.dst.dk

Riiklikud teabeallikad: www.danishexporters.dk

„Värske veri muudab äri elavamaks.”

Intervjuu Taanis Kopenhaagenis tegutseva Consortium for Global Talenti juhi Tine Horwitziga.

Tööandja

Consortium for Global Talent, mida juhib taanlanna koos oma Soome kolleegiga, on organisatsioon, mis töötab 15 suurima Taanis tegutseva ettevõtte heaks, mille tegevusalad ulatuvad laevandusest ja naftast infotehnoloogia ning õlletootmiseni. Organisatsioon teeb tihedat koostööd kõigi 15 ettevõtte personaliosakondadega, tagades sellega kõigi uute töötajate sujuva lõimumise.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Konsortsiumi juht Tine Horwitz selgitab, et Taani ei ole välismaal populaarne sihtkoht, kuhu tööle minna, ja tema organisatsioon püüab seda kuvandit muuta. „Probleemiks on Taani elukallidus ja küllaltki suured maksud, mis töötajaid tihti heidutab,” selgitab ta. „Ometi on Taanis häid töökohti suurepärase palga ning heade töö- ja elutingimustega ning me tahame, et inimesed seda teaksid.”

Euroopast töötajate värbamine tähendab ühtlasi uusi lähenemisviise, ideid ja uuendusi, mis suurendavad Taani ettevõtete konkurentsivõimet maailmaturul. See innustab globaalsete hoiakute kujunemist kohalikel töötajatel ja muidugi aitab tööandjatel leida selliste oskuste ja teadmistega töötajaid, keda Taanis napib.

Kuidas Te töötajaid värbate?

Et nimetatud ettevõtted otsivad äärmiselt kvalifitseeritud kandidaate väga spetsiifilistele ametikohtadele, ei ole vahel lihtsalt võimalik leida vabadele töökohtadele kandidaate üksnes Taanist. Praegu palgatakse uusi töötajaid Euroopast peamiselt Poolast ja Ühendkuningriigist, aga samuti kogu maailmast.

- Globaalne hoiak tuleb kasuks igale ettevõttele.
- Tööandjad peavad oma senised töötajad korralikult ette valmistama.
- Ärge tekitage uustulnukates petlikke lootusi: jääge pakutavast rääkides realistlikuks.

Et taani keelt selgeks saada on raske, püüavad paljud konsortsiumiga koostööd tegevad ettevõtted kindlustada, et kõik kohtumised, olenemata kohalviibijaist, peetaks inglise keeles. Sellest on kasu nii senistel töötajatel, kes saavad parandada oma inglise keele oskust, kui ka uustulnukatel, kes tunnevad end seetõttu loodetavasti rohkem teretulnutena.

Suurepärane idee on korraldada kultuuriseminare, mis aitavad uutel töötajatel saada igakülgse pildi Taani kultuurist ja elamistingimustest.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Ülitähtis on uute töötajate ootuste täitmine. Tine Horwitz paneb kõigile tööandjatele südamele, et nad jääksid oma pakkumistes ja Taanis töötamisest rääkides realistlikuks. „Kui inimesel on saabudes teatud ootused, sest tööandja on nii väga tahtnud, et ta

töökoha vastu võtaks, siis pettuvad mõlemad. Veenduge, et uued töötajad oleksid informeeritud ja teaksid, mis neid kohale jõudes ees ootab.”

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Tine Horwitz rõhutab, et kõige olulisem samm, mille tööandjad peavad astuma tööjõu värbamisel mujalt Euroopast ja kaugemaltki, on kindlasti Taani oma töötajate ettevalmistamine. „Lõimumine sujub lihtsamalt, kui kodumaised töötajad suhtuvad sellesse avatult ja on uute töötajate tulekuks valmis.” Võiks kaaluda sõbrasüsteemi sisseseadmist, mille puhul iga Taani töötaja oleks ühe võõrtöötaja sõbraks, või siis juhendamissüsteemi, nii et igal uustulnukal oleks keegi, kellelt kohanemisperiodil nõu küsida. Konsortsiumi uus algatus on korraldada tööpäevajärgseid haridusüritusi, nagu loenguid või seminare, millele järgneks töötajate omavaheliseks tutvumiseks mõeldud seltskondlik osa. Tine Horwitz on kindel, et mida rohkem tööandja soodustab sidemete teket taanlaste ja võõrtöötajate vahel, seda paremini mõjub see ettevõttele.

Tine Horwitz räägib vaimustusega üleeuroopalise värbamise eelistest. „Uued ideed ja lähenemisviisid tähendavad ühtlasi konkurentsivõimelisemat äri.”

Tšehhi Vabariik



Rahvaarv: 10 424 336 (2008)

EURESe nõustajaid: 14

EURESe Tšehhi esinduse veebileht: www.eures.cz

Tööturustatistika: www.czso.cz

Riiklikud teabeallikad: www.komora.cz

„Võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused parandavad iseenesest ettevõttesisest töökultuuri ja õhkkonda.”

Intervjuu Prahast asuva ettevõtte BlueLink International CZ (endine Team Trackers) personalijuhi Daniel Horaga.
www.bluelinkservices.com

Tööandja

BlueLink International CZ (endine Team Trackers) on Prahast asuv kliendiinfokeskus. Selle rohkem kui 300 töötajaga rahvusvaheline meeskond menetleb igasugu päringuid ja taotlusi, mis tulevad telefoni, meili, faksi ja lühisõnumite kaudu.

- Võõrtöötajatele võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste tagamine võimaldab kaasata neid juhtkonna ja tugimeeskonna töösse, mille tulemuseks on ettevõtte üldise töökultuuri paranemine.
- Võõrtöötajate senisesse kollektiivi lõimimisel vältige välismaalaste eeliskohtlemist kohalike töötajate arvelt.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Klienditeeninduses tagavad edu eelkõige kvaliteet ja tulemuslikkus. Personalijuht Daniel Hora selgitab:

„Klienditeenindaja töö kvaliteedil on mitu tahku: teabe sisu peab olema õige, teavet tuleb edastada igati arusaadavalt ja kõige tipuks peab suhtlemise stiil olema kooskõlas kliendi keeles või kultuuris sobivaks peetavaga.” Kirjeldatud teabeedastuse tagamiseks klienditeeninduse töötajate ja klientide vahel värbab BlueLink I. CZ töötajaid välismaalt. Nende kogemused näitavad, et mujalt Euroopast tulnud töötajatel on vajalik keelteoskus ja klientide ootustele vastav suhtlemisstiil. Oma kodumaalt pärit klientidega suheldes teavad emakeele kõnelejad automaatselt, milline on sobiv toon, keelekasutus ja rääkimiskiirus.

Kuidas Te töötajaid värbate?

BlueLink I. CZ alustas üleeuroopalist värbamist tööpakkumiskuulutuste avaldamisega internetiportaalides. Nüüd töötab ettevõttes ligi 30 riigi kodanikest klienditeenindajaid ja see võimaldab klientidega suhelda 20 keeles. Töötajaid saadakse kas kohaliku välismaalaste kogukonna hulgast või otse välismaalt.

Praeguseks on BlueLink I. CZ-l kaheksa aastat kogemusi paljurahvuselise ja mitmekultuurilise töötajaskonnaga. Juhatuse seisukoht on, et ettevõtte peab pidevalt ja edukalt hoidma tasakaalus uute töötajate eest hoolitsemist, eriti kohanemisperiodil, ja samal ajal mitte tekitama pahameelt omamaises töötajaskonnas. See saavutatakse kõigi töötajate võrdse kohtlemise ja kõigile võrdsete võimaluste pakkumisega. Daniel Hora sõnul on ettevõtte plussiks uute töötajate edukas lõimimine.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Üleeuroopalisel värbamisel on BlueLink I. CZ kokku puutunud nii mõnegi probleemiga, nagu teatud veebilehtedel reklaamimise kulud ning ebakindlus tööpakkumiskuulutuste õigel sõnastamisel. Sobivate kandidaatide huvi äratamiseks taheti olla kindlad, et kuulutused edastavad ametikoha täpseid andmeid. Siin oligi abi EURESest, kes andis nõu ja pani kuulutused portaali üles.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Daniel Horal on mõningaid soovitusi teistele ettevõtetele, kellel on kavatsus värvata tööjõudu välismaalt. „Kui plaanite tööjõudu värvata, on mu esimene nõuanne võtta ühendust EURESega ja lasta neil töökirjeldused üle vaadata. Uute kolleegide loimimiseks kindlustage kõigile võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused. See toob loomuldasa kaasa välismaalaste osalemise juhatuse ja tugimeeskonna töös, näiteks IT ja personalitöö alal, ja lõpptulemusena ettevõtte üldise töökultuuri ja õhkkonna paranemise.”

Ungari



Rahvaarv: 10 038 188 (2008)

EURESe nõustajaid: 35

EURESe Ungari esinduse veebileht: www.afsz.hu

Tööturustatistika: <http://portal.ksh.hu>

Riiklikud teabeallikad:

www.tradepartner.eu/commerce/hungary

„Need, kes siia tulevad, on huvitatud Ungari elulaadist, nii et lõimumine ei ole raske.”

Intervjuu Budapestis asuva Rahvusvahelise Keeltekeskuse direktori Malgorzata Randéga.

Tööandja

Budapesti Rahvusvahelises Keeltekeskuses (ILC) õpib inglise ja ungari keelt palju täiskasvanuid. Inglise keele õpetajatena võetakse tööle ainult seda emakeelena rääkivaid inimesi. Ungarlastest töötajate kanda on haldusülesanded ja ungari keele õpetamine.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Kooli jaoks on väga tähtis, et õpetajad kõneleksid keelt emakeelena. Tavaliselt on õpetajad üsna noored ja töötavad siin suhteliselt lühikest aega. Nii sobib töökoht ILCs üliõpilastele ja äsja lõpetanutele, kes soovivad saada töökogemusi või otsivad esimest töökohta välismaal. „Inimesed, kes ei taha pikemaks ajaks Ungarisse jääda, võivad siin töötada lühikest aega, et õppida tundma meie maad ja keelt, enne kui liiguvad edasi mujale.”

Kuidas Te töötajaid värbate?

Värbamisprotsess on väga lihtne. Vabu töökohti reklaamitakse kooli veebilehel ja mitmesuguste muude asjakohaste portaalide kaudu. Huvitatud kandidaadid, kes on peamiselt Ühendkuningriigist, saadavad elulookirjeldused ja töövestlusi peetakse tavaliselt telefonitsi või Skype'i kaudu. Malgorzata Randé selgitab: „Euroopas ei ole viisade ja töölubadega ju enam mingeid probleeme. Ühendkuningriigist Ungarisse tööle tulla on lihtne.”

- Lühiajalised lepingud sobivad noortele, kes otsivad esimest töökohta välismaal.
- Nüüdisajal on tööjõu palkamine teistest Euroopa riikidest uskumatult lihtne.
- Töötajatele ja klientidele on lihtne korraldada seltskonnaüritusi, mis aitavad hästi „jäänud murda”.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

ILCs korraldatakse igal kevadel ja talvel seltskonnaüritusi nii õpetajatele kui ka õpilastele. Sellised üritused innustavad ungarlastest töötajaid ja uustulnukaid suhtlema omavahel ka vabal ajal ning seal saavad uued õpetajad kohtuda oma õpilastega ja heita pilgu Ungari ellu. „Üldiselt,” selgitab Malgorzata Randé, „on ungarlased väga kultuuriteadlikud ja rahvusvaheline personal on siia tulnud ju sellepärast, et neid huvitab elu Ungaris – seega ei ole lõimumine keeruline.” Suhtluskeele kohta lisab ta, et keskuse ungarlastest töötajad oskavad heal tasemel inglise keelt. Mõni inglise keele õpetaja püüab õppida ka ungari keelt, kuigi paljud seda ei tee, sest seda lühikese ajaga omandada on raske.

Kokkuvõttes on Malgorzata Randé rahul kooli ungarlastest ja eurooplastest segapersonaliga. „See, et inglise keelt õpetavad siin üksnes emakeelekõnelejad, on meie õpilaste seisukohast väga tähtis ja seda kuulutame suure uhkusega.”

Ühendkuningriik



Rahvaarv: 62 041 708 (2010)

EURESe nõustajaid: 23

EURESe Ühendkuningriigi esinduse veebileht:

www.direct.gov.uk

Tööturustatistika: www.statistics.gov.uk

Riiklikud teabeallikad: www.enterprise-europe.net

„Euroopal on, mida pakkuda.”

Intervjuu Doosan Power Systemsi Crawleys asuva ülemaailmse peakorteri personaliotsingu korraldaja Sophie Vivianiga.
www.doosanpowersystems.com

Tööandja

Doosan Power Systems on elektrijaamade tehnoloogiaga tegelev ettevõtte. Ettevõtte 350 mitmest riigist töötajaga peakorter asub Lääne-Sussexis Crawleys.

Miks Te värbate tööjõudu välismaalt?

Doosan Power Systemsi personaliotsingu korraldaja Sophie Vivian selgitab, et kuna üle kogu Euroopa on saadaval mitmesuguste oskuste ja teadmistega töötajaid, oli otsus värvata tööjõudu piiri tagant igati loomulik. „Me ei taha endale piiranguid seada,” ütleb ta. „Meil on pidevalt vaja spetsialiste, eriti insenere, ja Euroopal on, mida pakkuda.”

Kuidas Te töötajaid värbate?

Lisaks täiskohaga töötajate värbamisele pakub ettevõtte ülikoolilõpetanutele ka ulatuslikku koolitusprogrammi ning praktikakohti üliõpilastele, kes alles õpivad. „Sobiva kvalifikatsiooniga noori leiame värbamispartneri, näiteks EURESe kaudu. Noored üle kogu Euroopa töötavad meil kõigis valdkondades, alates mitmesugustest tehnilistest erialadest kuni äritegevuse ja reklaamini.” Sophie Viviani sõnul kestavad koolitusprogrammid neli aastat. Kahel esimesel koolitusaastal tutvub praktikant ettevõtte eri valdkondadega, et otsustada, mis tegevusalal ta soovib töötada. Kaks viimast aastat kuluvad valitud tegevusalal erialaste kogemuste omandamiseks. Doosan toetab ka praktikantide diplomiõpet, et nad võiksid saada ametlikult tunnustatud insenerideks.

- Praktika- ja koolitusprogrammid koolilõpetanutele aitavad tööle värvata parimaid ja andekamaid.
- Hea värbamispartner on oluline igale ettevõttele, kes on üleeuroopalises värbamises alles algaja.
- Kultuuriteadlikkusprogrammid aitavad saavutada üksteisemõistmist ja kasvatada sallivust.

Mis raskustega olete kokku puutunud?

Hoolimata Doosani peakorteris valitsevast rahvaste paabelist on lõimumine alati toimunud sujuvalt. „Ühendkuningriigi töötajad on üldjuhul töökad ja kultuuriteadlikud. Meil on alati olnud paljukultuuriline kollektiiv ja probleeme ei ole tekkinud kunagi,” ütleb Sophie Vivian. Hiljuti hakkas Doosan uutele töötajatele korraldama kultuuriteadlikkuseminare, et veelgi parandada üksteisemõistmist ja aktsepteerimist eri rahvusest inimeste vahel. Tavaliselt kestab programm ühe päeva ja seda juhivad ettevõtteväline konsultant. Ettevõtte loodab selliseid programme edaspidi jätkata ja laiendada.

Mis nõu annate teistele tööandjatele?

Doosani kogemuste põhjal soovib Sophie Vivian üleeuroopalist värbamist plaanivatele ettevõtetele tungivalt luua kõigepealt partnerlussuhted värbamispartnerite võrgustikuga, „kellegagi, kes teab, kust vajalikke inimesi otsida ja kuidas nendega ühendust võtta”. Tähtis on arvestada ka eri riikides kehtivate etteteatamisaegadega. Mõnes riigis on nõutav etteteatamisaeg väga pikk ja see võib värbamisprotsessi takistada. „Hea värbamispartner teab selliseid asju. Ta oskab anda ka nõu, mida on vaja teha seoses uue töötaja ümberasumisega. Kui töötaja on perekonnainimene, vajab ta nõu koolide osas; kui ta on alles riiki tulnud, vajab ta nõu elamispinna hankimisel,” selgitab Sophie Vivian. „Arvestada tuleb kõigi nimetatud asjaoludega.”

Millised on üldised muljed? „Eurooplastest koosnev rahvusvaheline kollektiiv on selle ettevõtte üks positiivsemaid külgi.”



Korduvad küsimused

Kas EURESe teenused on tasulised?

Kõik EURESe teenused on tasuta.

Millised on vabadest töökohtadest teatamise nõuded EURESe portaalis?

Mõned põhinõuded peavad olema täidetud. Suhted oma riigi maksu- ja sotsiaalkindlustusametiga peavad olema korras ja kõik maksud makstud. Muidugi peab ettevõtte olema ametlikult registreeritud. Täpsemat teavet küsige kohalikult EURESe nõustajalt.

Kas teise EMP riigi või Šveitsi kodaniku töölevõtmisel tuleb kohaldada töötaja päritoluriigi või töökohariigi seadusi?

Kohaldada tuleb selles riigis kehtivaid seadusi, kus inimene hakkab tööle.

Kas uued töötajad peavad tööleasumiseks taotlema isikukoodi?

Enamasti piisab kodanikule teises EMP riigis tööleasumiseks kehtivast passist või isikutunnistusest. Isikukoodi võib aga olla vaja haldustoimingute alustamiseks. Küsige seda oma riigi vastavalt asutuselt.

Kas ma võin osaleda Euroopa tööhõivepäevadel kõikjal Euroopas?

Euroopa tööhõivepäevad pakuvad suurepärase võimaluse kohtuda kvalifitseeritud töötajatega. Kõigepealt peaksite pöörduma EURESe kohaliku nõustaja poole, et saada rohkem teavet kavandatavate ürituste kohta. Jälgige ka EURESe portaalis olevat ürituste kalendrit.

Kas EURES saab korraldada töövestlused kandidaatidega?

See sõltub Teie riigi EURESe büroo võimalustest. Üldjuhul saavad EURESe nõustajad teha kandidaatide hulgast esialgse valiku ja kui Te soovite jätkata, siis leppida kokku töövestluse kohaliku tööturuasutuse büroos. Küsige täpsemat teavet EURESe kohalikult nõustajalt.

Soovime värvata oma kliinikusse uusi töötajaid. Sobivad kandidaadid on juba välja valitud. Kas peame laskma nende kutseoskusi tunnustada?

Enne kui võtate tööle teise EMP riigi kodaniku, on soovitatav kindlaks teha, kas tema kutseala vajab Teie riigis tegevusluba. Mõnes riigis kehtib kord, mille kohaselt kodanikud, kes töötavad tegevusloaga kutsealal (arstid, meditsiiniõed, proviisorid jt), peavad teises riigis töötamiseks taotlema asjaomaselt asutuselt oma kutseoskuste tunnustamist. Taotlusele tuleb lisada tõend kodakondsuse ja hariduse kohta. Üksikasjalikku teavet saate oma riigi tööhõiveministeriumist või sellele vastavast asutusest ja muidugi EURESe kohalikult nõustajalt.

Kas EURESe võrgustiku kaudu saab värvata ka kolmandate riikide kodanikke?

Praegu hõlmab EURESe tegevus ainult Euroopa Liidu ja Euroopa Majanduspiirkonna riike ning Šveitsi. EURESe nõustajad võivad soovitada infoallikaid värbamiseks väljastpoolt neid riike, kuid see sõltub Teie riigi tööturuasutuse kohaliku büroo võimalustest.

Mis andmeid ei tohi tööpakkumiskuulutusel olla? Kas ma tohin näiteks märkida, mis rahvusest töötajat ma otsin?

Lubatud on märkida, mis oskuste, tausta, kogemuste ja keelteoskusega töötajaid Te otsite. Konkreetse rahvuse, vanuse või soolise kuuluvuse nõuet loetakse diskrimineerivaks. Selliseid kuulutusi EURESe portaalis ei avaldata.

Täname...

Täname kõiki 31 tööandjat, kes leidsid aega intervjuude andmiseks, ning samuti koostöö eest BUSINESSEUROPE'it ja ettevõtet Yachts of Seabourn. Täname hindamatut toetust ka EURESe nõustajaid ja juhte üle kogu Euroopa.

Euroopa Komisjon

Millal Te saaksite alustada?

Praktiline juhend tööjõu värbamiseks Euroopas

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus

2011 – 114 lk – 11 x 18 cm

ISBN 978-92-79-17816-0

doi:10.2767/10314

Euroopa tööturgu ootab järgmistel aastatel ees hulk väljakutseid. Et muutustega toime tulla, peavad tööandjad sobivate oskuste ja teadmistega töötajaid otsima vahel üle kogu Euroopa. Käesolev väljaanne on igas suuruses ja kõigi tegevusalade ettevõtetele praktiline juhend, kuidas leida töötajaid Euroopast.

Käesolev väljaanne on saadaval kõigis Euroopa Liidu ametlikes keeltes ning ka islandi ja norra keeles.

KUST SAAB ELI VÄLJAANDEID?

Tasuta väljaanded:

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>);
- Euroopa Liidu esindustest või delegatsioonidest. Nende kontaktandmed saab veebisaidilt <http://ec.europa.eu> või saates faksi numbrile +352 2929-42758.

Tasulised väljaanded:

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>).

Tasulised tellimused (nt Euroopa Liidu Teataja aastatellimused ja Euroopa Liidu Kohtu kohtulahendite kogumikud):

- Euroopa Liidu Väljaannete Talituse edasimüüjate kaudu (http://publications.europa.eu/others/agents/index_et.htm).

Kas olete huvitatud tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraadi [väljaannetest](#)?

Kui olete, siis saate neid alla laadida või end tasuta tellijaks registreerida aadressil
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Samuti võite end registreerida Euroopa Komisjoni tasuta väljaande Sotsiaalse Euroopa E-uudiskiri tellijaks aadressil
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



www.facebook.com/euresjobs
www.facebook.com/socialeurope

<http://eures.europa.eu>

<http://ec.europa.eu/social>



Väljaannete talitus

ISBN 978-92-79-17816-0



9 789279 178160