

Välitalendi kaasamise sammud

Välismaalt värbamine on üks kindlmaid viise ettevõtte konkurentsivõime kasvatamiseks. See aitab kaasata oskusi ja teadmisi, mida kohalikul tööturul alati leida ei pruugi.

Samas nõuab rahvusvaheline värbamine aega ja ressursse, mistõttu tasub juba alguses veenduda, et teed läbimõeldud ja teadliku värbamisotsuse.

Sul on küsimusi?

Sa ei peagi kõike ise teadma. Broneeri tasuta konsultatsioon ja aitame su küsimustele vastused leida.

Work in Estonia eesmärk on toetada Eesti kiiresti arenevat IKT- ,tehnoloogia ja- inseneeriasektorit. Meie põhifookus on rahvusvahelise talendi kaasamisel ja juhtimisel – aitame kujundada Eestist atraktiivse sihtriigi tehnoloogiaspetsialistidele ning toetame neid sujuvalt kogu ümberasumise ja kohanemise protsessi vältel.

Katame talendi kogu elutsükli: alates rahvusvahelise talendi ligimeelitamisest ja vastuvõtmisest kuni nende pikaajalise hoidmise ja eduka lõimumiseni Eesti ühiskonda ja tööturule.

Asukoht: Sepise 7, Tallinn

[Aja saab broneerida veebis](#)

Enne värbamist: ettevalmistus

Jälgi checklisti ja märgi iga tehtud samm linnukesega

Analüüsi eesmärgi, eeliseid, riske, kulusid ja tähtaegu

Rahvusvaheline värbamine võib võtta rohkem aega kui kohalike töötajate palkamine, seega planeeri oma ajakava vastavalt. Kannatlikkus tasub end ära.

Kuigi protsess võib olla kulukam ja aeganõudvam, tasub arvestada ka pikaajalisi eeliseid. Kui sinu ettevõtte tegutseb välisriikides, võib just nendest riikidest pärit talent tuua väärtuslikke turupõhiseid teadmisi ja kogemusi.

Vali sihtriigid

Mõtle strateegiliselt ja realistlikult: millised tööhõuturud võiksid sinu ettevõttele kõige rohkem väärtust luua?

Värbamistavad ja ootused võivad kultuuriti erineda, seega tasub enne rahvusvahelise värbamise alustamist nendega tutvuda. Uuri, millised värbamiskanaliid ja praktikad sinu sihtriikides toimivad. Vajadusel kaalu kohaliku värbamisagentuuri kaasamist, et paremini sealseid eripärasid mõista.

Järgi õigusakte ja nõudeid

Veendu, et täidad tööandjana kõiki seadusest tulenevaid kohustusi. Uuri aegsasti viisade, lühiajalise töötamise registreerimise, sotsiaalkaitse, maksustamise ja muude vajalike nõuete kohta.

EU ja mitte-EU kodanike värbamisel kehtivad erinevad reeglid. Vajadusel konsulteeeri [Politsei- ja Piirivalveametiga](#), [Töötukassa](#) ning [Tervisekassa](#) esindajatega, et selgitada välja vajalik dokumentatsioon nii töötajale kui ka tema pereliikmetele.

Samuti võib abi olla kolimisettevõtte kaasamisest, kes toetab rahvusvahelise kolimise protsessi tervikuna.

Kutse kvalifikatsiooni tunnustamine

Kutse tunnustamine on protsess, mis võimaldab välisriigi kutse kvalifikatsiooniga inimesel töötada reguleeritud kutsealal või tegeleda reguleeritud kutsetegevusega Eestis. Uuri, kas see on sinu värbamisotsuse puhul vajalik.

Mida pakub sinu ettevõtte välisriikidele?

Kas sul on selge ja läbimõeldud tööandja bränd? Mis võiks olla see, mis paneb andeka välisriiklase valima just Eesti ja sinu ettevõtte? Mis on su väärtuspakkumine?

Uuringud näitavad, et inimesed kolivad välismaale eelkõige selleks, et arendada oma oskusi, leida uusi väljakutseid ja edendada karjääri — mitte pelgalt elukeskkonna vahetuse pärast.

Tänapäeva töötajatele on oluline tähendusrikas ja arendav töö. Seetõttu too tööpakkumises selgelt välja, kuidas sinu ettevõtte saab neid ootusi täita.

Värbamine

Kas värbad ise või kaasad partneri?

Hinda oma ressursse ja teadmisi. Kas sul on piisavalt aega ja oskusi rahvusvahelise värbamisega ise tegelemiseks või oleks mõistlik kaasata agentuur?

Mõtle läbi, mida teha majasiseselt ja millistes etappides on välise toe kasutamine kõige mõistlikum.

Ametikoha kirjeldus

Koosta põhjalik ja selge tööpakkumine. Mõtle läbi vajalik keeleoskus, keeleõppe võimalused, kolimisabi, majutus, lepingu pikkus ja muud olulised tingimused.

Kui see info on varakult olemas, tunnevad väliskandidaadid end kindlamalt ning hilisem edasi-tagasi suhtlus väheneb. Veendu, et kogu kompensatsioonipakett oleks kohaliku tööturu mõistes konkurentsivõimeline.

Määra selge kandidaadiprofiil: kas otsid karjääri alguses, keskel või lõpus olevat spetsialisti? Igal rühmal on erinevad ootused ja liikuvusvalmidus. Näiteks karjääri keskel olevad kogenenumad kandidaadid võivad olla vähem paindlikud partneri töö ja laste kooli tõttu.

Töökuulutus

Välisriigis töökohta reklaamides uuri kohalikke seadusi ja nõudeid. Mõnes riigis peavad töökuulutused olema avaldatud kohalikus keeles.

Veendu, et töökuulutuses ja kandideerimisprotsessis kasutatavad küsimused vastaksid kohalikele seadustele. Uuri, millised on lubatud ja millised mitte.

Paljud rahvusvahelised kandidaadid otsivad tööd globaalsetelt tööportaalidelt. Leia oma valdkonna peamised platvormid ja keskendu neile.

Intervjuud

Planeeri intervjuud nii, et arvestad ajavööndite ja vajadusel reisikorraldusega. Esimesed voorud tasub teha videokõnede teel, et hoida kulud kontrolli all.

Arvesta, et intervjuustiilid võivad kultuuriti erineda. Ole valmis vastama küsimustele ettevõtte strateegia, väljavaadete, arenguvõimaluste, koolituste ja kolimispaketi kohta.

Veendu alati, et tead, millised küsimused on seadusega lubatud ja millised mitte.

Soovitused ja taustakontroll

Kogu kandidaadi kohta lisainfot usaldusväärsetest allikatest.

Veendu, et sul on kandidaadilt kirjalik nõusolek soovituste ja taustakontrolli tegemiseks.

Pea meeles, et taustakontrolli reeglid (nt kriminaal-, majandus- ja finantsandmete osas) võivad riigiti oluliselt erineda.

Tööpakkumine

Arusaamatuste vältimiseks esita tööpakkumine **kirjalikult**. Lisaks algsele palgale, kaasa töö kirjeldus, asukoht, kolimispakett ja muud olulised üksikasjad.

Viisa ja elamisloa küsimused: EU / mitte-EU

Väljastpoolt Euroopa Liitu pärit spetsialistidel on Eestis töötamiseks kaks võimalust:

- + **lühiajalise töötamise registreerimine või**
- + **elamisloa taotlemine töötamiseks.**

Milline lahendus sobib, sõltub töö iseloomust, kestusest ja töötaja taustast.

Euroopa Liidu, EMP riikide ja Šveitsi kodanikel on Eestis töötamisel **liikumisvabadus** ning protsess on üldjuhul lihtsam. Täpsema info leiad Work in Estonia veebilehe vastavatest jaotistest.

Välismaalaste seadus, miinimumpalk ja Töötukassa nõusolek

Eestis reguleerivad sisserännet kaks peamist seadust:

- + **Euroopa Liidu kodaniku seadus**
- + **Välismaalaste seadus**

Uuri aegsasti, kas töötaja palkamisel on vaja Eesti Töötukassa nõusolekut ning kas konkreetse ametikoha puhul kehtib miinimumpalga nõue või muu aluskriteerium. See aitab vältida viivitusi ja arusaamatusi.

Sotsiaalkindlustus

Üldjuhul kuuluvad Eesti sotsiaalkindlustussüsteemi kõik töötajad:

- + kelle töösuhe on registreeritud Töötamise registris ning
- + kelle brutopalgalt tasub tööandja sotsiaalmaksu.

Erandid võivad kehtida juhul, kui töötajal on teise EL-i riigi **A1-tõend***, mis kinnitab, et inimene kuulub ajutiselt mõne teise riigi sotsiaalkindlustussüsteemi.

Uuri, millal kindlustuskaitse algab, millised erandid kehtivad ja kuidas eri olukordi käsitletakse Sotsiaalkindlustusameti veebilehelt.

** **A1-tõend (Certificate A1)** on Euroopa Liidu dokument, mis näitab, millise riigi sotsiaalkindlustussüsteemi inimene kuulub ajal, mil ta töötab teises EL-i riigis.*

Tööle registreerimine

Kõik välismaised töötajad (nii EU kui ka mitte-EU) tuleb registreerida **Maksu- ja Tolliameti Töötamise registris**. See on alati **tööandja kohustus**.

Maksustamine

Rahvusvaheline töötamine toob endaga kaasa palju küsimusi. Milline riik maksustab töötasu? Millised maksumäärad kehtivad? Mis saab pensionifondidest ja sotsiaalmaksust?

Täiendava juhise maksustamise ja õiguslike küsimuste kohta leiad Work in Estonia veebilehelt.

Pärast värbamist: välistalendi hoidmine

Sisseelamine (*onboarding*)

Välistalendi edukas integreerimine algab heast ettevalmistusest. Püüa muuta uude keskkonda sisseelamine võimalikult sujuvaks ja stressivabaks.

Kaalu kolimisfirmade kaasamist ning määra tiimist mentor või kontaktisik, kes aitab uuel töötajal kohaneda nii tööol kui ka igapäevaelus.

Abiks võib olla ka käsiraamatust, mis koondab tööprotsessid, ettevõtte väärtused, kontaktid ja praktilise info.

Keelekursused ja kultuurikoolitused

Paku keeleõpet ja kultuuridevahelist koolitust, et vähendada barjääre.

Kultuurikoolitused aitavad mõista erinevaid väärtusi ja vaatenurki ning ennetada arusaamatusi, mis sageli tulenevad stereotüüpidest või eeldustest.

Partneri ja pere toetamine

Kui töötaja kolib Eestisse koos perega, oodatakse sageli, et tööandja pakub tuge ka pereliikmetele.

Välismaale kolimine on korruga põnev ja pingeline. Kui perega seotud muredega ei tegeleta, võivad need mõjutada töötaja heaolu ja sooritust.

Uuringud näitavad, et ligikaudu 60% ebaõnnestunud rahvusvahelistest töösuhetest on seotud isiklike, mitte tööalaste põhjustega. Kaasa peresid ettevõtte sündmustesse, paku keeleõppe ja karjäärinõustamise võimalusi ning aita neil tunda end osana sinu ettevõttest.

Soovita neil tutvuda ka [Re-Invent Yourself](#) programmiga.

Valmista oma meeskond ette

Lisaks välistalendi toetamisele veendu, et ka sinu meeskond on valmis uut kolleegi vastu võtma.

Hea ettevalmistus on juba pool võitu. Küsi endalt, kas tiim on valmis kolleegiks, kes tuleb teisest kultuurist ja võib rääkida teist keelt. Lepi enne uue töötaja saabumist kokku igapäevastes tööharjumustes ja ootustes. Vajadusel paku lisakeeleõpet ja kultuurikoolitusi kogu tiimile — see aitab ennetada arusaamatusi ja teeb koostöö sujuvamaks kõigi jaoks.

Märkmed

A series of horizontal dotted lines for writing.