

Kdy můžete nastoupit?

Praktická příručka pro nábor v Evropě



Sociální Evropa



Evropská komise

Kdy můžete nastoupit?

Praktická příručka pro nábor v Evropě

Evropská komise

Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování

Oddělení C.4

Rukopis byl dokončen v listopadu 2010

Evropská komise ani nikdo jiný jednající jménem Evropské komise nemůže být činěn zodpovědným za jednání, které by se mohlo řídit informacemi obsaženými v této publikaci.

© Fotografie na obálce: istockphoto.com

V případě použití nebo reprodukce fotografií, na které se nevztahují autorská práva Evropské unie, je nutné žádat o svolení přímo vlastníka autorských práv.

*Europe Direct je služba, která vám pomůže
odpovědět
na otázky týkající se Evropské unie.*

**Bezplatná telefonní linka (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* Některí operátoři mobilních sítí neumožňují přístup k číslům 00 800 nebo mohou tyto hovory účtovat.

Mnoho doplňujících informací o Evropské unii je k dispozici na internetu. Můžete se s nimi seznámit na portálu Europa (<http://europa.eu>).

Katalogové údaje a výtah jsou uvedeny na konci této publikace.

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2011

ISBN 978-92-79-17836-8

doi:10.2767/11917

© Evropská unie, 2011

Reprodukce povolena pod podmínkou uvedení zdroje.

Printed in Germany

VYTIŠTĚNO NA PAPIŘE BĚLENÉM ZCELA BEZ POUŽITÍ CHLORU (TCF)





Předmluva

Úvodní slovo organizace **BUSINESSEUROPE**

Nedávná finanční a hospodářská krize zasáhla evropské společnosti nebývale tvrdě. Zaměstnavatelé zároveň vyvinuli pozoruhodné úsilí směrem k udržení svých zaměstnanců. Částečně je tomu tak díky vysoce oceňovaným dovednostem a schopnostem zaměstnanců.

Problém nalézt správně kvalifikované síly pro danou práci začíná být pro evropské zaměstnavatele v několika zemích naléhavější. I v průběhu krize existovaly souběžně s vysokou nezaměstnaností statisíce volných pracovních míst. Členové organizace **BUSINESSEUROPE** uvádějí významné nedostatky v oblasti STEM ⁽¹⁾, avšak také v rámci celé řady povolání včetně zdravotních sester, instalatérů, elektrikářů atd. Uvnitř EU se tyto konkrétní nedostatky mezi jednotlivými zeměmi liší.

Vzhledem k tomu, že začíná docházet k oživení hospodářství, je zásadní, aby společnosti měly přístup k dovednostem a schopnostem, které odpovídají jejich potřebám. K tomu budeme potřebovat nejen efektivní trhy práce, ale i geografickou a profesní mobilitu.

Volný pohyb pracovníků je základním kamenem evropského projektu a je zásadní pro správně fungující jednotný trh. Díky této mobilitě se pro zaměstnavatele rozšíří okruh pracovníků, které mohou přijmout, a jednotliví pracovníci budou těžit z větší nabídky pracovních příležitostí. Pracovníci tak navíc budou moci poznat nové metody práce a bude docházet k výměně zkušeností, jazyků a technik v rámci EU. Navíc bylo prokázáno, že země s vyšší úrovní geografické mobility mají také vyšší úroveň pracovní mobility.

⁽¹⁾ Z anglického spojení „věda, inženýrství, technologie, matematika“ (*Science, Engineering, Technology, Mathematics*).

Úroveň geografické mobility v EU je v současné době velmi nízká a pouze mírně překračuje 2 %. To poukazuje na potřebu řešit překážky pro výkon práva volného pohybu. Získat pracovní místo v jiném členském státě by mělo být snadné.

Z hlediska umožnění transparentních, integrovaných a snadno dostupných trhů práce a vzdělávacích informačních systémů hraje významnou roli služba EURES. Prostřednictvím této sítě jsou uchazeči o zaměstnání a zaměstnavatelé napojeni na veřejné služby zaměstnanosti v celé EU. Tato role by měla být dále podporována tak, aby služby sítě EURES mohli lépe využívat zaměstnavatelé. Na internetovém portálu EURES je v současné době registrováno více než 432 000 životopisů uchazečů o zaměstnání, avšak pouze přes 21 000 zaměstnavatelů.

Proto je důležité zvýšit viditelnost sítě EURES a posílit dialog se zaměstnavateli ohledně možného způsobu zatraktivnění služeb této sítě.

Spolupráce a výměna know-how mezi veřejnými službami zaměstnanosti by spolu s partnerstvími se soukromými službami zaměstnanosti mohly napomoci při zvýšení účinnosti poskytování umístovacích služeb, konzultací a profesního poradenství. Základním předpokladem bude umožnit plné využití schopností našich pracovních sil – tím spíše, že počet obyvatel bude klesat.

Pro úspěšné zavedení politik flexikurity jsou nezbytné účinné služby zaměstnanosti a bezproblémově fungující sítě. Usnadňování tvorby nových pracovních míst a podpora občanů v přechodných obdobích umožňují bezproblémovější přesměrování pracovních sil.

Tato příručka by měla zaměstnavatelům pomoci lépe využívat síť EURES. Doufáme, že přispěje k podpoře geografické mobility na evropských trzích práce, včetně včasných přechodů mezi pracovními místy a přechodů od nezaměstnanosti k zaměstnanosti.

Organizace BUSINESSEUROPE je přesvědčena, že zaměstnavatelé i zaměstnanci v celé Evropě mohou účinným rozložením pracovních sil napříč hranicemi členských států pouze získat.



Philippe de Buck
generální ředitel
BUSINESSEUROPE
www.buinessseurope.eu

Úvodní slovo jednoho ze zaměstnavatelů

Od založení naší společnosti jsme věnovali značné úsilí náboru hotelového, palubního a technického personálu z celé Evropy. Věříme, že naše společnost ze zaměstnávání evropského personálu těží a můžeme díky němu nadále pokračovat v tradici poskytování pozorných služeb. Domnívám se, že nyní jsme jedním z posledních provozovatelů výletních plaveb, který provádí aktivní nábor z celé Evropy.

S organizací EURES Finsko jsme začali spolupracovat přibližně před osmi lety. Nyní jsme spolupráci rozšířili i na EURES Švédsko a EURES Francie. Síť EURES nám umožnila získat řadu pracovníků, zejména pak internetovou propagaci volných míst v naší společnosti. Poradci působící v rámci sítě EURES našim náborovým pracovníkům při cestách do jejich zemí vždy poskytují vynikající podporu. Za tu řadu let již přesně vědí, co hledáme, a dokáží nám nalézt vysoce kvalifikované uchazeče. Rovněž jsme zjistili, že jsou velmi profesionální a spolehliví z hlediska informování případných uchazečů o práci pro naši společnost.

Náš nábor probíhá celoročně a zakládáme si na tom, že s každým uchazečem vykonáme osobní pohovor. To ovšem může být vcelku finančně i časově náročné. Realizací náboru prostřednictvím sítě EURES ve Finsku, Švédsku a Francii se nejen zkontaktujeme s uchazeči, ale také ušetříme náklady na využití soukromých pracovních agentur. Spolupráce se sítí EURES je pro nás velice prospěšná. EURES nabízí personalizovaný a profesionální servis, který lze těžko nalézt jinde. Doufáme, že do budoucna rozšíříme spolupráci i o další členy sítě EURES.

Patrick Sanlaville

ředitel pro nábor, palubní personál

The Yachts of Seabourn, Spojené království

www.seabourncareers.com

Obsah

Předmluva	1
Evropský trh práce – a co nabízí	7
Proč provádět nábor pracovníků ze zahraničí? ...	11
Informace o síti EURES	17
Co může EURES udělat pro váš podnik?.....	19
Nábor pracovníků v celé Evropě	24
Rakousko	25
Belgie	28
Bulharsko	31
Kypr	34
Česká republika	37
Dánsko	40
Estonsko	43
Finsko	46
Francie	49
Německo.....	51
Řecko.....	54
Maďarsko	56
Island	58
Irsko	61
Itálie	64
Lotyšsko.....	67
Lichtenštejnsko	70
Litva	72
Lucembursko	75
Malta	77

Nizozemsko	80
Norsko	83
Polsko	86
Portugalsko	89
Rumunsko	92
Slovensko	95
Slovinsko	98
Španělsko	101
Švédsko	104
Švýcarsko	107
Spojené království	109
Nejčastější dotazy	112
Poděkování	114



Evropský trh práce – a co nabízí

- Měnící se trh práce znamená, že dovednosti, které potřebujete, se mohou nacházet za hranicemi státu.
- Evropský trh práce vám umožňuje provádět nábor v 31 zemích EHP ^(?).
- S nábořem z celé Evropy souvisí jen nízký počet administrativních formálních požadavků.
- Existuje řada sítí mobility, které vám mohou pomoci získat z evropského trhu práce to nejlepší.

Evropský trh práce: dnes a zítra

Jednotný evropský trh se stal realitou v roce 1992 a představuje jeden z největších úspěchů Evropské unie (EU). Díky tomu mají všichni občané zemí EU-27, EHP a Švýcarska zaručeno právo na volný pohyb zboží, kapitálu, služeb a pracovníků. Se založením otevřeného evropského trhu práce se mohou občané volně pohybovat mezi státy s cílem žít, pracovat a studovat v jiné zemi.

Evropský trh práce se soustavně vyvíjí a v nadcházejících letech bude čelit řadě výzev. Nové technologie mění způsob práce zaměstnanců. Společnosti působící v širším geografickém prostoru kladou větší důraz na souběžné řešení více úkolů a na týmovou práci, čímž se zvyšuje potřeba vysoce kvalifikovaných

^(?) Zeměmi EHP (Evropský hospodářský prostor) jsou: Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Island, Itálie, Kypr, Lichtenštejnsko, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Norsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Spojené království, Španělsko a Švédsko. Švýcarsko sice není členem EHP, avšak státní příslušníci Švýcarska mají stejná práva jako státní příslušníci zemí EHP.

pracovníků. Nepopíratelný a soustavný přechod na nízkouhlíkové hospodářství bude vyžadovat nové dovednosti. Dále se také zvýší význam všeobecných dovedností, jako jsou komunikace a analýza.

Populace evropských občanů v produktivním věku bude kulminovat v roce 2012, a ohlásí tak zvýšenou poptávku po dovednostech a vyšší míru soutěže o „ty správné“ zaměstnance. Pro zajištění konkurenceschopnosti budou zaměstnavatelé potřebovat pracovní síly s náležitě vyváženými znalostmi, dovednostmi a schopnostmi.

Předpokládá se, že v Evropě dojde v roce 2020 k vytvoření 7 milionů nových a 73 milionů „náhradních“ pracovních míst. Sektor služeb bude tvořit tři čtvrtiny celkové zaměstnanosti. Evropský trh práce bude muset být na tyto dramatické změny připraven.

Může se stát, že pracovní síly, které budou dostatečně vybaveny k tomu, aby překonaly budoucí překážky, budete muset hledat za hranicemi svého státu. Mobilita je jedním z prostředků, jak sladit dovednosti a potřeby rychle se vyvíjejícího trhu práce.

Co znamená otevřený evropský trh práce pro váš podnik?

Nábor zaměstnanců v celé Evropě je mnohem snadnější, než tomu bylo, byť před několika málo lety. Existuje řada způsobů, jak nejen sáhnout do jiných evropských zemí a provádět v nich nábor, ale jak také přilákat ty správné zaměstnance.

Evropský trh práce umožňuje pracovníkům přesunout se do jiné země bez větší administrativní zátěže, která obecně souvisí se stěhováním do zahraničí. Volný pohyb pracovníků opravňuje evropské občany:

- hledat pracovní místo v jiné zemi,
- pracovat v jiné zemi, aniž by potřebovali pracovní povolení,
- pobývat v této zemi i po skončení pracovního poměru,
- využívat rovný přístup k zaměstnání, rovné pracovní podmínky a veškerá další sociální a daňová zvýhodnění, jaká využívají místní občané.

Jako evropský zaměstnavatel můžete evropský trh práce využít k:

- obsazení náročných, specializovaných či obtížně obsaditelných volných pracovních míst,
- doplnění svých stávajících pracovních sil zaměstnanci s různými typy vzdělání a úrovněmi dovedností,
- využití místních znalostí evropských zaměstnanců k rozšíření své odběratelské základny.

Evropské sítě mobility – k vašim službám

Na podporu zaměstnavatelů je k dispozici řada sítí věnovaných mobilitě evropských pracovních sil. Ať již jste malý podnik, který poprvé uvažuje o nábore pracovníků ze zahraničí, nebo zavedená společnost, která hledá více informací, mohou pro vás být užitečné následující služby.

Vaše Evropa

Portál Vaše Evropa (Your Europe) vám jako praktický průvodce podnikáním v Evropě poskytuje informace o založení a řízení podniku. Zaměstnavatelé zde dále mohou nalézt podrobné údaje o nábore, sociálním zabezpečení pracovníků a finanční podpoře. Navštivte internetovou adresu ec.europa.eu/youreurope/business

Síť Enterprise Europe Network

Tato síť pomáhá malým podnikům maximálně využívat evropský trh. Zaměstnavatelé mohou zjistit, jak rozšířit své podnikání, mohou získávat nové technologie a přístup k financování EU a k finančním informacím.

Navštivte internetovou adresu

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

Evropský portál pro malé podniky

Zjistěte, jakým způsobem Evropská unie podporuje malé podniky v Evropě i v globálním měřítku. Tato internetová stránka poskytuje informace o malých a středních podnicích a pro malé a střední podniky, včetně koncepčních záležitostí, praktického poradenství a lokálních kontaktních míst.

Navštivte internetovou adresu ec.europa.eu/small-business

Síť EURES

EURES je Evropská síť pracovní mobility, kterou koordinuje Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění a která všem zemím EHP a Švýcarsku poskytuje služby v oblasti umístovacích služeb a nábory.

Navštivte internetovou adresu eures.europa.eu



Proč provádět nábor pracovníků ze zahraničí?

- Některé dovednosti a schopnosti mohou být k dispozici pouze za státními hranicemi.
- Nábor pracovníků ze zahraničí může být stejně snadný jako nábor na domácím trhu.
- Mobilní pracovníci jsou často vysoce motivovaní pracovníci a přinášejí na pracoviště nové pohledy a dovednosti.
- Nezapomeňte vzít v úvahu aspekty, jako jsou např. administrativa a integrace nových zaměstnanců.

Pro nábor z jiných evropských zemí existuje řada důvodů, ať již jste vyčerpali domácí možnosti anebo jednoduše doufáte, že do svého týmu vnesete nové dovednosti a úroveň zkušeností. Ať již jsou potřeby vaší společnosti jakékoli, ekonomicky aktivní obyvatelstvo Evropy se může chlubit neuvěřitelnou pestrostí jazyků, typů vzdělání a odborností.

Budete-li uchazeče hledat mimo svou zemi, můžete své pracoviště otevřít novým jazykům, alternativním specializacím a neotřelým přístupům.

Disponibilita dovedností a schopností

Řada odvětví se, zejména pak v několika uplynulých letech, v některých zemích setkala s nedostatkem zaměstnanců, v jiných pak s jejich nadbytkem. To znamená, že některé dovednosti a schopnosti lze nalézt pouze jinde v Evropě.

V některých případech to vedlo k přímé spolupráci mezi zeměmi za účelem uspokojení potřeb trhu práce. Když se například Dánsko potýkalo s nedostatkem zaměstnanců ve zdravotnictví, byli pracovníci nalezeni ve vysokém počtu absolventů italských lékařských fakult.

K podobným případům došlo i ve stavebnictví a strojírenství. Irsko několik let potřebovalo tyto pracovníky a pracovní místa nebylo možno obsadit při hledání na domácím trhu práce; proto byli pro naplnění poptávky zapotřebí pracovníci z jiných evropských zemí.

Bez ohledu na odvětví není vždy možné, aby zaměstnavatelé své potřeby pokryli ekonomicky aktivními obyvateli jedné země. Nábor pracovníků v celé Evropě umožňuje obsazování volných pracovních míst, rozšiřování trhů a zvyšování konkurenceschopnosti podniků.

Je to stejně snadné jako nábor pracovníků na domácím trhu

V zemích EHP a ve Švýcarsku je volný pohyb základním právem všech občanů. To znamená, že jako evropský zaměstnavatel můžete provádět nábor pracovníků ze všech těchto zemí. Můžete uplatnit běžné náborové postupy, přičemž internetové technologie, jakými jsou Skype a videokonference, umožňují vedení pohovorů s minimálními náklady.

Pracovníci v některých zemích se stále setkávají s jistými podmínkami, které mohou omezovat jejich pohyb. To platí pro nedávno přijaté členy EU, přičemž maximální délka tohoto přechodného období je sedm let. Další informace naleznete na internetové stránce eures.europa.eu.

Může se požadovat, aby se uchazeči o regulované profese registrovali u příslušného orgánu, čímž se zajistí uznání jejich kvalifikace. Pro další informace nahlédněte na stránku enic-naric.net.

Mobilní pracovníci jsou motivovaní pracovníci

Zaměstnanci, kteří se rozhodnou opustit svou zemi s cílem získat zkušenosti či nově si zařídit život jinde, jsou ze své podstaty motivováni a lačni po úspěchu. Ať již se stěhují na delší či kratší období, uvědomují si, že v pobytu v jiné evropské zemi spočívají důležité výhody, a činí tak ve prospěch svých pracovních zkušeností.

Je pravdou, že někteří pracovníci se do zahraničí mohou stěhovat spíše z nutnosti než z vlastní touhy. To však neznamená, že jim chybí motivace podávat ve své práci kvalitní výkony a zařadit se na svém novém pracovišti.

Celkově je přidaná hodnota pro firmu jasná. Pracovníci z celé Evropy s sebou přinášejí neotřelé přístupy a náhledy a mohou být pro podnik cenným přínosem.

Co zohlednit při náboru

Před rozhodnutím o inzerci volného pracovního místa v celé Evropě je třeba přihlídnout k řadě faktorů.

Na následujících stránkách uvádíme výčet určitých kroků, které je třeba zohlednit:

- před zahájením procesu náboru,
- v průběhu náboru pracovníků ze zahraničí,
- po provedení náboru pracovníků ze zahraničí.

Před provedením náboru pracovníků ze zahraničí

- Kontaktujte svou místní veřejnou službu zaměstnanosti za účelem projednání svých potřeb – pokud by bylo možno nalézt vámi požadované uchazeče v bližší oblasti.
- Vypracujte podrobný profil uchazeče s přihlédnutím k dovednostem, schopnostem a kvalifikacím, které potřebujete.
- Zpracujte nástin cílů, výhod, rizik a nákladů na nábor pracovníků ze zahraničí. Zahrňte konkrétní termíny, a to s časovou rezervou.
- Kontaktováním místních orgánů, například úřadů pro registraci cizích státních příslušníků, zjistěte, zda se nepožadují případné další kroky.
- Zjistěte případné registrační postupy, pracovní povolení a přechodná pravidla platná pro volný pohyb pracovníků v rámci EHP.
- Zvažte, co bude nový zaměstnanec po příjezdu potřebovat: bude trvat dlouho, než najde ubytování či bydlení? Můžete mu v tomto poskytnout podporu a poradit?
- Co jazykové bariéry? Zvažte, jak s pracovníky budete komunikovat, jestliže plynně nehovoří vaším jazykem. Pro některé uchazeče mohou být zvláště obtížné telefonické pohovory.
- Nábor pracovníků v praxi se v různých zemích liší, stejně jako formální náležitosti mezi zaměstnavateli a uchazeči. Nenechte se tím ovlivnit při posouzení schopnosti uchazečů vykonávat danou práci.
- V neposlední řadě, budete-li potřebovat další rady, informujte se u svého místního poradce EURES. Může vám poskytnout více informací ve všech výše uvedených bodech.

V průběhu nábory pracovníků ze zahraničí

- Nejdříve nahlédněte na portál pracovní mobility EURES. Zde najdete veškeré informace, které budete potřebovat pro zahájení hledání pracovníků.
- Následně musíte své volné pracovní místo zveřejnit. Typy dovedností, které požadujete, určí způsob a místo inzerce vašeho volného místa, a proto pečlivě zvolte svého partnera v procesu nábory. Pro některé zaměstnavatele bývá užitečné navázat spolupráci například s vysokými školami nebo obchodními komorami.
- Zjistěte si informace o cílové zemi, abyste věděli, kde a jak hledat lidi, které potřebujete. Zde může být velmi užitečný místní nábory partner.
- Zvažte, zda pro své uchazeče nezpracujete prezentaci společnosti, která bude vaši společnost propagovat a která nastíní podporu, která je zahraničním zaměstnancům k dispozici. Prezentaci můžete také umístit na svou internetovou stránku.
- Důkladně si prohlédněte reference. Pamatujte, že poskytovatel reference daného uchazeče nemusí hovořit vaším jazykem. Lepší odpověď obdržíte, budete-li bývalého zaměstnavatele svého uchazeče kontaktovat v jeho vlastním jazyce.
- Poradte se se svými stávajícími zaměstnanci. Co by potřebovali a očekávali, pokud by se stěhovali za práci do jiné země? Pokud možno, zapojte do procesu úspěšně integrované zahraniční zaměstnance.
- Kdykoli to bude možné, nabídněte pomoc při přesunu na nové místo. Podnik, jenž do svých pracovníků investuje, těží z jejich lepších pracovních výkonů.
- Požadujte zpětnou vazbu ke svému procesu nábory jak od svého partnera, tak od svých stávajících zaměstnanců.

Po provedení náboru pracovníků ze zahraničí

- Uvítací balíček je vhodným doplněním formálního uvedení nového pracovníka. Tento balíček může obsahovat místní informace jako například dopravní spojení, plán cesty na pracoviště a praktické informace jako například založení bankovního účtu.
- Dejte novému zaměstnanci volno na registraci u místního orgánu nebo například na vyřízení sociálního zabezpečení či zdravotního pojištění.
- Ačkoli nenesete odpovědnost za každý aspekt integrace nového zaměstnance, měli byste být zvláště flexibilní u zaměstnanců, kteří mají rodinu. Tito mohou potřebovat více času na hledání škol a bydlení.
- Připravte své stávající zaměstnance. Vysvětlete své důvody a uspořádejte společenskou akci, na níž se mohou všichni seznámit.
- Přidělíte-li novému zaměstnanci na pomoc mentora, usnadníte mu tím vstup do pracovní kultury, zvyklostí a společenských aspektů.
- Zajistěte, aby smluvní podmínky vyjadřovaly skutečnost, že zahraniční zaměstnanci mají nárok na stejné pracovní podmínky jako ostatní občané EHP.
- Věnujte více času seznámení nových zaměstnanců s firemními předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Školení má zásadní význam. Může být zapotřebí, abyste svůj stávající program školení upravili podle potřeb svého nového zaměstnance.
- Zajistěte, aby vám i vašemu zaměstnanci bylo jasné, co se v průběhu trvání jeho pracovního poměru očekává. Počáteční upřímnost pomůže zabránit případným pozdějším nedorozuměním.



Informace o síti EURES

- EURES – Evropská síť pracovní mobility působí ve všech zemích EHP a ve Švýcarsku.
- EURES poskytuje informace, poradenství, služby v oblasti náboru/umísťování pracovních sil a párování uchazečů a volných pracovních míst ve prospěch pracovníků i zaměstnavatelů.
- EURES je podporován sítí více než 800 poradců a provozuje komplexní portál pracovní mobility.

Co je EURES?

EURES je Evropská síť pracovní mobility, kterou koordinuje Generální ředitelství Evropské komise pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění. Síť EURES, která působí ve všech zemích EHP a ve Švýcarsku, je integrována do vnitrostátních veřejných služeb zaměstnanosti.

EURES je podporován sítí více než 800 poradců, kteří pracují v rámci vnitrostátních úřadů veřejných služeb zaměstnanosti. Síť poskytuje umísťovací služby zaměstnancům, kteří si přejí pracovat jinde v Evropě, a zaměstnavatelům, kteří si přejí provádět v celé Evropě nábor pracovníků. Společné zdroje členů sítě EURES a partnerských organizací tvoří pevný základ, díky němuž může síť EURES poskytovat vysoce kvalitní služby jak pracovníkům, tak zaměstnavatelům. EURES také provozuje portál pracovní mobility, na němž poskytuje internetové umísťovací nástroje a dále informace o životě a práci v Evropě.

Jako evropskému zaměstnavateli vám EURES může poskytnout přístup na evropský trh práce a usnadnit vám nábor kvalifikovaných uchazečů z 31 zemí. Pro další informace o službách sítě EURES pro zaměstnavatele nahlédněte do kapitoly s názvem „Co může EURES udělat pro váš podnik?“.

Síť EURES existuje za účelem poskytování tří základních druhů služeb: umísťování a nábor pracovníků, informační činnost a poradenství.

Umísťování a nábor pracovníků

Jako svou nejdůležitější službu zajišťuje síť EURES umísťování uchazečů a služby v oblasti náboru pracovníků pro zaměstnavatele. EURES vám dokáže pomoci nalézt nejkvalifikovanější uchazeče pro obsazení vašeho volného pracovního místa prostřednictvím shromažďování životopisů, přípravy užších seznamů uchazečů a asistence při organizaci pohovorů. Uchazečům o zaměstnání může síť EURES pomoci při párování kvalifikace a volných pracovních míst i při provázení uchazečů procesem žádosti o zaměstnání.

Informační činnost

Síť EURES je zdrojem informací o vnitrostátních trzích práce. Tyto informace jsou jakémukoli zaměstnavateli, uchazeči o zaměstnání či zájemci bezplatně k dispozici prostřednictvím portálu EURES nebo místních poradců EURES. Naleznete zde statistiky vnitrostátních trhů práce a dále odvětví, v nichž existuje poptávka po pracovnících či jejich nadbytek.

Poradenství

Zaměstnavatelům, kteří dosud nábor v rámci celé Evropy neprováděli, může EURES poskytnout poradenství v řadě oblastí. Může sem patřit:

- kde hledat kvalifikované uchazeče, které potřebujete,
- jak inzerovat a propagovat volné pracovní místo,
- administrativní aspekty, které je třeba zvážit,
- jak a kde konat pohovory s potenciálními zaměstnanci,
- co se od vás požaduje v rámci pomoci novému zaměstnanci s usazením se v nové zemi.



Co může EURES udělat pro váš podnik?

- Bezplatný a personalizovaný nábor pracovníků a umístovací služby,
- síť zkušených poradců EURES působící v celé Evropě,
- portál pracovní mobility pro inzerci volných pracovních míst a kontakt s nejvhodnějšími uchazeči.

Účel sítě EURES spočívá v poskytování služeb v oblasti náboru a umístování pracovníků, v informační činnosti a poradenství pracovníkům a zaměstnavatelům ve všech zemích EHP a ve Švýcarsku. Služby sítě EURES jsou k dispozici všem typům zaměstnavatelů bez ohledu na odvětví, velikost, zemi původu či jejich potřeby.

Profesionální poradenství šité na míru, poskytované sítí poradců EURES

V Evropě je k dispozici více než 800 poradců EURES, kteří poskytují poradenské, informační a umístovací služby zaměstnavatelům ze všech odvětví. Poradci EURES vám prostřednictvím zpracování užšího seznamu uchazečů a předáním příslušných životopisů k vašemu posouzení mohou pomoci nalézt nejvhodnějšího uchazeče pro vaši společnost. Váš místní poradce EURES se s vámi může setkat na vašem pracovišti, projednat s vámi vaše potřeby a profily uchazečů, které hledáte, a probrat s vámi proces náboru.

Dále také, pokud máte praktické dotazy, jako například uznávání kvalifikace vašich budoucích zaměstnanců nebo přenos sociálního a zdravotního pojištění, může vám váš poradce EURES buď poskytnout veškeré nezbytné informace, nebo vás odkázat na příslušné zdroje.

Akce sítě EURES – fyzické i virtuální

Síť EURES pořádá každoročně řadu akcí, a to od konferencí, pracovních skupin a seminářů až po Evropské dny pracovních příležitostí. Podrobné údaje o všech akcích lze zjistit na portálu EURES nebo zkontaktováním svého místního poradce EURES.

Hlavním cílem Evropského dne pracovních příležitostí, který se každoročně koná v celé Evropě, je zajistit prostředí, v němž se mohou setkat uchazeči o zaměstnání a zaměstnavatelé a kde si lze vyměňovat informace o životních a pracovních podmínkách v celé Evropě. Jako zaměstnavatel se Evropského dne pracovních příležitostí můžete zúčastnit zřízením vlastního stánku a jednáním s uchazeči o zaměstnání o konkrétních volných místech ve své společnosti. Mnoho zaměstnavatelů tyto akce využívá jako příležitost k předběžnému výběru uchazečů, shromažďování životopisů a identifikaci uchazečů, kteří budou kontaktováni v pozdější fázi. Evropské dny pracovních příležitostí mohou být tematicky zaměřeny na konkrétní odvětví nebo cílovou skupinu anebo se může jednat o všeobecné akce, které jsou otevřeny všem. Pokud se hodláte zúčastnit, rozhodně kontaktujte svého místního poradce EURES pro další informace.

Síť EURES v současné době rovněž vyvíjí sérii virtuálních akcí. Formát těchto akcí bude stejný jako u Evropských dnů pracovních příležitostí, avšak každá akce bude zaměstnavatelům v celé Evropě přístupná prostřednictvím internetu. Oznámení virtuálních Evropských dnů pracovních příležitostí bude provedeno na portálu EURES a zaměstnavatelé se v této fázi budou moci zaregistrovat. Účast na virtuální akci vaší společnosti umožní prezentovat obecné informace, inzerovat a propagovat volná pracovní místa a sjednávat pohovory s kvalifikovanými uchazeči. V průběhu celé akce může také za asistence poradců EURES proběhnout předběžný výběr uchazečů.

Inzerce a propagace volného pracovního místa

Pokud si přejete inzerovat a propagovat volné pracovní místo v jiné zemi, může vám síť EURES pomoci, ať již máte na mysli konkrétní zemi či nikoli. Nejdříve byste měli zaregistrovat volné pracovní místo na místním úřadu veřejné služby zaměstnanosti nebo v odpovídající databázi. Volné místo se následně přenese na portál EURES, kde bude viditelné uchazečům o zaměstnání v celé Evropě. Na vaši žádost mohou vnitrostátní služby v rámci sítě EURES rovněž inzerovat vaše volné pracovní místo na akcích, jakými jsou například Evropské dny pracovních příležitostí.

Portál s 500 000 registrovanými uchazeči o zaměstnání

Síť EURES provozuje na adrese eures.europa.eu komplexní umístovací portál. Vytvoření bezplatného účtu Můj EURES na portálu znamená, že získáte přístup k prostředku pro inzerci volných pracovních míst, hledání vhodných uchazečů a nalezení informací o nábore pracovníků v celé Evropě.

Nábor pracovníků

Portál EURES vám umožňuje vyhledávat uchazeče odpovídající vašim specifikacím, uspořádat jejich profily a přímo je kontaktovat. Zde jsou vysvětleny některé prvky, které se vám mohou hodit:

Sekce **Mí uchazeči** vám usnadní nalezení toho pravého uchazeče na vaše volné pracovní místo. Projděte si užitečné nápovědy a tipy, spusťte rychlé vyhledávání podle požadované pracovní činnosti a požadovaného místa pobytu zájemce o zaměstnání, proveďte pokročilé vyhledávání podle různých

kritérií a prohlédněte si životopis uchazeče ve všech dostupných jazycích. Jakmile je nalezeno několik možných uchazečů, můžete jim zaslat krátké zprávy se žádostí o další informace nebo za účelem dohodnutí pohovoru, vytvářet a spravovat profily vyhledávání a ukládat a uspořádávat uchazeče pro snadný přístup k jejich údajům.

Sekce **Zveřejnit nabídku pracovního místa** vám pomáhá při vložení volného pracovního místa na portál EURES a do vnitrostátních databází, které jsou na portál EURES napojeny.

V průběhu roku 2011 bude na portálu EURES rovněž spuštěna sekce **Match & Map** (Umístění a mapování) – umístovací nástroj, který vám přesně znázorní, kde lze nalézt pracovníky, které potřebujete. Funkce Match & Map automaticky spáruje informace uvedené v profilu uživatele s volnými pracovními místy. Výsledkem je pak grafická mapa Evropy znázorňující jak pracovníky, tak volná pracovní místa.

Informace a poradenství

Portál EURES rovněž poskytuje řadu stránek, které nabízí informace a poradenství v oblasti vnitrostátních trhů práce, kroků, které je třeba učinit při nábore pracovníků ze zahraničí, a v oblasti pracovních podmínek v jiných zemích.

Sekce **Nábor pracovních sil ze zahraničí** vám poskytuje užitečné informace pro fáze před provedením nábore ze zahraničí, v jeho průběhu i po jeho skončení.

Kalendář akcí ukazuje nadcházející akce ve vybraném regionu, které by vás mohly zajímat. Sledujte náborové veletrhy nebo setkání s poradci EURES, na nichž se dozvíte obecné informace o mobilitě.

Pomoc a podpora je určena každému uživateli portálu, který se dostane do technických problémů. Tým kontaktního centra sítě EURES je připraven zodpovědět vaše dotazy telefonicky, e-mailem nebo přes VoIP (internetovou telefonii).

Život a práce obsahuje praktické, právní a administrativní informace o mobilitě. Vyhledejte si informace o současném vývoji na evropském trhu práce, rozříděné podle jednotlivých zemí, regionů a odvětví.

Odkazy vás nasměrují na jiné internetové stránky zabývající se evropskou pracovní mobilitou, včetně vnitrostátních veřejných služeb zaměstnanosti, jakož i na celou řadu publikací, které budou poskytovat pokyny v průběhu procesu náboru.

EURES v přeshraničních regionech

Síť EURES hraje významnou úlohu v přeshraničních regionech – tzn. v oblastech, v nichž je běžné, že lidé v jedné zemi žijí a v druhé pracují. Za prací dnes přes hranice dojíždí více než 600 000 osob, které se proto vyrovnávají s různou vnitrostátní praxí z hlediska administrativních a právních záležitostí.

V současné době existuje 20 přeshraničních partnerství EURES, které zahrnují 13 zemí v celé Evropě. Tato partnerství spojují odborné znalosti místních veřejných služeb zaměstnanosti, zařízení pro odborné vzdělávání a místních orgánů při poskytování poradenství, informací a náboru šitého na míru zaměstnavatelům působícím v přeshraničních regionech. Více informací naleznete v sekci „EURES v přeshraničních regionech“ na portálu EURES: eures.europa.eu.



Nábor pracovníků v celé Evropě

Přijímání pracovníků ze zahraničí má pro společnosti všech velikostí nesčetné výhody. Ať již vaše společnost nemůže nalézt místní pracovníky s konkrétními zkušenostmi nebo odbornými či jazykovými znalostmi anebo uvažujete-li o expanzi na nové trhy, nábor pracovníků v celé Evropě může být katalyzátorem nových nápadů a růstu vašeho podnikání.

S novými pracovníky přichází nové nápady, kultury a dovednosti. Zatímco tyto faktory jsou pro podnik zřejmým užitekem, je třeba vzít v úvahu také další aspekty. K otázkám, které platí ve všech situacích, například patří, kde hledat nové uchazeče, jak si je udržet a jak je integrovat. Každá země má navíc samozřejmě rozdílné postupy nábory pracovníků a rozdílnou pracovní kulturu.

Vhodným východiskem mohou být zkušenosti ostatních zaměstnanců. Na následujících stránkách naleznete případové studie ze 31 evropských zemí. Každá případová studie představuje popis zkušenosti jednoho zaměstnavatele při nábory pracovníků z jiných evropských zemí – problémy, s nimiž se potýkali, řešení, k nimž dospěli, a přínos pro jejich podnikání.

Rakousko



Počet obyvatel 8 356 707 (2009)

Počet poradců EURES 18

Přístup k síti EURES v Rakousku www.ams.at

Statistiky trhu práce

www.statistik.at/web_en/statistics/labour_market

Vnitrostátní zdroje informací www.austrocham.com

„Evropští pracovníci mohou doplňovat místní pracovní síly, zejména pak v případě místního nedostatku dovedností a znalostí.“

Skupinový pohovor se členy společností Palmers Textile & ZARA Österreich Clothing
Vídeň, Rakousko

Zaměstnavatel

Společnosti Palmers Textile a ZARA Clothing, které sídlí v Rakousku, patří k největším maloobchodním řetězcům na světě. Každá společnost má přes 650 kmenových zaměstnanců a provádí nábor státních příslušníků téměř všech zemí v Evropě.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Společnosti Palmers a ZARA mají vlastní konkrétní důvody pro nábor pracovníků ze zahraničí, ale obě se shodují, že v Evropě jsou k dispozici jisté dovednosti, které nejsou vždy k dispozici místně. Zejména s ohledem na maloobchodní sektor jsou vcelku důležité konkrétní znalosti oboru spolu s jazykovými znalostmi, avšak tyto se nemusí nacházet uvnitř hranic Rakouska. Tento nedostatek lze doplnit nábořem pracovníků z celé Evropy.

- V rámci společnosti poskytuje přijímání pracovníků z celé Evropy stávajícím pracovníkům příležitost, jak získat zkušenosti s jinými kulturami.
- Ujistěte se, že zahraniční pracovník, kterého přijmete, hodlá v zemi zůstat požadovanou dobu.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Společnost ZARA Clothing vnímá přijímání pracovníků ze zahraničí jako příležitost, jak mohou stávající pracovníci získat zkušenost s novými kulturami. Ačkoli se společnost vždy nejdříve snaží uplatňovat stávající zaměstnance z řad společnosti, v případě nedostatku konkrétních znalostí se spoléhá na své pobočky v jiných zemích. Zde se často nacházejí zaměstnanci, kteří čekají na příležitost odstěhovat se do zahraničí. Následně se zahájí hledání v celé Evropě. Společnost Palmers Textile, která provádí nábor zaměstnanců v celé Evropě již od svého založení, klade důraz na význam specializovaných znalostí v oblasti textilního průmyslu. Jelikož se jedná o poměrně specifickou oblast, hledání společnost často zavede do různých jiných evropských zemí. Obě společnosti obvykle přijímají pracovníky ze zahraničí pro obsazení volných pracovních míst v oblasti vývoje produktů, řízení jakosti a designu; vždy při tom kladou zásadní důraz na význam jazyků.

S jakými problémy jste se setkali?

Obě společnosti souhlasí, že ačkoli je nábor pracovníků ze zahraničí přínosný, nese s sebou jisté podstatné problémy. Patří k nim aspekty jako například nutnost poskytovat zaměstnancům podporu v procesu přesídlení až po zjištění společností, že noví zaměstnanci se často hodlají vrátit do své země – často již po velmi krátké době. Jakmile si však již společnost pracovníka udrží, proces integrace evropských pracovníků mezi pracovníky domácí se ukázal jako nekomplikovaný. Obě společnosti přiznávají, že celý proces zjednodušuje skutečnost, že již mají celou řadu stávajících zahraničních zaměstnanců. Snižuje se tak riziko, že se nově přichozí bude příliš cítit jako „cizinec“.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Společnostem, které zvažují nábor pracovníků v Rakousku, společnost ZARA doporučuje uvést jako požadavek znalost němčiny a dále základní úroveň chápání rakouské kultury a zvyků. Toto je zvláště důležité pro funkce, které mají být v kontaktu s klienty. Společnost Palmers Textiles dále doporučuje, aby si zaměstnavatelé, kteří provádějí nábor z celé Evropy, nejdříve ujasnili, jak dlouho hodlá zaměstnanec v zemi zůstat. Tím se zajistí, že zaměstnanec i zaměstnavatel svůj vztah uzavřou se stejnými očekáváními.

Belgie



Počet obyvatel 10 708 433 (2008)

Počet poradců EURES 41

Přístup k síti EURES v Belgii

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

Statistiky trhu práce <http://statbel.fgov.be/>;

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

Vnitrostátní zdroje informací www.cci.be;

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

„Můj evropský personál je zdvořilý, přívětivý a motivovaný.“

Rozhovor s paní Wilmou Elsendoornovou
majitelkou zařízení Hotel Oberhausen, Burg-Reuland
www.hoteloberhausen.info

Zaměstnavatel

Hotel Oberhausen je malý venkovský hotel, který se nachází v přírodním parku Hohes Venn-Eifel na hranicích s Německem. Podnik, který v současné době zaměstnává celou řadu národností, evropské pracovníky výrazně potřebuje.

- Nalezení toho nejlepšího uchazeče je třeba věnovat čas a úsilí.
- Ke svým potenciálním zaměstnancům buďte upřímní. Zajistěte, aby o své práci měli veškeré informace, ještě než se přestěhují.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

„V této oblasti je velmi obtížné nalézt pracovníky, kteří by měli zájem,“ řekla paní Elsendoornová, majitelka Hotelu Oberhausen. Většinu místního obyvatelstva tvoří zemědělci a další obyvatelé, kteří nemusí být nakloněni práci na směny či o víkendech. „Například většina lidí, kteří se vyučili kuchařem, si volí zaměstnání v podnicích s pravidelnější pracovní dobou,“ pokračovala paní Elsendoornová. Odpovědí na tento problém pro ni byl nábor z celé Evropy, díky němuž má nyní personál, který je podle jejího názoru „nesmírně zdvořilý, přívětivý a motivovaný“.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Hotel Oberhausen je v provozu 30 let a již od svého založení zaměstnává pracovníky ze zahraničí. Vše původně začalo tím, že se hosté hotelu ptali paní Elsendoornové, zda by v hotelu mohli pracovat jejich děti či jiní rodinní příslušníci, kteří se učí německy a kteří by tak získali praktickou jazykovou průpravu. Paní Elsendoornová rovněž spolupracovala s německými veřejnými službami zaměstnanosti, které jí pomohly umístit v hotelu několik polských pracovníků. Jak pak léta plynula, ústně šířené informace pomohly Hotelu Oberhausen získat pověst vyhledávaného pracoviště, a hotel tak dostával žádosti o zaměstnání v průběhu celého roku.

S jakými problémy jste se setkali?

Paní Elsendoornová se při integraci zahraničních pracovníků s místním personálem nesešla s žádnými problémy. Problémy se vyskytnou pouze tehdy, jestliže zaměstnanec nevyhovuje pracovní náplni a nejsou-li zaměstnanci pro hotelový podnik dostatečně motivováni. Majitelka se proto domnívá, že je velmi důležité věnovat čas a úsilí nalezení nejlepšího možného uchazeče pro danou funkci.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Paní Elsendoornová zdůrazňuje význam upřímnosti k potenciálním zaměstnancům. „Neslibujte jim nic, co víte, že se nestane.“ Buďte konkrétní a transparentní s ohledem na charakter práce, pracovní dobu a příslušné povinnosti. Majitelka vysvětluje: „Vždy nás těší, když zájem o práci v našem podniku projeví kvalifikovaní lidé, ale upřímnost je velmi důležitá. Abyste zabránili případným budoucím nedorozuměním, musíte otevřeně hovořit o tom, co od lidí čekáte.“

Bulharsko



Počet obyvatel 7 623 395 (2008)

Počet poradců EURES 11

Přístup k síti EURES v Bulharsku

www.az.government.bg

Statistiky trhu práce www.nsi.bg

Vnitrostátní zdroje informací www.bcci.bg

„Nábor mezinárodních kvalifikovaných profesionálů není pouze současnou nutností, ale také dlouhodobou investicí.“

Rozhovor s panem Nikolajem Kalojanem
předsedou představenstva společnosti Balkanstroy Jsc, Sofie
www.balkanstroy.com

Zaměstnavatel

Balkanstroy je akciovou společností, která byla v roce 1994 založena specialisty s odbornými zkušenostmi v oblasti průzkumu a výstavby. Společnost, která se řadí ke třem největším stavebním firmám v Bulharsku, má přes 1 000 zaměstnanců.

- Pro společnosti, které touží po růstu na mezinárodních trzích, je přilákání kvalifikovaných profesionálů a odborníků ze zahraničí a spolupráce s nimi klíčovou záležitostí.
- Kulturní a etnický původ nejsou překážkou pracovních vztahů; ba naopak, značně rozšiřují obzory všem zaměstnancům.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Pro velkou společnost jako Balkanstroy závisí její vize budoucího udržitelného rozvoje na mezinárodních trzích na přilákání odborně připravených a kvalifikovaných profesionálů z příslušných zemí a na spolupráci s nimi. Jednu z hlavních firemních priorit tak představuje přilákání vysoce kvalifikovaných osob, které společnosti mohou pomoci dosáhnout jejich cílů.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Společnost se však při náboru ze zahraničí setkává s určitými problémy, včetně situace, kdy zahraniční vysoce kvalifikovaní odborníci a profesionálové raději pracují ze své vlastní země jako konzultanti, než aby přesídlili do Bulharska. To lze připsat dvěma důvodům: zaprvé jsou na Bulharsko uvalena omezení ze strany jiných zemí EHP z hlediska mobility pracovních sil; zadruhé existuje nedostatek informací o příležitostech a potřebách na bulharském trhu práce.

S jakými problémy jste se setkali?

V důsledku toho se společnost Balkanstroy musela často potýkat s omezenými znalostmi a nedostatkem zájmu na straně evropských zaměstnanců. To samozřejmě vede k nedostatečnému počtu žádostí o zaměstnání. Kromě toho se občané Bulharska často rozhodnou po dokončení studia žít a pracovat v zahraničí, což znamená, že zaměstnavatelé, jako například společnost Balkanstroy, „rozhodně čelí problémům při hledání, přilákání a udržení kvalifikovaných zaměstnanců“.

Zkušenosti společnosti Balkanstroy s evropskými pracovníky jsou však převážně pozitivní. „Kulturní a etnický původ nejsou překážkou pracovních vztahů, ba naopak, značně rozšiřují obzory stávajícím i novým zaměstnancům.“ Jazykové bariéry sice mohou představovat potenciální překážku integrace, společnost Balkanstroy to však nevnímá jako nepřekonatelný problém.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Pokud jde o společnosti, které se orientují na vnější a mezinárodní trhy, zastává společnost Balkanstroy názor, že zaměstnávání mezinárodních kvalifikovaných profesionálů není pouze současnou nutností, ale také dlouhodobou investicí. Pro zajištění stabilního postavení a růstu na mezinárodních trzích může nábor evropských státních příslušníků, kteří jsou ve svých zemích odborníky, pomoci při dosažení rychlých a pozitivních výsledků.

Společnost Balkanstroy je samozřejmě také velmi spokojena se svými místními zaměstnanci: „Bulhaři jsou lidé s bohatou a obsáhlou obecnou kulturou. Máme odborníky v nejrůznějších oborech, z nichž všichni mají vynikající odbornou praxi.“

Kypr



Počet obyvatel 798 045 (2010)

Počet poradců EURES 10

Přístup k síti EURES na Kypru

www.pescps.dl.mlsi.gov.cy

Statistiky trhu práce www.mlsi.gov.cy

Vnitrostátní zdroje informací www.ccci.org.cy

„Vysoké školy a odborné vzdělávací instituce jsou cennými partnery při náboru pracovníků.“

Rozhovor s panem Lakisem Panagiotouem
personálním manažerem společnosti Louis Hotel Group,
Nikósie, Kypr
www.louishotels.com

Zaměstnavatel

Společnost Louis Hotel Group tvoří sedm hotelů na Kypru a 11 hotelů v Řecku, které jsou oblíbeny mezi turisty z celého světa. V hlavní sezóně koncern zaměstnává přibližně 2 500 pracovníků, z nichž až 50 % tvoří občané jiných evropských států.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Koncern zahájil nábor pracovníků z jiných evropských zemí v roce 1992 poté, co se jasně ukázalo, že nedokáže nalézt potřebný personál místně. Pan Lakis Panagiotou, personální manažer Louis Hotel Group, uvedl, že malé ostrovy, na nichž se hotely nacházejí, jsou domovem mnoha zemědělců, avšak velmi málo z nich je ochotno pracovat v hotelích.

- V některých zemích či regionech jednoduše není dostatek místních pracovníků pro pokrytí poptávky.
- Vysoké školy a odborné vzdělávací instituce poskytují přístup k tisícům studentů a absolventů, kteří doufají, že získají pracovní zkušenosti v zahraničí.
- Integrace ve skutečnosti představuje velmi málo překážek.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Společnost Louis Hotel Group se tedy obrátila na řadu vysokých škol a odborných vzdělávacích institucí v celé Evropě s cílem navázat partnerství při náboru pracovníků. Zástupci skupiny hotelů dnes stále mimo jiné cestují do Nizozemska a Německa, kde se účastní náborových akcí a pořádají prezentace pro studenty a absolventy, kteří mají zájem o sezónní práci v zahraničí. Pan Panagiotou věří, že tato spolupráce je velice přínosná, a to z několika důvodů: „Z hlediska nákladů je mimořádně efektivní,“ říká. „Oproti soukromým agenturám, které vám své služby účtují, není spolupráce se vzdělávacími institucemi spojena s žádným poplatkem. Také se setkáváme s tisíci kvalifikovaných mladých lidí, kteří se rádi přestěhují do zahraničí, byť jen na několik měsíců. Někdy lze podle našich potřeb a jejich přání smlouvy prodloužit na delší dobu.“

Využití vzdělávacích institucí koncernu rovněž umožňuje nábor velkého počtu zaměstnanců najednou – což je zejména vhodné v době, kdy se blíží hlavní sezóna. Pan Panagiotou uvádí, že během náborového veletrhu na vysoké škole se obvykle shromáždí 50 až 60 životopisů.

S jakými problémy jste se setkali?

Pan Panagiotou uvádí, že při integraci nového personálu s domácím personálem obvykle dochází k minimu problémů. Kyperští pracovníci jsou prý vcelku přívětiví a vstřícní. Pro pracovní místo se požaduje angličtina, čímž se zajišťuje možnost vzájemné komunikace mezi všemi zaměstnanci, a každý nový člen personálu absolvuje třídenní úvodní školení, které zahrnuje praktické záležitosti daného pracovního místa až po práci na multikulturním pracovišti.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Zaměstnavatelům v podobném postavení, kteří potřebují vytvořit vhodné pracovní síly na základě hledání mimo místní prostor a státní hranice, pan Panagiotou doporučuje kráčet ve stopách společnosti Louis Hotel Group a navázat partnerství s institucemi po celé Evropě, protože „díky této spolupráci máme jistotu, že získáváme ty nejlepší“.

Česká republika



Počet obyvatel 10 424 336 (2008)

Počet poradců EURES 14

Přístup k síti EURES v České republice www.eures.cz

Statistiky trhu práce www.czso.cz

Vnitrostátní zdroje informací www.komora.cz

„Zajistit rovné zacházení a rovné příležitosti, což přirozeně vede ke zlepšení celkové firemní kultury a atmosféry.“

Rozhovor s panem Danielem Horou
personálním manažerem společnosti BlueLink International CZ
(dříve Team Trackers), Praha
www.bluelinkservices.com

Zaměstnavatel

Společnost BlueLink International CZ, dříve Team Trackers, je zákaznické kontaktní středisko se sídlem v Praze. Její mnohonárodnostní tým více než 300 zaměstnanců zpracovává veškeré druhy dotazů a požadavků včetně telefonátů, e-mailů, faxů a textových zpráv.

- Poskytováním rovného zacházení a rovných příležitostí pro zahraniční pracovníky se zajistí přítomnost cizinců v manažerských týmech a v podpůrných funkcích, což vede ke zlepšení celkové firemní kultury.
- Zajistěte, aby při integraci cizinců mezi místní personál nedocházelo k projevům upřednostňování cizinců na úkor místního personálu.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

V oblasti služeb zákazníkům jsou hlavními faktory úspěchu kvalita a efektivita. Personální manažer pan Hora říká: „Kvalita služeb poskytovaných pracovníkem kontaktního střediska má více aspektů – informace musí být věcně správné, musí být sdělovány naprosto srozumitelně a navíc by měl styl komunikace vyjadřovat, co se v jazyce či kultuře zákazníka považuje za patřičné.“ Pro zajištění tohoto toku informací mezi pracovníky zákaznických služeb a zákazníky provádí společnost BlueLink I. CZ nábor pracovníků ze zahraničí. Podle zkušeností společnosti přinášejí evropští pracovníci cenné jazykové znalosti a přístup ke komunikaci, jenž odpovídá očekáváním klientů. Rodilí mluvčí automaticky vědí, jaký správný tón, jazyk a rychlost použít při oslovení občanů své země.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Společnost BlueLink I. CZ zahájila nábor pracovníků z celé Evropy zveřejněním inzerátů na internetových platformách. V současné době společnost jako pracovníky kontaktního střediska zaměstnává státní příslušníky přibližně 30 zemí, díky čemuž může svým zákazníkům poskytovat služby ve 20 jazycích. Tito zaměstnanci se získávají buď místně z komunity přistěhovalců anebo přímo ze zahraničí.

BlueLink I. CZ má dnes osm let zkušeností s řízením mnohonárodnostního a multikulturního prostředí. Z hlediska řízení se společnost soustavně a úspěšně snaží nalézt rovnováhu mezi poskytováním zvláštní péče nově příchozím, zejména pak v době počáteční adaptace, a současně nevzbuzovat nelibost mezi domácími pracovními silami. Dosahuje toho prostřednictvím rovného zacházení se všemi pracovními silami s rovnými příležitostmi pro všechny. Tomu podle vysvětlení pana Hory společnost připisuje úspěch při integraci nových zaměstnanců.

S jakými problémy jste se setkali?

Při náboru pracovníků z Evropy se společnost BlueLink I. CZ setkala s několika problémy. Patřily k nim zejména náklady na inzerci na konkrétních stránkách a nejistota, zda jsou inzeráty pracovního místa správně formulovány. Společnost chtěla mít jistotu, že zveřejněné informace přesně vystihují pracovní místo, a díky tomu přilákají ty správné uchazeče. Právě zde se osvědčila síť EURES, a to díky poradenství a umístění firemních inzerátů na portálu.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Pan Hora má pro společnosti, které hodlají přijímat pracovníky ze zahraničí, několik návrhů. „Z hlediska náboru by mou první radou bylo spojit se se sítí EURES a zkontrolovat s jejími pracovníky váš popis pracovního místa. Z hlediska integrace nových kolegů zajistěte rovné zacházení a rovné příležitosti. To přirozeně povede k přítomnosti cizinců v manažerských i podpůrných týmech, jako například v IT nebo personálním týmu, a díky tomu dojde i ke zlepšení firemní kultury a atmosféry.“

Dánsko



Počet obyvatel 5 543 819 (2010)

Počet poradců EURES 27

Přístup k síti EURES v Dánsku www.eures.dk

Statistiky trhu práce www.dst.dk

Vnitrostátní zdroje informací www.danishexporters.dk

„Nová krev oživuje podnikání.“

Rozhovor s paní Tinou Horwitzovou
ředitelkou společnosti Consortium for Global Talent
Kodaň, Dánsko

Zaměstnavatel

Consortium for Global Talent, které řídí dánská občanka a její finský kolega, je organizace, která pracuje výlučně pro 15 největších společností se sídlem v Dánsku, od lodních a ropných společností přes IT až po pivovary. Společnost úzce spolupracuje s personálními odděleními všech 15 společností a pomáhá zajišťovat snadný přechod pro všechny nové zaměstnance.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Tine Horwitzová, ředitelka společnosti Consortium, vysvětluje, že Dánsko není v zahraničí známo jako oblíbená pracovní destinace a že její společnost se snaží tuto představu nabourat. „Problém je, že v Dánsku jsou vysoké životní náklady a poměrně vysoká míra zdanění, což pracovníky často odrazuje,“ vysvětluje. „Dánsko však dokáže nabídnout dobrá pracovní místa s výbornými platovými, životními a pracovními podmínkami, a právě o tomto chceme lidi informovat.“

Nábor pracovníků z celé Evropy znamená, že dochází k zavádění nových přístupů, nápadů a inovací, díky nimž roste konkurenceschopnost dánských společností na globálním trhu. Domácí zaměstnance podněcuje k rozvoji „globálního myšlení“ a samozřejmě pomáhá zaměstnavatelům nalézt pracovníky s dovednostmi a kvalifikacemi, které jsou v Dánsku nedostatkové.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Jelikož tyto společnosti provádějí nábor vysoce kvalifikovaných uchazečů na velmi specifické pozice, někdy jednoduše není možné obsadit volné místo pouze hledáním uchazeče v Dánsku. V rámci Evropy společnosti v současné době přijímají pracovníky zejména ze Spojeného království a z Polska, ale také celosvětově.

- „Globální myšlení“ je výhodou pro jakýkoli podnik.
- Zaměstnavatelé musí zajistit řádnou přípravu svých stávajících zaměstnanců.
- Nevzbuzujte v nově příchozích falešná očekávání – v otázkách toho, co se nabízí, buďte realisty.

Vzhledem k tomu, že dánština je obtížný jazyk, se mnoho firem, které spolupracují se společností Consortium for Global Talent snaží zajistit, aby se veškerá jednání, bez ohledu na to, kdo se jich účastní, vedla v angličtině. To prospívá jak stávajícím zaměstnancům, u nichž se tak napomáhá zlepšit znalost angličtiny, tak nově příchozím, kteří se takto snad cítí lépe přijati.

Jako výborný nápad se také osvědčily „kulturní workshopy“, které mohou sloužit jako komplexní uvedení nových zaměstnanců do dánské kultury a života.

S jakými problémy jste se setkali?

Je zásadně nezbytné, aby byla splněna očekávání nových zaměstnanců. Paní Horwitzová doporučuje, aby všichni zaměstnavatelé realisticky přistupovali k tomu, co nabízejí, a k tomu, co znamená pracovat v Dánsku. „Jestliže lidé přijdou s jistými očekáváním, protože o ně zaměstnavatel velmi stál, budou zklamány obě strany. Zajistěte, aby noví zaměstnanci byli připraveni a věděli, co je po příjezdu čeká.“

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Paní Horwitzová zdůrazňuje, že rozhodujícím krokem, který musí zaměstnavatel při náboru evropských i mimoevropských pracovníků učinit, je především zajistit, aby byli řádně připraveni dánští zaměstnanci. „Integrace bude snazší, budou-li stávající domácí pracovníci této myšlenky nakloněni a budou-li připraveni přivítat nové zaměstnance.“ Jednou z možností je zavedení systému přátelských dvojic (buddy-buddy system), tzn. spárování dánského pracovníka se zahraničním pracovníkem, nebo systému mentoringu, v jehož rámci by každý nově příchozí měl někoho, na něhož se při usazení se v zemi může obrátit o radu. Novou iniciativou společnosti Consortium je pořádání akademických akcí po pracovní době. Patří k nim například přednášky či semináře, po nichž následuje čas na společenskou zábavu zaměstnanců. Paní Horwitzová věří, že čím více může zaměstnavatel učinit pro podporu budování vztahů mezi dánskými a zahraničními zaměstnanci, tím lépe pro společnost.

Celkově hovoří paní Horwitzová o výhodách náboru v celé Evropě s nadšením. „Nové nápady a přístupy znamenají konkurenceschopnější podnikání.“

Estonsko



Počet obyvatel 1 340 675 (2008)

Počet poradců EURES 5

Přístup k síti EURES www.eures.ee

Statistiky trhu práce www.stat.ee/labour-market

Vnitrostátní zdroje informací www.koda.ee

„Přijímání pracovníků ze zahraničí může poskytnout příležitost k provedení pozitivních změn ve vaší společnosti.“

Rozhovor s paní Marisou Paluovou

personální specialistkou společnosti Amhold Estonsko, Tallinn

www.amhold.eu

Zaměstnavatel

Společnost Amhold, která byla v Estonsku založena v roce 1992, je strojírenskou a konstrukční konzultační firmou, která působí v soukromém i veřejném sektoru. V současné době má přibližně 50 zaměstnanců, z nichž přibližně 10 % pochází ze zahraničí.

- Zahraniční zaměstnanci umožňují společnosti bezproblémově poskytovat služby zahraničním zákazníkům.
- Existuje řada kanálů, jimiž lze identifikovat potenciální zahraniční pracovníky.
- Podporujte nekonvenční nápady od evropských zaměstnanců; může jít o vhodný způsob, jak zlepšit firemní procesy.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Jelikož je Amhold nadnárodní společností a její projekty se realizují v zahraničí, hledá zaměstnance, kteří hovoří požadovanými cizími jazyky. Díky přijímání pracovníků z celé Evropy se většina jednání, která se konají v zemi klienta, vede v jazyce dané země. Paní Paluová uvedla: „Je to důležité pro dosažení lepších podmínek u našich zákazníků.“

Jakým způsobem provádíte nábor?

Společnost Amhold nejdříve s mezinárodním nábořem začala kontaktováním školských a univerzitních profesních poraden a identifikací svých potenciálních zaměstnanců na základě jejich seznamů absolventů. Společnost rovněž využívala mezinárodní organizace jako např. ERASMUS a AIESEC, které se velmi osvědčily, a dále ministerstva zahraničních věcí. Společnost Amhold zároveň aktivně inzerovala volná pracovní místa na portálu EURES a na dalších místních portálech pracovních příležitostí.

S jakými problémy jste se setkali?

Hlavním problémem, s nímž se společnost Amhold setkala při nábořu pracovníků ze zahraničí, byla organizace pohovorů s případnými zaměstnanci. „V Estonsku je velmi rozšířená aplikace Skype a máme i další technologie pro videokonference, avšak ne všichni uchazeči mají přístup k internetu. Proto musíme cestovat do jejich země nebo musí oni navštívit nás.“

Dalším problémem byla měnová otázka, protože platy byly v inzerátech pracovních míst uváděny v místní estonské koruně, nikoli v eurech. Společnost Amhold sice provádí náboř pracovníků ze zahraničí na konkrétní pozice, ale je zároveň velmi nakloněna poskytování možnosti stáže talentovaným a motivovaným žadatelům, kterým mohou scházet požadované dovednosti.

Dříve než společnost Amhold zahájí náboř, vedení společnosti označí pracovní pozice, které je třeba obsadit, a stanoví, jaký druh profilu je pro jejich obsazení zapotřebí. Vedení zvažuje, co

může novému zaměstnanci nabídnout, a zároveň co může zaměstnanec očekávat. V průběhu tohoto procesu klade důraz na nepředpojatost vůči novým kulturám a otevřenost vůči pozitivním změnám. Pokud má například přijatá osoba řadu nápadů, které se tradičně považují za „nekonvenční“, vedení nápad okamžitě nezavrhne. Namísto toho podpoří dialog týkající se reálného fungování tohoto nového nápadu.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Podle paní Paluové může samozřejmě dojít ke střetu, avšak nejdůležitější je ochota spolupracovat a pracovat jako tým. „Přijímání pracovníků ze zahraničí může poskytnout příležitost k uskutečnění pozitivních změn ve vaší společnosti.“ Paní Paluová se dále velmi pochvalně zmiňuje o estonských pracovnících. „Jsou to pracovití, všestranní pracovníci, kteří dokáží odvést špičkovou práci.“

Finsko



Počet obyvatel 5 371 531 (2010)

Počet poradců EURES 30

Přístup k síti EURES ve Finsku www.mol.fi/eures

Statistiky trhu práce

www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_tyolama_en.html

Vnitrostátní zdroje informací www.keskuskauppakamari.fi

„Všestrannost je zdrojem.“

Rozhovor s paní Milimou Arolaovou
konzultantkou pro nábor pracovníků, Personální středisko
města Helsinky
www.hel.fi

Zaměstnavatel

Město Helsinky zaměstnává v 35 odborech 39 000 lidí, kteří odpovídají za poskytování základních služeb občanům města a místním orgánům, mimo jiné včetně oblastí sociální a zdravotní péče, vzdělávání a dopravy. Přibližně 5 % zaměstnanců města Helsinky v současné době pochází z jiné země než z Finska.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Milma Arolaová, konzultantka města Helsinky pro nábor pracovníků, uvádí, že přijímání zaměstnanců ze zahraničí probíhá podle odvětví, v nichž je největší poptávka. Obvykle sem patří ošetrovatelství, výuka jazyků a komunální služby, jako je úklid a stravování. Obecně se všestranné pracovní síly považují za významný zdroj. Cílem odboru pro nábor pracovníků je proto zvýšit počet cizinců, kteří se do Helsinek stěhují za účelem práce

pro město. Jak paní Arolaová vysvětluje, „mezinárodní personál znamená, že často je možné poskytovat služby přistěhovalcům, kteří ve městě žijí, v jejich mateřském jazyce“.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Pro všechny nové zaměstnance uspořádalo město Helsinky přípravné školení v zemi jejich původu, včetně hodin finského jazyka, všeobecných informací o životě a práci ve Finsku a podrobného popisu pracovní náplně a informací o možnostech kariérního postupu. Město navíc pro každého pracovníka zařídilo bydlení a poskytlo podporu při hledání zařízení denní péče či škol pro mladé rodinné příslušníky.

- Důležitý je etický nábor – tedy neprovádět nábor v zemích, v nichž je v konkrétních odvětvích nedostatek pracovníků.
- Zaměstnavatel musí za své nové zaměstnance nést jistý díl odpovědnosti.
- Všestranné a mezinárodní pracovní síly jsou jednoznačnou devizou.

Město se také účastní náborových veletrhů, a to zejména v Estonsku, na nichž mají náboroví specialisté příležitost setkat se s pracovníky a hovořit s nimi o možných příležitostech, které se jim naskýtají. Paní Arolaová vysvětluje, že v řadě případů se pracovníci rozhodnou žít v Estonsku, avšak pracovat ve Finsku. Město je zapojeno do projektu „Atraktivní Finsko“, jehož cílem je nábor zdravotních sester, které budou ochotny přestěhovat se do Finska z jiných evropských zemí. „Tento projekt nám dává možnost setkávat se s představiteli zemí, jako jsou například Polsko a Maďarsko. Tito lidé zastupují ministerstva, místní odborové organizace a vysoké školy a můžeme od nich získat informace o situaci na trhu práce a o případných odvětvích s nadbytkem pracovních sil.“ V roce 2010 se město v Budapešti zúčastnilo veletrhu Den Finska, jenž byl uspořádán síti EURES.

S jakými problémy jste se setkali?

Největším problémem, k němuž v procesu náboru dochází, je skutečnost, že všichni pracovníci musí mít jistou míru znalosti finštiny. Některá pracovní místa vyžadují pouze základní porozumění, jiná však, zejména ve zdravotnictví a sociální péči, vyžadují dobrou znalost. Druhým problémem může být uznávání kvalifikací pracovníků z jiných zemí: „Pro řadu pracovních míst se požaduje akademický titul, přičemž uznávání těchto titulů může být často problematické. Pokud rozdíl mezi titulem a požadovaným titulem není příliš velký, může město nabídnout zařízení doplňujícího vzdělání,“ vysvětluje paní Arolaová.

Z hlediska integrace přebírá město Helsinky značnou odpovědnost za úspěšnou integraci nových pracovníků, protože „chceme, aby se zaměstnanci cítili co nejpříjemněji“. K tomuto patří zajišťování hodin finského jazyka a příležitostí k další odborné přípravě a dále zřízení informační kanceláře, kde mohou cizinci získat pomoc a poradenství týkající se administrativních a praktických záležitostí.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Paní Arolaová obecně zdůrazňuje význam etického náboru, což znamená, že město Helsinky neprovádí aktivní nábor v zemích, které v konkrétním oboru trpí nedostatkem pracovních sil. „Diverzifikované pracovní síly jsou pro nás nesmírně prospěšné, avšak jako zaměstnavatel nesmíme zapomínat na svou povinnost provádět nábor pro dobro jak země původu pracovníků, tak země jejich určení.“

Francie



Počet obyvatel 62 277 432 (2008)

Počet poradců EURES 24

Přístup k síti EURES ve Francii

www.pole-emploi-international.fr

Statistiky trhu práce www.insee.fr

Vnitrostátní zdroje informací www.ccip.fr

„Přijímání pracovníků ze zahraničí je prospěšné pro obě strany.“

Rozhovor s panem Raphaëlem Gallayem
majitelem společnosti Les Chalets de la Serraz,
La Clusaz www.laserraz.com

Zaměstnavatel

Les Chalets de la Serraz je hotel a restaurace v pohoří Aravis ve Francii. Hotel má v současné době 12 zaměstnanců, včetně personálu z celé Evropy.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Pan Raphaël Gallay, majitel Les Chalets de la Serraz, je hrdý na skutečnost, že hotel je svým charakterem jakýmsi „tavicím kotlem“, a je přesvědčen, že „nábor pracovníků ze zahraničí představuje skutečný přínos, protože každý má jiné nadání a profesní vzdělání“.

- Přijímání pracovníků ze zahraničí je prospěšné pro všechny strany.
- Integrace je snadnější, jestliže všichni členové týmu hovoří společným jazykem.
- Síť EURES může pomoci, protože chápe obtíže, k nimž dochází při přijímání místních i zahraničních pracovníků.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Hotel nejdříve zahájil spolupráci s francouzskou veřejnou službou zaměstnanosti Pôle Emploi v Annecy a Chambéry s cílem zjistit kvalifikovaný místní i zahraniční personál. Po navázání kontaktu se sítí EURES Finsko se hotel rozhodl zaměřit své hledání na finské zaměstnance. Následně se k týmu v letní sezóně roku 2010 připojila finská Commis de Cuisine. Pan Gallay byl její prací velmi potěšen: „Situace byla prospěšná pro obě strany a od té doby v náboru pracovníků ze zahraničí pokračujeme.“

S jakými problémy jste se setkali?

Pan Gallay obecně sahá po evropských pracovnících, zejména pak finských, protože je považuje za motivované, oddané své práci a přesné. Pan Gallay se dosud při náboru personálu v Evropě neseťkal s žádnými problémy. Poznamenal však, že skutečnost, že personál měl společný jazyk, napomohla při procesu integrace. „Všichni členové domácího personálu i vedení hovoří anglicky, což se ukázalo jako velká výhoda.“

Jelikož je hotelnictví ze své povahy velmi sezónní, pan Gallay se domnívá, že nábor zaměstnanců z celé Evropy mu poskytuje přidanou hodnotu, kterou jeho společnost potřebuje. Vysvětluje, že tito zaměstnanci přinášejí vyšší flexibilitu a obecně řečeno také vyšší úroveň upřímnosti a pracovního nasazení, protože se ve své nové zemi chtějí osvědčit.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Pan Gallay zjistil, že nejlepším způsobem, jak kontaktovat nové zaměstnance, je spojit se s poradcem EURES. Jeho rada jiným společnostem zní, aby udělaly totéž: „Poradci EURES jsou velice aktivní a chápou potíže, s nimiž se organizace při náboru místního a evropského personálu setkávají.“

Německo



Počet obyvatel 81 757 600 (leden 2010)

Počet poradců EURES 129

Přístup k síti EURES v Německu www.zav.de

Statistiky trhu práce www.arbeitsagentur.de

Vnitrostátní zdroje informací

www.ba-auslandsvermittlung.de

„Mezinárodní pracovní síly jsou pro expanzi nezbytné.“

Rozhovor s panem Thomasem Eichnerem
manažerem pro personální rozvoj pro střední Evropu
Lands' End, Mettlach
www.landsend.com

Zaměstnavatel

Původně americká společnost Lands' End se specializuje na zásilkový a maloobchodní prodej oděvů pro volný čas. Společnost má pobočky po celé Evropě i mimo ni a v současné době dále expanduje. K říjnu roku 2010 mělo ústředí společnosti Lands' End pro střední Evropu 490 zaměstnanců z celé Evropy a probíhal nábor stovek dalších.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Expanze společnosti Lands' End znamená, že zaměstnanci, kteří jsou obeznámeni s jinými kulturami a trhy, jsou pro nové pracovní síly nezbytností. Thomas Eichner, manažer pro personální rozvoj pro střední Evropu, uvádí, že společnost Lands' End zahájila nábor pracovníků na konkrétní pozice, jakmile bylo potvrzeno, že společnost bude expandovat. Týká se to zejména oblastí

marketingu, tvorby reklamních textů, služeb zákazníkům a kreativního rozvoje. Pan Eichner se domnívá, že „globalizace je pro úspěch nezbytná. Mezinárodní tým znamená, že můžeme účinněji jednat s našimi obchodními partnery v různých zemích, díky čemu stoupá naše konkurenceschopnost.“

- Disponování mezinárodním týmem znamená zvýšenou konkurenceschopnost z hlediska chápání místních trhů.
- Provedením výzkumu náborových procesů v různých zemích zjistíte nejlepší způsob, jak pracovníky kontaktovat.
- Dobrý partner v procesu náboru je nezbytný.
- Zaměstnavatel má povinnost usnadňovat integraci mezinárodního personálu mezi personál domáci.

Zaměstnávání osob z celé Evropy zaprvé znamená, že společnost má personál, jenž hovoří místními jazyky, avšak důležitější je, že dokáže jedinečným způsobem přiblížit kulturu dané země. „Vzhledem k tomu, že jsme oděvní společností, potřebujeme pro svůj úspěch vědět, jak se lidé v různých zemích oblékají – co mají rádi a neradi a co potřebují,“ pokračuje pan Eichner.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Před zahájením procesu náboru je třeba zohlednit řadu aspektů. Pan Eichner vysvětluje, že zpočátku bylo obtížné vědět, jak přesně nábor z jiných evropských zemí provádět. Spolu se svými kolegy neznali procesy náboru v různých zemích ani nejlepší kontaktní kanály. „Každopádně je to proces učení. V náboru musíte být rychlí a musíte si uvědomit, že proces může být časově náročný a drahý.“ Jeho rada zní, že by měl být předem proveden výzkum a měl by být co nejdříve nalezen správný partner – nejlépe organizace, která ví, jak nejlépe získat přístup k potenciálním zaměstnancům v různých zemích.

S jakými problémy jste se setkali?

Po provedení náboru nových zaměstnanců je třeba řešit jejich integraci mezi domácí pracovníky. Ta může být samozřejmě náročná, ale pro společnost Lands' End je tento proces bezproblémový. Firemní kultura vzájemného respektu, důvěry a otevřené komunikace znamená, že zařazení nových zaměstnanců může být relativně snadné. Pan Eichner uvádí, že případně sporné otázky byly způsobeny drobnými nedorozuměními, která nebylo možno předvídat – avšak jisté problémy jsou nevyhnutelné. Společnost Lands' End se domnívá, že zaměstnavatel hraje při ulehčení situace novým zaměstnancům důležitou úlohu. Ve svém konkrétním případě společnost organizuje hodiny „němčiny“, které se nezabývají pouze jazykem, avšak slouží také jako úvod do německé kultury a zvyků, které mohou být nově příchozím neznámé. Důležité jsou rovněž příležitosti ke společenské interakci: „Pořádáme týmová grilování a dále tematické týdny jednotlivých zemí, během nichž mohou noví zaměstnanci německým pracovníkům představit své pokrmy, zvyky a jazyk.“ Podle zkušeností pana Eichnera a jeho kolegů tyto akce zajišťují hladší průběh integrace díky tomu, že lidem poskytují společný předmět hovoru.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Pan Eichner zaměstnavatelům, kteří zvažují nábor v celé Evropě, radí, aby včas informovali domácí personál a zapojili jej do diskuze a nápadů v oblasti náboru. Doporučuje dotázat se domácích pracovníků, co by očekávali od nového zaměstnavatele, pokud by se stěhovali do jiné země – napomáhá se tím k snazšímu zařazení nově příchozích i k přípravě domácích pracovníků. Dále je velice důležité zajistit, aby byli zaměstnanci dobře informováni o pracovněprávních předpisech a administrativních aspektech. Je třeba prověřit otázky, jako jsou sociální zabezpečení a zdravotní pojištění tak, aby byly informace k dispozici pro případ dotazů ze strany uchazeče. Pan Eichner varuje, že může být problém nalézt informace o některých zemích a získat k nim přístup – a právě zde je zásadní mít dobrého partnera v procesu náboru.

Řecko



Počet obyvatel 11 282 751 (2009)

Počet poradců EURES 24

Přístup k síti EURES v Řecku www.oaed.gr

Statistiky trhu práce www.statistics.gr

„Už jen tím, že pracujeme společně, se toho můžeme tolik dozvědět o různých kulturách.“

Rozhovor s panem Polychronisem Papangelisem majitelem baru a restaurace Climax, Pelion www.climax.gr

Zaměstnavatel

Řecký bar a restaurace Climax se nachází na jednom z nejbájnějších míst v Evropě, na hoře Pelion v jihovýchodní části Thessálie ve středním Řecku. Hosty restaurace bývají místní občané i turisté z nejrůznějších zemí. Climax v současnosti zaměstnává přibližně 12 členů personálu, z nichž téměř třetina pochází z jiných evropských zemí.

- Nábor pracovníků z celé Evropy je ideální, máte-li zahraniční zákazníky.
- Řádné zaškolení nových pracovníků zajistí, aby se cítili vítáni, a přispívá k jejich integraci.
- Přijímání pracovníků ze zahraničí rovněž dává místnímu personálu příležitost získat nové dovednosti.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Pro pana Papangelise nehraje státní příslušnost při náboru významnou roli. Důležitější jsou zkušenosti získané v zahraničí a motivace nově příchozích získávat poznatky o řecké kuchyni a řeckém způsobu života. „Tato motivace znamená, že jsme dosud neměli žádné problémy s integrací evropských pracovníků s místními zaměstnanci,“ řekl pan Papangelis.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Podnik Climax získal první zkušenosti s náborem v zahraničí, když pan Papangelis pracoval v Německu. „Když jsem se stěhoval zpět do Řecka, zval jsem německé přátele, aby sem jeli se mnou.“ Následný růst podniku Climax vedl k náboru pracovníků z celé Evropy. „Nábor personálu v celé Evropě provádíme, abychom mohli svým zahraničním zákazníkům poskytovat lepší služby. Ale to není jediný důvod – na našich zahraničních zaměstnancích je zajímavé, že každý z nich je jiný.“

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Climax provádí kompletní zaškolení nového personálu a doporučuje, aby si ostatní zaměstnavatelé dali záležet na tomtéž. Je zásadní, aby se všichni cítili vítáni a aby bylo postaráno o všechny praktické potřeby členů personálu. „Snažíme se zaměstnanci pomáhat vyřídit sociální zabezpečení, také poskytujeme telefon a připojení k internetu, což zaměstnanci po příjezdu zpříjemní situaci.“ Pan Papangelis také velmi chválí řecký smysl pro toleranci, jenž integraci usnadňuje. „Přijímáním různých kultur a získáváním poznatků o nich se od sebe můžeme vzájemně tolik dozvědět už jen tím, že pracujeme společně!“

Maďarsko



Počet obyvatel 10 038 188 (2008)

Počet poradců EURES 35

Přístup k síti EURES v Maďarsku www.afsz.hu

Statistiky trhu práce <http://portal.ksh.hu>

Vnitrostátní zdroje informací

www.tradepartner.eu/commerce/hungary

„Lidé, kteří sem přicházejí, se zajímají o maďarský způsob života. Integrace proto nepředstavuje problém.“

Rozhovor s paní Malgorzatou Randéovou
ředitelkou Mezinárodního jazykového centra, Budapešť

Zaměstnavatel

Mezinárodní jazykové centrum (ILC) v Budapešti učí anglicky a maďarsky řadu studentů, z nichž většinu tvoří dospělí. Pro výuku angličtiny ILC přijímá pouze rodilé mluvčí, zatímco maďarský personál odpovídá za administrativní činnosti a za výuku maďarského jazyka.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Rodilí mluvčí jsou pro školu velmi důležití. Učitelé jsou obvykle poměrně mladí a zůstávají zde relativně krátce. Paní Randéová říká, že pracovní místo v ILC se proto obvykle hodí pro studenty či absolventy, kteří hledají pracovní zkušenosti nebo kteří své první zaměstnání hledají v zahraničí. „Lidé, kteří se v Maďarsku nechtějí usazovat dlouhodobě, mohou přijmout krátkodobé zaměstnání, poznat tak zemi a jazyk, a pak jít dál.“

Jakým způsobem provádíte nábor?

Proces náboru je jednoduchý. Veškerá inzerce a propagace volných míst se provádí na internetu prostřednictvím internetové stránky školy a dalších příslušných internetových platforem. Zájemci, kteří pocházejí zejména ze Spojeného království, zašlou svůj životopis a pohovory se většinou konají telefonicky nebo přes aplikaci Skype. Jak vysvětluje paní Randéová, „situace v Evropě je dnes taková, že neexistují problémy s vízy či pracovními povoleními. Proto je pro člověka ze Spojeného království jednoduché do Maďarska přijet a pracovat zde.“

- Krátkodobé smlouvy jsou vhodné pro mladé lidi, kteří hledají své první zaměstnání v zahraničí.
- Dnes je neuvěřitelně snadné přijímat pracovníky z jiné evropské země.
- Pro personál a klienty je jednoduché uspořádat společenské akce, které jsou vhodnou záminkou k seznámení.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Společnost ILC na jaře a v zimě pořádá pravidelné společenské akce pro vyučující a jejich studenty. Nejen že se díky těmto akcím mimopracovně setkají maďarští a noví pracovníci, ale noví učitelé se zároveň mohou seznámit se svými studenty a nahlédnout do maďarského života. „Obecně vzato,“ vysvětluje paní Randéová, „mají Maďaři slušné kulturní povědomí a zahraniční pracovníci jsou zde proto, že je zajímá maďarský život, takže integrace těchto dvou skupin není složitá“. Z jazykového hlediska, dodává, má maďarský personál školy dobrou znalost angličtiny. Někteří učitelé angličtiny se snaží naučit maďarsky, avšak řada z nich nikoli – jazyk je totiž obtížný a časový horizont je krátký.

Paní Randéová je tedy spokojena s kombinací maďarských a evropských pracovníků, kterou její škola nabízí. „Skutečnost, že u nás angličtinu učí pouze rodilí mluvčí, je pro naše studenty velice významná, a také ji hrdě inzerujeme.“

Island



Počet obyvatel 317 630 (2010)

Počet poradců EURES 3

Přístup k síti EURES na Islandu <http://www.eures.is>

Statistiky trhu práce www.statice.is

Vnitrostátní zdroje informací www.vi.is

„Pracovníci ze zahraničí jsou velice oddáni své práci a nemají problém zařadit se mezi místní personál.“

Rozhovor s panem Björnem Ingi Stefánssonem
majitelem Kríunes Hotel, Reykjavík

Zaměstnavatel

Kríunes Hotel se nachází v oblasti Reykjavíku a v současné době zaměstnává přibližně osm členů personálu, kteří pocházejí z různých evropských zemí.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Pan Björn Ingi Stefánsson, majitel Hotelu Kriunes, řekl, že ačkoli se Island potýká s recesí a je zde vysoký počet nezaměstnaných, hotel obtížně hledá personál místně.

- Pro obsazení volných pracovních míst, která nelze obsadit z místních zdrojů, jsou často zapotřebí evropští pracovníci.
- Zahraniční pracovníci dokáží být velice oddáni své práci a přinést s sebou jazykové znalosti.
- Zajistěte, aby zahraniční pracovníci byli informováni, zda je potřebujete krátkodobě, či dlouhodobě.

„Obecně je velmi obtížné přijímat na pracovní místa, která máme volná, Islandány,“ řekl pan Stefánsson. Ačkoli jsou Islandané kvalitní pracovníci, pan Stefánsson zjistil, že obecně neradi přijímají málo kvalifikovaná pracovní místa.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Když se pan Stefánsson před pár lety setkal s nedostatkem pracovních sil, navštívil v Reykjavíku místní náborovou agenturu. Hotel Kríunes hledal zejména zaměstnance, kteří by pracovali v servisním zázemí hotelu jako např. v kuchyních, na recepci a v oblasti celkové správy a údržby objektu. V agentuře bylo panu Stefánssonovi řečeno, že k dispozici je řada evropských státních příslušníků, kteří sídlí jak na Islandu, tak v zahraničí, a s nimiž může jednat.

S jakými problémy jste se setkali?

Hotel konkrétně hledal případné zaměstnance, kteří hodlají na Islandu zůstat dlouhodoběji, tzn. nejméně tři až čtyři roky. Pro Kríunes Hotel bylo rovněž velmi důležité, aby tito zaměstnanci měli dobrou znalost angličtiny, protože většina pracovních míst je ve styku se zákazníky a vyžaduje interakci s hosty hotelu. Brzy byl schopen přijmout řadu členů personálu ze zahraničí a s touto zkušeností byl velmi spokojen.

„Zjistil jsem, že pracovníci z Evropy jsou vynikající. Chtějí dobře odvádět práci a nebrání se získávat nové dovednosti. Kromě toho, protože si většinou šetří na návrat domů, hledají stabilní příjem ze stabilního zdroje,“ pokračoval pan Stefánsson. Zahraniční pracovníci dále samozřejmě přinášejí směs jazyků a kultur, z níž jakýkoli podnik výrazně těží.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Pro další islandské společnosti, které hodlají přijímat zahraniční pracovníky, má pan Stefánsson radu. „Pokud hledáte zaměstnance, kteří u vaší společnosti nějakou dobu zůstanou, ujistěte se, že toto předem zmíníte, protože řada lidí hledá především sezónní práci nebo krátkodobou práci v jiné evropské zemi.“ Pro zaměstnance, kteří na Islandu zůstávají dlouhodobě, má však pan Stefánsson pouze slova chvály. „Námi přijatí pracovníci ze zahraničí jsou velice oddáni své práci a nemají problém zařadit se mezi místní personál.“

Irsko



Počet obyvatel 4 459 300 (2009)

Počet poradců EURES 15

Přístup k síti EURES v Irsku www.fas.ie

Statistiky trhu práce www.cso.ie

Vnitrostátní zdroje informací www.een-ireland.ie/eei

„Někdy se po zaměstnancích, které potřebujete, musíte poohlédnout za státními hranicemi.“

Rozhovor s paní Caoimhe Keoganovou
personalistkou Evropské centrály společnosti Google, Dublin

Zaměstnavatel

Google je na celém světě znám jako největší a nejoblíbenější internetový vyhledávač. Evropská centrála společnosti Google má v současnosti 1 500 pracovníků více než 40 státních příslušností. V centrále pracuje řada týmů včetně technického, internetového prodeje, marketingu, financí a personálního – společnost tedy požaduje zaměstnance se všemi typy vzdělání a úrovněmi dovedností.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Caoimhe Keoganová, personalistka společnosti Google, vysvětluje, že vzhledem k tomu, že zejména odbytové a technické týmy přijímají širokou škálu pracovníků, je často nezbytné poohlédnout se pro splnění požadavků na pracovní místo mimo Irsko. Zjistila, že hlavní výhodou nábora ze zahraničí je skutečnost, že zaměstnavatelé tak získávají širší přístup k dovednostem a pracovní praxi. „Pro odbyt a zákaznickou podporu potřebujeme rodilou znalost jazyka nejrůznějších zemí. Musíme být schopni komunikovat se všemi

našimi uživateli, inzerenty a partnery, kteří hovoří celou řadou evropských jazyků.“ V technickém týmu společnosti Google však nejde ani tolik o rodilou znalost jazyka jako o získání nejlepších a nejtalentovanějších pracovníků, kteří jsou k dispozici. Pro práci ve společnosti Google jsou hlavní inovativnost, kreativita a špičková znalost technologií. Paní Keoganová dále vysvětluje: „Abychom zajistili, že získáme ty nejlepší možné pracovníky, musíme se rozhlížet v rámci Irska i mimo něj.“

- Internetový nábor prostřednictvím stránek sociálních sítí výrazně usnadnil nábor pracovníků z celé Evropy.
- Zapojení stávajících pracovníků do procesu náboru může vést k novým nápadům a novým kontaktům.
- Zajistěte, aby noví zahraniční zaměstnanci měli informace o základních otázkách, jakými jsou sazby daně a zdravotní pojištění.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Vždy jsme plánovali provádět nábor v celé Evropě. Běžným profilem zaměstnance byl absolvent vysoké školy s nejméně dvou- až tříletou praxí a bylo zjištěno, že nejlepším náborovým prostředkem je internetová inzerce. S velkým úspěchem byly využity stránky sociálních sítí, jako např. LinkedIn – společnost Google zjistila, že tyto stránky dnes používá většina uchazečů o zaměstnání i zaměstnavatelů.

Celkově se společnost prý při přijímání pracovníků z celé Evropy setkává s minimem problémů. Paní Keoganová vysvětluje, že společnost do procesu náboru aktivně zapojuje své stávající zaměstnance a ke kontaktování dalších osob využívá sítě svých zaměstnanců. „Když chceme například rozšířit svůj skandinávský odbytový tým, požádáme své skandinávské pracovníky, aby kontaktovali své přátele, rodinné příslušníky, bývalé spolužáky a kolegy.“

Z hlediska integrace má společnost Google pozitivní zkušenosti. „Mezinárodní pracoviště je jedním z nejatraktivnějších aspektů práce

pro společnost Google,“ říká paní Keoganová. „Většina absolventů, s nimiž se setkáváme, je ráda, že může pracovat v různorodém týmu, takže proces mísení evropských a irských pracovníků byl dosud jednoduchý.“ Společnost také pořádá řadu společenských aktivit plánovaných na státní či jiné svátky, jakými jsou například Den svatého Patrika či Oktoberfest. Centrála navíc dodržuje dny pracovního klidu a pracovní týden různých evropských zemí: „Přizpůsobujeme se potřebám trhu, jemuž poskytujeme služby.“

S jakými problémy jste se setkali?

Paní Keoganová zdůrazňuje, že by zaměstnavatelé měli zvážit praktické záležitosti, jakými jsou časová a finanční náročnost. Budou pohovory provedeny telefonicky, prostřednictvím videokonference, nebo osobně v kanceláři? Budou uchazeči uhrazeny cestovní výdaje? Dále je také důležité přihlídnout k výpovědní lhůtě platné v jednotlivých zemích. V Irsku mohou být nově přijatí zaměstnanci často připraveni nastoupit během jednoho měsíce; při náboru například z Německa je třeba počítat až s tříměsíční výpovědní lhůtou.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Jedna důležitá skutečnost však platí pro všechny země – zaměstnavatelé se musí zabývat praktickými a administrativními aspekty. Ačkoli se míra asistence bude lišit v závislosti na velikosti zaměstnavatele, měl by zaměstnavatel zajistit několik základních věcí: aby jejich noví zaměstnanci rozuměli režimu zdanění v dané zemi a aby obdrželi informace o přístupu ke zdravotní péči či například o registraci pro získání vnitrostátního identifikačního čísla.

O zkušenostech společnosti Google s procesem náboru hovoří paní Keoganová s nadšením. „Rozšířením náborové oblasti se zvyšují vaše šance na nalezení těch nejlepších pracovníků. Pro společnost Google, která pečuje o mezinárodní trh, mezinárodní pracovní síly znamenají, že lépe rozumíme potřebám našich uživatelů.“ Rovněž také uvádí, že si lidé možná ani neuvědomují, jak snadný je dnes nábor v celé Evropě. „Není již zdaleka tak obtížný a nákladný jako dříve, zejména pak při použití internetových platforem a sociálních sítí.“

Itálie



Počet obyvatel 60 605 053 (2010)

Počet poradců EURES 65

Přístup k síti EURES v Itálii www.lavoro.gov.it/lavoro/eures

Statistiky trhu práce <http://en.istat.it/lavoro>

Vnitrostátní zdroje informací

www.chamberofcommerce.it

„Mezinárodní synergie jsou nezbytné pro úspěch podniku a pro spokojenost klienta.“

Rozhovor s paní Sarou Di Giacomovou
vedoucí kontaktního a personálního oddělení Art & Show
e RTM s.r.l., Castelnovo del Garda, Verona

Zaměstnavatel

Společnost Art & Show e RTM s.r.l. zajišťuje pro turistické destinace v celé Itálii i v zahraničí služby v oblasti zábavy, sportovního vyžití, fitness a stravování. Organizace je dnes přítomna v hotelích, tábořištích a střediscích v severovýchodní Itálii i jinde na celém světě.

- Pro splnění potřeb klientů je evropský personál často nezbytností.
- Různé národnosti mohou mít různá nadání – jejich smícháním se dosáhne vynikající rovnováhy potřebných vlastností.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Vzhledem k mezinárodní povaze svého podnikání společnost Art & Show vyžaduje opravdu mezinárodní personál. Zaměstnanci pocházejí z celé Evropy i odjinud. Paní Di Giacomová jako vedoucí personálního oddělení společnosti Art & Show odpovídá za vyhledávání a nábor talentovaného a kvalifikovaného personálu do týmu společnosti, jehož velikost se mění od osmi osob v zimních měsících až po 400 pracovníků na jaře a v létě (od března do září).

Jelikož si společnost uvědomuje, že mezinárodní personál potřebuje pro splnění požadavků svých klientů, rozhodla se zpracovat firemní politiku přijímání personálu. To znamená, že v jarních a letních měsících musí aktuální zaměstnanci odpovídat stanovenému rozdělení: 30 % Italů, 30 % Nizozemců, 20 % Dánů, 10 % Němců a 10 % jiných státních příslušníků, včetně Švédů, Rakušanů, Poláků a Maďarů. Paní Di Giacomová vysvětluje, že tato politika vychází z přesného vyjádření potřeb zákazníků společnosti.

Jakým způsobem provádíte nábor?

V Itálii je vzácností nalézt uchazeče o zaměstnání, který by plynně hovořil anglicky i německy, tedy dvěma hlavními pracovními jazyky společnosti Art & Show. Znamená to, že pro tuto organizaci jsou jazyky hlavní přidanou hodnotou plynoucí ze zaměstnávání evropského personálu. Společnost s nábořem ze zahraničí nejdříve začala inzercí na bezplatných internetových stránkách pracovních příležitostí a ve využívání internetových platform jako hlavního prostředku hledání kvalifikovaného personálu nadále pokračuje.

S jakými problémy jste se setkali?

Společnost Art & Show rovněž zveřejňuje informace o volných pracovních místech ve městech v celé Evropě, v nichž se konají pohovory – celkem se jedná o 22 evropských měst. Ačkoli je tento způsob velmi účinný, paní Di Giacomová vysvětluje, že se také jedná o významný problém při nábořu evropského personálu –

společnosti při cestách po Evropě za pohovory vznikají značné výdaje. Z tohoto důvodu může být doplňující kvalitní zastoupení na bezplatných internetových platformách jednoduchým a úsporným prostředkem realizace nábora pracovníků.

Společnost Art & Show spolupracuje zejména s mladými zaměstnanci, což znamená, že proces integrace mezinárodního a domácího personálu většinou bývá hladký a bezproblémový. Společnost pro každého nového zaměstnance pořádá týdenní školení, během něhož jej seznámí se společností, novými kolegy a s náplní práce.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Ostatním zaměstnavatelům, kteří zvažují rozšíření svého týmu a nábor evropských pracovníků, paní Di Giacomová říká, že mnohonárodnostní a multikulturní personál může na pracoviště přinést důležitou rovnováhu dovedností: „Italští pracovníci jsou velmi kreativní, společenší a expresivní, avšak mohou jim chybět například jazykové znalosti. Ty lze získat přivedením pracovníků jiné státní příslušnosti. To, co jedné skupině chybí, vyvažuje z hlediska praxe, kvalifikace a talentu skupina druhá.“ Vysvětluje, že tyto synergie jsou zásadní, zejména pak v zábavním průmyslu. „Takováto rovnováha je důležitá pro plnění potřeb klienta.“

Lotyšsko



Počet obyvatel 2 217 969 (2010)

Počet poradců EURES 6

Přístup k síti EURES v Lotyšsku www.nva.gov.lv/eures

Statistiky trhu práce www.csb.gov.lv

Vnitrostátní zdroje informací www.chamber.lv

„Zaměstnávání evropských pracovních sil podporuje toleranci a porozumění jiným kulturám.“

Rozhovor s paní Aigou Veckalneovou
oblastní ředitelkou maďarských, lotyšských, estonských,
litevských, ruských a slovinských poboček Skupina Skrivanek, Riga
www.skrivanek.lv

Zaměstnavatel

Skrivanek, překladatelská a jazykově vzdělávací organizace, která má provozovny ve 14 zemích, se při poskytování nejvyšších služeb svým klientům spoléhá na různorodý pracovní tým. Lotyšská pobočka zaměstnává 25 administrativních pracovníků na plný úvazek a až 300 nezávislých externistů v oblasti jazykového vzdělávání a korektorských, překladatelských a tlumočnických služeb.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Aiga Veckalneová, oblastní ředitelka šesti poboček skupiny Skrivanek, vysvětluje, že jazyky jsou sice zjevnou výhodou mezinárodního evropského týmu, vedle toho si však cení různorodosti mentalit a přístupů k práci: „Zaměstnávání mezinárodního týmu znamená, že lidé se mohou učit spolupracovat, a získávat tak vyšší míru porozumění a tolerance vůči jiným kulturám.“

Oblast působení společnosti Skrivanek znamená, že nábor pracovníků v celé Evropě je zásadní. Společnost požaduje mluvčí s rodilou či téměř rodilou znalostí řady jazyků, zejména pak angličtiny, na kterou se jazyková škola společnosti zaměřuje především. Společnost nabízí dlouhodobé i krátkodobé pracovní poměry a naučila se pružně se přizpůsobovat disponibilitě svých zaměstnanců. „Někteří lidé zde mohou zůstat pouze pár měsíců,“ vysvětluje paní Veckalneová, „a jsou tak nejvhodnější například pro korektorská pracovní místa. Jiné zůstávají mnohem déle – máme zde jednoho člověka, který k nám přijel z Rumunska učit angličtinu a který je zde již sedm let.“

Jakým způsobem provádíte nábor?

Skrivanek provádí nábor především přes internetové platformy a prostřednictvím partnerství s obchodními komorami. Paní Veckalneová vysvětluje, že společnost považuje využití internetových komunitních platform, například platform zaměřených konkrétně na překladatele, za velmi užitečné, jelikož může oslovit přímo skupiny, které by o volná místa ve společnosti měly největší zájem. Po navázání kontaktu společnost vede pohovory, a to většinou prostřednictvím aplikace Skype, která se osvědčila jako poměrně efektivní z hlediska nákladů.

Společnost využívá také kontakty poskytnuté obchodní komorou se sídlem v Rize. „Spolupracujeme s britskou, dánskou a německou obchodní komorou, které nás informují o svých občanech, kteří přijeli do země a hledají práci. V současné době pro nás pracuje několik tlumočnicků z němčiny, kteří byli přijati prostřednictvím obchodní komory.“

- Různorodost přináší barevnější, zajímavější a tolerantnější pracoviště.
- U nových zaměstnanců je třeba poskytovat pomoc a zajistit tak jejich maximální spokojenost.
- Obchodní komory mohou být cennými partnery v procesu náboru.

S jakými problémy jste se setkali?

Paní Veckalneová říká, že při spolupráci osob tolika různých státních příslušností došlo z hlediska integrace k jistým problémům, které je třeba řešit. „Noví zaměstnanci přijíždějí s vlastními představami a vlastním pohledem na svět – což sice na jedné straně může být nesmírně cenné, na straně druhé to však vede k nedorozuměním. Pokud někomu není příjemná komunikace v angličtině, může mít tendenci držet se osob z vlastní země, což brání skutečné integraci.“ S tímto problémem společnost Skrivanek bojuje pořádáním pravidelných „kulturních večerů“, které jsou tematicky soustředěny na konkrétní zemi. Tyto akce jsou rovněž otevřeny veřejnosti, jsou bezplatné, a umožňují tak bezprostředně poznat, jak probíhá interakce pracovníků, a zajistit různorodost na pracovišti. V nedávné době se uskutečnil polský, finský a italský večer, na nichž došlo na pokrmy, umění a hudbu dané země a uskutečnily se „interaktivní“ jazykové lekce pod vedením některého z učitelů této společnosti. Tyto večery skýtají vynikající příležitost k propagaci jazyka a kultury.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Paní Veckalneová doporučuje, aby zaměstnavatelé, kteří přemýšlí o nábore pracovníků z Evropy, zvážili dva důležité aspekty: zaprvé je nezbytností tolerance jakýchkoli kulturních odlišností a zadruhé musí být novým zaměstnancům při usazení v cílové zemi poskytnuta maximální pomoc. „Rozhodně musíme věnovat čas například vysvětlení lotyšského pracovního práva, které se může značně lišit od pracovního práva nových zaměstnanců,“ vysvětluje. „Spoustu stránek života zde považujeme za samozřejmost a neuvědomujeme si, že mohou být matoucí či zvláštní.“

Celkově však má skupina Skrivanek ze svého mnohonárodnostního týmu prospěch: „Pracoviště je díky němu nesporně zajímavým a barevným místem.“

Lichtenštejsko



Počet obyvatel 35 789 (2009)

Počet poradců EURES 1

Statistiky trhu práce www.as.llv.li

Vnitrostátní zdroje informací www.lccci.li

„Většina našich zaměstnanců jsou přeshraniční pracovníci.“

Rozhovor s paní Brigitte Schnakenbourgovou
vedoucí mezinárodních personálních služeb, Ivoclar Vivadent AG,
Vaduz
www.ivoclarvivadent.com

Zaměstnavatel

Společnost Ivoclar Vivadent AG, která má 750 zaměstnanců, kteří pracují v lichtenštejské centrále, je střediskem pro výrobu vysoce kvalitních stomatologických produktů. Kromě projekční a výrobní složky sídlí v centrále také pracoviště pro výzkum a vývoj, odbyt, marketing, personalistiku a finanční služby.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

V centrále v současnosti pracují státní příslušníci 25 zemí, k nimž patří Španělsko, Francie, Švýcarsko, Rakousko a Německo. Ze zahraničí dokonce pochází 80 % zaměstnanců společnosti. Paní Brigitte Schnakenbourgová, vedoucí mezinárodních personálních služeb, vysvětluje, že tomu tak bylo vždy. „Lichtenštejsko má malý počet obyvatel, takže je běžnou praxí, že dochází k přijímání osob z jiných evropských zemí. Přednost dáváme uchazečům s náležitou kvalifikací zde v Lichtenštejsku, avšak pokud nenajdeme to, co hledáme, v rámci země, poohlédneme se jinde v Evropě.“

Jakým způsobem provádíte nábor?

Proces náboru je jednoduchý – volná pracovní místa se inzerují na internetu, zejména pak na stránkách společnosti, a pohovory se konají v centrále společnosti.

S jakými problémy jste se setkali?

Lichtenštejnsko je poněkud neobvyklým případem. Oproti okolním zemím není proces udělení povolení k pobytu jednoduchý – ročně se jich vydává pouze 28. Mnohem častější je proto pobyt v sousední zemi, jako např. Švýcarsku a Rakousku, a každodenní dojíždění do práce. Toto je vlastně pro tisíce evropských občanů velmi oblíbená alternativa a tento přístup přináší zaměstnancům i zaměstnavatelům značné výhody. Není třeba stěhovat rodinu, snižuje se administrativní zátěž a zaměstnavatelé nemusí věnovat značné prostředky a čas integraci a usazení nových pracovníků.

- Přeshraniční mobilita je stále oblíbenější alternativou pro zaměstnavatele i zaměstnance.
- Nábor přeshraničních pracovníků znamená minimální administrativní zátěž.
- Nízký počet obyvatel znamená, že hledání pracovníků za státními hranicemi je nutností.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Paní Schnakenbourgová říká, že vzhledem ke skutečnosti, že většina zaměstnanců jsou přeshraniční pracovníci a že pracovní tým je takto mezinárodní, ve společnosti nevzniká problém s integrací. V případě nutnosti obdrží nově příchozí v rámci pomoci při jejich usazení informace o životě a práci v Lichtenštejnsku, avšak zásadou společnosti je zacházet se všemi zaměstnanci stejným způsobem bez ohledu na jejich státní příslušnost. „Na každé konkrétní pracovní místo přijímáme toho nejkvalifikovanějšího uchazeče. Pohyb po Evropě je snadný, a státní příslušnost proto obvykle není nijak zohledněna.“

Litva



Počet obyvatel 3 358 115 (2008)

Počet poradců EURES 5

Přístup k síti EURES v Litvě www.ldb.lt/eures

Statistiky trhu práce www.stat.gov.lt

Vnitrostátní zdroje informací www.chambers.lt

„Expanze na širší evropský trh je pro tým složený z pracovníků jedné státní příslušnosti vcelku složitá.“

Rozhovor s panem Haroldasem Brozaitisem,
ředitelem Ústavu pro veřejnou politiku a řízení, Vilnius
www.vpv.lt

Zaměstnavatel

Tato organizace, která je střediskem pro analýzu a hodnocení veřejné politiky, poskytuje poradenství orgánům z veřejného sektoru, vládě i nevládním organizacím. Kromě 36 interních pracovníků ústav zaměstnává přibližně 20 dalších přidružených externích odborníků a síť několika stovek analytiků v oblasti politik.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Vzhledem k charakteru práce realizované ústavem je přítomnost evropských pracovníků vysoce prospěšná.

Pan Brozaitis, ředitel ústavu, vysvětluje, že pracovníci z jiných evropských zemí představují pro jeho podnik vysokou přidanou hodnotu ze tří důvodů. Zaprvé nabízejí odlišný kulturní pohled na veřejné politiky, což je důležité při práci na projektech

zaměřených na posilování kapacit veřejného sektoru; zadruhé podrobně chápou regionální a vnitrostátní souvislosti; a zatřetí mají jazykové znalosti nezbytné k provádění důkladného výzkumu v daném oboru. Pan Brozaitis také dodává, že jeho společnost začala s náborem na jiných evropských trzích proto, že měla problém nalézt zaměstnance s požadovanou kvalifikací mezi litevskými pracovníky.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Evropští zaměstnanci se obvykle přijímají na velmi konkrétní dočasné zakázky. Následně jim může být nabídnuta možnost být stálým odborným spolupracovníkem, a to podle toho, jaký dojem v ústavu zanechají.

- Nábor v celé Evropě vašemu podniku přináší znalosti a odbornou kvalifikaci.
- Náborové problémy související se vzdáleností lze překonat pořádáním „náborových cest“.

S jakými problémy jste se setkali?

Pan Brozaitis potvrzuje, že počáteční fáze náborem zaměstnanců ze zahraničí není snadná. Využití komunikačních nástrojů, jakým je například aplikace Skype, je užitečné pouze do jisté míry a nikdy nemůže plně nahradit osobní kontakt. Ústav tento problém řeší tak, že začal kombinovat časté nezbytné pracovní cesty po Evropě s možností naplánovat pohovory s potenciálními uchazeči.

Jakmile nový pracovník nastoupí do společnosti, proces integrace obvykle bývá vcelku úspěšný, i když zpočátku může postupovat poněkud pomalu. Podle pana Brozaitise „jsou Litevci vysoce kvalifikovaní, pilní profesionálové s dobrou pracovní etikou, a proto novým pracovníkům pomáhají v klidu se zapracovat“.

Dalším problémem je pro ústav skutečnost, že Vilnius se geograficky nachází na okraji Evropy a že mladé profesionály, kteří touží po evropské kariéře, přirozeně lákají místa, jako jsou Brusel, Londýn, Paříž či Amsterdam. Společnost však počítá s lidmi, kteří pro ni pracují prostřednictvím telefonu či internetu.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

„Ačkoli jsme s náborem pracovníků z jiných zemí EU začali jen nedávno, ze zkušeností víme, že expanze na širší evropský trh je pro tým složený z pracovníků jedné státní příslušnosti vcelku složitá,“ říká pan Brozaitis. „Internacionalizace představuje pro podnik profesní i kulturní přínos. Proto bych neváhal doporučit tuto zkušenost i ostatním.“

Lucembursko



Počet obyvatel 472 649 (2010)

Počet poradců EURES 11

Přístup k síti EURES v Lucembursku www.eureslux.org

Statistiky trhu práce

<http://www.statistiques.public.lu/fr/index.html>

Vnitrostátní zdroje informací www.cc.lu

„Pracovníci z celé Evropy s sebou přinášejí různé kultury a nové zkušenosti.“

Rozhovor s panem Amodeem Dominiquem
ředitelem společnosti CD Publicité Lux
www.cdpublicitelux.net

Zaměstnavatel

CD Publicité Lux je agentura, která působí v přeshraničním regionu mezi Lucemburskem, Francií a Belgií a která se specializuje na odvětví reklamy a merchandisingu. Společnost zaměstnává přibližně 90 pracovníků, kteří pocházejí zejména z Francie, Belgie a Lucemburska.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Ředitel společnosti pan Amodeo Dominique vysvětluje, že je nezbytné, aby všichni zaměstnanci měli dobrou praktickou znalost lucemburštiny, francouzštiny a němčiny. Důvodem pro toto je skutečnost, že většina činnosti podniku se realizuje se zahraničními klienty, a proto je nezbytné, aby společnost těmto klientům služby nabízela ve všech jazycích. „Pracovníci z Francie, Belgie či jiných evropských zemí přinášejí obrovskou přidanou

hodnotu – odlišnou pracovní kulturu, odlišný přístup k podnikání a samozřejmě jazyky. Prodejní praxe, kterou získali ve svých zemích, je velmi důležitá a je pro náš podnik značným přínosem,“ říká pan Dominique.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Společnost CD Publicité Lux začala s náborem pracovníků ze zahraničí v době, kdy se u ní došlo k přetlaku žádostí o zaměstnání od uchazečů ze sousedních zemí, kteří měli vyhovující kvalifikaci a potřebné jazykové znalosti. Pan Dominique také vzhledem k tomu, že Lucembursko je malou zemí, dodává, že je někdy složité najít všechen nezbytný personál v rámci státních hranic a že se proto stálá pracovní místa obvykle obsazují pracovníky z celé Evropy. Pan Dominique také vysvětluje, že proces integrace na pracovišti obecně bývá bezproblémový a snadný, patrně proto, že zaměstnanci přijatí z jiných evropských zemí pocházejí z relativně podobných kultur.

- Pracovníci z jiných zemí EU přinášejí na pracoviště přidanou hodnotu z hlediska kultur a jazyků.
- Dobrá znalost místního jazyka a pracovních jazyků je nezbytná.

S jakými problémy jste se setkali?

Pracovníci společnosti CD Publicité Lux jsou časově velmi vytíženi a jejich směny se často odehrávají mimo pravidelnou pracovní dobu. To znamená, že při obsazování těchto směn může pomoci přijímání pracovníků z jiných evropských zemí, aniž by muselo docházet k prodlužování pracovní doby stávajících zaměstnanců.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Pan Dominique se v neposlední řadě domnívá: „Záleží na dovednostech a praxi, které s sebou lidé přinášejí na pracoviště – to, odkud pocházejí, není důležité!“

Malta



Počet obyvatel 412 996 (2010)

Počet poradců EURES 5

Přístup k síti EURES na Maltě www.euresmalta.com

Statistiky trhu práce www.nso.gov.mt

Vnitrostátní zdroje informací www.maltachamber.org.mt

„Vícejazyčné pracovní síly jsou pro jakoukoli organizaci nespornou devizou.“

Skupinový rozhovor se členy Sdružení maltských hotelů a restaurací (MHRA)

San Gwann

www.mhra.org.mt

Zaměstnavatel

Sdružení MHRA sestává z hotelů a restaurací, které se nacházejí na celém ostrově Malta. Dohromady zaměstnávají tisíce členů personálu pocházejícího jak z místních oblastí, tak z celé Evropy.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Ačkoli každý člen měl vlastní konkrétní důvody, proč hledal jinde než v místní zdrojích, shoda panovala v tom, že někdy není možné nalézt požadované dovednosti a počet osob v rámci vnitrostátních hranic. Nízký počet obyvatel Malty znamená, že zaměstnavatelé se musí po lidech, které potřebují, často poohlédnout jinde v Evropě.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Členy MHRA na mezinárodních pracovních silách obecně láká směs dovedností a zkušeností, kterou pracovníci společnosti přinášejí. Například Palace Hotel, který se nachází v Sliemě, zaměstnává státní příslušníky 15 zemí a považuje směs kultur, názorů, přístupů k práci a jazyků za obrovsky prospěšnou. Stejně tak pan Joseph Vella ze společnosti Preluna Hotel & Spa, která zaměstnává státní příslušníky deseti zemí, uvádí, že za hlavní výhodu náboru z celé Evropy považuje směs jazyků. Vyšší počet jazyků znamená vyšší počet členů personálu, kteří dokáží snadno komunikovat s hosty.

- Více jazyků může představovat obrovskou výhodu.
- Počáteční problémy při integraci lze obecně usnadnit vynaložením času a trpělivostí.
- Ujistěte se, že zaměstnanci přesně vědí, co se nabízí.

S jakými problémy jste se setkali?

Joe Attard ze společnosti Imperial Hotel poznamenává, že společnost jednou měla na pracovní praxi 25 studentů z osmi zemí a že prvních pár dní byla integrace obtížná. Carl Anastasi z letoviska Ramla Bay, které v hlavní sezóně zaměstnává státní příslušníky až 15 různých států, uvedl, že jistou dobu trvá, než si lidé na sebe zvyknou. To se může týkat jak odlišných stylů práce, tak rozdílů v každodenních zvycích. Po vyřešení a poučení se z počátečních nedorozumění je proces integrace obecně vnímán jako bezproblémový a celá společnost těží ze své personální kombinace.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Členové sdružení MHRA radí, aby případní zaměstnavatelé, kteří zvažují nábor z celé Evropy, zajistili, aby zaměstnanci přesně věděli, co se nabízí. Stěhování do jiné země za práci může být náročnou zkušeností, a na zaměstnavatelích tak spočívá odpovědnost zajistit, aby jasně uvedli popis pracovní náplně a nabízených odměn. Důkladným plánováním se napomůže předcházet riziku nedorozumění po příjezdu zaměstnance.

Celkově se však tato zkušenost doporučuje. Jak uvedl Joe Attard ze společnosti Imperial Hotel, nábor v celé Evropě znamená, že „místní pracovníci jsou vystaveni ostatním kulturám a dozívají se mnohé o tom, jak jejich pracoviště vnímají ostatní. Vzájemná výměna informací a znalostí je pro podnikání velmi důležitá.“

Nizozemsko



Počet obyvatel 16 623 800 (2010)

Počet poradců EURES 19

Přístup k síti EURES v Nizozemsku

<http://www.werk.nl/eures>

Statistiky trhu práce www.cbs.nl

Vnitrostátní zdroje informací www.kvk.nl

„Mobilní pracovníci obecně pracují s odhodláním a motivací.“

Rozhovor s paní Marjolein van Bodegomovou
náborovou pracovnící společnosti Cygnific, Amsterdam
www.cygnific.com

Zaměstnavatel

Společnost Cygnific je call centrum se sídlem na dvou místech v Nizozemsku. Amsterodamská centrála a provozovna v Enschede mají dohromady 700 zaměstnanců, kteří pracují výhradně pro letecké společnosti, zejména společnost KLM, pro které poskytují zákaznické služby a podporu prodeje klientům v rámci celé Evropy i mimo evropský kontinent.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

V centru v současnosti pracují státní příslušníci 42 různých zemí, kteří dokáží poskytovat služby v 11 jazycích. Marjolein van Bodegomová, náborová pracovníce společnosti Cygnific, říká, že kromě zjevného jazykového přínosu evropského personálu se u evropských pracovníků obecně lze spolehnout na vysokou míru pracovního odhodlání. „Jestliže se zaměstnanec za práci přestěhuje do jiné země, začíná nový život. To znamená, že je

motivován odvádět práci kvalitně – nezůstává zde pár týdnů, ale v některých případech je zde s výhledem do budoucna.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Cygnific pravidelně vede náborové kampaně v celé Evropě se zvláštním zaměřením na skandinávské země. Prvním krokem je využití veřejného náborového partnera při vyhledání a výběru kvalifikovaných uchazečů. Po zpracování užšího seznamu uchazečů společnost Cygnific provádí telefonické pohovory, e-hodnocení prostřednictvím internetu a nakonec se zbývajících uchazečů pořádá závěrečné skupinové pohovory. Tato poslední fáze probíhá v jejich předmětné zemi a zahrnuje jak skupinovou práci, tak individuální pohovory. Uchazeči jsou v této době vždy informováni, zda uspěli či nikoli. Paní van Bodegomová dodává, že společnosti se osvědčila přítomnost zástupce náborového partnera, jenž sleduje průběh výběrového řízení a poskytuje podporu.

S jakými problémy jste se setkali?

Paní van Bodegomová zdůrazňuje objem plánování a času, který je potřebný pro realizaci takto důkladného náborového procesu. „Jde o dlouhý administrativní proces, jenž si vyžaduje značnou dobu na plánování. Všechny žádosti o zaměstnání jednou i dvakrát kontrolujeme, musíme vyřídit administrativní dokumentaci, zajistit funkčnost e-hodnocení a zařizujeme hotely a cestu na pohovory na místě.“ Přestože tento proces vyžaduje jisté úsilí, zajistí se jím, že jako zástupci call centra budou přijati pouze ti nejlepší a nejkvalifikovanější uchazeči.

- Zaměstnanci, kteří se přestěhují do nové země, jsou odhodláni uspět.
- Evropské jazyky jsou pro evropský trh nutností.
- Několikfázovým procesem náboru se zajistí přijetí těch nejlepších uchazečů.

Co se týká integrace nových zaměstnanců do takto mnohonárodnostní společnosti, paní van Bodegomová vysvětluje, že společnost má mezinárodní a otevřený charakter – což znamená, že integrace je bezproblémová. Noví zaměstnanci mají příležitost setkat se a spřátelit prostřednictvím svého školení, které jim umožní seznámit se s ostatními nově příchozími.

Společnost kromě toho v nedávné době spustila internetové fórum pro zaměstnance, které poskytuje informace o životě v Nizozemsku. Tato platforma zaměstnancům umožňuje vzájemně se zkontaktovat a vyměňovat si tipy a rady pro usídlení se v nové zemi.

Většina zaměstnanců, kteří nastupují u společnosti Cygnific, má obdobné vzdělání a úroveň praxe, což rovněž přispívá k integraci. Požaduje se, aby personál call centra měl jisté vzdělání v oblasti cestovního ruchu nebo leteckých společností, avšak hlavním požadavkem je plyná angličtina a tzv. „měkké dovednosti“, jakými je například empatie, přesvědčivost a schopnost vést rozhovor. „Zejména naše e-hodnocení je navrženo tak, aby zajistilo, že námi přijímaní lidé mají ty vlastnosti, které potřebujeme,“ říká paní van Bodegomová. „Zákaznické služby a prodej sice mohou znít jednoduše, je však velmi důležité, aby náš personál věděl, jak s klienty hovořit.“

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Z hlediska zaměstnavatelů, kteří mají zájem přijímat evropské pracovníky, se paní van Bodegomová domnívá, že nejdůležitějším aspektem, na který je třeba pamatovat, je včasné plánování. „Ujasněte si, co potřebujete a do kdy to potřebujete. Proces nábory je sice časově náročný, ale nakonec se ukáže, že věnovat mu čas se mimořádně vyplácí.“

Norsko



Počet obyvatel 4 768 212 (2008)

Počet poradců EURES 29

Přístup k síti EURES v Norsku www.eures.no

Statistiky trhu práce www.ssb.no

Vnitrostátní zdroje informací www.chamber.no

„Nábor provádíme na základě kvalifikace, nikoli státní příslušnosti.“

Rozhovor s paní Ingrid Marií Hellevikovou
ředitelkou personálního oddělení společnosti Statoil, Stavanger
www.statoil.com

Zaměstnavatel

Mezinárodní energetická společnost Statoil působí ve 34 zemích a má na celém světě přibližně 20 000 zaměstnanců. V současné době pracují ve společnosti Statoil státní příslušníci přibližně 78 zemí. Společnost uplatňuje firemní politiku místního náboru na všech svých působištích a zaměstnávání různorodých pracovních sil z hlediska věku, pohlaví a státní příslušnosti.

- Pro mezinárodní působení jsou mezinárodní kvalifikované pracovní síly nezbytností.
- Na pracovní místo vybírejte nejlepšího uchazeče na základě kvalifikace, nikoli státní příslušnosti.
- Pořádejte povinná školení jak jazyková, tak týkající se kulturního porozumění.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Statoil vždy prováděl nábor v mezinárodním měřítku. Domníváme se, že kvalifikované mezinárodní pracovní síly jsou nezbytné pro úspěšné fungování podniku. Paní Ingrid Marie Helleviková, ředitelka personálního oddělení společnosti Statoil, vysvětluje: „Chceme zaměstnat ty nejnadanější, a ti se nenacházejí pouze v Norsku.“

Jakým způsobem provádíte nábor?

Statoil má v současnosti databázi talentů obsahující 130 000 uchazečů – více než 50 % z nich tvoří osoby jiné než norské národnosti. Společnost provádí mezinárodní nábor na všechny úrovně v rámci organizace. Paní Helleviková říká: „Naši zásadou je vybírat na pracovní místo toho nejlepšího uchazeče na základě kvalifikace, nikoli státní příslušnosti. Zajištěním společné vize, hodnot a etiky jsme schopni vybudovat most mezi národnostmi a kulturami.“

S jakými problémy jste se setkali?

Statoil se v minulosti setkal s jistými problémy z hlediska integrace zaměstnanců. Nyní se zaměřuje na pořádání povinných školení jak jazykových, tak týkajících se kulturního porozumění, a to jak pro norské státní příslušníky, kteří vyjíždějí do zahraničí, tak pro zahraniční uchazeče, kteří se stěhují do Norska. Problém může také způsobovat řádné ověřování životopisů, diplomů a dalších vzdělávacích kvalifikací. Jak vysvětluje paní Helleviková, „Může být problém srovnávat studium a dosažené úrovně vzdělání se standardy, které jsou nám známy. Odpovídá magisterský titul v geologických vědách získaný v Německu stejné úrovni jako stejná kvalifikace získaná jinde v Evropě? Statoil věnuje čas důkladnému prostudování žádosti o zaměstnání, protože nepravdivé informace v životopisu mohou představovat problém.“

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Z pohledu společnosti Statoil přinesou kolegové z jiné země nový pohled na náš způsob podnikání a rovněž budou prospěšní při získávání nových trhů – a nových klientů. Hlavním doporučením by bylo zaměřit se na podporu kulturního porozumění a jazykové přípravy, které značně napomohou procesu integrace.

Co se týká mezinárodních společností, které v Norsku hodlají provádět nábor či podnikat, paní Helleviková se domnívá, že velmi prospěšná je norská mentalita „horizontální“ organizační struktury. „K velkým výhodám v Norsku patří vyváženost práce a osobního života a bezpečné pracovní podmínky, o něž Norové usilují.“

Polsko



Počet obyvatel 38 125 758 (2008)

Počet poradců EURES 45

Přístup k síti EURES v Polsku

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

Statistiky trhu práce www.stat.gov.pl

Vnitrostátní zdroje informací

www.chamberofcommerce.pl

„Zahraniční pracovníci se osvědčili jako angažovaní a pracovití.“

Rozhovor s paní Agnieszkou Stanczykovou
personální ředitelkou Polimex-Mostostal SA, Polsko

Zaměstnavatel

Polimex-Mostostal je polská firma založená v roce 1945 a specializující se na inženýrské stavby. Společnost poskytuje širokou škálu služeb několika příbuzným odvětvím včetně chemického, petrochemického, energetického a stavebního průmyslu a v oblasti ochrany životního prostředí.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Společnost zaměstnává 7 195 osob a působí jako hlavní dodavatel nebo jako člen konsorcia se subdodavateli a technologickými partnery. Požadovaný rozsah pracovních sil znamená, že hledání personálu v rámci Polska i za jeho hranicemi je nutností. Většinu zaměstnanců v současné době sice tvoří Poláci, ale jsou zde rovněž pracovníci z členských i nečlenských států Evropské unie, zejména z Litvy a Rumunska.

- Zahraniční pracovníci často procházejí přechodným obdobím, které jim mohou společnosti usnadnit.
- Ačkoli je nábor pracovníků ze zahraničí zatím novinkou, zahraniční pracovníci se již osvědčili jako angažovaní a pracovití.“

Agnieszka Stanczyková, personální ředitelka společnosti Polimex-Mostostal, říká, že pro společnost je nábor pracovníků ze zahraničí relativní novinkou, avšak tato zkušenost zatím přináší ovoce. „Přijetí pracovníci z celé Evropy, s nimiž zatím spolupracujeme, si velmi váží stability, kterou společnost poskytuje. Zjistili jsme, že jsou angažovaní a pracovití, ačkoli stěhování není vždy jednoduché.“

Jakým způsobem provádíte nábor?

Noví zaměstnanci do společnosti Polimex-Mostostal obvykle přicházejí prostřednictvím poboček společnosti nebo v sousedních zemích. Příležitost pracovat v jiné zemi obecně vnímají jako šanci získat zkušenosti, které ve vlastní zemi nenajdou. Každopádně je zde samozřejmě jisté přechodné období, během něhož si zaměstnanci musí zvyknout na úroveň produktivity a na standardy, které společnost požaduje.

Spíše než na aktivní propagaci společnosti prostřednictvím inzerce či zahraničních agentur práce se společnost Polimex-Mostostal při angažování zahraničních pracovníků spoléhá na svou dobrou pověst. Výsledkem je, že evropští zaměstnanci aktivně vyhledávají volná pracovní místa u společnosti. Po podání přihlášky na volné pracovní místo je třeba prostřednictvím stejného procesu, jaký se používá u polských státních příslušníků, prověřit kvalifikaci uchazečů, ačkoli jistá volnost platí z hlediska jazykových znalostí.

S jakými problémy jste se setkali?

Paní Stanczyková zdůraznila, že i přes geografickou blízkost zemí, z nichž noví zaměstnanci obvykle pocházejí, není stěhování do Polska vždy jednoduché – ani pro zaměstnavatele ani pro zaměstnance. Zvláště obtížné může být přizpůsobení se odlišné kultuře. „Je nesporné, že zahraniční pracovníci mají navíc za úkol přizpůsobit se kulturním nuancím, které jsou odlišné od země jejich původu.“

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

S přihlédnutím k těmto problémům rada zaměstnavatelům zní, aby zajistili spokojenost svých zaměstnancům poskytováním maximální možné asistence. Ta může v závislosti na kapacitách zaměstnavatele sahat od poskytování podrobných informací o životě v Polsku až po pořádání společenských akcí pro zaměstnance. Podpora ze strany zaměstnavatele je každopádně nezbytná.

Portugalsko



Počet obyvatel 10 622 413 (2008)

Počet poradců EURES 25

Přístup k síti EURES v Portugalsku

www.iefp.pt/eures

Statistiky trhu práce www.ine.pt

Vnitrostátní zdroje informací www.port-chambers.com

„K náboru pracovníků v Evropě došlo vcelku přirozeným způsobem.“

Rozhovor s paní Magdou Ferrovou
pracovnicí oddělení mezinárodních vztahů
Portugalská katolická univerzita, Lisabon
www.ucp.pt

Zaměstnavatel

Portugalská katolická univerzita v Lisabonu sestává z 18 fakult, škol a ústavů a v roce 2007 se umístila mezi 20 nejlepšími vysokými školami na světě. V současné době tvoří její personál především státní příslušníci Portugalska, Španělska a Rumunska.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Různorodost předmětů vyučovaných na této vysoké škole znamená, že je pro ni nezbytný personál ve všech oborech a se všemi typy vzdělání a profesní praxe. Paní Magda Ferrová, pracovnice oddělení mezinárodních vztahů, vysvětluje, že pro poskytování nejvyššího vzdělání studentům je multikulturní personál jednoznačnou výhodou. Zaměstnanci z celé Evropy přinášejí na pracoviště různorodé přístupy, specializace a metody, které podněcují diskusi a výměnu názorů.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Paní Ferrová vysvětluje, že nábor pracovníků z celé Evropy nebyl zahájen vědomým rozhodnutím personálního oddělení. Zpočátku šlo o náhodu: „Měli jsme zde studenty doktorandských programů z celé Evropy, kteří byli velmi úspěšní, a skončili zde jako učitelé. Nyní je to už vcelku přirozená věc.“ Univerzita volná místa inzeruje prostřednictvím své internetové stránky a v případě přihlášek odjinud z Evropy obvykle vede pohovory prostřednictvím aplikace Skype, což pomáhá snižovat případné náklady. „Se zahraničními uchazeči nezacházíme jinak než s portugalskými,“ říká paní Ferrová. „Proces pohovorů je vcelku nekomplikovaný a nesetkali jsme se s žádnými většími potížemi.“

- Před nabídnutím smlouvy na dobu neurčitou vždy stanovte zkušební dobu.
- Nábor v celé Evropě může být nakonec stejně přirozený jako domácí nábor.

S jakými problémy jste se setkali?

Charakter univerzity znamená, že členové personálu, zejména pedagogického, mají tendenci pracovat nezávisle. To může samozřejmě ztěžovat integraci – nikoli kvůli rozdílné státní příslušnosti, ale kvůli relativně izolovanému stylu práce. Paní Ferrarová říká, že se univerzita nesetkala s žádnými problémy, které by stály za zmínku – když dojde k setkání mezi pracovníky, vycházejí spolu bezproblémově. „Portugalci jsou flexibilní povahy a jsou schopni se přizpůsobit novým okolnostem, což samozřejmě napomáhá integraci.“

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Zaměstnavatelům, kteří zvažují nábor pracovníků z celé Evropy, paní Ferrová doporučuje, aby vždy začínali zkušební dobou.

„Nenabízejte okamžitě smlouvu na dobu neurčitou,“ radí. „Nechte pracovníky, aby si zvykli na nové prostředí, zjistěte, jak pracují a nakolik jsou motivovaní. Zkušební doba může zapracování usnadnit všem – jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci.“

Zaměstnavatel by měl také pokud možno napomáhat integraci nových a domácích pracovníků. Obecně se však není třeba náboru z celé Evropy obávat. Jak již bylo uvedeno na případu této univerzity, může k němu dojít vcelku přirozeným způsobem.

Rumunsko



Počet obyvatel 22 215 421 (2010)

Počet poradců EURES 39

Přístup k síti EURES v Rumunsku www.anofm.ro

Statistiky trhu práce www.insse.ro

Vnitrostátní zdroje informací www.ccir.ro

„Nábor pracovníků z jiných evropských trhů práce je nejlepším způsobem, jak překlenout regionální a vnitrostátní mezery v dovednostech.“

Rozhovor s paní Madelinou Marcovou
generální ředitelkou Intercantieri Vittadello, Bukurešť
www.intercantieri.com

Zaměstnavatel

Společnost Intercantieri Vittadello působí ve stavebnictví a řeší projekty v soukromém i veřejném sektoru. Společnost působí i za hranicemi a řídí inženýrské a stavební práce, přičemž zaměstnává 250 kmenových pracovníků.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Pro paní Marcovou spočívá největší výhoda náborem zaměstnanců v jiných evropských zemích v dovednostech, zkušenostech a kvalifikaci, které s sebou přinášejí. Společnost Intercantieri původně začala s náborem v celé Evropě čistě za účelem nahrazení dovedností, které v rámci Rumunska chyběly.

„Pracujeme se stavebními technologiemi, které patří k nejmodernějším na světě,“ vysvětluje, „což si vyžaduje jistý typ know-how, jenž není snadné najít. Proto většina našich inženýrů

a stavbyvedoucích pochází z jiných evropských zemí, v nichž jsou stavební technologie a využití technologií, které se snažíme zavádět, daleko rozvinutější.“ Vzhledem k úzce specializovanému odvětví, v němž společnost působí, se zaměstnanci z jiných evropských zemí obecně přijímají na velmi konkrétní pracovní místa od stavebních inženýrů přes projektanty až po elektrikáře.

- Potřeby podniku by měly mít přednost před případnými předsudky vůči náborem pracovníků ze zahraničí.
- Spokojený zaměstnanec vyprodukuje nejlepší výsledky.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Společnost Intercantieri Vittadello zahájila nábor z celé Evropy inzercí volných pracovních míst v evropském denním tisku a vypsáním výběrových řízení. Její prozatímní zkušenosti jsou vysoce pozitivní.

S jakými problémy jste se setkali?

Paní Marcová však poukazuje na skutečnost, že zahraniční pracovníci obvykle absolvují jisté „adaptační období“, než se plně integrují a zvyknou si na novém pracovišti. „Zpočátku nemusí být spokojeni s pracovním prostředím nebo mohou mít dojem, že to, co od pracoviště očekávali, se nenaplnuje. Toto nicméně nepovažují za problémy. Je vcelku normální, že se noví zaměstnanci takto někdy cítí. My máme jako zaměstnavatel odpovědnost zajistit, aby byli spokojeni, a musíme nalézt způsob, jak případně vzniklé problémy řešit.“

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

V případě společnosti Intercantieri Vittadello získávají noví zaměstnanci podporu v podobě nalezení ubytování a – v závislosti na úrovni zaměstnance – atraktivních balíčků odměn. „Víme, že jim musíme poskytovat maximální možnou podporu, aby byli spokojeni a aby díky tomu dobře odváděli svou práci. Také se s nimi pokud možno setkáváme mimo pracovní dobu, pořádáme společenské akce a důsledně s nimi vedeme

soustavný dialog.“ Celkově integrace nově příchozích pracovníků mezi místní personál nikdy nepředstavovala problém, a to zejména díky skutečnosti, že všichni zaměstnanci hovoří anglicky, a neexistují tak žádné závažné komunikační bariéry.

Paní Marcová pevně věří, že nábor pracovníků z jiných evropských trhů práce je nejlepším způsobem, jak překlenout regionální a vnitrostátní mezery v dovednostech. Společnosti, které mají konkrétní podnikatelské potřeby, by proto měly postavit své požadavky nad případné váhání o náboru nových zaměstnanců z celé Evropy.

Slovensko



Počet obyvatel 5 429 763 (2010)

Počet poradců EURES 26

Přístup k síti EURES na Slovensku www.eures.sk

Statistiky trhu práce <http://portal.statistics.sk>

Vnitrostátní zdroje informací <http://web.scci.sk/>

„Velká výhoda přijímání pracovníků z Evropy spočívá v tom, že nevzniká zbytečná administrativní zátěž.“

Rozhovor s panem Danielem Bacíkem
ředitelem a personálním manažerem PLUS Academia, Bratislava
www.plusacademia.sk

Zaměstnavatel

Společnost PLUS Academia je mezinárodní jazyková škola se sídlem v centru Bratislavy. Organizace, která má přibližně 65 zaměstnanců, včetně učitelů na plný a částečný úvazek, nezávislých externistů a brigádníků, přijímá anglické a německé rodilé mluvčí od roku 1997.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Pan Bacík, jenž nese přímou odpovědnost za nábor evropských zaměstnanců, říká, že největší výhoda přijímání zaměstnanců z celé Evropy pro jeho školu samozřejmě spočívá v jazycích, které s sebou přinášejí. Přítomnost rodilých mluvčích zvyšuje kvalitu jazykových kurzů, které může škola poskytovat. Dodává také, že „vyšší mezinárodní a multikulturní charakter personálu“ vytváří podnětné prostředí, jímž se PLUS Academia odlišuje od ostatních konkurenčních škol.

Aby se o zahraničních učitelích vůbec uvažovalo na pracovní místo v této škole, musí být plně kvalifikovaní, musí mít mezinárodně platný pedagogický diplom a ideálně také rok či dva pedagogické praxe. Nábor z jiných evropských zemí se zvýšil po vstupu Slovenska do Evropské unie. „Nábor rodilých mluvčí angličtiny z Evropy má tu významnou výhodu, že nám šetří značné prostředky, které jsou potřebné pro vyřízení pracovního povolení pro státní příslušníky zemí mimo EU,“ říká pan Bacík.

- Mezinárodní pracoviště s sebou přináší multikulturalismus a zvyšuje konkurenceschopnost.
- Především je zásadní pochopit, zda evropští zaměstnanci o nabízené pracovní místo opravdu mají zájem.
- Měl by být zprostředkován přímý styk nově přichozích pracovníků s místním personálem mimo pracoviště.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Škola svá volná pracovní místa inzeruje prostřednictvím příslušných mezinárodních platforem, jako například internetových stránek zaměřených na výuku angličtiny jako druhého jazyka. Rovněž svá volná pracovní místa zveřejňuje v tisku v cílové zemi. Společnost PLUS Academia se dále při kontaktování případných uchazečů spoléhá na vysoké školy v Bratislavě. Pan Bacík dokonce říká, že „řada našich učitelů s částečným úvazkem jsou zároveň zaměstnanci vysoké školy“.

S jakými problémy jste se setkali?

Škola má s náborem v celé Evropě dobré i špatné zkušenosti. „Někteří učitelé, kteří sem přijeli z jiné evropské země, byli nespolehliví. I přes naši snahu zajistit jim veškerou podporu, ubytování a dopravu jich několik z místa odešlo během velmi krátké doby.“ Pan Bacík dále vysvětluje, že důvody byly různé. „Někteří jen hledali praxi; jiní jen projížděli a nikdy neměli v úmyslu se déle zdržet. Z těchto zkušeností jsme se však poučili a změnili jsme svou strategii. Nyní jsme při žádosti o reference důkladnější a věnujeme čas ověřování, zda se jedná o ty pravé pracovníky pro nás.“

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Podle zkušeností školy nedocházelo u evropských učitelů k problémům s integrací na pracovišti. PLUS Academia zajišťuje, aby nově příchozí pracovníci byli v kontaktu se slovenskými učiteli nebo s jinými, zkušenějšími evropskými zaměstnanci tak, aby se v případě potřeby měli kam obrátit o pomoc.

Slovensko



Počet obyvatel 2 054 199 (2009)

Počet poradců EURES 8

Přístup k síti EURES ve Slovensku www.ess.gov.si

Statistiky trhu práce www.stat.si

Vnitrostátní zdroje informací <http://eng.gzs.si/slo/>

„Evropští zaměstnanci přicházejí s cennou znalostí místních poměrů.“

Rozhovor s paní Sonjou Klopčičovou
manažerkou rozvoje kompetencí, Trimo Group, Lublaň
www.trimo.si

Zaměstnavatel

Společnost Trimo Group je přímo přítomna ve 27 zemích, má na celém světě 14 poboček a specializuje se na výrobu a prodej materiálů pro stavební průmysl, včetně budov z prefabrikované oceli. Ve slovinské centrále v Lublani pracuje a s podniky na celém světě spolupracuje 480 zaměstnanců z nejméně sedmi zemí, zejména pak v technické a odbytové oblasti.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Sonja Klopčičová, manažerka rozvoje kompetencí společnosti Trimo ve Slovensku, říká, že prvořadou výhodou evropských pracovních sil je znalost místních poměrů, kterou s sebou tito pracovníci přinášejí. „Zaměstnanci z celé Evropy znají svůj trh, mají cenné postřehy k místním poměrům a mohou nám pomoci zvolit správný přístup z hlediska marketingu.“ Možnost spoolehnot se na tyto zdroje znamená, že společnost může dosáhnout značných

časových a finančních úspor u činností v oblasti propagace a vztahů s veřejností.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Společnost provádí nábor na velmi konkrétní pracovní místa v oblasti inženýrské činnosti a odbytu. Požaduje se, aby inženýři měli nejméně pětiletou praxi ve stavebnictví, zatímco pracovníci odbytu musí mít kvalifikaci v oblasti mezifiremního obchodu.

Trimo pro nábor využívá kombinaci kanálů – internetové platformy, časopisy a jiné publikace a náborové partnery.

S jakými problémy jste se setkali?

Nový zaměstnanec bude mít v ideálním případě kombinaci inženýrské i obytné praxe, což znamená, že nalézt ty správné lidi může být často problém. Společnost se zpočátku potýkala s problémy z hlediska znalostí, jak a kde nalézt nejvhodnější osoby a jak kvalifikované uchazeče přilákat poté, co je společnost našla. Se získanými zkušenostmi v oblasti nacházení a lákání uchazečů proces získal na jednoduchosti. Paní Klopčičová říká, že využití partnera v procesu náboru je proto významnou devizou. „Spolupráce s odborníky, kteří vám mohou poradit, může značně zjednodušit záležitosti, jako jsou zařízení sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění a další administrativní záležitosti, nemluvě o znalostech toho, kde vůbec nové zaměstnance hledat.“

- Evropské pracovní síly mohou poskytovat informace o různých evropských trzích.
- Interní publikace mohou pomáhat při uvedení nových zaměstnanců do firmy.
- Často je obtížné vědět, kde najít ty správné pracovníky – v tomto vám může pomoci náborový partner.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

V oblasti uvítání nových zaměstnanců na pracovišti disponuje společnost Trimo řadou způsobů, jak integraci pomoci. Zaprvé se požaduje, aby všichni zaměstnanci hovořili anglicky, čímž je zajištěn společný komunikační prostředek. Všichni nově příchozí pracovníci absolvují týdenní úvodní školení, které zahrnuje řadu témat od popisu jejich pracovní náplně až po jejich práva a podmínky na pracovišti. Společnost Trimo dále vydává firemní magazín ve čtyřech jazycích a měsíční zpravodaj v anglickém jazyce. Autoři zpravodaje se nachází v několika zemích po celé Evropě i ve Slovinsku a všichni zaměstnanci jsou podněcováni, aby do časopisu přispívali. Tyto publikace podle paní Klopčičové pracovníky informují o dění ve společnosti a umožňují novým zaměstnancům představit se prostřednictvím příspěvku do těchto periodik. Společnost se celkově setkala s velmi málo problémy při integraci. „Slovinští pracovníci jsou obecně vzato pružní a odpovědní,“ vysvětluje paní Klopčičová. „Mezinárodní vyznění společnosti vytváří pozitivní a dynamickou atmosféru.“

Španělsko



Počet obyvatel 46 951 532 (2010)

Počet poradců EURES 53

Přístup k síti EURES ve Španělsku www.redtrabaja.es

Statistiky trhu práce www.mtin.es

„Rozhodující je cosi, co je přítomno v duchu mezinárodního pracoviště.“

Rozhovor s paní Esther Comabellaovou
konzultantkou a pracovnící pro komunikaci Innotalentum,
Barcelona
www.innotalentum.com

Zaměstnavatel

Innotalentum je konzultantská firma pro nábor pracovníků, zaměřená na hledání odborníků v oblasti vědy a techniky. Zákazníci, s nimiž Innotalentum spolupracuje, působí v řadě vysoce specializovaných oborů od informační a komunikační techniky přes multimédia po energetický a farmaceutický průmysl. Jde o malou organizaci, která má pouze tři zaměstnance na plný úvazek a která se při realizaci firemních programů často spoléhá na pomoc externích konzultantů.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Esther Comabellaová, konzultantka a pracovníce pro komunikaci z barcelonské společnosti Innotalentum, vysvětluje, že organizace si získala odborné znalosti ve velmi specifických oblastech. To znamená, že ke své práci přistupuje a řídí ji mnoha různými způsoby, a hlavním přínosem náboru pracovníků ze zahraničí

je tak skutečnost, „že na stůl přinášejí odlišné pracovní myšlení, nové nápady a různorodé přístupy k podnikání“.

Paní Comabellaová říká, že společnost často pracuje se zaměstnanci, kteří jsou státními příslušníky jiných evropských zemí, zejména s Němci a Angličany. „Prostředí díky přijímání zahraničních zaměstnanců výrazně získává na dynamice. Rozhodující je cosi, co je přítomno v duchu mezinárodního pracoviště. Do naší konzultantské činnosti vnáší svou kulturu a zaváděním odlišných přístupů ji obohacují. Každý má odlišné dovednosti, z nichž naše práce čerpá.“

- Výhody evropského týmu jsou nesporné.
- Soustavný dialog se zahraničními zaměstnanci je důležitý pro zajištění jejich spokojenosti.
- Integrace musí proběhnout na profesní i společenské úrovni.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Paní Comabellaová vysvětluje, že když společnost Innotalentum zahájila nábor pracovníků v celé Evropě, právě se připojila k projektu iniciovanému ekonomickým a finančním odborem regionu Katalánsko a zaměřenému na přilákání kvalitních domácích a evropských talentů v oblasti vědy a techniky. Tato potřeba dalších odborných znalostí společnost přiměla, aby i pro vlastní účely hledala evropské zaměstnance.

S jakými problémy jste se setkali?

„Z administrativního hlediska jsme při náboru občanů evropských zemí nečekali žádný zvláštní problém. Nepotřebují totiž pracovní povolení ani žádný typ právního dokumentu, a situace je tak velmi jednoduchá. Navíc jsme tak malým týmem, že zvládání změn je rozhodně snazší,“ upřesňuje paní Comabellaová.

Pro usnadnění integrace paní Comabellaová zdůrazňuje, že je velice důležité zajistit, aby s novými zaměstnanci neustále

probíhal dialog. Ačkoli toto může spočívat v pouhém zajištění někoho, kdo bude vždy k dispozici za účelem pomoci či rady, tato zásada pomáhá předcházet situacím, kdy se nově příchozí pracovník ve svém novém prostředí cítí vyloučen či nespokojen. Kromě toho, že je před příjezdem zaměstnance třeba se ujistit, že zvládá pracovní jazyk, paní Comabellová uvádí, že „je nezbytné zajistit, aby noví pracovníci věděli, jak získat přístup k základním sociálním službám v dané zemi, například ke zdravotní péči. Konečně je pak třeba, aby zaměstnavatel poskytoval maximální možnou podporu integraci jak v rámci firmy, tak z hlediska širší lidské společnosti.“

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Rada společnosti Innotalentum ostatním zaměstnavatelům, kteří mají zájem provádět nábor pracovníků v celé Evropě, zní, aby „vždy připravili odpovídající podporu nově příchozím pracovníkům, ať již prostřednictvím hodin jazyka, odbornou přípravou v oblasti dovedností, či pouhým poskytnutím informací o základních službách, které pracovníci budou potřebovat. Odměnou jim bude obrovská přidaná hodnota pro celou firmu.“

Švédsko



Počet obyvatel 9 354 462 (2009)

Počet poradců EURES 48

Přístup k síti EURES ve Švédsku www.eures.se

Statistiky trhu práce www.scb.se

Vnitrostátní zdroje informací

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

„Přijetí jedné osoby ze zahraničí může pomoci ke zřízení celé sítě v dané zemi.“

Rozhovor s panem Torgilem Lenningem
ředitelem Entrypark, Stockholm
www.entrypark.com

Zaměstnavatel

Entrypark je platforma, která má svým zaměřením pomáhat studentům nacházet příležitosti k rozvoji svých zkušeností a dovedností, ať již prostřednictvím zaměstnání či studia. Je proto nezbytné, aby společnost Entrypark byla obeznámena s životem a potřebami studentů v různých zemích v Evropě – z toho také plyne potřeba evropského týmu.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

„Vzdělávací systém ve Švédsku není stejný jako například vzdělávací systém v Německu, Spojeném království či Polsku. Abychom byli schopni pomáhat studentům v těchto zemích, potřebujeme zaměstnance se znalostí místních poměrů.“

V současné době zaměstnává společnost Entrypark 25 kmenových zaměstnanců, kteří jsou příslušníky 17 různých států. Pouze tři

osoby z celého týmu jsou Švédové. Zbylá část týmu sestává kupříkladu z Němců, Portugalců, Francouzů, Italů, Britů a Bulharů. Pan Lenning dodává, že velmi pozitivním vedlejším účinkem této směsi je skutečnost, že pracovníci začínají vcelku kreativně propagovat vlastní země a rádi se s ostatními pouštějí do diskusí o charakteru svého domova. Pan Lenning dále shledal, že nábor z celé Evropy umožňuje tzv. „crowdsourcing“ – tj. prostředek, jak nalézt deset lidí z jedné země kontaktováním pouze jediné osoby“.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Společnost Entrypark zahájila nábor v celé Evropě inzercí na bezplatných internetových platformách a tento způsob i dnes považuje za nejúčinnější. Po zahájení procesu začali bývalí zaměstnanci Entrypark jako zaměstnavatele doporučovat svým známým. „Většina našich zaměstnanců jsou ve věku 25 až 30 let a zůstávají po dobu od šesti měsíců až po několik let. Máme vcelku vysokou fluktuaci, protože mladí lidé sem přicházejí pro kvalitní profesní praxi, než dále pokračují v kariéře.“ Dalším důvodem relativně vysoké fluktuace je, jak pan Lenning připouští, skutečnost, že „mladí lidé někdy nejsou připraveni přijmout závazek dlouhého pobytu v zahraničí. Z ročního či dvouletého pobytu mají dobrý pocit, že žili jinde v Evropě.“

- Mladí lidé nemusí být nutně připraveni přijmout závazek dlouhodobého pobytu v zahraničí – jednoletá či dvouletá smlouva je tak vhodným kompromisem.
- Dříve obtížný proces je nyní vcelku jednoduchý.
- Nejdůležitější je tzv. „uvítání na palubě“, tedy proces přijetí a přípravy zaměstnance.

S jakými problémy jste se setkali?

Společnost Entrypark uvažovala o osobních pohovorech s případnými zaměstnanci, což by znamenalo letecky je dopravit do Stockholmu. Po posouzení finanční a časové náročnosti této varianty bylo rozhodnuto, že nejvhodnější bude kombinace pohovorů realizovaných telefonicky a prostřednictvím videokonferencí. Pan Lenning vysvětluje, že problém této metody spočívá v tom, že tyto techniky vedení pohovorů mají svá omezení, která zaměstnavateli neumožňují náležitým způsobem vnímat osobnost uchazeče. Nyní společnost zavedla proces, při němž se první dva pohovory konají telefonicky a třetí, poslední, prostřednictvím videokonference.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Pan Lenning radí, že v náboru pracovníků z celé Evropy existuje několik nejdůležitějších faktorů. Zaprvé integrace ve společnosti Entrypark není problémem, protože žádná státní příslušnost nepřevládá – všechny jsou zastoupeny rovnoměrně. Druhou a patrně nejdůležitější radou je, že zaměstnanec by měl být důkladně připraven. Entrypark využívá nástroj pro řízení vzdělávání, jenž umožňuje zasílat novým zaměstnancům informace – od radostí a strastí života ve Stockholmu až po podrobný popis náplně práce. „Dvakrát ročně také pro všechny nové zaměstnance pořádáme dvoutýdenní podrobné komplexní školení. Tím se zajišťuje, aby se nově přichozí cítili maximálně připraveni. Tento přístup, který nazýváme „uvítáním na palubě“, se vyplácí, protože znamená, že o pracovníky nepřicházíme předčasně.“

A závěrečná povzbudivá slova: „Když jsme v roce 2002 zahájili nábor pracovníků v celé Evropě, bylo to složité. O uvítání cizinců jsme my, zaměstnanci ani místní orgány nevěděli nic. Nyní je vše mnohem snazší. Lidé vcelku často přicházejí a odcházejí a je relativně jednoduché přijmout někoho z jiné evropské země – ničeho se tedy nebojte.“

Švýcarsko



Počet obyvatel 7 785 800 (2009)

Počet poradců EURES 15

Statistiky trhu práce <http://www.bfs.admin.ch>

Vnitrostátní zdroje informací

www.enterprise-europe-network.ch

„Zaměstnávání mezinárodních kvalifikovaných profesionálů není pouze současnou nutností, ale také dlouhodobou investicí.“

Rozhovor s panem Jimmym Parmasem
personalistou společnosti S&H Švýcarsko, Ženeva
www.s-h.ch

Zaměstnavatel

Společnost S&H Group, která byla založena v roce 1990, je soukromou mezinárodní firmou působící v oblasti IT konzultací, která má pobočky v Ženevě a Paříži. V současné době společnost S&H zaměstnává v celé Evropě přes 180 odborníků.

- Zahraniční pracovníci mohou být někdy k dispozici dříve než místní pracovníci.
- Hladký přechod pro všechny zúčastněné zajistěte formalizováním procesu integrace místních a domácích pracovníků.
- Stěhování do zahraničí je pro pracovníka významný krok. Zajistěte tedy, aby před jeho přijetím byla provedena kontrola skutečného stavu všech aspektů vhodnosti uchazeče.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Přijímání zahraničních pracovníků je pro společnost S&H velmi výhodné, zejména pak v případě, kdy společnost neodkladně hledá soubory dovedností, které nejsou ve Švýcarsku k dispozici. „Lidé pracující v zahraničí mají často kratší výpovědní lhůty, a jsou proto k dispozici mnohem rychleji než místní zaměstnanci,“ říká pan Parmas. Jelikož výpovědní lhůta ve Švýcarsku činí tři měsíce, neumožňuje společnosti S&H urychlený nábor z místních zdrojů, je-li třeba neodkladně obsadit pracovní místo.

Jakým způsobem provádíte nábor?

Společnost S&H s náborem pracovníků ze zahraničí poprvé začala prostřednictvím agentury a až pak v procesu pokračovala přímým způsobem. Nyní ke zveřejňování volných pracovních míst ve všech oborech běžně využívá internetové platformy včetně portálu EURES. Vzhledem k tomu, že různé národnosti mají obvykle různé povahové rysy, se občas ukázalo jako obtížné najít toho správného – avšak podle pana Parmase se nábor z celé Evropy celkově osvědčil jako uspokojivá zkušenost.

S jakými problémy jste se setkali?

Pan Parmas připouští, že proces integrace mezinárodních pracovníků mezi domácí pracovníky byl zpočátku ve společnosti S&H náročný. Nyní však byla zvýšena účinnost systému, a integrace se tak výrazně zlepšila.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Ostatním společnostem, které hodlají přijímat zahraniční pracovníky, pan Parmas navrhuje, aby provedly důkladnou kontrolu skutečného stavu všech aspektů vhodnosti uchazeče ještě před jeho přijetím, a to vzhledem k tomu, co pro nového zaměstnance obnáší přestěhování. Společnostem, které uvažují o přijímání švýcarských pracovníků, pak může pan Parmas doporučit serióznost, firemní oddanost a pracovní morálku a hodnoty místních pracovních sil.

Spojené království



Počet obyvatel 62 041 708 (2010)

Počet poradců EURES 23

Přístup k síti EURES ve Spojeném království

www.direct.gov.uk

Statistiky trhu práce www.statistics.gov.uk

Vnitrostátní zdroje informací www.enterprise-europe.net

„Evropa má co nabídnout.“

Rozhovor s paní Sophií Vivianovou
personální referentkou pro nábor centrály Doosan Power Systems,
Crawley
www.doosanpowersystems.com

Zaměstnavatel

Doosan Power Systems je společnost specializující se na elektrárenská řešení. Centrála společnosti se nachází ve městě Crawley v hrabství West Sussex a pracuje v ní přibližně 350 zaměstnanců různé státní příslušnosti.

Proč provádíte nábor pracovníků ze zahraničí?

Sophie Vivianová, personální referentka pro nábor při společnosti Doosan Power Systems, vysvětluje, že kombinace dovedností, které jsou v celé Evropě k dispozici, znamená, že pohlednutí se za státními hranicemi bylo zjevným rozhodnutím. „Neradi se omezujeme,“ říká. „Neustále potřebujeme řadu specialistů, zejména v technické oblasti, a Evropa má co nabídnout.“

Jakým způsobem provádíte nábor?

Kromě přijímání zaměstnanců na plný úvazek má společnost také komplexní program odborné přípravy pro mladé absolventy a dále nabízí praxi pro studenty, kteří své studium dosud nedokončili. „Kvalifikované mladé lidi, kteří obvykle pocházejí z celé Evropy, nacházíme prostřednictvím náborového partnera, jako je např. EURES. Pracují ve všech odvětví od celé řady technických specializací po podnikatelskou a obchodní stránku.“ Paní Vivianová vysvětluje, že tyto programy odborné přípravy trvají čtyři roky. Praktikanti se první dva roky pohybují mezi různými oblastmi společnosti, aby mohli posoudit, v jaké oblasti chtějí rozvíjet svou kariéru. Poslední dva roky stráví získáváním pracovních zkušeností v oboru, který si vyberou. Společnost Doosan dále sponzoruje stážisty v rámci přípravy autorizovaných profesí tak, aby se z nich mohli stát autorizovaní inženýři.

- Stáže a programy odborné přípravy pro absolventy společnosti pomáhají získávat ty nejlepší a nejchytřejší kandidáty.
- Kvalitní náborový partner je pro společnost, která podniká první krůčky k náboru v celé Evropě, důležitý.
- Kulturně osvětové programy mohou přispět k porozumění a toleranci.

S jakými problémy jste se setkali?

I přes směs různých státních příslušností probíhala integrace v centrále společnosti Doosan vždy hladce. „Britští zaměstnanci jsou obvykle pracovití a mají kulturní povědomí. Vždy jsme zde měli multikulturní pracoviště a nikdy nedocházelo k problémům,“ vysvětluje paní Vivianová. Společnost Doosan však nedávno s cílem podpořit vzájemné porozumění a přijetí mezi státními příslušníky různých zemí zahájila pořádání kulturně osvětových workshopů pro nové zaměstnance. Jedná se většinou o jednodenní programy, které vede externí konzultant, a společnost doufá, že v programech bude v budoucnu moci pokračovat a rozšiřovat je.

Jakou radu byste dali ostatním zaměstnavatelům?

Na základě zkušeností společnosti Doosan by paní Vivianová každému zaměstnavateli, jenž uvažuje o nábore z celé Evropy, rozhodně doporučila navázat partnerství se sítí náborových partnerů. „S někým, kdo ví, kde hledat a jak se cíleně zaměřit na lidi, které potřebujete.“ Kromě toho je důležité zohlednit výpovědní lhůty v různých zemích – některé země požadují velmi dlouhé výpovědní lhůty, což může proces nábore ovlivnit. „Ale dobrý náborový partner bude toto znát. Může vám také poradit, co se požaduje z hlediska stěhování zaměstnance. Pokud má zaměstnanec rodinu, bude potřebovat radu z hlediska škol. Pokud jsou v zemi poprvé, budou potřebovat poradit s ubytováním,“ uvádí. „Všechny tyto aspekty je nutno zohlednit.“

A celkový dojem? „Přítomnost mezinárodního evropského personálu je jedním z nejpozitivnějších aspektů této společnosti.“



Nejčastější dotazy

Jsou služby sítě EURES zpoplatněny?

Všechny služby sítě EURES jsou bezplatné.

Jaké požadavky musím splnit pro zveřejnění svých pracovních míst na portálu EURES?

Existuje několik základních požadavků, které musíte splnit. Měli byste být ve stavu bezdlužnosti vůči svému orgánu daňové správy a orgánu sociálního zabezpečení a měli byste mít uhrazeny veškeré poplatky. Musíte také samozřejmě být právoplatně registrovaným zaměstnavatelem. Další informace získáte od svého místního poradce EURES.

Při zaměstnání pracovníka z jiné země v rámci EHP nebo ze Švýcarska mám použít pravidla jeho země původu, nebo země současného zaměstnání?

Měli byste použít pravidla příslušná zemi, v níž bude zaměstnanec pracovat.

Je třeba, aby noví zaměstnanci před zahájením práce žádali o přidělení vnitrostátního daňového identifikačního čísla?

Ve většině případů k tomu, aby občan mohl začít pracovat v jiné zemi v rámci EHP, stačí platný pas nebo průkaz totožnosti. Pro zahájení administrativních řízení však může být zapotřebí přidělení čísla. Toto je třeba prověřit u příslušných orgánů ve vaší zemi.

Mohu se zúčastnit Evropských dnů pracovních příležitostí konaných v celé Evropě?

Evropské dny pracovních příležitostí jsou vynikající možností, jak se setkat s kvalifikovanými uchazeči o zaměstnání. Nejdříve byste měli kontaktovat svého místního poradce EURES ve vašem regionu, jenž vám o případných akcích sdělí podrobnější informace. Na portálu EURES také sledujte kalendář akcí.

Může EURES zařadit pohovory s potenciálními zaměstnanci?

To závisí na možnostech kanceláři EURES ve vaší zemi. Poradci EURES mohou obvykle provést počáteční výběr uchazečů a, pokud si přejete pokračovat, mohou zařadit pohovory na místních úřadech veřejné služby zaměstnanosti. Pro další informace kontaktujte svého místního poradce EURES.

Chceme provést nábor odborných pracovníků pro své lékařské zařízení. Již jsme provedli výběr vhodných uchazečů. Je třeba, abychom nechávali uznat jejich kvalifikaci?

Dříve než přijmete pracovníka z jiné země EHP, doporučuje se zjistit, zda je daná profese ve vaší zemi regulována. Pokud si v některých zemích jejich státní příslušníci přejí věnovat se regulované profesi (např. lékař, zdravotní sestra, lékárník) v jiné zemi, musí příslušnému ministerstvu předložit žádost o uznání své kvalifikace. Součástí žádosti by měl být doklad o státním občanství a o akademickém vzdělání. Více informací získáte konzultací se svým ministerstvem práce či obdobným orgánem nebo samozřejmě prostřednictvím rozhovoru se svým místním poradcem EURES.

Lze prostřednictvím sítě EURES provádět nábor pracovníků ze třetích zemí?

Síť EURES v současnosti působí pouze v zemích EU a EHP a ve Švýcarsku. Poradci EURES vám mohou být schopni doporučit informační zdroje pro nábor mimo tyto země, avšak toto se bude lišit v závislosti na zdrojích informací vašeho místního úřadu veřejné služby zaměstnanosti.

Jaké informace nesmí být obsaženy v nabídce pracovního místa? Mohu například uvést státní příslušnost pracovníka?

Můžete konkrétně uvést dovednosti, typ vzdělání a praxi uchazeče, kterého hledáte, a jakékoli požadované jazyky. Avšak požadování například konkrétní státní příslušnosti, věku či pohlaví se považuje za diskriminační. Takováto oznámení nebudou na portálu EURES zveřejněna.

Poděkování...

všem 31 zaměstnancům, kteří nám laskavě věnovali čas na tyto rozhovory, a organizacím BUSINESSEUROPE a Yachts of Seabourn za spolupráci. Děkujeme také všem poradcům a manažerům EURES z celé Evropy za jejich neocenitelnou podporu.

Evropská komise

Kdy můžete nastoupit? Praktická příručka pro nábor v Evropě

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie

2011 – 114 s. – 11 × 18 cm

ISBN 978-92-79-17836-8

doi:10.2767/11917

Evropský trh práce bude v nadcházejících letech čelit řadě výzev. Aby byli zaměstnavatelé kvalitně připraveni tyto změny zvládat, může být nutné, aby zaměstnanci s tou správnou kombinací dovedností a kvalifikace hledali v celé Evropě. Tato publikace má sloužit jako praktická příručka pro nábor v Evropě pro zaměstnavatele všech velikostí ze všech odvětví.

Tato publikace je k dispozici v tištěné podobě ve všech úředních jazycích EU a také v islandštině a norštině.

JAK ZÍSKAT PUBLIKACE EU

Bezplatné publikace:

- prostřednictvím stránek EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- v zastoupeních a delegacích Evropské unie. Jejich kontaktní údaje naleznete na adrese <http://ec.europa.eu> nebo si je můžete vyžádat faxem na čísle +352 2929-42758.

Placené publikace:

- prostřednictvím stránek EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Předplatné (např. roční řady *Úředního věstníku Evropské unie*, sbírky rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie):

- u některého z prodejců Úřadu pro publikace Evropské unie (http://publications.europa.eu/others/agents/index_cs.htm).

Zajímají vás **publikace** Generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování Evropské komise?

Můžete si je objednat nebo získat on-line odběr zdarma na adrese <http://ec.europa.eu/social/publications>

Budeme také rádi, když se přihlásíte k odběru elektronického zpravodaje Sociální Evropa, který je k dispozici zdarma na adrese <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



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

<http://eures.europa.eu>

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



Úřad pro publikace

ISBN 978-92-79-17836-8



9 789279 178368