



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Satu Luoma

REKRYTOINTI- JA
TYÖNHAKUPROSESSI EU:N
ALUEELLA

Kohdema Espanja

Liiketalous ja matkailu

2012

ALKUSANAT

Olen kiinnostunut ulkomailla työskentelystä ja erityisesti Espanja kiehtoo minua maana. Miettiessäni, mistä saisin tietoa Espanjassa olevista työpaikoista päädyin tekemään opinnäytetyöni tähän aiheeseen liittyen. Työtä tehdessäni olen oppinut paljon rekrytointi- ja työnhakuprosessien vaiheista. Lisäksi koen, että itselläni on nyt paremmat valmiudet hakea tietoa toisessa Euroopan maassa olevista työpaikoista ja erityisesti Espanjasta. Toivon, että tutkimuksestani olisi hyötyä myös muille ulkomailla työskentelystä haaveileville.

Tämä opinnäytetyö on osa suorittamaani liiketalouden ammattikorkeakoulututkintoa Vaasan ammattikorkeakoulussa kansainvälisen kaupan suuntautumisvaihtoehdossa. Opinnäytetyö on tehty loppuvuoden 2011 ja alkuvuoden 2012 aikana.

Haluan kiittää erityisesti ohjaajaani Leena Pommelin-Andrejeffia tuesta opinnäytetyöprosessini aikana. Kiitokset myös kaikille haastateltaville tutkimukseeni osallistumisesta.

Vaasassa 5.3. 2012

Satu Luoma

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Satu Luoma
Opinnäytetyön nimi	Rekrytointi- ja työnhakuprosessi EU:n alueella. Kohdemaana Espanja.
Vuosi	2012
Kieli	Suomi
Sivumäärä	79 + 5 liitettä
Ohjaaja	Leena Pommelin-Andrejeff

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla rekrytointi- ja työnhakuprosessin vaiheet johdonmukaisessa järjestyksessä. Lisäksi tarkoituksena on selvittää työnhakua ja työskentelyä toisessa Euroopan unionin maassa. Olen valinnut kohteekseni Espanjan, jota tutkin tarkemmin työnhakijan näkökulmasta.

Opinnäytetyö muodostuu teoriaosuudesta ja empiirisestä osuudesta. Työ sisältää sekä työnantajan että työnhakijan näkökulmat. Teoriaosuudessa käsitellään ensin rekrytointi- ja työnhakuprosessin vaiheet. Tämän jälkeen tutkitaan työnhakua toisesta Euroopan unionin maasta ja tarkemmin työnhakua ja työskentelyä Espanjassa.

Empiiristä osiota varten on suoritettu kuusi haastattelua. Haastattelut koskevat rekrytointiprosessia, työnhakua toisesta Euroopan unionin maasta ja työnhakua ja työskentelyä Espanjassa. Valitsin tutkimukseeni laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän. Haastattelut ovat muodoltaan teemahaastatteluja. Osion tulokset pohjautuvat näihin kuuteen haastatteluun.

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä yrityksen rekrytointiprosessin olevan hyvin monivaiheinen. Tutkimus myös osoittaa, että Euroopan unionin kansalaisella on oikeus lähteä työnhakuun ja työskentelemään toiseen jäsenvaltioon samoin oikeuksin kuin kohdemaan kansalainenkin. Espanja tarjoaa monia työmahdollisuuksia oma ammatti- ja kielitaito huomioiden. Työpaikkoja voi etsiä hyvin monesta eri lähteestä, mutta työnhaussa tulee olla aktiivinen ja kärsivällinen.

Avainsanat rekrytointi, työnhaku, Euroopan unioni, Espanja

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Liiketalouden koulutusohjelma

ABSTRACT

Author Satu Luoma
Title Recruitment- and Job Search Process in the European Union. Case Spain.
Year 2012
Language Finnish
Pages 79 + 5 appendixes
Name of Supervisor Leena Pommelin-Andrejeff

The aim of this study was to describe the steps of the recruitment- and job search process in a logical order. Moreover, the aim was to examine job search and working in another European Union country. Spain was selected as the study subject and it was researched from the point of view of a job applicant.

The study was divided into a theoretical study and an empirical study. The aim was to include both the employer's and job applicant's perspective to the study. The theoretical part of the study first dealt with the steps of the recruitment- and job search processes. After that job search from another European Union country was studied with a focus on job search and working in Spain.

For the empirical part of the study six interviews were conducted. The interviews concerned the recruitment process, job search from another European Union country and job search and working in Spain. A qualitative research method was used. The form of the interviews was thematic. The results of the empirical study are based on these six interviews.

The results of the research demonstrate that the recruitment process of a company is a multi-stage process. The study also reveals that the citizens of the European Union have the right to leave for job search and work in another European Union country with the same rights as the citizens of the destination country. Taking professional and language skills into account Spain is offering many job possibilities. Jobs can be searched for from many sources but activity and patience are required.

Keywords Recruitment, Job Search, European Union, Spain

SISÄLLYS

ALKUSANAT

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

LIITELUETTELO

1 JOHDANTO	8
1.1. Tutkimusongelma, työn tavoite ja rajaukset.....	9
1.2. Tutkimuksen rakenne.....	9
2 REKRYTOINTIPROSESSI YRITYKSEN NÄKÖKULMASTA.....	10
2.1. Rekrytointi osana strategista henkilöstöjohtamista.....	10
2.2. Rekrytoinnin haasteet.....	11
2.3. Rekrytointiprosessi.....	11
2.3.1. Tarve ja suunnitelman laadinta.....	14
2.3.2 Hakumenettelyn ja kanavan valinta.....	15
2.3.3 Hakijoiden vertailu ja haastattelut.....	18
2.3.4 Hakijan valinta.....	21
2.3.5 Työsopimuksen laatiminen.....	22
2.3.6 Seuranta.....	23
2.3.7 Prosessin arviointi.....	24
3 TYÖNHAKUPROSESSI TYÖNHAKIJAN NÄKÖKULMASTA.....	25
3.1 Työnhakuprosessi.....	25
3.1.1 Oman osaamisen kartoittaminen ja tavoitteen asettaminen.....	26
3.1.2 Tiedonhaku työnantajista ja työtehtävistä.....	27
3.1.3 Yhteydenotto työnantajiin ja työhakemuksen laatiminen.....	29
3.1.4 Työhaastattelu ja soveltuvuusarviointi.....	30
3.1.5 Palaute ja jälkitoimenpiteet.....	31
3.2 Työnhaku Euroopan unionin alueella.....	32
3.2.1 EU:n neljä vapautta.....	33
3.2.2 Työvoiman vapaa liikkuvuus.....	34
3.2.3 Työnhaku ja työskentely EU- ja ETA-maissa.....	34
3.2.4 Työnhaku työttömänä työnhakijana EU-maissa.....	38
3.2.5 Työskentely lähetettynä työntekijänä.....	39

4 TYÖNHAKU JA TYÖSKENTELY ESPANJASSA.....	40
4.1 Työnhakuprosessi Espanjasta.....	41
4.1.1. Tiedonhaku työpaikoista.....	41
4.1.2. Yhteydenotto työnantajiin ja työhakemuksen laatiminen.....	43
4.1.3. Kielen vaikutus työnsaantiin.....	44
4.1.4 Työpaikan vastaanottaminen ja työsopimus.....	45
4.2 Työskentely ja lupamenettelyt.....	46
4.2.1 Espanjan sosiaaliturva.....	47
4.2.2 Työmarkkinoiden näkymät.....	47
4.3 Espanjalainen businesskulttuuri.....	48
5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTON KERUU.....	51
5.1 Tutkimusmenetelmät.....	51
5.2 Aineiston keruu.....	54
5.3 Tutkimuksen luotettavuus.....	54
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	56
6.1 Haastattelu koskien yrityksen rekrytointiprosessia.....	56
6.2 Haastattelu koskien työnhakua toisesta EU-maasta.....	59
6.3 Haastattelu koskien työnhakua ja työskentelyä Espanjassa.....	64
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	75
LÄHTEET.....	77
LIITTEET	

LIITELUETTELO

LIITE 1. Teemahaastattelurunko Rekrytointi- ja henkilöstöalan yritykselle

LIITE 2. Teemahaastattelurunko Työvoimatoimiston Eures-neuvojalle

LIITE 3. Teemahaastattelurunko Espanjassa työskennelleelle

LIITE 4. Espanjan työnhakuun liittyviä internetsivuja

LIITE 5. Europass ansioluettelomalli

1 JOHDANTO

Yritykset haluavat palkata ja sijoittaa henkilöitä tehtäviin, joissa he voivat toimia mahdollisimman tehokkaasti. Rekrytoinnin avulla yritys pyrkii löytämään laadukkaan ja riittävän määrän potentiaalisia ehdokkaita, joista se valitsee sopivimman henkilön tehtävään. Yrityksen tulee hankkia tarpeeksi tietoa työnhakijoista, jotta se pystyy arvioimaan ja päättämään, kuka on sopivin henkilö täyttämään yrityksen tarpeet. Henkilöstöhankinta ja lopullinen valinta tulee hoitaa tehokkaasti, jos yritys haluaa onnistua kunnolla rekrytoinnissaan, joka on monivaiheinen prosessi. (Dowling, Festing & Engle 2008, 109.)

Työnhaku on prosessi, johon kannattaa valmistautua hyvin. Se alkaa oman osaamisen ja mielenkiinnon kartoittamisella, hakemuksien lähettämällä, haastatteluun/soveltuvuusarviointiin osallistumisella ja onnistuessaan päättyy sopimusneuvotteluihin työnantajan kanssa. Työnhakuprosessi on melko samanlainen haettaessa mitä tahansa työpaikkaa. Erityisen huolellisesti siihen tulee valmistautua haettaessa työpaikkaa ulkomailta. Meillä Euroopan unionin kansalaisilla on oikeus lähteä työnhakuun ja työskentelemään mihin tahansa EU/ETA-maihin. Jokaisella maalla on kuitenkin omat erityispiirteensä ja ennen työnhakua täytyy selvittää, mistä hakea tietoa eri työpaikoista, millä tavalla ottaa yhteyttä työntajiin ja miten esimerkiksi kieli vaikuttaa työnsaantiin.

Monet suomalaiset ovat lähteneet töihin Espanjaan. Espanja tarjoaa paljon työmahdollisuuksia oma ammatti- ja kielitaito huomioiden. Kaikki EU- ja ETA-maat kattava EURES-portaali palvelee ulkomaille töihin haluavia. Ohjeita ja neuvoja saa tarvittaessa myös EURES-neuvojilta ja monista muista lähteistä. Kun tekee perusteellisen pohjatyon tiedonhaussa ja käyttää apunaan eri lähteitä, parantaa huomattavasti mahdollisuuksiaan onnistua työpaikan löytämisessä ulkomailta.

1.1 Tutkimusongelma, työn tavoite ja rajaukset

Opinnäytetyöni tutkimusongelma on seuraava: Mitä vaiheita kuuluu rekrytointi- ja työnhakuprosesseihin ja millainen on työnhakuprosessi toisesta Euroopan unionin maasta ja erityisesti Espanjasta? Yrityksen rekrytointiprosessi on jokseenkin samanlainen joka maassa. Siihen kuuluu monia vaiheita aina suunnittelun ja tarpeen kartoituksesta lopullisen prosessin arviointiin. Tutkimukseni tavoitteena on pyrkiä tuomaan työssäni esille kaikki nämä vaiheet johdonmukaisessa järjestyksessä.

Työnhakuprosessiin kuuluu myös useita vaiheita. Tavoitteena on kuvailla tutkimuksessani kaikki nämä vaiheet mahdollisimman selkeästi. Lisäksi selvitän työssäni työnhakua toisesta EU-maasta ja tutkin työnhakuprosessia ja työskentelyä Espanjassa työnhakijan näkökulmasta. Tarkoituksena on selvittää, mistä lähteistä työnhakija saa tietoa Espanjassa olevista työpaikoista ja mitä tulee ottaa huomioon työskentelystä Espanjassa. Olen rajannut teoriani koskemaan työnhakua Espanjasta. En kuvaile EU:n ulkopuolelta tulevien henkilöiden työnhakuprosessia vaan näkökulmana on EU-maassa asuvan henkilön työnhaku toiseen EU-maahan.

1.2 Tutkimuksen rakenne

Tutkimukseni koostuu kahdesta osasta: teoriaosuudesta ja empiirisestä osuudesta. Opinnäytetyöni ensimmäinen luku on johdanto-osuus, jossa kuvailen tutkimusongelmani ja määrittelen työni tavoitteet ja rajaukset. Teoriaosuus alkaa kuvailemalla yrityksen rekrytointiprosessin vaiheet. Teoriaosuus jatkuu selvittämällä työnhakijan työnhakuprosessin vaiheet ja kertomalla työnhausta EU:n alueella ja EU-kansalaisen työskentelyoikeuksista. Näiden jälkeen selvitän työnhakua ja työskentelyä Espanjassa. Tutkimukseni empiirinen osio koostuu tutkimuksen toteutustavan ja aineiston keruun selostamisesta sekä tekemieni haastatteluiden tuloksista. Työni päättyy lukuun Johtopäätökset ja pohdinta, jossa kerron tiivistetysti työn tärkeimmät sisällölliset asiat ja pohdin työni onnistumista.

2 REKRYTOINTIPROSESSI YRITYKSEN NÄKÖKULMASTA

Rekrytointi eli yrityksen henkilöstöhankinta käsittää kaikki ne toimenpiteet, joilla yrityksen palvelukseen hankitaan sen tarvitsemat henkilöt. Uuden työntekijän palkkaamisella on kauaskantoiset vaikutukset ja se on merkittävä päätös yritykselle. Onnistunut rekrytointi parantaa osaltaan yrityksen toiminnan laatua. (Viitala 2007, 100.)

2.1 Rekrytointi osana strategista henkilöstöjohtamista

Rekrytointipolitiikka on osa yrityksen työnantajaimagoa. Imagoon vaikuttava tekijä on mm. rekrytointipolitiikan luonne. Millaisia rekrytointi-ilmoituksia yritys käyttää ja niiden asiasisältö, sekä kuinka paljon ja usein yritys rekrytoi uusia henkilöitä. Tiedot yrityksen palkkatasosta, perehdyttämisestä ja henkilöstön kehittämisestä ja johtamisesta ovat asioita, jotka leviävät hyvin nopeasti työmarkkinoilla. Luodakseen positiivista työnantajakuvaa yrityksen kannattaa siis huomioida myös rekrytointipolitiikan merkitys. (Viitala 2007, 104.)

Yrityksen on syytä päättää toimintalinjoistaan mietittäessä rekrytointistrategiaansa. Linjauksia voidaan tehdä esimerkiksi rekrytoinnin suunnittelusta alueellisesti. Esimerkiksi kansainvälisessä yrityksessä voidaan tärkeimmille paikoille rekrytoida ensisijaisesti emoyhtiön ja sijaintimaan edustajia. Toisaalta taas rekrytoinnit voidaan tehdä maailmanlaajuisesti huolimatta henkilön kansallisuudesta tai hänen paikallistuntemuksestaan. Strategiassa on syytä miettiä myös sitä, millaista työvoimaa yritykseen hankitaan ja ostetaanko jokin osaaminen ulkopuolisilta yrityksiltä. Jokainen rekrytointitilanne on kuitenkin tapauskohtainen ja siksi tiettyä rekrytointistrategiaa ei voida pitää ehdottoman tiukkana linjauksena. (Viitala 2007, 104-105.)

2.2 Rekrytoinnin haasteet

Rekrytointi asettaa monenlaisia haasteita yritykselle. Yritys joutuu mm. miettimään, kuinka löytää sopivat ihmiset haettavana olevaan tehtävään ja kuinka saada potentiaaliset hakijat kiinnostumaan organisaatiosta ja hakemaan tarjolla olevia tehtäviä. Halutut henkilöt eivät välttämättä seuraa työmarkkinoita tai he eivät hae aktiivisesti töitä, ja he saattavat olla mistä päin maailmaa tahansa. Sopivien henkilöiden tavoittaminen voi olla haastavaa ja siksi yritykset joutuvat miettimään, millaisia keinoja he rekrytoinnissaan käyttävät. (Herold 2007)

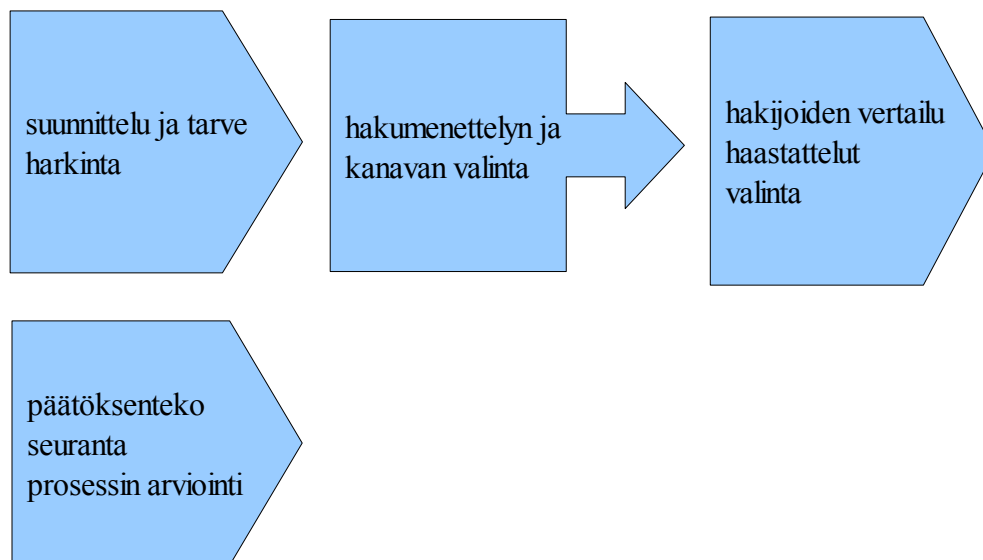
Internetin rooli rekrytoinnin välineenä on selvästi kasvanut. Mikäli yritys haluaa pärjätä kilpailussa parhaimmista osajista, sen täytyy olla valmis tehostamaan ja uudistamaan myös rekrytointiaan. Julkisen haun keinoja voidaan laajentaa suuntaamalla ilmoittelua esimerkiksi ammattilehtiin ja liittojen verkkosivuille. Suoramarkkinoinnin keinot eli kirjeet, sähköpostit ja tekstiviestit voivat olla uusia mahdollisuuksia lähestyä potentiaalisia hakijoita. Rekrytointikanavia mietittäessä tulee ottaa huomioon kustannus, tehokkus ja toimivuus, mutta tärkeintä on, että organisaatio onnistuu myymään itsensä hakijoille. On uskallettava olla luova ja kokeiltava ennakkoluulottomasti uutta. Kilpailu osajista on kovaa, ja siksi näkyvyyden hankkiminen ja muista erottuminen on tärkeää. (Herold 2007)

2.3 Rekrytointiprosessi

Henkilöstöhankintaan sisältyy kaikki ne toimenpiteet, joilla organisaatioon hankitaan tarvittava henkilöstö. Henkilöstöhankinta voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen hankintaan. Sisäinen hankinta tarkoittaa jo työsuhteessa olevan henkilön nimeämistä avoinna olevaan toimeen organisaation sisällä. Ulkoisella hankinnalla taas tarkoitetaan, että henkilö valitaan organisaation ulkopuolelta. Usein yritykset laativat vuosisuunnittelun yhteydessä myös henkilöstösuunnitelman ja sen osoittaman hankintatarpeen. Hankintatarve osoittaa, miten paljon ja minkälaisilla tiedoilla ja taidoilla varustettua henkilöstöä tarvitaan. Yrityksen henkilöstön tarve ei aina kuitenkaan ole suunniteltua. Koska

organisaatioiden toiminta voi olla huonosti ennustettua, henkilöstön hankintatarpeita voi ilmaantua myös muista syistä. Tällaisia ovat esimerkiksi irtisanoutuminen, yllättävä eläkkeelle jääminen, vanhempain loma ja hoito- ja vuorotteluvapaat, opintovapaa ja kuoleman tapaus. Todellinen hankintatarve voi siis olla paljon suurempi kuin oli suunniteltu. Yritys voi käyttää sisäistä tai ulkoista hankintatapaa, ja tähän vaikuttavat yrityskulttuuri ja kilpailutilanne sekä tietenkin avoinna olevan toimen luonne. Hyviä ja huonoja puolia löytyy kummastakin hankintatavasta. Yrityksen on hyvä punnita kumpiakin vaihtoehtoja tarkasti ja mikä olisi sille parhain vaihtoehto. (Kauhanen 2006, 68.)

Kuviossa 1. on havainnollistettu rekrytointiprosessin eri vaiheet:



Kuvio 1. Rekrytointiprosessi. (Rainio 2010)

Jokaisessa henkilöstösuunnittelutilanteessa organisaation hallituksen tai johdon on mietittävä, ryhtyykö se hakemaan ehdokkaita sisältä vai ulkoa. Sisäisen valinnan kautta ketjun muutkin henkilöt voivat mahdollisesti edetä urallaan. Henkilön valitseminen ulkopuolelta taas merkitsee usein usean henkilön etenemisen estymistä. Toisaalta taas sisäisessä valinnassa henkilön lähin esimies ei välttämättä halua luopua hyvästä työntekijästään. Kehityskeskusteluissa työntekijä voi ilmaista halunsa siirtyä organisaation sisällä avautuviin tehtäviin. Etenkin suurissa organisaatioissa käytetään myös tietojärjestelmäpohjaista henkilöstöpörssiä, jossa

siirtohaluiset voivat ilmoittautua ja esittää uratoiveensa ja kiinnostuksen kohteensa. Nykyaikainen johtamisperiaate edellyttää jokaisen esimiehen suunnittelevan ja toteuttavan henkilöstöhankintoja oman vastuualueensa mukaan. Keskisuuret ja suuret organisaatiot käyttävät henkilöstöammattilaista sisäisenä konsulttina henkilöstöasioissa ja erityisesti hankinta-asioissa. Pienissä organisaatioissa henkilöstöasiat hoidetaan kuitenkin itse tai ulkopuolisen konsultin avustuksella. (Kauhanen 2006, 69-70.)

Kuviossa 2. on esitelty sekä sisäisen että ulkoisen rekrytoinnin etuja ja haittoja:

Sisäinen lähde

Edut	Haitat
Kykyjen arviointi helpompaa	Valitsematta jääneiden mieliala
Valitun mieliala	Kilpailu uramahdollisuuksista
Suoriutumismotivaatio korkealla	Sisäiset kuppikunnat
Valintaprosessin nopeus	Johdon kehittämisohjelman oltava vahva
Mahdollisesti lisää sisäisiä valintoja	Uusien ideoiden vähyys
Organisaatio jo tuttu valitulle	Mahdollisesti jäykkä järjestelmä

Ulkoinen lähde

Edut	Haitat
Uudet näkemykset ja ideat	Vaarana epäsovivan henkilön valitseminen
Halvempi vaihtoehto kuin ammattiin kouluttaminen	Mahdollisesti mielialaongelmien aiheutuminen sisäisille ehdokkaille
Sisäisten kuppikuntien puuttuminen	Pidempi perehdyttämisyksikkö
Mahdollinen tieto kilpailijan salaisuuksista	Vaarana vanhojen asenteiden tuominen uuteen työpaikkaan

Kuvio 2. Sisäisen ja ulkoisen henkilöstöhankinnan edut ja haitat. (Kauhanen 2006, 69.)

2.3.1 Tarve ja suunnitelman laadinta

Huolimatta henkilöstösuunnitelman tai akuutin tilanteen osoittamasta hankintatarpeesta, on aina syytä varmistaa sen hetkisen hankinnan todellinen tarve. Organisaation toimintaolosuhteiden mahdollisen muuttumisen vuoksi myös muiden keinojen käyttämistä kannattaa miettiä. Usein on melko vaikeaa sopeuttaa henkilöstön määrä toiminta-asteeseen, ja siksi monet organisaatiot ovat minimoineet työsuhteessa olevan henkilöstön määrän. Tämä tapahtuu pitämällä vain ydinryhmää ja tasaamalla kuormitushuippuja muun muassa seuraavilla tavoilla:

- ylityöt
- joustavat työajat
- työvoiman vuokraus
- määräaikaiset sopimukset
- osa-aikatyöt
- valtion työllisyystuet
- alihankinta
- ulkoistetut palvelut.

(Kauhanen 2006, 70.)

Henkilöstöhankinnassa on tärkeää asettaa yksityiskohtaiset vaatimukset. Henkilöstöhankintaan tulisi osallistua paitsi tuleva esimies, myös hänen esimiehensä sekä henkilöstöhallinnon ammattilainen. Työn analyysin tuloksien ja vaativuuden osatekijöiden tuntemisesta huolimatta, saattavat näkemykset poiketa esimiesten kesken. He voivat olla eri mieltä siitä, millaisia ominaisuuksia uudelta henkilöltä odotetaan. Siksi yhteisymmärrys yksityiskohtaisten vaatimusten asettamisesta jo tässä vaiheessa olisi tärkeää. Vasta valintapäätösvaiheessa saatu yhteisymmärrys saattaa johtaa siihen, että organisaatio etsiikin vääränlaista henkilöä. On helpompi määritellä ja mitata tietoihin ja taitoihin liittyvää koulutusta ja kokemusta, mutta henkilökohtaisten ominaisuuksien määrittely on vaikeampaa. Kuitenkin on sellaisia tiettyjä henkilökohtaisia ominaisuuksia, joita

työnantajat yleensä arvostavat. Näitä ovat esimerkiksi seuraavat:

- taito etsiä oikea tieto
- visiointikyky
- liiketaloudelliset perustiedot
- kyky toimia ryhmässä
- hyvä kielitaito ja kansainvälisyys
- esiintymistaito
- kirjallinen ilmaisutaito
- päätöksentekokyky
- paineen ja epävarmuuden sieto
- ulospäinsuuntautuneisuus.

Kaikki nämä ominaisuudet varmasti edistävät missä tahansa tehtävässä toimimista, mutta täytyy kuitenkin huomioida, että ne eivät välttämättä ole haettavan toimen edellyttämiä vaatimuksia. Siksi olisi syytä pitää erillään henkilökohtaiset toivottavat ominaisuudet varsinaisista vaatimuksista. (Kauhanen 2006, 72-73.)

2.3.2 Hakumenettelyn ja kanavan valinta

Kun yritys etsii uutta henkilöä, tavoitteena yleensä on tavoittaa mahdollisimman suuri joukko myös entuudestaan tuntemattomia kandidaatteja. Tästä johtuen käytetään yleensä paljon erilaisia ulkoisia hakukanavia. Joskus yritykset saattavat etsiä ensin jo yrityksen palveluksessa olevia tai aiemmin yrityksessä toimineita henkilöitä. Tällöin apuna ovat tiedostot, jotka koskevat oman talon henkilöstöä koskevia tietoja. Yritys saattaa käyttää apunaan myös mm. aiemmissa rekrytoinneissa mukana olleita, harjoittelijoina toimineita ja opinnäytetyönsä yritykseen tehneitä. Lisäksi ensiarvoisessa asemassa voivat olla lyhytaikaiset ja määräaikaiset työntekijät, lomittajat ja sijaiset, kiireapulaiset, osa-aikatyöntekijät, palveluksesta jo lähteneet ja jopa eläkkeelle siirtyneet. (Viitala 2007, 111.)

Uudelta henkilöltä vie yleensä kolmesta kuukaudesta vuoteen, ennen kuin hän tutustuu talon tapoihin ja sosiaalistuu yhteisöön. Tässäkään ajassa työsuoritus ei yleensä vielä ole parhaalla mahdollisella tasolla. Poikkeuksen tekevät vain yksinkertaiset, mekaaniset tehtävät, jotka toistuvat lähes samanlaisina yrityksestä toiseen. Joskus uusi henkilö saattaa alkaa soveltaa toimintamalleja perustuen aiempiin kokemuksiinsa, ja nämä mallit eivät välttämättä toimi uudessa yrityksessä. Huolimatta hyvästäkin rekrytointimenettelystä ja koeajasta, voi henkilö myöhemmin paljastua epäsovivaksi työtehtävään. Huolellinen suunnittelu ja hyvin hoidettu rekrytointiprosessi varmistavat rekrytointin hyvän onnistumisen. (Viitala 2007, 111.)

Seuraavassa on lueteltu henkilöstön hankintakanavia, joita yritykset yleensä käyttävät:

- lehti-ilmoitukset, radio, TV ja internet
- työvoimatoimistot
- työnvälityspalveluja tarjoavat yritykset
- rekrytointimessut
- oppilaitokset ja korkeakoulut
- asiakkaat ja kilpailijat sekä muut sidosryhmät
- yrityksen www-sivut, ilmoitustaulut ja ikkunat.

Työntekijöiden haku internetin kautta on yhä suositumpaa. Esimerkiksi kesätyöntekijöiden rekrytointi on monissa yrityksissä siirretty kokonaan verkkoon. Internetin avulla voidaan tavoittaa laajoja joukkoja ihmisiä nopeasti ja kustannustehokkaasti. Se tavoittaa etenkin paljon nuoria hakijoita, ja antaa kuvan siitä, että yritys on ajan hermoilla. Toisaalta ongelmaksi on muodostunut se, että kynnys hakemuksen lähettämiseen on hyvin matala eikä se vaadi suuria ponnisteluja. Tämä johtaa siihen, että hakijoiden määrä nousee suureksi ja hakijoiden joukosta löytyy paljon sellaisia, jotka eivät välttämättä ole hakemassa paikkaa kovin tosissaan. Aina internetin kautta ei välttämättä tavoita kaikkia potentiaalisia henkilöitä, ja usein se onkin täydentävä hakukanava esimerkiksi

lehti-ilmoittelun ohella. (Viitala 2007, 112-113.)

Rekrytointi-ilmoituksista löytyy yleensä henkilö, jolta saa tarvittaessa lisätietoja haettavasta paikasta. Parhaassa tapauksessa valintaprosessissa mukana oleva henkilö ottaa vastaan myös puhelimitse tulleita kysymyksiä. Puhelinkeskustelut voivat toimia myös osana rekrytointiprosessia. Se antaa ensivaikutelman soittajasta ja kommunikointitavasta. Jotkut yritykset ovat kuitenkin luopuneet puhelimitse annettavasta lisäinformaatiosta sen suuren työmäärän vuoksi. (Viitala 2007, 113.)

Työnvälityspalveluja tarjoavat yritykset ovat lisääntyneet huomattavasti viime aikoina Suomessa. Näiden yritysten palveluntarjontaan kuuluvat mm. rekrytointipalvelut. Lisäksi alalla toimii myös yksityisiä konsultteja. Yritys voi halutessaan ostaa koko rekrytointipalvelun tai osia siitä näiltä palveluntarjoajilta. He voivat laatia lehti-ilmoitukset ja hoitaa esivalintaa, jolloin yrityksen johto ja muut rekrytoinnissa mukana olevat voivat tulla mukaan prosessiin vasta viimeisellä kierroksella. Monet yritykset päätyvät pitkäjänteiseen yhteistyöhön tietyn henkilöstöpalveluyrityksen kanssa omassa rekrytointistrategiassaan. Tällöin nämä henkilöstöpalveluyritykset hankkivat aina yritykselle työvoiman tiettyihin tehtäviin. Ulkopuolisen palveluntarjoajan syvällisen ammattitaidon ja konseptien avulla rekrytointiprosessi onnistuu parhaalla mahdollisella tavalla. Rekrytoinnin ulkoistaminen säästää yrityksen omaa aikaa ja voimavaroja, ja on usein paras valinta, mikäli yrityksestä puuttuvat henkilöstövalintoihin erikoistuneet henkilöt. (Viitala 2007, 113-114.)

Etenkin Suomessa julkinen työnvälitysjärjestelmä on erittäin tasokas ja monipuolinen. Työvoimahallinnon palveluja on pyritty kehittämään työnantajia palvelevammiksi. Työvoimahallinnon palveluihin kuuluvat soveltuvuustestaukset ja valintamenettelyt, ammatinvalinnan ohjaus, työllistämistuki- ja työllisyyskoulutusasiat sekä tietenkin työvoiman välitys. Työvoimatoimistojen atk-järjestelmä on koko maan kattava, ja palveluja on tarjolla myös ulkomailta rekrytointeihin. Yritys laatii työvoiman tarpeesta ilmoituksen, jonka se toimittaa

työnvälitystoimistoon. Ilmoituksesta käy ilmi työtehtävä ja vaatimukset sekä tiedot työstä ja työpaikasta. Ilmoituksen perusteella työvoimaneuvojat tekevät esiseulonnan ja etsivät sopivaa työnhakijaa tehtävään. Jos sopivaa työntekijää ei löydy oman työvoimapiirin alueelta, laajennetaan etsintää myös muihin työvoimapiireihin. (Viitala 2007, 114-115.)

Työvoimatoimiston palvelut ovat ilmaisia, ja vaikka työvoimaneuvojat ehdottavat heidän mielestään sopivia ehdokkaita, tekee lopullisen päätöksen aina työnantaja itse. Suomessa käytössä olevan työllisyyslain vuoksi työnantajat ovat velvollisia ilmoittamaan avoinna olevista työpaikoista työvoimatoimistoon. Työvoimatoimistojen lisäksi työvoiman etsinnässä auttavat myös ammatilliset järjestöt, oppilaitokset ja korkeakoulut. Ne voivat tarjota markkinapaikan työnantajille ja työnhakijoille, ja niiden avulla voi tavoittaa tehokkaasti erityisalan asiantuntijoita. (Viitala 2007, 115.)

Yrityksen kannattaa seurata rekrytointikanaviensa tehokkuutta, koska niiden käyttäminen on usein kallista. Edellä mainittujen rekrytointikanavien lisäksi yrityksen on mahdollista tavoittaa työnhakijoita myös epävirallisten kanavien kautta. Tällaisia ovat esimerkiksi tiedustelut yrityksen henkilöstön kautta heidän omista verkostoistaan. Työvoimapulasta kärsivä yritys voi maksaa jopa vihjepalkkioita henkilöstölleen, jos he onnistuvat hankkimaan taloon uuden, sopivan työntekijän. (Viitala 2007, 115.)

2.3.3 Hakijoiden vertailu ja haastattelut

Henkilövalinnassa voidaan käyttää monipuolisesti erilaisia menetelmiä. Yleisimmät ovat kirjalliset hakemukset, itsearviointit, puhelinhaastattelut, simulaatiot, työnäytteet, testaukset, kokeet ja grafologia. Kun yritys valitsee sopivaa menetelmää tai niiden yhdistelmää, täytyy ottaa huomioon mm. seuraavat asiat: Millainen on haettavan tehtävän luonne ja taso? Onko menetelmä hyväksytty ja sopiva potentiaalisille hakijoille ja millaiset ovat käytön kustannukset? Kuinka paljon työmäärää menetelmän organisointi vaatii? Kuinka

hyvin hakuprosessia hoitavat henkilöt tuntevat menetelmän, ja kuinka paljon hakuprosessiin on käytettävissä aikaa? Tuottaako valittu menetelmä lisäarvoa verrattuna muihin käytettävissä oleviin menetelmiin? Yleensä hakuprosessi etenee useamman vaiheen kautta. Tarkoituksena on pyrkiä supistamaan hakujoukkoa käyttämällä erilaisia karsintakierroksia. Lopulliseen tarkempaan arviointiin valitaan yleensä tehtävästä riippuen kolmesta kahdeksaan hakijaa. (Viitala 2007, 116.)

Yksi valintaprosessin hyvin oleellinen osa on haastattelu. Se voi olla muodoltaan avoin tai pitkälle strukturoitu tai näiden yhdistelmä. Kysymykset saattavat olla tarkoin etukäteen mietittyjä ja ne pisteytetään haastattelun kuluessa. Yleensä kysymykset ovat kaikille haastateltaville samat. Haastattelussa voidaan keskittyä hakijan aikaisempaan työkokemukseen tai haettavan työtehtävän sisältöön, ja hakijan omiin näkemyksiin, miksi hän olisi omasta mielestään sopiva tehtävään. Haastattelulta saatetaan kysellä myös hänen periaatteitaan, asenteitaan ja näkemyksiään yleisellä tasolla. Usein pyrkimyksenä on, että haastattelu sisältää monia eri näkökulmia. Haastattelijoita voi olla yksi tai useampi henkilö. Loppuvaiheen haastatteluun osallistuvat yleensä myös tuleva esimies ja henkilöstöammattilainen. Myös henkilövalintapsykologi tai yrityksen tulevia yhteistyökumppaneita saattaa olla mukana haastattelussa. Tehtäväjaosta on hyvä sopia etukäteen, mikäli haastattelussa on mukana monia henkilöitä. (Viitala 2007, 116-117.)

Henkilön ammatillista osaamista ja kykyä voidaan mitata erilaisilla käytännönharjoituksilla, joissa selvitetään, kuinka henkilö ratkaisisi erilaisia käytännön työhön liittyviä ongelmia. Harjoitukset voivat sisältää päätöksentekoa, analysointia, työsimulointeja ja roolipelejä ja ne voivat olla yksilö-, pari- tai ryhmäharjoituksia. Harjoitusten avulla on tarkoitus testata hakijan reagoititapoja ja toimintamalleja. Joskus työtehtävään liittyvä harjoitus voidaan teettää hakijoilla jo rekrytointivaiheessa, jolloin saadaan arvokasta tietoa heidän kyvystään sisäistää yrityksen kannalta tärkeitä ja olennaisia asioita. (Viitala 2007, 117.)

Työnantaja voi pyytää hakijaa laatimaan portfolion, joka sisältää näytteitä aikaisemmista töistä. Tämä on yleinen käytäntö etenkin haettaessa töitä erilaisista suunnittelutoimistoista. Portfolio on kansio, jossa hakija esittelee työnsä ja siihen liittyvän prosessin. Portfolion avulla hakija voi esitellä osaamisaluettaan monipuolisesti. (Viitala 2007, 118.)

Työnhakija voi myös käyttää suosituksia edistääkseen mahdollisuuksiaan valintaprosessissa. Selkein tilanne on hakijan itse toimittama kirjallinen suositus esimerkiksi aiemmalta työnantajaltaan. Yksityisyyden suoja ja henkilötietolaki määrittävät, että ensisijaisen tiedon antajan on oltava henkilö itse, tai häneltä saatu suostumus suosituksen antamiseen. (Viitala 2007, 118.)

Hakijalle voidaan järjestää erilaisia taito- ja kykytestejä, älykkyystestejä ja persoonallisuustestejä. Taitotestien avulla mitataan esimerkiksi kielitaitoa tai sorminäppäryyttä. Kykytestien avulla mitataan lahjakkuutta jollakin osa-alueella, joka antaa viitteitä hakijan potentiaalista esimerkiksi matematiikassa. Älykkyystestien avulla taas mitataan hakijan henkistä kapasiteettia. Persoonallisuustestien avulla tutkitaan hakijan suoriutumismotivaatiota, dynaamisuutta, paineensietokykyä, itsetuntoa, empatia- ja eläytymiskykyä, sosiaalista käyttäytymistä, luovuutta ja vaikuttamismotiiveja. Valittaessa sopivaa hakijaa ei kuitenkaan pitäisi liikaa luottaa persoonallisuustestien tuloksiin, vaan ne ovat parhaimmillaan hyvä lisäinformaation lähde valintaprosessissa. Joskus rekrytointiprosessissa käytetään myös hieman kyseenalaisia keinoja, kuten grafologiaa eli käsialantutkimusta, astrologiaa tai jopa arvontaa. (Viitala 2007, 118.)

Grafologisen testin avulla pyritään määrittämään hakijan persoonallisuutta tämän käsialan perusteella. Grafologiset testit ova harvinaisia Suomessa, mutta esimerkiksi Keski-Euroopassa kuten Ranskassa ja Sveitsissä, nämä testit ovat yhtä yleisiä kuin psykologiset testit Suomessa. Joissakin kulttuureissa grafologiset testit ovat olleet käytössä vuosisatojen ajan, toisaalta taas Suomessa niitä ei juuri arvosteta. (Kauhanen 2006, 81.)

Monissa työtehtävissä vaatimuksena on usean vieraan kielen taito. Ainoastaan koulu- tai erillisten kielitaitotodistusten perusteella on vaikea arvioida kielitaitoa. Hakijan kielitaidon määrittelemiseksi on olemassa erilaisia testejä, joilla voidaan mitata sekä suullista että kirjallista kielitaitoa. Käytössä on lomake- ja mikropohjaisia testejä. Hakijan kielitaidon taso voidaan mitata erilaisilla kysymys- ja tehtäväsarjoilla ja ilmoittaa tulokset mitta-asteikolla. Osa haastattelusta voidaan tehdä vieraalla kielellä mitattaessa suullista kielitaitoa. Se on helpoin ja nopein tapa arvioida hakijan vieraan kielen puhetaitoa. (Kauhanen 2006, 81.)

2.3.4 Hakijan valinta

Valintapäätöksessä pyritään arvioimaan hakijoiden ominaisuudet mahdollisimman tarkasti vaatimustekijät huomioiden. Johtamisperiaatteen mukaan lopullisen valintapäätöksen tekee tulevan työntekijän lähin esimies oman esimiehensä asettamien valtuuksien puitteissa. Mitä korkeatasoisemmasta työpaikasta on kyse, sitä enemmän päätöksentekoon osallistuu henkilöitä. Lähimmän esimiehen tulisi kuitenkin aina olla päätöksestä yhtämielinen, koska mahdollisessa huonossa tulosvastuutilanteessa hän voisi väittää muiden valinneen hänen alaisensa. Kun valintapäätös on tehty, tulee valitulle ilmoittaa valinnan tulos mahdollisimman pian. Hyvän henkilöstöpolitiikan mukaan muista hakijoista ei yleensä anneta tietoa edes yrityksen sisällä. Myös muille organisaation jäsenille tulee ilmoittaa valintapäätöksestä hyvän tiedotustoiminnan periaatteen mukaan. Valitsematta jääneille tulee myös tiedottaa asiasta ja kiittää mielenkiinnosta yritystä ja haettavana ollutta paikkaa kohtaan. Se antaa yrityksestä positiivisen kuvan. (Kauhanen 2006, 84.)

2.3.5 Työsopimuksen laatiminen

Työsuhde alkaa, kun työnantaja ja valituksi tullut hakija allekirjoittavat työsopimuksen. Työsopimuksen mukaan työntekijä sitoutuu työskentelemään palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työnantajalleen. Käytännössä työsopimus

tehdään yleensä kirjallisesti, vaikka se tosin voidaan tehdä myös suullisesti tai sähköisesti. Työsopimus on sitova ja sen yksipuolinen muuttaminen rikkoo lakia. Työnantajan tulee lisäksi selvittää seuraavat asiat työntekijälle työsopimusta laadittaessa:

- työsuhteen alkamispäivä
- tehtävänimike ja keskeiset työtehtävät
- kuka on lähin esimies
- toimipaikan yhteystiedot
- päivittäinen työaika
- vuosiloma ja lomarahat
- mahdollisen sairastumisen aikainen palkanmaksu
- henkilöstön kehittämisen keskeisimmät periaatteet
- vakuutusasiat
- työterveyshuollon toiminta
- matkakustannusten korvaus
- palkan määräytymisperusteet ja luontoisedut
- työsopimuksen luonne
- mahdollinen koeaika ja sen pituus
- mikä on irtisanomisaika
- millaista työehtosopimusta sovelletaan
- mahdolliset erityisehdot (esim. salassapitosopimus).

(Kauhanen 2006, 84-85.)

Työsopimus voidaan tehdä myös määräaikaisena, mutta tällöin perusteena täytyy olla työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu vastaava asia. Ilman pätevää syytä työsopimus solmitaan toistaiseksi voimassa olevaksi. Se päättyy jomman kumman osapuolen irtisanoessa sopimuksen. Työsopimuksessa voidaan sopia koeajasta, joka voi olla enintään neljän kuukauden pituinen. Mikäli työnantaja järjestää koulutusta, voi koeaika pidentyä kuuteen kuukauteen. Koeajasta tulee aina olla

maininta työsopimuksessa. Koeajasta on usein hyötyä molemmille osapuolille, mutta pakollinen se ei ole. Koeajalla työsopimus voidaan purkaa asiallisilla perusteilla molempien osapuolien toimesta, ja tällöin irtisanomisaikaa ei tarvitse noudattaa. (Viitala 2007, 119-120.)

2.3.6 Seuranta

Rekrytointiprosessiin kuuluu myös seurantavaihe. Seurannalla tarkkaillaan rekrytoinnin onnistumista ja sen vaikutuksia. Aina rekrytointi ei onnistu toivotulla tavalla, ja tällöin rekrytointiprosessin jokin vaihe on epäonnistunut. Työnantajan tulee seurata uuden työntekijän menestymistä tehtävässään. Tarkastelun kohteena voi olla työntekijän viihtyvyys, työteho ja yleinen motivaatio. Työteho ja yrityksen sisäisten sosiaalisten suhteiden tarkastelu kertoo paljon siitä, soveltuuko työntekijä persoonallisuudeltaan työyhteisöön. (Salo 2009)

Työnantajan tulee myös *perehdyttää* uusi työntekijä tehtäväänsä. Perehdyttämisen tarkoitus on, että uusi henkilö oppii tuntemaan työyhteisönsä ja sen toiminta-ajatuksen sekä arvot ja tavat. Hän tutustuu työpaikkansa ihmisiin, asiakkaisiin ja työtovereihin. Lisäksi perehdyttämisen avulla työntekijä tutustuu omaan työhönsä, ja siihen liittyviin odotuksiin. Pyrkimyksenä on luoda myönteisiä kokemuksia organisaatiosta ja työtehtävistä. Lähin esimies on aina päävastuussa perehdyttämisen toteutuksesta. Toisaalta hän voi myös delegoida perehdyttämisen alaiselleen, tai sille työtiimille, johon uusi työntekijä sijoittuu. Perehdyttäminen kestää yleensä muutamia päiviä, riippuen työtehtävästä. Perehdyttämisen tukena voidaan käyttää yrityksen intranetistä mahdollisesti löytyvää erityistä perehdyttämisohjelmaa. (Kauhanen 2006, 145-146.)

Hyvin toteutettuna perehdyttäminen auttaa työntekijää pääsemään nopeasti tutuksi talon tapojen kanssa ja sopeutumaan työyhteisöön. Varsinaisen perehdyttämisen jälkeen on *työnopastuksen* vuoro, joka voi kestää tehtävästä riippuen muutamasta päivästä muutamaan kuukauteen. Työhön perehdyttämisen päämääränä tulisi olla taitava työ ja laadukas tuote tai palvelu. Paras tulos saadaan kun perehdyttäminen

sisältää monia vaiheita aina työtehtävien oppimisesta omatoimisuuteen kannustamiseen ja yrittäjähengen omaksumiseen. Uuden henkilön kehittämisessä perehdyttämisellä on keskeinen osa, ja perehdyttämisen kokonaisuhyötyjä pitäisi pyrkiä arvioimaan. (Kauhanen 2006, 146-147.)

2.3.7 Prosessin arviointi

Rekrytointiprosessin onnistuminen ja toimivuus tulisi aina jälkikäteen arvioida, jotta toimintaa voitaisiin kehittää ja parantaa seuraavalla kerralla. Kirjaamalla ylös prosessin eri vaiheet voidaan mahdolliset ongelmatekijät tunnistaa myöhemmässä vaiheessa. Rekrytointiprosessia voidaan arvioida esimerkiksi pyytämällä prosessin toimivuuteen liittyvää palautetta valitulta henkilöltä tai muilta rekrytointiin osallistuneilta hakijoilta. Prosessin toimivuutta tarkasteltaessa tulisi kiinnittää huomiota seuraaviin tekijöihin:

- Kuinka paljon prosessiin käytettiin aikaa ja mahdollisten viiveiden syyt?
- Millainen oli hakijoiden määrä, pätevyystaso ja muut ominaisuudet?
- Mikä kanava toimi parhaiten tavoittamalla parhaimmat hakijat?
- Tukivatko haastattelu- ja arviointikokemukset valintaa?
- Kuinka kauan päätöksen tekoon kului aikaa ja ilmenikö ongelmia? Oliko päätöksentekijöillä tarpeeksi tietoa?
- Kuinka paljon rekrytointiprosessi aiheutti kustannuksia? (ilmoittelu, käytetty aika, asiantuntijapalvelut)
- Onko tarvetta rekrytointiprosessin ja ohjeistusten uudistamiselle? (Utriainen 2010)

3 TYÖNHAKUPROSESSI TYÖNHAKIJAN NÄKÖKULMASTA

Työnhaku on prosessi, joka sisältää kaikki ne vaiheet, mitä henkilö tekee työpaikan saadakseen. Työnhakuprosessiin kuuluu yleensä oman osaamisen jäsentäminen ja tavoitteen asettaminen. Prosessin seuraavat vaiheet ovat tiedonhaku työnantajista ja työtehtävistä sekä yhteydenotto työnantajiin. Prosessin viimeiset vaiheet ovat mahdollinen työhaastattelu ja soveltuvuusarviointi sekä jälkitoimenpiteet. (Tampereen työ- ja elinkeinotoimisto)

3.1 Työnhakuprosessi

Työnhakuprosessiin tulee valmistautua huolellisesti. Hyvällä valmistautumisella selventää itselleen mitä on hakemassa, ja kykenee tunnistamaan omat tavoitteensa ja osaamisensa. Tämä antaa työnhakijasta hyvän kuvan työnantajalle. Prosessin aluksi hakijan tulisi pohtia omia vahvuuksiaan ja jäsentää osaamistaan. Tulisi pohtia, millainen työtehtävä sopisi juuri minulle, ja millaisia tavoitteita ja päämääriä on asettanut itselleen elämässä. (Ohjaus- ja työelämäpalvelut)

Seuraavaksi tulisi hakea tietoa eri työpaikoista mm. internetistä, sanoma- ja ammattilehdistä ja yritysten kotisivuilta. Kaikki työpaikat eivät kuitenkaan tule avoimeen hakuun, joten kiinnostavaan yritykseen voi ottaa myös suoraan yhteyttä. Tiedon haun jälkeen hakijan tulee laatia työhakemus ja ansioluettelo. Kyseiset asiakirjat kannattaa laatia huolellisesti. Työhakemus tulisi aina räätälöidä vastaamaan haettavana olevan työpaikan vaatimuksia, ja miettiä mikä voisi kiinnostaa juuri kyseistä työnantajaa. Hakemuksesta tulisi myös näkyä hakijan kiinnostus ja motivaatio haettavana olevaa työpaikkaa kohtaan. (Ohjaus- ja työelämäpalvelut)

Työhaastatteluun kannattaa valmistautua huolellisesti hankkimalla tietoa yrityksestä ja työtehtävästä. Hakijan täytyy olla valmis kuvailemaan miksi hakee juuri kyseistä työpaikkaa, ja miksi olisi sopivin henkilö kyseiseen työhön. Täytyy myös osata kertoa itsestään ja osoittaa motivaatiota ja kiinnostusta yritystä ja

haettavana olevaa paikkaa kohtaan. Lopuksi tulisi vielä itsekseen arvioida ja kerrata haastattelun kulku. Missä asioissa koki onnistuvansa ja missä ei. Täytyy myös varautua siihen, että ei tule valituksi. Palautetta voi aina pyytää ja siitä voi ottaa oppia seuraavalle kerralle. (Ohjaus- ja työelämäpalvelut)

3.1.1 Oman osaamisen kartoittaminen ja tavoitteen asettaminen

Työnhakuprosessi kannattaa aloittaa oman osaamisen kartoittamisella ja huolellisesti tehdyllä tiedonhankinnalla. Työnhaku on oman osaamisen markkinointia, joten pohjatyö kannattaa tehdä kunnolla. Oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen on tärkeää. Perusvalmiudet saadaan toki koulutuksen ja työkokemuksen kautta, mutta myös kodilla ja harrastuksilla saattaa olla tärkeä rooli. On tärkeää osata tunnistaa myös omia heikkouksiaan, ja minkälaista osaamista tarvitsisi lisää. Työ- ja koulutushistorian ja oman osaamisen perusteellinen kartoittaminen antaa vankan pohjan työnhakuun. (Työ- ja elinkeinotoimisto)

Oma osaamisalueensa kannattaa rajata rehellisesti. On helpompi olla vakuuttava työnantajan silmissä, kun osaa tarkasti kertoa, mitä osaa ja mistä on kiinnostunut. Omista harrastuksista kannattaa myös kertoa, varsinkin jos ne liittyvät jollain tavalla haettavana olevaan paikkaan. Aktiivisuus ja oman alan harrastuneisuus myös työympäristön ulkopuolella saattavat parantaa mahdollisuuksia työnhaussa. Tietämystä omasta alasta kannattaa kartuttaa mahdollisimman paljon ja käyttää apuna vaikka muistikarttaa, jolloin asiat tulevat selkeämmiksi, ja tarvittaessa niiden esittäminen ulkopuoliselle helpommaksi. On osattava ”tuotteistaa” omaa osaamistaan, ja sitä kautta myydä sitä. Mitä hyötyä yritykselle olisi juuri sinun osaamisestasi ja miksi sinut pitäisi valita tehtävään? Usein työnhakijat eivät panosta tarpeeksi oman osaamisensa perusteelliseen kartoittamiseen. (OmaRaha)

Hyödyllistä tietoa voi saada esimerkiksi yleisestä työmarkkinatilanteesta, oman alan vaatimuksista ja työtehtävän sisällöstä, työnhakuun liittyvistä kanavista sekä mahdollisilta työnantajilta. Myös mahdollisimman kattavat tiedot yrityksestä

parantavat mahdollisuuksia haettavana olevaan työtehtävään. Mahdollisten lisäkysymysten vuoksi kannattaa myös seurata alan yleistä kehitystä. Perusteellinen yleistieto antaa aktiivisen ja motivoituneen kuvan. Pelkkä tieto ei kuitenkaan riitä vaan täytyy osata myös perustella omia taitojaan. (OmaRaha)

Kannattaa myös huomioida, että ensimmäinen työpaikka ei välttämättä vastaa kaikkia odotuksia vähemmän miellyttävine työtehtävineen. Kun ammattitaito ja työkokemus lisääntyvät, on paremmat mahdollisuudet saavuttaa juuri itselle sopiva työ. Työnhakijan kannattaa myös varoa tuijottamasta liikaa omaan ammattiinsa, usein jonkin ammatin kautta on mahdollista saavuttaa täysin uusia kokemuksia. Nykyään ihmiset vaihtavat ammattiaan ja työtehtäviään enemmän kuin ennen. Ainakin seuraavat asiat olisi hyödyllistä selvittää itselleen ennen työnhakua:

- Missä olet hyvä?
- Mitä osaat?
- Mitkä ovat vahvoja ja heikkoja puoliasi?
- Millaista kokemusta sinulla on?
- Mitä haluaisit oppia?

(Vantaan työvoimatoimisto)

3.1.2 Tiedonhaku työnantajista ja työtehtävistä

Työnhaku vaatii aikaa ja ponnisteluja, joten kannattaa keskittyä itseä oikeasti kiinnostaviin työtehtäviin. Kun toimiala ja kiinnostavat työtehtävät ovat selvillä, voi alkaa etsimään ilmoituksia sopivista avoimista tehtävistä. Ilmoituksia voi esimerkiksi löytää sanoma- ja ilmaisjakelulehdistä, työvoimatoimistosta, internetin työnvälityspalvelimilta, vuokratyönvälittäjiltä ja yrityksen omilta kotisivuilta. Hyvä keino on myös ottaa suoraan yhteyttä kiinnostavaan yritykseen ja tiedustella tarjolla olevista avoimista työpaikoista. Kaikki avoimet työpaikat eivät kuitenkaan välttämättä ole julkisessa haussa. Välttääkseen satojen hakemusten läpikäymisen, yritys ei välttämättä laita paikkaa julkiseen hakuun vaan tiedottaa asiasta ”puskaradion” kautta. Tällaisessa tapauksessa paikka

täytetään yleensä henkilökohtaisten suhdeverkkojen kautta, joten omasta työhausta kannattaa kertoa myös ystäville ja sukulaisille. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK & STTK-opiskelijat)

Pienillä yrityksillä ei välttämättä ole aikaa ja rahaa ilmoitella vapaana olevista paikoista, joten ne kannattaa myös huomioida. Oman alan pieniä yrityksiä voi etsiä esim. internetistä. Sosiaalisen verkoston merkitystä ei voida korostaa liikaa työhaussa. Aktiivisuus palkitaan ja työnhakija voi myös marssia suoraan yritykseen ansioluettelo mukanaan kyselemään töitä. Tällainen lähestymistapa saattaa olla varsinainen valttikortti, koska se ei ole enää kovin yleistä nykyään. Mikäli vapaita paikkoja ei juuri sillä hetkellä ole avoinna, voi aina pyytää yrityksestä olemaan yhteydessä, mikäli myöhemmin tulee tarvetta työntekijälle. Töiden kysyminen henkilökohtaisesti on persoonallinen tapa ja antaa varmasti positiivisen kuvan. Kaupungilla liikkuaan saattaa törmätä potentiaalsiin työpaikkoihin, etenkin jos etsii töitä ravintola-alalta tai myymälöistä, joten kopiota ansioluettelosta kannattaa pitää mukanaan. Työn etsinnässä on osattava erottautua muista, joten ei pidä tyytyä vain hakemuksien lähettämiseen. (Allen 2011)

Mikäli etsii töitä ulkomailta, helpoin tapa on kysellä nykyiseltä työnantajalta mahdollisista ulkomaankomennuksista. Jos tämä ei ole mahdollista, voi avoimia työpaikkoja etsiä internetin välityksellä. Ulkomaisia työpaikkailmoituksia löytyy myös työ- ja elinkeinoministeriön sivuilta. Näihin paikkoihin on usein kuitenkin hyvin paljon hakijoita, joten työhakemuksen ja ansioluettelon laatimiseen kannattaa käyttää aikaa. Myös ulkomaalaiset rekrytointitoimistot voivat järjestää Suomessa rekrytointitilaisuuksia. Nuoret henkilöt voivat löytää töitä esimerkiksi Pariisin Disneylandista. Nuorten ihmisten on helpompaa löytää töitä ulkomailta kuin vanhempien, koska he voivat usein lähteä kesätöihin ulkomaille. Nordjobb-palvelu tarjoaa töitä nuorille muista Pohjoismaista. Tehokas tapa etsiä töitä muista Euroopan maista on eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali EURES. Oli maa mikä tahansa, sen työllisyystilanne kannattaa selvittää ennen töiden etsintää. (Allen 2011)

3.1.3 Yhteydenotto työnantajiin ja työhakemuksen laatiminen

Työnantajaan voi ottaa yhteyttä soittamalla, sähköpostilla tai käymällä paikan päällä, ennen kuin lähettää varsinaisen hakemuksen. Puhelinyhteydenottoon kannattaa valmistautua, koska sen kautta voi parhaimmillaan antaa positiivisen kuvan itsestään. Ennen soittoa kannattaa miettiä puhelun tavoite ja millä tavalla esittää ja kysyy asiat. Työnantajan ollessa kiireinen tulisi sopia uusi aika soittamiselle. Soitettaessa on hyvä kysellä työhön liittyvistä asioista ja osoittaa olevansa kiinnostunut, ja valmistautua myös kertomaan itsestään ja osaamisestaan. Puhelussa käydyt keskeiset asiat on hyvä kirjoittaa ylös, ja hyödyntää hakemuksen laatimisessa näitä tietoja. (Tampereen työ- ja elinkeinotoimisto)

Normaalin työnhakuprosessin asiakirjoihin kuuluvat työhakemus ja CV (Curriculum Vitae). Varsinainen hakemus on yksisivuinen ja ansioluettelo saisi mielellään olla kaksisivuinen. Uskottavuuden lisäämiseksi näiden asiakirjojen tulisi olla virheettömiä ja ulkoasultaan viimeistelyjä. Hyvän hakemuksen tavoitteena on päästä työhaastatteluun. Työ- ja opintotodistuksia ei tarvitse lisätä liitteiksi, mikäli niitä ei erikseen pyydetä. Hakemus ja CV tulisi aina räätälöidä haettua paikkaa vastaavaksi, eli miettiä juuri kyseisen työnantajan tarpeita, ja mikä omassa koulutuksessa ja työkokemuksessa juuri kyseistä työnantajaa voisi kiinnostaa. Hakemuksesta tulisi tulla esille motivaatio juuri kyseistä työpaikkaa kohtaan ja työnantajalle tulisi kertoa omasta osaamisestaan ja taidoistaan juuri kyseiseen työtehtävään. Varsinainen hakemus tulisi olla lyhyt ja ytimekäs, tarkempien koulutustietojen löytyessä ansioluettelosta. Hakemuksen tulisi erottua muista hakemuksista, joten tehokeinojen käyttö on sallittua hyvän maun rajoissa.

Työnhakija voi myös laatia avoimen hakemuksen, jossa markkinoi omaa osaamistaan, mikäli avoin työpaikka ei ole julkisessa haussa. Avoimen hakemuksen eli markkinointikirjeen avulla herätetään työnantajan mielenkiinto ja mahdollisesti avataan pääsy haastatteluun. (Tampereen työ- ja elinkeinotoimisto)

Työ- ja koulutushistoriasta sekä osaamisesta kerrotaan tarkemmin CV:ssä. Parhaimmillaan ansioluettelo on tiivis ja informatiivinen. Ansioluettelosta tulee olla helposti löydettävissä työkokemus, koulutus, kieli- ja atk-taidot, luottamustoimet, harrastukset ym. Ansioluetteloon tulee lisätä myös henkilö- ja yhteystiedot ja mahdolliset suosittelijat.

Portfoliota käytetään usein luovilla aloilla. Portfolio on kokoelma tai kansio työnhakijan omista työnäytteistä. Portfolio voidaan tehdä myös sähköisesti esimerkiksi hakijan omille kotisivuille. Nykyään työnhaussa käytetään yleisesti sähköpostia, jonka kautta pyydetään esimerkiksi lähettämään työhakemukset. Tämän vuoksi käytössä oleva, oma sähköpostiosoite on tärkeä työnhakijalle. Yritysten kotisivuilta ja erilaisten rekrytointipalveluiden sivuilta on löydettävissä myös sähköisiä työnhakulomakkeita. (Tampereen työ- ja elinkeinotoimisto)

3.1.4 Työhaastattelu ja soveltuvuusarviointi

Työhaastattelun tarkoituksena on selvittää, millainen työnhakija on ihmisenä. Työhaastatteluun kutsutut ovat jo läpäisseet työnhakuprosessin ensimmäiset vaiheet ja haastattelu on viimeinen vaihe ennen palkkausta. Siksi siihen tuleekin valmistautua huolellisesti. Ennen työhaastattelua kannattaa ottaa selvää yrityksestä, esimerkiksi käymällä läpi yrityksen kotisivut huolellisesti. Haastattelussa täytyy olla valmis kertomaan itsestään ja muistettava ottaa mukaan myös kopiot työtodistuksista, ansioluettelosta ja mahdollisten suosittelijoiden kirjeet. On hyvä miettiä muutama kysymys valmiiksi koskien työnkuvaa tai yritystä, osoittaakseen mielenkiintoa yritystä kohtaan. (Allen 2011)

Yrityksen pukeutumiskoodista tulee olla selvillä ennen haastattelua. Haastatteluun on syytä pukeutua asiallisesti ja siististi. On tärkeää myös saapua työhaastatteluun ajoissa. Haastattelutilanteessa pitäisi pyrkiä olemaan rentona ja esitellä itsensä selkeästi. Myös silmiin katsominen ja ryhdikäs kädenpuristus antavat hyvän kuvan. Työhaastattelussa ei pitäisi olla liian vaatimaton vaan kertoa rehellisesti mitä osaa, ja missä asioissa on hyvä. Työnantaja täytyy saada vakuuttuneeksi

hakijan sopivuudesta tehtävään. Työnhakijan ei pidä kuitenkaan liioitella asioita eikä missään tapauksessa syyllistyä edellisen työnantajan haukkumiseen. Haastattelun lopuksi voi kysellä hakuprosessin aikataulusta, ja milloin päätös valinnasta tehdään, sekä kiittää haastattelusta. (Allen 2011)

Yleensä haastattelussa selvitetään ainakin seuraavat asiat:

- hakijan tausta ja pätevyys
- soveltuvuus haettuun tehtävään
- motivaatio ja odotukset
- mahdolliset kysymykset liittyen työtehtävään ja organisaatioon
- hakijan elämäntilanne ja sosiaaliset taidot.

Haastattelija kiinnittää hakijaan huomiota kokonaisuutena. Haastattelutilanteessa pitäisi pyrkiä olemaan mahdollisimman oma itsensä vailla mitään roolia. Haastattelijoina voi olla yksi tai useampia ja haastattelu voi olla osa laajempaa soveltuvuuden arviointia. Soveltuvuusarviointiin voi kuulua testejä, simulaatioita, ryhmätilanteita ym. Hakijan ja työn yhteensopivuus pyritään selvittämään soveltuvuustestauksen avulla. Tähän voi kuulua kyky- ja älykkyystestejä, persoonallisuustestejä, simulaatiotilanteita ja haastattelu. Testit järjestetään usein konsulttitoimistojen puolesta. Työnantajalle toimitetaan yhteenveto testituloksista ja myös työnhakijalla on halutessaan oikeus saada palautetta tuloksistaan. (Tampereen työ- ja elinkeinotoimisto)

3.1.5 Palaute ja jälkitoimenpiteet

Haastattelun jälkeen voi itsekseen vielä kerrata haastattelun kulkua. Vahvistiko haastattelu käsitystä työpaikan sopivuudesta vai päinvastoin? Työnantajan kanssa sovituista asioista ja ajankohdista tulee pitää kiinni, ja selvittää tilanteensa, mikäli sovittuun aikaan mennessä ei ole kuulunut yhteydenottoa. Jos tulee valituksi tehtävään ja on edelleen kiinnostunut hakemastaan työtehtävästä, on seuraava askel työsopimuksen laatiminen työnantajan kanssa. (Ohjaus- ja työelämäpalvelut)

Mikäli ei tule valituksi tehtävään, voi työnantajalta pyytää palautetta valintaperusteista ja omasta osaamisestaan. Hyvät paperit ja tärkeimmät kriteerit eivät aina auta työnhaussa vaan työnantaja valitsee tehtävään omasta mielestään sopivimman henkilön. Rakentava palaute auttaa hakijaa ehkä seuraavassa työnhakuprosessissa. (Tampereen työ- ja elinkeinotoimisto)

Palautteen pyytämisessä on tärkeää kysyä oikeita kysymyksiä. Haastattelijan päätöstä ei tule koskaan kyseenalaistaa vaan pyytää rakentavaa palautetta. Haastattelijalta voi esimerkiksi tiedustella osa-alueista, joita tulisi vielä parantaa, omista heikkouksistaan, ja pyytää mahdollisia vinkkejä tulevia työnhakuja ajatellen. Toki palautetta voi saada myös itseltään arvioimalla rehellisesti, mikä meni vikaan. On hyvä miettiä, hakeeko oikeanlaisia työpaikkoja, ja oliko kunnolla valmistautunut työhaastatteluun. Kannattaa kuitenkin muistaa, että työhaastatteluun pääseminen ei välttämättä tarkoita, että olisi sopivin hakija tehtävään. Itsearviointin avulla voimme lisätä itsetuntemustamme ja saada arvokasta tietämystä tulevaisuutta ajatellen. (Monster)

3.2 Työnhaku Euroopan unionin alueella

EU eli Euroopan unioni on taloudellinen ja poliittinen yhteisö, johon kuuluu 27 Euroopan maata, mukaan luettuna Espanja. Euroopan sisämarkkinoilla ihmiset, tavarat, palvelut ja pääoma saavat liikkua vapaasti maasta toiseen vapaan liikkuvuuden periaatteen mukaan. EU haluaa edistää aktiivisesti myös ihmisoikeuksia ja demokratiaa. (Euroopan unionin portaali)

EU-maiden kansalaisilla on oikeus oleskella vapaasti kolme kuukautta toisessa EU- tai ETA-maassa. Tämän ajan jälkeen tulee ilmoittautua paikalliselle viranomaiselle ja kerrottava oleskelun syy. Oikeuden asumiseen saa esimerkiksi työnteon tai opiskelun vuoksi. Myös yrityksen perustaminen on sallittua toiseen jäsenmaahan samoin ehdoin, kuin oleskelumaan kansalaisillakin. On olemassa kuitenkin joitakin tiettyjä virkoja, joihin vaaditaan kyseisen maan kansalaisuus, ja jotkin ammatit saattavat edellyttää ulkomailla hankitun tutkinnon arviointia. EU-

maiden kansalaiset ovat oikeutettuja samoihin työehtoihin palkan, irtisanomisen- ja työterveshuollon osalta kuin jäsenmaan kansalaisetkin. Myös järjestö- ja työedut ovat samat. Jos henkilö saa Suomessa työttömyyspäivärahaa, hän säilyttää tämän oikeuden kolmen kuukauden ajan haettassa töitä toisesta EU- tai ETA-maasta. Henkilö voi myös viettää eläkepäiviään missä tahansa EU-maassa. Jos henkilö asuu toisen maan sosiaaliturvan piirissä, hänellä on oikeus sairaus- ja äitiysetuuksiin, työttömyyskorvauksiin, vanhus- ja leskeneläkkeeseen ja perhevastuuksiin jne. Työntekijän tulojen varoituksessa määräytymisperusteena on kyseisen maan lainsäädäntö sekä Suomen ja kyseisen maan mahdolliset verotussopimukset. (Ruonala 2008, 133-134.)

Euroopan unionin kansalainen voi hankkia työpaikan mistä tahansa EU:n jäsenvaltiosta tai ETA-maista vapaan liikkuvuuden periaatteen mukaan. EURES-palvelu (European Employment Services) on kaikki EU- ja ETA-maat kattava työnvälitysverkosto, joka palvelee ulkomaille haluavia työnhakijoita. EURES tarjoaa työnvälitystä, tiedotusta ja neuvontaa. (Eurooppatiedotus.fi)

3.2.1 EU:n neljä vapautta

EU:n neljällä vapaudella tarkoitetaan tavaroiden, henkilöiden, palveluiden ja pääoman vapaata liikkumista jäsenmaiden välillä. Tämä mahdollistaa yhtenäisen Euroopan talousalueen (ETA). Tavaroiden vapaa liikkuminen mahdollistaa sen, että missä tahansa EU-maassa toimiva yritys voi käydä kauppaa tuotteillaan ilman tullimaksuja koko Euroopan unionin alueella. Henkilöiden vapaa liikkuminen mahdollistaa ETA-maiden kansalaisten vapaan työskentelyn tai töiden etsimisen missä tahansa näistä maista ilman työlupaa. Heillä on myös oikeus jäädä maahan työsuhteen päätyttyä. Palveluiden vapaan liikkumisen ansiosta esimerkiksi suomalainen lääkäri voi tarjota palveluitaan missä EU-maassa tahansa, saatuaan ensin kyseisen maan viranomaisen hyväksynnän koulutukselleen. Pääoman vapaa liikkuminen merkitsee sitä, että henkilö voi vapaasti viedä pääomansa ja omaisuutensa EU-maasta toiseen, koska maiden väliset valuuttarajoitukset ovat poistuneet. Tästä on suuri hyöty kaikille niille, jotka haluavat matkustaa

Eurooppaan ammattitaitoineen ja omaisuuksineen. (Westerdahl 1997, 20.)

3.2.2 Työvoiman vapaa liikkuvuus

EU:n keskeisiin periaatteisiin kuuluu työvoiman vapaa liikkuvuus. Vapaasta liikkuvuudesta säädetään Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 45 artiklassa. Lisäksi sitä käsitellään myös EU:n toissijaisessa lainsäädännössä ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä. EU-kansalaisella on oikeus olla työnhakijana toisessa EU-maassa ja työskennellä siellä ilman työlupaa. EU-maan kansalaista tulee kohdella tasa-arvoisesti maan omien kansalaisten kanssa suhteessa työnsaantiin, työlöihin ja muihin sosiaali- ja veroetuuksiin. (Euroopan komissio)

3.2.3 Työnhaku ja työskentely EU- ja ETA-maissa

Euroopan talousalueen (ETA) kansalainen voi työskennellä toisessa EU/ETA-maassa samoilla ehdoilla, kuin kyseisen maan kansalainen. Hän ei siis tarvitse työlupaa työskentelyynsä. ETA-maita ovat Islanti, Norja ja Liechtenstein. Lisäksi Sveitsin kanssa on tehty sopimus henkilöiden vapaasta liikkuvuudesta. Enimmäisaika toisessa EU-maassa oleskeluun ilman oleskelulupaa on kolme kuukautta. Jos oleskelu ylittää tämän ajan, tulee oleskelu rekisteröidä paikallisella poliisilla. Ennen työn etsimistä ulkomailta, on hyvä kartoittaa oma kielitaito ja osaaminen, sekä oman alan työllisyystilanne kohdemaassa. Lisäksi kannattaa tutustua kyseisen maan kulttuuriin ja tapoihin, koska asuminen ja työskentely toisessa maassa vaatii aina myös sopeutumista erilaisen kulttuurin vuoksi. On hyvä ottaa selvää mm. verotus- ja sosiaaliturvajärjestelmistä, ja paras tapa valmistautua on hankkia kattavat tiedot maasta, jossa aikoo työskennellä. Internet on hyvä tietolähde harkittaessa työskentelyä ulkomailla. Hyvään alkuun pääsee tutustumalla ulkomaan työnhakuun liittyviin internetsivuihin. (Eures-Eurooppalainen työnvälitysverkosto)

Asuminen ja työskentely toisessa Euroopan maassa on haastavaa myös siksi, että on tultava toimeen vieraalla kielellä. Henkilökohtaiset ominaisuudet ja sitkeys työnhaussa vaikuttavat toki myös työnhaussa onnistumiseen sekä ammatillinen pätevyys ja kielitaito. Huomioitava on myös se seikka, että työn löytyminen ulkomailta ei ole helpompaa kuin työn löytyminen kotimaasta. Huolimatta Euroopan unionin alueen melko korkeasta työttömyysasteesta, löytyy Euroopan työmarkkinoilta myös aloja, joilta on hyvät mahdollisuudet löytää töitä. Tällaisia aloja ovat esimerkiksi matkailu ja palveluala sekä maatalouden kausityö. Palvelualalla erityisesti rahoituspalvelut, yrityshallinnon asiantuntijatehtävät, rakennusala, tietotekniikka ja eräät terveydenhuollon tehtävät työllistävät ihmisiä. Työnsaantimahdollisuudet kuitenkin vaihtelevat huomattavasti alueittain ja tilanteet muuttuvat nopeasti. (Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali EURES)

Ennen työnhakua kannattaa myös vierailla EURES-portaalissa, josta löytyy tietoa avoimista työpaikoista, elin- ja työoloista sekä työmarkkinoista muissa maissa. On hyödyllistä lisätä sivustolle oma ansioluettelo, jotta mahdolliset työnantajat eri puolilta Eurooppaa voivat tutustua siihen. Myös käynti paikallisessa tai alueellisessa työnvälitystoimistossa on suositeltua, koska mahdollinen EURES-neuvoja voi antaa henkilökohtaista neuvontaa ja tutkia tietyssä maassa avoimia työpaikkoja EURES-järjestelmän kautta. Työpaikkailmoituksia voi löytää myös valitun työskentelymaan sanomalehdistä, joita löytyy yleensä suurimmista julkisista kirjastoista, eikä pidä myöskään unohtaa ammattilehtien työpaikkailmoituksia. (Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali EURES)

Työnhakija voi myös ottaa yhteyttä kohdemaan julkiseen työnvälityspalveluun neuvoja saadakseen. Monista jäsenvaltioista löytyy yksityisiä työnvälitystoimistoja, jotka ovat keskittyneet tilapäisen työvoiman etsintään. On syytä kuitenkin ottaa selvälle työsopimuksien laatu, ja onko toimisto palveluineen ilmaista vai ei. Yksityiset rekrytointitoimistot ovat yleensä keskittyneet johtotason tehtäviin tai tietyille aloille, kuten tietokone- ja rahoitusalalle. Työnhakijan ollessa

opiskelija, erilaiset työpaikkamessut ja uraneuvontakeskukset voivat olla merkittävänä apuna. Monet lähettävät työpaikkahakemuksen suoraan yritykseen, mutta tällöin kannattaa hankkia mahdollisimman tarkat tiedot yrityksestä, jotta voi osoittaa soveltuvansa yrityksen rakenteeseen ja vaatimuksiin.

Hakemus on parasta tehdä kirjeellä, josta käy ilmi ammatillinen pätevyys ja kokemus, sekä miksi on kiinnostunut työskentelemään juuri kyseisessä yrityksessä. Jos yrityksellä on oma rekrytointisivusto, sen kautta voi jättää sähköisen työpaikkahakemuksen. Kun hakee työpaikkaa, myös suhteilla on usein tunnetusti suuri merkitys. Tuttavaverkosto on erittäin tärkeä useimmissa maissa, koska usein tieto työtilaisuudesta leviää ensin suullisena tietona henkilöltä toiselle. Monille on avautunut työmahdollisuuksia vietettyään ensin harjoittelujakson kyseisessä maassa. Tällöin maahan pääsee tutustumaan jo ennen työnhakua, ja monet suuret yritykset tarjoavat tällaisia harjoittelujaksoja. (Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali EURES)

Työnhakijan täytyy selvittää, millä tavalla tutkinto saadaan tunnustetuksi valitussa työskentelymaassa. Jos hakija omaa ammatillisen tutkinnon, ratkaisevinta on se, onko ammatti säännelty vai ei. Vain tietyn tutkinnon omaavat saavat harjoittaa säänneltyjä ammatteja. Näitä ovat esimerkiksi lakimiehen, kirjanpitäjän, opettajan, insinöörin, sairaanhoitohenkilöstön, lääkärin, hammaslääkärin, eläinlääkärin, farmaseutin ja arkkitehdin ammatit. Joistakin ammateista löytyy tunnustettavien ja toisiaan vastaavien tutkintojen luettelo. Vastaavuus saatetaan myös tutkia tapauskohtaisesti, ja tällöin vaikuttaa myös opintojen pituus ja sisältö. Mikäli ammatti ei ole säännelty, voi sitä alkaa harjoittaa heti työpaikan löydyttyä. On otettava kuitenkin huomioon, että kyseiseen ammattiin sovellettavat menettelyt työskentelymaassa voivat olla hyvinkin erilaisia, ja niitä on syytä noudattaa. (Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali EURES)

Ansioluetteloon tulee panostaa, koska se on kuin työnhakijan käyntikortti työnantajille. Ansioluettelon tulisi olla selkeä, hyvin jäsennelty ja vastattava haettua työpaikkaa. Se tulisi myös käännättää sen maan kielelle, josta työtä

haetaan. Useimmissa jäsenvaltioissa edellytetään oppiarvon tai suoritettun tutkinnon liittyvän välittömästi haettuun työpaikkaan, mutta löytyy myös maita, joissa tämä asia ei ole niin tärkeä. EU:n hyväksymä yhtenäinen eurooppalainen malli ansioluettelolle sopii sekä ammatillisen että akateemisen tutkinnon suorittaneille. Tämän EUROPASS- ansioluettelon avulla muodostuu selkeä kuva hakijan pätevyydestä ja ammattitaidosta, oli maa mikä tahansa. EUROPASS-ansioluettelomalli on tällä hetkellä saatavana 20 kielellä. Liitteessä 5. on mallipohja EUROPASS-ansioluettelosta. (Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali EURES)

Työhönottohaastatteluun tulisi valmistautua huolellisesti hankkimalla taustatietoja kyseisestä yrityksestä. On tärkeää myös osata kysyä yritykseen ja työtehtävään liittyviä kysymyksiä ja osoittaa kiinnostusta haettavaa työtehtävää kohtaan. Työnhakijan oletetaan osoittavan hallitsevansa tulevan työskentelymaansa kielen, ja että hänen taitonsa ja ominaisuutensa vastaavat työnantajan asettamia edellytyksiä tehtävän hoitamiseksi. On olemassa yrityksiä, joiden palveluihin sisältyy arviointi mahdollisten työntekijöiden kyvystä toimia todellisissa tilanteissa. Monet yritykset EU-maissa käyttävät näitä palveluja saadakseen hyvän kuvan työnhakijan soveltuvuudesta tehtävään. (Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali EURES)

Työhaastatteluun on hyvä ottaa mukaan seuraava aineisto:

- useita kopioita ansioluettelosta vaaditulla kielellä
 - oikeaksi todistettu käännös tutkintotodistuksesta (Näitä yleensä saa oppilaitoksesta tai asiasta vastaavasta ministeriöstä)
 - kopioita koulun, yliopiston tai muun oppilaitoksen päästötodistuksesta
 - passi tai muu voimassa oleva henkilöllisyystodistus sekä muutama passikuva
 - kopio syntymä-tai virkatodistuksesta
 - oikeuden terveydenhuoltoon osoittama soveltuva E-lomake
- (Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali EURES)

3.2.4 Työnhaku työttömänä työnhakijana EU-maissa

Työttömällä on oikeus lähteä työnhakuun EU- ja ETA-maihin kolmeksi kuukaudeksi ja samalla säilyttää oikeutensa lähtömaan työttömyyspäivärahan näiden kuukausien ajan. Sekä työntekijöillä että itsenäisillä ammatinharjoittajilla on oikeus päivärahan ulkomaantyöhaun aikana. Suomesta työnhakuun lähtevän henkilön työttömyyspäivärahan maksaa työttömyyskassa tai Kansaneläkelaitos. Ennen kuin henkilö lähtee Suomesta työnhakuun ulkomaille, tulee hänen olla ennen lähtöä kokonaan työttömänä työnhakijana neljä viikkoa kotimaassaan. Lähdettyessä ulkomaille, henkilön on ilmoitettava ulkomaan työhausta työ- ja elinkeinotoimistoon (TE-toimisto), joka ilmoittaa työttömyyskassalle työnhakuun lähtemisestä. Hakijan pyynnöstä työttömyyskassa voi kirjoittaa esitettävän dokumentin U2, joka on työttömyyskassan kirjoittama lomake työnhakijalle esitettäväksi toisessa EU-maassa. Suomessa työttömyyskassan jäsenet saavat lomakkeen pyynnöstä ja muut kuin kassan jäsenet voivat hakea lomaketta Kansaneläkelaitokselta. (Työttömyyskassojen yhteisjärjestö Tyj)

Kun työnhakija on saapunut kohdemaahan, hänen on ilmoitauduttava työväilytykseen seitsemän päivän kuluessa, jotta hänen päivärahansa ei katkeaisi muuttoajalta. Mikäli henkilö kuitenkin ilmoittautuu kohdemaan työväilytykseen myöhemmin, tällöin päiväraha maksetaan ilmoittautumispäivästä alkaen. Henkilö voi saada työttömyysturvaa ulkomaille korkeintaan kolmen kuukauden ajan. Mikäli työtä ei löydy, henkilön on palattava takaisin Suomeen kolmen kuukauden kuluessa, ja ilmoitauduttava työ- ja elinkeinotoimistoon säilyttääkseen oikeutensa työttömyysturvaan. Jos kolmen kuukauden enimmäisaika ylittyy, henkilölle ei voida maksaa työttömyyspäivärahaa ennen kuin hän on ollut Suomessa työssä tai koulutuksessa neljä viikkoa. (Työttömyyskassojen yhteisjärjestö Tyj)

3.2.5 Työskentely lähetettynä työntekijänä

Työntekijä on ulkomaille lähetetty työntekijä seuraavissa tapauksissa:

- Hän tekee palkkatyötä.
- Työnantaja lähettää hänet ulkomaille ja maksaa palkan tuolta ajalta.
- Henkilö kuuluu työskentelyn ajan Suomen sosiaaliturvan piiriin.
- Ulkomailla oleskelu kestää korkeintaan vuoden.

Lähetetyn työntekijän täytyy asua Suomessa tai kuulua Suomen sosiaaliturvan piiriin ennen lähtöä. Jotta henkilö voidaan katsoa työttömyysturvalainsäädännön piiriin kuuluvaksi ja Suomessa asuvaksi, saa ulkomaantyö lähetettynä työntekijänä kestää enintään vuoden. Työskentelyaikaa voidaan kuitenkin jatkaa enintään viiteen vuoteen asti. Työnantajan ja työntekijän on haettava yhdessä etukäteen päätöstä työntekijän kuulumisesta Suomen sosiaaliturvan piiriin työskentelyn aikana. (Työttömyyskassojen yhteisjärjestö Tyj)

4 TYÖNHAKU JA TYÖSKENTELY ESPANJASSA

Espanja on maa Etelä-Euroopassa ja se on pinta-alaltaan 504 782 km² mukaan luettuna Balearit, Kanarian Saaret ja Afrikan puolella sijaitsevat Ceuta ja Melilla. Maan arvioitu asukasluku on 40,5 miljoonaa (arvio 2010). Maan pääkaupungin Madridin alueella asuu noin 3,2 miljoonaa asukasta. Maan virallinen kieli on espanja (castellano), lisäksi maassa puhutaan alueittain myös katalaania, galitsian kieltä ja baskia. Maan suurin uskonto on roomalaiskatolilaisuus, joita on 94 % väestöstä. Muiden uskontojen edustajia on 6 % väestöstä. (Finpro, Maaraportti 2010, 4-5.)

Espanjan elinkeinorakenteesta 70 % muodostuu palvelusektorista, 26 % teollisuudesta ja 3 % maataloudesta. Pääteollisuustuotteet ovat autot, metallit, tekstiilit ja asusteet, elintarvikkeet, kemikaalit, laivanrakennus, työstökoneet ja matkailu. Espanjan työttömyysprosentti tammikuussa 2012 oli 23,3 %. (Finpro, Maaraportti 2010, 6, 10; Eurostat)



Kuvio 3. Espanjan kartta. (Map of Spain. Globaltrade)

4.1 Työnhakuprosessi Espanjasta

Työnhakijan täytyy olla aktiivinen etsiessään töitä Espanjasta. Avuksi kannattaa ottaa kaikki mahdolliset kanavat. Perustietoa löytää mm. internetistä ja EURES-portaalista. Myös espanjalaisia sanomalehtiä ja työvoimatoimiston palveluita voi käyttää apunaan. Toki kiinnostavaan yritykseen voi ottaa yhteyttä myös suoraan. Työhakemus ja ansioluettelo tulee laatia erittäin huolellisesti. Apuna voi käyttää myös EUROPASS-ansioluettelo, joka on yleisesti käytössä kaikissa EU-maissa.

Espanjan kielen taito on ehdottomasti suuri etu työnhaussa. Espanjaa osaamatonkin voi kuitenkin löytää töitä yrityksestä ja sijainnista riippuen. Monet kansainväliset yritykset tarvitsevat englannin kielen taitoisia hakijoita. Ennen työn vastaanottamista tulee sopimus- ja verotusasiat käydä huolellisesti läpi työnantajan kanssa ja käyttää tarvittaessa tulkkia apunaan. (Sorri & Tiilikainen 2007)

4.1.1 Tiedonhaku työpaikoista

Espanjassa työskentelyä suunnittelevien kannattaa tutustua internetissä olevaan perustietoon. Euroopan Komission ylläpitämä EURES-portaali tarjoaa tietoja avoimena olevista työpaikoista sekä työskentelystä Espanjassa. Kannattaa myös vieraillla Espanjan kansallisilla työhallinnon kotisivuilla (Instituto Nacional de Empleo, INEM). Suomessa työvoimatoimistojen EURES-neuvojat voivat antaa neuvoja työnhakuun ja työskentelyyn Espanjassa. Eurooppalaisista työmarkkinoista kiinnostuneiden kannattaa ehdottomasti käyttää EURES-neuvojien palveluita hyväksi. Neuvojat kautta Euroopan tekevät yhteistyötä toistensa kanssa ja järjestävät erilaisia tiedotus- ja rekrytointitilaisuuksia, sekä ottavat tarvittaessa yhteyttä eri maiden paikallisiin neuvojiin. (Sorri & Tiilikainen 2007)

Espanjassa olevia avoimia työpaikkoja voi etsiä myös työministeriön nettisivuilta INEM on julkaissut oppaan koskien työnhakua Espanjassa, ja se on nimeltään

Working in Spain. Käytännön elämään Espanjassa saa vinkkejä myös suomenkielisestä Olé-nimisestä lehdestä, joka on kohdennettu Espanjassa asuville ulkosuomalaisille ja muille maasta kiinnostuneille.

EU-maan kansalainen voi käyttää myös Espanjan työvoimatoimiston palveluja, jotka toimivat INEM:n alaisuudessa. Myös Espanjan työvoimatoimistoissa on EURES-neuvoja, joilta saa neuvoja koskien ETA-maiden välistä työnvälitystä. Yhteystietoja voi tiedustella Suomen EURES-neuvojilta tai etsiä EURES-portaalista. Työvoimatoimistoon ilmoittautuessaan työnhakijalla on oltava mukanaan henkilöllisyystodistus tai voimassa oleva passi, sekä tiedot asuinpaikasta. Työvoimatoimistosta saa apua työpaikan etsimiseen tai oman yrityksen perustamiseen ja ohjeita työvoimapolitiittisesta koulutuksesta, työllisyystilanteen parantamisesta, avustuksista jne. Espanjan työvoimatoimistot sijaitsevat suuremmilla paikkakunnilla ja niiden osoitteita voi etsiä paikallisesta puhelinluettelosta (Guía Telefonica) tai INEM:n internetsivuilta. (Sorri & Tiilikainen 2007)

Espanjassa sijaitsee myös yksityisiä työnvälitystoimistoja ja ne voivat välittää vain määräaikaista ja tilapäisiä työpaikkoja. Niiden yhteystiedot löytyvät keltaisilta sivuilta (Páginas Amarillas) ja internetistä. Osoitteita voi tiedustella myös oman alueen työvoimatoimistosta. Myös INEM tarjoaa ammatinvalinnan ohjausta, mikäli kokee tarvitsevansa lisäkoulutusta. Työpaikkailmoituksia löytyy etenkin sunnuntaisin sanoma- ja paikallislehdistä. Espanjan suurimmat sanomalehdet ovat

- El País
- ABC
- El Mundo
- El Diario 16 (Madridissa)
- El Periódico
- La Vanguardia (Barcelonassa).

Johtotason-, teknisen- ja muiden erikoisalojen tehtävien työpaikkailmoituksia löytää kansainvälisistä sanomalehdistä The International Herald Tribune ja The European. Mikäli mahdollista, työnhakijan kannattaa käyttää avuksi radiota ja televisiota. Neljä suurinta valtakunnallista radiokanavaa (RNE, SER, COPE, ONDA CERO) sekä alueelliset ja paikalliset kanavat tarjoavat erilaisia työllisyyttä käsitteleviä ohjelmia ja välittävät myös työpaikkoja. Internetistä löytyy monia Espanjan työnhakuun liittyviä sivuja, joita kannattaa tutkia. Liitteestä 4. löytyy monia hyödyllisiä internetsivuja työnhakuun liittyen. (Sorri & Tiilikainen 2007)

4.1.2 Yhteydenotto työnantajiin ja työhakemuksen laatiminen

Työnhakuprosessin menettelyt ovat hyvin samanlaisia kuin Suomessakin. Avoinna olevaa paikkaa voi hakea tai vaihtoehtoisesti ottaa suoraan yhteyttä työnantajiin. Henkilökohtaisista kontakteista on toki etua työnhaussa.

Työhakemuksen liitteeksi tulee liittää selkeä ansioluettelo eli CV. Ansioluettelon laatimiseen löytyy yhtenäinen eurooppalainen malli. Ohjeita hakemuksen ja CV:n laatimiseen löytyy myös oppaasta nimeltä Guía de las Empresas que ofrecen Empleo. (Sorri & Tiilikainen 2007)

Espanjalaiset yritykset ovat tunnetusti huonoja vastaamaan kirjeisiin tai fakseihin, joten hakemuksien lähettelyssä täytyy olla sitkeä ja kärsivällinen. Jos saa kutsun haastatteluun, on hyvä muistaa, että ensimmäinen vaikutelma ja esiintyminen on hyvin ratkaisevaa. Vaikka haastattelijoita olisi useampia, on haastattelutilanne yleensä muodollinen. Haastattelussa saatetaan mitata kielellistä kyvykkyyttä yhtä lailla kuin työhön sopivuutta. Näin saattaa olla sekä haettaessa perustöitä, kuin johtotason tehtäviäkin. Tällainen haastattelu voi olla merkittävä haaste työnhakijalle. (Packer 1998, 147.)

Kättely on yleistä Espanjassa, ja sekä tapaamiseen tullessa että lähtiessä on hyvän tavan mukaista kätellä. Kuten joka maassa, myös Espanjassa ennen haastattelua tulisi ottaa selvää yrityksestä ja haettavasta tehtävästä mahdollisimman paljon.

Kiinnostus yritystä ja sen toimintaa kohtaan tekee potentiaaliseen työnantajaan vaikutuksen paremmin, kuin yleinen innostuneisuus. (Packer 1998, 147.)

4.1.3 Kielen vaikutus työnsaantiin

Arvion mukaan jopa noin 70 % espanjalaisista liikealan ihmisistä ei puhu englantia ja määrä on vielä suurempi tavallisen kansan keskuudessa. Englantia puhuvien määrä kuitenkin vaihtelee suuresti paikan mukaan. Esimerkiksi Bilbaon alueella englantia ei puhuta juuri ollenkaan edes liike-elämässä. Sen sijaan Barcelonassa sekä turistialueilla Malagan ympäristössä ja Kanarian Saarilla, englantia puhutaan paljon enemmän. Englannin kielen taitoisten määrä vaihtelee myös ammattialoittain. Esimerkiksi tavallista enemmän englantia puhutaan kemian, tekniikan ja tietotekniikan aloilla, koska niissä englanti on yleensä osa työtä. Lisäksi monet tekstikirjat ja informaatio ovat saatavilla vain englanniksi kyseisillä aloilla. (Packer 1998, 147-148.)

Kuten monissa maissa, nuoret puhuvat usein enemmän englantia kuin heidän vanhempansa. Nämä ammatilliset ja väestörakenteen erot englannin kielen taidossa tulee vähemmän kielellisesti lahjakkaan työnhakijan ottaa huomioon, kun hän miettii, millaista työtä hänen olisi sopivinta hakea Espanjasta. (Packer 1998, 148.)

Espanjaan töihin aikovan tulisi siis ehdottomasti opetella espanjan kieltä, koska espanjalaiset eivät puhu kovin hyvin englantia. On olemassa kuitenkin sellaisiakin työpaikkoja, joissa espanja tai edes englanti eivät ole välttämättömiä vaatimuksia. Ilman kielitaitoa saattaa pärjätä esimerkiksi siivooja, rakennustyömaan yleismies, varastostomies ja puutarhanhoitaja. Lisäksi Espanjan Aurinkorannikolla sijaitsee paljon suomalaisia yrityksiä, jotka voivat tarvita suomalaista työvoimaa. (Espanjaan.info)

Turistikohteiden hotelleissa ja ravintoloissa tarvitaan englantia osaavia ihmisiä, joten ainoastaan englannin kielen taitokin voi avata uusia mahdollisuuksia.

Monissa ravintoloissa tarvitaan suomen ja englannin kielen taitoisia tarjoilijoita. Lisäksi myös muiden pohjoismaisten kielten sekä saksan kielen taitajaa arvostetaan.

Espanjan kieltä on helppo oppia espanjaa puhuvassa ympäristössä, esimerkiksi työskentelemällä espanjankielisessä ravintolassa. Espanjalaiset arvostavat yritystä puhua heidän kieltään, vaikka se ei heti sujuisikaan. Espanjasta löytyy myös paljon kansainvälisiä yrityksiä, joiden konsernikieli on englanti. Tällaisiin yrityksiin englanninkielen taitoiset ovat haluttua työvoimaa, koska heidän avullaan myös yrityksen muiden työntekijöiden kielitaito kehittyy ja pysyy yllä. (Espanjaan.info)

4.1.4 Työpaikan vastaanottaminen ja työsopimus

Mikäli saa työpaikan Espanjasta, ennen työsuhteen solmimista kannattaa ottaa selvää huolellisesti muutamista asioista. On hyvä muistaa, että Espanjassa sovelletaan omaa kansallista työlainsäädäntöä. Työsuhteen ehdot ovat työnantajan ja työntekijän välisiä sopimusasioita, ja niihin kannattaa tutustua huolellisesti. On tärkeää ymmärtää työsopimuksen teksti kokonaisuudessaan ja tarvittaessa pyytää apua sen kääntämisessä. Erityisen huolellisesti tulee selvittää palkanmaksutapa ja -aika. Asiat liittyen matka- ja majoitusjärjestelyihin tulee myös varmistaa. (Sorri & Tiilikainen 2007)

Työsopimukset voivat olla määräaikaista, toistaiseksi voimassa olevia tai vakituisia. Yleinen työaika Espanjassa on yleensä 40 tuntia viikossa ja päivittäinen työaika korkeintaan 9 tuntia päivässä. Nykyään monet isot työpaikat ovat korvanneet perinteisen iltapäivällä vietettävän siesta-ajan ja myöhäiseen iltaan työskentelyn tunnin ruokatunnilla, ja aikaisemmalla työpäivän loppumisella.

Ennen työpaikan vastaanottamista on syytä varmistaa myös passin voimassaolo ja majoitusasiat. Majoitus olisi suositeltavaa järjestää jo ennen muuttoa. Mahdollisen

sairaustapauksen sattuessa mukana on hyvä olla Kelasta saatava Eurooppalainen sairaanhoitokortti. Mukana tulisi myös olla riittävästi rahaa ensimmäiseen palkanmaksuun saakka, sekä mahdolliseen kotiinpaluuseen. (Sorri & Tiilikainen 2007)

Ennen työn vastaanottamista on suositeltavaa selvittää verotusasiat perusteellisesti työnantajan kanssa, samoin myös omassa verotoimistossa Suomessa ennen lähtöä. Kun työntekijä saapuu Espanjaan, hänen tulee ilmoittautua paikalliseen verotoimistoon. Espanjassa työnantaja vähentää tuloveron ansaitusta tulosta palkanmaksun yhteydessä. Tarkka veron määrä vahvistetaan joka vuosi. (EURES 2011)

4.2 Työskentely ja lupamenettelyt

Suomen kansalainen voi työskennellä Espanjassa samoilla ehdoilla kuin jäsenvaltion omat kansalaisetkin, koska Espanja kuuluu ETA-alueeseen. EU/ETA-maan kansalainen ei tarvitse työlupaa, ainoastaan voimassa olevan passin tai henkilöllisyyskortin. Espanjassa voi oleskella ja esimerkiksi etsiä töitä kolme kuukautta ilman oleskelulupaa. Kolmen kuukauden jälkeen tulee oleskelu maassa rekisteröidä paikallisella poliisilla (Comisaría). (Espanjaopas)

Ulkomaalaisen tulisi myös hankkia *N.I.E-numero* (Número de identificación de extranjeros), joka on ulkomaalaisen espanjalainen henkilötunnus. Tätä ulkomaalaisen tunnistusnumeroa tarvitaan työskennellessä tai muita virallisia sopimuksia tehdessä. N.I.E-numero on hyvin oleellinen asia, koska se helpottaa maassa toimimista. Sitä tarvitaan mm. kirjautuessa kaupungin asukkaaksi, sosiaaliturvatunnuksen hankkimiseen, pankkitilin avaamiseen, asunnon tai auton ostamiseen tai esimerkiksi tehtäessä laskutussopimusta puhelinoperaattorin kanssa. N.I.E-numeroa haetaan hakemuksella ja hakemuksen lisäksi tarvitaan kopio täytetystä hakemuksesta, passi kopioineen sekä mahdollinen todistus syystä hakea numeroa. (Espanja.Org)

N.I.E-numeron voi hankkia myös etukäteen ennen muuttoa Espanjan suurlähetystöstä Suomesta. Numeron hankkiminen suurlähetystöstä vaatii henkilökohtaisen käynnin paikan päällä Helsingissä. Tämän jälkeen hakemus käsitellään Madridissa, ja valmis asiakirja postitetaan noin 1-3 kuukauden päästä hakemuksen anomisesta. (Espanja.Org)

4.2.1 Espanjan sosiaaliturva

Asetukset säätelevät sosiaaliturvaa Espanjassa, kuten yleensä EU:n alueella. Espanjan sosiaaliturvajärjestelmä voidaan jakaa kahteen osaan. Terveysturva, sairauksien hoito, eläkkeet, työtapaturmakorvaukset ja invalideille korvaukset hoidetaan Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) toimesta. Työttömyyskorvauksista taas huolehtii Instituto Nacional de Empleo (INEM). Jos suomalainen työttömyysturva siirretään Espanjaan kolmen kuukauden työnhauksiksi, tarvitaan lomaketta E303. Työnhakijan tulee ilmoittautua paikalliseen työvoimatoimistoon seitsemän päivän kuluessa Suomesta lähdöstä. Mikäli jää työttömäksi Espanjassa, tulee ilmoittautua välittömästi työnhakijaksi paikalliseen työvoimatoimistoon, jossa selvitetään oikeus työttömyysturvaan. (Espanjaopas)

Espanjassa ne suomalaiset, jotka ovat työntekijöitä, yrittäjiä tai eläkeläisiä sekä heidän perheenjäseniään, kuuluvat kiinteästi Espanjan sosiaaliturvan piiriin. Löyhemmän turvan piiriin taas kuuluvat suomalaiset, jotka oleskelevat maassa tilapäisesti. Suomen kansalaisella on sama oikeus maan järjestelmän mukaiseen sairaanhoitoon kuin paikallisillakin. Jos henkilö työskentelee Espanjassa, kuuluu hän pääsääntöisesti maan terveydenhuollon piiriin. (Westerdahl 1997, 122.)

4.2.2 Työmarkkinoiden näkymät

Espanjan työttömyysaste on EU-maiden korkeimpia. Korkein työttömyysaste on ollut Andalucian ja Valencian maakunnissa sekä Kanarian Saarilla. Paras työllisyystilanne on ollut Cantabrian, Navarran ja Baskimaan maakunnissa. Palvelusektori, maatalous- ja rakennusala ovat ennen olleet eniten avoimia

työpaikkoja tarjoavia aloja, mutta tilanne on muuttunut. Esimerkiksi keväällä 2011 eniten työpaikkoja oli tarjolla vapaa-ajan ohjaajille, erikoismyyjille, it-alan osaajille, teollisuusinsinööreille, talousalan ammattilaisille, erikoislääkäreille, farmaseuteille ja elektromekaanisten laitteiden huoltoteknikoille. (EURES 2011)

Eniten suomalaisia työnhakijoita on työllistynyt hotelli- ja matkailualalle, joka tarjoaa myös paljon kausiluonteisia työmahdollisuuksia etenkin Aurinkorannikolla. Kausiluonteisissa työpaikoissa saattaa pärjätä englannin kielellä, mutta hyvä espanjan kielen taito on vaatimuksena monien muiden alojen työntekijöille. (Espanjaopas)

4.3 Espanjalainen businesskulttuuri

Espanjalaisessa liike-elämässä henkilö- ja ystävyysuhteet ovat tärkeitä. Vanhemman sukupolven liikkeenjohtotyylit saattaa vielä olla konservatiivinen ja hierakkinen, mutta nuorempien käytös on jo vapaampaa. Yleisesti espanjalaiset ovat kuitenkin konservatiivisia liikeasioissa ja muodollista käytöstä odotetaan myös ulkomaalaisilta. Espanjalaiset eivät välttämättä saavu ajoissa liiketapaamisiin ja epävirallisiin tilaisuuksiin he voivat saapua noin 15–30 minuuttia myöhässä. Huolimatta espanjalaisen myöhästymisestä, on ulkomaalaisen kuitenkin suositeltavaa saapua ajoissa. Heti tapaamisen tai liikelounaan alussa ei pidä alkaa keskustella liikeasioista. (Espanjaopas)

Vaikka espanjan kieli on kauppakielenä edelleen yleinen, on englanti yleistynyt nopeasti EU:n myötä. On kuitenkin suositeltavaa osata espanjaa edes hieman, ja esimerkiksi käyntikortit olisi hyvä laatia sekä espanjaksi että englanniksi. Espanjassa yleinen työaika toimistoissa on 8:00–13:00 ja 16:00–18:00 iltapäivällä. On yleistä, että työpäivät venyvät kello 19–20:een saakka. Espanjassa lounasaika on kello 14–16 välillä ja päivällistä syödään vasta kello 21 alkaen. Yleisin lomakuukausi on elokuu, joten silloin voi olla vaikeaa tavoittaa ihmisiä, koska pienimmät yritykset saattavat olla silloin kokonaan suljettuina. (Espanjaopas)

Teitittely on tärkeää varsinkin alussa ja puhuttelussa käytetään titteleitä, mutta liikeasioissa on yleistä siirtyä sinutteluun melko nopeasti. Espanjalaisten sukunimi koostuu sekä isän ja äidin nimestä, mutta puhuttelussa käytetään yleensä vain isän nimeä. Espanjalaiset keskustelevat mielellään mm. politiikasta ja urheilusta sekä maan historiasta ja kulttuurista. Ulkomaalaisen tulee välttää keskusteluja härkätaistelusta ja uskonnosta sekä olla varovainen keskusteltaessa politiikasta. (Espanjaopas)

Perinteisesti espanjalaisessa liike-elämässä ennusteet ja suunnitelmat eivät ole vahvoja piirteitä. Strategian laatiminen kuuluu toimitusjohtajalle tai omistajalle. Tässä ovat apuna intuitio ja liikevaisto, ei niinkään systemaattinen tutkimus. Mikäli suunnitelmasta kerrotaan, se tehdään epämääräisten vihjeiden ja varoitusten muodossa. Myöskään monimutkaiset kaaviot ja suuret suunnitelmat eivät kuulu kuvaan. Aineellisia, käytännöllisiä asioita sekä luotettujen ihmisten mielipiteitä arvostetaan. Uudenaikaisemmassa yrityksessä voi olla laadittuna virallinen, kirjallinen suunnitelma. Tämän ovat todennäköisesti laatineet strategiasuunnittelukonsultit ylimpien johtajien puolesta. Ongelmana kuitenkin on, että keskijohdon kokemus ja taipumukset eivät välttämättä riitä sen muuttamiseksi varsinaiseksi toimintasuunnitelmaksi. (Mole 2004, 282.)

Espanjalainen kulttuuri ei ole kokouskulttuuri. Espanjalaisille on ominaista haluta tehdä päätökset itse ja toimia itsenäisesti. Kokouksien tarkoitus on ennemminkin viestittää ohjeita. Espanjassa on kuitenkin alettu omaksua myös amerikkalaisia menetelmiä ja filosofian käyttöönottoa, ja näiden myötä tilanne alkaa muuttua. Yhteiskunnallisen ja poliittisen kehityksen myötä myös työntekijät asettavat roolilleen erilaisia odotuksia organisaatiossa. Organisaation elämän perustana on edelleen yksilön vastuu, mutta automaattisia oletuksia auktoriteetista on alettu kyseenalaistaa. (Mole 2004, 285.)

Espanjalaiset saattavat todeta, että he eivät työskentele hyvin kokouksissa tai tiimeissä vedoten individualismiin. Monilla saattaa yhä olla yhteistyöstä käsitys, että se liittyy enemmän mielipiteen esiin tuomiseen, kuin päätöksen

aikaansaamiseen tai päätösten toteuttamiseen. Tällaisen ajattelutavan mukaan kokous on paikka, jossa esitellään ideoita ja lopuksi jokin niistä valitaan. (Mole 2004, 285.)

5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTON KERUU

Työni empiirisessä osiossa on tarkoituksena soveltaa teoriaosuuden tietoja käytäntöön. Parhaiten tämä onnistuu omassa aihealueessani haastattelemalla alan asiantuntijoita eli rekrytointiyritystä ja EU-maiden työnhausta vastaavaa EURES-neuvojaa. Työnhausta ja työskentelystä Espanjassa taas tietävät parhaiten siellä joskus työskennelleet henkilöt. Heillä on aitoja ja todenmukaisia kokemuksia ja heiltä saa arvokasta tietoa kyseisestä asiasta. Tavoitteenani on, että empiirisen osion kautta saamani tiedot tukisivat ja täydentäisivät teoriaosuuden tietoja, ja antaisivat näin entistä kokonaisvaltaisemman kuvan tutkittavasta aiheesta.

5.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksessa voidaan käyttää kvantitatiivista eli määrällistä tai kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivinen tutkimustapa korostaa yleispäteviä syyn ja seurauksen lakeja. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa havaintoaineiston tulisi soveltua määrälliseen, numeeriseen mittaamiseen. Tulosten tulisi päteä määriteltyyn perusjoukkoon, josta sitten otetaan otos. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineisto pyritään saamaan tilastollisesti käsiteltävään muotoon. Kerätystä havaintoaineistosta tehdään päätelmiä ja tuloksia kuvaillaan erilaisten taulukoiden avulla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 139-140.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Oleellisena ajatuksena on todellisuuden moninaisuus. Tosin on kuitenkin huomioitava, että todellisuuttakaan ei voida rikkoa mielivaltaisesti eri osiin. Kvalitatiivisen tutkimuksen näkökulmasta kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tarkoituksena on ennenkaikkea löytää tai paljastaa tosiasioita, kuin todentaa jo olemassa olevia totuuksia. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston koonti tapahtuu luonnollisissa, todellisissa tilanteissa, sekä tiedon keruun instrumenttina toimii ihminen. Metodeina käytetään mm. teemahaastattelua, osallistuvaa havainnointia, ryhmähaastatteluja ja erilaisten

dokumenttien ja tekstien diskursiivisia analyyseja. Näiden metodien avulla parhaiten tuodaan esille tutkittavien näkökulmat ja ”ääni”. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa suuren kohdejoukon sijasta keskitytään tarkoituksenmukaisesti valittuun kohdejoukkoon ja heidän näkemyksiinsä tutkittavana olevasta aiheesta. (Hirsjärvi ym. 2009, 161-164.)

Tutkimusongelmani kannalta paras ja järkevin vaihtoehto on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimustapa. Tällöin voidaan keskittyä tarkoituksenmukaisesti valittuun kohdejoukkoon. Omassa työssäni tiedon lähteinä toimivat ihmiset haastatteluiden kautta, jolloin saadaan aitoja ja todenmukaisia näkökulmia tutkittavana olevasta aiheesta. Tutkimusosioni aineisto koostuu kuudesta haastattelusta.

Haastattelu toimii kvalitatiivisen tutkimuksen päämenetelmänä. Haastattelun etuna on aineiston keruun säätely joustavasti tilanne ja vastaajat huomioiden. Haastattelun avulla on mahdollista saada monitahoisia ja moniin suuntiin kulkevia vastauksia. Haastattelutilanteessa ihminen nähdään subjektina, joka luo merkityksiä, ja toimii aktiivisena osapuolena. Haastattelun etuna on saada suunnitellut ja halutut henkilöt myös osallistumaan tutkimukseen. Lisäksi haastatellut henkilöt on mahdollista tavoittaa myöhemminkin, jos tulee tarvetta aineiston täydentämiselle. Onnistuakseen haastattelu tulisi suunnitella huolellisesti ja haastateltavan vastauksia tulisi osata tulkita. (Hirsjärvi ym. 2009, 205-207.)

Tutkimushaastatteluita on kolmea eri tyyppiä: strukturoitu eli lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu. Lomakehaastattelu laaditaan lomaketta apuna käyttäen. Siinä myös kysymysten ja väittämien muoto ja järjestys ovat täysin ennalta määrättyjä. Teemahaastattelussa taas kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa ja järjestystä, mutta haastattelun teema-aiheet ovat tiedossa. Avoimesta haastattelusta saatetaan käyttää myös muita nimityksiä, esimerkiksi vapaa haastattelu tai syvähaastattelu. Avoin haastattelu on lähimpänä keskustelua, jossa tarkoituksena on selvittää haastateltavan ajatuksia, mielipiteitä, tunteita ja

käsityksiä. Avoimeen haastatteluun on varattava paljon aikaa ja se vaatii useita haastattelukertoja. Se on kaikista haastattelumuodoista eniten taitoa vaativa. (Hirsjärvi ym. 2009, 208-209.)

Omaan työhöni sopivin haastattelumuoto oli mielestäni teemahaastattelu. Teemahaastattelu sijoittuu lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun väliin. Teemahaastattelun voidaan siis katsoa olevan myös puolistrukturoitu haastattelumuoto. Tutkimusosio koostuu kolmesta erilaisesta haastattelusta. Yksi haastattelu on suunnattu rekrytointi- ja henkilöstöalan yritykselle, toinen haastattelu Vaasan työ- ja elinkeinotoimiston EURES-neuvojalle ja kolmas haastattelu Espanjassa töissä olleille neljälle henkilölle. Yksi näistä henkilöistä vastasi haastatteluuni oman työharjoittelukokemuksensa perusteella. Yhteensä haastateltavia on siis kuusi.

Kaikkia haastateltaviani lähestyin ensiksi sähköpostin välityksellä. Kerroin mitä olen tutkimassa, ja tiedustelin, olisivatko he halukkaita vastaamaan kysymyksiini. Kaikilla haastateltavilla oli siis jo haastattelun tema-aiheet tiedossa ennen varsinaista haastattelua. Työ- ja elinkeinotoimiston EURES-neuvojan haastattelun suoritin paikan päällä ja haastattelu nauhoitettiin. Rekrytointiprosessia käsittelevään haastatteluun vastasi vaasalaisen rekrytointi- ja henkilöstöalan yrityksen henkilöstökonsultti ja haastattelu suoritettiin myös paikan päällä. Vastaukset kirjasin ylös käsin. Kolmanteen haastatteluuni koskien Espanjassa työskentelyä vastasi neljä henkilöä sähköpostin välityksellä. Haastattelut suoritettiin vuoden 2012 tammi-helmikuun aikana.

Kaikkiin kolmeen erilaiseen haastatteluun suunnittelin teemahaastattelurungon teoretiedon pohjalta. Pyrin laatimaan kysymykset kulkemaan järkevässä aikajärjestyksessä. Kysymykset ovat kuitenkin osittain avoimia antaen haastateltaville mahdollisuuden myös vastata avoimesti. Tässä tulee mielestäni esiin juuri täysin strukturoidun eli lomakehaastattelun ja puolistrukturoidun eli teemahaastattelun ero. Teemahaastattelurungot löytyvät liitteistä 1. 2. ja 3.

5.2 Aineiston keruu

Teoriaosuuteeni olen hankkinut tietoa sekä kirjallisista lähteistä että internet-lähteistä. Mielestäni tutkimukseni aiheesta löytyi riittävästi tietoa, eikä tietoa ollut erityisen vaikea löytää. Käyttämäni internet-lähteet ovat luotettavia sivustoja, joten luotan tietojen oikeellisuuteen. Tutkimusosuuteni koostuu teemahaastatteluista. Koin sopivien haastateltavien löytämisen työni vaikeimmaksi osuudeksi. Onnistuin mielestäni kuitenkin saamaan haastattelut juuri sellaisilta henkilöiltä, jotka sopivat työni aihealueisiin.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen tulisi olla luotettava ja siksi sen luotettavuutta pitäisi pyrkiä myös arvioimaan. Huolimatta pyrkimyksestä välttää virheitä, tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys saattavat vaihdella. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida eri menetelmin. Mittaustulosten toistettavuus kertoo tutkimuksen *reliabeliudesta*. Tutkimuksen tai mittauksen antaessa samansuuntaisia tuloksia, voidaan tutkimus todeta reliabeliksi. Reliabelius voidaan todeta esimerkiksi kahden arvioijan päätyessä samanlaiseen tulokseen tai saataessa sama tulos tutkittaessa samaa henkilöä eri tutkimuskerroilla. Tutkimuksen *validius* eli pätevyys taas ilmentää mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri tarkoituksenmukaista asiaa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kuvaus ja siihen liitetyt selitykset ja tulkintojen yhteensopivuus merkitsevät validiutta. Tutkimuksen toteuttamisen tarkka selostus lisää laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Tulosten tulkinnassa olisi kyettävä arvioimaan vastauksia myös teoreettiselta tasolta ja perustelemaan päätelmiensä tulokset. (Hirsjärvi ym. 2009, 231-233.)

Työni tavoitteena oli selvittää, mitä vaiheita kuuluu rekrytointi- ja työnhakuprosesseihin ja millainen on työnhakuprosessi toisesta Euroopan unionin maasta ja erityisesti Espanjasta. Halusin sisällyttää työhöni sekä työnantajan että työnhakijan näkökulman, ja siksi päädyin kuvailemaan teoriaosuudessani sekä rekrytointi- että työnhakuprosessien vaiheet.

Analysoituani kaikkien haastatteluiden vastaukset, mielestäni tulokset olivat hyvin odotetun mukaisia ja tukivat teoriaosuudessa esiin tulleita tietoja. Esille ei tullut mitään ristiriitaisuuksia. Koska haastatteluja oli kolme erilaista ja haastateltavia yhteensä kuusi, koin sopivien haastateltavien löytämisen ja aineiston keruun opinnäytetyöni vaativimmaksi asiaksi. Koska menetelmäni oli teemahaastattelu ja haastatteluita oli kolme erilaista, aineistosta tuli mielestäni melko laaja.

Vastausten luotettavuutta korostaa se, että haastatteluun rekrytointiprosessista vastasi rekrytointin ammattilainen ja EU-maiden työnhakua koskevaan haastatteluun vastasi työskentelystä Euroopassa tietävä EURES-neuvojan sijainen. Molemmat henkilöt olivat hyvin asiantuntevia ja koin saavani heiltä tarpeeksi tietoa. Haastattelun tuloksia koskien työnhakua ja työskentelyä Espanjassa pidän myös luotettavina, koska vastaajia oli neljä, joilla oli omakohtaisia kokemuksia Espanjassa työskentelystä, ja vastaukset olivat samansuuntaisia. Mielestäni tämän vuoksi tutkimustulokset voidaan todeta reliaabeliksi.

Toisaalta jokaisessa haastattelussa on aina riskinä se, että haastateltava ymmärtää kysymyksen väärin ja vastaa aiheen ohi tai vastaa kysymyksiin yleisesti hyväksytyjen normien mukaan kaunistelemalla totuutta. Toiset haastateltavat myös antavat suppeampia ja lyhyempiä vastauksia kuin toiset, joten nämä seikat toki saattavat vaikuttaa tuloksiin. Arvioituani haastatteluvastauksia realistisesti, olivat ne kuitenkin mielestäni samansuuntaisia. Mielestäni myös tutkimuksen validiusvaatimus täyttyy, koska tutkin ja haastattelin tutkimusongelmani kannalta tarkoituksenmukaisia henkilöitä.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Esittelen seuraavaksi kaikkien haastatteluideni tulokset hyödyntäen teemahaastattelurunkojen kysymyksiä. (ks. liitteet 1. 2. ja 3.) Otsikot pohjautuvat siis haastattelulomakkeiden aihealueisiin. Olen jaotellut haastattelut kolmeen osioon. Ensimmäiseksi kerron rekrytointi- ja henkilöstöalan yritykselle suoritetun haastattelun tuloksista koskien rekrytointiprosessia. Seuraavaksi käsittelen EURES-neuvojalle suoritetun haastattelun tuloksia koskien työnhakua toisesta EU-maasta. Lopuksi kerron ja arvioin neljälle henkilölle suorittamani haastattelun tuloksia koskien työnhakua ja työskentelyä Espanjassa. Kolme näistä haastatelluista on työskennellyt Espanjassa ja yksi heistä suorittanut myös työharjoittelunsa siellä. Lisäksi yksi haastateltava vastasi kysymyksiini oman työharjoittelukokemuksensa perusteella.

6.1 Haastattelu koskien yrityksen rekrytointiprosessia

Haastattelin henkilöstökonsulttia vaasalaisesta rekrytointi- ja henkilöstöalan yrityksestä. Mielestäni rekrytointi- ja henkilöstöalan yrityksillä on eniten tietoa nimenomaan rekrytointiprosessista. Yksityisyyden suojan vuoksi en julkaise yrityksen enkä henkilöstökonsultin nimeä haastattelussani.

Asiakaskunta ja työtehtävät sekä työntekijöiden rekrytointi

Henkilöstökonsultin kertoman mukaan hänen edustamansa yrityksen asiakkaat ovat eri alojen yrityksiä. Eniten rekrytoidaan it- ja toimistupuolen tehtäviin ja jonkin verran myös erilaisiin tehdastyötehtäviin. Toisaalta yritys hoitaa myös johdon ja asiantuntijoiden rekrytointeja. Haastateltavani kertoi yrityksen olevan globaali toimija, joten he tekevät yhteistyötä eri maiden välillä. Mutta koska heidän yrityksensä sijaitsee Suomessa, myös työntekijöiden rekrytointi tapahtuu pääasiassa Suomessa.

Rekrytoinnin ulkoistamisen edut

Tiedustelin haastateltavaltani miksi yrityksen kannattaisi ulkoistaa rekrytointinsa

rekrytointiyritykselle. Rekrytoinnin ulkoistamisesta löytyy monia hyviä puolia. Asiakasyritys itse säästää aikaa ja resursseja ulkoistamisen ansiosta. Haastateltavani kertoi, että heidän edustamansa yritys hoitaa asiakasyrityksen puolesta ilmoitukset esimerkiksi lehtiin. He suorittavat haastattelut kasvotusten tai puhelimitse. Lisäksi he tarkastavat mahdolliset suosittelijat. Kun sopivat kandidaatit on löydetty, valitaan joukosta parhaimmat kandidaatit. Tästä joukosta asiakasyritys sitten saa tehdä itse lopullisen valinnan. Haastateltavani mainitsi rekrytoinnin ulkoistamisen tuovan asiakasyritykslle myös arvokasta ulkoista näkemystä asioihin.

Rekrytointiprosessin vaiheet

Haastateltavani selosti rekrytointiprosessin kulkevan yleensä seuraavanlaisen kaavan kautta. Heidän edustamansa yritys tekee yhdessä asiakasyrityksen kanssa tarpeiden kartoituksen ja tehtäväprofiilin. Siihen kuuluu mm. hakukanavan määrittely. Tämän pohjalta laaditaan ilmoitukset. Yritys etsii sopivia kandidaatteja sekä oman järjestelmän kautta että ilmoituksen kautta. Hakuajan päätyttyä ilmoitus suljetaan. Esikarsintavaiheessa käsitellään saapuneet hakemukset ja tehdään haastatteluita puhelimitse ja/tai kasvotusten. Valintavaiheessa pisimmälle yltäneitä kandidaatteja haastatellaan ja tehdään erilaisia arviointeja. Näihin kuuluvat mm. testit ja referenssin tarkistukset. Tämän jälkeen yritys esittelee kandidaatit asiakasyritykselle suullisesti tai kirjallisesti. Asiakasyrityksen luona suoritetaan haastattelu ja asiakasyritys saa kertoa lopullisesta valinnastaan. Tämän jälkeen yritys informoi hakijoita, jotka eivät tulleet valituksi tehtävään. Rekrytointiprosessin viimeiseen vaiheeseen kuuluu laatusuranta ns. takuu-aika. Siinä tarkkaillaan rekrytoinnin onnistumista.

Hyvän työnhakijan ominaisuudet ja hakijoiden vertailu

Tiedustelin haastattelussa, millaisia ominaisuuksia on hyvällä työnhakijalla. Haastateltavani mukaan hyvä työnhakija on motivoitunut ja oikeanlainen henkilö haettuun tehtävään. Hakijan täytyy tulla toimeen muiden ihmisten kanssa ja olla joustava ja sitoutumishaluinen. Henkilökohtaiset ominaisuudet saattavat painaa

enemmän kuin koulutus. Haastateltava muistutti, että toisaalta ei voida määrittää ainoita oikeanlaisia piirteitä, koska sopivuus riippuu myös työtehtävästä.

Tiedustelin myös millä tavalla hakijoita vertaillaan. Haastateltava kertoi heidän tekevän erilaisia testejä hakijoille. Esimerkiksi rekrytoidessa työntekijää call centeriin, saatetaan hänelle tehdä testi, jossa mitatetaan hänen ulospäinsuuntautuneisuuttaan. Tarkoituksena on testata hakijan sopivuus puheluiden vastaanottamiseen ja asiakaspalveluun. Rekrytoidessa hakijoita erilaisiin asiantuntijatehtäviin ovat testit yleisempiä. Testien avulla mitataan motivaatiota, verbaalista kykyä ja työpersoonallisuutta. Haastattelut ovat kuitenkin tärkeimmät menetelmät hakijoiden vertailussa. Myös mahdolliset suosittelijat vaikuttavat vertailuun.

Hakijan haastattelu ja soveltuvuusarviointi

Kyselin haastateltavaltani mihin asioihin he eniten kiinnittävät huomiota haastateltaessa hakijaa ja millaisia menetelmiä he käyttävät soveltuvuusarvioinneissa. Haastateltavan mukaan eniten kiinnitetään huomiota kokonaisuuteen. Toisaalta esimerkiksi Vaasassa hyvä ruotsin kielen taito luetaan usein eduksi. Asiakasyritys tekee kuitenkin aina lopullisen valinnan. Yritys käyttää soveltuvuusarvioinneissa erilaisia kyky- ja taitotestejä. Heillä on olemassa myös erityinen työkalu henkilöanalyysin tekemiseen.

Lopullinen hakijan valinta ja onnistunut rekrytointiprosessi

Lopuksi halusin tiedustella, miten lopulliseen hakijan valintaan päädytään ja millainen on onnistunut rekrytointiprosessi. Haastateltava kertoi kokonaisuuden ratkaisevan ja sopivalla hakijalla on oikeanlaiset ominaisuudet haettuun tehtävään. Ihmissuhdetaitoja arvostetaan nykyajan työelämässä hyvin paljon, ja ilman näitä taitoja ei hyvällä tutkinnollakaan välttämättä tee mitään. Haastateltavan mukaan onnistunut rekrytointiprosessi on win-win-tilanne, jossa kaikki osapuolet ovat tyytyväisiä. Onnistunut rekrytointiprosessi antaa yritykselle hyvää mainetta ja yleensä asiakassuhde säilyy jatkossakin. Asiakas yleensä luottaa hyväksi

todettuun laatuun. Haastateltava kertoi heidän edustamansa yrityksen suorittavan myös laatureurantaa kyselemällä asiakasyrityksiltä rekrytoinnin onnistumisista. Haastattelun lopuksi haastateltava mainitsi, että hyvän asiakassuhteen edellytys on olla sopivalla tavalla myös kriittinen, ja mahdolliset vaikeatkin tilanteet tulee selvittää asiakkaan kanssa.

6.2 Haastattelu koskien työnhakua toisesta EU-maasta

Eures-neuvojien työnkuva ja Eures-portaali

Halusin suorittaa haastattelun EURES-neuvojalle, koska olin eri lähteistä selvittänyt EURES-neuvojan olevan juuri oikea henkilö kertomaan työskentelystä toisessa EU-maassa. EURES-neuvoja on alansa asiantuntija ja hänen tietojaan ja asiaosaamistaan kannattaa ehdottomasti hyödyntää suunniteltaessa työskentelyä toisessa EU- tai ETA-maassa. Haastatteluuni vastasi EURES-neuvojan sijaisena toimiva projektityöntekijä Vaasan työ- ja elinkeinotoimistosta.

Haastateltavani kertoi EURES-neuvojien palvelevan sekä työnantajia että työnhakijoita työvoiman liikkuvuuteen liittyvissä asioissa. EURES-neuvojat työskentelevät julkisessa työhallinnossa ja Suomessa heidät tavoittaa työ- ja elinkeinotoimistoista. He tarjoavat apua työnantajille heidän etsiessään työvoimaa toisesta EU/ETA-maasta. Ulkomailla työskentelystä kiinnostuneet työnhakijat taas saavat ohjausta työ- tai harjoittelupaikan etsimisessä eri maista. EURES-neuvojat tarjoavat myös tietoa työ- ja elinoloista Euroopan talousalueella. EURES-neuvojien työnkuvaan kuuluu myös erilaisten tiedotustapahtumien ja rekrytointitilaisuuksien järjestäminen yhteistyössä eri kumppaneiden kanssa. He osallistuvat myös työmessuihin EU/ETA-maissa sekä tarjoavat tietoa paikallisille Suomesta kiinnostuneille työnhakijoille. Haastattelussa tuli ilmi, että EURES-neuvojien työtehtävät ovat siis varsin laajoja ja monipuolisia.

Haastateltavani kertoi EURES-portaalin olevan eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali. Sieltä löytää tietoa työhausta ja asumisesta EU- ja ETA-

maissa. Työnhakijat voivat myös etsiä työpaikkoja ulkomailta sivuston kautta ja luoda sinne oman CV- profiilin. Työnantajat voivat hyödyntää sivustoa laatimalla sinne työpaikkailmoituksen, joka on luettavissa kaikissa EU- ja ETA-maissa. Työnantajat voivat myös selailla työnhakijoiden ansioluetteloita koko Euroopan alueelta.

Työnhaun aloittaminen ulkomailta ja työpaikkojen etsintä Espanjasta

Tiedustellessani mitä kannattaa ensiksi tehdä harkittaessa työskentelyä ulkomailla, haastattelussa tuli ilmi monia asioita. Ensiksi tulisi selvittää tietoja kohdemaasta, mm. sen työmarkkinoiden tilanne, sekä yleisiä asioita asumisesta. Olisi hyödyllistä selvittää, millaisia työmahdollisuuksia maassa on tarjolla ja millaista työtä itse haluaisi tehdä. Oman kielitaidon riittävyys tulisi varmistaa ja ottaa huomioon kohdemaan kulttuurierot. Kohdemaan kielen taitaminen on ehdottomasti suuri etu. On myös huomioitava erot verotuksessa ja sosiaaliturvassa Suomen ja kohdemaan välillä. Ennen lähtöä toiseen maahan tulisi selvittää, millaisia asiakirjoja on tarvetta ottaa mukaan. Passin lisäksi tilanteesta riippuen voi tarvita työ- ja koulutodistuksia sekä esimerkiksi U2-lomaketta.

Työnhakijan ei pidä myöskään unohtaa yhteydenottoa eri viranomaisiin ennen lähtöä. Tällaisia viranomaisia ovat esimerkiksi Kela, Te-toimisto, verotoimisto ja työttömyyskassa. Tähän kuitenkin vaikuttaa paljon se, kuinka kauan aikoo oleskella ulkomailla. Jos esimerkiksi lähtee vain kesätöihin ulkomaille, tämä ei luonnollisestikaan vaadi niin paljon toimenpiteitä kuin pidempiaikainen oleskelu. Haastateltavani mainitsi, että työnhakijan olisi myös hyvä tutustua työhallinnon sivuilta löytyvään ”Maastamuuttajan muistilistaan”. Internetistä löytää nykyään paljon tietoa, mutta EURES-neuvojaan kannattaa ottaa yhteyttä, jos on jostain asiasta epävarma tai tarvitsee lisätietoa.

Haastattelussa kävi ilmi, että Espanjassa olevia työpaikkoja voi etsiä hyvin monesta paikasta. Haastateltavani muistutti, että kielitaito vaikuttaa paljon siihenkin, mistä töitä voi etsiä. Hänen mukaansa ensiksi kannattaa töitä etsiä työvoimahallinnon sivuilta ja EURES-portaalista. Yleensä EURES-portaalista

löytyvät työpaikat ovat ilmoitettuna myös työvoimahallinnon sivuilla. Toki voi myös ottaa suoraan yhteyttä paikalliseen EURES-neuvojaan kohdemaassa. Työpaikkoja voi etsiä espanjalaisilta internetsivuilta, esimerkiksi Espanjan työhallinnon sivuilta. Haastateltavani mukaan työpaikkoja kannattaa etsiä myös paikallisista sanomalehdistä. Rekrytointifirmat järjestävät erilaisia rekrytointitapahtumia Suomessa, joihin kannattaa osallistua, jos esimerkiksi haluaa kesätöihin ulkomaille. Joskus myös espanjalaisia työnantajia saattaa olla Suomessa rekrytoimassa ihmisiä töihin Espanjaan tai Espanjassa olevat suomalaiset matkatoimistot rekrytoivat työnhakijoita Suomessa.

Kielitaidon vaikutus työsaantiin Espanjassa

Haastateltavani mukaan Espanja on yksi niistä maista, joissa englannin kielen taitaminen on heikkoa. Siksi olisi erittäin suotavaa osata espanjaa, koska se helpottaa työsaantimahdollisuuksia. Mahdollisuudet riippuvat paljon myös työtehtävistä. Yleensä espanjan kielen taito on edellytyksenä useisiin työtehtäviin, mutta toki myös englannin kielen taito saattaa riittää, jos yrityksen käyttökielenä on englanti. Suomalainen voi myös aloittaa esimerkiksi työskentelemällä suomalaisessa matkatoimistossa Espanjassa, jossa käyttökielenä toimivat suomi, ruotsi ja englanti. Työntekijä voi vahvistaa espanjan kielen taitoaan opiskelemalla kieltä paikan päällä. Espanjan kielen taito helpottaa myös maassa asumista yleisesti. Siksi edes perustaidot kielestä olisi hyvä osata tai opiskella paikan päällä. Haastateltavani kuitenkin muistutti, että toki halutessaan kannattaa kokeilla Espanjassa asumista ja työskentelyä myös ilman kielitaitoa.

Työhakemuksen ja CV:n laadinta sekä Europass-ansioluettelo

Tiedustellessani millä kielellä työhakemus pitäisi laatia, haastateltavani mainitsi sen riippuvan työtehtävästä. Yleensä jos ilmoitus on laadittu esimerkiksi espanjaksi, tulisi myös hakemus laatia samalla kielellä, ellei jotain muuta ole erikseen mainittu. Työnantajaan voi myös ottaa yhteyttä ja tiedustella asiaa tai kysyä neuvoa paikalliselta EURES-neuvojalta. Ansioluettelot saattavat vaihdella maittain. Esimerkiksi joissakin maissa syntymäaika ilmoitetaan CV:ssä ja

joissakin taas ei. Suositeltua on ottaa selville, mitä ansioluettelon tulee sisältää. Haastattelussa kävi ilmi, että työhakemus pitäisi aina räätälöidä vastaamaan juuri haetun työpaikan vaatimuksia, ja miettiä, mistä työnantaja voisi olla kiinnostunut.

Osittain ansioluetteloiden vaihtelevuuden vuoksi on kehitetty yhtenäinen eurooppalainen ansioluettelomalli Europass. Haastateltavani kertoi Europassin olevan yhtenäinen eurooppalainen CV-malli, josta työkokemus, koulutus ja muut saavutukset ovat helposti luettavissa. Varsinkin kielitaidon arviointi on helpompaa kautta Euroopan. Haastateltava kuitenkin kertoi, että on kohdannut myös kritiikkiä koskien Europass-ansioluetteloita. Kaikki työnantajat eivät välttämättä pidä siitä, että ansioluettelo näyttää malliltaan kaikilla työnhakijoilla samanlaisilta. Haastateltava ohjeistikin käyttämään Europassia suuntaa antavana asiakirjana, eikä välttämättä kopioimaan jokaista kohtaa samanlaiseksi. Hän kuitenkin korosti, että Europass-ansioluettelo on hyvä malli esimerkiksi sellaisille, jotka eivät ole tietoisia ansioluetteloiden vaatimuksista Euroopan maissa.

Säännellyt ammatit sekä työhaastatteluun valmistautuminen

Haastateltavani kertoi säänneltyjen ammattien tarkoittavan tehtäviä, joihin on lainsäädännössä asetettu kelpoisuusvaatimuksena tietty tutkinto tai tietyt opinnot. Säänneltyihin ammateihin kuuluu sekä julkisen sektorin virkoja ja tehtäviä että ammatinharjoittamisoikeutta vaadittavia ammatteja. Säänneltyjä ammatteja Suomessa ovat esim. lääkäri, opettaja, psykologi ja asianajaja. Haastattelussa tuli ilmi, että jos esimerkiksi ulkomaalainen lääkäri haluaa harjoittaa ammattiaan Suomessa, hänen pitää käydä läpi tutkinnon tunnustamisprosessi. Lääkäriin tutkinnon tunnustaa Suomessa Valvira, eläinlääkäriin tutkinnon Evira, opettajan tutkinnon opetushallitus jne.

Haastateltavani kehotti valmistautumaan työhaastatteluun hankkimalla tietoa työnantajasta ja käymään läpi omaa osaamistaan työpaikkailmoituksen mukaan. Hän suositteli myös miettimään etukäteen kysymyksiä, joita työnantaja ehkä tulee kysymään, ja toisaalta tulisi osoittaa myös itse kiinnostusta työnantajaa kohtaan.

Oma motivaatio täytyisi tuoda esille ja kertoa, miksi hakee juuri kyseistä työtä. Haastateltavani mukaan olisi hyvä miettiä työnantajan odotuksia ja vaatimuksia ja mitä lisäarvoa itse voisi yritykselle tuoda. Jos haastattelu suoritetaan espanjaksi, täytyy tietenkin harjoitella kielisanastoa.

Tarvittavat asiakirjat ja oleskelu Espanjassa

Kuten teoriaosuudessa jo tuli ilmi, toisessa EU-maassa työskentelyyn ei tarvita työlupaa. Passi riittää ja on paras matkustusasiakirja. Haastateltavani kuitenkin mainitsi, että tarvetta voi olla myös muille asiakirjoille riippuen tilanteesta, ja kuinka kauan aikoo oleskella kyseisessä maassa. Haastattelussa tuli ilmi Apostille-todistus, joka on Suomen maistraatista julkisen notaarin myöntämä todistus allekirjoitusoikeudesta. Jos Espanjan viranomainen vaatii todistusta henkilön allekirjoituksen aitoudesta, tällöin Apostille-todistus on välttämätön. Apostille-todistus on tarpeen myös Espanjan viranomaisen vaatiessa vihkitodistusta. Haastateltava muistutti myös ilmoittamaan muutosta Suomen eri viranomaisille, kuten Kelaan, veroviranomaisille ja väestörekisteriin. Tilanteesta riippuen työnhakija saattaa tarvita esimerkiksi U2-lomaketta.

Tiedustellessani mitä toimenpiteitä on tehtävä, jos oleskelu Espanjassa ylittää kolme kuukautta, haastateltavani ohjeisti rekisteröimään oleskelunsa maassa pidemmäksi ajaksi. Tämä tapahtuu ilmoittautumalla paikalliselle poliisin ulkomaalaisosastolle ja tekemällä hakemuksen ulkomaalaisen espanjalaisen henkilötunnuksen eli N.I.E-numeron saamiseksi. Haastateltavani muistutti, että työskentely maassa toki oikeuttaa oleskeluun. N.I.E-numero on kuitenkin siinä mielessä välttämätön, että se vastaa suomalaista sosiaaliturvatunnusta. Ilman sitä on vaikea asioida eri viranomaisten luona. Sitä tarvitaan myös esimerkiksi pankkiasioden hoidossa, asunnon ostossa, puhelinliittymän avaamisessa jne.

Neuvoja Espanjassa työskentelystä kiinnostuneille

Haastateltavani antoi ohjeeksi Espanjasta kiinnostuneille tutustua maan kulttuuriin ja tapoihin, koska kulttuurierot voivat olla suuriakin Suomen ja Espanjan välillä.

Hän korosti myös kielitaidon merkitystä, ainakin perussanastoa olisi hyvä hallita. Ennen päätöstä pidempiaikaisesta oleskelusta, olisi hyvä tutustua maahan matkustamalla sinne, tai suorittaa lyhyempi työjakso maassa esimerkiksi kesätöiden merkeissä. Nuorelle kielitaidottomalle henkilölle paras ratkaisu voisi olla suomalainen matkatoimisto. Espanjassa asuttaessa kielitaitoa voi kehittää ja tutustua paikallisiin ihmisiin. Suositeltavaa olisi tutustua myös Suomessa opiskeleviin tai työskenteleviin espanjalaisiin, koska parasta tietoa saa yleensä paikallisilta ihmisiltä, haastateltavani muistutti lopuksi.

6.3 Haastattelu koskien työnhakua ja työskentelyä Espanjassa

Suoritin haastattelun henkilöille, jotka ovat joskus työskennelleet Espanjassa, koska heillä on aitoja ja todenmukaisia kokemuksia työskentelystä maassa. Haastattelin neljää Espanjassa työskennellyttä henkilöä. Yksityisyyden suojan vuoksi en julkaise heidän nimiään haastattelussa.

Perustiedot haastateltavista

Haastateltavani olivat nuoria henkilöitä, kolme naista ja yksi mies. Yksi haastateltu on valmistunut kauppatieteiden maisteriksi yliopistosta ja on työelämässä, mutta suorittaa tohtorin tutkintoa työn ohella. Toinen haastateltu on opiskellut aiemmin restonomiksi ammattikorkeakoulussa, mutta ei kokenut alaa omakseen ja halusi kokeilla, mitä työelämä kyseisellä alalla tarjoaa. Kolmas haastateltu opiskelee tradenomiksi ammattikorkeakoulussa ja on samalla työelämässä ja neljäs opiskelee yleistä kirjallisuustiedettä yliopistossa.

Työpaikan ja työtehtävien laatu ja sijainti Espanjassa

Aluksi tiedustelin haastateltavilta, missä he ovat olleet töissä ja millaista työtä tehneet. Yksi haastatelluista kertoi työskennelleensä kaksi ja puoli vuotta Torreviejassa Lloyd Travel Scandinavia- matkatoimistossa. Hän toimi siellä matkatoimistovirkailijana ja markkinointivastaavana. Toinen haastateltu kertoi työskennelleensä Madridissa, jossa hän hoiti alihankkijakontakteja espanjalaisiin yrityksiin Suomessa sijaitsevalle yritykselle. Kolmas haastateltu oli Espanjassa

töissä au-pairina tarkoituksenaan opiskella samalla espanjaa, jotta voisi myöhemmin hakeutua sinne töihin. Myöhemmin hän suorittikin opintoihin liittyvän työharjoittelunsa myyntiin ja markkinointiin erikoistuneessa yrityksessä Espanjan Fuengirolassa. Neljäs haastateltu suoritti viiden kuukauden työharjoittelun Suomen Madridin kulttuuri-instituutissa.

Lähteiden käyttö työnhaussa ja oman työpaikan löytäminen

Halusin selvittää, mitä lähteitä haastateltavat ovat käyttäneet työnhaussa ja mistä he oman työ- tai harjoittelupaikkansa löysivät. Lisäksi tiedustelin, käyttivätkö he EURES-neuvojan palveluita. Au-pairina työskennellyt kertoi saaneensa espanjalaisilta ystäviltään Espanjan työvoimahallinnon osoitteen, jonne pystyi jättämään omat tietonsa ja sieltä tulikin ilmoituksia vapaista työpaikoista. Loppujen lopuksi hän löysi myyntiin ja markkinointiin erikoistuneen työharjoittelupaikkansa Suomen työvoimahallinnon sivuilta. Torrevejassa matkatoimistossa työskennellyt kertoi aina unelmoineensa Espanjassa työskentelystä. Hän lähtikin maahan kerran kahdeksi viikoksi CV mukanaan ja jakoi sitä ympäri kaupunkia. Parin kuukauden päästä hän sai yhteydenoton matkatoimistosta. Madridissa työskennellyt haastateltava kertoi, että hänellä oli työpaikka tiedossa jo Espanjaan saapuessaan, koska teki työtä suomalaiselle yritykselle. Työharjoittelunsa kulttuuri-instituutissa suorittanut taas ei muistanut, mitä lähteitä hän käytti paikkaa etsiessään. Kukaan haastateltavista ei käyttänyt EURES-neuvojan palveluita.

Työn löytämisen helppous/vaikeus ja yhteydenotto työnantajaan

Matkatoimistossa työskennellyt kertoi työn löytämisen olleen helppoa hänelle, koska löysi työpaikan nopeasti. Hän kävi paikan päällä tapaamassa työnantajaa CV:n kanssa. Au-pairina työskennellyt kertoi työn etsimisen olleen ensin vaikeaa, koska ei tiennyt mistä lähteistä etsisi työpaikkoja, ja voisiko tulevaan työnantajaan luottaa. Lopulta hän koki työpaikan löytyneen melko nopeasti ja asiaa auttoi se, että harjoittelupaikan työnantaja Fuengirolassa oli suomalainen. Haastateltava kertoi ottaneensa yhteyttä työnantajaan lähettämällä työhakemuksen ilmoituksen

mukaan. Madridissa alihankkijakontakteja suomalaiselle yritykselle hoitanut kertoi hänellä olleen työpaikka tiedossa jo Suomessa ollessaan. Hän kuitenkin kertoi Espanjassa ollessaan muutaman kerran olleen yhteydessä Suomen suurlähetystöön, josta hän sai listan kaikista suomalaisista yrityksistä, joilla on toimintaa Madridin alueella. Haastateltavan mukaan kyseiseltä listalta olisi todennäköisesti ollut suhteellisen helppoa löytää työpaikka. Harjoittelun kulttuuri-instituutissa suorittanut kertoi joutuneensa ottamaan melko monta kertaa yhteyttä työnantajaan, ennen kuin harjoittelupaikka järjestyi. Hän lähestyi työnantajaa sähköpostilla ja tämän jälkeen teki vielä useita yhteydenottoja.

Espanjalaiset työnantajat ja työhakemus

Kysyin haastateltaviltani mielipidettä siitä, mitä he arvioisivat espanjalaisen työnantajan erityisesti arvostavan työhakemuksessa ja ansioluettelossa. Madridissa työskennellyt kertoi espanjalaisten arvostavan espanjan ja englannin kielen taitoa, mutta myös suomalaista jämäpyyttä ja luotettavuutta. ”Monet alihankkijayritysten johtajat kertoivat, että ottaisivat mielellään töihin henkilön Skandinaviasta, koska heidän kanssaan aikataulut pitävät ja työt tulevat hoidetuksi sovitulla tavalla” haastateltava totesi. Au-pairina työskennellyt kertoi espanjalaisten myös arvostavan englannin kielen taitoa. Hänen työharjoittelupaikkansa työnantaja oli suomalainen, mutta perhe jossa hän työskenteli au-pairina, oli täysin espanjankielinen. Hän kertoi englannin olleen aluksi ainut kommunikointikieli. Perheellä oli tiedossa suomalaisen koulutuksen olevan korkeatasoista, joten haastateltava uskoi koulutuksellakin olevan suuri merkitys.

Matkatoimistossa työskennellyt arvioi ennen kaikkea kielten osaamisen olevan aina eduksi. Työharjoittelun instituutissa suorittanut kertoi espanjalaisen työnhakumenettelyn olevan virallisempaa kuin suomalaisen vastaavan. Hänen mukaansa muutoseikkoihin työhakemuksessa kiinnitetään enemmän huomiota. Kielen tulee olla hyvin virallista ja kunnioittavaa, hän arvioi.

Työhaastattelun järjestäminen

Madridissa työskennelleellä ei ollut työhaastattelua, koska hänellä oli jo työpaikka tiedossa Suomessa ollessaan. Myynti- ja markkinointiyrityksessä harjoittelun suorittaneelle järjestettiin puhelinhaastattelu. Matkatoimistossa työskennellyt kertoi hänellä olleen työhaastattelu paikan päällä Espanjassa. Työharjoittelun instituutissa suorittaneella oli puhelinhaastattelu instituutin espanjalaisen tiedotusvastaavan kanssa.

Arvio kielitaidon vaikutuksesta työnsaantiin

Pyysin haastateltaviani arvioimaan, kuinka paljon kielitaito vaikuttaa työnsaantiin. Madridissa työskennellyt kertoi puhuvansa hyvää espanjaa. Hänen mukaansa Espanjassa työskentelevälle tai businesssta tekevälle espanjan kielen taito on välttämätöntä. Hän kertoi, että asiointi virastoissa ja muissa julkisissa palveluissa ei ole mahdollista pelkällä englannin kielellä. ”Madrid ja Espanjan liike-elämä yleisesti ovat erilaisia kuin Teneriffan aurinkolomat”, hän vitsaili. Au-pairina työskennellyt kertoi puhuvansa espanjaa, mutta suorittaessaan harjoitteluaan Fuengirolassa, hänen työpaikkansa oli suomenkielinen. Espanjan kielen taito kuitenkin katsottiin eduksi. Matkatoimistossa työskennellyt kertoi osanneensa hieman espanjaa, mutta hänen mukaansa espanjan kielen taito kasvaa espanjalaisten kanssa huomaamattakin. Harjoittelun instituutissa suorittanut arvioi kielen olevan välttämätöntä hallita, jos työskentelee espanjalaisten kanssa ja espanjalaisen työnantajan alaisuudessa. Hän kuitenkin muistutti, että kielitaitovaatimukset ovat työpaikkakohtaisia.

Työsopimuksen allekirjoittaminen

Pyysin haastateltaviani kertomaan, mitä asioita heidän mielestään tulee huomioida ennen työnsopimuksen allekirjoittamista. Yksi haastateltava totesi, että palkka tulee luultavasti olemaan matalampi kuin Suomessa. Olisikin hyvä, jos työnantaja kustantaisi asumisen. Toinen haastateltava mainitsi, että huomioisi työnsopimuksessa kaikki samat asiat kuin Suomessakin. Kaikki sovitut asiat tulisi löytyä työnsopimuksesta. Hän ohjeisti ensikertalaisia käyttämään tulkkia apunaan,

jos työsopimus on espanjaksi. Kaksi muuta haastateltavaa kehottivat lukemaan työsopimuksen huolellisesti läpi ja kiinnittämään huomiota työaikoihin ja palkkaan.

N.I.E- numero eli ulkomaalaisten tunnistusnumero

Tiedustelin haastateltavilta, olivako he hankkineet N.I.E-numeron työskentelyn ajaksi. Kaksi haastateltavista kertoi hankkineensa numeron. Madridissa työskennellyt kertoi käyneensä Suomessa niin usein, ettei hänen tarvinnut rekisteröidä oleskeluaan mitenkään. Numeron hankkineet totesivat numeron saamisen olleen melko vaivatonta. Toinen numeron hankkineista kertoi menneensä paikallisten asioimistiskille poliisilaitoksella, koska osasi espanjaa. Hän saikin numeron heti. Muutoin olisi pitänyt ensin jonottaa ajanvarausta ja tämän jälkeen vielä toisen kerran sovittuna ajankohtana. Haastateltavan mukaan numeron saanti vaatii siis kärsivällisyyttä.

Espanjan sosiaaliturvaan siirtyminen ja palkkataso

Tiedustelin haastateltavilta, siirtyivätkö he Espanjan sosiaaliturvan piiriin työskentelynsä ajaksi ja mitä mieltä he ovat Espanjan palkkatasosta. Yksi haastateltava kertoi siirtyneensä Espanjan sosiaaliturvan piiriin. Toisaalta hän työskentelikin Espanjassa kaksi ja puoli vuotta. Au-pairina ja harjoittelijana ollut ei siirtynyt, koska molemmilla kerroilla hän oleskeli alle vuoden maassa. Tiedustellessani palkkatasosta kaikki haastateltavani mainitsivat palkkatason olevan huono ja huomattavasti alempi kuin Suomessa. Toisaalta elinkustannukset ovat edullisempia kuin Suomessa. Yksi haastateltu kuitenkin oli sitä mieltä, että paikallinen palkka Madridissa on liian matala elinkustannuksiin nähden. Hänen mukaansa esimerkiksi vuokra, autotalli, bensa, kaasut ym. ovat Madridissa Suomen tasolla.

Parhaimmat alat suomalaisten työllistämiseksi

Yksi haastateltavista kertoi työpaikkoja löytyvän vientiin keskittyvistä metalli- ja koneiteollisuuden aloilta varsinkin kieltä osaaville. Kaksi haastateltavista suositteli

ravintoloita, varsinkin espanjan kieltä osaamattomille. Kielitaitoinen taas voi löytää työpaikan lähes mistä tahansa. Yksi haastateltava mainitsi sekä matkailualan että kaikki sellaiset alat, joissa käytetään englantia olevan hyvä vaihtoehto suomalaiselle työnhakijalle.

Espanjalaisten suhtautuminen ulkomaalaisiin työntekijöihin

Kaksi haastateltavista mainitsi espanjalaisten suhtautuvan ulkomaalaisiin hyvin. Koska espanjalaiset ovat hyvin ylpeitä kulttuuristaan ja historiastaan, osoittamalla kiinnostusta ja kunnioitusta kyseisiä asioita kohtaan ulkomaalaisesta pidetään varmasti. Espanjassa on totuttu ulkomaalaisiin työntekijöihin ja siellä on paljon esimerkiksi Meksikosta työn vuoksi muuttaneita. Yhden haastateltavan mukaan suhtautuminen on parempaa maassa työskentelevälle kuin turistina olevalle. Kahden haastateltavan mukaan maassa olevan korkean työttömyysasteen vuoksi ulkomaalaisiin saatetaan suhtautua aiempaa negatiivisemmin. Ulkomaalaisten pelätään mahdollisesti vievän työpaikkoja.

Espanjalainen liike-elämä ja businesskulttuuri

Yksi haastateltavista mainitsi, että Espanjan liike-elämässä henkilöiden välisillä suhteilla on enemmän merkitystä kuin Suomessa ja illallisiin ym. vapaa-ajan tapaamisiin käytetään enemmän aikaa. Haastateltavan mukaan suomalaiset ovat usein liian asiakeskeisiä ja tämä saattaa aiheuttaa paheksuntaa. Hän myös totesi, että työaikana pukeutuminen on konservatiivisempaa kuin Suomessa. Suomessa miehet käyttävät toimistolla pukua vain erikoistilanteissa, kun taas Espanjassa puku on lähes kaikilla toimistotyöntekijöillä, haastateltava kertoi. Myös toinen haastateltava kertoi huomanneensa, että työelämässä ihmisille on tärkeää olla huolitellun näköisiä. Hänen mukaansa espanjalaiset eivät ole yhtä aikataulurajoitteisia kuin suomalaiset. Tasa-arvo on kuitenkin heikommalla tasolla kuin Suomessa, Espanjan työelämässä miehet ovat edelleen arvostetumpia kuin naiset. Loput haastatellut mainitsivat espanjalaisilla olevan kiireetön elämäntyyli ja työpäivät saattavat venyä pitkiksi ylityötuntien vuoksi.

Siestan vietto

Tiedustelin myös mahdollisesta siestan vietosta. Madridissa työskennelleen mukaan siestan vietto Madridissa ei ole yhtä yleistä kuin Etelä-Espanjassa. Niistä yrityksistä, joiden kanssa hän oli tekemissä, noin puolet vietti jonkin asteista siestaa. Matkatoimistossa työskennellyt kertoi, että heillä oli työpaikalla tunnin siesta kello 14–15 ja hänen työaikansa oli 9–18. Kaksi haastatelluista eivät viettäneet siestaa. Toinen kuitenkin mainitsi menneensä työpaikalle vasta myöhään kello 10 ja työpäivä päättyi vasta kello 18. Tämän jälkeenkin työnantaja usein oletti työntekijän jäävän ylitöihin.

Sopeutuminen uuteen maahan ja kulttuurierot

Halusin tietää, kokivatko haastateltavat sopeutumisen maahan olleen helppoa vai vaikeaa. Vastaukset aiheuttivat hajontaa mielipiteissä. Madridissa työskennellyt mainitsi, että matkustamisen ansiosta hän tiesi jo maahan tullessaan mitä odottaa. Hänellä on kokemusta työskentelystä myös Aasiassa, joten siihen verrattuna hän ei näe Suomen ja Espanjan välillä suuria kulttuurieroja. Suurin ero suomalaisten ja espanjalaisten kesken on avoimuudessa ja puheliaisuudessa. Espanjalainen kulttuuri on vahvasti suhdekeskeistä ja julkisissa paikoissa se voi tuntua oudolta hiljaisuuteen tottuneista suomalaisista. Toinen haastateltava mainitsi myös sopeutumisen olleen helppoa, mutta aikatauluihin ei voinut luottaa samalla tavalla kuin Suomessa. Oikeanlaisella asenteella kuitenkin menestyy, hän totesi. Hänen mukaansa espanjalaiset ovat iloisia, mutta syvempää ystävyyttä voi olla vaikea muodostaa varsinkaan ilman kielitaitoa.

Yksi haastatelluista kertoi kokeneensa suuremmat kulttuurierot muuttaessaan Espanjasta takaisin Suomeen, koska on persoonaltaan itsekkin hyvin avoin. Neljännen haastateltavan mukaan Espanjaan sopeutuminen vaatii oma-aloitteellisuutta ja ”paksua nahkaa”. Hänen mukaansa kulttuurierot ovat yllättävän suuret. Espanjassa ei voi olettaa kenenkään vastaavan sähköposteihin. Täytyy olla sinnikäs, soitella ja varmistaa, jos haluaa jonkin asian toteutuvan. Haastateltavan mukaan myös ihmisten yksityisyyden suoja on vahvempi kuin Suomessa.

Yhteyden ottaminen henkilöihin on vaikeampaa kuin Suomessa, koska esimerkiksi nimiä ja puhelinnumeroita on vaikeampaa löytää internetistä.

Espanjan työmarkkinoiden näkymät nyt ja tulevaisuudessa

Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että tällä hetkellä työtilanne Espanjassa on todella huono. Yksi haastateltavista kuitenkin oli sitä mieltä, että työllisyystilanne tulee parantumaan jo lähitulevaisuudessa mm. vahvan turismin ja ammattitaitoon nähden halvan palkkatason vuoksi. Hän uskoi sen houkuttelevan useita ulkomaalaisia yrityksiä.

Ohjeet henkilölle, joka haluaisi työskennellä Espanjassa

Lopuksi halusin tiedustella haastateltavilta, mitä ohjeita he antaisivat henkilöille jotka haluavat työskennellä Espanjassa. Kolme haastateltavista mainitsi kielen osaamisen tärkeyden. Yksi haastateltavista kuitenkin muistutti, että ei pidä antaa kielen osaamattomuuden olla esteenä maahan lähtemiselle. Yksi haastateltava totesi espanjan osaamattomuuden aiheuttavan ulkopuolisuuden tunnetta, mutta englannin kielelläkin voi tulla toimeen. Hän kehotti myös osoittamaan avoimuutta ja vilpittömyyttä muita ihmisiä kohtaan. Yksi haastatelluista kehoitti olemaan aktiivinen, tutustumaan oikeisiin ihmisiin ja olemaan kärsivällinen hakemusten lähettämisen kanssa. Neljäs haastateltava kehoitti menemään paikan päälle etsimään töitä ja esittelemään itsensä henkilökohtaisesti, koska usein työnantajat haluavat nähdä hakijan kasvotusten aivan kuten Suomessakin.

Taulukossa 1. olen esitellyt vielä yhteenvetona Espanjassa töissä olleiden vastaukset haastattelun aihealueista:

Haastatellut	Vastaaja 1	Vastaaja 2	Vastaaja 3	Vastaaja 4
Työskentelypaikka	Matkatoimisto Torreviejassa.	Hoiti Madridissa alihankkija-kontakteja espanjalaisiin yrityksiin Suomessa sijaitsevalle yritykselle.	Au-pair / Työharjoittelu myyntiin ja markkinointiin erikoistuneessa yrityksessä Fuengirolassa.	Työharjoittelu Suomen Madridin kulttuuri-instituutissa.
Lähteet työnhaussa ja työpaikan löytäminen	Kävi paikan päällä Torreviejassa CV mukanaan.	Työpaikka tiedossa jo Espanjaan saapuessa.	Suomen työvoimahallinnon sivut	Ei tietoa
Eures-neuvojan palvelut	Ei käyttänyt	Ei käyttänyt	Ei käyttänyt	Ei käyttänyt
Työn löytämisen helppous / vaikeus	Koki työn löytämisen helpoksi, koska löysi työn melko nopeasti.	Työpaikka tiedossa jo Suomessa ollessa.	Työn etsiminen ensin vaikeaa, koska ei tiennyt mitä lähteitä käyttäisi työnhaussa.	Yhteydenottoja työnantajaan useita kertoja. Useita sähköpostiviestejä.
Yhteydenotto työnantajaan	Kävi paikan päällä.	Työpaikka tiedossa jo Suomessa.	Työhakemus ilmoituksen mukaan.	Lähetti työnantajalle sähköpostia.
Asiat, joita espanjalaiset työnantajat arvostavat	Kielet	Espanjan ja englannin kielen taito. Suomalainen jämäptiys ja luotettavuus	Englannin kielen taito. Suomalainen koulutus	Työhakemuksen muotoseikat. Kielen tulee olla virallisempaa ja kunnioittavaa.
Työhaastattelu	Työhaastattelu paikan päällä	Ei työhaastattelua	Puhelinhaastattelu	Puhelinhaastattelu
Kielen vaikutus	Hyvä olisi osata, mutta	Espanjan kielen taito	Ei välttämätöntä,	Riippuu alasta. Jos työnantaja

työnsaantiin	taito kasvaa huomaamatta espanjalaisten kanssa.	välttämätöntä liike-elämässä.	jos työnantaja suomenkielinen.	espanjalainen, yleensä välttämätöntä.
Huomioitavaa työsopimusta tehdessä	Työajat	Palkka	Samat asiat kuin Suomessakin. Mahdollinen tulkin apu, jos työsopimus espanjaksi.	Palkka, työajat
N.I.E-numeron hankkiminen	Hankki numeron. Numeron saaminen vaivatonta	Ei hankkinut numeroa, koska kävi Suomessa säännöllisesti	Hankki numeron. Numeron saaminen vaivatonta	Ei hankkinut numeroa
Espanjan sosiaaliturvaan siirtyminen	Siirtyi, koska työskenteli Espanjassa kaksi ja puoli vuotta.	Ei siirtynyt	Ei siirtynyt, koska oleskeli alle vuoden maassa	Ei siirtynyt
Espanjan palkkataso	Huono	Huono	Huono	Huono
Suomalaisia parhaiten työllistävät alat	Ravintolat	Vientiin keskittyvät metalli- ja koneiteollisuus	Ravintolat ja kahvilat	Matkailualan työt
Espanjalaisten suhtautuminen ulkomaalaisiin työntekijöihin	Korkeasta työttömyydestä johtuen aiempaa negatiivisemmin.	Hyvin	Hyvin. Espanjalaiset ovat tottuneet ulkomaalaisiin. Työntekijöihin suhtaudutaan hyvin.	Hyvin, mutta nykyään työttömyyden vuoksi saattaa suhtautuminen olla negatiivisempaa.
Espanjalaisen liike-elämän erityispiirteet	Kiireetön elämäntyyli.	Henkilöiden väliset suhteet tärkeitä. Vapaa-ajan tapaamiset. Pukeutuminen työaikana konservatiivista.	Huoliteltu ulkonäkö työelämässä. Eivät aikataulu-rajoitteisia. Tasa-arvo ei täysin toteudu työelämässä.	Ylityötunteja ei lasketa. Yritykset huonoja vastaamaan sähköposteihin.

Siestan vietto	Tunnin siesta klo 14-15	Madridissa siestan vietto ei niin yleistä kuin Etelä-Espanjassa.	Ei siestaa	Ei siestaa
Sopeutuminen ja kulttuurierot	Koki suuremmat kulttuurierot palatessaan Suomeen. Espanjalaiset avoimia.	Sopeutuminen helppoa. Ei suuria kulttuurieroja. Suurimmat erot avoimuudessa ja puheliaisuudessa.	Sopeutuminen helppoa. Aikatauluihin ei voinut luottaa.	Yllättävän suuret. Omaaloitteellisuus tärkeää. Vaatii sinnikkyyttä, jos haluaa jonkin asian tapahtuvan.
Työtilanne nyt ja tulevaisuuden näkymät	Huono tällä hetkellä.	Huono tällä hetkellä. Tilanne tulee parantumaan vahvan turismin ja halvan palkkatason vuoksi.	Huono tällä hetkellä.	Huono tällä hetkellä.
Ohjeita Espanjaan haluavalle	Töitä etsimään paikan päälle Espanjaan.	Espanjan kielen taito. Englannilla kuitenkin voi tulla toimeen. Avoimuus ja vilpittömyys.	Espanjan kielen taito. Kielen osaamattomuudesta huolimatta maahan lähteminen kannattaa aina.	Espanjan kielen taito. Aktiivisuus, ihmisiin tutustuminen. Kärsivällisyys hakemusten lähettelyssä.

Taulukko 1. Yhteenvedo vastauksista koskien työnhakua ja työskentelyä Espanjassa.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millainen on yrityksen rekrytointiprosessi ja mitä vaiheita siihen kuuluu. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää työnhakijan työnhakuprosessin vaiheet ja tutkia työnhakua toisesta Euroopan unionin maasta ja erityisesti Espanjasta.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että rekrytointiprosessi alkaa tarpeiden kartoituksella ja jatkuu hakumenettelyn ja kanavan valinnalla. Tämän jälkeen hakijoita vertaillaan ja haastatellaan ja tehdään lopullinen valinta. Rekrytointiprosessi päättyy aina seurantavaiheeseen, jossa tarkkaillaan rekrytoinnin onnistumista. Hakijoita voidaan vertailla erilaisten testien avulla, mutta haastattelu on kuitenkin tärkein vertailukeino. Nykyajan työelämässä arvostetaan ennen kaikkea hyviä henkilökohtaisia ominaisuuksia. Työnhakijaan kiinnitetään huomiota kokonaisuutena, jossa vaikuttavat henkilökohtaiset ominaisuudet, koulutus ja työkokemus. Soveltuvuus riippuu kuitenkin aina työtehtävästä. Onnistunut rekrytointiprosessi on sellainen, jossa kaikki osapuolet ovat tyytyväisiä. Usein yritykset päätyvät ulkoistamaan rekrytointinsa säästääkseen aikaa ja resursseja.

EU-maan kansalaisella on oikeus lähteä työnhakuun ja työskentelemään toiseen jäsenmaahan samoin oikeuksin ja etuuksin kuin kohdemaan kansalainenkin. Työpaikkoja toisesta Euroopan unionin maasta voi etsiä monesta paikasta. Internetin avulla voi tutustua perustietoon työnhausta ja kohdemaasta ja erityisesti EURES-portaalista löytää hyödyllistä tietoa. EURES-neuvojat ovat paikoitellen vielä tuntemattomia, mutta heidän palveluitaan kannattaa ehdottomasti hyödyntää. Oman kohdemaan työllisyystilanne tulee selvittää samoin kuin verotus- ja sosiaaliturva-asiat. Kielitaidolla on hyvin ratkaiseva merkitys, mutta myös paikallista kieltä taitamaton voi löytää töitä esimerkiksi matkatoimistosta tai ravintolasta. Työnhaussa tulee olla aktiivinen ja avoinna olevia paikkoja voi hakea tai olla suoraan yhteydessä kiinnostavaan työnantajaan. Työnantajat eri maissa arvostavat hieman erilaisia asioita esimerkiksi ansioluettelossa, joten näihin

asioihin kannattaa kiinnittää huomiota. Ennen työsopimuksen allekirjoittamista tulee varmistaa palkanmaksu- ja työajat sekä verotusasiat. Työsopimuksen kääntämisessä tulee tarvittaessa käyttää tulkkia apunaan.

Espanjasta töitä etsivän työsaantimahdollisuuksiin vaikuttaa ennen kaikkea kielitaito. Jonkinlainen perustaito olisi hyvä olla, mutta espanjaa osaamatonkin voi löytää töitä esimerkiksi matkatoimistoista ja turistialueilla sijaitsevista ravintoloista ja kahviloista. Töitä voi etsiä Suomen tai Espanjan työvoimahallinnon sivuilta tai esimerkiksi paikallisista sanomalehdistä. EURES-neuvojat auttavat mielellään työpaikan etsimisessä. Paras tilanne olisi, jos töitä voisi mennä etsimään paikan päälle ansioluettelo mukanaan. Työelämässä espanjalaiset ovat konservatiivisempia kuin suomalaiset, toisaalta myös avoimempia ja seurallisempia. Espanjalaiset arvostavat kielitaitoa ja koulutusta. Suomalaisilla on Espanjassa maine ahkerina ja tunnollisina työntekijöinä.

Jos aikoo oleskella Espanjassa pidemmän aikaa, tulee oleskelu rekisteröidä paikallisella poliisilla ja hankkia ulkomaalaisen tunnistusnumero ns. N.I.E-numero. Kyseinen numero helpottaa maassa toimimista huomattavasti. Espanjaan töihin haluavan on hyvä tietää, että Espanjan palkkataso saattaa olla huomattavastikin matalampi kuin Suomessa. Valitettavasti tällä hetkellä työllisyystilanne maassa on erittäin huono, mutta toivottavasti tulevaisuudessa tilanne tulee muuttumaan. Huonon työllisyystilanteen vuoksi ulkomaalaisiin saatetaan suhtautua aiempaa negatiivisemmin.

Mielestäni kaikki empiirisen osion tulokset tukivat teoriassa esille tulleita tietoja ja tekivät näin kokonaisuudesta monipuolisemman ja syvällisemmän. Toisaalta olisi ollut mielekästä haastatella myös espanjalaista työnantajaa ja saada näin espanjalaista näkökulmaa tutkittavaan aiheeseen. Tämä olisi varmasti tuonut lisäperspektiiviä työhöni. Mielestäni kuitenkin tutkimusongelmaani saatiin vastaus. Toivon, että opinnäytetyöstäni olisi hyötyä työnhakuprosessiin liittyen ja kaikille niille, jotka ovat kiinnostuneita työskentelemään Espanjassa.

LÄHTEET

Kirjalliset lähteet

Dowling, Peter J., Festing, Marion & Engle, Allen D. International Human Resource Management. London. Cengage Learning EMEA.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi.

Kauhanen, Juhani. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki. WSOY Oppimateriaalit Oy.

Mole, John. 2004. Maassa maan tavalla. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

Packer, Jonathan. 1998. Live & Work in Spain and Portugal. Oxford. Vacation Work.

Ruonala, Marko. 2008. EU-perusteos. Vammala. Vammalan Kirjapaino.

Viitala, Riitta. 2007. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki. Edita.

Westerdahl, Stig. 2007. Askelmerkit Espanjaan – Käytännön ohjeita Espanjaan aikoville suomalaisille. Fuengirola. S.I. Media S.L. Ole Kustantamo.

Muut julkaisut

Finpro. Espanjan maaraportti 2010.
<http://194.100.159.181/NR/rdonlyres/1B59F0A4-950D-4B13-98B0-AF70CACACB0B/13614/Espanjamaaraportti0712.pdf>

Elektroniset julkaisut

Allen, P. 2011. Mistä etsiä työtä- näin löydät työpaikan. OmaRaha. <http://www.omaraha.org/mista-etsia-tyota/>

Allen, P. 2011. Työhaastattelu. OmaRaha. <http://www.omaraha.org/tyohaastattelu/>

Allen, P. 2011. Töihin ulkomaille. OmaRaha. <http://www.omaraha.org/toihin-ulkomaille/>

Espanjaan. Töihin Espanjaan. http://espanjaan.info/index.php?pr=Ty%F6paikka_Espanjasta

Espanjaopas. 2009. Liike-elämän tapakulttuuri. <http://www.espanjaopas.com/>

toihin-espanjaan/tyonteko-espanjassa/liike-elaman-tapakulttuuri/

Espanjaopas. 2009. Työnteko Espanjassa. <http://www.espanjaopas.com/toihin-espanjaan/tyonteko-espanjassa/>

Espanja.Org. 2006. <http://espanja.org/tietopankki/opiskelu-ja-tyonteko/nie-numero>

EURES. Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali. Neuvoja ja vinkkejä työnhakuun. <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2579&acro=faq&lang=fi>

Eures- Eurooppalainen työnvälitysverkosto. 2011. Työnhaku ja työskentely EU- ja ETA-maissa. http://www.mol.fi/toimistot/joensuun_seutu/hap/tyonhakuinfo/tyohoneurooppaan.pdf

EURES. 2011. Työnhaku ja työskentely Espanjassa. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/01_tyovoimapalvelut/02_tyonhaku_ulkomailta/maaopas_espanja.pdf

Euroopan komissio. Vapaa liikkuvuus. EU- kansalaiset. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=fi>

Euroopan Unionin portaali. Perustietoa Euroopan Unionista. http://europa.eu/about-eu/basic-information/index_fi.htm

Eurooppatiedotus.fi. 2010. Työskentely Euroopassa. <http://www.euarjessa.fi/public/default.aspx?nodeid=37775&contentlan=1&culture=fi-FI>

Europass-ansioluettelomalli. 2012. <http://europass.cedefop.europa.eu/fi/documents>

Eurostat. 2012. Harmonised unemployment rate. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>

Herold, M. 2007. Onnistu rekrytoinneissa. Rekrytoinnin haasteet. Henkilöstöjohtamisen foorumi. <http://www.henryorg.fi/data/dokumentit/materiaalia/Herold.pdf>

Map of Spain. Globaltrade.net 2012. <http://www.globaltrade.net/map/Spain.html>

Monster. 2011. Hanki työhaastattelusta palautetta. <http://uraneuvonta.monster.fi/haastattelu/seuranta/hanki-tyohaastattelusta-palautetta/article.aspx>

Ohjaus- ja työelämäpalvelut. Vinkkejä työnhakuun. <http://www.oulu.fi/careerservices/dokumentit/tyonhakuvihko.pdf>

OmaRaha. 2011. Oman osaamisen markkinointi. <http://www.omaraha.org/oman-osaamisen-markkinointi/>

Rainio P. Kuntatyö- 2010. Rekrytointiopas kunta-alalle. http://www.med.utu.fi/hoitotiede/perusopiskelu/materiaalipankki/Rekrytointi_-_osana_strategista_henkilostojohtamista.ppt

Salo M. 2009. Rekrytointiprosessin kehittäminen. Case Empower Oy. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/3690/Salo_Maria.pdf?sequence=1

Sorri, P., Tiilikainen, A. 2007. CIMO. Suuntana Espanja. <http://home.cimo.fi/oppaat/perustieto/espanja.pdf>

Tampereen työ- ja elinkeinotoimisto. Työhaun vaiheet. <http://www.ptvt.fi/tampere/tyonhakijat/palvelut.tmpl>

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK & STTK- opiskelijat. Tervetuloa työelämään. <http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/tyonhaku/miten-ja-mista-hakea/>

Työ- ja elinkeinotoimisto. 2010. Osaamisen markkinointi. http://www.mol.fi/mol/fi/90_tyonhakuinfo/01_tyonetsinta/02_osaamisen_markkinointi/index.jsp

Työttömyyskassojen yhteisjärjestö Tyj. 2010. Työttömyysturva ja työ ulkomailla. <http://www.tyj.fi/default.asp?id=2>

Utriainen, S. 2010. Rekrytointiprosessin muodostuminen kunnallisorganisaatiossa. <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/63190/nbnfi-fe201007282243.pdf?sequence=3>

Vantaan työvoimatoimisto/Myyrämäki. Työnhakukeskus ja valmennuspalvelut. <http://www.mol.fi/toimistot/vantaa/Tyonhakuopas.pdf>

Liite 1. Teemahaastattelurunko rekrytointi- ja henkilöstöalan yritykselle

1. Minkä alan yrityksiä asiakaskuntaanne kuuluu ja millaisiin tehtäviin etsitte työntekijöitä?
2. Rekrytoitteko työnhakijoita ainoastaan kotimaassa vai myös ulkomailta? Jos palkkaatte henkilöitä myös ulkomailta, millaisia vaatimuksia hakijalle asetetaan?
3. Miksi yrityksen kannattaisi ulkoistaa rekrytointinsa rekrytointiyritykselle?
4. Mitä vaiheita kuuluu rekrytointiprosessiin?
5. Millaisia ominaisuuksia hyvällä työnhakijalla on?
6. Millaisia menetelmiä käytätte vertailtaessa hakijoita?
7. Mihin asioihin kiinnitätte erityisesti huomiota haastateltaessa hakijaa?
8. Mitä menetelmiä soveltuvuus- ja henkilöarvioinnissa yleensä käytetään?
9. Miten lopulliseen hakijan valintaan päädytään? Mitkä asiat ratkaisevat valinnan?
10. Millainen on onnistunut rekrytointiprosessi ja miten sitä voidaan arvioida?

Liite 2. Teemahaastattelurunko Työ- ja elinkeinotoimiston Eures-neuvojalle

1. Mitä Eures-neuvojat tekevät?
2. Mikä on Eures-portaali?
3. Mitä kannattaa ensiksi tehdä, jos harkitsee työskentelyä ulkomailla?
4. Mistä löydän tietoa Espanjassa olevista työpaikoista?
5. Kuinka paljon kielitaito vaikuttaa työnsaantiin Espanjassa?
6. Mitä asioita tulee ottaa huomioon työhakemuksen ja CV:n laadinnassa?
7. Mikä on Europass-ansioluettelo?
8. Mitä tarkoittavat säännellyt ja ei-säännellyt ammatit?
9. Millä tavalla työhaastatteluun tulisi valmistautua?
10. Mitä virallisia asiakirjoja tarvitsen Espanjassa asumista ja työskentelyä varten?
11. Toisessa EU-maassa saa oleskella kolme kk ilman oleskelulupaa. Jos oleskelu ylittää tämän ajan, mitä toimenpiteitä minun on tehtävä kohdemaassa?
12. Mitä yleisiä neuvoja antaisit henkilölle, joka on kiinnostunut työskentelystä Espanjassa?

Liite 3. Teemahaastattelurunko Espanjassa työskennelleelle

1. Hei! Kerro hieman itsestäsi (esim. oletko opiskelija vai jo työelämässä?
Mitä alaa olet opiskellut?)
2. Olet siis työskennellyt Espanjassa. Missä ja millaista työtä olet tehnyt?
3. Mitä lähteitä käytit työnhaussa ja mistä löysit oman työpaikkasi?
4. Käytitkö Eures-neuvojan palveluita Suomessa tai Espanjassa?
5. Koitko työn löytämisen helpoksi/vaikeaksi?
6. Millä tavalla otit yhteyttä työnantajaan?
7. Mitä asioita arvioisit espanjalaisen työnantajan erityisesti huomioivan ja arvostavan työhakemuksessa ja ansioluettelossa?
8. Millä tavalla mahdollinen työhaastattelu järjestettiin?
9. Puhutko espanjaa? Millä tavalla arvioisit kielitaidon vaikutusta työnsaantiin?
10. Mitä asioita tulisi huomioida ennen työsopimuksen allekirjoittamista?
11. Hankitko työskentelyä varten N.I.E-numeron eli ulkomaalaisten tunnustusnumeron? Jos kyllä, oliko numeron saaminen hankalaa?
12. Siirryitkö Espanjan sosiaaliturvan piiriin työskentelysi ajaksi?
13. Mitä mieltä olet Espanjan palkkatasosta?
14. Miltä aloilta suomalaiset voisivat parhaiten löytää töitä Espanjassa?
15. Miten espanjalaiset suhtautuvat ulkomaalaisiin työntekijöihin?
16. Oletko huomannut espanjalaisessa liike-elämässä ja business-kulttuurissa joitain erityispiirteitä?
17. Oliko työpaikallasi tapana viettää siestää?
18. Oliko sopeutuminen uuteen maahan helppoa/vaikeaa? Mitkä ovat mielestäsi suurimmat kulttuurierot Suomen ja Espanjan välillä?
19. Millaisina näet Espanjan työmarkkinat nyt ja tulevaisuudessa?
20. Millaisia ohjeita antaisit henkilölle, joka haluaisi työskennellä Espanjassa?

Liite 4. Espanjan työnhakuun liittyviä internetsivuja

EURES-portaali : <http://ec.europa.eu/eures>

Portal de Empleo de las Universidades Españolas (Espanjan yliopistojen ylläpitämä työpaikkaportaali): <http://empleo.universia.es>

Monster: <http://www.monster.com> tai www.monster.es

Trabajos; eri alojen työpaikkoja: <http://www.trabajos.com>

Hotelli- ja matkailualan työpaikkoja: <http://www.turiempleo.com>

Kaikkien alojen työpaikkoja: <http://www.todotrabajo.com>, www.infoempleo.com, www.infojobs.net

Tietoa sesonkityöpaikoista: <http://www.anyworkanywhere.com>

Ammattijärjestöjen ja liittojen sivuja:

CCOO – Comisiones Obreras <http://www.ccoo.es>

UGT – Unión Genral de Trabajadores <http://www.ugt.es>

CNT – Confederación Nacional del Trabajo <http://www.cnt-ait.org>

USO – Unión Sindical Obrera <http://www.uso.es>

CGN – Confederación general de Trabajadores <http://www.cgt.es>

Sanomalehdet internetissä:

El País <http://www.elpais.es>

ABC <http://www.abc.es>

El Mundo <http://www.elmundo.es>

El Periódico <http://www.elperiodico.es>

Kauppakamarin yhteystiedot:

Camerdata S.A.

Ribera del Loira, 56-58 - 28042 Madrid

puh. +34 902 21 42 21

Informacion@camerdata.es

<http://www.camerdata.es>

(Sorri & Tiilikainen 2007)

**Liite 5. Europass
ansioluettelo
malli**



**Europass-
ansioluettelo**

Lisää valokuva. Poista kohta, jos se on tarpeeton (ks. ohjeet).

Henkilötiedot

Etunimet / Sukunimi

Etunimet Sukunimi Poista kohta, jos se on tarpeeton (ks. ohjeet)

Osoitteet

Katuosoite, postinumero, postitoimipaikka, maa. Poista kohta, jos se on tarpeeton (ks. ohjeet)

Puhelinnumero(t)

Poista kohta, jos se on tarpeeton (ks. ohjeet). **Matkapuhelin** Poista kohta, jos se on tarpeeton (ks. ohjeet).

Faksinumero(t)

Poista kohta, jos se on tarpeeton (ks. ohjeet).

Sähköposti(t)

Poista kohta, jos se on tarpeeton (ks. ohjeet).

Kansalaisuus

Poista kohta, jos se on tarpeeton (ks. ohjeet).

Syntymäaika

Poista kohta, jos se on tarpeeton (ks. ohjeet).

Sukupuoli

Poista kohta, jos se on tarpeeton (ks. ohjeet).

**Haettu työpaikka /
ammattiala**

Poista kohta, jos se on tarpeeton (ks. ohjeet).

Työkokemus

Päivämäärät

Lisää erillinen kohta kustakin merkittävästä työstä alkaen viimeisimmästä. Poista kohta, jos se on tarpeeton (ks. ohjeet).

Toimi tai tehtävä

Keskeiset tehtävät ja
vastuualat

Työnantajan nimi ja
osoite

Ansiotoiminnan tyyppi
tai toimiala

**Yleissivistävä ja
ammattillinen
koulutus**

Päivämäärät

Lisää erillinen kohta kustakin merkittävästä suoritetusta koulutusjaksosta alkaen viimeisimmästä.

Tutkinnon nimi

Tärkeimmät oppiaineet
tai ammattitaidot

Oppilaitoksen nimi ja

Sivu 84/85 - Ansioluettelo
Sukunimi etunimet

Lisätietoja Europassista osoitteessa <http://europass.cedefop.europa.eu>
© Euroopan unioni, 2002-2010 24082010

