

KOOLITUS

| seadused | maksud | juhtimine |

ÄP TSITAAT

“Grupitööde puhul peab inimene ise saama otsustada, kas ta tahab osaleda.”

Marit Antik, Talentor Eesti värbamiskonsultant



Illustratsioon: Anti Veermaa

Konfidentsiaalsus satub värbamiskatsetel löögi alla

Tark on kaasata uue töötaja valimisse terve meeskond

ÄP

Merike Lees
merike.lees@aripaev.ee



Töötajad ei saa loota konfidentsiaalsusele, kuna värbamisvoorudes võivad nad sattuda nii grupitööle kui ka vastakuti terve värbaja kollektiiviga.

Et saada teada, kellega konkursile tulnutest on mõtet üldse edasi minna, visatakse kandidaadid kohe vette. Esimesele kohtumisele kutsutakse grupp kandidaate ja antakse neile grupitöö. Nii näevad töölesoovijad ühtlasi ka oma konkurente.

“Me ei saa välistada, et inimesed üksteist ära tunnevad, kuid meie ei pane kunagi ühte gruppi kahte samast ettevõttest tulnud kandidaati,” kinnitas TNT Eesti kvaliteedijuht Katrin Alujev.

Talentor Eesti värbamiskonsultandi Marit Antiku sõ-

nul on inimesel õigus oodata, et tema osalemine töökonkursil jääb konfidentsiaalseks. “Grupitööde puhul peab inimene ise saama otsustada, kas ta tahab osaleda,” ütles Antik. “Põhiline, et ta teaks, et peale tema on selles voorus veel teisi kandidaate.”

Erialasele pädevusele lisaks määrab töötaja toimetuleku uuel töökohal sobivus seltskonnaga. Väikefirmades käib see lihtsalt – juba esimesel vestlusel seatakse kandidaati vastakuti terve kollektiiviga, kellest igapäevase poolehoidu ta peab võitma. Tõenäoliselt lööb selline situatsioon nii mõnegi kandidaadi verest välja.

Meeskonnaga tutvumine ainult väljavalituile

“See on väga hea, kui juhid peavad oluliseks ka meeskonda värbamisse kaasata, sest omavaheline sobivus on väikeses firmas väga tähtis,” leidis Antik. “Aga terve meeskonna-

ÄP TASUB TEADA

Värbamise edukus selgub alles katseaja lõpus

▶ värbamise etapid CVde laekumisest alates

- ▶ Vaata CVd läbi ja vali sobivad.
- ▶ Sobimatutele saada äraütlev vastus.
- ▶ Sobiva kandidaadiga võta ühendust võimalikult kiiresti.
- ▶ Mõtle valikuprotsess läbi ja tutvusta seda kandidaadile.
- ▶ Kui valikuprotsess läbi, langeta otsus.

ga kohtumine peab toimuma ikka valiku lõppjärgus. Esimesed kohtumised on õige teha juhi või juhtidega, mitte nii, et kandidaat kohtub vestlusele tulles kohe terve kollektiiviga.”

Personalivärbaja ja omanimelise konsultatsioonibüroo juhataja Sirje Tammiste peab loomulikuks, et kandidaat

- ▶ Ei-otsustest teavita kandidaati telefoni teel.
- ▶ Jah-otsuse korral saada kandidaadile tutvumiseks tööleping ja kõik muud pakumised.
- ▶ Leping sõlmi enne töötaja tööletulekut.
- ▶ Värbamisprotsess lõpeb alles pärast katseaga.

teab ette, kellega ta kohtub ja kui palju see aega võtab. Terve kollektiiviga tasub tema sõnal tutvustada aga ainult väljavalitud inimest, mitte kõiki kandidaate.

Vestlusel ratabakse kandidaati igasuguste töökaugete küsimustega. Nii ei maksa imestada, kui muu hulgas küsitakse ka seda, mida kandi-

daat sööb. Sellest saab teha järeltõlge tema eluviiside ja tervise kohta. Sealt edasi küsitakse veelgi isiklikumaid küsimusi, näiteks mitu korda inimene aastas haige on. Sellistele küsimustele ei pea vastama, kuid Tammiste sõnul on ameteid, mille juures tuleb terviseprobleeme arvestada. “Suhkruhaige huvides on et ta ei sattus tööle kohta, kus ta ei saa vajalikul ajal süüa,” tõi ta näiteks.

Kandidaat võib vastustest keelduda

Antik ei osanud söömisharjumuste küsimusele põhjendust leida, kuid haiguste ja haigestumissageduste teadmist pidas ta tööandjale oluliseks.

“Perekonnaseis ja lastearv on küsimus, mida võid küsida, kui oled hea jutu peale saanud. Kandidaadil on alati võimalik öelda, et ta ei taha vastata,” rääkis Antik. “Küsimused peavad olema siiski põh-

jendatud, sest niisama uudishimust ei maksa kandidaadi ja enda aega raisata. Vastuste põhjal ei tohi kedagi diskrimineerida.”

Kui eelnenud katsed ja vestlused on kandidaadi sõelale jättnud, tutvustatakse teda juhtkonnale. Ja mitte kõigile korraga, vaid igale juhile eraldi. Kui üks juht kandidaadi konkurentsist kõrvaldab, on ülejäänud kohtumised talle aja raiskamise. “Kandidaadi ajast tuleb lugu pidada ja teha mõistlikke katseid,” kommenteeris Tammiste.

Marit Antik soovitas säilitada CVsid, kui kandidaadid lubavad. Neid on hea tulevikus kasutada. Eriti väärtuslikuks saavad nende inimeste CVd, kes on kolm aastat tagasi kandideerinud, sest neil võib olla uuesti vajadus väljakutseteks. Poole aasta vanustest CVdest on kõige vähem kasu, kuna need kandidaadid on tõenäoliselt oma koha leidnud.