

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Sotsiaalteaduskond
Tööstuspsühholoogia instituut

Laura Hein
EESTI INFOTEHNOLOOGIA (IT) VALDKONNA VÄLISTUDENGITE
TÖÖTAMISHUVI JA -VÕIMALUSED
EESTI IKT ETTEVÕTETES
Magistritöö

Juhendaja: Taimi Elenurm, MBA

Tallinn 2016

Deklareerin, et käesolev magistritöö,
mis on minu iseseisva töö tulemus,
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli
magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Laura Hein

"....." 2016

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja Taimi Elenurm

"....." 2016

Kaitsmisele lubatud "....." 2016

Personalitöö ja -arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees professor Mare
Teichman

ABSTRAKT

Käesolev magistritöö „Eesti infotehnoloogia (IT) valdkonna välistudengite töötamishuvi ja -võimalused Eesti IKT ettevõtetes“ käsitleb Eesti kõrgkoolide IT valdkonna magistriõppe erialadel õppivate välistudengite huvi Eestis töötamise vastu ning nende ootusi ja võimalusi tööturule sisenemisel. Et saada teada, milline on välistudengite huvi ja võimalused Eesti tööturule sisenemisel, on uurimustöö eesmärgiks koguda informatsiooni välistudengite kavatuste kohta pärast õpingute lõppemist ning kogemuste kohta tööturule sisenemisel (informatsiooni kättesaadavus, tugiteenused, seadusandlus, tööandjate ning ülikooli omavaheline koostöö, suurimad takistused). Täiendavalt küsitakse välistudengite ootuste kohta ning antakse võimalus teha ettepanekuid Eesti valitusele, haridusasutustele ning tööandjatele. Välistudengite töövõimaluste veelgi paremaks hindamiseks soovitakse mõista ka Eesti IKT-sektori tööandjate hoiakud välistudengite suhtes ning nende eelistusi välistudengite värbamisel.

Eesmärkide täitmiseks viiakse läbi kvantitatiivne uuring *online* küsitluse vormis. Ankeetküsimustik on koostatud selliselt, et töö tulemusel saaksid vastuse kõik magistritöö eesmärgi saavutamiseks püstitatud uurimisküsimused. Uuringu tulemused kinnitavad, et umbes pooled Eesti kõrgkoolide IT valdkonna magistriõppe erialadel õppivad välistudengeid on huvitatud pärast õpingute lõppemist Eestis töökoha leidmisest. Kinnitust leiab ka Eesti IKT-sektori tööandjate suur valmisolek välistudengeid värvata. Töö tulemusel ilmnevad ka suurimad takistused tööturule sisenemisel ning tööandjate roll välistudengite võimalustele Eesti tööturul. Tulemuste tõlgendamisel ning analüüsil lähtutakse magistritöös käsitletud kirjandusallikatest ning sellel põhinedes tehakse ettepanekuid olukorra parandamiseks.

Võtmesõnad: välistudengite töötamishuvi, välistudengite töövõimalused, IKT-sektori tööandjad, tööandjate värbamishuvi, Eesti IT valdkonna välistudengid, sisenemisprotsess Eesti tööturule.

ABSTRACT

EESTI INFOTEHNOLOOGIA (IT) VALDKONNA VÄLISTUDENGITE TÖÖTAMISHUVI JA -VÕIMALUSED EESTI IKT ETTEVÕTETES

Laura Hein

Current Master's thesis studies the occupational prospects in Estonian ICT companies for foreign students studying in the field of information technology (IT) in Estonia. The objective of the present thesis is to collect information about the intentions of foreign students who have graduated from local universities in order to map their interest and possibilities while entering Estonian labour market (considering accessibility of information sources, support services, legislation, collaboration between universities and employers, biggest obstacles). In addition, the foreign students are being asked about their expectations and they are given opportunities to make suggestions to Estonian government, educational establishments and employers. Besides giving better evaluation about the foreign students' possibilities at the local market the author of the present study also aims at finding out the preferences of the employers of local sector of information and communication technology towards foreign students.

The method for the current study lies in a quantitative research in the form of an online questionnaire that has been compiled the way it would give answers to all research questions posed for achieving the objectives of the current MA thesis. The results of the research confirm that about half of the foreign students obtaining MA degree in the field of information technology in Estonian universities are interested in finding work in Estonia. The research results also prove that Estonian employers in the field of information and communication technology are highly ready to employ foreign students. Also, the results point out the biggest obstacles in entering the local labour market as well as the role of local employers in order to provide working opportunities for foreign students. For interpretation and analyzing the results, the author of the present study has been based on selected literary sources and made suggestions to improve the situation.

Keywords: foreign students' interest towards working; foreign students' working possibilities; employers in the field of information and communication technology; employer's interest towards employing foreign students; foreign students studying in the field of information technology in Estonia; the process of entering Estonian labor market.

SISUKORD

ABSTRAKT	3
ABSTRACT	4
SISSEJUHATUS.....	7
1. VÄLISTUDENGID EESTI KÕRGGKOLIDES.....	10
1.1 Välistudengid arvudes	10
1.2 Kõrghariduse rahvusvahelistumine	12
1.3 Välisturundustöö	13
2. VÄLISTUDENGITE SISENEMINE EESTI TÖÖTURULE.....	15
2.1 Haridusasutused kui välistudengite esmased ettevalmistajad.....	16
2.1.1 Üldkompetentside arendamine.....	16
2.1.2 Keele- ja kultuuriõpe	17
2.1.3 Praktikakorraldus.....	19
2.1.4 Karjäärinõustamine kui oluline tugiteenus.....	22
2.2 Tööandjate hoiak ja valmisolek	24
2.3 Avalik sektor	26
2.3.1 Riiklikud regulatsioonid ning seadusandlus.....	26
2.3.2 Välistudengite kohanemine ning neid toetav tugistruktuur.....	29
3. EMPIIRILINE UURING.....	32
3.1 Meetodid ja valimite kirjeldus.....	32
3.2 Andmete kogumine	33
3.3 Tulemused	36
3.3.1 Välistudengite kavatsused õpingute järgse töötamise osas Eestis ning tööandjate huvi ja valmisolek neid värvata	36
3.3.2 Välistudengite ettevalmistatus ning vastavus tööandjate eelistustele.....	41
3.3.2.1 Üldkompetentsid.....	41
3.3.2.2 Töökogemus.....	42
3.3.2.3 Eesti keele oskus.....	44
3.3.3 Sisenemisprotsess tööturule	45
3.3.3.1 Informatsiooni kättesaadavus.....	45
3.3.3.2 Tugiteenused.....	46
3.3.3.3 Välistudengite suurimad takistused tööturule sisenemisel.....	47
3.3.4 Koostöö ülikooli ja tööandjate vahel	48
3.3.5. Eelistused informatsiooni hankimisel ning selle levitamisel vabadest töökohtadest	53
3.3.6. Välistudengite ootused ja ettepanekud Eesti valitsusele, haridusasutustele ning	

tööandjatele	57
3.4 Tulemuste analüüs ja ettepanekud	60
3.4.1 Olulisemad järeldused ja ettepanekud välistudengite töövõimaluste suurendamisel Eesti tööturul	67
KOKKUVÕTE	69
RESUME	72
KASUTATUD KIRJANDUS	75
LISA 1	80
LISA 2	81
LISA 3	82
LISA 4	83
LISA 5	88

SISSEJUHATUS

21. sajandi maailmamajandust iseloomustab järjest süvenev teadmismahukus ning tihe konkurents turgudel. Selleks, et konkurentsitihedas majanduskeskkonnas ellu jääda ning tagada riigi kasvu- ja arenguvõimalused, on oluline suunata fookus nendele valdkondadele, mis omavad riigi jaoks suurimat potentsiaali ning kindlustada nende igakülgne areng ja kasvuvõimalused.

Üleminek teadmiste põhisele majandusele nõuab eeskätt kvaliteetse tööjõu kättesaadavust, kes sedalaadi arengut soodustaksid. Kuna kvalifitseeritud tööjõu puudus on suurim arenenud riikides ja kõrgtehnoloogilistes valdkondades, siis on talentide leidmine osutunud järjest suuremaks väljakutseks. Talentide pärast ei konkureeri mitte ainult ettevõtjad, vaid terved riigid ja regioonid, kes teevad üha rohkem jõulisi samme selleks, et kvalifitseeritud tööjõudu hoida ning ligi meelitada.

Kvaliteetse tööjõu nappuses on järjest enam riike hakanud tähelepanu pöörama ka riigis õppivatele välistudengitele, kelles nähakse kui kõrgelt haritud migrante, kelle teadmistest ja oskustest loodetakse riigi tööturul kasu lõigata. Ziguras *et al* (2016) on välja toonud neli põhjust, miks rahvusvahelised tudengid on globaalses talendirallis atraktiivseks sihtrühmaks. Esiteks suurendavad välistudengid kvalifitseeritud tööjõu osakaalu elanikkonnas. Teiseks esindavad nad töötahtelisi noori, kes aitavad ülal hoida vananeva ühiskonna sotsiaalsüsteemi. Kolmandaks on kohaliku kõrgkooli kvalifikatsiooniga välistudengid tööandjatele atraktiivsemaks tööjõuks kui otse välisriigist tulnud noored ning neljandaks tõstab selge migratsioonipoliitika riigi atraktiivsust ka teiste potentsiaalsete välistudengite seas.

Välistudengite väärtust riigi majandusele ja kogu ühiskonnale on väga selgelt mõistnud näiteks Taani, kes muuhulgas pöörab suurt tähelepanu ka sellele, et soodustada nende sisenemist kohalikule tööturule (Denmark – an antractive..., 2014, 1-2). Välja võiks tuua ka Saksamaa, kes paistab silma välistudengite aktiivse värbamise osas ning seda eeskätt just tehnoloogiavaldkonna õppekavadelt (Train and Retain..., 2015, 11).

Magistritöö teema on aktuaalne, kuna seoses kõrgkooli lõpetajate arvu vähenemisega ning demograafiliste arengusuundade tulemusel vajab ka Eesti järjest enam kvalifitseeritud tööjõudu. Spetsialistide osatähtsust tööturul rõhutavad mitmed varasemad uuringud (Nutikas spetsialiseerumine..., 2013, 15; Tööjõuvajaduse prognoos..., 2015, 5; Välistööjõu

vajaduse..., 2011, 19). Ka Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi prognoosi (2014) andmetel on üheks problemaatiliseks valdkonnaks peaaegu kõik tehnikaalad. Olulisemaks võib aga pidada just info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (edaspidi IKT) valdkonda, mis koos tervisetehnoloogia ja -teenustega on Eesti jaoks üks suurima kasvupotentsiaaliga sektor sel kümnendil (Nutikas spetsialiseerumine..., 2013, 19). Paraku ei võimalda spetsialistide puudus Eestil selles valdkonnas täielikku potentsiaali saavutada, kuna ettevõtetel on keeruline oma tegevust laiendada. Lisaks kasvuvõimaluste piiramisele avaldab spetsialistide puudus mõju ka Eesti kui eduka IT-riigi mainele. (Jaaksoo 2010, 85-86) Seetõttu on meie riigi majanduse arengu ning konkurentsivõime seisukohalt oluline leida need puuduvad inimesed, kes oma teadmiste ja oskustega aitaksid ettevõtetel kasvada ning suudaksid viia Eestit lähemale eesmärgile olla rahvusvaheliselt edukas ja tugeva majandusega riik. Kui välistööjõu värbamine võib ettevõtjate jaoks olla liiga kulukas, aeganõudev või bürokraatlik, siis välistudengi värbamine ja rakendamine tööturul võib osutuda oluliselt tõhusamaks. Nii näeb töö autor just välistudengeid kui väärt tööjõudu, kelle rakendamise tulemusena võiks leevendada kvalifitseeritud tööjõu puudust tööturul.

Töö aktuaalsusest kõneleb ka asjaolu, et kui kohalike tudengite arv kahaneb iga aastaga, siis välistudengite arv näitab pidevat kasvutendentsi. Samal ajal on aga väga vähe tegeletud küsimusega, mis saab nendest tudengitest pärast õpingute lõpetamist ning milline on nende huvi ja võimalused meie tööturule siseneda. Siit tuleb ka käesoleva töö uudsus, kuna välistudengite kavatsusi osaleda Eesti tööturul pärast õpingute lõppemist on autorile teadaolevalt uuritud üksnes Tallinna Tehnikaülikooli välistudengite seas. Kirjavahetusest (21.09.2015) teiste välistudengeid värbavate ülikoolidega selgus, et Tallinna Ülikool, Tartu Ülikool ja Estonian Business School sedalaadi uuringuid läbi viinud ei ole.

Välisstudengite vajaduste ja ootuste selgitamine Eesti tööturule sisenemisel on seda olulisem, et viimastel aastatel on märkimisväärselt kasvanud sisseastumiste arv välisstudengite poolt just Eesti jaoks olulistes valdkondades. Eesti kui väikese innovaatilise riigi kuvand, ning IT-sektori laialdane tuntus ka mujal maailmas, on üks põhjuseid, mis muudab Eesti nooretele välismaalastele atraktiivseks sihtkohaks (Kallas *et al* 2014, 28).

Käesoleva magistr töö eesmärgiks on välja selgitada, kui suur osa Eesti kõrgkoolide infotehnoloogia valdkonna erialadel õppivatest välisstudengitest on huvitatud Eestisse tööle jäämisest ning millised on nende ootused ja võimalused meie tööturule sisenemisel.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks on autor püstitanud järgmised uurimisküsimused:

- millised on välistudengite kavatsused leida Eestis tööd pärast õpingute lõppemist?
- milliseks hindavad välistudengid sisenemisprotsessi Eesti tööturule (info kättesaadavus, tugiteenuste olemasolu, koostöö ülikoolide ja tööandjate vahel, seadusandlus, suurimad takistused)?
- millised on välistudengite ootused Eesti tööandjatele?
- millised on Eesti tööandjate hoiakud välistudengite suhtes (valmisolek värvata, praktikavõimalused, koostöö ülikoolidega)?
- millised on tööandjate eelistused välistudengi värbamisel?

Magistritöö annab vastuse küsimusele, millised on välistudengite ootused ja kavatsused Eesti tööturule sisenemisel ning millised on tööandjate hoiakud välistudengite tööle rakendamisel õpingute ajal ja pärast nende lõppemist. Töö tulemusel selguvad ka erinevused välistudengite ning tööandjate tegevustes ja ootustes, samuti nende ulatus. Saadud tulemuste põhjal teeb autor ka konkreetseid ettepanekuid, kuidas edaspidi toetada välistudengite sisenemist Eesti tööturule.

Töö kahe esimese peatüki alla on koondunud teoreetiline analüüs. Neist esimeses annab autor ülevaate Eesti kõrgkoolides õppivatest välisüliõpilastest, nende arvust ja värbamisest kõrghariduse rahvusvahelistumise raames. Töö teine peatükk käsitleb välistudengite tööturule sisenemist ning teemasid, mis seda enim mõjutavad. Seda nii ülikoolide, tööandjate kui ka avaliku sektori seisukohast. Töö kolmandas ehk viimases peatükis on kirjeldatud läbiviidud uuringu meetodeid ja valimit, on esitatud uuringu tulemused ning nende analüüs ja ettepanekud.

1. VÄLISTUDENGID EESTI KÕRGKOOLOIDES

Haridus- ja Teadusministeeriumi (2016) andmetel kahaneb kohalike tudengite arv Eestis iga aastaga. Kui kõrgharidust omandavate üliõpilaste arv oli 2010/2011. õppeaastal ligi 70 000, siis 2015/2016. õppeaastal on tudengite arv natuke üle 51 000. Kahe viimase aastaga on üliõpilaste arv kahanenud ligi 10 000 võrra. Samuti ei jõua kõik kõrgkooli lõpetanud spetsialistid ja erialainimesed sinsele tööturule, vaid lahkuvad riigist mujale. Noorte lahkumine on seda enam tõenäoline, kuivõrd välismaal elamine ja töötamine näib Eesti noorte hulgas üha enam populaarseks muutuvat (Tarum 2014, 13). Tulemuseks on, et samal ajal, kui suure kasvupotentsiaaliga valdkonnad Eestis nõuavad kvalifitseeritud spetsialiste ja oskustöölisi, ning nõudlus nende järele kasvab pidevalt, suurendab kohalike tudengite arvu kahanemine tööealise elanikkonna vähenemisest tulenevat tööjõupuudust veelgi. Vastupidiselt kohalike tudengite arvule näitab välistudengite vastuvõtt meie kõrgkoolidesse aga pidevalt kasvutendentsi.

1.1 Välistudengid arvudes

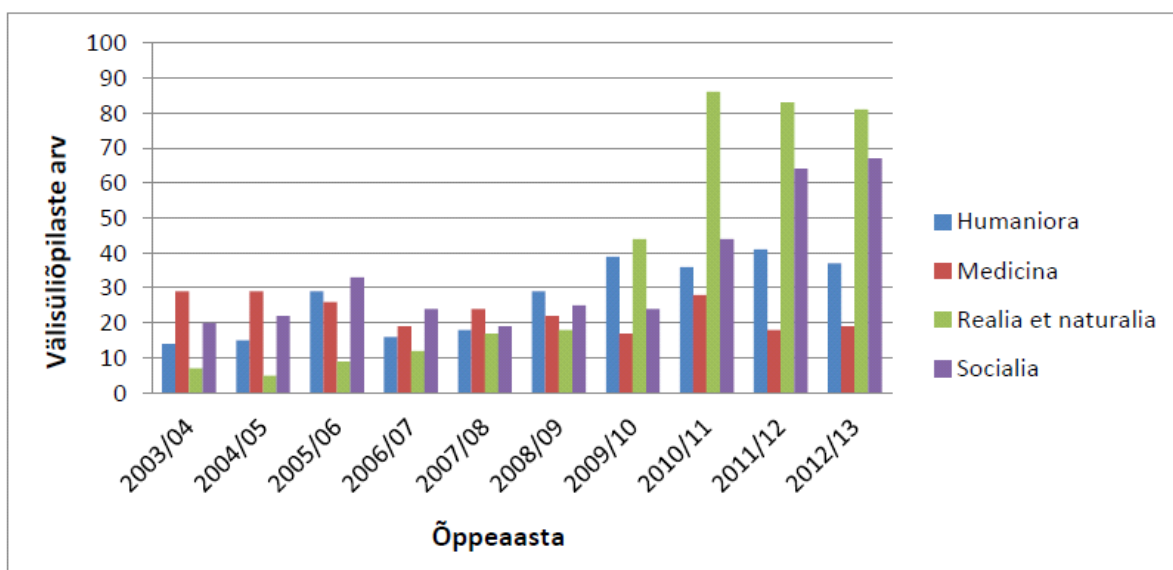
Eesti Haridus- ja Teadusministeeriumi andmetel õpib 2015/2016. õppeaasta seisuga Eesti kõrgkoolides kraadiõppes 3476 välisüliõpilast. Võrreldes 2005/2006. õppeaastaga, mil Eesti kõrgkoolidesse asus õppima 901 rahvusvahelise taustaga tudengit, on see märkimisväärne kasv. (Haridus- ja Teadusministeeriumi..., 2016)

Välistudengeid õpib Eestis kokku 101 erinevast riigist, kuid enim Soomest (1294), Venemaalt (230), Türgist (112), Gruusiast (110) ja Lätist (101) (Loonurm 2014, 35). Eesti kõrgkoolide tasemeõppesse õppima asuvatest on keskmiselt ligikaudu pooled kolmandate riikide kodanikud (Kallas *et al* 2014, 13).

Välisüliõpilaste arv õpete lõikes on Haridus- ja Teadusministeeriumi andmetel suurim bakalaureuseõppes (1568), millele järgneb magistriõpe (1223) ning seejärel doktoriõpe (339). Õppevaldkonniti on välisüliõpilaste seas olnud läbi aastate kõige populaarsem õigus-, äri- ja sotsiaalvaldkond, kus 2015/2016 õppeaasta seisuga õpib 1822 üliõpilast. Järgnevad humanitaarteaduste (471 üliõpilast) ning loodus- ja täppisteaduste valdkond (439 üliõpilast). Viimastel aastatel on aga märgatavalt kasvanud välisüliõpilaste arv tehnoloogia valdkonnas: kui 2012/2013. õppeaastal oli õppijaid 124, siis 2015/2016. õppeaastal juba 381 õppijat. (Haridus- ja Teadusministeeriumi..., 2015)

Siinkohal on heaks näiteks ka Tartu Ülikool, kus alates aastast 2009 on hüppeliselt tõusnud *realia et naturalia* erialadele vastuvõetud välisüliõpilaste arv. Nagu nähtub alljärgnevalt jooniselt (Joonis 1) osutusid õppeaastatel 2008/09-2012/13 välistudengite seas kõige populaarsemateks õppekavadeks tarkvaratehnika (71 tudengit) ning küberkaitse (62 tudengit). (Kõluvere 2014, 17, 22)

Joonis 1. Tartu ülikoolis vastu võetud välisüliõpilased struktuuriüksuste järgi õppeaastatel 2003/04-2012/13



(Allikas: Kõluvere 2015)

Välistudengitele suunatud ametliku veebilehe *Study in Estonia* andmetel pakuvad Eestis täies mahus inglise keeles õpetatavat ning rahvusvaheliselt tunnustatud tasemeõppe kava kuus avalik-õiguslikku ülikooli (Tartu Ülikool, Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Ülikool, Eesti Kunstiakadeemia, Eesti Maaülikool, Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia), üks eraülikool (Estonian Business School) ning kaks rakenduskõrgkooli (Eesti Infotehnoloogia Kolledž, Euroülikool).

Suurt rolli rahvusvaheliste tudengite arvu suurenemises on mänginud aktiivne väliturundustöö maailmas eesmärgiga muuta Eestis pakutav kõrgharidus rahvusvahelisemaks.

1.2 Kõrghariduse rahvusvahelistumine

Termin „rahvusvahelistumine“ leiab üha enam kasutust kõrghariduse rahvusvahelist mõõdet puudutavates aruteludes ning on üks peamisi tegureid, mis mõjutab ja kujundab kõrgharidust 21. sajandil. Rahvusvahelistumise mõistet on aga keeruline üheselt ja täpselt määratleda, kuna võib erinevate kõrgkoolide jaoks omada erinevat tähendust. Nii võib kõrghariduse rahvusvahelistumise alla lugeda nii ülikoolilinnakute loomist välisriiki, välisüliõpilaste värbamist koduülikooli või hoopis üliõpilasvahetusprogramme. Kuigi rahvusvahelistumise eesmärk ja oodatav kasu erineb nii institutsionaalsel kui ka riigi tasandil, ollakse üksmeelselt nõus, et kõrghariduse rahvusvahelistumine tõstab pakutava hariduse kvaliteeti ning suurendab selle asjakohasust üleilmastumise kontekstis. (Knight 2008, 4, 240-249)

Globaalsetest arengutest haridusturul ei ole kõrvale jäänud ka Eesti, kus rahvusvahelise mõõtme vajalikkust on mõistetud ka riiklikul tasandil. Nõnda ütleb „Eesti kõrgharidusstrateegia aastateks 2006-2015“, et Eesti huvides on pakkuda Euroopa kõrgharidusruumis konkurentsivõimelist kõrgharidust. „Rahvusvahelises akadeemilises elus osalemine on meie ühiskonnale vajalik, kuna kindlustab kvaliteedi ning tagab siinse teaduse ja kõrghariduse jätkusuutlikkuse, stimuleerib kultuurilisi, poliitilisi ja majanduslikke kontakte meie jaoks oluliste ühiskondade ja kultuuridega ning aitab vältida väikeseid ühiskondi ohustavaid negatiivseid tendentse“ (Eesti kõrghariduse rahvusvahelistumise..., 2006, 1). Niisiis on Eesti kõrgharidussektori üheks oluliseks eesmärgiks viimasel kümnendil olnud tagada kõrghariduse rahvusvaheliselt konkurentsivõimeline kvaliteet ning selle nähtavamaks muutmine (*Ibid.*, 2).

Eesti kõrghariduse rahvusvahelise konkurentsivõime suurendamist käsitleb valitsuse poliitika ühe põhisuunana ka Eesti konkurentsivõime kava „Eesti 2020“, mis toob välja kolm peamist eesmärki Eesti kõrghariduse rahvusvahelistumise toetamisel:

- Kõrghariduse rahvusvahelistumine loob kohalikele tudengitele võimaluse avardada oma silmaringi, omandada elu- ja professionaalseid kogemusi teisest kultuurikeskkonnast;
- Eesti majanduse jaoks olulistesse valdkondadesse talentide juurde meelitamine ning välisõppejõudude aktiivsem tööleasumine Eesti kõrgkoolidesse, mis annab võimaluse rahvusvahelise keskkonnaga kokku puutuda ka kohalikul tudengil;
- Rahvusvaheline võrdlus on aluseks kvaliteedistandardile. (Eesti 2020..., 2014, 13).

Põhitegevused püstitatud eesmärkide saavutamiseks on üles märgitud 2007. aastal Haridus- ja Teadusministeeriumi poolt vastu võetud strateegiadokumendis „Eesti kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegia aastateks 2006-2015“. Lisaks nimetatud strateegiadokumendile on kõik välistudengeid vastu võtvad ülikoolid ühinenud ka 2007. aastal sõlmitud „Kõrgkoolide rahvusvahelistumise heade tavade leppega“, mis on koostatud lähtudes vajadusest kujundada kõrgharidust pakkuvates asutustes rahvusvahelist töö- ja õpikeskkonda toetavad tingimused. Lepe sätestab kohustused ja ülesanded, mille leppega liituvad kõrgkoolid endale võtavad ning mis on aluseks edasistele tegevustele rahvusvahelistumise valdkonnas. (Kõrgkoolide rahvusvahelistumise heade..., 2007, 1)

Arendamiseks rahvusvahelist haridus- ja teaduskoostööd, on Eesti riik loonud ka eraldi sihtasutuse, mis kannab nime Archimedes (Maasing 2012, 10).

1.3 Välisturundustöö

Eesti kõrghariduse nähtavuse suurendamisel omab olulist rolli riiklikul tasemel välisturundustöö maailmas, kus tähtis osa on tudengite värbamisel välismaalt (Tamtik *et al* 2011, 48). Välistudengite osakaal üliõpilaskonnas on üheks oluliseks hariduse kvaliteedi ning konkurentsivõime näitajaks ning Eestis hea hariduse saanud välisüliõpilasi peetakse kõige veenvamateks Eesti hariduse saadikuteks maailmas ning tulevaste majandus- ja kultuurisuhete edasivijateks (Eesti kõrghariduse rahvusvahelistumise..., 2007, 5). Eduka välisturundustööga paistavad silma näiteks USA, Suurbritannia, Prantsusmaa, Saksamaa ja Austraalia, kes on enim välistudengeid värbavad riigid maailmas (Dickson 2009, 175). Hughes (2008) on välja toonud, et 70% kõikidest Aasia välistudengitest õpib Austraalias, Suurbritannias ning USA-s.

Välistudengite värbamise eest Eesti kõrgkoolidesse vastutavad eeskätt kõrgkoolid ise ning riigi rolliks on sealjuures värbamist toetava üldise tugistruktuuri loomine (Kallas *et al* 2014, 24). Nii toimub Eesti kõrghariduse turustamine rahvusvahelist tasemeõpet pakkuvate Eesti kõrgkoolide ühise koostöö tulemusel.

Suurendamiseks meie kõrgkoolide nähtavust rahvusvahelises haridusruumis, on Eesti kõrgkoolid ühinenud ühisplatvormiga *Study in Estonia*, mille tegevust haldab SA Archimedes. Tegemist on kõrghariduse rahvusvahelise turundamise kontseptsiooniga, mille eesmärgiks on välisüliõpilaste seas reklaamida ja tutvustada Eestit kui atraktiivset õppimisvõimalusi pakkuvat riiki. Riigi eelarvest on rahastatud ka seitse võõrkeelset magistriõppekava, mis on mõeldud otse rahvusvaheliseks turundamiseks (v.t Tabel 1)

(Tamtik *et al* 2011, 38). Ühise turundustegevuse käigus osaletakse valdkonna messidel ja koolitustel, antakse välja tutvustavat materjali, korraldatakse info- ja promoüritusi ning loodud on veebileht *www.studyinestonia.ee*, mis jagab informatsiooni Eestis õppimise võimaluste ning tingimuste kohta. Eesti kõrghariduse tutvustamiseks kasutatakse ka populaarseid piiriüleseid sotsiaalmeedia kanaleid nagu *Facebook, YouTube, Twitter* jmt. (Tark ja tegus..., 2014, 28)

Tabel 1. Riigi eelarvest rahastatud magistriõppekavad

Ülikool	Õppekava nimi
Eesti Kunstiakadeemia (EKA)	Animatsioon
Tallinna Ülikool (TLÜ)	Filmi- ja videokunst
Tallinna Tehnikaülikool (TTÜ)	Materjalid ja protsessid jätkusuutlikus energeetikas
Tartu Ülikool (TÜ)	Semiootika
Tartu Ülikool (TÜ)	Rakenduslik mõõdeteadus
TÜ ja TTÜ (ühisõppekava)	Tarkvaratehnika
TTÜ ja TÜ (ühisõppekava)	Küberkaitse

(Allikas: Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2013)

Kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegia kohaselt pööratakse rahvusvaheliste tudengite värbamisel erilist tähelepanu välisstudengite kaasamisele doktoriõppesse, aga ka magistri- ja rakenduskõrgharidusõppesse ning seda just Eesti jaoks olulistes ning rahvusvaheliselt konkurentsivõimelistes valdkondades (Eesti kõrghariduse..., 2007, 5) Järjepidevat teavitustööd püütakse teha 2008. aastal kokku lepitud turundustegevuste sihtturgudes nagu Soome, Türgi, Hiina, Läti, Leedu, Venemaa, Ukraina, Gruusia, Saksamaa ja USA. Sihtturgude nimistu on sealjuures tugevalt mõjutatud konsulaarteenuste piiratud kättesaadavusest. (Tamtik *et al* 2011, 50)

Kahtlemata võib senist värbamistegevust pidada väga edukaks, kuna kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegias seatud eesmärk 2000 välisstudengit Eesti kõrgkoolide tasemeõppes aastaks 2015 ületati juba 2013/2014. õppeaastal (Haridus- ja teadusministeerium...2015). Siiski on kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegia üheks oluliseks puuduseks selle vähene käsitus tegevuste osas, mis võiksid toetada välisstudengite Eestisse jäämist pärast õpingute lõppemist ning siinsel tööturul erialase töö leidmist (Tamtik *et al* 2011, 15).

2. VÄLISTUDENGITE SISENEMINE EESTI TÖÖTURULE

Paljud tudengid on valinud õpingud välisriigis, kuna soovivad parandada oma karjäärialaseid väljavaateid. Nende eesmärk ei ole mitte üksnes omandada kraadi tunnustatud ülikoolis, vaid omandada ka rahvusvahelist töökogemust ning seda mitmel põhjusel. Esiteks ajendab neid soov teha rahvusvahelist karjääri ning tõsta oma turuväärtust, kuid teisalt õppida tundma ka rahvusvahelist turgu, teiste riikide kultuuri, ärikeskkonda ning tehnoloogia arengut (Hinkelman 2011, 4). Nõnda näitab üha enam välistudengeid üles soovi jääda vastuvõtja riiki ka pärast õpingute lõppemist ning seda töötamise eesmärgil. Siinkohal võiks välja tuua Saksamaa, kus selliste tudengite arv küündib magistriõppes lausa 80%-ni (Train and Retain..., 2015, 11). Eestis on õpingute järgsest töötamisest aga huvitatud näiteks üle poole Tallinna Tehnikaülikoolis õppivatest välistudengitest, kusjuures suure osa nendest moodustavad just infotehnoloogia teaduskonna õppurid (Pärje 2015, 12-14).

Et toetada kõrget kvalifikatsiooni nõudvate töökohtade täitmist siseriiklikul tööjõuturul, on ka enamik Euroopa Liidu liikmesriike kehtestanud poliitikad ja strateegiad, et meelitada ligi kõrgelt kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanikke (Euroopa riikide sisserändestrategieid..., 2014, 8). Rahvusvaheliste tudengite rakendamine kohalikul tööturul on üks võimalik viis kõrgelt kvalifitseeritud välistööjõu värbamiseks (Majakulma 2011, 45).

Erinevate poliitikadokumentide (Eesti 2020, Eesti Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2011-2015) analüüsil selgub, et rahvusvahelised tudengid on grupp välismaalasi, kelle riiki meelitamisest on huvitatud ka Eesti. Nende rolli nähakse nii meie tööturul kui ka majanduse edendamises laiemalt ning seda eeskätt just Eesti jaoks olulistes valdkondades. Nii peab näiteks Eesti konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ (2014) oluliseks luua välistudengitele võimalusi pärast kooli lõppemist valitud erialadel Eestisse tööle jääda, rõhutades sealjuures nii praktikavõimaluste laiendamist kui ka soodsa õiguskeskkonna loomist. Välistudengitele soodsa keskkonna loomist eesmärgiga tõsta Eesti majanduse konkurentsivõimet peab vajalikuks ka Eesti Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2011-2015 (2011).

Mosneaga ja Winther (2012) on leidnud, et välistudengite eduka ülemineku koolist tööle kindlustab erinevate osapoolte nagu riigi avaliku sektori, haridusasutuste ning tööandjate omavaheline hästi koordineeritud koostöö. Nii selgitabki käesolev peatükk erinevate osapoolte vajalikkust, võimalikku panust ning ootusi välistudengite sisenemisel riigi tööturule.

2.1 Haridusasutused kui välistudengite esmased ettevalmistajad

Kui rahvusvaheliste tudengite kõrgkoolidesse värbamise eesmärgiks on ka riigi inimkapitali suurendamine ning nende hilisem rakendamine tööturul, peab välistudengeid kohaliku tööturu tarvis ka ette valmistama ning nende töökoha leidmist tuleks toetada juba õpingute ajal. Nii saab välistudengite ettevalmistus haridusasutustes alguse juba neile pakutavate õppeprogrammide ülesehitusest, mille väljaarendamisel tuleks mõelda, kellele ja miks on need suunatud: kas sihtgrupiks on kohalikud või välistudengid; kas pakutav haridus on ettevalmistuseks töötamaks kohalikul või maailma turul? Ei piisa üksnes juba eksisteeriva õppeprogrammi inglise keelseks muutmisest, vaid arvestada tuleb ka välistudengite erivajadustega. (Majakulma 2011, 45, 56)

Välistudengite hakkamasaamist tööturul mõjutavad enim õppekavade üldine ülesehitus, keele- ja kultuuriõpe ning spetsiaalselt välistudengitele suunatud karjääriteenused.

2.1.1 Üldkompetentside arendamine

Tänapäeva konkurentsitihedas ning kiiresti muutuval tööturul oodatakse ülikooli lõpetajatelt pädevust nii erialastes kui ka üldistes kompetentsides (Salas Velasco 2010, 1). Seetõttu tuleks kõrgkoolide õppeprogrammid kujundada selliselt, et lisaks erialastele oskustele arendaksid need ka selliseid oskusi ja kompetentse, mis aitavad välistudengitel hiljem tööturule siseneda ning seal ka paremini hakkama saada.

Õppeprogrammide üldist ülesehitust peavad oluliseks ka üle poole Majakulma (2011) uuringus osalenud välistudengeid. Sealjuures tõid osalejad välja ka üldpädevuste osatähtsuse ning leidsid, et senisest suurema rõhuasetusega võiks õppeprogrammides käsitleda probleemide lahendamise oskust, informatsiooni otsimise oskust, suhtlusoskust, tööprotsesside selgitamist ning ettekannete tegemise oskust.

Üldkompetentside arendamise vajalikkusest annab tõendust ka Eurobaromeetri uuring (2010), mis selgitab tööandjate ootusi koolilõpetajate värbamisel. Uuringus osalenud Euroopa Liidu 27 liikmesriigi, sealhulgas Norra, Islandi, Horvaatia ja Türgi tööandjad peavad kõige olulisemaks meeskonnatööd, millele järgnevad erialaoskused ning suhtlemisoskus. Väga oluliseks peavad tööandjad veel arvutikasutusoskust, kohanemisvõimet, suurepärasest lugemis- ja kirjaoskust, analüütilist mõtlemist ning probleemide lahendamise oskust. (Employers perception of..., 2010, 12)

Üldpädevuste arendamist tasemeõppes peavad oluliseks ka Eesti IKT sektori ettevõtted. Mitmed ettevõtted peavad neid erialaoskustest tähtsamakski ning seda põhjusel, et kui erialaste teadmiste nõrka taset on võimalik kompenseerida ettevõttesisesega koolitusega, siis üldpädevused on tööle asudes vajalikud kohe ning nende õpetamine on juba pikem protsess. Oluliste üldpädevustena on Eesti töandjad välja toonud suhtlemisoskust, meeskonnatööd, projektijuhtimisoskust, enesejuhtimise oskust, loovust, väitlemisoskust, ning emotsionaalset ja sotsiaalset intelligentsust. Koolilõpetajate olulise puudusena rõhutavad töandjad aga just vähest koostööoskust. (Jürgenson *et al* 2013, 119-120)

Võib öelda, et koolilõpetajate esmakordsel sisenemisel tööturule hindavad töandjad suuresti just nende üldiseid kompetentse nagu enesejuhtimine, koostööoskus, suhtlemisoskus jms. Seetõttu on selliste oskuste arendamisel õppeprogrammides oluline koht. Kuigi tähtsad on ka tudengi erialased oskused, on loomulik, et suur osa nendest omandatakse siiski töö käigus ja kohapeal. Ehkki on selge, et üldkompetentside arendamine välistudengite kõrval on võrdväärselt oluline ka kohalike tudengite seas, parandaks välistudengite parem ettevalmistatus töandjate ootustele nende võimalusi tööturul.

2.1.2 Keele- ja kultuuriõpe

Mitmed välistudengite seas läbiviidud uuringud näitavad, et tudengi keeleoskus on üheks peamiseks tingimuseks edukal sisenemisel tööturule. Nii selgub Varunee, Lenz ja Cavazos (2011) uuringust Ameerika Ühendriikides õppivate välistudengite seas, et ebapiisav keeleoskus takistab nende eneseväljendust nii suhtluses potentsiaalsete töandjatega kui ka tööle kandideerimiseks vajalike kirjatööde teostamisel. Viimaste kirjutamine võib välistudengite jaoks osutuda suureks väljakutseks, kuna ei osata kasutada korrektseid ajavorme, sõnavara on ebapiisav ning puuduvad ka teadmised selle sobilikkusest.

Ka Soome välistudengite seas läbiviidud uuringud näitavad, et vähene keeleoskus on üheks peamiseks takistuseks töökoha leidmisel. Uuringutes osalejad tõid välja, et kooli personal peaks keeleoskuse tähtsust rõhutama juba õpingute alguses ning motiveerima tudengeid ka keelt õppima. Osa välistudengeid tegi ka ettepaneku muuta keeleõpe kohustuslikuks või alustada sellega juba enne õpinguid, mis aga tähendaks keeleoskust teatud tasemel juba kõrgkooli sisseastumisel. (Majakulma 2011, 52; Shumilova, Cai, Pekkola 2012, 66) Õpingute eelse keeleõppe tähtsust on rõhutanud ka Curran (2007) öeldes, et tudengid, kes sisenevad mitte inglise keelt kõnelevasse riiki, ning soovivad tööturul olla edukad, peaksid väga tõsiselt suhtuma keele õppimisse juba enne õpingute algust. Veel on

oluliseks peetud pakutavate keelekursuste mitmekesisust, kuna tudengite keeleoskuse tase võib olla erinev, mistõttu üks keeleõppeprogramm ei pruugi vastata kõigi tudengite vajadustele (Majakulma 2011, 52-53).

Hoopis teise aspekti keeleoskuse vajalikkusest toovad aga välja Mosneaga ja Winther (2013), kelle uuringus osalejad rõhutavad soravat keeleoskust kontaktvõrgustiku loomiseks kohalikega. Lisaks abile kohanemisel ning integreerumisel ühiskonda mängivad sõprussidemed ning sotsiaalvõrgustik kohalikega suurt rolli ka töökoha otsingul, kus personaalsed kontaktid võivad olla tööpakkumiste oluliseks allikaks (Shumilova, Cai, Pekkola 2012, 15).

Lisaks keelebarjäärile mõjutab välistudengite üldist ning töökohal integreerumist ka kultuuribarjäär. Õigupoolest võivad kultuurierinevused väga selgelt ilmned ka juba tööintervjuude käigus, kus eri kultuurides kehtivad tavad mõjutavad nii suhtlemist kui ka käitumist. Nimelt tekitab välistudengites raskust teadmatus, milline käitumine on intervjuu käigus aktsepteeritav ja milline mitte, kui palju informatsiooni tuleks tööandjaga jagada ning täpselt mida. Liigsed kultuurierinevused on lisaks keelebarjäärile ka üheks oluliseks põhjuseks miks näiteks Hong-Kongis õppivad Hiina välistudengid ei sõbrusta ega käi läbi kohalike noortega. (Varunee *et al* 2011, 9; Cheung 2013, 228) Niisamuti võetakse USA-s paremini vastu Kanada või Lääne-Euroopa päritoluga välistudengeid ning vähem neid, kes on pärit Aafrikast või Kaug-Idast (Hanassab, Tidwell 2002, 13).

On leitud, et kultuurierinevustest tekkivate probleemide leevendamiseks peaksid välistudengitele suunatud õppeprogrammid sisaldama rohkem õpet kohalikust kultuurist ning töökeskkonnast (Majakulma 2011, 53). Ka Kanadas õppivad välistudengid soovivad alles õpinguid alustavatele tudengitele ennast eelnevalt harida Kanada kultuurist, kohalikest elanikest ning sealsest töökeskkonnast (Nunes, Arthur 2012, 42). Välistudengite integreerumisel töökohal on niisama olulised ka juhtide ning kaastöötajate teadmised kultuurierinevustest, mis on oluliseks eelduseks, et kogu töötajaskond suudaks rahvusvahelises töökeskkonnas efektiivselt töötada. (Enhancing the role..., 2009, 5)

Ka Eesti ülikoolidesse värvatud välistudengitele pakutakse nii keelekursuseid kui ka kohanemis- ja kultuuriüritusi. Akadeemilise õppe raames pakutav keeleõpe on välistudengitele küll tasuta, kuid mitte kohustuslik. Selles osas on enamik välismaalasi ning neid värbavaid ettevõtteid leidnud, et keeleõppe kohustuslikuks muutmine kõigile välismaalastele ei pruugi anda positiivset efekti, vaid võib potentsiaalseid Eestisse tulijaid hoopis ehmatada (Kallas *et al* 2014, 40, 47; Tamtik *et al* 2011, 48).

Lõpetuseks võib öelda, et kultuuri- ja keeleõppe tagamine välisüliõpilastele juba õpingute ajal on oluliseks alustalaks nende ettevalmistuses nii sisenemiseks tööturule kui ka üldisel integreerumisel ühiskonda. Kuigi eeldades, et IT-sektori ettevõtetes on töökeeleks valdavalt inglise keel ning kohaliku keele oskus ei pruugi selles sektoris töötamiseks olla tingimata vajalik, vähendaks tudengi piisav keeleoskus siiski probleeme tööturule sisenemisel, oleks abiks kontaktvõrgustike loomisel ning soodustaks võimaluste avardumist ja nende üleüldist hakkamasaamist välisriigis. Juhul kui keeleõppe võimalused ei ole õppeprogrammide raames kõige mitmekesisemad, on ülikoolide võimuses pakkuda välisüliõpilastele juhiseid ja informatsiooni teiste alternatiivsete võimaluste kohta. Ka kultuuribarjäärist tulenevate probleemide leevendamiseks saavad ülikoolid välisüliõpilasteid harida kohalikus kultuuris kehtivatest tavadest nii igapäeva- kui ka tööelus. Samas võivad kõrgkoolide jõupingutused kergesti liiva joosta, kui kultuuriline mitmekesisus on töökohal võõras ning mitteprioriteetne teema.

2.1.3 Praktikakorraldus

Akadeemilise õppetöö ühildamine praktilise tööga ettevõtetes on oluliseks vahendiks suurendamiseks tudengite valmisolekut ning sobivust tööturule sisenemiseks (Thune, Storen 2015, 705). Praktikaprogrammides osalemine parandab tudengite hilisemaid võimalusi tööturul, aitab saada selgust oma karjäärivalikute osas ning annab võimaluse enda näitamiseks ning kontaktide loomiseks potentsiaalsete tööandjatega (Mihail 2006, 29). On ka leitud, et töötamine kohalikus ettevõttes annab välisüliõpilastele parema kultuurikogemuse ning on seega abiks ka ühiskonda integreerumisel (Cheung 2013, 233). Praktika käigus omandavad tudengid veel praktilise töökogemuse, mida Eurobaromeetri uuringu (2010) andmetel peavad värbamisel väga oluliseks 87% uuringus osalenud tööandjatest.

Kuigi praktikaprogrammid on olulised kõikidele ülikoolis õppivatele noortele, on need määrava tähtsusega rahvusvahelistele tudengitele, kes soovivad pärast õpingute lõppemist vastuvõtja riigis ka tööd leida. Mitmed varasemad uuringud välisüliõpilaste seas näitavad, et üheks olulisemaks ettevalmistavaks tegevuseks nende üleminekul koolist tööle, on töökogemuse omandamine ning tööandjatega kontaktvõrgustiku loomine. Välisüliõpilased, kes ei ole oma õpingute jooksul tööandjatega kokkupuudet omanud, leiavad end hiljem tööturul kui vähem eelistatud kandidaadid. Vähest töökogemust ja halba kontaktvõrgustikku näevad tööturule sisenemisel peamise takistusena nii Kanadas, Saksamaal, Rootsis kui ka Hollandis õppivad välisüliõpilased (Train and Retain..., 2015, 19).

Avastamaks töötöisinguga seotud kogemusi Kanadas õppivate välistudengite seas on Nunes ja Arthur (2012) läbi viinud uuringu, mille tulemustest selgub, et kõige tähtsamaks peavad tudengid praktikat ning töökogemuse omandamisest juba õpingute ajal. Töötamist õpingute ajal peetakse suureks väärtuseks, kuna see annab nii kohalikus ettevõttes töötamise kogemuse kui ka võimaluse tutvuda reaalse töökeskkonnaga. Ka oma soovitusel alles õpinguid alustavatele välistudengitel rõhutavad uuringus osalejad töökogemuse omandamise ning kontaktvõrgustiku loomisega teha algust nii pea kui võimalik.

Kokkupuudet ettevõtete ja tööandjatega juba õpingute ajal peavad oluliseks ka pea kõik Majakulma (2011) uuringus osalenud välistudengid. Erinevalt Kanadas õppivatest välistudengitest peavad Soome välistudengid osalemist reaalses tööelus oluliseks, kuna see annab neile võimaluse saada tagasisidet oma erialase ettevalmistuse kohta ning arendada töötamiseks vajalikke kompetentse. Läbi saadud töökogemuse tõuseb ka tudengite enesekindlus, mis on hiljem töökoha leidmisel olulise tähtsusega.

Heaks näiteks praktikaprogrammide pakkumisel võiks tuua Kreeka, kus on välja töötatud riiklik programm eesmärgiga abistada tudengeid töökogemuse omandamisel ning karjääriliseks vajalike oskuste arendamisel. Programmi raames luuakse kontakte tööandjatega ning töötatakse selle nimel, et tõuseks ülikooli tudengite värbamine ettevõtetesse. Programmis osalevad tööandjad ei pea praktikantidele maksma töötasu, kuid peavad praktika läbiviimise osas täitma ülikooli poolseid nõudeid. Juhendajad ülikoolis jälgivad tudengite progressi ja tegemisi ning pakuvad praktika käigus tekkivate probleemide korral ka vastavat tuge. (Mihail 2006, 29)

Mainimist väärib ka välistudengite tööhõive soodustamise projekt Valoa, mis ühendab 16 ülikooli, linna ja äriorganisatsiooni eesmärgiga edendada Soome kõrgharidussüsteemis õppivate rahvusvahelise üliõpilaste tööhõivet Soome tööturul (Kallas *et al.* 2014, 72)

Kuigi Eurobaromeetri uuring (2010) näitab, et 52% tööandjatest hindab praktikaprogramme üheks parimaks koostöövormiks ülikoolidega, ning peavad seda ka viimaste peamiseks ülesandeks tudengitele töökogemuse võimaldamises, on see siiski vaid üks paljudest koostöövõimalustest. Ettevõtete ja haridusasutuste omavahelisest koostööst Soome näitel toovad Shumilova, Cai ja Pekkola (2012) välja kaheksa erinevat koostöövõimalust:

- Tudengite õppekäigud ettevõtetesse;
- Õppepraktikad (rakenduskõrgkoolis kohustuslik, ülikoolis tavaliselt vabatahtlik);
- Erialased projektid ettevõtete juhendamisel (osaluse eest koguvad tudengid ainepunkte);
- Suvetööd, mis nõuavad üldjuhul soravat soome keele oskust (v.a rahvusvahelised IT ettevõtted);
- Uurimistööde kirjutamine ettevõtete soovil ning pakutud teemal;
- Tööandjate esindatus haridusasutuste nõukogus rääkimaks kaasa õppekavade arengus eesmärgiga suurendada nende seotust tööturu vajadustega;
- Tööandjate osalemine ülikoolide õppeprotsessis (loengute pidamine);
- Individuaalsed mentorlusprogrammid tööandja ja tudengi vahel. Programmides osalemine ei pruugi kindlustada tudengile töökohta, kuid annab võimaluse suurendada oma kontaktvõrgustikku ning omandada paremaid teadmisi kohalikest töökultuurist. Programmide tulemusel saavad selgemaks ka takistused, millega välistudengitel tuleb tööle asudes silmitsi seista.

Ülaltoodud koostöövormidest on suvetööd võimalus, millele on Cheung (2013) uuringus viidanud ka Hong-Kongis õppivad Hiina välistudengid. Suur osa uuringus osalejad leidsid, et poole või täiskohaga töö suveperioodil oleks neile suureks abiks nii integreerumisel kui ka kogemuste omandamisel. Muuhulgas toovad Nunes ja Arthur (2012) välja ka vabatahtliku töö kui ühe võimaliku viisi kohalike ettevõtete kontakti luua.

Arvestades tõsiasja, et kogu meie ühiskond on järjest suuremas rahvusvahelises ühenduses ja koostöös, annaks välistudengite kaasamine läbi praktika väärtusliku kogemuse ka ettevõttele. Nii saavad firma juhtkond ja töötajad hiljem hinnata, kas ja millist väärtust töökeskkonna rahvusvahelisemaks muutmine neile andis (Train and Retain..., 2015, 5).

Eestis on ülikoolide ning ettevõtete omavaheline koostöö olnud seni nõrk ja juhuslik, mistõttu on praktikakoha leidmine eestikeelses keskkonnas osutunud välistudengite peamiseks probleemiks (Tamtik *et al* 2011, 46). Samas on praktikasüsteemi toimimine ning praktikakohtade leidmine Eesti tudengite seas üleüldine probleem. Üldisest halvast praktikasüsteemist annavad kinnitust näiteks intervjuud IKT-sektori tööandjatega, kellel paluti hinnata IKT-alast tasemeharidust. Praxise poolt läbi viidud uuringust (2013) selgub, et üksmeelselt ollakse kriitilised nii praktika korralduse, sisulise külje kui ka pikkuse osas. Uuringust tuli välja ka kõrgkoolide vähene huvi tööandjatega koostööd teha. Nii leidsid

ettevõtted üsna üksmeelselt, et koolid ei ole praktikaga seotud tulemustest ega sellealasest koostööst ettevõtetega eriti huvitatud - praktikasse suhtutakse kui formaalsete mitte sisuliste nõuete täitmisse. (Jürgenson *et al* 2013, 127)

Välistudengitele praktikakoha pakkumise osas on varasemad uuringud vastuolulised. Nii võib kriitiliseks pidada näites Teadus- ja innovatsioonipoliitika seireprogrammi alamuuringut (2013), mille tulemustest selgub, et välisüliõpilaste kaasamist peetakse praktika korraldamisel üheks demotiveerivaks aspektiks. Selles osas paistsid silma Eesti Maaülikooli praktikajuhendajad kui ka Tartu Ülikoolist praktikante värbavad juhendajad. Seevastu annavad Balti Uuringute Instituudi uuringus (2014) tööandjad selgelt märku oma huvist Eestis õppivate välistudengite vastu. Ettevõtted on huvitatud senisest suurema informatsiooni järele Eestis õppivate välistudengite kohta ning soovivad teada, millised välistudengitest kraadiõppurid millistel erialadel õpivad. Sellise informatsiooni kättesaadavusel ei pea tööandjad tingimata välisriigist töötajat otsima, vaid võimaldaks vajaminevat tööjõudu otsida esmalt Eestis kohapeal õppivate välistudengite hulgast. (Kallas *et al* 2014, 37, 49)

Praktikaprogrammides osalemine on tudengitele kasulik mitmel erineval põhjusel. Välistudengitele annab praktika eeskätt väärtusliku töökogemuse, mis läbiviidud uuringute tulemusel mõjutab suuresti nii nende hakkamasaamist kui ka sisenemist tööturule. Seepärast on ka oluline teha jõupingutusi selle nimel, et välistudengitele praktikakohta tagada. Esiteks tähendab see praktika muutmist õppeprogrammide kohustuslikuks osaks, teisalt aga hästi koordineeritud ja süvendatud koostööd ülikoolide ning tööandjate vahel.

2.1.4 Karjäärinõustamine kui oluline tugiteenus

Oma väljavaadete parandamiseks tööturul peavad välistudengid juba õpingute alguses alustama oma karjääri planeerimisega ning olema aktiivsed nii informatsiooni otsimisel kui ka kontaktide loomisel. Nii vajavad välistudengid karjäärialast tuge ja nõustamist kogu oma õpingute vältel.

Kontaktide loomine kohalike ettevõtete ja tööandjatega võib välistudengi jaoks osutada küllaltki keeruliseks ettevõtmiseks, kuna erinevalt kohalikest tudengitest puudub välistudengitel laialdane suhtevõrgustik ning piisav keeleoskus. On leitud, et ülikoolid ise võiksid olla aktiivsemad välistudengite tutvustamisel ning ettevõtetega kontaktide loomisel. Seega on välistudengite ootused karjääriteenustele seotud eeskätt tegevustega, mis aitaksid neil tööandjatega kontakteeruda ning ennast nähtavaks teha. Suureks abiks peavad

välisüliõpilastele tuge praktikakohtade leidmisel ning erinevate karjääriürituste korraldamist, mis aitaks neil potentsiaalsete tööandjatega kohtuda. Omakorda on tehtud veel ettepanek, et välisüliõpilastele tuleks juba õppeprogrammi esimestel semestritel pakkuda teenuseid, mis selgitaksid kontaktvõrgustiku loomise tähtsust, tutvustaksid selle erinevaid võimalusi ning annaksid ka vajalikke oskusi selle loomiseks. (Majakulma 2011, 55; Nunes, Arthur 2012, 39-42).

Läbiviidud uuringute tulemused näitavad, et niisama olulised on ka oskused, mis on otseselt seotud tööotsimise protsessiga. Majakulma (2011) uuringus osalejad leidsid, et tööle kandideerimiseks vajalike oskuste arendamine nagu CV koostamine, intervjuudeks valmistumine ning erinevate tehnikate tundmine on ülikooli õppekavade üks oluline puudujääk. Vajaduse teenuste järele, mis jagaksid välisüliõpilastele praktilist infot kandideerimisavalduste koostamise kohta töid oma uuringus välja ka Arthur ja Flynn (2011). Nimetatud oskused on välisüliõpilastele väga vajalikud, kuna värbamispraktikad võivad riigiti erineda ning tudengid, kes on huvitatud ka vastuvõtja riigis töötamisest, peaksid tundma selle riigi kultuurile omaseid värbamistavasid. Viimased võivad erineda nii kasutatavate kandideerimisavalduste, tööintervjuude stiili ja läbiviimise kui ka tööandjate ootuste poolest kandidaatidele. Näiteks vastupidiselt Lõunamaadele, kus tööandjad hindavad pigem kandidaadi personaalseid omadusi ja väärtushinnanguid, on Põhjamaades esikohal pigem töökogemus ning kandidaadi professionaalsed oskused. Samuti tasuks arvestada, et näiteks Suurbritannias, Prantsusmaal ja Taanis oodatakse koolilõpetajatelt testide sooritamist. Intelligentsus- ja psühholoogilised testid on väga populaarne ka Saksamaal. (Tixier 1996, 69-78)

Eesti kõrgkoolides on välisüliõpilaste toetava tugisüsteemi loomisega enamasti tegeletud, sest eesmärk muuta Eesti kõrgharidus rahvusvahelisemaks on esitanud kõrgemad nõudmised ka kõrgkooli tugistruktuuridele ning nende suutlikkusele tegutseda rahvusvahelises töö- ja keelekeskkonnas (Kallas *et al* 2014, 47). Peale selle on kõrgkoolide vahel sõlmitud „Eesti kõrghariduse rahvusvahelistumise heade tavade lepe“ (2007), mis esitab ülikoolidele ühe kohustusena arendada ka nõustamisteenust ning seda eelkõige psühholoogilise ja karjäärinõustamise vallas. Ülikoolide tasandil mängivad välisüliõpilaste kohalikku ellu integreerimisel olulist rolli ka veel tudengiorganisatsioonid, kes pakuvad tuge tuutorite ning tugiisikute süsteemi kaudu (Tamtik *et al* 2011, 48).

Samal ajal selgub aga üleeuroopalisest küsitlusest „International Student Barometer 2014“ (2014), et kui Eestis õppivad välisüliõpilased on rahul siinse kõrghariduse ja õppetööga,

siis suutlikkuses tööd leida ja töökogemust omandada on tudengid märgatavalt vähem rahuolevad. Võrreldes Euroopa näitajatega on Eesti tulemus madalam vastavalt 2,9 ja 3,3 protsendipunkti võrra. Sobiva töökoha puudumine oli ka välistudengite kõige sagedasemaks lahkumise põhjuseks pärast õpingute lõppemist.

Sama uuringu kohaselt ei ole Eestis õppivad välistudengid rahul ka senise tuutorlussüsteemiga, mis on aga tänaseks saanud tavapäraseks tugiteenuseks ning mille olemasolu kinnitavad enamus avalik-õiguslikke ülikoole. Süsteemi kehvale kvaliteedile viitab ka Praxise poolt koostatud vahehindamise aruanne (2011), kust selgub, et sageli toimub süsteem vaid formaalselt ning reaalselt abi ja tuge probleemide tekkimisel saavad tudengid hoopis mujalt.

Positiivseks võib aga lugeda jõupingutusi kontaktide vahetamise suurendamisel Eestis õppivate välistudengite ning kohalike tööandjate vahel. Selleks on viimastel aastatel korraldatud erinevaid tudengimesse, millest esimene „Välistudengite töötamisvõimalused Eestis“ toimus AS Archimedese eestvedamisel 2013. aastal. (Kallas *et al* 2014, 49).

Ettevalmistustega tööturule sisenemiseks peavad välistudengid tegema algust juba oma õpingute algperioodil, kuna on selge, et võrreldes kohalike tudengite ja kõrgkooli lõpetajatega, on välistudengid tööturul kehvemal stardipositsioonil. Seepärast on ka oluline, et välistudengitele suunatud õppeprogrammide raames arendataks ka karjäärinõustamise alaseid teenuseid.

2.2 Tööandjate hoiak ja valmisolek

Välistudengid on grupp välismaalasi, kellel võrreldes teiste immigrantidega on tööandjate ees selge eelis. Lisaks sellele, et nad omavad vastuvõtja riigis omandatud kvalifikatsiooni, räägivad nad üldjuhul ka head inglise keelt, tunnevad võrreldes teiste immigrantidega paremini kohalikku kultuuri ning on sealse eluviisiga juba harjunud. Töökohal toovad välistudengid endaga kaasa nii olulisi kontakte kui ka unikaalseid teadmisi ja kogemusi. Näiteks võib rahvusvahelise taustaga tudeng tunda hästi mõnda ettevõtte jaoks olulist sihtturgu või omada teadmisi välispartnerite ärielistest, poliitilistest ning kultuurilistest eripäradest. Teistsuguse kogemuse tõttu lisavad välistudengid töökohal väärtust ka oma uute ning värskete ideedega. (Nunes, Arthur 2012, 35-41; Shumilova, Cai, Pekkola 2012, 13)

Sellest hoolimata tunnevad välistudengid end liiga sageli diskrimineerituna just tööandjate poolt ning peavad seda oluliseks takistuseks töökoha leidmisel. Mesidor ja Sly (2016) leidsid, et paljud tööandjad ei värba välistudengeid just nende immigrandi seisuse

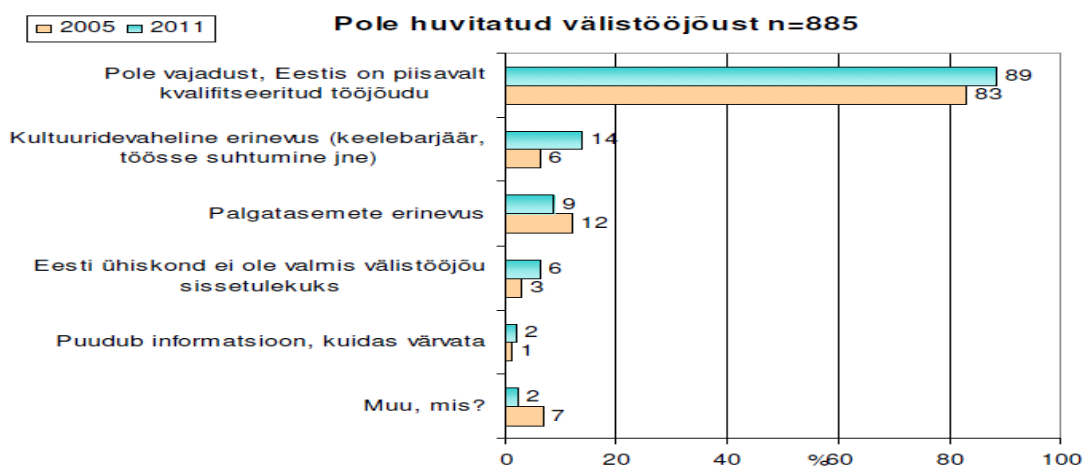
tõttu. Tööandjate vähese avatuse üle kurdavad ka näiteks Kanadas õppivad välistudengid, kes tunnevad mõningast diskrimineerimist nii oma päritolu, kodakondsuse puudumise kui vähese keeleoskuse tõttu. Kuigi uuringus osalejad mõistavad tööandjate soovi värvata töötajaid, kellel on n.ö. Kanada taust, soovivad nad tööandjatel olla siiski rohkem avatud töökeskkonna mitmekesisemaks muutmisel ning hinnata ja rohkem arvesse võtta välistudengite rahvusvahelist kogemust, mis võib olla hoopis nende suureks väärtuseks mitte puudujäägiks. (Nunes, Arthur 2012, 39-41)

Muuhulgas on veel teisigi põhjuseid, miks tööandjad ei ole niivõrd huvitatud välistudengite värbamisest:

- Tööandjate vähene teadlikkus välistudengitest;
- Välisstudengite värbamist ning kohanemist töökohal peetakse kulukaks ning aja- ja töömahukaks;
- Tööandjate kartus välisstudengite mobiilsuse ees – ei saa kindel olla nende pikaajalises töötamises;
- Kartus, et välisstudengid viivad lahkudes endaga kaasa ettevõttesisest väärtuslikku informatsiooni. (Train and Retain..., 2015, 19)

Eesti tööandjate huvi välisõõjõu värbamise vastu selgitab Eesti Töötuskassa poolt tellitud „Välisõõjõu vajaduse uuring“ (2011), kust selgub, et 12% tööandjatest on edaspidi huvitatud välisõõjõu värbamisest. Nagu nähtub alljärgnevalt jooniselt (Joonis 2), toovad tööandjad välisõõjõu värbamisel peamiste takistustena välja vajaduse puudumist, kultuurierinevusi ning palgatasemete erinevusi.

Joonis 2. Takistused välisõõjõu värbamisel



(Allikas: Turu-uuringute AS, 2011)

Ka intervjuudest Eesti IKT-sektori tööandjatega selgub, et mitte-eestlaste töölevõtmist ei nähta puuduvate töötajate leidmiseks olulise lahendusena. Peamise põhjusena tuuakse välja töökeel, vajaduse puudumine või ettevõtte väiksus. Esile tuuakse ka värbamisega seotud liigset bürokraatiat ning lisakulusid. Teisalt toovad aga ettevõtted, kes juba on kolmandate riikide tööjõudu värvanud, välja sellest saadud kasu organisatsiooni kultuurile ja rahvusvahelistumisele, samuti ettevõtte ekspordivõimele ning võimalusele õppida toime tulema kultuurikonfliktidega. (Jürgenson *et al* 2013, 81-82)

On selge, et välipäritolu töötajate värbamine nõuab ettevõttelt teatud pingutusi. Seevastu ei lahenda välistudengite rakendamine tööturul mitte üksnes kvalifitseeritud tööjõu puudust, vaid on ettevõtte jaoks ka kuluefektiivne viis ettevõtte rahvusvahelisemaks muutmisel. Viimane on aga möödapääsmatu just IT-sektori ettevõtetes, kus huvi rahvusvaheliste turgude vastu kasvab pidevalt. Niisiis peaksid kultuuriüleste oskuste ning teadmistega noored olema ettevõttes ka hindamatu väärtusega töötajateks.

2.3 Avalik sektor

Riiklikul tasandil mõjutab välistudengite soovi ja võimalusi vastuvõtja riigis töötada valitsus oma tegevusega seadusandluses. Sealjuures tuleks poliitikakujundajatel ka hinnata, kas kehtestatud regulatsioonid on kooskõlas ka kohaliku tööturu ning selle vajadustega.

Kuigi ülikoolid tegutsevad tugiteenuste pakkumisel üsna iseseisvalt, vajavad välistudengid toetavat keskkonda ka väljaspool akadeemilist elu. Vähem olulised ei ole seetõttu ka avalike teenuste kättesaadavus, mis mõjutavad nii välistudengite integreerumist kui ka nende üleüldist heaolu ümbritseva elukeskkonnaga. Viimased kaks on olulised, kuna selleks, et välistudengeid sooviks üldse riigis töötada, peab neil olema siin ka hea elada.

Tuleks veel lisada, et kui riik on teinud välistudengitele võimalikuks pärast õpinguid riigis tööd otsida, peab olema neile tagatud ka ligipääs vajalikule infole ja teenustele. Kuna on leitud, et riiklikud kohanemisteenused peaksid olema sihtgrupiti diferentseeritud, siis tuleks riigis õppivatele välistudengitele võimaldada eeskätt teenuseid, mis oleks abiks tööturule sisenemisel (Kallas *et al* 2014, 38).

2.3.1 Riiklikud regulatsioonid ning seadusandlus

Paljud välistudengeid vastuvõtavad riigid, kes on mõistnud nende vajalikkust ka kohalikul tööturul, on teinud muudatusi riigi seadusandluses eesmärgiga parandada

tudengite töötamis- ja elamisvõimalusi pärast õpingute lõppemist. Välistudengite jaoks on eriti atraktiivseks sihtkohaks need riigid, kus õpingutejärgse töötamise ning elamise osas on kehtestatud paindlik ja tudengisõbralik poliitika (Train and retain..., 2015, 12).

Võrdlemisi liberaalse poliitikaga paistavad maailmas silma Kanada ja Saksamaa. Seda nii õpingute järgse töötamise kui alalise elamisloa taotlemise osas. Näiteks on mõlema riigi poliitikakujundajad pikendanud aega, mil välistudengitel oleks võimalik õpingute järgselt endale töökohta otsida. Kanadas on selle perioodi pikkuseks varasema 2 aasta asemel kuni 3 aastat ning Saksamaal varasema 12 kuu asemel 18 kuud. Samuti on mõlema riigi välistudengitele tehtud võimalikuks taotleda alalist elamisluba lihtsustatud korras. Nii saavad Kanadas õppivad välistudengid õiguse taotleda alalist elamisluba tingimusel, et on kindlustanud endale töökohta ka pärast 12 kuu pikkust täiskohaga töötamist oskustöölisena. Saksamaal on alalise elamisloa eelduseks 2-aasta pikkune tööstaaž oskustöölisena. (*Ibid.*, 2015, 13-14)

Vastupidiselt Kanadale ja Saksamaale on Holland kehtestanud riigis õppivate välistudengite osas mõnevõrra rangemad regulatsioonid. Nii on Hollandis õppivatel välistudengitel lubatud pärast õpingute lõppemist riigis tööd otsida oluliselt lühemat aega (kuni 12 kuud) ning ka alalist elamisluba ei ole võimalik taotleda lihtsustatud korras, vaid see toimub sarnaselt teiste immigrantidega, kes peavad tõestama 5 aasta pikkust seaduslikku riigis viibimist ning vastama nõuetele Hollandi keele ja kultuuri tundmise osas. Peale selle teeb Holland töötavatel välistudengitel vahet ka sissetuleku alusel ning on tööviisade jagamisel pannud rahalise koormuse ka tööandjatele, mis tähendab, et tööviisa kindlustavad endale üksnes need tudengid, kes teenivad kuus rohkem kui 2201 eurot ning teistel tudengitel tuleb leida tööandja, kes on valmis nende tööviisat sponsoreerima ning maksma tudengi töötamise jätkamiseks ühekordset tasu. (*Ibid.*, 14- 15)

Võiks välja tuua ka veel Rootsi, kus võrreldes teiste riikidega on välistudengitele antud õigus pikendada õppimiseks väljastatud elamisluba vaid kuni kuueks kuuks (Swedish Migration..., 2015).

Ehkki Shumilova, Cai ja Pekkola (2012) on seisukohal, et eesmärgil saada välistudengitest kasu riigi tööturul, tuleks valitsusel muuta lihtsamaks ka tudengite elamislubade taotlemine, võib nende liiga kergekäeline jagamine muuta riigi siiski haavatavaks ärakasutamise suhtes, kuna eesmärk omandada lihtsustatud korras riigi alalist elamisluba, on üks põhjuseid, miks välismaale õppima minnakse. Siinkohal on heaks näiteks Austraalia ja sealse valitsuse poliitika, mis lihtsustab elamislubade taotlemist riigi poolt

prioriseeritud eriala tudengitele ning seda juba õpingute ajal. Tulemuseks on küll välistudengite arvu kasv nendes valdkondades, kuid kes aga paraku õpitud erialal ei tööta, vaid on kasutanud üksnes võimalust lihtsustatud korras elamisluba taotleda. (Azmat *et al* 2013, 105)

Mazzarol ja Soutar (2002) uuringust selgub, et üks oluline aspekt, mida tudengid õpingute sihtriigi valikul kaaluvad on ka võimalus õpingute kõrvalt poole kohaga töötada. Kuigi eeskätt on see seotud välistudengite finantsküsimumustega, on see oluline ka töökogemuse omandamise seisukohast. Nii on näiteks Suurbritannias ja Uus-Meremaal, lubatud välistudengitel töötada õpingute ajal 20 tundi nädalas ning vaheaegadel täiskohaga. Ka USA valitsus on teinud välistudengitele võimalikuks õpingute ajal 20 tundi nädalas töötada, kuid seda vaid õpingutega seotud erialal. (Nunes, Arthur 2012, 35; International undergraduate students..., 2015, 19).

Eestis on välistudengite riiki saabumist, riigis elamist ning töötamist suuresti lihtsustatud 2013. aasta muudatustega välismaalaste seaduses. Kui varasemalt vajas välistudeng Eestis töötamiseks töölouba, siis nüüd võib välismaalane, kellele on antud elamisluba õppimiseks, Eestis töötada selleks eraldi luba omamata tingimusel, et tema töötamine ei takista õppimist. Samuti on tehtud muudatustega antud välistudengitele võimalus pärast ülikooli lõpetamist Eestis kuni kuus kuud töökohta otsida, ilma et selleks peab riigist lahkuma. (Maasing, 2012, 23; Politsei- ja Piirivalveameti ..., 2015) Kuigi võrreldes varasemaga, mil välistudeng pidi pärast õpingute lõppemist riigist koheselt lahkuma, on see oluline samm edasi, tuleks siiski lisada, et Soome ja Rootsi näitel peavad välistudengid pooleaasta pikkust perioodi töökohta otsimisel liiga lühikeseks ajaks (Train and retain..., 2015, 20; Shumilova, Cai, Pekkola 2010, 72). Sarnaselt Hollandile ei ole ka Eestis õppivatel välisüliõpilastel võimalik alalist elamisluba lihtsustatud korras taotleda, vaid peavad sarnaselt teistele välismaalastele vastama seaduses sätestatud üldtingimustele.

Ilmselgelt on aga muudatustega välismaalaste seaduses tehtud välistudengite värbamine oluliselt lihtsamaks tööandjatele. Kui muidu peab tööandja, kes soovib täita töökohta välismaalasega kolmandatest riikidest, omama Eesti Töötukassa luba, siis välistudengi võib tööandja värvata ilma Eesti Töötukassa nõuet täitmata. Samuti on tööandja Eestis kõrghariduse omandanud välismaalase suhtes vabastatud nõudest maksta välismaalasele 1,24-kordset Eesti keskmist palka. (Välismaalaste seadus, 2010).

Erinevate poliitikadokumentide analüüs näitab, et välistudengite töötamist reguleerivad seadused võivad riigiti olla üsna erinevad. Siiski võib öelda, et välistudengite

seisukohast soodustavad tööturule sisenemist enim õigus töötada ka õpingute ajal ning õpingute järgne elamislubade pikendamine eesmärgiga leida tööd. Küsimused alalise elamisloa taotlemise osas vajavad riiklikul tasandil ehk enim kaalutlemist ning seda põhjusel, et viimane võib riiki ohustada soovimatu immigratsiooniga.

2.3.2 Välistudengite kohanemine ning neid toetav tugistruktuur

On tõsi, et läbi regulatsioonide riiklikul tasandil on võimalik lihtsustada välistudengite siirdumist tööturule. Niisamuti on see üheks võimalikuks viisiks välistudengite riiki meelitamisel ning nende riigis hoidmisel. Teisest küljest mõjutab seadusandlus välistudengite tööturul osalemise üldist trendi ega paku lahendust probleemidele, mis seda üleminekut raskendavad.

Peterson *et al* (1999) hinnangul on oluliseks nurgakiviks olemasolevate välistudengite hoidmisel, ning uute meelitamise, neile ka kvaliteetsete programmide ning teenuste tagamine. On leitud, et välistudengitele mõeldud tugisüsteemi arendamine on oluline nii moraalsetel kui ka majanduslikel põhjustel. Moraalselt seetõttu, kuna oleks ebaeetiline meelitada riiki rahvusvahelisi tudengeid ning jätta neid seejärel ilma vastava toeta eeldusel, et nad kohanevad võõras kultuuris ise. Ja majanduslikult, kuna välistudengite turvatunne ning üleüldine kogemus õpingute ajal mõjutab ka riigi mainet rahvusvahelisel haridusturul. (Paltridge, Mayson 2012, 30)

Kuigi ülikoolid täidavad olulist rolli välistudengitele abi ja toe pakkumisel, kaob ülikool kui esmane tugistruktuur pärast ülikooli lõppemist ning sealt edasi on ülikoolide võimalused tuge pakkuda piiratud. Samal ajal ilmneb suur osa probleeme, mida välistudengid kogevad, just pärast kooli lõpetamist. Uuringust Taanis õppivate välistudengite seas selgub, et olulist rolli nende edasise karjääri kujundamisel ning töökoha leidmisel mängib nende vastuvõtt ja integreerumine ühiskonda. Just barjäär tudengi ning ühiskonna tolerantsuse vahel võib osutada ületamatuks takistuseks, kuna selle tulemusel ei tunta ennast osana ümbritsevast ühiskonnast. (*Ibid.* 29-36)

On leitud, et riigi tasandil mängivad välistudengite kohanemisel olulist rolli just kohalikud omavalitsused, kelle võimuses on abistada rahvusvahelisi tudengeid nii integreerumisel kui ka suurema turvatunde tagamisel. Kohalikel omavalitsustel tuleks teadvustada välistudengite olemasolu ühiskonnas ning tagada neile vajalik tugi ning teenused nagu kõikidele teistele ühiskonnaliikmetele, keda nad teenivad. (Monseaga, Winther 2013, 90)

Kohalike omavalitsuste rolli üle tugiteenuste pakkumisel Austraalia näitel arutlevad Paltridge ja Mayson (2012). Tugisüsteemi väljaarendamisel rõhutavad autorid just koostööd kohalike omavalitsuste ning ülikoolide vahel, kuna see võimaldaks jagada nii kohustusi kui ka teenustega kaasnevaid kulusid. Oluliseks sammuks programmide väljatöötamisel oleks ka välistudengite kaasamine aruteludesse ning nende teadlikkuse tõstmine kohalike omavalitsuste poolt pakutavatest teenustest, kuna sageli on just vähene teadlikkus takistuseks nende kättesaadavusel. Kuigi Austraalia on maailmas üks edukamaid riike välistudengite värbamises, on neile vajaliku toe pakkumine aga valdkond, mis vajab rahvusvahelistumise kontekstis parandamist (Shaw 2014, 9).

Heaks näiteks kohalike omavalitsuste tööst võib aga tuua Taani, kus kandev roll välismaalaste kohanemise toetamisel on asetatud just kohalikele omavalitsustele. Lisaks aktiivsele toetamisele sotsiaalse ja kultuurilise kohanemise osas, pakuvad Taanis kohalikud omavalitsused välismaalastele ka kohanemisprogramme ning korraldavad keeleõpet. (Kallas *et al* 2014, 54).

Heal tasemel tugiteenuste pakkumisel on lisaks teenuste kvaliteedi tõstmisele ning kättesaadavuse parandamisele vajalik ka erinevate institutsioonide omavaheline koostöö. Tsiteerides Haaristot (2014) aitab „ühine selge strateegia paremini planeerida vastavaid tegevusi ning tagada, et erinevate valdkondade ja sektorite plaanid ja tegevused ka teineteist toetavad, mitte ei töötaks teineteisele vastu.“ Suureks toeks oleks ka välismaalasi puudutava olulise informatsiooni koondamine ühte e-keskkonda ning selle inglise keeles pakkumine. Ka siinkohal võiks eeskujuks tuua Taani, kus riik on välja töötanud erinevaid portaale pakkumaks välismaalastele tuge nii asjaajamisel, sisseelamisel, tööotsimisel kui ka suhtevõrgustiku loomisel. Kaks positiivset näidet sellistest portaalidest on www.expattindenmark.com ning www.workindenmark.com. (Make Copenhagen your..., 2014, 10-17).

Viimaks võiks nimetada ka veel vabatahtliku töö kui ühe vahendi aitamiseks välistudengitel paremini kohaneda. Manguyo, Whitney ja Chareka (2013) on väitnud, et osalemine vabatahtlikus töös kergendab välistudengite kohanemist võõras kultuuris. Lisaks abile ühiskonnas paremini kohaneda, avaldab vabatahtlik tegevus positiivset mõju ka tudengi sotsiaalsele integratsioonile, kuna luuakse uusi suhteid, tekib ühtekuuluvustunne ning tõuseb välistudengi enesehinnang (Manguvo, Whitney, Chareka 2013).

Eesti näitel võib öelda, et kuigi riik soosib välistudengite riiki meelitamist, ei ole välja kujunenud aktiivseid meetmeid, millega toetada ning meelitada neid ka siia jääma.

Riigipoolne panus on seni olnud peamiselt õigusliku keskkonna kujundamine, kuid on jäänud nõrgaks vajalike teenuste pakkumise ja toimimise osas. Suurimaks probleemiks on välismaalasi puudutava olulise info killustatus, selle raskesti leitavus ning kohati ka selle vähene kättesaadavus inglise keeles. Välistudengite seisukohast vajaksid aga lahendamist ka eesti keele õpetamise korraldus, töötamise ja tööturu alal nõustamine ning tööandjate ja välistudengite kontaktide vahendamine. (Kallas *et al* 2014, 33, 51-53).

Riigi tasandil on Eesti nõrkuseks ka vähene institutsionaalne koostöö akadeemilise sektori, erasektori, riigi ja kohalike omavalitsuste vahel, mida võib pidada ka info killustatuse ning teenuste halva toimimise üheks põhjuseks. Nõrk on ka ministeeriumide omavaheline koostöö rahvusvahelistumise eesmärkide saavutamisel (Tamtik *et al* 2011, 53). Kui kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegia (2007) peab välistudengite kohalikku ellu integreerimisel oluliseks just kohalike omavalitsuste rolli, siis koostöökokkulepped tänasel päeval siiski puuduvad. Kohalike omavalitsuste teadlikkus välismaalastega seotud temaatikast on madal ning viimastele ei ole ka selge, milline on nende toetav roll välismaalaste kohanemise ning lõimumise protsessis. (Kallas *et al* 2014, 45-54; Eesti kõrghariduse..., 2007, 10).

Üheks suureks takistuseks rahvusvahelistumise eesmärkide saavutamisel Eestis on ka üldine sallimatus kultuurierinevuste suhtes. Eestlaste vähene sallivus tuleb teravalt esile võrdlusanalüüsis The Global Talent Competitiveness Index (2013), mis hindab maailma eri riikide võimet talente meelitada, hoida ja värvata. Võrdluses 103 riigiga asetub Eesti tolerantsuses vähemuste suhtes 81 kohale ning sisserändajate suhtes 91 kohale. (Lanvin, Evans 2013, 121)

Ühiskonna vähese tolerantsuse rahvusvahelisemaks muutumise osas toob välja ka Praxise vahehindamise aruanne (2011), kus teadlikkuse tõstmisel nähakse vajadust laiema teavitustöö järele ühiskonnas (Tamtik *et al* 2011, 53).

Kui rääkida välistudengite sisenemisest kohalikule tööturule, ei saa kuidagi mööda vaadata nende üleüldisest integreerumisest ühiskonda. Välistudengite toetamine ülikooli väliselt ning neile kvaliteetsete teenuste pakkumine on ühest küljest riigi moraalne kohustus, kuid teisalt ka vajalik, kui eesmärk on riiki saabunud välistudengeid ka hoida. Kuigi on leitud, et välismaalaste (sh välistudengite) toetamisel on suur roll kohalikel omavalitsustel, mille kohta esineb ka positiivseid näiteid, on oluline ka institutsionaalne koostöö. Selge sõnumi väljasaatmine riigi tasandil aitab kasvatada ka elanikkonna tolerantsust välismaalaste suhtes.

3. EMPIIRILINE UURING

Järgnevas peatükis antakse ülevaade uuringu läbiviimiseks kasutatud meetoditest ja valimi koosseisust. Samuti täpsustatakse andmete analüüsi, selleks kasutatud meetodeid ning antakse põhjalik ülevaade uuringu tulemustest. Peatüki lõpus teeb autor ka omapoolsed järeldused ja esitab ettepanekud.

3.1 Meetodid ja valimite kirjeldus

Tulenevalt käesoleva töö eesmärgist on töö autor valinud uuringu läbiviimiseks kaks sihtrühma. Uuringusse on kaasatud Eesti IKT-sektori ettevõtted ja Eestis IT-valdkonna erialadel õppivad magistriõppe välistudengid. Töö eesmärkide täitmiseks on autor kasutanud kvantitatiivset uurimismeetodit ning valinud selleks ankeetküsitluse.

Andmekogumismeetodiks valitud ankeetküsitlus on üks viis ise andmeid koguda (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2005, 180). Nii moodustavad käesoleva uuringu andmestiku autori poolt ise kogutud andmed. Meetodi valikul on autor lähtunud nii töö eesmärgist kui ka otsitava teabe iseloomust. Kuna töö eesmärgiks oli selgitada nii välistudengite kui tööandjate kogemusi ja hoiakuid, siis on ankeetide abil võimalik koguda andmeid käitumise ja tegevuste, suhtumiste, uskumuste, arusaamade ja arvamuste kohta. Küsitluse meetod valiti ka seetõttu, kuna küsitlus annab võimaluse haarata uuringusse võimalikult palju inimesi ning koguda suure andmestiku. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara, 2005, 182-184)

Kuna töö autor soovis läbi viia ka statistilise analüüsi, et jõuda erinevusteni sihtgruppide ootuste ja tegevuste vahel töökoha leidmisel ning pakkumisel, siis oli oluline kasutada meetodit, mis annaks statistiliseks töötluseks sobivaimad andmed. Selleks kasutas autor küsitluses peamiselt valikvastustega küsimusi, et tekiks vähem kirju andmestik ja oleks tagatud vastuste kergem töödeldavus ning võrreldavus (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2005, 188). Hoidmaks ära aga olukorra, kus mõni oluline uuritava nähtuse aspekt jääb märkamata, muutis autor küsitlust ka mõnevõrra avatumaks, lisades küsimuste taha vaba vastuse rea või kasutas ka paari avatud küsimust. Uuring viidi läbi ühes etapis ehk andmeid koguti üheaegselt nii välistudengitelt kui ka ettevõtetelt.

Andmete analüüsil lähtus autor töö tähtsamatest teemablokkidest ning analüüsis kahe sihtgrupi vastuseid eraldi. Seejärel esitati saadud tulemuste võrdlus. Kogutud andmete analüüsil kasutas autor peamiselt kirjeldavat statistilist analüüsi, mis piirdus väärtuste

esinemissageduse loendamise ning väärtuste võrdlemisega. Tulemuste esitamisel kasutas autor kirjeldava statistika vahenditena diagramme ja kirjeldavaid statistiku. Histogrammide abil esitati tulemuste sagedusjaotused.

Kuna töö eesmärgiks oli välistudengite ning tööandjate vastuseid ka omavahel võrrelda, siis erinevuste ilmnemisel kahe sihtgrupi vahel kasutas autor statistiliseks testimiseks hii-ruut testi. Erinevus loeti statistiliselt oluliseks, kui p (statistilise olulisuse nivoo) väärtus jäi alla 0,05. Andmete esmane analüüs tehti *Google Forms* programmi kaudu ning nende edasine töötlemine toimus andmetöötlusprogrammi *Excel* abil.

3.2 Andmete kogumine

Küsitluse läbiviimiseks IT-valdkonna erialadel õppivate välistudengite seas koostas autor veebipõhise küsimustiku kasutades selleks programmi *Google Forms*. Küsimustik koosnes 15 valikvastusega küsimusest, kus vastajal oli võimalik valida mitu sobivat vastusevarianti, ja 5 avatud lõpuga küsimusest.

Küsitluse koostamisel tutvus autor mitmete varasemate uuringute (Majakulma 2011, Pärje 2015, Shumilova, Cai, Pekkola 2012, Employers Perception of...2010), teadusartiklite (Nunes, Arthur 2012, Mihail 2006, Peterson *et al* 1999) ning teiste allikatega (Train and Retain...2015). Küsitlust leidsid teemavaldkonnad nagu välistudengite õpingute järgsed kavatsused Eestis töötamise osas, ettevalmistatus tööturule sisenemiseks (üldkompetentsid, töökogemus, eesti keel oskus) ning küsimused informatsiooni kättesaadavuse, pakutavate tugiteenuste ning omavahelise koostöö kohta kooli ja tööandjate vahel. Ühe olulise teemabloki moodustas ka erinevate kanalite kasutatavus tööotsingu eesmärgil.

Lisaks teemat puudutavatele küsimustele küsiti ka uuringus osalejate päritolu riiki (et näha erinevusi Euroopa Liidust ja kolmandatest riikidest pärit tudengite vahel); kooli ja õpitavat eriala (et kontrollida soovitud sihtgrupi tabavust) ning kursust (et näha, kas on erinevusi esimese ja teise kursuse välistudengite kavatsustes).

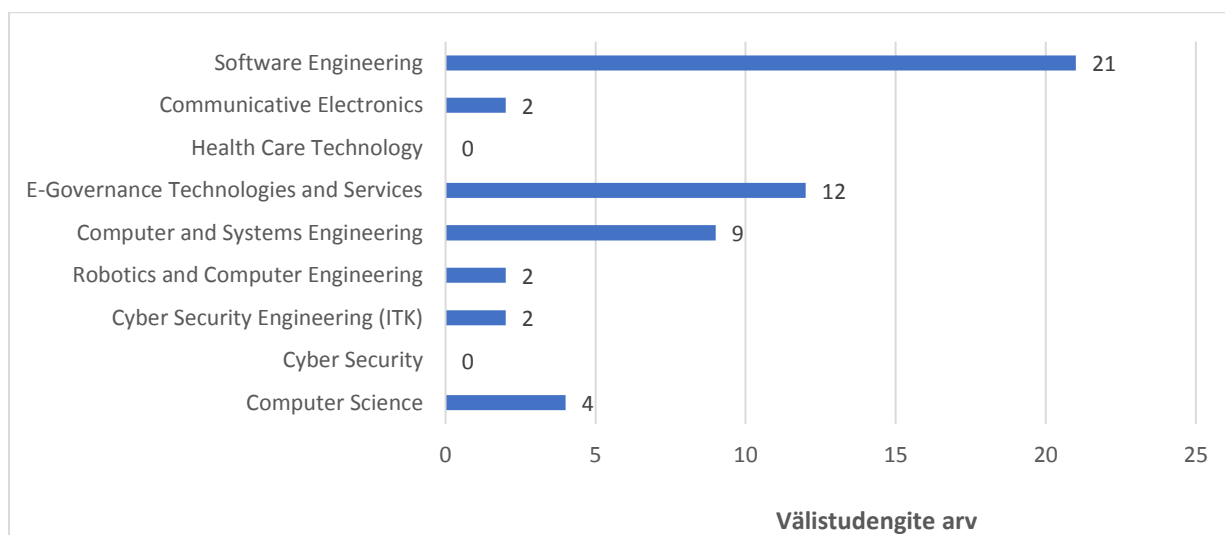
Uuringu läbiviimiseks pöördus autor Tallinna Tehnikaülikooli, Tartu Ülikooli ja Eesti Infotehnoloogia Kolledži (edaspidi IT Kolledž) poole, et saada luba ja nõusolek küsitluse läbiviimiseks. Uuringusse valiti erinevate infotehnoloogia õppekavade välistudengeid ja neid nii rakenduskõrgharidus- kui ka magistriõppe erialade hulgast. Valimisse sattusid välistudengid juhusliku valiku teel, kuna küsimustiku edastamisel võeti aluseks välistudengite üldnimekiri, mis tagas iga üldkogumisse kuuluva välistudengi võrdse võimaluse valimisse valituks saada.

Töö autor soovis uuringusse kaasata just magistriõppe tudengeid, sest võrreldes bakalaureuseõppe tudengitega omavad nad eeldatavasti suuremat töötamise kogemust ning nende plaanid õpingute järgse töötamise osas on selgemad. Üksnes IT Kolledžis moodustavad valimi esimese kursuse/õppeaasta tudengid ja seda põhjusel, et välistudengitele mõeldud õppeprogramm avati alles 2015. aasta sügisel.

Küsitlus välistudengite hulgas viidi läbi ajavahemikul 19.02.2016-10.03.2016 ja oli anonüümne. Välisstudengite anonüümsus on tagatud saadud vastuste kasutamisega üksnes ülikooli põhiselt. Küsimustik saadeti välisstudengitele laiali kõrgkooli õppekava või karjääritalituse juhtide ning vastuvõtu spetsialistide vahendusel. Valmis küsimustiku aadress saadeti välisstudengitele e-maili teel ning vastajad täitsid küsimustiku digitaalse vormi Interneti veebilehel.

Küsitlus saadeti välja 398 tudengile ning vastuseid laekus 52 tudengilt. Vastamise määr oli 13%. Kõige suuremal määral oli esindatud Tallinna Tehnikaülikool (51,9%), järgnes Tartu Ülikool (44,2%) ning väikesel määral oli esindatud ka IT Kolledž (3,8%). Kursuste lõikes osales uuringus esimese kursuse tudengeid 46,2% ja teise kursuse tudengid oli 53,8%. Osalejate õpitavad erialad on välja toodud allpool (Joonis 3).

Joonis 3. Uuringus osalenud välisstudengid erialade lõikes



(Allikas: autori koostatud)

Uuringus osalenute võrdlemisi väikest osakaalu põhjendab autor üldise levinud passiivsusega küsimustike vastamise osas.

Küsitluse läbiviimiseks Eesti IKT-valdkonna ettevõtete seas, koostas autor samuti veebipõhise küsitluse kasutades selleks programmi *Google Forms*. Küsimustik koosnes 14 valikvastustega küsimusest, kus vastajal oli võimalik valida mitu sobivat vastusevarianti.

Küsimustiku koostamisel tutvus autor mitmete varasemate uuringute (*Employers perception of...2010*, *Välistööjõu vajaduse uuring... 2011*, *Jürgenson et al 2013*, *Pärje 2015*, *Majakulma 2011*, *Shumilova, Cai, Pekkola 2012*), teadusartiklite (*Nunes, Arthur 2012*, *Varunee et al 2011*) ning teiste allikatega (*Train and Retain 2015*). Küsimustikus käsitleti erinevaid teemavaldkondi: välistööjõu värbamine üldiselt, hoiakud Eestis õppivate välistudengite suhtes, ootused välistudengite üldkompetentsidele, töökogemusele ja eesti keele oskusele ning olulise teemabloki moodustasid ka küsimused koostööst kõrgkoolidega ning ettevõtte poolt kasutatavate värbamiskanalite kohta. Kõik küsimused olid koostatud selliselt, et saadud vastused oleksid võrreldavad välistudengite poolt kogutud andmetega.

Lisaks teemat puudutavatele küsimustele küsiti ka uuringus osalenud ettevõtete nime (koos võimalusega jääda anonüümseks) ning suurust, et näha, kas on seoseid ettevõtte suuruse ja valmisoleku vahel välistudengeid värvata.

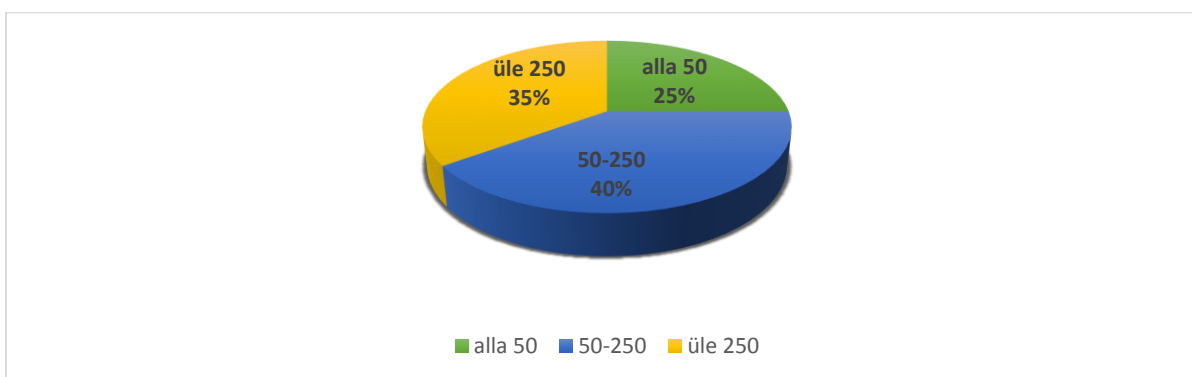
Uuringusse kaasas autor erinevate info- ja kommunikatsioonitehnoloogia ning tervishoiutehnoloogia ettevõtete tegev-, personali- ja projektijuhid. Valimi moodustamisel lähtus autor sellest, et ettevõtete profiil ja tegevusvaldkond oleksid sobivad erialadele, kus välistudengid õpivad ning võiksid seetõttu olla neile ka potentsiaalseteks tööandjateks. Valimi saamisel kasutas autor juhusliku valiku meetodit, kus kõigile uuringu valimisse valitud ettevõtetele anti võrdne võimalus valimisse pääseda.

Uuringu läbiviimiseks kasutas autor ka erinevate kontaktisikute abi. Kontaktisikud ei küsitale uuritavaid, vaid vahendavad küsimustikke uurija ja uuritavate vahel (Õunapuu 2014, 170). Lisaks isiklikele kontaktidele pöördus töö autor ka Eesti infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni liidu (ITL) juhiabi poole, et paluda abi küsitluse laiiali jagamisel.

Küsitlus viidi läbi ajavahemikul 19.02.2016-10.03.2016. Ettevõtetele saadeti e-mail palvega osaleda küsitluses, tutvustati töö eesmärki ning saadavaid tulemusi. Kiri sisaldas ka küsimustiku aadressi ning vastajad täitsid küsimustiku digitaalse vormi Interneti veebilehel.

Küsitlus saadeti välja 46-le ettevõttele, kellest vastajaid oli 20. Vastamise määr oli 43%. Järgnev joonis toob välja uuringus osalenud ettevõtted nende suuruse järgi (Joonis 4).

Joonis 4. Uuringus osalenud ettevõtted ja nende suurus



(Allikas: autori koostatud)

3.3 Tulemused

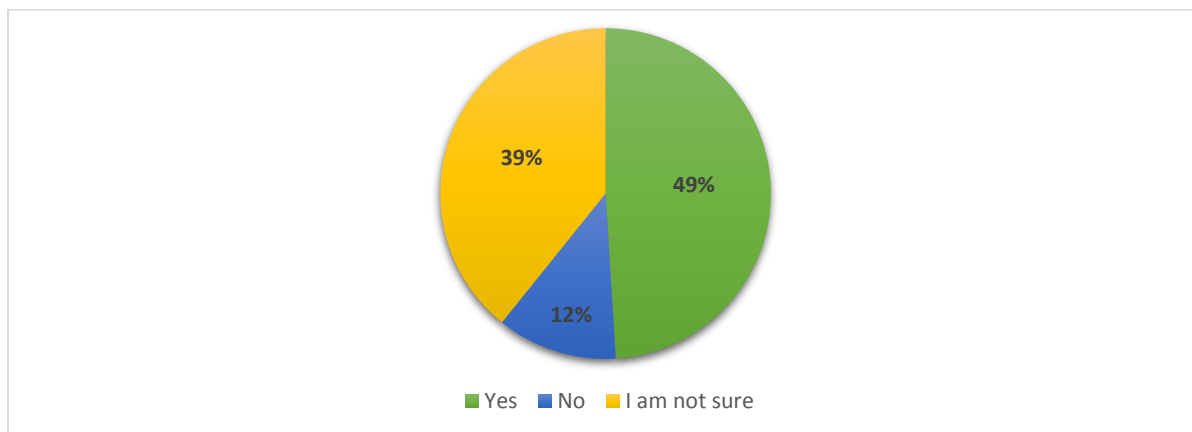
Järgnevalt antakse ülevaade uurimustöö tulemustest. Lähtuvalt töö uurimusküsimustest on tulemused jaotatud kuue alapeatüki alla. Kõigepealt esitatakse uuringus osalenud välistudengite kavatsused õpingute järgse töötamise osas Eestis ning tööandjate huvi ja valmisolek neid värvata. Samuti tegevused, mis suurendaksid tööandjate värbamisvalmidust tulevikus. Seejärel võetakse vaatluse alla tööandjate eelistused välistudengite värbamisel nende üldkompetentside, keeleoskuse ja töökogemuse osas ning välistudengite vastavus nendele ootustele. Peatüki kolmandas osas on kirjeldatud välistudengite tööturule sisenemist mõjutavaid tegureid nagu informatsiooni kättesaadavus ja tugiteenuste olemasolu ning välja on toodud ka suurimad takistused töökoha leidmisel. Peatüki neljandas osas on käsitletud tööandjate ning ülikoolide omavahelist koostööd ning esitatud on selle võrdlus välistudengite ootustega. Järgneb peatüki viies osa, kus on esitatud eelistused ning nende võrdluse informatsiooni hankimisel ja levitamisel vabatest ametikohtadest. Ning lõpuks ehk peatüki viimases osas on tehtud kokkuvõtte välistudengite küsimustiku kahe viimase vabatekstilise küsimuse vastustest ehk esitatud on välistudengite ootused ja soovitusel Eesti valitsusele, haridusasutustele ning tööandjatele eesmärgiga parandada nende võimalusi Eesti tööturul.

3.3.1 Välistudengite kavatsused õpingute järgse töötamise osas Eestis ning tööandjate huvi ja valmisolek neid värvata

Käesoleva uuringu käigus selgitati kõigepealt välistudengite kavatsusi Eestis töötada ning tööandjate huvi ja valmisolekut neid värvata. Selleks uuriti küsitluses osalenud välistudengitelt, millised olid nende tööalased plaanid Eestisse õppima tulles (sõnastus –

When choosing your study destination, did you also consider working opportunities in Estonia (in your study field)?) ning kas ja kuidas on need õpingute ajal muutunud (sõnastus – *Are you planning to stay in Estonia after your studies to find employment?*). Järgnev joonis (Joonis 5) annab ülevaate välisstudengite vastustest.

Joonis 5. Välisstudengite kavatsused Eestis töötamise osas pärast õpingute lõppemist.



(Allikas: autori koostatud)

Uuringu tulemustest selgus, et juba õpingute sihtriigi valikul kaalus Eestis töötamise võimalusi tervelt 80,8% vastanutest. Õpingute ajal on välisstudengite valmisolek Eestis töötamise osas aga mõneti muutunud, kuna õpingute lõppedes plaanib Eestis kindlasti tööd leida vaid ligi pooled (49%) uuringus osalenud välisstudengid. Teine suur osa tudengeid ei ole oma kavatsustes veel kindel (39%) ning väike osa neist ei soovi kindlasti Eestis töökohta leida (12%).

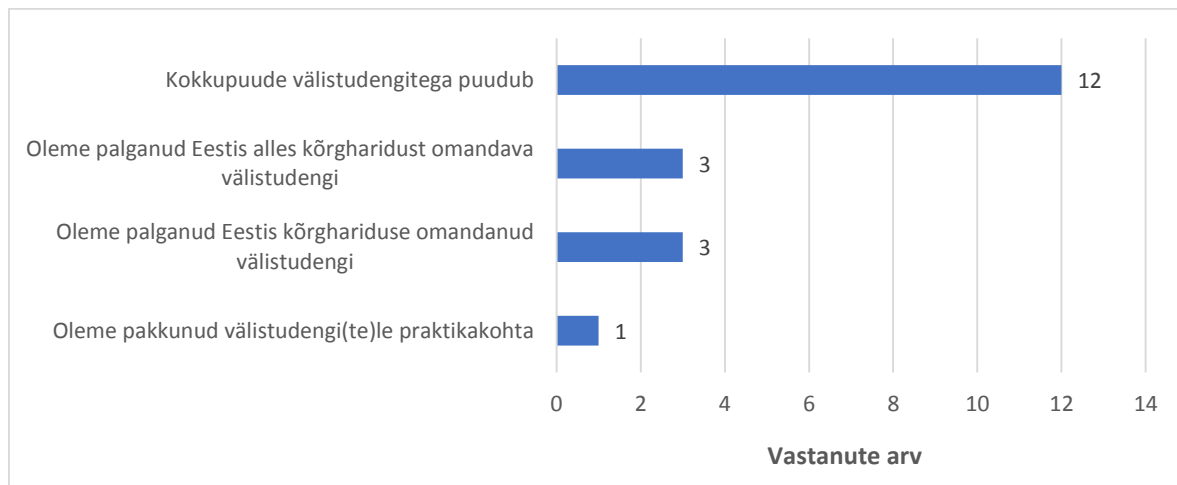
Välisstudengite poolt antud vastuseid analüüsis töö autor ka lähtuvalt välisstudengi töökogemusest ning magistriõppe kursusest. Selleks, et jõuda erinevusteni magistriõppe 1. ja 2. kursuse välisstudengite ning töökogemusega ja töökogemuseta välisstudengite vastuste vahel, viis autor läbi hii-ruut testi ning arvutas statistilise olulisuse nivoo p . Testi tulemustest selgus, et magistriõppe kursusest (kas 1. või 2. kursus) sõltuvalt ei ole välisstudengite valmisoleku vahel Eestis töötada statistiliselt olulist erinevust ($p=0,1655$). Oluline on aga välja tuua erinevus töökogemusega ja töökogemuseta välisstudengite valmisoleku vahel, mille statistilist olulisust kinnitab ka hii-ruut test ($p=0,0335$). Valmisolek Eestis töötamise osas on suurem nendel välisstudengitel, kes on töökogemuse omandanud juba õpingute ajal.

Kuna vaid 4% uuringus osalenud välisstudengeid on pärit Euroopa Liidu liikmesriigist, siis statistiline analüüs erinevuste leidmiseks Euroopa Liidust ja kolmandatest riikidest pärit välisstudengite vastuste vahel ei osutunud otstarbekaks.

Selgitamaks Eesti IKT-valdkonna ettevõtete huvi ja valmisolekut välisstudengeid värvata, uuriti küsitluse käigus kõigepealt ettevõtte tausta ehk nende senist kogemust nii välismaalaste värbamise osas üldiselt (sõnastus – *Kas teie ettevõtte on värvanud tööle välismaalasi?*) kui ka Eesti kõrgkoolides õppivate välisstudengite osas konkreetselt (sõnastus – *Milline on teie ettevõtte senine kogemus Eestis kõrgharidust omandavate/omandanud välisstudengitega?*). Tulemustest selgus, et välismaalasi on varasemalt tööle värvanud enamik ehk 85% uuringus osalenud ettevõteteid. Värbamise peamiseks põhjuseks on olnud tööandjate soov värvata ametikohale parim võimalik talent/töötaja (88,2%). Teise olulise põhjusena on aga ootuspäraselt välja toodud vajalike oskuste ning teadmistega tööjõu puudust kohalikul tööturul (52,9%).

Tulemused Eestis õppivate välisstudengite värbamise osas on toodud alljärgneval joonisel (Joonis 6). Tulemustest selgus, et kuigi osa ettevõteteid on välisstudengeid varasemalt tööle värvanud, siis suures osas kokkupuude Eestis õppivate välisstudengitega tööandjatel siiski puudub. Mõnevõrra üllatuslikuks võib aga pidada asjaolu, et praktikandina on välisstudengeid tööle värvanud vaid üks küsitluses osalenud ettevõtte.

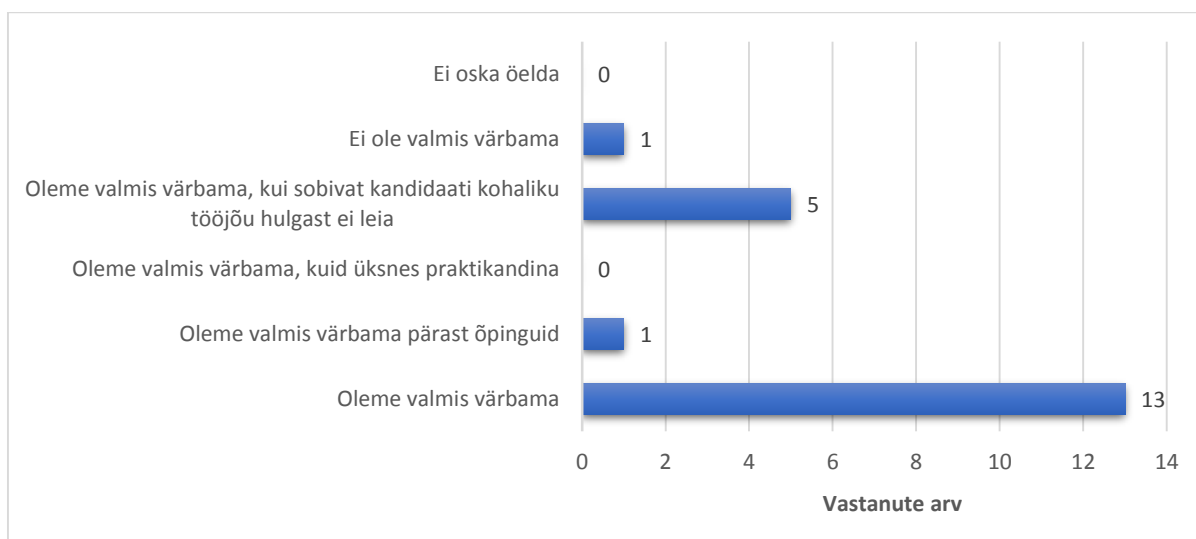
Joonis 6. Eesti IKT-sektori tööandjate kogemus Eestis õppivate välisstudengitega



(Allikas: autori koostatud)

Edasi on välja toodud tööandjate vastused küsimusele, milline on nende valmisolek värvata Eestis õppivaid välisstudengeid tulevikus (Joonis 7). Kuigi ligi kolmandik tööandjatest eelistab tööle värvata siiski kohalikku tööjõudu, on enamik neist valmis igal juhul värbama ka välisstudengeid. Ainult üks ettevõtte ei ole välisstudengite värbamisest kindlasti huvitatud tuues selle põhjusena välja keelebarjääri.

Joonis 7. Eesti IKT-sektori tööandjate valmisolek välisstudengite värbamise osas tulevikus



(Allikas: autori koostatud)

Vabatekstiliselt on ühe ettevõtte personalijuht märkinud lisaks, et „*organisatsioonina on värbamisvalmidus olemas, kuid pigem takerdume juhtide taha, kes ei julge oma tiimi väliskaaslast võtta.*“

Statistiline analüüs tööandjate valmisoleku osas värvata välisstudengeid tulevikus osutus uuringus osalenud suur-, väike- ning keskmise suurusega ettevõtete vahel otstarbetuks, kuna valmisolek on põhimõtteliselt olemas 95%-l uuringus osalenud ettevõtetest. Antud väite esitamisel koondas autor tulemuste ülevaatlikkuse huvides vastusevariandid „*oleme valmis värbama*“, „*oleme valmis värbama, kuid alles siis, kui sobilikku kandidaati ei ole võimalik kohaliku tööjõu hulgast leida*“ ning „*oleme valmis värbama, kuid üksnes pärast õpingute lõppemist*“.

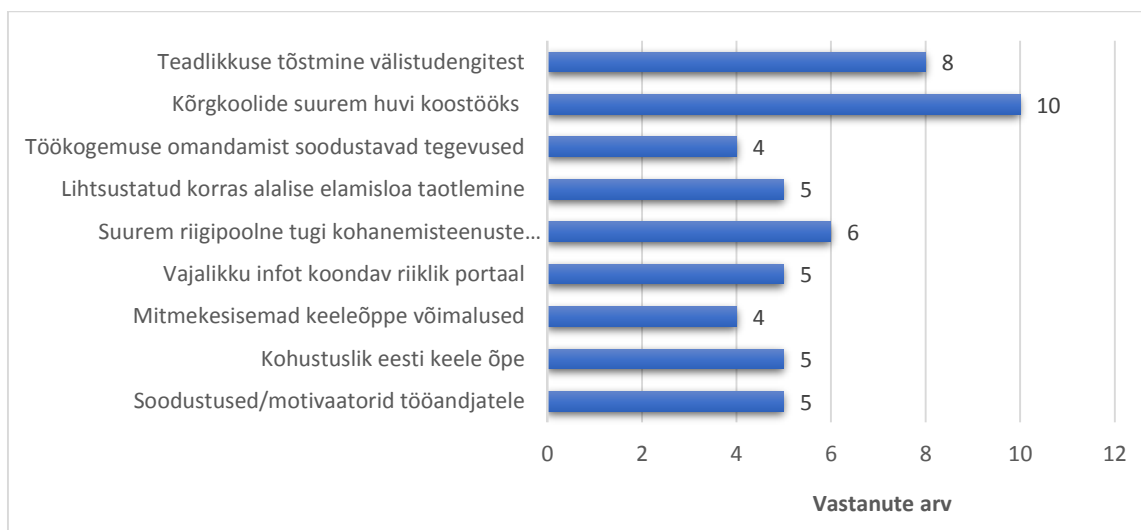
Lisaks eelnevale paluti tööandjatel ka hinnata, millist väärtust või kasu loob välisstudengi värbamine ettevõttele enim (sõnastus – *Kui vastasite, et teie ettevõtte on valmis värbama, siis mis on peamine kasu/väärtus, mida välisstudengi värbamisel ettevõttele näete?*). Tulemustest selgus (Tabel 2), et suurimat kasu näevad tööandjad võrdselt nii ettevõtte töökeskkonna mitmekesisusele kui ka uutes teadmistes, kogemustes ning ideedes, mida välisstudeng endaga ettevõttesse kaasa toob. Samuti peavad üle poole tööandjatest oluliseks väärtuseks ka välisstudengi abi ettevõttele rahvusvahelise mõõtme lisamisel. Välisstudengite värbamisega kaasnevat väiksemat palgakulu ei pea aga üllatuslikult oluliseks kasuteguriks mitte ükski uuringus osalenud ettevõtte.

Tabel 2. Välistudengite värbamise peamine kasu/väärtus ettevõttele

	Arv	% vastanutest
Välistudeng toob ettevõttesse uusi kogemusi, teadmisi, ideid jne	12	63,2%
Välistudeng muudab ettevõtte töökeskkonna mitmekesisemaks	12	63,2%
Välistudeng on abiks rahvusvahelise mõõtme lisamisel	11	57,9%
Välistudengil on rahvusvaheline (töö) kogemus	6	31,6%
Välistudengil on hea inglise keele oskus	6	31,6%
Välistudeng toob kaasa uusi kontakte ning on abiks nende loomisel väljaspool Eestit	5	26,3%
Võrreldes teiste välismaalastega ei vaja välistudeng nii suurt tuge üldisemal kohanemisel riigis	4	21,1%
Võrreldes teiste välismaalastega on välistudengi värbamisprotsess lihtsam	3	15,8%
Võrreldes teiste välismaalastega kaasneb välistudengi värbamisega väiksem palgakulu	0	0,0%

(Allikas: autori koostatud)

Eesmärgiga selgitada välja, kuidas parandada välistudengite väljavaateid Eesti tööturul, paluti uuringus osalenud tööandjatel vastata viimaks ka küsimusele, millised tegevused suurendaksid nende valmisolekut välistudengeid värvata. Nagu nähtub alljärgnevalt jooniselt (Joonis 8), peavad tööandjad selgelt kõige olulisemaks kõrgkoolide suuremat huvi ning valmidust tööandjatega koostööd teha. Samuti nende teadlikkuse tõstmist Eestis õppivatest välistudengitest. Ülejäänud tegevuste osas jagunevad tööandjate arvamused üsna võrdväärselt.

Joonis 8. Tööandjate värbamisvalmidust suurendavad tegevused

(Allikas: autori koostatud)

Vabatekstiliselt lisas üks uuringus osalenud tööandja, et ettevõtte valmisolekut suurendaks töajõu kvaliteet ehk kui välisstudengite näol oleks tegemist kvaliteetse töajõuga.

3.3.2 Välisstudengite ettevalmistatus ning vastavus tööandjate eelistustele

Käesolev peatükk annab ülevaate tulemustest välisstudengite üldkompetentside, töökogemuse ning eesti keele oskuse osas. Saadud tulemusi nimetatud kriteeriumite osas on võrreldud uuringus osalenud IKT-valdkonna tööandjate ootuste ja eelistustega.

3.3.2.1 Üldkompetentsid

Välisstudengite üldkompetentside hindamisel paluti osalejatel valida kompetentsid, milles nad end kõige enesekindlamalt tunnevad (sõnastus – *Which of the following competences and skills do you feel the most confident? Tick all that apply*). Uuringus osalenud tööandjatel paluti aga seevastu valida üldkompetentsid, mida nad välisstudengi värbamisel kõige olulisemaks peavad (sõnastus – *Palun valige üldkompetentsid, mida peate välisstudengi värbamisel kõige olulisemaks*). Alljärgnev tabel (Tabel 3) kõrvutab mõlema sihtgrupi viis kõige sagedamini valitud üldkompetentsi.

Tabel 3. Tööandjate ja välisstudengite viis enim valitud üldkompetentsi

Välisstudengite poolt valitud üldkompetentsid	% vastanutest	Tööandjate poolt valitud üldkompetentsid	% vastanutest
Õppimisvõime	80,4%	Suhtlusoskus	80%
Analüütiline mõtlemine ja probleemide lahendamise oskus	74,5%	Kohanemisvõime	80%
Inglise keele oskus	72,5%	Õppimisvõime	75%
Kohanemisvõime	70,6%	Koostööoskus	65%
Koostööoskus	70,6%	Analüütiline mõtlemine ja probleemide lahendamise oskus	65%

(Allikas: autori koostatud)

Saadud tulemuste põhjal joonistub välja selge sarnasus tööandjate ning välisstudengite poolt antud vastustes. Kui välisstudengid on kõige enesekindlamad oma õppimisvõimes, analüütilises mõtlemises ja probleemide lahendamise osakuses, kohanemisvõimes ning koostööoskuses, siis ühtlasi on need ka üldkompetentsid, mida

tööandjad välistudengi juures enim hindavad. Mõningast erinevust võib täheldada näiteks suhtlusoskuse osas, mida tööandjad peavad üheks kõige olulisemaks üldkompetentsiks välistudengi värbamisel. Kuigi suhtlusoskus ei ole välistudengite poolt enim valitud üldkompetents, hindab siiski üle poole ehk 62,7% välistudengeid seda oma ühe suurima tugevusena. Ka inglise keele oskuse osas on vastused mõneti erinevad. Hea inglise keele oskuse kui oma tugevuse tõi välja üle 70% uuringus osalenud välistudengeid, kuid tööandjatest pidas inglise keelt oluliseks natuke alla poole ehk 40% vastanutest.

Lisaks selgus tööandjate vabatekstilistest vastustest, et ka mõne Skandinaavia keele oskus võib värbamisel olla välistudengi suureks eeliseks. Skandinaavia keele valdamise kui olulise oskuse ettevõtte jaoks tõi välja kaks uuringus osalenud ettevõtet:

„*Heal tasemel mõne skandinaavia keele oskus.*“ (Tieto Estonia AS)

„*Ootame skandinaavia keelte oskustega välistudengeid - norra, taani, rootsi, soome keele oskus.*“ (If P&C Insurance)

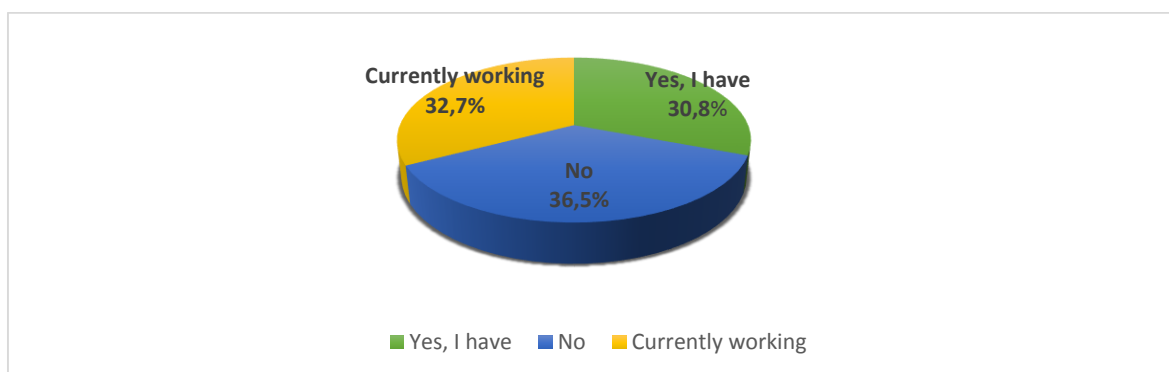
Eesmärgiga otsida olulisi erinevusi tööandjate ning välistudengite vastustes, viis töö autor läbi ka statistilise analüüsi. Selleks teostas autor hii-ruut testi ning arvutas statistilise olulisuse nivoo p . Testi tulemusel selgus, et välistudengite ning tööandjate vastused üldkompetentside osas ei ole statistiliselt olulise erinevusega (vt Lisa 1).

Kuna hii-ruut testi eelduseks on sagedustabeli lahtrite täituvus, viidi test läbi üksnes nende üldkompetentside osas, mis kattusid mõlema sihtgrupi küsimustikes. Tabelist jäi välja üldkompetents „*esinemisoskus*“, mida paluti hinnata üksnes tööandjatel ja mida ei pidanud oluliseks mitte ükski uuringus osalenud tööandja. Välistudengite küsimustikest jäid välja üldkompetentsid nagu „*erialane töökogemus*“ ja „*erialased teadmised*“, mida valis vastavalt 52,9% ja 47,1% välistudengitest.

3.3.2.2 Töökogemus

Järgmisena paluti välistudengitel vastata, milline on nende senine töökogemus Eestis (sõnastus – *Have you had any work experience during your degree studies in Estonia?*). Alljärgnevalt jooniselt (Joonis 9) on näha, et üle poole välistudengitest on töökogemuse omandanud juba õpingute ajal. Neist omakorda pooled omavad töökohta ka praegusel hetkel.

Joonis 9. Välistudengite omandatud töökogemus õpingute ajal

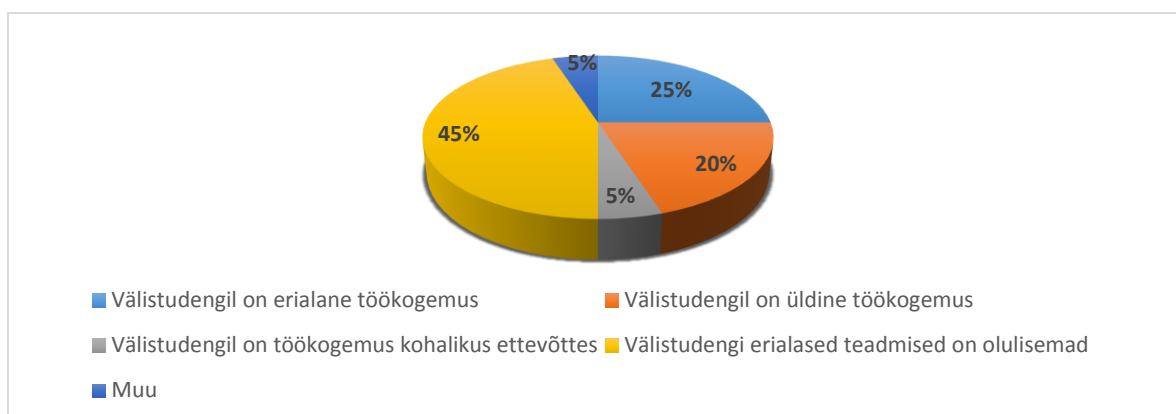


(Allikas: autori koostatud)

Kui välistudengitelt küsiti, millisel määral on omandatud töökogemus seotud õpitava erialaga, vastasid ligi pooled (44,7%) välistudengitest, et töökogemus on õpitava erialaga täielikult seotud. Ülejäänud välistudengite töökogemus on õpitava erialaga seotud kas osaliselt (36,8%) või üldse mitte (18,4%).

Kui vaadata tööandjate ootusi välistudengite töökogemusele (Joonis 10), võib tööandjad jagada laias laastus kaheks. Kui üks pool uuringus osalenud ettevõtteid (45%) ei pea välistudengi varasemat töökogemust esmatähtsaks, vaid hindab hoopis nende erialaseid teadmisi, siis teisel poolel ettevõtetest (50%) on ootused töökogemusele olemas. Kuigi tööandjate ootused avalduvad erinevalt, on oluline välja tuua, et kohalikus ettevõttes omandatud töökogemust pidas oluliseks vaid üks uuringus osalenud ettevõtte.

Joonis 10. Eesti IKT-valdkonna tööandjate ootused välistudengi töökogemusele



(Allikas: autori koostatud)

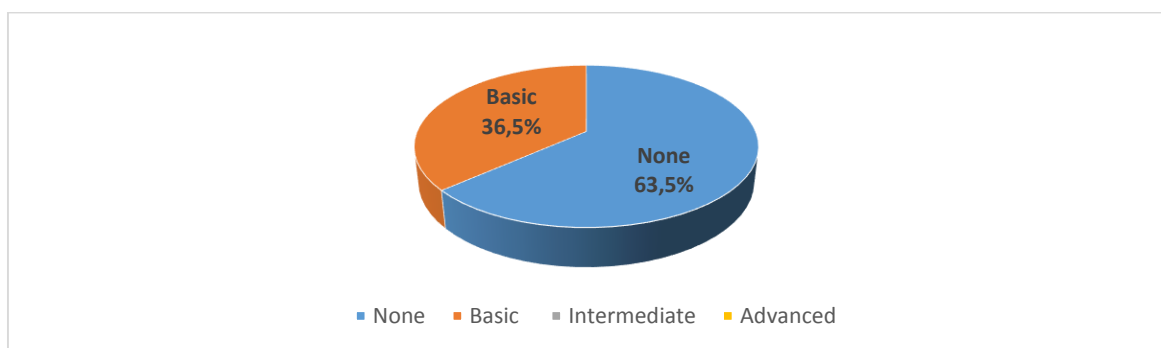
Võib öelda, et kahe sihtgrupi võrdluses jagunevad saadud vastused töökogemuse osas üsna võrdväärselt. Kui üldistatult umbes pooled uuringus osalenud ettevõtted ootavad

välisstudengilt varasemat töökogemust, siis veidi enam kui pooled välisstudengistest on selle ka oma õpingute jooksul omandanud.

3.3.2.3 Eesti keele oskus

Järgmisena paluti uuringus osalenud välisstudengitel hinnata oma eesti keele oskust (sõnastus - *How would you evaluate your skills in Estonian?*). Alljärgnevalt jooniselt (Joonis 11) võib näha, et välisstudengite vastused jagunesid kaheks: eesti keele oskus on olemas kas algtasemel või puudub täielikult.

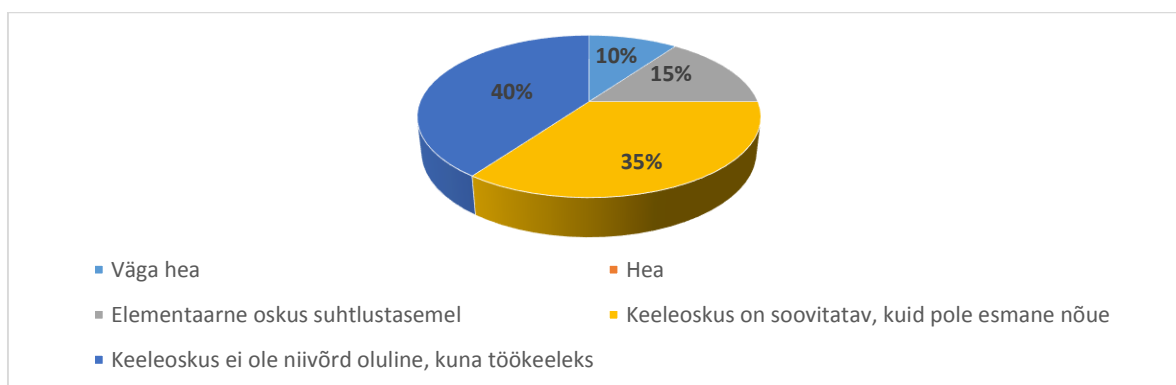
Joonis 11. Välisstudengite eesti keele oskus



(Allikas: autori koostatud)

Kui vaadata tööandjate ootusi välisstudengi keeleoskusele (Joonis 12), siis on näha, et kõrged ootused keeleoskusele on olemas vaid 10%-l uuringus osalenud ettevõtetest. Enamik tööandjaid ei pea eesti keele oskust ettevõttes töötamiseks esmatahtsaks ning seda suuresti põhjusel, et töökeeleks on inglise keel.

Joonis 12. Eesti IKT-valdkonna tööandjate ootused välisstudengi keeleoskusele



(Allikas: autori koostatud)

Kui võrrelda saadud vastuseid sihtgrupiti, siis on selge, et välistudengid hindavad oma keeleoskust üsna sarnaselt. Tööandjate vastused keeleoskuse osas olid aga mõnevõrra erinevad. Kuigi võrdlemisi suur osa tööandjaid ei pea keeleoskust esmatähtsaks, on ootused eesti keele oskusele olemas siiski ligi kolmandikul ettevõtetest.

3.3.3 Sisenemisprotsess tööturule

Alljärgnev peatükk annab ülevaate välistudengite sisenemisprotsessist Eesti tööturule. Kirjeldatakse nende kogemusi ja ootusi informatsiooni kättesaadavuse ning pakutavate tugiteenuste osas. Peatükk toob välja ka suurimad takistused, mis raskendavad välistudengite töökoha leidmist Eestis.

3.3.3.1 Informatsiooni kättesaadavus

Uuringus osalenud välistudengitelt küsiti, mis liiki informatsiooni kättesaadavus tekitab neis enim rahulolematust (sõnastus – *In terms of availability of the information which of the following aspects do you feel very dissatisfied (if any)?*). Järgnev tabel (Tabel 4) annab ülevaate välistudengite vastustest.

Tabel 4. Välistudengite rahulolu informatsiooni kättesaadavusega

	Arv	% vastanutest
Tööpakkumised inglise keeles	21	46,7%
Tööandjate kontaktide kättesaadavus	18	40%
Tööturg ja tööpakkumised	14	31,1%
Info praktikakohtadest	11	24,4%
Seadusandlus	11	24,4%
Mitte ükski neist ei tekita rahulolematust	10	22,2%
Mitmekesised eesti keele kursused	9	20%
Karjäärinõustamine	7	15,6%
Praktilised seminarid	7	15,6%
Töömessid	5	11,1%
Kohalikud teenused	3	6,7%
Kultuuriõpe	1	2,2%

(Allikas: autori koostatud)

Tulemustest selgus, et oodatult on välistudengite rahulolematuse seotud suure osas informatsiooni halva kättesaadavusega tööpakkumistest ning tööandjatest. Enim rahulolematust tekitab aga just tööpakkumiste kättesaadavus inglise keeles ning ligi pooled välistudengitest ei ole rahul ka informatsiooni kättesaadavusega tööandjatest, kes oleksid valmis välistudengeid tööle värbama.

Kõige vähem rahulolematust tekitab välistudengites aga informatsiooni kättesaadavus kohalikest teenustest ning kultuuriõppest. Samuti leidis üsna suur osakaal vastanutest (22,2%), et rahulolematust ei tekita mitte ükski küsimuses esitatud aspekt.

3.3.3.2 Tugiteenused

Edasi uuriti välistudengitelt, millised tugiteenused on neile tagatud ülikooli poolt (sõnastus – *Which of the following support services are provided by your higher education institution?*). Tulemustest selgub (Tabel 5), et kõige enam on Eestis õppivad välistudengid saanud tuge just eesti keele õpetamisel ning informatsiooni jagamisel vabadest ametikohtadest. Rohkem kui pooled uuringus osalenud välistudengid on kogunud ka nõustamist tööturгу puudutavate teemade osas, saanud informatsiooni kasulikest veebilehekülgedest ning abi praktikakoha leidmisel. Jällegi tuleb aga välja vähene informatsiooni jagamine tööandjate kontaktidest, mis vastajate määraga 26,5% oli välistudengite poolt kõige harvem valitud tugiteenus.

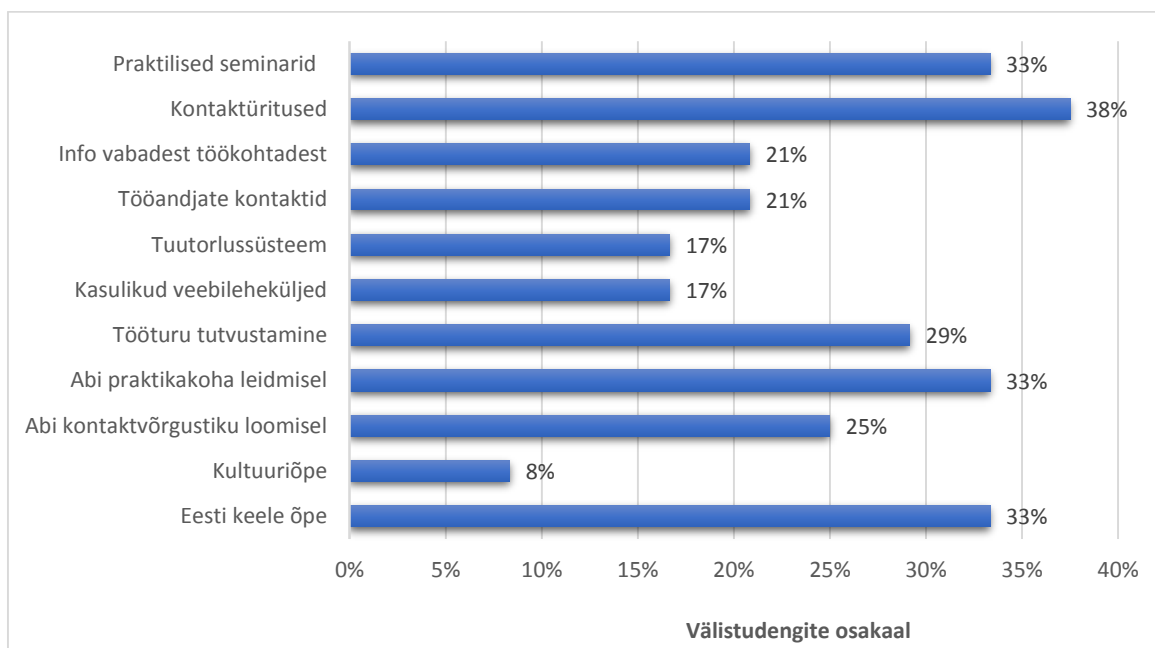
Tabel 5. Välistudengitele osaks saanud tugiteenused ülikooli poolt

	Arv	% vastanutest
Eesti keele õpe	39	79,6%
Informatsiooni jagamine vabadest ametikohtadest	37	75,5%
Nõustamine tööturu osas	32	65,3%
Informatsiooni jagamine kasulikest veebilehekülgedest	31	63,3%
Abi esimese töökogemuse/praktika omandamisel	29	59,2%
Kontaktüritused	24	49%
Tööotsinguga seotud praktilised seminarid	24	49%
Abi professionaalse kontaktvõrgustiku loomisel	22	44,9%
Kultuuriõpe	19	38,8%
Tuutorlussüsteem	19	38,8%
Ettevõtete/tööandjate kontaktide jagamine	13	26,5%

(Allikas: autori koostatud)

Lisaks tugiteenuste olemasolule paluti uuringus osalenud välistudengitel tuua välja ka kolm tugiteenust, millest oleks neile töökoha leidmisel kõige enam abi. Avatud küsimusele vastas 24 välistudengit ehk 46% kõigist küsitluses osalenutest. Tulemused välistudengite valikute osas on toodud alljärgneval joonisel (Joonis 13).

Joonis 13. Olulisemad tugiteenused välistudengite töövõimaluste suurendamisel.



(Allikas: autori koostatud)

Saadud tulemuste põhjal osutus välistudengite jaoks kõige olulistemaks tugiteenuseks kontaktürituste korraldamine (38%). Järgnesid eesti keele õpe, töötöisinguid abistavad praktilised seminarid ning abi praktikakoha leidmisel, mida peeti võrdselt oluliseks (33%). Antud järjestuses omab suuremat osakaalu ka nõustamine tööturu osas ning abi kontaktvõrgustiku loomisel, kuid ülejäänud tugiteenuste valikul on välistudengid jäänud tagasihoidlikumaks. Mõnevõrra üllatavaks võib aga pidada välistudengite vähest huvi kultuuriõppe vastu, mis on selgelt kõige vähem hinnatud tugiteenus.

3.3.3.3. Suurimad takistused

Veel paluti välistudengitel hinnata, mis on nende jaoks suurimaks takistuseks töökoha leidmisel Eestis (sõnastus – *What do you think are the biggest obstacles to getting a job in Estonia for International student?*). Nagu nähtub alljärgnevast tabelist (Tabel 6) peavad välistudengid ülekaalukalt kõige suuremaks takistuseks oma vähest eesti keele

oskust. Ligi pooled uuringus osalejad näevad takistusena ka tööturu väiksust, väheseid võimalusi töökogemuse omandamiseks ning vähest tuge kohalikul tasandil. Üllatuslikult ei peeta oluliseks takistuseks elamisloa piiranguid ega diskrimineerimist. Ka vähest karjäärinõustamist näeb takistusena vaid kolm uuringus osalenud välistudengit.

Tabel 6. Suurimad takistused töökoha leidmisel Eestis

	Arv	% vastanutest
Vähene eesti keele oskus	36	70,6%
Vähene tugi kohalikul tasandil	23	45,1%
Tööturu väiksus	22	43,1%
Vähe võimalusi töökogemuse omandamiseks	22	43,1%
Halb kontaktvõrgustik ning ligipääs sellele	16	31,4%
Tööandjate negatiivne suhtumine	11	21,6%
Elamisloa piirangud	10	19,6%
Diskrimineerimine	9	17,6%
Tööpakkumiste halb kättesaadavus	8	15,7%
Karjäärinõustamine ülikoolis	3	5,9%

(Allikas: autori koostatud)

Vabatekstiliselt lisas üks küsitluses osalenu, et probleemiks on eesti keelt kõnelevate töötajate eelistamine. Teine tudeng tõi olulise takistusena esile Eestis pakutava palgataseme.

3.3.4 Koostöö ülikooli ja tööandjate vahel

Selgitamaks välja koostööd ja selle ulatust ülikooli ning tööandjate vahel, küsiti uuringus osalenud välistudengitelt, millised on nende kogemused erinevate koostöövormide osas (sõnastus – *Which of the following cooperation forms does your higher education institution use in cooperation with companies?*). Tulemustest selgus (Tabel 7), et võimalikest koostöövormidest on välisüliõpilastele kõige sagedamini osaks saanud õppepraktika, mida võib pidada aga ootuspäraseks, kuna 84,6% välistudengitest vastas, et praktika on nende õppeprogrammi kohustuslik osas (sõnastus – *Is internship required in your study programme?*). Sagedamini on välistudengid kogunud ka koostööd tööandjate ning ülikooli karjääritalituse vahel, kuid teiste koostöövormide osas jäävad tulemused tagasihoidlikumaks.

Tabel 7. Välistudengitele osaks saanud koostöö tööandjate ja ülikooli vahel

	Arv	% vastanutest
Praktika	37	78,7%
Koostöö ülikooli karjääritalitusega	25	53,2%
Õppekäigud ettevõttesse	15	31,9%
Ühisprojektid	15	31,9%
Suветöö	13	27,7%
Vabatahtlik töö	13	27,7%
Tööandjate osalemine õppeprotsessis	13	27,7%
Mentorlusprogrammid	9	19,1%

(Allikas: autori koostatud)

Vabatekstiliselt lisas nii üks Tartu Ülikooli välistudeng kui ka üks Tallinna Tehnikaülikooli välistudeng, et ei ole kogenud ühtegi küsimuses esitatud koostöövormi.

Hindamaks välistudengitele osaks saanud kogemuste mitmekesisust ülikooli ja tööandjate omavahelise koostöö osas, moodustas autor eraldi summaindeksi, kuhu skooriti kokku kõikide valitud koostöövormide kogusumma (küsimuse nr 14 vastusevariantideks märgitud koostöövormide arv). Loodud indeks varieerub teoreetilise miinimumi 0 (ei ole märgitud ühtegi koostöövormi) ning teoreetilise maksimumi 8 (on märgitud kõik koostöövormid) vahel. Alljärgnevas tabelis (Tabel 8) on toodud peamised kirjeldavad statistikud. Keskmiselt valiti välistudengite poolt 2,98 koostöövormi (SD=1,91) ning maksimaalselt 8 koostöövormi.

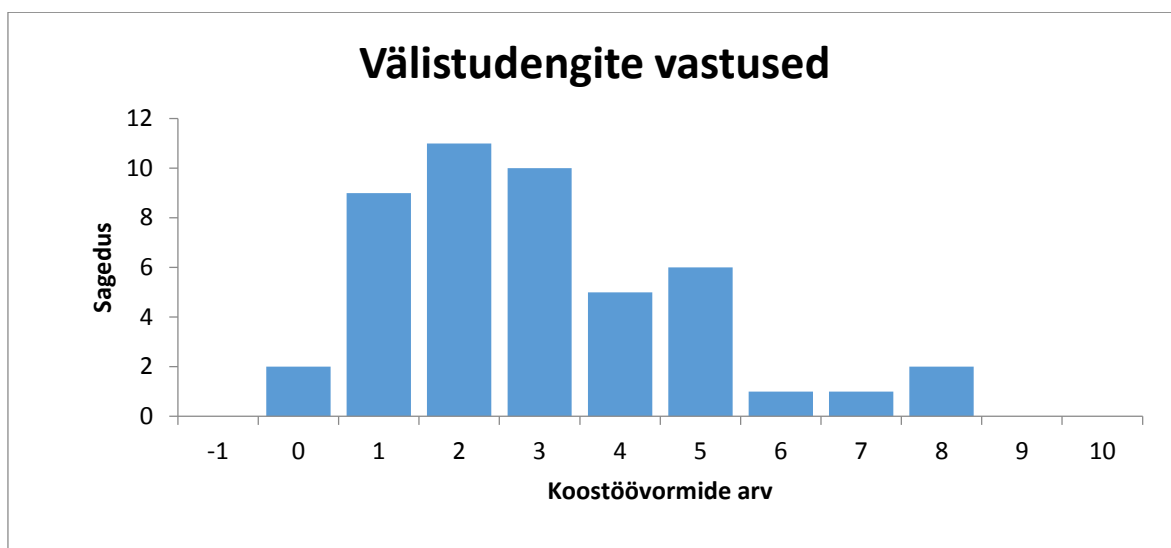
Tabel 8. Koostöövormide kasutatavuse indeksi kirjeldavad statistikud.

	N	Min	Max	Keskmine	Std hälve
Which cooperation forms does you higher education institution use in cooperation with companies?	47	0	8	2,98	1,91

(Allikas: autori koostatud)

Joonisel 14 on esitatud koostöövormide histogramm, mis toob välja välistudengite vastuste jaotumise sageduse järgi. Vaadeldes loodud summaindeksi jaotust, võib öelda, et laias laastus on see lähedane normaaljaotusele. Ka leitud standardhälve (SD=1,91) viitab saadud vastuste lähedusele üldisele keskmisele ehk vastajate küllaltki suurele üksmeelele antud vastuste osas.

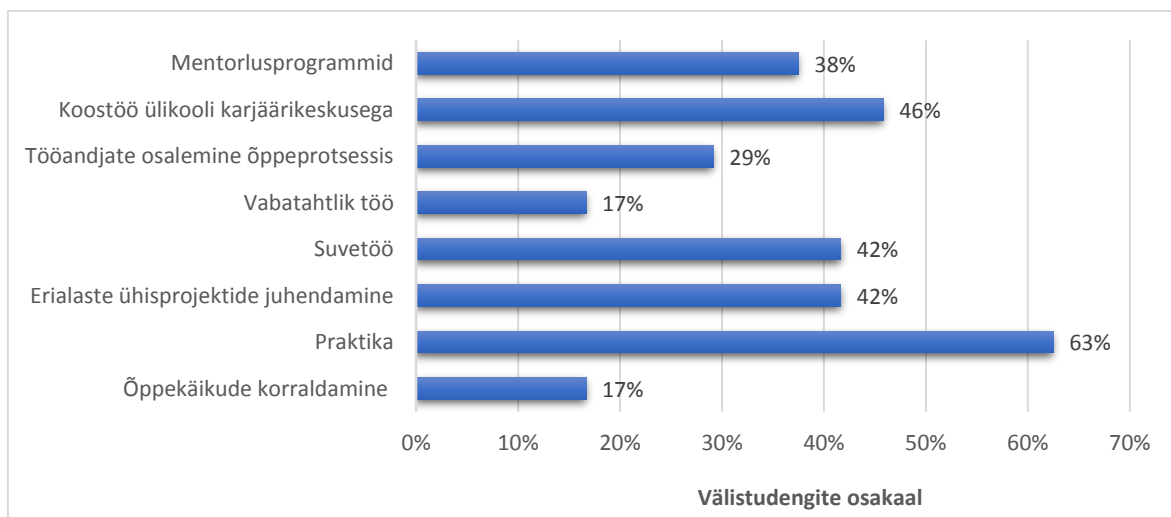
Joonis 14. Koostöövormide kasutatavuse indeksi histogramm



(Allikas: autori koostatud)

Täiendavalt uuriti küsitluses osalenud välistudengitelt, milline koostöö tööandjate ja ülikoolide vahel suurendaks nende töövõimalusi enim (Joonis 15). Selleks paluti osalejatel välja tuua kolm kõige olulisemat koostöövormi. Avatud küsimusele vastas 24 välistudengit ehk 46% kõigist küsitluses osalenutest.

Joonis 15. Olulisemad koostöövormid välistudengite töövõimaluste suurendamisel



(Allikas: autori koostatud)

Kuigi välistudengite valikutes said märgitud kõik ankeedis esitatud koostöövormid, võime näha, et kõige suuremat kasu näevad välistudengid siiski praktikakoha pakkumises. Teise eelistusena järgneb koostöö tööandjate ja ülikooli karjäärikeskuse vahel ning

kolmandana peetakse võrdselt tähtsaks nii ühisprojekte kui ka töökohta võimaldamist suveperioodiks.

Edasi on toodud ülikoolide ning tööandjate omavaheline koostöö uuringus osalenud ettevõtete vaatenurgast (Tabel 9). Selgub, et võimalikest koostöövormidest kasutavad ettevõtted kõige sagedamini õppekäikude korraldamist. Pooled ettevõtetest panustavad ka praktikakorraldusse, osalevad õppeprotsessis ning teevad koostööd ülikooli karjääritalitusega. Koostöö ülikoolidega puudub täielikult vaid kahel ehk 10%-l ettevõtetest.

Tabel 9. Eesti IKT-valdkonna ettevõtete koostöö ülikoolidega

	Arv	% vastanutest
Õppekäikude korraldamine ettevõttesse	14	70%
Panustamine praktikakorraldusse	11	55%
Osalemine õppeprotsessis	11	55%
Koostöö ülikooli karjääritalitusega	10	50%
Erialaste ühisprojektide juhendamine	7	35%
Ettepanekute tegemine uurimustöö teemade osas	6	30%
Võimaluste pakkumine suvetööks	4	20%
Mentorlusprogrammid	4	20%
Osalemine õppenõukogu töös	4	20%
Võimaluste pakkumine vabatahtlikuks tööks	2	10%
Koostöö ülikoolidega puudub	2	10%

(Allikas: autori koostatud)

Vabatekstiliselt märkis uuringus osalenud ettevõtte Live Technologies AS, et kasutab koostöös ülikoolidega prototüüpide väljatöötamist ning Microsoft Estonia on loonud tudengitele eraldi programmi nimega *Microsoft Student Partner Program*.

Sarnaselt välistudengite tulemuste analüüsimiseks moodustas autor ka tööandjate poolt kasutatavate koostöövormide mitmekesisuse hindamiseks ja kirjeldamiseks eraldi summaindeksi, mis varieerub teoreetilise miinimumi 0 (ei ole märgitud ühtegi koostöövormi) ja teoreetilise maksimumi 10 (märgitud on kõik ankeedis pakutud koostöövormid) vahel. Alljärgnevas tabelis (Tabel 10) on toodud peamised kirjeldavad statistikud. Keskmiselt kasutavad tööandjad koostöös ülikoolidega 3,85 koostöövormi (SD=2,56) ning maksimaalselt kasutatavate koostöövormide arv on 10.

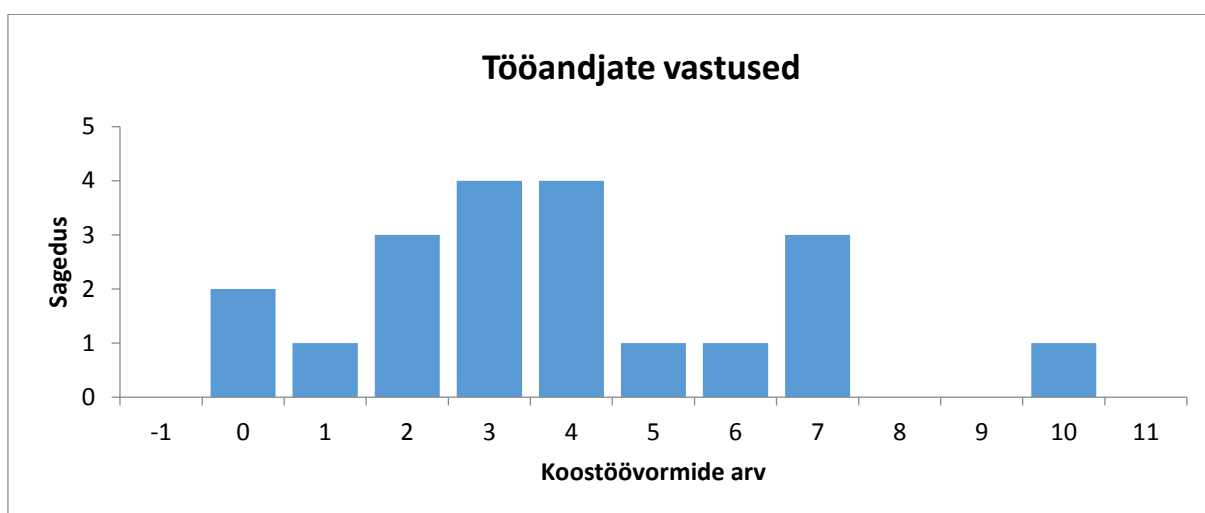
Tabel 10. Koostöövormide kasutatavuse indeksi kirjeldavad statistikud

	N	Min	Max	Keskmine	Std hälve
Kas ja milliseid koostöövorme kasutab teie ettevõtte koostöös ülikoolidega?	20	0	10	3,85	2,56

(Allikas: autori koostatud)

Joonisel 16 on esitatud koostöövormide histogramm, mis toob välja tööandjate poolt kasutatavate koostöövormide jaotumise sageduse järgi. Vaatamata väärtuste esinemissageduse tugevamale kasvule jaotuskõvera äärealadel, võib öelda, loodud summaindeksi jaotus on lähedane normaaljaotusele.

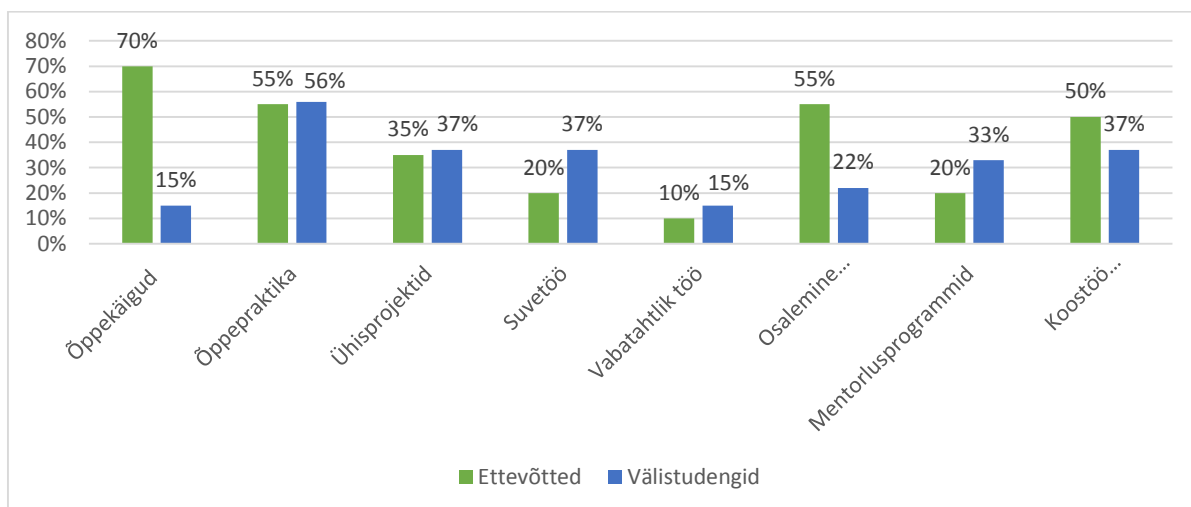
Joonis 16. Koostöövormide kasutatavuse indeksi histogramm.



(Allikas: autori koostatud)

Viimaks on toodud võrdlus tööandjate poolt kasutatavate koostöövormide ning välistudengite ootuste vahel (Joonis 17). Erinevuste testimiseks viis töö autor läbi ka hii-ruut testi. Analüüsist järeldus, et statistiliselt olulist erinevust tööandjate ja välistudengite vastuste vahel võib täheldada üksnes koostöövormi „õppekäigud“ puhul ($p=0,0117$) (vt Lisa 2). Nimetatud koostöövormi kasutab 70% uuringus osalenud ettevõtetest, kuid töövõimaluste suurendamise seisukohast peab seda oluliseks vaid 17% küsimusele vastanud välistudengitest.

Joonis 17. Erinevused tööandjate poolt kasutatavate koostöövormide ning välistudente eelistuste vahel



(Allikas: autori koostatud)

Kuna hii-ruut testi eelduseks on sagedustabeli kõikide lahtrite täituvus, siis teostati analüüs üksnes nende koostöövormide osas, mis olid kahe sihtgrupi küsimustikes kattuvad. Analüüsist jäid välja kaks koostöövormi tööandjate küsimustikust: „ettepanekute tegemine tudengitele uurimustööde teemade osas“ ning „osavõtt haridusasutuse õppenõukogu tööst“. Nimetatud koostöövorme kasutab vastavalt 30% ja 20% uuringus osalenud ettevõtetest.

3.3.5. Eelistused informatsiooni hankimisel ning selle levitamisel vabadest töökohtadest

Järgmisena selgitati uuringus osalenute eelistusi kanalite kasutatavuse osas informatsiooni hankimisel või selle levitamisel vabadest töökohtadest. Selleks paluti välisstudentitel vastata küsimusele, milliseid kanaleid kasutatakse töökoha leidmise eesmärgil (sõnastus – *Which channels do you use to find information about working in Estonia?*). Vastavad koondtulemused on esitatud alljärgnevas tabelis (Tabel 11). Ülevaatlikkuse huvides on tabelist välja jäetud vastusevariandid EkspressJob ja Youtube, kuna antud kanaleid ei valinud ükski uuringus osalenud välisstudeng.

Tabel 11. Välistudengite poolt tööotsingu eesmärgil kasutatavad kanalid

	Arv	% vastanutest
CV Keskus	33	66%
<i>CV Online</i>	33	66%
Töö- ja värbamismessid	23	46%
Ettevõtte koduleht	22	44%
<i>Facebook</i>	20	40%
<i>LinkedIn</i>	18	36%
<i>Study in Estonia</i>	15	30%
Sõbrad, tuttavad	15	30%
Kõrgkoolide karjääritalitused	9	18%
Otsekontakti võtmine	9	18%
Tudengiveeb	8	16%
Värbamisagentuurid	5	10%
Ajalehed	2	4%
<i>Twitter</i>	1	2%
<i>Youtube</i>	0	0%
EkspressJob	0	0%

(Allikas: autori koostatud)

Uuringu tulemustest võib näha, et kaks kõige populaarsemat kanalit, mida välistudengid töökoha otsingul kasutavad on CV Keskus ja *CV Online*. Populaarsed on veel karjääri- ja töömessid, ettevõtte kodulehekülgi ning sotsiaalmeedia kanal *Facebook*. Otse välistudengitele suunatud veebilehekülgi kasutab aga võrdlemisi väike osakaal tudengeid ning tagasihoidlikud ollakse ka otsekontaktide võtmise osas. Sotsiaalmeedia kanalit *Youtube* ning tööportaali EkspressJob ei ole kasutanud mitte ükski uuringus osalenud välistudeng.

Erinevate kanalite kasutatavuse mitmekesisuse ning intensiivsuse hindamiseks moodustas autor eraldi summaindeksi, mis varieerub teoreetilise miinimumi 0 (ei ole märgitud ühtegi kanalit) ja teoreetilise maksimumi 16 (märgitud on kõik ankeedis pakutud kanalid) vahel. Alljärgnevas tabelis (Tabel 12) on toodud peamised kirjeldavad statistikud. Keskmiselt märgiti välistudengite poolt 4,35 kanalit ($SD=2,16$) ning maksimaalselt 10 kanalit.

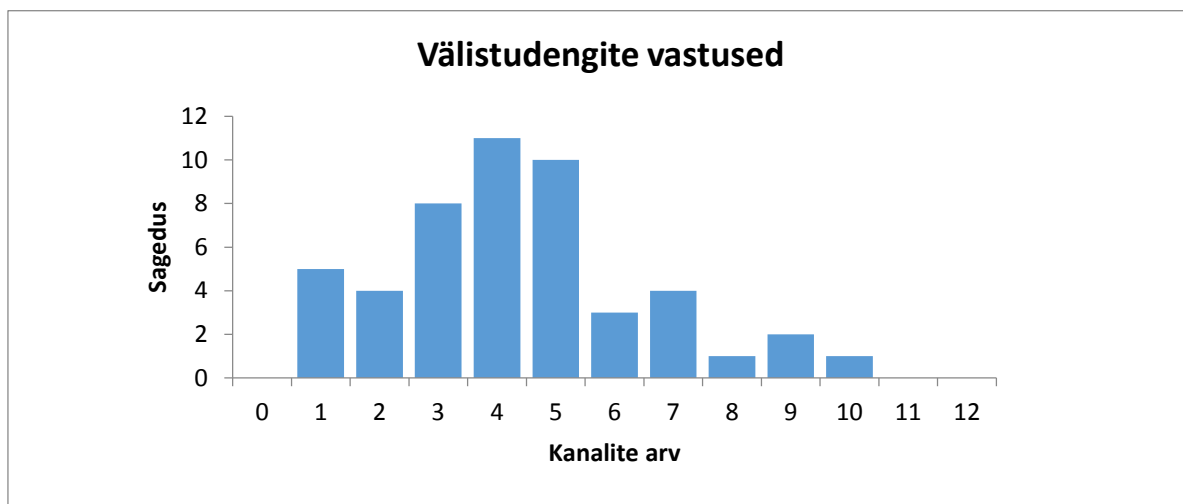
Tabel 12. Kanalite kasutatavuse indeksi kirjeldavad statistikud

	N	Min	Max	Keskmine	Std hälve
Which channels do you use to find information about working in Estonia?	49	1	10	4,35	2,16

(Allikas: autori koostatud)

Joonisel 18 on toodud välistudengite poolt kasutatavate kanalite histogramm, mis toob välja vastuste jaotumise sageduse järgi. Vaadeldes loodud summaindeksi jaotust võib öelda, et see on lähedane normaaljaotusele.

Joonis 18. Kanalite kasutusindeksi histogramm



(Allikas: autori koostatud)

Tulemused tööandjate poolt kasutatavate värbamiskanalite osas on esitatud alljärgnevas tabelis (Tabel 13). On näha, et võrreldes teiste kanalitega eelistavad tööandjad kasutada enim sotsiaalmeediakanalit *LinkedIn* ning personaalseid kontakte nagu sõbrad ja tuttavad. Populaarsed on ka *CV Online* keskkond, ettevõtte koduleht ning sotsiaalmeedia kanal *Facebook*. Välistudengite suunatud veebilehekülgesid kasutavad tööandjad uute töötajate otsingul aga väga vähe.

Tabel 13. Tööandjate poolt uue töötaja otsingul kasutatavad kanalid

	Arv	% vastanutest
<i>LinkedIn</i>	16	80%
Sõbrad, tuttavad	16	80%
<i>CV Online</i>	15	75%
Ettevõtte koduleht	15	75%
<i>Facebook</i>	12	60%
Info- ja karjääripäevad	7	35%
Kõrgkoolide karjääritalitused	7	35%
Värbamisagentuurid	6	30%
Töö- ja värbamismessid	5	25%
CV Keskus	4	20%
Tudengiveeb	3	15%

<i>Twitter</i>	3	15%
<i>Youtube</i>	3	15%
<i>Study in Estonia</i>	2	10%
Ajalehed	1	5%
EkspressJob	1	5%

(Allikas: autori koostatud)

Värbamiskanalite kasutamise intensiivsuse ning mitmekesisuse hindamiseks ja kirjeldamiseks on moodustatud eraldi summaindeks, mis varieerub teoreetilise miinimumi 0 (märgitud ei ole ühtegi kanalit) ja teoreetilise maksimumi 16 (märgitud on kõik ankeedis toodud kanalid) vahel. Alljärgnevas tabelis (Tabel 14) on esitatud peamised kirjeldavad statistikud. Keskmiselt märgiti tööandjate poolt 6,6 kanalit (SD=3,53) ning maksimaalselt 11 kanalit.

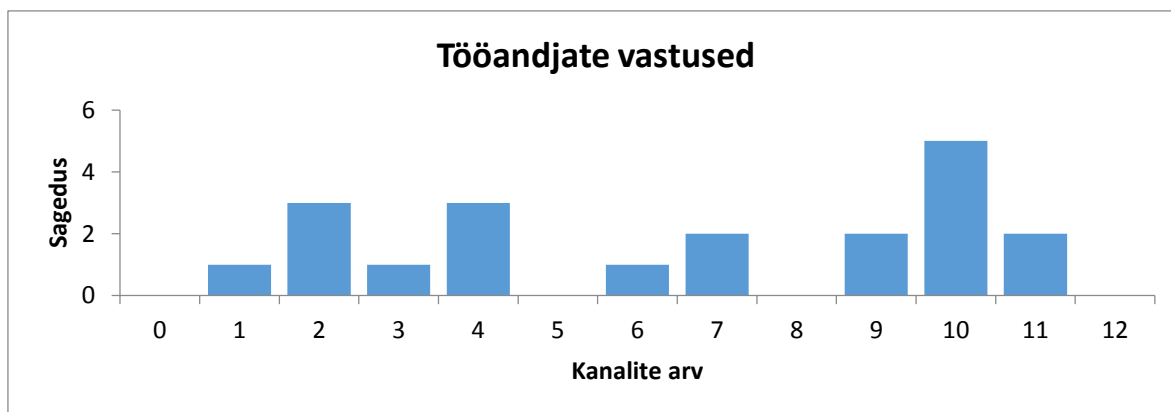
Tabel 14. Kanalite kasutusindeksi kirjeldavad statistikud

	N	Min	Max	Keskmine	Std hälve
Milliseid värbamiskanaaleid kasutate töötajate otsimiseks?	20	1	11	6,6	3,53

(Allikas: autori koostatud)

Joonisel 19 on toodud tööandjate poolt kasutatavate kanalite histogramm, mis esitab vastuste jaotumise sageduse järgi. Loodud summaindeksi jaotus lahkneb väga tugevasti normaaljaotusest. Ka leitud standardhälve (SD=3,53) näitab vastuste erinevust üldisest keskmisest. See tähendab, et vastajate vastused on enamasti üldisest keskmisest kaugel.

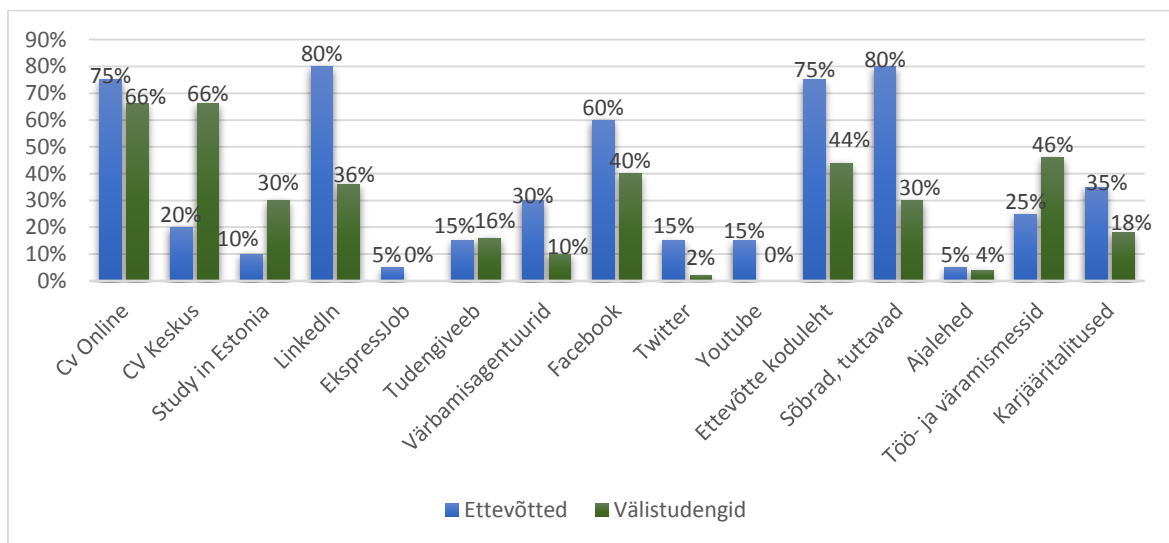
Joonis 19. Kanalite kasutusindeksi histogramm



(Allikas: autori koostatud)

Järgnevalt on toodud erinevate kanalite kasutatavus uuringus osalenud sihtgruppide lõikes (Joonis 20). Ilmnenud erinevuste testimiseks viis autor läbi hii-ruut testi. Analüüsist järeldus, et statistilist erinevust kinnitab hii-ruut test üksnes CV Keskuse ($p=0,0013$), *Study in Estonia* veebilehe ($p=0,0357$) ning sotsiaalmeedia kanali *Youtube* ($p=0,0216$) puhul (vt Lisa 3). Kahte esimest kanalit kasutavad välistudengid võrreldes tööandjatega rohkem, kuid kanali *Youtube* kasutatavuse osas paistavad silma üksnes tööandjad.

Joonis 20. Erinevused välistudengite ning tööandjate poolt kasutatavate kanalite vahel informatsiooni hankimisel ning levitamisel



(Allikas: autori koostatud)

Kuna hii-ruut testi üheks eelduseks on sagedustabeli lahtrite täituvus, siis viidi analüüs läbi vaid nende kanalite osas, mis kahe sihtgrupi küsimustikes kattusid. Analüüsist jäi välja kanal „otsekontakt tööandjatega“, mis oli üheks vastusevariandiks välisstudengite küsimustikus ning mida eelistab kasutada 18% vastanud tudengitest.

3.3.6. Välisstudengite ootused ja ettepanekud Eesti valitsusele, haridusasutustele ning tööandjatele

Lisaks eeltoodule oli välisstudengite ankeedi lõpus kaks vabatekstilist küsimust, mis andis tudengitele võimaluse avaldada oma arvamust ning teha ettepanekuid eesmärgiga parandada nende võimalusi Eesti tööturul. Esimese küsimuse puhul (sõnastus – *What changes would you recommend to government or higher education institutions in Estonia*

that could improve the employment opportunities for International students?) avaldas arvamust kokku 26 välistudengit. Järgnevas lõigus tehakse kokkuvõtte tulemustest.

Tehtud ettepanekud tõid kõige selgemalt välja välistudengite vajaduse paremate võimaluste järele tööandjatega kontakti luua ning erialast töökogemust omandada. Enim soovitusi tehti just praktikasüsteemi muutmise suunal, kus välistudengid ootavad nii valitsuselt kui ka haridusasutustelt tõhusamat koostööd tööandjatega ning läbi selle ka suuremat tuge praktikakoha leidmisel. Siinkohal toob autor välja paar näidet tehtud ettepanekutest.

„...government/educational institute might arrange internships at companies that fulfills those students experience needs most by paying those companies incentive pay (or some other bonus like tax deduction) per student. That would actually increase the employment percentage of inexperienced students.“ (TÜ välistudeng)

„Placement and recommendations Internships to company (send student name to company).“ (TTÜ välistudeng)

Lisaks toodi välja ka Eesti tööturu väiksust ning eesti keele oskuse vajalikkust. Läbi käisid erinevad seisukohad, et nõuded eesti keele oskuse osas võiksid olla vähem rangemad, rohkem võiks olla tasuta eesti keele kursuseid ning et Eestis õppivaid välistudengeid tuleks julgustada eesti keelt õppima. Vajaduse eesti keele kursuste järele esitas aga kõige konkreetselt üks IT Kolledži välistudeng kirjutades järgmist:

„The first important thing is Estonian language course, we really need it for students who decide to live or work in Estonia after graduation and also there is one of requirements of mostly companies in Estonia as I see it. I think the university should have an Estonian course for students...“ (IT Kolledži välistudeng)

Paaril korral avaldati arvamust ka kohalike elanike harimise osas, et vähendada rassismi ning vastuseisu kultuurierinevuste suhtes. Tähelepaneku välistudengeid puudutava seadusandluse osas tegi aga ainult üks uuringus osalenu, tuues välja, et kuue kuu pikkune riigis viibimise õigus pärast õpingute lõppemist on liiga lühike aeg. Sellele järgnes ettepanek pikendada antud periood ühe või kahe aasta peale, et välistudengitel oleks aega ja võimalust vabalt töökohta otsida neile sobivas ettevõttes ning vajadusel ka keelt õppida.

Üksikutel kordadel tehti huvitavaid ettepanekuid ka konkreetselt haridusasutustele. Näiteks oldi seisukohal, et ülikoolid võiksid julgustada seminaride korraldamist tudengite poolt, kus töökohta omavad õpilased saaksid jagada oma kogemusi ning anda ka head nõu või soovitusi. Samuti tehti ettepanek korralda välistudengitele praktilisi seminare, mis arendaksid tööturul enim hinnatud või nõutud oskusi.

Siiski oli uuringus osalenute seas ka neid, kes on praeguse olukorraga väga rahul. Oma rahulolu väljendasid nad järgmiselt:

„I think it is on a very good level.“ (TÜ välistudeng)

„No changes needed. Everything is very well organized.“ (TTÜ välistudeng)

„Higher education institutions do everything right, no complaints.“ (TÜ välistudeng)

Kui välistudengitelt küsiti, mida nad tahaksid öelda Eesti tööandjatele (sõnastus – *If you could tell Estonian employers anything, what would it be?*), siis kokku avaldas oma arvamust 30 välistudengit. Kõige enam soovitati Eesti tööandjatel olla senisest avatum ning anda välistudengitele rohkem aega ja võimalusi enda tõestamiseks. Osalejate kommentaaridest tuli korduvalt välja veendumus, et välistudengid on väga töökad ja pühendunud, kui neile vaid võimalus anda. Samuti oldi seisukohal, et töökeskkonna muutmine rohkem rahvusvahelisemaks teeb Eesti ettevõtetele vaid head.

Lisaks soovitudele olla välistudengite suhtes rohkem avatud, selgus ka huvitav asjaolu tööandjate eelistuste osas. Kolm uuringus osalenud välistudengit viitas Eesti tööandjate poolehoiule Euroopa või India päritolu välistudengite suhtes, mistõttu soovitati tööle värvata ka teistest rahvustest välistudengeid. Siinkohal toob autor mõned näited välistudengite vabatekstilistest vastustest:

„Encouraging employer to hire not only European or Indian, but also student from other nations.“ (TÜ välistudeng)

„Not only European or Indian, students from other country can give you proper service. Just extend you mind.“ (TÜ välistudeng)

„Don't be so conservative on non-EU students.“ (TTÜ välistudeng)

Arvamust avaldati ka ettevõtete värbamisprotsessi osas, kus Eesti tööandjalt oodatakse töökonkursil osalejatele parema tagasiside andmist. Leiti, et asjakohane tagasiside võib olla suureks abiks välistudengi edasistel kandideerimistel teistesse ettevõtetesse. Ka nimetati ära inglise keelsete töökuulutuste avaldamise probleem, kuid seda vaid ühe välistudengi poolt.

Oluliseks võib veel pidada ühe välistudengi kogemust, kus Eesti tööandja küsis ettevõttes töötamiseks töölouba. Kuna Eestis õppivad välistudengid ei pea töötamiseks eraldi töölouba omama, siis teeb uuringus osaleja ka ettepaneku tööandjaid paremini informeerida.

„They should inform Estonian companies that working beside study is not illegal. I have one experience that one of my potential employer asked my work permit in addition to residence permit.“ (TTÜ välistudeng)

3.4 Tulemuste analüüs ja ettepanekud

Käesoleva uuringu tulemustest selgus, et välistudengi tööalased võimalused on oluliseks kriteeriumiks õpingute sihtriigi valikul. Nii vastas enamik ehk veidi üle 80% uuringus osalenud välistudengitest, et kaalus Eestis töötamise võimalusi juba enne õpingute alustamist. Samas võib saadud tulemuste põhjal teha järelduse, et välistudengite valmisolek Eestis töötamise osas muutub õpingute ajal. Seda tõendab fakt, et küsitluse läbiviimise hetkel plaanib pärast õpingute lõppemist Eestis tööd leida ligi pooled (49%) uuringus osalenud välistudengid. Teine suur osa välistudengeid (39,2%) ei ole oma kavatsustes veel kindel ning võrdlemisi väike osa (11,8%) välistudengeid ei ole kindlasti huvitatud Eestisse tööle jäämisest.

Uuring tõi välja ka olulise seose (hii-ruut test), et õpingute ajal töökogemuse omandanud välistudengid on Eestis töötamisest enam huvitatud kui tudengid, kes ei ole veel töökogemust omandanud. Seega võib arvata, et saadud töökogemus tõstab välistudengite enesekindlust ning suurendab soovi Eestis töötada. Tehtud järeldus ühtib ka töö teoreetilises käsitluses esitatud seisukohaga, kus akadeemilise õppe ühildamine praktilise tööga ettevõttes on oluliseks vahendiks suurendamiseks välistudengite valmisolekut tööturule siseneda (Thune, Storen 2015). Statistiliste erinevuste esinemist magistriõppe 1. ja 2. kursuse välistudengite vastuste vahel hii-ruut test ei kinnita.

Kui analüüsida IKT-sektori tööandjate poolt antud vastuseid, siis selgus, et suur osa neist omab varasemat kogemust välistöötajate värbamisel. Kokkupuude Eestis õppivate välistudengitega on tööandjatel aga võrdlemisi väike ehk puudub 12 ettevõttel 20-st. Samas võib tulemustest järeldada, et oma hoiakutelt on tööandjad välistudengite suhtes küllaltki avatud, kuna enamik ehk 95% uuringus osalenud ettevõteteid on valmis välistudengeid tulevikus värbama. Tööandjate valmisolek avaldub siiski erinevalt (vt Joonis 7) ning lubab väita, et mingil määral eelistavad ettevõtteid esmajärjekorras värvata siiski kohalikku tööjõudu, mis ühtib ka töö teoreetilises käsitluses esitatud seisukohtadega. On leitud, et just välistudengi immigrandi seisus võib mõjutada tööandjate soovi neid tööle värvata (Mesidor, Sly 2010).

Kui tööandjalt küsiti, mis on peamine kasu või väärtus, mida välistudengi värbamine ettevõttele annab, siis kõige sagedamini toodi välja uusi ideid, oskusi ja kogemusi, mida välistudeng endaga ettevõttesse kaasa toob, ning väärtust töökeskkonna mitmekesisusele. Olulist kasu nähti ka välistudengite abil ettevõttele rahvusvahelise mõõtme lisamisel (vt Tabel 2). Välismaalaste värbamisest saadud positiivne mõju ettevõtte kultuurile

ja rahvusvahelistumisele on leidnud kinnitust ka varasemalt läbiviidud uuringus (Jürgenson *et al* 2013).

Uuringu käigus paluti tööandjatel veel hinnata, millised on peamised tegevused, mis suurendaksid nende valmisolekut välistudengeid värvata. Võimalikest tegevustest toodi kõige sagedamini välja kõrgkoolide suuremat huvi ja valmidust koostööks (52,6%) ning informatsiooni jagamist ja teadlikkuse tõstmist Eestis õppivatest välistudengitest (42,1%). Võib üldistada, et tööandjate valmisolekule välistudengeid värvata saavad enim kaasa aidata just Eesti haridusasutused. Antud järeldusele annavad kinnitust ka varasemalt läbiviidud uuringud, kus tööandjad ei ole rahul kõrgkoolide valmisolekuga koostööd teha ega ka informatsiooni hulga ja kvaliteediga Eestis õppivate välistudengite kohta (Kallas *et al* 2014; Jürgenson *et al* 2013).

Järgmisena uuris töö autor, milline on välistudengite ettevalmistatus tööturule sisenemiseks ning mil määral vastab see tööandjate eelistustele. Tuginedes töö teoreetilisele käsitlusele mängivad välistudengi ettevalmistuses tööturule sisenemiseks olulist rolli nii üldkompetentsid, keeleoskus, teadmised kultuurilistest erinevustest kui ka nende varasem töökogemus (Majakulma 2011, Shumilova, Cai, Pekkola 2012, Varunee *et al* 2011, Nunes, Arthur 2012). Analüüsi käigus leidis kinnitust, et Eestis õppivad välistudengid täidavad suuresti tööandjate ootusi ja eelistusi. Kui üldkompetentside osas on tööandjad üsna üksmeelsed ning peavad välistudengi värbamisel esmatähtsaks suhtlusoskust, õppimis- ja kohanemisvõimet, koostööoskust ning analüütilist mõtlemist ja probleemide lahendamise oskust, siis on need suures osas ka üldkompetentsid, milles välistudengid end kõige enesekindlamalt tunnevad. Mõnevõrra vähem vastavad välistudengid tööandjate ootustele suhtlusoskuse osas, mis võib aga tulla tudengite mõningasest ebakindlusest oma vähese eesti keele oskuse tõttu. Kuigi välistudengid on väga enesekindlad oma inglise keele oskuses, siis selgus paari tööandja vabatekstilisest vastusest, et olulist lisaväärtust võib välistudengitele anda hoopis mõne skandinaavia keele oskus.

Välistudengite vastused eesti keele oskuse osas toovad selgelt välja tudengite üldise halva keeleoskuse: algtasemel räägib eesti keelt 36,5% uuringus osalenud välistudengeid ning keeleoskus puudub täielikult 63,5% tudengitest. Kui aga vaadata keeleoskuse vastavust tööandjate ootustele, siis võib öelda, et töökoha saamisel ei ole see esmatähtis. Väga head eesti keele oskust ootab välistudengitelt vaid 10% uuringus osalenud ettevõtetest. Samas leiab autor, et kuigi vähene keeleoskus ei pruugi olla määravaks töökoha saamisel, mängib see olulist rolli tööturule sisenemisel. Seda kinnitavad ka varasemalt läbiviidud uuringud,

kus ebapiisav keeleoskus on takistanud välisstudengite eneseväljendusoskust nii potentsiaalsete tööandjatega kui ka kontaktvõrgustiku loomist kohalikega (Varunee, Lenz ja Cavazos 2011; Mosneaga ja Winther 2013).

Välisstudengite töökogemuse osas on leitud, et selle omandamine õpingute ajal on üheks peamiseks eelduseks edukal sisenemisel tööturule (Nunes, Arthur 2012; Train and Retain...2015; Majakulma 2011). Kui vaadata Eesti IKT-sektori tööandjate ootusi välisstudengi töökogemusele, siis saadud tulemused antud seisukohtadega ei ühti. Välisstudengi varasemat töökogemust ei pea oluliseks ligi pooled ehk 45% uuringus osalenud tööandjaid, loevad hoopis tudengi erialased teadmised. Ootused välisstudengi töökogemusele on aga olemas ülejäänud 55%-l tööandjatest (vt Joonis 10). Võrreldes saadud vastuseid välisstudengite töökogemusega, võib öelda, et suures osas on tööandjate ootused täidetud. Analüüsi tulemusel selgus, et 70% uuringus osalenud välisstudengitest omab varasemat töökogemust, mis on enamikel ka suuremal või vähemal määral õpitava erialaga seotud.

Analüüsi eesmärgiks oli leida ka tegurid, mis mõjutavad enim välisstudengite sisenemist Eesti tööturule. Selleks paluti välisstudengitel vastata küsimustele tugiteenuste, informatsiooni kättesaadavuse, suurimate takistuste ning neile osaks saanud koostöö kohta tööandjate ning ülikooli vahel. Analüüsist järeldus, et suurimaks takistuseks tööturule sisenemisel peavad välisstudengid tööturu väiksust (43,1%), väheseid võimalusi töökogemuse omandamiseks (43,1%) ning vähest tuge kohalikul tasandil (45,1%). Ülekaalukalt kõige suuremaks takistuseks hindavad välisstudengid aga oma vähest eesti keele oskust (vt Tabel 6). See väljendub ka välisstudengite ootustes tugiteenustele, kus eesti keele õppel nähakse üht olulisemat rolli võimaluste parandamisel tööturul. Arvestades aga asjaolu, et Eesti tööandjate ootused välisstudengi keeleoskusele ei ole väga kõrged, võib jällegi teha järelduse, et vähene keeleoskus ei ole saanud määravaks mitte töökoha saamisel, vaid mõjutanud otseselt tööotsingu protsessi. Sellele viitab ka fakt, et kõige suuremat rahulolematust tekitab välisstudengites tööpakkumiste kättesaadavus inglise keeles (vt Tabel 4).

Veel usub autor, et vähest keeleoskust nähakse suurima takistusena ka seetõttu, kuna see on raskendanud välisstudengitel kontaktide loomist tööandjatega. Tehtud järeldusele annab kinnitust ka käesoleva uuringu tulemused, kus enim abi ja toetust ootavad välisstudengid just kontaktide loomisel ning esmase töökogemuse omandamisel. Nii peavad välisstudengid kõige olulistemaks tugiteenusteks näiteks kontaktürituste korraldamist, tööotsinguga seotud praktilisi seminare ning abi praktikakoha leidmisel (vt Joonis 13). Ka

tulemused informatsiooni kättesaadavuse osas viitavad välistudengite raskustele tööandjatega kontakti luua: inglise keelsete tööpakkumiste kõrval tekitab välistudengites enim rahulolematust ka vähene kontaktide jagamine välistudengeid värvata soovivatest tööandjatest (vt Tabel 4).

Kui vaadata käesoleva töö teoreetilist käsitlust, siis ühtib autori järelalus ka mitmete teiste autorite seisukohtadega, kus keeleoskuse tähtsust rõhutatakse just sotsialiseerumisel ning kontaktoõrgustiku loomisel (Mosneaga ja Winther 2013, Shumilova, Cai ja Pekkola 2012). Tööandjatega kontakti loomise tähtsuse juba õpingute ajal toovad välja ka mitmed varasemalt läbiviidud uuringud (Train and Retain...2015; Majakulma 2011; Nunes ja Arthur 2012).

On oluline ka välja tuua, et erinevalt Rootsist, kus sarnaselt Eestile on välistudengitele antud õigus pikendada õppimiseks väljastatud elamisluba kuni kuueks kuuks, ei pea Eestis õppivad välistudengid seda oluliseks takistuseks töökoha leidmisel. Käesoleva uuringu tulemused ei kinnita ka Kallas *et al* (2014) väidet, et riigi panus vajalike teenuste pakkumise ja toimimise osas on jäänud nõrgaks ning probleemiks on ka välismaalasi puudutava informatsiooni kättesaadavus, selle raskesti leitavus ning kohati ka vähene kättesaadavus inglise keeles. Kultuuriõppe kõrval tekitab informatsiooni kättesaadavus kohalikest teenustest välistudengites kõige vähem rahulolematust. Ka seadusandlust puudutava informatsiooni kättesaadavuse osas väljendas oma rahuolematust vaid 24,4% vastanutest, mida võib lugeda pigem tagasihoidlikuks tulemuseks.

Võrreldes välistudengitele osaks saanud tugiteenuseid nende ootustega, siis selgus, et võimalikest tugiteenustest on välistudengid kõige sagedamini kogunud eesti keele õpet. Tudengite hinnangul on see ka üks olulisemaid tugiteenuseid nende võimaluste suurendamisel Eesti tööturul (vt Joonis 13). Samas näitavad käesoleva uuringu tulemused, et välistudengite eesti keele oskus on halb või puudub üldse, mis lubab pakutava tugiteenuse osas teha olulisi järeldusi. Ühest küljest võib tekkinud vastuolu uuringu tulemustes viidata välistudengite rahulolematusele praeguse keeleõppe vormi või kvaliteediga. Tehtud järeldus ei leia aga kinnitust käesoleva töö tulemustes informatsiooni kättesaadavuse osas, kus vaid 20% uuringus osalenud välistudengitest vastas, et ei ole rahul informatsiooni kättesaadavusega mitmekesisematest eesti keele kursustest. Autor usub, et välistudengite vähene keeleoskus on tõenäolisemalt seotud nende vähese motivatsiooniga keelt õppida. Antud järeldus ühtiks ka Majakulma (2011) uuringu tulemustega, kus uuringus osalenud välistudengid on seisukohal, et kooli personal peaks keeleoskuse tähtsust rõhutama juba õpingute alguses ning motiveerima tudengeid ka keelt õppima.

Saadud tulemuste põhjal võib veel öelda, et ülikoolide tegevus kontaktürituste korraldamisel ning abi pakkumisel praktikakoha leidmisel täidab suuresti välistudengite ootusi, kuna vastavad tugiteenused on osaks saanud umbes pooletele uuringus osalenud välistudengitele. Samuti on ülikoolid väga aktiivsed informatsiooni pakkumisel vabade ametikohtadest. Senisest suuremat tuge peaksid ülikoolid aga pakkuma kontaktide jagamisel Eesti tööandjatest, kuna vastajate määraga 26,5% oli see välistudengitele kõige harvem osaks saanud tugiteenus. Saadud tulemus selgitab hästi ka välistudengite suurt rahulolematust informatsiooni kättesaadavusega tööandjate kontaktidest (vt Tabel 4).

Lähtuvalt töö teoreetilisest käsitlest mängib välistudengite edukal üleminekul koolist tööle olulist rolli ka erinevate institutsioonide omavahelise koostöö (Mosneaga, Winther 2012). Koostööd Eesti ülikoolidega kinnitab 90% uuringus osalenud ettevõtteid. Analüüsi tulemusel võib öelda, et tööandjad on üsna teadlikud erinevatest koostöövormidest ning kasutavad koostöös ülikoolidega rohkem kui ühte koostöövormi (keskmiselt 3,85). Kõige sagedamini aga õppekäikude korraldamist ettevõttesse, panustamist tudengite praktikakorraldusse, osalemist akadeemilises õppetöös ning koostööd ülikooli karjääritalitusega (vt Tabel 8). Vabatekstiliselt märgiti juurde ka prototüüpide väljatöötamist ning eraldi tudengitele loodud programmi nimega *Microsoft Student Partner Program*.

Välistudengite vastused ülikooli ning tööandjate omavahelise koostöö osas on võrdlemisi sarnased. Kõige sagedamini on välistudengid kogunud õppepraktikat ning koostööd ülikooli karjäärikeskustega (vt Tabel 7). Kuna saadud tulemused ühtivad ka tööandjate vastustega, siis võib teha järelduse hästi toimivast koostööst. Ka lähtudes teema teoreetilisest käsitlest võib saadud tulemusi lugeda positiivseks, kuna on leitud, et akadeemilise õppetöö ühildamine praktilise tööga ettevõtetes on üheks oluliseks vahendiks suurendamiseks tudengite valmisolekut ning sobivust tööturule sisenemiseks (Thune ja Storen 2015).

Mõningane vastuolu selgus analüüsi käigus aga õppekäikude korraldamise ning akadeemilises õppeprotsessis osalemise osas. Kui antud koostöövorme kasutab üle poole uuringus osalenud tööandjatest, siis osaks on see saanud vaid umbes kolmandikule välistudengitest. Siinkohal teeb töö autor järelduse, et kuigi suur osa tööandjaid kinnitab antud koostöövormide kasutamist, ei ole nende kasutamine olnud siiski piisavalt aktiivne.

Et jõuda erinevusteni tööandjate poolt pakutavate koostöövormide ning välistudengite ootuste vahel, viis töö autor läbi ka statistilise analüüsi (hii-ruut test). Analüüsi tulemustest selgus, et suures osas on välistudengite ootused võimalike koostöövormide osas

täidetud, seda eeskätt õppepraktika ning koostöö osas ülikooli karjääritalitusega (vt Joonis 17). Senisest enam võiksid tööandjad aga pakkuda võimalusi suvetööks ning osalemist mentorlusprogrammides, mis välistudengite hinnangul oleksid suureks abiks nende töövõimaluste suurendamisel. Suurim erinevus tööandjate tegevuse ja välistudengite ootuse vahel ilmnes õppekäikude korraldamise osas, mille statistilist olulisust kinnitab ka hii-ruut test ($p=0,0117$). Kui õppekäikude korraldamine ettevõttesse on tööandjate poolt enim kasutatud koostöövorm (70%), siis välistudengite hinnangul on see üks vähem olulisi koostöövorme nende töövõimaluste suurendamisel Eesti tööturul.

Järgmisena uuriti välistudengitelt töökoha otsimise eesmärgil kasutatavate kanalite kohta ning saadud tulemusi võrreldi tööandjate eelistustega uue töötaja otsingul. Analüüsi tulemusel joonistusid välja selged erinevused just kõige populaarsemate kanalite osas. Kui CV Keskus on välistudengite seas üks kõige populaarsemaid kanaleid töökoha otsingul, siis nimetatud tööotsinguportaali kasutab uute töötajate otsingul vaid 20% uuringus osalenud tööandjatest. Suurt erinevust antud kanali osas võib selgitada välistudengite informeeritusega CV Keskusest kui ühest suurimast tööotsinguportaalist Eestis. Samas ei olda teadlik IKT-sektori tööandjate käitumisest uue töötaja otsingul.

Tulemused tööandjate poolt enim kasutatavate kanalite osas olid aimatavad. Kõige populaarsemateks kanaliteks osutusid sotsiaalmeedia kanal *LinkedIn* ning personaalsed kontaktid nagu sõbrad ja tuttavad. Välistudengitest kasutab antud kanaleid aga vaid umbes kolmandik. Jällegi võib saadud tulemusi pidada ootuspäraseks, kuna sotsiaalmeedia kanal *LinkedIn* ei ole valdavalt tudengitele suunatud keskkond. Välistudengite vähest aktiivsust personaalsete kontaktide kasutamise osas selgitavad hästi käesolevas peatükis esitatud analüüsi tulemused välistudengite raskuste kohta kontaktide loomisel. Kuigi saadud tulemused viitavad kontaktide loomise raskusele eeskätt tööandjatega, usub autor, et saadud tulemusi võib antud kontekstis tõlgendada ka suhtluses kohalikega.

Töö teoreetilisest käsitlest lähtudes on leitud, et just sõprussidemed ning personaalsed kontaktid võivad olla välistudengi jaoks oluliseks tööpakkumiste allikaks (Shumilova, Cai, Pekkola 2012).

Saadud tulemuste põhjal kanalite kasutatavuse osas võib teha olulisi järeldusi ka tööandjate käitumise kohta, mis on mõneti vastuolulised käesoleva töö peatükis 3.3.1 esitatud tulemustega. Kui võimalikest kanalitest on töö- ja värbamismessid välistudengite seas ootuspäraselt ühed populaarsemad, siis uute töötajate otsingul osaleb värbamismessidel vaid 25% tööandjatest. Samuti on tööandjad tagasihoidlikud välistudengitele suunatud

veebilehekülgede kasutamise osas. Seega võib öelda, et tööandjate valmisolek välisstudengeid värvata ei kajastu tööandjate tegevuses uute töötajate värbamisel. Siiski usub autor, et tegemist pole mitte niivõrd vastuoluga saadud tulemustes, vaid viitab pigem tõsiasjale, et Eesti IKT-sektori tööandjad ei ole endale veel teadvustanud välisstudengeid kui potentsiaalset tööjõudu. Samuti annab see taaskord tõestust tööandjate vähesest teadlikkusest Eestis õppivate välisstudengite osas.

Kuigi saadud analüüsi tulemusel joonistusid välja selged erinevused kahe sihtgrupi vastustes, ei kinnita läbiviidud statistiline analüüs (hii-ruut test) oluliste erinevuste esinemist tööandjate ja välisstudengite poolt kasutatavate kanalite vahel (vt Lisa 3). Kõige suuremat ühtsust kahe sihtgrupi vahel on aga näha *Facebooki*, ettevõtte kodulehe ning *CV Online* kasutatavuse osas.

Kõige viimaks anti välisstudengitele võimalus teha ka omapoolseid ettepanekuid valitsusele, tööandjatele ning haridusasutustele eesmärgiga parandada nende töövõimalusi Eesti tööturul. Kuigi tehtud ettepanekud tõid välja nii eesti keele oskuse tähtsuse kui ka Eesti tööturu väiksuse kui paratamatuse, tehti enim soovitus praktikakorralduse ja koostöö kohta tööandjatega. Üldistatult võib öelda, et saadud vastused andsid taaskord kinnitust välisstudengite vajadusest tööandjatega paremat kontakti luua ning erialast töökogemust omandada. Samuti saadi kinnitust välisstudengeid puudutava seadusandluse kui ühe vähem tähtsa takistuse kohta, kuna ettepaneku pikendada riigis viibimise õigust tegi käesolevas uuringus vaid üks tudeng. On oluline ka välja tuua, et korduvalt väljendasid välisstudengid oma rahulolu praegu olukorraga, mis lubab järeldada, et välisstudengite toetamise suunas on tehtud olulisi samme.

Kuigi käesoleva uuringu tulemusel selgus, et tööandjate negatiivne suhtumine ei ole oluliseks takistuseks töökoha saamisel (vt Tabel 6), soovitasid välisstudengid tööandjatel kõige sagedamini olla senisest avatumad ning anda välisstudengitele rohkem aega ja võimalusi enda tõestamiseks. Saadud tulemused ühtivad ka Kanada välisstudengite seas läbiviidud uuringuga, kus osalejad soovitasid tööandjatel hinnata ja rohkem arvesse võtta nende rahvusvahelist kogemust (Nunes, Arthur 2012). Samuti selgus analüüsi tulemusel asjaolu, et Eesti tööandjad eelistavad värvata Euroopa või India päritoluga välismaalasi. Autor usub, et ka see annab tõestust tööandjate mõningasest ettevaatlikkusest välismaalaste suhtes.

3.4.1 Olulisemad järeldused ja ettepanekud välistudengite töövõimaluste suurendamisel Eesti tööturul

Eelnevas alapeatükis analüüsiti läbiviidud magistritöö tulemusi, mille peamine eesmärk oli selgitada, kui suur osa Eesti kõrgkoolide infotehnoloogia välistudengitest on huvitatud Eestisse tööle jäämisest ning millised on nende ootused ja võimalused tööturule sisenemisel. Analüüsi tulemusel selgus välistudengite võrdlemisi suur huvi Eestis töötamise osas, kuid ilmnisid ka nende peamised ootused ja takistused tööturule sisenemisel. Lähtuvalt saadud teadmistest teeb autor käesolevas peatükis ettepanekuid olukorra parandamiseks eesmärgiga toetada välistudengite sisenemist Eesti tööturule.

Tõstmaks välistudengite võimalusi meie tööturul vajab esmalt lahendamist välistudengite vähene eesti keel oskus, mis avaldab olulist mõju nii tööpakkumiste leidmisel kui ka kontaktvõrgustiku loomisel. Kuna teatud tasemel keeleõppe nõudmine juba õpingute alguses või selle kohustuslikuks muutmine võib vähendada meie kõrgkoolide atraktiivsust, näeb autor peamise lahendusena **aktiivset tööd keeleoskuse tähtsuse rõhutamisel ja välistudengite motiveerimisel keelt õppida ning seda juba õpingute alguses.**

Vastavalt välistudengite ootustele tuleks tugiteenuste osas **pöörata oluliselt rohkem tähelepanu tööandjate kontaktide jagamisele.** Kuigi ülikoolid teevad juba praegu aktiivset tööd tööpakkumiste levitamisel, tuleks edaspidi mõelda ka professionaalse kontaktvõrgustiku loomisele tööandjatega, kes oleksid huvitatud välistudengeid värbama või praktikakohta pakkuma. Parem ligipääs tööandjate kontaktidele annaks välistudengitele suuremad võimalused esmaseks töökogemuseks ning tööandjatega otsekontakti loomiseks.

Eelnev ettepanek on oluline ka **koostöö suurendamise seisukohast Eesti tööandjatega.** Kuigi analüüsi tulemusel selgus Eesti IKT-sektori ettevõtete suur valmisolek välistudengeid värvata, andis uuring ühtlasi ka kinnitust tööandjate vähesest teadlikkusest Eestis õppivatest välistudengitest ning nende passiivsusest välistudengeid otsida kui potentsiaalset tööjõudu. Siinkohal leiab autor, et **Eesti kõrgkoolid võiksid aktiivsemalt jagada informatsiooni Eestis õppivate välistudengite kohta, korralda senisest veelgi enam kontaktüritusi ning korraldada erinevaid seminare ka tööandjatele eesmärgiga tõsta nende teadlikkust ja anda võimalus positiivsete kogemuste vahetamiseks.**

Tööandjate teadlikkuse tõstmisel ei ole vähem oluline roll ka Eesti valitsusel. Autor leiab, et Kreeka eeskujul võiks ka Eestis juurutada **riiklikke praktikaprogramme**, mille raames julgustada ning motiveerida tööandjaid Eestis õppivaid välistudengeid värbama ning neid potentsiaalse tööjõuna nägema ja kaaluma.

Analüüsi tulemusel jäi silma ka välistudengite eelistused suvetööle kui ühele olulisemale koostööle ülikooli ning tööandjate vahel. Autor usub, et välistudengitele **töö pakkumine suveperioodiks**, annaks ka tööandjale väärtusliku kogemuse välismaalase kaasamisest ning selle mõjust ettevõtte töökeskkonnale.

Tähelepanu tuleks pöörata ka tööandjate poolt kasutatavatele värbamiskanalitele, mis praegusel hetkel pigem takistavad välistudengitel sobivat töökohta leida. Ettevõtted võiksid olla senisest **aktiivsemad töö- ja värbamismessidel osalejad ning avaldama rohkem inglise keelseid tööpakkumisi ka välistudengite seas populaarsetes tööotsinguportaalides nagu CV Keskus ja CV Online**. Autor usub, et tööandjate **aktiivsem tegevus välistudengitele suunatud veebilehekülgedele (nt Study in Estonia ja Tudengiveeb) kasutamisel**, tõstaks nende populaarsust töökoha otsingul ka välistudengite seas.

KOKKUVÕTE

Käesoleva töö eesmärk, selgitada Eesti kõrgkoolide infotehnoloogia valdkonna erialadel õppivate välistudengite huvi Eestis töötamise vastu ning tuua välja nende ootused ja võimalused tööturule sisenemisel, on töö autori arvates saavutatud. Lisaks on saadud teadmiste põhjal tehtud ka ettepanekuid olukorra parandamiseks.

Tulemustest selgus, et umbes pooled (49%) Eesti kõrgkoolide infotehnoloogia erialadel õppivad välistudengid on huvitatud pärast õpingute lõppemist Eestisse tööle jääma. Teine suur osa (39,2%) välistudengeid ei ole oma kavatsustes veel kindel ning kindlasti ei soovi Eestis töökohta leida 11,8% uuringus osalenud välistudengeid. Huvitava asjaoluna selgus ka õpingute ajal töökogemuse omandanud välistudengite suurem valmisolek Eestis töötada võrreldes nende tudengitega, kellel töökogemus puudub.

Sisenemisel Eesti tööturule näevad välistudengid olulise takistusena tööturu väiksust (43,1%), väheseid võimalusi töökogemuse omandamiseks (43,1%) ning vähest tuge kohalikul tasandil (45,1%). Ülekaalukalt kõige suuremaks takistuseks peetakse aga oma vähest eesti keele oskust (70,6%), mis autori hinnangul avaldab mõju nii tööpakkumiste leidmisel kui kontaktvõrgustiku loomisel. Välistudengeid puudutavat seadusandlust oluliseks takistuseks ei peeta.

Informatsiooni kättesaadavuse osas avaldab välistudengite töövõimalustele olulist mõju inglise keelsete tööpakkumiste vähesus ning halb ligipääs tööandjate kontaktidele. Tugiteenuste osas on välistudengitele pakutud mitmekülgset tuge, mis suures osas vastab ka nende ootustele. Siiski, nagu eeldada võis, oodatakse senisest suuremat tuge tööandjatega kontakti loomisel ning nende jagamisel. Ka omapoolseid ettepanekuid tehti kõige sagedamini praktikakorralduse ning koostöö kohta tööandjatega.

Käesolev uuring tõi välja ka Eesti IKT-sektori tööandjate suure valmisoleku välistudengeid värvata. Võib üldistada, et 95% tööandjatest on valmis välistudengeid ettevõttesse kaasama. Välistudengi värbamisel nähakse enim väärtust ettevõtte töökeskkonna mitmekesisusele ning uutes teadmistes, kogemustes ja ideedes, mida välistudeng endaga kaasa toob. Siiski võis täheldada, et Eesti tööandjad ei ole välistudengeid kui potentsiaalset tööjõudu endale väga selgelt veel teadvustanud. See avaldus näiteks tööandjate tegevuses ning eelistustes informatsiooni jagamisel vabadest ametikohtadest. Uuringust selgus, et uue töötaja otsingul on tööandjad suhteliselt passiivsed välistudengitele suunatud veebilehekülgede kasutamisel, samuti töö- ja värbamismessidel osalemisel. Ka

võrdlusel kanalite kasutatavuse osas ilmnes kahe sihtgrupi vahel mitmeid olulisi erinevusi. Statistiliselt oluline seos esines kanalite CV Keskus, *Study in Estonia* ning *Youtube* puhul.

Kuigi 90% uuringus osalenud tööandjatest teeb koostööd ka Eesti kõrgkoolidega, tuleks välistudengite ootuste kohaselt pakkuda senisest enam võimalusi mentorlusprogrammides osalemiseks ning tööd suveperioodiks. Veel ilmes statistiliselt oluline erinevus õppekäikude korraldamise puhul, mida peab oluliseks kõigest 20% välistudengeid, kuid on tööandjate poolt enim kasutatud koostöövorm.

Uute töötajate värbamisel ei ole tööandjatel eelistusi, mis vähendaksid välistudengite võimalusi Eesti tööturul. Välistudengid vastavad suuresti tööandjate ootustele nii üldkompetentside kui ka töökogemuse osas. Kuigi välistudengite eesti keele oskus on valdavalt halb, ei ole keeleoskus töökoha saamisel esmatähtis. Oma ootustes tööandjatele rõhutavad välistudengid suuremat avatust ning võimaluste andmist enda tõestamiseks.

Tulenevalt uuringu tulemustest ning teoreetilise käsitluse seisukohtadest olid töö autori peamised ettepanekud järgmised:

- Seoses keeleoskuse vajalikkusega töötöingu protsessis, tuleks ülikoolidel rõhutada eesti keele oskuse tähtsust juba õpingute alguses ning teha aktiivset tööd välistudengite motiveerimisel keelt õppida.
- Eesti ülikoolidel tuleks pöörata rohkem tähelepanu tööandjatega professionaalse kontaktvõrgustiku loomisel ning tagada nende kättesaadavus ka ülikoolis õppivatele välistudengitele.
- Eesti ülikoolidel tuleks teha rohkem koostööd Eesti IKT-sektori tööandjatega ning jagada sihipäraselt informatsiooni ja statistikat Eestis õppivate välistudengite kohta. Teadlikkuse tõstmise eesmärgil tuleks korraldada ka senisest rohkem kontaktüritusi ning tööandjatele suunatud seminare positiivsete kogemuste vahetamiseks.
- Laiemasse teavitustöösse Eestis õppivatest välistudengitest ja nende vajalikkusest tuleks kaasata ka Eesti valitsus – tõstab tööandjate motivatsiooni ning kogu ühiskonna tolerantsust välismaalaste suhtes.
- Kehtestada Kreeka eeskujul riiklikud praktikaprogrammid ka Eestis.
- Õppepraktikale täiendavalt võiksid Eesti tööandjad pakkuda välistudengitele senisest enam võimalusi ka suvetööks.
- Eesti tööandjad võiksid avaldada senisest enam inglise keelseid tööpakkumisi ka suuremates tööportaalides nagu CV Keskus ja *CV Online*.

- Uue töötaja otsingul võiksid Eesti tööandjad olla aktiivsemad ka välistudengitele suunatud veebilehekülgede kasutamisel.

Kokkuvõtvalt võib öelda, Eesti IT valdkonna välistudengite huvi Eestis töötamise vastu on võrdlemisi suur. Kuigi Eesti tööturu väiksus on seadnud omad piirangud, on välistudengite töövõimalused tihedalt seotud ülikooli ning tööandjate omavahelise koostööga, tööandjate teadlikkuse ning aktiivsusega välistudengite suhtes. Ka välistudengite ootused väljendavad vajadust Eesti tööandjatega paremat kontakti luua. Saadud tulemusi ja tehtud ettepanekuid on võimalik kasutada igapäevases värbamistöös ning välistudengeid puudutava tugisüsteemi loomisel ülikoolis. Arvestades käesoleva töö eesmärki uurida välistudengite töötamishuvi ja -võimalusi üldiselt, võiks teema edasiarendamisel võtta aluseks olulisemad leiud saadud tulemustest. Näiteks võiks edasi uurida teemat valitsuse tasandil ehk milliseid konkreetseid samme tuleks astuda või meetmeid kasutada, et saavutada tööandjate suurem aktiivsus välistudengite suhtes.

RESUME

The aim of the present Masters thesis has been to investigate the attitude of international students studying information technology in Estonian Universities towards working in Estonia and to specify their expectations and possibilities in Estonian labour market. The thesis also includes suggestions for improving the situation.

The results of the study observed that about half (49%) of the foreign IT students studying in Estonian Universities are interested in working in Estonia after the graduation. The second majority (39.2%) was not certain about their intentions yet and 11.8% of the students participating in the research had decided that they would definitely not wish to find a job in Estonia. The study also observes that the students with some local job experience during their studies were more interested to continue working in Estonia than those who had not had any local job experience whatsoever.

The foreign students who would like to enter the Estonian labour market confront several obstacles like the small size of the market (43.1%), the inadequate possibilities for obtaining the necessary work experience (43.1%) as well as not enough support on the local level (45.1%). By far the biggest number of students have still pointed out that what prevents them from getting the job is the poor knowledge of Estonian (70.6%) which makes it difficult to find a job offer and to create supporting networks. It has not been considered an influential obstacle that there is no legislation concerning foreign students.

The small number of job offers in English and poor accessibility to employer contacts have had a major influence on the chances of finding a job for a foreign student. The support services for foreign students have been adequate and it has met their expectations. The suggestions of students mainly concerned the practical issues of trainee period and cooperation with the employer.

The study also observes that the Estonia ICT sector is ready to employ foreign students – about 95% of employers are interested in offering them a job. The companies value the multiplicity, new knowledge, ideas and experience that the foreign students can introduce. The potential of foreign students as employees has not been fully discovered yet. This can be seen checking the information and preferences spread about vacancies in the companies. The employers neither very often use the websites helping foreign students nor participate in recruiting or job fairs. The two studied target groups also had differences in using the communication channels. There was a statistically significant correlation between

the channels CV Centre, *StudyinEstonia* and *Youtube*.

Although 90% of the employers participating in the survey has been cooperating with the Estonian Universities they can offer many more mentor programmes and summer jobs for foreign students. Another statistically important difference in the interests between the students and employers is that while the employers prefer organizing informational company tours only 20% of students value them.

In the process of employing the employers do not have preferences which reduce the job chances of foreign students at the Estonian labour market. The foreign students are considered to have both the general competence and the job experience. The knowledge of Estonian of foreign students is often poor but it is not the most important matter while applying for a job. What the foreign students expect from the employers is more open mindedness and more opportunities to prove themselves.

The researcher offers the following proposals based on the results of the study and on the theoretical treatment of the subject:

- As the good skill of the Estonian language is necessary while applying for a job, the universities should emphasize the importance of the local language already at the beginning of the studies and motivate the students to acquire it.
- The Estonian Universities should pay more attention to creating a professional contact network with the employers and guarantee the access to the network for the foreign students.
- The Estonian Universities should cooperate more with the employers of the ICT sector and supply them purposefully with information about the foreign students studying in Estonia. In order to become more aware of this necessity the universities should organize more contact creating events and seminars sharing positive experiences for the employers.
- The Estonian government should be incorporated into the wide communication concerning the foreign students in order to improve the motivation of the employers and to increase the tolerance towards the foreigners in general.
- Estonia should create national internship programmes as it has been done in Greece.
- In addition to the trainee programmes the Estonian employers should also offer more summer jobs for the foreign students.

- The Estonian employers should publish more English job offers in bigger job seekers database like CV Centre and *CV Online*.
- The Estonian employers should be more active in using the websites created for using by foreign students

To sum it up it the study proves that the international students studying IT in Estonia are quite interested in working in Estonia. Although the small size of the Estonian labour market sets its limits, the job chances of the foreign students are closely connected with the cooperation between the employers and the universities and also with the consciousness and level of activity of the employers about the foreign students. The foreign students are also expecting to create better contacts with the employers. The results of the study and the offered proposals can be used in everyday recruiting work and in building up a supporting system for the foreign students in Estonian Universities. The present study has been investigating the job interests and prospects of foreign students in general but its conclusions can be used as a basis for making a more detailed research. The subject could for example be investigated on the government level in order to specify which would be the most effective measures to increase the employers interest in employing foreign students.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Archer, W. (2015). International Undergraduate Students: The UK's Competitive Advantage. Kasutatud 11.01.2016 https://www.timeshighereducation.com/sites/default/files/breaking_news_files/international_undergraduate_students_-_the_uks_competitive_advantage_report_v3.pdf
2. Arthur, N., Flynn, S. (2011). Career development influences of international students who pursue permanent immigration to Canada. - *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Vol. 11, no. 3, pp. 221-237
3. Azmat, F., Osborne, A., Le Rossignol, K., Jogulu, U., Rentschler, R., Robotom, I., Matathy, V. (2013). Understanding aspirations and expectations of international students in Australian Higher Education. - *Asia Pacific Journal of Education*. Vol. 33, no. 1, pp. 97-111
4. Cheung, A. C. K., (2013). Language, academic, socio-cultural and financial adjustments of mainland Chinese students studying in Hong Kong. - *International Journal of Educational Management*. Vol. 27, no. 3, pp. 221-241
5. Curran, S.J. (2007). The Career Value of Education Abroad. – *International Educator* 16.6, pp 48-52
6. Denmark – an attractive study destination. (2014). Danish Ministry of Higher Education and Science. Kasutatud 10.12.2015 <http://ufm.dk/en/newsroom/press-releases/2014/the-danish-government-focuses-on-top-international-students>
7. Dickson, T. (2009). Knowledge transfer and the globalisation of higher education. - *Journal of Knowledge-based Innovation in China*. Vol. 1, no. 3, pp. 174-184
8. Eesti kõrgharidusstrateegia aastateks 2006-2015. (2006). Kasutatud 11.11.2015 <https://www.riigiteataja.ee/akt/12752949>
9. Eesti kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegia aastateks 2006-2015. (2007). Haridus- ja Teadusministeerium. Kasutatud 23.10.2015 <http://www.hm.ee/index.php?popup=download&id=5617>
10. Employers Perception of Graduate Employability. (2010). European Commission. Kasutatud 05.01.2016 http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_304_en.pdf
11. Enhancing the role of colleges in immigrant integration to employment. (2009). Kasutatud 10.01.2016 <http://www.collegesontario.org/policy-positions/position-papers/Employer+Consultations.pdf>

12. Euroopa riikide sisserändestrateegiad kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu värbamisel kolmandatest riikidest. (2014). OÜ Eesti Uuringukeskus. Kasutatud 10.12.2015 https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/Uuringud/Kodakondsus_ ja_r2nne/2014_euroopa_riikide_sisserandestrategieid_korgelt_kvalifitseeritud_tooju_varbamil kolmandatest_riikidest.pdf
13. Haaristo, H.S. (2014). Välisüliõpilased Eestis – kas vajame neid ka tööturul? Poliitikauuringute Keskus Praxis.
14. Hanassab, S., Tidwell, R. (2002). International Students in Higher Education: Identification of Needs and Implications for Policy and Practice. – *Journal of Studies in International Education*. Vol. 6, no. 4, pp 305-322
15. Haridus- ja Teadusministeeriumi kodulehekülg. Kasutatud 10.09.2015 <http://www.haridussilm.ee/>
16. Haridus- ja Teadusministeeriumi valitsemisala arengukava „Tark ja tegus rahvas 2015-2018“. (2014). Haridus- ja Teadusministeerium. Kasutatud 20.11.2015 https://www.hm.ee/sites/default/files/tark_ ja_tegus_rahvas_2015_2018_final.pdf
17. Hinkelman, J. M., (2001). Preparing students for the international marketplace: international work programs. Paper presented at the 109th Annual Meeting of the American Psychological Association, San Francisco, CA.
18. Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (2005). Uuri ja kirjuta. Tallinn: Medicina
19. Hughes, R. (2008). Internationalisation of Higher Education and Language Policy: Questions of Quality and Equity. – *Higher Education Management and Policy*. Vol. 20, no. 6, pp 111-145
20. *International Student Barometer*. (2014). Sihtasutus Archimedes, Hariduse rahvusvahelistumise agentuur.
21. Jaaksoo, Ü. (2010). Estonian IT Academy. Tallinn: Information society yearbook 2009.
22. Jürgenson, A., Mägi, E., Pihor, K., Batueva, V., Rozeik, H., Arukervu, R. (2013). Eesti IKT kompetentsidega tööjõu hetkeseisu ja vajaduse kaardistamine. Poliitikauuringute Keskus Praxis.
23. Kallas, K., Kaldur, K., Kivistik, K., Plaan, K., Pohla, T., Ortega, L., Mürk, I., Väljaots, K. (2014). Uussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku ja jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks. Tartu: Balti Uuringute Instituut.
24. Knight, J. (2008). Higher Education in Turmoil. The Changing World of Internationalization. Kasutatud 14.10.2015 <https://www.sensepublishers.com/media/475-higher-education-in-turmoil.pdf>

25. Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“. (2014). Kasutatud 11.11.2015 https://riigikantselei.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/eesti2020_08.05.2014_kodulehele.pdf
26. Kõluvere, K. (2014). *Haridusränne Tartu Ülikoolis*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool
27. Kõrghariduse väliturundus ehk Study in Estonia. (2014). / Koost. Eero Loonurm. - Archimedes Aastaraamat 2014. Kasutatud 28.09.2015 http://archimedes.ee/wp-content/uploads/2015/05/Archimese_aastaraamat_2014.pdf
28. Kõrgkoolide rahvusvahelistumise heade tavade lepe. (2007). Kasutatud 15.11.2015 <http://www.ern.ee/images/rahvusvahelistumise%20heade%20tavade%20lepe.pdf>
29. Maasing, H. (2012). Välitudengite ränne – Eesti aruanne. Tallinn: Sisekaitseakadeemia, Migratsiooniuuringute Keskus, Euroopa rändevõrgustik.
30. Majakulma, A. (2011). Enhancing the Employability of International Graduates during Education – A Case Study based on Finnish Universities of Applied Sciences. Kasutatud 20.12.2015 http://www.studentintegration.fi/filebank/357-Majakulma_artikkeli.pdf
31. Make Copenhagen your personal business. Strategy for attracting and retaining more talented internationals in the Copenhagen Region 2014-2017. (2014). Kasutatud 30.01.2016 [http://internationalcommunity.dk/Admin/Public/Download.aspx?file=Files%2FFiles%2FPDFer%2F2014-+Copenhagen+Capacity+\(2014\)+Strategy+for+attracting+talented+internationals+14-17.pdf](http://internationalcommunity.dk/Admin/Public/Download.aspx?file=Files%2FFiles%2FPDFer%2F2014-+Copenhagen+Capacity+(2014)+Strategy+for+attracting+talented+internationals+14-17.pdf)
32. Manguvo, A., Whitney, S., Chareka, O. (2013). The Role of Volunteerism on Social Integration and Adaptation of African Students at a Mid-Western University in the United States. – *Journal of International Students*. Vol 3, Iss 2, pp 117-128
33. Mazzarol, T., Soutar G.-N., (2002). „Push-pull“ factors influencing international student destination choice. - *International Journal of Educational Management*. Vol. 16, no. 2, pp. 82-90
34. Mesidor, J. K., Sly K. F. (2016). Factors that Contribute to the Adjustment of International Students. - *Journal of International Students*. Vol. 6, no. 1, pp. 262-282
35. Mihail, D. M. (2006). Internships at Greek universities: an exploratory study. - *Journal of Workplace Learning*. Vol. 18, no. 1, pp. 28-41
36. Mosneaga, A., Winther, L. (2013). Emerging talents? International Students before and after their career start in Denmark. - *Population, space and place*. Vol. 19, no. 2, pp. 181-195
37. Nunes, S., Arthur, N. (2013). International students experiences of integrating into the workforce. - *Journal of Employment Counseling*. Vol. 50, no. 1, pp. 34-45.

38. Nutikas spetsialiseerumine – kvalitatiivne analüüs. (2013). Eesti Arengufond. Kasutatud 30.09.2015 http://www.arengufond.ee/upload/Editor/Publikatsioonid/Nutikas%20spetsialiseerumine%2020_02_2013.pdf
39. Paltridge, T., Mayson, S. (2012). Governing the Gap; Social Inclusion, International Students and the Role of Local Government. - *Australian Universities Review*. Vol. 54, no. 2, pp. 29-39
40. Peterson, D.M, Briggs, P., Dreasher, L., Horner, D.D., Nelson, T. (1999). Contributions of International Students and Programs to Campus Diversity. - *New Directions for Student Services*. No. 86, pp. 67-77
41. *Politsei- ja Piirivalveamet kodulehekülj*. Kasutatud 25.10.2015 <https://www.politsei.ee/et/teenused/elamisluba/tahtajaline-elamisluba/oppimiseks/index.dot>
42. Pärje, N. (2015). Motives for choosing a country of residence and expectations for future career. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool
43. Rozeik, H. (2014). Kõrgelt kvalifitseeritud välistöötajad Eestis – olukord ja arenguvõime. Poliitikauuringute Keskus Praxis.
44. Sanngganjanavanich, V.F., Lenz, A.S., Cavazos, J. Jr. (2011). International Students Employment Search in the United States: a Phenomenological Study. - *Journal of Employment Counseling*. Vol. 48, no. 1, pp. 17-26
45. Shaw, K. (2014). Internationalization in Australia and Canada: Lessons for the future. *College Quarterly* - Vol. 17, Iss. 1, pp. 1-17
46. Shumilova, Y., Cai, Y., Pekkola, E. (2010). Employability of International Graduates Educated in Finnish Higher Education Institutions. Kasutatud 07.12.2015 <http://www.helsinki.fi/urapalvelut/valoasurvey/pubData/source/VALOA09.pdf>
47. *Sihtasutus Archimedes kodulehekülj*. Kasutatud 30.10.2015 <http://archimedes.ee/sihtasutus/>
48. Swedish Migration Agency veebilehekülj. Kasutatud 03.11.2015 <https://www.migrationsverket.se/English/Private-individuals/Studying-in-Sweden/Universities-and-university-college/After-your-studies.html>
49. Tamtik, M., Kirss, L., Beerkens, M., Kaarna, R. (2011). Kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegia vahehindamine. Poliitikauuringute Keskus Praxis
50. Tarum, H. (2014). Eesti tööealise elanikkonna väljarändepotentsiaal aastal 2013. Sotsiaalministeerium. Kasutatud 15.10.2015 https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/eesti_valjarandepotentsiaal_2013_2.pdf

51. The Global Talent Competitiveness Index. (2013). /Toim. Lanvin,B., Evans P. - Kasutatud 10.12.2015 <http://global-indices.insead.edu/gtci/documents/gcti-report.pdf>
52. Thune, T., Storen, L. A. (2015). Study and labour market effects of graduate students interaction with work organisations during education: A cohort study. - *Education + Training*. Vol. 57, no. 7, pp. 702-722
53. Tixier, M. (1996). Employers recruitment tools across Europe. - *Employee Relations*. Vol. 18, no. 6, pp. 69-80
54. Train and Retain. Career support for international students in Canada, Germany, the Netherlands and Sweden. (2015). Kasutatud 10.12.2015 https://www.hollandalumni.nl/news/SVRResearchUnit_2015_TrainandRetain_final.pdf
55. Tööjõuvajaduse ja -pakkumise prognoos aastani 2022. (2014). Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. Kasutatud 30.09.2015 https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouprognoos_2022_lyhikirjeldus.pdf
56. Vabariigi valitsuse tegevusprogramm 2011-2015 (2011). Kasutatud 29.10.2015 https://www.riigiteataja.ee/aktilisa/3100/5201/1001/VV_k_209_lisa1.pdf
57. Vadi, M., Kaseorg, M., Pukkonen, Lee. (2013). Ülikoolide ja ettevõtete koostöö organisatsiooniline baas ja barjäärid. Tartu: Teadus- ja innovatsioonipoliitika seire programm.
58. Välismaalaste seadus – *Riigi teataja* RT I 2010, 3, 4
59. Välisjõu vajaduse uuring 2011. (2011). Turu-uuringute AS. Kasutatud 10.10.2015 <https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/Valistoojou%20vajaduse%20uuring%202011.pdf>
60. Zигuras, C., Law, S.-F. (2006). Recruiting International students as skilled migrants: the global „skills race“ as viewed from Australia and Malaysia. - *Globalisation, Societies and Education*. Vol. 4, no. 1. pp. 59-76

LISA 1

Lisa 1. Statistilise analüüsi (hii-ruut test) tulemused üldkompetentside võrdluses uuringus osalenud välistudengite ning tööandjate vastuste vahel

	Tööandjate % vastanutest	Välistudengite % vastanutest	p-väärtus
Õppimisvõime	75%	80,4%	0,90104
Kohanemisvõime	80%	70,6%	0,438782
Analüütiline mõtlemine ja probleemide lahendamise oskus	65%	74,5%	0,926611
Koostööoskus	65%	70,6%	0,93971
Loomingulisus / innovaativne mõtlemine	45%	45,1%	0,789778
Suhtlusoskus	80%	62,7%	0,250725
Teadlikkus kultuurierinevustest	35%	37,3%	0,9198
Otsustusvõime	20%	49%	0,132449
Organiseerimisvõime ja initsiatiivikus	50%	54,9%	0,970934
Inglise keele oskus	40%	72,5%	0,205805

(Allikas: autori arvutused)

LISA 2

Lisa 2. Statistilise analüüsi (hii-ruut test) tulemused koostöövormide võrdluses uuringus osalenud välistudengite ning tööandjate vastuste vahel

	Välistudengite % vastanutest	Tööandjate % vastanutest	p-väärtus
Õppekäigud ettevõttesse	14,8%	70%	0,0117091
Praktika	55,6%	55%	0,5550059
Ühisprojektid	37%	35%	0,5682354
Suветöö	37%	20%	0,1437902
Vabatahtlik töö	14,8%	10%	0,4693532
Tööandjate osalemine õppeprotsessis	22,2%	55%	0,1703601
Mentorlusprogrammid	33,3%	20%	0,2112831
Koostöö ülikooli karjääritalitusega	37%	50%	0,8642679

(Allikas: autori arvutused)

Lisa 3. Statistilise analüüsi (hii-ruut test) tulemused kanalite kasutatavuse võrdluses uuringus osalenud tööandjate ning välistudengite vastuste vahel

	Välistudengite % vastanutest	Tööandjate % vastanutest	p-väärtus
<i>LinkedIn</i>	36%	80%	0,18984
Sõbrad, tuttavad	30%	80%	0,1172
<i>CV Online</i>	66%	75%	0,47115
Ettevõtte veebileht	44%	75%	0,45275
<i>Facebook</i>	40%	60%	0,88306
Kõrgkoolide karjääritalitused	18%	35%	0,53259
Värbamisagentuurid	10%	30%	0,20686
Töö- ja värbamismessid	46%	25%	0,80898
CV Keskus	66%	20%	0,00129
Tudengiveeb	16%	15%	0,53568
<i>Twitter</i>	2%	15%	0,10693
<i>Youtube</i>	0%	15%	0,02162
<i>Study in Estonia</i> veebileht	30%	10%	0,03572
Ajalehed	4%	5%	0,91631
EkspressJob	0%	5%	0,1848

(Allikas: autori arvutused)

Lisa 4. Eesti kõrgkoolide infotehnoloogia (IT) erialadel õppivatele välistudengite ankeetküsimustik

1. Which higher education institution do you study at?
<input type="radio"/> University of Tartu <input type="radio"/> Tallinn University of Technology <input type="radio"/> Estonian Information Technology College
2. Which study programme do you study at
<input type="radio"/> Computer Science <input type="radio"/> Cyber Security <input type="radio"/> Cyber Security Engineering (Estonian IT College) <input type="radio"/> Robotics and Computer Engineering <input type="radio"/> Computer and Systems Engineering <input type="radio"/> E-Governance Technologies and Services <input type="radio"/> Health Care Technology <input type="radio"/> Communicative Electronics <input type="radio"/> Software Engineering
3. Which year of the programme are you currently studying in?
<input type="radio"/> First year <input type="radio"/> Last year
4. Where are you from?
5. When choosing your study destination, did you also consider working opportunities in Estonia (in your study field)?
<input type="radio"/> Yes <input type="radio"/> No
6. Have you had any work experience during your degree studies in Estonia?
<input type="radio"/> Yes, I have <input type="radio"/> No <input type="radio"/> Currently working
7. If yes, please specify how relevant it is to your field of studies?
<input type="radio"/> Not at all <input type="radio"/> Somewhat

<input type="radio"/> Fully
8. Are you planning to stay in Estonia after your studies to find employment?
<input type="radio"/> Yes <input type="radio"/> No <input type="radio"/> I am not sure
9. How would you evaluate your skills in Estonian language?
<input type="radio"/> None <input type="radio"/> Basic <input type="radio"/> Intermediate <input type="radio"/> Advanced
10. Which of the following competences and skills do you feel the most confident? (Tick all that apply)
<input type="radio"/> Mastery of your own field or discipline <input type="radio"/> Ability to rapidly acquire new knowledge <input type="radio"/> Ability to adapt to and act in new situations <input type="radio"/> Teamworking skills <input type="radio"/> Analytical and problem-solving skills <input type="radio"/> Planning and organisational skills <input type="radio"/> Creative / innovative thinking <input type="radio"/> Communication skills <input type="radio"/> Inter-cultural skills <input type="radio"/> Decision making skills <input type="radio"/> English language skills <input type="radio"/> Work / practical experience in the field
11. Is internship required in your study programme?
<input type="radio"/> Yes <input type="radio"/> No
12. Which of the following support services are provided by your higher education institution? (Tick all that apply)
<input type="radio"/> Estonian language courses <input type="radio"/> Cultural studies <input type="radio"/> Help and guidance to build professional networks <input type="radio"/> Help and guidance to obtain pregraduation work experience / internship

<ul style="list-style-type: none"> ○ Career guidance on labour market ○ Shared information about useful webpages including training, job information etc. ○ Tutor system ○ Provided contacts / access to professional networks ○ Shared information about job vacancies ○ Networking events ○ Practical workshops developing job-seeking skills ○ Other
<p>13. Please name three services above that you think could improve the employment opportunities the most?</p>
<p>14. Which of the following cooperation forms does your higher education institution use in cooperation with companies with companies (if any)? (Tick all that apply)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Study visits of students to companies ○ Internships ○ Joint projects ○ Summer jobs ○ Volunteer work ○ Employers offering some teaching in higher education institution ○ Mentoring programmes ○ Cooperation between employers and universities career office in terms of finding potential job candidates ○ Other
<p>15. Please name three cooperation forms above that you think could improve the employment opportunities the most?</p>
<p>16. What do you think are the biggest obstacles to getting a job in Estonia for International students? (Tick all that apply)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Lack of Estonian language skills ○ Lack of career guidance at higher education institutions ○ Lack of access to job search information ○ Lack of the right contacts / Access to professional networks ○ Lack of opportunities to gain relevant work experience ○ Lack of job entry support at the local level ○ Small labour market

<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Ethnic /cultural/religios discrimination <input type="radio"/> Employers negative attitude towards International students <input type="radio"/> Residence permit restrictions
<p>17. In terms of the availability of information which of the following aspects do you feel very dissatisfied (if any)? (Tick all that apply)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Rules and regulations for off-campus / post-study work and residency <input type="radio"/> Public services <input type="radio"/> Diversified Estonian language courses <input type="radio"/> Cultural studies <input type="radio"/> Practical workshops / courses in terms of job search <input type="radio"/> Job vacancies (in english) <input type="radio"/> Contacts of companies interesting in hiring international students <input type="radio"/> Labour market and employment opportunities <input type="radio"/> Career counselling <input type="radio"/> Career / job fairs <input type="radio"/> Workplacement /internship information <input type="radio"/> None of them <input type="radio"/> Other
<p>18. Which channels do you use to find information about working in Estonia? (Tick all that apply)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> CV Online <input type="radio"/> CV Keskus <input type="radio"/> Study in Estonia webpage <input type="radio"/> ExpressJob <input type="radio"/> Tudengiveeb <input type="radio"/> Facebook <input type="radio"/> LinkedIn <input type="radio"/> Twitter <input type="radio"/> YouTube <input type="radio"/> Newspaper advertisements <input type="radio"/> Cpmpanies websites <input type="radio"/> Career office of your educational institution <input type="radio"/> Employment agencies

- Personal contacts
- Career / Job fairs
- Contacting employers on your own initiative

19. What changes would you recommend to government or higher education institutions in Estonia that could improve the the employment opportunities for International students?

20. If you could tell Estonian employers anything, what would it be?

Lisa 5. Eesti IKT- sektori tööandjate ankeetküsimustik

1. Mis on teie ettevõtte nimi?
<input type="radio"/> Soovin jääda anonüümseks <input type="radio"/> Muu
2. Kui palju on teie ettevõttes töötajaid?
<input type="radio"/> Alla 50 <input type="radio"/> 20-250 <input type="radio"/> Üle 250
3. Kas teie ettevõtte on värvanud tööle välismaalasi?
<input type="radio"/> Jah <input type="radio"/> Ei
4. Kui vastasite eelmisele küsimusele jah, siis mis oli värbamise peamiseks põhjuseks? (Palun valida kõik sobivad vastusevariandid)
<input type="radio"/> Et värvata ametikohale parim võimalik töötaja / talent <input type="radio"/> Vajalike oskuste ning teadmistega tööjõu puudus kohalikul tööturul <input type="radio"/> Soov muuta töökeskkond rahvusvahelisemaks <input type="radio"/> Soov tuua ettevõttesse rahvusvahelist töökogemust, uusi ideid jms <input type="radio"/> Muu
5. Milline on teie ettevõtte senine kogemus Eestis kõrgharidust omandavate/omandanud välistudengitega?
<input type="radio"/> Oleme pakkunud välistudengi(te)le praktikakohta <input type="radio"/> Oleme palganud tööle Eestis kõrghariduse omandanud välistudengi <input type="radio"/> Oleme palganud tööle Eestis kõrgharidust alles omandava välistudengi <input type="radio"/> Kokkupuude Eestis õppivate välistudengitega puudub
6. Milline on teie ettevõtte valmidus värvata Eestis õppivaid välistudengeid tulevikus?
<input type="radio"/> Oleme valmis värbama <input type="radio"/> Oleme valmis värbama, kuid üksnes pärast õpingute lõppemist <input type="radio"/> Oleme valmis värbama, kuid üksnes praktikandina <input type="radio"/> Oleme valmis värbama, kuid alles siis, kui sobilikku kandidaati ei ole võimalik kohaliku tööjõu hulgast leida <input type="radio"/> Ei ole valmis värbama <input type="radio"/> Ei oska öelda

7. Kui vastasite, et teie ettevõtte ei ole valmis värbama, siis mis on selle peamiseks põhjuseks? (Palun valida kõik sobivad vastusevariandid)

- Vähene teadlikkus Eestis õppivatest välistudengitest
- Vähene teadlikkus välismaalase värbamist reguleerivast seadusandlusest
- Keelebarjäär
- Välistudengi kohanemisega ettevõttes kaasneb liiga suur aja- ja töökulu
- Liigne töö dokumentatsiooni muutmisel mitmekeelseks
- Välistudengi immigrandi seisus
- Ei saa kindel olla välistudengi stabiilsuses töökohal
- Tööturul on piisavalt vajaliku kvalifikatsiooniga tööjõudu
- Ettevõtte ei soovi töökeskkonda multikultuurseks muuta
- Välistudengi vähene töökogemus Eesti tööturul / ettevõtetes

8. Kui vastasite, et teie ettevõtte on valmis värbama, siis mis on peamine kasu/väärtus, mida välistudengi värbamisel ettevõttele näete? (Palun valida kõik sobivad vastusevariandid)

- Välistudeng toob ettevõttesse uusi teadmisi, kogemusi, ideid jms
- Välistudeng muudab ettevõtte töökeskkonna mitmekesisemaks
- Välistudeng on abiks ettevõttele rahvusvahelise mõõtme lisamisel
- Välistudengil on rahvusvaheline (töö)kogemus
- Välistudengil on hea inglise keele oskus
- Välistudeng toob endaga kaasa uusi kontakte ning on abiks nende loomisel väljaspool Eestit
- Võrreldes teiste välismaalastega on välistudengi värbamisprotsess lihtsam
- Võrreldes teiste välismaalastega kaasneb välistudengi värbamisega väiksem palgakulu
- Võrreldes teiste välismaalastega ei vaja välistudeng nii suurt tuge üldisel kohanemisel riigis
- Muu

9. Palun valige üldkompetentsid, mida peate välistudengi värbamisel kõige olulisemaks.

- Õppimisvõime
- Kohanemisvõime
- Koostööoskus
- Analüütiline mõtlemine ja probleemide lahendamise oskus

- Loominguline / innovaatiline mõtlemine
- Suhtlusoskus
- Esinesmisoskus
- Teadlikkus kultuurierinevustest
- Otsustusvõime
- Organiseerimisvõime ja initsiatiivikus
- Heal tasemel inglise keele oskus
- Muu

10. Kas ja milliseid koostöövorm kasutab eteie ettevõtte koostöös ülikoolidega?

- Koostöö ülikoolidega puudub
- Tudengitele õppekäikude korraldamine ettevõttesse
- Üliõpilaste praktika korraldusse panustamine
- Erialaste ühisprojektide juhendamine
- Töö pakkumine suveperioodiks
- Võimaluste pakkumine vabatahtlikuks tööks
- Ettepanekute tegemine tudengitele uurimustööde teemade osas
- Kõrgkoolide karjääritalituse teavitamine vabadest ametikohtadest ettevõttes
- Osalemine õppeprotsessis (st loengute pidamine)
- Osavõtt haridusasutuse nõukogu tööst
- Mentorlusprogrammid
- Muu

11. Milliseid värbamiskanaleid kasutate uute töötajate otsimisel?

- *CV Online*
- CV Keskus
- *Study in Estonia* veebileht
- *LinkedIn*
- EkspressJob
- Tudengiveeb
- Värbamisagentuurid
- *Facebook*
- *Twitter*
- *YouTube*
- Ettevõtte koduleht

<ul style="list-style-type: none"> ○ Töö- ja värbamismessid ○ Info- ja karjääripäevad ○ Kõrgkoolide karjääritalitused ○ Muu
12. Milline peaks olema välisstudengi eesti keele oskus teie ettevõttes töötamiseks?
<ul style="list-style-type: none"> ○ Väga hea ○ Hea ○ Elementaarne oskus vähemalt suhtlustasemel ○ Keeleoskus on soovitatav, kuid ei ole esmane nõue ○ Keeleoskus ei ole niivõrd oluline, kuna ettevõtte töökeeleks on inglise keel
13. Kas ja millised alljärgnevatest tegevustest suurendaksid teie ettevõtte valmisolekut välisstudengeid värvata?
<ul style="list-style-type: none"> ○ Informatsiooni jagamine ning tööandjate teadlikkuse tõstmine Eestis õppivatest välisstudengitest ○ Kõrgkoolide suurem huvi ja valmidus tööandjatega koostööd teha ○ Soodustada välisstudengite töökogemuse omandamist kõrgkoolide ning riigi (seadusandlus) poolt ○ Alalise elamisloa andmine Eestis õppivatele välisstudengitele lihtsustatud korras ○ Suurem riigipoolne tugi kohanemisteenuste pakkumisel ○ Riikliku portaali loomine, mis koondaks kogu vajaliku informatsiooni välismaalaste värbamise kohta ○ Välisstudengitele mitmekesisemate keeleõppe võimaluste loomine ○ Eesti keele õppe muutmine õppeprogrammi kohustuslikuks osaks ○ Soodustuste või motivaatorite pakkumine tööandjatele, kes võimaldavad välisstudengitele praktikakohti ○ Muu
14. Millised on teie ettevõtte peamised ootused seoses välisstudengi varasema töökogemusega?
<ul style="list-style-type: none"> ○ Välisstudengil on erialane töökogemus ○ Välisstudengil on üldine töökogemus ○ Välisstudengil on töökogemus kohalikus ettevõttes ○ Välisstudengi erialased teadmised on töökogemusest olulisemad ○ Muu

