

# KOKKUVÕTE

## VÄLISTÖÖTAJATE SISSEELAMINE JA SOTSIALISEERIMINE TALLINNA TEHNIKAÜLIKOO LIS

Liis Tõnisson

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli kirjeldada Tallinna Tehnikaülikooli välistöötajate sisseelamise ja sotsialiseerimise protsessi, leida selle probleemsed kohad ning teha ettepanekuid nende parendamiseks. Eesmärgi täitmiseks loodi teoreetiline raamistik ning viidi läbi ankeetküsitlus, poolstruktureeritud intervjuud ja veebiküsimustik. Teooriast ilmn es, et töötajad kogevad uuele ametikohale asudes ärevust ja ebakindlust, mida saab leevendada eduka sisseelamise ja sotsialiseerimisega. Eriti tähtsad on need välistöötajate jaoks, sest neil tuleb lisaks uuele töökohale kohaneda ka uue kultuuriruumiga. Ankeetküsimustik oli suunatud välistöötajatele, kes on ülikoolis töötanud vähem kui 5 aastat, eesmärgiga välja selgitada nende hinnangud sisseelamisele, sotsialiseerimisele ja akulturatsioonile. Intervjuude eesmärgiks oli välja selgitada välistöötajatega tegelevate tugitöötajate hinnang sisseelamisele ja sotsialiseerimisele. Veebiküsimustiku eesmärgiks oli saada ülevaade, kes üksustes välistöötajate sisseelamise ja sotsialiseerimisega tegelevad.

Vastuseid otsiti järgnevatele uurimisküsimustele:

1. Kuidas on korraldatud sisseelamise ja sotsialiseerimise protsess ülikoolis hetkel?
2. Kuidas saaks parendada sisseelamise ja sotsialiseerimise protsessi ülikoolis?
3. Kuidas saaks lihtsustada välistöötajate akulturatsiooni ülikoolis?

Kõik uurimisküsimused said töös vastused. Uurimuse tulemustest selgus, et kindlat määratletud sisseelamise ja sotsialiseerimise protsessi ülikoolis ei ole. Kuigi sisseelamine ja sotsialiseerimine said keskmisest kõrgemaid hinnanguid, on siiski ruumi parendusteks. Sisseelamise puhul peeti juhi ja kolleegide toetust heaks ning töötajad tunnevad ennast tööle asudes oodatult. Väited seoses

juhiga said kõige kõrgemad hinnangud. Väga suureks abiks on juhiabid, kes tegelevad erinevate sisseelamise tegevustega. Madalamalt hinnati infot, mis jagatakse töötajatele ülikooli poliitikate ja boonuste kohta. Lisaks ei paku hetkel abi ka uue töötaja koolitus ning mentorid. Enim tuntakse sisseelamise puhul puudust tsentraalsest üksusest. Eraldi hinnati tähtsaks ka pere toetamist ja abistamist sisseelamise protsessi jooksul. Üheks enim mainitud aspektiks uuringus oli puudulik inglisekeelne informatsioon. Informatsiooni puudust ilmnes nii sisseelamises enne esimest tööpäeva kui ka juba töötamise ajal. Puudub inglisekeelne materjal ümberasumise toetamiseks ning ka töötajatele mõeldud siseveeb on kättesaadav vaid eesti keeles.

Kuigi sisseelamine sai positiivseid hinnanguid, kuid siiski sotsialiseerimisele see kaasa pole aidanud, sest sotsialiseerimise hinnangud olid tunduvalt madalamad. Kuna sotsialiseerimise puhul on tähtis ka organisatsiooni tundma õppimise juures luua ka suhteid kolleegidega, toodi välja, et oleks tähtis korraldada üritusi, kus tekiks välistöötajatel võimalus omavahel ja kohalikega tutvuda ning kontakte luua. Lisaks on sotsialiseerimise juures probleemseks kohaks karjääri puudutav info, mida uuringu tulemustele tuginedes välistöötajad piisavalt ei saa ning neil puudub kujutlus oma tulevikust organisatsioonis.

Välistöötajate akulturatsioon on olnud hinnangute järgi edukas, kuid statistiliselt oluline erinevus ilmnes sugude vahel. Naised hindavad kultuuriga kohanemist raskemaks kui mehed, mis võib olla seotud soorollide ühiskonnas, kuid antud töö ei anna võimalust seda oletust kinnitada. Akulturatsiooni juures peetakse oluliseks keelekoolitusi, mida ülikool ka hetkel pakub. Sarnaselt sotsialiseerimisega soovivad välistöötajad, et korraldataks üritusi, kus saaksid välistöötajad omavahel ning ka kohalike töötajatega tutvuda.

Võttes arvesse läbiviidud uuringu tulemusi, teeb töö autor ettepaneku luua ametliku sisseelamise ja sotsialiseerimise programmi ning luua spetsiaalse üksuse või ametikohad välistöötajate vastuvõtmiseks. See annaks võimaluse protsessi paremini kontrollida ja selle tulemusi mõõta. Samuti teeb autor ettepaneku luua ja korrastada välistöötajatele suunatud inglisekeelne informatsioon. Võimalusel võiks kaaluda ka uue töötaja aabitsa loomist inglise keeles, mis annaks kogu vajaliku info uuele töötajale ühest kohast. Kasuks tuleks mentorluse siseseviimine, mis aitaks välistöötajal nii ametikohal kui ka üldiselt uues kultuuriruumis paremini hakkama saada. Jätkata

tuleks ka uue töötaja koolituse korraldamisega välistöötajatele, kus saaks välistöötajatele selgitada ülikooli karjäärimudelit ning vastata kõigile organisatsiooniga seotud küsimustele. Lisaks tuleks korraldada erinevaid üritusi, mis aitaksid töötajatel paremini sotsialiseeruda. Autor soovib hakata läbi viima kultuuridevaheliste erinevuste koolitusi, et välistöötajate kohanemine uue kultuuriga oleks lihtsam ning kindlasti tuleb koolitada ka kohalikke töötajaid, et vähendada eelarvamuste teket.

Kokkuvõttes võib öelda, et kuigi sisseelamine ja sotsialiseerimine on ülikoolis mitteformaalselt toimunud, tuntakse siiski puudust paika pandud protsessidest ja juhenditest. Kui ülikool soovib rahvusvahelistuda, on hädavajalik panustada välistöötajatesse, sest läbi selle saab ära hoida liigset tööjõuvoolavust. Praegu on näha, et sisseelamine toimib edukamalt kui sotsialiseerimine. Juhtide roll sisseelamise juures on hinnangute järgi hea, kuid sotsialiseerimise puhul on ruumi parenduseks. Peale muudatuste sisseviimist tasuks kindlasti uuringut korrata ning täiendada küsimustikke, lastes hinnata ellu viidud muutuseid.