

Uussisserändajate töökohal õppimise ja sisseelamise toetamise vajadused

Reelika Vainola

Tallinna Ülikooli Haridusteaduste instituut

Käesolevas artiklis uuritakse uussisserändajate töökohal õppimise ja sisseelamise toetamise vajadusi professionaalse arengu kontekstis. Uurimistöö eesmärgiks oli kaardistada uussisserändajate õppimise ja sisseelamise toetamise vajadused organisatsioonis töötamisel. Töö eesmärgi saavutamiseks kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit, mille käigus viidi läbi kolm poolstruktureeritud intervjuud. Uurimusest selgus, et organisatsiooni sisseelamise perioodi aitab edukalt läbida uussisserändaja sisemine motivatsioon, kuid samas toodi välja, et just juhi toetus on sellel perioodil kõige olulisem. Uurimusest tuli veel välja, et kuigi Eestis on mitmeid organisatsioone, kellel on pädevus sisserändajaid nende teekonnal toetada, siis siiski enamus nende abi ei kasuta. See tähendab, et ka sisserändaja integreerumise protsess Eesti ühiskonda lausub suuresti ettevõttel, kuhu ta parasjagu tööle läheb.

Võtmesõnad: uussisserändaja, töökohapõhine õpe, professionaalne areng, kohanemine, multikultuursus

Sissejuhatus

Käesolev sajud soodustab inimeste rännet. Eesti elanikkonna ja sisserändajate seas läbi viidud küsitlusest selgus, et üheks peamiseks põhjuseks Eestisse tulemiseks oli 44%-l vastanutest töö (Inimõiguste Instituut, 2016). Eestis on mitmeid organisatsioone ja programme (Migratsiooni ja Integratsiooni Sihtasutus, Töötukassa, Siseministeeriumi tervitusprogramm jpt) sisserändajate toetamiseks, kuid tegelikkuses mängib suuremat rolli tööandja toetus, sest uuringu (samal) järgi ei oska 83% sissrännanute abistavaid organisatsioone nimetada ning pea pooled uuringus osalejatest pole abistavate organisatsioonidega kokku puutunud. Seega kõige suurem vastutus sisserändaja toetamisel jääb paraku organisatsioonile, kuhu ta tööle läheb.

Eesti suuremaid idufirmasid iseloomustab multikultuurne töökeskkond ja üha enam on ka ettevõtteid, kes peavad esimest korda vaatama piiri taha, et tagada töökohtade täituvus.

OSKA tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem viitab, et pikemas perspektiivis hõive väheneb ja see toob kaasa suurema vajaduse välise tööjõu järele (Kutsekoda, 2016). Spetsialistide puudus on üks välistööjõu vajaduse põhjuseid. Kasvaval ettevõtlusmaastikul värvatakse spetsialiste mujalt maailmast ning üha rohkem töötab välistööjõudu ka mujal sektorites, kui iduettevõtluses või põllumajanduses.

Täna on Eesti ettevõtete kasvu üheks takistuseks IKT-spetsialistide puudus (Eesti Arengufond, 2014). Vajaliku kompetentsi puudumine sunnib vaatama piiri taha, et täita vabade töökohtade arv. Seega on oluline luua soodsad tingimused Eestis töötamiseks, kuid kahjuks on välistööjõu kohanemine suuresti jäetud siiski värvanud institutsiooni õlule (Rozeik, 2014). Seega mitmed ettevõtteid leiavad peagi ennast olukorras, mil tööjõuvoolavus on suur ning värbamise kulu aina suureneb ning homogeenena toimunud meeskonnad seisavad väljakutsete ees, millega pole varem kokku puutunud: erinevast kultuurist pärit inimeste tõekspidamised ja elustiili harjumused võivad tekitada inimeste vahelises suhtluses vääriti mõistmist või isegi kultuurišokki (Hofstede, B. Pedersen & Hofstede, 2004) ning seetõttu on sisserändajate integreerumine ühiskonda on raskendatud.

Uurimistööga seotud mõisted ja teoreetiline taust

Käesoleva artikli eesmärk on mõista uussisserändajate toetamise vajadusi töökohal ning uurida uussisserändajate kogemusi organisatsiooni sisseelamisel ja õppimisel. Käesoleva uurimistöö valimiks on uussisserändajad. Uussisserändaja mõiste on defineeritud järgmiselt: uussisserändaja on inimene, kes on Eestis elanud viis või vähem aastat ning kellele on väljastatud tähtajaline elamisluba või elamisõigus (Tamm et al 2016). Töö sihtrühmaks valiti uussisserändajad, kuna sooviti uurida lähiminekus toimuvaid protsesse ja kogemusi.

Organisatsioonidel on mitmeid võimalusi oma töötajaid arendada ning pakkuda erinevates vormides õppimisvõimalusi: sisekoolitused, seminarid, juhendamine, mentorlus, kootsimist jms ning selle taustal toimub pidevalt ka informaalne õppimine, kus õppimine on tööprotsessi üks osa (Märja et al 2021). Töökohal õppimine toimub ettevõtte probleemilahenduse ja individuaalse õppimise kaudu (Ellström 2001, viidanud Märja et al 2021). Sotsiaalse õppimise teooria ütleb, et inimesed õpivad enamasti jälgides teisi (Bandura 1977). Seega ei pea alati olema töötajate arendamiseks olema organiseeritud kindel

õppetegevus, vaid piisab ka, kui inimene saab töötavat inimest jälgida või temaga koos tööd teha.

Töökeskkonnad, kus on erirahvusest meeskonnaliikmed saab lugeda multikultuurseteks meeskondadeks. Multikultuursete meeskondade loomine võib tuua kaasa konflikte töösuhetes, kuid hästi korraldatud treeningute ja hea organisatsioonikultuuriga ettevõtetele toob see pigem kaasa produktiivsuse kasvu ning tagab innovatiivsuse. Mitmekultuuriline meeskond eeldab mõistmist, vertikaalset ja horisontaalset kommunikatsiooni ja koostööoskust ning sellega kaasneb avatud ja tolerantne töökeskkond (Alozie, 2020). Eri rahvustest koosnevad meeskonnad genereerivad ideid, millede pinnal tekivad innovaatilised lahendused (Gyebi, 2016). Multikultuurset meeskonnad kohanevad kõige kiiremini muutustega (samamoodi), mis tänapäeva ühiskonnas on üks võtmeoskusi, et olla tööturul konkurentsivõimeline. OSKA raporti järgi on tulevikus üks kõige olulisem oskus tulla toime kiirete muutustega, seejärel keelteoskus ja oskus töötada multikultuursetes meeskonnas (Kutsekoda, 2016).

Multikultuursetes meeskonnas töötamine aitab kaasa meeskonnaliikme intellektuaalsele arengule osates end positsioneerida globaalses võtmes oma kohale ning omada seeläbi adekvaatset pilti ümbritsevast keskkonnast. Töötades kõrvuti eri rahvustest inimestega väheneb ka kalduvus etnotsentrismile ning inimestel on suurem valmisolek oma kogukonna elu arendamiseks panustama. (Dike, 2013)

Multikultuursete meeskonnaliikmete loomine võib olla ettevõttele küllatki kulukas tegevus, kuna sel puhul on vaja personalispetsialiste, kes koostavad põhjalikke treeningprogramme, tõlgivad dokumente erinevatesse keeltesse jms. Multikultuursetes meeskondades on ka suurem oht konfliktide tekkimisele. Juhtivatel kohtadel olevad töötajad peaksid olema väga hea suhtlemisoskusega, osavad konfliktide lahendajad ning kes oskaksid tõsta meeskonna kultuuriteadlikkust. (Gyebi, 2016)

Kultuuriõppimisprotsessis võidakse kinni jääda ja etnotsentrismi etappi, mis tähendab, et enda kultuuri peetakse teiste omast paremaks ning tõmmatakse selge piir oma ja võõra vahele. Kui aga uuel töötajal sisseelamine töökohal ebaõnnestub, siis võib ta kaitsemehhanismiks teistest eemalduda ja tegeleb edasi ainult hädavajalike toimingutega. Väga õnnetus võivad isegi hakata kurbuse leevendamiseks ravimeid kasutama. Tihti kaasneb ka sellise eluga väsimus ning süveneb stress. (Pajupuu, 2001)

Pajupuu (2001) kirjutab, et eestlane ei pea töökohal kõige olulisemaks inimsuhteid, vaid hoopis tööprotsessi ja tulemuslikkust. Sellest võib järeldada, et inimene, kes on kollektivistlikult kultuurist pärit ei pruugi mõista, miks suhted töökohal ei arene. Eesti 2015. aasta monitooring (*Eesti ühiskonna lõimumismonitooring 2015*) tõi välja, et eestlased ja

Eesti kodanikud tunnetavad ka suuremat sisserändest tulenevat ohtu kui venelased ja muudest rahvustest inimesed. See tähendab, et rahvuslik enamus tunneb ebakindlust võõramaalaste ees. Tugeva meeskonna loomine eeldab harmoonilise töökeskkonna loomist ning inimeste kultuurilised erinevused võivad olla takistuseks, kui töökeskkonnas ei tõsteta kultuuritundlikkust. Kultuuritundlikkus on oskus ja tahe tähele panna teiste kultuuride eripärasid ning neid aktsepteerida (Pajupuu, 2001).

Multikultuursust saab defineerida mitmeti, kuid enamus definitsioonides on ühised faktorid rass, rahvus, keel, rahvus ja religioon (Alozie, 2020). Kõik kultuurid tegelevad viie sotsiaalse elu võtmeküsimusega Tabel 1. (Hofstede, Pedersen, and Hofstede, 2004). Oma identiteedi defineerimine toimub kultuuriti erinevalt, kuid suures pildis saab jaotada kollektivistlikeks ning individualistlikeks kultuurideks. Multikultuurse meeskonna juhtimisel tulevad teadmised väärtuste dimensioonidest kasuks, kui näiteks on vaja koostada töötajat toetav sisseelamisprogramm, mis toetaks ka tema kultuurile vastavaid väärtusi ning samuti aitaks seletada ka teistele meeskonnaliikmetele uue töötaja kultuurilist tausta ja väärtusi. Inimesel võib aidata uude kultuuri sisse sulanduda sarnasuste leidmine ning ka mõistmine, kust tulevad erinevused.

Tabel 1. Väärtuste dimensioonid (Hofstede, Pedersen, and Hofstede, 2004).

Dimensioon	Üks äärmus	Teine äärmus
Identiteet	Kollektivism	Individualism
Hierarhia	Suur võimudistants	Väike võimudistants
Sugu	Feminiinsus	Maskuliinsus
Tõde	Tugev ebakindluse vältimise tarve	Nõrk ebakindluse vältimise tarve

Ajaline mõju	Pikaajaline orientatsioon	Lühiajaline orientatsioon
--------------	---------------------------	---------------------------

Varasemad uuringud

Multikultuursuse teemal on palju uuritud multikultuursete meeskondade juhte, kuid palju vähem organisatsioonide töötajaid. Tallinna Tehnikaülikooli 2018. aasta bakalaureusetöö “Kultuuridevaheline kommunikatsioon ja vajalikud kompetentsid Eesti IKT-sektori ettevõtete multikultuursetes meeskondades” autor Katarina Ilves nendib, et teemat tuleks uurida põhjalikumalt kaasates ka meeskonnaliikmeid (Ilves, 2018).

Eestlaste töötuse määr võrreldes mitte-eestlastega on oluliselt madalam (vastavalt 4,4% ja 8,8% 2017. aastal). Mitte-eestlaste töötuse määr on kaks korda kõrgem kui eestlaste. Sellest võib järeldada, et välismaalastel on keeruline end Eesti tööturul sisse seada. Toetamaks praegust majanduskasvu ning konkurentsipüsimist on meil vaja näida atraktiivse elamis- ja töötamise kohana. (Piirits 2018)

Aina enam peavad ettevõtete juhid ja personali osakonnad tööjõu planeerimisel arvestama kultuuriliste erinevuste ning tagama tööd soodustava keskkonna.

Uurimistöö metoodika ja valim

Uurimisküsimuseks on „Millised on uussisserändajate töökohal õppimise ja sisseelamise toetamise vajadused?“ Uurimistöö eesmärgiks on kaardistada uussisserändajate töökohal õppimise ja sisseelamise toetamise vajadusi professionaalse arengu ja sisseelamise toetamiseks.

Tulenevalt temast on koostatud kolm probleemi avavat uurimisküsimused:

1. Millised organisatsioonilised tegevused toetavad uussisserändajat sisseelamise protsessis?
2. Kuidas kogevad uussisserändajate töökohal õppimist?
3. Millist toetust vajab uussisserändaja professionaalse arengu toetamisel organisatsioonis?

Uurimisprobleemi lahendamiseks ja empiiriliste andmete kogumiseks ja analüüsimiseks kasutati kvalitatiivseid meetodeid. Andmete kogumiseks kasutati poolstruktureeritud intervjuud, milleks valmistati ette põhiküsimused.

Uurimisküsimustest lähtuvalt koostati intervjuu küsimused:

1. Palun rääkige, milline nägi välja Teie sisseelamise protsess?
2. Millised on Teie kogemused töökohal õppimisega?
3. Milliseid võimalusi pakub organisatsioon töökohapõhiseks õppeks?
4. Kui oluliseks peate organisatsioon/vahetu juhi toetust Teie professionaalse arengu toetamisel?
5. Kuidas on kultuurilised erinevused mõjutanud Teie sisseelamise protsessi?
6. Mida te soovitaks teistele, kes soovivad tulla Eestisse tööle?

Vestlused viidi läbi inglise keeles individuaalintervjuudena ning töös olevad näited on tõlgitud eesti keelde. Individuaalintervjuu valiti seetõttu, et see meetod annab võimaluse intervjueeritaval ja intervjueerival viia läbi vestlus usaldusväärses keskkonnas (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2005). Valimi puhul kasutati mugavusvalimit ehk töö autor intervjueeris tutvusringkonnas olevaid isikuid ning keda omakorda soovitati. Valim koosnes kolmest uussisserändajast, kes on elanud ja töötanud Eestis vähem kui viis aastat (Tabel 2.).

Tabel 2. Valimit kirjeldav tabel

Kood	Riik	vanus	Eestis töötatud aeg	Töövaldkond
A	Bulgaaria	30	1,5 aastat	Info ja side
B	Läti	24	2,5 aastat	Hulgi- ja jaekaubandus
C	Ukraina	28	4 aastat	Finants- ja kindlustustegevus

Poolstruktureeritud intervjuud salvestati videokõnena. Kõik intervjuueeritavad allkirjastasid intervjuu nõusoleku kokkuleppe (Lisa 1). Intervjuu kirjalikus kokkuleppes oli välja toodud, et intervjuu salvestatakse ning nimed asendatakse konfidentsiaalsuse tagamiseks koodidega.

Andmete analüüsimiseks kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi ning induktiivset lähenemist, kirjeldades seeläbi uussisserändajate kogemusi (Laherand, 2008). Intervjuud transkribeeriti ning kodeeriti, mille järel saadi neli kategooriat:

- a) sisseelamisprotsess
- b) töökohal õppimine
- c) juhi roll
- d) kultuurilised erinevused

Tulemused

Tulemused jaotati teemade kaupa kategooriasse: sisseelamisprotsess, töökohal õppimine, juhi roll ja kultuurilised erinevused.

a) sisseelamisprotsess

Paludes uussisserändajatel rääkida sisseelamise protsessist, siis kaks intervjuueeritavat töid välja, et sisseelamisperioodil tuli üsna pea üksi hakkama saada (näited 1 ja 2). Kuna ühe intervjuueeritava sisseelamise aeg jäi 2020 aasta eriolukorra sisse, siis tema nentis, et see veidi raskendas suhete loomist (näide 3)

(1) /.../ alguses me töötasime kahekesi, kuid üsna pea teine kolleeg, kellega me oleks koos pidanud töötama lahkus ning edasi töötasin üksi 8 kuud /.../ A

(2) Esimesed kaks nädalat oli koos minuga tööl mentor, kes seletas mulle erinevaid protsesse, mida ma tegema pean, mis järjekorras ning kelle poole pean pöörduma, kui vajan abi, sest ta (mentor) ise polnud alati tööl /.../ B

(3) /.../ See oli suur väljakutse, kuna raske oli tunda lähedast sidet töökaaslaste vahel. C

b) töökohal õppimine

Intervjuueeritavad pidasid töökohal üheks olulisemaks faktoriks enesearendamise ja just tunnet, et ollakse pidevalt õppimas midagi uut (näited 4 ja 5).

(4) Ühel hetkel ma sooviksin rohkem väljakutseid ja tunnet, et ma õpin iga päev midagi uut /.../ A

(5) Ma janunen teadmiste järgi, sest ma olen väga motiveeritud ja kirglik kõige vastu, mida teen ja iga väljakutse on minu jaoks võimalus õppida midagi uut /.../ C

Uussisserändajad peavad oluliseks sisemist motivatsiooni ning toodi isegi välja, et organisatsioon ise ei tule sinu juurde õppimisvõimalusi pakkuma vaid et sa pead ise oma õppimise vajadusest teadlik olema ning märku andma.

(6) Alguses, tegelikult, kui ma jäin oma tööd üksi tegema siis mul oli sisemine motivatsioon /.../ Päeva lõpuks ma tahan ikkagi end teostada ning kogeda tunnet, et ma tegin hästi oma tööd. A

(7) /.../ ma alustasin ühe kursusega iseseisvalt /../. /..//ja kui ma rääkisin sellest oma ülemusele, siis ta pakkus, et ta võib selle eest tasuda, kuid ma keeldusin /.../ A

(8) Enamasti olen lihtsalt iseseisvalt asjadest huvitatud /.../ B

(9) /..//mitte kunagi ei tulda sinu juurde, et "Hei, C, ma arvan, et oleks hea, kui sa osaleksid selles töörühmas või võiksid õppida seda /.../ C

Üks intervjuueeritav tõi välja, et vahel on keeruline enda koolitamiseks aega leida

(10) /..//natuke keeruline on leida lisa-aega, mida endasse investeerida, kuna töökoormus on enamasti hullumeelne ning me oleme super kiiresti muutuv ja kasvav ettevõtte /.../ C

c) juhi roll

Oma professionaalse arengu toetamisel pidasid kõik intervjuueeritavad oluliseks juhi toetust just sisseelamisprotsessi ajal.

(11) Ma arvan, et tööd alustades on juhi toetus ülioluline /.../ A

(12) See on hea, kui sul on olemas tugiisik. B

(13) Ma ütleks, et see on ülioluline /.../. /.../ eriti kui sa vahetad riiki, siis on olukord isegi keerulisem /.../ C

d) kultuurilised erinevused

Küsimuse peale, kas kultuuridevahelised erinevused kuidagi mõjutasid organisatsiooni sisseelamisel oli kõigil intervjuueeritavatel tuua mõni näide juhtumist.

(14) *.../ minu jaoks on veidi imelik see, kui töö arutelu käigus hakatakse rääkima näiteks oma emakeeles ning siis ma ei saa aru, millest räägitakse .../A*

(15) *.../ on näha, et inimesed kohtlevad teineteist erinevalt, kui eestlane räägib eestlasega, eestlane venelasega või venelane venelasega .../ .../ on hetki, mil keegi tunneb, et neid ei hinnata .../ B*

Üks intervjuueritavatest ütleb, et kultuurilised erinevused pole otseselt sisseelamise protsessi raskendanud, kuid on juhtunud seetõttu piinlikke olukordi.

(16) *Kui ma otsustasin uued kolleegid oma koju külla kutsuda, siis eestlasest kolleegi jaoks tundus see ebatavaline. C*

Eraldi tooks veel välja eesti keele omandamise olulise. Küsimuse peale “Mida te soovitaks teistele, kes on tulemas Eestisse tööle?” vastasid uuritavad:

(17) *Õppida eesti või vene keelt. .../ üsna tihti hakatakse seltskonnas rääkima oma emakeeles. A*

(18) *Hakka kiiresti õppima eesti keelt. .../ isegi kui sa lähed poodi ja saad asjadest aru, siis sa tunned ennast turvalisemalt .../ B*

Arutelu

Uuringu eesmärgiks oli uurida uussisserändajate kogemusi organisatsiooni sisseelamisel ja õppimisel ning mõista nende positsiooni organisatsioonis. Intervjuudest ilmses, et sisemine motivatsioon on aidanud sisseelamise protsessis hakkama saada ning edasi püüelda. Just subjektiivsed faktorid panevad paika, kas indiviidil on valmisolek õppimiseks (Märja et al, 2021) ning paljuski oleneb uussisserändaja enda motivatsioonist ja suhtumisest, kui edukaks tema sisseelamisprotsess kujuneb.

Huvitava aspektina toodi välja, et uussisserändajad peavad ise oma õpivajadusest teada andma. Siit järeldub, et inimesed peavad olema ennastjuhtivad ning teadlikud oma puudujääkidest või õpivajadustest. Samuti tuli välja, et uussisserändajad pidid kohe alguses üksi hakkama saama, mis tähendab, et sellisel puhul ei rakendu sotsiaalse õppimise teooria (Bandura 1977), sest kui pole kolleegi nähtaval, siis pole ka kellegi pealt töökäitumist mudeldada. Seega kõige keerulisemaks kujuneb sisseelamise protsess töötajatel, kes peavad alustama töötamist distantsilt.

Kõik intervjuueritavad tõid mingil määral välja kultuurilised erinevused ning kuidas on see töökeskkonnas hakkamasaamist või töösuhteid mõjutanud. Saab järeldada, et erinevate

kultuuride väärtuste tundmine võib aidata vältida konfliktide tekkimist (Hofstede et al, 2004). Igas multikultuurses organisatsioonis tuleks kultuuritundlikkuse tõstmiseks teha teavitustööd ja korraldada vastavaid üritusi. Nagu kirjutab Pajupuu (2001), tuleb ka uurimistööst välja, et uussisserändajatel on kohati raske lähedasi inimsuhteid luua, kuna eestlased väärtustavad eelkõige tööprotsessi ja tulemuslikkust ning uute kolleegidega sõbrasuhte loomine vajab rohkem aega.

Tööst selgus, et uussisserändajad peavad oluliseks ka eesti keele ära õppimist, kuna see lihtsustaks suhtlust tööl ning tekitab turvalise tunde igapäevategevustes. Eestis on sisserändajaid toetavaid programme, mille kaudu saab õppida eesti keelt, kuid tegelikkuses nende abi ei kasutata või ei olda teadlikud oma võimalustest.

Uurimistöö andis lähivaate uussisserändaja kogemustest töökohal ja teadmise, kuidas paremini toetada uussisserändaja sisselamise protsessi. Edasisteks uurimusteks soovitatakse uurida uussisserändajate eesti keele õppimise kogemusi.

Tänuõnad

Soovin tänada oma juhendajat, Sigrid Aruvälja, kes aitas leida töö fookuse ja Tallinna Ülikooli andragoogika õppejõude MA Gertha Teidla-Kunitsõni ning PhD Katrin Karu, kes töö kirjutamise protsessis jagasid konstruktiivset tagasisidet ning seeläbi suunasid mind kriitiliselt mõtlema ja materjalidega töötama. Minu suur tänu läheb intervjuueeritavatele sisukate vestluste eest. Soojad tänuõnad ka minu töö retsensendile.

Kasutatud kirjandus

Alozie, Ositadima Emeka (2020) “Diversity V Multiculturalism Advantages And Disadvantages Of Workplace Diversity.” *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)* 10(1):p9720. doi: 10.29322/ijsrp.10.01.2020.p9720.

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New York: Englewood Cliffs.

Dike, Priscilla (2013) “The Impact of Workplace Diversity on Organisations.” *Degree Thesis* 5–57.

Eesti Arengufond (2014) “Nutika Spetsialiseerumise Valdkondlik Raport Info- Ja Kommunikatsiooni-Tehnoloogia Kui Kasvuvaldkonna Kohta.”

- Eesti ühiskonna lõimumismonitooring* (2015). Kultuuriministeerium. Loetud aadressil:
<https://www.kul.ee/et/eesti-uhiskonna-loimumismonitooring-2015>.
- Gyebi, Kerlyn Ohenewa (2016) “The Impact of Multicultural Working Environment on Employees at Workplaces.” *Vamk* 55.
- Hofstede, Gert Jan, Paul B. Pedersen, and Geert Hofstede (2004) *Kultuuri Uurides*. Väike Vanker.
- Ilves, K. (2018) *Kultuuridevaheline kommunikatsioon ja vajalikud kompetentsid Eesti IKT-sektori ettevõtete multikultuursetes meeskondades*. Tallinna Tehnikaülikool.
- Inimõiguste Instituut (2016) *Uus-sisserändajate uuring. Küsitlus Eesti elanikkonna ja sisserännanute seas*. Turu uuringute AS Loetud aadressil:
<https://docplayer.ee/192588034-Uus-sisser%C3%A4ndajate-uuring.html>.
- Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Infotrükk OÜ.
- Märja, T; Jõgi, L; Lõhmus, M. (2021) *Andragoogika. Raamat täiskasvanute õppimisest ja õpetamisest*. Atelx, Tartu.
- Pajupuu, Hille. (2000) *Kuidas kohaneda võõras kultuuris*. Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus.
- Piirits, M. (2018). *Eesti tööturg: hetkeolukord ja tulevikväljavaated*. Riigikogu. Loetud aadressil:
https://www.riigikogu.ee/wpcms/wpcontent/uploads/2018/08/ASK_t%C3%B6%C3%B6turu_%C3%BClevaade.pdf.
- Rozeik, Helena (2014) “Poliitikaanalüüs Eestis – Olukord Ja Arenguvõimalused.” (3). Sihtasutus Kutsekoda (2016) *Töö ja oskused 2025*. Loetud aadressil:
<https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Tulevikutrendid-1.pdf>.
- Tamm, G; Nedožhogina, O; Lees, K; Veskimäe, M; Espenberg, S; Kiisel, M (2016) *Uussisserändajatele suunatud teenuste hindamise meetoodika loomine*. Loetud aadressil:
https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/uussisserandajad_aruanne.pdf.

LISAD

LISA 1. Interview agreement

Dear interviewee!

My name is Reelika Vainola. I study andragogy at the Tallinn University, BA in the adult education.

I am writing a research about a professional development at the workplace. The purpose of this writing is to find out how to support new immigrants at their workplace and during the induction process.

I will be recording the interview, later I will replace the names with codes and all the answers will be anonymous.

You have right to take back any information you gave during the interview.

Interviewer

Reelika Vainola

vainola.reelika@gmail.com