

Välistalentide kaasamise tegevuskava

2021 - 2025



Sisukord

I Tegevuskava eesmärk	3
II Siht- ja sidusrühmad	4
2.1. Sihtrühmad	4
2.2. Sidusrühmad	4
III Olukorra hetkeseis ja lähiaastate väljakutsed	4
3.1. Eesti tööjõuturu vajadused 2021-2025	5
3.2. Eesti maine töö- ja elukoha riigina, globaalne konkurents talentide kaasamisel	6
3.3. Välistalendi klienditeekond, avalike ja erateenuste kättesaadavus ning kvaliteet.	8
3.4. Tööandja teekond, ettevõtete valmisolek, vajadused, ootused ja võimalused välisvärbamiseks	9
3.5. Work in Estonia tulemused 2015-2020	10
IV Tegevussuunad ja tegevused	12
4.1. Eesti kui atraktiivse töö ja elamise sihtriigi rahvusvahelise kuvandi arendamine, välistalentidele suunatud turundus	14
4.2. Tööandjate toetamine välisvärbamisel ja teadlikkuse kasvatamine	15
4.3. Välistalendi vastuvõtmine ja kohanemine.	16
4.4. Teadlikkuse tõstmine, avalike hoiakute kujundamine	17
V Tegevuste uuendamine, elluviimine ja seire	18
VI Lisa	20



I Tegevuskava eesmärk

Work in Estonia välistalentide kaasamise tegevuskava 2021-2025 eesmärgiks on kõrgemat lisandväärtust loovate välisspetsialistide kaasamisega leevendada kvalifitseeritud tööjõu puudujääki info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (edaspidi IKT) ning loodus- ja täppisteaduste valdkonnas.

Tegevuskava lähtub visioonist, et Eesti on maailma talentide seas atraktiivne töötamise ja elamise sihtriik ning et siinsetel ettevõtetel on võimalik vajalikul määral kaasata välistalente, et toetada kasvu.

Eesmärk - Work in Estonia tegevuse otsene mõju on aastaks 2025 lisandunud +3000 välistalenti (+600 välistalenti aastas) tegevuskavas väljatoodud valdkondades. Anname oma panuse, et aastaks 2025 Eesti kui atraktiivse elu- ja töökohariigi positsioon rahvusvahelistes võrdlusuuringutes võrreldes aastaga 2020 tõuseks (GTCI², IMD³). Nende peaesmärkide saavutamisesse annavad panuse kõik tegevuskava tegevussuunad ja aastate tegevused, samuti kaasatud partnerid.

Välistalent - kõrge kvalifikatsiooniga ja kõrgemat lisandväärtust loov välisspetsialist (kas Euroopa Liidust või kolmandatest riikidest).

¹ Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liidu visioon infoühiskonnast 2030 NUTIKAS EESTI. Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit, 2018. wp.itl.ee/files/Vision%202030.pdf, 12.05.21

² Global Talent Competitiveness Index: www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2020-report.pdf

³ IMD World Talent Ranking: www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/world-talent-ranking-2020

II Siht- ja sidusrühmad

2.1. Sihtrühmad

- Välistalendid (eeskätt loodus- ja täppisteaduste ning tehnoloogia valdkonnas)
- Ettevõtted ja organisatsioonid kui välistalentide värbajad

2.2. Sidusrühmad

- Avaliku, era- ja kolmanda sektori organisatsioonid, mis pakuvad välistalentidele teenuseid
- Välisüliõpilased (eeskätt loodus- ja täppisteaduste ning tehnoloogia erialadelt)

III Olukorra hetkeseis ja lähiaastate väljakutsed

3.1. Eesti tööjõuturu vajadused 2021–2025

Eesti tööjõuturu tulevikuvajadusi analüüsid on ette näha kõrgharidusega spetsialistide töökohtade arvu kasv ja rutiinse sisuga töökohtade arvu vähenemist. Ametialade vaates on tööjõuvajaduse- ja pakkumise tasakaal üsna erinev. OSKA valdkonnauuringutes on esile toodud kasvav vajadus IKT-spetsialistide, tehnikute ja mehhatroonikute, mitmesuguste tehnikavaldkondade inseneride, metsamasinajuhtide, õdede, hooldajate, füsioterapeutide, psühholoogide, äri- ja andmeanalüütikute, aga ka tööstus- ning teenusedisainerite järele⁴.



⁴ Eesti tööturg täna ja homme 2019–2027, OSKA 2020. oska.kutsekoda.ee/oska-valdkonnad, 12.05.21 Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi Tööjõuvajaduse- ja pakkumise prognoos aastani 2028. www.mkm.ee/et/uudised-pressinfo/analused-ja-uuringud, 12.05.2021

Siinkohal tõstame esile olukorda IKT ja töötleva tööstuse tööjõuvajaduse osas. Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit toob oma 2030.a visiooni dokumendis esile, et lähima 10 aasta jooksul on IKT valdkonnas puudu ca 7000 IKT-spetsialisti- nii IKT ettevõtetes kui muudes sektorites majasiseste spetsialistidena ja seda arvestades nii haridussüsteemist tulevat pealekasvu kui migratsiooni⁵. Töötlevas tööstuses hinnatakse lähikümnenäil puudu jäävat 2/3 inseneridest⁶. Eesti ülikoolilõpetajad katavad vaid 1/3 töötleva tööstuse tuleviku juhtide ja spetsialistide vajadusest⁷.

Väga suur vajadus ja valmisolek välistalente värvata on Eesti idusektoril, mis on Eestis üks kiiremini kasvavaid majandusvaldkondi. Kui täna töötab sektoris ligi 6000 inimest, siis prognoositakse töötajate arvu keskmiseks aastakasvukaks ligikaudu 35%. Eesti idu- ja tehnoloogiasektori eesmärk anda 2025. aastaks kuni 15% Eesti SKP-st⁸. Et seda eesmärki saavutada, on vaja juurde tuhandeid välistalente ja sektoris on olemas ka valmisolek rahvusvahelist tööjõudu värvata.

Selliste töötajate nappus pärsib ettevõtete võimekust luua ja kasutada tipp tehnoloogiaid, teha edukat eksporti ja kaasata suuremas mahus investeringuid.

Prognoosidele tuginedes napib Eestis lähi- ja pikaajalises perspektiivis kõrgemat lisandväärtust loovaid töötajaid.

Välistalentide senisest suurem kaasamine on üks strateegilistest ja riiklikult toetatud meetmetest leevendamaks eelkirjeldatud kvalifitseeritud tööjõu puudujääki ning mis võtab käesoleva tegevuskava elluviimisel jooksvalt arvesse nii muutusi tööjõuturul (nt OSKA uuringud tööjõuturu muutuste kohta) kui hariduse ja koolituse valdkonna võimekust katta vajaminevat tööjõu puudujääki.

⁵ Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liidu visioon infoühiskonnast 2030 NUTIKAS EESTI. Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit, 2018. wp.itl.ee/files/Visioon%202030.pdf, 12.05.21

ITL-i Tööjõuvajaduse arvutused toetuvad OSKA IKT-uuringule: oska.kutsekoda.ee/fiield/info-jakommunikatsioonitehnoloogia

⁶ Tulevikuvaade töötleva tööstuse ametialagruppide tööjõu ja- oskuste vajadusele. OSKA 2020. <https://oska.kutsekoda.ee/oska-valdkonnad/>, 12.05.21

⁷ Tulevikuvaade töötleva tööstuse ametialagruppide tööjõu ja- oskuste vajadusele. OSKA 2020. <https://oska.kutsekoda.ee/oska-valdkonnad/>, 12.05.21

⁸ Startup Estonia strateegia 2021-2027: <https://kredex.ee/sites/default/files/2020-10/Startup%20Estonia%20strateegia%202021-2027.pdf>



3.2. Eesti maine töö- ja elukoha riigina, globaalne konkurents talentide kaasamisel

Eesti konkureerib talentide kaasamisel kõigi arenenud riikidega. Riikide võimekust talente kaasata hinnatakse rahvusvaheliselt mitmete erinevate indeksitega.

IMD World Talent Ranking (IMD) ja The Global Talent Competitiveness Index (GTCI) on globaalsed edetabelid, mis hindavad kui hästi suudab riik talente (nii kohalikke kui välistalente) meelitada, arendada ja hoida. GTCI hindab 132-e majandust 70 indikaatori lõikes, IMD indeks hindab 63 majandust 31 indikaatori lõikes.

IMD indeksis on Eesti aastate 2015–2020 jooksul teinud suure tõusu, 33lt 19le kohale. Kõige edukam on Eesti tegurite grupis, mis hindab, mil määral investeerib riik kohaliku talendi arendamisse (2020.a 10.koht). Eesti on tõusnud ka kahes teises tegurite grupis: kohaliku talendi hoidmise ja välistalendi

⁹ The Global Talent Competitiveness Index 2020. Insead: The Business School of the World, The Adecco Group, Google. <https://gtcistudy.com/>, 12.05.21

meelitamise võimet hindavas (2020.a 19. koht) ning riigis oleva tööjõu kvaliteeti hindavas tegurite grupis (2020.a 32. koht). Indikaatorite vaates on Eesti olulisemateks tugevusteks 15. aastaste õpilaste PISA testi tulemus; elanikkonna vähene kokkupuude õhusaastega; naiste osakaal tööjõust ning asjaolu, et ettevõtete jaoks on talentide meelitamine, hoidmine ja koolitamine prioriteetne (2020.a kohad esimese kuue seas). Eesti suurimateks nõrkusteks on a kompetentsete juhtide kättesaadavus ning juhtkonna tasustamine.

GTCl indeksis on Eesti aastate 2015-2020 jooksul kukkunud, 21lt 24-le kohale. Indeks on 4 sisendtegurite gruppi, mis hindavad, mida riik teeb, et saada talente ning 2 väljundtegurite gruppi, mis näitavad missugused oskused on nende tegevuste tagajärjel riigis olemas. Sisendite hulgast on Eesti edukaim äri ja regulatiivset keskkonda hindavas tegurite grupis (2020.a 24. koht), seejärel talentide hariduse, koolituse ja kasvu võimalusi hindavas tegurite grupis (2020.a 28. koht). Võrdselt 31. kohal 2020. a raportis on tegurite grupp, mis hindab Eesti suutlikkust välistalente ja välisinvesteeringuid meelitada ja riigisiseseid piiranguid eemaldada, et haavatavamad tööjõu grupid saaksid tööjõuturule ning tegurite grupp, mis hindab riigi võimet talente hoida ja elukvaliteeti riigis (2020.a 31. koht). Väljundtegurite grupis on Eesti edukas kõrgete oskuste tööjõu olemasolu ja nende mõju innovatsioonile ning ettevõtlusele hindava tegurite grupi osas (2020. a 10. koht), aga vähem edukas keskmiste oskustega talentide olemasolu ja nende tööturu vajadustega kattumist hindavas tegurite grupis (2020. a 29. koht). Indikaatoritest vajab väga suurt paranemist tolerantus vähemuste (2020.a 97. koht) ning immigrandide osas (2020.a 121. koht!).⁹

Riigi võime rahvusvaheliste talentide jaoks globaalses plaanis atraktiivne olla on kompleksne tegevus, kus Eesti edu sõltub väga paljudest teguritest. Edukas sõltub iga riigi globaalsest väljapaistvusest, majanduslikust ja poliitilisest olukorrast, seadusandlusest ja regulatsioonidest, riiklikust strateegiast talentide kaasamiseks, avalikest hoiakutest jt teguritest.

Work in Estonia, kaasates tegevuskava partnereid, jätkab oma tegevusi eesmärgiga tugevdada Eesti globaalset väljapaistvust, kujundada riiklikku strateegiat talentide kaasamisel ning riigi siseseid avalikke hoiakuid. Programmi iga-aastases tegevuskavas lepitakse kokku tegevused, mille ühisel elluviimisel panustatakse ka GTCl kriteeriumitesse.

3.3. Välistalendi klienditeekond, avalike ja erateenuste kättesaadavus ning kvaliteet

Tegurid mis tõstavad Eesti üldist konkurentsivõimet maailmas on samad, mis mõjutavad Eesti atraktiivsust välistalentide meelitamisel ning hoidmisel. Selleks, et Eesti saaks olla konkurentsivõimeline globaalses võitluses talentide pärast, on vaja terviklikku vaadet välisspetsialistide klienditeekonnale alates hetkest, kui on ilmnenud huvi Eesti riigi vastu kuni selleni, kui ta on Eestis juba mitu aastat elanud.

Kitsaskohtade identifitseerimiseks ning parandamiseks on Work in Estonia programm kaardistanud välistalendi klienditeekonna Eestis (vt lisa, joonis 1). Teekond koondab tervikuks enamik samme, mida välismaalane Eestisse tööle ja elama tulles peab läbima. Teekonna erinevad etapid ja kokkupuutepunktid on vastavalt välisspetsialistide kogemusele märgitud kas positiivse, negatiivse või neutraalse hinnanguga.

Välistalendi klienditeekonna kitsaskohad:

- esmane suhtlus kandideerijatega on aeglane;
- maailmas on vähe Eesti välisesindusi;
- elamispinna leidmine, tajutakse ebaausaid tingimusi üüriturul;
- inglise keelt rääkivate perearstide nimistusse koha saamine on keeruline;
- partneril/perel on Eestis rakse kohaned.

Viimaste aastate jooksul on tehtud suuri samme klienditeekonna parandamiseks nii Work in Estonia kui ka teiste avaliku sektori organisatsioonide poolt, näiteks Work in Estonia Rahvusvahelise maja kui teenuskeskuse loomine, Politsei ja Piirivalveamet migratsiooninõustamise pakkumine jt teenused. Work in Estonia sihtrühmade välisvärbamise protsessi kogemuse ja rahulolu uuringule¹⁰ tuginedes saab öelda, et talendid on Eestisse tööle värbamise ja ümberasumise kogemusega pigem rahul, kuid jätkuvalt on erinevaid aspekte, mis vajavad tähelepanu.

Klienditeekonna pidev monitoorimine ja parandamine on Work in Estonia üks tegevussuundadest.

¹⁰ Work in Estonia sihtrühmade välisvärbamise protsessi kogemuse ja rahulolu uuring 2019: www.praxis.ee/wp-content/uploads/2019/08/Work-in-Estonia-sihr%C3%BCmade-rahulolu-uuringud-l%C3%B5pparuanne.pdf

3.4 Tööandja teekond, ettevõtete valmisolek, vajadused, ootused ja võimalused välisvärbamiseks

Work in Estonia sihtrühmade välisvärbamise protsessi kogemuse ja rahulolu uuringus antud tagasiside kohaselt¹¹ on Eesti ettevõtted viimastel aastal üha rohkem sunnitud vaatama värbamisel Eestist väljapoole, täitmaks vajadust kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistide järele. Siiski, ligi neljandik tööandjatest on märkinud, et neil pole plaanis palgata välisspetsialiste, kuna välismaalt värbamine tundub tülikas, on seotud suure aja- ja rahakuluga ning alati on olemas risk, et töötaja läheb liiga kiiresti tagasi oma koduriiki¹². Seega, et välismaalt värbamine oleks kasulik ettevõtetele tööjõupuuduse leevendamisel, tuleb süsteemselt ja aktiivselt pakkuda riigi poolt tuge ja vajalikke teenuseid terve välisvärbamise protsessi vältel.

Work in Estonia on kaardistanud ka tööandja välisvärbamise klienditeekonna (vt lisa, joonis 2) ehk sammud ja protsessid mida tööandja peab tegema välisvalendi palkamiseks.

Tööandja klienditeekonna kitsaskohad:

- välisvärbamise protsess on keerukas;
- välismaalt värbamine on aja- ja rahakulukas;
- kvalifikatsiooni hindamine on keeruline;
- palganõuded ja tööjõumaksud on liiga kõrged;
- halduskoormus on suur;
- välistööjõu kvoot tekitab raskusi, ka ei teata kvoodiväliste töötajate kohalduvaid tingimusi;
- riikidest, kus puudub Eest välisesindus, on kandidaatide Eestisse tööle võtmine raha- ja ajakulukas;
- välismaalase pangakonto avamine on keerukas;
- välismaalaste sotsiaalne võrgustik jääb ahtaks.

Rahul oldi riigi turundustööga Work in Estonia poolt Eesti kui töö- ja elukoha riigi turundamisel ning turundussõnumite loomisel. Head argumendid välisspetsialistide leidmisel on Eesti digiriik ja tasemel IT-sektor. Tunnustati ka

¹¹ Work in Estonia sihtrühmade välisvärbamise protsessi kogemuse ja rahulolu uuring 2019: www.praxis.ee/wp-content/uploads/2019/08/Work-in-Estonia-sihtr%C3%BChmade-rahulolu-uuringud-1%C3%B5pparuanne.pdf

¹² ?

seda, et riik on panustanud ressursi, et sujuvamaks muuta välisspetsialistide riiki vastuvõtmine (nt. Siseministeeriumi Kohanemisprogramm ning PPA migratsiooninõustajad).

Ettevõtete toetamisel riigi poolt tuleb lähtuda ettevõtete erinevatest välisvärbamise vajadustest – ettevõtete seas on nii kogenuid välisvärbajaid, kus on ka piisavalt teadmisi ja ressursi seda teha. Väikesed ja keskmised ettevõtted näevad tihti aga suuremaid takistusi välistöötajate leidmisel ning neile pakutav peab olema vastavuses nende vajadustega.

Tööandjate toetamine välistalentide värbamisel ja teadlikkuse kasvatamine on Work in Estonia tegevuskava üks tegevussuundadest.

3.5. Work in Estonia tulemused 2015–2020

Work in Estonia programm loodi Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuses 2015. aastal. Esimestel aastatel keskenduti eelkõige rahvusvaheliste turundusele näitamaks Eestit suurepärase töötamise ja elamise sihtriigina. Järgnevatel aastatel ilmnas, et lisaks talentide meelitamisele on vaja tähelepanu pöörata ka nende vastuvõtmise ja kohanemise teenustele. 2018. aastal loodi Work in Estonia *one-stop-shop* teenuskeskusena Rahvusvaheline Maja Ülemiste linnakus. Teenuskeskus pakub välistalentidele vastuvõtmise ja kohanemise teenuseid ning tööandjatele välisvärbamise alast nõustamist. Teenuskeskuses pakuvad oma teenuseid Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus (Work in Estonia), Siseministeerium, Politsei- ja Piirivalveamet, Maksu- ja Tolliamet, Tallinna linn, Integratsiooni sihtasutus, Eesti Töötukassa, Mainor AS.

¹³ Statistikaameti andmetel Eestis 2019a töötanud kõik IKT ja loodus- ning täppisteaduste valdkonna välisspetsialistidest juhid ning tippspetsialistid.

Projekti tulemused:

- **Maksutulu Eesti riigile**

2019. aastal töid IKT- ja täppisteaduste ametikohtadel töötavad juhid ja tippspetsialistid riigile hinnanguliselt 74,5 miljonit eurot maksutulu¹³, millest sotsiaal- ja tulumaks moodustasid 37 miljonit eurot. Kui lisada ka teiste valdkondade tippspetsialistid ja analüüsida tulemusi viimase viie aasta lõikes, mil Work in Estonia on tegutsenud, on arvud kordades suuremad, ulatudes sadade miljonite eurodeni. Välisspetsialistide osakaal on suur ka iduettevõtetes, sealhulgas Eesti kõige nimekamate tööandjate meeskondades.

- **Eesti kui töö ja elukoha sihtriigi teadvustamine ja kuvandi loomine “Work in Estonia”**

Eestit tuntakse tänu (idu)ettevõtete rahvusvahelistele edulugudele, paljude asutuste koostööle ja julgelt eristuvatele turunduskampaaniatele maailmas oluliselt paremini kui viis aastat tagasi.

- **Paranenud kliendikogemus**

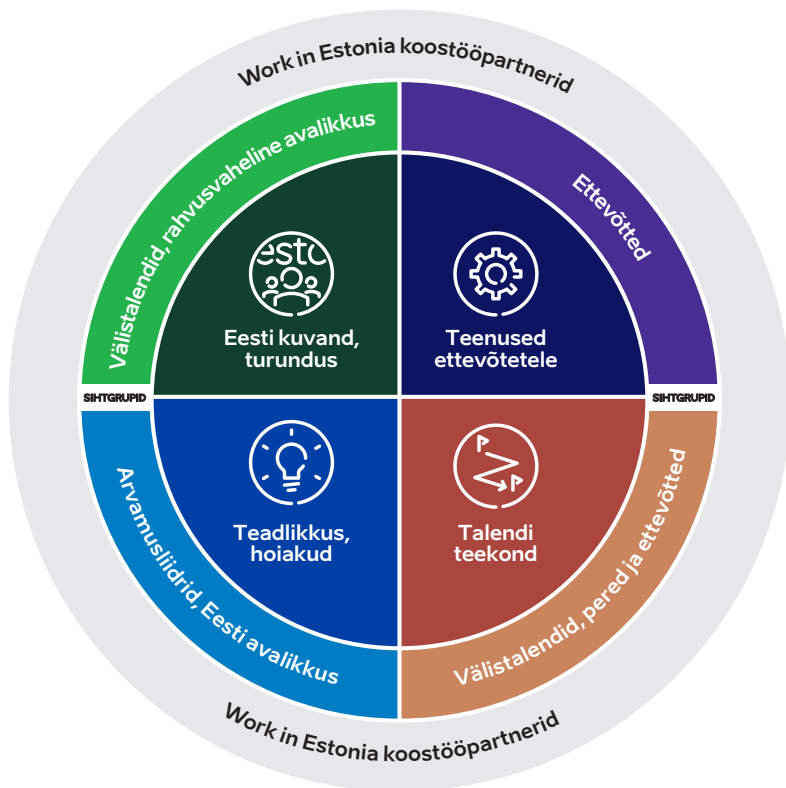
2019. aastal välisspetsialistide ja ettevõtjate seas läbi viidud uuring näitas, et paljud avalikud teenused on sihtgruppidele paari aasta taguse ajaga võrreldes paremini kättesaadavad. Work in Estonia Rahvusvahelise Maja loomine Tallinnas 2018. aastal on aidanud avalikke teenuseid (migratsiooninõustamine, kohanemis- ja keelenõustamine, elukondlik nõustamine, Settle in programm jm) arendada ja kättesaadavaks muuta ning arendada riigiasutuste omavahelist koostööd.

- **Koostöö ja tugevuste võimendamine Euroopa üleselt**

Tippspetsialistide kaasamiseks käib globaalne võitlus, mistõttu on oluline teha koostööd riikidega Euroopas, et mitte jääda alla jõukatele Lähis-Ida riikidele ja Aasia suurlinnadele, mis on viimastel aastatel asunud talente hoogsalt meelitama. Work in Estonia töötab Euroopa, kui välistalendi töösihikoha tutvustamisel koos Hollandi, Taani, Saksamaa, Austria, Soome, Rootsi ja Šotimaa talendiprogrammide meeskondadega Talent Mobility Forum raames.

IV Tegevussuunad ja tegevused

Work in Estonia järgmise perioodi tegevussuunad ja sihtgrupid on ülevaatlilikult kirjas käesolevas peatükis. Peatüki üleselt tahame rõhutada, et Work in Estonia programmil on EASi välisinvesteeringute keskuse ühe osana oluline roll välisinvesteeringute Eestisse kaasamise väärtusahelas. Lisaks Eesti ettevõtetele vajavad kvalifitseeritud tööjõudu ka Eestisse investeeringu teinud rahvusvahelised ettevõtted ning Work in Estonia pakub välisinvesteeringute Eestisse liikumise klienditeekonnal oma teenuseid ka välisinvestoritest ettevõtetele. Samuti on suund liikuda projekti tegevustega koostöös ettevõtete ja kohalike omavalitsustega üle Eesti, kõikidesse regioonidesse. Üle-eestilist tegevust toetavad ka alltoodud Eesti sisemistele sihtgruppidele suunatud tegevussuunad.





Talentide meelitamise mudel

Work in Estonia lähtub oma tegevustes rahvusvahelisest talentide meelitamise mudelist. Erinevate riikide praktikast ning valdkonda käsitlevatest uuringutest on ilmnenu, et kui riik, regioon või linn soovib konkureerida globaalses võitluses välistalentide pärast, tuleb terviklikult läheneda kõikidele valdkondale, mis puudutavad välismaalase teekonda uude elukohta sisenemisel ja seal kohanemisel. Üks kõige levinumaid mudeleid, mille järgi edukad riigid (nt Taani) on kujundanud oma talendipoliitika on talentide meelitamise juhtimise mudel (vt lisa, joonis 3, *Talent Attraction Management*).

Mudelil on kaks põhimõtet:

1. tegevused tuleb ellu viia koostöös erinevate huvirühmadega ning koordineeritud viisil;
2. poliitika kujundamisel ning uute tegevuste kavandamisel tuleb keskenduda mitte ainult välisspetsialistide kohale meelitamisele ning nende esialgsele kohanemisele, vaid ka nende pikaajalisele kohanemisele ning isegi nende lahkumisele.

Mudeli peamised tegevussuunad on:

- meelitamine;
- vastuvõtmine;
- kohanemine;
- maine;
- neid raamiv üldine poliitiline ja majanduslik raamistik.

4.1. Eesti kui atraktiivse töö ja elamise sihtriigi rahvusvahelise kuvandi arendamine, välisalentidele suunatud turundus

Välisalentide jaoks on väga oluline töökoha valikukriteerium riigi ja regiooni nähtavus, atraktiivsus ja maine maailmas, samuti kohapealne suhtumine välismaalastesse. Lähtekohaks on ühtne strateegiline kommunikatsioon ja turundus, millesse on kaasatud erinevad Eesti sisesed osapooled.

Sihtgrupp:

välisalendid ja rahvusvaheline avalikkus.

Tegevussuunad:

- Eesti kui elamise ja töötamise sihtriigi kuvandi arendamine globaalselt ja valitud sihtriikides;
- Eesti kui elamise ja töötamise sihtriigi talentidele suunatud turundustegevused globaalselt ja valitud sihtriikides;
- talentide suunamine workinestonia.com veebilehele;
- veebilehe ja Eestisse sisenemise klienditeekondade süsteemne arendus.

Esmased tegevused:

Eesti kui elamise ja töötamise riigi tutvustamiseks tehtavad turunduskampaaniad ja -tegevused, suhtekorraldustegevused rahvusvahelises meedias, osalemine rahvusvahelistel sündmustel ja teemamessidel, sündmusturundus.

Mõõdikud:

- iga aastaste turunduskampaaniate tulemuslikkus vastavalt seatud eesmärkidele;
- workinestonia.com kaudu kandideerijate arvu kasv vastavalt aastaeesmärkidele;
- Eesti positiivsete meediakajastuste arvu kasv rahvusvahelises meedias.

Partnerid:

EASi teised üksused sh E-residentsus, Välisministeerium, Startup Estonia.

4.2. Tööandjate toetamine välisvärbamisel ja teadlikkuse kasvatamine

Tööandjad saavad Work in Estonia poolt vajalikku tuge ja teenuseid, ettevõtetele ja organisatsioonidele üle Eesti on piisav info ja teenuste kättesaadavus välistalentide edukaks värbamiseks.

Sihtgrupp:

Eesti ettevõtted ja organisatsioonid, Eestisse investeerimisotsuse teinud rahvusvahelised ettevõtted.

Tegevussuunad:

- teenuste disain lähtuvalt ettevõtete/organisatsioonide vajadustest;
- tööandja klienditeekonna monitooring, arendus vastavalt vajadustele;
- välisvärbamist hõlbustavate ja kiirendavate (digi)lahenduste loomine;
- Eestisse investeerinud välisettevõtete toetamine kõrge kvalifikatsiooni ja spetsiifiliste oskustega välistööjõu värbamisel;
- tegevuste laiendamine maakondadesse üle Eesti;
- valdkonna erialadel Eestis õppivate välistudengite kokkuviiimine tööandjatega;
- teadlikkuse kasvatamine Work in Estonia teenustest, info jagamine ja hoiakute kujundamine välisvärbamise suhtes.

Esmased tegevused:

Välisvärbamise olukorra ning vajaduste kaardistamine, segmendi- ja vajaduspõhiste teenuste disainimine, vastavate kliendiportfellide ja väärtuspakkumiste kujundamine. Välisvärbamise kiirendamiseks ja kvaliteedi tagamiseks välistalentide talendipanga funktsionaalsuse tekitamine, süsteemne kliendikommunikatsioon.

Möödikud:

- kliendi ja teenuste portfelli laienemine;
- teenuste aktiivne kasutus;
- klientide tagasiside teenustele üle 60 p (NPS);
- aastaks 2025 välisvärbamise kogemusega ettevõtetest on programmist kuulnud üle 70%, välisvärbamise kogemusega, kuid seda plaanivatest ettevõtetest on programmist kuulnud üle 50%.

Partnerid:

Eesti Kaubandus- Tööstuskoda, Infotehnoloogia Liit, Tööandjate Keskliit, värbamise ja sisseelamisteenuseid pakkuvad ettevõtted, Startup Estonia, Töötukassa, Study in Estonia, Maakondlikud Arenduskeskused, Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse Välisinvesteeringute jt keskused ja üksused.

4.3. Välistalendi vastuvõtmine ja kohanemine

Work in Estonia Rahvusvaheline Maja on teabe- ja teenuskeskus (one-stop-shop) Eesti riigiga suhtlemiseks, nõustamisteenuste saamiseks, kontaktvõrgustiku loomiseks ja ühiskonda sisseelamiseks. Rahvusvaheline Maja pakub vastuvõtmise ja kohanemise teenuseid ning selles töötavad koos erinevad partnerid nagu Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus (Work in Estonia), Tallinna Linnavalitus, Töötukassa, Integratsiooni Sihtasutus, Siseministeerium, Politsei-ja Piirivalveamet, Maksu-ja Tolliamet ja Mainor AS.

Sihtgrupp:

välistalendid ja nende pereliikmed, tööandjad.

Tegevussuunad:

- Rahvusvahelise Maja teenuskontseptsiooni arendamine;
- välistalendi klienditeekonna monitooring ja kitsaskohtadele koos partneritega lahenduste leidmine;
- kliendi vajadustele tuginev digitaalne klienditeekond veebis, selle arendamine;
- individuaalnõustamise teenuste pakkumine;
- grupinõustamise teenuste (seminarid, töötoad jm) pakkumine;
- Eesti esindamine rahvusvahelistes talendipoliitika võrgustikes.

Esmased tegevused:

Kliendikogemusele tugineva digitaalse klienditeekonna uuendamine workinestonia.com veebis, individuaalse nõustamise teenuste pakkumine, grupinõustamise teenuste pakkumine erinevatele kohanemiseks vajalikele teemade lõikes, välistalentide kaaslaste programmid ja nende arendus.

Mõõdikud:

- teenuste kasutamise aktiivsus;
- kasutajate tagasiside teenustele üle 70 p (NPS);
- aastaks 2025 klienditeekonna erinevate etappide hinnang kasutajatelt hea, info kättesaadavuse hinnang hea, väga negatiivseid hindeid ei ole.

Partnerid:

Tallinna LV, Töötukassa, Integratsiooni Sihtasutus, Siseministeerium, Politsei- ja Piirivalveamet, Maksu- ja Tolliamet ja Mainor AS, Kultuuriministeerium, Välisministeerium, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium, Terviseamet, värbamist ja sisseelamist pakkuvad ettevõtted.

4.4. Teadlikkuse tõstmine, avalike hoiakute kujundamine

Eesti sisene teadlikkus kvalifitseeritud välistöötajate kaasamise vajalikkusest on pigem vähene, hoiakud välistöötajate osas tihti kõhklevad. Suurem teadlikkus nii välisinvesteeringute vajalikkusest kui ka välistalentide kaasamise osas aitavad Eesti majanduse edule ja rahvusvahelisele konkurentsivõimele kaasa. Välistalendid valivad sihtriiki, sest inimesed soovivad liikuda sinna, kus neid soovitakse vastu võtta. Seetõttu on vaja sel teemal tuua välja rohkem edulugusid ja häid näiteid, ühtlasi rääkida ka probleemidest. Seda nii arvamusiidrite suunal ja neid kaasates kui ka laiema avalikkuse suunal.

Sihtgrupp:

riiklikud institutsioonid, arvamusiidrid ja eestkõnelejad, laiem Eesti avalikkus.

Tegevussuunad:

- info ja ootuste vahendamine välistalentide/ tööandjate ning riiklike institutsioonide vahel;
- partnerite ja seotud osapooltega teemade tõstatamine, infoürituste korraldamine;
- Eesti meedias välistalentide ja tööjõuga seotud teemade tõstatamine, arutelude algatamine ja eestvedamine.

Esmased tegevused:

Eesti meedias välisalentide ja tööjõuga seotud teemade tõstatamine, arutelude algatamine ja eestvedamine, juhtimaks tähelepanu olulisematele seotud arengutele, edulugudele või arengukohtadele ning tõstmaks teadlikkust välisalentide kaasamise vajadusest.

Mõõdikud:

- meedikajastuste arvu kasv Eestis;
- välisalentide hinnangud hoiakute osas liiguvad aastastes võrdlustes positiivses suunas.

Partnerid:

Eesti Kaubandus- Tööstuskoda, Tööandjate Keskliit, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, tööandjad, Kultuuriministeerium, Siseministeerium, Maakondlikud Arenduskeskused, omavalitsused.

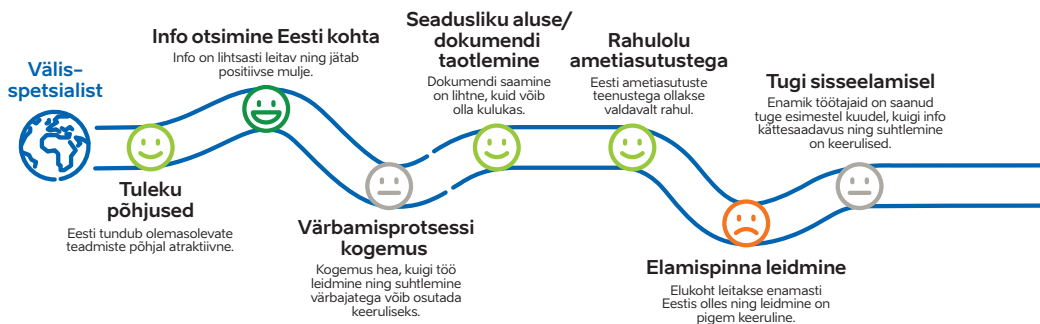
V Tegevuste uuendamine, elluviimine ja seire

Tegevuskava elluviimist jälgitakse aastapõhiste eesmärkide ja tegevusplaani kaudu, mis koostatakse igaks järgmiseks aastaks (2022-2025) punktis 4 kirjeldatud tegevussuundadele (vt tabel 1). Iga-aastane tegevusplaani koostatakse koostöös partneritega ning EASi eestvedamisel. Kord aastas toimuvad tegevusplaani ülevaatamiseks ja aastatulemuste kokkuvõtmiseks kokkusaamised kõigi partnerite esindajatega. EAS esitab Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumile aruande eesmärkide täitmise ja tegevuste elluviimise kohta kokkulepitud tähtajaks.

Tabel 1: Tegevussuundade aastamõõdikud ja 2025 eesmärgid, tegevuskava 2025 tulemuseesmärk.

Work in Estonia tegevuskava 2021-2025			Tulemuseesmärk aastaks 2025
Tegevussuund	Tegevussuuna aastamõõdikud	Tegevussuuna eesmärk 2025	
Eesti kui atraktiivse töö ja elamise sihtriigi rahvusvahelise kuvandi arendamine; välislastentidele suunatud turundus.	Turunduskampaaniate tulemuslikkus vastavalt seatud eesmärkidele; workinestonia.com kaudu kandideerijate arvu kasv vastavalt eesmärkidele; Eesti positiivsete meediakajastuste arvu iga-aastane kasv rahvusvahelises meedias.		
Tööandjate toetamine välisvärbamisel ja teadlikkuse kasvatamine.	Kliendi ja teenuste portfelli laienemine; teenuste aktiivne kasutus; klientide tagasiside teenustele üle 60 p (NPS).	Välisvärbamise kogemusega ettevõtetest on programmist kuulnud üle 70%, välisvärbamise kogemusega, kuid seda plaanivatest ettevõtetest on programmist kuulnud üle 50%.	+3000 lisandunud välislastenti tegevuskavas väljatoodud valdkondades. Eesti kui atraktiivse elu- ja töökohariigi kõrgem positsioon rahvusvahelistes võrdlusuuringutes võrreldes aastaga 2020.
Välislastendi vastuvõtmine ja kohanemine.	Teenuste kasutamise aktiivsus; kasutajate tagasiside teenustele üle 70 p (NPS).	Klienditeekonna erinevate etappide hinnang kasutajatelt hea, info kättesaadavuse hinnang hea, väga negatiivseid hindeid ei ole.	
Teadlikkuse tõstmine, avalike hoiakute kujundamine	Meediakajastuste arvu kasv Eestis; välislastentide hinnangud hoiakute osas liiguvad aastastes võrdlustes positiivses suunas.		

Joonis 1: Väljalaskendi klienditeekond



Meelitamine

Tuleku põhjused

- Soovitakse töötada välismaal.
- Leitakse sobiv töopakumine.
- Kaaluti ka teisi riike, aga valiti Eesti.
- Maksud on kõrged.
- Palgad on madalad.

Info otsimine Eesti kohta

- WiE veebileht on suureks abiks.
- Eesti kohta tekib veebis hea mulje (e-riik, iduettevõtteid, euroopalik).
- Infot otsitakse Google'is ja sotsiaalmeedias.

Värbamisega kogemus

- Pärast pakumise tegemist on suhtlus professionaalne.
- Värbamisprotsess on üldiselt positiivne.
- Eesti keele oskusega on raske tööd leida.
- Esmane suhtlus kandideerijaga on aeglane.

Vastuvõtmine

Seadusliku aluse/dokumendi taotlemine

- ID-kaardi/viisa/elamisloa taotlemine ja saamine on lihtne.
- Eesti ametiasutuste töötajad on professionaalsed.
- Maailmas on vähe Eesti välisesindusi.

Rahulolu ametiasutustega

- Maksu- ja Tolliameti teenused
- Kohalike omavalitsuste teenused
- PPA migratsiooniinõustamise teenus
- Tervishoiuvaldkonna teenused
- Rahvusvahelise maja teenuste kohta võiks rohkem teada.
- Kõikuv teenuse kvaliteet PPA-s

Elamispinna leidmine

- Elamispinna leidmine on paljudele keeruline
- Üürihinnad ja palgad ei ole tasakaalus.
- Välismaalastele ei soovitata eluasest üürida.
- Tajutakse ebaausaid tingimusi üüriturul.

Tugi sisse elamisel

- Enamik töötajaid pakub asjaajamisel tuge.
- Kolleegid oskavad inglise keelt, on abivalmid.
- Sisseelamine uude töökohta on lihtne.
- Töökultuur pole kõige koostööalim.
- Suhtlus eestlastest kolleegidega on pigem raske, vähe usaldust.
- Osa töötajatest ei ole kursis seadusandlusega.



Väga positiivne



Positiivne



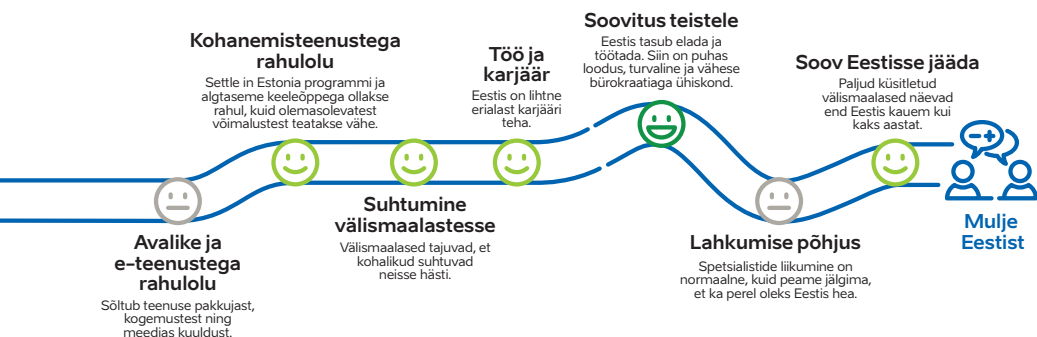
Neutraalne



Negatiivne



Väga negatiivne



Kohanemine

Avalike ja e-teenustega rahulolu

- Eesti e-teenuste kättesaadavus ja kasutatavus
- Sotsiaalkindlustusameti teenustega ollakse pigem rahul.
- Lasteaia- ja/või koolikohta ei ole keeruline leida.
- Info avalike teenuste kohta on kättesaadav eri keeltes, kuigi esineb probleeme nt tõlke kvaliteediga.
- Rahulolematu perearstiteenuse kättesaadavusega on suurem kui muude riigi teenustega.
- Eriarstiabi kättesaadavus on keeruline.
- Inglise keelt rääkivate perearstide nimistusse koha saamine on keeruline.

Kohanemisteenustega rahulolu

- Kohanemis- ja keeleõppeprogrammis osalejad on rahul.
- Eesti keele algtaseme keeleõppe mooduliga ollakse rahul.
- Settle in Estonia programmist teavad paljud, kuid osalusprotsent on madal.
- Tasuta keeleõppe grupid saavad kiiresti täisi.
- Tasuta keeleõppe võimalustest ei teata palju.

Suhtumine välismaalastesse

- Tööl tajutakse endasse head suhtumist (veel positiivsemana kui väljaspool tööd).
- Kohalikega suhtlemisest saadakse Eestisse sisseelamisel tuge.
- Rahvusvahelisest kogukonnast saadakse Eestisse sisseelamisel tuge.
- Sõprusuhete loomine kohalikega võib olla keeruline.
- Kohanemisel on kõige suuremaks takistuseks keelebarjäär.
- Suhtumine välismaalastesse on kohati halb ning juhtumeid võimendatakse.

Töö ja karjäär

- Eestis on töölast karjääri lihtne teha, eriti IKT-sektoris.
- Eesti on hüppelauaks noortele spetsialistidele.
- Osalemine elukestvas õppes on madal.
- Kaasa tulnud elukaaslase/abikaasal võib olla raske karjääri teha.

Lahkumine / maine

Soovitused teistele

- Elu on rahulik, vaikne ja stabiilne.
- Loodus ja õhk on puhtad.
- Keskkond on turvaline, armastatakse korda.
- E-riik toimib ja bürokraatiat on vähe.
- Inimesed on meeldivad.
- Kohalikud inimesed on kinnised ja nendega on raske suhelda.
- Ilm on külm ja talved pimedad.
- Elukallidus on kõrge.

Lahkumise põhjus

- Lahkutakse seoses elumuutustega.
- Mujalt saadakse parem pakkumine / uus töö.
- Lahkumise põhjused on perekondlikud.
- Partneril/perel on Eestis raskusi.

Soov Eestisse jääda

- Välispetsialistid kaaluvad pigem pikemaks ajaks Eestisse elama jäämist.
- Eestist lahkujad soovivad mingil viisil Eestiga seotuks jääda.



Väga positiivne



Positiivne



Neutraalne

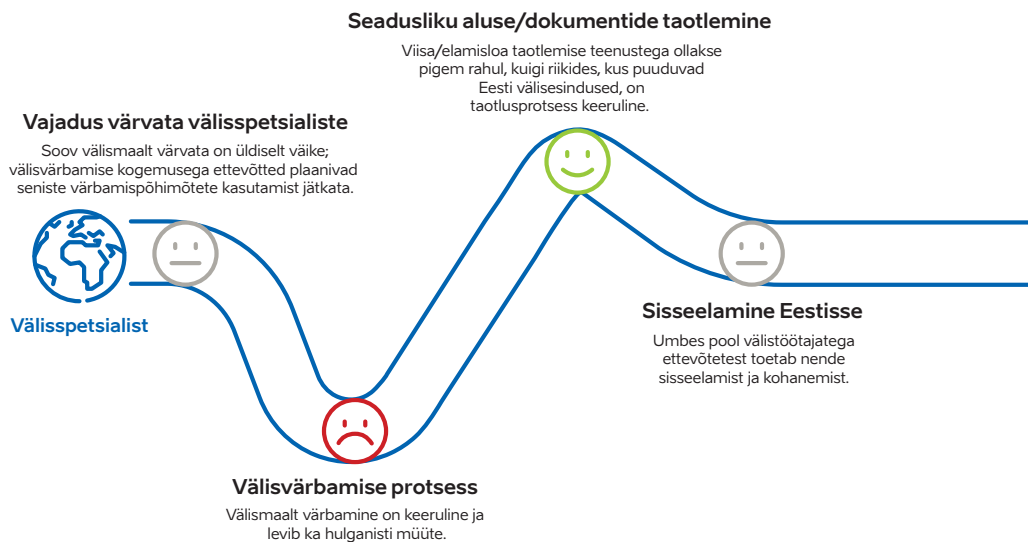


Negatiivne



Väga negatiivne

Joonis 2: Tööandja teekond



Meelitamine

Vajadus värvata välisspetsialiste

- Eestist ei leita piisavalt vajalikke/sobilikke spetsialiste.
- Välisriikidest värbamisel on suurem valikuvõimalus.
- Kandidaate otsitakse rohkem kolmandatest riikidest kui EList.

Välisvärbamise protsess

- Värbamise protsess tervikuna (värbamisfirmad, töökuulutuste avaldamine jne).
- Välismaalt värbamine on aja- ja rahakulukas.
- Kvalifikatsiooni hindamine on keeruline.
- Palganõuded ja tööajumaksud on liiga kõrged.
- Halduskoormus on suur.
- Välistöötajale seatud kvoot tekitab raskusi. Ka ei teata kvoodivälisele töötajale kohalduvaid tingimusi.

Vastuvõtmine

Seadusliku aluse/dokumentide taotlemine

- Lühiajalise töötamise registreerimisega ollakse rahul.
- Viisa/elamisloa taotlemisega enne Eestisse saabumist ollakse pigem rahul.
- PPA ja välisesinduste teenustega ollakse pigem rahul.
- Riikidest, kus puudub Eesti välisesindus, on kandidaatide Eestisse tööle võtmine aja- ja rahakulukas.

Sisseelamine Eestisse

- Ettevõtte aitab majutuse leidmisega, kuigi see on keeruline.
- Ettevõttes toetatakse töötajaid asjaajamisel (sh nt erinevate dokumentide taotlemisel).
- Ligi pooltes värbamiskogemusega ettevõtetes toetatakse välistöötajate kohanemist.
- Teadlikkus tööandjatele tuge pakkuvatest riigi teenustest (sh Eesti Rahvusvaheline maja) võiks olla suurem.
- Välismaalasele pangakonto avamine on keeruline ja sellega kaasnevad mitmed probleemid.



Väga positiivne



Positiivne



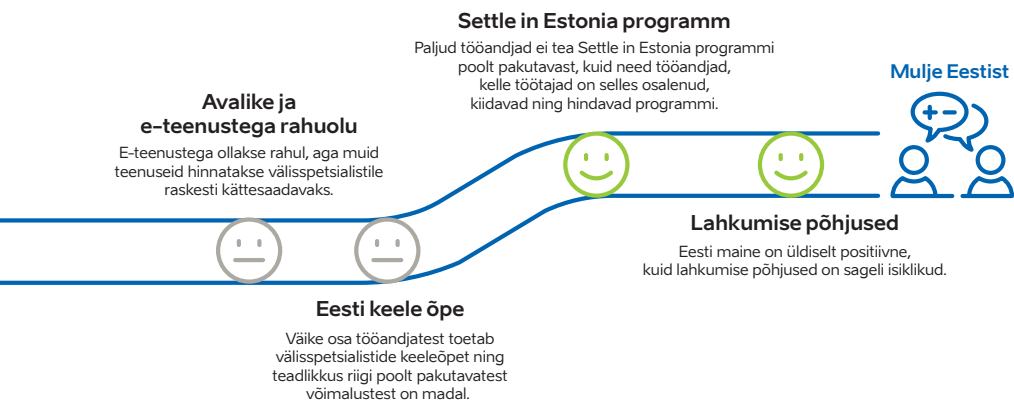
Neutraalne



Negatiivne



Väga negatiivne



Kohanemine

Avalike ja e-teenustega rahulolu

- E-teenuste kättesaadavusega ollakse pigem rahul.
- Välisspetsialistide kaaslastele-abikaasadele rakenduse leidmisel oodatakse riigilt rohkem abi.
- Välisspetsialistidele ja nende peredele perearsti leidmine võib olla keeruline.
- Lastele kooli-/lasteaikoha saamine võib olla keeruline.
- Välismaalaste sotsiaalne võrgustik võib jääda ahtaks (võrgustumist on vähe) ja tööandjatel on keeruline võrgustikku laiendada.

Eesti keele õpe

- Toetatakse keele õpet (tasuta keelekursus / vaba aeg keele õppimiseks).
- Teadlikkus tasuta eesti keele õppe võimalustest on madal.

Settle in Estonia programm

- Settle in Estonia programm on tööandja koormust mõnevõrra vähendanud.
- Paljud tööandjad ei tea, et Kohanemisprogramm on olemas.

Lahkumine / maine

Lahkumise põhjused

- Eesti maine on üldiselt positiivne: hea riik, kus elada ja töötada.
- Leitakse tööalane väljakutse väljaspool Eestit.
- Elukaaslane/abikaasa ei leia sobilikku rakendust.
- Eestis on keeruline kohaneda.
- Töötas ajutise viisa alusel ja selle lõppedes pidi Eestist lahkuma.



Väga positiivne



Positiivne



Neutraalne



Negatiivne



Väga negatiivne

Joonis 3: Talentide meelitamise juhtimise mudel
(Talent Attraction Management)

