

# VÄLISMAALASTE KAASAMINE MITTETULUNDUSÜHENDUSTE TÖÖSSE



International Organization for Migration (IOM)  
The UN Migration Agency



SISEMINISTEERIUM



Uurimus viidi ellu Rahvusvahelise Migratsiooniorganisatsiooni (IOM) Eesti esinduse projekti „*Kolmandate riikide kodanike kaasamine kohalike omavalitsuste ja mittetulundusühingute poolt*“ raames Kristjan Kalduri poolt. Projekti kaasrahastavad Eesti Siseministeerium ja Euroopa Varjupaiga- Rände- ja integratsioonifond.

Rahvusvahelise Migratsiooniorganisatsioon on pühendunud põhimõttele, et inimlik ja organiseeritud ränne on kasulik nii migrantidele kui ka ühiskonnale. IOM teeb oma partneritega koostööd selle nimel, et aidata toime tulla kasvavate nõuetega migratsiooni juhtimisel ja suurendada rändeteabe levikut, edendades migratsiooni kaudu sotsiaalset ja majanduslikku arengut ning kaitstes migrantide inimväärikust ja heaolu.

Koostaja: Rahvusvaheline Migratsiooniorganisatsioon (IOM)

IOM Estonia  
Ahtri 12  
10151 Tallinn  
Estonia

Tel: +372 611 6088  
Fax: +372 611 6089

Rahvusvahelist Migratsiooniorganisatsiooni (IOM) ning Rände-, Varjupaiga- ja Integratsioonifondi ei saa pidada vastutavaks antud materjalis edastatava informatsiooni põhjal ellu viidavate tegevuste eest. Materjalis kajastatud arvamused jms kuuluvad materjali koostajale ning ei pruugi ilmtingimata esindada IOMi ega rahastajate seisukohti.

©Rahvusvaheline Migratsiooniorganisatsiooni (IOM), Eesti esindus, 2017



SISEMINISTEERIUM





SISEMINISTEERIUM



## Sisukord

1. Uuringu eesmärk .....	4
2. Metoodika .....	4
3. Tulemused .....	5
3.1. Küsitlusele vastanud organisatsioonide profiil.....	5
3.2. Kogemus välismaalaste kaasamisel.....	6
3.3. Soovid ja eeldused välismaalaste kaasamiseks .....	8
3.4. Välismaalaste kaasamisest saadav kasu.....	11
3.5. Välismaalaste kaasamise takistused ja nende lahendused .....	12
3.6. Organisatsioonide koostöö kohalike omavalitsustega ja teiste vabaühendustega .....	13
4. Põhijäreldused.....	14



# Välismaalaste kaasamine mittetulundusühenduste töösse

## 1. Uuringu eesmärk

Varasemad uuringud näitavad, et kuigi välismaalased soovivad vabaühenduste tegevustes senisest palju aktiivsemalt kaasa lüüa, on probleemiks just info puudumine sellest, milline organisatsioon, millega ja kus tegeleb.<sup>1</sup> Teisalt ei tea mittetulundusühendused sageli aga ise, mida välismaalased täpselt teha soovivad, millistes tegevustes osaleda või millised teema- või tegevusvaldkonnad neile huvi pakuvad. Samuti ei pruugita teada, kuidas välismaalaste kaasamine organisatsiooni töösse ja tegevustesse võiks välja näha või mis sellega võib kaasneda.

Läbiviidava uuringu eesmärk oli kahetine: peamiseks eesmärgiks oli koguda vabaühenduste mõtteid, ideid ja lahendusi selle kohta, kuidas välismaalaste kaasamine kohalikul tasandil ja kohaliku tasandi tegevustes välja näeb (nn ideekorje). Teine eesmärk oli koguda statistikat ja teha võimaluste piires üldistusi selle kohta, milline on vabaühenduste tänane kogemus, soov ja võimekus välismaalasi enda töösse või tegevustesse kaasata.

Lisaks paluti küsitlusega endast märku anda neil organisatsioonidel, kellel on konkreetne soov välismaalasi enda töösse või tegevustesse kaasata. Selleks paluti neil jätta enda kontaktiaadressid, mille vahendusel on läbiviidava projekti käigus võimalik neid viia kokku välismaalaste/uussisserändajatega, kes on kinnitanud oma soovi kaasa lüüa vabaühenduste poolt läbiviidavatest tegevustes ning osaleda IOM poolt rakendatavas projektis. Oma kontakti jättis 30 organisatsiooni.

## 2. Metoodika

Ajavahemikus 1. detsember – 21. detsember 2016 viidi Balti Uuringute Instituudi (IBS) poolt läbi küsitlus Eesti vabaühenduste hulgas, eesmärgiga saada teada, milline on vabaühenduste senine kogemus või valmisolek välismaalaste kaasamisel. Küsitlusele vastas kokku 76 vabaühendust, neist eestikeelsele küsimustikule 64 ja venekeelsele küsimustikule 12. Lisaks edastati vastused 2 organisatsiooni poolt e-kirja teel, kes teavitasid, et nemad välismaalaste teemaga ei tegele ega ei plaani ka tulevikus tegelema hakata. Kõikide osalenud organisatsioonide vahel loositi välja 100 EUR kinkekaart.

Küsitlust levitati vabaühenduste hulgas erinevate kanalite kaudu, eelkõige toimus suunatud värbamine otsekontaktide kaudu neile vabaühendustele, kes olid kas AKÜ, EMSL või mõne muu võrgustiku liikmed; samuti saadeti kutsed vabaühendustele, kes on viimastel aastatel saanud toetust KÜSK vahenditest. Kokku saadeti otsekutse küsitluses osalemiseks 310 vabaühendusele. Valimi moodustamise üheks peamiseks lähtekohaks kriteeriumiks oli keskenduda organisatsioonidele, kes on keskmisest enam aktiivsemad, professionaalsemad ja nähtavad (s.o. tegutsevad kas võrgustikes või on taotlenud või saanud rahastust enda tegevuste elluviimiseks ja/või organisatsiooni töö tõhustamiseks

<sup>1</sup> Vt nt 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](#)“, Balti Uuringute Instituut; ; Uus, M.; Kaldur, K. (2013), „[Euroopa kolmandate riikide kodanike lõimumisarutelude aruanne](#)“, Poliitikauuringute Keskus Praxis, Balti Uuringute Instituut.



erinevatest toetusfondidest või -meetmetest). Samuti eelistati valimisse võtmisel neid organisatsioone, kelle puhul võis eeldada suuremat kogemust tööl või tegevustes välismaalastega ning kes on eeldatavalt keskmisest enam teadlikumad uuritava teemal kaasa rääkima.

Vabaühendused on käesoleva küsitluse raames defineeritud kui mittetulundusühendused, kelleks on seaduse mõistes mittetulundusühingud ja sihtasutused.

Küsimustikus defineerisime välismaalase definitsiooni võimalikult laialt: palusime küsimustikule vastates lähtuda nii Euroopa Liidust pärit välismaalastest kui ka kolmandatest riikidest pärit välismaalastest. Seda seetõttu, et Eesti vabaühendused ei jaota üldjuhul neile tööle, praktikale või organisatsiooni tegevustesse tulevaid isikuid EL pärit kodanikeks ja kolmandatest riikidest pärit kodanikeks (v.a. juhtudel, kui tegevuse rahastusreeglid seda ei piira). Küsimustikus andsime ette ka soovitusliku ajapiirangu, mille vältel välismaalane on Eestisse sisse rännanud (5 aastat). Samal ajal võtsime eelduseks, et vabaühendused väga sageli ei tea, milline on välismaalase riigis viibimise aeg, mistõttu palusime neil vastata ka selliste välismaalaste kohta, kes võivad olla Eestis viibinud kauem kui 5 aastat, kuid kes sellegipoolest vastavad nõ välismaalase üldisemale määratlusele (nt ei räägi eesti keelt, vajab abi kohanemisel, võrgustiku loomisel või vajavad spetsiaalseid teenuseid).

### 3. Tulemused

#### 3.1. Küsitlusele vastanud organisatsioonide profiil

Küsitlusele vastanud said valida ühe või mitu enda organisatsiooni tegevusvaldkonda. Vastanud organisatsioonid tegutsevad valdavalt kas hariduse, kultuuri, inimõiguste või huvikaitse valdkonnas (vt tabel 1).

**Tabel 1:** Organisatsioonide tegevusvaldkonnad

Valdkond	organi- satsioonide arv	% vastajatest	% vastustest
Haridus	27	16%	36%
Kultuur	20	12%	26%
Inimõigused	14	8%	18%
Huvikaitse	11	6%	14%
Integratsioon	11	6%	14%
Arengukoostöö	10	6%	13%
Sotsiaaltöö	9	5%	12%
Keskonnakaitse	7	4%	9%
Lastekaitse	7	4%	9%
Puuetega inimesed	6	4%	8%
Rahvatervis	6	4%	8%
Loomakaitse	4	2%	5%
Majandus	4	2%	5%
Religioon	4	2%	5%
<b>kõik ülejäänud valdkonnad</b>	<b>31</b>	<b>18%</b>	<b>41%</b>

Umbkaudu poolte vastanud organisatsioonide töötajaskond on 1-5 inimest (55%), veerandikus 5-25 inimest (27%) ning ülejäänud organisatsioonides oli 25-50 või rohkem kui 50 töötajat (kokku 18%). Tegutsemisaja järgi on suur osa vastanud organisatsioonidest juba pika kogemusega: rohkem kui 20-aastase tegutsemiskogemusega organisatsioonid oli 35% vastanutest, 15-20 aastase ja 10-15 aastase



tegutsemisajaga vastavalt 28% ja 20%. Tegutsemispiirkonna järgi viib suur osa organisatsioone oma tegevusi läbi ja ellu üle-eestiliselt (68%), lisaks tegutseb või omab koostööpartnerlust välismaal üks kolmandik (33%) vastanutest. Üksikute maakondade lõikes tegutseb 13% vastanud organisatsioonidest ainult Tartu, 12% ainult Harju ja 11% Ida-Viru maakonnas, üksikutel juhtudel ka teistes maakondades.

Seega on enamik vastanud vabaühendused pikaajalise tegutsemiskogemusega ning laia regionaalse ulatusega, mis vastab ka valimi moodustamisel seatud kriteeriumitele.

### 3.2. Kogemus välismaalaste kaasamisel

Küsitluse üheks eesmärgiks oli teada saada, milline on organisatsioonide üldine kogemus välismaalaste kaasamisel enda töösse ja tegevustesse. Arvestades asjaolu, et suur osa küsitlusele vastanud organisatsioone on suhteliselt pikaajalise tegutsemisajaloo, tegutsedes üle-eestiliselt ning osaliselt ka välismaal, on üle pooltel vastanutest olemas kogemus välismaalaste kaasamisel: 63% küsitlusele vastanutest on viimase viie aasta jooksul pakkunud oma teenuseid välismaalastele või on nende organisatsiooni poolt pakutavatest tegevustest osa võtnud ka välismaalased.

Nendest organisatsioonidest, kes on viimase viie aasta jooksul oma teenuseid välismaalastele pakkunud, on ligikaudu 60% vastanutest kaasanud välismaalasi ka vahetult enda töösse: 63% juhtudel on välismaalasi kaasatud vabatahtlikuna, 21% praktikandina ning 16% palgalise töötajana (tabel 2).

**Tabel 2:** Kaasanud välismaalasi viimase 5 aasta jooksul oma organisatsiooni töösse

Töötajana kaasamise vorm	arv	kõikidest küsitluses osalenutest	jah vastanutest
<b>jah, palgalise töötajana</b>	9	12%	16%
<b>jah, praktikandina</b>	12	16%	21%
<b>jah, vabatahtlikuna</b>	36	47%	63%
<b>ei</b>	31	41%	-
<b>ei oska öelda</b>	2	3%	-

Kuigi venekeelsete organisatsioonide suhteliselt väikese valimi tõttu ei saa teha kaugeleulatuvaid järeldusi, viitavad esmased tulemused sellele, et kui küsitlusele vastanud venekeelsete organisatsioonide tegevustes osalevad välismaalased üldjoontes samas ulatuses (66% venekeelsetest ja 63% eestikeelsetest küsitluses osalenud organisatsioonidest on olnud kogemus välismaalasele teenuste või tegevuste pakkumisega), on täheldatav erinevus välismaalase vahetult kaasamisel organisatsiooni töösse kas palgalise töötajana, praktikandi või vabatahtlikuna – kui eestikeelsed organisatsioonid on välismaalast organisatsiooni vahetusse töösse ühes või teises vormis kaasanud 64% juhtudest, siis venekeelsed organisatsioonid on sama teinud 33% juhtudest. Seega tasub edasistes uuringutes detailsemalt uurida, kas venekeelsed organisatsioonid pakuvad välismaalastele küll teenuseid või tegevusi, kuid oma töösse neid vahetult siiski ei kaasa.

Euroopa Liidu kodanikke oma organisatsiooni töös kas palgalise töötajana, praktikandina või vabatahtlikuna kasutanud 60% välismaalasi värvanud organisatsioonidest, kolmandatest riikidest pärit kodanikke 40% organisatsioonidest. Ka antud juhul ilmneb teatud erinevus eestikeelsete ja venekeelsete organisatsioonide vahel - kui eestikeelsetest organisatsioonidest on Euroopa Liidu kodanikke värvanud 80% juhtudel ja kolmandate riikide kodanikke 49% juhtudel (mitmetel organisatsioonidel on kogemus ka mõlema sihtrühmaga), siis venekeelsete organisatsioonide puhul on suundumus vastupidine: 75% organisatsioonidest on kogemust kolmandate riikide kodanikega ning Euroopa Liidu kodanikega 50% venekeelsetest organisatsioonidest.

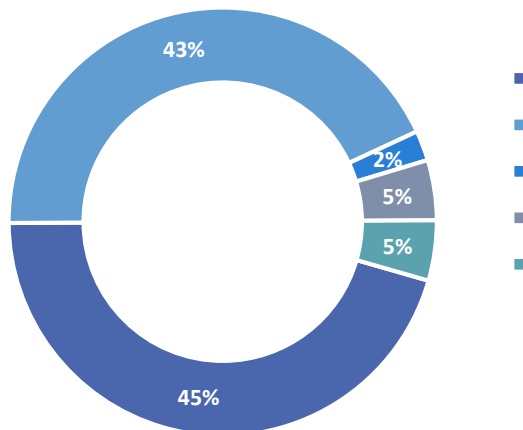


SISEMINISTEERIUM



Rahulolu välismaalastega on üldjuhul aga kõrge – ligi 90% nendega kokkupuudet omanud organisatsioonidest peab välismaalase kaasamisega seotud kogemust kas ootuspäraseks (45%) või pigem ootuspäraseks (43%) (joonis 1).

**Joonis 1:** Kogemus välismaalase kaasamisega



Põhiliste märksõnadega, millega positiivseid kogemusi iseloomustati on (välismaalase) motivatsioon ja motiveeritus – tõdetakse, et välismaalase motivatsioon ja entusiasm talle etteantud ülesandeid täita tagab üldjuhul ka tööde tulemusliku teostamise. Suur motivatsioon organisatsiooniga seotud olla ning etteantud töid ja ülesandeid täita toob sageli omakorda kaasa ka muud positiivsed tulemid, nagu näiteks eesti keele õppe, mida tehakse enamasti töö kõrvalt. Teiseks rõhutatakse nende organisatsioonide poolt, kellel on juba pikaajaline kogemuse välismaalastega töötamisel, et väga oluline tegur rahulolu tagamiseks nii vastuvõtva organisatsiooni kui ka välismaalase enda jaoks on välismaalase teadlikkus sellest, millisesse organisatsiooni ta tuleb ning millise teema või tööülesannetega tuleb tegelema hakata. Seega ei piisa ainult organisatsiooni valmisolekust välismaalast kaasata, vaid oluline on ka oskus välismaalasele tema rolli organisatsioonis selgitada.

Nende organisatsioonide puhul, kes välismaalastega kogemust ootuspäraseks ei pidanud (umbkaudu 10% organisatsioonidest), selgitasid seda läbi asjaolu, et aeg-ajalt tekkis probleeme omavahelise kommunikatsiooniga, erinevate töökultuuridega (sh kultuuriliste erinevustega laiemalt) ning sellega, et organisatsioon ise ei olnud välismaalase kaasamiseks veel valmis.

**Välismaalasi on organisatsioonide poolt kaasatud enim järgnevatesse tegevustesse või tööülesannete täitmis:**

- välismaa konteksti ja tausta "tõlkimine" Eesti organisatsioonile,
- kontaktide vahendamine päritoluriigi ja Eesti organisatsiooni vahel,
- keeletundide läbiviimine,
- ürituste ja vaba aja tegevuste korraldamise juures abistamine,
- organisatsiooni tegevuste koolituskavade uuendamine lähtuvalt välismaalase päritolumaa kogemustest,
- keelekorrektuuri teostamine,
- vabatahtlikuna organisatsiooni põhiülesannete täitmisel, jpm.





Küsisime organisatsioonidelt ka olukordi, kus välismaalasi sooviti küll oma töösse või tegevustesse kaasata, kuid lõpuks seda siiski ei tehtud. Selliseid juhtumeid esines 14% vastanud organisatsioonidest.

#### Põhjustena, miks välismaalase kaasamine takerdus, toodi välja:

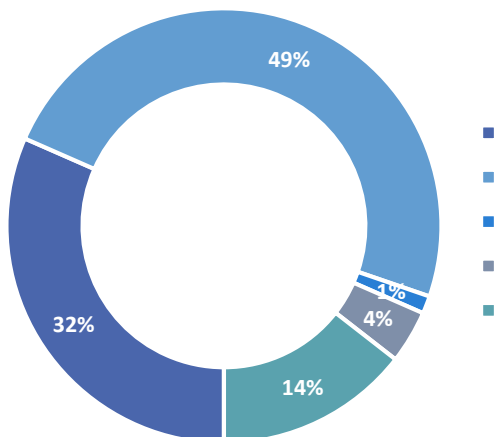
- probleemid keeleoskusega ja ühise suhtluskeele olemasoluga (sh inglise), ja
- liigkõrge ootus palgale või välismaalase poolt pakutavale teenusele (näiteks tõlge üritusel),
- organisatsiooni enda võimekusega seotud olukorrad, näiteks teadmiste/oskuste või sobiva inimese puudumine, kes oleks võinud välismaalast juhendada,
- organisatsiooni korraldusvõimekus, mis suuresti kätkeb välismaalase värbamise protseduurilisi/bürokratilikke küsimusi,
- minimaalsel tasemel eesti keele oskusega seotud küsimused, näiteks juhud, kui välismaalasel on küll vajalikke oskusi, mida organisatsiooni töös saab rakendada, kuid sageli on vaja projektide haldamise (aruandlus ja finantsjuhtimine) juures siiski mingil tasemel eesti keele oskust.

Seega on välismaalaste kaasamisel organisatsiooni vahetusse töösse vaja silmas pidada kahte olulist pidepunkt: esiteks, oluline on ootuste juhtimine välismaalase suhtes, selgitades, millised on tema konkreetsed tööülesanded ja organisatsiooni enda ootused nii välismaalasele kui ka tema tööülesannetel ja tulemustele. Teiseks on äärmiselt oluline ka ootuste juhtimine organisatsiooni enda poolele, tehes selgeks, mida välismaalasel on võimalik oodata või millised on võimalikud kaasnevad probleemid organisatsioonile (näiteks erinevad töökultuurid, arusaamatused kommunikatsioonis või probleemid ühise suhtluskeele kvaliteedis).

### 3.3. Soovid ja eeldused välismaalaste kaasamiseks

Kui 87% küsitletud organisatsioonidest on välismaalasi enda töösse või tegevustesse kaasanud ning 90% välismaalastega kogemust omanud organisatsioonides on nendega jäänud rahule, siis tulevikus plaanib välismaalasi enda töösse või tegevustesse kaasata 80% küsitletutest: 32% väga tõenäoliselt ja 49% küllaltki tõenäoliselt. Ligikaudu 15% ei oska seisukohta selles küsimuses võtta (joonis 2).

Joonis 2: Tõenäosus tulevikus välismaalase kaasamiseks



Selleks, et välismaalasi kaasata, peavad organisatsiooni töö või tegevused olema suuremal või vähemal määral suunatud ka välismaalaste sihtgrupile. Ligikaudu 3/4 vastanud organisatsioonidest on selleks valmis – 74% organisatsioonide hinnangul saavad nende töös ja tegevustes põhimõtteliselt täielikult



osaleda ka välismaalased (tabel 3), veerandiku organisatsioonide puhul siiski vaid osaliselt (25%). Seevastu neid organisatsioone, kes pakuvad mõnda teenust või tegevust eksklusiivselt ainult välismaalastele (s.t. tegevusi/teenuseid võib olla ka mitmeid, millest vähemalt üks on aga suunatud ainult välismaalastele), leidub suhteliselt vähe (11 organisatsiooni ehk 15% vastanutest).<sup>2</sup>

**Tabel 3:** Välismaalastel võimalus organisatsiooni töös või tegevustes osaleda

	arv	protsent
<b>jah</b>	55	74%
<b>osaliselt</b>	18	24%
<b>ei</b>	1	1%
<b>kokku</b>	74	100%

Organisatsioonide poolt nimetatud tegevuste või teenuste ring, mis ei ole eranditult suunatud ainult välismaalastele ja mida saavad põhimõtteliselt kasutada või milles osaleda ka välismaalased, on väga lai ning sõltub paljuski organisatsiooni enda tegevusvaldkonnast.

**Teemapõhised näited**, millesse välismaalased on oodatud osalema: aiandusteraapia, loodusturism ja -retked, erihoolekandeteenus osalemine vabatahtliku või tegevusjuhendajana, sotsiaaltöö, EL parlamendi simulatsioonid, loomade varjupaigas loomade eest hoolitsemine või *fundraising*, rahvaspordiüritused, rahvuste vaheliste ürituste kaaskorraldamine, ettevõtlusseminarid, koolikülastused või külalisõpetajaks olemine, linnaretked jpm.

**Tegevuspõhised näited**, milles välismaalased saavad osaleda: kõikvõimalikel üritustel, koolitustel, seminaride ja konverentsidel osalemine, ühisprojektides kaasalöömine, kultuurivahetustes, suvekoolides ja laagrites osalemine, keeleõppes õppimine või tõlketeenuse osutamine, teavitussyrituste või kampaaniate läbiviimisel abistamine; sealjuures korduvate näidetena ka laiemalt vabatahtlikuna osalemine kõikides ühe või teise organisatsiooni poolt pakutavates tegevustes ja töödes.

Seega võib organisatsioonide valmisoleku ja pakutavate tegevuste ning tööde põhjal teha kaks olulist järeldust. Esiteks, tegevusi, milles välismaalased Eesti organisatsioonides saavad osaleda on palju ning need varieeruvad nii temaatiliselt kui ka tegevuse sisult ja meetodikalt: alates loomade varjupaigas vabatahtlikuna töötamisest või rahvaspordi üritustel osalemisest kuni kaasalöömiseni projektide kirjutamisel või *fundraisingul*. Teiseks, vabaühenduste valmisolek välismaalaste kaasamiseks on suur, kuid kuna kohati võib täheldada mõningast ebakindlust välismaalaste reaalsel vastuvõtmisel (s.o. kerkivad üles küsimused, kas ja mis välismaalasega kaasamisega võib täpsemalt kaasneda), on vajalik organisatsioone vastavalt vajadusele selles valdkonnas ka eraldi võimestada.

Kuigi põhimõtteline valmisolek välismaalaste kaasamiseks on organisatsioonidel üldjuhul olemas (tabel 3 ülalpool), on välismaalaste reaalse ja eduka kaasamise üheks täiendavaks eelduseks organisatsiooni töö, tegevuste või nähtavuse korraldamine selliselt, et see oleks suunatud otseselt ka välismaalaste sihtrühmale. Oma organisatsiooni nähtavust või organisatsiooni tegevusi on spetsiifiliselt välismaalastele pidanud vajalikuks suunata aga alla poolte küsitluses osalenud organisatsioonidest

<sup>2</sup> Nende poolt pakutavad ainult välismaalastele suunatud teenused on näiteks tugisikuteenus rahvusvahelise kaitse saajatele, välisettevõtetele suunatud B2B kohtumised, arengukoostöö projektides osalemine, eesti keele koolitused, õppekursused, õigusabi jmt.



(47%). Täiendavad 7% plaanib seda veel teha, 22% seevastu ei ole sellele mõelnud ega ei plaani ka praegu selle osas midagi ette võtta (tabel 4).

**Tabel 4:** Organisatsiooni nähtavuse või tegevuste suunamine spetsiifiliselt välismaalastele

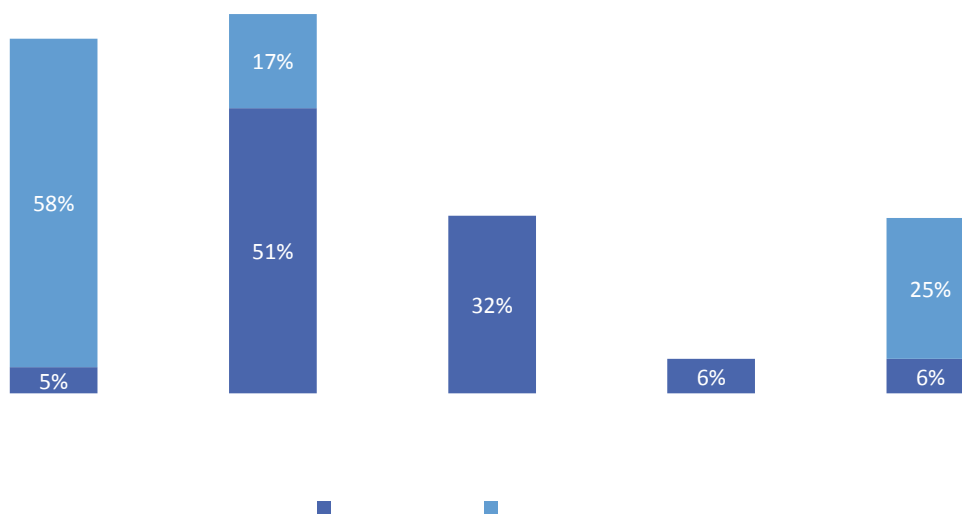
	arv	protsent
<b>jah</b>	34	47%
<b>ei, kuid plaanime seda teha</b>	5	7%
<b>ei, kuid oleme selle peale mõelnud</b>	10	14%
<b>ei, ega ei plaani seda lähiajal teha</b>	16	22%
<b>ei oska öelda</b>	8	11%

Need organisatsioonid, kes on nähtavust või tegevusi välismaalastele eraldi suunanud, on teinud seda eelkõige läbi organisatsiooni veebilehe, infomaterjalide või võtmedokumentide tõlkimise teistesse keeltesse, peamiselt inglise ja vene keelde. Teiseks suuremaks nähtavust edendavaks elemendiks on aktiivsus sotsiaalmeedias ja/või ingliskeelse blogi pidamine. Lisaks korraldatakse välismaalaste paremaks kaasamiseks või enda nähtavuse suurendamiseks organisatsiooni üritusi inglise keeles või paralleeltõlkega (sõltuvalt organisatsioonist, eelarvelistest vahenditest ja tegevusvaldkonnast), osaletakse rahvusvahelistes ühisprojektides, rahvusvahelises koostöös ja esinetakse konverentsidel, samuti koostatakse üritustele kutseid lisaks eesti või vene keelele ka inglise keeles. Mõnedel juhtudel toodi ka välja, et kui organisatsioon on juba pikalt tegutsenud ja ennast teadlikult positioneerinud ning näidanud valmisolekut välismaalasi kaasata, siis teatud aastatega tekkiv renomee taastoodab mingil hetkel juba iseenesest soovitud välismaalaste kontakte ja nähtavus.

Oluline on märkida, et kui suuremate organisatsioonide puhul ei pruugi olla probleemiks kõikide või osade eelnimetatud tegevuste ellurakendamine (veebilehe tõlkimine, i.k. blogi pidamine jmt), siis eelkõige just väiksemate organisatsioonide puhul kerkis olulise murekohana üles finantsilised probleemid: eelarve puudus taoliste tegevuste elluviimiseks, sh ka veebilehe tõlkimiseks ning selle regulaarseks võõrkeelseks uuendamiseks.

Organisatsioonide endi hinnang sellele, kas ja milline informatsioon nende organisatsioonist või tegevustest on kättesaadav välismaalastele, jaotub üldjoontes kaheks: üle poolte kõikidest küsitletud organisatsioonidest (sh venekeelsed) peavad enda organisatsiooni kohta informatsiooni kättesaadavust välismaalaste jaoks kas väga heaks (13%) või heaks eeldusega, et saab ka paremini (45%). Seevastu ligi kolmandik 27% peab informatsiooni kättesaadavust halvaks ning 5% tõdeb, et selline info, millele oleks ligipääs ka välismaalastel, puudub täielikult. Eraldi tuleb ära märkida, et mitmed organisatsioonid ei oska info kättesaadavuse osas seisukohta võtta (9%), mis võib viidata sellele, et päris täpselt siiski ei teata, milline on see organisatsiooniga seotud kõige olulisem informatsioon, mida eelkõige peaks just välismaalastele eraldi suunama või nähtavaks tegema. Siinkohal võib üheks soovitusel olla vabavahendustele lühikese juhtnööri loomine selle osas, ühelt poolt millist infot välismaalased vajavad või soovivad organisatsiooni lehel näha ning teisalt selle osas, millist infot ja kuidas peaks organisatsioon välismaalastele minimaalselt pakkuma.

**Joonis 3:** Informatsiooni kättesaadavus välismaalastele organisatsioonist või selle tegevustest



Oluline erinevus ilmneb eestikeelsete ja venekeelsete organisatsioonide vahel (joonis 3). Kui venekeelsed organisatsioonid on üldjoontes tunduvalt optimistlikumad informatsiooni kättesaadavuse osas (olles lisaks siiski märgatavalt kõhklevamal seisukohal, kas taoline info on olemas või mitte), on eestikeelsed organisatsioonid mõnevõrra skeptilisemad. Üheks võimalikuks selgituseks võib olla asjaolu, et venekeelsete vabaühenduste poolt kaasatav välismaalaste sihtrühm on suurema tõenäosusega pärit väljastpoolt Euroopa Liidu riike, mis omakorda võib tähendada, et nende poolt kaasatavad inimesed pärinevad eelkõige venekeelsest keeleruumist (vt ptk 3.2.). Ning kuna organisatsiooni ja selle tegevustega seotud informatsioon on venekeelsel kodanikuühendusel suure tõenäosusega olemas juba vene keeles, peetakse selle kättesaadavust välismaalaste sihtrühma hulgas ilmselt seetõttu ka paremaks. Oluline on siiski siinkohal veelkord märkida, et venekeelsete organisatsioonide suhteliselt väikese valimi tõttu on antud oletused hüpoteetilised ning vajavad kindlasti edasist uurimist.

### 3.4. Välismaalaste kaasamisest saadav kasu

Kasu, mida välismaalase kaasamine organisatsioonile endale või selle tegevustele toob, peetakse enamuse küsitletud organisatsioonide poolt valdavalt positiivseks (tabel 5). Märkimisväärseid erinevusi erinevate vastajate ja vastusvariantide vahel ei ole, mis taandub suuresti ka sellele, et küsitluses osalenud organisatsioonid on suuresti ka organisatsioonid, kellel juba on suuremal või vähemal määral kogemus välismaalastega olemas. Teisalt on see ka oluline tähelepanek selle osas, et need organisatsioonid, kellel on kogemus välismaalaste kaasamisega oma töösse või tegevustesse, on nende osas ka jätkuvalt väga positiivselt meelestatud.

**Tabel 5:** Nõustumine välismaalase kaasamisest saadava kasuga

	jah	ei
vastastikust kasu saada nii organisatsioonil kui ka välismaalasel endal läbi oskuste ja teadmiste vahetamise	98.3%	1.7%
välismaalasel uues ühiskonnas paremini sisse elada, võimaldades tutvuda kohaliku töökultuuri ja keelega	98.3%	1.7%
välismaalasel näha, kuidas Eesti kodanikuühiskond toimib ja kuidas ta saab sellesse panustada	96.5%	3.5%



läbi välismaalase ja vabaühenduse koostöö tõsta töö tulemuslikkust, kuna erinevate inimeste taust võib aidata leida vanadele probleemidele uue, loomingulisema lähenemise	94.5%	5.5%
vabaühenduse meeskonnalt saada kogemust, kuidas töötada erinevat päritolu inimestega	91.5%	10.2%
vabaühendusel õppida teise riigi vabaühenduste kogemusest sarnase valdkonna tegevuse osas	87.3%	12.7%

### 3.5. Välismaalaste kaasamise takistused ja nende lahendused

Küsisime organisatsioonidelt ka seisukohta selle osas, millised võivad nende hinnangul olla peamised tegurid või murekohad, mis takistavad Eesti vabaühendustel välismaalaste kaasamist. Tegemist oli vaba vastuseväljaga küsimusega, millele vastati pikalt ja detailselt. Väljatoodud murekohad võib jaotada kolme kategooriasse: keeleoskus ja keelebarjäär, ressursipuudus (nii inim- kui ka raha), ning hirm ja kartus (taandudes eelkõige kultuuriliste erinevuste tajumisele, või nende nn ülevõimendamisele).

**Puudulik keeleoskus.** Võimalikku keelebarjääri, nii Eesti organisatsioonide töötajaskonna poolt kui ka osaliselt välismaalase endi poolt nimetati korduvalt kui ühte olulist mõjutegurit, miks välismaalasi ei soovita kaasata. Sealjuures ei pruugi keelebarjäär olla ainult eesti keele põhine, vaid ka puudulik vahenduskeele (näiteks i.k.) oskus mõlemapoolselt on takistuseks. Keeleoskuse probleem võib olla väiksem suurlinnades, kuid eelkõige maakotades tegutsevate organisatsioonide puhul võib see olla võtmeteguriks, miks välismaalasi ei kaasata.

**Ressursipuudus** puudutab nii välismaalaste kaasamiseks vajaminevat aega, inimesi kui ka rahalisi vahendeid. Sageli on probleem selles, et kuna välismaalasega tegelemine või tegevuste elluviimine selliselt, et see oleks ligipääsetav ka välismaalastele, nõuab teatud lisaressurse, ei ole vajalikke vahendeid või välismaalase tööd juhendavat/mentordavat inimest organisatsioonil endal võtta. Ressursside jaotus on eelkõige väiksematel organisatsioonidel omavahel väga tugevalt seotud – aega on vaja rahastuse tagamiseks ja organisatsiooni kui terviku juhtimiseks, kuid kui välismaalase kaasamine nõuab ajalist lisakulu vähemaks, võib see kaasa tuua ka rahastuse vähenemise. Viimast nimetati korduvalt – püsirahastuse puudumine ja projektipõhisus võivad viia selleni, et muudeks täiendavateks lisategevusteks, nagu näiteks välismaalaste kaasamiseks või oma nähtavuse suurendamiseks välismaalaste hulgas (nt läbi osalemise rahvusvahelistes projektides), aega ei ole.

**Hirm ja kartus**, eelkõige nende organisatsioonide puhul, kes esimest korda välismaalasi kaasavad. Peljatakse seda, et välismaalane ei pruugi organisatsiooni töösse või tegevustesse kitsamalt, või kohalikku ellu laiemalt sisse sulanduda. Organisatsioonid pelgavad sageli kultuurilisi erinevusi: välismaalase käitumisnorme, moraali, usku vmt, mida arvatakse konflikti põhjustavat või tööprotsessi segavat. See võib mõningatel juhtudel olla ka tõene, kuid oluline on siinkohal eristada eelarvamused vs tegelikud kultuurilised eripärad, mis sageli ei pruugi käitumuslikult mitte mingit mõju omada. Teisalt teadvustatakse organisatsioonide poolt ka kohaliku püsielanikkonna ehk ühiskonna poolseid eelarvamusi, mida arvatakse põhjustavat välismaalasele asjatuid ebamugavusi.

Lisaks tuuakse ka välja, et informatsioon või teadlikkus Eestis elavate välismaalaste osas on organisatsioonidel väga vähene ning sageli on neid ka enda tegevustesse keeruline kaasata: näiteks on mõnede küsitlusele vastanud organisatsioonide kaudu proovitud välismaalasi leida nii saatkondade, välis-Eesti organisatsioonide kui ka muude asutuste kaudu, kuid sageli tulutult.

Lahendustena neile probleemidele ja murekohtadele pakuvad küsitluses osalenud organisatsioonid mitmeid variante. Ühelt poolt soovitatakse suurendada vabaühenduste üldist tegutsemisvõimekust,



SISEMINISTEERIUM



mis võimaldab organisatsioonidel astuda samme mõtlemaks ka välismaalaste kaasamise peale. Teise peamise järelusena soovitatakse suurendada organisatsiooni enda suutlikkust ja professionaalset juhtimist (nt inimressursi planeerimist), mis võimaldab põhiülesannete kõrvalt juhendada näiteks ka välismaalastest vabatahtlikke või praktikante. Kolmanda lahendusena pakutakse välja osaleda rohkem rahvusvahelises koostöös, võrgustumises või rahvusvahelistel üritustel, mis ühelt poolt maandab sageli teadmatusest tulenevaid hirme ja kartusi, teisalt suurendavad aga organisatsiooni enda nähtavust välismaalaste hulgas. Samuti pakuti välja välismaalaste kaasamise parimate praktikate, edulugude ja positiivsete kogemuste jagamist, mis ühelt poolt võimaldab adresseerida murekohti, teisalt aga jagada nutikaid lahendusi, kuidas välismaalastele tegevusi kõige paremini adresseerida.

Tuleb ära märkida, et eelnimetatud vabaühenduste probleemid või kitsaskohad välismaalaste kaasamisel on suuresti sarnased neile, mida on aastate jooksul väljendanud ka teised välismaalasi värbavad organisatsioonid, nagu näiteks ettevõtted või ülikoolid.

### 3.6. Organisatsioonide koostöö kohalike omavalitsustega ja teiste vabaühendustega

Küsitlusele vastanud organisatsioonide koostöö kohalike omavalitsustega on kahetine: ligikaudu pooltel on järjepidev koostöö KOViga (49%), mõnevõrra vähematel koostöökogemus puudub kas täielikult või on esinenud üksikuid koostöökogemusi (40%). Põhimurena koostöö osas toovad vabaühendused välja, et KOVidel endil võiks olla suurem huvi selle vastu, mida vabaühendused teevad, sh seoses ja tegevustes välismaalastega. Oluliseks peetakse tihedamat ja aktiivsemat suhtlust (ühiseminaride või koosolekute näol), suuremat või süsteemsemat rahastust, aga ka omavalitsuse ametnike koolitamist välismaalaste teemadega seoses. Samal ajal tõdetakse, et selleks, et koostöö oleks praktiline, sisukas ja regulaarne, on vajalik mõlemapoolselt ära määrata konkreetsed soovid, vajadused ja kindlalt seatud eesmärgid - ehk *miks* on vajalik senisest suurem koostöö? - vastasel korral jäävad kohtumised ja koostöö formaalseks, ilma suurema ühismõjuta. Seega on siinkohal oluline ja vajalik ka vabaühenduste endi poolne suurema selgitustöö tegemine selle osas, miks ja kuidas peaksid omavalitsused välismaalaste teemale suuremat rõhku panema, miks on see kohaliku tasandi jaoks oluline ning millist kasu omavalitsuse elanikud sellest saavad. Kuigi kogu vastutust koostöö algatamiseks ei saa panna vaid vabaühenduste õlgadele, on vabaühenduste poolse initsiatiivi näitamine tänases taustsüsteemis kõige mõjusam lähenemisviis, arvestades asjaolu, et valdava enamuse kohalike omavalitsuste teadlikkus ja kogemus välismaalastega on veel äärmiselt madal.<sup>3</sup>

Küsitlusega paralleelselt toimunud eraldi kohtumistel teiste vabaühendustega tõdeti sarnaselt küsitlustulemustele, et vabaühendused ei räägi KOV tasandil ühiskondlike teemade osas kaasa, või nad tunnevad, et bürokraatiast tulenevalt ei ole taoline kaasärääkimine võimalik.<sup>4</sup> Kultuuriseltside puhul piirdub kontakt KOVidega peamiselt kultuuri säilitamise tegevustoetuste taotlemiseks, kuid muude ühiskondlike teemade ja igapäevaste tõsisemate ja korduvate olmeküsimustega KOVini ei jõuta. Samuti toodi mõningate konsulteeritud ühenduste poolt välja, et informatsioon KOV teenustest on ka kohati uussisserändajatele halvasti kättesaadav. Lisaks tõdeti, et kohati tunnetatakse vabaühenduste poolt KOV madalat huvi kogukondade tegevuste osas ja suunal, mis omakorda aga mõjutab kogukonna liikmete soovi ja motivatsiooni kogukonna tegevusse panustada. Seega on KOV poolne huvi näitamine

<sup>3</sup> Vt selle osas näiteks ptk 5.4. uuringuaruandes Kallas, K.; Kaldur, K.; Kivistik, K.; Plaan, K.; Pohla, T.; Ortega, L.; Mürk, I.; Väljaots, K. (2014), „[Uussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks](#)“, Balti Uuringute Instituut.

<sup>4</sup> IOM kohtumistel osalenud organisatsioonid nagu näiteks Linnalabor/linnaidee, Konfuutsiuse Instituut, MTÜ vene rahvuskultuuriliste organisatsioonide ühendus SADKO, Ukraina kultuurikeskus, Islami keskus, International Women's Club of Tallinn, Association of African Students Estonia, Serve the City MTÜ, MTÜ Vitatiim jpt.



SISEMINISTEERIUM



kogukondliku tegevuse osas äärmiselt oluline, kuna see ei loo mitte ainult alust võimalikuks koostööks tulevikuks, vaid loob vajalikud eeltingimused selleks, et kogukondliku tegevust vabaühenduste poolt üleüldse alustataks.

Vabaühenduste ja omavalitsuse koostöö osas leidub siiski juba ka mitmeid häid näiteid (nt Pärnu linn), kus omavalitsuse koostöö vabaühendustega on mõne aktiivse organisatsiooni eestvedamisel aja jooksul teatud mõttes juba institutsionaliseerunud – vabaühendused saavad nädal enne volikogu istungit tutvuda eelnõudega ning vajadusel neis kaasa rääkida, lisaks osalevad vabaühenduste ümarlaua kohtumistel ka linnapea või aselinnapead ning omavahel arutatakse läbi, kas ja kuidas eri kitsaskohti saab lahendada.

Vabaühenduste omavahelist koostööd hindab väga heaks 14% vastanud organisatsioonidest, heaks koos sooviga koostöö paremaks muutmiseks 72% vastanutest, ning kesiseks 12%. Koostööd teiste kodanikeühendustega kitsamalt just välismaalaste kaasamise või neile teenuste pakkumisel soovivad ligikaudu pooled vastanutest: 58% soovib teha teiste vabaühendustega koostööd välismaalaste kaasamisel organisatsioonide töösse, 50% soovib teha omavahel koostööd välismaalastel teenuste pakkumisel.

Üldiselt ollakse koostöö osas teiste vabaühendustega positiivselt meelestatud, ning selles nähakse suuremat kasu kui koostööl kohaliku omavalitsusega. Koostöö teiste vabaühendustega toob organisatsioonide hinnangul kaasa heade kogemuste ja praktikate vahetamise, aitab võtta maha asjatuid hirve välismaalaste kaasamise eel ning võimaldab näha olukorda või valdkonda laiemalt. Märkimisväärne on just soov kogemuste omavaheliseks vahetamiseks: kuidas välismaalast kaasata, mida teistelt selle osas õppida, millised oleksid praktilised nõuanded jmt.

#### 4. Põhjäreldused

Küsitlustulemused näitavad, et valdav enamus oma töösse välismaalasega kaasanud organisatsioonidest on enda kaasamiskogemusega rahul – välismaalase kaasamine kas vabatahtliku, praktikandi või palgalise töötajana on osutunud nende jaoks ootuspäraseks. Seevastu neil, kellele kogemused ei ole olnud täielikult positiivsed, selgitavad seda läbi üksteisega täielikult mittehaakuva töökultuuri, kommunikatsiooniliste kitsaskohtade ning asjaoluga, et organisatsioon ise ei ole olnud veel täielikult valmis tööks välismaalasega. Seega on nende vabaühenduste võimestamiseks, kellel endal vastav kogemus puudub kuid kes siiski välismaalasega kaasata soovivad, oluline tähelepanu pöörata just neile kolmele olulisele teemavaldkonnale: töökultuur, kommunikatsioon ja valmisolek/teadlikkus.

Küsitlusest tuleb olulise teemapunktina välja ootuste juhtimine: üldjuhul organisatsioonid, kellel on kogemus välismaalastega juba olemas, oskavad seada ka realistlikumaid ootusi välismaalastele ja nende poolt läbiviidavatele tegevustele või tööülesannetele. Teisalt ei tea aga organisatsioonid, kellel vastav kogemus puudub, välismaalaste kaasamisest suurt palju ning mitmetel juhtudel võivad teadmatusega kaasneda ka eelarvamused. Näiteks vastati ühe organisatsiooni poolt küsimusele, millised on peamised murekohad millised tegurid võivad Eesti mittetulundusühendustel takistada välismaalaste kaasamist, järgmiselt:

*"Keelebarjäär, erinev kultuuriline ja religioosne taust. Näiteks ei suuda moslemid aktsepteerida naisülemusi ja neil on kindlad meeste- ja naistetööd. Nii ranged usulised tõekspidamised takistavad meeskonnatööd. Kolmandatest riikidest kristlastega neid probleeme ei ole. Küll aga on slaavlastele omane igasuguse vara omastamine. [...]. Ateistlike ja kristlike tõekspidamistega välismaalastega teeme koostööd meelsasti."*



SISEMINISTEERIUM



Tulemused näitavad, et need organisatsioonid, kellel on juba seljataga välismaalaste värbamise või tegevustesse kaasamise kogemus, on valdavas jaos sellega ka rahul. Üks olulisi takistusi välismaalase kaasamisel on nn esimese korra fenomen – kuna enamasti ei teata, kas või milliseid võimalikke probleeme võib välismaalane endaga kaasa tuua, ei olda ka väga alati neile teenuseid või tegevusi pakkuma. Sellest tulenevalt tuleb senisest suurem rõhk seada selliste organisatsioonide toetamisele ja mentordamisele, kellel on küll huvi ja valmisolek olemas, kuid kellel reaalne kogemus puudub.

Küsitlustulemused näitavad aga ka seda, et välismaalastega tegelemist peetakse suuresti nende organisatsioonide pärusmaaks, kellel on juba väljakujunenud rahastus, organisatsioon ja ka teatav professionaalsus. Need on organisatsioonid, kes saavad endale lubada välismaalase kaasamisega seonduvat nõ võimalikke lisakulu. Seevastu väiksemad organisatsioonid, kellel on ressursipuudus nii ajas, inimestes kui ka finantsides, mõtlevad enne mitu korda, kui hakkavad välismaalasi kaasama või neile tegevusi ja teenuseid pakkuma või planeerima.

Kolm peamist tegurit, mis takistavad Eesti vabaühendustel välismaalaste suuremat kaasamist on:

- (1) keeleoskus ja keelebarjäärid (mõlemapoolsed, nii organisatsioonist kui ka välismaalasest tulenevad),
- (2) ressursside nappus nii aja, inimeste kui ka finantside osas, ning
- (3) hirm ja kartus selle ees, mis võib välismaalase kaasamisega kaasneda.

Need kolm valdkonda on peamised kitsaskohad, millega tegelemine võib olulisel määral aidata kaasa valdkonna parendamisele.<sup>5</sup> Kuna keeleoskus ja keelebarjäärid ning ressursside jaotus on pigem keerulisemalt mõjutatavad tegurid, võib esmajärjekorras rõhu seada organisatsioonide hulgas hirmude ja kartuste vähendamisele. Selle tegevuse üheks osaks võib olla ka suurema koostöö edendamine ja omavahel heade praktikate vahetamine just välismaalaste temaatikaga seonduvalt.

Kuigi küsitletud organisatsioonid kasutavad enda nähtavuse suurendamiseks välismaalaste hulgas suhteliselt aktiivselt erinevaid vahendeid - nagu näiteks veebilehtede tõlkimine, ürituste läbiviimine inglise keeles jmt -, näib samas, et välismaalaste endi rakendamist või nende abi nähtavuse suurendamiseks või osalusaktiivsuse tõstmiseks kasutatakse siiani veel väga vähe.

Küsitlustulemused näitavad, et probleeme kerkib üles ka sellega, kust ja kuidas välismaalasi enda tegevustesse ja töösse leida. Eelkõige on see mureks neil organisatsioonidel, kellel senine kogemuse välismaalastega puudub. Ühe ettepanekuna toovad vabaühendused ise välja, et spetsiifilise välismaalaste sihtrühma - välismaalastest vabatahtlike - alane inforubriik võiks olla kas KOV veebilehel, või võib olla üle-eestiline veebileht, mille kaudu taolisi kontakte vahendada. Neist soovidest tulenevalt on olulise järelalusena vajalik edasi arendada nt Vabatahtlike Värava süsteemi, võimaldades selle kaudu registreerida nii vabatahtlikku tööd pakkuvaid Eesti organisatsioone kui ka (välismaalastest) vabatahtlikke endid.

Koostööd kohalike omavalitsustega peetakse üldjuhul vajalikuks ja soositavaks. Samal ajal näitavad aga ka tulemused, et puudub selge ja ühine arusaam, kes ja mida koostöö suurendamiseks peab tegema: vabaühendused ootavad KOVidelt küll suuremat teadlikkust ja initsiatiivi välismaalaste temaatikaga

---

<sup>5</sup> Sarnastele probleemidele ja väljakutsetele juhib tähelepanu ka TLÜ RASI uuringu, mis keskendus venekeelsete vabaühenduste tegevusvõimekuse kaardistamisele. Kuigi nimetatud uuringu fookuses ei olnud spetsiifiliselt välismaalased, kattuvad mitmed seal väljatoodud vabaühendustega seonduvad kitsaskohad ka käesoleva küsitlusuuringu tulemustega. Vt pikemalt Nimmerfeldt *et al* (2016), "[Eesti vabaühenduste tegevusvõimekuse uuring: vene töökeele ühendused võrdluses ja süvitsi](#)", TLÜ RASI.





SISEMINISTEERIUM



tegelemiseks, samal ajal ei ole aga vabaühendused selgel arusaamal selles, mida ja kuidas saaksid nad ise teha selleks, et koostöö KOViga oleks intensiivsem ja sisukam (s.t. kes peaks näitama üles esmast initsiatiivi koostööks jmt). Seega on oluline võimestada vabaühendusi ka selles aspektis, aidates neil kokku panna strateegia, visioon või konkreetselt rakendatavad tegutsemisjuhised, millega saab siduda organisatsiooni tegevuse, välismaalaste kaasamise ja neile tegevuse/teenuste pakkumise selgelt kohalikul tasandil toimuvaga, s.o. kohaliku omavalitsuse töö ja prioriteetide, aga ka seadusest tulenevate ülesannetega.

Läbiviidud küsitlus viitab lisaks ka võimalikele erinevustele eestikeelsete ja venekeelsete vabaühenduste osas. Küsitlustulemuste põhjal esineb nende vahel mõningane erisus just välismaalase nõ funktsioonist/rollist lähtuvalt: võrreldes eestikeelsete vabaühendustega pakuvad venekeelsed vabaühendused välismaalastele pigem tegevusi või teenuseid, kui et kaasavad või värbavad neid vahetult enda organisatsiooni töösse nagu seda teevad eestikeelsed vabaühendused (venekeelsed 33% vs eestikeelsed 64%). Samuti viitavad tulemused, et eestikeelsed organisatsioonid kipuvad sihtrühmadena eelistama pigem Euroopa Liidust pärit välismaalasi (80% eestikeelsed, 50% venekeelsed), samal ajal venekeelsed organisatsioonid aga kolmandatest riikidest pärit välismaalasi (75% venekeelsed, 49% eestikeelsed). Oluline on siiski märkida, et taolised erinevused organisatsiooni töökeelest lähtudes on veel hüpoteetilised ning nõuavad täiendavat valideerimist suurema valimi peal. Samuti on oluline silmas pidada, et küsitluse aluseks olev eristus eestikeelsed vs venekeelsed organisatsioonid on abstraktne ja eelkõige meetoodiline - palju on selliseid vabaühendusi, kus töökeeleks on mõlemad keeled ning mille töös või juhtkonnas osaleb mitmeid eri rahvusest inimesi, sh välismaalasi endid.

Lisaks vihjavad küsitlustulemused aga sellele (kuid see aspekt vajab kindlasti täiendavat valideerimist või jätku-uuringut), et välismaalased satuvad vabaühenduste töös või nende tegemistes osalema pigem otse väljastpoolt Eestit tulles, näiteks mõne vahetusprogrammi, rahvusvahelise koostööprojekti või riikideülese partnerluse kaudu. See tähendab, et Eestisse juba saabunud ja kohapeal elavad välismaalased võivad sageli värbamisvõrgustikest või välismaalastele suunatud tegevustest välja jääda, kuna neil puudub otsekontakt Eestis välismaalastega tegelevate vabaühendustega ja/või informatsioon, milliseid tegevusi ka neile pakutakse.

Võrreldes Eesti vabaühenduste kogemusi teiste välismaalasi värbavate organisatsioonidega Eestis, nagu näiteks ettevõtted ja ülikoolid, ilmnevad enamiku uuringus eelpool väljatoodud kitsaskohtade osas sarnased probleemid ka teistes sektorites tegutsevatel organisatsioonidel: sarnaselt vabaühendustega on ka ettevõtetel soov ja valmisolek välismaalasi senisest enam kaasata ja värvata, kuid murekohaks on teadmatusest, mida välismaalane võib organisatsiooni töösse kaasa tuua. Samuti, nii nagu vabaühendustel on ka ettevõtetel sageli ressursipuudus välismaalastega seotud võimalike murede eraldiseisvaks lahendamiseks, aga ka piiratud võimekus ja teadmine protseduuride kohta, mis kaasnevad välismaalase lepingulisel värbamisel (eelkõige elamisloaga seotud küsimused). tervikuna ja võrrelduna teiste sektoritega, mitte aga täiesti eraldiseisva fenomenina.

Kokkuvõtlikult on oluline märkida, et välismaalase kaasamine ei pea ega saagi olla eesmärk omaette. Kõikidel organisatsioonidel on oma põhikirjas ette nähtud ülesanded ja tegevused, mida nad ellu rakendavad, ning mis sageli on suunatud universaalselt kõikidele, eristamata sealjuures kohalike püsielanikke ja välismaalasi. Seega on välismaalaste kaasamise teemaga tegelemisel oluline silmas pidada, et organisatsioone ei survestataks oma teenuseid või tööd kõikvõimalikul viisil välismaalastele suunama, vaid et esmajärjekorras tuleb mõelda selle peale, kas ja millist lisandväärtust võiksid välismaalased organisatsioonile üldse pakkuda. Selle tuvastamiseks on olulisel kohal ka



SISEMINISTEERIUM



koostöötegevus ning kogemuste, praktikate ja nõu vahetamine välismaalaste kaasamise osas teiste kodanikeühendustega – sellist soovi väljendasid vähemalt pooled küsitletud organisatsioonidest. Kuna välismaalaste kohanemine ja lõimumine toimub aga vahetult kohalikul tasandil ning see protsess ei ole kuidagi eraldiseisev või isolatsioonis kohalikul tasandil toimuvatest muudest protsessidest ja arengutest, on välismaalaste edukaks kaasamiseks oluline roll mängida ka kohalikul omavalitsusel endal.



SISEMINISTEERIUM



Küsimuste tekkimisel palume pöörduda Rahvusvahelise Migratsiooniorganisatsiooni Eesti esinduse poole:

IOM Tallinn  
Ahtri 12, 10151 Tallinn  
Tel: +372 611 60 88  
Email: [iomtallinn@iom.int](mailto:iomtallinn@iom.int)  
Facebook: IOM-UN Migration Agency in Estonia  
<http://iom.ee/>