



KULTUURIMINISTEERIUM

# Kokkuvõte keelelise mitmekesisuse küsitlusest

November 2016

# Eesmärk

- Viia läbi küsitlused kõikides ministeeriumites eesmärgiga kaardistada ministeeriumite praktikad eesti keelest erineva emakeelega inimeste värbamisel.

# Taust

- Valdkondliku arengukava „Lõimuv Eesti 2020” ja lähiaastate lõimumispoliitika eesmärk on suurendada ühiskonna sidusust eri keele- ja kultuuritaustaga inimeste ühiskonnaelus osalemise ja kaasamise kaudu.
- Lõimumine tööturu valdkonnas ei piirdu vaid majandusliku toimetulekuga, sest edukus tööturul soodustab ka inimese sotsiaalset ja kultuurilist kaasatust. Arengukava toetab tegelemist struktuursete barjääridega, mis takistavad eesti keelest erineva emakeelega inimeste aktiivset osalust tööturul.
- 19. mail 2016 kiitis valitsuskabinet heaks Kultuuriministeeriumi ettepaneku keelelise mitmekesisuse teemalise küsitluse elluviimiseks ministeeriumites.

# Lähtekoht ja valim

- Amentikuks saamise eelduseks on Eesti kodakondsus ning C1-tasemel eesti keele oskus (avaliku teenistuse seadusega ametnikule sätestatud nõuded).
- Küsitluses osalesid ministeeriumite personalijuhid ja kantslerid.
- Kokku 20 intervjuud.

# Küsitlus

- Kvalitatiivne küsitlus.
- Kokku 22 küsimust.
- Intervjuude pikkus ca 20-30 minutit.
- Küsitluses osales 11 personalijuhti ja 9 kantslerit.
- Küsitluse viis läbi Kultuuriministeerium.
- Aeg: september 2016.

# Tulemused

- Kõikides ministeeriumites olemas värbamisega seotud kord, üks vastaja tõi eraldi välja, et selles ka mitmekesisuse klausel: “Edendame personalipoliitikat, mis olenemata soost, rahvusest, rassist, emakeelest, jms piiranguid ei tee”.
- Peamine väärtus, millest lähtutakse: asjatundlikkus, kompetentsus
- Kõikides intervjuudes rõhutati väga hea eesti keele oskuse tähtsust, seda juba kandideerimisel.
- Kõikides intervjuudes toodi välja, et ministeerium on spetsiifiline, sest tegeletakse Eesti riigi seadusloomega. Samuti, et peab olema tahe riigi heaks ja riigi sektoris töötada.
- Kõikides intervjuudes kinnitati, et värbamine, kus osaleb mõne muu emakeelega inimene ei ole teistsugune, samuti ei too midagi kaasa kandideerija muukeelne nimi.

# Tulemused

- Kõikides intervjuudes öeldi, et värbamisel ei koguta statistikat rahvuse kohta. Küsitakse kodakondsust.
- Ministeeriumites ei ole eraldi tööl inimest, kes tegeleks võrdõiguslikkuse või mitmekesisuse teemaga (värbamise ja töötajate seisukohast). Osadel juhtudel vastati, et nende teemadega tegeleb personaliosakond.
- Enamus vastanuist ei ole saanud koolitust või nõustamist, kuidas värbamisel pidada silmas võrdset kohtlemist.
- Ministeeriumid ei ole avaldanud töökuulutusi mõnes muus keeles kui eesti keel või muukeelses meediakanalis. Eeldatakse, et kandideerija orienteerub eestikeelses kultuuriruumis.

# Kokkuvõte

Hoiak ja suhtumine oli intervjuusid läbiviies üldiselt avatud ja pigem neutraalne, kohati väga positiivne. Paari intervjuu puhul, mis alguses olid üsna reserveeritud selle teema osas, oli tunda, kuidas mõtted intervjuu käigus muutusid positiivsemaks, soojemaks, avatumaks. Päris palju oli “ma ei ole selle peale niimoodi mõelnudki” – reaktsiooni. Kantslerite tasand oli kokkuvõttes väga avatud mitmekesisuse teemal kaasmõttelema.

Võrdõiguslikkuse ja keelelise mitmekesisuse teemadega tuleb tegeleda järjepidevalt ja süsteemselt.

**Kõik ministeeriumid on valmis võtma tööle muu emakeelega töötajaid, kui kandideerijate eesti keele oskus vastab nõutud tasemele (C1).**



# **VÄLJAVÖTTED INTERVJUUDE VASTUSTEST**

# Kas on oluline, et töökuulutused jõuaks erineva emakeelega inimesteni?

“Printsiibis võib nii mõelda. Ei ole selle vastu. Aga kuna tuleb eesti keelt osata, siis avaldaksin ka venekeelses meedias kuulutuse eesti keeles.”

“Eeldan, et need, kes tahavad ministeeriumis töötada huvituvad Eesti elust ja seega jõuavad ka töökuulutused nendeni.”

“Meie haldusallas jõuab, need peamiselt regioonides.”

“Esimene reaktsioon on, et miks ka mitte. Teatud kohtade peale see võiks olla vajalik. Samas kui jutt riigiteenistusest, siis ka nende teiste emakeelega isikute puhul, kes näevad oma potentsiaali Eesti riigi teenistuses, peaksid olema põhikanalitega ikka kursis, et Riigikantselei koduleht ja avaliku teenistuse leht jm.”

# Kas olete kaalunud värbamiskorda, kus dokumendivoorus isikuandmed peidetud?

“Ei ole praktiseerinud. See ei oleks probleemiks. Oluline, et on kompetentsid kirjas.”

“Mina peitemängu pooldaja ei ole. Rahvust tänapäeval ei kirjutatagi. Emakeel just oluline, et mis keeli oskab. Kõik peaks olema avalik.”

“Kui teeb täiendavat administratiivtööd juurde, siis ei poolda.”

”Peitmisel peab ju põhjus olema. Kui on probleem ja see aitab seda lahendada, siis võivad olla peidetud.”

“Ega ma ei teagi, mida rahvuse järgi otsustada? Samas arvan, et tööandjal oluline teada erisusi, et oskaks töötingimusi seada. Nt kui on väikesed lapsed, siis tuleb kujundada tingimused, et oleks võimalik ka lapsevanema kohustusi täita. Mingis faasis see tööandjale vajalik informatsioon.”

“Me ei küsi selliseid asju. See on inimeste enda harjumus neid CV-sse kirjutada.”

“Ei ole kaalutud. Samas avalik konkurss tänapäeva töönapuses...reaalsus on see, et otsime ise juurde ja kutsume kandideerima.”

“Meil on see värbamissüsteemis sees. Kõik esseed ja testid me hindame anonüümselt.”

## **Millised väljakutsed võivad kaasneda seoses mitte-eesti emakeelega inimese töötamisel Teie ministeeriumis?**

“Kui keeleoskus ei ole töö tegemiseks piisav, siis see on väljakutse ja stressiallikas inimesele endale ja asutusele. Mistahes kompetentsi puudumine on probleem. Pigem keeleoskust suudavad arendada, analüüsi või juhtimisoskused tulevad raskemini. Keeleoskus mingi tasemeni ikkagi tehniline oskus.”

“Väljakutseid...see aeg, kui keelelist abi küsitakse läheb ruttu mööda.”

“Peale koondamisi kõik ülekoormatud. Eraldi kellegi tekste pidevalt ja pikas perspektiivis redigeerida käib üle jõu.”

”Erinev kultuuritaust vajab vastastikust arvestamist.”

“Väljakutse – lihtsam süüdistada endast teistsugust inimest. Vähem põhjust endal peeglisse vaadata, sest ta ei saagi ju aru saada. Ka naljast võib olla raske aru saada.”

## **Millised võimalused on toetada töötajaid tekstide redigeerimisel, et tagada hea ja korrektse eesti keelega dokumendid?**

“Keeletoimetajad on ainult nendel tekstidel, mis seotud õigusloomega.”

”Meil on uutele töötajatele ettenähtud personaalne inimene, kes aitab sisse elamise perioodil.”

“Meil on keeleteimetaja, kes teeb ka majasiseseid keelekoolitusi, ka eestlastele.”

“Keeletoimetaja olemas, kolleegid on samuti abivalmis.”

“Saab soovitada neid, kelle poole pöörduda. Selle vastu kellelgi midagi ei ole.”

“Peab ise hakkama saama.”

“Ei näe, et suudaksime pidada eraldi keelekorrektorit. Oleme väikesed. Pole vajadust.”

# Mida tähendab töötajaskonna mitmekesisus?

“Pole kunagi nii mõelnud, et kuidas teha mitmekesisemaks.”

“Mitmekesisus ei saa olla omaette eesmärgiks. Esikohal organisatsiooni eesmärgid. Kui mitmekesisus aitab neid täita, siis kindlasti annab see juurde.”

“Teadlikku poliitikat ei ole, et oleme spetsiaalselt mitmekesised.”

“Leian, et erinevus rikastab. Eriti sellises globaliseeruvas maailmas. Ühtemoodi mõtlevad inimesed jõuavad ühesugustele järeldustele. Teoorias ma usun sellesse, kuidas praktikas rakendada see iseasi.”

## **Millistele ametikohtadele või lepingulistele kohtadele on Teie hinnangul mitte-eesti emakeelega inimesel suurem tõenäosus osutada valituks?**

“Kui otsime venekeelse elanikkonnaga suhtlevat inimest, siis kindlasti. Ei taha öelda, et lihtteenused või tugiteenused on mitte-eestlastele, see ei peaks nii olema/.../Ministeeriumis töötamine väga verbaalne amet. Tuleb argumenteerida ja vaielda. Mäng käib keele ümber. Väga hea eesti keele oskus on selle töö tegemise eeldus.”

“Ei oska öelda, ei ole vist selliseid ametikohti.”

“On ametikohti, kus venekeele laitmatu oskus nõutud. Vaja läbirääkimisi pidada spetsiifilistel teemadel. Võib eeldada, et venekeelsest kultuuriruumist tulnud töötajal seal lihtsam.”

“Meil oli uurimisrühm, kus suheldi ainult inglise keeles, vahet polnud, mis kellegi emakeel on.”

“Tugiteenused on sisse ostetud. Ülejäänud peavad oskama eesti keelt. Kõik dokumendid, IT-süsteemid, kõik on eesti keeles.”

# **Kas eesti keelest erineva emakeelega töötajad annavad lisaväärtust?**

Kaks vastasid, et ei oska öelda.

Üks vastas, et mitte rohkem kui teised.

Kõik teised (17) olid nõus ja kinnitasid, et annavad lisaväärtust.



# Soovitused ministeeriumitele

- Koolitada/nõustada (keelelise)mitmekesisuse ja võrdõiguslikkuse teemal ministeeriumite keskastmejuhte, samuti värbamisspetsialiste.
- Rohkem teadlikku lähenemist ja tegevusi sellel suunal (nii värbamisel kui organisatsioonis sees).
- Allasutustele (keelelist)mitmekesisust väärtustavate sõnumite edastamine ja nende suhtumise kujundamine.
- Kui soovitakse tööle erinevatest vähemesindatud gruppidest inimesi, siis soovitav kasutada erinevaid infolevitamise viise.
- Muukeelsete eestimeelsete töötajate värbamist tuleks näha võimalusena. Suhtuda mitmekesisusse kui võimalusse ja täiendavasse ressursi. Organisatsioonid, mis näevad mitmekesisust võimaluse, mitte takistusena, on edukamad.

# Soovitused ministeeriumitele

- Ministeeriumites võiks olla konkreetne inimene, kellel ülesanne tegeleda mitmekesisuse ja võrdse kohtlemise teemadega, kelle poole saab pöörduda, kes on läbinud vastavad koolitused ja oskab ka juhtidele sellekohast nõu anda.
- Tõsta eesti keelest erineva emakeelega töötajaid läbi kommunikatsiooni esile (nii sise- kui väliskommunikatsioon).
- 26. september on Euroopa keelepäev - edendada keelelist mitmekesisust ning keeleõpet erinevate ürituste ja sündmuste kaudu.

# Soovitused potentsiaalsete kandideerijatega suhtlemisel

- CV-de vormistamise õpetus kandideerijatele, et oleksid keeleliselt korrektsed ja kaasaegsed.
- Avalikus teenistuses töötamise võimaluste tutvustamine (meedias, koolitundides jm).
- Värbamisprotseduurid võivad ministeeriumite lõikes olla erinevad.
- Teadvustamine, et ministeeriumid on valmis võtma tööle muu emakeelega töötajaid, kui kandideerijate eesti keele oskus vastab nõutud tasemele (C1).

- “Ühe hüpoteesi järgi on keelelis-kultuuriline mitmekesisus meie planeedi eksisteerimiseks sama vajalik nagu looduslik mitmekesisuski, sest need on omavahel kausaalselt seotud/.../ Eri keeltel on eriomane maailmatunnetus. Mitmekeelsus avaldab soodsat mõju isiksuse arengule, soodustab ja edendab loomingulisust. Väidetavalt mõtlevad mitmekeelsed inimesed originaalsemalt kui ükskeelsed, nad on innovaatilisemad, loovad enam uusi teadmisi jne. Seega tõuseb keelelisest mitmekesisusest ning indiviidide mitmekeelsusest kasu nii üksikisikule kui ka kogu ühiskonnale.”  
(*Tõnu Tender, Eesti Keele Instituut*)



KULTUURIMINISTERIUM

# Aitäh!