

TALLINNA ÜLIKOOL

Mis on õnneliku töötaja seljakotis ehk õpirände mõju töörahulolule

Portfoolio

YID6001.YM ELU - Erialasid Lõimiv Uuendus

Erle Neeme

Heili Einasto

Tallinn

2023

SISUKORD

1. Projekti aruanne.....	3
1.1 Projekti kirjeldus.....	3
1.2 Metoodika.....	3
1.3 Sidusrühmad.....	5
1.4 Jätksuutlikkus.....	6
1.5 Tulemused.....	7
1.5.1 Õpirände olulisus.....	7
1.5.2 Motivatsioon.....	11
1.5.3 Õpirände mõju.....	16
1.5.4 Vaimne tervis.....	20
1.5.5 Tagasiside.....	24
Kokkuvõte.....	26
2. Projekti tegevuskava.....	29
3. Meediakajastus.....	31
4. Õpikogemuse refleksioonid.....	33
Kasutatud allikad.....	40
Kasutatud normatiivmaterjal.....	41
Lisa 2. Koodipuu.....	44
Joonis 1 Intervjueeritavate jaotus erialade järgi.....	4
Joonis 2 Intervjueeritavate töökogemus võrreldes vanusega.....	5
Joonis 3 Millises valdkonnas tajusid intervjueeritavad õpirände olulisust.....	9
Joonis 4 Õpirände olulisuse erinev tajumine erinevate haridustasemega intervjueeritavate poolt	11

1. Projekti aruanne

1.1 Projekti kirjeldus

ELU projekti eesmärk on viia läbi uurimus, millega kaardistada Tallinna Ülikoolis töötavate õpirändes osalenute kogemus. Uurimusega proovitakse saada vastus küsimusele, kuidas tajuvad õpirändes osalenud osalemise mõju läbi elukestva õppe ja võrgustiku laiendamise perspektiivide nende töörahulolule, -motivatsioonile, tööelu tasakaalule ja karjääri väljavaadetele.

Projekti raames kaasatakse ülikooli eksperte ja professionaale täiskasvanuhariduse, organisatsioonijuhtimise ja tööpoliitika valdkonnast ning projekt käsitleb töötaja arengu olulisust töötaja ja tööandja perspektiivist.

Organisatsiooni edukaks juhtimiseks ning kasvupotentsiaali realiseerimiseks on oluline mõista organisatsioonikäitumise erinevaid kontseptsioone, sealhulgas motivatsiooni ning töörahulolu. Tänapäeva globaliseerivas maailmas on arusaamad heast tööst ja töörahulolu mõjutavate tegurite tähtsus töömotivatsioonis muutunud. Sellest lähtuvalt on muutunud ka indiviidi ootused organisatsioonile personaalse/ametialase arengu võimaldajana. Antud projekt on seotud Tallinna Ülikooli arengukava strateegiliste eesmärkidele aastateks 2023–2027 ja fookusvaldkondade (kultuurilised kompetentsid, terve ja jätkusuutlik eluviis, ühiskond ja valitsemine) arendamiseks (TLÜ, 2023). Lisaks on projekt ka täiendus Tallinna Ülikooli senistele läbiviidud rahulolu uuringutele, mille keskmes on olnud töötajate tajutud õpirändes osalemise mõju tema enesearengule ja töörahulolule üldiselt. Uuringu tulemusi saab üldistada ja kasutada igas organisatsioonis organisatsiooni-, oskuste- ja personalijuhtimises ning strateegiliste eesmärkide saavutamiseks.

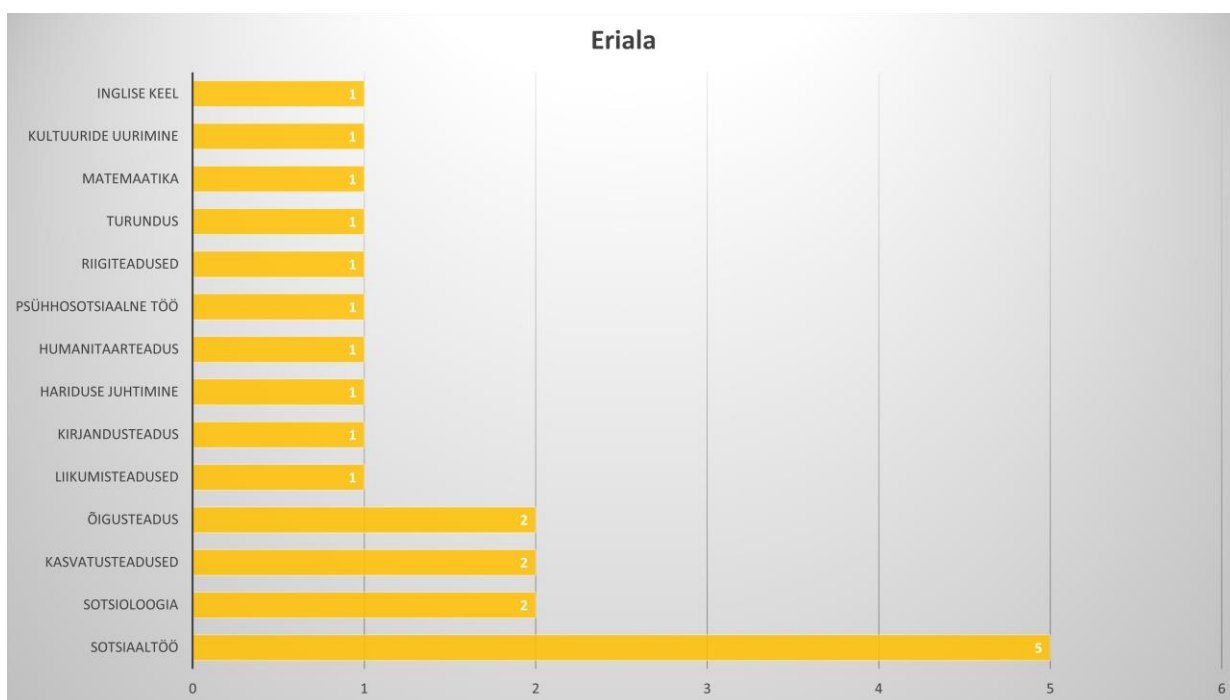
1.2 Metoodika

Projekti eesmärgi saavutamiseks kasutati kvalitatiivset analüüsimeetodit, mis keskendub osalejate isiklike kogemuste mõistmisele ja nende kogemuste tähenduse avamisele kontekstis. Selle lähenemisviisi eesmärk on saada nähtusest terviklik ülevaade, mis võimaldab seda sügavuti mõista erinevatest vaatenurkadest. Eesmärgiks oli avastada vastajate endi seisukohti ja kogemusi, vältides suurte osalejate rühmade uuringutele iseloomulikke laiu üldistusi.

Temaatilise analüüsi etapid hõlmasid andmestikuga tutvumist, koodide väljatöötamist kodeerimiseks, varjatud teemade tuvastamist, valitud teemade analüüsimist, teemade tuvastamist ja nimetamist, tulemuste esitamist, millele järgnes ulatuslik analüüs.

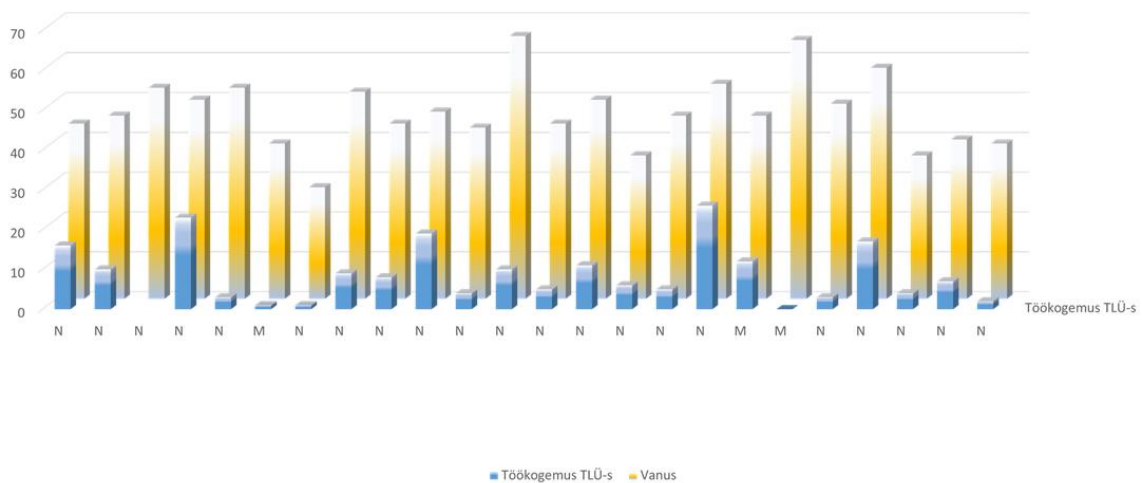
Andmeid koguti individuaalsete intervjuude abil. Intervjuude eesmärk oli koguda üksikasjalikke andmeid, mis kajastavad inimeste isiklike kogemusi. Kõigile intervjuueeritavatele esitati 11 sarnast küsimust ning lisaks põhiküsimustele oli võimalus esitada lisaküsimusi, et anda uurimisvestlusele struktuur. Intervjuuküsimused olid valdavalt avatud, võimaldades vastajatele vabadust oma arvamuste väljendamiseks.

Kokku intervjuueeriti 24 ülikooli töötajat 14 erinevalt erialalt, kellest 21 olid naised ja 3 mehed. Intervjuueeritavate vanusevahemik oli 28 kuni 66 aastat.



Joonis 1 Intervjuueeritavate jaotus erialade järgi

Töökogemus võrreldes intervjueeritava vanusega



Joonis 2 Intervjueritavate töökogemus võrreldes vanusega

Peale osalejatega peetud isiklike ja salvestatud intervjuusid transkribeeriti helisalvestised käsitsi. Meeskonnaliikmed kuulasid helisalvestusi, tõlkisid kõnekeele tekstiks ja analüüsisid saadud tekstilisi andmeid edasi. See etapp oli uurimisprotsessi lahutamatu osa ja andis võimaluse uurida üksikasjalikumalt osalejate väljendeid, võttes arvesse nende väljendusstiili, intonatsiooni ja mitteverbaalse suhtluse elemente. Manuaalne transkriptsioon andis võimaluse tabada tonaalsust ja nüansse, mis automatiseeritud meetodite abil oleksid võinud jääda tähelepanuta, ning andis aluse andmete põhjalikumaks analüüsiks.

Kui intervjuude transkriptsioon oli lõpetatud, loodi esialgsed koodid, kasutades avatud kodeerimismeetodit, mille puhul koodinimed moodustati osalejate endi kasutatud terminitest. Seejärel korraldati need koodid temadeks, mis põhinesid üldisel andmestikul ja selle korduvatel tähendustel. Teemade nimed kajastasid nende andmete sisu. Kui andmed olid rühmitatud, analüüsiti iga teemat, mis viis lõplike järeldusteni.

1.3 Sidusrühmad

Käesoleva uuringu sidusrühmad on erinevad osapooled, kes on otseselt või kaudselt seotud tööandjate suhete ja töötajate töörahulolu ning -motivatsiooni toetamise teemaga.

Kõige olulisemaks sidusrühmaks on töötajad, kuna nad on otseselt õpirände protsessis osalejad. Nende jaoks on oluline mõista, et tööandja väärtustab ja toetab nende isiklike ja tööalaseid huve. Teiseks on uuringu tulemustest huvitatud nii era- kui ka avaliku sektori juhid, sest tõhus personalijuhtimine, töörahuolu ja motivatsiooni suurendamine mõjutavad otseselt organisatsiooni tootlikkust ja edu. Organisatsioonide personalispetsialistide jaoks on oluline mõista, kuidas luua positiivset töökeskkonda ja anda töötajatele võimalus enesetäiendamiseks ning töö- ja eraelu tasakaalustamiseks. Kolmandaks huvigrupiks on ühiskond üldiselt, sealhulgas riiklikud ja valitsusasutused. Nende huvi on tagada seadusandlike regulatsioonidega hooliva töökeskkonna tingimuste loomise võimalused, sest need aitavad kaasa kodanike elukvaliteedi ja ühiskonna üldisele heaolu parandamisele. Seega võivad sidusrühmad olla kõik, kes püüavad saavutada tasakaalustatud ja toetavat töökeskkonda ning tööturul osaleva inimese kestva arengut ja jätkusuutlikkust.

1.4 Jätkusuutlikkus

Projekti eesmärk, milleks on läbi viia uurimus Tallinna Ülikoolis töötavate õpirändes osalenute kogemuste kohta, kannab endas olulist jätkusuutlikkuse aspekti. Selle uurimuse läbiviimine võimaldab sügavamalt mõista õpirände mõju mitmetele tööalastele ja isiklikele aspektidele, mis omakorda aitab kaasa kestvale arengule nii individuaalsel kui ka institutsionaalsel tasandil.

Organisatsiooni edukas ning jätkusuutlik toimimine ei piirdu üksnes keskkonnaga seotud tegurite fookusesse seadmisega, vaid hõlmab ka sotsiaalset ja majanduslikku aspekti. Antud uurimuse fookus on just sellistel sotsiaalsetel ja tööga seotud mõõdetel. Õpiränne kui nähtus, kannab endas potentsiaali mõjutada selliseid olulisi aspekte nagu töörahulolu, motivatsioon, tööelu tasakaal ning karjääri väljavaated.

Elukestev õpe ja personaalne võrgustiku laiendamine läbi õpirände võib olla oluline tegur töötajate arengus ja kasvus, kuna võib suurendada töötajate professionaalset pädevust, avardada silmaringi erinevate kultuuride ja praktikate osas ning soodustada teadmiste vahetust. Õpirändes saadud personaalsed kogemused võivad omakorda mõjutada õpirändes osalenud töötaja

tööraahulolu, pakkudes uusi väljakutseid, arendades ametialaseid pädevusi ning võimaldades neil kohaneda ajas järjest dünaamilisemaks muutuvate tööülesannetega. Samuti võib õpiränne avada uusi karjäärivõimalusi ning võimaldada töötajatel end arendada ja kasvada ka isiklikul tasandil.

Antud uurimus on oluline samm jätkusuutliku töökeskkonna loomisel, kus töötajate arengut toetatakse ning nende tööraahulolu, motivatsiooni, tööelu tasakaalu ja karjääri väljavaateid analüüsitakse mitmekülgse õpirände kontekstis. Saadud teadmised võivad olla aluseks edasistele meetmetele ja strateegiatele, mis soodustavad jätkusuutlikku arengut nii individuaalsel kui ka organisatsioonilisel tasandil, kuid on arvestataval määral seotud organisatsiooni eelarveliste võimalustega.

Tervikliku tulemuse saavutamiseks on oluline välja selgitada ka projekti seisukohalt teise olulise osapoole arvamus, kelleks on tööandja. See võiks olla järgmiseks potentsiaalseks jätkuprojektiks, mille fookuses võiks olla õpirände raames tehtud kulutuste tulemuslikkuse mõõtmine tööandja perspektiivist. Nende kahe projekti koosmõjul on võimalik saada terviklik ülevaade töötajate vajadustest ning tööandjate võimalustest ja takistustest. Mõlema projekti tulemi alusel oleks võimalik luua kokkuvõtlik materjal, mis aitaks tööandjaid strateegiliste sihtide seadmisel, kuid organisatsiooni eelarveliste vahendite piiratuse tõttu ei ole projekti eestvedajatel võimalik tagada seda, et projekti tulemusel mõni ettevõtte või asutus suurendab õpirändele eraldatud rahalist mahtu.

1.5 Tulemused

1.5.1 Õpirände olulisus

Õpiränne on õppimiskogemus, kus inimene liigub välja oma igapäevasest keskkonnast ja peab ennast avama ning kohanema (Lifelong Learning Platform, 2023). Õpirändes osalevaid inimesi saab nimetada “teadmusagentideks”, kes navigeerivad teadmiste võrgustikes ning geopoliitikas (Shen, Xu, & Wang, 2022).

Õpirännet saab jagada Smeby ja Trondali (Smeby & Trondal, 2005) kohaselt rahvusvahelistel konverentsidel osalemiseks, külalisloengutel osalemiseks välismaal, õppe- ja/või uurimistöö eesmärgil rahvusvahelisteks külastusteks ja rahvusvahelisteks teaduskoostööks. Jöns (Jöns, 2018) on leidnud, et akadeemikute õpirännet saab jagada viibimise pikkuse ja iseloomu järgi:

- lühiajaline, keskmine, pikaajaline lineaarne ränne nt praktika ja kraadiõpe;
- lühiajaline, keskmine, pikaajaline ringliikumine nt akadeemiline reisimine;
- lühiajaline, keskmine, pikaajaline vastastikune ränne nt pendelränne.

Joint Research Center (Flisi, Dinis Da Costa, & Soto-Calvo, 2015) kohaselt on õpirändel positiivne mõju inimese ja riigi sotsiaalsele, tööalasele, majanduslikule olukorrale. Välismaal õppimine on rikastav kogemus, mis arendab hulgaliselt isiklikke, sotsiaalseid ja ametialaseid oskuseid ning on seotud positiivsete tulemustega. Nendeks tulemusteks peetakse tööjõu liikuvust, sissetuleku muutust ja tööpuudust vähenemist (Rodrigues, 2013). Õpiränne on globaliseerivas maailmas võtmetähtsusega. Läbi selle paranevad võõrkeele oskused, kultuuridevaheliste erinevuste mõistmine ja kodanikuoskused (Flisi, Dinis Da Costa, & Soto-Calvo, 2015).

Teadlaste ja õppejõudude õpiränne omab hariduslikke eesmäärke, nagu pädevuste ning teadmiste laiendamine. See toetab akadeemilise koostöö laienemist ja parendamist. Läbi selle paraneb kõrghariduse kvaliteet ning teabevahetus ja koostöö (EHEA Ministerial Conference, 2012). Kõrgharidustöötajad, kes osalevad õpirändes, on sageli innovatiivsemad ja on arendanud kultuuride vahelist mõistmist ning rikastanud oma sotsiaalseid oskuseid (European Commission, 2019).

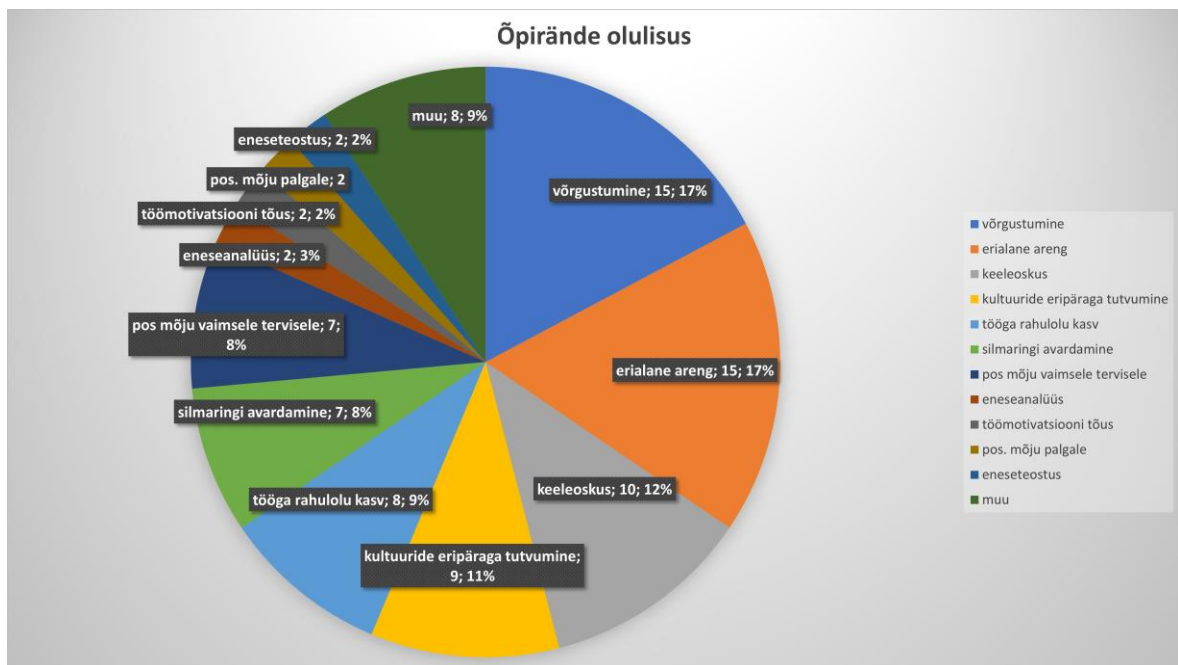
European Union ja Erasmus+ (European Commission, 2019) raportist tuleb välja, et õpirändes osalemise peamiseks põhjusteks on koostöö ja võrgustumine, oma ala teadmiste arendamine ning erinevate õppimis- ja õpetamismeetodite kogemine.

Siiski eksisteerivad ka takistused õpirändes osalemisel (Flisi, Dinis Da Costa, & Soto-Calvo, 2015). Üheks õpirändes osalemise takistuseks peetakse peamiselt isiklike suhteid, kohustusi pere ja töö ees. Keeruliseks osutub ka sobiva institutsiooni leidmine välismaal. (European Commission, 2019). Juškevičienė jt (Juškevičienė, Samašonok, Rakšnys, Žirnelė, & Gegužienė, 2022) leidsid, et õpirände suurenemist soodustaksid suurem rahaline toetus (stipendiumid, tasustatud praktikakohad), atraktiivsemad, geograafilised ja kultuurilised sihtkohad. Veel oodatakse, et pakutavad sihtkohad oleksid mitmekesised ning julgustaksid ka ise kõrgharidustöötajaid õpirändes osalema. European Union ja Erasmus+ (2019) raportist selgus tõsiasi, miks paljud kõrgharidustöötajatest ei osale õpirändes: peamiseks põhjuseks toodi

majanduslikud põhjused, kuna esineb ebaselgust selle osas, kui palju õpirändes osalemine maksma läheb. Lisaks toodi põhjusena välja kohustused perekonna ees.

Teadvustades õpirände positiivset mõju inimese arengule, sotsiaalsele kaasamisele ning osalusele, peaks olema eesmärgiks õpirände muutmine erandist pigem reeglits kõigile (Lifelong Learning Platform, 2023).

Kõik 24 intervjueritavat pidasid õpirändes osalemist oluliseks. Iga intervjueritav oskas välja tuua 2-8 erinevat punkti, miks tema meelest õpiränne oluline on. Olulisus väljendub erinevates alateemades. Enim toodi välja erialase arengu võimalust (17), võrgustumist (14), keeleoskuse arendamist (10), kultuuride tundmaõppimist (9) ja tööga rahulolu kasvu (8). Ära märgiti ka lähedasemate suhete tekkimine kolleegidega ning eneseanalüüs. Lisaks toodi õpirände tulemusena välja nii enda võimete piiratuse kui ka piiramatusse mõistmine.



Joonis 3 Millises valdkonnas tajusid intervjueritavad õpirände olulisust

Erialase arengu võimaluste kohta toodi erinevaid näiteid:

“...Mul tulevad ikkagi need, ma olen mitmel korral olnud seal [õpirände riigis], ee, nendel metodoloogia seminaridel. Et ikkagi see, see uurija pädevused.” (1C)

“... Noh, ma pean seda oluliseks ikkagi enesetäienduse rikkuse osas ja hoopis teise sellise värskema pilgu omandamiseks ...” (3C)

“...Oma maailma avardada, oma teadmisi, nägemusi avardada. (4A)

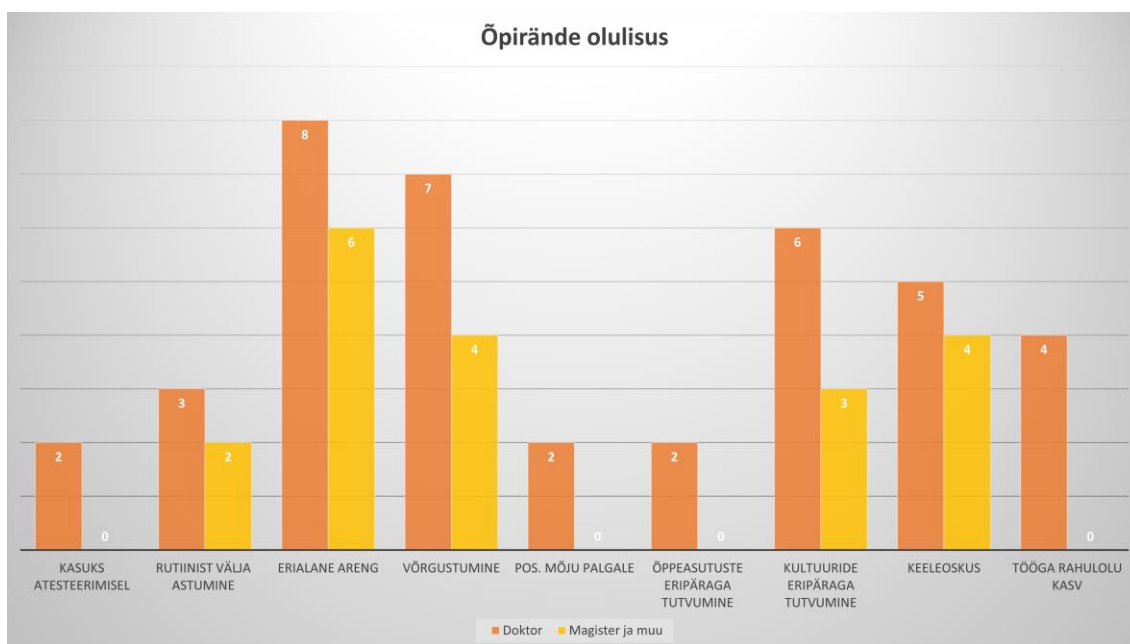
Võrgustumist peeti oluliseks:

“Ja see on siis valdkondlik suhtlus oma eriala spetsialistidega, et räägime konkreetsemalt mingitest strateegiatest, suundadest, rahvusvahelistest [nimetab enda eriala] jne.” (2A)

“... Minul on oluline luua suhteid teiste ülikoolidega teiste inimestega, kelle siis potentsiaalseid projektipartnereid leida. Et, et võib-olla see suunitlus just, et näha neid inimesi ise kohapeal rääkida näost näkku, et luua selliseid informaalsemaid suhteid, et oleks edaspidi lihtsam koostööd teha.” (3F)

Antud uurimus käsitleb just töörahulolu ja -motivatsiooni seost õpirändega. Intervjueeritavad tõlgendasid neid mõisteid mõneti kattuvalt ning mitmed tõid välja, et on oma tööga nagunii rahul ning motiveeritud või et vastutavad motivatsiooni eest ise. Samas õpirände võimaluse olemasolu tundub olevat siiski motiveeriv. Peaaegu pooled vastanutest tõid ka välja tööga rahulolu kasvu/motivatsiooni tõusu õpirände kogemusest. Seega võib öelda, et õpiränne on üks oluline motivatsioonipaketi osa, mis aitab ka tööga rahulolu tõsta. Erialane areng, võrgustumine ja keeleoskus on kõik samuti seotud hea töösooritusega, mis hoiab töömotivatsiooni ja tööga rahulolu, siis ka need populaarsed olulisuse punktid kinnitavad seda väidet veelgi.

Õpiränne mõjutab õppejõude mitmekülgset, andes neile võimalusi mitte ainult erialaselt areneda, vaid ka laiendada keeleoskust, kogeda erinevaid kultuure ning luua tugevaid erialaseid sidemeid. Mainiti uute väljavaadete avanemist tööturul. Mõned intervjueeritavad vastasid, et nende soov õpirändes oli rutiinist välja saada, see võimaldab neil laiendada oma tegevust ja kogemusi, suurendades seeläbi töörahulolu. Mitu korda rõhutati õpirände positiivset mõju vaimsele tervisele ning sellega kaasnes ka üldine töörahulolu kasv. Silmaringi avardamine ning kultuuride eripäraga tutvumine osutus oluliseks mitmele õppejõule. Kuigi intervjueeritavate hulgas oli naiste osakaal suurem kui meeste oma, hindasid mõlemad sugupooled õpirännet kõrgelt.



Joonis 4 Õpirände olulisuse erinev tajumine erinevate haridustasemega intervjueeritavate poolt

1.5.2 Motivatsioon

Motiiv on see, mis ajendab inimest käituma teatud viisil või vähemalt arendama kalduvust konkreetsele käitumisele. "Motivatsioon" võib olla määratletud kui jõud isikus, mis paneb teda rahuldama põhilisi vajadusi või soove. Vajaduste tase määrab, millised hüved rahuldavad töötajat (Pardee, 1990).

Üks ettevõtte peamisi eesmärke on töötajate tulemuslikkuse maksimeerimine, et saavutada seatud eesmärgid. Varasemad uuringud näitavad otsest seost töörahulolu ja töötajate tulemuslikkuse vahel. Ettevõtete jaoks on oluline luua töökeskkond, mis mitte ainult ei meelita, motiveeri ja säilita töökaid inimesi, vaid suurendab ka organisatsiooni tulemuslikkust ja tootlikkust. Need, kes suudavad saavutada seda tasakaalu, on paremas positsioonis edu saavutamiseks konkurentsivõimelises riiklikus ja rahvusvahelises keskkonnas, kus nõutakse nii kvaliteeti kui ka kulutõhusust. Töötajate rahulolu, tulemuslikkus ja säilitamine on seega kesksed aspektid organisatsioonide jätkusuutliku edu saavutamisel (Dugguh, 2014).

Töömotivatsioon

Intervjuudest ilmnes selgelt, kuidas õpirände mõju ulatub isiklikust kasust kaugemale, suurendades tööalast konkurentsivõimet ja seeläbi tõstes töömotivatsiooni. Intervjueeritav 4C rõhutas seda järgmiselt:

"Rahulolu kui koha pealt minu jaoks on ta ikkagi väga oluline, see, et saab käia õpirändes. (...) Et see annab sellele töömotivatsioonile oluliselt rohkem juurde."

Mitmekesisuse ja uuenduslikkuse lisandumise kohta toodi esile, kuidas erinevate riikide kogemuste integreerimine võimaldab uute lähenemisviiside kasutamist. Projektid, mis ei ole päris huvipakkuval teemal, ei tõsta motivatsiooni, kuid võimalused enda spetsiifilise valdkonnaga tegeleda tõstavad motivatsiooni.

Õpiränne avaldab positiivset mõju rutiinile ja uutele kogemustele. Õpiränne aitab murda rutiini, pakkudes võimalusi uuteks kogemusteks ja kohtumisteks uute inimestega. See avaldab positiivset mõju töömotivatsioonile, eriti olukorras, kus töö on rutiinne ja nõuab vaheldust. Õpirände mõju tajutakse ka keelelise arengu ja võimalusena ühendada töötamine ja reisimine. Need tegurid toetavad töömotivatsiooni kasvu.

Tööraahulolu

Intervjuude analüüsides selgus, et tööraahulolu valdavalt paranes peale õpirändes käimist. Üks intervjueeritav tõi välja, et omades väga erinevat töökogemust, töötades mitmes kohas, oli võimalus võrrelda ning nii oli tööraahulolu suurem selles kohas, kus oli võimalus ka õpirändele. Samuti toodi välja, et õpiränne moodustab juba nii suure osa tööst, et ilma selleta ei kujutata enam ette, et kuidagi tööga rahul olla saaks. Teine jälle leidis, et tunne, et ka teistel samal alal töötavatel inimestel on sarnased mured, ja tunne, et ei olda üksik tekitab suure toetuse tunde ning see mõjutas positiivselt ka tööraahulolu.

"Enesetunne oli parem, et jälle, kui sa kuuled, et teistel inimestel on samad mured, vaatamata sellele, et nad on hoopis teisest riigist. Siis sul on mingi selline, ma ei saa öelda, et selline hea tunne, ja, aga sa tunned, et sa pole üksik. Mitte ainult sul Tallinnas on need probleemid, vaid ka üleüldse, et sa saad aru, et sinu probleem ei ole väga eriline. Teised ka elavad sama üle ja sellel on mingi tugi selline. Õla tunne tekib." (1F)

Mitmeti toodi välja ka seda, et töörahulolu on otseselt seotud enda sisemise tundega, ning nii on keeruline öelda, kas õpirändel on sellele otsene mõju, või peab töörahulolu inimeses endas ise tekkima.

“Jah, mul ei ole see tööga rahulolu olnud kunagi probleemiks. Et mul see... Rahulolu ja rahulolematust - need tekivad ikkagi inimese enda sees.” (2A)

Töörahulolu muutumatust seoses õpirändega toodi välja mitmeid kordi. Põhjuseks toodi nii seda, et need ei ole omavahel seotud, kui ka seda, et ajaga see ühekordne mõju lihtsalt kaob.

“Jällegi ma arvan, et see õpirändes osalemine tegelikud töörahulolu ei muuda, vähemalt minu jaoks ta ei muutnud mitte midagi. Sellepärast et töörahulolu minu jaoks on ikkagi seotud nende võimaluste ja selle toetusega, mida ma saan oma koduülikooli käest.” (4A)

“Siis ma nagu tabasin ennast mõttelt, et vaata see võrgustik on nagu nii hea, et ma tegelikult iga nädal suhtlen kellegagi välisriigist, nii et need kontaktid on nüüd jäänud ja see kõik on nagu selline loomulik töö osa. Nüüd ei ole enam nagu sellist.. noh sellist laksu ei ole, et Ooo tulen Maltalt ja sain teada, et nad teevad niimoodi. Jaa et see on huvitav onju, aga ütleme et see ei ole enam nii innustav.” (1B)

Ühel korral toodi ka välja, et nähes teistes ülikoolides palju suuremat hoolivust oma töötajate suhtes ja palju paremaid tingimusi, langes töömotivatsioon peale õpirändes käimist.

“Rahulolu tööga on selles mõttes, et meil ole töökeskkond sugugi väga hea. Meil on... näiteks see, meil on kahte asja, meil on selle töökorraldus on ju kõikides asjades nii kokku tõmmatud. Meie auditooriumid, noh vot, kui ma lähen Varssavisse, siis mulle antakse kõige parem auditoorium, noh külalised, mul on elektrooniline tahvel. Tuled tagasi no ikka tahvli ei ole, aga sa võid rääkida on ju.” (4F)

“Ja just see, et sa käid teises ülikoolis ja ütledki rahul, et mitte tüli on ju, vaid ütled, et kuulge, et vaadake, ma olin kümnes ülikoolis, ja üheksas on parem, kui meil. Äkki me investeerime. Ma võin pildistada see on see on see on see. Ja niimoodi see areneb on ju. See on nagu natuke probleem.” (4F)

Initsiatiiv (sisemine, välimine)

Uuringu käigus tehtud intervjuude põhjal selgus, et üle poole intervjueeritavatest ehk 14 töötajat osalesid õpirändes enda initsiatiivil. Intervjuudest selgus, et töötajaid ajendasid õpirändesse minema saavutuse, tunnustuse, töö enda, vastutuse ja edutamise seotud motivatsioonitegurid, mis aitavad lisaks töötaja isiklikele eesmärkidele täita ka tööandja eesmärke (Dugguh, 2014). Motivatsiooniks oli näiteks soov avardada oma teadmisi uurimisvaldkonnast ja -teemast ning soov toetada oma karjääri teadlasena-lektorina. Uuringu tulemusel selgus, et teisel kohal õpirände initsiatiivitegurina on sisemised ja välised tegurid: projektidega seotus, kolleegide kutsed ja tööandja ettepanekud. Sisemisi ja väliseid tegureid nimetasid enda õpirändesse mineku puhul määravateks initsiatiiviteguriteks kuus töötajat. Intervjueeritavatest 2 töötajat tõdesid, et initsiatiiv õpirändesse minna tuli tööandjalt.

Intervjueeritavate seast paistsid silma kaks töötajat. Esimene neist osales ühel aastal kuuel korral õpirändes:

“Suurem initsiatiiv on ikkagi enda poolt. Samas on ka tööandja huvitatud sellest. Viimase aasta jooksul olen osalenud 6 korral õpirändes” (3D)

Teine aga väljendas oma soovi veeta ühe aasta jooksul vähemalt pool aastat õpirändes/õpirännetes:

“(…) minu seisukoht, niimoodi, minu erialal, või nüüd, minu jaoks oleks ideaalne, ideaalne, kui ma aasta jagaksin kaheks. Eh, poolaasta ma õpetaksin ja pool aastat ma oleksin kuskil välismaal. Noh, nii et pool aastat oleksin Eestis, õpetaksin, pühenduksin, ja siis kuskil teises riigis kolleegidega, sest siis mul oleks iga kord midagi uut” (4F)

Märkimist väärrib asjaolu, et ühe intervjueeritava arvates tuleks õpirändesse mineku initsiatiivi (sisemine ja/või välimine) asemel rääkida hoopis tööandja nõudest töötajatele õpirändesse minna. Intervjueeritav 4B näeb, et töötaja initsiatiiv seisneb mitte otsuses, kas minna või mitte minna õpirändesse, vaid tööandja nõude täitmiseks endale õpirände asutuse otsimises/leidmises:

“Ja siinkohal ma ei saaks küll öelda, et, et nüüd tööandja midagi initsiatiivil välja pakub, vaid tööandja ütleb, et see nõue. Aga sina pead ise leidma selle võimaluse. Et, et sa pead leidma võimalikku selle välisülikooli (...)“

Valikukriteeriumid

Intervjuu analüüsides tuli välja, et suuresti on õpirändes osalemise valikukriteeriumiteks huvipakkuvad teemad. Näiteks vastas üks intervjuueeritav valikukriteeriumite osas järgnevalt:

“Konverentsid ma ikka valin lähtuvalt sellest, mis mulle sobib nii teema, kui aja poolest...” (4C)

Mitmed intervjuueeritavad andsid teada, et valikukriteeriumid on seotud enda erialaga ning soov oli ennast arendada ja luua uusi tutvusi:

“Oli soov näha inimesi, ise kohapeal ja rääkida näost näkku, et luua informaalsemaid suhteid, et oleks edaspidi lihtsam koostööd teha.” (1E)

Intervjuueeritavate sõnul olid õpirändes osalemise valikukriteeriumid sh sihtriigi valik seotud sobiva teemaga ja sihtriigi valmisolek vastu võtta. Samas tõid mitu intervjuueeritavat välja, et õpirände sihtriigi ja osalemise osas väga valikut ei olnud, kuna õpiränne oli seotud konkreetse projektiga ning initsiatiiv oli pigem välimine ehk ülikooli poolt.

Valikukriteeriumite osas tõid kaks intervjuueeritavat välja, et üheks õpirändes osalemise mõjuteguriks on osavõtutasu ehk õpirändes osalemisel oli oluline, kui palju see maksma läheb. Intervjuueeritava 3D sõnul on õpirändes osamine osas peale huvipakkuva teema vaja vaadata ka rahalist poolt:

“... Kuhu on võimalus rahaliselt minna, sest see on kulukas ettevõtmine ja meeletult peab ise vaeva nägema, et õpirändele minna.”

Teised intervjuueeritavad rahalist aspekti õpirände valmise osas eraldi välja ei toonud ning valdavalt olid valikukriteeriumid seotud kas juba konkreetse projektiga, milles intervjuueeritav ülikooli kaudu osales, või oli seotud sobiva erialase teemaga, nt konverentsid. Intervjuueeritavad olid õpirändes osalemise osas motiveeritud ning initsiatiiv oli pigem sisemine. Ehk sisemine soov saada uusi tutvusi, teadmisi ja arendada end. Motivatsiooni-hügieeni teooria järgi on üheks inimese vajaduseks eneseteostusevajadus ning lisaks töörahuolu esilekutsuvad faktorid, nagu areng ning teadmiste ja karjääri tõus. Antud faktorid olid ka intervjuueeritavad väljatoonud.

1.5.3 Õpirände mõju

Väljavaated tööturul

Intervjueeritavate arvates õpiränne Eestisesel tööturul olevaid väljavaateid otseselt ei mõjutanud. Seda eelkõige sellepärast, et kõrgharidusvaldkond on suletud süsteem, kus inimestel on riigisiselt tööturuväljavaated piiratud. Küll aga toodi välja, et õpiränne on andnud suure panuse rahvusvaheliste kontaktide loomisele ning professionaalsele arengule.

Rahvusvaheliste kontaktide loomine

Kuigi ülikooli töötajad otseselt uut töökohta ei otsinud, suurendas õpiränne väljavaateid rahvusvahelisel tööturul, andes kogemuse teises ülikoolis ja võimaluse tutvuda uute töötingimustega. Märgitigi, et õpirändest saab väga palju uusi kontakte, tänu kellele saab enda teadustööd edasi arendada/luua (mida rohkem projekte on, seda rohkem karjäär edeneb). Väljavaadete halvenemist tööturul peale õpirändes osalemist ei märkinud ükski intervjueeritav.

Professiooni kujunemine

Õpiränne on intervjueeritavate sõnul avaldanud positiivset mõju mitmekülgsete oskuste ja professionaalse profiili kujundamises. Lisaks toodi välja, et ülikoolis töötades on väga oluline kogeda õpirännet, kuna see on tööandja ootus või teadlase/õppejõu karjääris elementaarne. Intervjueeritavad leidsid, et on kasvanud ka tööandjapoolne usaldus läbi vastutusrikkamate ülesannete usaldamise ning toetamise.

“Ma teadlasena olin arenenud, aga tegelikult ma pidin oma töökohast mõnes mõttes tagasi minema. Et nagu nii palgataseme mõttes ja, ja noh, võib-olla ka positsiooni mõttes küll jäi sama positsioon paika /..//” (2B)

“Ee, jah, et ee no selles mõttes meil, minu töös on ja noh nagu lektorite ja dotsentide töös ja kes me ülikoolis töötame, et ee kohe, kohe, peale töörändes osalemist sa võib-olla seda, mõju [väljavaadetele tööturu] ma ei näe nagu. Aga see, kõik need asjad, et kus ma olen osalenud, mis erialastel seminaridel, kohtumistel, võrgustikel, ne, need tuleb

kirja panna siis, kui meil on iga viie aasta tagant atesteerimised ja vot seal on see mõju. Et seal on see mõju kindlasti!” (1C)

Erialaoskused

Intervjuude põhjal kerkisid esile erinevad vaatenurgad erialaoskute arendamise kontekstis. Intervjuudest selgus, et saadud kogemused mõjutavad nii professionaalset kui ka isiklikku arengut. 16 intervjuueeritavat rõhutasid erialaoskuste täiendamise ja parendamise olulisust. Enamus tõi välja keeleoskuse ja erialase suhtlemise praktiseerimise ja parenemise.

“... Esimestel aastatel, algusaastatel lasin inglise keele filoloogidel üle vaadata, et kõik oleks korrektne ja tegelikult see, mis on kõnekeeles ettekandes vaja, see on üks, ja teine on see kirjalik tekst. Need on kaks täiesti erinevat keelt ja nii. Aga ma poleks seda teada saanud, ma varasemalt ei teadnud seda.” (2A)

Õpiränne on võimaldanud näha ka erinevaid lähenemisviise, õpikuid, meeskonnatööd jne. Kõik see on enesearengus olulist rolli mänginud.

Intervjuueeritav 1B on hinnanud oma kogemust:

“No näiteks milliseid õpikuid teised kõrgkoolid kasutavad ja no kõik see nagu hästi innustab ja selles mõttes on see väga kift!”

Õpiränne on julgustanud osalejaid nähtut ja kogetut intensiivsemalt rakendama ja on täiendanud erialaoskuseid. Intervjuueeritav 4A leidis, et õpirände käigus on ta saanud tagasisidet oma õpetamismeetoditele, ning saab juurde õppida uusi viise õpetamiseks ja see on positiivne ning annab palju juurde (saab õpitut näiteks koduülikoolis rakendada). See on olnud väga tähtis nii isikliku kui erialaoskuste arengus.

Erialaoskusi saavad õpirändes olijad ka hiljem arendada. Saadud kontaktide ja võrgustumise kaudu on ka edaspidi võimalik leida koostöökohti, mis annavad võimaluse oma erialaseid teadmisi täiendada uutest vaatenurkadest.

Õpirändajad tõi veel erialaste oskuste juures olulise punktina välja rahvusvahelist kogemust ja nad peavad seda oma professionaalsuse lahutamatuks osaks. See laiendab silmaringi ja tõstab

erialast pädevust. 2F väitel on oskuste mitmekesistamine viinud mitmekülgsema professionaalse profiili kujunemiseni.

Majanduslik olukord

Judge et al. (Judge & Watanabe, 2017) sõnul on palgal oluline seos töörahuloluga. Oluline rahulolu komponent on see, kuidas õppejõud tajuvad, et nende kolleegid ja organisatsioon neid hindavad, austavad ja tunnustavad (nt saavad preemiaid, võrreldavat palka) (Boamah, Hamadi, Havaei, Smith, & Webb, 2022).

Motivaatorite ja hügieenifaktorite olemasolu põhineb valdaval ja mõjuval tööga rahulolu teoorial, mille töötasid välja 1950. aastate lõpus ja 1960. aastate alguses Frederick Herzberg ja tema kolleegid. Motivaatorid ja hügieenifaktorid on paigutatud vahendajate alla, mida võib tehniliselt kirjeldada kui muutujat või olukorda, mis mõjutab (modereerib) teiste muutujate või interaktsiooniefekti tekitavate olukordade vahelisi suhteid (Hagedorn, 2002).

Herzbergi sõnul ei saa hügieenifaktor motiveerida ja kui seda selle eesmärgi saavutamiseks kasutatakse, võib see pikas perspektiivis põhjustada negatiivseid tagajärgi. Herzberg selgitab raha kui motivaatorit, öeldes: "Oma üldlevinud olemuse tõttu on palk tavaliselt nii motivaator kui ka hügieenifaktor. Kuigi see on peamiselt hügieenifaktor, omandab see sageli ka mõningaid motivaatori omadusi, mille dünaamika on sarnane saavutuste tunnustamisega." (Pardee, 1990).

Herzbergi uurimus (1959) tuvastas neliteist tööga rahulolu ja rahulolematusega seotud esmatasandi töötegurit, mille hulgas on ka palgastaatus. Herzberg leidis lõpuks, et palk mõjutab kas tööga rahulolu suurenemist või tööga rahulolematuse vähendamist. Seega, kui töötaja tunneb, et on saavutanud kõrgeid saavutusi ja teda kompenseeritakse asjakohaselt palgaga, suureneb tööga rahulolu ja väheneb rahulolematuse (Hagedorn, 2002).

Palk on tööandja ja töötaja vaheline leping. See ei motiveeri neid, kuid töötajad tahavad, et neile makstaks õiglaselt ja õigel ajal. Kui töötaja tajub, et talle ei maksta õiglast tasu, ei ole ta õnnelik ja seega töötempo aeglustub. Rahulolematuse vältimiseks tuleb selgelt näidata võrreldavad palgad ja hüvitised, selged palgapoliitikad, juurdekasvud, lisatasud ja hüvitised (Dugguh, 2014).

Majandusliku olukorra analüüs seoses õpirände mõju tajumisega toob esile mitmeid olulisi aspekte vastavalt intervjueeritavate kogemustele. Mitmed intervjueeritavad rõhutasid, et õpiränne ei pruugi alati kaasa tuua otseselt majanduslikku kasu.

Enamus intervjueeritavatest ütlesid, et majanduslik olukord ei paranenud peale õpirändes osalemist. See viitab sellele, et kuigi õpiränne võib avada uksi, suuremat palka ei pruugi alati endaga kaasa tuua. Mõned vastanutest ei märkinud üldse majanduslikku mõju. Selles valguses võib järeltada, et õpirände mõju tajumine on individuaalne vaatamata sarnastele vastustele.

Lisaks toodi intervjuude käigus välja, et kui peale atesteerimist jäädakse samale karjääriastmele, siis ka ei pruugi palgatase muutuda. See viitab sellele, et õpirände ja karjäärialaste edasiliikumiste vahel võib olla erinev majanduslik mõju.

Ühe intervjuu tulemus näitas, et intervjueeritav tajus, et majanduslik olukord muutus positiivses suunas tänu töötasule lisandunud lähetusrahadele. Sel juhul on oluline arvestada, et positiivne majanduslik mõju on lühiajaline ja võib olla seotud õpirände konkreetse olemusega või tingimustega.

Kokkuvõttes näitavad antud intervjuude tulemused, et õpirände mõju majanduslikule olukorrale võib aga ei pruugi esineda.

Baasoskused

Õpiränne on liikuvus uute teadmiste ja oskuste omandamise eesmärgil ning see on vahend, mille abil saavad inimesed parandada töökoha leidmise võimalusi ja kultuuridevahelist teadlikkust ning edendada oma isiklikku arengut.

Baasoskused on oskused, millede omandamist eeldab aktiivne osalemine (teadmispõhises) ühiskonnas ja majanduses ning toimetulek töö- ja perekonnaelus: (nt digitaalne kirjaoskus, võõrkeelteoskus, tehnoloogilised, kultuurialased teadmised ja sotsiaalsed oskused). Baasoskused on interdistsiplinaarsed ja kajastuvad Eesti üldhariduse õppekavades üld- ja valdkonnapädevuste ning nn läbivate teemadena.

Alljärgnevalt on välja toodud ühe intervjueeritava arvamus baasoskuste teemal:

“Projektide koostamine ning nendes osalemine parandavad baasoskusi, näiteks koostööoskust, suhtlusoskust, enese müümise oskust, projektikirjutamise ja rahastuse leidmise oskusi.” (3A)

Seitse intervjueeritavat arvasid, et nad arendasid keeleoskust ja see oli nende jaoks kasulik.

“Intervjueeritavad peavad oluliseks õpirändes saadud kogemusi, sh keeleoskust, võrgustumist ja kultuuri.” (4C)

Keeleoskust arendasid erinevate ametitega intervjueeritavad, nende hulgas lektorid, juhid, dotsendid, õppejõud.

„Ja mitte ainult keeleõpe.“ (2E)

Ainult üks intervjueeritav märkis, et tal suurenes stressitaluvus ja üks mainis, et arendas kultuuritundlikkust.

“Õpiränne võib sind proovile panna ebatavalistes olukordades ning seeläbi kasvatab ka stressitaluvust.” (3E)

Kõigi intervjueeritavate arvates oli õpirändes võimalus arendada baasoskusi ning neid arendasid või omandasid kõik erineva tööstaažiga töötajad. Tööstaaži pikkus TLÜ-s varieerus 1 kuni 26 aastani. Keeleoskust läks vaja viiele doktorikraadiga ja kahele magistrikraadiga töötajale. Mitme intervjueeritava sõnul avardas õpiränne silmaringi, mõttemaailma ja aitas pääseda mõttemustritesse kinnijäämisest.

Kokkuvõttes omas õpiränne tähtsust iga töötaja jaoks ning oli selgelt näha, et õpirändes käinud töötajad hindavad oma baasoskuste arendamist või omandamist jaatavalt oma reisikogemuse vältel. Olenemata vanusest, soost ja haridustasemest, oli töötajatel suurepärane võimalus õppida mitmeid asju läbi kogemise, arendada oma baasoskusi ja edendada oma vaimset arengut.

1.5.4 Vaimne tervis

Tööandja toetus

Üldiselt väljendus tööandja toetus mitte ainult rahaliselt, vaid ka toetuse ja mõistmisega õpirände olulisuse suhtes enesearengus. Toetus väljendus erinevatel viisidel. Näiteks pakkus

juhtkond osalejatele finantsilist tuge õpirände kulude katmiseks, kas siis täielikult puuduoleva osa katmiseks või leidnud õpirände toetamiseks ressursse erinevate projektide vahenditest. Positiivsena tõid intervjuueritavad välja tööandja mõistmise ja julgustamise õpirändes osaleda. Tööandjad on julgustanud osalema mitte ainult tööalaseks arenguks, vaid ka töötajate isikliku arengu eesmärgil, mis on andnud uuringus osalejatele sõnumi positiivsest hoiakust tööandja poolt.

Samuti toodi välja tööandja toetus õpirände korraldamisel, kus tööandja aitas kaasa majutuse ja lennupiletite broneerimisel, et õpirände protsess oleks osaleja jaoks sujuvam.

“... Väga-väga toetav, et direktor otseselt alati toetab ja, ja kui on näiteks ka mingi raha läheb üle selle Erasmus teatud ühikuid sulle ju ette antud ja kui juhtub, et sul ei saa neid lennupiletite majutust nii nii soodsad, siis ta on valmis, on see instituudist selle ülejäägi kandma või siis olen ma leidnud ka mõnes projekti rahastusest näiteks üldkuludest.” (1E)

“...Toetav, jah, et leiti finantsid selle reisi kulude katmiseks. Muud selles osas ei ole...” (1A)

“... ülikoolis on, see on nagu ka üks selline. Vaata, kui ülikoolidele antakse neid reitinguid ja hinnanguid ja asju, siis see, kui palju käivad ülikooli töötajad õpirändes on üks näitaja, nii et see on väga-väga soodustatud ülikoolis. Minge, kõik on okei...” (3F)

Uuritavate vastuste põhjal ei saa otseselt välja lugeda tööandja negatiivset toetus või hoiakut õpirändes osalemise osas. Kuid mõnedest vastustest saab järeldada, et tööandjate huvi töötaja õpirändes osalemise vastu oli vähene. Uuritavad tõid välja, et õpirändes osalemine nõuab suure osa bürokraatia läbimist ning ise pidi andma suure panuse, et oleks võimalus õpirändes osaleda.

“... Tööandja on positiivselt toetav. Kuid hästi palju jah, tuleb ise ära teha selleks, et minna. See bürokraatia enne õpirännet, siis reisibürooga koostöös piletite ja hotellide broneeringud ja kui peaks midagi valesti minema...” (3D)

“...Vaata selles olen ma väga kriitiline. Minuarust ikka tööandjat väga ei huvita. Nii et mina ei tea. Ma ei oska selle kohta öelda. Vaata see on niimoodi huvitavalt, et siis kui on vaja mingeid aruandeid esitada, siis on nii hea esitada neid õppejõudusid, kes on

käinud välisrändel onju, aga ega niimoodi igapäevaselt või nii või noh... mkmm....”
(1B)

Meelsus ja hoiak enne ja peale õpirännet, mõju vaimsele tervisele

Intervjuude ajal toodi välja, et õpiränne avaldab mitmekesisist mõju vaimsele tervisele sõltuvalt individuaalsest eripärast, stressi käsitlest ja keskkonna muutusest. Intervjueeritavad pidasid vaimse tervise hoidmisel oluliseks stressiga toimetulekut ja eneseteadlikkust. Positiivsed kogemused olid seotud uute emotsioonidega, silmaringi laiendamise ja uute rahvusvaheliste tutvuste loomisega. Samuti andsid positiivset energiat argipäevast välja saamine ehk keskkonna muutus, mis omakorda annab tunnitust, et esinev reisiärevus aitab igapäevased töömõtted unustada ja on lihtsam keskenduda õpirände eesmärgile ja vajalikkusele. Peale rännet on intervjueeritavad olnud motiveeritud ning positiivselt meelestatud, sest hinnatakse võimalust jagada oma kogemusi ning omandatud teadmisi või uusi töövõtteid rakendada.

“No see on, see mõjub, alates reisimine mõjub alati hästi. No loomulikult on inimesi, kellele ei meeldi reisida, mulle meeldib et et noh, ta kindlasti just see keskkonnavahtetus on oluline, et et näha, kuidas tehakse partnerülikoolis mingeid asju, jagada ideid, et selles mõttes annab alati midagi juurde ja emotsionaalset ning vaimselt tunnen end paremini.” (3F)

Negatiivsed mõjud on eelkõige seotud stressiga, mis tekivad reisiplaneerimise pingest ja rahaliste ressursside ebapiisavusest.

Perekonna toetus ja kodusõprus

Üheks vaimset tervist mõjutavaks faktoriks on lähedaste (pere, sõbrad jne) toetus (Pardee, 1990). Lähedaste toetusest õpirändesse minekul, ja selle jooksul, oleneb küllaltki palju. Näiteks mõjutab see seda, kas inimene üldse läheb õpirändesse, kas ta soovib veel rändes osaleda või see, kuidas naasmisel kohanetakse uuesti koduse rutiini ja tavaeluga.

“Aga jah, hästi oluline on see nii-öelda oma perekondlik tugi.” (4B)

Vaimse tervise mõjutajaks on kindlasti ka koduigatsus. Õpirändes osalenutest vaid neli kahekümneneljast väitsid, et neil ei tekkinud koduigatsust. Peamiste põhjustena selles osas toodi välja, et ränne oli lühiajaline, pere läks kaasa, ollakse harjunud pikalt kodust eemal olema või see, et kogemus oli nii huvitav, et mõtted kodu olid kodust eemal.

“Tegelikult oli isegi alguses piinlik kõigi pereliikmete ees, kui vähe mul koduigatsust oli. Et see ei ole minu jaoks tavaliselt probleem.” (3E)

Üheksa intervjueeritavat kahekümneneljast mainisid, et neil tekkis koduigatsus. Peamiselt tekkis koduigatsus pikemaajaliste õpirännete puhul ja siis kui välismaal olles oli keeruline aeg. Paljud osalejad tõid välja, et suureks abiks koduigatsuse leevendamisel olid digivahendid, tänu millele on võimalik pidevalt lähedastega ühenduses olla.

“Ma olen kunagi elanud Saksamaal aasta aega, no kahetuhandete alguses, kus ei olnud tõesti võimalik suhelda praktiliselt vot siis tekkis küll seda koduigatsust, aga nüüd kasvõi Rootsis olles, et praegusel hetkel need digivahendid on sellised (...) et võib-olla isegi mõningate noh, ütleme tõesti oma vanemate või selliste inimestega sai isegi rohkem suheldud, kui olles siin Eestis, et aga jah, vot jah, tõesti, kui ma esimest korda Saksamaal küll mitte siis Ülikooli kaudu, aga siis oli küll, et lihtsalt siis ei olnud need vahendeid, et praegu on neid vahendeid nii palju, et saab suhelda.” (4C)

“Samas, kui see keskkond ja kui nad inimesed ei soodusta, ei aita, siis kohapeal on olnud ka väga raske. Et sa hakkad mõtlema nagu kodule juba. Hakkad mõtlema oma lähedastele, kes on jäänud koju.” (2F)

Olulised aspektid õpirändes (kohanemine saabumisel ja naasmisel)

Intervjueeritavate kogemused õpirändest naasmisel olid erinevad. Enamusel intervjueeritavatest oli naasmine ja kohanemine igapäevaeluga sujuv, osa täheldas inspiratsiooni oma erialal tegutsemiseks ja energia tõusu.

“Hästi sul on jälle uusi ideid ja uusi mõtteid ja natukene puhanud, siis see mõjub alati väga hästi ja loomulikult on see, et, et oleneb, kui intensiivne see periood on.” (3F)

“Üht-teist nagu koguneb, et tagasi tülles on võib olla see esimesed paar päeva intensiivsemad aga jah energiat on nagu kindlasti rohkem ja ja rõõm oma kogemust jagada kolleegidega.” (4E)

“Nihukest jõudu ja optimismi on nagu rohkem, et ee ja mis aitab ka siis jälle oma nagu nende tegemistega siin ülikoolis nagu mõnusalt edasi toimetada. Nii et ee ilma igasuguste probleemideta oleks selline üks märksõna.” (1C)

Samas oli mõnel intervjuueritaval naasmine keerulisem, sest õpirände jooksul oli tööd kuhjunud ning asendaja leidmine osutus keeruliseks. See tõi paratamatult kaasa töökoormuse ja seeläbi ka stressi suurenemise.

“...osa tööst, kus sa pead nagu planeerima onju, et mingid asjad, mis sa teed enne ära ja noh, siis mingid asjad ikkagi kuhjuvad. Et see on ikkagi tavaliselt seotud sellega, et enne ja pärast teed natuke rohkem.” (2E)

“...tagasi tülles tööd ja tegutsemist rohkem kui tavaliselt.” (1A)

“Ja siis nagu asjad hakkasid kuhjuma ja siis mõtlesin, et issand, ma pean seda, seda, seda, seda, seda et see, see siis on küll natuke nagu stressirohke.” (4B)

“Et ega see ei tähenda, et su muud tööülesanded selleks ajaks peatuvad... Et sa pead olema valmis, et sa teed natukene ette või natukene siis eks ole järele üks seda, mida sa selle nädala jooksul muidu oleksid teinud, kui sa ei oleks olnud ära.” (1E)

Oluline on märkida, et sujuv naasmine sõltus ka individuaalsetest asjaoludest, muuhulgas õpirände kestusest, eelnevalt tehtud ettevalmistustest ja suhtlusest tööandjaga. Intervjuueritavate sõnul aitasid positiivne ellusuhtumine ja planeerimine enne õpirändesse minekut (näiteks asendaja leidmine, jooksvate tööasjade haldamine) tagasitulekul kohanemist lihtsustada.

1.5.5 Tagasiside

Projekti raames viidi läbi 24 intervjuud, kus osalejatelt küsiti: “Kas jäite rahule minemise organiseerimise poolega ja millised oleksid soovitud parandamise osas?”

Organiseerimine/administratiivne tugi ja parendusettepanekud

Intervjueeritavate tagasiside õpirände kogemusele oli mitmekülgne ja rahulolu erinev. Pooled intervjueeritavast väljendasid selget ja tugevat rahulolu kogu korraldusele. Täiendavalt toodi välja mitmel korral õpirände õnnestumiseks isikliku initsiatiivi vajadust, mis samas ei käinud tagasisidestamisel koos rahulolematusega. Rahulolu õpirände osas toetab ka struktuurisisene tugi ja tegutsemise ettevalmistuste juures.

Rahulolematust väljendasid intervjueeritavad seoses dokumentatsiooni korraldamisega, nimetades seda bürokraatiaks. Mõni õpirändes osalenu arvas, et organiseerimine oli keeruline ja täiendav abi õpirändesse mineku osas oleks vajalik. Samas oli intervjueeritavate hulgas ka mõistmist asjaajamise vajaduse osas. Rahulolematust põhjustas ka selgusetus, kuhu peaks küsimustega dokumentatsiooni osas pöörduma ja kes aidata saab.

Intervjueeritavad leidsid, et paberimajandust ja dokumenteerimist oli palju. Seoses sellega tekkis teinekord mure, et kui töötaja soovib kuskile ise minna, siis see tähendab kogu protsessi iseseisvat läbiviimist, mis tekitas tunde, et inimene on üks jätetud ning tal ei ole tööandjapoolset tuge.

Intervjueeritavate sõnul muudavad administratiivsed piirangud õpirände paindlikkuse keeruliseks. Näites kui õppejõul tekib vajadus või võimalus sõita välismaale loengute vahepeal, siis bürokraatia tõttu on selle loa saamine keeruline. Bürokraatia vähendamine on oluline, et vähendada administratiivset koormust seoses Erasmus programmi ja lähetustega.

Intervjueeritavad leidsid, et rahastuse leidmine on tihti töötaja ülesanne ning see tekitab stressi. Tööandja toetus õpirändes osalemiseks oli korralduslikult poolt vähene. Ühelt poolt on nõue osaleda, kuid rahastust ei anta tihti. Kuna kulud on tõesti suured, soovivad intervjueeritavad toetussüsteemi väljaarendamist, et tööandja maksaks täielikult õpirände eest ja töötaja ei peaks tegema ise täiendavaid kulutusi.

Parandusettepanekutena soovivad intervjueeritavad organisatsiooni ja protsessi selgemat juhendamist, et tegevused ja ootused oleksid paremini mõistetavad. Seega võiksid ülikoolis olla paremad juhised välislähetusele mineku vormistamiseks nii mineku kui tuleku osas. Juhistes võiks olla sammude kaupa kirjeldatud, mida teha ja millest lähtuda. Nii poleks iga kord vaja uuesti meelde tuletada, kellelt kooskõlastused küsida, mida kuhu vormi kirjutada, kuhu saata jne.

Parendusettepanekutena töid intervjueeritavad välja:

- dokumentatsiooni täitmine võiks olla lihtsam ja väiksema ajamahuga;
- õpirändeks vajalike ettevalmistavate tegevuste täpne kirjeldus;
- korraldajapoolne tugi ja kontaktid, kelle poole küsimustega pöörduda;
- juhendamise olemasolu juhuks, kui on tarvis iseseisvalt organiseerida;
- tööandjapoolse toetussüsteemi väljatöötamine;
- tööandja struktuuris võiks olla ametikoht, kes tegeleb õpirännetega ja omab kogu teadmist;
- õpirände lisamine õpetajate töölepingusse silmaringi laiendamiseks;
- info liikumise kiirendamine erinevate osapoolte vahel.

Kokkuvõte

Projekti käigus kaardistati Tallinna Ülikooli töötajate õpirändes osalemise kogemust, et mõista, kuidas tajuvad õpirändes osalenud õpirände mõju läbi elukestva õppe ja võrgustiku laiendamise perspektiivide oma töörahulolule, -motivatsioonile, tööelu tasakaalule ja karjäärile.

Uuringu teostamiseks kasutati kvalitatiivset analüüsimeetodit, mis keskendus osalejate isiklike kogemuste mõistmisele ja nende kogemuste tähenduse avamisele kontekstis. Andmeid koguti individuaalsete intervjuude abil, mis kajastasid inimeste isiklike kogemusi.

Õpiränne nähtusena kannab endas potentsiaali mõjutada olulisi aspekte, nagu töötaja töörahulolu, motivatsioon, tasakaal tööelus ning karjääri väljavaated. Samas ei piirdu organisatsiooni edukas ning jätkusuutlik toimimine üksnes keskkonnaga seotud tegurite fookusesse seadmisega, vaid hõlmab ka sotsiaalset ja majanduslikku aspekti.

Uuringus osalenute kogemused õpirändest jagunesid rahvusvahelistel konverentsidel osalemiseks, külalisloengutel osalemiseks välismaal, õppe- ja/või uurimistöö eesmärgil rahvusvahelisteks külastusteks ja rahvusvaheliseks teaduskoostööks. Õpiränne mõjutas positiivselt inimese sotsiaalset, ja tööalast toimetulekut, kuna oli rikastav kogemus, arendades isiklike, sotsiaalseid ja ametialaseid oskuseid, tõstes

töö tulemuslikkust. Samas ei saa jätta märkimata, et eksisteerisid ka takistused õpirändes osalemisel, nt isiklikud suhted, kohustused pere ja töökoha ees, sobiva institutsiooni leidmine välismaal, finantsilised põhjused.

Intervjueeritavad tõid õpirändes osalemise suurimate kasudena välja erialase arengu võimaluse, võrgustumise, keeleoskuse arengu, kultuuride tundmaõppimise ja töörahulolu kasvu. Toodi välja ka lähedasemate suhete tekkimist väliskolleegidega ning enda võimete piiratuse kui ka piiramatuse mõistmise tänu õpirändele.

Olulise osana motivatsioonipaketist aitas õpiränne enamasti ka töörahulolu tõsta, sest ligi pooled vastanutest tõid välja tööga rahulolu kasvu ja motivatsiooni tõusu õpirände kogemusest. Lisaks mainiti õpirändes osalemisega seonduvalt uute väljavaadete avanemist tööturul, töörutiinist välja tulekut, positiivset mõju vaimsele tervisele ning üldist kaasnevat töörahulolu kasvu.

Uuringud näitavad otsest seost töörahulolu ja töötajate tulemuslikkuse vahel. Organisatsiooni jaoks on oluline luua töökeskkond, mis mitte ainult ei meelita, motiveeri ja säilita töökaid inimesi, vaid suurendab ka organisatsiooni tulemuslikkust ja tootlikkust. Intervjuudest ilmnest selgelt õpirände mõju tööalase konkurentsivõime suurendamisele ja töömotivatsiooni paranemisele. Õpiränne avaldas positiivset mõju töömotivatsioonile eriti sellistes olukordades, kus töö on rutiinne ja nõuab vaheldust, kuna aitab murda rutiini, pakub võimalusi uuteks kogemusteks ja kohtumisteks uute inimestega.

Intervjuude analüüsist selgus, et töörahulolu peale õpirändes käimist valdavalt paranes, kuid toodi välja ka seda, et töörahulolu on otseselt seotud töötaja enda sisemise tundega, ning nii on keeruline öelda, kas õpirändel oli sellele otsest mõju. Üks küsitletutest tõi välja, et temal langes töömotivatsioon peale õpirändes käimist, nähes teistes ülikoolides palju suuremat hoolivust oma töötajate suhtes ja palju paremaid töötingimusi.

Üle poolte küsitletutest osalesid õpirändes enda initsiatiivil ja intervjuudest nähtus, et töötajaid ajendas õpirändesse minema saavutuse, tunnustuse, töö enda, vastutuse ja edutamise seotud motivatsioonitegurid. Intervjueeritavate sõnul olid õpirändes osalemise valikukriteeriumid, sh sihtriigi valik, seotud sobiva erialase teemaga ja sihtriigi valmisolekuga vastu võtta.

Õpirände mõjudest baasoskuste paranemisele toodi välja koostööoskus ja suhtlusoskus. Lisaks toodi välja eneseturunduse oskus, projektkirjutamise ja rahastuse leidmise oskused ning keeleoskuse arendamine. Intervjueeritavad rõhutasid ka erialaoskuste täiendamise ja rahvusvaheliste kogemuste olulisust, sest

õpiränne võimaldas neil näha erinevaid lähenemisviise, teiste riikide aineõpikuid, meeskonnatööd jne. Saadud kontaktide ja võrgustumise kaudu peavad töötajad ka edaspidi võimalikuks leida koostöökohti, mis annavad võimaluse oma erialaseid teadmisi täiendada uutest vaatenurkadest.

Intervjueeritavad tõid erinevalt välja õpirände mõju majanduslikule olukorrale – mõnel paranes olukord lühiajaliselt tänu põhipalgale lisandunud lähetusrahadele, toodi välja ka mõju atesteerimisele ja mõned vastanutest ei märkinud üldse majanduslikku mõju. Tõdeti, et kuigi õpiränne võib „avada uksi“, ei pruugi see otseselt mõjutada osalenu palka.

Samas toodi välja, et tööandja toetus võis väljenduda mitte rahaliselt, vaid ka toetuse ja mõistmisega õpirände olulisuse suhtes. Näiteks julgustades õpirändes osalema või õpirände protsessi osaleja jaoks sujuvamaks muutmiseks võis tööandja aidata õpirände korraldamisel majutuse ja lennupiletite broneerimisega. Uuritavate vastuste põhjal ei saanud otseselt välja lugeda tööandja negatiivset suhtumist või hoiakut õpirändes osalemise suhtes, isegi kui osade tööandjate huvi töötaja õpirändes osalemise vastu võis näida vähene.

Osalenute vaimset tervist mõjutas õpiränne mitmel moel, sõltudes inimeste individuaalsest eripärast stressiga toimetulekul, eneseteadlikkusest ja keskkonna muutusest. Positiivsed kogemused olid seotud uute emotsioonidega, silmaringi laiendamisega ja uute rahvusvaheliste tutvuste loomisega. Negatiivsed mõjud olid eelkõige seotud reisiplaneerimise pingest tuleneva stressiga ja rahapuudusega. Ka lähedaste toetusest õpirändesse minekul ja -viibimisel olenes küllaltki palju, sh kas töötaja üldse asus õpirändesse. Vähesed intervjueeritustest avaldasid, et koduigatsust neil ei tekkinud. Peamiste põhjustena toodi välja rände lühiajaline kestus; perega koos minemine; harjumus olla pikalt kodust eemal või ka see, et kogemus oli nii huvitav, et mõtted kodu peale ei liikunud. Koduigatsust kogenud osalejad tõid välja, et igatsuse leevendamisel olid abiks digivahendid, mis võimaldasid lähedastega pidevalt ühenduses olla.

Intervjueeritavate kogemused õpirändest naasmisel olid erinevad. Enamuse jaoks oli naasmine ja kohanemine igapäevaeluga sujuv, osa täheldas ka inspiratsiooni kasvu oma erialal tegutsemiseks ja energiataseme tõusu. Teatud osal intervjueeritavatest osutus naasmine keerulisemaks, nt kui õpirände jooksul oli tööd kuhjunud või asendaja leidmine osutus keeruliseks, mis omakorda tõi paratamatult kaasa töökoormuse ja seega ka stressi suurenemise. Sujuv naasmine sõltus individuaalsetest asjaoludest, muuhulgas õpirände kestusest, eelnevalt tehtud ettevalmistustest ja suhtlusest tööandjaga.

Intervjueeritavate sõnul aitasid positiivne ellusuhtumine ja planeerimine enne õpirändesse minekut (näiteks asendaja leidmine, jooksvate tööasjade haldamine) tagasitulekul kohanemist lihtsustada.

Mis puudutas organiseerimist, administratiivset tuge ja parandusettepanekuid, oli intervjueeritavate tagasiside õpirände kogemusele mitmekülgne ja rahulolu erinev. Pooled intervjueeritavatest väljendasid selget ja tugevat rahulolu kogu korraldusele. Rahulolematust väljendasid intervjueeritavad seoses dokumentatsiooni korraldusega, nimetades seda bürokraatiaks. Mitmed intervjueeritavad tõid välja, et õpirände organiseerimine oli nende jaoks keeruline ja täiendav abi mineku osas oleks olnud vajalik. Rahulolematust põhjustas ka selgusetus, kuhu küsimustega dokumentatsiooni osas pöörduda ja kellelt abi saada. Intervjueeritavate sõnul põhjustas neila stressi ka rahastuse leidmine. Tööandja toetus õpirändes osalemiseks oli korraldusliku poole pealt vähene - kuigi ühelt poolt on nõue õpirännetes osaleda, ei anta tihti selleks vajalikku rahastust. Kuna kulud olid osalejate jaoks suured, soovivad intervjueeritavad toetusüsteemi väljaarendamist nii, et tööandja kataks täielikult õpirände kulud ja töötaja ei peaks ise täiendavaid kulutusi tegema. Parandusettepanekuna soovivad intervjueeritavad selgemat juhendamist, et tegevused ja ootused oleksid paremini mõistetavad ning lisaks võiks ülikoolis olla paremad juhised välislähetusele mineku vormistamiseks sammude kaupa.

Lõppkokkuvõtteks saab öelda, et intervjueeritavad tajusid õpirändes osalemist töömotivatsiooni ja töörahulolu suurendava tegurina, mis arendas neid nii erialaselt kui isiksusena ning mõjutas nende vaimset tervist positiivselt. Toodi välja ettepanekuid õpirände paremaks õnnestumiseks.

2. Projekti tegevuskava

Tegevused	Tähtaeg	Vastutaja(d)
Projektiliikmetega tutvumine, projekti eesmärgi ja tegevuskava tutvustamine, osalejate jaotamine gruppideks, grupiliikmete rollide määramine. Vaheesitluse ja lõppesitluse kuupäevade määramine.	14.09.2023	Heili Einasto, Erle Neeme

Tegevused	Tähtaeg	Vastutaja(d)
Teoreetilise lähtekohtade ja lisamaterjalidega tutvumine. Teooria arutelu.	21.09.2023	Heili Einasto, Erle Neeme
Kvalitatiivse andmeanalüüsi materjalidega tutvumine ning arutelu.	28.09.2023	Kõik osalejad
Intervjuu küsimuste koostamine; Intervjuude läbiviimisel rollide jaotamine	05.10.2023	Kõik osalejad
Intervjueeritavate nimekirja koostamine	12.10.2023	Kõik osalejad
Vaheesitluseks materjalide ettevalmistamine	19.10.2023	Kõik osalejad
Vaheesitlused	20.10- 26.10.2023	Kõik osalejad
Tagasiside vaheesitlusele ning edasiste tegevuste arutelu.	26.10.2023	Kõik osalejad
Kodeerimise teooriaga tutvumine.	02.11.2023	Kõik osalejad
Intervjueeritavate nimekirja ülevaatus	09.11.2023	Erle Neeme
Intervjuude analüüs ja koodipuu koostamine gruppides	16.11.2023	Kõik osalejad
Gruppide kodeerimise ja koodipuu ühildamine ning arutelu. Intervjuu transkriptsioon ja analüüs koodipuu kategooriate järgi. Portfoolio koostamiseks roolide/ülesannete jagamine	23.11.2023	Kõik osalejad
Portfoolio koostamine: analüüs, sissejuhatus, kokkuvõte. Edasiste tegevuste arutelu ja vastutajate määramine.	30.11.2023	Kõik osalejad
Portfoolio koostamine: eneserefleksioon, esitlus, meediakajastuse ettevalmistamine	07.12.2023	Kõik osalejad

Tegevused	Tähtaeg	Vastutaja(d)
Portfoolio ülevaatus, meediakajastuse ja esitluse ettevalmistamine	14.12.2023	Kõik osalejad
ELU lõppesitlus	18.12.2023, kell 14-16, M-134	Igast grupist 2 esindajat, juhendajad

3. Meediakajastus

„ELU projekt uuris, mis on õnneliku töötaja seljakotis“

ELU projektis „Mis on õnneliku töötaja seljakotis ehk õpirände mõju töörahulolule“ keskendusime koos ÜTI sotsioloogia nooremteaduri Erle Neeme ja BFM-i tantsuteooria lektori Heili Einastoga sellele, et välja selgitada õpirändes osalenud Tallinna Ülikooli töötajate töörahulolu, -motivatsiooni, tööelu tasakaalu ja karjääri perspektiivide uurimisele. Projekt on seotud Tallinna Ülikooli arengukava strateegiliste eesmärkide saavutamise ja fookusvaldkondade arendamisega aastateks 2023–2027 ning on täiendus senistele läbiviidud rahulolu-uuringutele, keskendudes sellele, kuidas tajub töötaja õpirändes osalemise mõju tema enesearengule ja töörahulolule üldiselt. Uuringu tulemusi saab üldistada ja kasutada igas organisatsioonis organisatsiooni-, oskuste- ja personalijuhtimises ning strateegiliste eesmärkide saavutamiseks.

Tänapäeva globaliseerivas maailmas on arusaamad heast tööst, töörahulolu mõjutavatest teguritest ning töemotivatsioonist muutunud. Seetõttu oli uuringu eesmärgiks luua uus kontseptuaalne arusaam elukestva õppe ja võrgustiku laiendamise mõjust töötaja töörahulolule, -motivatsioonile, tööelu tasakaalule ja karjääri perspektiividele. Selleks intervjueriti 24 Tallinna Ülikooli töötajat. Projekti kaasati ülikooli eksperte ja professionaale täiskasvanuhariduse, organisatsioonijuhtimise ja tööpoliitika valdkonnast ning selle raames käsitleti töötaja arengu olulisust töötaja ja tööandja perspektiivist.

Uuringus osalenute kogemused õpirändest jagunesid rahvusvahelistel konverentsidel osalemiseks, külalisloengutel osalemiseks välismaal, õppe- ja/või uurimistöö eesmärgil rahvusvahelisteks külastusteks ja rahvusvaheliseks teaduskoostööks. Õpiränne mõjutas positiivselt inimese sotsiaalset, ja tööalast toimetulekut, kuna oli rikastav kogemus, arendades isiklikke, sotsiaalseid ja ametialaseid oskuseid, tõstes töö tulemuslikkust. Samas ei saa jätta märkimata, et eksisteerisid ka takistused õpirändes osalemisel, nt isiklikud suhted, kohustused pere ja töökoha ees, sobiva institutsiooni leidmine välismaal, finantsilised põhjused.

Intervjueeritavad tõid õpirändes osalemise suurimate kasudena välja erialase arengu võimaluse, võrgustumise, keeleoskuse arengu, kultuuride tundmaõppimise ja töörahulolu kasvu. Toodi välja ka lähedasemate suhete tekkimist väliskolleegidega ning enda võimete piiratuse kui ka piiramatuse mõistmise tänu õpirändele.

Kokkuvõtvalt saab väita, et meie uurimistöö tulemused näitavad selgelt, et intervjueeritavad tajusid õpirändes osalemist töömotivatsiooni ja töörahulolu suurendava tegurina, mis arendas neid nii erialaselt kui isiksusena ning mõjutas nende vaimset tervist positiivselt. Toodi välja ettepanekuid õpirände paremaks õnnestumiseks.

Uuringuga kogutud informatsioon ja selle läbitöötamine aitas meil paremini mõista õpirändega seonduvast. Uurimisteamiga kaasnevad individuaalsed ja meeskondlikud ülesanded ning diskussioonid tekitasid projektiga seonduvast põhjalikuma arusaamise. Üldistava refleksioonina võime kinnitada, et saadud koostöökogemused ja omandatud oskusteave leiab meie kõigi edasistes tegemistes rakendust nii töö- kui eraelu teadlikumal korraldamisel. Seetõttu soovitame ka kõigil tulevastel, kes end ELU ainesse registreerivad, valida kindlasti projekt, mis teid päriselt huvitab. Selliselt muudate ELU aine läbimise endale nauditavaks ja rikastavaks kogemuseks!

ELU kursuse juhendajad: Erle Neeme, Heili Einasto.

ELU kursusel osalejad: Roman Leonov, Jelizaveta Rybakova, Lauri Luha, Eve Jõgi, Anneli Volt, Kerda Põldma, Daniil Kalistratov, Anastassia Volmerson, Liina Kato, Cristi Sikora, Ivika Abner, Geiri Suur, Elis Gloria Orutar, Marelle Kask, Elizaveta Tsyganova, Karoliina Roomets, Angela Rebas, Anneliis Kabral, Adelina Kugappi, Valentina Sergeeva, Evely Kajala, Marge Mänd, Janeliis Vahtmäe, Janek Reimo.

4. Õpikogemuse refleksioonid

Marge Mänd - Antud projekt köitis mind mitme aspektiga: tööelu ja töömotivatsioon on minu jaoks huvitavad teemad; inimeste arvamused, käitumine ja suhtumine erinevatesse teemadesse paneb mind kuulama ja kaasa mõtlema; ning kolmandaks on inimeste tervisekäitumine minu jaoks huvitav. Ma ei teadnud projektiga liitumisel midagi Tallinna Ülikooli sisekliimast ega töökultuurist. Tunnetan, et grupitööd õpetasid mind kõige enam. Meie grupp töötas väga hästi. Kõik osalejad on olnud aktiivsed ja kaasalöövad. Kindlasti motiveeris mind töökas grupis olemine tegutsema organiseeritult ja tähtaegselt. Oskuste poolelt õppisin käesolevas projektis intervjuu läbiviimist, selle planeerimist ja transkribeerimist. Kirjutan seda eneserefleksiooni tänutundega, et sain selles projektis osaleda. Olen tänulik, et meie minigrupi töö on sujunud ja olen tänulik, et meil on väga meeldiv ja positiivse hoiakuga ning avatud meelega grupi juhendaja.

Kerda Põldma - Liitusin projektiga seetõttu, et õpiränne on siiani olnud minu jaoks võõras teema - ma pole osalenud õpirändes ka õpilasena. Lootsin saada rohkem teada kus õpirännetes on TLÜ töötajatel võimalik käia, milliseid kogemusi on nad saanud ning millist mõju see on nende isiklikule arengule avaldanud. Õppisin seda, et kui mitu väiksemat gruppi töötavad kõik ühise eesmärgi nimel, siis tuleb lihtsalt usaldada õppejõudu, kes kogu seda asja veab ja arvestada, et ilma segadustundeta ainst läbi ei saa. Eriti oluline on grupiliikmete toetus ja mõistev suhtumine ning ELU juhi kannatlikkus. Suurimaks võiduks pean projekti tähenduslikkust - õpirändes osalejate intervjuud ja tulemused annavad kindlasti palju lisandväärtust Tallinna Ülikoolile kui tööandjale.

Elis Gloria Orutar - kõige rohkem pakkus huvi just see ELU projekt, kuna see pakub suurepärasest võimalusest mõista õpetajate õpirännet ja nende kogemusi. Minu ootuseks oli saada lisateadmisi õpirände kogemustest ja ehk ka julgust võib-olla üks päev ka ise minna, kui võimalus avaneb. Ma usun, et mul väga vedas oma grupiga. Olen varasemalt ka erinevates grupitöödes osalenud, aga nii head koostööd pole varem veel olnud. Arvan, et grupidünaamika kujunes meil hästi välja, kuna meil on tudengid eri kursuselt ja meil toimus see hästi. Ma kindlasti ei osanud varem mõeldagi, et see projekt võib nii äge olla.

Geiri Suur - Liitusin projektiga, kuna olen ise käinud õpilasvahetuses ja tundsin, kuidas uued olukorrad ja uued lahendused välismaal tõstsid suuresti ka minu õpimotivatsiooni. Lähtuvalt enda kogemusest, soovisin näha, kas sarnane mõju on ka tööalasel õpirändel. Rõõm on tõdeda, et minu kogemus ELU projektiga on olnud äärmiselt positiivne, sest grupp oli väga töökas, liikmed olid vastutustundlikud ning töö sujus probleemideta. Leian, et just hea suhe grupiliikmetega omab olulist rolli kursuse edukal läbimisel. Usun, et kõige olulisem kogemus oli intervjuu läbiviimine, kuna tundsin, et selle käigus õppisin kõige rohkem.

Valentina Sergeeva – Minu sõbranna, kes alustas õpinguid Tallinna Ülikoolis aasta varem, soovitas mul uurida ühte konkreetset projekti. Selle kirjeldus ja teema paelusid mind ning otsustasin projektiga liituda. Mind huvitas eelkõige projekti seotus töö, rahulolu, tingimuste ja õpirände teemadega. Kuna minu eriala tõttu keskendun sageli tööga seotud küsimustele, mis omakorda mõjutavad rahulolu, oli huvitav teada saada, milline on Tallinna Ülikooli õppejõudude seisukoht õpirände võimaluste kohta ja kuidas nad hindavad selle kogemuse mõju töörahulolule. Minu jaoks seisnes uus kogemus grupijuhtimises. Tagasiside grupiliikmetelt kinnitab, et töö oli hästi organiseeritud, ja nad olid minu tööga rahul, mis on grupijuhile äärmiselt oluline. Raskusi ei tekkinud, kuna võib öelda, et mul vedas grupiliikmetega. Meie grupis toimus tõeline koostöö, kus iga liige oli oluline eesmärgi saavutamisel.

Jelizaveta Rybakova - Mina liitusin projektiga, kuna nägin head võimalust antud projektiga oma silmaringi laiendada. Arvan, et projekt põhineb väga olulisel teemal - „motivatsioon“. Igal meeskonna liikmel olid meie meeskonnas erinevad väärtused ja oskused, mida ta tiimi tõi. Üks meeskonna moodustamise eesmärke on inimeste erinevusi parimal viisil kombineerida ja minu arvates meie meeskond sai sellega hästi hakkama ja olime seejuures efektiivsed. Olen tänulik meie ELU kursuse juhendajale, kuna ta täitis oma ülesandeid suurepäraselt. Ta mitte ainult võttis täieliku vastutuse oma idee elluviimisel, vaid ka innustas teisi osalejaid sellega kaasas olema.

Cristi Sikora - Liitusin projektiga „Mis on õnneliku töötaja seljakotis ehk õpirände mõju töörahulolule“, sest see on teema, milles ise ju parasjagu „elan“ – olen täiskasvanud õppija, kelle aeg peab jagunema nii pere, töö kui ka kooli vahel. Samuti huvitavad mind teiste inimeste lood. Kõige huvitavam ja ka kasulik kogemuse mõttes minu jaoks oli selles projektis ikkagi intervjuu läbiviimine ja selle transkribeerimine, kodeerimine ja analüüs. Ma olen väga tänulik meie projektijuhile Erlele, et see projekt oli, nagu nimigi töötas, arvestav meie kõigi päris-elude

suhtes – et võisime alati osaleda Zoomi-kaudu, kui ei saanud kohale tulla. Ma olen väga tänulik! Ma tundsin ennast toetatuna ja väärtustatuna.

Roman Leonov - Arvatavasti liitusin põhjusel, et projekti nimetuses oli “õnneliku töötaja seljakott” ja kohe alguses sain aru, et projektis võetakse arutlemiseks tööpsühholoogia küsimused ja probleemid. Olen töötanud erinevatel töökohtadel ja mul on üsna palju töökogemust, aga ma ei teadnud, kas olen õnnelik töötaja või mitte. Meie grupp ei jätnud kunagi ülesannet viimasele hetkele ja see oligi meie edu valem. Koostöö oli see, mida meil oli palju. Ma toetasin teisi ja teised toetasid mind. Ma olen uhke, et olin osa sellest. Ma õppisin taaskord, kuidas jõuda kokkuleppeni nii, et see oleks kõikidele sobiv ja mugav. Mõtlen, et tegime head tööd ja meie tulemused on positiivsed, sest 24 inimest panustasid projekti tegevustesse.

Adelina Gugappi - Projektiga liitumisel soovisin eelkõige teada saada inimeste käitumise ja töökeskkonna psühholoogiast ning avardada oma silmaringi õpirände kontekstis, kuna ma pole sellega varem kokku puutunud. Soovisin saada uusi teadmisi ja arusaamu õpirände mõjust töötajatele ning näha, kuidas need teadmised võiksid aidata kaasa parema töökeskkonna loomisele tulevikus (nii töötaja kui ka tööandja vaates). Kogemuse kohalt tahaks välja tuua kodeerimise: projekti käigus sain teada, mis see on ja milleks seda kasutada; õppisin kodeerimise põhimõtteid ning kuidas luua koodipuud. Samuti sain praktiseerida intervjuu läbiviimist ja selle transkribeerimist. Lõpetan projekti uhkusega selle üle, mida oleme saavutanud. Olen väga tänulik juhendajatele, kes meid terve projekti vältel suunasid ja aitasid. Kõik juhendajate materjalid ja praktilised soovitused olid alati asjakohased ja eelnevalt läbi mõeldud.

Karoliina Roomets - Antud projekt jäi mulle silma seoses motivatsiooniga. Olin just teinud oma lõputöö motivatsiooni teemal ning läbi selle see projekt koheselt kõnetas mind. Ootus oli laiendada oma silmaringi ning saada uusi mõtteid ja ideid. Isikliku arengu koha pealt oli projekt palju uusi kogemusi pakkuv. Sain aimu Tallinna Ülikoolis toimuva kohta. Samuti oli minu jaoks uus kogemus kvalitatiivse uurimismeetodi kasutamine, intervjuu läbiviimine jne. Samuti võtan kaasa selle, et igast keerulisest olukorrast on väljapääs, lihtsalt suhtle ja ära karda esitada endale rumalana näivaid küsimusi.

Anneli Volt - Liitusin projektiga, sest olen loomult uudishimulik ja soovin teada saada, mida inimesed ühest või teisest asjast mõtlevad ja arvavad. Projektiga ajendas liituma ka asjaolu, et

mulle meeldib kogutud infot analüüsida ja teha selle põhjal üldistusi ja järeldusi. Salamisi, juba enne projektiga liitumist lootsin, et mul avaneb reaalne võimalus uuritava(te)ga suhelda. Koostöö grupis sujus minu hinnangul demokraatlikult, rahumeelselt, üksteisemõistmises ja teineteist toetavalt ning austavalt. Grupi dünaamika ja iga grupiliikme roll grupis kujunes välja vastavalt iga grupiliikme oma tugevustele. Õppisin täpse sõnakasutuse olulisust ja enda sõnavaliku mõju suhtlusele. Intervjuud ja erinevad salvestused on hea viis märgata, milliseid sõnu ma kasutan ning milline on minu kuulamis- ja suhtlemisoskus. Avastasin kuidas minu hääletoon ja meeleolu kandusid üle intervjuueeritava hääletooni ja meeleollu ning vastupidi. Õppisin, et eduka suhtlemise alus on eelkõige sinu enda sisemine positiivsus, mis suhtlemisel hakkab kõigest nii-öelda läbi kumama. Olen intervjuueeritavast inspireeritud ja proovin võtta temalt õppust. Olen kogenud juhendajate siirast soovi, et iga projektiliige õnnestuks oma ülesannetes. Juhendajate suhtumine on aidanud mul projekti jooksul tekkinud keerulisematest hetkedest üle saada.

Anneliis Kabral - Liitusin projektiga, et saada teadmisi kogemustest, mida on õpirändes käinud inimesed saanud. Projektis osalemine andis kogemusi meeskonnatöö vallas. Koostöö erinevate erialade inimestega nii päeva- kui sessioonõppes vajas paremat ajaplaneerimist, et meeskonnatöö toimiks, ja et projekti eesmärgi täitmine oleks efektiivne ja tulemuslik. Usun, et selle võib lugeda ka kõige olulisemaks kogemuseks, et kuidas ühiselt leida sobiv aeg töösse panustamiseks. Meie grupp tuli oma tööga hästi toime, seega tulevikus kasutaks sarnaseid väljundeid grupitöö toimimiseks nagu ELU projektis kasutasime. ELU projekti lõpetan kindlasti positiivsete emotsioonidega. Valminud materjalidel on väga suur väärtus. Märkasid ka, kuidas kogu projekti jooksul olid õppejõududele tudengite arvamus ja seisukohad olulised.

Anastassia Volmerson - Antud projekt köitis mind mitme aspektiga: juristina meeldivad mulle tööõiguse valdkonnad, mis natuke puudutavad ka selle projekti raames käsitletud teemasid ning lisaks võib antud projekt tuua reaalselt kasu ülikoolile. Ma sain hea kogemuse suuremas projektis osalemisest. Projekt andis võimaluse end proovile panna intervjuueerijana ning selle läbiviimisel tundsin, kuidas pean oma jõu kokku võtma ja tegema seda kõrgel tasemel. Ma lõpetan projekti heade tunnetega. Ma kohtusin toredate inimestega ja tunnetasin kuivõrd oluline on projektijuhi toetus.

Elizaveta Tsyganova - Minu meelest oli ELU projektide seas kõige huvitavam õpirände teema. Selle mõjust töötaja töörahuolule paljud ei räägi, seega minu jaoks oli huvitav teada, kuivõrd

oluline see on õppejõu elus. Soovisin rohkem teada saada ülikooli töökultuurist ja õpirändest üldiselt. Tunnen, et meeskonnatöö õpetas mind kõige rohkem. Kõik ülesanded pidime tegema meeskonnas, see omakorda andis mulle võimalust praktiseerida suhtlemisoskust teiste erialade inimestega, täiendada oma teadmisi erinevates valdkondades, leida kompromisse jne. Lõpetan projekti natuke kurvana, kuna see lõppeb, kuid samas rõõmsana sest vaadake, kui palju me saime üheskoos täiesti võõraste inimestega teha ühe eesmärgi nimel.

Angela Rebas - Liitusin projektiga, sest rahvusvaheline õpiränne on huvipakkuv teema. Osalen samaaegselt ELU projektiga ka rahvusvahelise õpi- ja töörande koolitusel, mis on mõeldud karjäärinõustajatele ning tundus, et saan teadmisi projektis ehk ka kasutada ning samas projektist ise juurde õppida. Kuna töötan karjäärispetsialistina, siis ka töömotivatsioon on üks olulisi teemasid, millest teadmisi arendada on oluline. Teadmine, et õpiränne on üks hea motivatsioonitekitaja töösuhtes kui see on hästi organiseeritud, on oluline. Õpirände teema on põnev ning julgustan igal võimalusel inimesi seda proovima. See mitmekesistab tööelu ning lisab motivatsiooni ja rahulolu. Üleüldiselt on sellised ELU teemad, mida kasutatakse kuskil suuremas projektis edasi, väga head, sest tekitavad motivatsiooni tegutseda, kuna tead, et tulemustega tehakse midagi edasi.

Liina Kato - Liitusin selle projektiga, sest see toetas selle semestri ELU teemadest kõige rohkem minu igapäevast eriala, milleks on töökeskkond, -ohutus ja töötajate heaolu. Tööõnne teema sobib sellesse suurepäraselt. Leian, et suures plaanis oli meil kokku sattunud tore kamp ja usun, et saaksime hästi läbi ka väljaspool ELU projekti. Alati on huvitav inimesi erinevates olukordades psühholoogiliselt jälgida ja igal korral saab inimsuhete osas ka targemaks. Grupitöö ei ole mu meelis tegutsemisvorm, seega on selle igakordne kogemine kindlasti minu enda "kasvamise" mõttes kõige suurem koht.

Ivika Abner - Valisin selle projekti, sest see oli mulle meelepärane. Olen ka ise õpirändes käinud ja tahtsin teada kas ja kuidas see teistes asutustes toimub. Samuti pakkus huvi Tallinna Ülikool kui organisatsioon ja kuidas toetatakse töötajate enesearengut ning mis on need faktorid mida töötajad hindavad. Lisaks oli selles projektis võimalik osaleda veebi vahendusel, mis on kaugemal elavatele üliõpilastele suurepärase võimalus olla veebi vahendusel kaasatud. Isiklikuks väärtuseks pean saadud oskusi intervjuuküsimuste koostamisel, rühmitamisel, transkribeerimisel, koodide loomisel ja koodipuu alusel analüüsimisel, sest magistritöös tuleb

läheneda sarnaste meetoditega. Sain pisikese sissevaate Tallinna Ülikooli kui tööandja ja õppejõudude enesearenduse maailma. Samuti hindan uute teooriate tutvustamist.

Marelle Kask – Ootusteks projekti osas olin seadnud asjaliku grupi, milles teha toimivat meeskonnatööd, et saaksin ise motiveerida ja olla motiveeritud. Täna arvan, et olen selle punkti saavutanud. Samuti tahtsin jagada oma kogemusi läbi õpirännete, mida olen teha saanud ja mis on mulle kasuks tulnud. Täna olen valikuga rahul, sest leian, et teema on ääretult vajalik meie ülikooli õppejõududele, et jagada neile motivatsiooni edasi pürgimiseks ja olla kõigse-kõige parem. Kõige suurem võit on projektis osalemine, uute inimestega tutvumine ning uute oskuste omandamine. Selliseid töid võiks ülikoolis olla tulevikus rohkem. Mitte et saada sõbraks õppejõududega, vaid näha ja saada teada, mis valdkonna inimesed meil on ja millised erinevad õppejõud.

Janeliis Vahtmäe - Liitusin projektiga, kuna see tundus põnev. Oli tunda, et projekti juhendajad on asjalikud ja teavad, mida teevad, ning meeldis, et projektist saavad inimesed reaalselt kasu. Raske on välja tuua konkreetseid kogemusi, mida kõige olulisemaks pidada, sest minu meelest on kõik kogemused lõpuks olulised, kuid toaksin ehk välja järgnevad: intervjuu läbiviimise kogemus, suures projektis töötamise kogemus ja hea meeskonnatöö kogemus. Arvan, et võiduks võib lugeda iga ülesande edukat täitmist, mis projekti käigus teha tuli. Võtan tulevikuks kaasa kõik kogemused ja teadmised, mis projekti käigus mulle osaks said.

Janek Reimo – Näen selles projektis suurt väärtust enda töökeskkonna kujundamisel, võimalusega jagada uurimistöö tulemusi valdkonnaga seotud vastutavatele isikutele personali- ja väljaõppeosakonnas. Senise koostöö toimimise eest peab tunnustama nii grupiülemat kui ka grupiliikmeid, kes kõik on piisava koolitus-, töö- ja elukogemusega ning teadustavad koostööformaadi toimimisprintsipi. Isikliku arengu vaates hindan kõige enam interdistsiplinaarset koostöökogemust, milles sai kinnitust seda tegevusformaati toetavad teooriad, mille võiks kokkuvõtvalt ja lühidalt sõnastada “Erisused rikastavad”! Tunnustan Tallinna Ülikooli ELU õppeaine korraldamisel, mis võiks olla heaks eeskujuks kõigile Eesti haridusasutustele ning muutuda juba lähitulevikus standardiks. Olles teemas ainult positiivset kogunud, siis on raske ELU kursuse juhendajatele/arendajatele midagi muud soovitada, kui meelegi kindlust ja entusiasmi koolitusformaati ka laiemal haridusmaastikul propageerida.

Lauri Luha - Oli kindel soov leida projekt teemal, mis haakuks mingil kujul õpitava erialaga - organisatsioonikäitumine. Projekt, millesse olin kaasatud, haakus selle eesmärgiga, kuna uurimise all olevateks konstruktideks olid motivatsioon ja rahulolu. Projekti käigus leidis kinnitust, et kommunikatsioon on hea dünaamika aluseks ning ühine panus on mitmekülgsem kui individuaalne. Olulisema kogemusena näen seda, et kuivõrd oluline on kooskõlastada ja kokku leppida, mida kollektiiv mingite mõistete all mõistab - kuivõrd oluline on arusaadav ja üheselt mõistetav ülesande püstitus. Kooskõlastust tegemata on paratamatult väärimõistmistel lihtne tekkida - tuues seeläbi kaasa valesse tegevusse kulutatud energia kao, projekti tempo languse, kokkulepitud tähtaegade edasi lükkumise.

Evely Kajala - Päris ausalt öeldes oli antud projekti pealkiri koheselt kutsuv ja sisuga tutvudes tundus samuti huvitav. Kõige rohkem antud projekti osas õppisin intervjuerimise teemat ja kõike sellega kaasnevat. Seega algusest lõpuni täiesti uus kogemus. Mina lõpetan selle projekti väga positiivsete emotsioonidega. ELU kursuse juhendajatele saan öelda vaid häid sõnu. Nii positiivseid ja aktiivseid juhendajad on keeruline leida. Julgustus ja head sõnad olid alati õigel kohal. Juhendaja Erle oli oma rõõmust pakatava olekuga juba suureks motivatsiooniks.

Eve Jõgi - Õpirändes osalemise mõju töötajate töörahulolule on midagi, mille üle juurdlemine mõjutab viimastel aastatel ka mind ennast - kust maalt muutub lisapingutus rahuloluks ja kuidas töötamise ajal toime tulla õpirände erinevate külgedega? Kuidas toetada töötajaid nii, et õpingute aeg saaks edukalt ületatud, töö tehtud ja töötaja läbipõlemise asemel eredamalt ja teadlikumalt oma ülesannetega toime tuleks? Minu tunded projekti osas on väga head. Olen südamest tänulik meie ELU kursuse juhendajatele. Juhendaja Erle Neeme hoiab grupil silma peal, vastab vajadusel jooksvalt tekkinud küsimustele ja julgustab meid kõiki leidma päevas midagi head. Erle oskab suunata üliõpilasi koostööle, julgustab küsima ja oma arvamust jagama, kuid selle kõige kõrvalt oskab grupid iseseisvalt tööle suunata, grupijuhtidele toeks olla ning jääda selle kõige juures positiivseks ja südamlikuks. Erle on tõeliselt innustav eeskuju!

Kasutatud allikad

- Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a Balance between Work and Play: The Effects of Work–Life Interference and Burnout on Faculty Turnover, Intentions and Career Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Dugguh, A. (2014). Job satisfaction theories_Traceability to employee performance in organizations . *Academia*.
- EHEA Ministerial Conference. (2012). Allikas: Mobility for Better Learning. Mobility strategy 2020 for the European Higher Education Area (EHEA): https://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2012_Bucharest/39/2/2012_EHEA_Mobility_Strategy_606392.pdf
- Erasmus + Programme guide. (2023). European Commission.
- European Commission. (2019). *Publications Office of the European Union*. Allikas: Erasmus+ higher education impact study – Final report: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/162060>
- Flisi, S., Dinis Da Costa, P., & Soto-Calvo, E. (2015). *Learning mobility*. European Commission, Joint Research Centre. doi:<https://data.europa.eu/doi/10.2760/590538>
- Hagedorn, L. S. (2000). Conceptualizing Faculty Job Satisfaction: Components, Theories, and Outcomes. *Academia, New Directions for Institutional Research*.
- Hussain, B. S. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*.
- Jöns, H. (2018). Boundary-crossing academic mobilities in glocal knowledge economies: new research agendas based on triadic thought. *Globalisation, Societies and Education*, 16(2), 151-161. doi:DOI: 10.1080/14767724.2017.1413977
- Juškevičienė, A., Samašonok, K., Rakšnys, A. V., Žirnelė, L., & Gegužienė, V. (2022). Development trends and challenges of students' academic mobility in higher education. *Entrepreneurship and sustainability issues*, 9, 304-319. doi:DOI: 10.9770/jesi.2022.9.4(16)
- Kalmus, V., Masso, A., & Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. *Samm.ut*.
- Kristensen, S. (2017). *Ajakiri Coyote: Õpirände mõju ja selle mõõtmise viisid*. Allikas: Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse agentuur: <https://euroopanoodred.eu/uudised/noorte-ajakiri-coyote-liikuvuse-moju-ja-selle-mootmise-viisid/>
- Lepik, K., & Strömpl, J. (2014). Põhistatud teooria. *Samm.ut*.

- Lifelong Learning Platform*. (2023). Allikas: Learning Mobility for All European Civil Society for Education: <https://lllplatform.eu/policy-areas/skills-and-qualifications/learning-mobility-for-all/>
- Linno, M. (2023). Kodeerimine ja kategoriseerimine. *Tartu Ülikool*.
- Neeme, E. (2022). *Õpirände aktiivsuse mõjutegurid Tallinna Üliooli tudengite näitel*. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Noni, E. (2017). *PAINDLIKE TÖÖVORMIDE KASUTAMISE MOTIVATSIOON JA VÕIMALUSED PÄRNU MAJUTUSETTEVÕTETES*. Pärnu: Tartu Ülikool.
- Nutonen, K. (2018). *TÖÖRAHULOLU JA SEDA SELGITAVAD TEGURID: EESTI VÕRDLUSES PÕHJAMAADEGA*. Tartu: Tartu Ülikool.
- Pardee, R. L. (1990). Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation. *Department of education*.
- Rammo, M. (2020). Õpirändesse panustamine on kasulik nii inimesele kui riigile. *haridus.archimedes.ee*.
- Rodrigues, M. (2013). *Does Student Mobility During Higher Education Pay? Evidence From 16 European Countries*. European Commission, Joint Research Centre. doi:doi:10.2788/95642
- Rutiku, S. (2013). *Ülekantavate pädevuste arendamine kõrghariduses. Juhendmaterjal*. Tallinn: Digar.ee.
- Shen, W., Xu, X., & Wang, X. (2022). Reconceptualising international academic mobility in the global knowledge system: towards a new research agenda. *High Educ*, 84, 1317–1342. doi:https://doi.org/10.1007/s10734-022-00931-8
- Smeby, J.-C., & Trondal, J. (2005). Globalisation or europeanisation? International contact among university staff. *High Educ*, 49, 449–466. doi:https://doi.org/10.1007/s10734-004-2826-5
- Søren Kristensen, P. (09.01.2017). Õpirände mõju ja selle mõõtmise viisid. *Ajakiri Coyote*.
- Täht, K. (2016). Sotsiaaltrendid. Töö- ja pereelu ühitamine_ soovid, võimalused ja tegelikkus. *Digar*.
- Tinn, M. (25.10.2019). Kvalitatiivsed meetodid uurimistöös. *Tallinna Ülikool*.

Kasutatud normatiivmaterjal

- TLÜ. (2019). *Tallinna Ülikooli töösuhete eeskiri, TLÜ Senati määrus*. Tallinn: Tallinna Ülikool.

TLÜ. (2022). *Akadeemiliste töötajate tööülesannete üldkirjeldus, Lisa 1*. Tallinn: Tallinna Ülikool.

TLÜ. (2022). *TLÜ soolise võrdõiguslikkuse kava 2022-2024*. Tallinn: Tallinna Ülikool.

TLÜ. (2023). *Tallinna Ülikooli Arengukava 2023-2027*. Tallinn: Tallinna Ülikool.

Töö- ja puhkeaja seadus - RT I 2001, 17, 78. (2002).

Lisa 1. Küsimused

1. Miks otsustasite osaleda õpirändes? Kelle poolt tuli initsiatiiv minna? Kas Teie või tööandja?
2. Mille põhjal valisite, kuhu minna?
3. Kuidas hindate oma töömotivatsiooni enne ja peale osalemist õpirände programmis? Millised on muutused? Kas olete märganud muutusi oma motivatsioonis ja pühendumises tööle pärast õpirände perioodi? Kui jah, siis milliseid muutusi olete täheldanud ja kuidas need teie tööga seotud on?
4. Kuidas hindate oma töörahulolu enne ja peale osalemist õpirände programmis? Millised on muutused?
5. Kuidas hindate oma väljavaateid tööturul enne ja peale õpirändes osalemist? Millised on muutused? Majanduslikust vaatepunktist? Milliseid oskusi arendas või omandas juurde? Baasoskused, erialaoskused? Keeleoskus, suhtlemisoskus, meeskonnatöö oskus?
6. Kuidas mõjutas õpiränne teie vaimset tervist? Stressiga toimetulemisoskus, koduigatsus, enesekindlus, jne
7. Milline oli tööandja suhtumine õpirändesse minemise osas? (toetav, mitte toetav)
8. Kuidas sujus naasmine töö- ja igapäevaelu juurde peale õpirännet?
9. Kui oluliseks hindad õpirände võimaluse olemasolu tööga rahulolu jaoks?
10. Kas jäid rahule minemise organiseerimise poolega ja millised oleksid soovitud parandamise osas? Palju iseseisvat eeltööd ja organiseerimist.
11. Milliseid saadud kogemusi peate kõige olulisemaks? Kultuurilised erinevused, võrgustumine?

Isikuandmed:

Sugu: M/N

Vanus (täisaastates)

Kõrgeim lõpetatud haridustase ja eriala

Töökogemus (täisaastates) TLÜ-s

Lisa 2. Koodipuu

Tase I	Tase II	Tase III
Initsiatiiv/motivatsioon	Sisemine motivatsioon	<p>Huvitav/ uus kogemus; tutvuda teiste kontekstidega; tutvuda inimestega, kes uurivad samu teemasid erinevates kontekstides; õpetada tudengeid; anda loenguid; toetada oma töötamist/ karjääri teadlasena- lektorina; (võrgustumine)</p> <p>teadustöö jaoks;</p> <p>kvaliteetne aeg kolleegidega; avardada oma teadmisi uurimisvaldkonnast ja - teemast; saada oma “kastist” välja; midagi uut- kultuuride ülene võrdlus;</p> <p>võrreldavate kogemuste otsimine; tutvuda teistest kultuuridest inimestega, kelle töö sisaldab samu teemasid (võrgustumine);</p> <p>potentsiaalseid projektipartnereid leida;</p> <p>enesetäiendamine teise nurga alt, rahvusvaheliselt;</p> <p>võimalus külastada teist riiki</p>
	Väline motivatsioon	<p>Tööandja palve, ettepanek, soovitus;</p> <p>kolleegi kutse;</p>

Tase I	Tase II	Tase III
		juhtkomitee liikme töö; tugev toetus kolleegidelt ja õppejõult minna ja uurida, mida uut on teises ülikoolis ja millised on sealsed plaanid; enda soov ja tahe; spetsiifiline konverents; täienduskoolitus; tööandjapoolne kohustus
	Juhus, sisemine ja väline initsiatiiv puudus/ oli madal aga motivatsioon oli	tekkis juhuslikult võimalus; planeerimata ränne; juhuslik võimalus, mille osas näitasin üles isiklikku initsiatiivi; kutsuti
Valiku kriteeriumid	Sobiv koht	Atraktiivne sihtkoht; polnud varem seal käinud; partnerid olid olemas pigem kuskil taga, allpool; konkreetne valdkonna konverents
	Sobiv teema	Ainete valik; õppekava sisu; mitteakadeemilisele töötajale mõeldud; erialane sobivus
	Sobiv aeg	Vaba semester; vahenädal; puhkuse aeg tegin vabaks

Tase I	Tase II	Tase III
	Kontaktid olemas	Projektide kontaktid; võrgustiku kontaktid; tutvused ägedate, huvitavate, põnevate inimestega mujalt maailmast, kellega on hea sobivus ja huvi samade teemade vastu;
	Valikut polnud, kindel pakkumine	Moodustati grupp, mille liikmeks määrati; ainuke koht, kuhu oli võimalik minna
	Soovitus	Kolleegide soovitus; tööandja soovitus
	Projektipõhine	Kultuur; eelnevad kontaktid olnud projektiga juba varasemalt seotud; seotud tööga
	Muud sobivad tingimused	Rände kestvus; rahaliselt sobiv; hea meeskond;
	Sobiv hind	Minimaalne osavõtutasu
Töömotivatsioon	Tõusis	Ootuspäraselt väljakutsuv; värskem vaade olemasolevale; uus hingamine; teadmine, et liigud õiges suunas; teadmine, et ei olda üksi murega- probleem on

Tase I	Tase II	Tase III
		<p>universaalse loomuga; kaasaegsed teadmised; positiivne energia; mugavustsoonist vabanemine; uudsus; areng/eneseareng; tagasi tulles kõik on ilusam, parem; oma teema käsitluse laiendamine; uued arusaamad ja suunised doktoritöök;</p> <p>produktiivsem; kolleegidega lähedasem;</p> <p>uued teadmised/ lähenemised; puhkus; sütitas; inspireeris; toetas; pani uuesti elama; andis tuult tiibadesse; andis uut hoogu; uued kontaktid;</p> <p>õpirände võimalused; aitavad motivatsiooni täiesti üleval hoida; kohtuda uute inimestega;</p> <p>õppida midagi uut; tõesti tutvuda nende riikidega;</p> <p>uudsus/vaheldus;</p> <p>oma teema käsitluse laiendamine; kolleegidega lähedasem; kohtumine valdkonna spetsialistidega;</p>
	Langes	Kuhjunud ülesanded; kohanemine
	Ei muutunud	Ei toimu enam ühekordset muutust

Tase I	Tase II	Tase III
Tööraahulolu	Suurenes	<p>Tekkis võimalus valdkonnas laiemat pilti näha ja kodus tehtavat paremini hinnata; suhted paranesid, võrgustik; füüsiline töökeskkond; hoolitsus; materiaalne aspekt (palk); samalaadsete muredega/probleemidega tegeletakse ka mujal- ei olda oma probleemiga üksi; välisriikide kolleegidest saavad sõbrad; eneseareng ja uus maailmapilt; pingeline, aga suudan rohkemate asjadega hakkama saada</p>
	Halvenes	Suhted halvenesid
	Ei muutunud	<p>Algul kasvas, aga sellega harjub ära; tööraahulolu komponente on rohkem kui 1; näeb ennast ise vastutavana oma tööraahulolu eest (luues igapäevarutiini, hoides elus tasakaalu, hoides elus organiseeritust, tegeledes endale huvipakkuvate teemadega ja jäädes tööalaselt oma liikside juurde, siiski pisut avatud meelega oma tööalaste teemade "raamide" laiendamise suhtes, tehes 5 x nädalas tervisesporti); aitab lojaalsust hoida; ei</p>

Tase I	Tase II	Tase III
		näinud otsest seost õpirände ja töörahulolu vahel, kuid on hea, et õpiränne on olemas ja eriti, kui seda ise rahastama ei pea
Väljavaated tööturul	Paranesid	Euroopas oluline rahvusvaheline kogemus; tekib võrgustik; valdkonnapõhine kogemus; uurija/teadlase pädevused/kompetentsid; nt kvalitatiivse uurimise vallas, erialane areng; erialane keeleoskus/ erialane keel paranes; tööandjale meeldib, kui keegi meeskonnast on välisriigis end täiendamas käinud; teadlase CV täienes; rahvusvahelise suhtlus; paranesid mitte väga oluliselt; usub, et väärtus tõusnud; võimalus kandideerida enamatele positsioonidele
	Halvenesid	Enesekindlus langes peale õpirännet; õpiränne teadvustas oskuste ja võimaluste vähesust
	Ei muutunud	Tööandjat väga ei huvitanud; kui valdkonnast välja liikuda, kinnitas senise karjäärimudeli valiku õigsust

Tase I	Tase II	Tase III
Majanduslik olukord	Paranes	Tekkis võimalus saada suuremat töötasu; õpirände mõjul paranenud oskused, suurenenud enesekindlus; tõstis enesekindlust palgaläbirääkimistel, uuele töökohale kandideerimiseks, lisa tööülesannete tegemiseks; head lähetustasud ja säiliv töötasu
	Ei paranenud	Õpiränne ei mõjutanud majanduslikku olukorda; töötasu ei muutunud
Töölased oskused, erialaoskused	Täienesid, paranesid toimusid muutused	Enesekindlus; arusaam; keeleoskus; oma kultuur sai selgemaks; uudishimu kasv; bürokraatia saab selgemaks; julgus suhelda; erialaste kogemuste jagamine; erialaste uute oskuste saamine; kannatlikkuse kasv; paindlikkus; sotsiaalsete oskuste areng; atesteerimistel mõju palgale; rahvusvaheline kogemus; kultuuritundlikkus; rahvusvahelisel turul projekti rahastuse küsimise oskus; ekspertsus
	Muutust ei toimunud	Oskused ei muutunud
Baasoskused	Muutusid, paranesid	Suhtlusoskus; digioskused; meeskonnatööoskus

Tase I	Tase II	Tase III
	Muutust ei toimunud	Ei õppinud midagi juurde; baasoskused olid olemas
Vaimne tervis	Positiivne mõju vaimsele tervisele	<p>Suhtlemine; võrdlemine ja parandamine; keskkonnavahetus; reisimine; tagasi tulles rohkem energiat; kindlasti toetas vaimset tervist (avardas mõttemaailma ja ei lasknud jääda kinni mingitesse mõttemustritesse);</p> <p>koduigatsus tekkis, kuid lähedased olid toetavad ja tänapäevased suhtlusvahendid aitasid igatsust leevendada + olnud vaid max. nädal õpirändes; tekkisid tähendusrikkad suhted väliskolleegidega; saad probleeme teistmoodi näha, rahulikumalt lahendada; natuke puhanud; uued emotsioonid; uus energia;</p> <p>hakkas tundma end paremini; digivahendite kasutamine toetas suhtlust lähedastega</p>
	Negatiivne mõju vaimsele tervisele	Stress; muretsemine liigne koormus ja/või surve; kuhjunud tööülesanded; ärevus enne minekut
	Ei mõjutanud vaimset tervist	Iseseisev inimene; üksi toimetaja; eelnevale

Tase I	Tase II	Tase III
		kogemusele tuginemine, et on võimeline hakkama saama; ei omanud mõju tulenevalt, kuna oli lühiajaline (2 nädalat); optimist; koduigatsust ei teki lühikestel reisidel
Tööandja suhtumine	Toetav/ väga toetav	Asendajad; tööandja nõustas; tuge pakkuvad kolleegid ja organisatsiooni struktuur; töötajale antud tagasisides öelnud, et peab positiivseks, et töötaja käis õpirändes; lõi suhteid ja püüdis areneda; aitas rahaliselt kui oli vajalik; oleneb struktuurist, välistoe osakond toetav; keegi pole kunagi keelanud minna; leiti finantsid kulude katmiseks
	Survestav, innustav	Tüütu bürokraatia; rahvusvahelise töö nõue tööjuhendis/ametikirjeldus es
	Mitte toetav	Ei leidnud (ei aidanud leida) asendajat; ei aidanud rahastusega
	Takistav	Liiga palju bürokraatiat

Tase I	Tase II	Tase III
Naasmine, kohanemine	Oli sujuv, probleemitu ja innustav	<p>Töökoormus polnud mõjutatud; oli ilma igasuguste probleemideta; ei mõjutanud vaimset tervist, perekondlikke ega tööalaseid suhteid;</p> <p>jõudu ja optimismi on olnud rohkem;</p> <p>on tagasi tulles naeratanud rohkem;</p> <p>uued teadmised, mida rakendada töös;</p> <p>tavapärane;</p> <p>Asendaja võimalus;</p> <p>õpirände periood lühike;</p> <p>jooksvalt e-kirjadele vastamine; töö korraldus õpirändest naasmisel</p> <p>paindlik- tööandja poolt võimaldatud kodukontor;</p> <p>energiat kindlasti rohkem;</p> <p>rõõm oma kogemust jagada;</p> <p>lihtne kohanemine</p>
	Polnud sujuv	<p>Tekkisid probleemid perekondlikes, tööalastes suhetes; pole aega kogemust analüüsida ja siduda tööga; suurenenud töökoormus; vastamata e-kirjad; täitmata ülesanded; pärast tuli rohkem tööd teha; tunde ja tegutsemist rohkem; palju tööalaseid</p>

Tase I	Tase II	Tase III
		kohustusi; raske; probleem bürokraatiaga; pinge
Õpirände võimalus	Oluline	Oluline eelis; hindab väga kõrgelt õpirände olemasolu; väga oluline (igati toetan); üsna oluline- erialaseks arenguks hädavajalik; uued ideed; kõige olulisem, mis töömotivatsiooni hoiab; rahvusvahelise kogemusega ei saagi teha kvaliteetset õppetööd; boonus rutiinse töö juures; tõstab motivatsiooni; oled rahul oma tööga
	Ei ole oluline	Pole otseselt oluline enesearenguks ega karjääri edendamiseks
Organiseerimine/ administratiivne tugi	Rahul	Toetav, juhendav ja abivalmis organisatsiooni struktuur; aruandlus/ bürokraatia on paratamatu, kuid vajalik; oli abiline, kes organiseeris; oli iseseisvalt organiseeritud, siis peab rahule jääma; puuduvad etteheited; vajalik ka isiklik initsiatiivikus

Tase I	Tase II	Tase III
	Pole rahul	Aruandlus; lennupiletid, paratamatu bürokraatia; õppejõud peab ise tegema kõik; planeerimine võtab palju aega; kulud; ümberkorraldused; pikemaajaliste õpirännete puhul Eestist elukalliduselt kallimatesse riikidesse minnes ei kata päevaraha õpirände kulusid ära; organiseerimise abi puudub; arusaamatu rahastamise skeem
Parendusettepanekud	Programmide loojatele	Suurem organisatoorne tugi; suurem kulude kate; abistav personal; kiirem info liikumine päringute tegemisel; põhjalikum algne info
	Tööandjatele	Toetussüsteemi väljaarendamine; vormid-juhendid, kus oleks samm-sammult kirjas, kuidas käib ja mis järgmiseks
Olulisemad kogemused	Eneseteostus	Esinemisoskus; suhtlemisoskus; oma ekspertiisi/teadmiste tutvustamine/ jagamine;
	Keelepraktika, keelekümbus	Olemasoleva(te) võõrkeel(t)e praktiseerimine; uue võõrkeele õppimine; erialaterminite õppimine

Tase I	Tase II	Tase III
	Õppimiskogemus: osavõtt koolitustest, seminaridest, töögruppidest, komisjonidest	Võrgustumine; kultuurid; mitteformaalne suhtlus; uute lahendusviiside nägemine, millele ennem polnud mõelnudki. erinevuste tolereerimine; kuidas teha loenguid vaheldusrikkamaks; rahvusvaheline suhtlus; kultuuriteadlikkus; tundlikkus; võrgustumine; kontaktide taasloomine
	Õpetamiskogemus välismaal: loengute, seminaride läbiviimine	Enese proovilepanek – enesekasvatus; uued väljakutsed; oma loengute ümbermõtestamine läbi teise kultuuri
	Konverentsil osalemine ettekandjana, korraldajana	Uus/uudne; esinemiskogemus; panna ennast proovile
	Reisikorralduskogemus (reisi planeerimine, majutuse otsimine)	Reisi planeerimisel vajaks ühtset vormi TLÜs; tutvumine teiste riikide kultuuri ja eluoluga; suhtlus välismaailmaga
	Administratiivsed tegevused/ oskused	Lepingu sõlmimine, ainete leidmine,

Tase I	Tase II	Tase III
		kontaktide otsimine
	Erialaste oskuste täiendamine	Grupitöodes süvendatult uurija pädevuste arendamine (kvalitatiivse uurimisviisi arendamine)
	Uute oskuste omandamine (erialaga mitte seotud)	Sihtriigi tundmaõppimine (sihtriigi haridussüsteem; transport, sotsiaalhoolekande/ sotskindlustussüsteem); töötubade juhtimine; mõnus näha uusi liituvaid inimesi; kokkusaamine kolleegidega; keeleoskuse parandamine ja/või uue võõrkeele õppimine; digioskuste arendamine
	Rahvusvaheline koostöökogemus	Võrgustikuloomine; partnerite parimate praktikate tundmaõppimine väliskontaktide loomine; kohtumine uute ägedate inimestega; tähendusrikaste suhete teke ja kogemuste vahetamine väliskolleegidega
	Isiklikud kasutegurid	Isiklik/ isiksuse areng; arusaamine oma võimete piiratusest