

WORK IN ESTONIA TEGEVUSKAVA 2026–2029

Sisukord

1. Kokkuvõte ja 2026–2029 tegevuskava	2
2. Hetkeolukorra ülevaade ja võimalused	5
2.1 Prioriteetsed valdkonnad ja tööturu vajadused 2026–2029	5
2.2 Eesti kui välistalendile atraktiivne sihtriik	6
3. Tegevuskava aastateks 2026–2029	7
3.1 Sihtrühmad	7
3.2 Strateegilised tegevussuunad	8
3.2.1 Eesti rahvusvahelise atraktiivsuse ja välistalentide kaasamise suurendamine	8
3.2.2 Välistalendi ja tema pere saabumise, kohanemise ja Eestis püsimise toetamine	9
3.2.3 Ettevõtete toetamine välistalentide kaasamisel	9
3.3 Sihtriigid	10
3.4 Sidusrühmad	10
4. Peamised riskid ja nende maandamine	12
5. Summary	13
Lisa 1. Strateegia kooskõla teiste riigisiseste arengudokumentidega	14

1. Kokkuvõte ja 2026–2029 tegevuskava

Work in Estonia on Eesti majanduse konkurentsivõimet toetav programm, mis aitab Eesti ettevõtetel kaasata välisriikidest vajalikke tippspetsialiste, soodustab nende jõudmist Eestisse ning kohanemist ja pikaajalist töötamist Eestis. Programmi **fookuses on ennekõike IKT, idu, kasvu- ja tööstussektori välisriigi tipptalent¹, keda kohalik tööjõupakkumine piisavas mahus ei kata, ning ettevõtted, kes nimetatud talenti vajavad**. Seeläbi aitab programm suurendada Eesti majanduse konkurentsivõimet ja majanduslikku mõju.

Programm lähtub **Eesti teadus- ja arendustegevuse, innovatsiooni ning ettevõtluse arengukavast 2021–2035**. Programmi omanik on Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium ning rakendaja Ettevõtluse ja Innovatsiooni Sihtasutus. Work in Estonia ei sekku eraturu toimimisse, vaid toimib turutõrgete lahenduste ellukutsuja ja võimestajana ning riikliku strateegia rakendajana. Programmi tegevused aitavad muuta teekonna nii ettevõtetele kui ka välistalentidele sujuvamaks koostöö, teenuste ja info kättesaadavuse lihtsustamise kaudu. **Programm on isetasuv**, mis tähendab, et selle majanduslik mõju ja tekitatav tulu on kõrgem programmi käimas hoidmiseks eraldatud riiklikest vahenditest.

Work in Estonia tegevuskava 2026–2029

Work in Estonia eesmärk on toetada Eesti ettevõtteid sihtrühma kuuluvate välistalentide kaasamisel, soodustada nende jõudmist Eestisse ning kohanemist ja pikaajalist töötamist Eestis. Eesmärk ei ole maksimeerida välisriikidest kaasatud tipptalentide arvu, vaid tõhustada Eesti vajadustele vastava ja suurema majandusliku mõjuga välistalendi kaasamist. Programmi tulemuslikkust hinnatakse välistalentide (sh kaaslaste programmi lõpetanute) poolt tasutud tööjõumaksude mahu alusel. Igaks aastaks seatakse eesmärgid kõigi kolme strateegilise tegevussuuna lõikes, mida jooksvalt monitooritakse ja hinnatakse.

Perioodi jooksul **viiakse läbi ka põhjalik välistalendi maksumõju** uuring, mis annab tõendus põhise ülevaate välistalentide majanduslikust panusest, aitab hinnata Work in Estonia programmi tasuvust ning selle põhjal kujundada tõhusat talendipoliitikat.

Kõik senised **talendi meelitamise üksikprogrammid ja -meetmed EIS-i portfellis koondatakse Work in Estonia alla**, et tagada välistalendi teekonna terviklik juhtimine, teenuste parem kättesaadavus ja ressursi tõhusam kasutus.

Jätkatakse juba väljatöötatud rahvusvaheliste talentide meelitamise juhtmudeli rakendamist ning sellest tulenevalt **keskendutakse kolmele strateegilisele tegevussuunale**:

- o Eesti atraktiivsuse ja välistalentide kaasamise suurendamine;
- o välistalendi ja tema pere saabumise, kohanemise ja Eestis püsimise toetamine;
- o ettevõtete võimekuse toetamine välistalentide kaasamisel.

Lisaks varasemale idusektori tipptalendile lisanduvad sihtrühma tööstussektori tipptalent, keda kohalik tööjõupakkumine piisavas mahus ei kata, ning nimetatud talenti vajavad ettevõtted.

¹ Tipptalendi mõistet kasutatakse programmis koondmõistena, mille sisustamisel lähtutakse välismaalaste seaduses sätestatud välismaalaste Eestis töötamise alustest ja erisustest. Programmi käsitus on kooskõlas VMSi tippspetsialisti määratlusega, mille kohaselt on tippspetsialist erialase ettevalmistusega välismaalane, kelle töötasu on vähemalt 1,5-kordne Eesti aasta keskmine brutokuupalk (VMS § 181 lg 4). Laiemalt hõlmab programmi tipptalendi käsitus ka iduettevõtetesse ja kasvuettevõtetesse kaasatavaid välismaalasi; iduettevõttes töötamisel VMSi töötasu suuruse nõuet ei kohaldata ning kasvuettevõttes töötamisel peab töötasu olema vähemalt 80% Eesti aasta keskmisest brutokuupalgast.

Perioodi üks prioriteete on tööstussektorile vajalike lahenduste ellukutsumine – väljakutsete ja teekonna kaardistamiseks viidi läbi tööstussektori välistalendi kaasamise teekonna uuring², millest lähtuvalt hakatakse koostöös partneritega lahendusi välja töötama.

Olulisteks eesmärkideks on **kliendikogemuse parendamine** nii välistalendi kui ettevõtte teekonna toimivuse osas, **ettevõtete võimestamine** rahvusvahelise talendi kaasamiseks ning neile suunatud lahenduste pakkumine EIS-i ärikonsultantide poolt, koostöö tõhustamine sidusrühmade ja partneritega.

Tegevuskava elluviimist toetavad iga-aastased tööplaanid, mis võimaldavad kohandada tegevusi vastavalt ettevõtete vajadustele, rahvusvahelise talendituru arengule ning majandus- ja julgeolekukeskkonna muutustele. Tagamaks ettevõtete tugevat kaasatust, toimuvad koostöös Eesti Tööandjate Keskliiduga regulaarsed kohtumised ettevõtete esindajatega.

Jätkub **Euroopa-ülene koostöö ja tegevuste võimendamine** Talent Mobility Forum võrgustiku kaudu: kuna konkurents tipptalendi kaasamise nimel on globaalne, on oluline teha regioonis koostööd, et Euroopast väljaspool tugevamat väärtuspakkumist omada.

Peamised muudatused Work in Estonia programmi 2026–2029 perioodil:

- **Välistalendi kaasamist juhitakse tervikliku teekonnana.** Senised välistalendi kaasamise üksikprogrammid ja -meetmed ning nende arendamine koondatakse Work in Estonia programmi: idu- ja kasvuettevõtete viisad^{3,4} ning diginomaadi⁵ viisa. See tagab tugevama klienditeekonna, vähendab kattuvaid tegevusi ja tagab tõhusama ressursikasutuse; seob kaasamise, Eestisse saabumise ja siin kohanemise meetmed ning arendab lahendusi terviklikust klienditeekonnast lähtudes.
- **Programmi fookus laieneb tööstussektorile:** uue prioriteedina lisandub rahvusvahelist tipptalenti vajav tööstussektori ettevõtte ning valdkonna välistalent.
- **Tugevneb Work in Estonia roll välistalendi teekonna võimestajana** tihedama partnerkoostöö ja teenuste parema pöörimise kaudu.
- **Sihtrühmade hulka lisandub STEAM-valdkonna⁶ välistudeng,** kes moodustab olulise potentsiaalse järelkasvu Eesti tööturule ning annab ettevõtetele võimaluse saada esmane kogemus välistalendi kaasamisel välistudengist praktikandi näol.
- Programmi tulemuslikkust hinnatakse välistalentide poolt tasutud tööjõumaksude mahu alusel.

Work in Estonia 2022–2025 tegevuse tagasivaade:

Work in Estonia tugineb oma tegevustes rahvusvaheliste talentide meelitamise juhtimismudelile, mis toimib järgmistel põhimõtetel: tegevused tuleb ellu viia koostöös eri huvirühmadega ning koordineeritud viisil; poliitika kujundamisel ja uute tegevuste kavandamisel tuleb keskenduda

² eis.ee/valistalent

³ **Viisa iduettevõtlusega tegelemiseks** (tegevuskavas ka iduettevõtluse viisa) – VMS § 62⁴ lg 1 viisa, mida võib anda välismaalasele, kelle Eestis viibimine on seotud iduettevõtte loomise või selle arendamisega Eestis.

⁴ **Kasvuettevõttes töötamine** (tegevuskavas ka kasvuettevõtte viisa) – VMS § 181 lg 2 p 6 alusel töötamine Eestis registreeritud kasvuettevõttes, mis vastab VMS § 106³ lg 1 tingimustele.

⁵ **Diginomaad** ehk asukohast sõltumatu töötaja – VMS § 62⁵ tähenduses välismaalane, kelle Eestis ajutise viibimise eesmärk on kaugtöö tegemine asukohast sõltumatu töötajana ning kelle töö ei sõltu asukohast, kes kasutab telekommunikatsioonitehnoloogiat kaugtöö tegemiseks ja kes töötab välisriigis registreeritud tööandja või äriühingu heaks või pakub teenuseid peamiselt välisriigis asuvatele klientidele.

⁶ **STEAM** – matemaatika, loodusteaduste, tehnoloogia, inseneeria ning kunsti ja disaini valdkonnad.

nii välistalentide kutsumisele kui ka nende esialgsele ning pikaajalisele kohanemisele. Selline lähenemine tagab kogu süsteemi parima juhtimise.

Perioodiks seatud eesmärgid on saavutatud.

Eesti rahvusvaheline konkurentsipositsioon talentide kaasamisel on paranenud. Eesti töusis Global Talent Competitiveness Indexi edetabelis 2025. aastal 135 riigi seas 21. kohale, ületades perioodiks seatud eesmärgi jõuda vähemalt 24. kohale. Tulemus näitab, et Eesti kuulub talentide ligimeelitamise, hoidmise ja rakendamise võimekuselt maailma tugevamate riikide hulka.

Rahvusvahelisest Majast on kujunenud oluline teenuskeskus välistalentidele ja ettevõtetele. Teenuste koondamine ühte kontaktpunkti lihtsustab välistalentide ja nende perede esmast sisseelamist ja kohanemist ning vähendab nii välistalentide kui ka neid värbavate ettevõtete riske. Tegevuskava perioodil viidi Rahvusvahelises Majas läbi 21 514 personaalset ja grupi teenindusjuhtumit 15 277 kliendiga, kes hindasid rahulolu teenustega kõrgelt- keskmiselt 4,7 punktiga 5-st.

Programmi mõju hindamisel liigutakse uuel perioodil välistalentide arvu mõõtmiselt majandusliku mõju hindamisele. Eelmise tegevuskava eesmärk oli tuua programmi mõjul Eestisse 3000 välistalenti, kuid tulemus jäi seatud eesmärgile ligikaudu kolmandiku võrra alla. Kogemus näitas, et üksnes lisandunud välistalentide arv ei kirjelda piisavalt programmi tulemuslikkust, sest värbamisotsuse teeb ettevõtte ning välistööjõu vajadust mõjutavad majandusüksusel, ettevõtete kindlustunne, rahvusvaheline konkurents ja geopoliitiline olukord. Seepärast keskendutakse uuel perioodil välistalentide majandusliku mõju, ennekõike Eestile laekuva tööjõumaksutulu hindamisele. Tegevuskava **eelmisel perioodil teenisid välisriikide tippspetsialistid Statistikaameti andmete põhjal palgatuluna kokku üle 550 miljoni euro**, mis on tööjõumaksudena otsene tulu riigieelarvesse ning läbi tarbimise elavdab Eesti majandust.

Välistalentide kaaslaste professionaalse rakendumise toetamine aitab kaasa kogu pere) kohanemisele ja Eestisse püsima jäämisele ning suurendab ka tööandjate kindlustunnet. Work in Estonia kursus „Re-invent Yourself“ aitab välistalentide kaaslastel leida Eestis professionaalset väljundit ja valmistuda kohalikule tööturule sisenemiseks. Perioodi jooksul läbis kursuse 312 osalejat, kelle töölt laekunud kumulatiivne tööjõumaksutulu ulatus 1,97 miljoni euron. Tegevuskava perioodi keskmine investeeringutasuvus ehk ROI oli 13,3. See tähendab, et iga programmi investeeritud euro tõi riigile otsese maksutuluna tagasi 13 eurot. Tegelikult on mõju majandusele isegi suurem, kuna antud hinnang ei arvesta kaudse maksutuluga ning välistalentide kaaslaste poolt tehtud kulutustega Eestis.

Strateegilistest sihtriikidest pärit kõrgelt kvalifitseeritud välistöötajate Eestisse jõudmiseks käivitati viisade kiirmenetluse pilootprojekt. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi ning Siseministeeriumi koostöös loodud piloot hõlmab ka välistöötajaga koos Eestisse elama asuvaid pereliikmeid. Kiirmenetluses vaadatakse tähtajalise elamisloa taotlus senise kolme kuu asemel läbi kuni ühe kuuga ning lühiajalise töötamise registreerimise taotlus senise 15 päeva asemel viie päevaga. Selline lahendus võimaldab ettevõtetel värvatud välistalendi tööle rakendada oluliselt kiiremini.

Kasvuettevõtete võimalusi rahvusvahelise talendi kaasamiseks laiendati. Koostöös Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumiga leevendati kasvuettevõtetes töötavate välistalentide kaasamise tingimusi, et parandada kiiresti kasvavate ettevõtete ligipääsu nende arenguks vajalike teadmiste ja oskustega rahvusvahelistele spetsialistidele.

2. Hetkeolukorra ülevaade ja võimalused

Eesti vajadus rahvusvahelise tipptalendi järele tuleneb tööealise elanikkonna kahanemisest, majanduse struktuursetest muutustest, tehnoloogia arengust ning kõrgharidust ja spetsiifilisi teadmisi eeldavate ametite kasvavast vajadusest. Kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu mõju ei piirdu seejuures ühe töökoha või ettevõttega, vaid ulatub uute töökohtade loomise, suurema nõudluse ja teadmiste leviku kaudu laiemalt kohalikku majandusse^{7,8}. Programmi järgmise perioodi tegevused peavad seetõttu tuginema nii seniste lahenduste toimivusele kui ka arvestama tööturu, majanduse ja geopoliitilise keskkonna muutustega.

2.1 Prioriteetsed valdkonnad ja tööturu vajadused 2026–2029

Eesti majanduse ja ühiskonna jätkusuutlik areng sõltub ühe olulise aspektina tööjõu kättesaadavusest ja kvaliteedist. Rahvastiku vananemine ja tööealise elanikkonna vähenemine suurendavad tööjõupuuduse riski.

Riik saab leevendada tööjõupuudust erinevate meetmetega, ettevõtjad saavad protsesse automatiseerida ja digitaliseerida ning töökorraldust optimeerida. Kuid sellest hoolimata jääb tööjõudu puudu ning seetõttu on **välis- ja tööjõu kaasamine teatud ulatuses vajalik, et säilitada majanduse konkurentsivõime ning tagada vajalike teenuste ja toodete pakkumine**⁹. Programmi **fookuses on ennekõike IKT, idu- ja tööstussektori tipptalent, keda kohalik tööjõupakkumine piisavas mahu ei kata**.

OSKA prognooside kohaselt jääb Eesti tööturul igal aastal puudu ligikaudu 1400 tippspetsialisti, kusjuures **suurim puudujääk on IKT ning töötleva tööstuse valdkondades**. IKT valdkonnas on tipptalendide puudujäägi leevendamisel oluline roll välis- ja tööjõul, kuna kohaliku tööjõu ja koolituspakkumise abil ei ole prognoositavat vajadust võimalik täielikult katta. Töötlevas tööstuses on jätkuvalt puudus tippspetsialistidest, eelkõige inseneridest ja tootearendajatest, kelle vajadust on esile toodud ka OSKA varasemates valdkonnauuringutes ning kelle puudujääki saab osaliselt leevendada välis- ja tööjõu kaasamisega.

Work in Estonia viis tööstussektoris läbi välistalendi kaasamise teekonna uuringu, et mõista välistalendi kaasamisega seotud peamisi kitsaskohti ja alustamist takistavaid tegureid, kaardistada ettevõtete tänased praktikad ja toimivad lahendused ning selgitada välja peamised vajadused riigipoolse toe järele.

Tööstussektori välistalendi kaasamise teekonna uuringu ja OSKA välis- ja tööjõu uuringu põhjal suurendab tööstuse tehnoloogiline areng, automatiseerimine ja digitaliseerimine vajadust spetsiifiliste inseneeria-, tehnoloogia- ja arenduskompetentsidega tippspetsialistide järele, mille nõudlust kohalik pakkumine ei kata. OSKA hinnangul on töötlevas tööstuses puudus muu hulgas inseneridest ning kiire tehnoloogia- ja digipöörde korral suureneb vajadus tööstuse automatiseerimise, IKT ja teiste kõrge kvalifikatsiooniga spetsialistide järele. Kaasamise teekonna uuringu intervjuud näitavad, et ettevõtete vajadus selliste kompetentside järele võib suureneeda näiteks uute tehnoloogiate, seadmete ja tootmisprotsesside arendamisel ning ettevõtte kiire kasvu korral. Vajadus ei tähenda alati püsivat värbamist, sobiv lahendus võib olla nii pikaajaline tippspetsialist, ajutine välisekspert, kontsernisisene teadmussiire kui ka Eestis juba elava välismaalase kaasamine.

⁷ Enrico Moretti ja Per Thulin, „Local Multipliers and Human Capital in the US and Sweden“, 2013. <https://eml.berkeley.edu/~moretti/sweden.pdf>

⁸ OECD, „Job Creation and Local Economic Development 2020: Rebuilding Better“, 2020. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/11/job-creation-and-local-economic-development-2020_3a7ae3f8/b02b2f39-en.pdf

Välistalendi kaasamise teekonna **uuringu keskne leid on, et otsustavad takistused tekivad sageli juba enne värbamise algust**: ettevõtetel puudub sageli rahvusvahelise värbamise kogemus, välistalendi kaasamist tajutakse keeruka ja kulukana ning ei osata oma kompetentsivajadust rahvusvahelise värbamise võimalusega seostada. **Välistalendi kaasamise valmisolekut mõjutavad eeskätt praktilised teemad, nagu ettevõtte tegelik töökorraldus, töökeel, dokumentatsioon, juhtimistavad, teadmussiire ja meeskonna valmisolek.** Kogemusest **ettevõtted vajavad praktilist ja usaldusväärset alguspunkti**, sealhulgas personaalset nõustamist ning erialaliitude, ettevõtlusorganisatsioonide ja teiste ettevõtete vahendatud tuge. Pärast värbamisotsust muutuvad ettevõtte jaoks kesksedeks väljakutseteks värvatud välistalendi ümberasumise, tööalase sisseelamise, igapäevase asjaajamise ja Eestis kohanemise küsimused, mille lahendamine eeldab ettevõtete, kohalike omavalitsuste ja riigi koostööd.

Välistalendi kohanemise toetamisel tuleb arvestada, et tööandja roll ulatub eeskätt töökohaga seotud kogemuseni, samal ajal tema eluaseme, hariduse, tervishoiu, partneri töö ja sotsiaalse võrgustikuga seotud lahendused vajavad laiemat tugisüsteemi ning senisest paremat tagasisidet lahkumise põhjuste kohta.

Uuring tõi välja ka selle, mis juba toimib. Ettevõtted tunnevad oma kompetentsivajadust täpselt, erialaliitude ja personalitöötajate võrgustikud vahendavad usaldusväärset infot, parenenud on asjaajamise kiirus ning ettevõtted, kes Work in Estonia toeni jõuavad, hindavad seda kõrgelt. Astmelised lahendused, näiteks praktikandid, kontsernisine teadmussiire või Eestis juba elava välistalendi värbamine, on mitmes ettevõttes kasutusel.

Work in Estonia roll on muuta vajaliku välistalendi kaasamine ettevõtte jaoks sujuvamaks, keskendudes ennekõike teekonna algusega kui kõige enam tuge vajava etapiga seotud probleemistikule. Koostöös ettevõtte enda, erialaliitude, riigiasutuste, kohalike omavalitsuste ja teiste partneritega aitab Work in Estonia vähendada süsteemseid takistusi ning siduda ettevõtete vajadused välistalendi ja tema pere saabumist, kohanemist ja Eestis püsimist toetavate teenustega.

2.2 Eesti kui välistalendile atraktiivne sihtriik

Välistalendi jaoks on riigi atraktiivsus seotud eelkõige võimalusega arendada oma karjääri ja elu ning leida sobivad töövõimalused. Olulised on hea ja turvaline elukeskkond, eluaseme kättesaadavus, haridus- ja tervishoiuteenused ning võimalused perega kohanemiseks. Samuti mõjutavad riigi valikut Eestisse saabumise ja asjaajamise sujuvus, avalike teenuste kättesaadavus ning võimalus siin pikaajaliselt kohaneda ja oma elu korraldada. **Välistalendi teekonna analüüs:**

TUGEVUSED	NÕRKUSED
- Eesti kui digiriigi maine ja usaldusväärsus - Euroopa Liidu õigusruum - Rahvusvaheliselt nähtav iduettevõtete ökosüsteem - Work in Estonia väljakujunenud teenused ja partnerite võrgustik - Viisade kiirmenetlusprotsess - Toimivad meetmed välistalendi kaasamiseks (idu- ja kasvuettevõtete viisalahendused) - Eesti head positsioonid rahvusvahelistes edetabelites (elukvaliteet, haridus, turvalisus)	- Eesti tuntus on paljudes sihtriikides endiselt piiratud - Ettevõtete võimekus välistalendi kaasata on ebaühtlane - Ettevõtetele suunatud info on killustunud - Välistalentidele suunatud teenused on mitme asutuse vahel killustunud - Piiratud ressursid (eelarve, personal)

VÕIMALUSED	OHUD
- Tööturu kasvav vajadus välistalendi järele - Tööstussektorile vajalike lahenduste väljatöötamine - Ühtse välistalendi teekonna ja teenuste arendamine - STEAM-valdkonna välistudengi sidumine Eesti tööturuga - IKT kõrval tööstussektori tipptalentide sihitud kaasamine - Paindlik reageerimine tegevuskava perioodil tekkivatele muudatusvajadustele seoses sihtrühmade ja sihtriikidega - Koostöö teiste riigiasutustega klienditeekonna parendamiseks (nt Politsei- ja Piirivalveamet, Töötukassa, Integratsiooni SA)	- Väga tugev rahvusvaheline konkurents talentide pärast - Poliitilised riskid (geopoliitilised pinged) - Majanduslikud riskid (majanduskeskkonna halvenemine, globaalne ebastabiilsus) - Eesti negatiivne kuvand seoses poliitiliste ja majanduslike sündmustega - Eesti kuvandi ja õigusruumi muudatused

Analüüsist tulenevalt peab Work in Estonia uuel perioodil keskenduma kolmele läbivale ülesandele: suurendada Eesti nähtavust prioriteetsete talentide seas, muuta välistalendi ja tema pere teekond terviklikumaks ning toetada ettevõtete valmisolekut rahvusvaheliseks värbamiseks. Samal ajal tuleb sihtriikide ja sihtrühmade valikul arvestada rahvusvahelise konkurentsiga, geopoliitilise keskkonnaga ning rände- ja julgeolekuriskidega.

3. Tegevuskava aastateks 2026–2029

Work in Estonia tegutseb välistalendi valdkonna võimestajana kogu tema teekonna vältel: Eesti kui töö- ja elukohariigi tutvustamisest kuni välistalendi siia saabumise, töötamise või ettevõtlusega alustamise, kohanemise ja pikaajalise Eestis püsimiseni. Programm toetab välistalentide saabumist ja kohanemist, arendab sihtrühmadele mõeldud viisilahendusi ning aitab koostöös ettevõtete, riigiasutuste, kohalike omavalitsuste ja teiste partneritega tuvastada ja lahendada süsteemseid kitsaskohti. **Perioodi üks prioriteete on tööstussektorile vajalike lahenduste ellukutsumine** koostöös partneritega.

3.1 Sihtrühmad

Work in Estonia **keskseks sihtrühmaks on Eestis tegutsevad ettevõtted, kes vajavad IKT ja tööstusvaldkonna tipptalente**. Nende hulka kuuluvad nii Eesti kui väliskapitalil põhinevad ettevõtted kui ka rahvusvaheliste kontsernide Eestis tegutsevad üksused tingimusel, et loodavad töökohad paiknevad Eestis ja nendega seotud maksud laekuvad Eestisse. **Teise osa sihtrühmast moodustavad välistalendid**, kelle profiil on kirjeldatud järgnevas alapeatükis.

Tegevuskavaga hõlmatud välistalentide profiilid:

- IKT ning loodus- ja täppisteaduste valdkonna tipptalendid**
IKT koos loodus- ja täppisteaduste valdkonna spetsialistidega moodustavad olulise osa talentidest, kelle teadmised ja oskused toetavad Eesti teadmusmahukate ettevõtete arengut, innovatsiooni ja rahvusvahelist konkurentsivõimet. Vajadus nende järele on kõrgeim.

- **Tööstussektori tipptalendid**

Spetsiifiliste inseneeria-, tehnoloogia- ja arenduskompetentsidega tipptalendid, kus kohalik tööjõud ei kata tööjõuturu vajadusi.

- **Rahvusvahelised iduettevõtete asutajad ning nendega seotud talendid, kasvuettevõtetega seotud talendid**

Idu- ja kasvuettevõtete viisade programmide kaudu toetatakse selliste asutajate ja välistalentide Eestisse jõudmist, kelle ettevõtetel või oskustel on rahvusvaheline kasvupotentsiaal. Nende kaasamine aitab tugevdada Eesti idufirmade ja kasvuettevõtete ökosüsteemi, tuua siia uusi äriideid, toetada kõrgema lisandväärtusega ettevõtlust ning luua kõrgema lisandväärtusega töökohti.

- **STEAM-valdkonna välistudengid**

Eestis õppivad välistudengid on oluline potentsiaalne järelkasv tööturule. Nende parem sidumine ettevõtete ja kohaliku tööturuga aitab suurendada vajalike oskustega inimeste kättesaadavust ning annab ettevõtetele võimaluse saada esmane kogemus välistalendi kaasamisel.

- **Diginomaadid**

Diginomaadi viisaga Eestisse tulevad rahvusvahelised kaugtöötajad tugevdavad Eesti kuvandit digitaalse, turvalise ja paindliku töö- ning ettevõtluskeskkonnana. Nende Eestis viibimine loob ka uusi rahvusvahelisi kontakte ja seoseid Eesti ettevõtluskeskkonnaga, samuti loob see eeldusi täiendavateks investeeringuteks Eestisse.

3.2 Strateegilised tegevussuunad

Rahvusvahelise talendi kaasamine sõltub ettevõtete talendi kaasamise võimekusest ning sellest, kui hästi toimib kogu klienditeekond koos seda toetava ökosüsteemiga. Work in Estonia kolm strateegilist tegevussuunda täiendavad üksteist ning need viiakse paralleelselt ellu kogu perioodi jooksul. Iga tegevussuuna konkreetset sammu täpsustatakse iga-aastastes tööplaanides. Selline lähenemine võimaldab arvestada muutuvate tööjõuvajadustega, majanduskeskkonnaga ning uute võimaluste ja riskidega, säilitades samal ajal tegevuskava pikaajalise eesmärgi.

3.2.1 Eesti rahvusvahelise atraktiivsuse ja välistalentide kaasamise suurendamine

Rahvusvaheline tipptalent jõuab Eestisse ainult siis, kui Eesti on tema jaoks nähtav ja usaldusväärne valik. Paljude sihtrühmade jaoks on Eesti endiselt vähetuntud riik. Lisaks tööpakkumisele mõjutavad otsust ka ettevõtluskeskkond, turvalisus, elukvaliteet ja perele pakutavad võimalused. Järjest olulisemad on valikute kujundamisel väärtusruum ja turvatunne, mille põhjal otsustatakse, millises riigis soovitakse elada ja töötada.

Eesmärk on suurendada Eesti nähtavust nende sihtrühmade seas, kelle oskusi Eesti ettevõtted kõige enam vajavad. Work in Estonia kujundab ja tutvustab Eesti väärtuspakkumist, viib ellu sihtriikidele suunatud turundus- ja kommunikatsioonitegevusi ning teeb koostööd ettevõtete ja teiste partneritega, et tutvustada Eestit atraktiivse töö-, ettevõtlus- ja elukohariigina.

Peamised tegevused:

- Eesti nähtavuse suurendamine rahvusvaheliselt läbi sihtriikidesse suunatud turundus- ja kommunikatsioonitegevuste nii digikanalites kui ka valdkondlikel ja võrgustike sündmustel osaledes;
- Eesti rahvusvahelise väärtuspakkumise arendamine ja ajakohastamine;
- sihtriikide ja sihtrühmade regulaarne analüüs Eesti tööjõuvajaduse prognooside, rahvusvahelise talentide liikuvuse, värbamistulemuste, Eestis püsimise ning riskinäitajate alusel ja tegevuste kohandamine iga-aastastes tööplaanides;

- tööandjate ja rahvusvaheliste kogukondade kaasamine Eesti tutvustamisse.

3.2.2 Välistalendi ja tema pere saabumise, kohanemise ja Eestis püsimise toetamine

Rahvusvahelise talendi otsus Eestisse tulla ei lõpe töölepingu sõlmimisega. Sama oluline on see, kui kiiresti inimene ja tema pere Eesti ühiskonda sisse elavad ning kas siin elamine ja töötamine vastab nende ootustele; samuti see, kas ettevõtted suudavad välistalente värbamisprotsessi järel edukalt siin hoida. Edukas kohanemine suurendab välistalentide pikaajalist Eestis püsimist, aitab ettevõtetel säilitada väärtuslikke töötajaid ja maandada julgeolekuriske.

Praktika näitab, et suurim väljakutse ei ole enamasti teenuste puudumine, vaid nende killustatus. Välistalendil ja tema perel tuleb lühikese aja jooksul lahendada hulk praktilisi küsimusi alates migratsiooniprotsessidest ja elukoha registreerimisest ning lõpetades tervishoiu, hariduse, panganduse ja keeleõppega. Seetõttu on oluline pakkuda vajalikku tuge terviklikult ning teha teenused võimalikult lihtsalt leitavaks ja kasutatavaks. Teenuste koondamise lähtekoht on olemasolevate kanalite sidumine: füüsilist nõustamist täiendab digitaalne ja võimaluse korral personaliseeritud teenusteed, mis algab juba enne Eestisse saabumist.

Saabumise ja kohanemise toetamiseks pakub Work in Estonia läbi Eesti Rahvusvahelise Maja nii välistalentidele ja nende peredele kui ka tööandjatele vajalikke teenuseid. Rahvusvaheline Maja toimib ühtse teenuskeskuseks, kus partnerid pakuvad tuge nii Eestisse saabumise kui ka kohanemise kõige olulisemates etappides. Sealhulgas nõustab Politsei- ja Piirivalveamet migratsiooni- ja elamisloaküsimustes, Tallinna Linn toetab elukoha registreerimise ja kohalike teenustega seotud küsimustes, Töötukassa pakub tööturule sisenemist toetavat nõustamist ning Integratsiooni Sihtasutus tutvustab kohanemise ja kultuuriga seotud teenuseid ning eesti keele õppimise võimalusi. Rahvusvaheline Maja ei asenda asutuste enda teenuseid, vaid toimib ühise kontakt- ja suunamispunktina, muutes olulised teenused lihtsamini kättesaadavaks.

Peamised tegevused:

- välistalentidele, sealhulgas nende peredele ja tööandjatele suunatud info-, nõustamis- ja kohanemisteenuste vahendamine ja kättesaadavaks tegemine avaliku ja erasektori partneritega;
- pereliikmete kohanemise ja professionaalse rakendumise toetamine;
- Rahvusvahelise Maja teenuste arendamine ja ajakohastamine;
- klienditeekonna ja teenuste pidev analüüs ja arendamine kasutajakogemuse ning tagasiside põhjal.

3.2.3 Ettevõtete toetamine välistalentide kaasamisel

Rahvusvahelise talendi kaasamine algab ettevõttest, kes soovib värvata tööjõudu. Lisaks sobiva inimese leidmisele peab ettevõtte olema valmis töötama rahvusvahelises keskkonnas, tundma värbamisega seotud võimalusi ja kohustusi ning oskama toetada töötaja sisseelamist Eestis.

Work in Estonia ei värba ettevõtete eest töötajaid ega sekku tööandja rolli. Programmi ülesanne on toetada ettevõtteid teadmistega, praktiliste tööriistadega ja nõustamisega ning aidata vähendada takistusi, mida ettevõtte üksi lahendada ei saa. Tegevuskava üheks prioriteediks on tööstussektori välistalendi kaasamise võimekuse toetamine. Kui IKT-sektoris on rahvusvahelise värbamise võimekus hea, siis paljudes tööstusettevõtetes on see alles kujunemas.

Üheks toetavaks eesmärgiks on tõhustada koostööd kõrgkoolide ja ettevõtete vahel, et Eestis õppivate rahvusvaheliste STEAM-tudengite teekond siinsete ettevõtete juurde praktikale ning tööturule oleks toetatud. Välistudengist praktikandi kaasamine annab ettevõtetele võimaluse saada esmane kogemus välistalendi kaasamisel.

Peamised tegevused:

- tööstussektori valmisoleku toetamine rahvusvahelise tipptalendi kaasamiseks, sealhulgas kaasamise teekonna kitsaskohtade vähendamine ja lahendamine koostöös partneritega;
- ettevõtete rahvusvahelise värbamisvõimekuse kasvatamise toetamine; sealhulgas juhendmaterjalide, käsiraamatute, tööriistade arendamine;
- koostöö arendamine kõrgkoolide, tööandjate ja erialaliitudega, et toetada STEAM-valdkonna välistudengite jõudmist Eesti tööturule;
- idu- ja kasvuettevõtete viisade programmi arendamine ning nende sidumine välistalendi teekonnaga;
- klienditeekonna ja teenuste pidev analüüs ja arendamine kasutajakogemuse ning tagasiside põhjal.

3.3 Sihtriigid

Work in Estonia keskendub rahvusvahelise tipptalendi kaasamisel piiratud arvule strateegilistele sihtriikidele. Eesmärk on suunata ressursid asukohtadesse, kus on parimad eeldused jõuda Eesti ettevõtete kasvuks vajalike oskuste ja kogemustega rahvusvaheliste talentideni ning kus Eesti kui töö- ja elukohariigi väärtuspakkumine kõnetab sihtrühma kõige enam. Fookuses on nii Euroopa Liidu liikmesriigid kui ka kolmandad riigid, mis vastavad sätestatud valikukriteeriumitele.

Sihtriikide valiku peamised kriteeriumid:

- **Talendipotentsiaal** – riigi STEAM-hariduse tase, tehnoloogia- ja tööstusvaldkonna tipptalendi olemasolu ning Eesti ettevõtetele vajalike teadmiste ja oskuste kättesaadavus.
- **Väljatõukavad tegurid** – majanduslikud, ühiskondlikud ja tööturuga seotud asjaolud, mis suurendavad talentide valmisolekut oma asukohariigist lahkuda, sealhulgas karjääri võimalused, elukeskkond ja senised rahvusvahelise mobiilsuse mustrid.
- **Ligitõmbavad tegurid** – Eesti väärtuspakkumise sobivus sihtriigi talentidele, sealhulgas ligipääs Euroopa Liidu tööturule, kõrge elukvaliteet, olemasolevad kogukonnad ning Eestisse tööle asumist toetavad tingimused, sealhulgas tõhusad rände- ja viisamenetlused.
- **Maandatud riskid** – sihtriigi kodanike valmidus lõimuda Eesti kultuuriruumiga ning madal rände- ja julgeolekurisk.
- Lisaks on eelistatud riigid, kust Eesti ettevõtted **juba täna välistalenti kaasavad** või mis on teiste riiklike programmide fookuses, eesmärgiga töötada võimalikult efektiivselt ja tulemuslikult.

Tegevuskava perioodil vaadatakse sihtriikide prioriteetsus regulaarselt üle ja vajadusel ajakohastatakse seda vastavalt Eesti ettevõtete vajadustele, rahvusvahelise talendituru arengule ning julgeoleku- ja rände-keskkonna muutustele.

3.4 Sidusrühmad

Work in Estonia tegevuskava elluviimine eeldab koostööd mitmete ministeeriumide, riigiasutuste ja partnerorganisatsioonidega. Rahvusvahelise tipptalendi kaasamine puudutab samaaegselt ettevõtlus-, rände-, haridus-, sisejulgeoleku- ja lõimumispoliitikat ning eeldab eri osapoolte koordineeritud tegevust kogu talendi teekonna vältel alates Eesti tutvustamisest sihtriikides kuni välistalentide kohanemise ja pikaajalise Eestis püsimiseni.

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

- Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium kujundab ettevõtlus- ja majanduspoliitikat, sealhulgas tööstus- ja idusektori arengut toetavat poliitikat, toetades Eesti konkurentsivõime ja lisandväärtuse kasvu ning ettevõtetele vajalike oskuste ja talendite kättesaadavust.
- Ministeeriumi haldusalas tegutsev Ettevõtluse ja Innovatsiooni Sihtasutus (EIS) viib ellu Work in Estonia tegevuskava, koordineerib koostööd partneritega ning vastutab programmi tegevuste kavandamise ja rakendamise eest.
- Peamised koostöökohad tegevuskava perioodil: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium kui Work in Estonia programmi omanik seab strateegilised eesmärgid ja prioriteedid ning suunab tegevuskava elluviimist. Koostöös EIS-i, Töötukassa ja teiste partneritega vaadatakse regulaarselt üle Eesti majanduse ja tööturu vajadused ning tööandjate ootused. Eraldi tähelepanu all on idu- ja tööstussektori talendivajadused.
- Eesti Töötukassa toetab tegevuskava elluviimist tööturu vaates, panustades tööandjate tööjõu- ja oskusvajaduste seiresse, tööturuinfo jagamisse ning välistalentide tööturule lõimumise toetamisele.
- Peamised koostöökohad Töötukassaga tegevuskava perioodil: välistalentide ja nende pereliikmete tööturule lõimumise toetamine ning karjääriteenuste pakkumine ning Rahvusvahelise Maja ja Eesti Töötukassa kaudu.

Siseministeerium

- Siseministeerium kujundab rände- ja siseturvalisuspoliitikat ning loob välistalentide Eestisse saabumise, siin viibimise ja elamise õigusliku raamistiku.
- Ministeeriumi haldusalas tegutsev Politsei- ja Piirivalveamet viib läbi viisa ja elamisloa menetlusi ning nõustab välistalente ja nende Eestisse kutsujaid migratsiooniküsimustes. Politsei- ja Piirivalveamet toetab tegevuskava elluviimist avaliku korra vaates, aidates hinnata ja maandada rahvusvahelise tiptalendi kaasamisega seotud avaliku korra riske.
- Kaitsepolitseiamet toetab tegevuskava elluviimist sisejulgeoleku vaates, aidates hinnata ja maandada rahvusvahelise tiptalendi kaasamisega seotud julgeolekuriske.
- Peamised koostöökohad tegevuskava perioodi jooksul: siseturvalisuse ja riigijulgeoleku riskide ennetamine ja maandatuna hoidmine, sihtriikide kooskõlastamine ja kontroll, regulaarne info- ja andmevahetus välistalentide osas.

Välisministeerium

- Välisministeerium korraldab konsulaartenuste, viisainfo ja reisiinfo kättesaadavust ning toetab tegevuskava elluviimist välisesinduste võrgustiku kaudu, aidates suurendada Eesti rahvusvahelist nähtavust ning kujundada Eestit atraktiivse töö-, elu- ja ettevõtluskeskkonnana.
- Ministeeriumi haldusalas tegutsevad Eesti välisesindused tutvustavad Eestit sihtturgudel, vahendavad infot Eestis töötamise ja elamise võimaluste kohta ning toetavad Work in Estonia tegevusi rahvusvahelise tiptalendi kaasamisel.

Haridus- ja Teadusministeerium

- Haridus- ja Teadusministeerium toetab tegevusi, mis seovad rahvusvahelise kõrghariduse ja teadustalentide kaasamise Eesti ettevõtete ning tööturu vajadustega.
- Ministeeriumi haldusalas tegutsev Haridus- ja Noorteamet toetab Work in Estonia, Study in Estonia ja Research in Estonia programmide koostööd ning toetab STEAM-valdkonna välistudengite ja teadustalentide jõudmist Eesti tööturule koostöös kõrgkoolide ja teiste partneritega.

- Peamised koostöökohad tegevuskava perioodil: Eestis õppivate STEAM-alade välistudengite siinsetesse ettevõtetesse praktikale jõudmise toetamine ning seeläbi esmase töökogemuse võimaldamine.

Kultuuriministeerium

- Kultuuriministeerium kujundab lõimumis-, sealhulgas kohanemispoliitikat. Ministeeriumi tegevused toetavad muu hulgas välistalentide ja nende pereliikmete iseseisvat toimetulekut, eesti keele omandamist, Eesti ühiskonnas ja kogukonnaelus osalemist, eri taustaga inimeste vaheliste kontaktide tekkimist ning Eestiga pikaajalise sideme kujunemist.
- Kultuuriministeeriumi valitsemisalas tegutsev Integratsiooni Sihtasutus (INSA) nõustab kohanemis-, eesti keele õppe ja lõimumisteenuste küsimustes ning suunab välistalente ja nende pereliikmeid sobivatele teenustele.
- Peamised koostöökohad tegevuskava perioodi jooksul: INSA nõustamisteenuse vahendamine Rahvusvahelises Majas välistalentidele ning tööandjate nõustamine välistalentide ja nende pereliikmete kohanemise ning neile kättesaadavate teenuste küsimustes.

Eesti Linnade ja Valdade Liit ja kohalikud omavalitsused

- Eesti Linnade ja Valdade Liit ning kohalikud omavalitsused toetavad välistalentide ja nende perede sisseelamist, aidates kaasa kohalike teenuste, haridusvõimaluste ja kogukondliku toe kättesaadavusele.

Tööandjate Keskliit ja erialaliidud

- Tööandjate Keskliit, erialaliidud ja teised ettevõtlusorganisatsioonid vahendavad tööandjate vajadusi, toetavad teadmiste ja heade praktikate jagamist ning aitavad suurendada Eesti ettevõtete valmisolekut rahvusvahelise tiptalendi kaasamiseks.

4. Peamised riskid ja nende maandamine

Work in Estonia tegevuskava elluviimisel on oluline tagada, et välistalentide kaasamine toetaks Eesti majanduse vajadusi ning arvestaks samal ajal rände-, julgeoleku- ja lõimumisega seotud riske. Riskide juhtimine ei ole eraldiseisev tegevussuund, vaid on läbivalt integreeritud programmi sihtrühmade ja sihtriikide valikusse, partnerite koostöösse, klienditeekonna arendamisse ning iga-aastaste tegevusplaanide koostamisse.

Work in Estonia roll on hoida tervikvaadet üle välistalendi teekonna, koordineerida partnerite koostööd ning kohandada programmi tegevusi vastavalt ettevõtete vajaduste, rahvusvahelise talentituru ning majandus-, rände- ja julgeolekukeskkonna muutustele. Selleks analüüsitakse regulaarselt sihtriikide ja sihtrühmade sobivust, arvestades muu hulgas talendipotentsiaali, Eesti väärtuspakkumise sobivust, lõimumisvalmidust ning rände- ja julgeolekuriske. Vajadusel muudetakse nende hinnangute põhjal iga-aastaste tööplaanide prioriteete.

Riskide maandamine toimub koostöös partneritega. Politsei- ja Piirivalveamet, Kaitsepolitseiamet ning teised partnerid panustavad vastavalt oma pädevusele rände-, avaliku korra ja julgeolekuriskide hindamisse ja maandamisse. Work in Estonia toetab seda koostööd vajaliku info, partnerite koordineerimise ning tööandjate ja Rahvusvahelise Maja pakutavate teenuste kaudu.

Välistalendi kaasamisega seotud riskid on osaliselt kattuvad ka e-Residentsuse jätkustrateegias¹⁰ välja toodud riskidega ning nende maandamine toimub samadel põhimõtetel.

5. Summary

Work in Estonia is Estonia's national programme for strengthening economic competitiveness by helping companies attract, integrate and retain the international talent they need. Owned by the Ministry of Economic Affairs and Communications and implemented by the Estonian Business and Innovation Agency (EIS), the programme focuses primarily on highly skilled professionals in ICT, start-ups, scale-ups and industry, where domestic labour supply does not sufficiently meet demand. Rather than replacing private-sector recruitment, Work in Estonia addresses systemic barriers, connects existing services and strengthens the overall international talent journey.

The 2026–2029 action plan responds to Estonia's declining working-age population, structural economic change and a growing demand for specialised skills. Labour market forecasts indicate an annual shortage of approximately 1,400 highly skilled professionals, with the largest gaps in ICT and manufacturing. For many companies, particularly in industry, the main barriers arise even before recruitment begins: limited experience with international hiring, fragmented information and services, and uncertainty about relocation, integration and workplace readiness.

The new period therefore shifts the programme towards a more integrated and impact-driven approach. Separate talent-attraction measures within EIS, including start-up, scale-up and digital nomad visa initiatives, will be brought under Work in Estonia to create a more coherent end-to-end talent journey. The programme's scope will expand to include industrial-sector talent and international STEAM students, alongside ICT and science professionals, start-up founders, scale-up talent and digital nomads. Performance will increasingly be assessed through economic impact, particularly labour tax revenue generated by international talent, rather than simply the number of people attracted to Estonia.

Activities in 2026–2029 are organised around three mutually reinforcing priorities: increasing Estonia's international visibility and attractiveness among priority talent groups; supporting international talent and their families in relocating, settling and remaining in Estonia; and strengthening employers' capacity to recruit and integrate international professionals. Particular attention will be paid to improving the customer journey, developing practical support for industrial companies, connecting international STEAM students with Estonian employers, and making existing public and private services easier to navigate.

Resources will be concentrated on a limited number of strategic target countries selected according to talent potential, Estonia's attractiveness to the relevant talent pool, existing recruitment patterns, integration readiness, and migration and security risks. Priorities will be reviewed regularly to reflect changes in labour demand, international talent mobility and the geopolitical environment.

The programme builds on an established service and partner network and will continue to work closely with employers, ministries, government agencies, local authorities, universities and sector organisations. Risk management is integrated throughout the programme, while annual work plans will allow activities to adapt to changing economic, labour-market, migration and security conditions. The overall objective is not to maximise the number of international professionals coming to Estonia, but to attract and retain the talent that delivers the greatest value to Estonian companies and the economy.

10 <https://www.e-resident.gov.ee/wp-content/uploads/2026/01/E-residentsuse-jatkustrateegia-2026-2029.pdf>

Lisa 1. Strateegia kooskõla teiste riigisiseste arengudokumentidega

Välistalentide kaasamise tegevuskava eesmärkide saavutamine on kooskõlas ka oluliste siseriiklike arengukavadega.

Strateegia „**Eesti 2035**” seab ühe Eesti pikaajalise sihina, et Eesti majandus on tugev ja rahvusvaheliselt konkurentsivõimeline, teadmistepõhine ja uuendusmeelne; samuti, et Eesti ühiskond on hooliv, koostöömeelne ja avatud.¹¹

„**Eesti teadus- ja arendustegevuse, innovatsiooni ning ettevõtluse arengukava 2021–2035**” üheks tegevussuunaks on luua toetav ettevõtluskeskkond, et suurendada kõrgema lisandväärtuse loomist ja ekspordivõimekust. Selleks toetatakse muuhulgas ka välismaalt ekspertide ja tippspetsialistide kaasamist ettevõtetesse. Samuti jätkatakse Work in Estonia programmi rakendamist ning arendatakse tõhusat talendipoliitikat.¹²

„**Eesti tööstuspoliitika 2035**” seatud tööstuspoliitika visiooniks on tark, kõrgtehnoloogiline, kestlik, välisturgudel hinnatud ning konkurentsivõimeline Eesti tööstus. Dokumentis nenditakse, et arvestades Eesti tööstusettevõtete soovi kasvada, uusi kaasaegseid digitaliseerimisest ja automatiseerimisest tulenevaid väljakutseid ja tööjõu olemasolu ning haridussüsteemist lisanduvaid töötajaid, siis ilma välistööjõuta tööjõuvajadust katta võimalik ei ole. Seetõttu nähakse ka selles strateegias ette vajadus planeerida tööturule kvalifitseeritud välistööjõu kaasamise süsteem.¹³

„**Siseturvalisuse arengukava 2020–2030**” seab eesmärgiks, et Eesti rände- ja identiteedihalduspoliitika on usaldusväärne, innovaatiline ja inimkeskne ning toetab Eesti arengut, ühiskonna sidusust ja toimimist ning tagab siseturvalisust.

„**Sidusa Eesti arengukava 2021–2030**” seab eesmärgid kohanemise ja lõimumise valdkonnas ning rõhutab inimesekeskset poliitikat, kogukondlikku osalust, ühtekuuluvustunnet ja inimväärsed tööd. Work in Estonia tegevuskava toetab neid eesmärke, sidudes talentide kaasamise olemasolevate kohanemis-, eesti keele õppe ja lõimumisteenustega.

„**Lõimumis-, sh kohanemisprogramm 2025–2028**” on Kultuuriministeeriumi tegevuste rakendusraamistik, milles arendatakse kliendikeskseid kohanemis- ja lõimumisteenuseid, Settle in Estonia programmi, eesti keele õpet, sektoriülest koostööd ja teenuste andmevahetust. Work in Estonia ei loo neis valdkondades paralleelseid teenuseid, vaid toetab olemasolevate teenuste nähtavust, ligipääsetavust ja omavahelist sidusust.

¹¹ <https://valitsus.ee/strateegia-eesti-2035-arengukavad-ja-planeering/strateegia>

¹² https://hm.ee/sites/default/files/documents/2022-09/3._taie_arengukava_kinnitatud_15.07.2021_0.pdf

¹³ <https://mkm.ee/ettevotlus-ja-innovatsioon/toostus/toostuspoliitika>