

Erivajadustega inimene – hinnatud töötaja!



Miks ja kuidas
värvata tööle puudega inimest?

**Erivajadustega inimene – hinnatud töötaja!
Miks ja kuidas värvata tööle puudega inimest?**

Koostanud ja toimetanud Evelyn Aaviksoo
Koostamist nõustanud Karin Hanga, Anne Martin, Lemme Palmet, Helmi Tampere
Teabelehed koostanud Evelyn Aaviksoo, Katrin Kuusemäe
Kujundanud ja küljendanud Jan Garšnek
Keeletoimetanud Piret Pihlak
Kirjastanud meditsiinikirjastus OÜ Lege Artis
Trükinud OÜ Print Best Trükikoda
Esikaane foto: Tiina Linno
Fotol Gerli Kangur juhtkoeraga Dora

Trükkis on valminud Eesti Akadeemilise Sotsiaalturva Ühingu, Eesti Puuetega Inimeste Kaja ja ajakirja Eesti Töötervishoid koostööprojektina.

Trükkis on mõeldud soovituslikuks juhendiks ettevõtetejuhtidele, personalijuhtidele, töökeskonna- ja tööohutuse spetsialistidele.

Tasuta jagamiseks.

ISBN 978-9985-9888-4-8

© OÜ Lege Artis 2008

EASÜ

Eesti Töötervishoid

lege artis





Head tööandjad!

Iga inimene on Eestile ääretult tähtis ja iga töökäsi ülimalt teretulnud. Töötamine tähendab kindlat sissetulekut ning võimalust majanduslikult paremini hakkama saada, ent sellest veelgi olulisem on eneseteostus, oma töö tulemuste nägemine, suhtlemine kolleegidega. Ühiskond on tugev vaid siis, kui kõik selle liikmed saavad oma elu elada täisväärtuslikult ja aktiivselt. Igaüks peab tundma, et ta on oodatud ja vajalik ühiskonnaliige just sellisena, nagu ta on. Puuetega inimesed vajavad oma vajadustele sobivate võimaluste leidmiseks rohkem tuge. Ja suurimat tuge saate pakkuda just teie, head tööandjad, kui pakute tööd puuetega inimestele.

Eesti riik on teinud läbi suure arengu. Arenenud on ka meie ühiskond ning inimesed on täna märgatavalt avatumad ja sallivamad. Puuetega inimeste probleeme ning soovi ja õigust osaleda ühiskondlikus elus teadvustatakse ja tähtsustatakse üha enam. Sellele vajadusele on riik viimastel aastatel üha rohkem tähelepanu pööranud. Eestis elab 113 000 puuetega inimest. See on märkimisväärne osa ehk 8,4% Eesti elanikkonnast. Nende seas on palju hakkajaid inimesi, kes tahaksid tööl käia.

On tähtis, et igaüks, kes soovib olla aktiivne ja teha tööd, peab seda ka saama. Riik julgustab puuetega inimesi otsima tööd ning pakub sobiliku töökoha leidmiseks mitmeid võimalusi. Käesolevast aastast makstakse tööl käivale puudega inimesele tööl käimise toetust. Samuti suurenesid sel aastal tööealiste puuetega inimeste toetused 30% võrra. Need on sammud, millega riik toetab puuetega inimesi teel tööle.

Loodan, et Eesti ettevõtjate seas on palju neid, kes pakuvad puuetega inimestele nii olulist võimalust: teha tööd ning anda oma panus Eesti edenemisse. ●

Maret Maripuu
sotsiaalminister

Sisujuht

Tööandjate ootused, vajadused ja kogemused Kristi-Jette Remi	3	Vaimupuue Agne Raudmees	22
Puudega inimese töölevõtmine Helmi Tampere	4	Psüühikahäire Anneli Bender	23
Puudega inimese töösuhe Helve Toomla	7	Teabeleht. Mida peab tööandja teadma puudega inimese tööle värbamisel?	24
Teabeleht. Mõisted. Puuetega inimestele ja tööandjatele suunatud tööturuteenused	9	Puudega inimese värbamine – soovitused tööandjale Taimi Elenurm, Lembe Ermos	25
Puuetega inimesed tööturul Karin Hanga	10	Teabeleht. Tööintervjuu ja töölevärbamine	28
Tööturuamet toetab tööandjat puudega inimese töölevõtmisel Helmi Tampere, Anne Martin	12	Töötervishoiuarsti roll tervise ja töötingimuste sobivuse hindamisel Tiia Piho	29
Teabeleht. Miks peaks tööandja võtma tööle puudega töötaja?	15	Teabeleht. Suhtlemine puudega töötajaga	31
Puuetega inimestele mõeldud tööturuteenused praktikas Anne Martin	16	Tulevikutrendid erivajadustega inimeste tööhõives Lemme Palmet	32
Kuulmispuue. Vaegkuulmine Uno Taimla	17	Teabeleht. Fakte puuetega inimeste tööhõivest	35
Kurtus Volli Pärnla	19	Puuetega inimesed oma töökogemustest Katrín Kuusemäe	36
Nägemispuue Sigrid Keskküla	20	Teabeleht. Teavitamine vabadest töökohtadest	43
Liikumispuue Auli Lõoke	21	Teabeleht. Puuetega inimeste organisatsioonid	44

Sissejuhatas

Tööandjate ootused, vajadused ja kogemused

Kristi-Jette Remi

Eesti Tööandjate Keskliidu koolitusjuht

Ettevõtted teadvustavad järjest enam sotsiaalset vastutust, mille üks osa on puuetega inimeste tööhõive edendamine. Tööandja jaoks ei mängi rolli, kas töötaja on puudega või puudeta, oluline on, et ta oma tööd teha oskab ja tahab.

Tööandjate teadlikkus puuetega inimeste töövõimekusest on siiski erinev, sageli pärssivad entusiasmi teadmatus, müüdid ja hirm. Rõõm on tõdeda, et ettevõtjate suhtumine puuetega inimestesse on aasta-aastalt paranenud ning üha enam nähakse neis väärtuslikku tööjõudu. Seda enam, et tänapäeval on tööjõud märgatavalt liikuvam ja inimesed hindavad pigem väljakutseid ja eneseteostust kui lihtsalt oma tööjõu müümist.

Puuetega inimeste töölevõtmine ei pruugi, kuid võib tähendada ettevõttele lisatööd. Tööle värbamisel tuleb läbi arutada ja vajadusel lahendused leida ka mitmele seotud probleemile – transport, haridus (nt koolitus), tervishoiuteenused (nt taastusravi) jne. Ettevõttes peaks sarnaselt teiste uute töötajate sisseelamist toetava juhendamistegevusega kindlasti ka puudega töötajal olema juhendaja, kes esimesel tööaastal on töötaja jaoks olemas – õpetab, abistab, suunab ja nõustab. Oluline on, et nii tööandja kui puudega töötaja nähtud vaev kannaks vilja ja töösuhe kujuneks pikaajaline. Juhendamine annab võimaluse avastada töötajate individuaalsust ja andeid ning leida neile ettevõttes parim rakendus – palju kiiremini on võimalik kogeda edutunnet, tunda end vajalikuna ja võtta vastu uusi väljakutseid. Ka tööandja vajab nõustamist ja toetust, et osata puudega inimesele pakkuda sobivat töökeskkonda ning korraldada töö selliselt, et kõik töötajad oleksid õnnelikud.

Eesti Tööandjate Keskliidu kogemuse põhjal võin julgelt kinnitada, et töökogemus on eriti noortele puuetega inimestele määrava tähtsusega edasiseks tööeluks. Isegi kui esimene töökoht või amet ideaalselt ei sobi, on see oluline samm puuetega inimeste tööhõives. 2005. a Tööandjate Keskliidus praktiliselt olnud Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskuse neljast infotehnoloogia õppesuuna õpilasest töötab üks keskliidus tänaseni, teised on liikunud uutele ametikohtadele teistesse organisatsioonidesse.

Tööandjate Keskliidu kodulehe ja liikmete andmebaasi haldamisega tegeleb õnnetuse tagajärjel ratastooli sattunud noormees. Ta teeb kaugtööd kodukontoris Lõuna-Eestis. Tööandjate Keskliidu majas ei oleks ilmselt töökeskkonna kohandamine muinsuskaitse nõuete pärast isegi võimalik, seetõttu on mõlemale osapoolale sobilik lahendus kaugtöö. Igapäevane suhtlemine toi-



Puudega inimese juures märgatakse esmalt puuet. Mõni näeb aga ka seda, et keha või meel kompenseerib puude muul moel või suudab inimene seda teiste inimeste kaasabil. See, kumba poolt märgist nähakse, sõltub juba vaatajast. Koos moodustavad inimesed täiusliku terviku ehk toimiva kollektiivi ja ühiskonna, mis püsib ennekõike headel inimestel ja headel ettevõtetel.

mub Skype'i ja MSN-i, e-posti ja helistamise teel. Kord paari kuu jooksul kohtume.

Puuetega inimeste tööhõivet aitab suurendada ja tööandjaid julgustada teiste tööandjate eeskujul ning avalik tunnustus. 2006. a algatasid Eesti Tööandjate Keskliit, Eesti Puuetega Inimeste Koda ja Sotsiaalministeerium puuetega inimeste sõbralikku tööandjat tunnustava märgi ja brändi väljaandmise.

Eesti Tööandjate Keskliit ja Eesti Puuetega Inimeste Koda on alates 2006. aastast korraldanud „**Puuetega inimeste sõbraliku tööandja**” konkurssi. Konkursi raames saab kandideerida nii puuetega inimeste sõbraliku tööandja **märgile** kui ka **brändile**.

Hea Ettevõtte autasu märgiga **h. e. a.** tunnustatakse puuetega inimeste tööhõive edendamisele kaasa aidanud tööandjaid, kes pakuvad tööd või praktikakohti puuetega inimestele. Brändiga **h. e. a. – hingege ehe asi** – on ettevõtetel võimalik märgistada tooteid, mille valmistamisel on puudega inimesel olnud oluline osa.

2006. a pälvisid märgi A-Selver AS, Pagaripoisid OÜ, AS Prisma Peremarket, Fontex Trade OÜ, AS Standard, Eesti Hoiuraamatukogu ja Elcoteq Tallinn AS. Brändi kasutamise õiguse said MTÜ Iseseisev Elu ja Siimusti Keraamika OÜ.

Hea Ettevõtte autasu said 2007. aastal Vest-Wood Eesti AS (alates 01.01.2007 JELD-WEN Eesti AS), Seve Ehituse AS, Tallinna Perekonnaseisumamet, MTÜ Pimedate Töökeskus Hariner ja MTÜ Merimetsa Tugikeskus. ●

Puudega inimese töölevõtmine

Helmi Tampere

Sotsiaalministeeriumi tööturu osakonna peaspetsialist

Inimesele võivad olla määratud korraga puue ja töövõimekaotus (osaline/täielik) või ainult puue või ainult töövõimekaotus (osaline/täielik).

Mis on puue ja mis on töövõimekaotus?

Puue iseenesest ei ole haigus, vaid funktsiooni kaotus või kõrvalekalle. Vastavalt puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadusele eristatakse 3 puudeastet (keskmine, raske, sügav). **Puudeastmeid eristatakse selle järgi, kui suur on puudest tulenev kõrvalabi vajadus.** Puue ei tähenda töövõimetust. Sobivate tööülesannete või töökoha kohanduse korral ei ole puue töö tegemisel takistuseks.

Töövõimekaotus tähendab seisundit, kus inimene on **püsiva** terviserikke tõttu kaotanud töövõime osaliselt (10–90%) või täielikult (100%) ega saa üldse või endises mahus tööga elatist teenida. Seda määratakse alates 16. eluaastast kuni vanaduspensioni eani. Kui inimene ei vaja kõrvalabi enesega toimetulekuks, ei kaasne ka 100% töövõimekaotusega puuet.

Kas võib siiski sõlmida töölepingu inimesega, kellel on täielik töövõimetust?

Inimesele määratud töövõimekaotuse protsent ei keela otseselt töötamist. Tänapäevane püsiva töövõimekaotuse määramise süsteem ei hinda inimese tegelikku töövõimet. Töövõimekaotuse protsent määratakse üldjuhul nii eelnevat töökogemust kui ka tervisliku seisundi halvenemise aluseks oleva häire ulatust arvesse võttes. Seega, kui inimene ei saa töötada näiteks betoonitehases, kuna ta on allergiline teatud ainete või tolmu suhtes ning talle määratakse sellest tulenevalt töövõimetust 100%, siis ei pruugi see tähendada, et inimene on täielikult töövõimetu. Seega 100% töövõimetusega inimene võib olla täiesti suuteline töötama talle sobival töökohal, mis vastab tema tervislikule seisundile.

Puudega tööealise inimese toetus ja/või töövõimetuspension

Tihti on kerkinud küsimus, kas puudega inimesele lõpetatakse toetuse ja/või pensioni maksmine, kui ta läheb tööle. Puudega tööealise inimese toetust ei võeta inimeselt tema töötamisel ära. Puudetoetuse eesmärk on hüvitada puudest

tekkivad lisakulutused. Seega ei ole põhjendatud toetuse maksmise lõpetamine, kui inimene suundub tööle. Vastupidi, kehtiva puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse alusel võib maksta töötavale puudega inimesele töötamistoetust. Toetus on mõeldud töötamisega seotud lisakulude hüvitamiseks.

Töövõimetuspension määratakse töövõimetuse protsendi hindamise tulemusena. Hindamist viiakse läbi 6 kuu kuni 5 aasta tagant. Ka töövõimetuspensionist ei jää inimene tööle asumisel ilma.

Nii puude kui töövõimekaotuse protsendi uue hindamise tulemusena võib hüvitise suurus muutuda – seda nii suuremaks kui väiksemaks.

Seadusest tulenevate soodustuste osas peab silmas pidama, kas viidatud on töövõimetusele või puudele.

Sotsiaalmaksu maksmise erijuhust

Riik maksab osa sotsiaalmaksu äriühingu, mittetulundusühingu, sihtasutuse või füüsilisest isikust ettevõtja (*edaspidi tööandja*) töötaja eest, kes saab riikliku pensionikindlustuse seaduse alusel töövõimetuspension¹. Töövõimetuspension saamise õigus tekib alates 40% töövõimekaotuse tuvastamisest. Sealjuures ei maksa riik sotsiaalmaksu nende isikute eest, kellele on määratud töövõimetust, kuid kellel pole piisavat staaži, et saada töövõimetuspension (need töötajad saavad rahvapension).

Riik maksab sotsiaalmaksu 2700 kroonilt, mis on sotsiaalmaksu maksmise aluseks olev kuumäär 2008. a. Seega, kui töötaja brutopalk on 10 000 krooni, siis nimetatud tööandja peaks maksma sotsiaalmaksu 7300 kroonilt.

Selleks, et riik tööandja eest sotsiaalmaksu maksaks, esitab tööandja oma asukohajärgsele pensioniametile igal kuul taotluse, kus näidatakse töövõimetuspension saavate töötajate andmed:

¹ Vabariigi Valitsuse 28.08.01 jõustunud määrus nr 287 "Puhkusetasu ja hüvitise suurus maksmise kord riigieelarve vahenditest"

PRAKTIKA

Täienduskoolitustoetuse maksmine puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse (PISTS) §-s 12 sätestatud alustel

1. Omaosalus täienduskoolitustoetuse saamisel

PISTS § 12 lg 2 kohaselt makstakse täienduskoolitustoetust tegelike koolituskulude osaliseks hüvitamiseks kuni 24-kordses sotsiaaltoetuste määras kolme kalendriaasta jooksul, arvates toetuse esmakordsest määramisest. Ühtse halduspraktika raames on alates 2003. aastast rakendatud täienduskoolitustoetuse maksmisel omaosalust kuni 5%.

2. Täienduskoolitustoetuse väljamaksmine

Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste määramise ja väljamaksmise juhendi (edaspidi juhend) § 6 lg 2 ja 3 kohaselt makstakse täienduskoolitustoetus toetuse saajale või teenuse osutajale. Kui toetuse taotleja on eelnevalt ise tasunud täienduskoolitusteenuste eest, makstakse toetus vastavalt isiku soovile panka tema arvele või posti teel maksja kulul. Praktikas toimub täienduskoolitustoetuse väljamaksmine koolitusasutusele ja puudega töötavale isikule, aga ka puudega füüsilisest isikust ettevõtjale. Puudega töötava isiku tööandjale toetust välja ei maksta. Teatud juhtudel väljastab pensioniamet koolitusasutusele teatise selle kohta, et isikul on õigus saada vastavat toetust vastavas summas ja ajavahemikul.

3. Peamised probleemid täienduskoolitustoetuse väljamaksmisel

Virumaa Pensioniameti arvamusel ei ole toetuse maksmine keeruline, kuid probleem seisneb Ida-Virumaal selles, et puudega inimesel on raske tööd leida ja koolitust saada.

Tartu Pensioniametilt on küsitud, kas pensioniamet hüvitab neid täienduskoolituskulusid, mille korral koolitus ei vasta tööalasele või tasemekoolitusele või kui õpitakse eraõpetaja juures ja on olemas dokumendid õppe eest tasumise kohta, samas tunnistust ega tõendit eraõpetaja ei väljasta. Täienduskoolitustoetust on taotletud ka juhul, kui isik õpib kõrgkoolis täiskoormusega õppes, kuigi täiskoormusega õpe ei vasta täiskasvanute koolituse seaduses sätestatud tööalase ja tasemekoolituse mõistetele. Kõigil eelnimetatud juhtudel seni täienduskoolitustoetust väljastatud ei ole. Lisaks juhtis Tartu Pensioniamet tähelepanu asjaolule, et täienduskoolitustoetust makstakse ainult töötavale puudega isikule, kuid puudega inimese töölesaamise eelduseks on sageli eelnev koolituse läbimine.

Pärnu Pensioniamet märkis, et täienduskoolitustoetuse taotlejaid on vähe ja peamine probleem on selles, et toetuse taotleja ei tööta või soovib koolitust teises valdkonnas kui tema töö – taotleja ei vasta PISTS §-s 12 lg-s 1 sätestatud tingimustele.

Tallinna Pensioniameti andmetel on samuti taotlejaid vähe. Segadust on tekitanud see, milliseid dokumente tuleb taotlejatelt nõuda. Praegusel juhul peab taotleja esitama juhendi kohaselt tööraamatu ja dokumendi täienduskoolituskulude kohta. Küll aga ei ole selge, milline dokument konkreetselt täienduskoolituskulusid tõendab. Kui arvelt ei ole võimalik kantud koolituskulusid välja lugeda, on senises praktikas Tallinna Pensioniamet taotlejalt juurde küsinud täiendava selgituse.

Kai Sipp

Sotsiaalkindlustusameti pensionide ja toetuste osakonna juhataja kt

- ees- ja perekonnanimi;
- isikukood;
- töösuhte tekkimise või lõppemise kuupäev;
- riigi poolt makstava sotsiaalmaksu summa.

Taotlus esitatakse hiljemalt palga arvestamise kuule järgneva kuu 2. kuupäevaks.²

Kas riik maksab sotsiaalmaksu FIE eest, kellel on töövõimetus?

Eespool kirjeldatud sotsiaalmaksuerisus on mõeldud soodustusena tööandjatele, kes maksavad oma töötajate eest sotsiaalmaksu. Kui FIE on tööandjaks inimesele, kellele on määratud töövõimetus, siis maksab riik FIE kui tööandja eest osa sotsiaalmaksu (vt eelmist punkti). Samas ei saa FIE iseendale tööandjaks olla.

Töövõimekaotusega FIE-le kehtib teine sotsiaalmaksu seaduse erisus. Ta ei pea täitma sotsiaalmaksu maksmise

miinimumkohustust, kui ta ei teeni tulu. Miinimumkohustus tähendab seda, et kui tulu ei ole teenitud, siis peab aastas sotsiaalmaksu maksma selle kuumäära 12-kordselt summalt. Sotsiaalmaksu kuumäär on 2008. aastal 2700 krooni, see tähendab et sotsiaalmaksu miinimumkohustus on 2008. aastal 32 400 krooni. Kui FIE teenib tulu, siis peab ta miinimumkohustust täitma.

Tulumaksuseadusest

Tulumaksuga ei maksustata tööandja tehtud kulutusi töötaja tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel saadud tervisekahjustuse ravile; tööandja soetatud abivahendeid töötajale, kellel on tuvastatud töövõime kaotus alates 40%-st (kuulmispuude puhul kuulmislangus alates 30 detsibellist) või kellele on määratud puude raskusaste. Abivahendi väärtus ei tohi sellisel juhul ületada 50% töötajale kalendriaasta jooksul makstud ja sotsiaalmaksuga maksustatud väljamaksete summast. Näiteks kui väljamaksed töötajale või teenistujale on

² Rahandusministri määrus nr 113 "Sotsiaalmaksu maksmise kord erijuhtudel" § 6 lõige 3



Nägemispuudega Julia Kabanova koos juhtkoera Eksuga.
Foto: Tiina Linno

kalendriaastas 200 000 krooni, siis abivahendi(te) maksumus, mida ei maksustata tulumaksuga, peab jääma kuni 100 000 krooni ulatusse; töandja poolt makstavaid hüvitisi puudega inimesele seoses isikliku mootorsõiduki kasutamise sõiduks elukoha ja töökoha vahel, kui selleks ei ole võimalik kasutada ühistransporti või kui ühistranspordi kasutamine põhjustab liikumis- ja töövõime märgatavat halvenemist.

Pikendatud põhipuhkusest tulenev maksusoodustus

“Töövõimetuspensionari saajatel on puhkuseaduse³ alusel õigus 35-kalendripäevasele põhipuhkusele tavalise 28-kalendripäevase põhipuhkuse asemel (vt ka “Puudega inimese töösuhe”). Pikendatud puhkuse päevad tasustatakse riigieelarve vahenditest ning seega ei põhjusta need töandjale otseselt täiendavat kulu⁴. Selleks esitab töandja kord kuus asukohajärgsele pensioniametile täidetud andmiku, milles on näidatud hüvitamisele kuuluv summa. Seejärel hüvitab riik töandjale pikendatud puhkuse päevade eest makstud summa. Pensioniamet kannab andmikus toodud summa töandja pangakontole kümne tööpäeva jooksul pärast andmiku pensioniametisse saabumist. Vastavalt puhkuseadusele⁵ on töövõimetuspensionari saajatel õigus esimesel tööaastal saada puhkust täies ulatuses sõltumata töötatud ajast. Juhul kui töövõime määrati esimesel tööaastal tööaasta kestel, on isikul õigus pikendatud põhipuhkuse osale siiski proportsionaalselt töötatud ajaga.

Täienduskoolitustoetus (vt ka artiklit “Puudega inimese töösuhe”)

Töötaval puudega inimesel on võimalik taotleda täienduskoolitustoetust puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse⁶ alusel. Taotluse saab esitada kas puudega inimene ise või tema seaduslik esindaja. Lisaks taotlusele esitab puudega inimene elu- või töökohajärgsele pensioniametile töötamist tõendava dokumendi (nt tööraamat) ja dokumendi koolituskulude kohta.

Täienduskoolitustoetust on võimalik maksta kas tööalaseks või tasemekoolituseks. Tööalane koolitus

võimaldab kutse-, ameti- ja/või erialaste teadmiste, oskuste ja vilumuste omandamist ja täiendamist, samuti ümberõpet kas töökohas või koolitusasutuses⁷. Tööalase koolituse läbimist tõendab tunnistus või tõend. Tasemekoolitus võimaldab õhtuses või kaugõppe õppevormis või eksternina omandada põhiharidust ja üldkeskharidust, osakoormusega läbida kutseõpet või kutsekeskharidusõpet ning osakoormusega või eksternina omandada kõrgharidust. Tasemekoolituse läbimist tõendab tunnistus või diplom.

Pensioniameti otsuse põhjal makstakse toetus kas puudega inimesele või koolituse läbivijale.

Täienduskoolitustoetust on alates toetuse esmakordsest määramisest võimalik maksta 3 kalendriaasta jooksul kuni 9600 krooni (s.o 24-kordne sotsiaaltoetuste määr 2008. a). Toetust makstakse tegelike koolituskulude hüvitamiseks.

Täpsemat teavet saab elu- või töökohajärgsest pensioniametist või veebilehelt www.ensib.ee.

Täienduskoolitustoetus võimaldab täiendada puuetega inimeste kvalifikatsiooni ja seeläbi parandada nende konkurentsivõimet. Töandjad saavad täienduskoolituste kaudu paremini kvalifitseeritud tööjõudu. Täienduskoolitustoetust võivad taotleda ka FIE-d, kellel on puue.

2007. aastal oli täienduskoolitustoetuse saajaid siiski ainult 52 inimest, kellele maksti toetusi kokku 250 400 krooni ulatuses.

NB! Oluline on meeles pidada, et täienduskoolitustoetust ei saa taotleda tööalaseks ümberõppeks.

Näiteks kui inimene töötab juksurina, ent soovib saada koolitust lilleseadjana, siis sellisel juhul täienduskoolitustoetust taotleda ei saa. Kui sama inimene soovib end täiendada juksuriametis (omandada uusi oskusi ja tehnikaid), siis on võimalik toetust taotleda.

Igal juhul on oluline, et toetuse saamiseks esitatavast taotlusest tuleks selgelt välja, et toetust soovitakse täienduskoolituseks või tasemeõppeks. •

³ Puhkuseaduse § 9 lg 2 p 2

⁴ Puhkuseaduse § 26 lg 1 p 1

⁵ Puhkuseaduse § 13 lõige 2 punkt 2

⁶ Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse § 12

⁷ Täiskasvanute koolituse seaduse § 3

Puudega inimese töösuhe

Helve Toomla

jurist

Töölepingu seadus (TLS) ei sätesta puudega inimesele töölepingu sõlmimisel erisusi, kuid tööandja peaks huvi tundma, milliseid soovitusi on töötajale töötingimuste osas andnud arst, kas ja millises ulatuses on inimesele määratud puue või töövõimekaotus.

Nende asjaolude teadmine võimaldab planeerida töötajale sobivaimat töökoormust ning võtta mõlemapoolselt arvesse kõiki õigusaktidest tulenevaid õigusi ja kohustusi, nt pikendatud põhipuhkus, täienduskoolitustoetus ja mitmed maksusoodustused olenevalt sellest, kas töötajal on töövõimetuspension ja/või puue. Samas on tegemist delikaatsete isikuandmetega ja töötaja võib usaldusliku suhte olemasolul tööandjale seda infot avaldada, kuid kohustust tal selleks ei ole.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadusest¹ lähtuvalt peab tööandja looma puudega töötajale sobivad töö- ja olme-tingimused, töö, töövahendid ja -koht tuleb kohandada kehalistele ja vaimsetele võimetele – ehitis, töökoht või -vahend peab olema ligipääsetav ja kasutatav. Tööruumide ja -vahendite kohandamisel on tööandjal võimalik taotleda Tööturuametilt hüvitust Euroopa Sotsiaalfondist rahastatava programmi “Kvalifitseeritud tööjõu pakkumise suurendamine 2007–2009” alusel (vt lk 14 artiklit “Tööturuteenused seaduse ja programmi alusel”).

Nii nagu kõigile teistele töötajatele, tuleb ka puudega töötajatele põhjalikult tutvustada tööohutuse ja -tervis-
hoiu nõudeid.

Puhkuse kestus

Puhkuseseaduse² kohaselt antakse **35-kalendripäevast** pikendatud põhipuhkust isikule, kellele on töövõimetuse alusel määratud **töövõimetuspension** või **rahvapension**, olenemata sellest, kas inimesele on määratud puue või mitte. Oluline on silmas pidada, et pikendatud puhkust ei anta mitte lihtsalt puude korral, vaid ainult juhul, kui on tuvastatud töövõimekaotus üle 40% (kehtib nii töövõimetuspensioni kui rahvapensioni puhul).

Vahel arvatakse, et tegemist on 7-päevase lisa-
puhkusega. See ei ole nii – kõik need 35 kalendripäeva kuuluvad põhipuhkuse hulka. Kui firmas on ette nähtud lisapuhkus (nt pideva tööstaaži eest), siis see liidetakse 35-le. Kui aga kõigile töötajatele antaksegi 35 kalendripäeva põhipuhkust, siis töövõimekaotusega inimesele midagi ei lisandu, tema puhkus jääb ka sel juhul 35-päevaseks.

Kogu puhkusetasu maksab töövõimekaotusega inimesele tööandja, kuid pensioniamet maksab 28 kalendripäeva ületava puhkuseosa (7 päeva) tasu tagasi pärast vastava andmiku esitamist³. Taotlusvorm (andmik) on avaldatud Sotsiaalkindlustusameti koduleheküljel www.ensib.ee.

Kuna puhkuse kestus on üks töölepingu kohustuslikest tingimustest, tuleb ka pikendatud põhipuhkuse kestus märkida töölepingusse ning lisada, mis ajani töötajal on õigus seda saada. Tähtaeg on kirjas arstliku ekspertiisi otsuses, see langeb kokku ajaga, milleni on töövõime kaotuse protsent määratud.

Tööga seotud tervisekahjustusest tulenev töövõimetus

Puhkuste andmisel peab tööandja veel meeles pidama, et tööga seotud tervisekahjustuse järel töövõime osaliselt kaotanud töötajal⁴ on juba esimesel tööaastal, sõltumata töötatud ajast, õigus saada puhkust täies ulatuses ning sama töötaja tuleb lubada puhkusele temale sobival ajal⁵. Tööandjal tuleb puhkuste ajakava koostamisel iga aasta jaanuaris küsida kutsehaigetelt ja tööõnnetuse tagajärjel töövõime osaliselt kaotanud töötajatelt, millal nad puhkust soovivad, ning soovitud aeg ajakavas näidata. Siinjuures ei ole oluline, kas tööõnnetus toimus või kutsehaigus tekkis sama või mõne teise tööandja juures – puhkuseaja valiku õigus on sellisel töötajal igal juhul.

Tööaja kestus

Lühendatud tööaega või osalist tööaega puude või töövõimekaotuse tõttu seadus ette ei näe. Kui arst soovib ja töölepingu pooled selles kokku lepivad, võib see inimene töötada osalise tööajaga⁶. Lepe peab kajas-

¹ Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 10

² Puhkuseseaduse § 9 lg 2 p 2

³ Vabariigi Valitsuse 28. augusti 2001. a määrus nr 287 “Puhkusetasu ja hüvitise suurus ning maksimise kord riigieelarve vahenditest”

⁴ Puhkuseseaduse § 13 lg 2 p 4

⁵ Puhkuseseaduse § 16 p 6

⁶ Töö- ja puhkeaja seaduse § 6



Avatud tööturul tööd otsivad erivajadustega inimesed töötamas kaitstud töötoas, kus täidetakse allhankeid eri firmadele
Foto: Katrin Kuusemäe

tuma töölepingus, seal oleks mõistlik näidata ka töötamise kellaajad.

Osalise tööajaga töötamise korral puhkuse kestus ei vähene, kuid palka makstakse võrdeliselt töötatud ajaga. Kui töötatakse näiteks poole kohaga ehk 4 tundi päevas või 20 tundi nädalas, võib ka palgamäär poole väiksem olla, kuid mitte alla 2175 kr kuus 2008. a, mil kehtiv alampalk on 4350 kr.

Töölepingu lõpetamine

Kui puudega töötaja tervis muutub kehvemaks ja see takistab töö jätkamist, on tal õigus tööleping omal soovil lõpetada, teatades sellest tööandjale kirjalikult vähemalt viis kalendripäeva ette⁷, lisades arsti tõendi või arstliku ekspertiisi otsuse.

Tööandjal on õigus puudega inimese töölepingu lõpetada töölepinguseaduse §-s 86 loetletud põhjustel, sh töötaja mittevastavusel oma ametikohale või tehtavale tööle⁸, kui töötaja ei tule toime oma tööülesannete täitmisega. Üksnes puude või töövõimekaotuse tõttu töölepingut lõpetada ei või – tervise halvenemine võib olla lepingu lõpetamise põhjus, kui see on püsiva iseloomuga ja, mis eriti oluline, takistab või välistab senise töö jätkamise⁹. Tervise vastavuse tööle määrab arst.

Koolitus (vt ka artiklit “Puudega inimese töölevõtmine”)

Puudega töötaja koolitus toimub täiskasvanute koolituse seadusega (TKS) kehtestatud korras kõigi teiste töötajatega võrdsetel alustel. Selle seaduse järgi on tööandja kohustatud andma tööalases koolituses osalemiseks õppepuhkust vähemalt 14 kalendripäevaks aastas, säilitades selleks ajaks keskmise palga. Koolituse maksumust tööandja selle seaduse alusel hüvitama ei pea, kuid nagu kogu koolituse korralduses ja tasustamises, on ka siin võimalik sõlmida vastavad kokkulepped kas töölepingus või eraldi koolituslepingus. TKS-i alusel toetavad kohalikud omavalitsusorganid puudega isikute koolitust¹⁰. Seda, kas ja kuidas toetamine toimub, tuleks uurida valla- või linnavalitsusest. Tööandjad võiksid aeg-ajalt vaadata ka Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Sotsiaalministeeriumi kodulehekülgi, kus puuetega töötajatele pakutakse tasuta koolitusvõimalusi jm abi nii töötajatele kui tööandjatele. Näiteks pakutakse 2007/08. a Euroopa Liidu Sotsiaalfondi ja Eesti riigi toel tasuta kursusi töötavatele täiskasvanutele (vt www.hm.ee). •

⁷ TLS § 79 lg 2

⁸ TLS § 86 p 4

⁹ TLS § 101

¹⁰ TKS § 7 p 2

TEABELEHT

Mõisted

Puue – inimese vaimse või kehalise terviklikkuse häire, mille tõttu on inimesel vajadus kõrvalabi järele
Puue määratakse inimesele, olenemata vanusest.

Keskmine puue – kõrvalabi vajadus väljaspool elukohta

Raske puue – igapäevane abivajadus

Sügav puue – ööpäevaringne kõrvalabi vajadus

Töövõimekaotus – seisund, mil inimene on püsiva terviserikke tõttu osaliselt või täielikult kaotanud töövõime ega saa endises mahus tööga elatist teenida

Töövõimetus määratakse alates 16. eluaastast kuni vanaduspensionieani.

Osaline töövõimekaotus – töövõimekaotus 10–90% ulatuses

Täielik töövõimekaotus – 100% ulatuses

Töötu – inimene, kes ei tööta ning otsib tööd

Tööotsija – inimene, kes on hõivatud (töötab, õpib, on lapsehoolduspuhkusel või pensionil jne) ja samal ajal ka otsib tööd

Puuetega inimestele ja tööandjatele suunatud tööturuteenused

Võimalused tööandjale

Tööruumide ja -vahendite kohandamise teenus

Tööandjale osaliselt hüvitatav teenus, mille käigus on tööandjal võimalik kohandada tööruumid või töövahendid selliselt, et töökoht muutub puudega töötajale ligipääsetavaks ja kasutatavaks.

Töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine

Töötamiseks vajalik tehniline abivahend on abivahend, milleta töötajal ei ole puudest tulenevalt võimalik tööülesandeid täita. Tööturuamet sõlmib lepingu tööandjaga puudega isikule töötamiseks vajaliku abivahendi tasuta kasutada andmiseks.

Võimalused tööandjale ja töötule

Tugiisikuga töötamine

Teenust osutatakse töötule, kes vajab puudest tulenevalt töötamisel abi ja juhendamist. Tugiisik õpetab töökohal puudega töötajat vajalikke tööoperatsioone täitma. Teenust osutatakse, kui tööandja võtab puudega töötu tööle/teenistusse määramata tähtjaks.

Võimalused töötule

Abistamine tööintervjuul

Teenust pakutakse töötule, kes vajab puudest tulenevalt abi intervjuul tööandjaga suhtlemisel. Teenuse eesmärgiks on tööle rakendamise soodustamine konkureerimisvõimaluse pakkumise teel.

Allikad: Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus
Töövõime kaotuse protsendi määramise juhend
Tööturuamet

Puuetega inimesed tööturul

Karin Hanga

Eesti Puuetega Inimeste Koja tegevjuht

Sotsiaalkindlustusameti andmetel oli 01.01.2006. a seisuga Eestis 113 000 puudega inimest, kellele oli määratud puude raskusaste ja kes said puudega inimestele suunatud sotsiaaltoetuseid.

See moodustab Eesti elanikest ligikaudu 8,4%. Tööealisi puuetega inimesi oli 2006. a 43 734, mis tähendab, et 38% kõikidest puuetega inimestest olid tööealsed. Puudega tööealiste inimeste osakaal kogu tööealise elanikkonna hulgas moodustab umbes 4,7%.

Tegelikult on märgatavalt rohkem neid inimesi, kellel on pikaajalisi ja tõsiseid terviseprobleeme, mis võivad põhjustada raskuseid toimetulekul ja tööelus. Peame mõistma, et me kõik võime oma elu jooksul olla olukorras, kus vajame kas terviseseisundist või muudest põhjustest tulenevalt abi ja kohandusi, et täita tavapäraseid rolle ja funktsioone ühiskonnas.

Tööealiste inimeste jaoks on üks tavapäraseid tegevusi **töötamine**. Tööl täidetakse kindlaid ülesandeid, kohtutakse inimestega, kogetakse innustavaid hetki või tööstressi, võetakse endale kohustusi ja vastutatakse nende täitmise eest. Kuu alguses makstakse tehtud pingutuste eest ka töötasu, mis annab majandusliku sõltumatuse ning lisab eneseväärikust. Töötamine on harjumuspärane tegevus ja pigem tundub mittetöötamine probleemina, kui see ei ole põhjendatud näiteks laste eest hoolitsemise või õppimisega.

Soovime, et töötamine oleks sama loomulik tegevus ka puuetega inimestele. On oluline, et puuetega inimesed leiaksid endale sobivad võimalused tööturul ja saaksid kogeda samu töötamisega kaasnevaid positiivseid emotsioone. Töötamine aitab tunda ennast vajalikuna, vastutusvõimelise liikmena ühiskonnas (ja perekonnas), võtta osa sisetulekute teenimisest ja kuuluda töökollektiivi. Puudega inimene, kes suudab ja tahab töötada, ei peaks temast mittedõltuvatel põhjustel ennast tundma tööelust kõrvalejätuna. Meie ülesanne on aidata kaasa puuetega inimeste võimaluste avardumisele, muutes nii tööandjate, kaastöötajate kui puuetega inimeste hoiakuid.

Kas puudega töötaja on eriline töötaja?

Me kõik oleme erilised. Meil kõigil on oma iseloomujooned, eelistused, harjumused ja kõikidele ei sobi sarnase sisuga töö. Igapähe meist võib haigestuda laps või perekonnaliige, kõik võime olla olukorras, kus tuleb töölt lahkuda varem või selgub, et jääme tööle hiljaks. Nii on see ka puudega töötaja puhul.

Tervislik seisund võib mõne puude korral olla muutlik. Üldjuhul on puudega töötaja erivajadus püsiv. Inimene võib oma erivajadusest tulenevalt vajada abi töölejuhtumiseks (nägemis- või liikumispuudega inimene), võib-olla ta ei saa dokumendikaustasid kunagi kätte ülemiselt riigilt või lõpevad tema tööpäevad alati paar tundi enne üldist koju minekut. Kui tööandja ei karda teada saada töötaja erivajadusi ja töö iseloomuga kooskõlas on võimalik korraldada teatud püsivad lahendused, saab puudega töötaja olla täpselt samasugune töötaja nagu iga teine. Selge on, et iga tööd pole võimalik ümber korraldada, aga siiski tuleb korraldada asju teisiti, muuta nii enda kui kaastöötajate suhtumist.

Puuetega inimeste tööhõive

Puuetega inimeste tööhõives on viimastel aastatel toimunud mitmeid arenguid. Nõukogude ajal töötasid puuetega inimesed kaitstud töökohtadel ettevõtetes ja nn õppetööstuskombinaatides ning nende tööhõive üle ei saanud kurta. Oma mälestustes on nägemispuudega inimesed rääkinud, et tol ajal oli puudega inimesel võimalik rohkem teenida kui ilma puudeta inimesel. Turumajanduse konkrentsis ei pidanud aga sellised ettevõtted hästi vastu ja puuetega inimeste tööhõive vähenes märgatavalt. Praegu näitab puuetega inimeste tööhõive taas väikest kasvutrendi, kuid on siiski üsna väike (vt tabelit lk 11).

2005.–2006. a sotsiaalministeeriumi poolt läbiviidud puuetega inimeste toimetuleku ja vajaduse uuringus ([http://www.sm.ee/est/HtmlPages/Puuetega_inimeste_uuringu_raport/\\$file/Puuetega_inimeste_uuringu_raport.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/Puuetega_inimeste_uuringu_raport/$file/Puuetega_inimeste_uuringu_raport.pdf)) osales 1317 puudega inimest üle Eesti, kellest 60% tõi välja, et nad on puude tõttu pidanud töötama soovitus vähem. Selgus ka, et ainult 19% 16–74-aastastest puuetega inimestest sooviksid minna tööle ning 6% on töölemineku osas kõhklevad seisukohal.

Puuetega inimeste tööhõivet takistavad asjaolud:

1. Osa puudega inimesi ei ole valmis tööturule asuma, hoolimata sellest, et võimalused tööd saada on parenenud, puudu on psühhosotsiaalsest motivatsioonist. Paljud pole kas kunagi töötanud või ei ole töötanud

TÖÖANDJA KOGEMUS

7 aastat tagasi võtsid Fazeriga ühendust Astangu pagarite õpetajad. Sellest ajast käivad Astangu õpilased – tavaliselt 2 õpilast korraga – meil praktikal, mida viime läbi igal sügisel ja kevadel.

Praegu töötab meil 2 praktikanti Astangult ja 4 Astangu kooli lõpetanut. 2 jäid pärast kooli meile tööle, 1 tuli sõbra kaudu, 1 kandideeris töökohale, kui olime kuulutanud ajalehes. Võtsime temaga seoses ühendust Astangu kooli õpetajatega, kes selgitasid meile, milline töö sobida võiks, kuna tegu on nii füüsilise kui vaimse puudega inimesega.

Ta tahab ise väga tööd teha, püüab täita ülesandeid, mida talle antakse. Me ei suutnud alguses tema võimeid ja oskusi hinnata ning proovisime tööd eri kohtades, kus ta võiks hakkama saada. Hetkel pakendab ta tooteid. Tööülesanded on aja jooksul muutunud. Ta valdab eri tööoperatsioone ja vastavalt töögraafikule peab ta ühel päeval tegema üht, teisel päeval teist tööd. Eraldi kohandamist ei ole vaja olnud, oleme otsinud kohta, kus inimene hakkama saab.

Viiu Magnus
Fazer AS

väga pikka aega ja on selgunud, et ka ilma töötamata on võimalik ära elada. Inimese motivatsiooniga töötamine on keeruline ja sellist vajalikku teenust on raske leida.

- Siiani on nappinud ka paindlikke töövorme (osa-ajaga töö, kodustöötamine). Oluline on mõista, et puudega inimesed on erinevad ja sageli n-ö traditsioonilised puuetega inimeste tööd ei sobi igale puudega inimesele, nagu ka telefoniga tehtav müügistö, mis on küll paindlik, aga siiski sobimatu igapähele.
- Toetatud ja kaitstud töökohti on vähe – paljudele puuetega isikutele (nt vaimupuudega isikule) ei ole jõukohane töötada avatud tööturul.
- Tugiteenused (eriti transporditeenused) puuduvad: kui puudega inimesel pole isiklikku autot ja ta ühistransporti kasutada ei saa või sobivat ühistransporti polegi, siis on tööl käimine raskendatud. On kohalikke tööandjaid ja omavalitsusi (suuremad linnad), kes toetavad puuetega inimeste transporti tööl käimiseks ja õppimiseks, maapiirkondades see kahjuks ei toimi.
- Halb on puuetega inimeste hariduslik ettevalmistus, suur osa haridusasutustest ei ole puudega inimesele ligipääsetavad. Napib puudespetsiifilisi õppevahendeid, vajaliku ettevalmistusega spetsialiste, paindlikke õppevorme (lihtsustatud õppekavad kõrgemas kooliastmes) jm. Keeruline on ka haridussüsteemist tööturule liikumine.

Puuetega inimeste uuringust selgub, et töötamise teeksid võimalikuks nõustamine töö leidmiseks (54%), täienduskoolitus ja ümberõpe (47%), transport ja abi ringiliikumiseks (38%), tööharjutamine ja tööpraktika (36%) ning töökoha kohandamine (20%). Õnneks saame öelda, et mitmele nimetatud vajadusele saab abi tööturuametist (nõustamine, täienduskoolitus, tööharjutamine jm). Parandada tuleb inimeste teadlikkust, et õigest kohast abi otsida.

Maakond			
	M	N	Kokku
Harju (v.a Tallinn)	331	313	
Tallinn	934	1107	
Hiiu	15	22	
Ida-Viru	354	299	
Jõgeva	362	426	
Järva	68	62	
Lääne	56	49	
Lääne-Viru	92	93	
Põlva	335	420	
Pärnu	267	281	
Rapla	109	100	
Saare	123	162	
Tartu	972	1317	
Valga	175	224	
Viljandi	184	184	
Võru	389	446	
	4766	5505	10271
Puude raskusaste			
Keskmine	2691	3454	
Raske	1875	1927	
Sügav	202	124	
	4768	5505	10273
Puude liik			
Psüühikahäire	1234	1386	
Keele- ja kõnepuue	23	15	
Kuulmispuue	317	333	
Nägemispuue	186	197	
Liikumispuue	1715	2048	
Muu	1281	1512	
Teadmata	12	14	
	4768	5505	10273

16-aastased ja vanemad kehtiva puude raskusastmega isikud, kes töötavad (info sotsiaalmaksu laekumise järgi)

Abi tööandjatele

Tööandjad võivad nõu ja abi saada ka puuetega inimesi ühendavatest organisatsioonidest, kus töötavad pädevad inimesed, kes teatud puudeliigi või terviseprobleemi kohta kõige selgemat infot anda oskavad. Puuetega inimeste organisatsioonide kontaktandmed leiame lk 44. Organisatsioonid pakuvad ühistegevusi oma liikmetele ja siingi on väga oluline julgustada inimesi töötamise eesmärki püstitama. Meil on aga oluline olla tolerantne ja abivalmis nende suhtes, kes esmapilgul ei ole tööturul konkurentsivõimelised. Vahel ei ole vaja teha suuri ümberkorraldusi, et saada või hoida head töötajat. Lisaks, me ei tea, millal võime ise olla abivajaja rollis. •

Tööturuamet toetab tööandjat puudega inimese töölevõtmisel

Helmi Tampere

Sotsiaalministeeriumi tööturu osakonna peaspetsialist

Anne Martin

Tööturuameti konsultant

Tööturuteenuste osutamine on reguleeritud tööturuteenuste ja -toetuste seadusega (TTTS), mis jõustus 01. jaanuaril 2006. aastal. Riiklikke tööturuteenuseid osutavad Tööturuameti piirkondlikud osakonnad, mida 2008. aastal on Eestis 15. Lisaks sellele võib tööturuteenuseid osutada ka eraettevõtte, ent järgnevalt tuleb juttu siiski Tööturuameti pakutavatest teenustest.

Kokku osutab Tööturuamet 13 teenust:

- 1) teavitamine tööturu olukorrast, teenustest ja toetustest;
- 2) töövahendus;
- 3) tööturukoolitus;
- 4) karjäärinõustamine;
- 5) tööpraktika;
- 6) avalik töö;
- 7) tööharjutus;
- 8) palgatoetus;
- 9) toetus ettevõtluse alustamiseks;
- 10) tööruumide ja -vahendite kohandamine;
- 11) töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine;
- 12) abistamine tööintervjuul;
- 13) tugiisikuga töötamine.

TTTS-i kohaselt osutatakse tööandjale ja tööotsijale otsest kahte teenust:

- teavitamine tööturu olukorrast, teenustest ja toetustest
- töövahendus

Lisaks sellele saavad tööotsijad vajadusel ka karjäärinõustamist.

Töötule (sh juhul kui on määratud puue või töövõimetus) osutatakse kõiki 13 teenust vastavalt tema vajadustele. Peab aga märkima, et TTTS-i alusel osutatakse teenuseid Tööturuametis arvel olevatele tööotsijatele ja töötutele. Tööotsijat eristab töötust see, et tööotsija võib töötada ja samal ajal ka tööd otsida. Töötu ei tööta ning otsib tööd. Puuetega inimestele, kes Tööturuametis arvel ei ole, nt töötavad puudega inimesed, on võimalik tööturuteenuseid osutada programmi "Kvalifitseeritud tööjõu paku-

mise suurendamine 2007–2009" alusel (vt lk 14 "Tööturuteenused seaduse ja programmi alusel").

Kuigi enamikku teenuseid osutatakse töötule, saab neist kasu ka tööandja.

Tööturukoolitus

Tööturukoolitus, mida on võimalik osutada kuni 1 aasta jooksul, võimaldab tõsta töötule kvalifikatsiooni. Tööturuamet saab töötule suunata kuni aastasele koolitusele. Võimalik on inimesele pakkuda tööturukoolitust, baasteadmiste omandamist, täiendus- või ümberõppekoolitust.

Tööpraktika

Tööturuamet saab töötule suunata tööandja juurde kuni 4-kuulisele tööpraktikale. Praktika pikkus on töötulele annete keerukusest. Teenust osutatakse üldjuhul, kui töötul puudub eelnev erialane töökogemus või on erialased oskused vananenud. Tööpraktika läbiviimiseks sõlmib Tööturuamet tööandjaga lepingu ning **maksab tööandjale praktika juhendamise eest tasu**. Seda makstakse siis, kui tööandja ja töötule on Tööturuametile esitanud õigel ajal järgmised dokumendid:

- a. praktikapäevik, mida täidab töötule ning mis sisaldab töötuleannete kirjeldust ja tööandja hinnangut töötuleannete täitmise kohta;
- b. praktikal osaletud tundide arvestus – täidab tööandja.

Olenevalt praktika pikkusest on 2008. aastal võimalik saada juhendamise tasu:

- a. esimesel praktikakuul kuni 4350 krooni;
- b. teisel praktikakuul kuni 3262 krooni ja 50 senti;
- c. kolmandal ja neljandal praktikakuul kuni 2175 krooni.

Juhendamistasu suurus sõltub juhendatud tundide arvust ning on seotud Vabariigi Valitsuse kehtestatud tunnipalga alammääraga. Nagu näha, on juhendamistasu aja jooksul vähenev. Eeldatakse, et töötajad teadmised ja oskused praktilisel ajal jooksul paranevad ning juhendamise vajadus seega väheneb.

Palgatoetus

Töötu on võimalik tööle rakendada ka palgatoetusega. Palgatoetust ei ole siiski võimalik pakkuda igale töötajale. Töötajal on võimalik toetust taotleda, kui ta võtab tööle inimese, kes on

- vabanenud vanglast 12 kuu jooksul enne töötuna arvelevõtmist;
- olnud töötuna arvel järjest üle 12 kuu ega ole tööd leidnud;
- 16–24-aastane ja on olnud töötuna arvel järjest üle kuue kuu ega ole tööd leidnud.

Palgatoetust võib taotleda töötaja, kes on füüsiliselt isik, eraõiguslik juriidiliselt isikust ettevõtja või kohaliku omavalitsuse üksuse asutus. Toetuse taotlemise tingimuseks on, et töötuga sõlmitakse tähtajatu tööleping või võetakse ta teenistusse. Palgatoetuse suurus on 50% töötaja või teenistuja palgast, kuid mitte rohkem kui Vabariigi Valitsuse kehtestatud palga alammäär (s.o 4350 kr 2008. a). See tähendab, et kui töötaja palk on näiteks 10 000 kr, siis Tööturuamet maksab kinni kuni 4350 kr kuus.

Toetuse saamiseks esitab töötaja kord kuus Tööturuametile palgatoendi. Toetust makstakse 6 kuu vältel, aga mitte pikema aja jooksul kui üks aasta Tööturuameti ja töötaja vahel sõlmitud lepingust arvates.

Näiteks:

- 1.–2. kuul inimene töötab,
- 3. kuul on inimene haige,
- 4. kuul inimene töötab,
- 5.–6. kuul asutus või ettevõtte puhkab,
- 7.–8. kuul inimene töötab,
- 9. kuul on inimene haige,
- 10. kuul töötab.

Reaalselt on töösuhe kestnud 10 kuud, millest Tööturuamet maksab palgatoetust 6 töötatud kuu eest.

Palgatoetust ei maksta töö- või teenistussuhte peatumise ajavahemiku eest (näiteks töötaja haigeks jäämise korral).

Lisaks osutatakse spetsiaalseid teenuseid puuetega inimestele, et vähendada takistusi tööle asumisel, ning neist teenustest võib abi olla ka töötajale.

Tööruumide ja -vahendite kohandamise teenus

Tööruumide ja -vahendite kohandamise teenus (edaspidi kohandus) on töötaja tööruumide või -vahendite kohandamine, mis muudab töökoha puudega isikule ligipääsetavaks ja kasutatavaks.

Kui töötule on vaja kohandada töökoht ning töötaja on kohanduse läbiviimisega nõus, sõlmib Tööturuamet töötajaga lepingu. Selles määratakse kindlaks:

- kohandatav töökoht,
- kohanduse valmimise aeg,
- puudega inimese tööle asumise aeg,
- kohanduse maksumus.

Töötaja võib kohanduse teha ise või tellida tööd väljast. Lisaks sellele võib töötaja kaasata eksperdi, kes nõustab kohanduse läbiviimisel. Tööturuamet kompenseerib töötajale kohandusega seotud kulutustest 50%, ent mitte rohkem kui 30 000 krooni.

Kui töötaja tegutseb rendipinnal, on vaja rentijalt küsida nõusolekut kohanduse läbiviimiseks. Võib juhtuda, et rentnik ei ole kohanduse läbiviimisega nõus. Sellisel juhul kohandust teha ei saa.

On ka selline võimalus, et töötaja on küll rendipinnal ning rentija on nõus kohandusega, ent töötaja kolib pärast kohanduse valmimist uuele pinnale, kus kohandus puudub.

Viimast probleemi aitab lahendada puudega inimese kui töötaja usaldatavus. Praktika on näidanud, et töötaja on nõus kulutusi tegema juhul, kui ta on kindel, et tema kulutused ära tasuvad. Ta teeb kulutusi, kui tööle võetakse puudega inimene on juba varasemal ajal töötanud tema juures või on teada, kus ja kuidas on ta mujal töötanud.

Töötamiseks vajalik tehniline abivahend

Töötamiseks vajalik tehniline abivahend on abivahend, milleta isikul ei ole puudest tulenevalt võimalik tööülesandeid täita.

Kui töötule on töötamiseks vaja abivahendit, siis Tööturuamet soetab selle. Kuigi eelnev kõlab lihtsalt, siis tegelikult on abivahendi soetamine pikk protsess. Teenus on suhteliselt uus ja vähe kasutatud ning Tööturuametil puudub tihtilugu teave kõikvõimalikest töötamiseks vajalikest abivahenditest. Seda teavet on võimalik saada vaid praktilise töö käigus. Juhtub harva, kui eri puudega töötud vajavad sarnaseid abivahendeid.

Kui abivahend on olemas, sõlmib Tööturuamet töötajaga lepingu abivahendi tasuta kasutada andmiseks. Abivahend antakse kasutamiseks töösuhte lõpuni, ent mitte kauemaks kui kolmeks aastaks.

Siinkohal peab märkima, et abivahendiks ei peeta töötamiseks vajalikke vahendeid, millega töötaja peab töötajat varustama niikuinii (näiteks arvutid, toolid, laud jne). Spetsiaalne abivahend võib olla spetsiifiline jalatugi või ergonoomiline, töötaja kehakuju järgi valmistatud tool jne. Teatud juhtudel võib ka arvuti uuem versioon osutada abivahendiks. Siiski on see pigem erand kui reegel.

Tööruumide ja -vahendite kohandamist ning abivahendi teenust pakutakse töötajale marginaalselt. Põhjuseks on teenuste pikk menetlemise aeg ja teenuste osutamisega seotud bürokraatia, mis teeb teenused töötajale väheatraktiivseks. Töötaja, otsides uut töötajat, ei ole nõus reeglina 3–4 kuud ootama, kuni valmib tööruumi või -vahendi kohandus või saadakse töötami-

seks vajalik abivahend. Rohkem on nimetatud kahest teenusest huvitatud töötav inimene. Sellisel juhul on tööandja nõus ka ootama, et säilitada oma töötajale töökoht abivahendi või kohanduse näol. Seetõttu katsetataksegi alates 2008. aastast Euroopa Sotsiaalfondi vahendite toel tööruumide ja -vahendite kohanduste läbiviimist ning abivahendi tasuta kasutada andmist töötavatele inimestele.

Abistamine tööintervjuul

Seda teenust pakutakse töötule, kes vajab puudest tulevalt abi intervjuul tööandjaga suhtlemisel. Üldjuhul abistab töötut tööintervjuul Tööturuameti konsultant, ent teatud juhtudel abistab töötut näiteks viipekeeletoolk.

Tugiisikuga töötamine

Seda teenust pakutakse neljast puuetega inimestele suunatud teenusest kõige enam. Teenust pakutakse eeskätt neile töötutele, kellel esineb raskusi uute ülesannete täitmisel.

Tugiisikuga töötamise teenuse osutamiseks on tööandjal kaks võimalust:

- tööandja leiab tugiisiku enda alluvusest;
- kui tööandjal endal ei ole sellist inimest, siis võib tugiisiku leida ka Tööturuamet.

Siiani on tugiisiku leidnud pigem tööandja. Kuigi MTÜ-del on võimalus pakkuda professionaalset tugiisiku teenust, ei ole tööandjad seda võimalust seni kasutanud. Põhjusi võib olla mitu. Näiteks ei ole tööandjad huvitatud vastutama kolmandate isikute eest, kes ei ole nende töötajad. Lisaks sellele saavad tööandjad teenuse eest tasu, mida nad ei saaks siis, kui tugiisik tuleks n-ö väljast.

Tugiisikuga töötamise teenust on võimalik osutada ühe töötaja kohta kuni 700 tundi aastas. Tugiisik võib juhendada esimesel kuul kuni 8 tundi tööpäevas, teisel kuul kuni 4 tundi tööpäevas ning kolmandal ja neljandal kuul kuni 2 tundi tööpäevas. Teenuse osutamist vähendatakse aja jooksul, kuna eesmärk on inimese iseseisev töötamine.

Tugiisikuga töötamise eest maksab Tööturuamet 40 krooni iga juhendatud tunni eest. Tasu sisaldab kõiki makse. Selleks, et teenuse osutamise eest tasu saada, peab tööandja pidama arvestust juhendatud tundide kohta. Ühtlasi peab tugiisik andma oma hinnangu, kuidas töötaja oma ülesannetega hakkama saab, kas teenust võib vähendada või lõpetada.

Tugiisiku teenuse rakendamise tingimuseks on tähtajatu tööleping. Sellest kuupäevast, mil teenuse osutamine algab, hakkab kehtima ka tööleping.

Tööturuteenused seaduse ja programmi alusel

Eespool nimetatud teenuste kirjeldustel lähtuti sellest, et teenuseid osutatakse TTTS-i alusel peamiselt Tööturuameti arvel olevatele töötutele.

Programm "Kvalifitseeritud tööjõupakkumise suurendamine 2007–2009" pakub paremaid võimalusi

TÖÖANDJA KOGEMUS

Meile tulevad puuetega inimesed ennast ise tööle pakkuma või jäävad pärast koolipraktika lõppemist tööle. Alguses vajavad puudega töötajad põhjalikumalt juhendamist ja õpetamist. Töötajate tööülesandeks on mööbli valmistamine ja kutseteks sadulsepp, liimitaja, viimistleja. Töötajate tööülesanded muutuvad aja jooksul. Näiteks pärast kohanemist ja ühe ameti selgeks saamist omandatakse edukalt ka uusi ameteid. Võimalike probleemide vältimiseks lähenetakse igale inimesele individuaalselt, selgitatakse kannatlikult ja pikalt tööülesandeid. Meie asutuses on kõigile töölistele võrdsed töötingimused. Meie puudega inimesed on füüsiliselt terved ja töövõimelised (nt kurdid), nende töökohad ei vaja kohandamist. Puudega töötaja ja teise töötaja vahe on ehk ainult selles, et ta võib vajada pikemat ja põhjalikumalt tööülesannete tutvustamist. Kõige tähtsam on rahulik ja kannatlik suhtumine.

Meie asutus on kokku puutunud Tööturuameti pakutava abistaja teenusega – abistaja on tummaga tööintervjuule kaasa tulnud.

Siiri Kivi

Standard AS-i personalispetsialist

teenuste osutamiseks, võimaldades vajadusel töötöötamisel abi saada nii töötutel kui töötavatel inimestel.

Töötutele pakutavaid teenuseid on programmi alusel võimalik osutada paindlikumalt ning rahastada mõnevõrra suuremal määral kui seadusest lähtuvalt.

Näiteks hüvitab Tööturuamet tööandjale TTTS-i alusel tööruumide ja -vahendite kohandamiseks 50% kohanduse maksumusest, ent mitte rohkem kui 30 000 krooni (sh kasutatud eksperditeenus). Programmi põhjal on võimalik kohandust hüvitada kuni 50 000 krooni väärtuses ning 50% säte puudub. Seega, kui kogu kohanduse maksumus oli 65 000 krooni, siis tööandja tasub sellest 15 000 krooni. Lisaks sellele on võimalik kaasata kohanduse läbiviimisel eksperte.

Töötavatele puuetega inimestele on võimalik osutada näiteks karjäärinõustamist, ümberõpet, tööpraktikat, tööruumide ja -vahendite kohandamist ja anda töötamiseks vajalik abivahend tasuta kasutamiseks. Teenuseid osutatakse vastavalt sellele, milline on konkreetse töötöötaja vajadus.

Igale töötajale on olemas sobiv töö

Spetsiaalseid töökohti puuetega inimestele üldjuhul ei ole. On tööandja, kellel on vaja konkreetsete oskuste ja teadmistega töötajat. Tööturuamet aitab puudega inimesel välja selgitada talle sobilik töökoha ning toetab tööandjat puudega inimese töölevõtmisel teenuste osutamise kaudu. •

TEABELEHT

Miks peaks tööandja võtma tööle puudega töötaja?

Puuetega inimesed on huvitatud töötamisest alljärgnevatel põhjustel:

- töötamine tõstab eneseväärikust, soodustab iseseisvumist ja kontrolli oma elu üle
- palk aitab saavutada sõltumatust
- toetustest sõltuvuses elamise asemel on võimalus saada sõltumatuks, olla kaasatud ühiskonda

Puuetega inimeste tööjõu hulka kaasamise eelised tööandjale:

- puuetega inimesed on niisama tootlikud ja usaldusväärsed kui teised töötajad
- puuetega inimesed püsivad ühel töökohal kauem ja nendega juhtub harvemini tööõnnetusi
- ettevõtte vähendab personali vähese liikuvuse tulemusena kulusid
- meeskonna väärtushinnangud ja töö tõhusus paranevad töökohtades, kus ettevõtte on taganud head töötingimused puuetega töötajale
- tööandja kujundab puuetega inimeste töölevõtmisega endale soodsa maine
- avaneb võimalus kasutada seni rakendamata andeid
- ettevõtte, kus on edukalt tööle võetud puuetega inimesed, leiavad endale paremini uusi töötajaid
- igapäevaelu toimetulekuraskuste ületamine on puuetega inimesed muutnud leidlikuks – neil on hea probleemide lahendamise oskus töökohal, mis annab igale töötajale lisaväärtust
- puuetega inimesed oskavad kõige paremini välja selgitada, arendada ja toota tooteid või osutada teenuseid, mis on suunatud erivajadustega inimestele (lisaks puuetega inimestele ka väikelaste emadele, lastele, eakatele jne)
- kui on loodud juurdepääs ettevõttesse puudega töötajale, on see ühtlasi tagatud ka puuetega klientidele, mis muudab ettevõtte atraktiivsemaks ja külastatavamaks ka kõigile teistele klientidele ja huvirühmadele (otseselt ligipääsetavuse mõttes, aga ka teenindamise, suhtumise jms mõttes)
- tööga hõivatud puuetega inimesed annavad oma panuse riigi maksusüsteemi ja seeläbi avalike teenuste arendamisse
- puuetega inimeste tööga hõivamine võimaldab vähendada sotsiaaltoetustele kuluvaid summasid

Allikas: *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities. ILO, 2004.*

Puuetega inimestele mõeldud tööturuteenused praktikas

Anne Martin

Tööturuameti konsultant

Abistamine tööintervjuul

See teenus võimaldab lepingu alusel tasuta abistajale, kes vajaduse korral on toeks ja abiks tööandjaga kohtumisel, kui selleks on puudega isikul vajadus. Juhul kui Tööturuameti konsultant-juhtumikorraldaja abistab puudega töötut, lepingut ei sõlmita.

Töökogemused on näidanud, et puudega inimesele on suureks abiks, kui tööandja poole pöördub esmalt konsultant. Konkreetsetest tervist puudutavatest asjaoludest on tihti konsultandil tööandjaga kergem rääkida. Kõige rohkem ongi esmasel tööandja poole pöördumisel kasutatud konsultant-juhtumikorraldajate abi. Mõningatel juhtudel on vaja olnud tööintervjuul kasutada ka viipetõlgi ja psühholoogi abi.

Töökohtade kohandamine

Praktikas on kohandustena ehitatud kaldteid ratastooli kasutajatele, ümberehitusi on tehtud invatualeti tarbeks. Ümberehitatud on invataksobuss, et juhina saaks töötada ratastooli kasutatav inimene.

Häid näiteid on tuua tööandjate kohta, kes oma kulul ja ilma riigi abita on teinud kohandusi töökohal. Töötaja, kes oli kaotanud ühe labakäe, töötas aastaid tehases tööandja poolt konstrueeritud ja valmistatud lisaseadet kasutades. Aastaid hiljem koondatuna andis tööandja lisaseadme töötajale kaasa, et vajadusel teise tööandja juures analoogset tööd tehes seda kasutada.

Abivahend

Tööturuamet on ostanud ja kasutada andnud tehnilisi abivahendeid: ergonoomilisi toole, nägemispuudega inimestele punktkirjakuvareid, ekraanilugejaid, kuulmispuudega inimesele elektroonilise stetoskoobi, ratastooli kasutavale liikumispuudega kliendile trepironija.

Tugiisik

Tugiisik, kes hakkab puudega inimest tööalaselt juhendama, peab tundma konkreetset tööd. Tegemist ei ole sotsiaalset abi pakkuva tugiisikuga, vaid konkreetseid töövõtteid õpetava, juhendava, selgitava tugiisikuga, kes antud tööd oskab. Samas on ta toeks puudega inimesele uude kollektiivi sisseelamisel, suhtluskistuste ületamisel ja teiste tööeluga seotud murede lahendamisel.

Neljast puudega inimesele mõeldud tööturuteenusest on tugiisikuteenus praktikas kõige rohkem rakendust leidnud.

Tugiisiku teenust rakendades on töökoha leidnud sekretärasjaajaja, kes hiljem hakkas samas ettevõttes müügijuhhi tööd tegema. Loomulikult oli inimesel olemas hea haridus, kuid

PRAKTIKA

Tugiisiku teenus

Noormees, kes pärast keskkooli oli küll kõrgkoolis õppinud mitu aastat keemiat, seejärel üle läinud infotehnoloogia õppele, ei suutnud pärast psüühilist traumat iseseisvalt töökohta leida, tööandjaga läbi-rääkimisi pidada jne. Tugiisiku teenuse abil sai noormees keemiatooteid vahendava ettevõtte lattu tööle, kus ta ise ja ka tööandja on väga rahul.

Neiu, kellel puudus eriala ja töökogemus, hakkas tööle koristajana. Tugiisikuks oli sotsiaaltööd teinud ja puudega inimestega suhtlemisel suurt kogemust omav töötaja. Hoolimata sellest, et koristustööd olid selgitustega ja vajalikus järjekorras tegevusplaanis kirjas, ei saanud neiu oma töödega hakkama. Tugiisiku teenuse pidime katkestama, kolme kuu jooksul oli näha, et iseseisev töö koristajana neiu ei sobi. Ta n-ö ei näinud mustust. Tõenäoliselt puudus tal ka igapäevaelus koristamise harjumus.

Tagasiside tugiisikult aitas inimest paremini tundma õppida ja sellest lähtuvalt sobilikku töökoha leida. Selles näites toodud neiu sobis käsitsi pakkija töö.

töökogemuse puudumise ja äärmise tagasihoidlikkuse tõttu ei olnud ta ilma tööturuteenuseta töökohta leidnud.

Tugiisiku teenust kasutades on tööle saanud lukksepa, maalri, õmbleja jt ameteid õppinud puudega töötud.

Nii nagu tervete inimeste puhul on ka puudega inimeste puhul kõige raskem vähese haridusega, erialata ja töökogemuseta inimestel.

On tööandjaid, kellelt oleme saanud teavet proovitööde kohta: millistel põhjustel konkreetset töötajat tööle ei võeta, millised töötajale vajalikud omadused või oskused puuduvad, mis oleksid antud töö puhul hädavajalikud. Kõik see aitab edaspidi sobilikku töökohta leida.

Juhtudel, kui puudega töötul puudub töökogemus või kui viimane töökoht oli aastaid tagasi, võib-olla enne terviseprobleemi, on rakendatud ka mitut teenust järjestikku. Esmalt tööharjutus või -koolitus, seejärel tööpraktika ja siis alles tugiisikuteenus. Kõik sõltub konkreetsest juhtumist.

Tihti on kerkinud küsimus, kas puudega inimene peab tööandjalerääkima oma tervisehäda. Kui osutub vajalikuks rakendada puudega inimesele mõeldud tööturuteenust, on kindlasti tööandjal vajalik teada, milline on tulevase töötaja terviseprobleem, mis tingib teenuse rakendamise. ●

Kuulmispuue

Vaegkuulmine

Uno Taimla

Eesti Vaegkuuljate Liit

Suhtlemine on vahetult seotud kuulmisega. Kuuldud info mõjutab emotsioone rohkem kui nähtud info. Kuulmine on organismi väga keeruline talitus, mida teostavad kõrv ja peaaegu koostöös. Inimesi, kellel on diagnoositud püsiv kuulmislangus üle 30 detsibelli (dB) ja kel on ka kõnest arusaadavuse häire, on hakatud nimetama vaegkuuljateks.

Meedikute hinnangul on kuulmispuue 8–10%-l elanikkonnast. Valdav osa nendest (ca 85%) on vaegkuuljad.

Kuulmislanguse puhul üle 95 dB ei ole kuulmise kompenseerimine kuuldeaparaadiga enam võimalik – tegemist on kurtusega ja inimest nimetatakse **kurdiks**.

Implanteerimisoperatsiooniga ja sellele järgneva rehabilitatsiooniga on võimalik taastada kurtidele peaaegu normikohane kuulis- ja kõnevõime. Tuleb aga tõdeda, et kohleaarimplantaadi paigaldamine ei tee veel kurti kuuljaks. Eestis on sisekõrva implantaadi saanud üle 70 inimese, neist 13 täiskasvanut.

Suhtlemise, õppimise, töö ja igapäevaeluga toimetuleku tagamiseks kasutavad vaegkuuljad individuaalset kuuldeaparaati või teisi kuulmist kompenseerivaid abivahendeid. Vaegkuuljad, kes on jäänud töötuks vanuses 50 aastat ja enam, ei suuda alati konkureerida tööjõuturul. Eriti raskendatud on olukord, kus on vajalikud suhtlemine ja võõrkeelte oskus mõlemad. Sageli on madala haridustasemega kuulmispuudega inimestel raskendatud ümberõpe või uue eriala omandamine.

Mida peaks tööandja vaegkuuljaga suhtlemisel arvestama?

Tööandjad ei ole alati teadlikud kuulmispuudega inimeste erivajadustest, nendega suhtlemisest ja abivahendite kasutamisest. Vaegkuuljas tekitab pingelolukorda see, kui temasse suhtutakse kui mittetäisväärtuslikku tööjõudu. Seepärast ei julge ta tööd otsides öelda, et kasutab kuulmisabivahendit. Vaegkuulja, kellel on kuulmise kompenseerimiseks olemas vajalikud abivahendid, on täisväärtuslik töötaja.

Kontakt ja kõne. Kui tööandjal tuleb suhelda vaegkuuljaga, siis tuleks rääkida rahulikult, mitte karjudes ja olla näoga rääkija poole. Lisainfot saab vaegkuulja ka

suuliigutustest ja näoilmet. Kontrollida tuleb sõnumist arusaamist. Oluline on ka töökeskkond. Mürarikas keskkonnas on kuuldavus raskendatud ja müra väsitab inimest.

Töökorralduste andmine. Töökorraldusi vaegkuuljale andes on kasulik lühidalt paberile kirjutada, mida tuleb teha.

Sõnumi edastamine. Koosolekud, nõupidamised tuleks korraldada ruumides, kus on olemas vaegkuuljaile mõeldud induktsioon- või helivõimendusseade. Seda on kasutamiseks võimalik tellida kohalikult linna või maakonna vaegkuuljate organisatsioonilt või EVL-i keskusest. Võimendite töökorras olekut tuleb enne ürituse algust alati kontrollida. Ka osavõtjate küsimused ja sõnavõtted tuleb esitada mikrofoni kaudu. Kuulmispuudega inimese probleemidest võiksid olla teadlikud ka kaas-töötajad, kes vajaduse korral saaksid osutada abi.

Töö sobivusest

Vaegkuuljale sobivad peaaegu kõik tööd, välja arvatud:

- töö mürarikas keskkonnas, mis võib veelgi kahjustada kuulmist. Vaegkuuljad, kes kasutavad kuulmise kompenseerimiseks implantaati, on eriti tundlikud müra suhtes. Kuuldavus on häiritud tugevamate elektri- ja induktsioonväljade keskkonnas;
- ehitustööd, kus on tegemist kõrguste ja liikuvate mehhanismidega;
- töö märjas või tolmuses keskkonnas, kus võivad kahjustada kuulmisabivahendid;
- töökohad, kus on palju suhtlemist (sh võõrkeeles), koosolekutel või nõupidamistel osalemist ning telefoniga rääkimist (kui seal ei ole vaegkuuljale kasutamiseks või kuulmise parendamiseks vajalikke abivahendeid).



Esmasele kohtumisele viipekeelse kurdiga tuleks tellida viipekeeletõlk. Eestis tasub teenuse eest kohalik omavalitsus ning teenuse saamiseks tuleb pöörduda Eesti Kurtide Liidu või kohaliku kurtide ühingu viipekeeles keskuse poole. Fotol kuulmispuudega Argo Purv ning viipekeeletõlk Raili Loit.
Foto: Liivi Hollman

Müra keskkonnas on kuuldeaparaadiga kuulmine raskendatud. Sama olukord on ka kohtades, kus on tegemist vibratsiooni ja infraheliga. Nendes olukordades tuleks kasutada kuulmiskaitseid.

Sobiva töö leidmisel on oluline, et tööandja ei kardaks kuulmispuudega inimest tööle võtta. Oleks hea, kui töövestluse käigus saadakse usaldusväärne info, ka erivajaduste kohta töökohas (telefon, kõnevõimendi, signalisaatorid jm).

Vaegkuuljad peavad ka ise kandma hoolt, et kasutatav kuulmisabivahend (individuaalne kuuldeaparaat) koos tarvikutega oleks olemas ja tehniliselt korras ning tagaks toimetuleku. Vastutusrikaste tööülesannete täitmiseks peaks vaegkuuljal olema tagavarakuuldeaparaat. Kuuldeaparaati tuleks aeg-ajalt kontrollida ja lasta vajaduse korral reguleerida kuulmiskeskuses.

Töövaidluste tekkimisel, sh võimaliku töölepingu lõpetamisel, tuleks tööandjal enne lõpliku otsuse tegemist konsulteerida kohaliku vaegkuuljate organisatsiooni esinajaga.

PRAKTIKA

Talleggis töötavad 2 kurti noormeest, kes tulid meile Talleggis töötavate tuttavate soovitusel. Esialgu näitasime vajalikke tööülesandeid ette, osaliselt andsime sõnumit edasi kirjutamise teel, nii nende väljaõpe sisuliselt toimuski. Oma kaastöötajatega käis suhtlemine algul samuti kirja teel, kuid nüüd, kui noormehed on juba mõnda aega kollektiivis töötanud, suheldakse liigutuste ja näitamise abil. Suhtlemine kolleegide ja osakonnajuhiga on üsna vaba ja töö sujub hästi.

Pille Peenemaa
Talleggi personalispetsialist

NB! Kuulmispuudega inimene on üldiselt kohusetundlik ja püüdlik oma tööülesannete täitmisel.

Lisateavet vaegkuuljatega tegelevate organisatsioonide ja asutuste kohta saab ka brošüürist "Kuulmisinfo. Abiks tööandjale" (Tallinn 2006) ja Eesti Vaegkuuljate Liidust (Toompuiestee 10, Tallinn). •

Kurtus

Volli Pärnla

Eesti Kurtide Liit

Meditiiniliselt peetakse kurtuseks kuulmislangust alates 70–90 dB-st. Igapäevase kõnepruugi termin “kurttum” ei ole tänapäeval enam korrektne, kuna hoolimata kuulmispuude sügavusest õpetatakse kurtidele nii kirjalikku eesti keelt kui ka suulist kõnet.

Kurtust võib vaadelda ka kultuurilisest aspektist. Kogukonnana, mida ühendavad üks keel, Eestis eesti viipekeel, oma kultuurilised hoiakud ja väärtushinnangud, folkloor, organisatsioonid ja koolid ning ühine ajalookogemus, moodustavad kurdid tegelikult viipekeelse vähemusrühma.

Kuulmislanguse sügavusest, kuulmiskahjustuse tekkimise ajast, õpetusmetoodikast, mis kuulmispuudega lapse õpetamiseks on valitud, ligipääsust viipekeelele ja kurtide kogukonnale või kuulmisjäägi ja suulise kõne arendamisest lähtuvalt on kurtide kogukond väga heterogeenne. On kurte, kelle kuulmislangus on küll suhteliselt suur, kuid kes kasutavad kuulmisabivahendeid ning eelistavad suhtlemisel kasutada eesti keelt, kirjalikku kõnet ning suultlugemist. Samas on kuulmisjäägiga inimesi, kes valdavad viipekeelt ning eelistavad suhelda viipekeeles. Kurdid, kelle kuulmisjääk on minimaalne, kuulmisabivahenditest palju abi ei saa. Neile on informatsioonile ja kommunikatsioonile ligipääsuks parim vahend nende oma keel – eesti viipekeel. Kuna eesti viipekeel ei ole eesti keele nähtavaks tehtud vorm, vaid iseseisev loomulik keel oma leksika ja grammatilise ülesehitusega, tuleb arvestada, et kurtidele, kelle esimene keel on eesti viipekeel, jääb eesti keel teiseks keeleks – võõrkeeleks, mille kasutamisel ja mõistmisel tehakse eesti keele kui võõrkeele valdajale omaseid vigu.

Mida peaks tööandja kurdiga suhtlemisel arvestama?

Kontakt. Kurdiga suhtlemisel tuleb esmalt saavutada tähelepanu. Selleks sobib väga hästi puudutus, väike käeviibe või lihtsalt pillkontakt. On oluline meele pidada, et kui kõneleja nägu ja suu ei ole kurdile näha, siis ei ole võimalik ka kõnet tajuda ega mõista. Seepärast tuleb jälgida, et valgus ei langeks kõneleja selja tagant ning tema nägu ei jääks varju. Vuntsid või suu ees olev käsi raskendavad suultlugemist. Kuna kurdid ei kuule, ei ole mõtet häält tõsta ega karjuda.

Kõne ja artikuleerimine. Kõige paremini on loetav loomulik suupilt, seepärast tasub artikuleerida selgelt, kuid mitte ülepingutatult. Kui öeldu ei ole miskipärast arusaadav, tuleb kordamise asemel kasuks öeldu parafraseerimine, kasutades seejuures lihtsaid ja lühikesi lauseid.

Viipekeel. Eriti esmasel kohtumisel ja olulise informatsiooni edastamisel tuleks viipekeelse kurdiga suhtlemisel tellida viipekeele tõlk. Eesti viipekeele tõlketeenuse tasub kuulmispuuetega inimestele kohalik omavalitsus ning teenuse saamiseks tuleb pöörduda Eesti Kurtide Liidu või kohaliku kurtide ühingu viipekeele keskuse poole.

Töö sobivusest

Füüsiliselt terve kurt inimene eriliisi ümberkohandamisi töökohal ei vaja. Kurdil, kellel kaasneb ka tasakaaluhäire, ei soovitata töötada kutsealadel, kus on suured pöörlevate mehhanismidega masinad, samuti kõrgehitustel, halva valgustusega tööpaikadel.

Samuti ei sobi teenindusala töökohad, kus tuleb klientidega aktiivselt suhelda.

Kurtide enam levinud ametid:

mehed:

- ehitus-viimistlustöötajad – kõige arvukamalt
- puidu- ja mööblitööstuse töötajad
- koristusteenistujad
- autoremonditöötajad
- kaevemasinate juhid
- lukksepad-treialid
- kingsepad
- IT-töötajad

naised:

- õmblejad ja tekstiilitöölised
- koristusteenistujad
- pedagoogid ja lasteaiatöötajad erikoolides
- komplekteerijad
- IT-töötajad
- viipekeele õpetajad erikoolis ja EKL-is

Kuna Eestis on üsna heal tasemel viipekeele tõlketeenus ja ka sotsiaalnõustamine (Tallinnas), siis on kurtidel üha paremad võimalused paljude erialade omandamiseks ja ka oma ettevõtluse arendamiseks. Eestis on 4 kuulmispuudega inimest registreerinud end ka FIE-na, töötades kaubanduses (2 inimest) või kingsepana (2 inimest).•

Nägemispuue

Sigrid Keskküla

MTÜ Pimedate Töökus Hariner personali-projektijuht

Nägemispuudega inimene on inimene nagu me kõik, teda eristab ainult kehvem nägemine ehk vaegnägemine, pimedus või täispimedus. Silmanägemise nõrgenemine vaevab väga paljusid inimesi ja see on sagedane arvutikasutajate, raamatulugejate ja vanemate inimeste seas.

Nägemispuuet võib põhjustada elu jooksul omandatud haigus, pärilikkus, õnnetusjuhtum, vanus või mõni muu haigus, nt diabeet. Tegelikult on see puue, millega saab hea õnne korral elada täisväärtuslikult, töötada ja õppida.

Ennekõike on vaja teada, et nägemispuue võib olla keskmine, raske või harvemal juhul sügav. Enamasti on keskmise nägemispuudega inimesel ehk vaegnägijal nägemisteravuse langus, ruumi- või värvitaju halvenemine, vaatevälja kitsenemine või nägemishäire. Raske nägemispuudega inimene võib olla kas vaegnägija, pime või täispime.

Sobiva töökoha leidmisel aitab inimest kindlasti ka silmaarsti või vaegnägemise korral optiku soovitus. Läh-tuda on vaja konkreetsest inimesest. Teatud juhtudel ei ole soovitatav füüsiline koormus või raskuste tõstmine. Seega on ka töökoha kohandamise vajadused erinevad.

Mida peaks tööandja vaegnägijaga suhtlemisel arvestama?

Abivahendid ja töökoha kujundus. Tööandja, kes on valmis võtma tööle nägemispuudega inimese, peab teadma, milliseid abivahendeid läheb vaja. Kui tööle asub täispime inimene, võiksid ergonoomilistel kaalutlustel olla servad ja lauanurgad kaitstud või siis soetadagi ümarate nurkadega töölaud.

Vaegnägijale peaks olenevalt tööst võimaldama arvuti koos kõneprogrammiga e kõnesüntesaatoriga, punktikirjariba (vajadusel), skanneri, printeri või punktikirjaprinteri, luuplambi, diktofoni, mobiiltelefoni, lugemisteleri. See nimekirj ei ole kaugeltki ammendav ja on olemas nii tööülesannetest kui inimese vajadustest. Kindlasti kasutab enamik nägemispuudega inimestest digitaalseid raamatuid, mis on salvestatud DVD-le või lindile, digitaalset ajalehte, raadiot, diktofoni, monoklit, värvimäärajat jne.

Lugemisel kasutab vaegnägija abivahendina ekraanilugejat, prille, luupi või luuplambi või spetsiaalselt

kohandatud valgust, mis ei sega silma tundlikkust. Siin on eriti oluline teada, et iga inimese nägemisspetsiifika on erinev ja valguse osas peab konsulteerima vaegnägija endaga.

Ruumides ei tohi mööblit ümber paigutada või ajutisi esemeid liikumistrajektorile asetada ilma vaegnägijat teavitamata. Ka töövahendite asukoht peab jääma selliseks, nagu töötaja on kujundanud, seda peavad teadma nii ruumi koristaja kui kaastöötajad. Ka siis, kui laenatakse mõnd töövahendit, tuleb see samale kohale tagasi panna.

Liikumine ja transport. Enamasti algavad raskused juba transpordist kodunt töökohta jõudmisel. Vaegnägija ise autoga sõita ei saa, ühistranspordi liininumbrite nägemisega ja transpordivahendisse sisenemisega on raskusi. Tihe liiklus tänavatel ja juhtkoera puudumine teevad liikumise ilma saatjata keeruliseks. Eriti vaeviline on sõidutee, veel hullem ristmike ületamine.

Pimedal inimesel on lihtsam ületada tänavaid heliga valgusfooride abil, kuid kahjuks on neid Eestis kokku vaid mõned. Kui pime inimene liigub juhtkoeraga, siis tekib küsimus, kuhu jääb koer, kui inimene töötab. Mitte kõik tööandjad ei ole nõus lisaks nägemispuudega inimese töökoha kohandamisele kohandama ka juhtkoerale tingimusi.

Töö sobivusest

Põhimõtteliselt saab vaegnägija tööülesannete täitmisega vastavalt oma haridusele ja oskustele avatud tööturul hakkama, kui on olemas head abivahendid. Vaegnägija võib töötada klienditeenindajana, sekretärina, raamatupidajana, administraatorina või spetsialistina – see sõltub inimesest ja tema nägemispuudest. Siin ei ole erilisi piiranguid. Sügava nägemispuudega inimesel (raske puudega pime või täispime inimene) on aga Eestis väga raske olla konkurentsivõimeline avatud tööturul. Eestis töötavad pimedad põhiliselt massööridena, harjavalmistajatena, komplekteerijatena (kaitstud töökohtadel PTK Harineris), kuid avatud töö-turule ei ole enamik kahjuks jõudnud. •

Liikumispuue

Auli Lööke

Eesti Liikumispuudega Inimeste Liidu tegevjuht

Liikumispuue on väga lai mõiste. Siia kuuluvad mitmesuguse iseloomu ja raskusastmega puuded: halvatused, lihase nõrkused, liigutuste koordinatsioonihäired, amputatsioonid, aju ja selgroo traumad, tserebraalparalüüs.

Omaette rühma moodustavad liikumispuudeni viivad haigused, mille seast osa on progresseeruvad: multi-pleksskleroos, lihasdüstroofia, artriit, Alzheimeri ja Parkinsoni tõbi jm. Ka diabeet võib raskel juhul kaasa tuua koordinatsioonihäireid. Liikumispuudega kaasnevad sageli funktsionaalsed piirangud: kõne- ja koordinatsioonihäired, lihaste nõrkus, spastika, käe haaramisraskused.

Mida peaks töandja liikumispuudega töötaja puhul arvestama?

Liikumispuudega inimestel on tavaliselt abiks liikumisabi-vahendid: protees, kepp, küünartoad, kargud, tavaline või elektriline ratastool, käsijuhtimisega auto.

Suhtlemine. Suhtlemisel ei vaja liikumispuudega töötajad erikohtlemist, üksnes viisakust ja tähelepanu.

Liikumisteed. Liikumisel vajatakse tasast pinda, kaldteid ja lifte, kindlasti käsipuid ja madalaid astmeid. Ratastooliga üksi liikudes võib takistuseks saada (ka töökohta sisenedes) kõrge lävepakk või tänaval kõnnitee äärekivi või porimatt. Hoonete uksed võiksid avaneda fotosilma abil. Autoga parkides on vajalik invaparkimisplats, kus on võimalik ratastooliga esiukse juurde manööverdada teisi autosid kahjustamata.

Ratastooli kasutajad vajavad invanormidele vastavat invatualetti, kus on allapoole toodud elektrilülid, kraanikauss, kätekuivati. Ukse avamiseks-sulgemiseks on vaja erilist käepidet.

Sügava ja raske puude korral on keerulisemate toimingute tegemiseks vaja kõrvalabi isikliku abistaja või tugisõiduki näol.

Töö sobivusest

Kui on tegemist kerge liikumispuudega, mis ei takista töölkäimist (ühiskondliku transpordi kasutamist), ja käed on terved, siis ei ole ka suuri piiranguid töö iseloomu suhtes. Välistatud on töö, mis nõuab pidevalt jalgel olemist. Ei sobi palju ringiliikumist nõudev töö. Sageli saab jätkata töötamist omandatud erialal, ja kui ei saa, siis omanda-

takse uus eriala, mis sobib tervisliku seisundiga. Töökohtal tuleb ümberkorraldusi teha minimaalselt, sättida töölaud ja riiulid kergesti ligipääsetavateks, tool peab olema kergesti liigutatav, töökohta valgustus sobiv jms.

Ratastoolikasutajal on raskusi ligipääsetavusega, töökoht tuleb kohandada vastavalt konkreetse inimese vajadustele. Arvestada tuleb laua ja riiulite kõrgusega, liikumisteed peavad olema takistusteta, vajadusel varustatud kaldteedega, uksed piisava laiusega jne. Vajalik on invatualeti olemasolu. Teatud ülesannete täitmisel võib vajalikuks osutuda tugisõiduk, kes toob laost materjale kohale, aitab esemete tõstmisel ühest kohast teise vms. Tervise tõttu võib liikumispuudega töötaja vajada sagedasemaid puhkepause ja lühendatud tööpäeva.

Sageli on kõige mõistlikum lahendus kodus töötamine, kuna iga päev töö käimise takistuseks on invatranspordi vahene kättesaadavus.

Liikumispuudega inimeste enam levinud tööd:

- töö arvutiga (andmete sisestamine ja töötlemine, veebilehtede koostamine ja administreerimine, arvuti hooldamine jne)
- raamatupidamistööd
- sekretäritöö (telefonikõnede vastuvõtt ja suunamine, kirjade koostamine ja registreerimine, töö arvutiga jms)
- turvakaamerate jälgimine (kasiinodes, kaubamajades, pankades jne)
- tõlke- ja toimetamistööd
- müügimehetöö telefoni teel (ajakirjanduse ja infoteenuste jms müümine)
- telefoniküsitluste läbiviimine ja andmete töötlemine (turu-uuringud jms)
- infotelefonidele vastamine
- õpetajatöö (nt järeleaitamistundide andmine)
- nõustamistöö (juriidika, maksundus, sotsiaaltöö jt)
- kvaliteedikontroll (tootmises, teeninduses)
- õmblemine, kingsepääd, kellade ja olmetehnika jne remontimine
- koostamine (detailide kokkupanek), pakendamine •

Vaimupuue

Agne Raudmees

Eesti Vaimupuudega Inimeste Tugiliidu juhataja

Oluline on mõista vaimupuudega ja psüühikahäirega inimeste erivajaduste erinevusi. Termin “psüühikahäire” kirjeldab laia spektrit vaimseid ja emotsionaalseid seisundeid ja diagnoose, nagu näiteks stress, depressioon ja skisofreenia. Psüühikahäire peamine erinevus vaimupuudest on see, et psüühikahäire tekib elu jooksul ja on ravitav.

Vaimupuue on eluaegne seisund, mis on kaasa-
sündinud, raske haiguse või trauma tagajärjel
tekinud ning seda ei saa ravida. Vaimupuue on püsiv
seisund, mida iseloomustab keskmisest märksa väiksem
intellektuaalne võimekus, mis põhjustab olulisi piiranguid
intellektuaalses toimetulekus ja adaptiivses käitumises.
Seega võivad vaimupuudega inimestel olla jäädavalt
piiratud sellised võimed nagu tunnetus, keel, motoorika
(liikumine) ja sotsiaalsed võimed.

Kuid ka vaimupuudega inimestel on lai spekter oskusi
ja võimeid. Mõned inimesed saavad elada iseseisvalt,
töötada ja nad vajavad abi ainult üksikutes väga
spetsiifilistes eluvaldkondades (näiteks mõni inimene
oskab lugeda, kuid tal on raskusi numbritega, teine
inimene oskab loendada numbraid ja arvutada, kuid
satub raskustesse kellaaja ütlemisel jne).

Mida tööandja peaks vaimupuudega töötaja puhul arvestama?

Kõikidel vaimupuudega inimestel ei ole võimalik töötada
avatud tööturul, nemad töötavad kaitstud töö keskkuses.
Kuid koolitanud välja mõne lihtsa tööülesande täitmiseks
sobivate oskuste ja võimetega vaimupuudega inimese,
võib tööandja endale leida väga usina, täpse ja lojaalse
töötaja.

Iga inimene on erinev ja seega, ei saa täpselt kirjeldada
vaimupuudega inimese vajadusi töökohal.

Vaimupuudega töötaja tööle valimisel peaks kindlasti
arutama tema sobivust antud töökohale tegevusjuhendaja
või perekonnaga. Arvestama peaks iga inimese indi-
viduaalsete oskuste ja võimetega.

Stabiilsus ja kohanemine. Vaimupuudega inimesed
ei vaja töötamiseks kulukat ruumide kohandamist või
spetsiaalset varustust. Nad vajavad võib-olla ainult mõnda
muutust töö korraldamises. Nad vajavad püsivat ja
stabiilset ümbrust.

Tööle asudes ootab ettevõtte enamasti, et tööle asuja
on “valmis”. Isegi, kui vaimupuudega inimene valdab
töövõtteid, vajab ta veidi rohkem aega sisseelamiseks uude
keskkonda. Vaimupuudega inimesel võib tööülesannete
täitmise õppimiseks kuluda rohkem aega kui teistel
inimestel. Tööhõiveamet toetab tööandjat puudega
inimese tööle palkamisel, vaimupuudega inimese
koolitamiseks spetsiifiliste tööülesannete täitmiseks saab
kasutada tugisiku teenust.

Tööülesannete selgitamine. Tööülesannete selgitamisel
oleks vaja tavapärasest veidi rohkem kannatlikkust
tööülesannete õpetamisel, mõistmist ja koostööd teiste
võrgustiku liikmetega (perekond, tegevusjuhendaja, jne).

On mitu põhjust, miks on vaimupuudega inimese
palkamine ettevõttele kasulik.

Kas otsite motiveeritud personali?

Firmad vajavad oma eesmärkide saavutamiseks
motiveeritud tööjõudu. Ettevõttel, kes kasutab oma töös
vaimupuudega inimesi, on töötajad, kes tulevad iga päev
tööle vaimustuse ja õhinaga.

Kas soovite, et tööjõu volavus oleks väike?

Vaimupuudega inimesed ei otsi enamasti uusi väljakutseid.
Nad jäävad püsivalt paigale, sest nad tunnevad ennast
kindlamalt rutiinisel ja süstemaatilisel töödel. See
tähtsustab, et nende koolitamine on ettevõttele kasulik.

Vaimupuudega inimesi võib kaasata väga mitmetel
tööladel: mitte ainult nõudepesemisel ja puhastustöödel,
võimalik on ka andmete kogumine, samuti võivad nad
töötada kokana, kullerina, mööbli taastootmises, valvu-
rina, büroo assistendina jne. Nad saavad hakkama paljude
ülesannetega.

Vaimupuudega inimesed on võimelised üsna paljuks.
Tuleb olla lihtsalt pisut leidlik! ●

Psüühikahäire

Anneli Bender

TVTK Haabersti Klubimaja juhataja

Psüühikahäire on teatav psüühiline seisund või käitumishäire, mis võib väljenduda mitmeti.

P süühikahäire väljendusi:

- Meeleolu muutused, depressioon või meeleolu kõrgenemine, millega kaasneb aktiivsuse muutus. Foobiad (ebamugavustundest kuni paanilise hirmuni) olukordade suhtes, mis tegelikult ei ole ohtlikud.
- Inimene arvab, et tema on kõige keskpunktis. Tähtsaks saavad pisiasjad ja kõrvalised detailid, mis tavaliselt ei ole olulised. Kujud, helid ja värvid võivad omandada teistsuguseid tähendusi.
- Ebamäärane, veider ja segane mõtlemine, arusaamatu sõnaline eneseväljendus. Apaatia, kõnevaegus, emotsionaalsete reaktsioonide tuimenemine või inadekvaatsus, sotsiaalsete kontaktide vähesus.

Mida peaks tööandja psüühikahäirega töötaja puhul arvestama?

Kui tööandja võtab tööle psüühilise erivajadusega töötaja, peaks tähelepanu pöörama järgmistele aspektidele:

- Psüühikahäire ei tähenda ilmtingimata intellektitaseme langust, kuigi vahel võib see rohkemal või vähemal määral kaasneda.
- Psüühilise erivajadusega inimene ei ole loomult vägivaldne ega agressiivne. Kui muidu sõbralik ja tagasihoidlik inimene muutub tõredaks ning tõsiseks, on tegu haiguse ägenemisega. Selles faasis on parim soovitada pöörduda psühhiaatri poole.

Suhtlemine. Rääkida tuleb psüühikahäirega inimesega nagu võrdväärsega, vältima peab suhtlemist täiskasvanud inimesega nagu lapsega. Inimese juuresolekul ei räägita temast kolmandas isikus, nagu teda ei olekski sel hetkel ruumis. Haletseda pole töötajat vaja, kuid tema toetamiseks peab olema siiralt osavõtlik. Pärast usaldusliku suhte loomist ning töötajapoolset tööülesannete omandamist olete leidnud endale lojaalse töötaja, kes pärast eemalolekut tööturult tunneb taas ennast ühiskonda kuuluvana, vajalikuna ja toimetulevana.

Tööülesannete andmine ja kokkulepped. Tööülesannete selgitamisel tuleks rääkida lihtsalt ja

konkreetselt, pärast paluda olulisi asju töötajal uuesti ise üle korrata. Kui ilmnevad oluliste kokkulepete/tähtaegade unustamised, võiks tähtajad üles kirjutada.

Psüühilise erivajadusega inimesele sobib töösuhet alustada osalise töötajaga. Võimetele vastav tööaeg väldib haiguse ägenemisi ja hoiab ära pikad haiguslehel viibimised.

Arusaamatuste lahendamine. Kui tekib olukordi, mida tööandja või kaastöötajad ei oska tõlgendada või peavad veidrateks ja selle töötaja jaoks tavapärasest erinevateks, võib alati juhtida tähelepanu asjadele, mida töötaja võiks psühhiaatriga arutada. Näiteks: „Ilmselt unerohu tõttu oled sa töö juures mitu tundi veel unine ja liiga aeglane. Sellest võiksid sa rääkida oma psühhiaatriga, võib-olla leiad sobivama variandi“ vms.

Usaldus. Psüühikahäirega inimene on sageli teadlik sellest, et tema suhtumine, olek või käitumine on teistest erinev ja mõnikord teravdatud tähelepanu all. Töötaja usaldust ei tohi kuritarvitada, tema tegevusi või mõtteid naeruvääristada. Kui töökohas on olemas usaldusisik, on just temal võimalik vastata teiste töötajate küsimustele, samas on ta kohustatud hoidma konfidentsiaalset infot psüühikahäire kohta, mida töötaja on talle usaldanud. •



Erivajadustega inimeste toimetulekurühm kangastelgedel kudumas Foto: Katrin Kuusemäe

TEABELEHT

Mida peab tööandja teadma puudega inimese tööle värbamisel?

- Puudega töötajal on **puhkuseseaduse** alusel õigus 35-kalendripäevasele põhipuhkusele tavalise 28-kalendripäevase põhipuhkuse asemel.
- Pikendatud puhkuse päevad tasustatakse riiklikest vahenditest ning seega ei põhjusta need tööandjale otseselt lisakulu.
- Puudega töötajal on õigus saada esimesel tööaastal puhkust täies ulatuses sõltumata töötatud ajast.
- Riik maksab **sotsiaalmaksu seaduse** kohaselt puudega töötaja eest osa sotsiaalmaksust (2700 kroonilt).
- Kohalik omavalitsus koos pädevate riigiasutustega aitab kaasa puuetega inimeste vajadustele vastava abi pakkumisele (nt invatransport, kodukohandus, tõlketeenus kuulmispuudega inimestele jm).
- Puudega töötaja töö ja töökoht peavad **töötervishoiu ja tööohutuse seaduse** nõudel olema kohandatud vastavalt tema füüsilistele ja vaimsetele võimetele.
- Tööaja kestus tundides sõltub töötaja ja tööandja omavahelisest lepingust, tööajapiirang sõltub inimese tervislikust seisundist, millele annab hinnangu inimese raviarst ja/või töötervishoiuarst.

Allikad: *Puhkuseseadus*
Sotsiaalmaksu seadus
Töötervishoiu ja tööohutuse seadus

Puudega inimese värbamine – soovitused tööandjale

Taimi Elenurm

tööpsühholoog

Lembe Ermos

psühhiaater

Millele pöörata puuetega inimeste värbamisel tähelepanu?

Puudega inimesel võib olla teatud kohanemiskursi, millega tööandja peaks arvestama ja mille tõttu võiks anda kohanemiseks veidi rohkem aega kui teistele töötajatele. Kõige õigem on enne töötaja töölevõtmist läbi arutada need vajadused, mis seoses töökoha ja töötamisega tekivad. Töökoha kohandamise käigus on mõistlik teha seda koos inimesega, kelle jaoks kohandamine on ette võetud – see tagab vajadustele vastava töökoha loomise ja hoiab ära asjatud kulutused.

Puudega inimese jaoks võib eksisteerida tööolukordi või -ülesandeid, mille täitmine on tema jaoks väga raske või lausa võimatu, seetõttu tuleb need eelnevalt välja selgitada. Pole mõtet panna liikumispuudega inimese tööülesannete hulka esemete ühest kohast teise toimetamist (ka siis, kui see ei kuulu põhitöö hulka) või anda keskendumiskursustega inimesele peent täpsustööd nõudvat ülesannet.

Puudest ülevaate saamine

Tööandja peab teadma, mida inimese puue võimaldab teha ja mida mitte. Kui ametisse võetakse inimene, kelle töös on oluline kehaline tegevus, siis tuleks hinnata tema füüsilist tervist ja liikumisvõimet. Oluline on tunda huvi, kas inimene on varem füüsilist tööd teinud, milline see töö on olnud, mis on hästi läinud, millega on probleeme olnud. Tööandja või vahetu tööülesande andja saab ka ise silma järgi hinnata, milline on koordineerimine, kuidas töötavad käed ja jalad või kas esineb muid kehalise töö tegemist takistavaid häireid. Oluline on, et ülesanded oleksid reaalselt ja turvaliselt teostatavad ning jõu- ja võimetekohased.

Kui inimesel on puue, mille tõttu on tähelepanu- ja keskendumisvõime häiritud, tuleks talle valida tööd, mis on suhteliselt ohutud ja võimaldavad keskendumist korraga vaid vähestele elementidele ning väldivad tähelepanu hajumist. Tööülesannete andmisel tuleb lähtuda inimese reaalsest võimekusest, infot tuleks küsida inimeselt endalt ja hinnata kuuldut ka oma silmaga.

Teenindusega seotud ametitesse värbamisel tuleks hinnata pilkkontakti, kõnevõimet ja suhtlemisuskust. Inimesed, kellel on raskusi kontakti saavutamise või

hoidmisega, tuleks suunata selliseid töid tegema, mida saab teha omaette ja eemal võõraste pilkude eest. Töötamine möödakäijate silme all nõuab suhtlemisjulgust ja võib mõnele puudega inimesele olla ületamatult raske. Sellisel juhul tuleb samuti arvestada töötaja vajadustega ja võimaldada töötamist talle sobivates tingimustes. Näiteks võib inimene väga hästi saada hakkama tänavakoristusega, kuid ta ei suuda seda teha möödakäijate juuresolekul (tal võib tekkida soov põgeneda suhtlemiskartuse tõttu või tundub talle, et tema tööst ei hoolita, mistõttu hakkab ta möödakäijaid hoolimatutes süüdistama). Sellisele inimesele tuleks valida tööpiirkond, kus ei käi teisi inimesi või valida tööks kellaaeg, mil möödakäijate hulk on kõige väiksem.

Kui tegemist on ametikohaga, kus tuleb klientide küsimustele vastata ja informatsiooni jagada, ja see töö inimest huvitab, tuleb ta siiski suure põhjalikkusega ette valmistada, sh arutada läbi võimalik kaaskodanike halvustav suhtumine töötaja puudesse.

Puudega inimese töökorraldusest

Suhtlemisjulguse puudumise tõttu ei suuda puuetega isikud mõnikord oma õiguste eest seista ning lasevad end üle koormata. On juhtumeid, kus tööandja on puudega inimese lubatud 4 tunni asemel 12 tunniks¹ tööle rakanud. Selline olukord võib tekitada inimeses hirmu ja alaväärsust, sest ta tajub, et ei tule tööga toime. Samas pole ta võimeline tööandjale ei ütleva, kartes, et teda peetakse saamatuks. Sama võib juhtuda, kui puudega inimene pannakse tema jaoks harjumatu ja uut tööd tegema. Uued ülesanded, suurenenud töökoormus või muud tööalased muudatused, mis tavalisele töötajale põhjustavad vaid ajutisi ümberlülitumise raskusi ja on kiiresti ületatavad, võivad puudega töötajale mõjuda töövoimet halvendavalt.

Seetõttu peaks arvestama, et lühendatud tööpäev ja töö kohandamine pole puudega inimesele mitte asjata ettekirjutatud.

Puudega töötaja võib vajada alalist mentorit, et töös toime tulla ja edasi jõuda. Kui inimene seda ise küsida

¹ Lubatud tööaja määrab töötervishoiuarst. Puudega inimene võib olenevalt tervislikust seisundist töötada ka täistööajaga ehk 8 tundi päevas.



Siidimaalide valmistamine sobib ilumeelega inimesele
Fotod: Katrin Kuusemäe



Käeline tegevus on jõukohane paljudele erivajadustega inimestele

ei julge või sellest soovitusel ära ütleb, oleks siiski õige pakkuda talle välja samast kollektiivist üks inimene, kelle poole ta alati võib pöörduda, kes aitaks teda sisseelamisel ja vajadusel toetaks tööülesannete täitmisel. Sellised usaldusisikud ja mentorid peaksid valdama spetsiifilisi oskusi, et puudega inimesi toetada ja nendega suhelda. Puuetega inimesi tööle värbav tööandja peaks seega läbi mõtlema, kuidas mentoritest usaldusisikud leida ja milliseid koolitusi neile pakkuda.

Kuidas jääda delikaatseks?

Tööandjail, kes võtavad oma ettevõttesse tööle puudega inimese, on sageli hea soov pakkuda puudega inimesele väärikat võimalust oma eluga ise toime tulla. Kui aga tööandja või teised töötajad ei ole varem puuetega inimestega kokku puutunud, võib sundimatu kontakti loomine ja hoidmine raskeks osutuda. See võib tekkida teadmatusel, kas ja kuidas nähtavale puudele reageerida, milliseid väljendeid puudele viitamisel kasutada, kas ja kui palju puudega inimest abistada jms. Nii võib juhtuda, et tööandja või teised töötajad jätavad puudega inimese üksi, peljates ebamugavate olukordade teket. Ometi katsetavad paljud puudega inimesed töölkäimist just seetõttu, et teiste inimeste hulgas olla. Selleks, et meeskonda sulandumine lihtsamalt läheks, võib eelnevalt pidada nõu puudega inimestega kokkupuutunud spetsialistidega – psühholoogiga, personalijuhiga. Kui selliseid inimesi käepärast ei ole, võib küsida nõu ka Puuetega Inimeste Kojast või Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskusest. Kindlasti tuleb kasuks

nõu küsimine puudega inimese lähedastelt. Hea on, kui kogu kollektiiv on teadlik puudega inimese töötulekust, tema vajadustest ja on valmis teda aktsepteerima.

Üldjuhul peaks küsimusi, mis tekivad puudega inimese tervise kohta, küsima otse inimeselt endalt, tehes seda viisaka sõnastusega ja siiralt.

Oluline on arvestada, et pikalt üksinda olnud inimene võib uutesse sõpradesse sügavalt kiinduda, mistõttu nii ootused kui ka haavumine võimenduvad mitmekordseks.

Rehabilitatsiooniprogrammi (puudega inimesele pakutav sotsiaalteenus) käigus õpib puudega inimene selgeks, kuidas töökeskkonnas paremini hakkama saada. Kasuks tuleb mõlemapoolne aus ja avatud suhtlus: millised piirangud puue tööle seab ning mis on sellega kaasnevad ohud, milliseid töid inimene teha saab ja millistest töödest ta peaks loobuma. Kui tööandja on hinnanud, milliste töödega inimene toime tulla suudab, siis tuleks see ka selgelt, kuid delikaatselt ning töö sisu aluseks võttes töösoovijale välja öelda. Kõnelda saab vastastikustest ootustest ja soovidest, piirangutest ja võimalustest.

Mõnikord võib puudega inimesel esineda ka omadusi või teguviise, mis teistele tunduvad veidratena. Sellisel juhul on mõistlik nende olemasoluga lihtsalt arvestada. Esineda võivad lihasetõmbelused (näiteks kerged, kuid nähtavad tõmbelused ühes jäsemes, ühes näo-poolles) või mingid häälsused, mida inimene ise kontrollida ei saa. Inimene on nendest ise teadlik, kuid muuta ei saa midagi. Kindlasti võib inimese käest üle küsida, millises olukorras ja kui sageli need avalduvad, ja selle teadmiseiga arvestada.

Ootamatud olukorrad

Üldiselt on inimesel puue püsiv, põhjustamata oluliselt muutusi tema töövoimes. Kuid võib esineda mõningaid tervisehäireid, mille halvenemisel töötaja töövoime kannatab, kuid see on pigem erand kui reegel. Näiteks võib psüühikahäirete puhul ette tulla endassetõmbunud olekut, emotsioonide kõikumist või muul moel ootamatut käitumist; epilepsiahaigel võib vallanduda krampihoog. Niisugused olukorrad ei tohi saada inimese halvustamise või tema peale ärritumise põhjuseks. Kui inimene vajab arstiabi, tuleb seda talle võimaldada. Olukordades, kus nähakse seisundimuudatust, mida ei osata tõlgendada, tuleb ühendust võtta inimese lähedastega.

Ootamatute olukordade tekkides tuleb arvestada, et puudega inimene võib olla tavapärasest tundlikum ja kartlikum. Inimesel võib tekkida hirm tööga mitte toime tulla, tal võib olla ka kogemusi, mille tõttu on ta varem tööturult välja tõrjutud või pole tööturule suundunudki. Hirm võib paisuda koguni nii suureks, et töötaja jätab tööle tulemata, kuid kardab sellest tööandjale teatada, olles mitu päeva tööandja jaoks kadunud. Tegemist pole tavalise tööluusiga, vaid suutmatusega üle saada oma hirmust töö ees. Mõistlik tööandja võiks kõigepealt rahulikult järele uurida, mis juhtus ja millest probleem alguse sai, ning seejärel läbi arutada, kuidas sellises olukorras edaspidi toime tulla.

Puudega inimene võib vajada kellegi toetust, kuni ta uuesti n-ö järje peale saab. Ta võib vajada tähelepanu,

TÖÖANDJA KOGEMUS

Sanatooriumisse Tervis sattus puudega inimene tööle tänu Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskusele, kust meile helistati ja küsiti, kas oleksime nõus võtma tööle puudega inimest. Noormeest tööle võttes sujus kõik algusest peale väga hästi. Koristustehnika, mida tööle rakendada, oli tal väga hästi koolis selgeks õpitud, omavahel leidsime kohe ka ühise keele. Noormees ise on väga tore ja hakkaja. Tema tööülesanneteks on suurte fuajeede, töötajate garderoobide ja treppide pesemine. Tööd jagub, sest juba ainuüksi treppe on 6 korruse ja 2 püstiku jagu. Tööülesanded on aja jooksul ka muutunud. Esimesed päevad koristas ta ainult fuajeeseid, seejärel garderoobe ja siis ka juba treppe. Koristada tuleb vaheldumisi eri tööplatse.

Puudega töötaja erinevus teistest töötajatest seisneb selles, et ta on aeglasem, väsib kiiresti ja ka lihtsana näivad tööd ei ole kõik jõukohased. Sellega seoses vajab ta tihti puhkepauze, mis meile pole probleemiks, aga temale tuli seda alguses meelde tuletada. Nüüd puhkab ta ise, kui tunneb väsimust. Töökoha kohandamise seisukohalt valisime lihtsalt sellised objektid, mis on töötajale jõukohased ja organiseerisime kõik vajalikud töövahendid.

Puudega töötajaga suhtlemisel peab kindlasti rohkem selgitama, tegema seda lihtsas keeles, ja üldse rohkem suhtlema, ka kiitma! Töö korraldus tuleb täpselt läbi mõelda ja lahti rääkida. Enne tööle võtmist rääkis ka oma maja töötajatega, et tööle tuleb puudega noormees, nii et tema tööle tulles olid kõik juba ette positiivselt häälestatud.

Pille Mägi

Sanatooriumi Tervis puhastusteeninduse perenaine

hoolimist ja julgustamist. Selleks peaks olema usaldusisik, kes vajadusel abistab tööga hakkamasaamisel ja on võimeline ka emotsionaalselt toetama ning kellega tööandja olulised kohanemise ja töökorralduse teemad läbi saab arutada.

Millal peaks tööandja sekkuma?

- Delikaatseks probleemiks võivad saada pesemisharjumused. Kui tekib olukord, kus on näha, et töötaja ei pööra keha hügieenile tähelepanu, aitab aus ja otsekohene jutt ning kiire, vajadusel ka korduv tähelepanu juhtimine töökohas kehtivatele hügieeninormidele.
- Teiste hulgas tehtava töö hulk on paremini kontrollitav ja reguleeritav kui üksi tehtav töö. Üksinda kodus töötav inimene vajab toetust oma tööde planeerimiseks. Ebaadekvaatse enesehinnangu tõttu kavandatakse tihti rohkem, kui ära teha suudetakse. Töödeks kuluva aja arvestamisel on kasuks proovitöödega katsetamine ning varutähtaegade kavandamine.
- Sekkuma peaks siis, kui puudega töötajat kiputakse liialt tõrjuma või – vastupidi – üle hooldama. Nagu igaühte meist nii tuleks ka puudega inimesse suhtuda respektiga ning tema inimväärikust austada. •

TEABELEHT

Tööintervjuu ja töölevärbamine

Puudega inimese vajaduste arvestamine tööintervjuul

- **Intervjuu läbiviimise koht** – anda asjakohast teavet intervjuule jõudmise – ühistranspordi, parkimisvõimaluste ja hoonele juurdepääsu kohta.
- **Inimlik tugi** – intervjuueeritaval peab soovi korral olema võimalik kaasa võtta teda toetav sõber; võimalusel võiks kasutada ettevõtte töötajate toetust ja abi.
- **Intervjuueerija kompetentsus** – kasuks tulevad asjakohased soovitusel puuete kohta intervjuu läbiviijale personalitöötajalt, psühholoogilt või teiselt kompetentselt inimeselt.
- **Intervjuu läbiviimine** – intervjuu võib läbi viia kahes osas, kandidaati teavitatakse sellise korralduse eesmärgist ja sisust:
 - **mitteametlik eelintervjuu** töökoha tutvustamiseks ning kandidaadile üldise teabe edastamiseks asutuse ja ameti kohta;
 - **ametlik intervjuu** motivatsiooni, oskuste jm töölevõtmiseks vajaliku teabe osas.

Töötingimuste kokkuleppimine töölevärbamisel

Et puudega inimene tunneks end töökeskkonnas hästi ja töö saaks hästi tehtud, on oluline läbi rääkida:

- millised üldised ja spetsiifilised oskused töötajal on
- milline töökeskkond – sisetöö, välitöö, üksi või teistega jms – töötajale kõige rohkem meeldib, millisesse ta sobib töötama
- millist lisaväärtust toob töötaja endaga kaasa – sotsiaalsed suhted, kontaktid, varasem töökogemus
- milliseid olukordi või millist keskkonda peaks vältima – füüsiline keskkond, vaimne keskkond, konfliktid
- millised töötingimused tagavad head töötulemused – töötaja ettekujutus heast viljakast töökeskkonnast

Allikad: ILO, 2004.

Puue ja töö: hea tava käsiraamat tööandjale. Sotsiaalministeerium, 2004.

Töotervishoiuarsti roll tervise ja töötingimuste sobivuse hindamisel

Tiia Piho

SA Tartu Ülikooli Kliinikumi terviseuuringute ja töotervishoiu keskuse töotervishoiuarst

Enamik meist veedab kolmandiku jõulisemast ja produktiivsemast elueast – keskmiselt 40 aastat – töötades. Hoolimata mõnikord võimust võtvast väsimusest ja tüdimusest teeme seda paljuski tänu sellele, et meil on võimalus valikuid teha – vajadusel kas või teisele töökohale minna või üldse ümber õppida. Selle eelduseks on ühelt poolt oskused, kuid teisest küljest ka suutlikkus tööd teha. Viimane sõltub aga tervisest nii füüsilises kui vaimses mõttes.

Mie seas on arvukalt neid, kel mitmetel põhjustel on vähem valikuvõimalusi, kuid siiski on neil tugev tahe, mille abil on nii mõnigi neist suutnud haridusteel n-ö “silma ette teha” endast varasemalt palju võimekamatele ja tervetele eakaaslastele. Siin kohe meenub mulle arstina raske (sünnikahjustusest põhjustatud) liikumispuudega noor naine, kes töötab meie kliinikumis laborispetsialistina ja kes kaitses edukalt teaduskraadi ning trotsib vapralt oma puuet, vaid lumistel talvedel on üle lumevallide bussipeatustes turnimine talle raske. Meie sotsiaallabi süsteemil (aga miks ka mitte hoolival tööandjal!) on veel arenguruumi transporditeenuse osutamisel, et ka sellised töötavad inimesed tööle (mitte ainult ravile!) jõuaksid.

Teatavasti eristatakse meie riigis 2 laadi vaegurlust: puue ja töövõimekaotus. Puue määratakse inimestele, kes vajavad kõrvalabi, ja lähtuvalt abivajaduse astmest ning sagedusest eristatakse keskmist, rasket ja sügavat puuet.

Kui tööealine inimene kas haigestumise või trauma tagajärgede tõttu ei ole enam võimeline jätkama oma õpitud ametit või pikka aega tehtud tööd täies mahus või peab üldse ümber õppima ning seetõttu kaotab märkimisväärse osa varasematest sissetulekutest, määrab Arstlik Ekspertiisikomisjon (AEK) raviarsti/perearsti esitatud tervisedokumentide alusel tööealisele inimesele töövõimekaotuse protsendi.

Kui töövõimekaotus on üle 40%, siis arvutatakse inimesele töövõimetuspension.

Ühtlasi annab AEK lähtuvalt diagnoosidest ka teatud loetelu tegevustest, mida inimene kas ei suuda või ei tohi teha, et mitte ohustada enda või teiste tervist.

Tagamaks paremat materiaalsel toimetulekut ja omades soovi ning teatavat säilinud töövõimet, töötab iga päev meie kõrval (ka Tartu Ülikooli Kliinikumis) nii keskmise kui isegi raske puudega ning sageli ka kuni 80% ulatuses vähenenud töövõimega inimesi.

Kui inimese vaim on terve, siis on lihtsam talle ka sobivat ja jõukohast tööd leida. Vajalik on selleks aga hea koostöö töötaja, tööandja ja (töotervishoiu)arsti vahel.

Töökeskonnaalane tegevus on Eestis reguleeritud “Töotervishoiu ja tööhutuse seadusega” ning töötajate tervisekontrolli kord selle seaduse alusel välja antud sotsiaalministri samanimelise määrusega nr 74 (24.04.2003). Vastavalt nimetatud määrusele on tööandja kohustatud suunama töötaja esmasesse tervisekontrolli töotervishoiuarsti juurde tööleasumise esimese kuu jooksul ja edaspidi töotervishoiuarsti määratud ajavahemike järel. See kehtib võrdselt nii puuetega kui tervete inimeste kohta.

Töotervishoiuarst on spetsialist, kes lisaks eri valdkondi hõlmavatele arstiteadmistele on saanud põhjaliku koolituse töökeskkonnaohutuse mõju kohta tervisele ning oskab seetõttu neid ohte hinnata ja ohtude vähendamiseks soovitusi anda. Seega saab just töotervishoiuarst olla terviseprobleemidega töötaja tööle kohandamisel sobiv nõuandja nii töötajale kui tööandjale.

Küllalt pikaajalise arstitöö jooksul, millest viimased 10 aastat olen töötanud töotervishoiuarstina, on mul tulnud kokku puutuda tuhandete patsientidega ning harvad pole ka juhtumid, kus selgunud on tööst põhjustatud tervisehäired. Mida varem neid avastame, seda paremad on loomulikult ka ravi- ja rehabilitatsiooni tulemused ning kui seejärel ka töötingimusi/-võtteid muuta, võib inimene jätkata töötamist täiel määral.

Tervisekontrolli otsuses annab töotervishoiuarst tööandjale teada töö nendest ohuteguritest, millega töötaja enam ei peaks kokku puutuma, vältimaks tõsisemate ja püsivate (sealhulgas ka kutsehaigusteni viia võivate) tagajärgede teket. Samuti hindab töotervishoiuarst töötaja suutlikkust tööülesandeid täita tema individuaalseid eripärasid ning konkreetset töökeskkonda arvestades, seda nii puuetega kui tervete töötajate puhul.

Nii minul kui kolleegidel on ette tulnud arvukalt juhtumeid, kus just töötervishoiuarsti juures ilmneb, et inimene on valinud endale töö, mis ei ole tema tervisele (nt kroonilise haiguse või puude tõttu) üldse sobiv ja võib samal ajal jätkates viia edaspidi halvemal juhul täieliku töövõimetuse või puudeni. Näitena meenuvad mõned allergilise astmaga meditsiiniõed ja põetajad, kelle töö nõuab paraku siiski ka sagedast hingamisteid ärritavate kemikaalide (desoainete jm) kasutamist, mis aga halvendab ka astma kulgu.

Paremad võimalused teist tööd leida on küll suuremates keskustes ja suuremates firmades töötajatel, kus võib olla ka teisi valikuvõimalusi töökoha osas, kuid

loodetavasti paraneb pidevalt riigi tööturustsüsteem ning ka maapiirkondade inimeste tööhõive.

Kuni inimesel on säilinud võime, oskused ja eriti tahe töötamist alustada/jätkata, siis arvestades meie riigi juba praegu niigi üsna piiratud tööjõuressurssi, tuleks kõik võimalused ära kasutada ning seda rakendada püüda.

Tulevikuaspektist vaadates ja tööandja huve arvestades (võimekad ja vilunud töötajad, kellele võib kindel olla ning kellega seoses ka firma arengut planeerida!) on kindlasti soovitusel püsikoostöö kvaliteetset töötervishoiuteenust pakkuva ettevõttega, kust võib saada nõu nii töökeskkonna ohutumaks muutmiseks kui töö kujundamiseks töötajate individuaalsetele võimetele vastavaks. ●



Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskuses on erivajadustega inimestele loodud hästi kohandatud õppeklassid ja töötoad
Foto: Katrin Kuusemäe

TEABELEHT

Suhtlemine puudega töötajaga

- Suhtuge puuetega töötajasse samasuguse respektiga nagu teistesse töötajatesse.
- Vältige liigset hoolitsemist ja tähelepanu, see võib halvendada meeskonnasuhteid.
- Arvestage võimalikult palju puuetega töötaja vajadustega tööülesannete, -vahendite ja puhkeaja osas.
- Küsige puudega töötajalt, milliseid kohandamisi ta töökeskkonnas vajab.
- Tundke huvi, kas töökeskkond on töötamiseks mugav.
- Kooskõlastage töökeskkonnas puudega inimese jaoks tehtavad muudatused ja kokkulepped kõikide töötajatega.
- Selgitage inimesele tööülesanded rahulikult ja täpselt ja kannatlikult.
- Olge töö puudustest rääkides aus ja konkreetne.
- Ärge süüdistage tekkinud vigades töötaja puuet – vigu teevad kõik.
- Rääkige inimesele tema õnnestumistest.
- Pidage antud lubadusi, kui see mingil põhjusel ei õnnestu, andke sellest teada.
- Vältige puude üle tehtavaid nalju (isegi sõbralikke), ka hea huumorimeelega inimene võib haavuda.
- Ärge tehke oletusi inimese tervise kohta, küsige seda inimeselt endalt.
- Ärge tundke kohmetust puudega inimesega suhtlemisel, vaadake silma ja suhelge samamoodi nagu teistegi töötajatega.

Suhtlemiseetika põhitõed

1. **Märkamine:** näen sind, nagu sa oled; sa oled minu jaoks olemas.
2. **Peegeldus:** kuulsin, et sa ütlesid ..., märkasin, et tegid ...
3. **Tunnustamine:** oled teinud tööd nii, nagu oled suutnud (lisage faktid, mida märkate ja tunnustada tahate); hindan sind inimesena.
4. **Austus:** mis sa ka iganes otsustad, see on sinu otsus ja ma austan su valikuid; tunnistan su piire ja piiranguid.
5. **Väärtustamine:** annan sulle aja ja võimalused; hindan sind teiste hulgas.

*Taimi Elenurm, tööpsühholoog
Lembe Ermos, psühhiaater*

Tulevikutrendid erivajadustega inimeste tööhõives

Lemme Palmet

Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse tööhõivetalituse juht

Toetatud töölerakendumine (TTR) ja kaitstud töö on võimalused kasutada erivajadustega inimeste tööjõudu. Paljud erivajadustega inimesed tahaksid leida tööd, kuid ometigi vaid 17% on selleni reaalselt jõudnud (PIU).*

Mis võiks olla selle põhjuseks, et siiski endale sobivat töökohta ei leita? Ilmselt kardavad paljud erivajadustega inimesed, et tööandjad ei mõista neid ja kandideerimine toob kaasa vaid negatiivse kogemuse. Tõenäoliselt on paljud ka sellise kogemuse saanud ja seetõttu otsingutest loobunud. Enim on vast probleeme intellektipuudega inimestel, kellel on raske hinnata töökuulutuse sisu ja üksinda koostada kandideerimiseks vajalikke dokumente. Samuti võib kujuneda töövestlus keeruliseks, kui personalispetsialistil puudub varasem kogemus erivajadustega inimestega suhtlemises. Samas ei saa öelda, et teiste erivajadustega inimeste (nt füüsilise või meelepuudega, vaimse tervise häirega) töölesaamine läheks väga ladusalt.

Selleks, et erivajadustega inimeste tööle siirdumine oleks meeldiv kogemus nii tööotsijale endale kui ka tööandjale, on juba aastakümneid nii Euroopas, USA-s kui ka Austraalias kasutatud toetatud töölerakendumise (TTR) mudelit. Eri riikides on see erinevalt rahastatud, kuid tööandjale on see teenus alati tasuta.

Meil pakub Tööturuamet samuti alates 2004. aastast põhjalikumalt tuge erivajadustega inimestele. Esialgu pakuti mitmeid teenuseid projekti raames ning 2006. aastast pakutakse nelja riiklikku teenust, mis on spetsiaalselt erivajadustega inimestele välja töötatud.

Mille poolest aga erinevad riiklik tööhõivealane tugi ning artiklis kirjeldatud toetatud töölerakendumise meetod?

Kui artiklis kirjeldatud teenuse puhul on tavaliselt

ühel spetsialistil korraga 10–15 klienti, kes on töölerakendumise eri faasis, siis Tööturuametil ei ole kahjuks võimalik nii väikese klientide hulgaga töötada. Samuti pakub Euroopas seda teenust inimesele võimalikult kodu lähedal, linnas või vallas, puuetega inimestega töötav asutus, kus klient osaleb nt päeva keskuse tegevustes vms. Teenus on individuaalne ja kliendiga tegeletakse iga nädal, aktiivsemas rakendumisfaasis iga päev. Mujal Euroopas kasutatakse toetatud töölerakendumise teenust eelkõige nende klientide puhul, kes vajavad suuremamahulist individuaalset toetamist tööotsingu protsessis.

Toetatud töölerakendumine

Toetatud töölerakendumise terminit kasutati esimest korda 1984. aastal USA vaimupuudeseaduses (*US Developmental Disabilities Act* – viidanud Lehtinen, 1997: 67). Antud seaduse kontekstis mõisteti toetatud töölerakendumise all püsivat palgatööd integreeritud (st tavapärase) keskkonnas, mis on mõeldud isikute jaoks, kelle tavaline töölerakendumine tööturul on ebatõenäoline ja kes puude tõttu või muul põhjusel vajavad tööga toimetulemiseks jätkuvat tuge. Töö ja selle õpetamine-õppimine toimub kohapeal ja töökoha säilimine on tagatud tugiabinõudega, mille hulka võivad kuuluda näiteks juhendamine, kooolitus ja ka transpordi organiseerimine.

Määratlusest tuleb esile kolm põhitunnust:

- palgatöö;
- töötamine tavalises keskkonnas;
- töötamise võimalikuks saamine tugiteenuste abil.

TTR on töölerakendumine **individuaalsete** tugitegevuste kaudu.

TTR-teenuse eesmärk on kindlustada erivajadustega inimestele ametialane ja sotsiaalne **toimetulek**.

*Puuetega inimeste toimetulekuvajaduste uuring. Sotsiaalministeerium, 2006.

Toetatud töölerakendamine on protsess, mis aitab tööotsijat sobiva töö leidmisel ja selle säilitamisel. Tugiteenuste eesmärk on tagada ka tööandja rahulolu. Küsimus ei ole tööandja heategevuses, vaid tööpanus peab olema tulutoov (Stiles, 1996).

Toetatud töölerakendamine tugineb põhimõttel, et igal inimesel on õigus tööle, hoolimata tema erivajadustest, näiteks tema puude raskusastmest. Tugiteenused võimaldavad ka mittetäieliku töövõimega isikul töötada.

TTR-teenus jaguneb omakorda etappideks, milles igaühes on omad tegevused, mida töölerakendaja koordineerib koostöös erivajadusega tööotsija, tööandja ja kliendi tugivõrgustikuga. Kasutan nende lühitutvustamiseks Soome (kus pakutakse teenust riiklikult finantseeritava tööturuteenusena) näidet.

Esimene etapp on planeerimine, kus selgitatakse ja lepitakse kliendiga kokku teenuse sisu ja vastastikused ootused, mis kinnitatakse lepinguga. Seejärel koostatakse kliendi kaardistus, milles fikseeritakse inimese eelnev töökogemus, oskused, ettevalmistus, vajadused ja soovid ning selgitatakse välja tugitegevuste vajadus. Võtmesõnad sel perioodil on töö kliendi lähivõrgustikuga ja ka teiste võrgustiku osapooltega, saamaks võimalikult täpset infot kliendi kohta. Esimese etapi tulem on töölerakendamise plaan, mille alusel koostatakse tegevuste elluviimiseks tegevuskava, määratakse tugitegevused ja teostaja, mida klient omakorda kinnitab nõusolekuga.

Teine etapp on tööks ettevalmistamine, kus põhitegevus on tööks valmisoleku ja soovitud töö sobivuse väljaselgitamine (tegevusvõime, sealhulgas töövõime uuringud) ja töökoha otsing eri meetodite abil.

Selle perioodi võimalikud tegevused: tööandjaga kontakti loomine, töökoha ja tööandja vajaduste kaardistamine, töökoha ja töö analüüs, tööharjutus, tööpraktika, proovipäevad töökohal, töötamine tugisõidukuga, tugitegevuste korraldamine tööotsijale ja tööandjale ning vajadusel teiste spetsialistide (tegevusterapeut, füsioterapeut, tööjuhendaja jne) kaasamine.

Kolmas ja viimane etapp on töölerakendamine – töölepingu sõlmimine, toetuse korraldamine (töö- ja sotsiaalsed oskused) töökohal, kollektiivi informeerimine, jätkutoes kokkuleppimine.

Nimetatud etapiline jaotuvus ei saa olla üks ühele ja selgelt piiritletud ja ühe pikkusega, kuna eri tegevuste ja toetuse korraldamine töölerakendamise protsessis sõltub ikkagi konkreetse kliendi ja tööandja vajadustest.

Soomlaste kogemuse järgi saab üks klient teenust keskmiselt üheksa kuu, et lõpuks saada iseseisvaks töötajaks. Kuid arvestades erivajadustest tulenevat spetsiifikat, võib töölerakendamise periood olla puudega kliendi jaoks nii pikem kui ka lühem ning mõne puhul on toetus eluaegne. Seda ei pea siis pakkuma enam töölerakendaja.

Mõningaid töölerakendumist mõjutavaid tegureid:

- tööotsija teadlikkus oma võimetest ja oskustest;
- juhendamise püsivus töökohal ja juhendajate muutumatus;
- kolleegide varasemad kogemused ja sellest tulenev suhtumine;
- toe ja info kättesaadavus (nii tööandjale kui töövõtjale) ka pärast töölepingu sõlmimist.

NB! Nn pehmed kohandused töökohal on väga olulised! Nendeks võivad olla näiteks tööülesannete ümber jagamine selliselt, et kõik lihtsamad tööoperatsioonid kogunevad ühe inimese kätte (nt koolitusasutuses üks inimene tegeleb kõikide materjalide paljundamisega, koitmisega ja vajadusel purustamisega), pikk vahetus tehakse pooleks ja antakse tööd kahele inimesele (nt kummalegi 6 tundi). Oluliseks kohanduseks võib kujuneda ka näiteks tööülesannete lihtsustatud sõnastuses kirjapanek.

Eestis pakuvad eri asutused äratuntavalt sarnaseid eespool nimetatud TTR-meetodi üksiktegevusi, kuid töölerakendamise tervikteenust meil Eestis veel ei pakuta.

Kaitstud töö keskus

Kaitstud töö keskused on mõeldud sügava või liitpuudega inimestele ja on tavaliselt subsideeritud (ILO, 1992).

Kaitstud töö keskuse kaudu sooviti tagada puuetega inimestele turvaline õhkkond, kus nad võiksid saada kutselast väljaõpet, teha mõtestatud tööd ja saada osa niisugustest teenustest nagu rehabilitatsioon, teraapia, sotsiaalne treening ja koolitus (Brien, 2000).

Kaitstud töökoht

Kaitstud töökoht on ettevõttes või asutuses olev ametikoht, mis on subsideeritud riigi poolt ning kuhu võib võtta ainult puudega inimesi.

Eestis seda teenust veel seadusandluses ei eksisteeri. Kaitstud töö korraldamisega tegelevad asutused leiavad oma rahastuse eri allikatest. Mõnda neist on linn rahastanud, mõni on rahastatud projektide ja eri hoolekandeteenustekaudu, Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus rahastab töökeskust oma põhieelarvest, tegutsedes sotsiaalministeeriumi allasutusena.

Kaitstud töö

Kaitstud töö eesmärk on pakkuda kohti inimestele, kes ei ole võimelised leidma tööd tavalisel tööturul. Kaitstud tööd korraldab tavaliselt kohalik omavalitsus (ILO, 2003).

Kaitstud tööd pakuvad Eestis näiteks Tartus tegutsev MTÜ Iseseisev Elu, samuti Tallinnas tegutsev Kaitstud Töö Keskus Juks ning Keilas tegutsev MTÜ Töötahe.

Sellistes keskustes on võimalik teha eri töid. Näiteks Kaitstud Töö Keskuses Juks tehakse õmblustöid, keraamikat, siidimaali ja pakkimistöid. Astangu Keskuse



Tugiisik abistamas töötajat tema igapäevatöös
Foto: Katrin Kuusemäe

kaitstud töö üksuses pakitakse seemneid, helkureid, arveid, samuti tehakse käsitööalaseid ettevalmistustöid, nagu ketlite sorteerimine ja puhastamine. Lisaks on ettevõtted tundnud huvi firmakingituste tellimise vastu. Sellega seoses valmistab keskus OÜ Netroole firma töös tekkivatest jäätmetest (traat) värvilisi punutisi. Erivajadustega noored valmistavad originaalseid kingitusi firmadele koostööpartnerite jaoks.

Tavaliselt võetakse töö sisse allhanke korras ja erivajadustega töötajad saavad tasu töövõtulepingu alusel. See tähendab, et igaüks teenib nii palju, kui ta teha jõuab.

Tööd erivajadustega inimestele keskusesse andes ei pea tööandja kulutama aega töötajate leidmiseks

ega maksuma tööruumide eest renti. Töötervishoiu ja -ohutuse nõuete järgimist kontrollib töökeskuse juhendaja.

Keskus garanteerib, et tööd saavad kokkulepitud ajaks tehtud ja kvaliteet vastab nõutavale tasemele.

Teenuse arendamisega Eestis tegeleb Sotsiaalministeeriumi hoolekandeosakond, kellel on plaanis lähiaastatel jõuda ka selle teenuse seadusesse viimiseni. Kui see teoks saab, tuleb kaitstud töö keskusi oluliselt juurde ning ettevõtjad saavad üha enam sellise tööde korraldamise peale loota ning arvestada erivajadustega inimeste kui olulise ressursiga. •

PRAKTIKA

Noormees oli varem töötanud, kuid tal tekkis probleeme kaastöötajatega läbisaamisel. Meilt soovis ta abi uue koha leidmisel. Kohe meil kohta pakkuda ei olnud ning seetõttu soovitasime esialgu alustada töötamist keskuse kaitstud töö üksuses. Noormees tegeles viis kuud helkurite, seemnete ja nõude pakendamisega. Selle aja jooksul õnnestus meil tema võimeid, oskusi ja eeldusi paremini tundma õppida. Sobiva koha leidmiseks konsulteerisime kliendi ema ja keskuse eripedagoogiga. Kui potentsiaalselt sobiv töökoht sai leitud jäätmekäitlusega tegelevas ettevõttes, käis noormees koos keskuse tööhõivespetsialistiga tööülesannetega kohapeal tutvumas.

Praeguseks hetkeks noormees töötab. Tööandjat on informeeritud kliendi juhendamisevajadusest. Seni on nii klient ise, tema ema kui ka tööandja koostööga rahul. Keskus on nii kliendi kui ettevõttega pidevas kontaktis ning valmis toetama, kui peaks tekkima probleeme.

Kasutatud kirjandus



Job creation for disabled people. ILO, 1992.

Lehtinen U, Pirttimaa R, Saloviita T. Tie auki työelämään. Tuetun työllistämisen käyttäjäkeskeiset työtavat. Jyväskylä: Tie auki! – projekti, 1997: 67.

O'Brien J. Tööotsing ja turundus. 2000.

Puuetega Inimeste Uuring. Sotsiaalministeerium, 2006.

Stiles K. Norjalainen kokemus tuetusta työllistamisestä. Toim. Venäläinen R. Tuettu työllistyminen. Gummerus Kirjapaino OY, 1996: 275–285.

Vocational Rehabilitation and employment of people with disabilities. ILO, 2003.

TEABELEHT

Fakte puuetega inimeste tööhõivest

- **10 271** kehtiva puudega üle 16-aastast inimest Eestis töötavad
- **43 734** puudega inimest on tööealised – see on ligikaudu **4,7%** kogu tööealisest elanikkonnast
- **17%** 16–64-aastastest puuetega inimestest töötavad
- **35** päeva on puudega töötaja põhipuhkuse seadusega määratud kestus
- **40%** töövõimekaotus annab õiguse saada töövõimetuspensioni
- Kuni **9600** krooni täienduskoolitustoetust on töötaval puudega inimesel võimalik saada 3 aasta jooksul
- Vaid **52** puudega inimest sai 2007. aastal Eestis täienduskoolitustoetust
- **42%-l** puuetega inimestest on peamine puudeliik liikumispuue
- **7%** kõigist puuetega inimestest on nägemis-, kuulmis- või keele- ning kõnepuudega inimesed
- **18%-l** puuetega inimestest on peamine psüühikahäire
- **6%** kõigist puuetest on tingitud vigastustest, mürgistustest või muudest välispõhjustest
- **91%** tööle minna soovivatest puuetega inimestest hindavad, et puue takistab neid tööd leidmast

Allikas: Märt Masso, Katrin Pedastsaar. Puuetega inimeste toimetuleku ja vajaduste uuring. Tallinn, 2006.

Puuetega inimesed oma töökogemustest

Katrin Kuusemäe

Eesti Töötervishoid

Oma töökogemusi jagavad nägemispuudega Kerti Kollom Seidelberg (Tallinna Sotsiaals- ja Tervishoiuameti hoolekande osakonna vanemspetsialist ja Tallinna Ülikooli sotsiaaltöö magistrant); liikumispuudega Jüri Järve (projekteerimise ja konsultatsioonifirma insener); liikumispuudega Kristi Viisimaa (Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse asjaajamistalituse juht); psüühilise erivajadusega Mall (kaupluse koristaja; oma tegelikku nime palus Mall mitte avaldada); nägemispuudega Eve Lokk (Eesti Pimemassööride Ühing, pimemassöör); kuulmis- ja nägemispuudega Rein Järve (MTÜ Nõmme Vaegkuuljate Seltsi projektijuht ja juhatuse esimees).

Kuidas saite oma praeguse töö?

Kerti Kollom: 2001. aastal kuulutas Tallinna Linnavalitsus välja, et eelistatakse linnaametisse tööle võtmisel puuetega inimesi, eeldusel, et inimesel on erialane ettevalmistus või ta on omandamas seda. Kasutasin selle võimaluse kohe ka ära. Varem töötasin Tallinna Puuetega Inimeste Kojas, mis on linna puuetega inimeste ühingute katuseorganisatsioon, mis koondab puuetega inimesi. Tegime päris palju koostööd linnavalitsusega ja seoses sellega olin linnavalitsuses toimuvate algatustega kursis. Olin oma eelmises ametis olnud üle kahe aasta ning tundus, et tahaksin edasi liikuda ja kaotada polnud mul ju samuti midagi.

Kristi Viisimaa: Selle tööga, mida ma hetkel teen Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuses, alustasin sügisest. Töötasin ka enne samas õppeasutuses arvuti kutseõpetajana. Pärast viit aastat töötamist siin õpetajana pakuti mulle uus töökoht asjaajamistalituse juhina. Hetkel on meie asutuses asjad nii kaugelt arenenud, et oleks vaja juurutada elektrooniline dokumendihaldus. Mulle tundus see huvitava väljakutsena ning otsustasin selle koha vastu võtta. Tegelikult tehti asutuse struktuuris mõned muudatused, tööpakkumine oli majasisene ja see on täiesti uus töökoht, mis minu tarvis loodi. Avalikku konkurssi ei korraldatud. Olen ise selle kooli lõpetanud sekretäritöö erialal ning pärast kooli lõpetamist otsisin päris kaua töökohta. Ja põhjuseks, et ma seda pikka aega ei leidnud, ei olnud mitte see, et mul oleks kehvem haridus kui teistel kandideerijatel, vaid just see, et nendes kohtades, kuhu oleks võimalik tööle minna, oli minule kui ratastoolis inimesele ligipääs komplitseeritud –

kas siis olid trepid, kuhu ma oma ratastooliga ligi ei pääsenud või siis asus kontor vanalinnas. Töökohti oli ja pakuti ka, aga just sellepärast, et sinna ratastooliga ligi ei pääsenud, ma sinna tööle minna ei saanudki. Kodus ma ka tööd teha ei tahtnud, pigem ikkagi kodust väljas. Astangul alustasin esialgu paari tunniga nädalas. Kuna mulle õpetamine väga meeldis, läksin Tartusse õpetajate täienduskoolitusele, mille kogumaht oli 320 tundi. Selle edukalt läbinud, hakkasin siin Astangul kontorierialasid õpetama. Mingil hetkel jäi kontoritöö erialast järele vaid arvutiteenindus, siis jäin ma edasi andma tunde kutseõpperühmadele – pagarid, tislerid –, rahvuslikku käsitööd ja arvutialaseid teadmisi ehk esmast arvutiga kokkupuudet ning seda kohe mitmeks aastaks.

Mall: Mulle muretsesid töö Haabersti klubimaja töötajad.

Eve Lokk: Mina sain oma töö tänu Pimemassööride Ühingule, mille liige olen alates 2000. aastast. Kui loodi Eesti Pimemassööride Ühingu Koolitus- ja Massaažikeskus, siis tekkis mul võimalus siin tööd saada.

Rein Järve: Katuseorganisatsioon Eesti Vaegkuuljate Liit tegi piirkondlikud organisatsioonid ja nii loodigi MTÜ Nõmme Vaegkuuljate Liit, kuhu ma juhatuse esimeheks tööle sain.

Seega olen ise endale tööandja.

Kas tööle saada oli lihtne? Millised olid peamised takistused (kui neid oli)?

Kerti Kollom: Algselt tuli ikka mõelda, kuidas töötegemist korraldada. Arvuti kuvarid olid alguses väikesed, teksti kirjutamisel kasutasin arvuti kohalikku suumi,

kasuks tulid ka kümnesõrmesüsteemis pimekirjas kirjutamise oskused. Algul oli ka päris palju kirjatööd, kuid samas abivahendite mõttes takistusi ei olnud, kuna lahendasin enda jaoks üsnagi operatiivselt kõik abivahendite probleemid.

Jüri Järve: Pärast traumat oli paus pool aastat, tööle tagasi soovisin kindlasti minna, esialgu jätkasin koduse tööga, töövahendid toimetati koju, muutusid ka tööülesanded.

Mall: Enne tööharjutamist otsisin ma tööd päris mitu kuud, umbes pool aastat, ning juhtus ka selline asi, et selle töö otsimisega seotud suure mure tõttu sattusin ma haiglasse. Olin 12 aastat töötanud ehk siis elasin ainult pensionist. Paljudes kohtades, kuhu kandideerisin, ei tahetud võtta puudega inimest tööle, aga paljudes kohtades lõin ma ka ise kõhklema. Mina ise lõin kõhklema selliste tööde puhul, mida ma oma haiguse tõttu teha ei saa. Ise ma mõtlesingi koristustöö peale kõige rohkem. Ja siis lõpuks suunati mind Pelguranna päevakeskusest Haabersti klubi majja, millel oli Tööturuametiga kokkulepe, et puuetega inimesed saavad osaleda tööharjutaja projektis ja töötada sümboolse töötasu eest 3-kuuse tähtajaga tööharjutajana. Tulingi eelmise aasta mais siia ja olin kuni suvepuhkuseni. Töötasu oli väga sümboolne, väga väike. Aga tagantjärele tarkusena pean ma ütleva, et see aeg õigustas ennast. Ma olin ju väga pikka aega olnud tööturult eemal, inimestest, töötegemisest ja distsipliinist võõrdunud. Tänu sellele sain ma maitse suhu, et üks asi on omaette olemine, teine aga päeval mitu tundi võõraste inimeste hulgas viibimine, kusjuures tuleb ennast enesedistsipliini korras sundida tegema päevast päeva üht ja sedasama tööd.

Praegu käin iga päev tööl, ette on nähtud 3 tundi, aga ma saan tavaliselt kiiremini hakkama.

Eve Lokk: Antud töökohta oli lihtne tööle saada. Peamine takistus on minu jaoks liikumine ja tööle saamine, kuna ma elan Harjumaal ja töökoht asub Tallinna kesklinnas. Bussiga on siia väga keeruline tulla ja veel enam, et töövahendid, mis peavad endal olemas olema, on ka kogu aeg kaasas. Keskus on andnud massaažilaua ja tooli ning sellest tingituna on minu puhul ainsaks võimalikuks liikumisvahendiks isiklik auto. Minu pensionärist isal on võimalus mind iga päev tööle tuua, nii et antud hetkel pole ka liikumine mulle takistuseks.

Kas olete rahul oma praeguse tööga? Millised on peamised probleemid või raskused seoses tööga või tööl käimisega?

Kerti Kollom: Olen elu aeg olnud globalist ja mulle on meeldinud süsteemselt mõelda. Õpin Tallinna Ülikoolis magistriõppes sotsiaaltööd ja minu arvates on see väga oluline ja tähtis, et ülikoolis saan ma teoreetilised teadmised, samas kõrvutan neid teadmisi praktikas oma igapäevatööd tehes.

Nägemispuudest tingituna (mul on kaasasündinud kae, mida on korduvalt opereeritud) on mul pimedas ja hämaras väga raske liikuda. Minu silmahaigusega kaasnev silmalihaste tahtmatu värelemine tähendab minu jaoks seda, et minu jaoks väreleb kogu pilt silme ees nii nagu vana vene teleri pilt. Selleks, et mina saaksin korraliku pildi endale manada, võtab see mul tunduvalt rohkem

aega. Ka liiga ere valgus pimestab mind samamoodi, seega pean kandma tumenevate klaasidega prille. Probleemiks on libedad teed ja lumehunnikud tänavatel, seega väljas liikumisega tekkivad raskused. Ja just ka need reklaamid, mida kaupluste ette maha välja pannakse – kui ma ei tea, et need seal on, need tekkivad tavaliselt minu jaoks väga ootamatult, siis ma lihtsalt komistan sinna otsa. Mul on enda jaoks olemas ka juba nn kukunud augud – need on need, mida ma tean. Tuttavates kohtades oskan päris hästi orienteeruda, nii et võõras inimene ei märka midagi. Kui aga ilmastikuolud muutuvad, muutub ka minu liikumine problemaatiliseks.

Jüri Järve: Üldiselt olen rahul, transport tööle ja tagasi on Tallinna linna kaudu korraldatud. Tööandja on teinud ka vajalikud kohandused (WC remont, sissepääs hoonesse).

Üldisemas mõttes on tööl käimisega seotud probleemid ikka transport, ligipääs töökohale, töökoha kohandamine. Samas ka tööandja kartus seoses puudega inimese töölevõtmisega, et ta vajab mingeid ebainimlikke ümberkorraldusi.

Kristi Viisimaa: Olen oma tööga väga rahul. Minu töövaldkond ehk siis kõik, mis on seotud arvutitega, areneb väga kiiresti. Kogu aeg toimub midagi uut ja omandan pidevalt uusi infotehnoloogia teadmisi. Tegeleme siin osakonnas väga erinevate asjadega: peale dokumentidega töötamise ja elektroonilise dokumendihaldussüsteemi juurutamise korraldame ka üritusi ning tellime teatripileteid. Igav ei ole, pigem vahva ja vaheldusrikas on see töö, mida teen.

Praegu ma õpilastega ei tööta, kuid on üks õpilasrühm, keda ma juhendan. Ma olen arvutiteenindust õppivate õpilaste II kursuse juhendaja. Minu töö seisneb selles, et jälgin nende õppetööd, saame nendega kokku, teeme koos üritusi, aga otsest õppetööd ma ei tee. Samas ma ikkagi tegelen õpetamisega, küll aga õpetan töötajaid, mitte õpilasi. Minu kursuste eesmärk on täiendada Astangu keskuse töötajate arvutiteadmisi. Õpetan õpetajatele ning ka teistele töötajatele, kes on huvitatud. Hetkel on käimas juba kolmas koolitus, kus õpetan kõigile huvilistele eri arvutiprogramme kasutama. Ja mul on selle üle siiralt hea meel, kuna mulle meeldib õpetajatöö väga.

Mall: Muidugi on minu jaoks kurb see, et ma üldse haige olen ja seoses sellega pean leppima sellise lihtsama tööga. Aga teisest küljest jälle on hea, et materiaalselt annab töölkäimine pensionile lisa, ja hea on ka see, et olen siiski natuke aega päevast inimeste hulgas, tegelen mille-gagi ja see viib mu mõtted eemale ka haigusest.

Probleemiks on minu jaoks see, et tegemist on füüsilise tööga ja ma püüan selle kiiresti ära teha, ilma puhkepausideta. Kogu jõudes õhtul olen ma väga väsinud ja võtan kõigepealt endale puhkeajaga pea poolteist tundi, et ennast natukene taastada. Töö väsitab mind ja ma pole 20-aastane noor, kes jaksaks palju tööd teha, ning muidugi on suur osa ka sellel, et võtan päris tugevaid rohtusid.

Eve Lokk: Olen oma tööga väga rahul. Kui nüüd probleemidest rääkida, siis võiksid siin olla mõned abivahendid, millest oleks mulle väga palju abi. Kuna ma olen pime, siis võiks olla kõnelev vererõhuaparaat ja kõnelev kaal, aga paraku tuleks need ise osta. Need on



Kerti Kollom oma töölaua taga kasutamas ekraanisuurendusprogrammi
Foto: Katrin Kuusemäe

kallid aparaadid, mul ei ole võimalust neid ise endale soetada. Muid probleeme mul ei ole. Rahadega tegeleb meil siin administraator, aegu paneb ka tema paika ja tegelikult on siin hästi turvaline töötada.

Rein Järve: Olen oma tööga rahul. See annab mulle võimaluse inimestega suhtlemiseks, saan inimestele midagi huvitavat pakkuda eri projektide kaudu, näiteks olen pimedate koroon ja lauatenise instruktor ning õpetan nägemispuudega inimestele neid kahte mängu.

Minu missioon ongi siinkohal teiste puuetega inimeste toomine ühiskonda.

Kui ma käin töökoolitustel ja -loengutel, siis ma pean vaatama, et minul oleks mugav ja ka lektoril oleks mugav. Vastastikuses kontaktis olemine on tähtis ja selleks pean ma arvestama, kas ma istun esimeses reas või teises reas.

Enne seda, kui ma projektijuhina tööle hakkasin, töötasin ma mööblitiserina. Töötasin seal hästi pikka aega ja tulin ära, kuna see hakkas juba tervisele liiga tegema. See töö oli mulle vastunäidustatud minu silmade tõttu. Ja kahjuks pidin ma seetõttu ametit vahetama. Peale kuulmispuude on mul ka nägemispuue.

Kas ja kuidas on tööandja Teie jaoks töökoha kohandanud?

Kerti Kollom: Üldiselt on töö iseloom juba oma olemuselt mulle sobilik. Samas kui rääkida sellest,

et oleme kabinetis kolmekesi, siis on olukord üsna keeruline. Ruumi kipub väheks jääma. Seoses uue raemaja ehitamisega laheneb ruumiprobleem. Meie soovid on edastatud tööandjale ja neid tulevikus ka arvestatakse. Kui vajan keskendumist, siis panen kõrvaklapid pähe ja teen oma tööd sedaviisi.

Mina olen enda jaoks elu teinud lihtsamaks näiteks sellega, et mul on kõik kaustad eri värvi ja ma tean täpselt, mis dokumendid mis värvi kaustas on.

Jüri Järve: Esialgu ei vajanud kodus töötamine kohandamist. Kuna töötan praegu juba teises ettevõttes, kus pean ka kohal käima, siis on tööandja remontinud tualeti ja parandanud hoonesse sissepääsu, teinud pisiremonti.

Kristi Viisimaa: Antud asutuse puhul on tegemist ikkagi täielikult puuetega inimestele ehitatud ja kohandatud hoonega. Ligipääs on igale poole väga hea. Tingimused on siin töötamiseks füüsilise puudega inimese jaoks ideaalsed. Ma muidugi ei väida, et mõnes teises asutuses poleks selliseid tingimusi. Muidugi on, uutes kontorihoonetes on tingimused sama head. Aga eraldi siin arusaadavalt midagi minu jaoks tehtud pole.

Mall: Minu töö puhul pole eriti midagi kohandada, küll aga tööaja suhtes on tööandjaga kokkulepe selline, et töötan hommikuti, kuna õhtu mulle ei sobi. Õhtune aeg ei tule minu puhul üldse kõne alla, kuna õhtul on mul

rohtude võtmise aeg, pärast mida tahan ma varakult ka magama minna.

Eve Lokk: Tegemist ongi pimemassööridele mõeldud keskusega ja kõik siin ongi meie jaoks kohandatud ning tehtud kõik, mida teha saab, et meil pimedatel siin hea töötada oleks.

Minu puue on tingitud diabeedist ning ka selles osas on siin kõik hästi – kui on vaja süüa, siis on siin kõik võimalused olemas; kui on vaja insuliini süstida või veresuhkrut mõõta, siis ka selleks on siin kõik võimalused olemas. Kaminu eelnevates töökohtades pole mul diabeedist tingituna mingeid probleeme olnud. Kuigi töökoha taotlemisel ei ole ma diabeeti enda puhul maininud, olen aru saanud, et rohkem peljatakse siiski seda, et olen pime. Aga Tartust on teada juhtum, kus diabeedi tüsistusena on nägemise kaotus pluss neerupuudulikkus – sellisel juhul eelistati siiski seda töötajat, kes oli ainult pime ja kel muid tüsistusi polnud. See on küll meile, puuetega inimestele, teada, et ei maksa eriti rääkida oma tervisest.

Rein Järve: Minu töökoht kohandamist eriti ei vaja, vaja on vaid mõningaid abivahendeid. Kui meil on loengud, siis me kasutame induktsioonsilmust, mis töötab koos kuuldeaparaadiga. See on selline aparaat, mis töötab raadiolainetel. Lektoril on oma mikrofoni ja tänu sellele saavad teised probleemideta loengut kuulata. See aparaat summutab loengu kuulamisel taustamüra, mis tavainimest eriti ei sega, kuid kuulmispuudega inimest segab – ruum kajab vastu, mõni nihutab tooli, mõni krabistab paberit. Seda aparaati on võimalik kasutada nii kodus, tööl kui kontorites. See on portatiivne kohver, mida saab edukalt kaasas kanda. Kodus kasutades saab sinna juurde panna telefoni, raadio, televiisori, muusikakeskuse, beebinutu alarmi andurid.

Mida ootab puudega inimene oma tööandjalt? Kas tema ootused erinevad tavatöötaja ootustest? Millega peaks tööandja arvestama puudega inimest tööle võttes?

Kerti Kollom: Arvan, et üldiselt ootab puudega inimene tööandjalt sama mis tavainimene. See, et meid austatakse, instrueeritakse, tänatakse ja kiidetakse – mõistmist, tähelepanu ja märkamist vajab iga inimene – see ei ole liigne poputamine. Uskuge mind, investeerida inimsuhtesse on ülioluline. Kõik otsused tulenevad eeltoodud tingimustest.

Jüri Järve: Tagatud peaks olema transport ning ligipääs töökohale, tualett. Muus osas nagu ikka tavatöötajal: motivatsioon, palk, lisasoodustused.

Kristi Viisimaa: Ma mõtlesin selle küsimuse peale päris pikalt. Mina olen palju lihtsamal seisusel, et töötan puuetega inimestega tegelevas asutuses. Eelkõige ootab puudega inimene oma tööandjalt normaalset suhtumist ja mõistmist. Ja väga paljud liikumispuudega inimesed – administraatorid, müügiinimesed – kasutavad oma töös ju telefoni. See eeldab, et sa oled kogu aja telefonitsi kättesaadav. Või siis näiteks on paljud teinud lausa oma firma ja teevad kodulehekülgi Internetis ehk siis kaugtööd kodus. Mina olen võib-olla liialt positiivses olukorras antud juhul, et rääkida, milliseid juhtumeid või konflikte on tööandjate ja puuetega inimeste vahel olnud.

Mall: Mina isiklikult ei osanud oodata eriti midagi oma tööandjalt, mulle oli põhiline pigem see, et üldse mingisugunegi töö leida. Otseselt pole mulle halba öeldud ja tööandja teab minu puudest ning sellest, et mulle on ette nähtud 7 päeva lisapuhkust aastas. Minu põhiliseks mureks ja kartuseks on see, et kui ma juhtun haiglasse sattuma, siis ma ei tea, kuidas mu tööandja käitub, ja olen mures sellepärast, et mind vallandatakse. Loodan, et ta suudab sellisel juhul leida mulle asendaja paariks nädalaks, kui haiglas olen.

Tööandja peaks arvestama psüühiliste erivajadustega inimeste puhul sellega, et neil on suurem risk haigestuda. Kui inimene on täiesti terve, siis ta võib pääseda sesoonsetest viiruspuhangutest, aga kui inimene pidevalt peab mingeid tugevaid ravimeid võtma, siis on suurem oht, et organismi vastupanuvõime väheneb ja suureneb vastuvõtlikkus välisärritajate suhtes. Võib tekkida nii psühhotrauma kui haigestumine muudesse haigustesse. Mina arvan, et psüühiliste erivajadustega inimesele kerge füüsilise töö halba ei tee, pigem just head, samas vaimne töö võib pigem kahju teha.

Eve Lokk: Tegelikult ei erine need ootused. Kui siis ainult oodatakse seda, et tööandjad ei pelgaks puuetega inimesi puhtalt nende puude pärast. Inimestel on väga vildakad arusaamad diabeedist ja nad ei süvene üldse. Korralik diabeetik hoiab oma diabeedi kompenseerituna, ta teab täpselt, kui palju tal parajasti tööjõudu on, et ta hakkama saaks. Aga paraku tööandjad pelgavad seda. Nad arvavad, et pimedad ei saa hakkama, et nende jaoks on vaja midagi väga erilist teha, et nad saaksid oma tööd teha.

Pimeda puhul peaks tööandja rahulikult arvestama konkreetse inimesega ja teda ei peaks vestlusele kutsumata jätma ainuüksi sellepärast, et tal on puue. Vaadatakse, et nägemispuudega, ja eelistatakse puudeta inimest. Vestluse käigus peaks välja selgitama inimese tegelikud võimed. Puudelisi inimesi on ju erinevaid. Eriti karm on see, kui tööandjaga telefonitsi vesteldes tuleb välja, et tegemist on puudega inimesega, ning lubatakse tagasi helistada, aga seda ei tehta.

Nägemispuudelisele inimesele tuleks anda kohanemisaega, et ta suudaks harjuda oma töökohaga ja tööülesannetega, mida millal ja kuidas tegema peab. Süveneda tuleks ikkagi inimesesse ja nägema peaks inimest, mitte puuet.

Rein Järve: Puudega inimene ootab eelkõige mõistvat suhtumist, et vastavalt tema puudeliigile talle natukene erilist tähelepanu pööratakse. Iga puudega, olenevalt sellest, kas inimene on ratastoolis või nägemis- või kuulmispuudega, kaasnevad omad eripärad ja vajadused, millega tööandja arvestama peaks. Enne kui tööandja puudega inimese tööle võtab, võiks ta natukene konkreetse puude kohta uurida ja ennast kurssi viia ning üldiselt tutvuda puuetega inimeste temaatikaga.

Paljud tööandjad võtavad küll puudega inimese tööle ja arvavad, et ta teeb lojaalsemalt tööd – jah, teebki! Aga arvestada tuleb mõlema poole vajadusi. Kuulmispuudega inimene võib oma puude tõttu mitte kuulda, mida tööandja räägib. Tööandjal peaks olema kannatust juttu uuesti ära rääkida ja järgmine kord peaks ta olema

juba tähelepanelikum ja küsima, kas puudega inimene ikka kuulis ja sai kõigest aru.

Milliseid abivahendeid kasutate oma igapäevases töös?

Kerti Kollom: Iga päev kasutan ma käsiluupi. Paratamatult on nii, et silmad ei talu nii palju seda valguskiirgust. Ma armastan endale ikkagi välja printida ja siis luubiga lugeda. Minu luubi laius võtab korraga 5 tähte. Muidugi juhtub ka nii, et teised leiavad minu vigu, ning samas leian ka mina oma luubiga teiste tehtud vead üles, sest inimesed ei loe tavaliselt nii põhjalikult oma teksti üle, kui mina seda teen.

Kasutan ka ekraani suurendusprogrammi, mis näeb välja nagu tavaline mälupulk, ning selle abil saan Internetist midagi suurendusega lugeda. See loeb tegelikult natukene ka ette. On olemas ka eraldi ekraanilugemisprogrammid, mis ette loevad, aga seda mul veel vaja ei ole. Suureks abiks on mulle ka tekstisuurendussüsteem, mille küljes on optiline seade – sellega saan ma lugeda suurendatuna ükskõik kui väikse teksti. Põhiline abivahend on alati hea tuju.

Jüri Järve: Ratastooli, muid abivahendeid ei ole vaja.

Kristi Viisimaa: Ma ei ela siit kaugel ja mul on spetsiaalselt minu vajadustele kohandatud auto, millega tööl käin. Aga seda võin ma öelda, et teiste liikumispuudega inimeste jaoks on tõesti kõige suurem mure transport ehk siis invatransport. Ja just selle tõttu on paljud puudega inimesed valinud endale sellise töö, mida saab teha kodus. Aga see ei ole kindlasti minu jaoks, mina eelistan teha tööd kodunt väljas. Minu arvates peab see inimene olema väga distsiplineeritud, kes kodus tööd suudab teha ja täielikult tööle keskenduda.

Minu töökoht on algselt juba ehitatud ja kohandatud spetsiaalselt liikumispuudega inimese jaoks. Ja nii on see siin terves meie majas – ükskõik kuhu te ka ei lähe, igal pool avanevad uksed automaatselt ja mingeid takistusi liikumiseks pole. Mina töötan oma kabinetis üksinda ja mul on siin piisavalt ka ruumi ratastooliga ringi liikuda. Minu ainsaks abivahendiks ongi minu ratastool, kõik ülejäänud on täiesti tavaline. Ei ole mul ei spetsiaalset klaviatuuri, sest käed on mul ju terved, ja ma ei vaja ka spetsiaalset hiirt, nagu seda vajavad kaelatrauma tagajärjel ratastooli jäänud inimesed. Arvutialal on tehniline pool nii arenenud, et kõik asjad on toimetatavad ja tehtavad arvutiga ja ilma suurema raskuseta.

Mall: Mina abivahendeid ei kasuta.

Eve Lokk: Minul on arvuti, millega mul on võimalus teha kirjatööd. Arvuti ütleb mulle kella, kuulan muusikat. Siis on mul veel pisikene äratuskella moodi seade, mis on punktidega kombatav. Puudust tunnen siiski kõnelevast vererõhuaparaadist ja kaalust, sest on patsiente, kellel on vererõhuga probleeme ning sellisel juhul tuleb vererõhku mõõta nii enne kui ka pärast massaaži.

Rein Järve: Kasutan 2 kuuldeaparaati, lugemisel kasutan suurendusabivahendeid – need on siis eri luubid, arvutiekraani suurendusprogrammi ja ekraani suurendajat, mis suurendab teleriekraani pilti.

Kuidas suhtuvad Teisse kaastöötajad?

Kerti Kollom: Rahulikult, olen neile tuttav, nad teavad,

mida ja kui palju minult oodata, olen võrdväärne kolleeg kõigi jaoks. Põhjalikkus – igal probleemil on põhjus ja seda on sotsiaaltöös oluline teada, et olla objektiivne otsuste langetamisel.

Meil oli just hiljuti meeskonnakoolitus ja seal oli igal töötajal seljas n-ö seljakott, kuhu kõik teised töötajad said kirjutada oma arvamuse temast. Minu kollektiiv iseloomustas mind järgmiste omadussõnadega: loov, sõbralik, taiplik, meeldiv, alati rõõmsameelne, tore üllatus, hea laulja, elurõõmus, hea huumorimeelega, leidlik, asjalik, positiivne.

Jüri Järve: Positiivselt, lugupidavalt.

Kristi Viisimaa: Kõige lihtsam on seda muidugi nende endi käest küsida, aga ma arvan, et väga hästi. Meil on väga hea suhe kõigi töötajatega. Enne töötasin ma ju kutseõppeosakonnas ja nüüd olen hoopis haldusosakonnas. Seega on mul väga hea side nii endiste kui ka praeguste kolleegidega ja õpetajatega. Ja kuna ma teen koolitusi personalile terves majas, siis saan ma üldiselt ikka kõikide töötajatega väga hästi läbi. Õhkkond on meie osakonnas väga positiivne.

Mall: Minu kaastöötajad suhtuvad minusse hästi ja me saame omavahel kenasti läbi. Kaastöötajad on noored inimesed ja nad on minu vastu väga sõbralikud.

Eve Lokk: Suhtuvad hästi, probleeme pole. Eks meil ole siin lihtsam, kuna me kõik oleme puudega inimesed ja teame üksteise vajadusi. Eks inimestevahelistes suhetes tekib ikka pingeid ja ütlemissi ja solvumisi, aga see on niivõrd loomulik, et me ei pane seda erilist tähele. See on ideaalne töökoht nägemispuudega inimese jaoks.

Rein Järve: Ütlen kohe alguses alati ära, et mul on selline puue, ja ka selle mainin ära, et kui ma ei vasta mingi hetk, siis see tähendab, et ma ei kuulnud. Siis saavad teised inimesed sellega arvestada. Üldiselt suhtuvad kõik kaastöötajad minusse hästi ja läbisaamine kõigiga on hea.

Kas ja millist abi vajate oma kaastöötajatelt igapäevast tööd tehes?

Kerti Kollom: Ikka vajan. Vahel vajan abi ette lugemisel ja mõne uue arvutiprogrammi õppimisel. Linnavalitsuse arvutiklassis, kus personalile uue programmi koolitust tehakse, pole paraku nägemispuudega inimestele suurendusprogramme. Kui mõnda asja väga harva kasutan, siis läheb meelest ära ja vajan kaastöötajate abi. Eks siin ongi see koht, kus tuleb teha valikuid, et kas ma pean asja, mida ma väga harva kasutan, ikkagi selgeks õppima. Need asjad võtavad suurema osa ajast ja kui häid võimalusi ka ei ole, kas siis on mõtet, kuigi ma olen valmis õppima ja ennast igakülgselt arendama.

Ega neid tingimusi üldises mõttes eriti loodud ei ole küll. Võõrasse kohta ei lähe üksinda, kui lähen, siis ainult taksoga treppi.

Jüri Järve: Eriti ei vaja, püüan ise hakkama saada. Palun abi äärmise vajaduse korral.

Kristi Viisimaa: Üldiselt mitte, küll aga näiteks, kui mul on midagi arhiivist vaja või laost kontoritarbeid, mis kõrgel riulil asuvad, siis abistab mind sekretär. Teinekord, kui on kiiresti vaja koolipoolsele minna, aga seal on väga aeglane lift, mis tükk aega sõidab, siis palun kellegi abi, et üks või teine asi kiiresti sinna toimetataks. Muud abi ma ei vaja, saan väga hästi hakkama.

Mall: Ei vaja, saan ise kõigega hakkama. Esimesel korral tööle minnes näitas tööandja mulle päris täpselt kõik ette, kui palju pesuvahendit tuleb panna jne.

Eve Lokk: Tegelikult ei vaja. Kui on mõni nägija kõrval, siis palun tal vaadata, kas näiteks laud on otse või kas on äkki pluusil mõni plekk. Töökoha tildmulje kohta pealt palun abi. Raha võttes on vahel raskusi, kui administraator on juba läinud, siis tuleb raha mulle maksta. Meil ei ole kunagi pahandusi olnud, et keegi oleks valesti raha andnud. Mina ootan väga euro tulekut, sest rahatähed on igauks ise suurusega ja neid on võimalik endal kontrollida. Osa pime- daid on nii osavad, et suudavad ka praegusel paberrahal vahet teha, mina seda ei suuda. Pean seega klienti lihtsalt usaldama, kui ma raha ise vastu võtan.

Rein Järve: Vahel vajan ettelugemisel abi, näiteks koolitusel, nõupidamisel olen palunud endale lühidalt ära seletada, mis ühel või teisel paberil väikeses kirjas kirjutatud on. Aga tavaliselt on mul siiski ettevalmistus tehtud, enne kui ma kuhugi koolitusele või koosolekule lähen.

Kuidas hindate ennast töötajana?

Kerti Kollom: Iseloomustaksin ennast kui põhjalikku töötajat. Sotsiaaltöös on meie klientitöö seotud tihedalt kirjavahetusega. Minu jaoks on igal probleemil kindel põhjus, ja et sellest aru saada, tuleb olla kannatlik ja põhjalik. Püüan aru saada, kas tegemist on mõne töötaja mõõdarääkimisega või valesti mõistmisega, aga asja tuumani tuleb jõuda igal juhul.

Jüri Järve: Kohusetundlik, tänu linna transpordile (graafiku tõttu) olen õigel ajal kohal. Olen töökohal alati kättesaadav, töö ajal mujal linnas ei käi. Igati positiivne töötaja.

Kristi Viisimaa: Kes see koera saba ikka kergitab kui mitte koer ise. Hindan ennast töötajana hästi, ma arvan, et minust peetakse lugu, et minu arvamus on mu kaas- töötajatele oluline. Väga tihti tullakse minu käest nõu küsima. Mulle meeldib see ütlemine, et räägi, kui sul on mure, ja ära hoiä seda endasse, siis saab asi ka lahendatud. Puutun iga päev kokku inimesega, kes uute IT-lahenduste tõttu ei saa päris hästi võib-olla teatud tähtsate toimingute- ga hakkama, aga samas nad ei räägi ka, et neil probleem on ja nad abi vajavad. Ja kui see mingil hetkel välja tuleb, siis on need tagajärjed palju hullemad. Pigem tule küsi ja räägi – nii on kõigil lihtsam. Ega minagi ju kõike oska, kui antakse mõni ülesanne, siis ma ka kohe ei pruugi taibata. Aga ei tohi karta abi küsida, selles seisnebki meeskonnatöö, et üksteist aidatakse.

Mall: Rahuldavalt. Ega ma nüüd mingi supernäide ei ole, aga teisest küljest pole ma kunagi oma tööd tegemata jätnud ja olen püüdnud seda teha täpselt nii, nagu ma aru olen saanud, et peetakse vajalikuks.

Eve Lokk: Ennast on väga raske hinnata, aga tean, et mina annan endast maksimumi. Kui inimese tuleb massaaži ja maksab selle eest raha, siis teen mina kõik selleks, et osutada kvaliteetset teenust.

Tööluusideks mul kalduvust ei ole. Ma tahan anda maksimumi, aga seda, kas see mul ka õnnestub, tuleb küsida klientidelt.

Rein Järve: Leian, et olen positiivselt meelestatud töötaja.

Missuguseid isikuomadusi või oskusi peate eduka (puudega) töötaja puhul esmatähtsaks?

Kerti Kollom: Inimene peab olema huvitatud tööprotsessist, olema entusiastlik ja pühendunud oma tööle. Minu arvates peaks iga inimene tegema seda tööd, milleks tal on eeldusi ja mille vastu on huvi, muidu ei tule tööprotsess efektiivne ega tulemuslik. Motiveeritus ja huvi töö vastu on esmatähtsad.

Jüri Järve: Teadmised, oskused.

Kristi Viisimaa: Enesekindlus on hästi oluline. Avatud suhtlemine peaks tööandjaga olema algusest peale, et ma räägin ära, millised on minu ootused ja kartused ja millist abi ja toetust ma tööd tehes vajan. Näiteks lepime kokku, et ma ei jõua 5 päeva nädalas tööl käia ja millised on alternatiivid – olen kontoris 2 või 3 päeva ja ülejäänud aja teen tööd kodus. Peab olema ise sotsiaalselt avatud, suhtlemisvaldis ja aktiivne, siis ei tekigi probleemi.

Minu arvates on hästi oluline esimene tööintervjuu tööandjaga. Inimesel peab olema niipalju julgust, et räägib kohe alguses ära, millised probleemid tekkida võivad seoses puude või tervisega. Samas räägib ka tööandja, mida ta ootab. Siis saan otsustada, kas saan hakkama või mitte – ja see kõik on ikka kokkuleppe küsimus. Kui tööandja peab töötajat oskuste ja kogemuste pärast väärtuslikuks ja oluliseks, siis on ta valmis ka kõik tingimused looma.

Mall: Puudega või puudeta inimene, vahet ei ole. Üks on aga kindel, et peab olema elementaarne distsipliinitunne. Kui ka hetkel on tüdimus ja väsimus ja lipsab pähe mõte, et äkki ei lähegi tööle, siis tuleb ikkagi minna, ennast selleks sundida. Puudega inimene võiks ju pügeda selle taha, et on puudega, aga samas ei pruugi. Kõige tähtsam ongi minu arust säilitada enesedistsipliin ja mitte langetada hetketujudesse.

Eve Lokk: Suhtlemisoskus, kompetentsus, seda eriti minu töösfääris. Korrektne välimuse ja ka sõbralikkus.

Rein Järve: Avatus on esmatähtis. Töötajad peavad suhtlemisaltid olema ja avatud nii endale kui ka tööandjale.

Mida annab Teie arvates töötamine puudega inimesele?

Kerti Kollom: Kõik annab. Minu bakalaureusetöö teema oli nägemispuudega inimeste toimetulek töö ja eluga ning sealt tuli välja, et väga tähtis on tööl käimise juures see, et saab suhelda, olla sotsiaalselt aktiivne, olla vajalik ja osaline elus ning tunda, et ka sina oled elu mõjutaja.

Jüri Järve: Sama, mida tervelegi inimesele, sisetuleku, eneseteostamisvõimaluse.

Kristi Viisimaa: See annab väga palju: sõltumatus, enesekindluse, otsustuskindluse, tegutsemistahte. Kui sind tunnustatakse tööl, siis annab see tohutu motivatsiooni edasi tegutseda ja ka edasi areneda oma toimingutes. Töökeskond ongi see koht, kus inimene palju oma aega veedab ja tunneb, et ta on sotsiaalselt aktiivne.

Mall: Siin on minu arvates kaks momenti – üks on see, et materiaalne olukord paraneb kuigivõrd, aga teine on loomulikult see, et töölkäimine parandab enesetunnet, et ma saan ka millegagi hakkama. Mina ei saa oma erialast tööd teha ja pean leppima lihtsama tööga, aga ikkagi, töö on töö. Iga töö on vajalik! Ja teisest küljest

– olen psüühilise erivajadusega, minule sobib füüsiline töö paremini kui näiteks vaimne töö, ja eks see ole ka natukene lausa spordisaali eest mulle. Füüsiline pingutus viib mõtted mujale. Ja nagu elu on näidanud, olen seal natukene rohkem kui aasta vastu pidanud, et ju siis ikkagi sobib see töö mulle, ja võimalik, et vaimne töö mõjuks mu tervisele pigem kahjulikult.

Eve Lokk: Enesekindlust, et ta on samaväärne teiste inimestega. Ta saab olla sotsiaalselt aktiivne ja see on ka lisa teenimise võimalus.

Rein Järve: Kindlustunde tuleviku suhtes. Annab tunde, et inimene on sotsiaalselt vajalik.

Milline oleks Teie soovitus teistele tööandjatele seoses puuetega inimeste tööle võtmisega?

Kerti Kollom: Selgitage töötajale täpselt tema tööülesandeid, selgitage ka seda, mida teised tema kõrval teevad, nii tunnetab inimene oma positsiooni ja tunneb ka seda, et ta on osa tervikust. Näiteks teab inimene, et kui tema teeb ühe jupi tööst ära, siis tema kolleeg jätkab juba järgmise tegevusega, samas on see üks ja sama tööprotsess. Ei tohi alahinnata suhtlemist.

Õpetage, andke aega harjuda ja sisse elada, pange ka selles osas ajalised piirangud. Tähtaja täitumisel tuleb vaadata, kas puudega töötajal on toimunud edasiminekuid tööprotsessis. Ja muidugi, jagage tunnustust. Otsige põhjust tunnustamiseks. Küsige inimeselt konkreetset, milliseid kohandusi või muid tegevusi saaks ümber korraldada, et puudega töötaja tuleks oma tööga paremini toime. Tavaliselt suudavad puuetega inimesed täpselt selgitada, milles seisnevad nende konkreetsed takistused. Inimeste puuded on erinevad, selgitage välja, millised on inimese funktsionaalsed võimed.

Jüri Järve: Võtke julgelt puudega inimesi tööle, nad on tavaliselt vähem nõudlikud, leplikumad, tihtipeale kohusetundlikumad.

Kristi Viisimaa: Tööandjal on minu arvates hästi palju kartusi seoses puuetega inimestega, ta ei tea, kuidas käituda kurdi või pimedaga inimesega. Puudega inimest peetakse tihtipeale ka haigeks. Kogu aeg on kartus, et temaga võib midagi juhtuda. Kui tal on kõnehäired, siis kardab tööandja, et ta ei pruugi inimesest aru saada – kuidas ta temaga ikkagi nüüd suhtleb. Nii nagu tavainimesed, on ka puudega inimesed hästi erinevad. Nad võivad olla teatud puude puhul aeglasemad, sellisel juhul tuleb neile anda aega. Normaalse intellekti puhul ei ole seda probleemi. Mõningal juhul oleme meie, liikumispuudega inimesed, oma töös isegi efektiivsemad ja täpsemad kui teised töötajad, kuna me ei liigu nii palju ringi ja meil on rohkem aega keskenduda.

Tööandjatele tuleb anda rohkem infot selle kohta, et puudega inimesse tuleb suhtuda täpselt sama moodi kui tavalisesse, ilma puudeta inimesesse.

Siinkohal on ka väga tähtis nüanss see, kui tööandja ei näe töötajaga seoses mitte ratastooli või karke, vaid inimest ennast, siis tunnetab puudega inimene selle kohe algusest peale ka ära ja barjäär on sellega ka ületatud. Tuleb võtta inimest sellisena, nagu ta on, ja märgata eelkõige inimest, mitte tema puuet.

Erinevus on loomulikult puudeliigi osas, kas on tegemist füüsilise puudega või vaimse puudega. Vaimse puude korral vajab töötaja kindlasti juhendamist. Näiteks paljud meie õpilased käivad praktikabaasides ja tööandjad näevad seal ka ära selle, kas neile sobib vaimse puudega inimene tööle või mitte. Väga paljud tööandjad mõistavadki tänu sellele, et tegelikult ei ole midagi hullu ja et vahel võib tööline olla väga hea lihtsa töö tegija, kui talle näidata mingisugune lihtne jupp tööst ette.

Kõik algab siiski suhtumisest, kui inimesesse suhtutakse normaalselt, siis ta seda ka tunnetab ja teeb oma tööd maksimaalselt hästi.

Puuetega inimeste puhul on minu arvates tähtis ka mentorlus, töö juures peaks olema mentor, kes seisab kõrval, selgitab kõik tööülesanded ära, näitab ette, kuidas teha, käib ja vaatab, kuidas läheb, ja on toeks. See ei ole minu arvates vajalik füüsilise puudega inimesele, küll aga vaimse puude korral.

Olge mõistvad, avatud, koostööaltid ja abivalmid, mingil juhul ei tohi suhtuda inimesse eelarvamusega. Tööandjatel on võimalus puuetega inimeste tööle võtmisel saada nii maksusoodustusi ja toetusi töökoha kohandamiseks kui ka transpordi korraldamiseks. Töötades siin Astangul, tean ka seda, et tööandjad võtavad hea meelega puuetega inimesi tööle. Samas on praegu situatsioon, kus inimesed ei märgi oma CV-des, et neil on teatud puue, ja seda ei peagi märkima. Tööandjatel, kes tahavad puuetega inimesi tööle võtta, puudub info selle kohta, kust nad selliseid töötajaid leida võiksid. Tööandjad helistavad tihtipeale siia Astangule või siis Liikumispuudega Inimeste Liitu ja küsivad meilt, kas on kedagi soovitada. Tegelikult on Eestis tööandja üsna valmis võtma tööle puuetega inimesi. Pigem on nüüd olukord juba vastupidine, et meil ei olegi varsti enam kedagi tööle soovitada. Tööandjatele rohkem julgust ja toetust ning igakülget teemakohast infot!

Mall: Nii palju, kui ma aru olen saanud, siis võib öelda, et ega see puudega inimese erinevus tavainimesest ei olegi nii suur, kui esmapilgul tundub. Puudega inimene on ka inimene, kuigi tal on loomulikult eripärad, mis vajavad meditsiinilist sekkumist, aga see ei tee temast halvemat töötajat. Pole põhjust karta, et puudega inimene millegagi hakkama ei saa, saab küll hakkama!

Eve Lokk: Puudelisi on erinevaid, puudeliike on erinevaid. Puudeta inimene võib töö küll kiiremini ära teha, kuid kas paremini ja kvaliteetsemalt? Puudega inimesed on põhjalikumad oma töö tegemisel.

Tööandja peaks puudega inimese tööle võtmisel süvenema tema puudesse ja natukene ka tausta uurima puudeliigi kohta. Tööandjad peaksid olema julgemad puudega inimesi tööle võttes, suhtlema nendega ja andma ka neile kindlasti võimaluse ennast tõestada.

Rein Järve: Enne puudega inimese tööle võtmist tuleks teha väikene taustauuring ja ennast kurssi viia, millise puudega on tegemist. Paneksin südamele, et tuleb märgata inimest, mitte tema puuet, ja meeles pidada, et iga inimene on isiksus! ●

TEABELEHT

Teavitamine vabadest töökohtadest

Tööandja annab oma panuse puuetega inimeste tööhõive parandamisse, kui loob sobivad tingimused erivajadustega inimesele ja võtab ta oma töökollektiivi.

Teavet vabadest töökohtadest võiks puuetega inimestele anda alljärgnevate organisatsioonide kaudu:

- Tööturuameti piirkondlikud osakonnad
- erivajadustega õpilaste koolid ja kutsehariduskeskused
- toetatud töö teenuse osutajad
- kohalikud omavalitsused
- puuetega inimeste mittetulundusühingud, sh kohalikud puuetega inimeste kodad

Samadele asutustele võib oma ettevõtet pakkuda tööpraktika läbiviimiseks – praktilal olnud töötajast võib saada hea ja lojaalne töötaja.

Kuulutuste avaldamisel võiks kaaluda eri teavitusviise:

- laiemale elanikkonnale suunatud meedia – üleriigilised ajalehed, ajakirjad, raadiojaamad
- puuetega inimestele mõeldud ja tööhõivealased väljaanded
- üleriigilised ja kohalikud puuetega inimeste organisatsioonid
- tööjõuvahendusfirmad ja Tööturuameti piirkondlikud osakonnad
- kohalikud raadiod maakondades
- Interneti töövahendusportaalid

Allikas: Puue ja töö: hea tava käsiraamat tööandjale. Sotsiaalministeerium, 2004.

TEABELEHT

Puuetega inimeste organisatsioonid

EESTI PUUETEGA INIMESTE KODA

Toompuiestee 10, 10137 Tallinn
www.epikoda.ee
epikoda@gmail.com

EESTI AFAASIALIIT

Kase 25a, 12011 Tallinn
www.afaasia.ee
info@afaasia.ee

EESTI ALLERGIALIIT

Ravi 27, 10138 Tallinn
www.allergia.ee
maiejurisson@gmail.com

EESTI AUTISMIÜHING

Rahu 8, 50112 Tartu
www.autismeesti.ee
autism.eesti@mail.ee

EESTI DIABEEDILIIT

Sütiste tee 17, 13419 Tallinn
www.diabetes.ee
eda@diabetes.ee

EESTI EPILEPSIALIIT

Puusepa 2, 51004 Tartu
(postiaadress: Poe 8–17, 51004 Tartu)
www.epilepsia.ee
epilepsialiit@hotmail.ee

EESTI FENÜÜLKETONUURIA ÜHING

Aiandi tee 9–10, 51013 Tartu
kirisirjele@hotmail.ee

EESTI HEMOFILIAÜHING

PK 218, 50002 Tartu
www.hemofiilia.ee
ehy@hemofiilia.ee

EESTI KOGELEJATE ÜHING

Toompuiestee 10, 10137 Tallinn
www.kogelus.ee
kogelus@kogelus.ee

EESTI KOPSULIIT

Hiiu 42, 11619 Tallinn
www.kopsuliit.ee
aet.raukas@astrazeneca.com

EESTI KURTIDE LIIT

Nõmme tee 2, 13426 Tallinn
www.ead.ee
ead@ead.ee

EESTI KUTSEHAIGETE LIIT

Rahu 8, 50112 Tartu
www.hot.ee/ekl
ekl@hotmail.ee

EESTI KUULMISPUUETEGA LASTE VANEMATE LIIT

Ehte 7, 10318 Tallinn
www.eklv.ee
eklv@eklv.ee

EESTI LASTE SÜDAMELIIT

Lai 45–3, 10133 Tallinn
www.syda.ee
syda@online.ee

EESTI LIHASEHAIGETE SELTS

Toompuiestee 10, 10137 Tallinn
www.els.ee
els@els.ee

EESTI LIIKUMISPUUDEGA INIMESTE LIIT

Endla 59–108, 10615 Tallinn
www.elil.ee
elil@elil.ee

EESTI NEERUHAIGETE LIIT

Neerukeskus Paldiski mnt 68, 10617 Tallinn
www.neer.ee
neer@hotmail.ee

EESTI PARKINSONILIIT

Sõle 15–1, 10614 Tallinn
www.parkinson.ee
liit@parkinson.ee

EESTI PIMEDATE LIIT

Lai 9, 10133 Tallinn
www.pimedateliit.ee
pimedateliit@hotmail.ee

EESTI PIMEKURTIDE TUGILIIT

Ehte 7, 10318 Tallinn
www.pimekurdid.ee
info@pimekurdid.ee

EESTI PSORIAASILIIT

Toompuiestee 10, 10137 Tallinn
www.tiigi.ee/epsol
Tiina.Pm@nlib.ee; tiina@epsol.ee

EESTI SCLEROSIS MULTIPLEXI ÜHING

Paldiski mnt 68, 13419 Tallinn
www.smk.ee
info@smk.ee

EESTI SÜDAMELIIT

Sütiste tee 21–905, 13419 Tallinn
www.sydameliit.ee
info@sydameliit.ee

EESTI TSÖLIAAKIA SELTS

Salu 11, 79514 Rapla
www.tsoliaakia.ee
aiveantson@hotmail.ee

EESTI TSÜSTILISE FIBROOSI ÜHING
Järiste küla, Nõo vald, 61601 Tartumaa
www.etfy.ee
etfy@hotmail.ee

EESTI VAEGKUULJATE ÜHING
Toompuiestee 10, 10137 Tallinn
www.vaegkuuljad.ee
vaegkuuljad@hotmail.ee

EESTI VAIMUPUUDEGA INIMESTE TUGILIIT
Tatari 12, 10116 Tallinn
www.vaimukad.ee
evpit@vaimukad.ee

EESTI VÄHILIIT
Viru 5-5, 10140 Tallinn
www.cancer.ee
info@cancer.ee

EESTI REUMALIIT
Pärnu mnt 104/111, 11312 Tallinn
www.reumaliit.ee
reuma@reumaliit.ee

EESTI SELJAAJUSONGA- JA VESIPEAHAIGETE SELTS
Toompuiestee 10, 10137 Tallinn
www.kelluke.ee
inna.kelluke@gmail.com
ann.paal@lastehaigla.ee

EESTI VÄHIHAIGETE LASTE VANEMATE TUGILIIT
kersti.sau@mail.ee

PRADER-WILLI SÜNDROOMI ÜHING
www.pws.ee
pws@pws.ee

NAERULINNUD
Toompuiestee 10, 10137 Tallinn
naerulinnud.kolhoos.ee
naeru.linnud@mail.ee

Maakondlikud puuetega inimeste kojad

HARJUMAA PUUETEGA INIMESTE NÕUKODA
Toompuiestee 10, Tallinn 10137
www.harjupin.ee
harjumakoda@hotmail.ee

HIIUMAA PUUETEGA INIMESTE KODA
Lootuse 2, 92101 Käina, Hiiumaa
www.hiiumaapik.ee
malle@hiiumaapik.ee

IDA-VIRUMAA PUUETEGA INIMESTE KODA
Kaare 7, 41534 Jõhvi
www.erivajadus.ee
kaiakaldvee@hotmail.ee

JÕGEVAMAA PUUETEGA INIMESTE KODA
Ristiku 3, 48303 Jõgeva
www.jogevapik.ee
ogevapik@hotmail.ee

JÄRVAMAA PUUETEGA INIMESTE KODA
Tallinna 13, 72713 Paide
jarvakoda@hotmail.ee

LÄÄNEMAA PUUETEGA INIMESTE KODA
Kastani 7, 90508 Haapsalu
jaakpihlakas@hotmail.ee

LÄÄNE-VIRUMAA PUUETEGA INIMESTE KODA
Lille 8, 44311 Rakvere
www.virukoda.ee
virukoda@virukoda.ee

PÕLVAMAA PUUETEGA INIMESTE KODA
Uus 2, 63308 Põlva
polvapik@hotmail.ee

PÄRNUMAA PUUETEGA INIMESTE KODA
Riia mnt 70, 80013 Pärnu
www.parnumaapik.ee
parnukoda@hotmail.ee

RAPLA MAAKONNA PUUETEGA INIMESTE KODA
Kuusiku tee 5, 79511 Rapla
www.raplakoda.ee
raplakoda@hotmail.ee

SAAREMAA PUUETEGA INIMESTE KODA
Pikk 39, 93812 Kuressaare
www.hot.ee/saarepik
liivahter@hotmail.ee

VALGAMAA PUUETEGA INIMESTE KODA
Vabaduse 36, 68204 Valga
www.valgakoda.ee
valgakoda@hotmail.ee

VILJANDIMAA PUUETEGA INIMESTE NÕUKODA
Posti 20, 71004 Viljandi
www.viljandimaa.ee/koda
kimmel@hotmail.ee

VÕRUMAA PUUETEGA INIMESTE KODA
Jüri 19A, 65609 Võru
www.vorukoda.ee
voru.koda@mail.ee
marjak48@hotmail.ee

TALLINNA PUUETEGA INIMESTE KODA
Endla 59, 10615 Tallinn
www.tallinnakoda.ee
tauno@tallinnakoda.ee

TARTU PUUETEGA INIMESTE KODA
Rahu 8, 50112 Tartu
www.tartukoda.ee
tartukoda@hotmail.ee

Erivajadustega inimene – **hinnatud töötaja!**

© Lege Artis OÜ

ISBN 978-9985-9888-4-8



9 789985 988848 >