

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse Instituut

Signe Abram

**TÖÖANDJATE JA VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA INIMESTE
TÖÖELU OOTUSTE KOOSKÕLASTAMINE
PSÜHHOLOOGILISE LEPINGU ABIL**

Magistritöö

Õppekava: juhtimine ja turundus, peeriala: tootmise ja teeninduse juhtimine

Juhendaja: Marina Järvis, PhD

Kaasjuhendaja: Anu Virovere, PhD

Tallinn 2018

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja
Olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud
Teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele
ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks.
Töö pikkuseks on 11 955 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Signe Abram

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 163056TATM

Üliõpilase e-posti aadress: abram.sign@gmail.com

Juhendaja: Marina Järvis, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri ja kuupäev)

Kaasjuhendaja: Anu Virovere, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri ja kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILINE TAUST	8
1.1. Töövõime, puude ja erivajaduse käsitlus	8
1.2. Vähenenud töövõimega inimeste olukord	10
1.3. Psühholoogilise lepingu sõlmimise põhjused	13
1.4. Psühholoogiline leping ja selle kujunemine	14
2. UURIMISOBJEKT JA -METOODIKA	17
2.1. Uuringu meetodi kirjeldus	17
2.2. Valimi kirjeldus ja intervjuude läbiviimine	18
3. UURINGU TULEMUSED, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD.....	21
3.1 Suhtumine vähenenud töövõimega inimestesse.....	21
3.2 Probleemid kandideerimisel ja tööelus osalemisel	25
3.3 Järeldused uuringu tulemustest	33
3.4 Ettepanekud	38
KOKKUVÕTE	42
SUMMARY	44
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	47
LISAD	52
Lisa 1. Intervjuude sihtgrupid ja tehniline kirjeldus.....	52
Lisa 2. Puuetega inimeste arv vanusegrupiti, suundumused ja osatähtsus rahvastikus (%).....	53
Lisa 3. Suhtumine vähenenud töövõimega inimestesse ja teadlikkus erivajadustest, <i>cross-case</i> analüüsi tabel	54
Lisa 4. Probleemid kandideerimisel ja tööelus osalemisel, <i>cross-case</i> analüüsi tabel.....	55
Lisa 4 järg	56

LÜHIKOKKUVÕTE

Rahvastiku vähenemine ning puudest ja haigustest tingitud vähenenud töövõimega inimeste osakaalu suurenemine tööealiste inimeste hulgas on organisatsioonidele suur väljakutse, sest tööjõupuudus raskendab konkurentsivõimet. Lähtuvalt eelnevast on magistr töö eesmärgiks vähenenud töövõimega inimeste ootuste ja kogemuste kaardistamine töökohale kandideerimisel ning tööhõives osalemisel ning millised faktorid on nende jaoks kõige olulisemad, kasutades puude sotsiaalset mudelit.

Eesmärgi saavutamiseks korraldas töö autor fenomenoloogilise uuringu, mille uurimisobjektiks on vähenenud töövõimega inimeste kogemused tööle kandideerimisel ning tööelus osalemisel. Uuringus kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit, mille raames viis magistr töö autor läbi üksteist poolstruktureeritud intervjuud, millest kolm olid eksperdiintervjuud ning kaheksa intervjuud vähenenud töövõimega inimesega, kellest viis olid töötud. Tulemuste analüüsimiseks kasutas autor fenomenoloogilist andmeanalüüsi ning *cross-case* analüüsi.

Uuringu tulemusena selgus, et vähenenud töövõimega inimesed soovivad töötada, kuid ebameeldivate kogemuste tõttu on tööle kandideerimine ning tööhõives osamine raskendatud. Peamine faktor ühiskonnas laiemalt on puudest või haigusest tingitud erivajaduste vähene teadlikkus, mille tagajärjel tajutakse ebaõiglast käitumisviisi. Teise faktorina saab esile tõsta tööl käimiseks sobiva transpordi vähest kättesaadavust, mis on peamiselt kohaliku omavalitsuse korraldada. Organisatsiooni tasandil peetakse kõige olulisemaks vähenenud töövõimega inimeste vajadustele sobiva töökeskkonna ja töökorralduse loomist, eriti soovitakse paindlikku töögraafikut ning kollektiivi poolt erisuste aktsepteerimist. Parema elukvaliteedi ja seadusest tulenevate kohustuste nimel vajatakse koostööd tööandja, töötaja ning töötervishoiu teenuse osutajate vahel. Autor koostas uuringu tulemustest lähtuvalt psühholoogilise lepingu näidisraamistikku, mille toel saab kooskõlastada tööandja ja vähenenud töövõimega inimeste tööelu ootused, mida tavapäraselt töölepingusse ei lisata.

Võtmesõnad: vähenenud töövõimega inimesed, psühholoogiline leping, puude sotsiaalne mudel

SISSEJUHATUS

Maailm muutub tohutu kiirusega. Inimesed on oma nõudmistes teadlikumad ning ettevõtted peavad turul püsimiseks olema valmis pidevaks kohandamiseks, et rahuldada kliendi soove ning vajadusi. Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia areng ja levik on andnud organisatsioonidele hea võimaluse aga ka suure väljakutse konkurentsipüsivuseks. Oma positsiooni tugevdavad need, kes suudavad erinevate elualade oskusi ja teadmisi rakendada innovaatilisel viisil, kasutades selleks kõiki ressursse võimalikult säästlikult, keskkonnasõbralikult ning tulevikku vaadates.

Oluline ressurss organisatsiooni jaoks on tööjõud. Iibe langus Eestis sarnaneb Euroopa trendidega ning rahvastiku vähenemine toimub peamiselt tööealiste inimeste seas. Eurostat prognoosib 20 aasta jooksul 100 000 tööealise inimese vähenemise Eestis (European Commission ... 2017). See annab suunise, et lisaks digitaliseerimisele tuleks organisatsioonidel tegeleda personalistrateegiate kohandamisega vastavalt demograafilisele trendile. Kõrgem tööhõive igas piirkonnas on vajalik majanduse mahu säilitamiseks ja kasvatamiseks ning aastaks 2020 on Eestil eesmärk tõsta tööhõive määra 76%-ni vanusegrupis 20-64 eluaastat (Konkurentsivõime kava...2017).

Puuetega inimeste arv kasvab aasta-aastalt ning rahvastiku kahanemise tõttu tõuseb nende inimeste osatähtsus rahvastikust. Tööturule tuleb üha rohkem terviseriskist või puudest tingitud vähenenud töövõimega või erivajadustega inimesi. (Kreitzberg 2018)

Suunates ja aidates vähenenud töövõimega inimesed tööhõivesse, saavad organisatsioonid leevendust sobiva tööjõu probleemile, mis aitab kaasa arengule ning konkurentsipüsivusel. Selleks ei piisa ainult rahalistest motivaatoritest vaid tähelepanu peab pöörama ka mittemateriaalsetele hüvedele. See omakorda nõuab pühendumist üksikisiku tasandil, sest inimesega käivad kaasas lisaks oskustele ja teadmistele ka tema isiksuseomadused, väärtushinnangud, kogemused ja taju. Sellega toimetulek muudab ühiskonna majanduslikult kindlamaks, kuid ka sotsiaalselt küpsemaks, sest märgates ja toetades kõiki inimesi, muutuvad

kogukonnad sõbralikumaks ning üksteisest hoolimine annab turvatunde ja enesekindluse elus hakkama saamisel.

Töösuhete iseloom saab tegutseval organisatsioonil alguse ammu enne seda, kui selgub tööjõu vajadus või tööjõu muutuse vajadus. Organisatsiooni kui terviku tajumine on olulise tähtsusega tööjõu värbamisel. Ideaalis võiks organisatsiooni eesmärgid olla saavutatavad läbi töötajate individuaalsete eesmärkide, sest värbamisprotsess jätkub seni, kuni mõlemad osapooled on saavutanud oma eesmärgid (Acikgoz 2019). Sellisele olukorrale aitaks kaasa töösuhete loomisel osapoolte ootuste kooskõlastamine. Lähtuvalt eelnevast on töö autor sõnastanud uurimisprobleemi:

Tööandjate ja vähenenud töövõimega inimeste erinevad ootused värbamisel ja töökohale kandideerimisel ning tööelus osalemisel.

Vähenenud töövõimega, puudega ja erivajadustega inimeste olukorra mõistmiseks tööturul on magistritöö autor kasutanud erinevaid käsitlusi indiviidi, kogukonna, organisatsiooni ja ühiskonna tasandil. Riigi, kui tugisüsteemi toetaja roll on samuti oluline, sest puuetega inimeste heaolu on tihedalt seotud majandusega ning pakutavad tugiteenused sõltuvad riigi rahalistest võimalustest. Lähtutud on puude sotsiaalsest mudelist (*The social model of disability*), kus vaadeldakse võimalusi tõkete kõrvaldamiseks, mis tulenevad ühiskonna korraldusest ja suhtumisest (Oliver 1984; Oliver 1990; Oliver 2013).

Magistritöö eesmärgiks on vähenenud töövõimega inimeste kogemuste ja ootuste välja selgitamine töökohale kandideerimisel ning tööelus osalemisel ning millised neist on kõige olulisemad faktorid nende jaoks.

Eesmärgini jõudmiseks püstitas autor järgnevad uurimisküsimused:

- Milline suhtumine on tööandjatel vähenenud töövõimega inimestesse tööelu kontekstis?
- Millised probleemid esinevad vähenenud töövõimega inimestel tööle kandideerimisel ja töökohal püsimisel?
- Kuidas toetada vähenenud töövõimega inimesi tööle saamisel ning tööl püsimisel?

Töös on kasutatud fenomenoloogilist uuringut, fenomenoloogilist andmeanalüüsi ning *cross-case* analüüsi.

Magistritöö uurimisobjektiks on vähenenud töövõimega inimeste kogemused töökohale kandideerimisel ning tööelus osalemisel. Intervjueeritavad on valitud kolme põhilise kriteeriumi alusel:

- eksperdid,
- töötavad puudega või vähenenud töövõimega inimesed,
- mittetöötavad puudega või vähenenud töövõimega inimesed.

Esimesse gruppi kuulub Eesti Töötukassa peaspetsialist tööandjate nõustamise ja koolituse alal, Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse kogemusnõustaja isikliku- ja tööelu probleemidega hakkamasaamisel ning Sotsiaalministeeriumi Tööhõive osakonna Töövõimepoliitika juht, kelle pädevuses on selgituste jagamine tööandjate, vähenenud töövõimega inimeste, kogukonna ja ministeeriumite koostöökogemustest. Teise gruppi kuuluvad vähenenud töövõimega inimesed, kes on uuringu läbiviimise perioodi ajal kehtiva töölepinguga ning kolmandaks intervjueriti mittetöötavaid vähenenud töövõimega inimesi.

Käesolev töö koosneb kolmest peatükist. Teoreetiline käsitlus moodustab esimese osa, kus keskendutakse vähenenud töövõimega inimeste tööga seotud olukorra kajastamisele läbi erinevate autorite teoreetiliste seisukohtade. Samuti antakse ülevaade psühholoogilise lepingu tähendusest, kujunemisest ning sõlmimise vajadustest. Teine peatükk selgitab magistritöö eesmärgi saavutamiseks ning uurimisküsimustele vastuse saamiseks uuringu metoodikat ja korraldust. Lisaks kirjeldab sihtgrupiks valitud vähenenud töövõimega inimeste hetkeseisu Eestis. Kolmandas peatükis toob töö autor välja uuringu tulemused, nende põhjal tehtud järeldused ja seosed teoreetilise osaga ning esitatakse ettepanekud, mida tööandjad saavad kasutada vähenenud töövõimega inimeste ootuste koostööstamiseks värbamisel ja edasises tööelus.

Autor tänab magistritöö juhendajaid Marina Järvist ning Anu Virovere suurepärase toe, nõuannete ning meeldiva koostöö eest antud töö valmimisel. Tänuõnad ka ekspertidele ning vähenenud töövõimega inimestele, kes olid nõus jagama oma kogemusi intervjuude käigus.

1. TEOREETILINE TAUST

Käesolevas peatükis selgitab autor töövõime, puude ja erivajaduse mõistete tähendusi ning vähenenud töövõimega inimeste olukorda. Esile on toodud psühholoogilise lepingu sõlmimise põhjused ning lepingu olemus ja kujunemine.

1.1. Töövõime, puude ja erivajaduse käsitlus

Kirjandusallikates kajastatakse mõisteid puue, erivajadus ja vähenenud töövõime, erinevalt. Sageli peetakse neid samatähenduslikeks ning see sõltub ühiskonnast ja konkreetsest kontekstist. Antud töös on kasutatud eelnevaid termineid vastavalt allikas toodud situatsioonile, kuid neil kõigil on omavahel teatud ühisosa, mis on käesoleva magistr töö lähtepunktiks ning autor kasutab selle väljendamiseks sõna “vähenenud töövõime”.

Inimesel, kellele on määratud puue, ei pruugi olla vähenenud töövõime. Põhimõtteline uuendus tuli kaasa 2016. aastal läbi viidud töövõimereformiga, kus hakati töövõimetuse asemel hindama inimeste säilinud töövõimet. Eesmärgiks on toetada inimese täisväärtuslikku elu, arvestades tema vajadusi aga ka võimekust. (Eesti Statistika ...2017, 26-32) Inimese kehalise ja vaimse võimekuse väljaselgitamisel lähtutakse Eesti Töötukassa töövõimereformi temalehe (2016) info põhjal seitsmest valdkonnast:

- liikumine;
- käeline tegevus;
- suhtlemine (nägemine, kuulmine, kõnelemine);
- teadvusel püsimine ja enesehooldus;
- õppimine ja tegevuste elluviimine;
- muutustega kohanemine ja ohu tajumine;
- inimestevaheline lävimine ja suhted.

Hindamisprotsessi käigus arvestatakse paljude individuaalsete detailidega sealhulgas valu ja väsimus tegevuste ajal, kroonilised haigused ning õppimishäired (*Ibid.*). Töövõimet välistavaks seisundiks peetakse väga raskeid ja mitteparanevaid haigusi või terviseseisundeid. Osalise töövõime puhul ei saa inimene oma tervise või väiksema tegutsemisvõime tõttu täieliku koormusega töötada. (Eesti Vaimupuudega ... 2016)

Sotsiaalkindlustusameti andmetel hõlmab töövõimereform ainult tööealisi inimesi vanuses 16 kuni 63 aastat, sõltuvalt sünniaastast võib see olla ka 64 aastat. Puuet saavad taotleda ning tuvastatakse nii lapsel, tööeasel inimesel, kui ka vanaduspensioniealisel inimesel. (Puude tuvastamine... 2018) Puuet käsitletakse tänapäeval loomuliku nähtusena ning elu jooksul võib inimestel esineda nii lühiajalist, kui ka pikaajalist tegevusvõime piiratust, mis on tervisest tingitud. Sagedamini esineb seda kõrges vanuses. Alates töövõimereformist pööratakse tähelepanu ka takistatud toimetulekule, abivahenditele ja kõrvalabile. Ingliskeelne termin *disability* all mõeldakse pigem piiratud või langenud võimeid, mis põhjustavad tegevuste soorituse halvenemist. Oluline on see, kuidas puuetega inimeste õigusi edendatakse ja toimetulekut parandatakse. (Puudega...2014; Puuetega inimeste...2018)

Sotsiaalministeeriumi allikate andmetel on Eestis 2017. aasta seisuga 149 904 puuetega inimest (Lisa 2) ning alates aastast 2010 on lisandunud 29 479 puuetega inimest. (Kreitzberg 2018)

Kõige aeglasem kasutempo on olnud vähemalt 63-aastaste vanusegrupis, kõige kiirem on olnud lastel, mis seitsme aasta jooksul on kasvanud 41% ning moodustab 2017. aasta seisuga ligikaudu 8% kogu puuetega inimestest. Tööealiste osatähtsus puuetega inimeste koguarvust on 37,4% ehk 56 100 inimest ning võrreldes 2010. aastaga on juurdekasv olnud 4%. Lähtudes haigustest, mis tööealiste puuetega inimeste arvu kasvu on põhjustanud, siis suurema panuse tõusu absoluutarvuna põhidiagnoosi alusel on andnud psüühika- ja käitumishäired. Seitsme aasta jooksul on lisanud 8735 inimest, mis on ligi 1,5 korda kasvanud. (*Ibid.*)

Eesti kontekstis kirjeldatakse erivajadustega inimesi, kui noorte hulka hariduslikust vaatenurgast ning see on tuvastatud kui püsiv töövõimetus või määratud puude raskusastme kaudu. Selle alusel on Eestis ligikaudu 16 000 erivajadusega noort vanuses 15-34 aastat. Selles sihtrühmas on suuremal määral neid, kellel lõpetatud haridustase piirdub põhihariduse või vähemaga. Lisaks piirab nende siirdumist tööellu ja töötamist kvalifikatsiooni ning kogemuse puudus või nad

töötavad madalamal ametialal lihttöölisena, mille osakaal on 17-30%, samas on see näitaja 7-9% teiste, erivajadusteta noorte seas. (Praxis... 2016)

Erivajaduse all mõistetakse nii hariduslikku erivajadust, kui ka diagnoositavat erivajadust, kus viimase puhul on määratletud kehalise-, vaimse- või käitumusliku kõrvalekaladena ning vajab erikohtlemist, erivahendeid ja erilisi tingimusi, mis võimaldavad rakendada ning arendada oma võimeid. Artikli autor toonitab, et meil kõigil on teatud hulk erivajadusi ning sobilike tingimuste loomisel ilmneb neid vähem ja inimene saab ennast täisväärtuslikuna tunda. (Niiberg, 2018) Sellega kaasnevat probleemi käsitletakse järgnevas alapeatükis.

1.2. Vähenenud töövõimega inimeste olukord

Autor kirjeldab käesolevas osas vähenenud töövõimega inimeste olukorda üldisemalt, mis selgitab inimeste probleemide põhjusi kandideerimisel ning tööhõives osalemisel. Kajastatud termin „töövõimetuspensionär“ on seoses töövõimereformiga võrdsustatud kogu töö selgema käsitluse tõttu terminiga „vähenenud töövõimega inimene“.

Töö on oluline elu osa, mis tagab isikliku heaolu nii majanduslikus, kui ka sotsiaalses vaates. Meie töökohad määravad sageli selle, kuidas teised inimesed meid tajuvad, mis omakorda väljendub ühiskonna vaadetes ja tagasi pööratuna mõjutavad meie enesehinnangut ning enesetaju. Tööle pääsemine on põhiõigus, kuid puuetega inimestel ei ole õiglast juurdepääsu tööhõivesse. See on tingitud ebavõrdsustest ettevalmistustest tööturul osalemisel, ebapiisava toetuse tõttu töö leidmisel ja püsimisel ning tööandjate vähenenud teadlikkus puuetega inimeste palkamise ja säilitamise strateegiatest. (Harris *et al.* 2012)

Vähenenud töövõimega inimeste tööhõive valdkonnas on hakatud tähelepanu pöörama nii tööandjate tavadele, tööle kandideerijatele, töötajatele ning ka poliitika kujundamisele. Paljud riigid on kasutusele võtnud meetmed, mis vähendavad ebavõrdsust teadmiste ja oskuste arendamisel ja hariduse juurdepääsule. Lisaks on vaja puuetega inimeste abistamiseks erinevate sidusrühmade koostööd, mis hõlmavad avaliku sektori teenuseid, töötervishoiuteenuseid, tööandjaid, puuetega inimeste eestkõnelevaid organisatsioone, kogukonda ja üksikisikuid. Suuremat toetust vajavad ka poliitilised seisukohad, mis laiendavad sidusrühmade koostöövõrke, mille abil pakkuda uusi võimalusi. (Saleh, Bruyère 2017) Töötamise võimaluste laiendamine

puuetega inimestele on vajalik ning kasulik kogu ühiskonnale, kui ka inimesele ja tema perekonnale. Carter ja Bumble (2018) tutvustavad oma artiklis võimalust, kuidas kogukonda kaasata autismispektri häiretega ja intellektipuudega inimeste abistamisele hariduse ning tööhõive kontekstis. Kogukonnas toimuvate arutelude kaudu saab kindlaks teha võimalused, takistused ning lahendused tekitades süsteemseid muutusi huvirühmade tasandil. Ühe näitena Eesti kontekstis saab tuua Garage 48 korraldatud ideetalgute üritus, mille eesmärk oli tööandjate teavitamine probleemidest ja eripäradest ning lahenduste leidmine vähenenud töövõimega inimeste töökohtade kohandamisele ja töö leidmise lihtsustamisele (Töövõime Ideetalgud... 2018).

Puuetega inimeste suunamine ja toetamine töökohale kandideerimisel ja tööle asumisel on vajalik, kuid vähem pööratakse tähelepanu õiglastele töötingimustele, tööhõive säilitamise võimalustele ning sotsiaalsele kaasatusele. Gustafsson *et al* (2018) on välja toonud Rootsi Statistikaameti info, mis osutab probleemile, kus paljudel puuetega inimestel on juurdepääs tööturule raskendatud. Kommunikatsioon töötaja ja tööandja vahel on peamiseks võimaluseks sobilike töötingimuste loomisel. Puuete avalikustamine aitab kaasa õigluse loomisele ning lisab võimalusi töötajale sobilike ülesannete ja tööviiside leidmiseks. Üksikisiku sotsiaalne roll töökohas peaks olema kooskõlas tema isiklike eelistuste ja vajadustega ning iskule on tagatud sellised töötingimused, mis võimaldavad tal oma oskusi arendada ja määratud töökohustustel kasutada. Nende tingimuste tagamisel muutub sotsiaalse kaasamise protsess lihtsamaks, ebaõigluse tajumine aga pärsib seda. Ebamõistlikeks töötingimusteks peetakse madalat töötasu ning ohtlikke töövõtteid, sobilike töötingimustena nähakse ettevõttes toetavat kultuuri, mis põhineb õiglusel ja hoolivusel. (*Ibid*)

Sotsiaalset tuge, mis ei ole seadusega reguleeritud, tajutakse positiivsena, sest üksikisik on ise võimeline otsustama, mis on talle parim. See aitab vähendada luu- ja lihaskonnaaevusi ning ärevust ja depressiooni esineb harvem. Juhendis või seaduses ettenähtud sotsiaalset tuge pakkudes võtab selle koostaja eksperdi rolli, kes näeb ette, mida inimesed peaksid tegema, mõtlema ning tundma. (Johnsen *et al*. 2018)

Järgneva artikli autorid keskenduvad samuti puuetega inimeste tööelus osalemisele. Rootsis, mida peetakse heaoluriigiks, on puuetega inimesed tööellu kaasatud, kuid töö püsimisega on seotud mitmeid takistusi sealhulgas abivahendite keeruka kättesaadavusega ja ametiasutuste

töökorraldusega ning sobiva töökeskkonna loomisega vähenenud töövõimega inimestele. (Östlund, Johansson 2018):

- Keskkonnaalased osalusbarjäärid, mis hõlmab sotsiaalseid-, suhtlemis- ja füüsilisi takistusi võrdsetel alustel osalemiseks.
- Abivahendite kättesaadavus, mis sõltub omavalitsuste majanduslikust olukorrast.
- Erinevate ametiasutuste eeskirjade ja eesmärkide omavaheline vastuolu, mis väljendub näiteks tööhõives võrdse osalemise nõude ja ebaefektiivsuse vastandamisena.
- Hoolekandeteenuste jäikus, mis takistab inimesel täistööajaga töötada, kuna teenuseid võimaldatakse ainult päevasel ajal.

Suhtumine puuetega inimestesse sõltub suuresti puude tõlgendamisest. Sageli kajastatakse puuet negatiivsest vaatenurgast ning rõhutatakse kahjustuse osakaalu ja mittetäiuslikkust. Tõstetakse esile perfektsust, mis on seotud saavutuste ning käitumisega ning seda eeldatakse nii endalt, kui ka teistelt inimestelt. Empaatia vähesus sh teiste tunnete tähelepanuta jätmine näitab nõrka huvi puuetega inimeste olukorrast. Iseloomulik on ekspluateeriv käitumine ning ebarealistlikud ootused, mis tekitavad puuetega inimestel stressi ja sotsiaalset tõrjutust. Positiivsed hoiakud on enamasti nendel inimestel, kellel on olnud kokkupuude puuetega inimestega. (Cox, Hill 2018) Seetõttu on puuetega inimestel raske otsustada, kas avalikustada oma puuet kandideerimisel, tööle asumisel või eelistada mitteavalikustamist. Väliselt nähtava puudega inimesed eelistavad oma olukorda avalikustada tööintervjuu ajal, sest see annab võimaluse ootuste ning võimaluste aruteluks. Esmapilgul mittenähtava puudega inimesed sageli jätavad oma puudest teatamata, sest tunnevad hirmu töökaotuse ja võõristava suhtumise eest. (Jans *et.al* 2012)

Uuringus “Terviseseisundist või puudest tingitud erivajadustega noorte siirdumine koolist tööle” sissejuhatuses on selgitatud töövõimereformi eesmärki muuta suhtumist vähenenud töövõimega inimestesse ning aidata neil tööd leida ja tööl püsida (Praxis... 2016).

Sotsiaalministeeriumi tellitud ning perioodil september 2015 – jaanuar 2016 läbiviidud uuringus oli sihtrühmaks tööandjad, kellest 770 vastasid küsimustikule. Raportist selgub, et 29% vähemalt kahe töötajaga tööandjatest on töövõimetuspensionäre palganud. Üle poolte ehk 51% töötavad nendest paindlikuma töögraafiku alusel ning 46% vähem füüsilist pingutust nõudvatel kohtadel. Madalama koormusega töötab 44% inimesi ning vähem vaimset pingutust vajavatel ametikohtadel on rakendatud 22% töövõimetuspensionäre. Organisatsioonid, kus töö iseloomust

tulenevalt domineerib füüsiline töö, eelistaks võrdsete kandidaatide puhul 44% tööandjatest valida täielikult töövõimelise inimese. Töötaja vaimset või füüsilist eripära konkurentsieelisena näeb ainult 22% tööandjatest ning 96% pidas vajalikuks, et neid teavitataks puudest või tervisekahjustusest tulenevast tegevuspiirangust. Uuringu tulemustest selgub, et üldjuhul tööandjad ei näe riski vähenenud töövõimega inimeste palkamisel, kuid tõdeval, et selline valik nõuab paindlikku töökorraldust ja töökeskkonna olulist muutmist, milles eeldavad ka riigipoolset tuge. (Teadlikkus ja hoiakud...2016)

1.3. Psühholoogilise lepingu sõlmimise põhjused

Pidevalt muutuv asukeskkonnas vajavad nii tööandjad, kui ka töötajad usaldust ja ühiseid arusaamu, et säilitada tööõõm ning vähendada ebaõnnestumisi nii üksikisiku, kui ettevõtte tasandil. Maslach ja Leiter (2007) on välja toonud ebakõlad isiku ja tema töö vahel, mis tekitavad läbipõlemist. Pingeseisundi taluvuspiiri ületamine on tingitud liigest töökoormusest. Organisatsioonidel on võimalik töösse rakendamise määra vähendada abivahendite näol, mis võib ülekoormuse muuta meeldivaks arenguvõimaluseks. Otsustusõiguse puudumine ettetulevate olukordade puhul pärsib töötajatel lahenduste otsimist ja suhestumist oma tööga, kurnatus ning ebaefektiivsus tõusevad esile. Madal palk ja ebapiisav tunnustus töö eest häirivad inimese sisemist rahu. Sotsiaalse toe vähesus halvendab inimsuhteid ja vaimset seisundit. Vastuolulised ootused väljenduvad vajaduskonfliktina, kus lühiajaline kasumi eelistamine läheb vastuollu töötajate ootustega. Nende ebakõlade vähendamiseks on Ryan ja Dew (2000) sõnul abiks sellised juhtimisstruktuurid ja –protsessid, mis edendavad sügavat sisemist sidet tööga ning ennetavad läbipõlemist. Kõik see saab alguse juhtkonnast ja juhtide eestvedamisest.

Eetilise kliima loomisel on juhtidel määrava tähtsusega roll ning kaasava ja hooliva juhtimisstiili tüübid aitavad neid tingimusi arendada ning äritavades rakendada (Mulki *et al.* 2009). Pojmani (2005) on kirjeldatud John Laddi mõtteid, kus moraalne õigsus ja väärus, mis iseloomustab indiviidi teatud teguviisi, on ühiskonniti erinev ning üldised moraalistandardid puuduvad. Eelneva raamatu saatetekstis eestikeelsele tõlkele on Sutrop (Pojmani 2005, 5) öelnud: “Moraalne tegu nõuab meilt sageli omaenda mugavuse, kasuahnuse või lihtsalt ükskõiksuse ületamist, võimaldades meil luua koostõõsuhteid teiste inimestega, kindlustades teiste lugupidamise, puhta südametunnistuse ja rahuliku une”.

Psühholoogilise lepingu sõlmimise põhjusteks töid McFarlane Shore ja Tetrick (1994):

- erinevate liitude (nt ametiühingud) lepingute puudumine;
- kõiki aspekte ei ole mõttekas töölepingusse lisada;
- suunab nii töötaja, kui ka tööandja käitumist ilma juhtimisjärelvalveta;
- tõstab vastutustundlikku käitumist;
- annab töötajale tunde, et ka tema suudab oma elu organisatsioonis mõjutada;
- annab suurema turvatunde ja selgema arusaama nii töötajale, kui ka tööandjale.

Rahuldamata ootused töökohal mõjutavad sisemist motivatsiooni (Gkorezis, Kastritsi 2017). Seetõttu on oluline tööandjate ning töötajate ootuste kooskõlastamine, mille üheks võimaluseks on psühholoogilise lepingu kasutamine tööle asumisel, mida vastavalt muutustel teatud aja pärast kohandada. Mõlema osapoole ootused on soovitatav säilitada neile sobivas vormis- kirjalikult, video kujul, häälsalvestisena, pildina või muud moodi, sest Tulvingu (2007) sõnul inimene oma eluaja jooksul unustab ning see on tavapärane, kuid vältimatu. Neid fakte ning sündmusi, mida me hetkel mäletame, on keeruline hiljem täpselt meenutada või meie tõlgendus osutub varasemast erinevaks. Kuidas psühholoogiline leping kujuneb, mida sisaldab ning millele tähelepanu pöörata, kajastatakse järgnevas alapeatükis.

1.4. Psühholoogiline leping ja selle kujunemine

Lepingu sisu ja selle kujunemine võib olla keerukas ning mitmed autorid on esile toonud erinevaid ettepanekuid, millele sõlmimisel tähelepanu pöörata. Käesolevasse alapeatükki on töö autor kogunud sagedamini väljendatud psühholoogilise lepingu sisu soovitusel ning selgitused selle kujunemisel.

Psühholoogiline leping on tööandja ja töötaja vastastikuste subjektiivsete kohustuste ja hüvede (Rousseau 1989) individuaalne arusaam (Rousseau, Tijoriwala 1998), mis sõltub tajust, erinevate meelte kasutamisest ning meieni jõudva teabe tõlgendamisest (Gleitman *et al.* 2014). Subjektiivsed kohustused ei tulene ainult selgesõnalistest läbirääkimistest vaid ka töötajaid ümbritsevatest sündmustest, näiteks koondamised (Bohle *et al.* 2016), organisatsioonide ühinemised ja jagunemised, uued juhtimisstiilid, palgaläbirääkimised, töökorralduslikud muudatused jne. Conway ja Briner (2005) on seisukohal, et psühholoogilise lepingu kujunemisel on oluline roll organisatsioonil, kui sobiva keskkonna kujundaja ning leping käsitleb töösuhte

kaudseid ja kirjutamata aspekte, mida töötaja ning tööandja vastastikku ootavad. Sarnasel seisukohal on ka Randmann (2013), viidates töötajate piiratusele oma töökeskkonna loomisel, mistõttu juhtidel jääb suurem võimalus ning vastutus sobivaima lahenduse leidmisel. Lähtuma peaks iga osapoolle personaalsetest ootustest, kooskõlastades need omavahel ühtseks eesmärgiks, vastasel korral väheneb töötajate töörahulolu ebaselgete kohustuste ja vastutuse osas.

Kui eelnevad autorid keskenduvad kohustustele ning nende rikkumistele, siis Tomprou ja Nikolaou (2011) pööravad tähelepanu psühholoogiliste lepingute sõlmimise protsessile ning dünaamikale. Nad väidavad, et iga põlvkond võtab lepingu tingimusi erinevalt vastu, sest ootused tulenevad varasematest töökogemustest aga ka töö otsimise ning värbamisprotsessi ajal saadud teabest. Samuti tuleb arvestada inimeste emotsioonidega, sest töösuhtesse sisenemisel tajub ja kogeb uus töötaja sotsialiseerumisetapis teatud ebakindlust. Seetõttu on organisatsioonil oluline olla teadlik oma kaudsetest sõnumitest, et meelitada ligi uusi kandideerijaid. Info tajumine on mõjutatud psühholoogilise lepingu kolmandatest osapooltest ehk sotsiaalsete võrgustike kaudu liikuvast teabest.

Info- ja kommunikatsiooni tehnoloogiad ja -vahendid on andnud inimestele erinevaid võimalusi üksteisega suhelda. Eriti nooremate inimeste hulgas on levinud sotsiaalvõrgustike nt Facebook, Twitter jms kasutamine. Dabos ja Rousseau (2013) on viidanud oma uuringus sellele, et sotsiaalvõrgustikest saadud info mõjutab töötajaid psühholoogiliste lepingute tingimuste tõlgendamisel. Läbi mitteametlike kanalite kujuneb töötajate arusaam personalipoliitikast ning tavadest, hüvedest ja kasudest ning kas neid on võimaldatud kõikidele töötajatele või ainult mõnedele. Võrgustikud võivad aidata aga ka takistada personalijuhtimise jõupingutusi psühholoogilise lepingu osas.

Lepingu lõpptulemuse kujunemisel on oluline roll nii töötaja, kui ka tööandja eesmärkidel. Ajutise töö soovija eelistab paindlikku tööaega aga pikaajalist töösuhet eelistav inimene peab tähtsaks karjääri- ja arenguvõimalusi, töökoha turvalisust ning inimestevahelisi suhteid. Kiiresti muutuv keskkonnas eelisavad tööandjad lühiajalisi paindlikke lepinguid, stabiilse ning arenguvõimalusi pakuva töökeskkonna puhul on sobilikumad pikaajalised töösuhted. (McFarlane Shore, Tetrick 1994).

Üldine süsteemiteooria (*General System Theory*) vaatlleb organisatsiooni, kui organismi, mis koosneb erinevatest omavahel ühendatud osadest ning iga osal on oma funktsioon (Kast,

Rosenzweig 1972). Süsteemiteooria edasiarendusena on kasutatud mõistet sündmuse süsteemi teooria (*Event System Theory*), kus sündmused muutuvad tähendusrikkaks aja jooksul, võivad põhjustada uusi sündmusi ning kujutavad mitmetasandilist süsteemi (nt organisatsioon, juhtkond, osakond, üksikisik jne), mida iseloomustavad dünaamilised protsessid. Sündmused võivad pärineda nii organisatsiooni seest, kui ka väljaspoolt ning neil võib olla nii otsene, kui ka kaudne mõju. (Morgeson *et al.* 2015)

Tööga seotud otsuseid mõjutavad Kilduff ja Brass (2010) võrgustiku teooriast lähtuvalt suhted sõpradega ja töökaaslastega ning tööalane rahulolu peegeldub ka mitteametlikes sotsiaalsetes võrgustikes. Erinevad välised üksikisikute ja rühmade sidemed hõlbustavad grupi tööd ning Hoang ja Antonic (2003) sõnul on võrgustikul kolm olulist komponenti, milleks on suhete sisu, suhete juhtimine ja suhete struktuur ning nende mõju organisatsiooni tulemuslikkusele.

Mida suurem on inimeste piirangute tase ehk töövõime kaotus, seda madalamalt tasustatud on töökoht, millest tuleneb ka madalam heaolu (Cregan *et al.* 2017), mis raskendab Maslow'i vajaduste hierarhia astmetelt eneseteostuseni edasi püüelda, sest turvalisusvajadus on rahuldumata (Maslow 1943) sh tervise ohutus tagamata (De Brouwer 2011).

Vaadates psühholoogilist lepingut töötaja seisukohast, siis olulisemaks individuaalseks faktoriks tajutud kohustuse tugevuse osas on haridus. Kõrgema hariduse tasemega inimesed tunnevad kohustust olla iseseisvamad ning võtta vastutus oma teadmiste/oskuste taseme ja töötulemuste osas. Vastutasuks ootasid nad tööandjalt suuremat iseseisvust. Töökeskkonna faktorite mõjudest kohustuste tajumisel kerkib esile erinevused tööpositsiooni lõikes. Võrreldes teiste gruppidega eelistavad lihttöötajad toimida selgepiirilistes töösuhtes ning ootavad turvalist, stabiilset töökeskkonda ning võrdset kohtlemist. Organisatsiooni vajaduste tagamist ja enda arendamist ei pea nad väga oluliseks ning mida vähem inimene määratleb end töö kaudu, seda väiksemaid kohustusi ta endale võtab. (Randmann 2013)

Töö esimeses peatükis kajastatud teoreetilised vaatekohad ilmestavad vähenenud töövõimega inimeste probleemide mitmekesisust ning psühholoogilise lepingu sõlmimise vajadust nii tööandja, kui ka töövõtja seisukohast. Magistritöö raames läbiviidud uuring tugineb käesoleva peatüki teoreetilistele alustele ootuste välja selgitamisel, mida kirjeldatakse antud töö teises ja kolmandas peatükis.

2. UURIMISOBJEKT JA -METOODIKA

Töö teine peatükk algab valimi kirjeldusega. Seejärel annab autor ülevaate magistritöös kasutatud uurimismetoodikast, kuidas selgitada välja vähenenud töövõimega inimeste ootused töökohale kandideerimisel ja tööelus osalemisel ning olulisemad faktorid nende jaoks.

2.1. Uuringu meetodi kirjeldus

Käesoleva magistritöö raames korraldatud uuringu eesmärgi ning uurimisküsimustele vastuse saamiseks kasutas autor kvalitatiivset uurimismeetodit. Andmete kogumine toimus kvalitatiivse uurimismeetodi alla kuuluva fenomenoloogilise uurimuse alusel. Andmete analüüsiks on kasutatud fenomenoloogilist andmeanalüüsi *cross-case* analüüsi.

Kvalitatiivset uurimismeetodit on Reichardt ja Cook 1979. aastal ilmunud uurimuses selgitanud kui protsessile suunatud meetodit, kus rõhk on arusaamisel. Keskendutakse vastaja vaatenurgale ja oluline on terviklik vaatenurk ning üldistamine, kuid intervjuuerija subjektiivsust andmete analüüsimisel peetakse meetodi nõrkuseks. (Ghauri, Gronhaug 2005) Fenomenoloogilise uuringu fookuseks on uuritava subjekti kogemused (Laherand 2008) läbi osalejate isiklike sündmuste nende sotsiaalse maailma mõistmiseks (Smith, Osborn 2003 viidatud Gill 2014, 126). Iga projekt, mis nõuab teatud ressursse, vajab planeerimist ja eelarvet. Optimaalne valimi suurus intervjuude läbiviimiseks on eelarve koostamisel vajalik info. Kvalitatiivse uuringu jaoks peetakse piisavaks 6-12 intervjuud, peale selle tekib andmete küllastatus (Guest *et al.* 2006). Tundlike teemade puhul on soovitatav kasutada individuaalset intervjuud, mitte fookusgrupi intervjuud, sest oma kogemuste ja vaadete väljendamine suurema grupi ees on ebamugav, mistõttu oluline informatsioon võib jääda esitamata (Roulston 2011).

Fenomenoloogilise uurimuse käigus viis töö autor läbi üksteist poolstruktureeritud intervjuud, millest kolm olid eksperdiintervjuud ning kaheksa telefoniintervjuud vähenenud töövõimega inimesega kellest viis olid töötud.

2.2. Valimi kirjeldus ja intervjuude läbiviimine

Valik käsitleda vähenenud töövõimega inimeste kogemusi uurimisobjektina on tingitud magistritöö eesmärgist ning olukorrast tööjoturul. Organisatsioonidel on üha keerulisem leida sobilikke töötajaid ning potentsiaalne sihtgrupp tööjõupuuduse leevendamiseks on vähenenud töövõimega inimesed. Kaardistades ning analüüsid vähenenud töövõimega inimeste kogemusi tööhõivesse sisenemisel ja tööelus osalemisel, annab tööandjatele täiendavat informatsiooni värbamisprotsessi ning tööelu parendamiseks.

Töötuse määr, mis 3. kvartalis 2018 oli 5,2%, läheneb majandusbuumi aegsele määrale, milleks oli 2007. aastal 4,6% (Eesti Statistikaamet, tabel *Töötuse määr...*). Alates 1. jaanuarist 2017 hindab töövõimet ja selle ulatust Töötukassa. Sõltuvalt vähenemise ulatusest määratakse kas osaline või puuduv töövõime (Tabel 2). Eestis oli seisuga 31.10.2018 vähenenud töövõimega inimesi 69 603, kellest 46 017 olid osalise töövõimega ning 23 586 inimesel oli määratud puuduv töövõime. (Eesti Töötukassa, tabel *Töövõime hindamised...*)

Tabel 2. Töövõime hindamise otsused valdkonna ja raskusastme ning ulatuse järgi 2017. aastal

Töövõime ulatus	Tegutsemispiirangu raskusaste	Tegevuspiirang						
		Liikumine	Käeline tegevus	Nägemine, kuulmine ja kõnelemine	Teadvusel püsimine ja enesehooldus	Õppimine ja tegevuste elluviimine	Muutustega kohanemine, ohu tajumine	Inimestevaheline lävimine ja suhted
Osaline töövõime	raske	4 958	954	212	578	622	599	727
	mõõdukas	17 099	8 493	1 365	1 968	4 506	4 961	3 650
	kerge	1 963	2 889	1 059	1 220	1 171	1 217	1 531
Puuduv töövõime	täielik	1 285	258	156	285	743	1 087	564
	raske	4 275	1 462	476	923	3 211	2 697	2 762
	mõõdukas	2 253	2 693	897	1 133	2 185	2 406	2 155
	kerge	603	748	543	505	433	371	491
Kokku	täielik	1 285	258	156	285	743	1 087	564
	raske	9 233	2 416	688	1 501	3 833	3 296	3 489
	mõõdukas	19 352	11 186	2 262	3 101	6 691	7 367	5 805
	kerge	2 566	3 637	1 602	1 725	1 604	1 588	2 022

Allikas: Eesti Töötukassa (2018)

Kõige rohkem ehk 17 099 korral määrati osaline töövõime mõõduka liikumise tegevuspiiranguga. Järgnes 8493 juhul osaline töövõime mõõduka käelise tegevuse tegutsemispiiranguga. Andmetest selgub, et liikumise tegevuspiirang on kõige sagedasem tegevuspiirang nii osalise, kui ka puuduva töövõime puhul, kokku 32 436 korral. (*Ibid*)

Riik võimaldab Eesti Töötukassa kaudu mitmeid teenuseid vähenenud töövõimega inimeste olemasolevatele ja tulevastele tööandjatele, milleks on nõustamine ja teavitamine, palgatoetus, sotsiaalmaksu hüvitamine ning tööruumide ja –vahendite kohandamine (Teenused ...2018). Samas seisuga 31.10.2018 oli töötuna registreeritud 11 010 vähenenud töövõimega inimest, mis on 92 võrra rohkem, kui 2017. aastal samal ajal (Eesti Töötukassa, tabel *Registreeritud töötus...*). Tugi riigi poolt on olemas, kuid töötute arv vähenenud töövõimega inimeste hulgas ei ole langenud. Seega leiab töö autor, et antud teema nõuab järjepidevat tähelepanu, sest muutused ühiskonnas toimuvad järk-järgult ning ka uute organisatsioonide lisandudes vajab tööandja teadmisi vähenenud töövõimega inimeste vajadustest ja oskusi mõlema osapoole ootuste kooskõlastamiseks.

Valimi moodustamisel kasutati ekspertide valikul sihtotsingu meetodit. Intervjueeriti inimesi, kes on pädevad antud teemal hinnangut andma ning on eelnevalt nõustunud oma ametipositsiooni ning organisatsiooni nime kajastamiseks käesolevas magistritöös. Vähenenud töövõimega inimeste valikul peeti oluliseks mitmekesisust ning valim koostati selliselt, et kajastuks nii töötud, kui ka töötavad inimesed. Kõikidele vastajatele selgitati põhjalikult töö eesmärki, konfidentsiaalsuse tagamise protseduuri, andmete töötlemise reegleid ning tulemuste ja järelduste kättesaadavust.

Esimeseks intervjueeritavaks eksperdiks on Eesti Töötukassa peaspetsialist, kes nõustab, teavitab ning koolitab tööandjaid, kellel on tööol puudega või erivajadusega inimene/inimesed. Lisaks pakub abi neile organisatsioonidele, kes soovivad vähenenud töövõimega inimesi tööle võtta. Intervjueeritav on antud magistritöö teema raames oma ala eksperdi positsioonis aga ka erivajadusega inimese arvamust avaldava osaleja rollis. Viimase rolli arvamuste avaldamisel andis intervjueeritav märku, et konkreetne arvamus või näide on isiklik ning puudest tingitud. Antud isiku valiku põhjenduseks on mitmekülgne kogemus tööandjatega suhtlemisel ning nende probleemide, ootuste ja võimaluste tundmine, teiselt poolt oskab ta läbi personaalse kogemuse samastuda inimestega, kellel on erivajadus(ed). Lisaks on tema roll töötajana seotud Töötukassaga, kelle pädevuses on vähenenud töövõime määramine ja töötute inimeste tööellu

suunamine ning töö püsivuse soodustamine, mistõttu omab kõrget kvalifikatsiooni, oskusi ja teadmisi ka avaliku sektori vaatenurgast.

Ekspertiintervjuu teiseks vastajaks on Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse nõustaja, kes läbi isiklike kogemuste saadud teadmistega toetab sarnaste erivajadustega inimesi. Valiku sobilikkust kinnitab lai oskustepagas terviseprobleemidaga toimetulemisel isiklikus- kui ka tööelus ning aastate jooksul kogutud info vähenenud töövõimega inimestelt, mida kogemusnõustamisel saadud.

Kolmadaks küsitleti ekspertiintervjuu käigus Sotsiaalministeeriumi Tööhõive osakonna Töövõimepoliitika juhti, kes omab õigust tutvustada läbi oma positsiooni ministeeriumi haldusalas olevat laiapõhjalist infot tööandjate ning vähenenud töövõimega inimeste olukorrast Eestis. Lisaks tunneb riigi toimimise süsteemi, seadusloome planeerimist, kujunemist ning rakendumist.

Järgnevad kaheksa intervjuueeritavat on soovitatud vastavate erialaspetsialistide poolt, kes kinnitasid nende vähenenud töövõime olemasolu. Telefoniintervjuu valiku tingis isikute anonüümsuse soov ning on vastajatele mugavam ajaliselt mõttes aga ka psühholoogiliselt sobivam, vajades teema tundlikkuse tõttu väiksemat pingutust. Valimis kajastuvad kaks psüühikahäirega, neli liikumispuudega, üks diabeedi diagnoosiga ning üks südamehaigusega vähenenud töövõimega inimene. Eelneva alapeatüki andmetest selgus, et kõige tihemini esineb liikumise tegevuspiirangut ning antud uuringu intervjuueeritavate puhul esineb sarnane olukord. Intervjuude sihtgruppide tabelis (Lisa 1) on kajastatud kõik sihtgrupid, vastajate taust ja nõuded ning intervjuude tehniline kirjeldus. Intervjuud viidi läbi ajavahemikul 24. aprill kuni 23. oktoober 2018 ning on lindistatud, täielikult transkribeeritud ja analüüsitud.

Intervjuu kava on koostatud kahe temaatilise plokina:

- Suhtumine vähenenud töövõimega inimestesse ning sellega seonduvad ootused tööandjate ja töötajate tööelule.
- Probleemid kandideerimisel ja tööelus osalemises ning sellega seonduvad ootused tööandjate ja töötajate tööelule.

3. UURINGU TULEMUSED, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Kolmandas peatükis kajastab autor kvalitatiivse andmeanalüüsi tulemused, mis on analüüsitud kooskõlas kolme eksperdiintervjuu ning kaheksa vähenenud töövõimega inimeste intervjuude tulemustega. Välja on toodud vähenenud töövõimega inimeste tööelu ootused ja olulisemad faktorid. Töö autor on koostanud ettepanekud tööandjatele, tuginedes analüüsi tulemustele, esimeses peatükis kajastatud teooriatele ning töös kasutatud kirjandusele. Alapeatükid on jaotatud vastavalt intervjuu kavale, mille abil püütakse leida vasutsed uurimisküsimustele. Intervjueeritavate vastused on tähistatud järgnevalt: Töötukassa peaspetsialisti (INT 1), Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse kogemusnõustaja (INT 2), Sotsiaalministeeriumi Tööhõive osakonna tööhõivepoliitika juhiga (INT 3) vähenenud töövõimega inimesed (INT 4 kuni INT 11).

3.1 Suhtumine vähenenud töövõimega inimestesse

Selleks, et teada saada, kuidas eksperdid hindavad tööandjate valmisolekut vähenenud töövõimega inimesi palkama, paluti intervjueeritavatel anda oma hinnang antud küsimusele. Sellega soovib autor välja selgitada tööandjate üldist suhtumist ning teadlikkust antud teema raames. Kõik eksperdid olid ühel meelel, et suhtumine on aasta-aastalt paranenud, mis on tingitud ühiskonnas toimuvatest muutustest seoses erinevuste aktsepteerimisega ning ka tööjõupuudus ehk vajadus mängib suurt rolli. Töötukassa eksperdi (INT 1) sõnul:

„Selles räägitakse töövõimereformi taustal palju ning vähenenud töövõimega inimesed on väga populaarsed ja siis tihtipeale tullakse küsima, kas Töötukassal on pakkuda inimest, kes nende asutusse sobib. Minu hinnangul on tööandjate valmisolek aastatega paranenud. Võib-olla valmisolekuks nimetame ka seda, et tööandjatel on praegu tööjõupuudus ning nad on valmis vaatama üle oma nõuded kandidaadile ja on hakanud ka uurima, kes see vähenenud töövõimega inimene on. Tihtilugu kujutab tööandja ette vähenenud töövõimega inimest, kui ratastoolis ja intellektipuudega inimest, kes tema asutusse ei sobi. Vähenenud töövõimega inimene võib tähendada ka diabeetikut või ka näiteks südamehaige inimene, kellel on depressioon. Need on

inimesed, kes on juba praegu meie seas ja töökollektiivis. Kui tööandja on selle endale teadvustanud, siis tema valmisolek märgatavalt tõuseb ning ta on aru saanud, et vähenenud töövõimega inimeste seas on professionaalseid inimesi, kes tema töökollektiivi sobivad.“

Parem arusaam puude, erivajaduste ning vähenenud töövõime mõistetest on avardanud tööandjate valikuvõimalusi sobiliku tööjõu leidmiseks. Kogemusnõustaja (INT 2) selgitused:

„Puuetega inimestel on suhteliselt soodsad ajad. Suuremate ettevõtete personalijuhid juba teavad, nendega probleeme ei ole. Siiski on paljudes ettevõtetes hirm vähenenud töövõimega ja puudega inimeste ees, sest nad ei tea kuidas käituda. Seetõttu tundub, et eetilisest seisukohast oleksid nad nõus sellest sihtgrupist inimesi palkama, kuid reaalne valmisolek vajab veel tuge ning selgitustööd.“

Siiski on vaja veel teavitustööd teha, et teadmatuses tekkinud hirmud ei väljenduks diskrimineerivalt. Sotsiaalministeeriumi eksperdi (INT 3) hinnang:

“Kui nad tahavad tööle minna, siis on see kinni selles, millised piirangud inimesel on. Kui inimene on näiteks pime ja ta on selle erisuse CV-sse kirja pannud, siis vähemalt viimasel ajal ei ole teda isegi töövestlusele kutsutud. Samas on mõned öelnud, et nad ei pane seda kohe CV-sse vaid ütlevad seda töövestlusel. Ja see on seotud hirmudega. Kui meil on kokkupuude olnud, siis me teame ja oskame midagi oodata ja oleme rohkem avatud. Kui kokkupuudet ei ole olnud, siis on see meie jaoks võõras maailm ning hirmud hakkavad rolli mängima. Ja seda on mulle isegi tööandjad öelnud, et võttes tööle vähenenud töövõimega inimese, on nad enne pikalt kaalunud, kui nad on selle sammu teinud. Sest täpselt samamoodi on tööandjal hirmud, kuidas ta oma tööga hakkama saab, mis ümberkorraldusi ma tegema pean. Samas need küsimused on igal tööandjal, üksipuha kelle ma tööle võtan.”

Vähenenud töövõimega inimesed on kõik tajunud ebaõiglast käitumist, sest ei arvestata nende erivajadustega ning need halvad kogemused on tekitanud usaldamatust tööandjate suunas, mis iga uue tööintervjuu või töökoha vahetusega süveneb. Esile tuuakse inimliku suhtumise puudumist ning puudega inimese väärtustamise vähesust. Ebameeldivate kogemuste selgitused vähenenud töövõimega inimeste poolt, kellest esimene (INT 4) kirjeldab: *“Tihti arvatakse, et psüühikahäire ja vaimupuue on üks ja seesama mõiste. Lisaks on depressioonist ebaõige arusaam ning arvatakse, et inimene manipuleerib.”* Sarnaselt mõtleb ka järgnev (INT 5) vastaja: *„Puudega inimest võiks ka väärtustada. Kui ma haige olen ja teinekord pikemalt, siis lastakse kohe lahti. Aga mul on vaja haigusest paranemiseks rahulikku keskkonda aga kui ma pean*

muretsema kogu aeg selle pärast, et töölt lahti lastakse, siis see teeb rohkem haigeks.“ Omapoolse kirjelduse annab (INT 6) intervjuueeritav: *“Kuna mul on puue haigusest tingitud, siis ma väliselt ei erine palju teistest inimestest. Keegi ei saa aru, et mul on midagi viga. Ise ütlen, et mul on haigus. Teised töötajad suhtuvad normaalselt aga tööle ei taha võtta, kui ütlen, et olen haige.”*

Vastukaaluks negatiivsetele kogemustele on kolm töökohta omavat liikumispuudega inimest rahul oma tööandja ja kolleegidaga ning peavad ennast täisväärtuslikeks ühiskonna liikmeteks. Neil on oma töö tõttu võimalik õppida ja areneda, osaleda erinevatel tööalastel üritustel ning kaasa rääkida tulevikus planeeritavates tegevustes. Vastaja (INT 8) arutlused suhtumise teemal: *„Mina olen väga rahul. Mul on töö, mis mulle meeldib ja saan juude õppida ja areneda. Töökaaslased on sõbralikud, kui palun, siis ikka aitavad uksest välja või riided riidepuule.“* Positiivselt on meelestatud ka teine vastaja (INT 10), kes väljendab oma hinnangut järgnevalt: *„Mulle väga meeldib tööl käia, sest tööandja panustab minu tegemistesse ja heaolusse piisavalt palju. Mulle võimaldatakse erivahendid, et ma saaksin oma tööd lihtsamalt teha. Kolleegid on ka abivalmid.“* Kolmanda (INT 11) vähenenud töövõimega inimese seisukohalt: *„Tore on see, et minu soovide ja erivajadustega arvestatakse. Minult küsitakse nõuandeid enne muutuste tegemist.“*

Suhtumise teema laiendamiseks on intervjuueerija võtnud aluseks olulised osapooled: tööandja, vähenenud töövõimega inimene, kogukond ja riik. Autor palus hinnata erinevatest seisukohtadest, miks tööandjad võiksid palgata vähenenud töövõimega inimesi. Peamine argument on töäjõupuudus ehk otsene majanduslik põhjus, mis ka eelnevatest vastustest esile kerkis. Töötukassa eksperdi (INT 1) selgitused:

“Jah, siinkohal ma ütlen, et nendel on töäjõupuudus praegu ja tööandjad vaatavad ringi oma hinnangud, ei pane CV-sse nii kõrgeid nõudmisi kui varem. Nad on valmis vaatama ringi oma tööaja, tegema selle paindlikumaks. Teinekord pakutakse ka transporti rohkem, on valmis oma töökeskkonda kohandama, peasi, et töötaja saaks tööle. Pigem me eelistame rääkida erivajadusest ja see, kui inimesel on vähenenud töövõime, ei tähenda seda, et ta vähem tööd teeks. Aga kui tal on sellega seoses mingeid erivajadusi, siis tuleb neid lihtsalt kuidagi toetada, et saaks tööd teha teistega võrdselt.”

Teadlikkuse kasv erivajadustega inimeste omapäradest on aidanud suhtumist hoolivamaks ning empaatilisemaks muuta. Osad ettevõtted on puuetega inimeste erivajadused suutnud ümber

pöörata kollektiivi mitmekesistamiseks, võimalusteks empaatia arendamiseks ning lisaväärtuse rakendamiseks töötaja isiklike kogemuste abil, mida Töötukassa ekspert (INT 1) on kirjeldanud järgmiselt:

„Ühe asutuse näitel (...) meie tahaksime ka oma asutusse võtta tööle erivajadustega inimesi, kuna nendel töötab väga mitmekesine seltskond- nendel on välismaalasi, noori, vanemaid inimesi aga erivajadustega inimesi mitte ühtegi ei ole. Äkki meil st Töötukassal leiduks mõni inimene, kes oleks professionaalne töötaja ka muidugi aga kellel oleks mõni erivajadus, kes nende kollektiivi rikastaks. Näiteks ratastoolis või nägemis- või kuulmispuudega, just selle tagamõttega, et kogu kollektiiv saaks haritud, saaks empaatilisemaks, saaks koostööd teha rohkem. Võtma tööle täiskohaga viipekeele tõlgi, tegema oma koridori peal kohandusi ja mis iganes vaja, öelge ainult. Aga jällegi, ei võta sa tööle erivajadust vaid ikka spetsialist. Kui on kaks võrdset kandidaati, siis erivajadusega inimesega sa saad kaasa selle pagasi, sa saad ise meeletult palju õppida, kuidas teiste inimestega arvestada.“

Töötamine annab inimesele enesekindluse ja parema majandusliku olukorra, mistõttu ka tervislik seisund paraneb. Probleemide ulatus on laiapõhjalisem, ulatudes kaastöötajateni. Juhtkonna tasandil on suhtumine paranenud aga kolleegide seas on väljendunud vastuseisu vähenenud töövõimega inimeste palkamisel. Ekspertiintervjuu vastaja (INT 2) kirjeldus:

“Mina kogemusnõustajana saan rääkida ainult töötajate, see tähendab puuetega inimeste seisukohast. Tööjõupuudus sunnib tööandjaid oma vaateid ümber hindama. Seoses tööjõureformiga on meie kogemuste põhjal Töötukassa juhtumikorraldajad hakanud aktiivsemalt tegelema otsekontaktide loomisega ettevõtete seas, kes sooviksid vähenenud töövõimega inimesi oma kollektiivi võtta. Puuetega inimestele oleks töötamine väga vajalik, sest esiteks oleks tema enesekindlus kõrgem ning majanduslik olukord parem, mis annaks inimesele rohkem võimalusi ühiskonnaelus osalemiseks. See omakorda aitab säilitada töövõimet, sest tegutsemine paljudel juhtudel on tervise seisukohast olulisemaks kriteeriumiks.”

Vähenenud töövõimega inimeste palkamisel on Sotsiaalministeeriumi eksperdi (INT 3) kogemuste põhjal samuti kolleegid vastupanu osutanud, mis võib olla tingitud nii hirmudest, kui ka väärtushinnangutest:

“Tööandjad on erinevad. Osad võtavad majanduslikel põhjustel tööle, näiteks sotsiaalmaks, koolitustoetus hüvitatakse riigi poolt. On ka neid, kes teevad seda sotsiaalsest vastutustundlikkusest. Peamiselt on see alguse saanud rahvusvahelistest ettevõtetest aga ka kohalikud ettevõtted on sellega kaasa läinud (...). See on meie mõttemaailma muutus. Ei saa

öelda, et tööandja on alati takistuseks. Juhtub ka seda, et tööandja on nõus värbama vähenenud töövõimega inimest aga ülejäänud töötajad ei ole sellega nõus. On olnud ka selliseid juhuseid, kus tööandja on tööle võtnud, korraldanud ka transpordi aga teistel töötajatel on tekkinud kohe küsimus, miks ühe inimese tööle käimist soodustatakse. Samas seadus seda lubab.”

Psüühikahäirega inimesed kirjeldasid kartust tööle minemise eest, sest paanikahoog tekitab kolleegides arusaamatust. Ettevõttes töötava tuttava abil, kes teab probleemi olemasolu ja konkreetsele inimesele mõjuvaid rahustamise viise, on turvalisem töötada. Autor toob välja olulisemad kommentaarid (INT 4) suhtumise kohta: *„Kõikidel inimestel on mõnikord emotsionaalselt raske aga halvustav käitumine kutsub ebastabiilsust välja.“* Sama meelt on ka teine (INT 5) vähenenud töövõimega inimene, kelle arvates: *„Kaastöötajad, kes haigusest ei tea, tavaliselt ehmatavad ja hirmust teadmatust olukorrast hakkavad inimestega suhtlemist vältima.“*

Suhtumine vähenenud töövõimega inimestesse on aasta-aastalt paranenud (Lisa 3). Ekspertide sõnul üha enam aktsepteeritakse Eesti ühiskonnas erinevusi ja leitakse selles võimalusi, mitte takistusi. Töötavate vähenenud töövõimega inimeste hinnangud suhtumisele on positiivsed nii tööandja, kui ka kolleegide seisukohast. Mittetöötavad vähenenud töövõimega inimesed on suhtumise osas erinevatel arvamustel. Psüühikahäirega inimesed tajuvad diskrimineerivat suhtumist nii tööandjate, kui kolleegide poolt. Üks liikumispuudega ning kaks haigusest tingitud vähenenud töövõimega inimesed peavad suhtumist sobilikuks. Teadlikkus erivajadustest, puuetest ning piirangutest on ekspertide hinnangul tõusnud peamiselt nendel tööandjatel, kellel on eelnev kokkupuude vähenenud töövõimega inimestega, mida kinnitavad ka kolm töötavat liikumispuudega intervjuueeritavat. Praktilisi kogemusi on nii tööandjatel, kui ka kogu kollektiivil vähe ning seetõttu esineb diskrimineerimist ning probleeme tööturule sisenejatel, kui ka tööhõives osalejatel, mida mittetöötavad vähenenud töövõimega inimesed ka esile tõid.

3.2 Probleemid kandideerimisel ja tööelus osalemisel

Teise teemaploki küsimustele, probleemidest värbamisel ja töötamisel ning lahenduste leidmisel, vastasid eksperdid peamiselt kahest vaatenurgast. Tööandjad, kellel on kogemus vähenenud töövõimega inimestega, oskavad küsida detailsemaid küsimusi. Probleemide püstitus on nendel erinev, kellel puudub eelnev kokkupuude erivajadustega inimestega. Tööhõivesse sisenemine on väga keeruline pikaajalistel töötutel, mida kinnitab Töötukassa ekspert (INT 1): *„Kandideerimise*

seisukohast, mida vähem on aega möödunud tööst eemal olles, seda tugevam valmidus on uuesti tööle asuda. Ka väga paljude negatiivsete kogemustega inimene ei taha tööle minna.“ Sellist hinnangut kinnitab ka psüühikahäirega inimesed, kellest ühe (INT 5) sõnul: „Ma tahaks küll kodust välja saada, tööle minna aga ma ei saa. Keegi ei taha pidevalt haiguslehel olevat inimest tööle.“ Sarnaseid kogemusi jagab ka töötu haigusest tingitud vähenenud töövõimega inimene (INT 6), kelle väitel: „Jah, ma olen päris tihti haige ja vaja ka arsti juurde tihti minna ja siis tööandja ei taha sellist töötajat, kes nii tihti haige on ja keegi peab mind tööl asendama.“

Äkilise terviserikke või trauma tagajärjel pikalt kodus olnud inimestel on raske tööle kandideerida, sest enesekindlus on kadunud ning nad vajaksid kohe juhtunu algusfaasis julgustust ja tuge tööellu naasmisel. See sõltub ka sellest, kuidas inimene on oma erivajadusega kohanenud, arvab kogemusnõustaja (INT 2):

“Uuesti tööellu naasmine sõltub inimesest endast, kui pikalt ta on töölt eemal viibinud ning kui kiiresti ta on oma traumast üle saanud. Paljudel juhtudel on tööandja ise aktiivsem pool ja kaasab töötaja kiiresti oma tegevustesse, tunneb hoolt ja huvi. Siis tuleb inimene oma senisest olukorrast kiiremini välja ja saab eluga edasi liikuda. Tugivõrgustik on kõige olulisem. Peale õnnetust näiteks on vaja kohe kaasata kõik osapooled- vanemad, sõbrad, tööandja, sotsiaalhoolekanne, kogukond jne. Mida kiiremini nõustada, seda kiiremini suudab inimene oma uue olukorraga leppida. Tihti on ema-isa need, kes teadmatuses teevad lapse (ka täiskasvanu on oma ema-isa laps) eest kõik ette-taha ära. Inimesel tekib saamatuse tunne või ta näeb, et nii on päris mugav ja ei pingutagi enam ise.”

Takistusena näevad vähenenud töövõimega inimesed teadmatust erivajaduste osas, mistõttu tekib palju arusaamatusi ja sellest saavad alguse probleemid nii kandideerimisel, kui ka tööelus osalemisel. Oluliseks peetakse värbamise korraldust, sealhulgas infovahetust töökoha ning tööülesannete paindlikkuse osas. Mittetöötavad vähenenud töövõimega inimesed eelistavad sellist töökuulutust, kus on kirjas sobivus erivajadustega inimestele, mida kirjeldab vastaja (INT 4) järgnevalt: „See oleks küll väga hea, kui töökuulutuses oleks kirjas, et töö sobib näiteks liikumispuudega või kurdile inimesele. Siis on kohe julgem tunne kandideerida, see annab julgust.“ Sarnasel seisukohal on ka (INT 5) intervjuueeritav: „Seda, et sobib puudega inimesele see töö, sellist töökuulutust küll ei taha aga seal võiks kirjas olla, et tööandja on valmis vastavalt vajadusele töö ümber korraldama või midagi sellist.“

Sobiva töögraafikuga töö leidmise raskustest kirjeldasid viis vastanut, kui peamist takistust tööelus osalemisel. Põhjusteks toodi ravimite manustamise mõju teatud perioodi jooksul, mis on hädavajalik tervises seisundi parandamiseks kuid sõltub kindlastest kellaaegadest. Seetõttu on hommikune periood teatud tegevuspiiranguga aga alates pealelõunasest ajast suudab inimene tööl olla ja tööd teha võrdselt teiste töötajatega. Üheks võimaluseks pakuti pauside andmist ravimite manustamise ja mõju saavutamise ajaks. Intervjueeritava (INT 7) vastus: „*Ma pean hommikuti rohtu võtma aga peale seda olen ma mitu tundi uimane. Lõunast saaksin tööle hakata aga sellist töötajat ei taheta, kes käib pool päeva tööl.*“ Sotsiaalministeeriumi eksperdi (INT 3) kogemuste põhjal on erinevus Eesti ja väljaspool Eestit veel erinev:

“Eestist väljaspool kasutatakse palju töökuulutustes infot, et töökoht on sobilik vähenenud töövõimega inimestele või näiteks liikumispuudega inimesele. Tihti tuuakse ka välja, kas töökoht on võimalik täita täis- või osalise tööajaga. Meie veel niikaugel lihtsalt ei ole jõudnud. Arusaamine, kas ma täidan selle töökoha ühe inimesega või kahe inimesega, on tihtipeale ainult majanduslik. Mul on kaks inimest, siis mul oleks vaja ka asju topelt. See ei pruugi nii olla, ma saan ju töö korraldada nii, et korraka on tööl üks inimene. Sotsiaalmaksu soodustust saan ma kahe inimese pealt, mida riik hüvitab. Tihti on lahenduste aluseks töötajaskonnaga suhtlemine, et leida kõigile võimalikult sobiv lahendus.”

Paindlikud töötingimused sealhulgas kaugtöö ja kodus töötamine ei ole tööandjate seas laialdaselt levinud. Põhjenduseks on toodud läbirääkimiste keerukust, turvalisuse probleeme, tööohutust ja usalduse puudumist. Töötukassa eksperdi (INT 1) vastused:

„Seda trendi ei ole näinud, et kodus töötamine oleks sagedane aga tööandjad on valmis tööle võtma osalise tööajaga. Minu üllatuseks on päris paljud liikumispuudega inimesed öelnud, et nad ei tahagi kodus töötada. Mõned, kes saaksid tööle käia, on öelnud, et kodus töötamine sobib, töötempo töökohal ei ole mulle sobilik, ei ole minu rütmiga kooskõlas. Olen kohanud ka inimesi, kes soovivad kodus töötada aga ei suuda ennast kodus distsiplineerida.“

Takistusi tööellu suundumisel on ka vanemate ja lähedast poolt, kes ei usu toimetulekusse ning arengusse. Diagnoosi tunnistamine ja selle faktiga leppimine võtab aega ja vajab ka kogukonna tuge. Järgnevad selgitused Sotsiaalministeeriumi eksperdilt (INT 3):

“Lapsevanemad on täiesti omaette teema aga sellele häid lahendusi ei ole. Rehabilitatsiooniteenuste käigus saab noort täiskasvanud puudega inimest psühholoogiliselt toetada aga tihti on takistuseks lapsevanem ise, kes ütleb, et minu laps ei saa ju sellega hakkama. Täna me ühiskonnana oleme probleemi ees, sest lapsevanemal ei ole usku oma

erivajadusega lapsesse, et ta saaks iseseisvalt hakkama ja nad ei anna ka seda võimalust neile. Lihtsam on eest ära teha, kui lasta noorel seda ise proovida. Ega ei saa ka neid lapsevanemaid süüdistada, sest nad on raske tööga hõivatud. Nad peavad lapse arengusse ja tervisesse panustama.”

Tööhõives osalemise seisukohast on raskeim puudeliik Töötukassa spetsialisti (INT 1) arvates psüühikahäire, mille koolitusi on tööandjad kõige rohkem tellinud: *„Psüühikahäired on alates sellest, et inimesel on depressioon, lõpetades skisofreeniaga ja nende vahele jääb väga palju diagnoose, mis takistavad inimesel töötamist ja tööle asumist. „Mõne inimese puhul töökeskkond aitab teda, viib ta mõtted mujale. Empaatiat kogu kollektiivi poolt on oluline, sest ainult juhi empaatiast ei piisa. Ta ei taha, et temast hakataks teistmoodi mõtlema. See ei ole inimesele lihtne, eriti psüühikahäirega inimesele.“*

Sotsiaalministeeriumi eksperdi (INT 3) arvates: *„Psüühikahäire ei pruugi väliselt nähtav olla. Töövestlusel on väga hea suhtleja, üldjuhul saab hästi tööle aga tööl püsimisel on teatud takistused.“*

Psüühikahäirega inimesele enamasti ei meeldi, kui tema diagnoosist kellelegi räägitakse ning seda infot nad tavaliselt tööintervjuudel ei avalikusta. Keeldumise põhjusteks on inimese kartus enesele kahju teha. Tervise äkilist halvenemist ei ole võimalik ette näha, kuid hooliv suhtumine aitab neil kiiremini taastuda. Kolleegidega koos töötamine on nende haigusest lähtuvalt siiski soovitatav, sest üksinda olles tulevad nukrad mõtted, mis tekitavad paanikahoo. See omakorda tekitab hirmu kodust välja tulla ning taastumine võtab kaua aega ja on äärmiselt keeruline üksinda sellega hakkama saada. Intervjueeritava (INT 4) kirjeldused: *“Rahulik rääkimine rõõmsatel teemadel, mõtete mujale viimine, näiteks looduse teemal vesteldes. Võimaldada ise endale sobiv asend ja koht leida, kus rahuneda ning mitte nunnutada.”* Sarnaseid kogemusi omab ka teine (INT 5) vastaja: *“Kui märkad inimest, et ta nukrutseb, siis tule ja küsi, mis viga. Ma tahan kodust välja saada aga kui töökaaslaste ja ülemuse käitumismudel on halvustav, siis kutsub esile ebastabiilsuse.“*

Intellektipuudega inimesega ei saa rääkida pikkade keeruliste lausetega vaid tuleb öelda lühemalt, konkreetsemalt, kuid kõik oleneb konkreetsest psüühikahäirest, samuti töö iseloomust, isiksuseomadustest ning töökeskkonnast. Raskus on pigem tööl püsimisel, kui tööle saamisel. Selgitusi jagab Töötukassa ekspert (INT 1):

„Näiteks intellektipuudega inimese puhul on olnud küll selliseid probleeme, et me võtsime ta tööle, juba on natuke aega töötanud aga nüüd on mingisuguseid imelikke asju tekkinud. Töötaja ei tee seda täpselt, mis talle öeldakse, ei saa oma protseduuriga hakkama, ülejäänud asjadega saab aga teeb ka üleliigseid liigutusi, mida ta ei tohiks teha ja mis siis nüüd saab. Ka avatud kontorite puhul on probleem, et psüühikahäirega inimene ei saa seal hästi hakkama ja talle ei sobi see keskkond.“

Teadlikkus liikumispuudest ning sellest tingitud piirangutest vajab samuti täiendavat informeerimist. Tööandjad tunnevad ennast abituna, sest neil ei ole piisavalt teadmisi ega kogemusi vastavates situatsioonides hakkama saamisel. Sageli arvatakse, et liikumispuue on ainult ratastoolis liikuja, kuid sinna võib kuuluda ka nägemispuudega või südamehaigusega inimene. Probleemina toodi välja ka Töötukassa juhtumikorraldaja ebapiisavat teadlikkust töötuna arvel oleva inimese füüsilistest ja sotsiaalsetest piirangutest ning bürokraatiat ratastooli või muu abivahendi hankimisel. Kogemusnõustaja (INT 2) arvates: *„Kõige keerulisem on see, et tööandjad kardavad ratastoolis inimest, sest ei oska temaga käituda. Riigiettevõtetes on asjad paremad, sest selliste probleemidega on pikemalt tegeletud. Kõik sõltub konkreetsest personalijuhist ja kaastöötajatest ka muidugi.“* Takistused liikumisel võivad olla põhjustatud ka sporditraumast, mille näitel selgitab liikumispäästetaja Sotsiaalministeeriumi ekspert (INT 3): *„Liikumise seotud takistused on head näited. Iga töötaja, kes tegeleb spordiga, võib ennast vigastada ning lühemat või pikemat aega karkudega käia või ratastoolis istuda, sest trauma tõttu ta ei saa muudmoodi liikuda.“*

Esile kerkis ka isikliku abistaja ja tugiisiku kulude ebapiisav hüvitamine, mis takistab töötajal teatud töökohal töötamast. Liikumispäästetaja töötav intervjuule vastaja kirjeldab tööelus osalemise probleeme: *„Minu ootamatuks takistuseks töötades on seotud töölähetustega väljapoole Eestit. Igapäevases elus vajan oma puudest tingitult nii isiklikku abistajat, kui ka tugiisikut. Aga lähetuses olles ei saa ma nende abi kasutada, sest seda kulu kinni ei maksta.“* Sotsiaalministeeriumi eksperdi (INT 3) selgitused eelnevale kirjeldusele:

„Üldjuhul abivajaja peab isikliku abistaja sõidu ise kinni maksa, sest ühiskonnas ei ole veel sellist mõttelaadi, et riik peaks seda tegema. Töötaja saab küll teha kõrgema kvalifikatsiooniga tööd, kuid erivajadus takistab seda. Lähetusse minemisel töökaaslaste panus on võimalik aga kogukonna üleliigne koormamine ei toimi pikaajaliselt. See on teema, millega kindlasti peab tegelema ja vaadata, mis võimalused on ja täna head lahendust ei ole.“

Töö intensiivsuse ning puudest või terviseriskist tulenevate takistuste eripärad tööle kandideerimisel ja tööelus osalemisel leiab samuti kajastust. Tööandjate poolelt on teadmatus erivajaduste omapäradest tekitanud ebaõiglase käitumise vähenenud töövõimega inimestega. Seostatakse puuet või haigusdiagnoosi üldiste töövõimetega kuid inimestel avaldub see erinevalt. Töötukassa eksperdi (INT 1) arvates:

“On selliseid erivajadusi, kus inimene ongi aeglasem kui keegi teine aga üldjuhul see ju nii ei ole. Kui võtame kurdi inimese, siis ta võib ju liigutada teistest kiiremini või siis diabeetiku, miks ta liigutused peaksid aeglasemad olema, kui teistel. Näiteks, kui ma käisin kaardistamas ühes asutuses, kuidas erivajadustega inimesed seal võiksid töötada, siis personalijuht ütles mulle esimese asjana, et kuulmispuudega inimesed on siin välistatud. Tegemist oli ühe tootmisliiniga. Kui ma küsisin, miks siis ei tohi ta töötada, siis ütles, et meil oli üks ja tema oli kohutavalt aeglane. Ja siis kui ma selgitasin, et see on siiski isiksusepõhine, näe ma olen ka kuulmispuudega, et kas ma tundun see sama nagu see aeglane töötaja. Peale seda nõustamist leidis ta, et ainult kuulmispuudega inimesed võiksidki tal töötada). Tal oli üks halb kogemus, järelikult on puudest tulenev erivajadus, et nad on aeglased.”

Haigusest tingitud jõudluse vähenemine tekitab tööle kandideerijates ja töötajates hirmu. Kõik viis vähenenud töövõimega inimest, kes hetkel ei tööta, märkisid ära sobiva töökoormusega töö puudumist. Inimesed soovivad tööd teha aga teatud erivajadustest tingitult on töö intensiivsuse kasv põhjustanud raskusi ettenähtud töö korrektse ja õigeaegse teostamise, mida kinnitab ka intervjuueeritav (INT 6): *“Ma tahaksin küll täiskohaga tööl käia aga füüsiliselt ei jõua nii pikalt tööl olla.”* Teine vastaja (INT 9): *“Kui saaks osalise koormusega tööl käia, siis käiks küll tööl. Nii palju on arstide vahet vaja käia, tööandja ei taha, et ma kogu aeg töölt puudun. Mul endal on ka halb tunne, kui pean jälle ära küsima. Poole kohaga seda muret ei oleks.”*

Töökoormus on suurenenud erinevatel põhjustel. Töölepingu lõppedes on kohustused olemasolevate töötajate vahel ära jagatud, mistõttu uute ülesannete tegemisel ei olda piisavalt vilunud ning eelneva põhjaliku täiendõppeta on raske õigeid töövõtteid kasutada. Iga töötaja näeb ainult enda huvisid, teistega ei arvestata ning koostöö on nõrk. Tunnetatakse kiuslikkust ja laimu, mis viivad emotsioonid tasakaalust välja ning taastumine on aeganõudev. Näitena toob esile vastaja (INT 5) oma kogemused: *“Elu on kiireks läinud, julmaks läinud. Liiga intensiivne töö on olnud. Töökohustusi tuleb aina juurde. Kõik tahavad karjääriredelil tõusta, keegi ei märka või ei taha märgata teiste inimeste probleeme.”*

Kaugtöö võimalus ja paindlik tööaeg on eelistatuim lahendus liikumispuudega, psüühikahäirega ja erinevate haigusdiagnoosidega vähenenud töövõimega inimestele, mida kinnitab ka kogemusnõustaja (INT 2): *“Kaugtöö võimalus oleks suureks abiks liikumispuudega inimestele. Nad tahavad küll seltskonnas olla aga füüsiliselt ei jõua.”*

Takistuseks peetakse ka ebasobivat transpordiühendust kodu ja töö vahel. Soov töötada on inimestel olemas, kui tööandja organiseerib transpordi, sest töötuse tõttu ei ole majanduslikult võimalik isiklikku transpordivahendit soetada. Meeleldi kasutatakse võimalust kodus töötamiseks, näiteks käsitööd tehes või arvuti abiga teatud ülesandeid täites. Üks vastanutest oleks valmis täistööajaga töötama, kui talle võimaldataks istuva iseloomuga töökohustusi, kuid transport tööle puudub. Intervjueeritav on valmis ka kodus arvutiga töötama või puutööd tegema, kuid eelistaks kollektiivis viibimist. Intervjueeritava (INT 7) selgitus: *“Elan sellises kohas, kus transport käib ebasobival ajal. Hommikul tööle saaks aga õhtul koju õigel ajal transporti ei tule. Raskused liikumisel teevad tööle minemise keeruliseks.”*

Probleemide mitmekesisust seoses transpordiga kirjeldab kogemusnõustaja (INT 2) järgnevalt: *“Siinkohal on probleem transpordis, sest omavalitsus peab selle tagama aga esineb suuri takistusi. Bussijuhte ei ole, seal on ka töjõupuudus. Need marsruudid, mis on paika pandud, on ebamõistlikult pikad ja aeganõudvad. Bussi peal võetakse nii lasteai- kui koolilapsed ja siis on vaja iga asutuse juures peatus teha. Teinekord peab seetõttu kolm-neli tundi varem tööle minema, et õigeks ajaks jõuda. Tööpäevad venivad ebamõistlikult pikaks ja väsitavaks. Transpordi soovist peab ka kuu aega ette teatama. See ei ole paindlik süsteem.”*

Tööandjate seisukohti jagab Töötukassa spetsialist (INT 1): *„Liikumispuudega inimesed on seda ise rääkinud, et kui on ikka hea töökoht, siis nad on valmis vaeva nägema. Tõusma mitu tundi varem üles, ennast enne tööle minemist korda seadma, minema tööle ja kui nad on selle süsteemi endale selgeks õppinud ja sellega harjunud, siis nad teist töökohta niipea otsima ei hakka. Seetõttu on liikumispuudega inimene väga väärtuslik töötaja, sest rutiini saavutamiseks on ta juba nii palju vaeva näinud. Tööandja ei pea alati töötajale ise järele minema või transpordi eest maksma ja pigem tööandja seda ei teadvusta. On küll olukordi, kus tööandjad on organiseerinud asutuse bussi aga see ei ole spetsiaalselt invatransport. Pigem eeldatakse, et seda pakub kohalik omavalitsus.“*

Riigi ja kohalike omavalitsuste teenustest, seoses vähenenud töövõimega inimeste tööeluga, ei ole paljud tööandjad teadlikud. Kõige sagedamini kasutatakse sotsiaalmaksu- ja palgatoetust ning abivahendite kompenseerimist. Isikliku abistaja teenuse kasutamise võimalus, mis on kohaliku omavalitsuse haldusalas, annab töötajatele enesekindluse töökeskkonnas eraeluliste probleemidega toimetulemisel. Tööandjad hindavad sellist tuge mõistliku ressursikasutuse tõttu, sest üldjuhul puuduvad ettevõttel sotsiaaltöötaja teadmiste ja oskustega töötajad ning seda ei saa ka nendelt nõuda. Samas kaasneb sellega ka palju probleeme ning Sotsiaalministeerium eksperdi (INT 3) sõnul: „Sotsiaalministeerium alustas isikliku abistaja teenuse disainimisega.“ Täiendavad kirjeldused antud teema raames esitab Töötukassa ekspert (INT 1): „Tööandjate üllatus on teinekord päris suur, isegi Töötukassa teenuste osas. (...) Levinumate lahenduste puhul on kõige sagedasem liikumispuudega inimesele mõeldud abivahendi kompenseerimine ergonoomilise tooli näol. (...) Tööandjad ei soovi olla sotsiaaltöötajad ja seda ei tohikski eeldada nendelt, kuigi paljud ettevõtted sellega tegelevad. Erivajadustega inimeste tööle saamise ja töökeskkonnas eraeluliste probleemidega tegelemine ja töö hakkama saamist lahendada kogu tööaja vältel, ei ole tööandja puhul mõistlik ajakasutus. Pigem peab inimene ise ka panustama oma hakkama saamisesse, võib kasutada julgelt erinevaid teenuseid, erinevaid abivahendeid, kohandusi, tugiisikut, et tööandja koormust vähendada. Isikliku abistaja teenus on hea variant (...) mida kahjuks ei ole võimalik hetkega saada, sest see vajab eelnevat ettevalmistust ja see teenus tuleb kohaliku omavalitsuse poolt. Paraku on sellega probleeme olnud.“

Tööandjate ootuste kohaselt on vähenenud töövõimega inimeste enda panus tööle kandideerimisel ning tööelus osalemisel samuti tähelepanuväärne. Positiivsus ning teadlikud valikud aitavad kaasa sobiliku töö leidmisel ning ümber-ja täiendõpe lihtsustavad tööhõivesse sisenemisel. Töötukassa eksperdi (INT 1) selgituste kohaselt:

„Vähenenud töövõimega inimesed võiksid ennast täiendada, üritustel osaleda, julgelt ennast välja pakkuda, tõsta esile oma oskusi ja teadmisi, mitte oma erivajadusest tulenevat situatsiooni. Tihtipeale seatakse oma erivajadused esimesele kohale ja tuntakse hirmu, kes mind sellisena tööle tahab. Kindlasti tuleks oma enesekindlust tõsta, mida on üksinda päris keeruline teha. Selleks on ka vastavad teenused, mis seda toetavad. (...) Tihtipeale erivajadustega inimesed lähevad tööandja juurde ja ütlevad, et mis sul mulle pakkuda on. Pigem võiks alustada oma oskustest ja teadmistest. Kui tunnete, et vajate täiendõpet, siis Töötukassa pakub seda aga inimene peab seda ise tahtma ja küsima ning see peaks olema selgelt põhjendatud.“

Kokkuvõtvalt saab öelda, et tööotsijate ja töötajate probleemid kandideerimisel ning tööelus osalemisel on tööandjatest erinevad, mis sõltuvad mõlemal osapoole vajadustest ning ootustest. (Lisa 4) Eksperdid leiavad, et võimalikult kiire tööle naasmine oleks töötajale kasulik, kuid nendivad, et selleks vajavad vähenenud töövõimega inimesed rohkem tuge nii kolleegidelt, tööandjalt, kui omavalitsuselt ja riigi poolt pakutavate teenuste näol. Liikumispuudega inimestel on suurimaks probleemiks ratastooliga ligipääsu takistus organisatsiooni ruumidesse ja ka hoones sees. Mittetöötavatel inimestel on raskusi sobiliku töökuulutuse leidmisel ning erivajaduste vähene teadlikkus põhjustab kandideerimisel arusaamatusi. Psüühikahäirega ning haigusriskist tulenevad vähenenud töövõimega inimesed peavad oluliseks paindliku- ja osalise ajaga töögraafikut.

3.3 Järeldused uuringu tulemustest

Antud alapeatükis analüüsib autor kolme eksperdiintervjuu ja kaheksa vähenenud töövõimega inimesega läbiviidud intervjuude tulemusi lähtudes esimeses peatükis käsitletud teoreetilistest seisukohtadest ning magistritöö uurimisküsimusest.

Süsteemiteooriast lähtuvalt tuleks luua terviklik süsteem, mis hõlmab erinevaid osapooli: riik, kui tugisüsteem, omavalitsused, huvigruppide ühendused, töötervishoiuteenuseid pakkuvad asutused, kogukond, tööandjad, töötajad, kolleegid jne. Osapoolte huvisid, vajadusi ning võimalusi arvestades on võimalik lahendada vähenenud töövõimega inimeste tööle kandideerimise ning tööelus osalemise probleeme, mida iga huvigrupp eraldi ei suuda, kasutades selleks puude sotsiaalset mudelit.

Analüüs on esitatud lähtuvalt intervjuu kavas olevast kahest temaatilisest plokist:

- suhtumine vähenenud töövõimega inimestesse ning sellega seonduvad ootused tööandjate ja töötajate tööelule;
- probleemid kandideerimisel ja tööelus osalemisel ning tööandjate ja töötajate ootused tööelule.

Esimese osana käsitletakse suhtumise teemat, mille pöördepunkt oli Eestis 2016. aastal, kui töövõimereformi eel jõuti poliitilisele otsusele, et töövõimetuse asemel kõneldakse töövõimest, mis on esimene samm positiivse mõtteviisi suunas, sest vähenenud töövõimega inimene ei ole

koorem ühiskonnale vaid suudab osaleda tööhõives teistega võrdsetel alustel. Seda seisukohta toetab ka uurimus, mille tulemusel leiti, et puuetega töötajad on samaväärse jõudlusega teatud erialadel ning vajavad sarnast järelvalvet ja toetust, kui puueteta töötajad. Sageli on nad kulutõhusamad, eriti jaemüügi valdkonnas, suuremat toetus vajavad aga meditsiinivaldkonnas töötamiseks. (Hernandez, McDonald 2010) Eksperdiintervjuude käigus selgus, et tööandjate suhtumine vähenenud töövõimega inimestesse on muutunud positiivsemaks, teadvustatakse puude ja erivajaduse olemasolu. Samas on mõistete täpne sisu ja erinevus arusaamatu ning selles osas vajab tööandja koolitust ja nõustamist. Kui tööandja on aru saanud, et vähenenud töövõimega inimesel võib olla peale puude ka näiteks diabeet või südamehaigus ning need inimesed on juba praegu kollektiivis töötamas, siis valmisoleks palkamiseks märgatavalt tõuseb. Leidub ka tööandjaid, kes soovivad kollektiivi harimiseks ning rikastamiseks erivajadusega inimesi tööle võtta, soodustades sellega empaatiavõime tõusu, mis võrgustiku teooriast lähtuvalt näitab osalejate sotsiaalsete suhete seotust, võimaldab käitumist ette ennustada ja erisusi arvesse võtta. (Brass *et al.* 2004)

Vähenenud töövõimega inimeste palkamisel kaasneb ühiskonna üldine teadlikkuse tõus ja väärtuste muutus. Puude teoreetilise osa käsitluses on samuti välja toodud positiivsete hoiakute kasvu seos vastavalt saadud kogemustele (Cox, Hill 2018). Ka demograafiline olukord avaldab mõju, mistõttu tööealisi inimesi jääb järjest vähemaks ning puuetega inimeste osakaal kogu rahvastikust tõuseb ja töøjõupuudus on arengu ning konkurentsisis püsimise peamisi takistusi. Intervjuudest selgus, et sobiliku töötaja leidmiseks on tööandja valmis nõudmisi antud töökohale muutma, rakendama paindlikku tööaega, palkama vajadusel viipekeelela tõlgi ning kohandama töökeskkonda erivajadustest lähtuvalt. Siinkohal leiab kinnitust teoreetilises osas kajastatud organisatsiooni oluline roll psühholoogilise lepingu kujunemisel (Conway, Briner 2005) ning kaudsete sõnumite kaudu tajuvad tööle kandideerida soovijad positiivseid või negatiivseid emotsioone (Tomprou, Nikolau 2011). Kui organisatsioon näitab üles huvi ja tahtmist, et nende kollektiivi on oodatud erivajadusega inimene aga seda mitte kohustusest või haletsusest, vaid organisatsiooni arengu vaatenurgast. Selline selgitus mõjutab indiviidi tajumist endasse (Harris *et al.* 2012), väljendudes enesehinnangu tõusuna, mis omakorda leevendab terviseseisundist tulenevaid vaevusi ning aitab vähendada läbipõlemise ohtu. Sotsiaalne toetus inimestevaheliste suhete kaudu langetab teoreetiliste seisukohtadele tuginedes määratud ravimite hulka ning kiirendab taastumist. Vähenenud töövõimega inimesed tõid intervjuudes esile tööandjate vähest teadlikkust erivajaduste omapäradest, mis tekitab tööle kandideerijates hirmu oma puudest või haigusest tingitud takistusi tööandjale ütlema. Sarnaseid olukordi

kirjeldab ka uurimus, mis toob esile töötajate isiklike otsuste keerukust avaldamise kohta sõltuvalt puude olemusest, selle nähtavusest ja suhtumisest sellega kaasnevatesse eripäradesse (Jans *et al.* 2012) mis võivad hiljem töötades põhjustada ootamatuid olukordi tööohutuse seisukohast sealhulgas psühhosotsiaalsete ohutegurite vaatenurgast. Sellevoll (2016) peab oluliseks töötamise protsessi käigus vajalikku dialoogi ning vastastiku aususe ja austuse olemasolu, mis lihtsustab ka valitsuse eesmärkide täitmist tööhõive osas. Täiendavalt kaasneb sellega vähenenud töövõimega inimeste avatus, mis annab tõe sotsiaalsetele muutustele kaasava ühiskonna näol ning vähendab riske tööle võtmisel. Alates 2019. aasta jaanuarist jõustavad töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muudatused, mis sätestavad sealhulgas ka tööandja kohustuse psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamise (TTOS § 9¹). Selle seaduse täitmisele aitab kaasa avatud suhtumine kõikide osapoolte vahel.

Suurema tegevuspiiranguga töötaja on tihti madalamalt tasustatud ning mida kauem on vähenenud töövõime eksisteerinud, seda raskem on inimesel eneseteostuseni püüelda. Ka teoreetilised seisukohad viitavad tööandjatele mõeldud soovitudele, mis suunavad organisatsioone töötajate vajaduste ja isiklike eesmärkidega arvestama ning kohandama need vastavalt inimese karjääri etapile (näiteks tööhõivesse siseneja, iseseisev kolleeg, mentor, innovaator, töö säilitaja, tööhõivest väljuja) tulenevate psühholoogiliste lepingute eelistustega (Low *et al.* 2016). Vähenenud töövõimega mittetöötavate inimeste valmisolek töösuhte loomiseks ei sõltu intervjueritud eksperdi nägemusel inimese puudest ega haigusdiagnoosist vaid pigem indiviidi iseloomust, erivajadusega kohanemise tasemest ning ka töötuna oldud ajast. Ka kogemusnõustaja arvates pikemalt töölt eemal oldud aeg nõrgendab valmidust tööhõives osalemisel. Eelnevalt domineerinud negatiivsed praktikad tekitavad hirmu tööelus osalemisel ning sotsiaalse toe puudumine pärsib igapäevaste väikeste elamuste tajumist. Vajalik oleks reageerida ja abi pakkuda õigel ajal, sest mida vähem aega on juhtunust möödunud, seda kiiremini saab inimene kriisist välja. Seda väidet kinnitab ka teooria, mis pöörab tähelepanu abi andmise tunnetamisele ja sekkumise ajastusele, sest inimene peab ise vastutama oma probleemide juhtimise eest (Olsson 1997; Cobb 1976). Eksperdi hinnangul ei saa väita, et erivajadustega inimesed kogevad sagedamini negatiivseid tundeid, kuid sedalaadi probleemi tõstatasid kõik teised intervjueritavad. Samas ei saa järeldada, et tegevuspiirangust tulenevad takistused on peamisteks põhjusteks. Pigem on autor seisukohal, et läbielatu võib ebameeldivusena võimendada ettevõtte juhtide või teiste kolleegide hoolimatu ja diskrimineeriva käitumise tõttu.

Kõige raskemini mõistetavateks peetakse psüühikahäirega inimeste käitumist, mistõttu tööandjad on Töötukassa eksperdi sõnul selleteemalisi koolitusi kõige rohkem tellinud. Ootused usaldusele põhinevad aususel ning tööandjate nägemusel võiksid avatud suhted olla hea praktika tööelu aluseks. Kuigi psüühikahäirega inimesed oma diagnoosist rääkida ei taha, siis teoreetiline käsilus toetab puute avalikustamist, kui võimalust õigluse loomisele sobivate töötingimuste ja tööülesannete leidmiseks (Gustafsson *et al.* 2018).

Töö intensiivsuse teemal vesteldes pööras tööandjate koolitaja tähelepanu ebaõiglasele hinnangule puuetega inimeste kohta läbi isikliku kogemuse. Inimese füüsiline võimekus ei ole seotud konkreetse puudega või haigusdiagnoosiga. Ülemäärane pingeseisund on põhjustatud ebasobivast töökeskkonnast, juhtimiskultuurist ja vastuolulistest väärtustest, mida autor on kajastanud psühholoogilise lepingu sõlmimise põhjuste alapeatükis. Teoreetikud kirjeldavad, et vaimse ülekoormuse vältimiseks on vajalik õigeaegselt töökoormust piirata, sest kriitilise piiri ületamise tagajärjel tekkinud seisust taastumine nõuab rohkem ajalist ja vaimset ressursi, kui õigeaegse töökoormuse vähendamine ja sellelt tasemelt uuesti töökoormuse tõstmine (Paras *et al.* 2015). Töötajatel on erisugused põhjused, millest lähtuvalt taluvuspiir ületatakse ning lahkkelid on tingitud erinevatest arusaamadest või hilisemast tõlgendusest eelnevalt kokkulepitust.

Keeruliseimaks probleemiks peavad tööandjad, kellel on eelnev kokkupuude vähenenud töövõimega inimestega, teadmiste ja kogemuste puudumist erivajadustega inimestega suhtlemisel ning mõistmisel. Erinevaid haigusi ja puude liike on palju, infot on raske leida ning segadust tekitavad erinevad tõlgendused mõistete osas. Need organisatsioonid, kes kavatsevad palgata, pöörduvad nõustaja poole konkreetse selgituse sooviga, millise erivajadusega inimene nende töökeskkonda sobiks ja kas Töötukassal on kedagi pakkuda. Magistritöö autori arvates saab selliseid käitumisviise tõlgendada kaheti. Erivajadusega inimeste tööle võtmise soov näitab teatud positiivset muutust suhtumise osas. Märkates seda gruppi, kes on olnud teenimatult tagaplaanil tööhõivesse rakendamisel, annab alust arvata, et teadlikkus ühiskonnas on tõusnud. Teisalt tajub tööandja eelkõige võimalust vähenenud töövõimega inimese palkamisel majanduslikust aspektist, mitte sotsiaalsest vaatenurgast. See lähtepunkt on teatud määral õige, sest järjepidevuse tagamiseks on ettevõttel vaja ärilised eesmärgid täita.

Siinkohal tekib töötaja ja tööandja tööelu ootuste osas vajaduskonflikt, sest püüeldakse oma eesmärkide poole. Ideaalis võiks ettevõtte eesmärgid olla saavutatavad läbi töötajate

individuaalsete eesmärkide (Acikgoz 2019). Sellisele olukorrale aitaks kaasa töösuhte loomisel osapoolte ootuste läbirääkimine ning psühholoogilise lepingu sõlmimine. Lepingu lõpptulemus sõltub töötaja ning tööandja eesmärkidest (McFarlane Shore, Tetrick 1994), värbamisprotsessi ajal saadud kaudsetest sõnumitest (Tomprou, Nikolaou 2011), sealhulgas sotsiaalvõrgustikes levinud teabest (Dabos, Rousseau 2013) aga ka haridustasemest (Randmann 2013), mis on sõltuvuses tegevuspiirangust ehk töövõime vähenemisest või kaotusest (Cregan *et al.* 2017).

Intervjuu kava teisest teemast lähtudes analüüsis autor probleeme kandideerimisel ning tööelus osalemisel. Enamus intervjuueeritavatest vähenenud töövõimega inimestest pidas paindliku töögraafiku võimalust kõige olulisemaks faktoriks, sest erivajadustest tingituna annab see sobiliku valiku töö- ja eraelu ühildamiseks. Paindliku töötaja pakkumine mõjub ka organisatsioonidele positiivse kuvandina, sest valikuvõimaluste tajumine näitab hoolivat ning planeeritud tuge tasakaalu saavutamiseks (Kröll *et al.* 2018), mida töötajad kannavad edasi oma uskumustes kui pühendunud organisatsioonid, kes püüavad vähendada töö- ja eraelu omavahelisi konflikte (Azar *et al.* 2018). Paindliku töökorralduse rakendamise edukus sõltub organisatsioonikultuurist, eelkõige juhtkonna pühendumusest ning eeskujust, mis toetab töö- ja eraelu tasakaalu juhtimist, kuid töötajad peavad sellist usaldus vastutustundlikult ja ausalt kasutama (Galea *et al.* 2014).

Psüühikahäired on tööandjate jaoks keeruliseim puudeliik tööelus osalemisel ning Töötukassa eksperdi sõnul on sellega seotud koolitusi ka kõige rohkem tellitud. Nendel inimestel on raskusi pigem tööl püsimisega. Tööandjad ning kolleegid ei tunne psüühikahäire olemust ning äkilist tervise halvenemist on intervjuueeritavate sõnul seetõttu raskem taluda. Teoreetiliste seisukohtadena on kirjandusallikates välja toodud psüühiliste häiretega töötajate tagasipöördumise suunised tööandjatele, mis soovitavad organisatsioonidel kirja panna poliitika ja protseduurid sidusrühmade rollide ning vastutuse jaoks, koostada töövõimetuspuhkuse plaan ja korraldada vaimse tervise koolitus kõikidele töötajatele. (Dewa *et al.* 2016)

Riigi poolt vaadatuna on kõrge tööhõive määr vähenenud töövõimega inimeste hulgas samuti majanduslikult kasulik. Töötav inimene üldjuhul tunneb ennast täisväärtusliku ühiskonnaliikmena, mis soodustab emotsionaalset stabiilsust ning paremat tervislikku seisundit (Harris *et al.* 2012; Gustafsson *et al.* 2018; Cox, Hill 2018). Sellest tulenevalt on paremad võimalused töötamiseks, mis omakorda leevendab tööandjate tööjõupuudust ning kogukonna

koormatust lähedaste hooldamisel. See omakorda annab võimaluse hooldajatel tööhõives osaleda, mis vähendab riigi rahalist koormust veelgi.

Võttes aluseks erinevate autorite teoreetilised seisukohad ning uuringu analüüsist selgunud tulemused, on autor jõudnud järeldusele, et iga töösuhe põhineb ootustel, mille haldamise üheks võimaluseks oleks psühholoogilise lepingu sõlmimine. Parima kokkulepe saavutamiseks on vajalik võrdsete partnerite tasandil läbiräägitud tingimusi, mis vähendavad ebarealistlikke ootusi mõlema osapoolte suhtes. Lepingu tingimuste täitmise eest vastutavad nii tööandja, kui töötaja ning ootuste muutumisel on vajalik uuesti tingimusi kooskõlastada. Tööandja seisukohast on psühholoogilise lepingu aspektid seotud ootustega töötajale määratud kohustustele ning väljunditele. Töötaja peab oluliseks organisatsiooni poolt pakutavaid tajutavaid hüvesid: mõistlik töökoormus, sobilik töögraafik, osaline tööaeg, paindlik tööaeg, turvaline töökeskkond ja tööõhkkond, õiglane töötasu, iseseisvus, isikliku- ja tööelu tasakaal, arenguvõimalused, töö tegemiseks vajalikud abivahendid, koolitus jms.

Psühholoogiline leping aitab juhtkonnal paremini mõista, millised faktorid on töötaja jaoks olulised. Järgnevas alapeatükis toob töö autor välja ettepanekud juhtkonnale, kuidas töötaja eesmärgid sobitada organisatsiooni eesmärkidega.

3.4. Ettepanekud

Uuringu tulemuste ning teoreetiliste seisukohtade põhjal teeb autor ettepaneku kasutada ühe võimalusena tööandjate ning vähenenud töövõimega inimeste tööelu ootuste kooskõlastamiseks psühholoogilise lepingu sõlmimist, mille sisu toetab osapoolte jaoks kõige olulisemate faktorite kajastamist neile sobivas vormis. Sõltuvalt erivajadustest, saab lepingu vormistada paberkanalil, elektrooniliselt kirjutatult, häälsalvestisena, video kujul või mõnel muul kokkulepitul viisil.

Uuringu järeldused tõstavad esile vähenenud töövõimega inimeste probleemide mitmekesisuse tööle kandideerimisel ning tööelus osalemisel. Puudest ja haigusest tingitud teema tundlikkuse tõttu on ootuste kooskõlastamine keeruline, mis nõuab mõlema osapoolte ausust, usaldust ning lahendustele suunatud nägemust. Psühholoogiline lepingule tuginedes oleks tööandjatel lihtsam osapoolte vajaduste ning ootuste kooskõlastamist juhtida ja töötada välja vähenenud töövõimega inimeste erivajadustega arvestav leping.

Autor koostas psühholoogilise lepingu raamistiku.

1. Palun kirjeldage organisatsiooni ootusi töötajale. Näide:
 - aus;
 - vastutustundlik;
 - lojaalne;
 - kasutab õigeid töövõtteid;
 - kvaliteetne tulemus;
 - tõhus;
 - eelarves püsimine.
2. Palun pange kirja töötaja tööelu ootused organisatsioonile. Näide:
 - turvaline töökeskkond ja tööõhkkond;
 - iseseisvus;
 - isikliku- ja tööelu tasakaal;
 - töö tegemiseks vajalikud abivahendid ning koolitus;
 - arenguvõimalused;
 - mõistlik töökoormus, osaline tööaeg, paindlik tööaeg;
 - õiglane töötasu.
3. Võrrelge saadud tulemusi (Tabel 3). Kas leidsite Teie arvates selliseid ootusi, mis mõlema osapoole vahel ei ole tasakaalus? Kas kõik ootused on realselt teostatavad?
4. Selgitage välja erinevate ootuste põhjused.
5. Püüdke leida lahendusi takistuste kõrvaldamiseks ootuste kooskõlastamise kaudu.
6. Ajas muutuvate ootuste kooskõlastamiseks korraldage täiendavaid läbirääkimisi.

Järgnevalt on esitatud võrdlustabeli näide tööandjate ja töötajate tööelu ootuste kajastamiseks.

Tabel 3. Tööandja ja töötaja ootuste võrdlustabeli näide

Tööandja ootused	Töötaja ootused
aus	turvaline töökeskkond ja tööõhkkond
vastutustundlik	iseseisvus
lojaalne	isikliku- ja tööelu tasakaal
kasutab õigeid töövõtteid	töö tegemiseks vajalikud abivahendid, koolitus
kvaliteetne tulemus	arenguvõimalused
tõhus	mõistlik töökoormus, osaline tööaeg, paindlik töögraafik
eelarves püsimine	õiglane töötasu

Allikas: autori koostatud

Täiendavalt on töö autor koostanud näiteid tööandjate ja töötajate tööelu ootuste kooskõlastamiseks:

1. Läbirääkimiste korraldamine tööandja algatusel ja eestvedamisel, sest juhtkonna kohustus on olla eestvedaja rollis ning juhtimiskultuur peab tagama sellised protsessid, mis soodustavad mõlema osapoole ausust, avatust ja tasakaalustatud lahenduste leidmist.
 - Juhtkond või volitatud esindaja kirjeldab antud ametikoha töökeskkonda, milleks on avatud ruum kolme aknaga ja viie töökohaga, pöörates tähelepanu individuaalste eelistuste võimalikkusele kohandamise käigus, milleks võib olla teisaldatav vahesein selja taga oleva ukse vahel. Selline väljendusviis annab töötajale tunde, et tema erivajadustega arvestatakse.
 - Juhtkond või volitatud esindaja kirjeldab tervisekontrolli korraldust, mille käigus antakse selgitusi, et organisatsioon on valmis konfidentsiaalsusprintsipi järgides ning töötaja nõusolekul igakülgseks koostööks tervishoiuarstiga, et tagada töötaja töövõime säilimine ning takistuste vähenemine.
 - Juhtkond või volitatud esindaja kirjeldab seniseid töökorraldusi paindliku töögraafiku osas, kuid annab märku, et neid on võimalik muuta vastavalt ametikohale-indiviidile ning ettepanekud parima lahenduse leidmiseks on oodatud ja vajalikud. Töötaja saab teadmise, et paindlik töögraafik on organisatsiooni poolt aktsepteeritud ning tajub talle olulise faktori kohandamise võimalust näiteks ravimite manustamise ja selle mõju saabumise ajaks, mille tulemusel lihtsustub tööle pühendumine.
 - Juhtkond või volitatud esindaja kirjeldab antud ametikoha tööülesandeid ning teavitab, et organisatsioon on valmis lahendama ratastooliga liikumise takistusi välislähetuses olles, vajadusel koostöös isikliku abistaja ja tugiisikuga.
2. Ootuste kooskõlastamine lähtudes mõlema osapoole eesmärkidest:
 - Tööandja vajab IT projektijuhtimise oskusega töötajat, kes oskaks ka vene keelt B1 tasemel. Tööle kandideerija soovib oma vene keele oskust parandada, milleks on hetkel A2 tase ning töökuulustuses on kirjas, et organisatsioon toetab nii rahaliselt, kui ka õppimiseks vaba aja andmise kaudu täiendavate oskuste omandamist. Läbi töötaja eesmärgi saavutab ka tööandja oma eesmärgi, kes viib omandatud vene keele oskusega ellu IT projekti.
 - Uus töötaja ootab organisatsioonilt tuge ja abi ning konkreetsemaid ülesandeid sisseelamisperioodi jooksul. Karjääri teistsugusel etapil suudab ja soovib töötaja

olla näiteks juhendaja rollis ning sel perioodil vajab ta rohkem iseseisvust ning otsustusvabadust. Tööhõivest väljujad pensioniaja ettevalmistavas etapis soovivad inimesed töö intensiivsust vähendada ning tööandja leiab võimaluse osakoormusega töötamiseks, mis tekitab töökoha kindlustunde ja pühendumuse antud tööülesannetele.

Lisaks soovitab töö autor tutvuda Eesti Töötukassa veebilehel oleva infoga, mis toetab organisatsioone vähenenud töövõimega inimeste värbamisel tekkinud probleemidele lahenduste leidmisel.

KOKKUVÕTE

Euroopa demograafilisele trendile sarnaselt väheneb ka Eestis tööealiste inimeste hulk, mis on tingitud iibe langusest. Samas vähenenud töövõimega inimeste arvu kasv toob tööturule üha rohkem erivajadustega inimesi ning nendest töötuna registreeritute arv on viimase kolme aasta kõrgeimal tasemel. Organisatsioonide arengut ning konkurentsipüsivust takistab tööjõupuudus, kuid vähenenud töövõimega inimeste ootused tööle kandideerimisel ning tööelus osalemisel erinevad tööandjate ootustest.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada vähenenud töövõimega inimeste kogemused ja ootused töökohale kandideerimisel ning tööelus osalemisel ning millised faktorid on nende jaoks kõige olulisemad, lähtudes puude sotsiaalsest mudelist.

Autor püstitas eesmärgi saavutamiseks uurimisküsimused:

- Milline suhtumine on tööandjatel vähenenud töövõimega inimestesse tööelu kontekstis?
- Millised probleemid esinevad vähenenud töövõimega inimestel tööle kandideerimisel ja töökohal püsimisel?
- Kuidas toetada vähenenud töövõimega inimesi tööle saamisel ning tööl püsimisel?

Töö põhines fenomenoloogilisel uuringul ning uurimisobjektina käsitleti vähenenud töövõimega inimeste kogemusi tööle kandideerimisel ning tööelus osalemisel. Valim koosnes üheteistkümnest intervjueeritavast: kolm ekspertit ning kaheksa vähenenud töövõimega inimest, kellest viis olid töötud. Tulemuste analüüs tugines fenomenoloogilisele analüüsile ning *cross-case* analüüsile.

Uuringu eesmärgi saavutamiseks jaotati intervjuu teemad kahte plokki. Esimeses osas käsitleti tööandjate suhtumist vähenenud töövõimega inimestesse ning sellega seonduvad ootused tööandjate ja töötajate tööelule. Intervjueeritud ekspertide hinnangul on suhtumine vähenenud töövõimega inimestesse paranenud ning üha enam mõistetakse ja aktsepteeritakse erinevusi.

Paremad eeskujud on nendes organisatsioonides, kus on olnud eelnev kokkupuude erivajadustest tingitud takistuste kõrvaldamisega. Töötavad vähenenud töövõimega inimesed väljendasid suhtumise teemat positiivsena ning kogemuste põhjal on töösuhted omavahel kokku lepitud. Mittetöötavad vähenenud töövõimega inimesed on kogenud erinevat suhtumist. Intervjueeritud psüühikahäirega inimestel on negatiivsed kogemused, mis on väljendunud diskrimineerimisena ja ebaväärika käitumisena nende suhtes. Liikumispuudega ning kaks haigusest tingitud erivajadusega inimest ei kurda ebaetilise suhtumise üle. Ootuste osas on vähenenud töövõimega inimesed seisukohal, et oluliseks faktoriks nende jaoks on puude ning erivajaduse aktsepteerimine ning sellest tulenevate takistustega arvestamine. Tööle kandideerimisel oodatakse suhtumist, kui võrdsesse partnerisse, töösuhted oleks läbi arutatud ning isikupõhiselt kooskõlastatud. Tööandjad ootavad eelkõige töötaja ausust ning avatust. Teise teemana käsitleti probleeme kandideerimisel ja tööelus osalemises ning sellega seonduvaid ootusi tööelule tööandjate ja töötajate poolt. Eksperdid näevad probleeme peamiselt väheses toetuses pikaajaliste töötute osas, mille leevenduseks sobiks koostöö kogu tugivõrgustiku tasandil: vähenenud töövõimega inimese lähedased, kogukond, tööandja, töötervishoiu teenust osutavad organisatsioonid, omavalitsused ning riik. Liikumispuudega inimestel on peamiseks probleemiks sobiliku transpordiühenduse olemasolu ning isikliku abistaja teenuse ebapiisav kompenseerimine, mis raskendab tööelus osalemist. Haigusest tingitud ja psüühikahäirega vähenenud töövõimega inimesed peavad oluliseimaks faktoriks paindlikku töögraafikut ja osalist tööaega. Nii eksperdid, kui ka kõik vähenenud töövõimega inimeste ootused väljenduvad puude, haiguste ning erivajaduste teadlikkuse tõstmises.

Kokkuvõtvalt leiab autor, et püstitatud uurimisküsimused said vastuse ning magistritöö eesmärk vähenenud töövõimega inimeste kogemuste ja ootuste välja selgitamine ning oluliste faktorite teada saamine annab tööandjatele kasulikku infot mõlema osapoole tööelu ootuste kooskõlastamisel. Täiendavalt saab kasutada autori poolt koostatud psühholoogilise lepingu raamistikku, mis lihtsustab läbirääkimisi tööelu kontekstis ning toetab vähenenud töövõimega inimesi tööle saamisel ja tööl püsimisel.

Täiendavalt võiks uurida organisatsioonide kogemusi vähenenud töövõimega inimeste värbamisel ning tööelus kaasamisel ning milliseid lahendusi on kasutatud erivajadustest tulenevate takistuste ületamiseks.

SUMMARY

COORDINATION OF WORKING LIFE EXPECTATIONS BETWEEN EMPLOYEES WITH REDUCED WORK ABILITY AND EMPLOYERS BY APPLICATION OF A PSYCHOLOGICAL CONTRACT

Signe Abram

The increase in the number of people with reduced working ability brings more people with the special needs into the labour market and the number of those registered as unemployed is at the highest level in Estonia for the last three years. Labour shortages are hampering the development of organizations and their survival, but the expectations of people with reduced working ability when applying for a job and participating in working life differ from the expectations of employers.

The aim of the current Master's thesis was to explore the experiences and expectations of people with reduced working ability when applying for a job and participating in the working life and what factors are the most important for them based on the social model of disability.

Three research questions were formulated as follows:

- What is the employers' attitude towards people with reduced working ability in the context of the working life?
- What are the problems for people with reduced working ability when applying for a job and staying employed?
- How is possible to support people with reduced working ability to apply for a job and to stay employed?

The current Master's thesis was based on a phenomenological study. The subject of the study was the experience of people with reduced working ability to apply for a job and to stay

employed. The sample consists of eleven interviews, three of them was with experts and eight with people with reduced working ability. Five of interviewed people with reduced working ability were unemployed at the time of the interviews. The analysis of the results was based on phenomenological analysis and cross-case analysis.

The first part of the interview plan dealt with the employers' and employees' attitudes towards people with reduced working ability in the context of the working life. The interview results with experts estimated that employers' attitudes towards people with reduced working ability have improved and the differences are increasingly being understood and accepted by the employers. Good examples and practices were found in organizations that have had previous experiences of the removal of barriers of special needs while employing people with reduced working ability.

Employees with reduced working ability expressed the positive attitude towards their work experience with mutually agreed working relationships between employer and employee. Unemployed people with reduced working ability have experienced the different attitudes. Interviews with people with mental disorder demonstrated negative experiences that have been expressed as discrimination and unworthy behaviour towards them in the labour market. Disabled people and two people with a special needs due to illness did not complained about unethical attitudes towards them during the applying for a job and to stay employed.

In terms of expectations, people with reduced working ability stated that essential factors for staying employed for them were the acceptance of their disability and good employers' awareness about special needs as well as the possibility to consider these obstacles for the organisation the work and required working environment. People with reduced working ability expected the positive employers' attitudes towards to them as to an equal partner when applying for a job as well as discussing the employment relationships, what is personally coordinated. Employers expect the honesty and openness from the employed people with reduced working ability.

Experts stated problems related mainly with low support for the long-term unemployed, which would be mitigated by cooperation at the level of the entire support network: relatives of the people with reduced working ability, community, employer, occupational health services, municipalities and the state. The main problem for people with reduced mobility to stay employed is the unavailable suitable transport and the inadequate compensation of the personal

assistant service provided by the state. People with reduced working ability and with mental disorders, considered flexible working hours and a part-time work as the most important factor for staying employed. Future research should focus on explore the experience and good practices of organizations in recruiting and integrating people with reduced working ability with their special needs.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Acikgoz, Y. (2019). Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. – *Human Resource Management Review*, Vol. 29, 1-13. Kättesaadav: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482218301190>, 25.detsember 2018.
- Azar, S., Khan, A., Van Eerde, W. (2018). Modelling linkages between flexible work arrangements' use and organizational outcomes. – *Journal of Business Research*, 134-143.
- Bohle, S. L., Bal, P. M., Jansen, P. G.W., Leiva, P. I., Alonso, A. M. (2016). How mass layoffs are related to lower job performance and OCB among surviving employees in Chile: an investigation if the essential role of psychological contract. – *The International Journal of Human Resource Managemen*, Vol.28, No.20, 2837-2860.
- Brass, D.J., Galaskiewicz, J., Greve, H. R., Trai, W. (2004). Taking Stock of Networks and Organizations: A Multilevel Perspective. – *Academy of Management Journal*, Vol. 47, No. 6: 795–817.
- Carter, E. W., Bumble, J. L. (2018). The Promise and Possibilities of Community Conversations: Expanding Opportunities for People With Disabilities. – *Journal of Disability Policy Studies*, Vol. 28(4): 195–202.
- Cregan, C., Kulik, C. T., Bainbridge, H. T. J. (2017). Differences in Well-being among People with Disabilities in Paid Employment: Level of Restriction, Gender and Labour Market Context. – *Social Policy & Admisistration*, Vol.51, 1210-1230.
- Conway, N., Briner, B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. Oxford University Press.
- Cox, N. C., Hill, A. P. (2018). Trait perfectionism and attitudes towards people with disabilities. – *Personality and Individual Differences*, No. 122, 184-189.
- Dabos, G.E., Rousseau, D.M. (2013). Psychological contracts and informal networks in organizations: The effects of social status and local ties. – *Human Resource Management*, 485-510.
- De Brouwer, P. (2011). *Maslowian Portfolio Theory: A Coherent Approach to Strategic Asset Allocation*. Kättesaadav: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/tuee/detail.action?docID=3115842> , 28.märts 2018.

- Dewa, C.S., Trojanowski, L., Joosen, M.C.W., Bonato, S. (2016). Employer Best Practice Guidelines for the Return to Work of Workers on Mental Disorder-Related Disability Leaves. – *Canadian Journal of Psychiatry*, Vol 61(3), 176-185.
- Eesti Puuetega Inimeste Koda (2018). *Puuetega inimeste heaolu Eestis: ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni täitmise variraport*. Kättesaadav: http://www.epikoda.ee/wp-content/uploads/2018/03/EPIK_variraport_webi.pdf , 02. märts 2018.
- Eesti Statistikaamet (2014). *Puudega inimeste sotsiaalne lõimumine*. Kättesaadav: https://www.stat.ee/valjaanne-2014_puudega-inimeste-sotsiaalne-loimumine 11. märts 2018.
- Eesti Statistikaamet (2017). *Eesti Statistika Kvartaliajakiri.2/17*.Kättesaadav: https://www.stat.ee/valjaanne-2017_eesti-statistika-kvartalikir-2-17 , 28. märts 2018.
- Eesti Statistikaamet (2018). *Töötuse määr*. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/stat-tootuse-maar> , 16. detsember 2018.
- Eesti Töötukassa. (2016). *Töövõimereform. Teemaleht. Töötukassa hakkab hindama töövõimet*. Kättesaadav: https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/tootukassa_final_lowres.pdf, 01. aprill 2018.
- Eesti Vaimupuudega Inimeste Tugiliit (2016). *Töövõime hindamine. Lihtsas keeles selgitused töövõime hindamise taotlemiseks ja taotlusvormi täitmise juhised*. Kättesaadav: http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Toovoimereform/toovoime_hindamistest/tvh_info_ja_taotluse_taitmise_juhis_lihtsas_keeles.pdf, 04. märts 2018.
- European Commission (2017). *The 2018 Ageing Report*. Kättesaadav: https://ec.europa.eu/info/publications/economy-finance/2018-ageing-report-underlying-assumptions-and-projection-methodologies_en , 04. aprill 2018.
- Galea, C., Houkes, I., De Rijk, A. (2014). An insider's point of view: how a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life. – *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 25(8), 1090-1111.
- Ghuri, P., Gronhaug, K. (2005). *Research Methods in Business Studies. A Practical Guide*. England. Financial Time. Third edition.
- Gill, M.J. (2014). The Possibilities of Phenomenology for Organizational Research. – *Organizational Research Methods*, Vol. 17(2) 118-137.
- Gkorezis, P., Kastritsi, A. (2017). Employee expectations and intrinsic motivation: work-related boredom as a mediator. – *Employee Relations*, Vol. 39, 100-111.
- Gleitman, H., Gross, J., Reisberg, D. (2014). *Psühholoogia*. 8th ed. Kirjastus Hermes.
- Guest, G., Bunce A., Johnson, L. (2006). How Many Interviews Are Enough? An Experiment with Data Saturation and Variability. – *Field Methods*, Vol. 18, No. 1, 59–82.

- Gustafsson, J., Peralta, J., Danermark, B. (2018). Supported Employment and Social Inclusion – Experiences of Workers with Disabilities in Wage Subsidized Employment in Sweden. – *Scandinavian Journal of Disability Research*, 20(1): 26–36.
- Harris, S. P., Owen, R., Gould, R. (2012). Parity of participation in liberal welfare states: human rights, neoliberalism, disability and employment. – *Disability & Society*, 27:6, 823-836.
- Hernandez, B., McDonald, K. (2010). Exploring the Costs and Benefits of Workers with Disabilities. – *Journal of Rehabilitation*, Volume 76, No. 3, 15-23.
- Hoang, H., Antoncic, B. (2003). Network-based research in entrepreneurship: A critical review. – *Journal of Business Venturing*, 18, 165–187.
- Jans, L.H., Kaye, H.S., Jones, E.C. (2012). Getting Hired: Successfully Employed People with Disabilities Offer Advice on Disclosure, Interviewing, and Job Search. – *J Occup Rehabil*, 22:155-165.
- Johnsen, T. L., Eriksen, H.R., Aage, I., Torill, T. (2018). Directive and nondirective social support in the workplace- is this social support distinction important for subjective health complaints, job satisfaction, and perception of job demands and job control? – *Scandinavian Journal of Public Health*, 46: 358-367.
- Kast, F.E., Rosenzweig, J.E. (1972). General Systems Theory: Applications for Organization and Management. – *The Academy of Management Journal*, Vol. 15, No. 4. 447-465.
- Kilduff, M., Brass, D. J. (2010). Job design: A social network perspective. – *Journal of Organizational Behavior*, 309-318.
- Kreitzberg, M. (2018). *Puuetega inimeste arv, suundumused ja osatähtsus rahvastikust, 2010-2017*. Sotsiaalministeerium. Kättesaadav: http://www.tai.ee/images/uudiskirja_Puuetega_inimeste_arv.pdf , 04. märts 2018.
- Kröll, C., Nüesch, S., Foege, J.N. (2018). Flexible work practices and organizational attractiveness in Germany: The mediating role of anticipated organizational support. – *The International Journal of Human Resource Management*, 07 June 2018, 1-30.
- Laherand, M. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Infotrükk.
- Low, C.H., Bordia, P., Bordia, S. (2016). What do employees want and why? An exploration of employees' preferred psychological contract elements across career stages. – *Human relations*, Vol. 69(7) 1457-1481.
- Maslach, C., Leiter, M. P. (2007). *Läbipõlemine: Mida saavad organisatsioonid ja töötajad teha läbipõlemise vältimiseks. s.l: Väike Vanker*.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. – *Psychological review*, 370-396.
- McFarlane Shore, L., Tetrick, L.E. (1994.) The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship. – *Trends in Organizational Behavior*, Vol 1 (91- 109).

- Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., Liu, D. (2015). Event system theory: An Event-Oriented Approach to the Organizational Sciences. – *Academy of Management Review*, Vol. 40, No.4, 515-537.
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., Williams, B. L. (2009). Critical Role of Leadership on Ethical Climate and Salesperson Behaviors. – *Journal of Business Ethics*, 86: 125-141.
- Niiberg, T. (2018). *Segi nagu puder ja kapsad, erivajadus, erilisus ning vaimne ja füüsiline puue*. Õpetajate Leht. Kättesaadav: <http://opleht.ee/2018/03/segi-nagu-puder-ja-kapsad-erivajadus-erilisus-ning-vaimne-ja-fuusiline-puue/> , 09. aprill 2018.
- Oliver, M. (1984). *The Politics of Disability*. Vol 4, 21-32. Kättesaadav: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/026101838400401103> , 28. november 2018.
- Oliver, M. (1990). *The individual and social models of disability*. Kättesaadav: <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/Oliver-in-soc-dis.pdf> , 28. november 2018.
- Oliver, M. (2013). The social models of disability: thirty years on, – *Disability & Society*, 28:7, 1024-1026.
- Paras, C.P., Yang, S, Tippey, K., Ferris, T.K. (2016). Physiological Indicators of the Cognitive Redline, – *Human Factors and Ergonomics Society 59th Annual Meeting*.
- Pojman, L. P. (2005). *Eetika: Õiget ja väära avastamas*. Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus.
- Praxis (2016). *Tervises seisundist või puudest tingitud erivajadustega noorte siirdumine koolist tööle*. Kättesaadav: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/06/Erivajadustega-noorte-siirdumine-koolist-toole.pdf> , 01. märts 2018,
- Randmann, L. (2013). Managers on the Both Sides of the Psychological Contract, – *Journal of Management and Change*, No. 30/31, 124-144.
- Registreeritud töötus 2016-2018 (vähenenud töövõimega inimesed)*. Eesti Töötukassa. Kättesaadav: <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/peamised-statistilised-naitajad>, 27. aprill 2018.
- Riigikantselei (2017). *Konkurentsivõime kava "Eesti 2020"*. Kättesaadav: <https://riigikantselei.ee/et/konkurentsivoime-kava-eesti-2020> , 26. veebruar 2018.
- Roulston, K. (2011). Working through Challenges in Doing Interview Research. – *International Journal of Qualitative Methods*, 348-366.
- Rousseau, D.M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. – *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol.2, No. 2.
- Rousseau, D.M., Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. – *Journal of Organisational Behavior*, 679-695.

- Ryan, R.M., Dew, E.L., (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivations Social Development and Well-Being. – *American Psychologist*, 55, (January), 68.
- Saleh, M. C., Bruyère, S. M. (2018). Leveraging Employer Practices in Global Regulatory Frameworks to Improve Employment Outcomes for People with Disabilities. – *Social Inclusion*, 6:1, 18-28.
- Sellevoll, K. S. (2016). Disability and work Barriers to employment. – *Høgskolen i Hedmark. Master thesis*. Kättesaadav: <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2393110/Sellevold.pdf?sequence=1>, 11. oktoober 2018.
- Sotsiaalkindlustusamet. (2018). *Puude tuvastamine*. Kättesaadav: <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/puue-ja-hoolekanne/puude-tuvastamine> , 12. aprill 2018.
- Sotsiaalministeerium (2016). *Teadlikkus ja hoiakud vähenenud töövõimega inimeste ning töövõimereformi teemal: Töövõimetuspensionäride, elanikkonna ja tööandjate küsitluse koondraport*. Kättesaadav: http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Uudised_pressiinfo/2015_tvr_koondraport_lopl.pdf , 03. aprill 2018.
- Teenused vähenenud töövõimega inimeste tööandjale*. Eesti Töötukassa. Kättesaadav: <https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/teenused-vahenenud-toovoimega-inimese-tooandjale> 16. detsember 2018.
- Tomprou, M., Nikolaou, I. (2011). A model of psychological contract creation upon organizational entry. – *Career Development International*, Vol. 16 Issue: 4, 342-363.
- Tulving, E. (2007). *Mälu*. 2. Tr. Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. RT I, 26.06.2018, 14.
- Töövõime hindamised 2016-2018*. Eesti Töötukassa. Kättesaadav: <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/peamised-statistilised-naitajad>, 16. detsember 2018.
- Töövõime ideetalgud*. Garage 48. Kättesaadav: <http://garage48.org/events/workability>, 5. märts 2018.
- Östlund, G., Johansson, G. (2018). Remaining in Workforce – Employment Barriers for People with Disabilities in a Swedish Context. – *Scandinavian Journal of Disability Research*, 20(1): 18–25.

LISAD

Lisa 1. Intervjuude sihtgrupid ja tehniline kirjeldus

Intervjueeritav	Nõuded intervjueeritavale	Täiendav kasu	Intervjuude tehniline kirjeldus
Töötukassa peaspetsialist tööandjate nõustaja ja koolitaja	omab praktilist kogemust tööandjate tööelu koordineerimisel	neutraalsus-ei esinda tööandjaid; omab isiklikku kogemust lähtudes erivajadusest	eksperdiintervjuu arv: 1 läbiviimise viis: silmast-silma läbiviimise keel: eesti keel läbiviimise koht: Tallinn intervjuu iseloom: poolstruktureeritud intervjuu kestus: 1 tund ja 52 minutit
Astangu Kutse-rehabilitatsiooni Keskuse kogemus-nõustaja	omab praktilist kogemust vähenenud töövõimega inimeste isikliku- ja tööelu koordineerimisel	omab isiklikku kogemust lähtudes erivajadusest	eksperdiintervjuu arv: 1 läbiviimise viis: telefoniintervjuu läbiviimise keel: eesti keel läbiviimise koht: Tallinn intervjuu iseloom: poolstruktureeritud intervjuu kestus: 1 tund ja 10 minutit
Sotsiaalministeeriumi tööhõive osakonna töövõime-poliitika juht	omab esindusõigust Sotsiaalministeeriumi, kui riigi vaadetest seoses vähenenud töövõimega inimeste tööhõives osalemise osas.	omab kõige laiapõhjalisemat infot kogu süsteemist	eksperdiintervjuu arv: 1 läbiviimise viis: silmast-silma läbiviimise keel: eesti keel läbiviimise koht: Tallinn intervjuu iseloom: poolstruktureeritud intervjuu kestus: 1 tund ja 20 minutit
Vähenenud töövõimega inimesed-töötud	määratud vähenenud töövõime ja töötü	töötuna oskab hinnata tööhõivesse sisenemise probleeme	intervjuu arv: 5 läbiviimise viis: telefoniintervjuu läbiviimise keel: eesti keel läbiviimise koht: Harjumaa intervjuu iseloom: poolstruktureeritud intervjuu kestus: 1 tund
Vähenenud töövõimega inimesed-töötavad	määratud vähenenud töövõime ja töötü	töötava inimesena oskab hinnata tööhõives püsimise probleeme	eksperdiintervjuu arv: 3 läbiviimise viis: telefoniintervjuu läbiviimise keel: eesti keel läbiviimise koht: Harjumaa intervjuu iseloom: poolstruktureeritud intervjuu kestus: 1 tund

Allikas: autori koostatud

Lisa 2. Puuetega inimeste arv vanusegrupiti, suundumused ja osatähtsus rahvastikus (%)

Aasta	Isikud			Aastane muutus, %			Osatähtsus puuetega inimeste koguarvust, %		
	vanusegrupp			vanusegrupp			vanusegrupp		
	kuni 15-aastased	16 kuni 62-aastased	alates 63-aastased	kuni 15-aastased	16 kuni 62-aastased	alates 63-aastased	kuni 15-aastased	16 kuni 62-aastased	alates 63-aastased
2010	6 791	43 264	70 377	-	-	-	5,6	35,9	58,4
2011	7 825	47 613	72 691	15,2	10,1	3,3	6,1	37,2	56,7
2012	8 645	49 926	75 276	10,5	4,9	3,6	6,5	37,3	56,2
2013	9 214	50 879	77 617	6,6	1,9	3,1	6,7	36,9	56,4
2014	9 862	52 098	79 066	7,0	2,4	1,9	7,0	36,9	56,1
2015	10 469	53 267	79 887	6,2	2,2	1,0	7,3	37,1	55,6
2016	11 164	54 271	81 008	6,6	1,9	1,4	7,6	37,1	55,3
2017	11 895	56 100	81 909	6,5	3,4	1,1	7,9	37,4	54,6

Allikas: Kreitzberg (2018)

Lisa 3. Suhtumine vähenenud töövõimega inimestesse ja teadlikkus erivajadustest, *cross-case* analüüsi table

Eksperdid	INT 1	INT 2	INT 3
Asutus ja amet	Töötukassa peaspetsialist	Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse kogemusnõustaja	Sotsiaalministeeriumi Tööhõive osakonna tööhõivepoliitika juht
Üldine suhtumine vähenenud töövõimega inimestesse	*aasta-aastalt paranenud	*suuremate ettevõtete juhid juba teavad	*kui kokkupuude on olemas, siis ollakse rohkem avatud
Teadlikkus erivajadustest	*kellel on eelnev kokkupuude, see juba teab	*suuremate ettevõtete juhid juba teavad	*kui kokkupuude on olnud, siis teatakse

Töötavad vähenenud töövõimega inimesed	INT 8	INT 10	INT 11
Puude liik ja/või vähenenud töövõime haigusest tingitult	liikumispuue	liikumispuue	liikumispuue
Üldine suhtumine vähenenud töövõimega inimestesse	*väga hea	*kolleegid on abivalmid	*minult küsitakse nõu
Teadlikkus erivajadustest	*märkavad, kui ma abi vajan	*mulle võimaldatakse erivahendid töö jaoks	*minu puudest on näha ja aidatakse küll

Mittetöötavad vähenenud töövõimega inimesed	INT 4	INT 5	INT 6
Puude liik ja/või vähenenud töövõime haigusest tingitult	psüühikahäire	psüühikahäire	vähenenud töövõime haigusest tingitud
Üldine suhtumine vähenenud töövõimega inimestesse	*diskrimineeriv ja halb	*kolleegid on kiuslikud	*töötajad suhtuvad normaalselt *tööle ei taheta võtta
Teadlikkus erivajadustest	*ei teata erivajadustest	*nad ei saa aru	*ei saada eriti aru

Mittetöötavad vähenenud töövõimega inimesed	INT 7	INT 9
Puude liik ja/või vähenenud töövõime haigusest tingitult	liikumispuue	vähenenud töövõime haigusest tingitud
Üldine suhtumine vähenenud töövõimega inimestesse	*ei kurda	*kui ise oled viisakas, siis ollakse sinu vastu ka viisakas
Teadlikkus erivajadustest	*saavad enamasti aru	*ei teata

Allikas: autori koostatud, intervjuude 1-11 põhjal

Lisa 4. Probleemid kandideerimisel ja tööelus osalemisel, *cross-case* analüüsi tabel

Eksperdid	INT 1	INT 2	INT 3
Asutus ja amet	Töötukassa peaspetsialist	Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse kogemusnõustaja	Sotsiaalministeeriumi Tööhõive osakonna tööhõivepoliitika juht
Kandideerimine	*võimalikult kiiresti töö minna *tööandja võiks ise pakkuda	*inimene vajab tuge *tööandja on aktiivsem pool *uue olukorraga leppimine kiirendab tööle minekut *lähedased takistavad	*tööandja saab aidata *tugivõrgustik on vajalik *tugiisik
Erivajadustest tekkinud probleemid tööelus	*kodus töötamise distsipliin *puuetest ei teata piisavalt *avatud kontorid on takistuseks *intensiivne töö *kasutada Töötukassa teenuseid julgemalt *omavalitsuste teenuse osutamise raskused *enese arendamine	*erivajaduste vähene teadlikkus *hirmud, ei osata käituda *kaugtöö puudumine	*hirmud, mis tekivad teadmatuses *isikliku abistaja teenust ei maksta täies ulatuses *kogukonna liigne koormamine

Töötavad vähenenud töövoimega inimesed	INT 8	INT 10	INT 11
Puude liik ja/või vähenenud töövoime haigusest tingitult	liikumispuue	liikumispuue	liikumispuue
Kandideerimine	*ratastooliga juurdepääs töökohale	*töökuulutuses ligipääs ratastooliga	*ratastooliga liikumine ettevõttes
Erivajadustest tekkinud probleemid tööelus	*abivahendid *teadmatus liikumispuudest *transport tööle on ajamahukas *Töötervishoiuarsti ja tööandja koostöö	*isiklik abistaja *lähetuses reisimine on raske *transport takistab tööelus osalemist *transport aeganõudev	*transpordi peab kaks päeva ette tellima *ruumides liikumine raskendatud *erivajadustest ei teata piisavalt *täiendõppes osamine

Lisa 4 järg

Mittetöötavad vähenenud töövõimega inimesed	INT 4	INT 5	INT 6
Puude liik ja/või vähenenud töövõime haigusest tingitult	psüühikahäire	psüühikahäire	vähenenud töövõime haigusest tingitud
Kandideerimine	*töökuulutuses sobilik erivajadustega töötajale *noored vajavad õrna lähenemist *tekitab üleliia ärevust	* tahaks aga haigus takistab täiskoormusel töötada *ei saada depressioonist aru *vanus hakkab rolli mängima *töökuulutuses info	*keegi ei taha töötajat, kes on pidevalt haige *osaline tööaeg oleks sobilik
Erivajadustest tekkinud probleemid tööelus	*vaja töö ajal rohtu võtta *ei teata erivajadusi, puudeid *täiskohaga töö on raske, sobiks paindlik tööaeg	*süüdistamine *suur töökoormus *ei tunta huvi töötaja vastu *kaastöötajad kiuslikud *aetakse segamini vaimupuudega	*transport tööle puudub või on ebasobilik graafik *täiskoormusel ei jõua töötada *võõrkeelt ei oska
Mittetöötavad vähenenud töövõimega inimesed	INT 7	INT 9	
Puude liik ja/või vähenenud töövõime haigusest tingitult	liikumispuue	vähenenud töövõime haigusest tingitud	
Kandideerimine	*töökuulutuses sobilik liikumispuudega inimesele *keeruline töövestlusele minna	*ei taheta haiget inimest *raske leida sest töökuulutuses on nõudmised kõrged	
Erivajadustest tekkinud probleemid tööelus	*puudub sobilik transport tööle *sobiks istumistöö *täistööaeg ei sobi *pean rohtu võtma	*intensiivne töö ei sobi *transport tööle on aeganõudev	

Allikas: autori koostatud, intervjuude 1-11 põhjal