

EUSE SUUNISED MITMEKESISUSE KOHTA  
Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus

# Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse suunised mitmekesisuse kohta

**Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus**

Elukestva õppe programm



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti  
tuleviku heaks



ASTANGU

Projekti on rahaliselt toetanud Euroopa Komisjon.

Suunistes on väljendatud üksnes autori seisukohti ja komisjon ei ole vastutav selles sisalduva teabe kasutamise eest.

# Sisukord

	LEHEKÜLG
Sissejuhatus	1
Partnerid	4
EUSE seisukohavõttud	
Ebasoodsas olukorras olevate inimeste toetatud töölerakendumine	6
Toetatud töölerakendumise väärtused, normid ja põhimõtted	9
Suhte loomine kliendiga	13
Tasustatud ja tasustamata töö	17
Kutseprofiili koostamine	20
Tööpraktika	23
Töö otsimine	27
Koostöö tööandjatega	31
Töökohasisene ja -väline tugi	35
Karjääri kujundamine ja edendamine	40
Toetatud töölerakendumise mudel põhilistele poliitikakujundajatele	44
Toetatud töölerakendumise mudel tööandjatele	50
Tegevusjuhendid	
Suhte loomine kliendiga	54
Kutseprofiili koostamine	66
Töö otsimine	87
Töökohasisene ja -väline tugi	106
Töötugiisiku head omadused	121
Lisa 1. EUSE suunised 2008–2010	131
Lisa 2. Sõnastik	136

# Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse suunised mitmekesisuse kohta

## Sissejuhatus

Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus (EUSE) on loodud selleks, et arendada toetatud töölerakendumist kogu Euroopas. Pärast 20 aastat projekte ja uuringuid on see endiselt päevakohane. Uuringud ja teadustöö tõstavad jätkuvalt esile erialatöötajate ja teenusepakkujate käsitlusviiside, juhendite ja koolitusmaterjalide ebajärjepidevust puuetega või ebasoodsas olukorras olevate inimeste töölerakendumise valdkonnas.

Seda rõhutati ka Euroopa Liidu 2011. aasta uuringus toetatud töölerakendumise kohta (<http://ec.europa.eu/>), mille üks põhisoovitusi oli „toetatud töölerakendumise tööjuhendajate formaalne koolitus”.

EUSEga seotud eelmise, Leonardo da Vinci partnerlusprojektiga (2008–2010), milles osalesid juhid ja erialatöötajad, kes esindasid riiklikke, piirkondlikke ja kohalikke toetatud töölerakendumise teenuse pakkujaid kogu Euroopast, töötati välja kõrgelt hinnatud ja laialdaselt kasutatud EUSE toetatud töölerakendumise suunised ([www.euse.com](http://www.euse.com)). Vt lisa 1 – toetatud töölerakendumise suuniste taust ja selles osalevad partnerid.

Toetatud töölerakendumise suuniseid on edukalt kasutatud üle kogu Euroopa ja nende levik teiste kliendirühmade hulgas on kasvanud. On selgunud, et suuniste edasiarendamine kindlate kliendirühmade jaoks on vajalik ja suuniste tõlkimine rohkematesse keeltesse veelgi suurema järjepidevuse ja kasutamise huvides väga oluline.

Uus Leonardo da Vinci partnerlusprojekt (2012–2014), mis on samuti EUSEga seotud, loodi algupäraste suuniste ülevaatamiseks ja vajadustega kohandamiseks – need on EUSE suunised mitmekesisuse kohta. Partnerluses osalevad 12 partnerit, kes esindavad toetatud töölerakendumise organisatsioone.

Projekti eesmärk on

„edastada ja kohandada EUSE toetatud töölerakendumise suuniseid neljale Euroopa piirkondlikule klasterühmale, võttes puuetega inimeste kõrval arvesse ka teisi ebasoodsas olukorras olevaid inimesi.”

Projekti rahastati Euroopa Liidu uuenduslikkuse ülekandmise programmi raames.

Uued EUSE suunised mitmekesisuse kohta töötati välja pärast aruteluteemade kindlaksmääramist uute kliendirühmade vajaduste analüüsi kaudu. Analüüs hõlmas seniste andmete uurimist, sihtrühmi ja individuaalseid vestlusi nii töötajate kui ka tööhõivespetsialistidega. Sihtrühmad on:

<b>klaster</b>	<b>partnerid</b>	<b>sihtrühm</b>
Kesk-Euroopa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dabei-austria</li> <li>• Rytmus</li> <li>• Supported Employment Schweiz</li> </ul>	Noored, kes ei õpi, tööta ega osale koolituses
Põhja-Euroopa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activa</li> <li>• Kiipula</li> </ul>	Noored, kes ei õpi, tööta ega osale koolituses
Lõuna-Euroopa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociacion Española de Empleo con Apoyo</li> <li>• Associacai Portuguesa de Emprego Apoiado</li> <li>• Skinner</li> <li>• Theotokos Foundaton</li> </ul>	Ainete kuritarvitamisest taastujad
Ühend-kuningriik/Iirimaa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Irish Association of Supported Employment</li> <li>• Northern Ireland Union of Supported Employment</li> <li>• Status Employment Ltd</li> </ul>	Õigusrikkujad ja endised vangid

Töö tulemusena valminud EUSE suunistes mitmekesisuse kohta tuvastati vajadus uue seisukohavõtu järele, millega koos on seisukohavõtte 12, ja konkreetsete täienduste järele tegevusjuhendites, mis on esile tõstetud iga asjakohase osa lõpus.

Partnerid avaldasid tunnustust algupäraste suunistega tehtud suurepärase töö eest ning soovides edendada algset eesmärki saavutada järjepidevus kogu Euroopas, on säilitatud suuniste algupärane stiil ja väljanägemine, kuid lisatud uusi teemasid.

Viimase 20 aasta jooksul on ilmnenu, et toetatud töölerakendumist saab puuetega inimestelt (kliendirühmalt, kelle jaoks mudel esialgu mõeldud oli) üle kanda ka teistele ebasoodsas olukorras olevatele inimestele. Suunistes mitmekesisuse kohta on seda on tunnustatud ning eelmainitud kliendirühmade konkreetseid vajadusi käsitletakse mudeli piires, nõrgendamata ega muutmata seejuures toetatud töölerakendumise väärtusi ja põhimõtteid. Oluline on märkida, et mitmekesisuse suuniste väljatöötamisega tunnustab Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus nüüd ametlikult selle mudeli kasutamist teistes elanikkonnarühmades.

Laialdaselt on tunnistatud ka seda, et meie ühiskonnas on inimesi, kes jäävad majanduslikult passiivseks sellepärast, et nende püüdlusi jõuda tööturule takistavad spetsiifilised tõkked. Partnerluse eesmärk on olnud toetatud tööerakendumise spetsialistide teadmistepagasi suurendamine, et viia see mudel laiemale sihtrühmani.

Suunised mitmekesisuse kohta ei edenda üksnes EUSE eesmärke tagada inimeste sisenemine tööturule ja seal püsimine, vaid annavad ka vahendi, mis aitab laiemal Euroopa üldsusel töötada ELi aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu pikaajalise strateegia „Euroopa 2020” sihtide nimel.

*/allkiri/*

Margaret Haddock

Toetatud Tööerakendumise Euroopa Ühenduse president

Tegevjuhi asetäitja – The Orchardville Society

**Juhtpartner:  
Põhja-Iirimaa**

Northern Ireland Union of Supported Employment  
- [www.niuse.org.uk](http://www.niuse.org.uk)

**Partnerid:**

**Austria**

Dabei-austria  
- [www.dabei-austria.at](http://www.dabei-austria.at)

**Tšehhi**

Rytmus  
- [www.rytmus.org](http://www.rytmus.org)

**Soome**

Kiipulasäätiö / Kiipulan ammattiopisto  
- [www.kiipula.fi](http://www.kiipula.fi)

**Kreeka**

Theotokos Foundaton  
- [www.theotokos.gr](http://www.theotokos.gr)

**Iirimaa**

Irish Association of Supported Employment  
- [www.iase.ie](http://www.iase.ie)

**Itaalia**

Skinner Cooperativa Sociale  
- [www.skinner.it](http://www.skinner.it)

**Portugal**

Associação Portuguesa de Emprego Apoiado (APEA)  
- [www.empregoapoiado.org](http://www.empregoapoiado.org)

**Hispaania**

Asociación Española de Empleo con Apoyo  
- [www.empleoconapoyo.org](http://www.empleoconapoyo.org)

**Rootsi**

Activa  
- [www.s-activa.se](http://www.s-activa.se)

**Šveits**

Supported Employment Schweiz  
- [www.supportedemployment-schweiz.ch](http://www.supportedemployment-schweiz.ch)

**Ühendkuningriik**

Status Employment Ltd  
- [www.statusemployment.org.uk](http://www.statusemployment.org.uk)

Seisukohavõttude eesmärk on anda olulist ja asjakohast teavet peale toetatud töölerakendumise teenuse pakkujate ka puuetega inimestele, ebasoodsas olukorras olevatele inimestele (st sihtrühmadele, kuhu kuuluvad noored, kes ei õpi, tööta ega osale koolituses, õigusrikkujatele ja endistele vangidele ning ainekuritarvitamisest taastujatele), lastevanematele/hooldajatele, tööandjatele ning kohaliku, riikliku ja rahvusvahelise tasandi poliitikakujundajatele.

Seisukohavõttudes väljendatakse Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse vaateid toetatud töölerakendumise laia teemaderingi kohta ning need julgustavad meid kõiki järgima toetatud töölerakendumise täieliku mudeli tugevaid külgi ja väärtusi.



# Ebasoodsas olukorras olevate inimeste toetatud töölerakendumine

## Sissejuhatus

Toetatud töölerakendumine on sekkumismudel, mille algupärane eesmärk oli toetada raske ja sügava puudega inimesi. Seda mudelit on kogu Euroopas kasutatud üle 20 aasta. Sekkumismudelil on viis etappi (vt pöördel).

Viimase 20 aasta jooksul on ebasoodsas olukorras olevate inimestega töötanud organisatsioonid mõistnud toetatud töölerakendumise mudeli väärtust ka mujal kui algupärase kliendirühma puhul, ning kasutanud mudelit klientide abistamisel avatud tööturule pääsemiseks ja seal püsijäämiseks.

## Taust

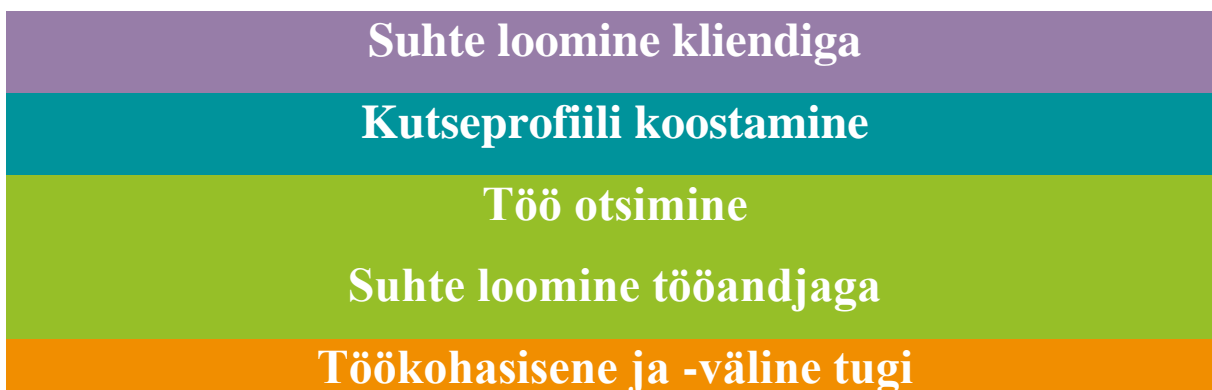
Toetatud töölerakendumise mudel võeti kasutusele ebasoodsas olukorras olevate inimeste jaoks, kuid selgus, et organisatsioonid püüavad mudelit „kohandada” sekkumisetappe arvesse võtmata. Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus (EUSE) on seda küsimust vaadelnud mitu aastat ja senistes seisukohavõttudes on selgelt määratletud, mis on ja mis ei ole toetatud töölerakendumine (seisukohavõttud „Tasustatud ja tasustamata töö”, „Tööpraktika” ja „Töökohasisene ja -väline tugi”).

Terminit „toetatud töölerakendumine” kasutatakse ebasoodsas olukorras olevate inimeste puhul üha rohkem ja see on pannud EUSEle ülesande määratleda mudeli kasutamine.

## Teemad

On jõutud arusaamisele, et allkirjeldatud sekkumismudelit võib muuta ja sellegipoolest toetatud töölerakendumiseks nimetada.

## **Toetatud töölerakendamise viieetapiline protsess**



Käesolevates suunistes kinnitab EUSE, et inimeste võimendamise, sotsiaalse kaasamise, väärkuse ja lugupidamise aluskäsitlused ei muutu, kuid juurdepääsu põhimõtte alla lisandub uus mõõde, mis hõlmab peale puuetega inimeste ka teisi ebasoodsas olukorras olevaid inimesi.

Pingeid on tekitanud ka teiste ebasoodsas olukorras olevate inimeste abistamisel kasutatav sõnavara. Uue mudeli näited hõlmavad kohandatud tööd, individuaalse tööhõive kava ja muu hulgas ka paljusid Euroopa riikide valitsuste programme.

Peale selle on viimaste aastate jooksul paljud tööhõivekeskused kasutanud toetatud töölerakendamise sõnavara, järgimata avatud tööturu põhimõtteid.

## Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse seisukoht

Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus tunnistab selgelt, et toetatud töölerakendumise sekkumismudel on ebasoodsas olukorras olevate inimeste jaoks sobiv vahend. Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus kinnitab, et rakendama ja kasutama peab kõiki viit mudeli etappi. Seejuures tunnistatakse, et olenevalt inimesest on toetatud töölerakendumise etappide läbimise kiirus väga erinev ja nõuab vajaduse hindamist. Vajalik on see eelkõige sellepärast, et toetatud töölerakendumisel kasutatakse isikukeskset käsitusviisi ja iga inimese teekond läbi viie etapi on erinev.

Samuti on oluline korrata, et toetatud töölerakendumist kohaldatakse ainult siis, kui töökoht on vabal tööturul.

Euroopa rohkearvulistes uutes mudelites ja programmides peab tähelepanu pöörama sisulistele erinevustele ja/või arvestama, et uus sekkumine või programm on uus või täiendatud viis toetatud töölerakendumise mudeli kindla etapi kohaldamiseks. Seda tuleks selgitada hindamisel, kas mudel vastab kõikidele toetatud töölerakendumise väärtustele ja põhimõtetele.

### Lisalugemist

- EUSE seisukohavõtt „Suhte loomine kliendiga”
- EUSE seisukohavõtt „Kutseprofiili koostamine”
- EUSE seisukohavõtt „Töö otsimine”
- EUSE seisukohavõtt „Koostöö tööandjatega”
- EUSE seisukohavõtt „Töökohasisene ja -väline tugi”
- ELi toetatud töölerakendumise 2011. aasta uuring (<http://ec.europa.eu/>)

# Toetatud töölerakendumise väärtused, normid ja põhimõtted

## Sissejuhatus

Toetatud töölerakendumine on puuetega inimeste ja teiste ebasoodsas olukorras olevate inimestega töötamise meetod, mille eesmärk on pääseda ja püsima jääda avatud tööturul olevale tasustatud töökohale. Selline töömeetod kujutab endast ennetuspoliitikat, mis on kooskõlas ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooniga.

Käesolevates suunistes määratletakse selle metoodika erinevused ja teised toetusmehhanismid, mida praegu Euroopas kasutatakse, ning esitatakse Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse seisukoht toetatud töölerakendumise väärtuste, normide ja protsessi kohta.

## Taust

Toetatud töölerakendumise käsitlus, põhimõtted ja väärtused põhinevad Põhja-Ameerikas varem tehtud töö, mis näitas, et märkimisväärsete õpiraskustega inimesed suudavad täita paljusid keerulisi ülesandeid, ning tõi esile õpiraskustega inimeste potentsiaali ja võime teha tasustatud tööd avatud tööturul. Et toetatud töölerakendumise mudel aitas õpiraskustega inimestel edukalt tööle saada ja seal püsima jääda, siis arendati ja laiendati seda mudelit, et arvestada kõiki puudeid ja ebasoodsaid olukordi.

1980ndate lõpus võeti see Atlandi ookeani tagune mudel kasutusele ka Euroopas ja paljud Euroopa riikide puuetega inimeste organisatsioonid algatasid toetatud töölerakendumise projekte edukalt. Neid rahastati peamiselt Euroopa Liidu programmidest, näiteks Heliosest ja Horizonist.

Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus (EUSE) asutati 1993. aastal ja see on oma ülesehitust täiustanud sellest ajast saadik. Toetatud töölerakendumise määratlus Euroopas on järgmine:

„puuetega inimeste või teiste ebasoodsas olukorras olevate inimeste toetamine, et nad saaksid ja säilitaksid tasustatud töö avatud tööturul”.

## Teemad

Toetatud töölerakendumine on täielikult kooskõlas inimeste võimestamise, sotsiaalse kaasamise, väarikuse ja lugupidamise käsitlusega. Euroopas on jõutud kokkuleppele järgmistes väärtustes ja põhimõtetes, mis peaksid olema esindatud kõigis toetatud töölerakendumise etappides ja toimingutes ning vastama inimeste täielikele kodanikuõigustele.<sup>1</sup>

*Individuaalsus* – toetatud töölerakendumine peab igauht ainulaadseks inimeseks, kel on oma huvid, eelistused, tingimused ja elulugu.

*Lugupidamine* – toetatud töölerakendumise toimingud on alati eakohased, väarikad ja edendava iseloomuga.

*Enesemääramine* – toetatud töölerakendumine aitab inimesel arendada oma huve ja eelistusi, väljendada valikuid ning määratleda oma töö- ja eluplaane, arvestades isiklike ja taustatingimusi. See toetab teenuse kasutajate isikliku vastutuse võtmise põhimõtteid.

*Teadlik valik* – toetatud töölerakendumine aitab inimestel oma võimalusi täies ulatuses mõista, et nad võiksid teha valikuid oma eelistuste kohaselt ja saada aru valikute tagajärgedest.

*Võimestamine* – toetatud töölerakendumine aitab inimestel teha valikuid oma elustiili ja ühiskonnaelus osalemise kohta. Inimesed on teenuste kavandamise, hindamise ja väljatöötamise juures kesksel kohal.

*Konfidentsiaalsus* – toetatud töölerakendumise teenuse pakkuja käsitleb inimeste antud teavet konfidentsiaalsena. Teenuse tarbijal on juurdepääs oma isiklike teabele, mille teenusepakkuja on tema kohta kogunud, ning igasugune avaldamine toimub inimese äranägemisel ja nõusolekul.

*Paindlikkus* – töötajad ja organisatsioonilised struktuurid on võimelised teenuse tarbijate vajadustega kohanema. Teenused on paindlikud ja vastavad inimeste vajadustele ning neid on võimalik kohandada konkreetsete nõuetega.

*Juurdepääs* – toetatud töölerakendumise teenustele, rajatistele ja teabele pääsevad juurde kõik puuetega inimesed.

---

<sup>1</sup> Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse teabebrošüür ja kvaliteedinormid (2005).

Toetatud töölerakendumise väärtusi ja põhimõtteid toetab viieetapiline protsess/metoodika, mida tuntakse ja tunnustatakse Euroopa hea tava mudelina ja mida saab kasutada toetatud töölerakendumise raamistikuna.<sup>2</sup>

*Suhte loomine* – toetub juurdepääsu põhiväärtustele ja tagab teadlike valikute tegemise.

*Kutseprofili koostamine* – tagab inimese võimestamise kogu protsessi vältel.

*Töö leidmine* – enesemääramine ja teadlik valik on toetatud töölerakendumise põhiväärtused.

*Suhte loomine tööandjaga* – juurdepääs, paindlikkus ja konfidentsiaalsus on põhiväärtused, mida peab tagama kogu protsessi vältel.

*Töökohasisene ja -väline tugi* – paindlikkus, konfidentsiaalsus ja lugupidamine moodustavad edukate tugimeetmete põhiosa. Tugimeetmed viitavad eelkõige sellele, mida pakuvad tasustatud tööle olevale inimesele töötugiisik või -juhendaja.

## **Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse seisukoht**

Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus propageerib toetatud töölerakendumise käsitlust kui vahendit/metoodikat, mis aitab puuetega inimestel ja ebasoodsas olukorras olevatel inimestel kasutada oma õigust tööle.

Kuigi maailmas esineb pisut erinevaid määratlusi, on siiski kolm püsivat elementi, mis moodustavad toetatud töölerakendumise Euroopa mudeli põhialuse.

1. Tasustatud töö – inimesed peaksid oma töö eest saama samaväärset tasu. Kui riigis kehtib miinimumtöötasumäär, siis peab inimesele maksma vähemalt selle määra või töökoha palgaastmele vastava palgamäära alusel.
2. Avatud tööturg – puuetega inimesed peaksid olema tavalised töötajad, kes töötavad sama töötasu ja samade tingimuste alusel nagu teised avaliku, era- või vabatahtliku sektori ettevõtetes/organisatsioonides töötavad inimesed.
3. Jätkuv tugi – tasustatud töö ajal töökohas pakutav tugi kõige laiemas mõttes. Tugi on individuaalne ja seda pakutakse vajaduspõhiselt nii töötajale kui ka tööandjale.

---

<sup>2</sup> Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse teabebrošüür ja kvaliteedinormid (2005).

Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus väljendab arvamust, et toetatud töölerakendumise spetsialistid peaksid suutma näidata kutsepädevust, teadmisi ja teadlikkust toetatud töölerakendumise protsessi aluseks olevate väärtuste kohta.

## **Kokkuvõte**

Toetatud töölerakendumine on sekkumismeetod, mis aitab puuetega inimestel ja teistel ebasoodsas olukorras olevatel inimestel pääseda tasustatud tööle avatud tööturul. Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus on selgelt määratlenud väärtused ja põhimõtted ning erialatöötajate eetikajuhendid, tagamaks toetatud töölerakendumise protsessis tehtavate otsuste lähtumise inimese vajadustest.

### **Lisalugemist**

- EUSE seisukohavõtt „Suhte loomine kliendiga”
- EUSE seisukohavõtt „Kutseprofiili koostamine”
- EUSE seisukohavõtt „Töö otsimine”
- EUSE seisukohavõtt „Koostöö tööandjatega”
- EUSE seisukohavõtt „Töökohasisene ja -väline tugi”

# Suhte loomine kliendiga

## Sissejuhatus

Sarnaselt paljude tööalase sekkumise mudelitega väärtustab ka toetatud töölerakendumine esmast suhte loomist kliendiga. See on ülioluline, et tagada kõikide asjaosaliste (st töötaja ja toetatud töölerakendumise organisatsiooni) üksteisemõistmine enne toetatud töölerakendumise mudeli järgmisse etappi liikumist.

Käesolevad suunised väljendavad Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse seisukohta kliendiga suhte loomise etappi puudutavate teemade ja toetatud töölerakendumise toimingute kohta.

## Taust

Suhte loomine kliendiga on toetatud töölerakendumise viieetapilise protsessi esimene põhietapp.<sup>1</sup> On väga oluline, et lugupidamise, enesemääramise, teadliku valiku, võimestamise, konfidentsiaalsuse, paindlikkuse, juurdepääsu ja individuaalsuse põhimõtted oleksid selles esmaetapis arvesse võetud.<sup>2</sup>

Kliendiga suhte loomise mõte on hoolitseda selle eest, et inimene teeks teadliku otsuse, kas ta soovib kasutada töö leidmiseks toetatud töölerakendumise mudelit ja milline toetatud töölerakendumise organisatsioon saab teda töö leidmisel aidata.

See etapp koosneb mitmekesistest toimingutest, mis peavad olema kavandatud nii, et inimesel oleks enne teadliku otsuse tegemist toetatud töölerakendumise programmis osalemise kohta olemas õige teave ja õiged teadmised. Toimingud peavad olema soodsa tulemuse saavutamiseks ka asjakohased ja isikukesksed.

Samuti sisaldub põhiväärtus, et kedagi ei lükata tagasi, toetatud töölerakendumise mudeli eetikapõhimõttes „kõik, kes soovivad töötada, saavad töötada, kui neile tagatakse vajalik tugi”.

---

<sup>1</sup> Lisateavet toetatud töölerakendumise viieetapilise protsessi kohta vt EUSE (2005): Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse teabebrošüür ja kvaliteedinormid.

<sup>2</sup> Üksikasjad on ka EUSE seisukohavõetus „Toetatud töölerakendumise väärtused, normid ja põhimõtted”.



## Teemad

Põhimõte, et kedagi ei lükata tagasi, on kogu Euroopas endiselt vaidlust tekitav teema. Paljusid kohalikke ja riiklikke valitsuse rahastatud põhiliiniprogramme nimetatakse toetatud töölerakendumise programmideks, kuid need vastavad riigi kriteeriumidele või majandusliku tööhõive arusaamadele, mitte ülalkirjeldatud toetatud töölerakendumise väärtustele. See võib põhjustada olukorra, kus tööotsijad peavad projekti pääsemiseks täitma teatud nõudeid, näiteks nõustuma minimaalse töötundide arvuga. Nii jäetakse kõrvale paljud keeruliste vajadustega potentsiaalsed tööotsijad ja seatakse neile piiranguid. Toetatud töölerakendumise mudel töötati alguses välja raske puudega inimeste aitamiseks, et nad võiksid saada tasustatud tööle ja jääda seal püsima. See peab igasuguse toetatud töölerakendumise arendamisel alati esiplaanil olema.

Teine asjaolu, mida riigid praegustes valitsuse põhiliiniprogrammides peale sunnivad, on „töövalmidus”. Ka see on vastuolus toetatud töölerakendumise põhimõttega, mille eesmärk on inimene tööle suunata – töökohal välja õpetada –, teda tööturul hoida ja edasi viia. Töövalmiduse terminoloogia kasutamise tõttu on paljud puuetega inimesed osalenud koolitustel, et olla tööks valmis kogu elu või suurema osa sellest. Toetatud töölerakendumise spetsialistid peavad tööotsijad suunama alternatiivsetesse koolitus- ja/või haridusprogrammidesse, kuigi tegelikult otsivad nad tööd. Ka see on vastuolus toetatud töölerakendumise aluspõhimõtetega.

Majandusliku tööhõive piirangute tõttu jäetakse neist programmidest kõrvale inimesed, kes vajavad toetatud töölerakendumise mudelit kõige rohkem. Küll aga on oluline järgida mudeli väärtusi ja põhimõtteid ning organisatsioonid peaksid selle poole püüdlema.

Ülalmainitud piirangute tõttu, mille raames töötavad paljud toetatud töölerakendumise spetsialistid, on välja töötatud partnerluse põhivaldkonnad ning jätkub suhtlus selleks, et leida ühine arusaam toetatud töölerakendumisest Euroopas.

Peale nende kahe põhiteema (tagasilükkamine ja töövalmidus) on kliendiga suhte loomise etapi peamine eesmärk tagada, et inimene on toetatud töölerakendumise protsessist piisavalt teadlik, ja leida sobilik tugiorganisatsioon.

Toetatud töölerakendumise organisatsioonid peaksid inimesega suhte loomisel tagama, et edastatud teave on selge, täpne, kergesti mõistetav ja esitatud kättesaadavas vormis (näiteks suures kirjas, rahvusvahelises pimedate kirjas, audiomaterjalina, lihtsas keeles jne). Toetatud töölerakendumise organisatsioonid peavad uurima puuetega inimeste ja teiste ebasoodsas olukorras olevate inimestega suhte loomise alternatiivseid meetodeid. Ei piisa üksnes teabe edastamisest teenuse kohta (näiteks teabebrošüüridest), vaid sellele peavad järgnema neljasilmakohtumised, kokkusaamised teiste inimese soovitatud sidusrühmadega (näiteks perekonnaliikme, tervishoiutöötaja, õpetaja, karjäärinõustajaga jne) ja uue tehnoloogia kasutamine. Kliendisuhet võib hoida ka pikema aja jooksul.

Töötugiisik saab aga tihtipeale selle etapi juurde jääda piiratud ajaks. Toetatud töölerakendumise organisatsioonid peavad kliendiga suhte loomise etappi panustama aega ja energiat, mis tooks kasu toetatud töölerakendumise protsessi edasistes etappides.

Selleks peaks toetatud töölerakendumise organisatsioon rakendama isikukeskset käsitlusviisi. Selline käsitlusviis tagab, et inimene on kliendiga suhte loomise etappi kaasatud, tal on selle üle kontroll ning ta teeb teadlikke valikuid ja otsuseid.

Inimene peaks toetatud töölerakendumise organisatsiooni valimisel saama kaaluda mitut teenusepakkujat. Ent teatud piirkondades, eelkõige maapiirkondades, saab kasutada vaid ühe pakkuja teenust. Ka sellisel juhul peaks toetatud töölerakendumise organisatsioon järgima head tava, rakendades isikukeskset käsitlusviisi ning tagades teabe ja suhtluse olemasolu ja kättesaadavuse.

## **Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse seisukoht**

Ehkki toetatud töölerakendumise (valitsuse rahastatud programmide) süvalaiendamine Euroopa riikides on tunnustatav ja teretulnud, tunneb EUSE muret, et mudeli rakendamiseks ei ole Euroopas ühtset käsitlusviisi. Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus kordab, et toetatud töölerakendumise mudelil on viis astet: suhte loomine, kutseprofili koostamine, töö otsimine, suhte loomine tööandjaga ning töökohasisene ja -väline tugi. Programmid, milles neid etappe pole või milles on lisaetappe, ei vasta toetatud töölerakendumise mudelile. Seetõttu on paljude programmide nimetamine toetatud töölerakendumiseks tekitanud segadust kõikides sidusrühmades valitsusasutustest kuni puuetega inimesteni.

EUSE püüdleb selle poole, et tagada toetatud töölerakendumise põhiväärtuste järgimine. Suhte loomine on inimese jaoks selle tähtsa protsessi esimene etapp ja peaks viima töökoha leidmiseni.

EUSE soovib isikukeskset käsitlusviisi terves toetatud töölerakendumise viieetapilises mudelis ja eriti tähtis on see kliendiga suhte loomise etapis. Peale selle peavad toetatud töölerakendumise organisatsioonid tagama, et teave ja suhtlusvahendid on kõigile täielikult kättesaadavad ja kohased.

EUSE on seisukohal, et inimesed peaksid toetatud töölerakendamise organisatsiooni valida saama. Sellegipoolest tunnustatakse, et see pole teatud piirkondades alati võimalik ega teostatav. EUSE soovib toetatud töölerakendamise organisatsioonidel püüda alati järgida head tava, olenemata sellest, kas nad on ainsad teenusepakkujad.

## **Kokkuvõte**

Toetatud Töölerakendamise Euroopa Ühendus arvab, et toetatud töölerakendamise praeguste mudelitega seoses esineb kõikjal Euroopas probleeme, ning seetõttu kaasab ka edaspidi põhilisi poliitikakujundajaid ja teavitab neid sellest mudelist. Samal ajal tunnustab EUSE vajadust majandusliku tööhõive järele, mis moodustaks paljude riikide tööhõive tegevuskavade põhiosa. EUSE ülesanne on lähituleviku uurimine ja arutelu ning ta töötab kogu Euroopas selle nimel, et tasakaalus oleks nii majandusliku tööhõive vajadus kui ka nende inimeste õigused, kes soovivad töötada ja saavad töötada, kui neile tagatakse vajalik tugi.

### **Lisalugemist**

- EUSE seisukohavõtt „Toetatud töölerakendamise väärtused, normid ja põhimõtted”

# Tasustatud ja tasustamata töö

## Sissejuhatus

Töötajate õigust töötasule käsitletakse toetatud töölerakendumise Euroopa mudeli aluspõhimõttena.

Käesolevad suunised väljendavad Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse seisukohta seoses teemadega, mis puudutavad tasustatud ja tasustamata tööd toetatud töölerakendumise Euroopa mudeli raames.

## Taust

Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus asutati 1993. aastal ja ta on kokku leppinud järgmises toetatud töölerakendumise määratluses:

„puuetega inimeste või teiste ebasoodsas olukorras olevate inimeste toetamine, et nad saaksid ja säilitaksid tasustatud töö avatud tööturul”.

*Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus 2005*

Kuigi maailmas esineb pisut erinevaid määratlusi, valitseb ühine arusaam selles, et toetatud töölerakendumise kliendile peaks töötasu maksma töökoha palgaastmele vastava palgamäära alusel. Ehkki tasustatud tööd tunnustatakse kõikjal aluspõhimõttena, teeb jätkuvalt muret tõsiasi, et toetatud töölerakendumise kliendid ei saa alati kas töökoha palgaastmele vastavat palka, riiklikku miinimumtöötasu (kui see on kehtestatud) või üldse mingit töötasu.

## Teemad

Tasustatud ja tasustamata tööga seotud aruteluteemad on seotud paljude Euroopa organisatsioonide väidetega, mille kohaselt nad küll pakuvad toetatud töölerakendumist, kuid töötasu puudumise tõttu ei pruugi nad täita Euroopa toetatud töölerakendumise mudeli põhinõuet (tasustatud töö avatud tööturul).

Selle asjaolu selgitamiseks on tähtis sätestada, mida üldiselt ei loeta toetatud töölerakendamiseks:

- tööpraktika – tehtud töö eest tasu ei maksta;
- vabatahtlik töö – tehtud töö eest tasu ei maksta;
- kutseõpe – ei loeta tööks.

Kuigi tööpraktika ja vabatahtlik töö ei paigutu toetatud töölerakendamise alla, on tähtis märkida, et see võib olla vastuvõetav meetodika inimeste tööleaitamiseks ning sobiv vahend kogemuste, teadmiste ja enesekindluse kasvatamiseks töökeskkonnas.

Mõlemat saavad kasutada ka tööandjad tulevaste töötajate tundmaõppimiseks ja palkamisvalmiduse suurendamiseks.<sup>1</sup>

Samas valitseb oht, et töökogemust omandavaid või vabatahtlikku tööd (st tasustamata tööd) tegevaid inimesi loetakse töötavateks ja nii ei toimu edasiliikumist tasustatud töö poole. On tõendeid selle kohta, et mõned toetatud töölerakendamise teenuse pakkujad ei suuna töötajaid edasi tasustatud tööle, kuigi nad võivad nii teha mõjuval põhjusel, näiteks rahastamise puudumine, toetuste kadumine või inimese võimetus tasustatud töö ülesannetega toime tulla.

## Toetatud Töölerakendamise Euroopa Ühenduse seisukoht

Toetatud töölerakendamise mudel hõlmab sekkumist toe pakkumiseks tasustatud tööd tegevatele inimestele. Tasustatud töö tähendab, et

- inimesed peaksid tehtud töö eest saama samaväärset tasu. Kui riigis kehtib miinimumtöötasumäär, siis peab makstama vähemalt selle määra alusel; töötingimused (st põhipuhkus, pensioniplaan ja päevaraha) peaksid olema samad mis teistel töötajatel.

Toetatud Töölerakendamise Euroopa Ühendus tunnustab mitme sekkumisviisi väärtust ja tunnustab nende vajalikkust puuetega ja ebasoodsas olukorras olevate inimeste toetamisel töö saamiseks. Sellegipoolest on tasustatud töö iga inimese üldtunnustatud õigus, mis kajastub Euroopa toetatud töölerakendamise mudeli aluspõhimõtetes, ja selle peaksid kõik toetatud töölerakendamise teenuse pakkujad endale põhieesmärgiks võtma.

Tasustamata töö, näiteks töövarjuks olemine, tööpraktika ja vabatahtlik töö ei ole iseenesest toetatud töölerakendamine. Siiski tunnustatakse, et neid saab kasutada edasiarenemiseks, mis aitab jõuda tasustatud tööni avatud tööturul. Need peaksid olema lühiajalised ning neid peaks korraldama tõelise vajaduse korral ja kokkuleppel töötajaga.

---

<sup>1</sup> Lisateavet vt ka EUSE seisukohavõtust „Tööpraktika”.

## Kokkuvõte

Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus toetab üksmeelselt tasustatud tööd kui iga toetatud töölerakendumise mudeli raames tööd otsiva inimese õigust. Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus tunnustab teisi tasustamata töö võimalusi, mida kasutatakse inimese teekonnal tasustatud töö poole, kuid leiab, et need peaksid olema lühiajalised ja teenima konkreetset eesmärki edendada inimese oskusi, mis aitaksid edasi liikuda ja pääseda tasustatud tööle.

### Lisalugemist

- EUSE seisukohavõtt „Tööpraktika”
- EUSE seisukohavõtt „Toetatud töölerakendumise väärtused, normid ja põhimõtted”
- EUSE seisukohavõtt „Koostöö tööandjatega”

# Kutseprofiili koostamine

## Sissejuhatus

Selleks et aidata puuetega inimestel ja teistel ebasoodsas olukorras olevatel inimestel saada ja säilitada tasustatud töö, kasutatakse toetatud töölerakendumises isikukeskset käsitusviisi inimese tööalaste püüdluste, huvide ja võimete kohta asjakohase teabe kogumiseks.

Toetatud töölerakendumise protsessis kasutatakse teabe kogumisel kutseprofiili koostamist.

Käesolevad suunised väljendavad Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse seisukohta kutseprofiili koostamise aspektide suhtes.

## Taust

Toetatud töölerakendumise mudel töötati välja 1970. ja 1980. aastatel ning selle eesmärk oli aidata puuetega inimestel teha töö kohta ise valikuid ja määrata, millist tuge nad töötamiseks vajaksid. Kutseprofiili koostamist hakati niisiis kasutama isikukeskse vahendina, mis aitaks töötajatel teha tööeelistuste kohta teadlikke valikuid ning võimaldaks töötada välja vajalikke strateegiaid toe ja koolituse tagamiseks töökohal ja väljaspool töökohta. See erines harjumuspärasest rehabilitatsiooniprogrammides kasutatud hindamisprotsessist, kus rehabilitatsioonispetsialistid kuulasid inimesed turvalises keskkonnas üle ja seejärel pakkusid erinevaid toetusevõimalusi.

Praegune kutseprofiili koostamine näeb ette töötajate toetamist teadlike ja realistlike valikute tegemisel töö ja edaspidise karjääri kujundamise kohta.

## Teemad

Kutseprofiil koostatakse viieetapilise toetatud töölerakendumise protsessi teises etapis.<sup>1</sup> See on vahend, mis tagab isikukeskse käsitusviisi raames struktureeritud ja eesmärgile suunatud tegevuse töö saamiseks ja säilitamiseks avatud tööturul. Eesmärk on saavutada võimalikult suur sobivus töötajaja oskuste ja toetamisvajaduste ning töökoha/tööandja nõuete vahel. Seda nimetatakse töösobivuseks.

---

<sup>1</sup> Viie etapi kirjeldust vt ka EUSE (2005): Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse teabebrošüür ja kvaliteedinormid.

Kutseprofili koostamine toetatud töölerakendumisel ei tähenda seda, et teenusepakkujad koguvad töötaja kohta teavet ja seejärel teevad otsuse tema eest. Kutseprofili koostamine on vahend, mida teenusepakkujad võivad kasutada protsessi lihtsustamiseks, et töötaja saaks teha isiklikke ja teadlikke töö- ja karjäärivalikuid.

Kutseprofili koostamise eesmärk on parandada inimese enda teadlikkust ja arusaama tööturul valitsevatest võimalustest ja takistustest. On tõendeid, et kutseprofili koostamine on üks tähtsamaid eduka ja jätkusuutliku tööturule sisenemise tegureid.<sup>2</sup>

Tööpraktika ja töövarjuks olemine on võimalikud vahendid, mida kutseprofili koostamisel kasutada. Praktika eesmärgina peaks olema alati selgelt määratletud, et see on osa isikliku plaani tegemisest, ja see peaks kestma lühikest aega. Praktika peaks olema alati vahend oskuste ja võimaluste arendamiseks töökohal, kuid seda ei tohiks käsitleda omaette eesmärgina. See protsess peaks alati viima toestrategiani, mille on kandidaadid ise endale valinud ja millest nad aru saavad, olenemata oma puudest või ebasoodsast olukorrast.

On ette tulnud juhuseid, mil töötajale ei tagata karjäärivaliku tegemisel piisavalt tuge, vaid arvatakse, et parimad vahendid töö leidmiseks ja töösobivuse saavutamiseks on kiired lahendused ja kohene töötöinguga alustamine. Kogemus on aga näidanud, et ilma põhjaliku kavandamiseta ja töötajatega suhet loomata on tulemuseks ebaõnnestunud töösobivus ja kehvad töötulemused.

## Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse seisukoht

Isikukeskse käsitlusviisi korral on kutseprofiil individuaalne, paindlik ja elav plaan koos selles sisalduva üksikasjaliku teabega töötajate võimete, motivatsiooni, oskuste ja teadmiste kohta. Plaanis peaks selgelt määratlema ka inimese vajaduste rahuldamiseks vajaliku toetuse ja vajalikud ressursid.

Kutseprofili koostamine on koostöö töötaja ja teenusepakkuja vahel. On oluline, et töötajal oleks kogu protsessi üle kontroll (võimestamine). Kutseprofili koostamisega peab tagama, et töötajal oleks ülevaade ja arusaam oma karjäärivõimalustest, mis põhinevad tema enda huvidel ja võimel. Samamoodi on tähtis, et töötajad oskaksid tuvastada, missugune on nende toevajadus, ning määrata tõhusad ja kohased toetusstrateegiad.

---

<sup>2</sup> Doose, Stefan (2007): Unterstützte Beschäftigung – Berufliche Integration auf lange Sicht, lk 329–334. Lebenshilfe Verlag, Marburg.



Töötugiisiku põhiülesanne on luua kutseprofili koostamisel tööotsijaga hea töösuhe, hoides samal ajal ametialast distantssi. Tähtis on määratleda, kes vastutab protsessi ajal eri ülesannete täitmise eest, ning tuvastada tähtsad sidusrühmad tööotsija tööalases ja eraelulises suhtevõrgus. Vastutus kutseprofili koostamise protsessi dokumenteerimise ja lõpuleviimise eest lasub töötugiisikul.

Kutseprofili koostamine peaks pädima toimiva tegevuskavaga, milles täpsustatakse kokkulepitud toimingud, tulemused ja eesmärgid ning see, kes millegi eest vastutab.

## **Kokkuvõte**

Kutseprofili koostamine erineb traditsioonilistest hindamismeetoditest selle poolest, et see on kandidaadi kontrolli all olev isikukeskne protsess, mis peaks aitama tal teha tööalaseid ja toetusstrateegia valikuid eesmärgiga leida ja säilitada töökoht avatud tööturul. Kutseprofili koostamine on toetatud töölerakendumise protsessi ülioluline etapp.

### **Lisalugemist**

- EUSE seisukohavõtt „Toetatud töölerakendumise väärtused, normid ja põhimõtted”
- EUSE seisukohavõtt „Tööpraktika”

# Tööpraktika

## Sissejuhatus

Käsitlus puuetega inimeste tööpraktikast kui vahendist, mis aitab inimestel leida ja säilitada tasustatud tööd avatud tööturul, on toetatud töölerakendamise valdkonnas tekitanud palju arutelusid.

Käesolevad suunised väljendavad Toetatud Töölerakendamise Euroopa Ühenduse seisukohta toetatud töölerakendamise raames toimuva tööpraktikaga seotud küsimustes.

## Taust

Toetatud töölerakendamise mudel töötati välja osaliselt selleks, et õpiraskustega inimesed ei jääks liiga kauaks tööhõivekeskustesse või tasustamata tööle. Toetatud töölerakendamise idee sai alguse sellest, kui mõisteti, et väljaõppe ja töölesuunamise meetod on liiga vähe aidanud puuetega inimestel tavalisse tööellu sisse elada. Töölesuunamise, väljaõppe ja tööl püsimise strateegia arendamine on hästi toiminud ning ühised tunnused, mis iseloomustavad loomulikku toetust, suuremat kasutajate osalust ja koostööd peamiste sidusrühmadega, on nüüdseks saanud toetatud töölerakendamises tavapäraseks.

EUSE määratlus toetatud töölerakendamise kohta sisaldab fraasi „saada tasustatud töö avatud tööturul”. See tähendab, et toetatud töölerakendamine viitab päris tööle päris töötasu eest.

Tööpraktika korraldamisel võib niisiis ilmnedu vastuolu EUSE määratlusega, sest praktika on tavaliselt tasustamata. Peale selle näeb traditsioonilise toetatud töölerakendamise seisukoht ette töölesuunamise, väljaõppe ja tööl püsimise strateegia kasutamist. See eeldaks, et töölesuunamise, väljaõppe ja tööl püsimise strateegia rakendamise jooksul saab töötaja töötasu, kuid tõenditest ilmneb, et seda juhtub harva.

Tööpraktika määratlus ja osad on valdkond, millega ei ole tegeldud, ent ometi on tööpraktika kasutamine tavapärase. See on kaasa toonud suured erinevused teenuse osutamisel ja laharvamused selle kohta, kas tööpraktikat peaks toetatud töölerakendamise raames võimaldama.

## Teemad

Enamik tööotsijatest, kes hakkavad toetatud töölerakendamise teenust kasutama, ei ole pikka aega töötanud või leidnud töövõimalusi pärast kooli või õpingute lõpetamist ega ole oma tööeelistustes ning tugevates ja nõrkades külgedes kindlad. Toetatud töölerakendamise teenuse pakkujad leiavad, et tööpraktika on suurepärase vahend tööotsija vajaduste tuvastamiseks ja tõelise töökogemuse andmiseks. Peale selle võimaldavad teenusepakkujad suurendada tööotsija valikuid eri keskkondade ja olukordadega tutvumise tulemusel.

Uuringud näitavad, et enamik toetatud töölerakendamise asutustest kasutavad tööpraktikat kui meetodit, mille abil jõuda tasustatud tööni avatud tööturul.<sup>1</sup> Ent on märke selle kohta, et tööpraktika kestab üha pikemat aega, vahel isegi kauem kui kuus kuud. Sellist praktikat võib käsitleda kui vabatahtlikku tööd, mida ei kasutata edasilükkumise vahendina või hüppelauana tasustatud tööni. Samuti ei ole selge erinevus töövarjuks olemise ja tööpraktika vahel. See võib tuleneda asjaolust, et eri teenusepakkujad kasutavad eri termineid, kuigi töövarjuks olemist peetakse tihti tegevuseks, mis kestab mõnest tunnist mõne päevani, et tööotsija saaks konkreetse tööga tutvuda.

Et toetatud töölerakendamise mudel on laienenud ka teistesse kliendirühmadesse, on töölesuunamise, väljaõppe ja tööl püsimise kontseptsioon küll jätkuvalt tõhus, kuid seda ei saa pidada ainsaks vahendiks, mis aitab puuetega inimestel või teistel ebasoodsas olukorras olevatel inimestel tasustatud tööd leida. Toetatud töölerakendamise mudel on viimase kümne aasta jooksul Euroopas märkimisväärselt arenenud ja põhirõhku ei panda enam üksnes õpiraskustega inimestele.

Leidub ka arvamusi, et tööpraktikal ei ole toetatud töölerakendamise mudelis kohta, sest puuetega inimesi peaks välja õpetama töökohal nagu kõiki tasustatud töötajaid. Samuti väidetakse, et puuetega inimesi kasutatakse tööpraktikal ära, sest nad küll teevad tööd, kuid ei saa töötasu. Need argumendid on mõistagi põhjendatud, kuid ainult teatud piirini.

Pole kahtlustki, et tööpraktika on toetatud töölerakendamise protsessis kasulik ja tõhus tegevus ning aitab otseselt ja kaudselt tööotsijatel saada tasustatud töö avatud tööturul. Kui inimene on kaua töötanud või pole kunagi töötanud, siis on tal vaja määrata oma tööeelistused ning tugevad ja nõrgad küljed. Selleks ei ole inimesel tingimata vaja osaleda pikaajalistes koolitusprogrammides, vaid tööpraktika aitab tuvastada konkreetse töökeskkonna positiivsed ja negatiivsed küljed.

---

<sup>1</sup> Spjelkavik/Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities, lk 16. Work Research Institute, Oslo.

Tööpraktika annab inimesele võimaluse täiendada oma CVd ja pakub teemat, mida töövestlusel arutada, aidates nõnda parandada töö saamise väljavaateid ning enesekindlust ja enesehinnangut. See võib anda ülevaate päris tööst ning aidata hinnata oma oskusi ja vastupidavust. Tänu tööpraktikale võivad areneda uued ja paraneda senised oskused ning seal võib saada tööandja ajakohase soovitusel. Samuti võib tekkida võimalus, et tööandja kaalub inimese palkamist pikemaks ajaks, eriti võttes arvesse, et tööotsija saab tööpraktika ajal näidata oma oskusi, võimeid ja motivatsiooni.

Peamine küsimus ei ole enam selles, kas tööpraktikat peaks korraldama. Selle asemel tuleb küsida, kuidas tööpraktikat määratleda ja korraldada. Enam ei ole mõtet jääda traditsioonilise põhimõtte juurde, et tööpraktikal pole toetatud tööerakendumises kohta, kui niivõrd suur hulk teenusepakkujaid kogu Euroopas korraldavad seda tööotsijate aitamiseks ja toetamiseks töö leidmisel. Aga me peame end kaitsma ka süstemaatilise ja kohustusliku tööpraktika eest, eriti kui see ei päädi tasustatud töö pakkumisega tööotsijale.

## Toetatud Tööerakendumise Euroopa Ühenduse seisukoht

Toetatud Tööerakendumise Euroopa Ühendus (EUSE) tunnustab ja tunnistab, et tööpraktika on viieetapilise protsessi lahutamatu osa ning toimub tõenäoliselt teises (kutseprofiili koostamine) või kolmandas etapis (töö otsimine).<sup>2</sup> Võttes aga arvesse toetatud tööerakendumise väärtusi ja põhimõtteid, peab lähenema isikukeskselt ja tööpraktikat peaks korraldama siis, kui selleks on tõeline vajadus. Tööpraktika on tegevus, mis on mõeldud toetatud tööerakendumise protsessile kaasaitamiseks, ning see peaks tööotsijal aitama kindlaks teha oma tööeelistused, tugevad ja nõrgad küljed ning toevajadused.

Tööpraktika peaks olema ajaliselt piiratud, et vältida tööotsija ärakasutamist, ning EUSE soovitusel kohaselt on praktika eesmärkide täitmiseks piisav aeg 8–12 nädalat. Praktika võib kesta ükskõik mitu tundi nädalas, kuid kaaluma peaks siiski osajatööd, et tööotsija saaks jätkata ka muude toetatud tööerakendumise protsessi tegevussuundadega. Enne praktikale minekut peaks tegema riskihinnangu ning praktika peaks toimuma tööotsija valitud töökohal (eelistatavalt avatud tööturul), organisatsioonis või tööhõivesektoris.

---

<sup>2</sup> Lisateavet toetatud tööerakendumise viieetapilise protsessi kohta vt EUSE (2005): Toetatud Tööerakendumise Euroopa Ühenduse teabebrošüür ja kvaliteedinormid.

Nii tööotsija kui ka tööandja peavad nõustuma tööpraktika tingimustega, mis hõlmavad näiteks praktika eesmärgi, pakutavat tuge, tööülesandeid, piiranguid, kindlustust, aruandekorda ja hindamisprotsessi. Praktikad peaks jälgima ja toetama samamoodi nagu toetatud töölerakendamist.

Töövarjuks olemist peaks korraldama paljuski samamoodi nagu tööpraktikat. Peamine erinevus seisneb selles, et töövarjuks olemine ei eelda pikemat kestust kui üks nädal ja seda võimalust peaks kasutama selleks, et tööotsijad saaksid lühikese aja jooksul tutvuda erisuguste tööülesannetega.

Tööpraktika ajal omandatud oskusi ja teadmisi peaks kasutama tööotsingu edendamiseks. Toetatud töölerakendamise asutus peaks tööotsija ja tööandja vahelist suhtlust korraldama asjatundlikult, austades nii tööotsija kui ka tööandja eneseväärikust ja järgides toetatud töölerakendamise oodatavaid kvaliteedinorme.

## Kokkuvõte

Tööpraktikat peaks käsitlema eesmärgi saavutamise vahendina, mitte lõpptulemusena. Praktikad peaks korraldama, arendama ja jälgima toetatud töölerakendamise traditsiooniliste väärtuste ja põhimõtete kohaselt ning see peaks toimuma ainult tõelise vajaduse korral.

Lisalugemist

- EUSE seisukohavõtt „Toetatud töölerakendamise väärtused, normid ja põhimõtted”
- EUSE seisukohavõtt „Tasustatud ja tasustamata töö”

# Töö otsimine

## Sissejuhatus

Toetatud töölerakendumise protsessis on töö otsimine etapp, kus viiakse kokku tööotsija ja potentsiaalsed tööandjad.<sup>1</sup> Tööotsija oskusi ja võimeid vaadeldakse sellest seisukohast, milline on nende tähtsus ja vajalikkus avatud tööturul, ning nii sobitatakse omavahel kokku tööotsija ja tööandja tööalased vajadused.

Käesolevad suunised väljendavad Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse seisukohta töö otsimise üliolulise ja keeruka etapi suhtes.

## Taust

Esialgu keskendus toetatud töölerakendumine põhiliselt tööotsijate töönõudmistele. Viimasel ajal on aga tunnustatud, et ka teadlikkus tööandjate tööjõu- ja värbamisvajadustest on tööhõivetulemuste tagamiseks tähtis.

Toetatud töölerakendumise valdkond on arenenud ja laienenud, et hõlmata erisuguseid tööotsijaid, ning seepärast peab arenema ka töö leidmise etapp, et see vastaks ka edaspidi konkreetsete tööotsijarühmade vajadustele.

Toetatud töölerakendumise teenusepakkujad on tunnistanud ja nõustunud, et nad peavad oma oskusi ja meetodeid tööandjatega suhte loomiseks arendama, et tuvastada sobilikud vabad töökohad ja toetada tööotsijaid igal tööotsingu sammul.

## Teemad

Toetatud töölerakendumisel luuakse suhe tööandjaga protsessi kolmandas etapis (töö otsimine), pidades silmas eelkõige tööotsija vajadusi. Küll aga levib üha enam arusaam, et toetatud töölerakendumise teenuse pakkujad peaksid arvestama ka tööandjate vajadusi. Et toetatud töölerakendumise protsess toimiks, peab see kasu tooma nii tööotsijale kui ka tööandjale.

---

<sup>1</sup> Lisateavet toetatud töölerakendumise viieetapilise protsessi kohta vt EUSE (2005): Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse teabebrošüür ja kvaliteedinormid.

Üht töö leidmise meetoditest, mille toetatud töölerakendumise teenuse pakkujad on aastate jooksul välja töötanud, nimetatakse töö kohandamiseks<sup>2</sup> – see tähendab töö kujundamist nii, et tuvastatakse need töö või ülesande osad, mida on tööandja jaoks tarvis täita ja millega töötaja saab hakkama. Selleks võib vaja minna nii tööandja kui ka töötugiisiku kujutlusvõimet ja loomingulisust, kuid paljudel juhtudel võib see viia eduka töösuhteni.

Kuigi sellel käsitusviisil on ilmselged eelised, võib siiski esineda oht, et kujundatud töö osutub lühiajaliseks ja sellega ei kaasne töötaja jaoks edasiliikumise- ega karjäärivõimalusi. Peale selle võib see meetod olla küll väga kasulik mõne kliendirühma, näiteks õpiraskustega inimeste jaoks, kuid ei pruugi täielikult sobida teistele kliendirühmadele, kel ei ole vaimset puuet. Sellisel töökohtade käsitlemisel on ilmselged eelised, kuid alati on oluline mõelda töölase arengu võimalustele. Tuleb arvestada, et paljudel töötajatel/töötajatel on tööalased oskused ja erialane väljaõpe/haridus, mis võimaldavad neil täita keerulisemaid tööülesandeid.

Tihti märgitakse, et üks toetatud töölerakendumise tugevaid külgi seisneb veendumuses, et puudub üks ja kõigile sobiv lahendus, ning see põhimõte peaks esmatähtis olema ka töö otsimisel. Toetatud töölerakendumise mudelis on tavaline saada töökoht enamasti mitteformaalsete meetoditega, näiteks töö kohandamisega, suuliselt, mitteametlike kontaktide ja tööpraktika pikendamise kaudu. Kui need meetodid töötaja jaoks toimivad, siis on kõik hästi. Samas on toetatud töölerakendumise mudeli laienedes tekkinud toetatud töölerakendumise teenuse pakkujate seas mure, et teadlikkust peab suurendama ka formaalsete töö otsingumeetodite kohta. Formaalsed meetodid hõlmavad kandideerimisavalduse esitamist, CV koostamist ja töövestluse võtete harjutamist. Toetatud töölerakendumise pakkujate teadlikkus nii formaalsetest kui ka mitteformaalsetest töö leidmise meetoditest võib aidata teha töötajatel paremaid teadlikke valikuid ja parandada enesekindlust ning suurendada teenusepakkujate pädevust tööandjate vajaduste käsitlemisel.

Küsimusi tekitab aga see, kes peaks tööotsingu protsessi korraldama. Mõne projekti puhul palgatakse töökohtade otsija, teised arvavad, et tööotsinguga peaks tegelema töötugiisik, ja mõned lasevad seda teha töötajal. Tõenäoliselt väidavad kõik toetatud töölerakendumise teenuse pakkujad, et arvestavad töötajate kõikide soovidega, kuid tõendid on näidanud, et toetatud töölerakendumise spetsialistide oskused piiravad töötaja ootusi töö suhtes. Töö otsimise ülesande määramist võivad mõjutada rahaliste vahendite ja töötajate puudus ning kuigi igal käsitusviisil on oma eelised, näib, et mis tahes käsitusviisi edukus sõltub spetsialisti/töötaja oskustest.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Või ka „töö kujundamine”.

<sup>3</sup> Spjelkavik/Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities; lk 34f. Work Research Institute, Oslo.

Toetatud töölerakendumise meetodi rakendamine inimesele töö otsimiseks tähendab teistsugust käsitlusviisi kui inimese otsimine konkreetsele töökohale. Siinkohal tunnistatakse, et kõige olulisem on leida töösobivus ning selle tagamiseks vajalikud oskused ja väljaõpe on väga olulised.

Paljudes, kui mitte kõigis Euroopa riikides tunnistatakse, et töö otsimise etapp on valdkond, milles peab toetatud töölerakendumise mudelit parandama ja saavutatud edu suurendama.

Toetatud töölerakendumise teenuse pakkujate suhtes tuleb olla õiglane ja mõõnda, et tulemuslik töö otsimine võib olla raske, kui piirkonnas on vähe kättesaadavaid ja usaldusväärseid väljaõppetingimusi.

## Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse seisukoht

Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus tunnistab töö otsimise etapi suurt tähtsust toetatud töölerakendumise protsessis ja seepärast on oluline, et töö otsimist käsitletaks asjatundlikul ja tõhusal viisil. Selleks et saavutada töösobivus, peab esmalt alustama töö otsimist. Seda saab teha siis, kui töötugiisik on kogunud põhjalikku ja üksikasjalikku teavet piirkonna tööturu kohta, kasutades oma teadmisi kohalike tööandjate kohta.

Teise etapi (kutseprofili koostamine) jooksul koguvad töötugiisikud võimalikult palju teavet tööotsija kohta.<sup>4</sup> Sama tähtis on teha uurimistööd potentsiaalsete tööandjate kohta. Kui ühe tööandja kohta on teavet kogutud ja ilmneb, et ta ei sobi konkreetsele tööotsijale, siis ei ole teabe kogumiseks kulutatud aeg ja tehtud jõupingutused raisku läinud, sest teave võib kasulikuks osutuda mõne teise tööotsija jaoks.

Süsteematilise ja tõhusa koolituse puudumine teeb Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendusele muret ning kuigi sellega tegelemine on keeruline, peab seda siiski tegema, et suurendada edukaid tööhõivetulemusi toetatud töölerakendumise raames. Viimastel aastatel on EUSE iga kahe aasta tagant peetaval konverentsil propageerinud töötubade korraldamist tööotsingu ja turundusvõtete õpetamiseks.

Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus (EUSE) tunnistab ka, et tööotsija peab tööotsingu protsessis osalema. Teenusepakkujad võivad tööotsijat võimestada, et ta tuvastaks oma tööeelistused, ja see peaks omakorda suurendama töösobivuse tõenäosust. Tööotsingu protsessis osalemisel peaks tööotsijaid julgustama end nägema sobivale tööandjale kasulikuna. Nende oskusi ja võimeid vajatakse ja hinnatakse ning nende rolli ühiskonnas saab avatud tööturul osalemisega suurendada.

---

<sup>4</sup> Vt ka EUSE seisukohavõttu „Kutseprofili koostamine”.



Potentsiaalsete tööandjate nimekirja koostamisel peavad osalema nii tööotsija kui ka töötugiisik ning tööotsijat peaks julgustama, et ta avaldaks kõik varem loodud kontaktid. Tööandjate valiku otsustamisel peaks kokku leppima esmases käsitlusviisis ning rakendama seda kokkuleppel tööotsijaga ja tema loal.

Toetatud töölerakendumise eeliseid tutvustavad materjalid peavad väljendama seda, et tegeldakse kahe eri kliendi: tööotsija ja tööandjaga. Turundus- ja reklaammaterjalid peaksid olema kvaliteetsed, et näidata pakutava teenuse asjatundlikkust.

Formaalsete ja mitteformaalsete töö otsimise meetodite kasutamist soovitab Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus tungivalt, sest see võimaldab teenusepakkujatel valida iga olukorra jaoks kõige sobivam käsitlusviis.

## Kokkuvõte

Varem on rõhk olnud peamiselt tööotsija vajaduste ja oskuste väljaselgitamisel. Siiski peavad toetatud töölerakendumise teenuse pakujad koguma rohkem teavet tööandjate vajaduste kohta ning leidma paremaid viise nendega tegelemiseks. Tööotsingu võimaluste määramisel on vaja loominguilisust ja paindlikkust ning töö otsimise meetodite parendamiseks on vaja kvaliteetses koolitust.

### Lisalugemist

- EUSE seisukohavõtt „Koostöö tööandjatega”
- EUSE seisukohavõtt „Toetatud töölerakendumise mudel tööandjatele”
- EUSE seisukohavõtt „Karjääri kujundamine ja edendamine”

# Koostöö tööandjatega

## Sissejuhatus

Toetatud töölerakendumise õnnestumiseks on oluline, et toetatud töölerakendumise teenuse pakkujad teeksid koostööd nii töötajate (klientide) kui ka tööandjatega. Teenusepakkujad keskenduvad töötajate oskuste ja võimete tuvastamisele ning nende sobitamisele tööandja vajadustega.

Käesolevad suunised väljendavad Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse seisukohta toetatud töölerakendumise aspektide suhtes, mis puudutavad koostööd tööandjatega.

## Taust

Toetatud töölerakendumise mudel töötati välja 1970. ja 1980. aastatel ning selle eesmärk oli aidata õpiraskustega inimestel pääseda tasustatud tööle avatud tööturul. Alates Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse (EUSE) asutamisest 1993. aastal on toetatud töölerakendumise valdkond kogu Euroopas kiiresti arenenud. Klientide sihtrühmad on laienenud ning hõlmavad kõiki puuetega ja teiste ebasoodsas olukorras olevate inimeste rühmi. Nii peab suurenema ka meie teadlikkus koostöö tegemisest tööandjatega.

Toetatud töölerakendumise mudel keskendus alguses peamiselt töötajate toetamise vajadusele, kuid viimasel ajal on tunnistanud, et teadlikkus tööandjatele vajalikust toest on tööhõivetulemuste tagamiseks ülioluline. Toetatud töölerakendumise teenuse pakkujad on tunnistanud ja tunnustanud, et nad peavad oma oskusi ja meetodeid tööandjatega suhte loomiseks edasi arendama ja parandama.

## Teemad

Tööandja kaasatakse toetatud töölerakendumise protsessi põhiliselt kolmandas (töö otsimine), neljandas (suhte loomine tööandjaga) ja viiendas (töökohasisene ja -väline tugi) etapis.<sup>1</sup> Tõendid on näidanud, et toetatud töölerakendumise teenuse pakkujad kulutavad kutseprofili koostamisel (teine etapp) üsna palju aega töötajaja vajaduste tuvastamiseks. Küll aga ei ole palju tõendeid selle kohta, et sama palju aega ja energiat kulutataks tööandja vajadustega tutvumisele ja tegelemisele. Võttes arvesse tööandja õigust töötajate värbamise ja valimise üle otsustada, on tema kohtlemine samaväärse kliendina põhjendatud. Peale selle peavad nii teenusepakkujad kui ka töötajad parandama oma teadlikkust tööturu vajadustest nii praegu kui ka trendide ennustamiseks edaspidi.

---

<sup>1</sup> Lisateavet toetatud töölerakendumise viieetapilise protsessi kohta vt EUSE (2005): Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse teabebrošüür ja kvaliteedinormid.

Toetatud töölerakendumise teenuse pakkujad võtavad tööandjaga ühendust peamiselt eesmärgiga leida töökohti ja tuvastada sobivaid praktikavõimalusi. Teenusepakkujad peaksid aga olema teadlikud ka teistest tööandjate vajadustest peale tööjõu värbamise. Toetatud töölerakendumise seisukohast võivad need hõlmata teadlikkuse suurendamist puuete kohta, teadmisi valitsuse toetatud/rahastatud programmide ning praktilisi lahendusi tervise-, ohutus- ja puuetega inimeste tööhõive probleemidele.

Tööandjad vajavad tihti abi selleks, et töötada välja ja rakendada hea tava ja tööhõivesuunised, mis puudutavad ebasoodsas olukorras olevatesse rühmadesse kuuluvaid töötajaid ja kandidaate. Toetatud töölerakendumise teenust kasutades saavad tööandjad teadvustada ja näidata oma ettevõtte sotsiaalset vastutust, mis võib omakorda viia kaasavama ühiskonnani.

Tõendid viitavad sellele, et Euroopas valitseb suur erinevus toetatud töölerakendumise mudeli raames töötajatele pakutava väljaõppe tasemete vahel.<sup>2</sup> Mõnel Euroopa riigil on toetatud töölerakendumise süsteemi kuuluvad koolitused ja diplomid, mõnel teisel riigil on aga uutele ja olemasolevatele toetatud töölerakendumise spetsialistidele vähe pakkuja. Eriti võib killustatust täheldada töö otsimise, turundusvõtete, tööhõivet ja puudeid käsitlevate õigusaktide ning üldiste tööhõive saavutamise oskuste koolituste puhul. Puuduv koolitus neis konkreetsetes valdkondades võib põhjustada negatiivset mõju kokkupuutel nii avaliku kui ka erasektori tööandjaga. Eduka toetatud töölerakendumise otsustav ja olulisim aspekt on oskus sobitada tööandja vajadused potentsiaalse töötaja oskustega. Kui sobivus on õigesti määratud, on tulemuseks vastastikust kasu toov olukord, kus nii tööandja kui ka uus töötaja jõuavad oma eesmärgini.

Koostöö tööandjaga ei seisne alati isiklikes kohtumistes. Turundusmaterjalidel on toetatud töölerakendumise teenuste asjatundlikul reklaamimisel suur mõju. Kogemus on näidanud, et kasutusel on suur hulk materjale ja nende kvaliteet kõigub tublisti. Turundus- ja reklaammaterjalide avaldamine võib olla kulukas, kuid nende asjatundlik väljanägemine võib jätta tulevastele tööandjatele hea mulje.

---

<sup>2</sup> Evans, M. / Spjelkavik, O. (2007): Impression of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities. Work Research Institute, Oslo.

## Toetatud Töölakerakendumise Euroopa Ühenduse seisukoht

Toetatud Töölakerakendumise Euroopa Ühendus (EUSE) tunnistab ja tunnustab, et tööandjatel on toetatud töölakerakendumise mudelis tähtis roll. Seega on väga oluline, et tööandjaid koheldaks kogu toetatud töölakerakendumise protsessis asjatundlikul ja tõhusal viisil. Struktureeritud käsitusviis võib aidata puuetega inimeste ja teiste ebasoodsas olukorras olevate inimeste võimeid ning tööandjate vajadusi edukalt kokku sobitada. Toetatud töölakerakendumise spetsialistid peavad teenusepakkujatena olema hästi kursis kohaliku tööturuga ja tööandjate tööjõuprobleemidega ning suutma neid teadmisi esitleda kui eksperditeadmisi, mida tööandjatele pakkuda. Samuti peavad nad huvituma tööandjate äritegevusest, et mõista nende mõnikord ainulaadseid personali- ja koolitusvajadusi. Nii tekivad tugevad sidemed, vastastikune usaldus ja lugupidamine ning see annab võimaluse näidata tööandjatele, milliseid eeliseid nad saavad suhtest teenusepakkujatega.

Töölakerakendumise tegelemisel tuleb meeles pidada, et nende eesmärk on eelkõige kasumit teenida. Seega peame alati näitama, et saame neid selle eesmärgi saavutamisel aidata, kui oma teenuse tarbijaid neile tööle suuname. Toetatud töölakerakendumise mudelis ei saa tugineda ainult sellele, et see on sotsiaalselt õige. Teenusepakkujad peaksid suutma näidata ka seda, et see on majanduslikult õige valik.

Toetatud töölakerakendumise eeliseid tutvustavad materjalid peavad väljendama seda, et tegeldakse kahe erineva kliendi: tööotsija ja tööandjaga. Turundus- ja reklaammaterjalid peaksid olema kvaliteetsed, et näidata pakutava teenuse asjatundlikkust.

Formaalsete ja mitteformaalsete tööotsingumeetodite kasutamist soovitab Toetatud Töölakerakendumise Euroopa Ühendus tungivalt, sest see võimaldab teenusepakkujatel valida iga olukorra jaoks kõige sobivam käsitusviis.

## Kokkuvõte

Toetatud töölakerakendumise Euroopa mudelis tunnistatakse ja nõustatakse, et teenusepakkujad peavad tegema enamat, kui vaid tööandjate vajadusi ära tundma, ja arendama nendega tihedamaid töösuhteid. Ilma tööandjateta pole ka tööhõivetulemusi ja me peaksime olema teadlikud sellest, et tööandja poole pöördudes tuleb arvestada iga üksikjuhtumi olukorra ja asjaoludega (puudub üks ja kõigile sobiv lahendus). Väljaõppe, uurimistöö, pideva arengu ning tõhusa ja tulemusliku koostöö abil tööandjatega saavutatakse edu kõigi sidusrühmade jaoks.

## **Lisalugemist**

- EUSE seisukohavõtt „Toetatud töölerakendumise mudel tööandjatele”
- EUSE seisukohavõtt „Töö otsimine”
- EUSE seisukohavõtt „Töökohasisene ja -väline tugi”

# Töökohasisene ja -väline tugi

## Sissejuhatus

Töökohasisene ja -väline tugi on paljude puuetega ja teiste ebasoodsas olukorras olevate inimeste jaoks ülimalt tähtis, et saada ja säilitada tasustatud töö avatud tööturul.

Töökohasisene ja -väline tugi on toetatud töölerakendumise viieetapilise protsessi viimane etapp.<sup>1</sup> Tõhus töökohasisene ja/või -väline tugi on üks toetatud töölerakendumise põhiosa ja eristab seda traditsioonilistest teenustest.

Käesolevad suunised väljendavad Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse seisukohta töökohal pakutava toe tähtsuse kohta.

## Taust

Toetatud töölerakendumise mudel sai alguse sellest, kui tunnistati, et väljaõppe ja töölesuunamise meetod ei aita eriti kaasa õpiraskustega inimeste lõimimisele tavapärasesse tööellu. Töölesuunamise, väljaõppe ja töö püsimise strateegia areng tõi tähelepanu keskmesse väljaõppe toetamise tegelikus töökeskkonnas, kus abiks on töötugiisik (tööjuhendaja), mitte enam hoolekandekeskus. Algupärane praktika nägi ette inimese väljaõpetamist süstemaatiliste koolituste kaudu, mille käigus pöörati mõnikord vähe tähelepanu ettevõtte töökultuurile ja töökaaslaste loomulikule toetusele.

Toetatud töölerakendumise valdkond on arenenud ja laienenud, et hõlmata erisuguseid tööotsijaid, ning seepärast peab arenema ka töökohal pakutava toe etapp, et see vastaks edaspidigi konkreetsete tööotsijarühmade vajadustele.

Praegune toetatud töölerakendumise protsess peaks hõlmama mitmesugust töökohasisest ja -välist tuge, nii et seda saaks kujundada töötajate, töökaaslaste ja ettevõtete järgi. Töötajat toetatakse osalemisel kõigis tavapärastes tutvustamise, katseaja, tööülesannete täitmise ja arengu toimingutes. Töökohal pakutav tugi tähendab tänapäeval midagi rohkemat kui otsest väljaõpet töökohas. Töökohal pakutav tugi aitab töökaaslastel uut töötajat välja õpetada ja võimalikult palju toetada, ettevõttel oma töökorda puuetega või teistele ebasoodsas olukorras olevatele inimestele kättesaadavaks muuta ning töötajal võtta oma potentsiaali arendamiseks uusi ametirolle.

---

<sup>1</sup> Lisateavet viieetapilise toetatud töölerakendumise protsessi kohta vt EUSE (2005): Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse teabebrošüür ja kvaliteedinormid.

## Teemad

Hoolimata sellest, et individuaalne tugi töökohal on paljudele toetatud tööerakendumise klientidele töösüste omandamiseks ja töö hoidmiseks avatud tööturul kõige tähtsam, on töökohal pakutava toe rahastamine tihti piiratud. Paljudes riikides ei ole võimalik saada töökohal suuremat tuge ja tavaliselt on see ajaliselt piiratud. Harilikult vajatakse töökohal tuge alguses rohkem ja aja jooksul võib seda vähendada, kuid tuge peaks võimaldama ka edaspidi, kui töötaja ja tööandja seda vajavad, sest just see on osutunud kogu protsessis oluliseks eduteguriks, ilma milleta on inimesel oht töö uuesti kaotada.<sup>2</sup> Tihti on väga keeruline saada rahalisi vahendeid, et pakkuda vajalikku pikaajalist tuge töökohal avatud tööturu tingimustes, samal ajal kui tööhõivekeskuses rahastatakse elukestvat tuge probleemideta. Jätkuv tugi töökohal piirdub sageli kriisisekkumisega ega ole mõeldud töötaja toetamiseks väljaõppes ja karjääririkujundusvõimaluste realiseerimisel.<sup>3</sup>

Töölane toetus, mida toetatud tööerakendumise kliendid, nende töökaaslased ja ettevõtted edukaks tööks vajavad, erineb suurel määral inimeste, sihtrühmade ja ettevõtte töökultuuri poolest. Toetatud tööerakendumise valdkond on arenenud ja laienenud, et hõlmata erisuguseid tööotsijaid, ning seepärast on vaja arendada ka töökohasisest ja -välist tuge, et jätkuvalt rahuldada nii töötajate kui ka tööandjate vajadusi. Tuleb teadvustada, et tõhus tugi töökohal tähendab midagi rohkemat kui vaid töökoha külastamist; see hõlmab ka asjakohast, teavitust, emotsionaalset ja tagasisidepõhist tuge. Mõni töötaja vajab uute ametiülesannete õppimisel rohkem abi ja eelistab näha töötugiisikut regulaarselt töökohal, mõnel teisel aga on suurepärane väljaõpe, kuid ta vajab toetust uue ametirolli ülevõtmisel ja töökaaslastega seonduvate probleemide lahendamisel ning eelistab tuge saada väljaspool töökohta.

Töökohtades saadaolev tugi on ettevõtetel erinev. Töötugiisik pöörab tähelepanu nii tööandja kui ka puuetega töötaja vajadustele ja see võib vahel tekitada konflikte.<sup>4</sup> Ettevõtete nõuetega arvestamine ning juhendamine kohanduste ja muudatuste tegemisel, mis edendavad eri oskuste ja toetusvajadustega inimeste edukat tööerakendamist, nõuab tasakaalu.

---

<sup>2</sup> Doose, S. (2007): *Unterstützte Beschäftigung – Berufliche Integration auf lange Sicht*. Lebenshilfe Verlag, Marburg und Corden, A. / Thornton, P. (2002): *Employment Programmes for Disabled People – Lessons from research evaluations*. Department for Work and Pensions In-house Report, Social Research Branch, Department for Work and Pensions, London.

<sup>3</sup> Vt ka EUSE seisukohavõttu „Karjääri kujundamine ja edendamine”.

<sup>4</sup> Vt ka EUSE seisukohavõttu „Koostöö tööandjatega”.

Töötugiisiku juuresolek töökohal võib töökaaslastes segadust tekitada ja töötajat häbimärgistada. Mõned töötajad, näiteks vaimse tervise probleemidega inimesed või endised uimastite kuritarvitajad ei taha oma probleeme tööandjale ega töökaaslastele avalikustada. Ühest küljest ei kasutata töökaaslaste, pereliikmete ja tuttavate loomuliku toe võimalusi tihti kavakindlalt, teisalt aga on raske tugineda üksnes loomulikule toele ja vahel oodatakse töökaaslastelt liiga palju.

Tihti on tugi piiritletud ainult tööga seonduvaga. Sellegipoolest määravad töötaja püsimise töökohal paljud tegurid, millele peab töötugiisik koostöös teiste toetajatega samuti tähelepanu pöörama.

## Toetatud Töölerakendamise Euroopa Ühenduse seisukoht

Toetatud töölerakendamise mudeli põhiosa on pakkuda ja soodustada mitmesugust töökohasisest ja -välist tuge ning aidata töötajal saada ja jääda väärtuslikuks töötajaks. Juhendamine ja tugi töökohal on asjatundlik strateegia, mis on suunatud töötajale, töökaaslastele ja tööandjale. Tähtis on töötugiisiku roll kõigile asjaosalistele selgeks ja arusaadavaks teha. Tugi töökohal on vastasmõjuline protsess, mis toetab töötajat uute rollide ülevõtmisel ning ametialase ja isikliku arengu edendamisel. Töökohal pakutav tugi peaks aitama ettevõttel tuua töökeskkonda mitmekesisus ja kaasata edukalt eri võimete ja toevajadustega inimesi. Töökohal pakutav tugi ja kasutatavad abivahendid peaksid olema diskreetsed ja sobituma ettevõtte töökultuuri ning samal ajal peaks julgustama ja toetama ka töökaaslast, et nad pakuksid loomulikku tuge.

Isikukeskne kava peaks ühendama mitmekesised võimalused kogukondliku toe pakkumiseks töökohal ja väljaspool töökohta. Tegevuskava, mis põhineb inimese kutseprofili koostamisel ning töökoha ja ettevõtte töökultuuri analüüsil toetatud töölerakendamise eelmistes etappides, peaks moodustama väljaõppe- ja toevajaduste aluse. Töötaja väljaõpe ja tugi peaks olema sobiv ning julgustama iseseisvusele ja edasiliikumisele töökohas.

Toetatud töölerakendamise teenuse pakkuja peaks koostööd tegema nii töötaja kui ka tööandjaga, et määrata kindlaks eelistatud koolitus- ja õppemeetodid, kohandused ja toetusstrateegiad, mis vastavad inimese vajadustele ja sobituvad ettevõtte töökultuuri. Töökaaslaste ja tööandjad peaksid selles protsessis aktiivselt osalema ning saama vajalikke suuniseid uute töötajate edukaks kaasamiseks. Töökaaslane võib tegutseda uue töötaja mentorina, kes teda ettevõttes toetab, ja töötugiisiku kontaktisikuna.



Töötaja peaks saama individuaalset ja süstemaatilist tuge tööülesannete õppimiseks ja täitmiseks ning edukaks lõimumiseks kollektiivi. Töötajat peaks toetama kõigis tavapärase tutvustamise, katseaja, tööülesannete täitmise ja tööalase arengu toimingutes. Töökorralduse muutmine, abi ja kohandamine võivad olla tõhusad vahendid töökeskkonna mugandamiseks, nii et töötajal oleks sellele võimalikult lihtne juurdepääs. Töötugiisikud peaksid seega olema teadlikud abivahenditest ning asjakohaste kohanduste või abivahendite võimalikest rahastamisallikatest.

Tugi ja väljaõpe peaksid olema paindlikud ja kättesaadavad suhete loomiseks nii töökohal kui ka väljaspool töökohta, sealhulgas osavõtmiseks töökoha ühisüritustest või töökaaslaste ühistegevusest.

Tähtis on tagasiside kõigi asjaosaliste vahel. Töötugiisik peaks olema võimeline vahendama töötaja, töökaaslaste ja tööandja vahelist suhtlust. Samuti peab ta suutma raskuste korral kiiresti reageerida ja toetama probleemi kiireks lahendamiseks kõiki asjaosalisi. Selleks et töötugiisik saaks edukalt tuge pakkuda, peab ta looma püsivad sidemed ja usaldusväärse suhte nii töötaja, tema töökaaslaste kui ka tööandjaga.

Töötajaid peaks toetama, et nad võtaksid läbirääkimistel jutuks töötingimused seoses oma vajadustega, alalise töölepingu ning edaspidise koolituse ja karjääri võimalused. Töötajale peaks pakkuma tuge töökohasisestel ja -välistel koolitustel ning karjääriedenduses osalemiseks. Tugi ja abi peaks töötajale saadaval olema ka siis, kui ta soovib liikuda ettevõttes paremale ametikohale või vahetada töökohta.

Töötajale ja ka tööandjale peaks tuge pakkuma nii aktiivselt ja nii pikka aega kui vaja. Töötaja toevajadus ei kao alati ettevõttesse tööle asumisega. Kui aktiivset töökohasisest ja -välist tuge ei ole enam vaja, siis võib töötugiisik leppida töötaja ja tööandjaga kokku jätkumeetmete süsteemi. Töötugiisik peaks töötaja ja tööandjaga ühendust pidama, sest see on tõhus kriisiennetusmeetod ning pakub võimaluse luua heal suhtlusel ja terviklikul suhtel põhinevad uued töökohad. Töötaja ja tööandja peaksid toetatud töölerakendumise asutusega ühendust saama igal ajal.

## Kokkuvõte

Hea töökohasisene ja -väline tugi on toetatud töölerakendamise põhiosa ja edukas meetod, mis aitab ebasoodsas olukorras olevatel inimestel saada ja säilitada tasustatud töökoht avatud tööturul. Uuringud on näidanud, et toetatud töökohad on puuetega inimeste jaoks püsivamad kui toetuseta töökohad. Sellegipoolest on pikaajalise ja kollektiivse toe pakkumiseks vajalik rahastus paljudes Euroopa riikides piiratud või kättesaamatu ning see olukord peab paranema, et töökohasisese ja -välise toe soodsat mõju saaks täielikult ära kasutada.

### Lisalugemist

- EUSE seisukohavõtt „Koostöö tööandjatega”
- EUSE seisukohavõtt „Toetatud töölerakendamise väärtused, normid ja põhimõtted”
- EUSE seisukohavõtt „Karjääri kujundamine ja edendamine”

# Karjääri kujundamine ja edendamine

## Sissejuhatus

Toetatud töölerakendumise mudelis tunnistatakse, et töölesaamine ei ole inimese arengu lõpp, vaid üks jätkuva protsessi etapp. Vaid mõni meist eeldab, et püsib saadud töökohal kogu ülejäänud elu. Muutuv tööturg nõuab mitmekülgset ning pidevat oskuste täiendamist, mis võimaldab muutuva majanduse tingimustes töötajale eelise anda. Enamik inimesi tahab oma oskusi ja kogemusi arendada, sest see avab uusi karjäärivõimalusi ning aitab parandada enesekindlust, staatust ja sõltumatust.

## Taust

Toetatud töölerakendumise Euroopa mudel annab puuetega inimestele võimaluse pääseda tasustatud tööle avatud tööturul. Toetatud töölerakendumise viiendas etapis (töökohasisene ja -väline tugi) tunnistatakse, et jätkuva toe pakkumine on töötajatele vajalik nii tööellu siirdumise soodustamiseks kui ka isiklike karjäärivõimaluste tuvastamiseks.<sup>1</sup> Isikliku karjääri kujundamise ja edendamise eesmärk on seega muuta kindlamaks olemasoleva töökoha püsimine, aga ka luua uusi karjäärivõimalusi muutuvale tööturul.

Samuti peaks toetatud töölerakendumise mudel tagama, et funktsionaalse, sotsiaalse ja tööalase iseseisvumise tulemusel sõltuks töötaja teenuse raames pakutavast toest üha vähem. Tuge pakutakse ka selleks, et aidata töötajatel saada tunnustust sotsiaalsete oskuste arengu eest ja hinnangut kutsealaste oskuste kohta.

## Teemad

Majandus ja tööturg muutuvad tehnoloogia ja demograafiliste muutuste tõttu pidevalt ning see mõjutab kohalikke tööhõivevõimalusi. Üha sagedamini tõdetakse, et oskused ja tööhõive on lahutamatu seotud, ning seda kajastab aina enam ka valitsuse poliitika. Ühtki töökohta ei saa enam pidada eluaegseks ning töötajatel, kes täiendavad oma oskusi, teadmisi ja kogemusi pidevalt, on palju suurem võimalus töökohta hoida ning olla paindlik karjääri muutmiseks, arvestades isiklike püüdlusi ja muutuvat majandust.

---

<sup>1</sup> Lisateavet toetatud töölerakendumise viieetapilise protsessi kohta vt EUSE (2005): Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse teabebrošüür ja kvaliteedinormid.

Eri vajadustega inimestel kipuvad olema kehvemad kutseoskused kui keskmisel elanikkonnal ja nad on seetõttu majanduslike muutuste suhtes haavatavamad. Nad töötavad tihti esmatasandi töökohtadel ega suuda minna edasi keerukamatele töökohtadele, mida teadmispõhises majanduses luuakse.<sup>2</sup> Sageli liigub inimene oma karjääriteel horisontaalselt ega tõuse kõrgemale.

Toetatud töölerakendumise mudelis on tavaline, et kui puuetega töötajad on end töökohal sisse seadnud, ei tegelda nendega enam nii palju. Võib väita, et protsess on vastuoluline, sest ühelt poolt on toetatud töölerakendumise eesmärk inimene tööle aidata ja seejärel tuge vähendada, et töötaja sulanduks ettevõttesse, teisalt aga arvatakse sageli, et tuge peaks pakkuma kogu elu ja töötaja karjääri edendamiseks on vaja lisasekkumismeetmeid. Mõlemal meetodil on oma eelised, kuid on selge, et toetatud töölerakendumise teenused on piiratud ja raske on kasvava nõudlusega toime tulla, ilma et suureneks surve toetada inimest töökoha vahetamisel karjääri edendamiseks.

Paljud puuetega inimesed pole mitu aastat või üldse kunagi töötanud ning neil pole olnud võimalust kutseoskusi omandada või täiendada. Tööandjad on pidevalt rõhutanud, et peale kutseoskuste on vaja ka sotsiaalseid oskusi nagu meeskonnatöö-, eneseväljendus- ja suhtlusoskus, usaldusväärsus ja probleemide lahendamise oskus.

Harilikult on toetatud töölerakendumise teenus keskendunud töökoha saamisele ning inimese toetamisele väljaõppes, et ta suudaks tööülesandeid täita. Tuge hakatakse sageli vähendada, kui töötaja on näidanud võimet tööülesannetega hakkama saada, ja seejärel lasub vastutus oskuste jätkuva täiendamise eest tööandjal. Kõik tööandjad ei ole oma töötajate oskuste täiendamise vajaduste tuvastamisel aktiivsed ning seega peab töötaja ise otsima õppimisvõimalusi töökohas või mujal. Sotsiaalsete oskuste arendamist toetab vahel hindamisprotsess, kuid seda ei võta tööandja tihti arvesse.

Sotsiaalsete oskuste arendamine või kutseoskuste hindamine võib aidata parandada eneseväärikust ja toetada sama töökoha pikaajast püsimist. Samuti võib see luua edutamisevõimalusi ja viia vähema sõltumiseni välisest toest, vähendades nii sotsiaalset sildistamist. Tugi võiks olla pigem hariduslik kui sotsiaalhoolekandepõhine.

---

<sup>2</sup> Shima/Zolyomi/Zaidi (2008): The Labour Market Situation of People with disabilities in EU 25, European Center for Social Welfare Policy and Research, Vienna.

Sageli seisneb sotsiaalsete oskuste arendamise kasu ka selles, et see toetab töötaja sotsiaalset iseseisvust, millega luuakse suuremad võimalused iseseisvaks eluks. See võib aidata inimest võimestada ja tema isiklikke püüdlusi kujundada.

Karjääri kujundamise ja edendamise potentsiaali võib mõjutada ka kohalik tööturg ja see, kas leidub sobivaid töökohti, mis sobituksid tööotsija ja tööandja huvide ja püüdlustega.

## **Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse seisukoht**

Karjääri kujundamine peaks olema olulisel kohal nii toetatud töölerakendumise protsessi ajal kui ka pärast seda.<sup>3</sup> Protsessi ajal peaks töökohal pakutava toe raames tuvastama võimalusi karjääri edendamiseks ja kujundamiseks ning uurima ka edutamisevõimalusi. Töötajaid on vaja toetada, et nad võtaksid arvesse töökohasisest ja -välist arengut ning teeksid teadliku valiku selle kohta, mis on kättesaadav ja võimalik. Karjääri kujundamise toimingud peaksid vastama ka kohalikele ja piirkondlikele tööhõivesuundumustele ning tööturu vajadustele.<sup>4</sup>

Sageli on ressursid piiratud ja isiklikud karjääri kujundamise aspektid jäävad toetatud töölerakendumise protsessis tagaplaanile, sest esmatähtis on toetada tööotsijaid tasustatud töö saamisel ja töötajaid selle hoidmisel. Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus tunnustab, et karjääriga seonduv jätkuv tugi toetatud töölerakendumise protsessi ajal ja pärast seda vajab rahastamist. EUSE peab karjääri kujundamist ja edendamist toetatud töölerakendumise protsessi oluliseks osaks, mida tuleb kohaselt rahastada.

Samuti peab toetatud töölerakendumise teenuses leidma tasakaalu uutele tööotsijatele töökoha saamise ja olemasolevatele töötajatele pikaajalise toe pakkumise vahel. Toetatud töölerakendumisel peab ka tunnustama, et kõik töötajad ei tahagi muutuda ning paljud on oma töö ja selle tingimustega rahul. Eriti peab see paika siis, kui toetatud töölerakendumise teenuse pakkuja on oma töötajale leidnud sobiva töökoha ja veendunud, et töötaja on teinud tööeelistuste kohta teadlikke valikuid. Valitsused pööravad üha enam tähelepanu põhi- ja kutseoskuste miinimumtaseme tõstmisele ning töökohapõhise väljaõppe toetamiseks on rahalised vahendid tihti olemas. Toetatud töölerakendumise mudelil on selles protsessis tähtis roll tagajana, et puuetega töötajaid toetataks õppimisvõimalustele juurdepääsemisel ja nende kasutamisel. Samuti peaks see olema seotud pikaajalise individuaalse plaani koostamisega, mis hõlmab isiklikku arengukava ja tuge vajalikele nõuannetele ja õppimisvõimalustele ligipääsemiseks.

---

<sup>3</sup> Vt ka EUSE seisukohavõttu „Töökohasisene ja -väline tugi”.

<sup>4</sup> Vt ka EUSE kvaliteedinorme EUSE (2005): Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse teabebrošüür ja kvaliteedinormid.

Hindamissüsteeme võib töökohas kasutada individuaalsete tegevuskavade väljatöötamiseks ning inimesi saab toetada riigi rahastatud koolitustele pääsemiseks, kuid toetatud töölerakendumise teenuse peamine ülesanne on toetada inimeste motivatsiooni ja püüdlusi.

## Kokkuvõte

Toetatud töölerakendumise teenuse pakkujad peaksid karjääri kujundamist ja edendamist käsitlema toetatud töölerakendumise protsessi lahutamatu osana ning otsima selle tegevuse asjakohase rahastamise võimalusi. Oluline on teha koostööd klientide, tööandjate ja haridusteenuste pakkujatega, et luua õppimisvõimalusi, mis aitaksid inimesi võimendada, nii et nad saaksid omaenda suuremate isiklike püüdluste kaudu kasutada ära rohkem kutsealaseid ja sotsiaalseid võimalusi. EUSE tunnistab, et piiratud ressursside tõttu on raske korraga tegelda tööotsijatele töökoha saamisega ja keskenduda nende edasiminekuks või töökoha vahetamisele karjääri edendamiseks.

### Lisalugemist

- EUSE seisukohavõtt „Toetatud töölerakendumise väärtused, normid ja põhimõtted”
- EUSE seisukohavõtt „Töökohasisene ja -väline tugi”

# Toetatud töölerakendumise mudel põhilistele poliitikakujundajatele

## Sissejuhatus

Peamised ebasoodsas olukorras olevate rühmadega seonduvad rasked ülesanded, millega Euroopa ja riiklik poliitika silmitsi seisab, on madal tööhõive- ja kõrge töötuse määr ning üsna suur sõltuvus sotsiaaltoetustest. Ebasoodsas olukorras olevatel inimestel on tihti raske tööturule pääseda, sest tõrjumise oht on suur. Tulevikus on vaja propageerida strateegiaid, mis annaksid ebasoodsas olukorras olevatele inimestele julguse ja võimekuse avatud tööturule minna ja jääda.

Käesolevad suunised väljendavad Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse seisukohta toetatud töölerakendumise kõige tähtsamate aspektide ehk metoodika kohta, mis on tõendatult edendanud ja suurendanud ebasoodsas olukorras olevate inimeste osalemist avatud tööturul. Suunised selgitavad toetatud töölerakendumise mudeli käsitlusviise, meetodeid ja mõju aktiivse strateegiana, mis suurendab ebasoodsas olukorras olevate inimeste tööhõivet ja sotsiaalset kaasatust.

## Taust

ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioon, mille ÜRO Peaassamblee võttis vastu 13. detsembril 2006. aastal, on õiguslikult siduv rahvusvaheline leping ja riigi õigus peab sellele tuginema. Riigid peavad tagama õigusaktide kooskõla konventsiooni põhimõtetega, näiteks kohustusega tagada ebasoodsas olukorras olevatele inimestele võimalus osaleda ühiskondlikus, poliitilises ja kultuurielus ning võrdne õigus töötada ja elatist teenida.

Ebasoodsas olukorras olevate inimeste osalemine tööturul on samuti üks Euroopa Komisjoni puudega inimesi käsitleva Euroopa tegevuskava (2008–2009) põhiteemadest ning ELi direktiivid ja puudega inimesi käsitlev Euroopa strateegia viitavad sõnaselgelt ebasoodsas olukorras olevate inimeste tööhõive suurendamisele ja diskrimineerimise vähendamisele. Peale selle kiitis Euroopa Ülemkogu 14. detsembril 2007. aastal heaks paindlikkuse ja turvalisuse ühised põhimõtted, mis moodustavad ühise raamistiku turvalise paindlikkuse strateegiate lõimimiseks Euroopa Liidu liikmesriikides.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Euroopa Komisjon (2007): KOM(2007) 359 lõplik – „Paindlikkuse ja turvalisuse ühiste põhimõtete poole: rohkem paremaid töökohti paindlikkuse ja turvalisuse kaudu”. Euroopa Komisjon, Brüssel.

Seega lasub põhilistel poliitikakujundajatel senisest raskem ülesanne rakendada õiguslikke meetmeid ja tööturustrateegiaid, mis seda arengut kajastaksid.

## Teemad

Toetatud töölerakendumine on puuetega ja teiste ebasoodsas olukorras olevate inimestega töötamise meetod, mis aitab neil saada ja säilitada töö tänu sobivale ja jätkuvale toele. See on isikukeskne meetod, mille eesmärk on edendada kõnealuse sihtrühma osalemist tööturul. Toetatud töölerakendumine on suunatud kõigile puuetega inimestele, olenemata nende puude iseloomust. Idee tekkis 1970ndatel Põhja-Ameerikas ja see levis Euroopasse 1980ndatel. Isikukeskset töömeetodit iseloomustab viieetapiline protsess, mis põhineb tööesuunamise, väljaõppe ja tööl püsimise põhimõttel, mida on viimase kahekümne aasta jooksul peetud hea tava näiteks.<sup>2</sup>

1. Suhte loomine kliendiga: anda inimesele kogu teave, et ta saaks teha teadliku otsuse toetatud töölerakendumise teenuse kasutamise kohta.
2. Kutseprofiili koostamine: aidata kliendil tuvastada oma oskused ja tööeelistused.
3. Töö otsimine: otsida töökoht kõigi asjaosaliste vajadusi arvesse võttes.
4. Suhte loomine tööandjaga: koostöö tööandjate ja tööotsijatega, et arutada paljusid valdkondi, sealhulgas töösuhte tingimusi, nõutud oskusi, vajaliku toe saamist teenusepakkujatel ja/või toe olemasolu töökohal jne.
5. Töökohasisene ja -väline tugi:<sup>3</sup> kliendi ja tööandja toetamine nende vajaduste põhjal.

Meetodid ja tegevus, mis ei kuulu definitsiooni kohaselt toetatud töölerakendumise alla, on näiteks tööhõivekeskused, vabatahtlik töö ja kutseõpe.<sup>4</sup> Toetatud töölerakendumise ideaali elluviimine on Euroopa riikides erinev, kuid kõik teenusepakkujad pühenduvad neile kolmele toetatud töölerakendumise põhimõttele:

1. tasustatud töö – inimesed peaksid tehtud töö eest saama samaväärset tasu. Kui riigis kehtib miinimumtöötasumäär, siis peab maksma vähemalt selle määra või töökoha palgaastmele vastava palgamäära alusel;
2. avatud tööturg – puuetega inimesed peaksid olema tavatöötajad, kes töötavad sama töötasu eest ja samadel tingimustel kui teised avaliku, era- või vabatahtliku sektori ettevõtetes/organisatsioonides töötavad inimesed;

<sup>2</sup> Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse teabebrošüür ja kvaliteedinormid (2005).

<sup>3</sup> Vt ka EUSE seisukohavõtte iga viie etapi üksikasjade kohta.

<sup>4</sup> Vt ka EUSE seisukohavõttu „Toetatud töölerakendumise väärtused ja normid“.



1. jätkuv tugi – tasustatud töö ajal töökohas pakutav tugi kõige laiemas mõttes. Tugi on individuaalne ja seda pakutakse vajaduspõhiselt nii töötajale kui ka tööandjale.

Erivajadustega inimesi käsitlev poliitika, mis on seotud puuetega ja teiste ebasoodsas olukorras olevate inimeste osalemisega tööturul ning toetatud tööerakendumise teenustega, hõlmab järgmisi aruteluteemasid.

- Hoolimata sellest, et toetatud tööerakendumise teenuse pakkumine on viimase kahekümne aasta jooksul suurenenud, pole selle täielikku potentsiaali paljudes riikides ära kasutatud. Puuetega inimeste osalus tööturul on siiani ebapiisav, nagu näitab selle rühma kõrgem töötusemäär ja madalam töötasu.<sup>5</sup> Viimaste uuringute kohaselt on paljudes riikides siiani esmane meede kaitstud töö, mis näeb ette spetsiaalseid või eraldi töökohti, kuigi toetatud tööerakendumise kasulik mõju töötajatele, tööandjatele ja ühiskonnale on ilmselge. Statistika näitab, et puuetega inimeste arv kaitstud töökohtadel on paljudes Euroopa riikides alates 2000. aastast suurenenud. Toetatud tööerakendumise meetmete edendamine neis riikides viitab paradigmuuutusele puude mudeli süvalaiendamise suunas, mis ei tähenda üksnes spetsiaalsete tööhõiveteenuste pakkumist, vaid tööhõivemeetmete rakendamist puuetega inimeste heaks kõigis poliitikavaldkondades (valdkonnaülene poliitika).<sup>6</sup>
- Töötajate ergutamise osalema aktiivsel tööturul vajab hoolikat läbimõtlemist. Hirm sotsiaaltoetuste kaotamise ees (mis võib meetmete võtmise tulemuseks osutuda paljudes riikides) ei pruugi ebasoodsas olukorras olevates inimestes tekitada tahtmist saada tasustatud töö ning hinnangu alusel võivad seadused takistada toetusesaajate püüdeid töötada või tööturule minna ilma rahalise kahjuta. Küll aga on tõendeid, et seda saab valdkonnaülise poliitika toetamise abil riigis vähendada (näiteks valitsusasutuste koostööga).<sup>7</sup>
- Erivajadustega inimesi käsitlev poliitika keskendub tavaliselt suurele ja ebaühtlasele rühmale. Selle rühma mitmekesisus paneb puuetega inimesi käsitleva poliitika eduka rakendamise proovile. Tõhus poliitika seisneb niisiis kõigi puuetega inimesteni jõudmises ja nende kaasamises, tagades samal ajal individuaalsete vajadustega tegelemise, et suurendada tööturule lõimumise tõenäosust võimalikult paljude ebasoodsas olukorras olevate rühmade seas.

---

<sup>5</sup> OECD (2003): Transforming Disability into Ability – Policies to promote work and income secure for disabled people. OECD, Paris.

<sup>6</sup> European Centre for Social Welfare Policy and Research (2008): The Labour Market Situation of People with disabilities in EU 25. European Centre, Vienna.

<sup>7</sup> OECD (2003): Transforming Disability into Ability – Policies to promote work and income secure for disabled people. OECD, Paris.

- Hiljutine uuring näitab, et aktiivseid tööturuprogramme käsitatakse järjest rohkem strateegiatena, millega võidelda demograafiliste muutuste, näiteks keskpika perioodi oodatava tööjõupuuduse negatiivsete mõjude vastu. Puuetega ja teiste ebasoodsas olukorras olevate inimeste osaluse suurendamine tööturul paistab olevat sobiv strateegia siiani kasutamata jäetud inimvara rakendamiseks.

Euroopa Ülemkogu on heaks kiitnud paindlikkuse ja turvalisuse ühised põhimõtted ning Euroopa Komisjon uurib puuetega inimeste võimalusi turvalise paindlikkuse raames. Komisjon käsitleb turvalist paindlikkust kui vahendit Lissaboni strateegia tugevdamiseks ja rakendamiseks, uute ja paremate töökohtade loomiseks, tööturu ajakohastamiseks ning hea töö edendamiseks, pakkudes välja uusi paindlikkuse ja turvalisuse vorme, et suurendada kohanemisvõimet, töehõivet ja sotsiaalset ühtekuuluvust. Turvaline paindlikkus hõlmab järgmiste punktide läbimõeldud ühendamist:

- paindlikud ja usaldusväärsed lepingutingimused (tööandja ja töövõtja ning „insaiderite” ja „autsaiderite” seisukohast) tänapäevaste tööseaduste, kollektiivlepingute ja töökorraldusviiside kaudu;
- igakülgse elukestva õppe strateegiad, et tagada töötajate, iseäranis kõige haavatavamate töötajate jätkuv kohanemisvõime ja tööalane konkurentsivõime;
- tulemuslik aktiivne tööturupoliitika, mis aitab inimestel toime tulla kiirete muutustega, vähendada töötusperioode ja kergendada üleminekut uuele tööle;
- tänapäevased sotsiaalkindlustussüsteemid, mis pakuvad piisavat sissetulekutuge, soosivad töehõivet ja hõlbustavad liikumist tööturul.

Kuigi turvalise paindlikkusega kutsutakse sõnaselgelt üles toetama soolist võrdõiguslikkust, peab Euroopa Komisjon looma vaatenurga, mille järgi oleksid ka puuetega inimeste võrdsed õigused turvalise paindlikkuse mõttes selgemad.

## Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse seisukoht

Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus propageerib toetatud töölerakendumist kui aktiivset ja isikukeskset meetodit, mis aitab puuetega inimestel kasutada oma õigust tööle. Toetatud töölerakendumine on osutunud edukaks meetodiks tööturul osalemise suurendamiseks, sest:

- toetatud töölerakendumine põhineb inimese vajadustel, tööalastel soovidel ja püüdlustel ning nendega arvestamisel, järgides individuaalsuse, lugupidamise, enesemääramise, teadliku valiku, võimestamise, konfidentsiaalsuse, paindlikkuse ja ligipääsetavuse põhimõtteid;

- toetatud töölerakendumise eesmärk on tegelda mõnede sotsiaalsete ning hoiakutega seotud, poliitiliste ja praktiliste tõketega, mis jätavad puuetega ja teised ebasoodsas olukorras olevad inimesed tööturul ja tasustatud tööst kõrvale;
- toetatud töölerakendumine seisneb n-õ päris töö saamises ja säilitamises avatud tööturul ning jätkusuutliku lõimumise ja sissetuleku tagamises, mis vähendab sõltuvust sotsiaaltoetustest.<sup>8</sup>

Puuetega ja teiste ebasoodsas olukorras olevate inimeste isiklik sissetulek ja rahaline kindlustunne oleneb peamiselt nende tööalasest seisundist ning see on igakülgse ühiskondlikus ja majanduslikus elus osalemise tingimus. Seega on toetatud töölerakendumisel poliitikavaldkonnana soodne mõju sotsiaalsele kaasatusele ja igakülgsele ühiskonnaelus osalemisele – need mõlemad on seotud tasustatud tööga avatud tööturul. Järelikult on selline käsitusviis igati kooskõlas ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooniga. Peale selle on toetatud töölerakendumise Euroopa mudelis võetud aluseks turvalise paindlikkuse ühised põhimõtted ja see hõlmab suurepäraselt meetodikat turvalise paindlikkuse raamistiku paljude osade saavutamiseks.

Õigusraamistikud, heaoluriigi süsteemid ja rahastamisstruktuur on Euroopas erinev, aga on kindlaid tõendeid selle kohta, et ainult pikaajalised rahastamisstruktuurid tagavad selle sektori teenuste kvaliteedi, uuenduslikkuse ja arengu.<sup>9</sup> Sobimatutel rahastamisstruktuuridel on tõenäoliselt negatiivne mõju: kas peab kasutama teiste meetmete (kutseõppe, erialase ettevalmistuse) jaoks mõeldud rahastamisallikaid või on rahastatavad eesmärgid ebareaalsed. Tulemuseks on lühiajaline rahastamine või mõnes riigis<sup>10</sup> koguni rahastamine ühe aasta kaupa, mis on toetatud töölerakendumise teenuse pakkumiseks täiesti sobimatu.

Põhilised poliitikakujundajad peaksid võimaluse korral võtma vajalikke meetmeid õigusraamistiku, struktuuri ja seaduste tagamiseks, mis oleksid kooskõlas ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni ja Euroopa Komisjoni turvalise paindlikkuse põhimõtetega, ning kasvu ja uuenduslikkuse edendamiseks toetatud töölerakendumise teenuste sektoris. Toetatud töölerakendumise riiklikud süvalaiendamise strateegiad on vajalikud ning nendes peaks võtma arvesse toetatud töölerakendumise mudeli väärtusi, põhimõtteid ja protsessi. Õigusaktid, struktuurid ja rahastamissüsteemid peaksid peegeldama aktiivsete tööturumeetmete mõju üldiselt ja eriti toetatud töölerakendumises.

<sup>8</sup> Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse teabebrošüür ja kvaliteedinormid (2005).

<sup>9</sup> Corden, A. / Thornton, P. (2002): Employment Programmes for Disabled People – Lessons from research evaluations. Department for Work and Pensions In-house Report, Social Research Branch, Department for Work and Pensions, London.

<sup>10</sup> Spjelkavik/Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities, lk 16. Work Research Institute, Oslo.

## Kokkuvõte

Puuetega inimeste ja teiste ebasoodsas olukorras olevate rühmade kindla sissetuleku, isikliku sõltumatuse, võrdõiguslikkuse ja täieliku kaasamiseni ühiskonda võib jõuda vaid tööturul osalemise kaudu, sest sissetuleku saamiseks on tööhõive keskse tähtsusega. Riiklik ja Euroopa poliitika peaks käsitlema toetatud tööerakendumise arengut kui ettevaatavat strateegiat puuetega ja teistele ebasoodsas olukorras olevatele inimestele kindla töö ja sissetuleku saavutamiseks ning tagama sobiva õigus- ja struktuuriraamistiku, et puuetega inimesed ja teised ebasoodsas olukorras olevad inimesed saaksid kasutada oma õigust tööle.

# Toetatud töölerakendumine tööandjatele

## Toetatud töölerakendumine

Toetatud töölerakendumine pakub puuetega või teistele ebasoodsas olukorras olevatele inimestele tuge, et nad saaksid ja säilitaksid tasustatud töö avatud tööturul.

Toetatud töölerakendumise teenuse pakkujad tagavad, et tööandja värbamisnõuete ja -huvidega tegeldakse tõhusal ja asjatundlikul viisil.

Toetatud töölerakendumise spetsialistid on tõenäoliselt pädevad tööjuhendajad või töötugiisikud ning teevad koostööd tööandjate ja potentsiaalsete töötajatega, sobitades tööandja vajadused potentsiaalse töötaja oskuste ja võimetega.

## Kasu tööandjatele

- Toetatud töölerakendumine hõlmab tasuta ja konfidentsiaalse värbamisteenuse pakkumist.
- See võimaldab teil tutvuda sobilike potentsiaalsete töötajatega. Toetatud töölerakendumise teenuse pakkuja esitab andmeid ainult selliste potentsiaalsete töötajate kohta, kes suudavad täita tööandja jaoks vajalikke ülesandeid.
- Nii tööandja kui ka uus töötaja saavad jätkuvat tuge pädevalt ja kogunud töötugiisikult. See tagab töösobivuse püsimise.
- Töötugiisik lihtsustab tööandja jaoks personali värbamist ja valikut, sest vahendab õige töötaja õigele töökohale, võttes arvesse ettevõtte huvi palgata töötaja pikaks ajaks.
- Puuetega või teiste ebasoodsas olukorras olevate inimeste töölevõtmise tulemusel võib ettevõtte äritegevus paraneda ja kasum suurenedä tänu nende perekondadele ja tuttavatele ning ka üldsusele.
- Töötugiisik pakub vajalikku nõu ja juhtnõore võimalike soodustuste ja hüvitiste kohta.
- Samuti pakutakse abi uuele töötajale vajaliku koolituse kooskõlastamisel.

- Toetatud töölerakendumise teenus võib ettevõtte kuvandit parandada, sest nii saab end reklaamida võrdseid õigusi austava tööandjana.
- Toetatud töölerakendumise teenust kasutades saavad tööandjad teadvustada ja näidata oma ettevõtte sotsiaalset vastutust.

## Toetatud töölerakendumise mudeli taust

Toetatud töölerakendumise mudel töötati välja USAs ja Kanadas 1970ndatel ning see areneb praegu kogu maailmas. Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus asutati 1993. aastal eesmärgiga soodustada toetatud töölerakendumise arengut kogu Euroopas. Tööandjana on teil võimalus saada osa ülemaailmsest teenusest, mis toob kasu nii teie ettevõttele kui ka ebasoodsas olukorras olevatele inimestele.

## Edu saavutamine töösobivuse kaudu

Üksikasjaliku kutseprofili koostamise käigus sobitatakse tööotsija oskused ja huvid töökoha nõuetega. Hea töösobivus toob edu nii tööotsijale kui ka tööandjale.

## Edu saavutamine toe pakkumise kaudu

Toetatud töölerakendumise teenusega pakutakse sobivat tuge tööotsijale, tööandjale ja töökaaslastele. Abi võib seisneda juhendamises, kuid mõnel puhul on võimalik ka rahaline toetus. Töötugiisiku külastused uue töötaja töökohta olenevad tema vajadustest ning ka tööandja ja töökaaslaste vajadustest.

Toetatud töölerakendumise teenust saavad kasutada nii suured kui ka väikesed avaliku ja erasektori organisatsioonid ja ettevõtted.

## Toetatud töölerakendumise teenuse rahalised eelised

Toetatud töölerakendumise teenus on asjatundlik, kvaliteetne ja tasuta. Ettevõtte säästab raha reklaami- ja värbamiskuludelt. Te ei pea läbi lappama arvukaid CVsid ega kandideerimisavaldusi. Vajaduse korral pakutakse ka potentsiaalsete töötajate tasuta koolitamist töökohal.

## Toetatud töölerakendumise mõju

Kogemus on näidanud, et töökaaslased võtavad töölerakendumise protsessi kaudu värvatud inimesi meelsasti vastu ja julgustavad neid ning nendega luuakse head töösuhted. Kliendid hindavad teenuse sotsiaalset külge ning teenuse korduv kasutamine on märgatavalt saagenud. Töötugiisik võib ettevõttel aidata koostada tegevuskava puuetega ja teiste ebasoodsas olukorras olevate töötajate sisseelamiseks ja arendamiseks. See parandab ettevõtte töö tulemuslikkust ja tõhusust.

### Lisateave toetatud töölerakendumise kohta:

#### *riigis tegutseva organisatsiooni andmed*

--

#### *Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse andmed*

--

Tegevusjuhendid on kooskõlas seisukohavõttudega ning sisaldavad nii üldist kui ka konkreetset teavet, kasulikke nõuandeid ja näpunäiteid konkreetse tegevuse kavandamise meetodite kohta toetatud töölerakendumise protsessis. Tegevusjuhendid ei ole ammendavad, kuid need illustreerivad toetatud töölerakendumise teenuste pakkumise protsessi ja metoodikat.

EUSE suunistes mitmekesisuse kohta on tegevusjuhendeid kohandatud konkreetsetele sihtrühmadele:

- õigusrikkujad ja endised vangid;
- ainete kuritarvitamisest taastujad;
- noored, kes ei õpi, tööta ega osale koolituses.

Kohandused on lisatud iga asjaomase osa lõppu.

Tegevusjuhendid on koostanud spetsialistid ja need on mõeldud spetsialistidele. Nende eesmärk on kutsuda lugejat üles kasutama toetatud töölerakendumise teenuste pakkumisel parimaid tavasid. Kuigi enamik tegevusjuhenditest on suunatud teenuse osutamisele toetatud töölerakendumise viieetapilises protsessis, oleme lisanud ka tegevusjuhendi võimalike töötugiisikute oskuste ja võimete uurimiseks.



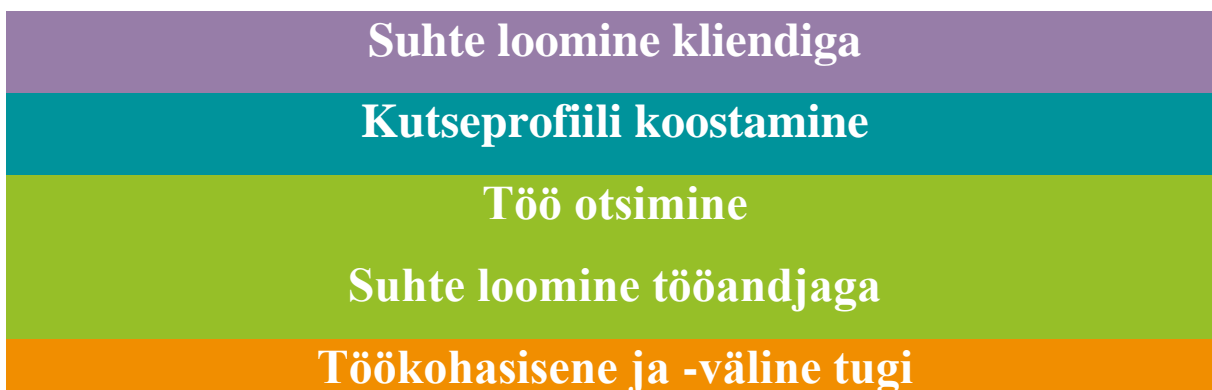
# TEGEVUSJUHEND.

## Suhte loomine kliendiga

### Sissejuhatus

Suhte loomine kliendiga on toetatud töölerakendumise viietaapilise protsessi esimene etapp, mida Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus kirjeldab järgmiselt:

*„Selles etapis pakutakse tõenäoliselt kõige rohkem erinevaid tegevusvõimalusi, millest enamik on ainulaadsed mitte ainult konkreetsete puuetega inimeste rühmade, vaid ka teiste ebasoodsas olukorras olevate rühmade jaoks.”*



Suhte loomine kliendiga põhineb:

**individuaalsusel    lugupidamisel    juurdepääsetavusel**  
**paindlikkusel    konfidentsiaalsusel**  
**enesemääramisel    teadlike otsuste tegemisel    võimestamisel**

## TEGEVUSJUHEND. SUHTE LOOMINE KLIENDIGA

Selle etapi põhieesmärk on tagada sobival moel kättesaadav teave ja toetada inimesi, et nad kasutaksid teavet ja õpiksid kogemustest ning saaksid teha teadlikke otsuseid. Selle etapi toimingud peavad olema asjakohased ja isikukesksed ning moodustama osa kokkulepitud tegevuskavast, et toetada inimesi tasustatud töö saamisel. Suhte loomise etapi lõpuks peaksid inimesed tegema teadlikke otsuseid selle kohta, kas nad soovivad töö leidmiseks kasutada toetatud töölerakendamise teenust ja teha seda konkreetse teenusepakkuja juures. Selles etapis on terminid „klient” ja „potentsiaalne töötaja” sama tähendusega.

Kliendiga suhte loomise etapi toimingud on eri sihtrühmade (kooli poolelijätjad, tööhõivekeskuste töötajad, päevakeskuste kliendid, töötud jne) või eri puuete puhul erinevad. Sellegipoolest on kliendiga suhte loomiseks olemas mõned üldised head tavad, mida on siinses tegevusjuhendis kirjeldatud.

### Miks on vaja luua kliendiga hea suhe?

Kliendiga on vaja luua hea suhe selleks, et potentsiaalne töötaja suudaks teha teadliku valiku ja võiks olla kindel, et talle osutatakse vajalikku teenust ja tehakse selgeks protsessi sisu. Seepärast on tähtis anda selget, täpset ja järjepidevat teavet ning luua potentsiaalse töötaja jaoks mugav keskkond, mis põhineb lugupidamisel ja konfidentsiaalsusel.

Kliendiga suhte loomise käigus toimuv peaks määrama toetatud töölerakendamise teenuse standardi, mille järgi töötaja seda teenust tunneb.

Edukas suhte loomine kliendiga muudab traditsioonilisi tööellu ülemineku tavaid, pakkudes tööhõivekeskuste, päevakeskuste või kojujäämise alternatiivina tasustatud tööd avatud tööturul.

### Kliendiga suhte loomise etapi käik

Seda võib nimetada ka üleminekuetapiks, sest siin kirjeldatakse üleminekut koolist tööle, haiglast tööle, töötusest tööle või tööhõivekeskustest või päevakeskustest üldisele tööturule.

Tööellu lõimimine peaks käima alati individuaalselt, alates sellest, kui inimene mõistab, et soovib töötada, kuni töö leidmiseni. Teekonnal esimesest mõttest kuni töötaja ja toetatud töölerakendamise teenuse pakkuja konkreetse koostööni peaks arvestama kliendi individuaalsust ja austama tema soove. See protsess on iga inimese puhul erinev, olenedes soovidest ja kogemusest, puudest või ebasoodsast olukorrast ning isiklikest asjaoludest.

## Õigusrikkujad ja endised vangid

Õigusrikkujate ja endiste vangide puhul on esmane kliendiga suhte loomise etapp klientide ja toetatud töölerakendamise organisatsioonide vahelise hea suhte saavutamiseks väga oluline.

Õigusrikkujate ja endiste vangide puhul hõlmab kliendiga suhte loomine nii neid, kes tulevad kandmast vabadusekaotuslikku karistust (vangistus), kui ka neid, kes lähevad tööle pärast süüdimõistmist – mõlemal juhul on tegemist üleminekuga töötuselt tööhõivesse.

Kui minnakse vabadusekaotusliku karistuse kandmiselt tööhõivesse, siis on soovitatav alustada toetatud töölerakendamise protsessiga juba enne vabanemist. See on vajalik sujuvaks üleminekuks vangistusest tööhõive teekonna algusele. Selle meetodiga saavutatakse kindlus, et tööhõive sekkumismeetmed on sobivad ja et suhte loomine organisatsioonide asjakohaste toetatud töölerakendamise spetsialistidega on alanud.

Tööhõiveorganisatsioonid peaksid looma sidemed asjaomaste karistusõiguse talitustega (nt vanglateenistus, rehabilitatsiooni- või kriminaalhooldusasutused) ja tutvustama neile oma teenust, et nad saaksid õigusrikkujaid teavitada töökoha leidmiseks ja hoidmiseks vajaliku toe olemasolust. See side peaks olema järjepidev.

## Ainete kuritarvitamisest taastujad

Esmane suhte loomine on selle rühma inimeste jaoks oluline ja seda peaks pidama protsessi tähtsaimaks osaks. Inimene on oma olukorra tõttu tõenäoliselt kaotanud isikliku ja sotsiaalse tugivõrgustiku, töö, sõbrad, enesekindluse ning enesehinnangu. Paljud on sellises olukorras kaotanud sideme päris eluga ja mõnel puhul on kogetud vabadusest ilmajäämist. Esmases suhte loomise etapis on oluline, et inimene saaks oma probleemist/olukorrast aru ja mõistaks, et ta vajab tuge.

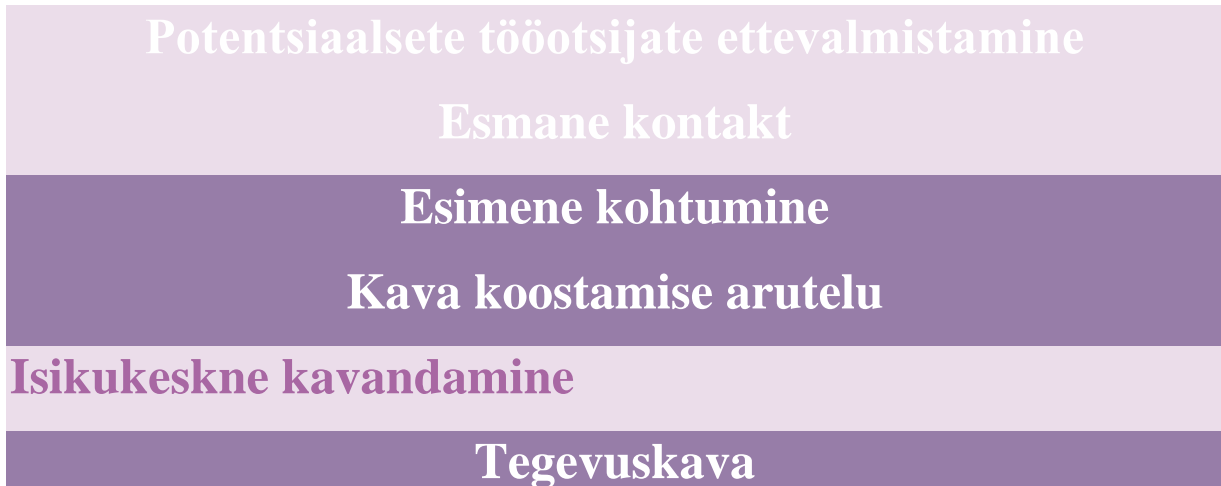
## Noored, kes ei õpi, tööta ega osale koolituses

Seda kliendirühma iseloomustab vähene motiveeritus ja üldine kalduvus programmidest juba varakult välja langeda ning sestap on oluline, et toetatud töölerakendamise viieetapiline protsess oleks paindlik ja ajapiiranguteta. Samuti on võimalik, et see kliendirühm ei läbi toetatud töölerakendamise protsessi kõiki viit etappi ühe korraga. Niisiis peab tähelepanu pöörama ka sellele, et inimene saaks programmis (uuesti) osaleda, kui ta on selleks valmis.

Nii kohalikul kui ka rahvusvahelisel tasandil on täheldatud, et sellistel klientidel on tihti diagnoosimata puue, näiteks aktiivsus- ja tähelepanuhäire, düsleksia või psühhiaatrilised probleemid või mõnes riigis ka rasked sotsiaalsed probleemid, mis on seotud ümberasumisega, või muud raskused. Soovitatav on kogu teave minevikus ette tulnud probleemide kohta koondada ja nendega tegelda.

Kliendiga suhte loomise etapi allkirjeldatud viit sammu ei pea tingimata selles järjekorras läbi tegema. Olenevalt potentsiaalse töötaja vajadustest võib järjekorda muuta või mõne sammu vahele jätta. Töötaja vajadusi ja soove arvestades võib ükskõik millises etapis vajalikuks osutuda ka teiste teenuste juurde suunamine.

#### ESIMENE ETAPP. KLIENDIGA SUHTE LOOMISE PROTSESS



#### TEINE ETAPP. KUTSEPROFILI KOOSTAMINE

### Töotsijate ettevalmistamine

Kui potentsiaalne töotsija loob kontakti toetatud töölerakendumise teenuse pakkujaga, käivad temaga kaasas tema isiklik ja ainukordne minevik, kogemused ja ressursid. Teenusepakkujal on inimese haridusteele või varasemale töökogemusele olnud sageli väike või olematu mõju. Toetatud töölerakendumise asutus peaks ideaalis tegema tihedat koostööd hariduse andjatega, et loodaks positiivne suhtumine töötamisse. Inimesi peaks julgustama ja võimestama, et nad teeksid oma tööeelistuste kohta teadlikke otsuseid ja valikuid. Töotsija ja teenusepakkuja koostöö kvaliteedi määravad ära kogemused.

Selleks, et ootusi õigesti kujundada, peaksid toetatud töölerakendumise teenuse pakkujad andma teavet haridusasutustele, haiglatele, tööhõivekeskustele, rehabilitatsiooniasutustele ja rahastajatele. Teavet saab edastada reklaamlehtede ja teabeüritustel osalemise või nende korraldamise kaudu. Toetatud töölerakendumise teenuse pakkujad peaksid looma formaalsed ja mitteformaalsed sidemed õpetajate, lastevanemate, tööbüroode, kindlustusseltside, meditsiini- ja sotsiaalhoolekandetöötajatega, puuetega inimestega töötavate spetsialistide ja organisatsioonidega<sup>1</sup>.

### Õigusrikkujad ja endised vangid

Protsessi selles etapis on oluline, et klient teavitaks oma karistusest, sest see võib mõjutada tema karjäärivalikut ja vajaliku toe olemust. Igas riigis on erinevad õigusaktid, mis käsitlevad karistustest teavitamist tööle kandideerimisel ning teistes valdkondades, näiteks pangalaenu või liisingu taotlemisel, kindlustuslepingu sõlmimisel jne.

Olenevalt õigusaktidest ei ole mõne karistuse avaldamine kohustuslik. Neid nimetatakse tihti kustunud karistusteks.

„Kustunud karistus” tähendab, et olenevalt õigusrikkumise liigist, isiku vanusest õigusrikkumise toimepanekul, karistusest ja selle möödumise ajast ei pea klient enam karistuse kohta teavet avaldama.

On karistusi, millest peab teavitama ja mida ei loeta kunagi kustunuks. Sellistest karistustest teavitamata jätmine on seadusevastane. Samuti on teatud töövaldkonnad, näiteks lastega töötamine, hoolekandesektor, haridussektor jne, kus ei loeta karistusi kunagi kustunuks ja kus neist peab alati teavitama. On teisigi eeskirju ja õigusakte, mis võivad karistuse avaldamise kohta kehtida, näiteks lastekaitstes, sotsiaalselt kaitsetute täisealiste kaitstes ning konkreetsetes valdkondades nagu turvateenused, pangandus ja finantsteenused. Igas riigis on ette nähtud karistusregistri päringute tegemise kord. Mõnes valdkonnas, näiteks töös laste ja noortega ning sotsiaalselt kaitsetute täisealistega, on karistusregistri andmete avaldamine kohustuslik.

<sup>1</sup> Leach, S. (2002): A Supported Employment Workbook – Individual Profiling and Job Matching. Jessica Kingsley Publishers, London and Philadelphia, lk 35ff.

Vaja on luua ühised süsteemid, et tagada täpne teave õigusrikkuja või endise vangiga karistuse kohta. Toetatud töölerakendumise pakkujad peavad veenduma õigete karistusregistri andmete olemasolus, sest see määrab nii toe kui ka tööelli liikumise suuna. Toetatud töölerakendumise organisatsiooni ja karistusõiguse talituste vahel peaks välja kujundama head suhted.

## Ainete kuritarvitamisest taastujad

Väga tähtis on meeles pidada, et seda kliendirühma iseloomustavad erinevad olukorrad ja paljud isiklikud asjaolud, mis on klientide elulugu eri moel mõjutanud, ja seepärast peab teenusepakkuja alati panema rõhku individuaalsele sekkumismeetodile.

## Noored, kes ei õpi, tööta ega osale koolituses

Selle rühmaga töötamisel on tähtis tegelda võimestamisega. Noorel inimesel peab aitama mõista hea ja avatud suhte loomise vajadust.

Toetatud töölerakendumise organisatsioon peab olema teadlik levinud raskustest ja strateegiatest, mida noored spetsialistidega suheldes kasutavad, et ka kõige väiksemate probleemide korral programmist välja langeda. Toetatud töölerakendumise spetsialistid peavad kasutama uudseid käsitusviise, mis aitaksid noorel luua tähendusrikkaid suhteid, et probleemi või konflikti korral suudetaks olukorda lahendada ja noor ei peaks taas süsteemi eest põgenema. Inimese enesekindluse parandamine ja arusaam, et ta vajab toetatud töölerakendumise spetsialisti abi, on selles etapis põhilised edu tagajad.

Teiste selles etapis osalevate spetsialistide võrgustik võib osutada hädavajalikuks, et tagada mitut eriala hõlmav isikukeskne ja terviklik kliendi kohtlemine. See spetsialistide meeskond peab tegelema peale tööhõive ka teiste teemadega, mis selle kliendirühma igapäevaelu mõjutavad, näiteks eluaseme, puhkuse, rahaasjade ja suhetega. Toetatud töölerakendumise spetsialist peaks suutma anda kliendile ülevaate kõigist talle mõeldud teenustest.

Isegi selles varajases etapis on oluline teha noorele selgeks, et tema unistusi ja arusaamu elust võetakse tõsiselt. Toetatud töölerakendumise spetsialistil on alati sellist teavet vaja, et seda hiljem kutseprofiili koostamisel kasutada.

Toetatud töölerakendumise spetsialistil peavad olema väga head kutseoskused ja suurepärase suhtlusoskus, et selle kliendirühmaga suhet luua.

## Esmane kontakt

Esmast kontakti võib luua telefoni või kirja teel või töötajat külastades – peaasi, et seda tehakse inimesele kõige sobivamal viisil. Esmase kontakti mõte peaks olema tekitada töötajas tunne, et ta on teretulnud ja teda väärtustatakse. Eesmärk on veenda inimest, et edaspidistel kohtumistel saab vajaduse korral teha mõistlikke kohandusi ja mugandusi. Potentsiaalse töötaja või teda suunanud isikuga peaks arutama vajadusi või nõudeid, millega esimesel vestlusel arvestada.

Tuleb meeles pidada, et esmamulje on tähtis ja seda kujundavad toetatud töölerakendamise teenuse pakkuja käitumine, hoiakud ja sotsiaalne keskkond.

## Esimene kohtumine

Idealis peaks esimene kohtumine toimuma silmast silma, kuid eelkõige peab kohtumine klienti rahustama ja suurendama enesekindlust, usaldust ning lugupidamist toetatud töölerakendamise teenuse pakkuja ja inimese vahel.

- *Kohtumise korraldamine*

Kohtumine peaks toimuma kohas, mis on mugav ja vastab potentsiaalse töötaja vajadustele. Idealis peaks koha valima klient, kuid ruum peaks olema ligipääsetav, privaatne ja rahulik. Olenevalt potentsiaalse töötaja vajadustest peaks arutama mõistlike kohanduste üle ja nendes kokku leppima.

- *Esmase kohtumise sisu*

Kohtumisel peaks andma üldist teavet toetatud töölerakendamise teenuse ning toetamise ulatuse, iseloomu ja liikide kohta. Potentsiaalset töötajat peaks julgustama, et ta räägiks oma soovidest, eelistustest, ootustest ja muredest. Teenusepakkuja peaks andma ülevaate toetatud töölerakendamise protsessist ning veenduma, et potentsiaalne töötaja saab sellest aru ja nõustub selles sisalduvate toimingute ja rollidega. Kohtumisel peaks selgitama, kas inimene tahab töötada või teada saada, mida töötamine endast kujutab. Kui vaja, võib teda suunata teiste, asjakohasemate teenusepakkujate juurde või anda teavet alternatiivsete tugiteenuste kohta.

Teabe hulk ja kohtumise kestus oleneb potentsiaalse töötaja vajadustest. Inimest peaks võimestama, et ta otsustaks, kas toetatud töölerakendamise teenus on tema jaoks sobiv. Teenusepakkuja peaks koguma piisavalt teavet, et selgitada välja, kas pakutav tugi on potentsiaalse töötaja eesmärkide saavutamiseks piisav. Töötugiisik peab saama loa võtta ühendust teiste sidusrühmadega, näiteks tervishoiu- ja sotsiaaltöötajatega, hooldajatega jne.

Kohtumisel võib piirduda minimaalse teabe kogumisega, kuid selle tulemuseks võib olla ka konkreetnes tegevuskavas kokkuleppimine. Kui tegevuskavas on kokku lepitud, siirduakse toetatud töölerakendamise protsessi järgmise etappi, milleks on kutseprofiili koostamine.

## Kava koostamise arutelu

Kava koostamise arutelu on dialoog, kus kumbki pool annab ja saab teavet. Toetatud töölerakendamise teenuse pakkuja vastutab selle eest, et suhtluses valitseks selgus ja üksteisemõistmine.

Töötotsija peaks tundma end mugavalt ja enesekindlalt, et saada ja anda teavet nii palju, kui ta soovib. Kõige tähtsamal kohal on töötotsija soovid ja huvid.

Lõpuks peaks töötotsijal olema selge ülevaade talle pakutavatest tööhõivevõimalustest, sotsiaalsetest hüvedest ja kõigist toetatud töölerakendamise tahkudest.

Töötugiisiku ülesanne on arusaadavalt selgitada, missugust tuge ta pakkuda saab.

Isikukeskse käsitusviisi üks meetod on individuaalse tulevikukava koostamine. Selle meetodiga võivad kliendid individuaalse tugiisikute ringi toel ise oma tööellu lõimimise kavandada ja määrata. Individuaalse tulevikukava koostamise meetodit on soovitatav kasutada. Selle abil saab potentsiaalne töötotsija:

- otsida isiklikud toetajad;
- moodustada tugiisikute ringi;
- koos toetajatega mõelda oma isiklikele huvidele ja soovidele, tugevatele külgedele ja ressurssidele ning neid arendada;
- teha konkreetnes tegevuskavad, milles on määratletud asjaosaliste sammud ja ülesanded;
- tagada kokkulepitud meetmete elluviimine.

Teiste sidusrühmade kaasamist peaks mainima esimesel kohtumisel. Kaasatud sidusrühmade hulka võivad kuuluda vanemad, õpetajad, sõbrad, sotsiaalkindlustusameti ja rahastamisasutuste töötajad, rühmakaaslased, omaabiorganisatsioonid jne.

Osa sidusrühmi võib juba alguses olemas olla, osa võib hiljem lisanduda. Võib osutada vajalikuks sidusrühmi veel lisada (näiteks töötotsija nimetatud või spetsialistide arvates vajalikud inimesed). See võib oleneda parasjagu käsitletavatest valdkondadest, näiteks iseseisev elu, rahaga majandamine jne.

Töötugiisik peaks töötotsijat teiste sidusrühmade kaasamise võimalusest teavitama ning töötotsija teeb valiku, keda kaasata.



Töötotsija ja töötugiisik võivad sidusrühmade kaasamise kohta sõlmida kokkuleppe.

Esmase dialoogi tulemused peaks kirja panema ning töötotsija ja töötugiisiku allkirjaga kinnitama.

## Õigusrikkujad ja endised vangid

Selles toetatud töölerakendumise algusetapis on oluline, et kliendi ja toetatud töölerakendumise spetsialisti vahel tekiks suhe ja usaldus. Toetatud töölerakendumise spetsialist võib suhte loomisel kasutada alternatiivseid meetodeid, näiteks kohtuda kliendiga kohvikus või tema kodus, kaldudes kõrvale traditsioonilistest (ametiruumides kasutatavatest) meetoditest. Toetatud töölerakendumise spetsialist peab olema kliendi karistusest teadlik ja hindama riske asjakohaselt. Sel juhul ei pruugi olla sobilik kohtuda kliendi kodus või nelja silma all.

Karistust kandnud inimesed suhtuvad üldiselt töö otsimisel teabe avaldamisse ebakindlalt. Selleks võib olla palju põhjusi, näiteks usalduse puudumine, tahe töövõimalusi mitte rikkuda ja asjakohaste õigusaktide vähene tundmine. Seetõttu on oluline, et toetatud töölerakendumise organisatsioon ja teised asjaomased tugiorganisatsioonid annaksid kliendile õiget ja ajakohast teavet karistusi reguleerivate õigusaktide kohta ning toetaksid klienti enesekindluse kogumisel tööotsingu käigus.

Toetavad/peamised sidusrühmad peavad arvestama ohuga, mis inimest tema karistuse tõttu ümbritseb. Edu tagab eelkõige see, kui kliendile räägitakse selgelt teabe avaldamisest ja sellega kaasnevast mõjust tööellu siirdumisel.

## Ainete kuritarvitamisest taastujad

Esimeses etapis on ülitähtis, et toetatud töölerakendumise spetsialist looks kliendiga niisuguse suhte, et temast saaks kliendi peamine tugipunkt, kes hoolitseks kliendi esimeste sammude eest täisväärtuslikuks kodanikuks saamise poole, kui too astub avatud tööturule. Suhte loomine on uus proovikivi nii teenusepakkuja kui ka töötotsija jaoks. Ainete kuritarvitamisest taastujad peavad õppima end heast küljest näitama. Nii algab nende jaoks uus etapp. Nad väljuvad mugavustsoonist ning peavad nüüd õppima elama päris maailmas ja enda eest ise hoolt kandma.

Toetatud töölerakendumise spetsialist saab klienti aidata, et ta omandaks ja õpiks uuesti ära kõik vajalikud oskused – see puudutab sotsiaalseid oskusi, enesemääramist, väljanägemist ja arusaama, et kindla tuleviku huvides on tähtis töötada. Lisaks peab spetsialisti ja sellesse rühma kuuluva kliendi vahelises suhtes käsitlema kliendi pühendumust nii töölesaamisele kui ka oma uuele elule.

## Noored, kes ei õpi, tööta ega osale koolituses

Selle kliendirühma puhul on toetatud töölerakendumise spetsialisti ülesanne tagada, et suhtlemine vastab inimese vajadustele. Tavalised kokkusaamised ei pruugi siin kõige paremini toimida ning kaaluma peaks uue tehnoloogia kasutamist nagu Facebook, tekstisõnumid, e-post, Twitter, Skype jne, mis konkreetsele kliendile sobiks.

Toetatud töölerakendumise spetsialist peab veenduma, et igasugune suhtlus ja tegevuses osalemise kava oleks kliendi olukorras realistlik. Näiteks võib klient olla noor ema, kes peab lapse eest hoolitsema, ja seega ei pruugi ametiruumides kohtumine olla kõige sobilikum.

## Tegevuskava

Eesmärk on leppida kokku tegevuskava, milles on selgelt määratletud tähtajalised sihid mõlema poole jaoks ja juba alguses paika pandud ülevaatusajad. Kui potentsiaalne töötotsija on siin etapis otsustanud tööd mitte leida, siis peaks teda suunama alternatiivse teenuse juurde. Talle peab kinnitama, et ta saab uuesti tööd otsida, kui ta selleks valmis on.

Tegevuskava koostamise juurest minnakse tegelikult edasi toetatud töölerakendumise protsessi järgmisse etappi: kutseprofiili koostamise juurde (teine etapp).<sup>2</sup>

Tegevuskava hõlmab järgmisi küsimusi:

- Mida tuleb teha?
- Kes vastutab toimingute tegemise eest?
- Millal tuleb toimingud ära teha?
- Kes tagab, et toimingud on tehtud?

## Näpunäited edukaks suhte loomiseks kliendiga

Tegevusjuhendi on koostanud spetsialistid ja see on mõeldud spetsialistidele. Seega peaksid allolevad näpunäited ja soovitused aitama lugejatel autorite kogemustest ja teadmistest õppida.

---

<sup>2</sup> Griffin, C. / Hammis, D. / Geary, T. (2007): The Job Developer's Handbook. Paul H. Brookes Publishing Co., Baltimore.

### Kasulikud näpunäited:

- veenduge, et teave, mida annate, on tööotsijale arusaadav;
- veenduge, et saate tööotsija antud teabest aru;
- andke teavet nii kirjalikult kui ka suuliselt;
- kasutage lihtsat keelt;
- võtke aega, et selgitada välja, milline kohtumispaik sobiks tööotsijale kõige paremini;
- olge teadlik märkidest ja sümbolitest, mis võivad mõjutada esimest kohtumist tööotsijaga;
- pärast kohtumist võtke alati öeldu või kokkulepitu kokku. Kui vaja, kirjutage see üles ja andke tööotsijale.

### Soovitused:

- kui tööotsijaga on kaasas keegi sidusrühmast, siis ärge rääkige tööotsijast nii, nagu teda ei oleks kohal; pidage meeles, et kõige keskmes on tööotsija;
- ärge rääkige teiste sidusrühmadega tööotsijast teda kaasamata;
- ärge eirake kunagi tööotsija soove ega huve;
- ärge seadke enda väärtusi ja eelarvamusi tööotsija soovidest ja huvidest kõrgemale.

### Küsimused edasiseks mõtisklemiseks

Järgmised küsimused on mõeldud selleks, et algatada edasine arutelu ning aidata spetsialistidel ja töötugiisikutel mõtiskleda oma meetodite ja käsitusviiside üle.

- Millisel viisil saaks teavet edastada nii, et tööotsija seda mõistaks?
- Ärge unustage end tööotsija olukorda panna. Kui te oleksite tööotsija, siis mida te tahaksite juhtumas näha?
- Kuidas saavutada usaldus ja lugupidamine?
- Kuidas tagada konfidentsiaalsus?
- Kellega peaksite teavet jagama, et tööotsijad saaksid teie pakutavast teenusest teada?
- Millised on eelised ja puudused, kui potentsiaalne tööotsija võtab esimesel kohtumisel kellegi kaasa?

## **EUSE asjakohased seisukohavõtted:**

Toetatud töölerakendumise väärtused, normid ja põhimõtted

Suhte loomine kliendiga

Kutseprofiili koostamine

## **EUSE asjakohased tegevusjuhendid**

Kutseprofiili koostamine

# TEGEVUSJUHEND.

## Kutseprofiili koostamine

### Sissejuhatus

Selleks et aidata puuetega või teistel ebasoodsas olukorras olevatel inimestel saada ja säilitada tasustatud töö, kasutatakse toetatud töölerakendamise mudelis isikukeskset käsitusviisi inimese tööga seotud püüdluste, huvide, oskuste ja võimete kohta asjakohase teabe kogumiseks. Toetatud töölerakendamise protsessis kasutatakse teabe kogumiseks kutseprofiili koostamist.

Kutseprofiili koostatakse viieetapilise protsessi teises etapis. Sellele eelneb kliendiga suhte loomise etapp. Selles etapis peaks klient ütlema, kas ta soovib töötada ja tahab toetatud töölerakendamise protsessiga jätkata. Toetatud töölerakendamise protsessi illustreerib järgmine skeem.

**Suhte loomine kliendiga**

**Kutseprofiili koostamine**

**Töö otsimine**

**Suhte loomine tööandjaga**

**Töökohasisene ja -väline tugi**

### Milleks on vaja koostada kutseprofiili?

Toetatud tööerakendumise mudel töötati välja 1970. ja 1980. aastatel ning selle eesmärk oli aidata puuetega inimestel teha töö kohta ise valikuid ja määrata, millist tuge nad töötamiseks vajaksid. Kutseprofiili koostamist hakati niisiis kasutama isikukeskse vahendina, mis aitaks töötajatel teha tööeelistuste kohta teadlikke valikuid ning võimaldaks töötada välja vajalikke strateegiaid toe ja koolituse tagamiseks töökohal ja väljaspool töökohta (töölesuunamise, väljaõppe ja töö püsimise strateegia). See erines harjumuspärasest rehabilitatsiooniprogrammides kasutatud hindamisprotsessist, kus rehabilitatsioonispetsialistid kuulasid inimesed turvalises keskkonnas üle ja seejärel pakkusid mitmesuguseid toetusevõimalusi (väljaõppe ja töölesuunamise strateegia).<sup>1</sup>

### Mis on kutseprofiili koostamise eesmärgid?

Peamine eesmärk on koguda ja hinnata töötajat puudutavat teavet, mis on tema edaspidiste töö- ja karjääripüüdluste jaoks oluline. Põhimõte seisneb töötaja motivatsiooni, huvide, tööhoiakute, ressursside ja toetamisvajaduste väljaselgitamises ning realistlike eesmärkide püstitamises karjääri kujundamiseks.

Kogutav teave peaks olema tulevikku suunatud. See tähendab, et ressursside, kogemuste ja tööeesmärkide tuvastamisel peaks töötugiisik koos töötajaga mõtlema ette, mitte vaatama tagasi. Teabe kogumine eelmiste töökogemuste/töökohade, rehabilitatsiooniprogrammide ja hariduse kohta on kutseprofiili koostamise käigus vajalik. Kuid et saada teadmisi töötaja töö- ja karjääri võimaluste kohta, ei piisa ainult sellele teabele keskendumisest. Töötaja töö- ja karjääripüüdlused kujutavad endast väärtuslikku teavet, mis muudab kutseprofiili koostamise isiklikumaks ja uuenduslikumaks ning annab edaspidiseks hulganisti valikuid ja võimalusi.

See protsess peaks olema isikukeskne, mis tähendab, et:

- protsessis juhendatakse töötaja soovide ja vajadustest; töötugiisiku roll on töötajat toetada ja kutseprofiili koostamisel juhendada;
- töötaja ja töötugiisik otsustavad teabe asjakohasuse üle üheskoos;
- töötaja osaleb aktiivselt selle otsustamisel, kes teavet annab. See võib hõlmata näiteks pereliikmeid, sõpru, eri valdkondade spetsialiste, endiseid tööandjaid jne. Tähtis on kaasata ainult neid inimesi, kes annavad asjakohast teavet, st teavet, mis on edasiviiv ja tööga seotud;
- töötaja on see, kes otsustab, millist teavet avaldada.

Pidage meeles, et isiklikku teavet tervise, eluaseme, sissetuleku ja isiklike asjaolude kohta võib olla kogutud juba kliendiga suhte loomise etapis (esimene etapp).

<sup>1</sup> Corden, A. / Thornton, P. (2002): Employment Programmes for Disabled People – Lessons from research evaluations. Department for Work and Pensions In-house Report, Social Research Branch, Department for Work and Pensions, London.

## Protsess ja metoodika

### ESIMENE ETAPP. SUHTE LOOMINE KLIENDIGA

Asjakohase teabe kogumine töö kohta

Karjääri kavandamine ja toetamisstrateegia

### TEINE ETAPP. KUTSEPROFIILI KOOSTAMINE

Tegevuskava ülevaatamine

Tegevuskava

Joonis 1. Kutseprofili koostamise protsess

### KOLMAS ETAPP. TÖÖ OTSIMINE

## Teemad, millele töötugiisik peaks tähelepanu pöörama

Töötugiisiku kõige olulisem roll on luua tööotsijaga hea suhe ja võimestada teda, et ta juhiks ise oma karjääri kavandamist. Kutseprofili koostamise protsessis tähendab see, et töötugiisik peab eesmärgid püstitama koos tööotsijaga. Eesmärgid on:

- a) selgitada välja tööotsija üldised tööeesmärgid;
- b) selgitada välja, millist tööd ja töökeskkonda tahetakse ning mis oleks realistlik;
- c) teha kindlaks töö leidmiseks, töökoha saamiseks ja säilitamiseks vajalikud toetamisstrateegiad.

Kutseprofiil põhineb vastastikusel pideval arutelul tööotsija, töötugiisiku ja kui vaja, siis ka teiste põhisidusrühmade vahel. Selle protsessi hõlbustamiseks kasutatakse kutseprofiili dokumenti<sup>2</sup>, milles on kogu tööotsijat puudutav teave. Kutseprofiil on aktiivselt kasutatav, täienev ja pidevalt muutuv dokument, mida peab regulaarselt üle vaatama. Dokument on isiklik ja kuulub tööotsijale. Ühe dokumendi kasutamisega tagatakse, et kogu tööotsijaga seonduv asjakohane teave on turvaliselt ühes kohas ja töötugiisikud saavad seda hõlpsasti üle anda.

On väga tähtis, et tööotsija kutseprofiili ajakohastataks regulaarselt, et kogu oluline teave oleks ajakohane (näiteks asjaolude, eluaseme, sotsiaaltoetuste/sissetuleku muutused), sest see võib tööotsija töölepääsemist mõjutada.

## Kutseprofiili koostamise esimene samm – vajaliku teabe kogumine

See hõlmab kohtumiste korraldamist tööotsija, töötugiisiku ja teiste asjaosaliste vahel, et koguda tööga seotud teavet.<sup>3</sup> Et vältida teabe kogumist ilmaasjata, peab töötugiisik pidevalt mõtlema allolevatele küsimustele:

- Milleks mul seda konkreetset teavet vaja on?
- Millised on selle konkreetse teabe teadmise ja avaldamise tagajärjed?
- Millised on tagajärjed, kui ma ei tea mõnda tahku tööotsija elust?
- Kui vajalik on töö jaoks teave haigustunnustest, terviseseisundist ja isiklikust elust?
- Kui palju teavet on vaja kataloogis hoida?
- Millist teavet on tulevasel tööandjal vaja teada ja milline on parim viis selle esitamiseks töövestlusel?

## Ainete kuritarvitamisest taastujad ja endised vangid

Kutseprofiili koostamine on inimesele võimalus anda ülevaade oma haridusest, koolitustest ja teenistuskäigust. Paljudel inimestel ei pruugi aga haridust, kutseoskusi ega töökogemust olla. Selle põhjuseks võib olla palju tegureid, mis on nende karjääri mõjutanud. Kuigi kutseprofiili koostamisel neid valdkondi küll uuritakse, pole see selle vahendi peamine eesmärk, sest siin selgitatakse välja inimese oskused, võimed, potentsiaal ja tööeelistused. Seepärast on oluline, et inimene oleks oma tööalastest püüdlustest ja unistustest rääkides avatud ja aus.

<sup>2</sup> Vt lisa 1 „Kutseprofiili näidis”.

<sup>3</sup> Leach, S. (2002): A Supported Employment Workbook – Individual Profiling and Job Matching. Jessica Kingsley Publishers, London and Philadelphia, lk 68ff.



Kutseprofiili koostamine on ainete kuritarvitamisest taastujate jaoks toetatud töölerakendumise protsessis väga oluline samm. Isikukeskse protsessi põhimõtte peaks olema **eriti tähtis**. Kutseprofiili edukaks koostamiseks on ülimalt tähtis teada, milline on parasjagu kliendi olukord seoses ainesõltuvusega. Tihti ei olda ausad ja/või puudub teave kliendi tegeliku olukorra kohta ning sellepärast on oluline olla põhjalik, et veenduda teabe täpsuses ning motivatsioonis, huvides ja töökeskkonna mõistmises.

## Noored, kes ei õpi, tööta ega osale koolituses

Tavapärane profiiliteave on ka siin vajalik, kuid eritähelpanu peab pöörama teabe kogumise meetoditele. Selles kliendirühmas on vajadus väljendada oma arvamusi, ettekujutusi ja unistusi see põhitegur, mis aitab saavutada tahte programmis osaleda. Nende unistuste ja ambitsioonide uurimine võib olla raske ning arusaamisele jõudmine sellest, missugune võib olla teekond unistuste tööni, võib osutada takistuseks.

Kutseprofiil on pidevalt täienev dokument ning selle kliendirühma puhul on see eriti oluline, sest nende ideed ja ambitsioonid kipuvad kiiremini muutuma, sedamööda kuidas nad käivad töövarjuks, õppekäikudel jne.

Noorukieale iseloomuliku käitumise ja kiirete meele muutuste tõttu võib nende ideede ja plaanidega kursis olemiseks abi olla mõne mõõtmisvahendi järjepidevast kasutamisest ning sellest, kui uurida koos kliendiga muutuste taga peituvaid põhjuseid.

## Teabe avaldamine

Teabe avaldamise küsimuses peaks töötugiisik arvestama tööotsija valikuõiguse põhimõttega. Kuigi teatud teabe avaldamine on mõnes riigis kohustuslik, on tööandjale vaja avaldada vaid asjakohast teavet. Teabe avaldamiseks on tarvis inimese luba ja on oluline, et avaldatakse ainult see teave, mis puutub tööolukordadesse. Mõnda tööotsijat on vaja enne tööandja poole pöördumist ette valmistada, et nad teaksid, millist teavet on vaja avaldada. Kogu teavet peab käsitlema kontekstipõhiselt ja see peab olema suunatud tulevikku ehk tööotsija soovitud tööle.

## Õigusrikkujad ja endised vangid

Teabe avaldamise küsimus võib õigusrikkujate ja endiste vangide jaoks olla suur probleem ning osutada tööellu siirdumise otsuse tegemisel takistuseks. Neile tekitab muret tööandjate võimalik negatiivne vastus. Seega ei pruugi nad töökohale kandideerimisest huvitatud olla või otsustavad teabe avaldamata jätta, lootes, et tööandja ei saa sellest teada.

Igas riigis on kriminaalkaristustest teavitamise kohta oma eeskirjad ja õigusaktid. Toetatud töölerakendumise spetsialistid peavad veenduma, et neil on eeskirjade ja õigusaktide kohta täpne ja ajakohane teave, nii et nad saaksid klienti neist teavitada ja teda selles protsessis toetada.

Tööotsija peab ise loa andma. Kui tööotsija ei nõustu kohustusliku teavitamisega, siis ei saa toetatud töölerakendumise organisatsioon teda tööteekonnal edasi aidata. Kui tööotsija on tulnud vahendusasutuse kaudu, siis on oluline, et toetatud töölerakendumise asutus teavitaks seda kliendi keeldumisest teavet avaldada.

## Ainete kuritarvitamisest taastujad

Selle rühma kohta kehtivad tavapärased teavitamisnõuded, st avaldama peab vaid tööolukordadesse puutuvat teavet ja seda peab tegema kliendi nõusolekul. On siiski juhtumeid, mil sellesse kliendirühma kuuluv inimene peab automaatselt avaldama teavet selle kohta, kas ta on kunagi kohtusüsteemiga seotud olnud. Sel juhul tuleb teabe avaldamisele kohaldada riikliku õigussüsteemi nõudeid (vt ülalt).

## Asjakohane teave

Asjakohane teave on teave, millel võib olla positiivne või negatiivne mõju tööolukorrale. Asjakohast teavet kogutakse tööotsija hetkeolukorra vaatlemise teel. Alati peab teabe kogumisel arvestama teatud õiguslike ja eetiliste küsimustega. Töötugiisik peaks järgima eetikakoodeksit, mis peaks toetatud töölerakendumise organisatsioonis olema hästi teada töövahend. Eriti tähtis on vältida hinnangulist teavet tööotsija ja/või tema perekonna ja tervisliku seisundi kohta. Hinnanguline teave võib viia tööotsija sildistamiseni ning tuua töötugiisiku ja tööotsija vahelisse suhtesse takistusi. Teave peaks olema varjamatu, kuid samas ka konkreetne, selge ja kokkuvõtlik. Vältima peab žargooni.

Asjakohase teabe nimekiri (vt ka näidist<sup>4</sup>):

- Ametlik ja mitteametlik teenistuskäik Teenistuskäik võib sisaldada vabatahtlikku tööd, tööd organisatsioonides, majapidamistööd, laste/sugulaste eest hoolitsemist, õppimise ajal tehtud tööpraktikat jne.

---

<sup>4</sup> Vt lisa 1 „Kutseprofili näidis”.

- Haridus ja formaalne kvalifikatsioon (haridus, kursused ja koolitused) annavad ülevaate, millistele töövaldkondadele keskenduda, ning see teave peab olema kutseprofiili märgitud. Siiski ei piisa sellisest teabest alati tervikpildi nägemiseks. Sestap on oluline uurida ka järgmist teavet:
  - füüsilised oskused – kas on mõni füüsiline puue, mis valikuid piirab;
  - kognitiivsed oskused – õppimisioskused ning olukorra hindamine ja oma käitumise kohandamine eri olukordades;
  - isiklikud oskused – olulised tööga seotud oskused nagu hügieen, sõltuvus teistest, suutlikkus omapäi reisida jne;
  - sotsiaalse oskused – oskus ja võime teiste inimeste edastatud sõnumeid mõista ja tõlgendada ning neile kohaselt reageerida;
  - keelelised ja suhtlusoskused – siia kuuluvad ka spetsiaalsed abivahendid, mis aitavad suhtlusprobleemidest üle saada.
- Tööeelistused
  - Eelistatud keskkond/ümbrus (töö ruumides või väljas, väikses või suures ettevõttes; vaikne või tegus keskkond).
  - Potentsiaalsete tööandjate asukoht.
  - Töövaldkonnad (haldus, kaubandus, toitlustus, tootmine, ehitus, infotehnoloogia, hoolekanne; liht- või oskustöö; akadeemiline/mitteakadeemiline).
  - Tööaeg (täis- või osaaajaga töö, päevane, õhtune või nädalavahetustel, vahetustega töö jne).
- Hobid ja huvid

## Õigusrikkujad ja endised vangid

Kutseprofiil peaks sisaldama teavet karistuste kohta. Soovitatav on lisada ka teavet konkreetsete probleemide või käitumuse, näiteks stressitegurite, suhete jne kohta, mis võivad viia uue õigusrikkumiseni. Seda teavet peaks lisama kokkuleppel kliendiga. Toetatud töölerakendumise spetsialist peaks arvestama ka sellega, kuidas karistusteavet säilitada ning tööandjate ja teiste asjaosalistega jagada. Selle kohta, millist teavet kogutakse ja kellele seda avaldatakse, peab kliendiga kokku leppima ja temalt nõusoleku saama.

Karistuste kohta peaksid teavet saama ainult asjakohased ja seaduses sätestatud töötajad. Toetatud töölerakendumise spetsialist peaks tagama, et see on kooskõlas riigis kehtivate andmekaitse õigusaktidega.

## Ainete kuritarvitamisest taastujad

Kõik kutseprofiili osad kehtivad ka selle kliendirühma kohta; lisaks peaks uurima, kas inimesel on teisi isiklike tugirühmi, kes võivad väärtuslikuks osutada.

## Noored, kes ei õpi, tööta ega osale koolituses

Teabe kogumine töövarjuna on soovitatav, sest see aitab noorel oma võimeid lihtsamini hoomata ja on seega kasulikum kui mis tahes teoreetilise arutelu ajal kogutud teave.

## Kutseprofiili koostamise teine samm – karjääri kavandamine ja toetamisstrateegiad

Kogutud teabe alusel lepivad tööotsija ja töötugiisik kokku järgmistes sammudes. Koos peavad nad otsustama, millised on tööotsija jaoks realistlikud tööd ja karjääripüüdlused. Vajaduse korral võib selles etapis käia töövarjuks või minna tööpraktikale.

Kui on otsustatud, millist tööd tööotsija teha tahaks, on järgmine ülesanne selgitada välja, millist tuge on tööotsijal ja/või potentsiaalsel tööandjal vaja nii töökohal kui ka väljaspool töökohta. Kutseprofiili koostamise eesmärk peaks olema hõlbustada tööellu siirdumist ja tagada hea töösobivus. See tähendab tööotsija tööoskuste, -võimete ja -eelistuste kokkusobitamist tööülesannete, sotsiaalseid oskusi nõudvate ülesannete ja ettevõtte üldise kultuuriga. Töötugiisik ja tööotsija peavad kutseprofiili koostamise käigus otsustama, milline tugi on vajalik, et jõuda hetkeolukorrast töökohani. Töötugiisik peab vajaduse korral arvestama toetamisvajadustega järgmistes olulistest valdkondades:

- sotsiaalsed oskused,
- iseseisev reisimine,
- tööpraktika,
- kutseoskuste parandamine,
- kodune/võrgustiku tugi.

Siinses etapis peaks toe pakkumine olema ennetuslik. See tähendab planeerimist ja strateegilist vaadet võimalikele raskustele edaspidistes tööolukordades; probleemidele alternatiivsete lahenduste otsimist ja kogemuste hankimist protsessi käigus; mõtlemist positiivsetele viisidele, kuidas tulevastele tööandjatele teavet anda.

### Õigusrikkujad ja endised vangid

Selle kliendirühma eduka tööhõive saavutamiseks on tihti kasulik töövarjuks olemine, tööpraktika ja vabatahtlik töö. Need annavad inimesele võimaluse töötamist proovida, et selgitada välja, kas ta soovib sellist tööd teha, ning arendada või uuesti õppida tööks vajalikke oskusi nagu tähtaegade täitmine, suhtlemine, koostöö juhtidega, korralduste täitmine jne. Nii saab ka tööandja võimaluse näha, kuidas inimene tööülesannetega hakkama saab ning kollektiivi ja töökohta sulandub.

Toetatud töölerakendumise spetsialist teeb riskianalüüsi, enne kui klient läheb töövarjuks või tööpraktikale või vabatahtlikule tööle. Enne inimese töölesaatmist tööandja juurde tehakse alati riskianalüüs, kuid karistatud inimese puhul peab arvestama konkreetsete probleemidega, sest karistuse tõttu võib esineda teatud piiranguid.

## Ainete kuritarvitamisest taastujad

Sageli on selle rühma töötajate tagasipöördumisel tööellu kasulik teha enne töölepingu sõlmimist tööpraktika. Mõnikord peab töötugiisik inimest juhendama teise kutsevaldkonda suundumisel, sest varem viibis ta riskikeskkonnas ja nüüd peab end uimastite kuritarvitamisest distantseerima või sellest üle saama. Teinekord on see protsess pikk ja raske, sest uute oskuste ja ülesannete õppimine ning koolitustel käimine nõuab lisapingutust, olenemata vanusest ja teistest asjaoludest.

## Noored, kes ei õpi, tööta ega osale koolituses

Selle kliendirühma jaoks sobivate lisamaterjalide kasutamine pakub võimalusi nii avastusteks kui ka arutelude pidamiseks.

Soovituslikud materjalid: „The Wheel of Life” – [www.yourcoaching.co.uk/wheeloflife.web.pdf](http://www.yourcoaching.co.uk/wheeloflife.web.pdf)

„View From The Veranda” – [www.mareld.se/samtalstart/views-from-the-veranda/](http://www.mareld.se/samtalstart/views-from-the-veranda/)

## Kutseprofiili koostamise kolmas samm – tegevuskava

Esialgse kutseprofiili\* dokumendi täitmisel saadakse kokku, et tegevuskava arutada ja selles kokku leppida. Kutseprofiili tegevuskava on vahend, mida kasutatakse kutseprofiili koostamise protsessis selleks, et panna kirja sammud, mis tuleb astuda eesmärkide saavutamiseks (st tasustatud töö leidmiseks) ja edasiliikumiseks toetatud töölerakendumise protsessi järgmise etappi (kolmandasse etappi „Töö otsimine”).

Töötugiisik peaks koos töötajaga kohtumise korraldama. Töötaja otsustab, keda peaks veel tegevuskava koostamiseks kohtumisele kutsuma, näiteks perekonnaliige, teised spetsialistid, sõbrad jne.

*\* NB! Kutseprofiili koostamine on kestev protsess ja profiili peab pidevalt täiendama.*

Tegevuskavas peaks selgelt määratlema pikaajalised eesmärgid (st töö leidmine) ja ka nende saavutamiseks vajalikud lähieesmärgid. Iga eesmärgi jaoks on vaja otsustada:

### **Mida?**

Mida töötaja tahab saavutada? Kas ta soovib saada mitmekülgset töökogemust (töövarjuna) või kvalifikatsiooni? See põhineb kutseprofiili andmetel.

### **Kuidas?**

Kuidas töötaja võiks seda saavutada? Mida töötaja peab tegema? Näiteks määratlema tööd, mida ta proovida tahaks.

### **Kes?**

Kes vastutab konkreetse tegevuse eest? Kas töötaja, pereliige, töötugiisik või mõni teine spetsialist?

### **Millal?**

Tegevuse jaoks tuleb kindlaks määrata realistlik tähtaeg. Peale iga tegevuse tähtaja kindlaksmääramise peaksid töötaja ja töötugiisik kokku leppima ka ülevaatusaja.

### **Saavutused**

Lõpetatud tegevus tuleb dokumenteerida. Seda peaks ülevaatusetapis arutama, sest kogu kutseprofiili koostamise protsessis on tegevuskava väljatöötamisel kesksel kohal töötaja, kes teeb koostööd töötugiisikuga. Töötaja peab tegevuskavaga nõustuma.

Tegevuskava koostamisel on tähtis meeles pidada järgmist:

- kõik asjaosalised peavad täpselt aru saama, mis ees ootab;
- kõik asjaosalised peavad oma konkreetseid kohustusi selgelt mõistma;
- kava peab olema ajaliselt realistlik;
- kava peab regulaarselt üle vaatama.

## Õigusrikkujad ja endised vangid

Inimese karistused võivad tema tööeelistusi mõjutada. Igas riigis kehtivad oma seadused karistusest teavitamise ja piirangute kohta, mis on seotud töövaldkondadega, kus õigusrikkujad või endised vangid töötada võivad. See oleneb karistuse iseloomust, selle määramise ja kandmise ajast ning õigusrikkuja vanusest. On töövaldkondi, kus peab avaldama kõik karistused.

## Ainete kuritarvitamisest taastujad

Tegevuskavas peaks arvesse võtma kooskõlastamist teiste sotsiaalvaldkonna ja teraapiaga seotud osalistega, kes on rehabilitatsiooni kaasatud. Selles etapis on oluline, et inimesel oleks põhilise spetsialistina abiks töötugiisik. Peamine on tagada, et kõik teised spetsiaalsed tegevus- või rehabilitatsioonikavad oleksid omavahel kooskõlas ja keskenduksid inimese aitamisele, mitte segadusseajamisele. Arvestama peab teiste spetsialistide kaasamiseks vajaliku ajaga.

## Kutseprofiili koostamise neljas samm – tegevuskava ülevaatamine<sup>5</sup>

Tegevuskava on oluline ka jälgimise eesmärgil. Jälgimine tagab, et liigutakse õiges suunas, ja aitab vajaduse korral valida alternatiivseid strateegiaid. Tegevuskavas peaksid olema peamised eesmärgid (mida tahetakse saavutada), strateegiad (kuidas seda saavutada), kes vastutab protsessi eri osade eest, tähtajad (millal) ja saavutused (kommentaarid).

Töötugiisik lepib töötajaga kokku tegevuskava ülevaatamise kuupäeva.

Ülevaatuskohtumiste korraldamise eest vastutab töötugiisik ning tema ülesanne on hoolitseda selle eest, et töötaja ja teised asjakohased sidusrühmad oleksid kutsutud.

Ülevaatuskohtumisel vaadatakse üle ja dokumenteeritakse edusammud ning vajaduse korral soovitatakse alternatiivseid strateegiaid.

## Ainete kuritarvitamisest taastujad

Tegevuskava protsessi peaks alati juhtima töötaja. Töö saamise eesmärgil peaks tegevuskava hõlmama vaid töötajat ja toetatud töölerakendumise spetsialisti.

Selle kliendirühma jaoks võib rohkem aega kuluda, sest see tegevuskava on tihti esimene, millega oma tulevikku kavandatakse.

---

<sup>5</sup> Vt lisa 2 „Tegevuskava näidis”.

## Kutseprofiili vormi täitmine

Paljude tavapärase teenuste osutamisel puuetega ja teistele ebasoodsas olukorras olevatele inimestele korraldatakse kohtumisi ametiruumides, kuid see pole alati mugav ja võib töötajat heidutada. Toetatud töölerakendumise mudelis kasutatakse teistsugust meetodit, sest tavapäraseid kohtumisi ei soodusta teenusekasutaja kaasamist ja ainuüksi kohtumisel peetud vestluse põhjal ei saa asjakohast teavet. Kutseprofiili koostamine käib palju elavamalt, dünaamilisemalt ja loomingulisemalt ning mitmekesiste vahenditega. Töötaja vajaduste väljaselgitamisel toetab töötugiisik töötajat, et ta kasutaks mitmesuguseid asjakohaseid tegevusvõimalusi. Tegevusvõimalused on kutseprofiili koostamisel vahendid, mis aitavad töötajatel teha kergemini valikuid edaspidise töö ja karjääri kohta. Tegevusvõimalused peaksid olema tööspetsiifilised ja need võivad hõlmata töökohtade külastamist, töandjatega vestlemist, tööbüroos käimist, töövarjuks olemist, ajalehtede lugemist, töö otsimist interneti kaudu, töövestluse harjutamist jne. Samuti võivad need hõlmata töövarjuna või praktikandina töötamist. Tööga seotud tegevusvõimalused on tõhus vahend ka tööotsingu protsessis.

Osavõtt kutseprofiili koostamise protsessi kuuluvatest eri tegevusvõimalustest hõlbustab läbimõtlemist ja tõlgendamist ning tagasiside andmist töötugiisiku ja töötaja vahel. Protsessi võib korraldada nelja silma all või rühmaharjutusena või nende kahe kombinatsioonina, sealhulgas kogemuste jagamiseks rühmakaaslastega. Rühmakaaslaste tagasiside rollimängudes võib osutada töötajatele tulevase töö jaoks väärtuslikuks teabeks. See protsess peaks vastama inimese püüdlustele, vajadustele, kogemustele ja võimetele.

## Õigusrikkujad ja endised vangid

Kutseprofiili vormi täitmisel nii nelja silma all kui ka rühmas peab toetatud töölerakendumise spetsialist tegema riskianalüüsi. Riskianalüüsi abil peab veenduma nii töötugiisiku kui ka teiste rühmas osalejate turvalisuses.

## Ainete kuritarvitamisest taastujad

Selle rühma puhul on soovitatav töötada väikestes rühmades või töötubades. Empaatiat ning teadmised selle kohta, kuidas teised on tööturule mineku raskustest üle saanud, on selle rühma jaoks mõjukas vahend.



## Kasulikud näpunäited kutseprofiili koostamiseks

Tegevusjuhendi on koostanud spetsialistid ja see on mõeldud spetsialistidele. Seega peaksid allolevad näpunäited ja soovitused aitama lugejatel autorite kogemustest ja teadmistest õppida.

### Kasulikud näpunäited:

- rakendage asjakohase tööalase teabe kogumisel isikukeskset käsitusviisi;
- võimestage töötajat, et ta võtaks tervest protsessist aktiivselt osa;
- laske töötajal otsustada;
- vaadake kutseprofiil tihti üle;
- töötugiisik peab järgima eetikakoodeksit;
- tehke langetatud otsustest kokkuvõtte ja leppige neis kokku;
- konfidentsiaalsus on kohustuslik;
- koostage tegevuskava ja vaadake see tihti üle.

### Soovitused:

- ärge avaldage teavet ilma töötaja nõusolekuta;
- kutseprofiil ei peaks olema hinnanguline;
- vältige suhtlusvahendeid, mis töötajale ei sobi;
- vältige kutseprofiili koostamist ametiruumides. Seda peaks tegema keskkonnas, kus töötaja elab ja teistega suhtleb;
- vältige ebavajaliku teabe kogumist.

## Küsimused edasiseks mõtisklemiseks

Järgmised küsimused on mõeldud selleks, et algatada edasine arutelu ning aidata spetsialistidel ja töötugiisikutel mõtiskleda oma meetodite ja käsitusviiside üle.

- Millistel juhtudel on töövõimaluste jaoks tähtis uurida haiguslugu? Millistel juhtudel ei ole haigusloo uurimine kohane?
- Kes otsustab, millist teavet ja millal vaja on?
- Millist teavet võib koguda töövarjult või praktikandilt?
- Kui kandideeriksite ise töökohale, siis millist teavet te enda kohta töövestlusel avaldaksite?
- Millised on tagajärjed teabe varjamisel tööandja eest?

## **EUSE asjakohased seisukohavõttud:**

Suhte loomine kliendiga

Kutseprofili koostamine

Töö otsimine

Töökohasisene ja -väline tugi

Tööpraktika

## **EUSE asjakohased tegevusjuhendid:**

Suhte loomine kliendiga

Töö otsimine

Töökohasisene ja -väline tugi

- Lisa 1. Kutseprofili näidis
- Lisa 2. Tegevuskava näidis

## Kutseprofili näidis

### ISIKUANDMED

Perekonnaseis:                      abielus                      vallaline                      kooselus

Eesnimi: \_\_\_\_\_

Perekonnanimi: \_\_\_\_\_

Aadress: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Sihtnumber \_\_\_\_\_

Sünnikuupäev: \_\_\_\_\_ Isikukood: \_\_\_\_\_

Lauatelefon: \_\_\_\_\_ Mobiiltelefon: \_\_\_\_\_

E-post: \_\_\_\_\_

Lähim sugulane: \_\_\_\_\_

Suhe kliendiga: \_\_\_\_\_

Nimi: \_\_\_\_\_

Aadress: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Sihtnumber: \_\_\_\_\_

Telefoninumber hädaolukorra puhuks: \_\_\_\_\_

Sotsiaaltöötaja/juhtumikorraldaja (kui neid on): \_\_\_\_\_

Aadress: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Telefon: \_\_\_\_\_

Religioon/kultuur: *(asjaolud, mida peaks Teie puhul arvesse võtma, näiteks usuline kuuluvus jne)*

## NÕUSTAMISEL OSALEVAD INIMESED

Nimi	Suhe kliendiga	Organisatsioon (vajaduse korral)	Telefon

## TERVISLIK SEISUND VÕI TEAVE PUUDE KOHTA

**Kirjeldage lühidalt tervislikku seisundit või puuet**

**Märkige vajaduse korral, kuidas see töö mõjutab** (*abi vajamine suhtlemisel, abiseadmed, arstiajad, ravimid jne*)

**Lisateave** (*tugi pereliikmetelt ja teistelt spetsialistidelt, lisada kontaktandmed*)

## KARISTUSED

Kas olete varem kriminaalkorras karistatud? **Jah/ei**

Kui jah, siis palun kirjeldage seda ning lisage süüdimõistva otsuse kuupäev ja karistuse liik:

---

---

Süüdimõistva otsuse kuupäev: \_\_\_\_\_

## SOTSIAALHOOLEKANNE

Toetus/pension	Suurus	Sagedus (iganädalane/igakuine)

**HARIDUSKÄIK** (teise taseme haridus)

Kuupäevad	Kool/kolledž/ülikool	Kvalifikatsioon/diplomid	Hinded

**KOOLITUSED**

Kuupäevad	Koolituse korraldaja	Kursus	Kvalifikatsioon/diplomid/hinded

Muu asjakohane kvalifikatsioon ja muud koolitused (*juhiluba, kahveltõstuki juhi luba jne*)

**TEENISTUSKÄIK** (sealhulgas töökogemus)

Kuupäevad alates–kuni	Tööandja nimi ja kontaktandmed	Töö nimetus	Peamised tööülesanded	Lahkumise põhjus

**SOTSIAALSED HUVID JA HOBID**

Palun kirjutage huvidest ja hobidest

## TÖÖEELISTUSED

**Ootused töö suhtes**

**Eelistatud amet** (*ideaalne amet*)

**Eelistatud tööülesanded** (*kontoritöö, jaekaubandus, toitlustamine, andmetöötlus, rahandus, laotöö, haigla jne*)

**Eelistatud töötingimused** (*täis- või osaaajaga, päevane või õhtune, tööpäevadel või nädalavahetustel töötamine, vahetustega töö jne*)

**Eelistatud töökeskkond** (*ruumides või väljas, vaikes või tegusas kohas, väikeses või suures ettevõttes jne*)

**Muu** (*näiteks kaugus kodust, eelistatud töölesõiduviiis jne*)

## ISIKLIKUD OSKUSED JA VÕIMED

**Igapäevaelu oskused** (*eelarve koostamine, ajakasutus, majapidamine, ühistranspordi kasutamine jne*)

**Suhtlusoskused** (*sõnaline väljendusoskus, kuulamis- ja kirjutamisoskus, juhiste järgimine jne*)

**Sotsiaalsed oskused** (*suhtlemine, vestlusoskused, sotsiaalsete olukordadega toimetulek*)

**Nädala rutiin** (*ülikoolis käimine, muu tegevus*)

**Muu** (*näiteks kaugus kodust, eelistatud töölesõiduviis jne*)

**Lisateave**



## EUSE näidis. **TEGEVUSKAVA**

Tööotsija \_\_\_\_\_ Töötugiisik \_\_\_\_\_

Kuupäev \_\_\_\_\_ Ülevaatamise kuupäev \_\_\_\_\_

<b>Mida</b>	<b>Kuidas</b>	<b>Kes (vastutab)</b>	<b>Millal</b>	<b>Saavutused koos kommentaaridega</b>

**Olen selle kava koostamisel osalenud ja nõustun sellega.**

Tööotsija allkiri \_\_\_\_\_ Töötugiisiku allkiri \_\_\_\_\_

# TEGEVUSJUHEND.

## Töö otsimine ja suhte loomine tööandjaga

### Sissejuhatus

Toetatud töölerakendumise protsessis on töö otsimine ja tööandjaga suhte loomine kolmas ja neljas etapp, kus viiakse kokku tööotsija ja potentsiaalsed tööandjad. Tööotsija oskusi ja võimeid vaadeldakse sellest seisukohast, milline on nende tähtsus ja vajalikkus avatud tööturul, ning nii sobitatakse omavahel kokku tööotsija ja tööandja tööalased vajadused.

Suhte loomine kliendiga

Kutseprofiili koostamine

Töö otsimine

Suhte loomine tööandjaga

Töökohasisene ja -väline tugi

### Miks on vaja luua suhe tööandjaga?

Töö otsimise ja tööandjaga suhte loomise etapis parimaid tavasid järgimata ei toimiks toetatud töölerakendumise mudel tõhusalt ja tulemuslikult. Tööandjad on kesksed tegelased, kes annavad tööotsijale võimaluse tööturule minna. Seetõttu peaks tööandjatesse suhtuma kui toetatud töölerakendumise teenuse pakkuja klientidesse ning tegelema tõhusalt nende vajaduste, murede ja küsimustega. Tööandjaga suhte loomise protsess eeldab teenusepakkujalt asjatundlikkust ning arvestamist tööandja ettevõtlusalaste eesmärkide ja sooviga juhtida oma ettevõtet tulemuslikult.

## Protsess ja metoodika

Töö otsimise ja tööandjaga suhte loomise protsessis on olulised järgmised isikud ja sidusrühmad:

- tööotsijad,
- tööandjad,
- töötugiisikud,
- teised tugiisikud,
- töökaaslased,
- rahastajad,
- pereliikmed ja sotsiaalvõrgustik,
- teenusepakkujad.

Kõigil neil sidusrühmadel on oma roll järgmiste töö otsimise ja tööandjaga suhte loomise toimingute ahelas:

TÖÖ OTSIMINE

TÖÖANDJATE POOLE PÖÖRDUMINE

TÖÖANALÜÜS

TÖÖSOBIVUS

TÖÖLESAAMINE

### 1. Töö otsimine

Selles etapis on kutseprofiili koostamine lõppenud ning tööotsija CV on koostatud või peaaegu valmis. Tööotsija oskused ja püüdlused on nüüd teada ning seda teavet peab kasutama sobiva töö leidmiseks. Kõik sidusrühmad peaksid tööhõive eesmärgil järgima realistlikku suunda ja samal ajal keskenduma tööotsija soovidele.

- i. Töövõimalused
- ii. Tugivõrgustik
- iii. Tööturu võimalused
- iv. Kava koostamine

*Joonis 1. Töö otsimise kava ringskeem*

## **i. Töövõimalused**

Töotsija ja töötugiisik uurivad ja hindavad koos töotsija töövõimalusi ja -väljavaateid.

Selles protsessi osas analüüsitakse kutseprofili koostamisel saadud teavet ja seostatakse see töotsija töölesaamispotentsiaaliga. Selleks vesteldakse töotsija ja teiste peamiste sidusrühmadega, sealhulgas endiste tööandjate ja isikliku võrgustiku liikmetega.

## **ii. Tugivõrgustik**

Vestlustes töotsija ja peamiste sidusrühmadega uuritakse võimaliku toe olemasolu ja võib selguda veel toetamisvajadusi.

## **iii. Tööturu võimalused**

Uuritakse kohalikul tööturul olevaid võimalusi ning lisavõimaluste loomise ja arendamise potentsiaali. Allpool on loetletud võimalikke allikaid töökohtade otsimiseks:

- töotsijate võrgustik;
- töötugiisikute võrgustik;
- teised toetatud tööerakendumises osalevad asutused;
- töölaadad;
- erasektori värbamisspetsialistid;
- kohalikud ja riiklikud asutused;
- kohalik ja riiklik trükimeedia;
- tele- ja raadioreklaam;
- ärikataloogid;
- tootekataloogid;
- omaalgatuslikud telefonikõned ja e-kirjad tööandjatele;
- ettevõtete nimekirjad;
- sotsiaalmeedia – Twitter, Facebook.

## **Õigusrikkujad ja endised vangid**

Kliendi kantud karistus võib tema tööeelistusi mõjutada. Sel juhul uurivad klient ja toetatud tööerakendumise spetsialist teisi töövaldkondi, kus klient saaks oma oskusi rakendada. Klient ja toetatud tööerakendumise spetsialist peaksid kokku leppima, kuidas potentsiaalsele tööandjale teavet avaldada.

## **Ainete kuritarvitamisest taastujad**

Toetatud tööerakendumise mudeli rakendamine tööandjaga koostöö tegemiseks on protsessi selles osas põhivahend. See aitab kavandada, kuidas tööandja poole pöörduda, ning hajutada tööandjate ja selle kliendirühma enda eelarvamusi.

## **Noored, kes ei õpi, tööta ega osale koolituses**

Selle kliendirühma puhul on oluline teabe avaldamise protsessis kokku leppida.

#### **iv. Kava koostamine**

Töötugiisik ja tööotsija peaksid välja töötama ja kokku leppima kava selle kohta, kuidas oleks kõige parem tööandjate poole pöörduda ja sobivaim töö leida.

Et etapid järgnevad üksteisele, on protsess dünaamiline.

### **Ainete kuritarvitamisest taastujad**

Tööandjale avaldatakse ainult asjakohast teavet, nagu ka kõigi teiste kliendirühmade puhul. Kui sellesse kliendirühma kuuluva inimese käitumine tingib vajaduse avaldada teavet tema mineviku ja uimastite tarvitamise kohta, siis peaks seda tegema positiivsel moel. Töötugiisikud peavad meeles pidama, et tööandja on samuti klient ja seega on ausus esmatähtis. Selle kliendirühmaga töötavatelt spetsialistidelt saadud info näitab, et teavitamine varasemast uimastite tarvitamisest annab positiivse tulemuse, sest siis on vajalik tugi juba olemas.

## **2. Tööandjate poole pöördumine<sup>1</sup>**

Tööandjate poole pöördumisel on viis põhiosa:

- teabe kogumine,
- pöördumine ise,
- tööandjaga kohtumine,
- vastuväidete kummutamine,
- kokkuleppimine.

### **(i) Teabe kogumine**

Teabe kogumine loob aluse edaspidistele läbirääkimistele tööandjate ja tööotsijate vahel. Seepärast on selles etapis põhjalikkus väga oluline.

**Tööandjad** – on tähtis, et tööandja poole pöörduv isik oleks kogunud tööandja ja tema tegevusala kohta kogu asjakohase ja vajaliku teabe. See võib hõlmata ettevõtte suurust ja struktuuri, põhilisi otsustajaid, kes tegelevad personali värbamisega, ning pakutavaid töökohti.

Tööandja kohta saab teavet koguda mitmel viisil, sealhulgas internetist, ärikataloogidest ja ajalehtedest otsides või kohalike kontaktisikute kaudu.

---

<sup>1</sup> Leach, S. (2002): A Supported Employment Workbook – Individual Profiling and Job Matching. Jessica Kingsley Publishers, London and Philadelphia, lk 68ff.

## TEGEVUSJUHEND. TÖÖ OTSIMINE JA SUHTE LOOMINE TÖÖANDJAGA

**Tööotsijad** – töötamiseks vajalik teave, näiteks kutseprofiil ja CV, peab olema nii töötugiisikule kui ka tööotsijale kättesaadav. Tööotsija ja tema töötugiisik peaksid tegutsema meeskonnana ning olema tööotsija soovide, oskuste, püüdluste ja toetamisvajaduste suhtes ühel meelel. See teave on kogutud kutseprofiili koostamise käigus ja seda on kasutatud CV koostamiseks. Teave on väga kasulik ka siis, kui tööotsija peab täitma kandideerimisavalduse vormi.

### Õigusrikkujad ja endised vangid

Toetatud töölerakendumise spetsialist pöördub tööpraktika ja töövarjuks või vabatahtlikuks hakkamise asjus tööandja poole tööotsija nimel. Toetatud töölerakendumise spetsialist jälgib ja kontrollib inimese edusamme kogu töövarjuks või vabatahtlikuks olemise ja tööpraktika ajal ning see hõlmab pidevat koostööd tööandja või praktika pakkujaga. Toetatud töölerakendumise spetsialisti otsene tugi võib õigusrikkujate ja endiste vangide töölesaamisele kaasa aidata. Selles tuleb aga inimesega kokku leppida.

### Ainete kuritarvitamisest taastujad

On oluline, et toetatud töölerakendumise spetsialist tegutseks n-ö patroonina, kes võib garanteerida pigem kliendi käitumise kui kutseoskused. Selleks peab tööotsijaga olema väga hea usaldussuhe. Äraütlemisega toimetulemiseks on tihti vaja teiste spetsialistide tuge.

### Noored, kes ei õpi, tööta ega osale koolituses

Eesmärk on noort ettevõttele „müüa” olenemata töökogemuse puudumisest ja samal ajal „müüa” ka toetatud töölerakendumist kui toodet.

Teavitage tööandjat rahastamisvõimalustest ja õigusaktidest.

Toetatud töölerakendumise spetsialist peab noore võimete ja omaduste esitlemisel olema enesekindel.

Mõnel juhul tuleb tõdeda, et töökogemuse puudumine on tegelikult eelis, sest see võimaldab potentsiaalse organisatsiooni töökultuuri lihtsamini omaks võtta.

Ka tööpraktika võib aidata noort ettevõttele „müüa” ning on oluline edutegur selle sihtrühma töölesaamiseks. See rühm peab konkureerima paljude teiste noortega, kellest enamik on hea haridusega, kogenumad, motiveeritumad ja ilma minevikuprobleemideta. Sarnaselt tavapärase toetatud töölerakendumise sihtrühmaga saadakse töökoht tihti praktika tulemusena.

## **(ii) Pöördumine**

Pöördumise puhuks on väga oluline määrata kindel eesmärk, näiteks tutvustada toetatud töölerakendumise teenust ja tagada töövõimalused.

Tööandja poole võib pöörduda kas tööotsija, töötugiisik või mõlemad korraga. Küll aga on tähtis, et tööotsija oleks pöördumisega nõus.

Potentsiaalsete tööandjatega võib ühendust võtta mitmel viisil:

- posti või meili teel,
- telefoni teel,
- ettevõttest läbi astudes;
- tööandjale tuntud inimese või organisatsiooni soovitusel;
- tehes esitluse tööandjate rühmale või organisatsioonile.

On ka palju võimalikke reklaam- ja turundusmaterjale, mis võivad tööandjaga ühendust võttes kasulikud olla:

- visiitkaardid;
- brošüürid – on tähtis, et tööandjate jaoks oleksid eraldi brošüürid;
- tööandjate kogemuste kirjeldused;
- teemakohased ajakirjandusartiklid;
- DVD või teie veebilehel olev videolink;
- sotsiaalmeedia, näiteks Twitter, Facebook.

Kaaluma peaks ka formaalsemate tööotsingumeetodite kasutamist ning tööotsijaid peaks julgustama ja võimestama, et nad võtaksid tööandjaga otse ühendust. Formaalsed tööotsingumeetodid hõlmavad avalduste täitmist, töökuulutustele vastamist kirja teel, kaaskirjade ja CVde saatmist tööandjatele.

## **Õigusrikkujad ja endised vangid**

Toetatud töölerakendumise spetsialist saab inimest aidata ja toetada, et ta kasutaks formaalseid tööotsingumeetodeid nagu vabade töökohtade kindlakstegemine, avaldusevormide küsimine ja täitmine, töövestluseks valmistumine ja selleks vajalike oskuste omandamine jne. Tänu toetamisele arenevad inimese tööotsimisoskused, nii et ta on edaspidi enesekindlam, kui peaks tekkima vajadus uut töökohta otsida.

Kui formaalsed värbamis- ja valimismeetodid ei too edu, võivad klient ja toetatud töölerakendumise spetsialist uurida tööpraktika ja vabatahtliku töö võimalusi, et hankida väärtuslikke töökogemusi ja -oskusi ning näidata oma oskusi ja võimeid tööandjale. Kui mõni töökoht peaks vabanema, on tööandjale inimese oskused juba teada. Tööandjad võivad anda inimesele ka soovitusi teiste töövõimaluste kohta.

### **Ainete kuritarvitamisest taastujad**

Toetatud töölerakendumise spetsialist ei osale selle kliendirühma puhul töövestluses otseselt. Sellegipoolest peaks ettevõtete poole pöörduma just tema, et valmistada ettevõtteid konkreetseks olukorraks ette ja vältida eelarvamustel põhinevat äraütlemist.

### **Noored, kes ei õpi, tööta ega osale koolituses**

Tuleb teha põhjalikum tööanalüüs. Tööandjatele peab andma võimaluse oma nõudmisi ja töölevõtutingimusi täpsustada. Sellega tegeldakse edasi tegevuskava väljatöötamisel.

### **Kandideerimisavalduse vormi täitmine**

Tähtis on juhised tähelepanelikult läbi lugeda ja vormi täitmist mustandi peal harjutada, sest oluline on originaalvormis vigu mitte teha. Ametijuhendi ja töökuulutuse lugemine annab tööotsijale ja töötugiisikule aimu, milliseid oskusi ja omadusi tööandja otsib ning milles töö seisneb. Tähtis on ka õigekiri ning selge ja loetav käekiri. Tööandjad eelistavad trükitud vorme. Kui tööotsijal on töö jaoks vajalik kogemus olemas, siis peab selle kindlasti kirja panema ja kui vaja, siis ka kordama. Samuti peaks mainima töövälisest kogemust ja ülekantavaid oskusi. Kõigile küsimustele peaks vastama täielikult, sobimatu on mis tahes osas kirjutada „vt lisatud CVst“.

Täidetud vormi koopia alleshoidmisel saab tööotsija valmistuda töövestluseks juba nende vastuste põhjal, mis ta tööandjale andis. Tähtis on alles hoida ka töökuulutuse ja ametijuhendi koopia.



## Õigusrikkujad ja endised vangid

Olenevalt igas riigis kehtivatest kriminaalkaristusi käsitlevatest õigusaktidest võivad / ei või tööandjad esitada küsimusi karistuste kohta. See aga ei tähenda, et nad enne inimesele töökoha pakkumist küsimusi ei esitaks või karistusregistrisse päringuid ei teeks.

Kui tööandja on kandideerimisavalduse vormile lisanud küsimuse karistuste kohta, siis peaksid kliendid sellele vastama, kui see on karistusõiguses ette nähtud. Igal riigil on oma õigusaktid ning toetatud töölerakendumise organisatsioonid peaksid neist teadlikud olema ja inimest teavitama.

Endiste Õigusrikkujate Hoolekande ja Ümberasumise Põhja-Iirimaa Ühendus (NIACRO) – vabatahtlik organisatsioon, millel on üle 35aastane kogemus selles valdkonnas – soovib inimestel oma karistus avaldada ja esitada selle kohta eraldi dokument. Nii on neil võimalus oma karistusest teavitada parimas valguses ja öelda potentsiaalsetele tööandjatele, mida nad on kogemusest õppinud. NIACRO juhendis, mis käsitleb parimaid tavasid suhte loomisel tööandjaga („Engaging the Employer - A Best Practice Guide”, [www.niacro.co.uk](http://www.niacro.co.uk)), on öeldud, et teavitamisdokumendi peaks esitama eraldi ümbrikus ja kirjutama peale „KONFIDENTSIAALNE”. Kiri peaks olema adresseeritud personalijuhile või muule asjakohasele inimesele. NIACRO soovib, et dokument sisaldaks järgmist teavet:

- milles karistus seisnes ja milline oli karistuse kandmise aeg;
- karistuse konkreetsed asjaolud;
- kuidas on asjaolud muutunud;
- kas kogemusest on midagi õpitud;
- pärast karistust saavutatud positiivsed tulemused ja võetud kohustused;
- aus suhtumine karistusest teavitamisel;
- põhjused, miks peaks tööandja tööotsijale võimaluse andma.

Kui tööandja ei ole avaldusevormi karistuste kohta küsimusi lisanud, ei tähenda see, et ta ei esitaks nende kohta lisaküsimusi. Võib-olla on tööandjal kavas selle kohta küsida edaspidi.

## Kirjad

Kirju saadetakse tavaliselt CV või kandideerimisavalduse vormi sissejuhatuseks. Neis on hea esile tõsta CVs või avalduses sisalduv tähtsaim teave, mis on tööandja jaoks oluline, näiteks teenistuskäik või koolitused. Kirjas peaks olema tööpakkumise number või nimetus (kui vaja) ja selle ülesehitus peaks olema järgmine:

- esimene lõik – sissejuhatus ja kirjutamise põhjus;
- teine lõik – lühike viide CV või kandideerimisavalduse neile osadele, mis tõstavad esile töötaja sobivust töökohale, ja sellele, et CV või avaldus on lisatud;
- viimane lõik – teavitamine oma valmisolekust töövestlusele tulla.

Kirju võib saata ka siis, kui konkreetset tööpakkumist ei ole, ja sel juhul peaks ülesehitus olema samasugune nagu tavalises kaaskirjas. Kõige tähtsam on esimene lõik – see peaks lugeja tähelepanu köitma ja tekitama temas soovi töötajaga kohtuda.

## Ainete kuritarvitamisest taastujad

Selle kliendirühma puhul peab erilist tähelepanu pöörama teatud töökohtade keskkonnale, et vältida nende suunamist riskiolukordadesse, st kohtadesse, kus uimastid ja/või alkohol on kergesti kättesaadavad, nagu baaridesse või ööklubidesse.

## Elulookirjelduse (CV) koostamine

CV eesmärk on tekitada tööandjas soov töötajaga kohtuda, et arutada tema sobivust töökohale. CV peaks välja nägema selge ja asjakohane, see peaks olema korralikult trükitud ja mitte üle kahe lehekülje pikk. CV peaks sisaldama järgmist teavet:

- isikuandmed,
- teenistuskäik,
- läbitud koolitused ja ametialane haridus,
- põhioskused,
- hobid ja huvid,
- soovitajad.

Nii teenistuskäik kui ka läbitud koolitused peaksid olema esitatud kronoloogiliselt, alates hilisemast, ning isikuandmete järele peaks olema paigutatud tööotsijat kõige paremast küljest näitav teave, olgu siis teenistuskäik, läbitud koolitused või kutsetunnistused.

Kasuks võib tulla CV kohandamine konkreetse töö jaoks, millele kandideeritakse, ja arvestama peaks ka töandja teavitamist puudest. Asjatundliku kuvandi huvides peaks CVs vältima:

- väljamõeldisi,
- ebavajalikke isikuandmeid,
- negatiivset teavet,
- ebaolulisi üksikasju,
- lünki kuupäevades,
- valesid.

### **(iii) Kohtumine töandjaga**

Kohtumine töandjaga tähendab tõenäoliselt töötugiisiku külaskäiku töandja juurde, kus räägitakse tööotsijast või toetatud töölerakendumise teenusest, või töövestluse pakkumist tööotsijale pärast CV, kandideerimisavalduse või kirja saatmist.

Töandjaga vesteldes rõhutage alati seda, kuidas toetatud töölerakendumise teenus saaks ettevõttele kasu tuua. Eriti hõlmab see personaliotsingut, mis on toetatud töölerakendumise teenuse kasutamisel hõlpsam ja hoiab kokku nii aega kui ka raha.

Esitlust võib teha näiteks ettevõtte põhiotsustajaga nelja silma all vesteldes või ka suuremale asjahuviliste rühmale ettevõttes. Mõlemal puhul valmistage end alati ette ning esitlege end ja käituge professionaalselt.

Kogu suhtluse vältel olge valmis arutama, kuidas toetatud töölerakendumise teenus saab töandja vajadusi rahuldada, pidades meeles potentsiaalsete tööotsijate võimeid ja mõlema poole võimalikke muresid.

Töandjaga suheldes kasutage ärikeelt, mitte toetatud töölerakendumise sõnavara, näiteks vältige väljendeid „profiili koostamine”, „loomulik tugi”, „töösobivus”, „töö kohandamine” jne.

**Kavandamisel** peaks arvestama ametijuhendi, tööpakkumise ja töötajale esitatavate konkreetsete nõuetega, kui need on kättesaadavad. Analüüsige põhilisi tööülesandeid ning tehke märkmeid töötaja vajaliku kogemuse ja tausta kohta. Arvestage ka toimingute ja ülesannetega, mille täitmise oskusi saab pida ülekantavateks oskusteks. Tutvuge ettevõtte tausta, kultuuri ja teenuste või toodetega. Tehke plaan selle kohta, kuidas töötaja töövestluse paika jõuab, nii et ta saabuks umbes 10–15 minutit varem.

**Valmistuge** töövestluseks, tehke kindlaks, millist kandidaati otsitakse ja mida võidakse küsida. Küsimusi pole eriti raske ette aimata ning kuigi neis ei ole võimalik täiesti kindel olla, võib töötaja või töötugiisik üllatuda, kui täpselt nad võimalikke küsimusi ennustada oskavad. Vaadake üle kandideerimisavaldus ja CV, et töötaja oleks oma tööalase tausta, kuupäevade, teenistuskäigu ja töökogemuse esitusega rahul. Harjutage mõne küsimuse esitamist ja neile vastamist ning mõelge välja paar küsimust, mida küsitlejale esitada. Alati on mõni teema, mida töötaja mainida tahaks. Töötajat peab ette valmistama, et töövestlusel räägitaks positiivsetest külgedest, mis näitavad teda heas valguses, või et ta saaks näidata oma võimekust või südikust töö tegemiseks. Töötage välja eri strateegiad, et need kõik saaksid mainitud.

**Enda tutvustamine** on töövestluse päeval palju lihtsam, kui töötaja on seda kavandanud ja end ette valmistanud. Esmamulje on tähtis. Selleks peab töötaja riietuma korrektselt, olema puhas ja hoolitsetud. Pidage meeles, et kõik töötajaga kokku puutuvad inimesed, näiteks administraator, sekretär ja juhtkonna liikmed, võivad valikut mõjutada. Julgustage töötajat naeratama, sirgelt istuma ja näitama välja positiivset hoiakut, pidama silmsidet ja vastama küsimustele selgelt, olles samal ajal positiivne, sõbralik ja entusiastlik.

## Õigusrikkujad ja endised vangid

Enesekindluse puudumine või liigne enesekindlus võivad sellele kliendirühmale töövestlusel takistuseks saada. Tihti on neil küll oskused olemas, kuid nad kardavad äraütlemist oma minevikusündmuste tõttu, millest tuleb protsessis osalemiseks ikka ja jälle rääkida. Toetatud töölerakendamise spetsialist võib töövestluseks või tööandjaga kohtumiseks valmistumisel abiks olla.

## Ainete kuritarvitamisest taastujad

Töövestlusel on äärmiselt tähtis enesekindlus. Paljud selle kliendirühmad liikmed vajavad enesekindluse parandamiseks abi, sest neil võib tihti olla kehv enesehinnang. Ettevalmistus enesekindluse parandamiseks ja äraütlemisega toimetulemiseks on selles üliolulises etapis keskse tähtsusega.

## Noored, kes ei õpi, tööta ega osale koolituses

Toetatud töölerakendamise spetsialist peab veenduma, et töötajal oleks nii korrektne väljanägemine kohtumisel tööandjaga kui ka teadmised kõigi tööga seotud teemade kohta, näiteks ametiühingute, dokumentide täitmise, kindlustusseltside ja töökoha korralduse kohta.

## Puue ja teised probleemid töövestlusel

Nagu teame, ei ole kõik puuetega inimesed võimelised töövestlust kavandama, selleks valmistuma ja end seal esitlema ning töötaja oskustel või nende puudumisel võib olla otsene mõju sellele, kui suures ulatuses saab töötugiisik töötajat töö otsimisel või töövestluse oskuste arendamisel aidata. Tähtis on, et töötaja oleks teadlik oma puudest tulenevatest probleemidest ning võimetest ja nende piiridest. Töötaja peaks teadma ka seda, millist tuge on võimalik talle pakkuda ja kuidas seda saada. Töötugiisik peab olema teadlik töötaja toetamis-, nõustamis- ja koolitusvajadustest.

Põhiküsimused, millega töötugiisik peab töötaja vestluseks ettevalmistamisel arvestama, on järgmised:

- Kas töötajal on olemas oskused, mida on vaja töövestluse põhjalikuks ettevalmistamiseks, ja kas neid saab õpetada?
- Kas töötaja pääseb majja, kus töövestlus toimub?
- Kas inimene saab vestluspaika iseseisvalt minna?
- Milliseid küsimusi võib tööandja puude kohta tõenäoliselt küsida ja millised valdkonnad võivad tekitada probleeme?

Enamiku inimeste jaoks võib töövestlus olla heidutav kogemus, eriti kui nende enesekindlus on kehv ja töökogemus vähene. Vestlusvõtete harjutamine ja rollimäng võivad siinkohal abiks olla ning suur tugi ja pidev julgustamine võivad enesekindlust parandada. Puude tõttu ei pruugi inimesel olla väga häid suhtlusoskusi ega kontrolli käe- või jalaliigutuste üle. Ühendusevõtmise tööandjaga enne või pärast töövestlust võib olla kasulik või koguni vajalik.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Rohkem kasulikke näpunäiteid selle kohta, kuidas aidata töötajal töövestluseks valmistuda, vt ka Ryan, D. J. (2004): Job Search Handbook for People with Disabilities, 2nd edition. Jist Works, Indianapolis, lk 161–194.

## Õigusrikkujad ja endised vangid

Töövestlus on paljude inimeste jaoks heidutav kogemus, kuid õigusrikkujale või endisele vangile tekitab hirm karistusest teavitamise ees lisapinget. Ettevalmistamine on oluline ja toetatud töölerakendumise spetsialist saab klienti aidata järgmiselt.

- Tutvuge ametijuhendi ja töötajale esitatavate konkreetsete nõuetega, et olla kindel tööotsija vajalike oskuste ja kvalifikatsiooni olemasolus.
- Mõelge, milliseid küsimusi võidakse küsida, ja valmistage vastused ette.
- Harjutage töövestlust rollimänguga.
- Tehke harjutusi enesekindluse parandamiseks ja lõõgastumiseks.
- Arutage praktilisi küsimusi nagu töövestluse paika jõudmine, transport, sõiduks kuluv aeg ja väljanägemine.

Toetatud töölerakendumise spetsialist võib tööandjaga enne ühendust võtta, et selgitada inimese nõusolekul tema karistust.

Töövestlusel peaks tööandja keskenduma tööks vajalikele oskustele ja nõuetele. Sellegipoolest võib ta klienti karistuse kohta küsimusi esitada. Kliente peaks selleks ette valmistama ja neil peaks kaasas olema ümbrik karistusest teavitamise dokumendiga. Selle annavad nad küsitajale, kes peaks selle avama alles siis, kui töökohale on inimene valitud. Tööandja võib nõuda enne otsuse tegemist lisateavet.

## Ainete kuritarvitamisest taastujad

Selle kliendirühma puhul võib tõkkeid ja eelarvamusi aidata kõrvaldada tööandjate ja tööandjarühmadega tehtav vahetu koostöö mitmekesisuse juhtimise programmide loomisel. Selliste klientide ettevalmistamisel töö otsimiseks peaks nii avalikele kui ka eraorganisatsioonidele lähenema süstemaatiliselt ja arvestades geograafilise aspektiga.

### (iv) Vastuväidete kummutamine

Olge valmis tööandja vastuväideteks, sest äraütlemise võimalus on alati olemas. Ärge võtke kunagi äraütlemist isiklikult. Tegelikuses võivad tööandjat toetatud töölerakendumise teenuse pakkujatega koostöö tegemise suhtes ettevaatlikuks muuta puudulikud teadmised või vähene teadlikkus toetatud töölerakendujatest. Murede teadvustamine ja asjatundlikul viisil hajutamine aitab enamikust vastuväidetest üle saada. Hea toetatud töölerakendumise teenuse pakkuja suudab pakkuda personalikoolitust ning nõuandeid töö ja puudega seotud teemade kohta.

## Õigusrikkujad ja endised vangid

Toetatud töölerakendumise spetsialistid peaksid klienti julgustama, et ta küsiks töövestluse ebaõnnestumise korral tööandjalt tagasisidet. See on edasiviiv ja kasulik meetod, mis aitab valmistuda tulevasteks töövestlusteks. Samuti võib see osutada toetatud töölerakendumise organisatsiooni võimaluseks arutada tööandjaga tema töölevõtu- ja valimistavasid õigusrikkujate ja endiste vangide palkamisel. Toetatud töölerakendumise spetsialist peaks pakkuma ka koolitust, mis käsitleks õigusrikkujate ja endiste vangide palkamist, ning tutvustama häid tavasid.

## Ainete kuritarvitamisest taastujad

Oluline on jätta kõrvale eelarvamused ettevõtete suhtes, kes vajavad aeg-ajalt koolitusteenust. Nii välditakse projekti kavandamisel takistusi, mis võivad ettevõtte poole pöördumise keeruliseks muuta. Arvestama peab ka sellega, et tööd pakkuvad ettevõtted on aktiivsed organisatsioonid ning neis töötab inimesi, kes võiksid uuenduslikust projektist osa võtta sotsiaalvõrgustike kaudu, kus nad saavad võidelda paljude ühiskonnaliikmete diskrimineerimise ja tõrjumise vastu nii ühiskonnas üldiselt kui ka töökohal.

Ettevõttega on vaja luua kontakt ja suhe, et anda teavet ja nõu klientide töölevõtmise, valimise, sisseelamise, karjääri edendamise ja koolituse kohta.

### (v) Kokkuleppimine

Tuleb saavutada kohtumise eesmärk ja leppida tööandjaga kokku edaspidises tegevuses. Näiteks:

- tööandja teatab edaspidi, kui mõni töökoht peaks vabanema;
- tööandja kohtub töötugiisikuga, et vaadata üle ettevõtte vabad töökohad ja uurida, millised võimalused oleksid sobilikud;
- lepitakse kokku edaspidises ühendusevõtmises, et kasutada ära mõlemale poolele kasulikud võimalused;
- lepitakse kokku järgmine samm, et leida tööotsijale sobiv töökoht.

### 3. Tööanalüüs

Kui sobiv töökoht on leitud, tehakse vajalike oskuste määramiseks tööanalüüs.

Tööanalüüsis peaks olema märgitud:

- tööülesanded;
- tööülesannete analüüs;
- töö põhiomadused – füüsiline, kognitiivne, emotsionaalne, keskkonnaga seonduv jne;
- vajalik töötõhusus;
- vajalikud kvaliteedinormid;

- pakutav töötasu;
- töötunnid/-päevad;
- juurdepääs töökohale;
- tervishoid ja -ohutus;
- ettevõtte kultuur;
- töökeskkond;
- töökoha sotsiaalsed aspektid;
- võimalused töökohal tuge pakkuda;
- loomuliku toe korraldamise võimalus;
- transpordi olemasolu.

Tööanalüüsi dokumenti kasutatakse töösobivuse leidmiseks. See on täiendatav dokument, mida saab tööandja nõuete põhjal muuta.

## Õigusrikkujad ja endised vangid

Osa tööanalüüsiks (näiteks töökohustuste ning tööülesannete ja töökoha analüüsiks) vajalikku teavet ei ole selle kliendirühma puhul ette nähtud. Küll aga võib sellest mõnele kliendile kasu olla, et selgitada kohustusi ja ülesandeid ning keskkonda, kus nad töötavad. Ei ole olemas kahte samasugust töökohta või tööd, näiteks töö suures poes ja väikses poes erineb suuresti. Mida teadlikum on klient enne töö alustamist, seda edukam on tema töö, praktika või vabatahtlik töö.

### 4. Töösobivuse määramine

Et olla kindel, kas töötaja ja konkreetne töö omavahel sobivad, peaks arvestama järgmisega:

- Kas töötaja suudab tööülesandeid täita või on vaja neid kohandada või koolitust pakkuda?
- Kas töökoht vastab töötaja ambitsioonidele?
- Kas on vaja abivahendeid ja/või kohandusi ning kas neid saaks korraldada/rahastada?
- Kas töötaja saab töötada tööandja nõutud ajal?
- Kas töötaja sobib töökeskkonda?
- Kas töötaja on nõus võimalike muutustega sotsiaaltoetuste või pensioni saamisel?



- Milline on töö edaspidi? On see ajutine, pikaajaline või alaline?
- Kas tööotsija vastab tööandja ootustele ning kas selle väljaselgitamiseks on vaja tööpraktikat? Mõnel juhul võib töövarjuks olemine või tööpraktika sooritamine olla kasulik ja tasuv nii tööotsijale kui ka tööandjale.
- Kas nii tööotsijale kui ka tööandjale saab vajaduse korral tuge pakkuda?
- Kas on vaja tegelda transpordi ja juurdepääsetavuse probleemidega?

Tööpraktika võib kesta mitu nädalat, töövarjuks olemine aga ühest päevast ühe nädalani. Töotsija, tööandja ja töötugiisiku kohustustes ning ajavahemikus peab kokku leppima juba alguses.

## Õigusrikkujad ja endised vangid

Hoolitsege selle eest, et tööotsija oleks töö valimisel realistlik. Karistusest teavitamine ja sellega kaasnev risk on ka tööpraktika ajal esmatähtsad. Selle kliendirühma puhul on tööpraktika tihti soovitatav.

Toetatud töölerakendumise spetsialisti roll on aidata oma klientidel teha realistlikke karjäärivalikuid, et saavutada hea töösobivus. Kliendi karistus võib mõjutada tema karjäärivalikuid, isegi tööalase praktika käigus. Töösobivuse määramine on väga tähtis, et tagada edukas töölesaamine ja töövõimalus, sest selle käigus sobitatakse kokku tööandja ja kliendi vajadused.

Töövarjuks olemine, tööpraktika ja vabatahtlik töö on selle kliendirühma jaoks tihti soovitatavad. Need meetodid näitavad tööandjale, kas klient suudab tööülesandeid täita ja sobitub organisatsiooni.

## 5. Töölesaamine

Kui töösobivus on määratud, peaks kokku leppima järgmistes kohustustes ja ootustes:

- tööaeg ja palk;
- toe saamise võimalus ja toe pakkujad;
- oodatav töö tõhusus;
- oodatav töökvaliteet;
- tööandja, töökaaslas(t)e, tööotsija ja töötugiisiku kohustused seoses toetamisvajadustega;
- jätkuva töösobivuse huvides võib määrata ja kokku leppida ülevaatamise korra.

Kokkuleppe saavutamisel sõlmitakse tööleping, mille allkirjastavad nii töötaja kui ka tööandja. Kasulik võib olla ka sõlmida töötaja/tööandja ja toetatud töölerakendumise teenuse pakkuja vahel mitteametlik kokkulepe toe pakkumise kohta.

## Tähtajad

Toetatud töölerakendumise protsessi mis tahes osa jaoks on tähtaegu raske määrata. Sellegipoolest on vaja korraldada regulaarseid ülevaatusi, et olla kindel edusammude tegemises. Iga juhtum on isesugune, kuid esimene ülevaatus peaks toimuma hiljemalt üks kuu pärast töökohale asumist. Seejärel võib kokku leppida lisaülevaatuses. Kuigi kindlaid tähtaegu ei ole ette nähtud, on oluline leida töö nii kiiresti kui võimalik. See oleneb suuresti järgmistest teguritest:

- sobiliku töö saadavus;
- sarnaseid töökohti otsivate inimeste arv;
- kas töötaja teab, millist tööd ta tahab;
- töötugiisiku töökoormus;
- sotsiaalkindlustussüsteem;
- juurdepääsuprobleemid;
- tööandjate sotsiaalne teadlikkus;
- toe saadavus töötajale väljaspool toetatud töölerakendumise võrgustikku;
- transpordi saadavus.

## Näpunäited tõhusaks töö otsimiseks ja suhte loomiseks tööandjaga

Selle tegevusjuhendi on koostanud spetsialistid ja see on mõeldud spetsialistidele. Seega peaksid allolevad näpunäited ja soovitusel aitama lugejatel autorite kogemustest ja teadmistest õppida.

### Kasulikud näpunäited:

- õppige töötajat tundma ja kaasake teda;
- võtke alati mingiks tegevuseks töötajalt luba;
- hoidke alati töötajat kesksel kohal;
- tundke potentsiaalseid tööandjaid;
- julgustage toetatud töölerakendumise kogemusega tööandjaid rääkima teiste tööandjatega;
- veenduge, et kõigil asjaosalistel oleks oma rollist selge arusaam;
- kui töötaja on nõus, siis kaasake ka tema perekond;

- hoidke end kursis kõigi tööandjatele pakutavate soodustuste ja kavadega ning olge teadlik nende mõjust nii töötajatele kui ka tööandjatele;
- olge töötaja ja tööandjaga aus vajaliku toe ja selle pakkumise võimaluste suhtes;
- täitke alati oma lubadusi ja pidage tähtaegadest kinni;
- veenduge, et tugi on vajaduse korral saadaval;
- jääge alati professionaalseks ning kasutage hea kvaliteediga reklaammaterjale, visiitkaarte, brošüüre jne;
- olge kursis pakutava töö üksikasjadega;
- kui võimalik, toetage töötajat, et ta otsiks tööd iseseisvalt.

### Soovitused:

- ärge kiitke töötajat, tööandjat või teenust üleliia;
- ärge jätke töötajat, tööandjat või töökaaslast vajaliku toeta;
- ärge eeldage töötaja ega tööandja kohta midagi;
- ärge seiske töötaja eest liiga palju;
- ärge looge suhet tööandjatega, kes ei pruugi pakkuda sobilikke töökohti;
- ärge pidage protsessi tähtsamaks kui töötajat.

## Küsimused edasiseks mõtisklemiseks

Järgmised küsimused on mõeldud selleks, et alata edasine arutelu ning aidata spetsialistidel ja töötugiisikutel mõtiskleda oma meetodite ja käsitlusviiside üle.

- Kas oleks parem, kui töö otsimisega tegeleks spetsiaalne töökohtade otsija ning töötaja toetamisega teised töötajad või peaks töötugiisik olema mõlemas rollis?
- Millised on töötugiisiku rolli parameetrid töö otsimise ja tööandjaga suhte loomise etapis ning kuidas tagada nende parameetrite piiridesse jäämine?
- Mida peaks silmas pidama, kui otsustada, kas peaks töötajaga potentsiaalse tööandja juurde töövestlusele kaasa minema?
- Milliseid oskusi on töötugiisikul vaja, et olla tõhus töökohtade otsija?
- Milline on toetatud tööerakendumise mudelis hea tööandja?
- Millised on tööandjate võrgustiku loomise eelised ja puudused?
- Millised on töötaja õppimisväljavaated ja kuidas neid tagada?

## **EUSE asjakohased seisukohavõtted:**

Töö otsimine

Töökohasisene ja -väline tugi

Koostöö tööandjatega

Toetatud töölerakendumise mudel tööandjatele

Tööpraktika

## **EUSE asjakohased tegevusjuhendid**

Kutseprofili koostamine

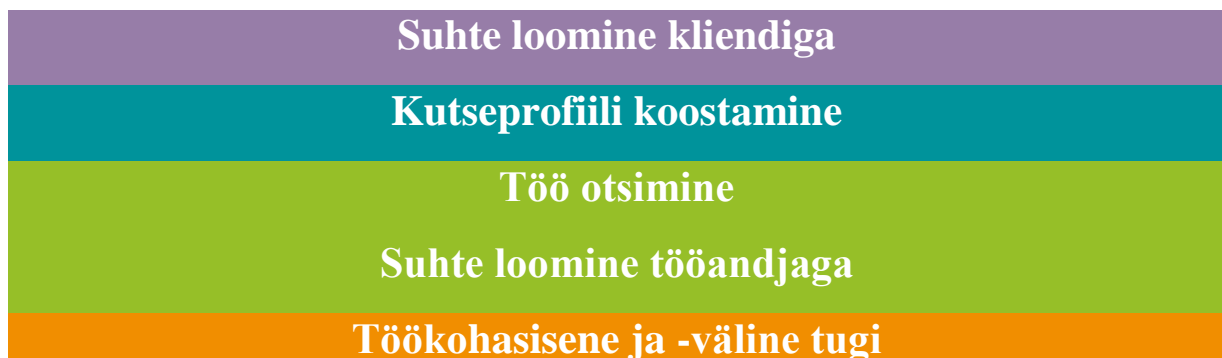
# TEGEVUSJUHEND.

## Töökohasisene ja -väline tugi

### Sissejuhatus

Uuele töökohale asumisel vajavad abi kõik. Töökohasisese ja -välise toe pakkumine on paljude puuetega ja teiste ebasoodsas olukorras olevate inimeste jaoks ülimalt tähtis.

Töökohasisene ja -väline tugi on toetatud töölerakendumise viieetapilise protsessi viimane etapp. Tõhus töökohasisene ja -väline tugi on üks toetatud töölerakendumise põhiosi, mis eristab seda tavapärastest tööhõiveteenustest. Uuringud on näidanud, et toetatud töökohad on puuetega inimeste jaoks püsivamad kui toetuseta töökohad.<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Doose, S. (2007): Unterstützte Beschäftigung – Berufliche Integration auf lange Sicht. Lebenshilfe Verlag, Marburg.

## TEGEVUSJUHEND. TÖÖKOHASISENE JA -VÄLINE TUGI

Töökohasisene ja -väline tugi tähendab nii uuele töökohale asumist kui ka sinna pikemaks ajaks püsima jäämist. Pakutav tugi oleneb töötaja individuaalsetest vajadustest. Mõni inimene vajab uute ametiülesannete õppimisel abi ja eelistab näha töötugiisikut regulaarselt töökohal, mõni teine aga vajab toetust uue ametirolli ülevõtmisel ja töökaaslastega seonduvate probleemide lahendamisel ning eelistab tuge saada väljaspool töökohta.

Et määrata kindlaks sobiva laadi ja ulatusega tugi, peaks töötugiisik rääkima töötaja, tööandja, töökaaslaste ja mõningate töötajaga seotud inimestega. Seda peaks tegema regulaarselt, et olla kindel toe tõhususes ja järjepidevuses. Tähtis on teha töötugiisiku roll selgeks ja arusaadavaks kõigile asjaosalistele.

Kus ja millal tuge pakkuda ning kes seda tegema peab, oleneb töötajate vajadustest ja tööandja ressursidest. Töökohtades saadaolev tugi on ettevõtetel erinev. Töötugiisik peaks töökohal tuge pakkuma ainult siis, kui sealsest loomulikust toest töötaja vajaduste rahuldamiseks ei piisa. Sama kehtib töökohavälise toe kohta. Töötugiisik peaks püüdma soodustada töökohaväliselt loomulikku tuge, näiteks suunama töötajat spetsialistide juurde, kes saavad teda aidata majanduslike ja perekondlike asjadega, keeleprobleemidega, vaimse tervise probleemidega jne.

Peale töötaja otsese toetamise peaks töötugiisik pakkuma tuge ka tema töökaaslastele ja ülemustele. Selline tugi aitab töökaaslastel uut töötajat välja õpetada ja toetada ning ettevõtetel oma töökorda puuetega või teistele ebasoodsas olukorras olevatele inimestele kättesaadavaks muuta. Toetatud tööerakendumise mudelis arvestatakse ettevõtete nõuetega ning antakse juhised kohanduste ja muudatuste tegemiseks, et hõlbustada eri võimetega inimeste edukat tööhõivet.

Kui toe laad ja ulatus on kindlaks määratud, peaks selle kirja panema individuaalsesse tegevuskavasse, kus peaks olema märgitud ka eri ülesannete eest vastutajad ja tähtajad. Kavaga peaksid nõus olema kõik asjaosalised. Kava peaks regulaarselt üle vaatama ja ajakohastama lähtuvalt töötaja arengust ja hetkevajadustest.

## Protsess ja metoodika

Järgmine skeem näitab toiminguid, mida on soovitatav teha hea toe pakkumiseks puudega või teistele ebasoodsas olukorras olevatele töötajatele. Kogu protsessi vältel peab töötugiisik olema teadlik, et vajalik aeg ja vajaliku toe ulatus oleneb töötajast, töökaaslastest, tööandjast ja nende vajadustest.

- 1 Tutvumine ja ülevaate saamine**
- 2 Töö ja ettevõtte kultuuri tundmaõppimine**
- 3 Tasakaalu leidmine**
- 4 Toe vähendamine**
- 5 Järeelmeetmed**

Joonis 1. *Töökohal toe pakkumise protsess*

## Õigusrikkujad ja endised vangid

Töökohasisese ja -välise toe pakkumine võib selle kliendirühma jaoks olla uus teema. Organisatsioonide pakutav tugi lõpeb tavaliselt kliendi tööleasumisel, aga see võib olla kliendi, tööandja ja töökaaslaste jaoks kriitiline aeg. Töökaaslaste, perekonna/hooldaja ja töövälise sõprade võimalikult suur tugi võib klienti aidata. Toetatud töölerakendamise spetsialist peaks vajaduse korral jätkama toe pakkumist nii töökohal kui ka väljaspool seda. Kliendiga peaks arutama, kas ta soovib edaspidist tuge. Võib-olla soovib ta tuge kas töökohal või väljaspool töökohta. Ka tööandjatele on vaja tuge edasi pakkuda ning toetatud töölerakendamise spetsialist peaks seda tegema, kuid ta ei tohi üle võtta tööandja rolli.

## Ainete kuritarvitamisest taastujad

Selle kliendirühma puhul ei ole vaja toetatud töölerakendamise spetsialistil minna ettevõttesse, et uut töötajat välja õpetada. Selle asemel on soovitatav rakendada töökohal pakutavat loomulikku tuge. See meetod on osutunud tõhusaks vahendiks sotsiaalsel kaasamisel töökohas ja tagasilanguse ärahoidmisel.

## Noored, kes ei õpi, tööta ega osale koolituses

Tähtis on terviklik käsitlusviis. Tööandja ja toetatud töölerakendamise spetsialist peavad juba varakult kindlaks määrama, kes tuge vajavate valdkondade eest vastutab.

Selle kliendirühma puhul on eriti oluline, et tegevuskava oleks kõigil sidusrühmadel pidevalt silme ees. See võimaldab noorel aru saada kavas ette nähtud sammudest ja teha vajaduse korral parandusi.



## 1. Tutvumine ja ülevaate saamine

Tutvumise ja ülevaate saamise etapp algab töötaja tööleasumisel ettevõttesse. Selle etapi eesmärk on töötaja tutvustamine töökaaslastele ja ülemustele. Töötajat teavitatakse tema tööülesannetest ja ettevõtte jaoks tähtsatest aspektidest. Selle etapi lõpuks peaks kokku leppima individuaalses tegevuskavas, mis hõlmab vajalikku väljaõpet ja töökohal pakutavat tuge.

Töökohal pakutavat tuge peaks käsitlema mitmekesisuse juhtimise kontekstis. Üldine küsimus on see, kuidas saab ettevõtte arvestada eri võimete ja vajadustega inimestega nii, et nad võiksid töötada edukalt ja tunda end organisatsiooni väärtuslike liikmetena. Töötajat toetatakse ka osalemisel kõigis tavapäraistes tutvustamises, katseaja, tööülesannete täitmises ja arengu toimingutes. Töökohal pakutav tugi aitab töökaaslastel uut töötajat välja õpetada ja nii palju kui võimalik toetada, ettevõttel oma töökorda puuetega inimestele kättesaadavaks muuta ning töötajal võtta uusi ametirole oma potentsiaali arendamiseks.

Juba protsessi alguses peaks töötugiisik soodustama loomuliku toe pakkumist. Näiteks võib paluda töökaaslasel tegutseda mentorina, et aidata uuel töötajal sisse elada. Mentoril tuleks seda ülesannet täita vabatahtlikult ning tal peaksid olema vajalikud sotsiaalsed ja kutseoskused. Mentorüsteem võib olla väärtuslik vahend, mida ettevõtte saab kasutada kõigi uute töötajate lõimimiseks. Seda nimetatakse loomulikuks toeks.

Et määrata kindlaks sobiv tugi, peaks töötugiisik rääkima töötaja, tööandja, töökaaslaste ja mõningate töötajaga seotud inimestega. Kui töötajal on isiklikus elus probleeme (nt tervise-, eluaseme- või majanduslikud probleemid, perekondlikud asjaolud või teised takistused), peaks töötugiisik ta pädeva abi saamiseks spetsialistide juurde suunama.

Üksikasjaliku tegevuskava koostamiseks peaks töötugiisik määratlema lahknevused töötaja hetkeoskuste ja tööil esitatavate nõuete vahel. Kui töötaja on oma ülesannetest teadlik ja tööandja on tutvustanud tavaliselt pakutavat tuge/väljaõpet, peaksid töötugiisik ja töötaja ülesanded üle vaatama ja läbi arutama. Töötaja peaks võimalikult üksikasjalikult üritama selgitada, kui palju tuge ta peale tavalise ettevõttes pakutava toe veel vajaks. Töötaja peaks ütleva, kuidas ja kellelt ta lisatuge/-väljaõpet soovib. Töötugiisik ja töötaja peaksid seejärel tööandjaga kohtuma ning arutama, kuidas ja kes peaks töökohal lisatuge pakkuma. Nende arutelude põhjal koostatakse individuaalne tegevuskava.

Individuaalne tegevuskava peaks olema üksikasjalik ning selles peaks olema märgitud toimingute eest vastutajad ja tähtajad. Kava koostamisel peaks arvestama nii tööiste kui ka isiklike asjaoludega, mis võivad tööülesannete täitmist mõjutada. Kõigi asjaosaliste rollid ja ülesanded peaksid olema üles märgitud ja neist kõigile teada antud. Kui mõni valdkond tekitab muret või vajab parandusi, peaks seda märkima ja teavitama inimesi, kes nende valdkondade eest vastutavad. Töötugiisik peaks kasutama häid näiteid eelmistest probleemide lahendamise olukordadest.

Toetusprotsessi ajal antakse pidevalt vastukaja. See oluline protsessi osa nõuab töötugiisikult suhtlemist kõigi asjaosalistega, nii et tugi oleks tõhus ja vajalik. Sellel perioodil peaks töötugiisik looma usalduslikud ja professionaalsed suhted kõigi sidusrühmadega, et kõik oleksid rahul ja tunneksid end toetatuna. Tähelepanu peab pöörama sellele, et töötugiisiku rakendatud strateegiad ja tehtud kohandused sobituksid ettevõtte kultuuri.

### **Õigusrikkujad ja endised vangid**

Selle kliendirühma puhul on oht, et tööpraktika või töö võib katkeda töökohaväliste tegurite, näiteks eluasemeprobleemide, uue rikkumise riski või antisotsiaalse käitumise tõttu. Jätkuva toe pakkumine töökohal ja/või väljaspool töökohta aitab olukorral silma peal hoida, enne kui see halveneb ja töökoha kaotamisega päädib. Toetatud tööerakendumise spetsialist saab tuge pakkuda töötajale, kuid samal ajal toetada ka tööandjat ja teha koostööd, et probleemide tekkides need lahendada. See on toetatud tööerakendumise mudeli põhiline edutegur. Toetatud tööerakendumise spetsialisti pakutava toe kestus oleneb iga kliendi olukorrast.

### **Ainete kuritarvitamisest taastujad**

Statistika kohaselt pöörduakse mure- või stressirohkel ajal sageli ainete kuritarvitamise juurde tagasi ja sellepärast on oluline õpetada tööandjaid, loomuliku toe pakkujaid ja toetatud tööerakendumise spetsialiste panema tähele võimalikke tagasilangusi. Selle kliendirühma puhul võib tagasilangust tihti põhjustada töötamine ise või töö juures tekkinud konflikt. Kriisi korral võib varane sekkumine aidata inimesel võimalikust tagasilangusest üle saada.

### **Noored, kes ei õpi, tööta ega osale koolituses**

Jätkev kontakt toetatud tööerakendumise spetsialistiga on alati põhiline edutegur kõigile toetatud tööerakendumise protsessis osalejatele. Selle kliendirühma puhul peab aga eritählepanu pöörama õigeaegsele probleemidega tegelemisele, sest noored on tihtipeale kannatamatud.

Rõhutama peab ka töökohal tegutsevate mentorite tähtsust, sest nende abil on võimalik luua suhteid.

## 2. Töö ja ettevõtte kultuuri tundmaõppimine

Selles etapis on rõhk tööülesannete õppimisel, suhete loomisel töökaaslastega ja ettevõtte kultuuri paremal mõistmisel. Üks selle etapi eesmärke on, et uus töötaja suudaks tööülesandeid täita ettevõtte nõuete ja oma võimete kohaselt. Teine eesmärk on töötaja omaksvõtmine ja töökaaslasena väärtustamine ning töömeeskonda lõimimine.

Töötugiisik võib teha esialgse tööülesannete analüüsi, et selgitada välja, kes on sobivaim inimene töötajat konkreetse tööülesande täitmiseks välja õpetama ja näpunäiteid andma. Mõnel juhul töötab töötugiisik koos töötajaga kohapeal, teinekord on aga mentor/töökaaslane või teised ettevõtte töötajad tööülesannete ettenäitamiseks kõige sobivamad.

Tööülesannete analüüsi tegemiseks on olulised järgmised küsimused:

- Millised on tööülesande eri etapid?
- Milline on nende järjekord?
- Milline on tööülesande sisu tööprotsessis?
- Millised on kokkupuutepunktid töökaaslastega?
- Kui kaua läheb tööülesande täitmiseks tavaliselt aega?
- Milliseid materjale on tööülesande täitmiseks vaja?
- Kas ettevõttes on tööülesande täitmiseks ideaalne (või kindel) viis?
- Millised on võimalikud probleemid?
- Kuidas teada, et tööülesanne on edukalt täidetud?

Uute tööülesannete õpetamisel peaks järgima võimalikult palju ettevõtte tavapärasest töökorda ja tegema selle töötajale kättesaadavaks. Töötugiisik abistab töökaaslast uue töötaja väljaõpetamisel ja toetamisel nii palju kui võimalik. Mentor võib selles etapis tegutseda tööülesannete, ettevõtte töökorra ja võimalike kohanduste asjatundjana. Töötugiisik koordineerib individuaalsel tegevuskaval põhinevat protsessi, korraldab kohtumisi kõigi asjaosalistega ning veendub, et töötaja saab vajalikku tuge.

Samuti on tähtis hõlbustada sotsiaalset kaasamist. Seda peaks tegema delikaatsel moel töötajakeskselt ja lähtudes ettevõtte kultuurist. Selles protsessis võib peaosana olla mentoril. Võimaluse korral peaks töötaja saama väljaõpet ja juhtnööre töö jaoks oluliste sotsiaalsete normide ja oskuste kohta. Seda võib teha rollimänguna või kaaslaste abiga.

Tähtis on teha kõik ettevõttega seonduv kättesaadavaks ja julgustada töötajat osalema igati ettevõtte tegevuses. See tähendab, et töötaja peaks käima kõigil kohtumistel, mis on tema töö jaoks loomulikud ja vajalikud, isegi kui selleks on vaja tõlki või märkmete tegijat, jne. Nii mõistab töötaja ettevõttes toimuvat paremini.

Töötugiisik kasutab töökohal tehtud tähelepanekuid tagasiside andmiseks arengu eesmärgil. Neid võib kasutada ka probleemide lahendamiseks. Võib eeldada, et hästi koostatud kutseprofiili korral sobitatakse õige inimene õige tööga. Siiski on selles etapis mõnikord vaja ülesandeid töötaja võimete ja vajaduste järgi kohandada. Ettevõttes viibimine annab töötugiisikule eelise jälgimisel, et see toimuks tõhusalt, ning tiheda koostöö tegemisel mentori, töökaaslaste ja tööandjaga. Tööülesannete kohandamise strateegiad hõlmavad töö kohandamist, töö lihtsustamist ja töö mitmekesistamist.<sup>2</sup>

**Töö kohandamine** tähendab uue töötaja tööülesannete ülevõtmist mitmest erinevast ettevõtte ametijuhendist. Nii luuakse töö, mis sobib toetatud tööerakenduja võimetega. Teistel ettevõtte töötajatel on rohkem aega täita muid tööülesandeid, milleks neil on vajalikud oskused või mille jaoks nad paremini sobivad.

**Töö lihtsustamine** tähendab seda, kui vähendatakse mõnda ametijuhendis olevat tööülesannet, mille täitmine on töötajale puude tõttu liiga raske, näiteks lugemine või raskete esemete tõstmine. Vastukaaluks võib inimene töökaaslastelt üle võtta mõne muu ülesande.

**Töö mitmekesistamine** tähendab uute ülesannete lisamist ametijuhendisse töötaja võimetest lähtudes või selleks, et hõlbustada ettevõttesse sisseelamist. Näiteks kui inimene puutub töökaaslastega päeval vähe kokku, lisatakse tema tööülesannete hulka kirjade kokkukogumine.

Kui töösobivus ebaõnnestub või tööülesandeid ei saa muuta ega ümber kujundada, peaks töötugiisik töötajaga nõu pidama ja otsima võimalusi ülesannete muutmiseks, teise osakonda üleviimiseks või koguni töökoha vahetamiseks.

Töötugiisik tegutseb ka vahendajana töötaja, tööandja ja töökaaslaste vahel. Probleeme võib olla mitmesuguseid ja töötugiisik peab igal ajal asjatundlikuks jääma.

---

<sup>2</sup> Griffin, C. / Hammis, D. / Geary, T. (2007): The Job Developer's Handbook. Paul H. Brookes Publishing Co., Baltimore.

## Toetamise eri vormid

Töökohasisene ja -väline tugi võib esineda paljudes vormides. Töötugiisik vastutab selle eest, et tugi vastaks töötaja vajadustele ja oleks tööandjale vastuvõetav. Töötugiisik peaks töötajal aitama teha teadlikke ja realistlikke valikuid selle kohta, kuidas, millal, kus ja kes peaks tuge pakkuma.

**Konsulterimine**

**Nõustamine**

**Nõuandmine**

**Õppimine**

**Väljaõpe**

**Abistamine**

**Kohandused ja ümberkorraldused**

**TÖÖKOHASISENE JA -VÄLINE TUGI**

**Konsulteerimist** kasutatakse töötaja ja tööandja toetamisel tihti. Töötugiisikul on mõnes konkreetses valdkonnas paremad teadmised kui töötajal ja tööandjal. Tehes teadmised ja teabe kättesaadavaks nii töötajale kui ka tööandjale, aitab töötugiisik neil langetada teadlikke valikuid selle kohta, mida nad soovivad teha.

**Nõustamine** on aktiivsem ja pikaajalisem toetamise vorm kui konsulteerimine. Nõustamine on interaktiivne protsess, mille eesmärk on aidata töötajal probleeme lahendada. Nõustamist pakutakse toetamise vormina tihti inimestele, kellel on emotsionaalsed või vaimse tervise probleemid. Töötugiisik toetab nõustamise käigus inimest, et ta keskenduks edule ja näeks ebaõnnestumisi õppimis- ja arenemisvõimalustena.

**Nõuandmine** on soovitamine, kust saab lisateavet. Seda laadi tuge peaks töötugiisik pakkuma neis valdkondades, milles tal endal eksperditeadmisi ei ole. Tugi seisneb asjatundjate nimede, aadresside ja telefoninumbrite andmises ning vahel ka inimese aitamises esimese kontakti loomisel.

**Õppimine** tähendab uute oskuste omandamist mitmel viisil. Mõne inimese jaoks on kasulikud tööandja pakutavad traditsioonilised õppimismeetodid. Mõõdukate või suurte õpiraskustega inimesed vajavad aga uute tööoskuste omandamiseks individuaalset ja järjepidevat juhendamist.

**Väljaõpe** viitab oskuste arendamiseks vajalikule korduvale harjutamisele. Seda võib vaja minna kas ülesannete täitmise kvaliteedi parandamiseks või kiiruse suurendamiseks. Väljaõpe toob arengu tänu tööülesannete täitmise korrapärasele hindamisele, tagasiside andmisele ja kohandamisele. Mõnel inimesel on kehvad enesehindamisoskused ja nad ei suuda anda iseendale arenguks vajalikku tagasisidet. Neis olukordades võib väga tähtis olla juhendaja tugi tehtud töö hindamisel, tagasiside andmisel selle kohta, mis on tehtud hästi ja mida võiks muuta, ning töökiiruse jälgimisel.

**Abistamist** võib töökohal vaja minna pikema aja jooksul teatud tööülesannete täitmisel. Selle näide on pimedate inimese abistamine lugemisel ja reisimisel, viipekeeleõlgi olemasolu kurdi inimese jaoks koosolekute ajal või isiklik abiline raske füüsilise puudega inimese jaoks.

**Kohandused ja ümberkorraldused** on vahel vajalikud selleks, et töötaja saaks tööülesannetega hästi hakkama. Töötugiisikud peaksid oskama leida puudega töötaja jaoks sobivaid seadmeid, tehnoloogilisi ja muid abivahendeid ning kohandusi. Osa kohandusi hõlmab tehniliste seadmete kasutamist kuulmis- ja nägemispuudega inimeste jaoks, kuid on ka lihtsaid ja samal ajal tõhusaid vahendeid. Kohandused võivad hõlmata:

- kujutisi (sümbolid, pildid ja värvid kirjutamise asemel),
- orienteerumisabi (tööülesannete vooskeemid, plaanid, tööülesannete kaardid, toimingute nimekiri),
- tehnilisi vahendeid (näiteks kalkulaator, rääkiv kell, diktofon jne),
- abi asjade meeldejätmiseks,
- enesehindamisvahendeid (näiteks enesekontrollivahendid, kontrollnimekirjad ja pädevustabelid, tööpäevik).

Töö ümberkorraldamine võib osutuda vajalikuks mõne töötaja jaoks, kes ei ole võimeline tööülesandeid iseseisvalt täitma ja kasutama samu meetodeid nagu teised töötajad. Füüsilise puudega inimest võivad tööülesannete kohandused toetada. Neid saab teha meetodi muutmise teel, näiteks läbides tööetappe teises järjekorras või lisades etappe või kasutades abivahendeid, näiteks spetsiaalseid riistu ja seadmeid.

## Õigusrikkujad ja endised vangid

Võimalike probleemide lahendamiseks on tähtis jälgida kliendi edusamme. On oluline, et toetatud töölerakendamise spetsialist, klient ja tööandja kohtuksid regulaarselt, et arutada edusamme ja tuvastada probleeme. Nagu eespool mainitud, võivad toetatud töölerakendamise spetsialistid eeldada, et kliendil on tööülesannete täitmiseks vajalikud oskused, kuid tegelema peab ka teiste probleemidega, mis võivad tekkida töökohta sisseelamisel või töökaaslastega suhtlemisel. Jätkuvat tuge pakkudes on võimalik neid probleeme esile tuua ja nendega tegelda, enne kui olukord jõuab niikaugemale, et tööandja peab töösuhte lõpetama.

Klient ja tööandja peavad jälgimise ja jätkuva toe pakkumisega nõustuma.

## Ainete kuritarvitamisest taastujad

Ettevõttes peaks tähtsam roll olema personalijuhil, kes teeb koostööd töötugiisiku ja tööandjaga.

Üks ettevõttes toimuva väljaõppe edukust määrav tegur on töötajale pakutava toe laad. Tuge pakub töötugiisik koos teiste protsessi kaasatud asjaosalistega.

Ettevõtte personalijuhil ja toetatud töölerakendamise spetsialisti koostöö on peamine edutegur ning selle eesmärk on tagada, et inimese edasiviimiseks valitud metoodika on õige.

## Noored, kes ei õpi, tööta ega osale koolituses

Selle kliendirühma puhul on edu saavutamiseks vaja pidevat hindamist. Tööandja ja kliendi koostöö toetatud töölerakendamise spetsialistiga on edusammude jälgimiseks väga oluline.

### 3. Tasakaalu leidmine

See etapp algab pärast seda, kui töötaja on õppinud kõiki tööülesandeid õigesti täitma. Eesmärk on veelgi arendada töötaja oskusi ja suhteid töökaaslastega. Tähtis on tegelda võimalike probleemidega võimalikult kiiresti.<sup>3</sup>

Töötaja ja tööandjaga peaks regulaarselt kohtuma või vestlema. Arutelud võivad hõlmata tööülesannete täitmise hindamist ja uute eesmärkide püstitamist ning töötugiisik vaatab tegevuskava pidevalt üle.

Sel ajal võib töötugiisikule töö hindamisel abiks olla järgmiste küsimuste esitamine:

- Kas toestrategiad on töötajat ja töökaaslast aidanud?
- Kas toetamise eesmärgid on saavutatud?
- Mida peaks muutma?
- Millist tuge on endiselt vaja?

### 4. Toe vähendamine

Selle etapi eesmärk on töökohal pakutavat tuge vähendada. Kogemus on näidanud, et puuetega ja teistel ebasoodsas olukorras olevatel töötajatel on töökohal pakutava toe suhtes erisugused vajadused. Mõnel töötajal on tuge vaja mitu aastat, teisel aga ainult töö alustamisel. Paljudes riikides piirab töökohal pakutava toe kestust rahastamisasutus, kuigi toetatud töölerakendamise käsitlemise kohaselt peaks tugi olema saadaval nii kaua kui vaja<sup>4</sup>.

### Õigusrikkujad ja endised vangid

Kliendil ei pruugi oma olukorra tõttu perekonna või sõprade tuge olla. Toetatud töölerakendamise spetsialistid peaksid proovima aidata kliendil luua suhtlusvõrke ja osaleda seltskondlikus tegevuses. Toetatud töölerakendamise spetsialistid peaksid looma võrgustiku teiste spetsialistidega, kellega nad on koostööd teinud, näiteks kriminaalhooldus- või rehabilitatsiooniametnikega ning ka teiste vabaihendustega, et julgustada suhtlusvõrgu arendamisele ja seltskondlikule tegevusele. Ka tööandja kaudu võib leida võimalusi, näiteks spordi- ja vabaajaklubid, tervise- ja treeninguklubid, personaliüritused jne. Klienti peaks julgustama selles kõiges osalema, sest nii saab ta töökaaslasti tundma õppida.

Toe vähendamise otsuse peaksid tegema klient, tööandja ja toetatud töölerakendamise spetsialist koos.

<sup>3</sup> Corden, A. / Thornton, P. (2002): Employment Programmes for Disabled People – Lessons from research evaluations. Department for Work and Pensions In-house Report, Social Research Branch, Department for Work and Pensions, London.

<sup>4</sup> Beyer, S. / Goodere, L. / Kilsby, M. (1996): Costs and Benefits of Supported Agencies. Findings From A National Survey. Employment Service Research Series R37. Stationery Office, London.



## Ainete kuritarvitamisest taastujad

Enamikul neist klientidest ei ole tugiisikute ringi ega sotsiaal-perekondlikku tugivõrku. Paljudel ei ole ka professionaalset tuge ja seepärast võib töötugiisik olla keegi, kes pakub neile töövälisest toetust. Töötugiisik peab neid toetama, kuid klient peaks olema võimalikult iseseisev.

Töötugiisik peaks toetama suhtlusvõrgu taasloomist ja jälgima seda. Tugi peaks ulatuma ka isiklikku ja pereellu, sest selle rühma puhul on perekondlike sidemete taassõlmimine tihti põhiline edutegur.

Sellel etapil on oluline kavandada võimalikult ulatuslikku töövälise toe vähendamist. Selleks peaks alati julgustama iseseisvumist ja kaasama töökaaslast, näiteks mentoreid. Kõige parem tugi on nähtamatu. Töötugiisik peaks olema saadaval, kuid mitte esiplaanil. Töötaja peab saama areneda ning teda peaks juba alguses kohtlema ja väärtustama tema oskuste põhjal.

Selle etapi lõpus peaksid töötaja, tööandja ja töötugiisik kokku leppima edaspidi vajamineva toe vormis ja ulatuses ning selles, mida probleemide või kriisi korral ette võtta.

## 5. Järeelmeetmed

Töötugiisik peaks selles etapis olema kättesaadav vajaduse korral, kuid oluline on ka tegelda aktiivselt töötaja ja tööandja probleemidega ning võtta järeelmeetmeid, nagu varem kokku lepitud. See lubab töötugiisikul tuvastada võimalikud probleemid või muutused, enne kui need kujunevad kriitiliseks. Isegi kui töösuhte peab lõpetama, saab töötugiisik tänu pidevale ühendusepidamisele alustada kohe uue töökoha otsimist.

Samuti saab töötugiisik aidata töötajal kavandada elukestvat õpet ja karjääri. Töötajale peaks pakkuma tuge töökohasisesest ja -välisest koolitusest ning karjääri kujundamisel. Tugi ja abi peaks töötajale saadaval olema ka siis, kui ta soovib liikuda ettevõttes paremale ametikohale või vahetada töökohta. Toetatud tööerakendamise teenuse pakkujad peaksid karjääri kujundamist ja tööalast arengut käsitlema toetatud tööerakendamise protsessi lahutamatu osana ning otsima nende rahastamise võimalusi. Oluline on teha koostööd tööandjate ja haridusteenuste pakkujatega, et luua õppimisvõimalusi, mis aitaksid inimesi võimendada, nii et nad saaksid tänu suurematele isiklikele püüdlustele kasutada ära rohkem kutsealaseid ja sotsiaalseid võimalusi.

Peale selle on toetatud töölerakendumise mudelis hea tava hoida häid partnerlussuhteid ja terviklikku sidet tööandjatega. Toetatud töölerakendumise asutus saab kasutada mitmesuguseid loominguviise tööandjate regulaarseks positiivseks kaasamiseks. Rahulolevad tööandjad on väärtuslikud uute töökohtade allikad või soovitude andjad.

## Näpunäited töökohasisese ja -välise toe kohta

Selle tegevusjuhendi on koostanud spetsialistid ja see on mõeldud spetsialistidele. Seega peaksid allolevad näpunäited ja soovitused aitama lugejatel autorite kogemustest ja teadmistest õppida.

### Kasulikud näpunäited:

- veenduge, et teie ise ja kõik teised saavad oma rollist selgelt aru;
- veenduge, et tööandja ja töötaja teavad, kuidas, millal ja kust teid kätte saab;
- olge nõuandmisega ettevaatlik, esitage küsimusi ja laske töötajal ise neile vastused leida;
- austage tööandja töökohta ja leppige külastusajad kokku;
- näidake töökoha ja seal töötavate inimeste vastu huvi üles;
- töökohasisene ja -väline tugi ei ole teraapia. Proovige hoolitseda selle eest, et inimesel oleks oma elu eri tahkudes olemas teisi toetajaid.

### Soovitused:

- vältige enda väärtuste pealesurumist kliendile;
- vältige nende asjade tegemist, millega inimene saab ise hakkama;
- vältige töötajate külastamist ilma hea põhjusega. Jälgige, et tugi oleks asjakohane ja organiseeritud ning lähtuks töötajast ja tööandjast.

## Küsimused edasiseks mõtisklemiseks

Järgmised küsimused on mõeldud selleks, et algatada edasine arutelu ning aidata spetsialistidel ja töötugiisikutel mõtiskleda oma meetodite ja käsitusviiside üle.

- Milline on töötugiisiku roll selles protsessis?
- Tuge pakkudes on oluline endalt küsida: millist tuge mina töökohal tahaksin?
- Kuidas olla toetamisel kindel, et ma ei pea enda väärtusi töötaja omadest tähtsamaks? Kas olen tema väärtusi kogu protsessi vältel austanud?
- Milline on minu roll töötugiisikuna toe pakkumisel töötajale ja tööandjale?
- Kuidas ma lahendan huvide konflikte, kui töötaja ei soovi enam tuge või mina ei suuda seda rahaliste vahendite puudumise tõttu pakkuda, kuigi inimesel on tuge vaja?
- Millistele probleemidele pean tähelepanu pöörama, et soodustada karjääri kujundamist või tööalast arengut?

## EUSE asjakohased seisukohavõtud:

Töökohasisene ja -väline tugi

Karjääri kujundamine ja edendamine

# TEGEVUSJUHEND.

## Hea töötugiisiku omadused

### 1. Sissejuhatus

Toetatud töölerakendumise spetsialistidelt eeldatakse mitmesuguste ülesannete ja rollide täitmist. Toetatud töölerakendumise mudeli traditsiooniline käsitlus tähendab jätkuva toe pakkumist alates kliendiga suhte loomisest ja tema suunamisest kuni iseseisva tööni igal võimalikul ajal. Suhete sõlmimiseks ja hoidmiseks ning oskuste maksimaalseks arendamiseks ja sotsiaalseks lõimumiseks töökohta on oluline järjepidevus.

Mõni toetatud töölerakendumise asutus jagab eri ülesanded eri spetsialistide vahel ära ning igapähe neist on oma ametijuhend. Siinsed suunised hõlmavad kogu kliendi teekonna jooksul pakutavat tuge ning on mõeldud juhiste andmiseks otsusetegijatele ja teenust osutavate asutuste juhatajatele, kes võtavad töötugiisikuid tööle.

Suunistes viitab termin „töötugiisik” rollile, millega toetatakse tööotsijat alates tööesuunamisest kuni iseseisvale tööle asumiseni avatud tööturul. Terminit „juhendaja” kasutatakse selles kontekstis sageli, kuid Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus määratleb seda rolli kui konkreetse toe pakkumist töökohal ning see kehtib niisiis ainult kliendi teekonna ühe osa kohta.

Töötugiisikutel peavad olema võimed ja oskused selleks, et klienti hinnata, kutsealast teavet ja juhiseid anda, individuaalseid tegevuskavasid välja töötada, tööandjate eri tasandite juhte otsida ja nendega suhteid sõlmida, olla teadlik riskihindamisest ning tööohutus- ja töötervishoiueeskirjadest, korraldada esialgset ja pidevat koolitust isiklike ja kutseoskuste arendamiseks ning olla hästi teadlik erisugustest diskreetsetest tugiteenustest ja suuta vajaduse korral neid kasutada.

## TEGEVUSJUHEND. HEA TÖÖTUGIISIKU OMADUSED

**Läbirääkimis- ja vahendusoskused**

**Müügi- ja turundusoskused**

**Teadmised tööõigusest**

**Teabe kogumise ning nõu ja juhiste andmise oskused**

**Andmete kogumise ja dokumenteerimise oskused**

**Hindamis- ja kavandamisoskused**

**Suhtlusvõrgustiku ja suhete loomise oskused**

**Väljaõppe korraldamise ja arendusoskused**

## TÖÖTUGIISIK

*Joonis 1. Töötugiisiku teadmised ja oskused*

Sellele ametikohale asujatel võib olla erisugune taust ja neil ei pruugi olla asjakohast kvalifikatsiooni. Töötugiisikud peaksid saama kvalifikatsiooni omandada kooskõlas riiklike kvalifikatsiooniraamistikega, kuid selle olemasolu ei peaks ilmtingimata olema ametile asumise eeldus. Töötugiisiku kõige tähtsam omadus on õige hoiak.

Mõni asutus võtab töötajaid enamasti sotsiaalhoolekandesektorist, kuid on esialgseid tõendeid selle kohta, et teadmisi puuetega seotud probleemidest on võimalik omandada, kuid hoiakuid ei ole alati lihtne õpetada<sup>1</sup>. Joonisel 1 kujutatud teadmised ja oskused ei hõlma puuetega inimeste spetsialisti rolli, kuid värbamise ajal vajalikele põhihoiakutele keskendumine aitab valida töötajaid, kellel on juba olemas tugevad sotsiaalsed põhiväärtused ja veendumused ning kes on võimelised oskusi ja teadmisi omandama.

---

<sup>1</sup> Conley, R. W. (2003): Supported employment in Maryland – successes and issues. *Mental Retardation*, 41, 4, lk 237–249.

Selline eeldus suurendab potentsiaalselt tõhusate töötugiisikute ringi. Paljude asutuste sõnul on edukaks osutunud äri- ja müügitööstustega töötajate töölevõtmine. On väiteid, mille kohaselt on inimesed, kes pole varem puuetega inimestele tuge pakkuvates asutustes töötanud, uutele ideedele avatumad ja neil on tööotsija suhtes suuremad ootused.

Euroopa eri riikides pakutakse erisuguseid kvalifikatsioonitasemeid, kuid üleeuroopaline arutelu töötajatele esitatavate nõuete üle on jäänud väheseks. Need suunised on mõeldud selleks, et hoogustada mõttevahetust töötajate kutseoskuste ja hea töötugiisiku omaduste üle.

Samuti käsitletakse suunistes isikuomadusi ja iseloomujooni, oskusi ja teadmisi, mida töötugiisikud toetatud töölerakendamisel kasutada saaksid. Peale selle arutatakse organisatsiooni rolliga seonduvaid probleeme töötajate töölevõtmisel ja toetamisel. Arvestama peab iga riigi konkreetse õigus- ja kultuuriruumiga ning ootused töötugiisikute rolli ja ülesannete suhtes võivad erineda. Suuniste juurde on lisatud töötugiisiku ametijuhendi näidis<sup>2</sup>, mis võib toetatud töölerakendamise asutuse juhatajatele olla kasulik uute toetatud töölerakendamise spetsialistide värbamisele mõeldes.

## 2. Isikuomadused ja iseloomujooned

Töötugiisiku töö hõlmab paljusid rolle. Ta peab olema hindaja, müügimees, väljaõpetaja, koordineerija, nõustaja, mentor ja läbirääkija ühel ajal. Arvestades, et raske on leida kedagi, kel oleks kõigi nende rollide täitmise kogemus, peaks arutama, milline kogemus oleks toetatud töölerakendamise sektoris väärtuslik. Võib-olla on isikuomadused ja hoiakud sama tähtsad või isegi tähtsamad kui töökogemus.

Tööturul kõige ebasoodsamas olukorras olevad tööotsijad võivad olla üles kasvanud väikeste ootustega töö suhtes. Vahel ei ole nende hooldajad, õpetajad ja tugiisikud nende tööpüüdlusi igakülgsesti toetanud. Töötugiisik peab vajaduse korral tegelema väheste ootustega ning on väga tähtis, et tal oleks selge eesmärk leida tööotsijale sobiv ja jätkusuutlik töö. Peale selle peab töötugiisik uskuma tööotsija võimesse tööd leida.

---

<sup>2</sup> Vt lisa: töötugiisiku ametijuhendi näidis.

Töötugiisik peab tegema koostööd mitmesuguste sidusrühmadega, sealhulgas töötajate, tööandjate, töökaaslaste ja tugiteenuste pakkujatega. Samuti peab ta heade tulemuste saavutamiseks võitma teiste usalduse ning see sõltub tihti nende suhete kvaliteedist, mida ta on loonud ja hoidnud. Töötugiisik peab tegelema delikaatsete probleemidega ning sellepärast peab ta olema hea suhtleja, taktitundeline ja tõsiseltvõetav.

Töötugiisikud vastutavad töötajate ja tööandjate juhendamise eest ning peavad üles näitama ülimalt eetilist käitumist ja järgima eetikapõhimõtteid. Nad peavad suutma näidata pühendumust oma tööle ja olema loominguks, et leida võimalusi partnerluseks ja takistuste ületamiseks.

Hea töötugiisik püüab töötajat võimestada, kohtleb teda lugupidamisega ja julgustab individuaalsete kavade koostamisel võimalikult palju osalema. Kasutades isikukeskset käsitusviisi ja võttes täielikult arvesse inimese individuaalsust, saab vältida stereotüüpide tekkimist.

Väga oluline on pakkuda kliendile kõrgetasemelist teenust. Toetatud töölerakendamise teenuse hea maine saavutamiseks tööandjate seas võib kuluda mitu aastat, kuid selle võib kiiresti rikkuda, kui spetsialistide ebarahuldav tegevus põhjustab klientide rahulolematuse. Seepärast on oluline pöörata teenuse pakkumisel tähelepanu pisiasjadele. Lisapingutused kliendi teenindamisel viivad jätkuva koostööni tööandjate ja teiste partneritega.

Töötugiisikud peavad olema võimelised töötama teenuse eesmärkide nimel ja võtma vastutuse oma osa eest nende saavutamisel. Paljud äritaustaga töötugiisikud suudavad sellise pinge all suurepäraselt töötada.

Toetatud töölerakendamise asutustes peaks kehtima kvaliteedi tagamise protsess ja töötugiisikud peaksid mõistma, kuidas nende tegevus mõjutab teenuse kvaliteeti. Nad peaksid kvaliteetsete teenuste väljatöötamisel ja pakkumisel oma rolli hästi hoomama ning suutma panustada teenuste üldisesse kvaliteeti, näidates töökaaslastele head eeskujut.

Töötugiisikutele tuleb kasuks visadus ja vastupidavus. Töötugiisikud võivad heituda, kui nad saavad töövõimaluste otsimisel tööandjatel järjest eitavaid vastuseid. Asutuste juhatajad peaksid tunnistama selle võimalikku mõju oma töötajatele ja pakkuma asjakohast tuge.

Töötugiisikud peavad saama oma tööga seonduvaid küsimusi töökaaslaste ja otseste ülemustega regulaarselt arutada. Seda võib teha ametlike järelevalve- ja hindamissüsteemide abiga. Selline tugi ja motivatsiooni ülalhoidmine on töötajate jaoks oluline. Mõnes riigis suurendab seda tuge asutusesisese ja -välise nõustamise võimalus.

Töötugiisikud peavad olema ka paindlikud. Meie elutempo muutub üha kiiremaks ning tuge võib vaja minna ka nädalavahetustel ja väljaspool tavatööaega. See aga mõjutab töötugiisikute töölepingutingimusi.

### 3. Oskused

Nagu eespool mainitud, on suhete kvaliteet peamine edutegur ning on tähtis, et töötugiisikutel oleks hea eneseväljendus- ja suhtlusoskus suhete loomiseks ja hoidmiseks igasuguste inimestega, ettevõttejuhitudest kauplusetöötajateni ning tööotsijatest nende pereliikmete või hooldajateni.

Töötugiisikud peavad olema valmis laiaulatuslikuks võrgustikutööks ning arutelude algatamiseks tööandjate, partnerasutuste ja teiste sidusrühmadega, et luua uuenduslikke võimalusi kvaliteetse teenuse pakkumiseks klientidele.

Edukas töötugiisik peab suutma tekitada usaldust ja oskama pidada läbirääkimisi töövõimaluste üle. Selleks peab ta kindlalt uskuma, et edu saavutamine on vaid suuremate ootuste tekitamise, takistuste ületamise ja lahenduste leidmise küsimus. Töötugiisik peab suutma julgustada, inspireerida, veenda ja end maksma panna ning selleks vajalikke isiklikke oskusi ei tohi alahinnata. Neid oskusi peaks töötugiisikute värbamise ja valimise käigus hoolega analüüsima.

Igas valdkonnas ei saa eksperditeadmisi olla, kuid sellegipoolest suunavad teenusepakkujad tööotsijaid tööle ja tööpraktikale kõigis tööhõivesektorites. Töötugiisik peab suutma välja selgitada iga töö olulised ja vajalikud osad, et pakkuda individuaalset väljaõpet või täiendada tööandjate pakutavat väljaõpet.

Head jälgimis- ja analüüsioskused võivad aidata tekkinud probleeme lahendada juba eos. Sellised oskused on puuetega töötaja edukaks sisseelamiseks tähtsad ning neid täiendavad üksikasjalikud teadmised tööülesannete analüüsist, süstemaatiline juhendamine ja asjakohaste praktiliste probleemide mõistmine.

Vahel peavad töötugiisikud ettevõtteid toetama ka neis toimuvate muudatuste ajal. Nad peaksid tekitama ettevõtte juhtkonnas usaldust, olema võimelised koguma ja analüüsima andmeid ning koostama kvaliteetseid aruandeid.

Töötugiisikud peavad läbi rääkima eri tasandite juhtidega, et korraldada tööpraktikat, saada kliendile töökoht, leppida kokku mõistlikes tööülesannete kohandustes, tegelda ahistamisprobleemidega, koostada nimekiri tegevuskavade rakendamiseks vajaliku toe kohta, toetada töökaaslast jne. Töötugiisikul tuleb hakkama saada tööandja, töötaja ja perekonnaliikmete erisuguste seisukohtade ja ootustega ning pidada läbirääkimisi konfliktide lahendamiseks, nii et kõik oleksid rahul.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Everson, J. M. (1991): Supported Employment Personnel: An Assessment of their Self-Reported Training Needs, Educational Backgrounds, and Previous Employment Experiences. Journal of Association of Persons with Severe Handicaps, 16, lk 140–145.



Ebasoodsas olukorras olevate töötajate ühiskonda lõimumine on edukate tulemuste saamiseks tähtis ning hea töötugiisik oskab seda hõlbustada ilma, et iseend tähelepanu keskpunkti seaks.

Niisamuti peab töötugiisik oskama tegelda delikaatsete teemadega nagu distsiplinaarmenetlused, puudujäägid tervishoiu ja tööohutuse valdkonnas, isikliku hügieeni probleemid ning konfidentsiaalse teabe avaldamine lugupidaval, kuid kindlameelsel viisil.

Töötugiisikud töötavad tihti pikkade perioodide vältel iseseisvalt ning peavad oskama oma aega tõhusalt kasutada ja planeerida. Võime organiseerida ja prioriteete seada on töötugiisiku jaoks ülitähtis.

## 4. Teadmised

Edu saavutamiseks peab töötugiisik suutma luua keerulises tööhõivevaldkonnas võrgustiku ning viia selles kokku tööotsija ja tööandja huvid, kasutades teenusepakkujate võrgustiku abi.

Joonis 2. *Töötugiisiku koostöövõrgustik*

### **Teenusepakkujate võrgustik**

Tervishoiuteenused  
Sotsiaalhoolekanne  
Sotsiaaltoetused  
Eluasemeteenused  
Haridusasutused  
Kriminaalhoolekanne  
Rehabilitatsiooniteenused  
Karistusõigussüsteem

### **Tööandjate võrgustik**

Tegevjuhid/juhatajad  
Personalijuhtimine  
Tööõigus  
Ärinõustajad  
Ametiühingud

### **Kliendi võrgustik**

Tööotsija pereliikmed Hooldajad Sõbrad

**TÖÖTUGIISIK**

Töötugiisik peab rahuldama nii tööotsija kui ka tööandja vajadusi, sest mõlemad on toetatud töölerakendumise asutuste põhikliendid.

Ei ole esmatahtis, et uutel töötugiisikutel oleksid põhjalikud teadmised puuete kohta või puuetega inimestega töötamise kogemus. Neid teadmisi saab omandada töö ja pideva arengu käigus ning see on hea töötugiisiku edukuse kriteerium.

Üha tähtsam on see, et töötugiisikutel oleks ülevaade sotsiaaltoetuste määramise keerukusest ja korrast ning töötamisega kaasnevatest hüvitistest, et anda nõu parimate rahaliste võimaluste kasutamiseks ning suurendada maksimaalselt tööotsijate/töötajate sissetulekut. Töötugiisikud peavad teadma, kuidas saada spetsialistide nõuandeid töötamisega kaasneva rahalise mõju kohta.

Samuti peavad nad tundma oma riigi tööõigust ja diskrimineerimisvastaseid seadusi, et olla valvas töökohal esineva ärakasutamise, ahistamise ja diskrimineerimise suhtes.

Teenusepakkujatel on kohustus tööotsijate eest hoolt kanda ka pärast seda, kui need on tööle saanud. Tööohutuse ja -tervishoiu tagamise kohustus lasub tööandjal, kuid töötugiisikud peaksid veenduma, et tööandjad täidavad nii tööohutuse ja -tervishoiu eeskirju kui ka kindlustuskohustust ning et on hinnatud riske, tagamaks, et töötaja saab ohutult oma tööd teha. Selleks et tööandjad täidaksid oma kohustusi, on neid vahel vaja toetada.

Tööandjatel ei pruugi olla piisavalt kogemusi puuetega või teiste ebasoodsas olukorras olevate inimeste värbamisega. Neid võivad mõjutada ajakirjanduses loodud stereotüübid ning levinud müüdid töötervishoiu ja -ohutuse, haiguste tõsiduse ja toetamisvajaduste kohta. Töötugiisik peab suutma tööandjale ja vajaduse korral ka töökaaslastele anda asjakohast teavet. Samuti peab ta tundma seadusi ja võrdse kohtlemise põhimõtteid, et stereotüüpide vastu võidelda ja lahendusi leida.

Töötugiisiku roll hõlmab ka tehnilisi aspekte. Ta peab olema teadlik abikõlblikkusega seotud probleemidest, andmekogumis- ja aruandlusvajadustest ning rahastamist puudutavatest praktilistest nõuetest. Peale selle peab ta suutma koostada kokkuvõtlikke, kuid põhjalikke aruandeid, hallata andmebaase, kirjutada koosolekuprotokolle ning tutvustada sidusrühmadele tegevuskavasid.

Vahest üks tähtsamaid nõudeid on arvestada sellega, et tööotsijal/töötajal on oma elu ka väljaspool toetatud töölerakendumise teenust. Tal on õigus eeldada, et tema privaatsust austatakse, ning töötugiisik peab ära tundma toetamise ja kaasamise piirid. Töötugiisik peab austama ka konfidentsiaalsust. Ta ei ole tööotsija/töötaja parim sõber. Kirglikku suhtumist ja pühendumust peab ohjeldama ning oma rolli piiridest aru saama.

Sotsiaalhoolekande tugi väheneb sageli pärast tööleasumist ning paljud inimesed hakkavad sõltuma töötugiisiku nõuannetest ja juhistest. On oluline, et töötugiisik oleks teadlik teistest kohalikest spetsialistidest ja teenusepakkujatest ning oskaks vajaduse korral nendega ühendust võtta.

## Näpunäited toetatud töölerakendumise asutuste juhatajatele

Selle tegevusjuhendi on koostanud spetsialistid ja see on mõeldud spetsialistidele. Seega peaksid allolevad näpunäited ja soovitused aitama lugejatel autorite kogemustest õppida.

### Kasulikud näpunäited:

- rakendage mentorisüsteemi, milles osaleksid kogunud töötajad, et tagada uute töötajate korralik lõimumine;
- pakkuge võimalusi pidevaks tööalaseks arenguks;
- olge oma töötajatele toeks, sest nende töö võib olla üksildane;
- veenduge, et järelevalve- ja hindamissüsteemid oleksid olemas;
- käige oma töötajatega kaasas, et näha elu nende vaatenurgast;
- toetage töötajaid, kui neil on motivatsioonipuudus;
- julgustage töötajate omavahelist toetamist;
- andke töötugiisikule tagasisidet olukordade ja saavutuste kohta;
- tähistage edusamme ja kiitke töötajaid.

### Soovitused:

- ärge pange formaalsetele kutseoskustele ja kogemustele rohkem rõhku kui isikuomadustele ja sotsiaalsetele oskustele;
- suur töökoormus ei võimalda ühist arutelu, probleemilahendamist ega õppimist.

## Küsimused edasiseks mõtisklemiseks

Järgmised küsimused on mõeldud selleks, et algetada edasine arutelu ning aidata asutuste juhatajatel mõtiskleda oma meetodite ja käsitusviiside üle.

- Mis on töötugiisiku töölevõtmisel kõige tähtsam: kas kogemus, formaalsed kutseoskused või isikuomadused?
- Kus peaks parimate kandidaatide leidmiseks reklaami tegema?
- Kuidas teha kindlaks, et teie töötajatel on vajalikud sotsiaalsed oskused ja hoiakud?
- Kuidas tagada uute töötajate edukas lõimumine?
- Millised on sobivad viisid töötajate toetamiseks raskustega toimetulemisel?

## Ametijuhendi NÄIDIS *(ainult näitlikustamise eesmärgil)*

### Ametinimetetus – töötugiisik

#### *Töö eesmärk*

Pakkuda toetatud töölerakendumise teenust puuetega ja terviseprobleemidega inimestele, järgides toetatud töölerakendumise mudeli viieetapilist protsessi ning toetatud töölerakendumise väärtusi ja põhimõtteid.

Teha ja korraldada oma tööd aktiivselt ning tagada toetatud töölerakendumise väärtuste ja põhimõtete järgimine.

#### *Peamised ülesanded*

##### Klient

1. Tuvastada ja meelitada ligi sobilikke toetatud töölerakendumise teenuse kliente.
2. Töötada klientidega individuaalselt, kasutades isikukeskset käsitusviisi.
3. Koostada kutseprofiil, mis kirjeldab kliendi oskusi ja ootusi ning kus selgitatakse välja takistused ja toetamisvajadused. Koostada tööhõive tegevuskava.
4. Leida sobivad töökohad arutelude kaudu nii kliendi kui ka tööandjatega.
5. Korraldada sobival juhul ja kliendi vajadusi arvestades piiratud aja kestvaid tööpraktikaid. Pakkuda tuge ja jälgida edusamme.
6. Jagada teavet sotsiaaltoetuste ja tasustatud tööga kaasneva rahalise mõju kohta.
7. Pakkuda asjakohast tuge ja väljaõpet, et klientidel oleks võimalik saada ja säilitada tasustatud töö.
8. Pakkuda jätkuvat tuge ka hiljem.

## Võrgustike loomine

1. Luua võrgustikke ja suhteid tervishoiuspetsialistide, sotsiaaltöötajate, tööhõiveametite, sotsiaaltoetuste spetsialistidega jne, kes saaksid töötajate suunamise, hindamise ja toetamisega aidata.
2. Teha koostööd tööandjatega, et luua töövõimalusi mitmesuguste tuge pakkuvate ettevõtmiste kaudu.
3. Suurendada teadlikkust toetatud tööerakendumise mudelist esitlustega, üritustel/kohtumistel osalemisega ja turundusvahenditega.

Suurendada teadlikkust järgmistes valdkondades:

1. puuete ja tööhõivega seotud probleemid;
2. tööhõivega seotud teemad, sealhulgas riiklikud tööhõiveprogrammid;
3. kohaliku tööturu hetkeolukord ja tööandjate vajadused;
4. personali värbamise ja valimise meetodid;
5. sissetuleku maksimaalne suurendamine, arvestades muu hulgas sotsiaaltoetusi;
6. töötajate hoidmise ja ümberpaigutamisega seotud probleemid.

Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus on loodud selleks, et arendada toetatud töölerakendumist kogu Euroopas. Uuringud ja teadustöö on näidanud spetsialistide ja teenusepakkujate käsitlusviiside, juhendite ja koolitusmaterjalide ebajärjepidevust puuetega või teiste ebasoodsas olukorras olevate inimeste töölerakendumise valdkonnas.

Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus on loonud partnerluse, kuhu kuuluvad juhid ja spetsialistid, kes esindavad riiklikke, piirkondlikke ja kohalikke toetatud töölerakendumise teenuse pakkujaid kogu Euroopast. Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse tegevuses osalemise kaudu olid partnerid juba varem teemaga seotud ning nad kõik pakuvad ühel või teisel moel kutseõpet või toetatud töölerakendumise teenust kohalikus, piirkondlikus või riiklikus organisatsioonis.

Partnerluse eesmärk oli koostada Euroopa toetatud töölerakendumise suunised. Suunistes on mitmesugused seisukohavõtud ja tegevusjuhendid ning nende eesmärk on suurendada toetatud töölerakendumise spetsialistide teadmisi ja suutlikkust. Suunised on mõeldud teenusepakkujatele kasutamiseks oma töötajate arendamise programmides.

Partnerluse eesmärgid olid:

- koostada mitmesuguseid õppematerjale, praktilisi suuniseid ja juhiseid, mis aitaksid teenusepakkujatel/osalejatel omandada teadmisi ja oskusi ning kasutada neid puuetega või teiste ebasoodsas olukorras olevate inimeste toetamiseks Euroopa tööturule sisenemisel;
- töötada välja Euroopa toetatud töölerakendumise mudel, et hõlbustada normide ja tavade arengut kutseõppes ning koolitada toetatud töölerakendumise organisatsioone;
- parandada toetatud töölerakendumise teenuse pakkumises osalevate organisatsioonide, asutuste ja spetsialistide koostööd ja selle kvaliteeti kogu Euroopas;
- soodustada uuenduslike ja heade tavade arengut toetatud töölerakendumise valdkonnas / kutseõppes ning osalevate riikide/partnerite omavahelist koolitust.

## *Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse suunised*

Partnerid soovisid juurutada järjepidevat meetodikat asjatundlike toetatud töölerakendumise teenuste pakkumiseks märkimisväärsete puuetega inimestele ja pikemaajalise eesmärgina suurendada jätkusuutlikku tööhõivesse suunduvate puuetega inimeste arvu. Partnerluses püüti tähelepanu pöörata toele ja abile, mida vajavad tööandjad, ning vajadusele parandada poliitikakujundajate ja rahastajate teadlikkust.

On laialt tunnustatud, et puuetega inimesed on majanduslikult üks passiivsemaid rühmi, kes seisab tööturule sisenemisel silmitsi suurte takistustega. Partnerluse eesmärk oli suurendada nende spetsialistide teadlikkust ja pädevust, kes vastutavad hindamise, töö leidmise ning tööotsijate ja puuetega töötajate pideva toetamise eest. Peale muu on suuniste eesmärk tugevdada toetatud töölerakendumise väärtusi, norme, põhimõtteid ja protsessi ning julgustada meid kõiki toetatud töölerakendumise mudelit täies ulatuses järgima.

*/allkiri/*

Michael J. Evans  
Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse tööhõivetalituse juht, Dundee City  
Council  
2008–2010

# Osalevad organisatsioonid

## **Austria**

Juhtpartner: Dachverband berufliche Integration Austria

## **Taani**

Juhtpartner: Slagelse Kommune  
Kaaspartnerid: VASAC Slagelse VASAC  
Odsherred Ellehøj  
EUSE Denmark

## **Inglismaa**

Juhtpartner: British Association of Supported Employment

## **Soome**

Juhtpartner: VATES Foundation  
Kaaspartnerid: Rehabilitation Foundation  
Kiipula Centre of Vocational Education and Rehabilitation

## **Saksamaa**

Juhtpartner: Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte  
Beschäftigung e.V.

## **Kreeka**

Juhtpartner: Theotokos Foundation  
Kaaspartner: Hellenic Association of Supported Employment

## **Iirimaa**

Juhtpartner: Irish Association of Supported Employment Ltd  
Kaaspartner: Employment Response North West Limited

## **Põhja-Iirimaa**

Juhtpartner: Northern Ireland Union of Supported Employment

## **Norra**

Juhtpartner: Mølla Kompetansesenter  
Kaaspartner: Forum for Arbeid med Bistand

## **Šotimaa**

Juhtpartner: Dundee City Council  
Kaaspartner: Scottish Union of Supported Employment

## **Hispaania**

Juhtpartner: Asociacion Española de Empleo con Apoyo

## **Rootsi**

Juhtpartner: Stiftelsen Activa I Örebro län  
Kaaspartner: Svenska Föreningen för Supported Employment



# EUSE suunised 2008–2010

## Kolleegium ja kohtumised

### **Partnerluse koordinaator**

Mike Evans

Dundee City Council, Šotimaa

### **Partnerite kohtumispäigad**

November 2008

Viin, Austria

Märts 2009

Palma, Hispaania

August 2009

Stockholm, Rootsi

November 2009

Ateena, Kreeka

Jaauar 2010

London, Inglismaa

Märts 2010

Dublin, Iirimaa

Juuni 2010

Kopenhaagen, Taani

### **Toimetajate kolleegium**

Mike Evans

Šotimaa

Marlene Mayrhofer

Austria

Henning Jahn

Taani

EUSE toetatud tööloenduse suunised koostas Dundee City Council 2010. aastal.

# EUSE suunised 2008–2010

## Põhipartnerite esindajad

AARNSETH, Kikki	Norra
BELLVER, Fernando	Hispaania
* BENGTTSSON, Johanne Louise	Taani
BOYD, Neil	Šotimaa
* CUNNINGHAM, Dermot	Iirimaa
* DAVIES, Huw	Inglismaa
* DOOSE, Stefan	Saksamaa
* DUNLOP, Edyth	Põhja-Iirimaa
* EKLUND, Bengt	Rootsi
* ELSTON, Robert	Inglismaa
* EVANS, Mike	Šotimaa
FRAGNER, Ute	Austria
HAARA, Øyvind	Norra
* HADDOCK, Margaret	Põhja-Iirimaa
HARKAPÄÄ, Kristiina	Soome
HATLEM, Cathinca	Norra
HAUGAARD, Marie	Taani
JAHN, Henning	Taani
* HOHN, Kirsten	Saksamaa
JENSEN, Stig Bahl	Taani
JOHANSSON, Bertil	Rootsi
KATSOUDA, Kaiti	Kreeka
LAMPINEN, Pauliina	Soome
MARTINEZ, Salvador	Hispaania
* MAYRHOFER, Marlene	Austria
ORA, Petteri	Soome
PIKKUSAARI, Suvi	Soome
* RYAN, David	Iirimaa
VEITLMEIER, Sabine	Austria
* WANGEN, Grete	Norra
WIIG, Ingunn	Norra
ZAPHIROPOULOU, Io	Kreeka

\* Seisukohavõtu/tegevusjuhendi põhikoostaja.

# SÕNASTIK

Lisa 2

## Hüvitis

Makse, mida tehakse kooskõlas sotsiaalkindlustus- või sotsiaalabisüsteemiga. Sotsiaalhüvitiste (töövõimetushüvitiste) maksmise süsteem on Euroopa riikides erinev.

## Klient

Toetatud töölerakendamise teenuse pakkuja klient – toetatud töölerakenduja. Kuigi Euroopas on eri käsitlusi selle kohta, millal saab inimesest klient, kasutatakse toetatud töölerakendamise protsessis seda terminit tavaliselt puudega või ebasoodsas olukorras oleva inimese kohta. Üha enam kasutatakse termineid „tööotsija” või „töötaja”.

## Töökaaslased

Kolleegid, keda saab kaasata toetatud töölerakendamise protsessi eri etappidesse. Inimese toetamine töökohta sisseelamisel võib hõlmata toetavat suhtlemist töökaaslastega.

## Töötaja

Inimene, keda tööandja on palganud tegema kindlat tööd. Töötajad saavad kindlat töötasu (riigis makstavat miinimumtöötasu, kui seda kohaldatakse) ja neil on kindlad õigused. Toetatud töölerakendamise kontekstis viitab see termin tööleasunud kliendile ja vahel ka töökaaslastele. Tööotsijad, töövarjud või tööpraktikandid ei ole töötajad.

## Tööandja

Isik, ettevõtte või avalik-õiguslik asutus, kes võtab töötajaid tööle. Toetatud töölerakendamise kontekstis viitab see termin isikule, ettevõttele või avalik-õiguslikule asutusele, kes on aktiivselt kaasatud toetatud töölerakendamise protsessi eesmärgiga võtta tööle või hoida tööl puudega või muus ebasoodsas olukorras olev inimene.

## Töötugiisik

Toetatud töölerakendamise teenuse pakkuja heaks töötav isik, kes tegutseb puudega või teiste ebasoodsas olukorras olevate inimeste teejuhina kogu toetatud töölerakendamise viie etapi vältel. Nii töötugiisiku kutsealane taust ja ametijuhend kui ka tema kohta kehtivad asjakohased nõuded võivad Euroopa riikides erineda.

## Võimestamine

See termin on muutunud populaarseks, kuid sel puudub sotsiaalvaldkonnas selge määratlus. Üldjoontes võib võimestamist määratleda kui võimete teadvustamist ja arendamist (toetatud töölerakendamise kontekstis näiteks teabe jagamist ja teadliku valiku tegemise toetamist).

## Juhendaja

Seda terminit kasutatakse tihti, et viidata rollile, millega toetatakse töötajat alates tööesuunamisest kuni iseseisvale tööle asumiseni avatud tööturul. EUSE Leonardo projekti partnerid valisid selles kontekstis termini „töötugiisik”, sest see kajastab paremini asjaolu, et toetatud töölerakendamise spetsialistidelt eeldatakse paljude ülesannete ja rollide täitmist. EUSE määratleb juhendajat kui konkreetset töökohal toe pakkujat ning see termin kehtib seega ainult toetatud töölerakendamise protsessi ühes osas.

## Töö otsimise meetodid (formaalsed/mitteformaalsed)

Toetatud töölerakendamise mudelis kasutatakse mitmesuguseid töö otsimise meetodeid, et klienti töö leidmisel toetada. Formaalsete (näiteks interneti andmebaas) või mitteformaalsete (võrgustikud, suusõnaline teave) meetodite kombineerimine või neist ühe eelistamine sõltub asjakohasest süsteemist või teenusepakkujast.

## Töösobivuse määramine

Inimese tugevad küljed ja vajadused tuvastatakse isikukeskse analüüsi ja kutseprofiili üksikasjaliku koostamise teel ning töötaja oskused ja huvid sobitatakse töökoha nõuetega. Pakkuda võib asjakohast individuaalset tuge. Hea töösobivus rahuldab nii töötaja kui ka tööandja vajadusi.

## Töötaja

Toetatud töölerakendamise teenuse klient, kes otsib tööd avatud tööturul.

## Töövarjuks olemine

Lühiajaline, süsteemne ja kavandatud meetod erisuguste töödega tutvumiseks. Neid lühiajalisi ja tavaliselt tasustamata töö perioode kasutatakse kutseprofiili koostamisel klientide jaoks, kellel on töökogemust vähe või pole seda üldse. Töövarjuks olemine ei eelda pikemat kestust kui üks nädal.

## Tööturg

Tavaliselt mitteformaalne turg, kus töötajad leiavad tasustatud tööd ja tööandjad töötahtelisi töötajaid ning kus määratakse kindlaks palgamäärad. Tööturud võivad olla kohalikud või üleriigilised ning oleneda näiteks tööandjate ja töötajate teabevahetusest töötasumäärade ja töötingimuste kohta.

Peale selle kasutatakse toetatud töölerakendamise kontekstis terminit „avatud tööturg”, et viidata tegevuse eesmärgile – päris tööle päris raha eest (vastupidi tööhõivekeskuses tehtavale või tasustamata tööle).

## **Põhiliiniprogramm**

Põhiliiniprogramm on riiklikult rahastatud pikaajaline üleriigiline/piirkondlik toetatud töölerakendamise programm. See sisaldab eeskirju ja norme ning sellesse kuuluvad projektid/tegevused peavad hõlmama kõiki toetatud töölerakendamise osi. Praegu rakendatakse põhiliiniprogramme Euroopa riikidest Iirimaa, Rootsis, Norras ja Austrias.

## **Turundus**

*Toetatud töölerakendamise teenuse turundamise eesmärk on leida töötajatele töö. Turundust võib seega määratleda kui „... haldusprotsessi, mille eesmärk on tuvastada, ette aimata ja rahuldada klientide nõudmisi soodsal viisil”. Sellel toetatud töölerakendamise protsessi osal on kaks peamist eesmärki: esiteks turundada teenust ja teiseks turundada konkreetset inimest.*

Allikas: Leach, Steve (2002): A Supported Employment Workbook, lk 72.

## **Mentor**

Toetab uut töötajat ja aitab tal töökohta sisse elada. Mentor on tavaliselt töökaaslane ja vahel tegutseb ta töötugiisiku kontaktisikuna.

## **Riiklik miinimumtöötasu**

Miinimumtöötasu on madalaim tunni-, päeva- või kuupalk, mida tööandjad võivad seaduse järgi töötajatele maksta. Teisisõnu on see madalaim töötasu, mille eest töötajad oma tööjõudu müüa võivad.

Allikas: Vikipeedia.

## **Loomulik tugi**

Tugi, mida pakuvad töökohal töökaaslased, tööandjad ning teised inimese tööalases ja eraelulises suhtevõrgus tähtsad isikud.

## **Tasustatud töö**

Tasustatud töö on töö, mille puhul tööleping sisaldab töövõtja jaoks sõnaselgelt (kirjalikus või suulises vormis) või loogilise järeldusena põhihüvitist, mis ei sõltu selle üksuse tulust, kus ta töötab. Tasustatud töötajatele makstakse hüvitisena tavaliselt töötasu, kuid neile võidakse maksta ka müügi alusel tulemustasu.

Allikas: Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO, [www.ilo.org](http://www.ilo.org)).

## Isikukeskne käsitusviis

Isikukeskse käsitusviisi järgi on kliendid iseenda ja oma kogemuste parimad asjatundjad. Kliente peab võimestama (ja toetama), et nad suudaksid oma võimeid täies ulatuses kasutada. Toetatud töölerakendumise kontekstis aitab see inimestel oma võimalusi igati mõista, et nad võiksid teha valikuid oma eelistuste kohaselt ja saada aru valikute tagajärgedest (teadlik valik).

## Värbamine

Värbamine on pädevate ja sobivate inimeste kutsumine, sõelumine ja valimine ettevõttes olevale ametikohale.

## Toetatud töölerakendumine

Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse määratlus on „puuetega inimeste või teiste ebasoodsas olukorras olevate inimeste toetamine, et nad saaksid ja säilitaksid tasustatud töö avatud tööturul”. Kuigi maailmas esineb pisut erinevaid määratlusi, on siiski kolm püsivat osa, mis moodustavad toetatud töölerakendumise Euroopa mudeli põhialuse:

1. tasustatud töö,
2. avatud tööturg,
3. jätkuv tugi.

## Tööhõivekeskus

Pakub töövõimalusi puuetega või teistele ebasoodsas olukorras olevatele inimestele. Sõna „tööhõivekeskus” viitab kaitstud keskkonnale, kus töötajatel on võimalik saada töötasu või hüvitisi. Tööhõivekeskused ei paku töövõimalusi toetatud töölerakendumise meetodi kohaselt, sest töökohad ei ole avatud tööturul ja vahel ei ole need tasustatud.

## ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioon

ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioon on ÜRO rahvusvaheline inimõigustealane lepe, mille eesmärk on kaitsta puuetega inimeste õigusi ja eneseväärikust. Konventsiooniosalised peavad igakülgsest edendama, kaitsma ja tagama puuetega inimeste inimõigusi ning tagama nende kohtlemise seaduse ees teistega võrdselt. Konventsiooni võttis vastu ÜRO Peaassamblee 13. detsembril 2006. aastal.

## Tasustamata töö

Igasugune töö, mille eest ei maksta regulaarselt töötasu. Tasustamata töö, näiteks tööpraktika ja vabatahtlik töö, ei ole iseenesest toetatud tööerakendumine. Siiski tunnustatakse, et neid saab kasutada edasiarenemiseks, mis aitab jõuda tasustatud tööni avatud tööturul, tingimusel, et need on ajaliselt piiratud.

## Kutseprofiil

Kutseprofiil koostatakse toetatud tööerakendumise viieetapilise protsessi teises etapis. See on vahend, mis tagab isikukeskse käsitusviisi raames struktureeritud ja eesmärgile suunatud tegevuse töö saamiseks ja säilitamiseks avatud tööturul. Eesmärk on saavutada võimalikult suur sobivus tööotsija oskuste ja toetamisvajaduste ning töökoha/tööandja nõuete vahel (vt ka töösobivuse määramine).

## Kutseõpe

Kutseharidus ehk kutseõpe valmistab inimest ette käsitsi tehtava või praktilise töö jaoks, mis on traditsiooniliselt mitteakadeemilise suunitlusega ning seotud täielikult konkreetse kutsega.

## Vabatahtlik töö

Inimesed töötavad teiste jaoks või kindla eesmärgi nimel oma kulutatud aja ja osutatud teenete eest tasu saamata. Vabatahtlikku tööd peetakse tavaliselt omakasupüüdmatuks tegevuseks, kuid vabatahtlikuks hakatakse ka oma oskuste arendamiseks või selleks, et luua sidemeid võimaliku töö saamiseks. Vabatahtlikku tööd ei loeta toetatud tööerakendumiseks, kuid see võib soodustada tasustatud töö saamist või säilitamist avatud tööturul.

## Palgatoetus

Abiraha, mida riik maksab tööandjatele, et julgustada neid rohkem tööjõudu värbama. Käib arutelu selle üle, kas palgatoetuste pakkumine tööandjatele on toetatud tööerakendumise kontekstis vajalik, et julgustada neid värbama puudega või ebasoodsas olukorras olevat inimest.

## Tööpraktika

Annab tööotsijale võimaluse teha kindlaks oma tööeelistused, tugevad ja nõrgad küljed ning toetamisvajadused. Tööpraktika on tasustamata ja võib kesta ükskõik mitu tundi nädalas. Tööpraktika peaks olema ajaliselt piiratud, et vältida tööotsija ärakasutamist, ning EUSE soovitusel on praktika eesmärkide täitmiseks piisav aeg 8–12 nädalat.



**Lisateave:**

**EUSE suunised mitmekesisuse kohta**

– [www.eusetoolkit.eu](http://www.eusetoolkit.eu)

**Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus**

– [www.euse.org](http://www.euse.org)

Koostanud Dundee City Council ja kohandanud The Orchardville Society (Põhja-Iirimaa).

Dokument on taotluse korral saadaval ka teistes vormingutes, nagu rahvusvahelises pimedate kirjas, audiolindil või elektrooniliselt.

© **Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus 2010.**

Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus annab kolmandatele isikutele tagasivõtmatu õiguse neid Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühenduse suuniseid kasutada, reprodutseerida, tõlkida ja levitada nii osaliselt kui ka tervikuna ükskõik mis vormingus või andmekandjal, tingimusel, et protsessis ei tehta sisulisi muudatusi, autoritele ja tsitaatidele viidatakse nõuetekohaselt ning bibliograafilisi andmeid ei muudeta. Suuniste osalise reprodutseerimise või levitamise korral peab seda selgelt ja ühemõtteliselt märkima. Projekti on rahaliselt toetatud Euroopa Komisjoni elukestva õppe programmist, kuid dokument ei kajasta tingimata Euroopa Komisjoni vaateid.

Koostanud Toetatud Töölerakendumise Euroopa Ühendus / Leonardo partnerlus osana EUSE suunistest mitmekesisuse kohta.