

# Terviseseisundist või puudest tingitud erivajadustega noorte siirdumine koolist tööle

2016

*Uuringu on tellinud ja rahastanud Eesti Töötukassa.*

## Autorid

**Hanna-Stella Haaristo** on Praxise hariduspoliitika programmi analüütik alates 2011. aastast. Tema peamised uurimisteed on võrdväärsed võimalused haridusele ligipääsul, üliõpilaste sotsiaalmajanduslik olukord ning elukestva õppe võimalused ja selles osalemine.

**Märt Masso** on Praxise töö- ja sotsiaalpoliitika analüütik 2012. aasta algusest. Tema huvivaldkonnad on tööpoliitika, individuaalsed ja kollektiivsed töösuhted, töötervishoid ja -ohutus ning ettevõtluspoliitika.

**Vootele Veldre** on Praxise tervisepoliitika programmi analüütik aastast 2010. Tema huviorbiidis on sotsiaal- ja tervishoiupoliitika kujundamise protsess, tegutsemine tööturul tervisekao tingimustes ning sotsiaalkaitse meetmete disain.

## Käesoleva töö valmimise on andnud olulise panuse ka

Liina Osila, Ian Oja, Ingel Kadarik, Cenely Leppik, Kirsti Nurmela, Eneli Mikko ning kõik intervjuudel osalenud noored, nende vanemad ja lähedased, kutseõppeasutuste ja kõrgkoolide spetsialistid ning tööandjad.

**Poliitikauuringute Keskus Praxis** on Eesti esimene sõltumatu, mittetulunduslik mõttekeskus, mille eesmärk on toetada analüüsile, uuringutele ja osalusdemokraatia põhimõtetele rajatud poliitika kujundamise protsessi.



### **Poliitikauuringute Keskus Praxis**

Tornimäe 5, III korrus

10145 Tallinn

tel 640 8000

[www.praxis.ee](http://www.praxis.ee)

[praxis@praxis.ee](mailto:praxis@praxis.ee)

Väljaande autoriõigus kuulub Poliitikauuringute Keskusele Praxis. Väljaandes sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale: Haaristo, Hanna-Stella, Masso, Märt, Veldre, Vootele, 2016. Terviseseisundist või puudest tingitud erivajadustega noorte siirdumine koolist tööle. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

# Sisukord

Lühendid .....	4
Lühikokkuvõte .....	5
Executive Summary .....	8
<b>1. Uuringu taust, eesmärk ja sihtrühm .....</b>	<b>11</b>
<b>2. Uuringu metoodika .....</b>	<b>15</b>
2.1. Teaduskirjanduse ülevaade .....	15
2.2. Eesti korralduse analüüs .....	16
2.3. Olukorra horisontaalne analüüs .....	18
2.4. Soovituste ja lõpparuande koostamine .....	19
<b>3. Ülevaade erivajadustega noorte koolist tööellu siirdumist toetavatest meetmetest teaduskirjanduse põhjal .....</b>	<b>20</b>
<b>4. Erivajadustega noorte siirdumine (avatud) tööturule Eestis .....</b>	<b>31</b>
4.1. Ülevaade sihtrühmast .....	31
4.2. Noorte koolist tööle siirdumise teema strateegilistes dokumentides .....	34
4.3. Erivajadustega noorte tööle siirdumise toetamine Eesti formaalharidussüsteemis .....	36
4.3.1. Erivajadustega noorte kutseharidusest tööle siirdumine .....	37
4.3.2. Erivajadustega noorte siirdumine tööle kõrgharidusest .....	46
4.4. Erivajadustega noorte tööellu sisenemise toetamise ja tööhõivevõime parandamise tööturu- ja sotsiaalteenuste süsteem .....	58
4.4.1. Teenustesüsteemi korraldus .....	58
4.4.2. Sisenemine teenustesüsteemi .....	61
4.4.3. Erialaste oskuste omandamise toetamine .....	64
4.4.4. Võimestamine, sotsiaalsete oskuste parandamine .....	68
4.4.5. Tööellu sisenemise toetamine .....	70
4.4.6. Erivajadustest tulenevate takistuste ületamine .....	75
4.5. Erivajadustega noorte koolist tööle siirdumine noorte endi ja teiste osapoolte kogemuses .....	81
<b>5. Eesti Töötukassa roll erivajadustega noorte tööellu siirdumise toetamisel .....</b>	<b>91</b>
<b>6. Peamised järeldused ja soovitused .....</b>	<b>96</b>
<b>Lisa. Süstemaatilise kirjandusülevaate koostamise metoodika .....</b>	<b>101</b>
<b>Kasutatud kirjandus .....</b>	<b>104</b>

## Lühendid

<b>EHIS</b>	Eesti Hariduse Infosüsteem
<b>ESF</b>	Euroopa Sotsiaalfond
<b>ETU</b>	Eesti tööjõu-uuring
<b>HEV</b>	hariduslik erivajadus
<b>HEV<sub>1</sub></b>	haridusliku erivajadusega õppijad, kes ajutise või spetsiifilise õpiraskuse tõttu vajavad tavakoolis lisatugimeetmeid, eriõppe korraldust või tugispetsialistide teenuseid
<b>HEV<sub>2</sub></b>	haridusliku erivajadusega õppijad, kes puude või muu häire tõttu vajavad spetsiifilist eriõppekorraldust ja ressursimahukate tugimeetmete rakendamist
<b>HTM</b>	Haridus- ja Teadusministeerium
<b>KOV</b>	kohalik omavalitsus
<b>MOBI</b>	Eesti Töötukassa mobiilse nõustamise teenus
<b>PISTS</b>	puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus
<b>REL 2011</b>	2011. a rahva ja eluruumide loendus
<b>RPKS</b>	riikliku pensionikindlustuse seadus
<b>SHS</b>	sotsiaalhoolekandeseadus
<b>SKA</b>	Sotsiaalkindlustusamet
<b>THP</b>	tööhõiveprogramm
<b>TTTS</b>	tööturuteenuste ja toetuste seadus
<b>TVTS</b>	töövõimetoetuse seadus

## Lühikokkuvõte

Juulis 2016 algab Eestis töövõimereform, mille eesmärk on muuta suhtumist vähenenud töövõimega inimestesse ning aidata neil tööd leida ja hoida. Reformi käigus hakkab Eesti Töötukassa varasemaga võrreldes tunduvalt suuremas mahus osutama tööturuteenuseid vähenenud töövõimega inimestele, et toetada neid tööotsingutel ja tööle asumisel.

Haridussüsteemist tööturule minevad noored on tööturul üks haavatavamaid ühiskonnarühmi, kuna neil puudub töökogemus, mida tööandjad sageli eeldavad. Samuti võivad noorte tööotsimisoskused olla napid ja töö leidmist toetav sotsiaalne võrgustik alles kujunemisjärgus. Selleks et terviseseisundist või puudest tingitud erivajadustega noori töö leidmisel, tööle asumisel ja tööl käimisel igakülgset abistada ja toetada, on oluline saada ülevaade peamistest takistustest nende koolist tööle siirdumisel ning töötada välja lahendused takistuste ületamiseks.

Neil põhjustel tellis töötukassa uuringu, millega sooviti saada ülevaade, milline on puudest või terviseseisundist tuleneva erivajadusega noore koolist tööle liikumise olukord, selgitada välja, millised on selles protsessis peamised kitsaskohad, ning leida võimalikud lahendused takistuste ületamiseks. Uuringu sihtrühmaks on kutse- või kõrghariduse omandanud või viimast õppeaastat õppivad haridusliku erivajadusega noored ning nendega seotud sidusrühmad – lapsevanemad ja lähivõrgustiku liikmed, kutseõppeasutuste ja kõrgkoolide spetsialistid ning erivajadustega noortele tööd pakkuvad tööandjad.

Uuringu käigus tehti süstemaatiline kirjandusülevaade, dokumendialüüs, individuaalsed intervjuud erivajadustega noortega, rühmaintervjuud ja fookusrühma arutelud teiste eelnimetatud sidusrühmadega. Analüüsiti nii seda, milline on erivajadustega noorte tööturule siirdumist toetavate meetmete süsteemi korraldus Eestis, kui ka seda, milline on parim praktika nende tööturule siirdumise toetamisel mujal maailmas. Uuringu tulemused on lähtekohaks töövõimereformi raames koolist tööle siirdumist toetavate tööturumeetmete kujundamiseks vähenenud töövõimega noortele.

Uuringu järgi võivad erivajadusega noore tööle siirdumist mõjutada järgmised tegurid:

- indiviidiga seotud tegurid: (1) vaimne võimekus, funktsionaalsed võimed ja tervis; (2) sotsiaalsed ja iseseisva toimetuleku oskused; (3) psühholoogilised omadused ja oskused, sh eneseteadlikkus, enesekehtestamisoskus ja optimism; (4) oskused, teadmised, haridustase ja ametioskused; (5) karjääriootused ja -teadlikkus; (6) töökogemus, sh tööpraktikas osalemine;
- sotsiaalsed ja lähisuhtevõrgustikega seotud tegurid: (1) vanemate ja lähedaste toetavad ootused ja hoiakud noore iseseisvuse, hariduse ja tööelu suhtes; (2) vanemate tugi ja osalemine ülemineku kavandamisel ja elluviimisel; (3) perekonna ja leibkonna ressursid, sh majanduslikud ressursid ning oskused, teadmised ja haridustase;
- ühiskondlikud ja majanduslikud tegurid: (1) erivajadustega noorte juurdepääs haridusele, sh kohandatud haridusele ja toetatud õppimisele; (2) võrdsed võimalused tööturul, erivajadustega noorte kaasamine tööturule, sh sobiva töö pakkumine; (3) toetavad sekkumised, mis aitavad vältida ja ületada takistusi.

Eesti erivajadustega noorte tööellu siirdumist toetav meetmestik on eelkõige üldine, mitte otseselt sihitud erivajadustega noortele. Selle valdav osa lähtub üldpõhimõtetest, et igaühel on õigus võrdsetele võimalustele haridus- ja tööelus, ning haridus- ja tööpoliitika rakendab meetmeid, et kaasata erivajadustega inimesi. Erivajadustega noorte jaoks tuleb õppesüsteemis teha kohandusi õppe keskkonnas, sisus ja korralduses; nende jaoks tuleb kohandada ka töökoht ja -tingimused. Kõige

sihtrühmaspetsiifilisem meede, mis peaks toetama koolist tööellu siirdumist, on kutseõppeasutuse võimalus koostada noorele vajaduse korral individuaalne üleminekuplaan.

Maailma riikide parima praktika järgi ongi noorte ülemineku toetamise aluseks üleminekuplaan: (1) see koostatakse ja viiakse ellu noore aktiivsel osalusel; (2) kuna igaühel võivad olla individuaalsed tegurid, mis piiravad siirdumist, hinnatakse iga noore õppimist, töötamist ja iseseisvat toimetulekut takistada võivaid või võimaldavaid tegureid; (3) hindamine ja plaani koostamine kordub, et seada ja kohandada eesmärgi ja muuta sekkumisi, millega siirdumist toetatakse, ning hinnata eesmärkide poole pürgimist; (4) plaani koostamise eesmärk on tegelike muutuste saavutamine, selleks vajaduse korral toetavate tegevuste ja toetavate sekkumiste kogumi planeerimine ja rakendamine.

- Kuna Eestis on seni individuaalseid üleminekuplaane koostatud väga vähe, ongi erivajadustega noorte tööellu siirdumist toetava meetmestiku esimene ülesanne koostada ja rakendada parima praktika järgi siirdumisplaan. Siinse uuringu andmetel ei koostata neid praegu mitte kõigile erivajadustega noortele (nende koostamiseks ja rakendamiseks ei ole parimat praktikat), vaid ennekõike haridusasutuse keskselt ja teisi olulisi osapooli kaasamata. Olukorra parendamiseks on vaja tagada kõigile erivajadustega õppuritele kutsehariduses individuaalse üleminekuplaani koostamine ja rakendamine ning soodustada oluliste osapoolte (õppeasutused, kohalik omavalitsus (KOV), vanemad ja lähedased, töötukassa ja tööandjad) võrgustumist üleminekuplaanide parima praktika kogumiseks ja vahendamiseks. Samuti on tähtis tagada, et üleminekuplaan liiguks erivajadusega noorega kaasa eri õppeasutuste ning tuge ja abi pakkuvate asutuste vahel. Seejuures on oluline just KOVide ja sealsete sotsiaaltöötajate roll üleminekuplaani koostamisel ja rakendamisel, et erivajadusega noort toetav võrgustik ei kaoks ära haridussüsteemist lahkumisel, vaid käiks temaga kaasas kõigis õppeasutustes ja tööturu vahendajate juures.
- Teine suurem ülesanne erivajadustega noorte koolist tööle siirdumise toetamisel on võrdväärsete võimaluste tagamine kvaliteetse hariduse omandamiseks. Tööturul osalemiseks on noorele vaja anda oskusi, teadmisi ja kogemusi, mida tööandjad väärtustavad ja saavad majandustegevuses kasutada. Selleks peab pakutav haridus vastama töömaailma vajadustele. Teisalt peavad ka noored ise oskama teha teadlikke karjäärivalikuid, lähtudes oma oskustest ja võimetest. Siinses uuringus leiti, et kuigi haridusasutused soovivad erivajadustega noori ennekõike kaasata ning luua neile tööturul osalemiseks võrdsemaid ja sobivaid võimalusi, võivad nad tegelikkuses olla praktikas diskrimineerivad ja/või tõrjuvad. Võrdsemate võimaluste tagamiseks on vaja erivajadustega noortele pakkuda kvaliteetset karjäärinõustamist juba üldhariduse tasemel (põhikooli lõpus) ning jõulisemalt pürgida kaasava hariduse põhimõtete poole, mille kohaselt on kõigil õppijatel õigus saada haridust vastavalt oma võimetele ja vajadustele. Lisaks tuleb tagada õpetajakoolituses (sh täiendkoolituses) erivajadustega õppijate vajaduste märkamise, nendega arvestamise ja nende toetamise võimaluste käsitlemine ning tagada erivajadusele vastava ja ligipääsetava elukoha ja transpordivõimaluste olemasolu. Samuti tuleb töötukassal teha tunduvalt rohkem koostööd õppeasutustega, et toetada noorte tagasipöördumist õppeasutusse.
- Kolmas peamine proovikivi erivajadustega noorte koolist tööle siirdumise paremal toetamisel on tööandjate teadlikkus. Suurem osa tööandjatest ei mõtle oma majandustegevuse käigus sellele, kuidas kaasata erivajadustega noori tööellu. Tööandjad pole väga teadlikud erinevate erivajaduste eripärast ja sageli puudub neil info tööle kandideeriva või tööle võetud noore erivajaduse kohta. Samuti ei ole neil head ülevaadet, millistelt erialadelt erivajadustega

noored tulevad ja millised oskused neil on. Seetõttu ei oska tööandjad nendega sobivalt käituda, neile sobivaid ametikohti ja töökeskkonda luua ja pakkuda. Tööandjate teadlikkuse suurendamiseks tuleb neid nõustada erivajaduste ning erivajadustega noorte suutlikkuse, võimekuse ja oskuste teemal. Veel on vaja noortele aktiivsemalt pakkuda võimalusi töötada (või teha praktikat) kaitstud töö keskustes.

- Neljas keskne tegur on töö vahendaja roll: erivajadustega noorte suure tööhõive tagamisel ning (pikaajalise) töötuse ja tööturult tõrjutuse ärahoidmisel lähtub Eesti aktiivsest tööturupoliitikast. Töövahendusel ja toetavaid meetmeid pakkudes tuleks luua võimalus, kuidas erivajadusega noore individuaalne üleminekuplaan liiguks õppeasutusest koos noorega töötukassasse. Nii ei läheks haridusasutuses (sh tööpraktika käigus) kogutud teave tema oskuste ja võimete kohta kaduma ning oleks tööotsimiskava koostamise, tööturuteenuste pakkumise ja töövahenduse aluseks (tagades ühtlasi õiguse isikuandmete kaitsele). Kindlasti on vaja järjepidevalt pöörata tähelepanu erivajadustega noorte individuaalsetele vajadustele, osutades neile üldteenuseid, samuti tuleb tagada võimalused selleks, et noorel säiliks talle sobiv usalduslik tugiisik kogu siirdumisprotsessis ja tööelus.

## Executive Summary

July 2016 will mark the launch of working ability reforms in Estonia, with the aim of changing attitudes towards people with decreased work capacity and helping them find and keep jobs. With the introduction of the reforms, the Estonian Unemployment Insurance Fund will start providing a considerably larger scale of labour market services to people with reduced work capacity so as to support them in job-seeking and employment. Young people entering the labour market for the first time are one of the most vulnerable groups in society as they lack previous experience, which employers often require. In order to fully assist and support young people with special needs due to health reasons or disabilities in job-seeking and employment, it is important to gain an overview of the main obstacles in their transition from school to the labour market and to develop solutions to overcome these obstacles.

For these reasons, the Estonian Unemployment Insurance Fund commissioned a study which aimed to provide an overview of the current situation in Estonia of the transition from school to work of young people with special needs, to identify the main bottlenecks in the system and to find potential solutions to overcome these obstacles. The target groups of the study were young people with special needs who had recently graduated or were studying in their last year in vocational or higher education in Estonia, and associated stakeholders – their parents and families; specialists and professionals in vocational and higher education institutions; and employers who have experience employing young people with special needs. The methodology of the study included a systematic literature review, desktop analysis, individual interviews with 25 graduates or final-year students in vocational or higher education with special needs and eight different group and focus-group interviews with the other stakeholders mentioned above. The study analysed both the organisation of the current measures supporting the transition of young people with special needs from school to the labour market in Estonia and best practice in supporting the transition in other developed countries. The results of the study will be used as input in the creation of measures under working ability reforms.

According to the study, the following factors can affect the transition of young people with special needs:

- **Factors related to individual:** (1) mental capacity, functional ability and health; (2) social skills and skills for independent living; (3) psychological characteristics and skills, including self-awareness, assertiveness and optimism; (4) skills, knowledge, education and professional skills; (5) career expectations and career awareness; (6) work experience, including experience of professional practice;
- **Social factors related to personal network:** (1) supportive expectations and attitudes of parents and family towards young person's independence, education and professional life; (2) parental support and involvement in the planning and implementation of transitions; (3) family and household resources, including financial resources, skills, knowledge and level of education;
- **Economic and public factors:** (1) equitable access to education for young people with special needs, including customised training and supported learning opportunities; (2) equitable opportunities on the labour market and engagement of young people with special needs on the labour market, including the availability of suitable jobs; (3) supportive interventions that help prevent and overcome various obstacles.



The measures supporting young people with special needs in moving from education to the labour market in Estonia are primarily general and not directly targeted at young people with special needs. The central approach is that everyone is entitled to equal opportunities in education and employment, with education and labour market policies implementing measures to integrate young people with special needs. Adjustments have to be made for students with special needs in learning content, learning management and the learning environment, as well as in the working environment and working conditions. The most target group-specific measure in Estonia at present which should support the transition from school to work for young people with special needs is the opportunity available to institutions of vocational education to prepare an individual transition plan for the student, where necessary. Based on the literature review, individual transition plans are best practice in various countries which (1) are drawn up and implemented with the active participation of the student; (2) include an individual evaluation of a person's obstacles to studying, working and independent living; (3) are constantly evaluated and improved in order to adjust goals, change interventions and evaluate achievements; and (4) are aimed at achieving real change.

The study revealed that four main challenges lie ahead for Estonia in order to provide better support for young people with special needs in their successful transition from education to the labour market.

1. Since the use of individual transition plans has been modest in Estonia to date, the first challenge is ***the creation and implementation of individual transition plans for all students with special needs*** in vocational education based on best practice. It is necessary to encourage networking between key stakeholders in this process (the students themselves, educational institutions, local governments, parents and families, employers and the Estonian Unemployment Insurance Fund) in order to gather and exchange best practice in drawing up and implementing transition plans. It is also important to ensure that individual transition plans move together with students between educational institutions and other agencies providing support and assistance. Local governments should play an important role here in the creation and implementation of individual transition plans so as to ensure that the support network does not disappear after the young people with special needs graduate, but are carried over to educational institutions and labour market intermediaries.
2. The second major challenge in supporting the transition from education to the labour market is ***providing equitable access to high-quality education for young people with special needs***. In order to participate in the labour market young people need the skills, knowledge and experience that employers value and can use in their economic activities. To this end, the education provided must be compatible with the needs of the labour market. On the other hand, the young people themselves must also be able to make informed career choices based on their skills and abilities. It was found in this study that although educational institutions truly wish to engage students with special needs and offer them equal opportunities, actual practice can be discriminatory (for example supported learning opportunities only being available for certain, rather stereotypical study programmes). In order to provide more equitable access to education, it is important to ensure high-quality career advisory services for students with disabilities as early as in basic education; to continually strive for more inclusive education principles, according to which all students have the right to education based on their needs and abilities; to ensure that the early detection of special needs, their being taken into consideration and the provision of suitable support are central in teacher training; and to ensure relevant housing and transport services. The Unemployment

Insurance Fund must also significantly increase cooperation with educational institutions in order to support the return of young people (NEET youth) to the education system if needed.

3. The third main challenge in supporting the transition from school to work of young people with special needs is to **increase the awareness of employers**. The majority of employers do not think in the course of operating their business how to involve young people with special needs in their work. They are not very aware of the nature of special needs and often lack information about the special needs of candidates in the recruitment process. Also, they lack an overview of the skills and specialties people with special needs have. Therefore it is more difficult for employers to know how to behave or how to create and offer suitable jobs and work environments. In order to increase employers' awareness it is important to offer them advice on special needs as well as on the abilities and skills of young people with special needs. It is also necessary to more actively engage employers in offering sheltered employment opportunities for young people with special needs.
4. The fourth challenge is to **improve the role of the labour market intermediary** (the Estonian Unemployment Insurance Fund), proceeding from the active labour market policy in ensuring a high level of employment among and preventing the unemployment and exclusion of young people with special needs. It is important to create opportunities for individual transition plans to move from educational institutions to the unemployment fund together with the young people with special needs so that all of the information gathered during studies and work-based training about the skills and abilities of the students does not get lost after exiting the education system. This individual transition plan should also form a basis for the creation of individual job seeking plans as well as offering relevant labour-market services (at the same time ensuring the right to the protection of personal data). It is also important to pay constant attention to the individual special needs of young people through the provision of general services as well as ensuring that young people with special needs can retain a trusted support person throughout their lives, where necessary.

# 1. Uuringu taust, eesmärk ja sihtrühm

2014. aasta juuni lõpu seisuga oli Eestis veidi üle 105 000 inimese vanuses 15–64 eluaastat, kellel oli tuvastatud tervisest tulenev püsiv töövõimekadu. See moodustab ligikaudu 12% samaealisest rahvastikust. Kõnealuse töövõimekaoga noori vanuses 15–24 eluaastat oli samal ajal ligikaudu 6600, mis on 5% kõigist samaealistest noortest. Statistika näitab, et püsivate ja pikaajaliste terviseprobleemidega inimeste tööhõivemäär on märksa madalam kui inimestel, kes ei koge püsivaid terviseprobleeme. Kui noorte hulgast keskmiselt on tööga hõivatuid ligikaudu kolmandik, siis püsiva töövõimekaoga noortest töötab ainult umbes viiendik.

Haridus- ja Teadusministeeriumi (HTM) andmetel õppis 2014/2015. õppeaastal üldhariduses 2754 õpilast terviseprobleemide ning füüsilise või intellektipuudega õppijatele mõeldud klassides, 800 haridusliku erivajadusega õppijat 26 kutseõppeasutuses ning 180 erivajadusega üliõpilast kõrgkoolides.<sup>1</sup> Haridussüsteemist tööturule suunduvad noored on seal üks haavatavamaid ühiskonnarühmi, sest neil puudub töökogemus, mida tööandjad sageli eeldavad. Samuti võivad noorte otsimisoskused olla napid ja töö leidmist toetav sotsiaalne võrgustik alles kujunemas. Tervise seisundist või puudest tingitud erivajadustega inimesed on omakorda üks tööturu riskirühmi, sest nad vajavad oma tervise seisundi tõttu töö otsimisel ja tööl käimisel tihti lisaabi. Tervise seisundist või puudest tingitud erivajadustega noored on seega ühiskonnarühm, kelle koolist tööle siirdumisele on vaja pöörata kõrgendatud tähelepanu.

1. juulil 2016 algab Eestis töövõimereform, mille eesmärk on muuta suhtumist vähenenud töövõimega inimestesse ning aidata neil tööd leida ja hoida.<sup>2</sup> Reformi käigus hakkab töötukassa osutama neile praegusega võrreldes tunduvalt suuremas mahus tööturuteenuseid, et toetada neid tööotsingutel ja tööle asumisel. Et igakülgset abistada ja toetada tervise seisundist või puudest tingitud erivajadustega noori töö leidmisel, tööle asumisel ja tööl käimisel, on vaja välja selgitada, millised on praegu peamised takistused nende koolist tööle siirdumisel, ning töötada välja lahendused takistuste ületamiseks.

Seetõttu on töötukassa tellinud käesoleva uuringu, millega soovitakse saada ülevaade sellest, milline on olukord puudest või tervise seisundist tulenevate erivajadustega noorte koolist tööle liikumisel, selgitada välja, millised on selle protsessi peamised kitsaskohad, ning leida lahendused takistuste ületamiseks. Uuringu tulemusi soovitakse töövõimereformi raames kasutada vähenenud töövõimega noorte koolist tööle siirdumist toetavate tööturumeetmete kujundamisel. Eesmärgi saavutamiseks on seatud 22 uurimisküsimust.

- 1) Missuguseid erivajadustega noorte tööellu siirdumise takistusi ja nende ületamise võimalusi on tuvastatud teaduskirjanduses?
- 2) Missugused erivajadustega noorte tööellu siirdumise meetmed on mõjusad ja tõhusad?
- 3) Kui suur on erivajadustega noorte sihtrühm Eestis ja mille poolest on see sihtrühm sarnane või eripärane võrreldes erivajadusteta noortega?

<sup>1</sup> Eesti Hariduse Infosüsteem.

<sup>2</sup> Sotsiaalministeeriumi ametlik info tööhõivereformi kohta.

- 4) Kuidas on õigusaktides ja dokumentides määratletud ning kuidas peaks toimuma erivajadustega noorte koolist tööle siirdumise protsessi toetamine praegu (sh kuidas on määratletud eri institutsioonide roll, millised tugistruktuurid on loodud, millised on toetused ja teenused)?
- 5) Kas praeguses korralduses on riskikohti ja katmata valdkondi ning mil määral järgitakse kirjapandud põhimõtteid ja protsessi praktikas?
- 6) Milline on erivajadusega kutseõppija individuaalse üleminekuplaani eesmärk ja sisu? Milline on olnud üleminekuplaani praktiline väärtus tema suundumisel kutseõppesutusest tööle?
- 7) Millisena näevad koolid oma rolli erivajadustega noorte tööle aitamisega? Mida teevad koolid praegu, et toetada neid noori koolist tööle siirdumisel (sh millist koostööd teevad nad noortega ning nende vanemate / lähivõrgustiku liikmete, tööandjate ja KOVidega)?
- 8) Millisena näevad koolid noorte ning nende vanemate / lähivõrgustiku liikmete, tööandjate ja KOVide rolli noorte koolist tööle liikumisel?
- 9) Mis on olnud kutseõppeasutuses ja kõrgkoolis õppivate erivajadustega noorte eriala- ja koolivaliku alus? Kas valik on olnud ajendatud soovist õppida seda eriala või on see olnud pigem sunnitud valik (nt erivajadustega noortele mõeldud erialade valiku piiratuse või kooli asukoha tõttu)?
- 10) Kuidas erivajadustega noored praegu ise tööd otsivad? Kuidas nad on töö leidnud? Mis on soodustanud ja mis takistanud nende tööotsinguid ja töötamist?
- 11) Millisena näevad erivajadustega noored kooli rolli oma tööotsingute ja tööle asumise toetamisel? Kuidas noorte hinnangul koolid neid selles protsessis praegu toetavad?
- 12) Millisena näevad erivajadustega noored oma vanemate ja lähivõrgustiku rolli oma tööotsingute, tööle asumise ja töö käimise toetamisel? Millist tuge vanemad ja lähivõrgustik neile praegu selles pakuvad?
- 13) Millist tuge ootavad erivajadustega noored tööandjalt, et soodustada tööellu sisseelamist ja töötamist? Kuidas tööandjad neid praegu toetavad?
- 14) Millised on olnud erivajadustega noortele praktika- ja töökohta pakkunud tööandjate senised kogemused nende noorte kui praktikantide ja töötajatega?
- 15) Millisena näevad tööandjad oma rolli erivajadustega noorte tööleasumise, tööellu sisseelamise ja töö käimise toetamisel? Millist tuge pakuvad nad praegu erivajadustega noortele tööellu sisseelamiseks ja töö käimise toetamiseks?
- 16) Millisena näevad tööandjad koolide, noorte ja nende vanemate (lähivõrgustiku liikmete) rolli noorte tööle asumise, tööellu sisseelamise ja töö käimise toetamisel?
- 17) Milline on eri osapoolte (noorte, nende vanemate (lähivõrgustiku liikmete), koolide ja tööandjate) teadlikkus töötukassa teenustest erivajadustega noorte tööotsingute ja tööle asumise toetamiseks? Kas erivajadustega noored ja tööandjad on neid teenuseid kasutanud? Kuidas ollakse nende teenustega rahul?
- 18) Millist tuge ja milliseid teenuseid ootavad töötukassalt erivajadustega noorte tööle aitamisega seoses noored, nende vanemad (lähivõrgustiku liikmed), koolid ja tööandjad?
- 19) Millised on peamised takistused erivajadustega noorte tööotsingutel, tööle asumisel ja iseseisvasse tööellu sisseelamisel a) noorte endi, b) nende vanemate (lähivõrgustiku liikmete), c) koolis töötavate spetsialistide (õppealajuhatajad, eripedagoogid jt), d) kutseharidust pakkuvate koolidega koostööd tegevate tööandjate hinnangul?
- 20) Millised on a) noorte endi, b) nende vanemate (lähivõrgustiku liikmete), c) koolis töötavate spetsialistide (õppealajuhatajad, eripedagoogid jt), d) kutseharidust pakkuvate koolidega koostööd tegevate tööandjate ettepanekud erivajadustega noorte koolist tööle siirdumise protsessi parema korraldamise kohta? Kuidas oleks nende hinnangul võimalik praeguseid peamisi takistusi ületada? Millist lisaabi vajavad nende hinnangul erivajadustega noored tööd otsides, tööle asudes ja töö käies?
- 21) Kui asjakohased ja tulemuslikud on praegu Eestis kasutatavad meetmed sihtrühma toetamisel lähtuvalt nende tegelikest vajadustest? Kuidas neid meetmeid parendada?
- 22) Missuguseid uusi meetmeid tuleks arendada ja rakendada, et toetada erivajadustega noori (koolist) tööle siirdumisel tulemuslikult ja terviklikult?

Peale neile uurimisküsimustele vastuse saamise soovis töötukassa saada uuringu tegijatelt soovitusi oma rolli võimaliku muutumise kohta.

- Millist rolli peaks töötukassa täitma erivajadustega noorte koolist tööle siirdumisel?
- Milline peaks olema töötukassa roll erivajadustega noorte koolist tööle liikumise toetamisel?

Samuti soovis uuringu tellija saada autoritelt soovitusi tööturumeetmete kohandamise kohta.

- Kuidas parendada praeguseid tööturumeetmeid?
- Milliseid uusi meetmeid rakendada, et toetada erivajadustega noorte töö otsimise, tööle asumise ja töö käimise protsessi ja muuta see tulemuslikumaks?

Seega oli seatud ootustele vastamiseks vaja analüüsida nii seda, milline on erivajadustega noorte tööturule siirdumist toetavate meetmete süsteemi korraldus Eestis, kui ka seda, milline on selle valdkonna parim praktika mujal maailmas. Pädevate soovitude väljatöötamiseks on tarvis, et töö autorite käsutuses oleks kogu tänapäeva teadmine kõnealuse valdkonna meetmetest. Soovitude põhistamiseks on hädavajalik koguda süsteemselt teadmist muu maailma positiivsest praktikast. Niisiis on analüüsi kriitiline komponent süsteemne ülevaade empiirilisest kirjandusest, mis käsitleb erivajadustega noorte tööellu siirdumist ja tööelus osalemist toetavaid meetmeid.

Et anda töötukassale kohaseid ja sisukaid soovitusi, on ühtlasi vaja hinnata, kas potentsiaalselt tuvastatavad probleemkohad tulenevad sellest, et kujunenud korraldus on ebapiisav ega sisalda seatud eesmärkide saavutamiseks vajalikke komponente, või on probleemid avaldunud kõigi vajalike komponentide olemasolu kiuste, sest neid komponente rakendatakse puudulikult või on koostöö eri osapoolte vahel ebapiisav.

Kuigi tellija on ühelt poolt väljendanud otsest huvi saada soovitusid just töötukassa rolli silmas pidades ja tööturumeetmete keskselt, võib olukorra laiem analüüs aidata tuvastada kitsaskohad, millele vastamine ei pruugi olla töötukassa praegustes ega kavandatud pädevuspiirides, kuid mille lahendamine aitaks tal täita talle ette nähtud rolli märksa paremini. Näiteks on teoreetiliselt võimalik, et formaalhariduse senises korralduses on põhimõtteline kitsaskoht, mis tingib erivajadustega noorte väljakukkumist tasemeõppest. Et töötukassa saaks oma rolliga ka alates 2016. aastast edukalt toime tulla, on äärmiselt oluline, et haridussüsteem täidaks talle ettenähtud rolli ning et töötukassa saaks oma ülesannete täitmisel pakkuda tuge võimalikult paljudele sellistele erivajadustega noortele, kes on tööturule minekuks saanud piisavalt kutseõpet.

Lisaks on vaja uurijatel saada täpselt aru sellest, milline on töötukassa tulevane roll 2016. aasta alguse seisuga ning milline roll on teistel erivajadustega noorte tööturule siirdumist toetavatel asutustel ja osapooltel. Seega on soovitude kujundamiseks kriitiline tuvastada, kas teatud takistuse kõrvaldamine on töötukassale seadusega antud (kavandatavates) pädevuspiirides või mitte. Juhul kui uuringu autorid leiavad probleeme, mis ei ole töötukassa pädevuses, on siiski põhjendatud neile tähelepanu juhtimine ning sellest lähtuvalt lahendamiseks vajalike soovitude kujundamine. Sel moel on näiteks poliitikakujundajail võimalik jõuda argumentatsiooniga põhistatud otsusele, kas probleemi lahendamiseks on vaja avalik-õigusliku töötukassa rolli kohandada või peaks probleemistikuga tegelema mõni muu selleks loodud asjakohane asutus või osapool.

Uuringu keskmes on eelkõige nende erivajadustega noorte tööellu siirdumise problemaatika, kes haridussüsteemi vaatenurgast peaksid olema valmis minema tööturule, st kes on saanud erialase väljaõppe (kutse- või kõrghariduse). Teisalt käsitleb töö põgusalt ka nende noorte olukorda, kellel on erialase hariduse omandamine katkenud. Noorte koolist tööle siirdumise protsessist tervikülevaate

saamiseks tuleb uuringusse hõlmata ka noorte vanemad ja/või lähivõrgustiku liikmed, koolide esindajad ja tööandjad. Hankimaks võimalikult eripalgelist sisukat teavet, tehti uuringu käigus intervjuud järgmiste sihtrühmadega:

- 2013/2014. ja 2014/2015. õa kutsehariduse omandanud ning 2015/2016. õa viimasel kursusel kutseharidust omandavad noored, kellel on terviseseisundist või puudest tulenev hariduslik erivajadus;
- 2013/2014. ja 2014/2015. õa kutsehariduse omandanud ning 2015/2016. õa viimasel kursusel kõrgharidust omandavad noored, kellel on terviseseisundist või puudest tulenev hariduslik erivajadus;
- eespool kirjeldatud erivajadustega noorte vanemad (lähivõrgustiku liikmed);
- kutseõppeasutuste õppealajuhatajad, eripedagoogid jt erivajadustega õppijate tugispetsialistid ning erivajadustega üliõpilaste nõustajad kõrgkoolides; HTMi esindajad;
- erivajadustega õppijatele praktika- ja/või töökohta pakkunud tööandjad.

Kõike eelnevat arvesse võttes olid uurimistööd alustades uuringu oodatavad tulemused järgmised:

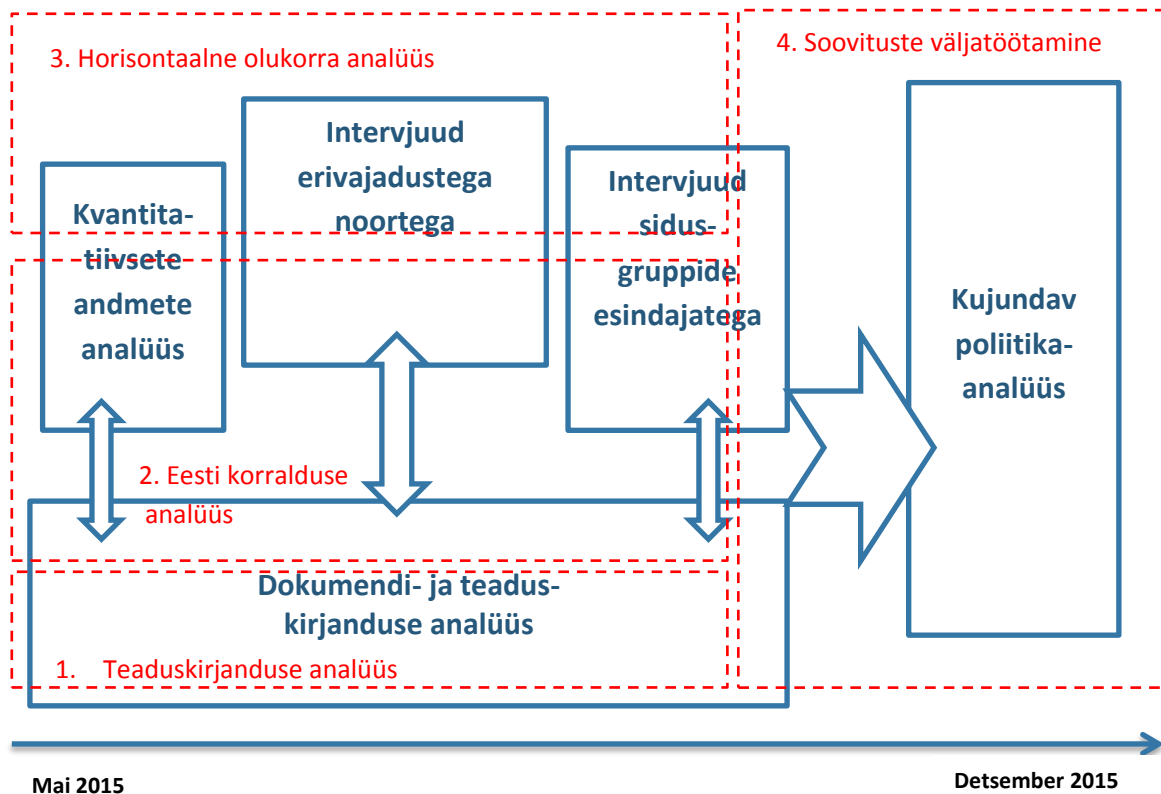
- süsteemne empiirilise kirjanduse ülevaade erivajadustega noorte tööellu siirdumist ja tööelus osalemise meetmete tulemuslikkusest;
- ülevaade erivajadustega noorte tööellu siirdumist toetavate meetmete süsteemist Eestis ja selle kriitiline analüüs;
- soovitused noorte tööellu siirdumist toetava meetmestiku rakendamiseks ja arendamiseks, sh soovitused
  - meetmete süsteemi korrastamiseks,
  - konkreetsete tööturumeetmete kohandamiseks või arendamiseks,
  - töötukassa rolli kohandamiseks.

Nende tulemuste saavutamise metoodikat kirjeldatakse järgmises peatükis.

## 2. Uuringu metoodika

Uuringu ülesanded olid jaotatud nelja etappi: teaduskirjanduse analüüs, Eesti korralduse analüüs, olukorra horisontaalne analüüs ja soovitude väljatöötamine. Ülevaate etappide omavahelisest kooskõlast ja metoodikast annab joonis 1.

JOONIS 1. UURINGU ETAPID



### 2.1. Teaduskirjanduse ülevaade

Uuringu esimese etapi eesmärk oli anda kontseptuaalne ülevaade erivajadustega noorte tööellu siirdumise takistustest ja nende ületamise võimalustest. Teaduskirjanduse ülevaade aitab vältida seda, et uuringus käsitletak ainult neid tööellu siirdumise aspekte, millele praegu Eesti haridus- ja tööpoliitikas tähelepanu pööratakse või mida erivajadustega noored, nende lähedased, tööandjad ning riigi poliitika rakendajad on teadvustanud ning oskavad intervjuude käigus vahendada.

Teaduskirjandusest ülevaate saamiseks tehti eesmärgistatud ja struktureeritud kirjanduse otsing ja sirvimine ning koostati ülevaade. Teaduskirjandust otsiti kahes osas:

- kõigepealt otsiti varasemaid süstemaatilisi kirjandusülevaateid e metaanalüüse, mis käsitlevad erivajadustega noorte tööellu siirdumist ja selle toetamist;
- seejärel otsiti artikleid, mis käsitlevad erivajadustega noorte tööellu sisenemist ja tööelus osalemist toetavaid meetmeid, nende rakendamist ja mõju.

Otsingu andmebaasina kasutati eelretsenseeritud teaduskirjandust üldindekseerivat andmebaasi Scopus<sup>3</sup>, mis hõlmab peaaegu kõikselt teaduskirjastuste teadusajakirjad ja nende artiklid, jättes samas katmata eelretsenseerimata, vähese mõjuga ajakirjad. Nii sisaldab see andmebaas artikleid, mille järeldused on suure tõenäosusega põhjustatud. Kirjanduse ülevaate koostamise põhjalikum metoodika on esitatud uuringu lisas.

## 2.2. Eesti korralduse analüüs

Teise etapi eesmärk oli saada ülevaade, kuidas on reguleeritud ja peaks toimuma erivajadustega noorte koolist tööle siirdumise protsessi toetamine Eestis praegu, ning iseloomustada erivajadustega noorte tööellu siirdumist mõjutada võivate tegurite olulisust nende leviku sageduse järgi. Ülevaate jaoks tehti dokumendianalüüs, mida illustreeriti kvantitatiivse andmetega ja täiendati eri sihtrühmadega tehtud intervjuudest saadud teabega.

**Dokumendianalüüsi käigus** tuvastati ja kirjeldati need tervise seisundist või puudest tingitud erivajadustega noortele suunatud üksikteenused ja loogilised teenuste jadad Eestis, mille eesmärk on otseselt või kaudselt toetada noorte siirdumist hariduse omandamise järel tööturule. Tegu on sekundaaranalüüsiga, st töö aluseks olid peamiselt juba olemasolev avalik teave: õigusaktid, nende seletuskirjad ja muud avalikud dokumendid. Dokumendianalüüsi aluseks oli töö eelmise etapi (teaduskirjanduse ülevaate) põhjal koostatud analüüsiraamistik, et tagada kõigi oluliste aspektide katmine meetmete väljaselgitamisel.

**Kvantitatiivsete andmete analüüs** hõlmas küsitlusuuringute läbilõikelist kirjeldavat statistilist ning avalikult ligipääsetavates andmekogudes olevate asjakohaste andmete piiratud mahus analüüsi. Eesmärk on kvantitatiivselt iseloomustada just erivajadustega noorte tööellu siirdumist ja osalemist, kõrvutades neid andmeid samaealise (st 15–24aastaste) earühmaga. See aitab hinnata, kui tavalised või erilised on erivajadustega noored hariduselus ja tööturul. Kasutati järgmisi andmebaase:

- Eesti tööjõu-uuringu 2009 *ad hoc*-moodul „Noorte sisenemine tööturule“;
- Eesti tööjõu-uuringu 2011 *ad hoc*-moodul „Töövõimekaoga inimeste tööturul osalemisest“;
- 2011. aasta rahva ja eluruumide loendus;
- rahvusvaheline üliõpilaste eluolu uuring „EUROSTUDENT V“;
- Eesti Hariduse Infosüsteem.

**Fookusrühmade, rühma- ja individuaalintervjuudega** koguti infot Eesti meetmesüsteemi üksikasjade ja süsteemi piisavuse kohta. Intervjuude respondentideks olid erivajadustega noorte vanemad ja/või lähivõrgustiku liikmed, kutseõppeasutuste ja kõrgkoolide töötajad ning erivajadustega noorte tööandjad. Poolstruktureeritud intervjuude aluseks olid tellijaga kooskõlastatud intervjuukavad, mis põhinesid seatud uurimisküsimustel ning teaduskirjanduse ja dokumendianalüüsi esmastel tulemustel. Järgnevalt on tehtud intervjuudest antud ülevaade sihtrühmade järgi.

### 1) Intervjuud erivajadusega noorte vanemate ja/või lähivõrgustiku liikmetega

Kokku tehti kolm rühmaintervjuud, kus kokku osales seitse vanemat, kelle lapsel on hariduslik erivajadus. Esindatud olid Aspergeri sündroomiga, autismi või autismispektri häirega ning Goldenhari sündroomiga laste vanemad. Nende lapsed olid lõpetanud või lõpetamas järgmisi õppeasutusi: Tartu Ülikool, Tartu Kutsehariduskeskus, Kopli Ametikool, Haapsalu Kutsehariduskeskus (sh üks laps, kelle

<sup>3</sup> <http://www.scopus.com/>



õppetöö toimub Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuses), Vana-Antsla Kutsekeskkool (nüüdseks liitunud Võrumaa Kutsehariduskeskusega) ja Keila kool (põhiharidus toimetuleku õppekava alusel).

Vanemate leidmine ja nende motiveerimine intervjuus osaleda osutus uuringu kõige suuremaks proovikiviks. Nendeni jõudmiseks kasutati paljusid kanaleid. Esiteks palusime uuringus osalevatel erivajadustega noortel oma vanemaid ja lähikondseid teavitada ning paluda intervjuul osaleda. Teiseks levitasime infot sotsiaalmeedias (nii Praxise kui ka näiteks Puutepunkti kaudu) ja Praxise kodulehel. Kolmandaks võtsime ühendust erivajadustega inimeste organisatsioonidega, sh Eesti Puuetega Inimeste Koja, Tallinna ja Tartu Puuetega Inimeste Koja ning nende liikmetega (need ühendused selgitasid sagedasti, et nende liikmed on eakamad inimesed ja neil pole kellelegi kutset edastada). Neljandaks võtsime ühendust erivajadustega õpilastele haridust andvate õppeasutustega ja palusime edastada info lapsevanematele (sh saata intervjuukutse meililistidesse ja eraldi e-kiri, mainida kutset lapsevanemate koosolekutel; samuti palusime kontakteeruda telefoni teel aktiivsemate lapsevanematega, kes nende arvates võiksid olla huvitatud vestlema, nt lapsevanemate esindajaga õppenõukogus). Õppeasutuste kaudu kontakti saamine osutus edukamaks kui organisatsioonide kaudu.

Kõigist neist tegevustest hoolimata õnnestus intervjuudeks leida ainult seitse erivajadusega lapsevanemat (eelkõigileppeid oli rohkemate vanematega, aga intervjuule ei ilmutud kahjuks kohale). Intervjuudes kutseõppeasutuste ja kõrgkoolide esindajatega toodi esile, et erivajadustega noorte vanematega on väga keeruline kontakti saada ka koolidel, sest vanemad on kas tööga ja laste eest hooldamisega liiga hõivatud, väsinud oma probleemidest pidevalt rääkimast, sest „midagi ei muutu“, või ei ole nad lihtsalt huvitatud.

### *2) Intervjuud kutseõppeasutuste ja kõrgkoolide esindajatega*

Tehti kaks rühmaintervjuud, milles osales kokku seitse töötajat järgmistest õppeasutustest: Tartu Ülikool, Tartu Kutsehariduskeskus, Järvamaa Kutsehariduskeskus (endine Põltsamaa Ametikool), Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskool, Tallinna Teeninduskool ja Tallinna Kopli Ametikool. Nende hulgas oli eripedagooge, tugiteenuste juhte, õpetajaid, kursusejuhatajaid ja üliõpilasnõustaja. Individuaalintervjuu raames saadi infot kõrgkooli teenuste kohta ka ühelt erivajadusega noorelt, kes töötab kõrgkoolis erivajadustega üliõpilaste nõustajana. Kutse- ja kõrghariduses toimuvast parema ülevaate saamiseks tehti ka intervjuu kahe HTMi ametnikuga.

Koolide esindajate valim koostati esialgu õppeasutustest, mille õpilaste või vilistlastega tehti individuaalintervjuu. Kuna kõigi nende õppeasutuste esindajatel polnud võimalust intervjuus osaleda, kaasati õppeasutusi valimisse selle järgi, kus õpib kõige rohkem erivajadustega noori. Intervjuueeritava- tega võeti ühendust e-kirja teel, milles neile tutvustati uuringu eesmärke ja paluti osaleda rühma-intervjuul. Mõnel juhul oli raskusi õppeasutuses selle inimeseni jõudmisega, kes on kõige paremini kursis erivajadustega noorte olude ja tööle siirdumise kitsaskohtadega.

### *3) Intervjuud tööandjatega*

Tehti kaks rühmaintervjuud, milles osales kokku kaheksa tööandjat, kel oli erivajadusega noortega kogemus kas praktika või töösuhte kaudu, nende hulgas oli nii äriettevõtteid, riigiasutusi kui ka mittetulundusühinguid. Tööandjatel oli olnud kokkupuude noortega, kellel on liikumisraskused, raske liitpuue (kõnehäire koos liikumispuudega), intellektipuu (sh autism, Downi sündroom) ja psüühikahäired, samuti kurtidega. Kolm tööandjat oli puutunud erivajadustega noori värvates kokku Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskusega; ülejäänud noored, kes tööle või praktikale olid tulnud, olid peamiselt ise kandideerinud.

Tööandjate leidmiseks võtsime ühendust mitmekesisuse kokkuleppega ühinenud tööandjatega, samuti kutseõppeasutuste ja erivajadustega noortele üldharidust pakkuvate koolidega, et jõuda sel viisil

nende peamiste koostööpartneriteni. Kõige rohkem infot tööandjate kohta saime järgmistelt koolidelt: Kopli Ametikool, Maarja küla, Tallinna Teeninduskool, Võrumaa Kutsehariduskeskus, Järvamaa Kutsehariduskeskus ning Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus. Valimi koostamise järel otsisime välja tööandjate kontaktid ja saatsime e-posti teel kutse osaleda fookusrühma aruteludes, selgitades samas ka uuringu tausta. Seejärel helistasime kõik tööandjad läbi, kuna e-postiga saime väga vähe vastuseid.

Kui võtsime tööandjatega ühendust, küsiti väga tihti, missugust erivajadust me silmas peame. Samuti oli huvitav, et mitu ettevõtjat (keda õppeasutused olid nimetanud kui tööandjat, kel on kogemusi erivajadustega noorte praktikale võtmise või palkamisega) väitis, et neil pole erivajadustega noortega kogemusi. Lisaks hakati sageli põhjendama, miks nad pole erivajadustega inimesi palganud (õigusraamistikust, tööohutusest jm tulenevad tegurid).

### 2.3. Olukorra horisontaalne analüüs

Korralduse analüüsimise kõrval – sellega püüdsime eelkõige vastata küsimusele, kas loodud süsteem on piisav – tegime intervjuudest ja fookusrühmadest saadud infole toetudes ka olukorra analüüsi. Metodoloogiliselt oli see juhtumiülene ehk horisontaalne analüüs: samal ajal analüüsi mitut juhtumit, kogudes erinevatest intervjuudest kokku kõik selle teema kohta käivad tekstiosad ja võrreldes teema käsitlemist kõigis intervjuudes. Võrdlusvõimalus loob eeldused mõnevõrra suuremaks üldistamiseks võrreldes juhtumipõhise analüüsiga. Analüüsi toel hinnati, kas ja mil määral on erivajadustega noorte koolist tööle siirdumise toetamine tegelikult kooskõlas dokumendianalüüsi käigus tuvastatud protsessiga ning kas esineb süsteemseid ja rakenduslikke probleeme, mis takistavad erivajadustega noorte siirdumist tööellu. Analüüsi allikaks olid individuaalsed süvaintervjuud erivajadustega noortega ja eespool kirjeldatud rühmaintervjuudega kogutud n-õ juhtumid.

#### *Individuaalsed süvaintervjuud erivajadustega noortega*

Kokku tehti individuaalintervjuu 25 erivajadusega noorega, kellest 15 oli lõpetanud või peagi lõpetamas kutse- ja 10 kõrgharidusõpinguid. Neid noori iseloomustavad järgmised tunnused.

- 1) Kutseõppeasutuse lõpetanud ja seal viimasel kursusel õppijad, kellel on terviseseisundist või puudest tingitud erivajadus:
  - a. noored olid 4 kutseõppeasutusest: Tartu Kutsehariduskeskus, Haapsalu Kutsehariduskeskus (sh 2, kelle õpe toimub (toimus) Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuses), Räpina Aianduskool ja Tallinna Teeninduskool;
  - b. erialadest olid esindatud pagar, kondiiter, kokk, abikokk, puusepp, maastikuehitus, IT, lilleseade ja müüja;
  - c. 9 noort õppis viimasel kursusel, 5 oli õpingud lõpetanud ja 1 õpingud hiljuti katkestanud;
  - d. erivajadustest olid esindatud psüühikahäire, astma, artriit, nägemispuue, liikumispuue, liitpuue ja ühel juhul hariduslik erivajadus (ei soovinud täpsustada).
- 2) Kõrgkooli lõpetanud ja seal viimasel kursusel õppijad, kellel on terviseseisundist või puudest tingitud erivajadus:
  - a. noored olid 5 kõrgkoolist: Tartu Ülikool, Tallinna Ülikool, Tallinna Tehnikaülikool, Eesti Maaülikool ja IT Kolledž;
  - b. erialadest olid esindatud sotsiaaltöö, eripedagoogika, õigusteadus, geenitehnoloogia, majandusarvestus, avalik haldus, IT administreerimine, ergonoomika, ehitusinsener ja semiootika;
  - c. 4 noort õppis magistritasemel, 6 oli lõpetanud või lõpetamas bakalaureuse- või rakenduskõrgharidusõpet;

- d. erivajadustest olid esindatud liikumispuue, liitpuue (nägemis- ja liikumispuue), kuulmispuue, psüühikahäire ja Aspergeri sündroom.

Erivajadustega noorte leidmiseks valiti kõigepealt välja kutseõppeasutused ja kõrgkoolid, kus EHISE andmetel neid õpib kõige rohkem. Kokku võeti ühendust 10 kutseõppeasutuse ja 9 kõrgkooliga üle Eesti, kus õpib kõige rohkem erivajadustega õpilasi.

Koolide esindajatele saadeti e-kiri, milles tutvustati uuringut ja selle eesmärki, kirjeldati, missuguseid noori soovitakse intervjuuerida, ning paluti kooli esindajal edastada kiri neile õppijatele, kes vastavad kirjeldusele. Edastatavas kirjas paluti noortel, kes on nõus andma intervjuu, teatada sellest kooli esindajale või otse Praxise analüütikutele. Selline meetod tagas ühelt poolt isikuandmete kaitse (koolidel ei palutud edastada uuringu tegijatele noorte kontaktandmeid), teisalt aga vähendas see võimalust noori leida – ühenduse saamine sõltus sellest, kas noortel oli motivatsiooni, aega ja võimalusi teatada oma nõusolekust koolile või Praxisele.

## 2.4. Soovituste ja lõpparuande koostamine

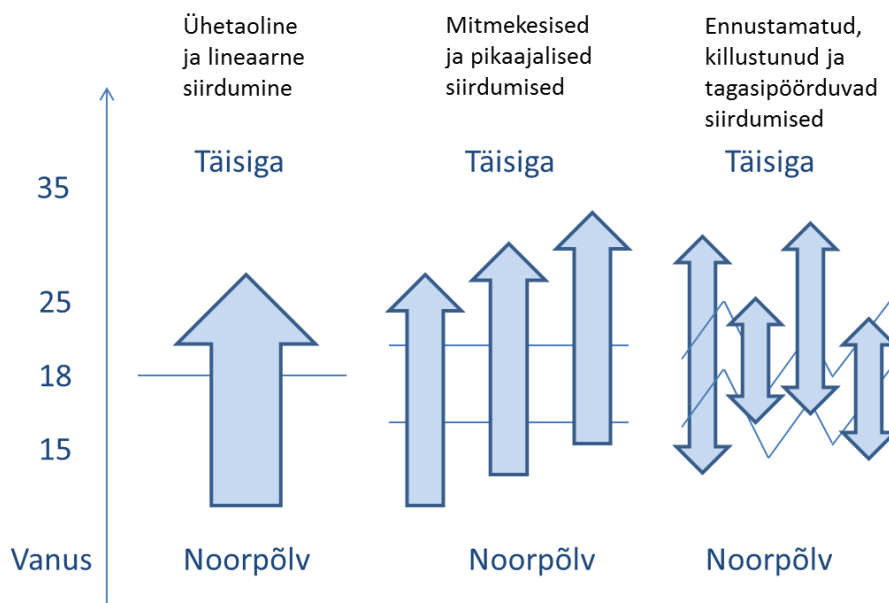
Neljanda etapi eesmärk oli koondada ja sünteesida eelmiste etappide tulemused uuringu peamiseks järeldusteks ning töötada välja soovitused selle kohta, kuidas parendada tööturumeetmeid ja milliseid uusi meetmeid rakendada selleks, et toetada erivajadustega noorte töö otsimise, tööle asumise ja tööl käimise protsessi ning muuta need tulemuslikumaks. Soovituste valideerimiseks korraldati koos töötukassaga ühine aruteluseminar, mille tulemusel täiendati esialgseid soovitusi.

### 3. Ülevaade erivajadustega noorte koolist tööle siirdumist toetavatest meetmetest teaduskirjanduse põhjal

#### Tööle siirdumise trajektoorid on mitmekesised

Kirjanduses tõdetakse (vt nt Walther 2006, 120–121), et ühiskonna muutumise käigus on noorte, sealhulgas erivajadustega noorte siirdumine haridusest tööle muutunud pikaajalisemaks, mitmekesisemaks ja mittelineaarseks. Noorte haridustee on pikenenud, mistõttu lähevad nad tööle hiljem; selle taustal iseseisvuvad nad sageli vanemas eas kui varem. Ka siirdumise teed on muutunud mitmekesisemaks. Erinevate noorte haridustee on erineva kestusega ja nii jõutakse ka tööturule erineval ajal. Peale selle, et siirdumise teed on muutunud mitmekesisemaks, on need sageli ka mittelineaarsed, st noored võivad pärast tööturul tegutsemist jõuda tagasi haridussüsteemi. Sellised muutused seonduvad noorte pikema haridustee, elustiilide mitmekesistumise, tööturu suurema paindlikkuse ja individualiseerumisega ühiskonnas. Siirdumisteede mitmekesisus ja tagasipöörduvus iseloomustab suurel määral ka erivajadustega noori.

JOONIS 2. NOORTE KOOLIST TÖÖLE SIIRDUMISE TEED



Allikas: Walther 2006, 121.

Erivajadustega noorte siirdumine tööle võib olla keerulisem. Mann ja Honeycutti (2014) analüüs (USA, longituuduuring, multinomiaalne *logit*-mudel) näitab, et neil noortel on halvemad oskused ja teadmised ning seetõttu on ka nende tööturuväljundid kehvemad. Autorid leiavad veel, et puude avaldumine nooruses mõjutab inimkapitali ja tööturuväljundeid tugevamalt kui puude avaldumine hilisemas eas. Sarnaselt leiavad Emerson jt (2014) (Austraalia, paneeländmed, multinomiaalne logistik-mudel), et puude avaldumine nooruses mõjutab osalust haridussüsteemis ja tööturul. Noorte hariduselus osalemise probleemid võivad samas olla terviseprobleemide või puude kujunemise

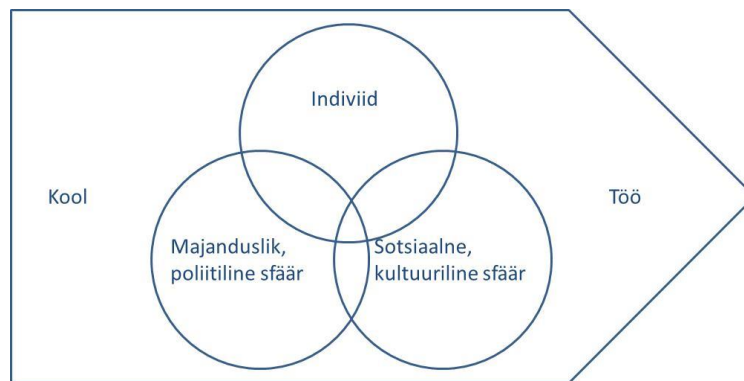
riskiteguriks. De Ridderi jt (2013) selgitavad oma analüüsis (Norra, longituudandmestik, logistiline regressioon), et õpingud katkestanud noortel on suurem tõenäosus haigestumiseks või puudeks.

### Erivajadustega noorte tööle siirdumist mõjutab mitu tegurit samal ajal

Erivajadustega noorte siirdumist haridussüsteemist tööellu võivad mõjutada mitmesugused tegurid. Neist osa võib sarnaneda erivajadusteta noori iseloomustavate teguritega, kuid osa on eriomased just erivajadustega noortele; tegurid võivad ka kuhjuda. Seepärast võivad erivajadustega noorte koolist tööle siirdumise trajektoorid olla mitmekesised, killustunud, raskesti ennustatavad ja mittelineaarsed.

Noorte hariduselust tööellu siirdumist mõjutavad makro- ja mikrotasandi tegureid (vt nt Müller and Gangl 2003, 5–6). Ühest küljest mängivad rolli ühiskonna ja majanduse struktuur ning institutsionaalne korraldus, mis riigiti ja ajas varieerub ja muutub. Teisest küljest mõjutavad indiviidi ja tema lähisuhete võrgustiku omadused teadlikke ja mitteteadlikke valikuid, mida inimesed selles struktuuris ja institutsionaalses korralduses teevad ja saavad teha (*Ibid.*). Kirjanduses (nt DeLuca jt 2012) eristatakse noorte tööle siirdumise puhul kolme suuremat sfääri, mille tegurid mõjutavad seda protsessi.

#### JOONIS 3. NOORE KOOLIST TÖÖLE SIIRDUMINE SOTSIAALSES KONTEKSTIS



Allikas: DeLuca jt 2012, 52.

Autorite järgi mõjutavad noore siirdumist noorukieast täiskasvanuikka ja haridussüsteemist tööellu samal ajal ja üksteisega vastasmõjus (1) indiviidi psühholoogilised omadused ja oskused, (2) sotsiaalsed võrgustikud ja väärtused ning (3) majanduslikud ja poliitilised tegurid. Lindströmi jt (2013) kirjanduse ülevaade järgi (ülevaade alates 2010 ilmunud kirjandusest; ei ole rangeid sirvimise ja kaasamise kriteeriume) mõjutab erivajadustega noorte tööle siirdumist ja tööalast karjääri eelkõige (1) töökogemuse puudumine ja episoodilisus, (2) piiratud ligipääs tasemeharidusele ja koolitustele, (3) eelarvamused ja diskrimineerimine tööturul ning (4) nende noorte pärsitud püüdlused ja karjäärivõtted. Varasemas süstemaatilises kirjandusülevaates (hõlmab 2008. aasta maini avaldatud uuringuid) keskenduvad Achterberg jt (2009) isikuga seotud teguritele, mis toetavad või takistavad erivajadustega noorte tööturule sisenemist. Ülevaate järgi on tööturule minna lihtsam meessoost, kõrgemalt haritud, madalama depressioonitasemega, optimistlikumatel ja parema psühhosotsiaalse funktsioneerimisega erivajadustega noortel. Tööturul osalemist piiravad seevastu vähene vaimne võimekus (IQ), funktsionaalsed piirangud, kaashaigestumus ja statsionaarne ravi.

Varasemas süstemaatilises kirjandusülevaates (1984.–2009. a allikaid hõlmav ülevaade) kirjeldavad Test jt (2009) haridussüsteemi ja ühiskonna tegureid, mis mõjutavad erivajadustega noorte toimetulekut haridussüsteemis, tööturul ja iseseisvas elus (tabel 1).

TABEL 1. ERIVAJADUSTEGA NOORTE TÖÖELLU SIIRDUMIST MÕJUTAVAD TEGURID

Tegur	Haridus	Töötamine	Iseseisev elu
1. Karjääriteadlikkus	X	X	
2. Kogukonnas osalemine sotsiaalsete oskuste arendamiseks (ingl <i>community experiences</i> )		X	
3. Lõpueksamite tulemused ja tasemehariduse diplom		X	X
4. Tasemehariduses osalemine	X	X	
5. Ametkondade koostöö ja tugi siirdumisele	X	X	
6. Töökursustel osalemine	X	X	
7. Tasustatud töö kogemus	X	X	X
8. Vanemate osalus ja siirdumisprotsessi kaasatus		X	
9. Õppeprogramm		X	
10. Enesekehtestamine ja -teadlikkus	X	X	
11. Iseseisvus (ingl <i>self-care/independent living</i> )	X	X	X
12. Sotsiaalsed oskused	X	X	
13. Tugi õpilastele (ingl <i>student support</i> )	X	X	X
14. Siirdeprogrammis osalemine	X	X	
15. Ameti/kutsehariduse omandamine	X	X	
16. Tööpraktikas osalemine ( <i>work-study</i> )		X	

Allikas: Test jt 2009, 34.

Uuemates empiirilistes üksikanalüüsidest viidataks lisaks mõnele olulisele siirdumist mõjutavale aspektile. Kuna tüüpiliselt osalevad erivajadustega noored väiksema tõenäosusega gümnaasiumijärgses tasemeõppes, mis mõjutab nende tööelus osalemist, analüüsid Fleming ja Fairweather (2012) järgnevas tasemeõppes osalemise tegureid. Nad leidsid oma analüüsis (USA, longituudandmete regressioonimudel), et erivajadustega noorte puhul on tavalised hariduselus jätkamist ennustavad tegurid (nt vanemate haridus, majandusressursid ja õppeedukus keskkoolis) suurema mõjuga kui otseselt erivajadustega seotud tegurid. Viimased, nt erivajadus ja eripedagoogika meetodid koolis, on olulisemad kutsehariduses jätkavate noorte puhul, mis on selgitatav sellega, et kutseharidus võib eeldada suuremaid funktsionaalseid nõudeid (nt nägemine) kui kõrgharidus, kus on erivajadust võimalik kompenseerida kohandustega (nt punktikiir).

Mitmes uuemas artiklis ilmneb noore ootuste suur mõju tööle siirdumisele. Wehman jt (2014) analüüsid USA longituuduuringu andmete alusel küsimust, millised tegurid ennustavad erivajadustega noorte avatud tööturul töötamist peale gümnaasiumi lõpetamist. Autorite järgi on kõige tähtsamad tööle siirdumise edukust mõjutavad tegurid tööturu-/töökoolitus (ingl *employment training*), tööpraktika/-kogemuse omandamine gümnaasiumis õppimise ajal ja vanemate ootused, et noor läheks peale gümnaasiumi tööle. Holwerda jt (2014) analüüsid, kuidas ootused erivajadustega noorte tööturul osalemisele ja tööturul osalemise võimele mõjutavad seda, kuidas need noored tööturul toime tulevad. Intellekti- ja arengupuudega noori puudutava läbilõikelise küsitlusuuringu analüüsi (regressioonanalüüs) järgi mõjutavad nii õpetajate kui ka noorte vanemate ootused noore tööturuväljundeid. Holwerda jt (2013) uurisid autistlike ja hüperaktiivsete noorte tööturul osalemist

ennustavaid tegureid. Hollandi kohortuuringu andmete analüüsi toel leidsid nad, et tööle siirdumist prognoosivad iseseisvalt elamine, erivajadustega noore ootus töötada täisajaga, suur tunnetatud toetus lähedastelt ja töötamist toetav suhtumine vanematelt, sotsiaalse keskkonna toetus; tööhõivesse jäämist ennustavad kõrgem vanus ja toetav sotsiaalne keskkond. Carter jt (2012) analüüsisid sügava puudega noorte tööturul osalemist selgitavaid tegureid ning USA longituuduuringu analüüs (regressioonanalüüs) näitas, et gümnaasiumi ajal töötamine on tugevasti seotud tööturul osalemisega pärast selle lõpetamist. Erinevusi tööturul osalemise tõenäosuses selgitavad ka sugu, paremad sotsiaalsed oskused, iseseisvus isiklikes tegevustes ja majapidamistöodes ning vanemate suuremad ootused noore tööturul osalemisele.

Kokkuvõtvalt mõjutavad teiste riikide kogemuse järgi erivajadustega noorte siirdumist hariduselust tööturule järgmised tegurid.

- Indiviidiga seotud tegurid: (1) vaimne võimekus, funktsionaalsed võimed ja tervis; (2) töökogemus ja tööpraktikas osalemine; (3) oskused ja teadmised ning ameti omandamine; (4) psühholoogilised omadused, optimism, eneseteadlikkus, enesekehtestamine ja iseseisvus; (5) lähedaste toetuse tajumine; (6) sotsiaalsed oskused; (7) karjääriootused, -teadlikkus ja -püüdlused.
- Sotsiaalsed ja lähisuhtevõrgustikega seotud tegurid: (1) vanemate tugi ja kaasatus siirdumisprotsessi; (2) vanemate toetavad ootused noore iseseisvuse, õppimise ja töötamise suhtes; (3) vanemate haridus; (4) perekonna ja leibkonna majanduslikud ressursid; (5) vanemate ja lähedaste toetav hoiak ning abi.
- Ühiskondlikud ja majanduslikud tegurid: (1) erivajadustega noore juurdepääs haridusele, kohandatud haridusele ja toetatud õppimisele; (2) eelarvamused ja diskrimineerimine tööturul; (3) ühiskonda ja kogukonda kaasatus; (4) siirdeprogrammid.

### Erivajadustega noorte tööle siirdumist on võimalik toetada

Kirjanduses osutatakse võimalustele, kuidas vältida või ületada erivajadustega noorte tööle siirdumist takistavaid tegureid. Nel ja Westhuyzen (2015, 720) käsitlevad üleminekutoena (ingl *transition support*) käitumuslikke ja kompenseerivaid sekkumisi, mis hõlbustavad osalemist ja lõimumist ajal, mil erivajadusega noor siirdub lapsepõlvest täiskasvanuikka.

Kui selliste sekkumiste puhul üldjuhul eeldatakse, et need meetmed toetavad erivajadustega noorte siirdumist, siis kirjanduses (Legard, Halrynjo ja Danielsen Floer 2014) esitatakse käsitlus (ingl *bridge theory vs. hurdle theory*), mille järgi hariduselust tööellu siirdumist toetavad sekkumised pigem takistavad siirdumist, sest need võivad noori marginaliseerida. Autorite kirjandusülevaate järgi toimub marginaliseerimine sellepärast, et (1) teenuse osutajatel on erivajadustest väärettekujutused; (2) teenuseid osutades eeldatakse vaikimisi, et sama lähenemine sobib kõigile, ning (3) teenuseid osutatakse liiga hilja või laiemalt vales ajal. Autorite teoreetilise lähenemise järgi ei ole need probleemid lahendatavad sellega, et töötatakse välja ja juurutatakse paremaid meetmeid – puudused on ületamatud. Autorid leiavad oma läbilõikelist valimit kasutanud Norra erivajadustega noorte küsitlusandmete analüüsi tulemusel sellele hüpoteesile mõningat empiirilist tuge, ent tõdeavad, et negatiivset seost programmist osalemise ja tööturuväljundite vahel võivad selgitada ka muud tegurid.

Täiskasvanuks saamine ja hariduselust tööturule siirdumine on eri ühiskondades korraldatud erinevalt. Seda siirdumist erinevates ühiskondades on mõnevõrra ka võrreldud, kuigi kitsamalt erivajadustega noori pole nendes allikates käsitletud. Müller ja Gangli (2003, 10–17) järgi hõlmab tööle siirdumist

mõjutav institutsionaalne raamistik haridus- ja koolitussüsteemi, tööturгу ja töötururegulatsioone ning aktiivseid tööturumeetmeid. Viimatises riikide võrdluses tõdeb Walther (2006), et eri süsteemides on haridusel ja koolitusel keskne roll. Autor eristab nelja noorte tööle siirdumise süsteemi (tabel 2), mis erinevad haridussüsteemi hõlmavuse ja standardiseerituse, tööturu avatuse ja regulatsiooni ning sotsiaalse kaitse ulatuse poolest.

TABEL 2. ERIVAJADUSTEGA NOORTE KOOLIST TÖÖLE SIIRDUMISE SÜSTEEMID

Süsteem	Riik	Kool	Koolitus	Sotsiaalkaitse	Tööturg
<b>Universalistlik</b>	Taani, Rootsi	Mitte-selektiivne	Paindlikud standardid	Riik	Avatud; väiksed riskid
<b>Tööhõivele keskenduv</b>	Saksamaa, Prantsusmaa, Holland	Selektiivne	Standardiseeritud	Riik/perekond	Suletud; riskid
<b>Liberaalne</b>	Suurbritannia, Iirimaa	Mitte-selektiivne	Paindlik, vähe standardiseeritud	Riik/perekond	Avatud; suured riskid
<b>Vähem kaitset pakuv</b>	Itaalia, Hispaania, Portugal	Mitte-selektiivne	Vähe standardiseeritud, vähene katvus	Perekond	Suletud; suured riskid, mitteametlik töötamine

Allikas: Walther 2006, 126; siinse töö autorite lühendatud väljavõte.

Noorte siirdumist toetavaid praktikaid analüüsiva süstemaatilise kirjanduse ülevaate järgi (Landmark, Ju ja Zhang 2010) on kõige tõendus põhised praktikad (1) tasustatud ja tasustamata töökogemuse omandamine, (2) töötamiseks valmistumine, (3) perekonna kaasatus tööle siirdumisse, (4) üldharidussüsteemi kaasatus tööle siirdumisse, (5) sotsiaalsete oskuste arendamine, (6) igapäevaoskuste arendamine, (7) enesekehtestamis- ja enesemääramisoskuste arendamine, (8) koostöö kogukonnas või tuge pakkuvate asutuste vahel.

Nel ja Westhuyzeni (2015, 720) järgi on erivajadustega noortele pakutav üleminekutugi individuaalne protsess, mis algab koolis. Tulevikku suunatud plaanide tegemine keskendub seal töötamiseks valmisoleku suurendamisele ning sotsiaalsete ja tööoskuste arendamisele; protsess jätkub toetatud hariduse ja toetatud töötamisega, mis tagab juurdepääsu tööle ning loob suutlikkuse töötada avatud tööturul (joonis 4). Sekkumised, millega erivajadustega noorte siirdumist toetatakse, võivad hõlmata ravi ja terviseedendust, oskuste ja teadmiste arendamist, sotsiaalsete oskuste ning emotsionaalsete ja kognitiivsete võimekuste arendamist ning tööturul ja -elus toimetuleku toetamist.

Siinjuures rõhutatakse laiemalt noorte tööellu siirdumist käsitlevates analüüsides, et pakutav tugi peab arvestama siirdumistrajektoorie mitmekesisust, tagasipööratavust ja siirdumise ennustamatust; selliste teguritega mitteametamine võib päädida meetmetest ja programmidest väljalangemisega ning tööellu siirdumise eesmärkidele vastutöötamisega (Walther 2006, 122).



## JOONIS 4. ERIVAJADUSTEGA NOORTE KOOLIST TÖÖLE SIIRDUMISE TOETAMINE



Allikas: Nel ja Westhuyzen 2015, 722.

Hiljutises süstemaatilises kirjandusülevaates (pole rangeid sirvimis- ja kaasamiskriteeriume) leiavad Lindström jt (2013), et erivajadustega noorte karjääri toetamise põhistrateegiad on (1) individuaalsete kompetentside ja oskuste arendamine, (2) mitmekesisema karjääri ja karjäärivalikute väljaselgitamine, (3) keskharidusele järgneva tasemehariduse omandamise soodustamine, (4) töökohal arenemise toetamine ning (5) töökohal hoiakute ja praktika muutumise eestkostmine erivajadustega noorte kaasamiseks tööturule.

Kirjandusülevaadete (Sweigart and Evanovich 2015) järgi on tööle siirdumise toetamise aluseks siirdumisplaan, mis hõlmab:

- noore kaasamist selle koostamisse, rakendamisse ja hindamisse. See lähtub tõdemusest, et tarviliku toe osutamisel on noor oma vajaduste kõige parem ekspert ning oskab teha kõige parema plaani;
- siirdumise igakülgset hindamist, mis keskendub töötamisele, õppimisele ja iseseisvale toimetulekule ning selle saavutamiseks vajalikele teguritele (huvid ja eelistused, kognitiivsed võimed, oskused ja hariduslikud saavutused, sotsiaalsed ja psühholoogilised oskused, tervis, sotsiaalne taust jne);
- arusaamist, et siirdumise hindamine ja planeerimine on pidev protsess, st see peab toimuma korduvalt ja perioodiliselt, et seada ja kohandada eesmärke ning muuta sekkumisi, millega siirdumist toetatakse, ning hinnata eesmärkide poole pürgimist;
- põhimõtet, et hindamise eesmärk on planeerida ja rakendada tegevusi, sh mitmesuguste teenuste, kohanduste ja kõrvalabi pakkumist.

Samas tuleb tõdeda, et paistab nappivat empiirilisi põhjusanalüüse sekkumiste mõjususe ja tõhususe kohta. Cobb ja Allwell (2009) keskenduvad oma süstemaatilises kirjandusülevaates erivajadustega noorte siirdumist toetavate meetmete mõjuanalüüsidele. Kirjandusülevaate järgi on tõendeid, et mõjusad on meetmed, mis keskenduvad siirdumise planeerimisele ning noore oskuste ja teadmiste arendamisele. Ülevaate järgi ei ole piisavalt metoodiliselt tugevaid analüüse, mis kinnitaksid, et meetmed, mis keskenduvad perekonna toele ja koostööle meetmete/sekkumiste osutajate vahel, on mõjusad. Samuti ei ole tõsikindlaid tõendeid selle kohta, et meetmete osutamise kontekst (sh suured ja selged ootused erivajadustega noorele, noori kaasavad hoiakud ja sotsiaalne toetus) mõjutab meetmete tulemuslikkust. Sarnaselt leiavad ka Test jt (2009) oma süstemaatilises kirjandusülevaates, et valdav osa tõenduspõhistest praktikatest arendab noore oskusi, sh eluks vajalikke, tööle kandideerimise, töötamise ja tööpetsiifilisi oskusi, enese eest seismise, enesekehtestamise, enesejuhtimise, sotsiaalseid ning tööga seotud sotsiaalseid ja suhtlemisoskusi (*Ibid.*, tabel lk 120–121).

Samamoodi tõdetakse erinevate erivajaduste spetsiifilistes kirjandusülevaadetes, et napib tõendeid sekkumiste mõjususe ja tõhususe kohta. Siiski toetavad käitumishäiretega ja hariduslike erivajadustega noorte siirdumispraktikaid käsitleva süstemaatilise kirjandusülevaate järgi (Test, Cease-Cook, and Bethune 2015) siirdumist sellised sekkumised, mis arendavad noorte töö- ja sotsiaalseid oskusi, igapäevaseid iseseisva toimetuleku ja enesekehtestamisoskusi, eneseteadlikkust, kujundavad lähedaste ja vanemate ootusi ning noorte karjääriteadlikkust ja -ootusi. Taylor jt (2012) keskenduvad oma süstemaatilises kirjandusülevaates autistlikele noortele suunatud kutsealaste sekkumiste (ingl *vocational intervention*) mõjuanalüüsidele. Autorid leiavad, et leidub ainult piiratud tõendeid selle kohta, et kutseoskuste arendamine (sh toetatud töö käigus) mõjutab autistlike noorte tööturul osalemist. Sarnaselt tõdeavad Westrbook jt (2015) oma autistlikele noortele suunatud sekkumiste mõjuanalüüside süstemaatilises kirjandusülevaates, et on vähe teadmisi haridussüsteemist tööle siirdumise programmide mõju kohta.

Kuigi on koostatud ka üksikute meetmete mõjule keskenduvaid (süstemaatilisi) kirjandusülevaateid, ei sea need paraku rangeid põhjusanalüüsi kriteeriume meetmete mõju tuvastamiseks. Teooria järgi võib enesekehtestamisoskuste arendamine aidata erivajadustega noortel ühiskonnas toime tulla. Gragoudas (2014) leiab oma kirjandusülevaates, et nende oskuste treenimise lõimimine erivajadustega noorte õppekavadesse võib aidata neid ette valmistada edukaks tööturule sisenemiseks ja seal tegutsemiseks, kuid napib metoodiliselt rangeid analüüse, mis sellist mõju tõenduspõhiselt kinnitaksid.

+++

Süstemaatilise kirjandusülevaate kõrval vaatame järgnevalt analüüse, mis keskenduvad üksikute sekkumiste hindamisele. Sellised analüüsid osaliselt kinnitavad, et siirdumistugi peaks olema süsteemne ja kompleksne. Näiteks Karpu jt (2014) analüüs vaatlleb mõjusa koolist tööle siirdumise programmi komponente. USA siirdumisprogrammi ja longituudküsitluse andmete analüüsi (ingl *propensity score analysis*) toel leiavad autorid, et siirdumise komponendid, näiteks individuaalne haridusplaan, karjääri planeerimine, töökogemuse omandamine õppimise ajal ning ekspertide ja asutuste koostöö mõjutavad samal ajal erivajadusega noore gümnaasiumijärgseid tulemusi hariduses ja tööturul.

Teaduskirjanduses esitatakse ka kompleksmeetmete tulemuste analüüse.

- Hemmeter jt (2015) analüüsivad USA programmi „**The Bridges from School to Work**“<sup>4</sup> (eesmärk analüüsida töövahendust, karjääri planeerimist, oskuste arendamist ja tööd) pikaajalisi tulemusi erivajadustega noorte tööle siirdumisel. Kirjeldavas analüüsis leiavad nad, et 30aastaseks saades on ligikaudu kolmveerandil programmis osalenud noorel tööst saadav sissetulek. Autorid leiavad, et programm võib toetada suurema tulu teenimist, tõdedes samas, et meetmele hinnangu andmiseks on vaja mõjuanalüüse.
- Cocks jt (2015) käsitlevad kirjeldavas analüüsis Austraalia töökogemuse omandamise süsteemi **Australian Apprenticeships**<sup>5</sup>, mis hõlmab tööoskuste ja -kogemuste omandamist ühendatuna õppimise ja töötamisega. Aasta pärast kooli ja programmi lõpetamist töötas 87% programmi läbinuist tasustatud töö, 53% jätkas praktikat pakkunud tööandja juures ja 40% jätkas ametihariduse omandamist. Autorid järeldavad, et väiksest valimist ja metoodikast hoolimata

<sup>4</sup> [The Bridges from School to Work.](#)

<sup>5</sup> [Australian Apprenticeships.](#)

osutab analüüs sellele, et tööpraktika mõjutab erivajadustega noorte tööturuvõimalusi ja karjääriteid ning elukvaliteeti.

- Nochajski ja Schweitzer (2014) analüüsisid USA koolist tööle siirdumise programmi „**The School to Work Transition Program**“<sup>6</sup>, mis hõlmab järk-järgult (1) oskuste omandamist koolis, (2) kogukonnas osalemist, (3) tasustatud toetatud tööd ja (4) osalemist avatud tööturul. Kirjeldava analüüsi järgi siirdus 30% programmis osalenutest pärast programmi lõppu tasustatud tööle avatud tööturul. Suuremad probleemid olid toetatud tööle siirdumisel, kuid 81% selle faasi läbinutest töötas avatud tööturul vähemalt aasta. Autorite kohaselt võib siirdeprogrammil olla tööturul osalemisele positiivne mõju, kuigi nad tõdevad, et mõjususe kohta on vaja lisaanalüüse.
- Müller ja VanGilder (2014) analüüsisid USA koolist tööle naasmise programmi „**Project Search**“<sup>7</sup>. See meede toetab valmidust osaleda ja siirduda tööturule, pakkudes töökogemuse omandamist tegelikul töökohal. Noorte ja oluliste ekspertide intervjuerimisel hinnati programmi läbinute valmisolekut töötada. Uuringu järgi on osalenutel paremad tööoskused ning parem kogemus töökohal suhelda ja käituda.
- Verhoef jt (2014) ja Verhoef (2013) näitavad oma analüüsis (ingl *pre-post-intervention design*), et multidistsiplinaarne töörehabilitatsioon, mis hõlmab individuaalseid ja rühmasekkumisi motivatsiooni, rollide ja oskuste arendamiseks, mõjutab osalenute tulemuslikkust tööl, kutseidentiteeti ning ametialast kompetentsust.

Erivajadustega inimeste üks tõenduspõhisemaid kompleksmeetmeid on toetatud töö, ent selle meetme mõjusust noorte puhul on hinnatud kasinalt. Mõni artikkel siiski toetab selle meetme kasutamist.

- Wehman jt (2014) analüüsisid toetatud töö mõju intellekti- ja arengupuudega noorte tööturuväljunditele. Analüüsis (regressioonipuuga tõenäosusskooride hindamine) tuvastati, et toetatud töös osalenute seas on kõrgem töötamise määr kui mitteosalenute seas.
- Wehman (2012) analüüsisid toetatud töö mõju autistlike noorte tööturul osalemisele ja leidsid, et 33 osalenust 27 siirdus avatud tööturule. Autorite sõnul saavutati tulemuslikkus tänu toetatud tööle ja tööhõivespetsialistidele, kes pakkusid sotsiaalset tuge ja sobivaid koolitusstrateegiaid puudevate oskuste omandamiseks.

Otseselt tööturuväljunditele keskenduvate kompleksmeetmete kõrval pööratakse tähelepanu ka *pre-post-intervention* iseseisva toimetuleku problemaatikale, sest just iseseisev toimetulek ja selle arendamine võib mõjutada tööturuväljundeid.

- Croke ja Thompson (2011) analüüsisid programmi „**Youth Transition Demonstration**“<sup>8</sup>, mille eesmärk oli suurendada erivajadustega noorte enesetõhusust. Autorid järelaldasid kvalitatiivse ja kvantitatiivse (kirjeldava) mõjuanalüüsi põhjal, et programmis osalemine suurendas noorte iseseisvust ning hariduse ja tööturuga seotud võimalusi.

---

<sup>6</sup> [The School to Work Transition Program.](#)

<sup>7</sup> [Project SEARCH.](#)

<sup>8</sup> [Youth Transition Demonstration.](#)

Samuti on kirjanduses tõendeid selle kohta, et tööle siirdumist mõjutab töörehabilitatsioon.

- Bjornson jt (2011) analüüsid töörehabilitatsiooni (funktsioneerimisvõime suurendamine, enese eest hoolitsemise ja sotsiaalsete oskuste arendamine) mõju füüsilise puudega noorte gümnaasiumijärgsele haridusele ja tööturul osalemisele (USA, longituudandmete logistiline regressioonanalüüs). Noored, kes osalesid töörehabilitatsioonis vanuses 13–16, jätkasid suurema tõenäosusega õpinguid pärast gümnaasiumi 19–21 aasta vanuses (samas ei tuvastanud analüüs seost töötamisega).

Nagu eespool kirjeldati, tegeleb valdav osa kompleksmeetmeist oskuste arendamisega. Siiski on sihtrühmale välja töötatud ka spetsiifilisemaid oskuste arendamise meetmeid, mille eesmärk on arendada vajaka jäävaid sotsiaalseid, sh töötamisega seotud sotsiaalseid oskusi.

- Murray ja Doren (2013) analüüsisid USA puuetega noorte sotsiaalsete ja tööoskuste arendamise programmi „**Working at Gaining Employment Skills**“ (WAGES) mõju. Analüüsi järgi (kontrollrühmaga eksperiment, MANCOVA analüüs) olid programmis osalenutel suuremad ootused tööväljavaadetele ning paremad sotsiaalsed (empaatia, koostöö, enesekehtestamine) ja tööoskused.

Oskuste kõrval võivad puuetega noorte siirdumist mõjutada ka teised sisemised tegurid, mida on võimalik arendada motiveeriva intervjuerimisil meetodil.

- Shefteli jt (2014) artikkel käsitleb motiveerival rühmaintervjuerimisel põhinevat karjääriootuste ja -plaanide juhtimise meetme disaini ja rakendamist (ingl *motivational enhancement group intervention*). Autorite analüüs (USA, ingl *latent change score model*) näitab, et motiveeriv intervjuerimine parandab erivajadustega noorte enesekehtestamise oskusi, enesetõhusust ja karjääriootusi, mis on olulised tööelus osalemist ja kutse alal edenemist mõjutavad sisemised oskused.

Teooria järgi kujundavad koolist tööellu siirdumist eesmärgid, mida noored ise koosmõjus kooli ja perekonnaga seavad. Siinjuures võivad koolid kujundada ka eesmäärke, mis ei soodusta avatud tööturul töötamist.

- Wehman jt (2014) leidsid USA longituuduuringu analüüsis, mis keskendus kitsamalt traumaatilise ajukahjustusega noorte tööturule siirdumist mõjutavatele teguritele, et noored, kes koostöös kooliga olid seadnud siirdumiseesmärgid ning aktiivselt juhtisid nende saavutamist, olid tööturule siirdumisel edukamad.
- Grigal jt (2011) leidsid USA longituudandmete analüüsil, et intellektipuudega noored seavad gümnaasiumijärgse hariduse ja töötamise avatud tööturul eesmärgiks harvem ning töötamise kaitstud või toetatud töökohal sagedamini.
- Lindström jt (2013) analüüsisid erivajadustega noorte naiste karjääriplaneerimismeedet PATHS (*Postschool Achievement Through Higher Skills*). Esmane uuring näitas, et programmi läbinutel on võrdluses kontrollrühmaga parem personaalne ja sotsiaalne toimetulekuvõime ning tööalane eneseteadlikkus erivajaduste ja sooga seotud karjääriplaneerimise asjaoludest.

Motivatsiooniga seoses võivad erivajadustega noortel olla halvemad enesekehtestamisoskused ning väiksem eneseteadlikkus. Neid on võimalik sekkumisega kujundada.

- Shogren jt (2015) hindasid enesemääratlemise/-kehtestamise meetme mõju erivajadustega noore tööturule siirdumisele kooli lõpetamise järel. Analüüsist (ingl *group-randomized, control group studies, structural equation modeling*) ilmneb, et kõrgema enesemääramistasemega noored on pärast kooli lõpetamist tööturul edukamad ja nende tööturul osalemine on püsivam.

Analüüsid osutavad ka asjaolule, et puuetega noorte oskused ja käitumine tööintervjuudel on erinev. Näiteks võivad Lindsay ja DePape (2015) kvalitatiivuuringu järgi nad rääkida vähem kogemustest, mille üle nad on uhked, olla vähem valmis tooma näiteid töö- ja vabatahtliku töö kogemusest, olla vähem valmis andma töökaaslastele tagasisidet ja olla vähem valmis vastama probleemilahendust nõudvatele küsimustele. Samas on mõningaid tõendeid, et tööintervjuukoolitus võib aidata vajalikke oskusi ja kogemusi omandada.

- Smith jt (2015) uurisid virtuaalselt tehtud tööintervjuukoolituse (ingl *virtual reality job interview training*) mõju autistlike noorte tööturuväljunditele. Analüüsi järgi (*logistic regression*) töötasid koolitusel osalenud suurema tõenäosusega kui mitteosalenud.
- Shogren jt (2015) hindasid enesemääratlemise ja -kehtestamise meetme mõju erivajadustega noore tööturule siirdumisele pärast kooli lõpetamist. Analüüsist (ingl *group-randomized, control group studies, structural equation modeling*) ilmneb, et kõrgema enesemääratlemistasemega noored on pärast kooli tööturul edukamad ja osalevad seal püsivamalt.

Erivajadustega noorte siirdumist koolist tööturule mõjutab veel sotsiaalsete suhete võrgustik.

- Smalli jt (2013) kvalitatiivuuringu järgi on puudega noore sotsiaalne võrgustik oluline tegur, mis mõjutab tööellu siirdumist; siirdumise kavandamisel tuleb tuvastada noore keskkond (süsteem) – süsteemi osad, mis ei tööta, peaksid olema sekkumise prioriteedid.

### Sekkumiste planeerimisel vajab tähelepanu nende rakendamine

Kuna erivajadustega noorte siirdumist mõjutab samal ajal mitu tegurit ja siirdumist toetavad kompleksmeetmed, milles osalevad erinevad rakendajad ja osapooled, on kirjanduses mõnevõrra pööratud tähelepanu sekkumiste rakendamisele. Teaduskirjanduses käsitletakse väga põgusalt (ja mitte väga metoodiliselt) tööandjate eelistusi ja tööhõivespetsialistide rolli erivajadustega noorte tööturule siirdumisel. USA küsitlusuuringu põhjal tehtud analüüsis (Simonsen, Luecking, ja Fabian 2015) järeldatakse, et tööandjate käitumise mõjutamiseks (1) tuleks aktiivselt turundada tööhõivespetsialiste või -asutust, mis esindab töötajat; (2) peaksid tööhõivespetsialistid külastama aktiivselt ettevõtteid, et õppida tundma nende vajadusi ja toimimist; (3) peaksid tööhõivespetsialistid keskenduma koostöös tööandjaga pigem sellele, kuidas erivajadusega noor võiks olla tööandjale kasulik, kui sellele, kui hästi erivajadusega töötaja võiks olemasolevaid töid teha ja ametikohti täita, ning (4) tuleks otsida võimalusi, kuidas kohandada töö noore ja ettevõtte vajaduste järgi.

Siirdumist toetavate meetmete rakendamisel on kriitiliseks eduteguriks teenust osutavate spetsialistide oskused ja kompetentsid. Tilson ja Simonseni (2013) kohaselt mõjutavad tööhõivespetsialiste oskused, kompetentsid ja isikuomadused erivajadustega noorte abistamist töö leidmisel ja töötamisel. Autorite järgi sõltuvad oskused ja kompetentsid meetmest endast, kuid tähelepanu tuleb pöörata ka isikuomadustele ja sotsiaalsetele võtmeomadustele. Sellised olulised kompetentsid on (1) optimism, mis julgustab proovima, osalema ja takistusi ületama; (2) kultuuriline kompetentsus, mis võimaldab spetsialistil ja puudega noorel teha koostööd üksteist mõistvalt ja tulemuslikult; (3) professionaalsus, mis on suunatud tegevusele ja tulemuse saavutamisele, ning (4) võrgustike

loomise suutlikkus, mis võimaldab luua kontakti töötotsija ja töötaja, erinevate teenuste osutajate ning töötotsija, tema lähedaste ja spetsialisti vahel.

Kirjanduses osutatakse mõnevõrra ka meetmetes osalemise katkestamise põhjustele. Pebdani (2014) analüüsib USA näitel, millised tegurid mõjutavad siirdumisprogrammi katkestamist. Analüüsi järgi (ingl *hierarchical linear modelling*) olid koolist tööle siirdumise programmis, kus õpilased osalesid tasustatud tööpraktikal, peamised katkestamispõhjused järgmised: (1) katkestamine programmi osutaja poolt, sest noor ei soovinud töötada; (2) noore kooli naasmine või kolimine; (3) konfliktid noore ning tema kaastöötajate ja juhendajate vahel ning (4) transpordiprobleemid.

### VASTUSED UURIMISKÜSIMUSTELE

Eelnevalt käsitletud teaduskirjanduse ülevaate järgi on olemas parem teadmine sellest, mis mõjutab erivajadustega noorte edukat siirdumist haridussüsteemist tööturule, kui sellest, milliste meetmetega on võimalik mõjusalt ja tõhusalt siirdumist mõjutada. Siiski on eri riikides rakendatud tööellu siirdumise toetamise programmide põhjal võimalik kujundada programmiteooria, mis on mõeldud Eesti puudega noorte tööturul osalemise takistuste ületamiseks.

#### **Missuguseid erivajadustega noorte tööellu siirdumise takistusi ja nende ületamise võimalusi on tuvastatud teaduskirjanduses?**

Kirjandusele tuginedes on need takistused seotud järgmiste teguritega:

- indiviidiga seotud tegurid: (1) vaimne võimekus, funktsionaalsed võimed ja tervis; (2) töökogemus ja tööpraktikas osalemine; (3) oskused ja teadmised, ameti omandamine; (4) psühholoogilised omadused, optimism, eneseteadlikkus ja -kehtestamine ning iseseisvus; (5) lähedaste toetuse tajumine; (6) sotsiaalsed oskused; (7) karjääriootused ja -teadlikkus ning püüdlused;
- sotsiaalsed ja lähisuhtevõrgustikega seotud tegurid: (1) vanemate tugi ja kaasatus siirdumisprotsessi; (2) vanemate toetavad ootused noore iseseisvuse, õppimise ja töötamise suhtes; (3) vanemate haridus; (4) perekonna ja leibkonna majanduslikud ressursid; (5) vanemate ja lähedaste toetav hoiak ning abi;
- ühiskondlikud ja majanduslikud tegurid: (1) erivajadustega noorte juurdepääs haridusele, kohandatud haridusele ja toetatud õppimisele; (2) eelarvamused ja diskrimineerimine tööturul; (3) ühiskonda ja kogukonda kaasatus; (4) siirdeprogrammid.

#### **Missugused erivajadustega noorte tööellu siirdumise meetmed on mõjusad ja tõhusad?**

Valdavalt ei ole sekkumiste mõjustuse ja tõhususe hindamiseks empiirilisi mõjuanalüüse tehtud. Metoodiliselt on mõjuanalüüsid kvalitatiivsed ja/või põhinevad kirjeldaval statistikal. Parima praktikana toetab siirdumist (1) siirdumisplaani koostamine ja siirdumisprogrammis osalemine; (2) oskuste ja teadmiste arendamine, tasemeõppes ja tööpraktikas osalemine, sotsiaalsete ja psühholoogiliste oskuste arendamine jm; (3) töökogemuse omandamine ning (4) sotsiaalne tugi, sh suured ja selged ootused erivajadustega noorele, noori kaasavad hoiakud ja sotsiaalne toetus.

## 4. Erivajadustega noorte siirdumine (avatud) tööturule Eestis

### 4.1. Ülevaade sihtrühmast

2015. aasta alguses oli Eestis arvestuslikult 336 155 noort vanuses 15–34 eluaastat. Tervisehäirest tulenevate erivajadustega noorte hulga iseloomustamine on samas problemaatiline. 2011. aasta rahvaloenduse (REL 2011) kohaselt oli toona Eestis 46 308 noort vanuses 15–34 aastat ehk 13,5% vanuserühmast, kelle sõnul oli neil haigus või terviseprobleem, mis oli kestnud või arvati kestvut vähemalt 6 kuud. Neist 21 289 inimest ehk 6,2% sama vanast populatsioonist leidis, et nende igapäevategevus on piiratud mõningal määral ja 11 891 inimest (3,5% populatsioonist) arvas, et see on piiratud olulisel määral. Sama aasta tööjõu-uuringu (ETU) järgi oli 2011. aastal 15–34aastastest noortest 24–27%-l oma enesehinnangu järgi pikaajaline tervisehäire või tegevuspiirang, mis oli kestnud või tõenäoliselt kestab 6 kuud või kauem. 2009. aasta ETU kohaselt oli 15–34aastaste seas 16–19% neid, kel on haigus, vaegus, puue või muu tervisehäire, mis oli kestnud või tõenäoliselt kestab 6 kuud või kauem. Ilmselt peegeldavad reaalsust tõepärasemalt kõikse uuringu andmed.

Erivajadustega noorte hulka saab avada ka halduslikus peegelduses ehk vaadates seda, kui paljud neist on riigi tasandil kategoriseeritud erivajaduse ekvivalendiga – Eesti kontekstis on see tuvastatud püsiv töövõimetus (riikliku pensionikindlustuse seaduse (RPKS) alusel) või määratud puude raskusaste (puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse (PISTS) alusel). 15–34aastastest Eesti elanikest oli 2015. aastal tuvastatud puude raskusaste 10 514 inimesel (s.o 3,2%); 5%-l neist on määratud puue (PISTS) või töövõimetus (RPKS) ning selle järgi on Eestis erivajadustega noori ligikaudu 16 000. Samas tuleb arvestada, et kõik erivajadustega inimesed ei pruugi ulatuda üle halduslikult seatud piiri, teiseks alla 16-aastastel töövõimekadu ei tuvastatagi. Lisaks võib erivajadustega inimeste seas olla neid, kes ei soovi oma puude raskusastme määramist või töövõimekao tuvastamist.

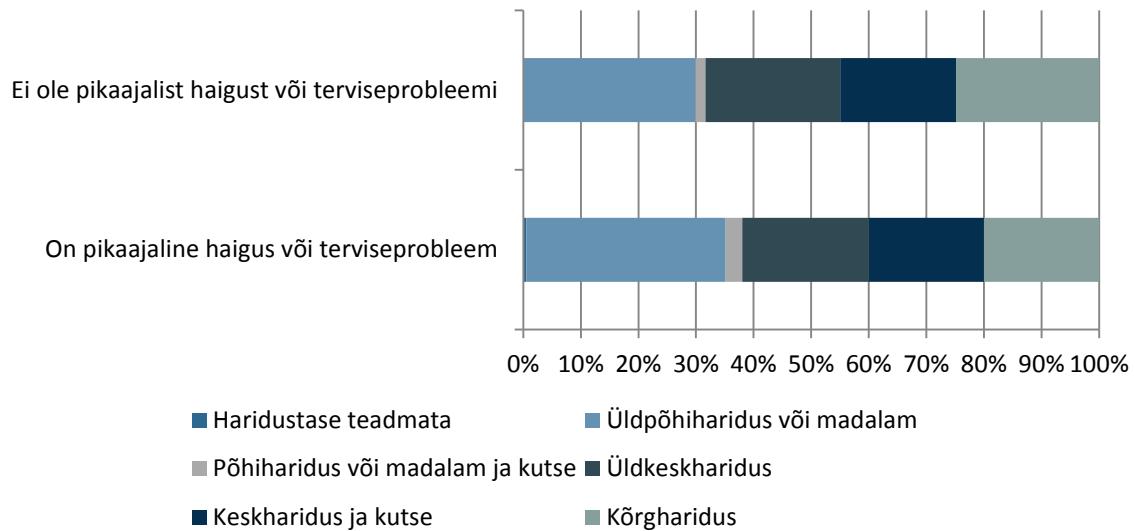
+++

Noorte siirdumist avatud tööturule kujundab osalemine formaalharidussüsteemis. See pakub neile tööks tarvilikke oskusi ja teadmisi ning aitab planeerida karjääri.

REL 2011 kohaselt on nende 15–34aastaste noorte seas, kel on enda hinnangul pikaajaline haigus või terviseprobleem, tervetest noortest rohkem neid, kel on ainult üldpõhiharidus või madalam haridus (34,6% vs. 29,9%), ning vähem neid, kel on kõrgharidus (20% vs. 24,8%) (vt joonis 5). Ka ETU 2013 järgi<sup>9</sup> õpib 15–34aastastest noortest, kellele on määratud puude raskusaste või kellel on tuvastatud püsiv töövõimetus, 19–29% üldhariduskoolis, kutseõppeasutuses või kõrgkoolis, samas kui teise rühma noortest õpib seal 36–38%. Erivajadustega noorte seas on ka suuremal määral neid, kelle kõrgeim lõpetatud haridustase piirdub põhihariduse või vähemaga (joonis 6).

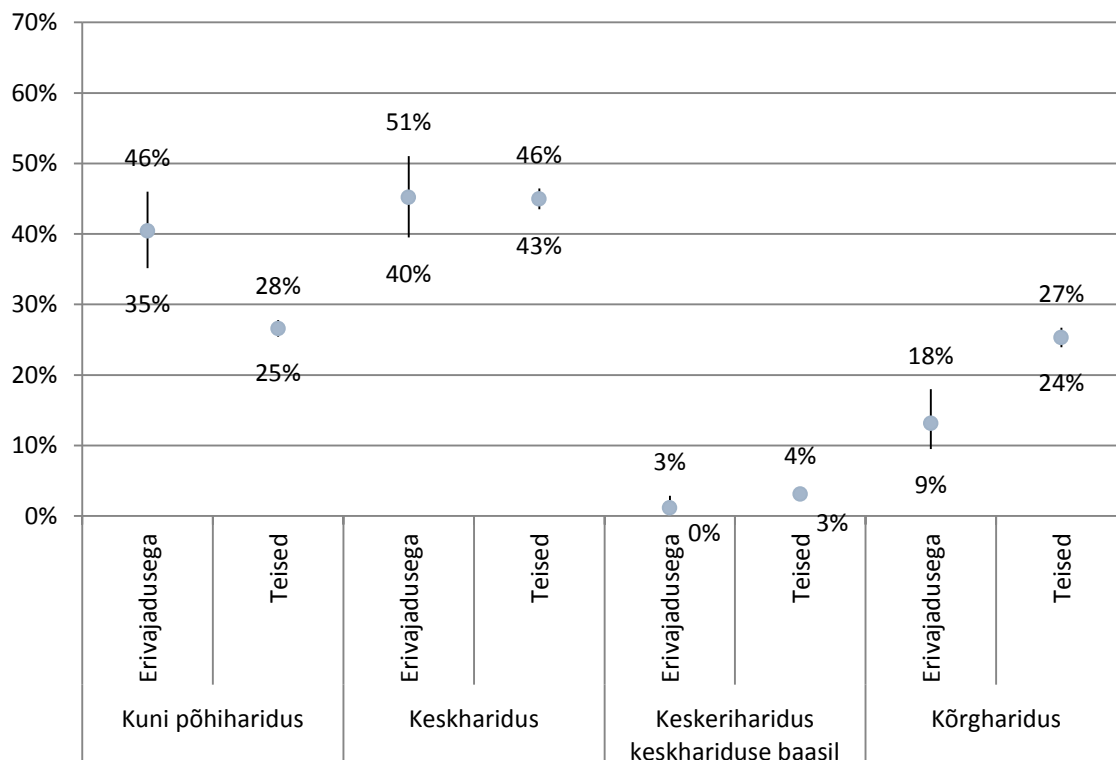
<sup>9</sup> Kuna ETU puhul on tegu rahvastiku läbilõikelise valimiga, on siin ja edaspidi toodud tulemused statistiliste usalduspiiridega. Selles valikuuringus küsitleti juhuslikult valitud täiskasvanuid. Kuna ei küsitletud kõiki täiskasvanuid, kehtivad valimi põhjal arvatavad näitajad kõigile täiskasvanutele tõenäosuslikult. Analüüsis on toodud tulemuste vahemik, mis tõenäosusega 95-l juhul 100st kehtib kõigi täiskasvanute kohta. Erinevate küsimuste ja rühmade usalduspiiride vahemiku laiused sõltuvalt vastanute arvust: mida rohkem vastanuid, seda kitsamad on usaldusvahemikud ja seda täpsemalt saab valikuuringuga teha järeldusi kogu tööealise rahvastiku kohta.

**JOONIS 5.** 15–24AASTASTE ERIVAJADUSTEGA NOORTE KÕRGEIM LÕPETATUD HARIDUSTASE 2011.AASTA RAHVA JA ELURUUMIDE LOENDUSE ANDMETEL



Allikas: Statistikaamet, REL 2011.

**JOONIS 6.** 15–24AASTASTE ERIVAJADUSTEGA NOORTE KÕRGEIM LÕPETATUD HARIDUSTASE 2013.AASTA EESTI TÖÖJÕU-UURINGU ANDMETEL



Märkus. Erivajadustega noored on inimesed, kellel on tuvastatud puude raskusaste (PISTS) või püsiv töövõimetus (RPKS); haridustasemed ISCED97 järgi: kuni põhiharidus – I taseme haridus: alghariduseta, algharidusega, põhiharidu-



sega, baashariduseta kutseharidus; keskharidus – II taseme haridus ja II taseme järgne / III taseme eelne haridus: keskharidus, kutseõpe, kutsekeskharidus, keskeriharidus; keskeriharidus keskhariduse baasil – III taseme haridus; kõrgharidus – III taseme haridus: kõrgharidus, magister, doktor.

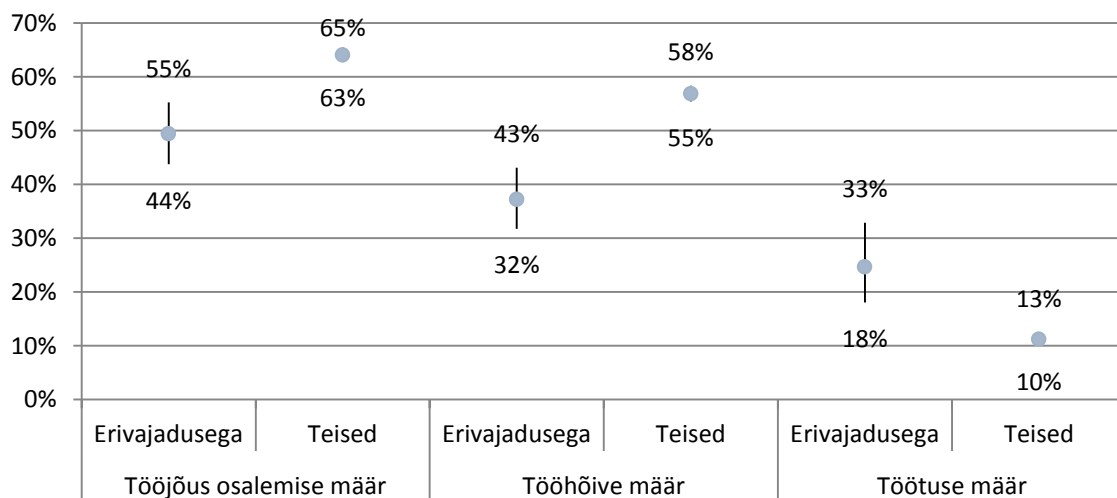
Allikas: Statistikaamet, Eesti tööjõu-uuring 2013.

Peale madalama haridustaseme on erivajadustega noorte seas suuremal määral (15–34aastaste seas 14–17%) kui vanemate erivajadustega inimeste seas (35–49aastaste seas 6–9% ja 50–74aastaste seas 5–7%) neid, kelle enesehinnangu järgi piiraks töötamist kvalifikatsiooni ja kogemuste puudus (ESA, ETU 2013, autorite arvutused). See statistika võib osutada, et erivajadustega noortel on piiratumad võimalused omandada tasemeharidust, mis võib mõjutada ka nende siirdumist tööturule.

+++

Erivajadus võib vahetult mõjutada ka noorte siirdumist tööellu. Sellele osutavad Eestis nt ETU 2009 andmed, mille kohaselt 15–34aastastest noortest, kes vahetult pärast õpingute lõpetamist või katkestamist ei töötnud ega otsinud tööd, peab 38–53% selle põhjuseks oma haigust, vigastust ja puuet (mitte muud põhjust, näiteks perekondlike põhjusi, koolitust või ajateenistust). ETU 2013 andmetel on 15–34aastaste noorte seas, kellel on määratud puude raskusaste või püsiv töövõimetus, väiksem osakaal hõives ning vähem tööturul osalejaid kui teiste noorte rühmade seas (joonis 7).

**JOONIS 7.** 15–34 AASTASTE ERIVAJADUSTEGA NOORTE OSALEMINE TÖÖTURUL 2013



Märkus. Noored, kellel on tuvastatud puude raskusaste või püsiv töövõimetus; tööjõus osalemise määr (aktiivsuse määr) – tööjõu osatähtsus tööealises rahvastikus; tööhõive määr – hõivatute osatähtsus tööealises rahvastikus; töötuse ehk tööpuuduse määr – töötute osatähtsus tööjõus.

Allikas: Statistikaamet: ETU 2013.

Lisaks sellele, et erivajadustega noored võivad kogeda takistusi tööturule sisenemisel, on hõivatud erivajadustega noorte seas suuremal määral madalamal ametialal töötavaid inimesi. 2013. aasta ETU andmetel oli noorte hulgas, kel on määratud puude raskusaste või püsiv töövõimetus, 17–30% lihttöölisi (ESA ISCO 9), samas kui teiste noorte seas oli neid 7–9%; spetsialiste (s.o tipp- ja keskastme-spetsialiste ning tehnikud (ISCO 2–3)) oli vastavalt 14–26% ja 32–35%.

Erivajadustega noorte aktiivsust tööturul ja ametipositsiooni mõjutavad eeldatavasti oskused ja teadmised; ametipositsioon mõjutab eeldatavasti omakorda seda, kui heade ja sobivate töötingimustega tööd nad saavad teha. Teisalt osutavad uuringud, et sellised noored võib-olla ei leia oma

oskustele ja teadmistele vastavaid töökohti. ETU andmetel oli 15–34aastaste noorte seas, kel on määratud puude raskusaste või püsiv töövõimetus, 14–32% neid, kelle enesehinnangu järgi eeldab nende tehtav töö madalamat haridustaset, samas kui teistest noortest hindab ennast töö jaoks üle kvalifitseerituks 11–13%.

## 4.2. Noorte koolist tööle siirdumise teema strateegilistes dokumentides

Strateegilistes dokumentides on implitsiitne eeldus, et enne tööle siirdumist peaks inimene olema omandanud formaalharidussüsteemis – kutse- või kõrghariduse tasandil – erialase hariduse. Nii tuuakse valitsuse 2014. aastal kinnitatud **konkurentsivõime kavas Eesti 2020**<sup>10</sup> negatiivse ilminguna esile, et 30% Eesti tööjõust on põhi- või üldkeskharidusega ning ilma erialase väljaõppeta kutse- või kõrghariduse tasemel. Seejuures on vanuserühmiti probleem suurim noorimate (25–34aastased) puhul, kelle seas on erialase hariduseta inimeste osakaal 29,9%. Selle peapõhjusteks peetakse konkurentsivõime kavas noorte puhul üldkeskhariduse eelistamist kutseõppele ja haridustee katkestanute suurt hulka.

Konkurentsivõime kava kohaselt on tööturuvajaduste ja inimeste oskuste paremaks ühitamiseks ning tööjõu tootlikkuse suurendamiseks tarvis tagada nüüdisaegsete oskustega töötajate järelkasv. Selleks peetakse vajalikuks eelkõige (1) erialase, s.o kutse- või kõrgharidusega tööealiste inimeste osakaalu suurendamist tööjõus ning (2) tööturu vajadustele vastavate oskuste ja haridusega inimeste suuremat rakendamist, mis omakorda hoiab ära suure ja püsiva tööpuuduse tekke. Kutseõppeasutusest ja kõrgkoolidest väljalangemise kõrget taset saab dokumendi kohaselt seostada asjaoluga, et õpilased tunnevad töömaailma vähe ning neil puuduvad õpioskused, mistõttu „teatakse õppima asudes tihti valesid erialavalikuid, mis omakorda põhjustab suure väljalangevuse“. Noorte valikute suunamiseks ning väljalangevuse ja töötuse vähendamiseks tuleb kava kohaselt arendada tugisüsteeme, sh õppenõustamis- ja karjääriteenuseid (karjääriõpe, -info ja -nõustamine). Peale selle on noorte valmisoleku toetamiseks nende ees seisvate probleemidega toimetulekul suur roll mitteformaalsel haridusel ja noorsootööl.

Konkurentsivõime kavas on kavandatud järgmised tegevused, mis viitavad ühtlasi olulisematele probleemkohtadele erivajadustega noorte koolist tööturule siirdumisel.

- Vältimaks töötust ja lühendamaks töötuse kestust tuleb tõhusamalt pakkuda aktiivseid tööturumeetmeid ja võimaldada suurendada nende mõju.
- Lähiaastatel on riskiks pikaajaliste töötute suure osakaalu ja struktuurse tööpuuduse püsimine pikema aja vältel; seetõttu tuleb järgnevatel aastatel pöörata senisest rohkem tähelepanu pikaajalise töötuse ja noorte tööpuuduse ärahoidmisele ja vähendamisele.
- Olulist rolli eelnevas mängib koostöö KOvidega (aktiiviseerimismeetmed, sotsiaalprobleemide lahendamine jne).

---

<sup>10</sup> Konkurentsivõime Kava Eesti 2020.

- Toetada tuleb noorte üleminekut haridusest tööturule; meetmeid tuleb rakendada haridusest, tööturult ja koolitusest eemalejäänud noorte (nn NEET-noored (ingl *not in education, employment or training*)) ülesleidmiseks ja aktiivsesse tegevusse tagasitoomiseks.
- Teenuste tõhusamaks osutamiseks on vaja tihendada institutsioonide koostööd ning määratleda rollijaotus HTMi, Sotsiaalministeeriumi, töötukassa ja KOVide vahel.
- Ilma kutse- ja erialase hariduseta töötutele tuleb luua võimalused omandada tasemeõppes esmane kvalifikatsioon. Esmase kvalifikatsiooniga töötutele tuleb aga luua uusi võimalusi omandada kõrgem või lisakvalifikatsioon, mis tunduvalt parandaks nende konkurentsivõimet tööjõuturul.
- Samuti on vaja rohkem tegeleda töötuse ärahoidmisega, kuna tagajärgi kõrvaldada on märksa keerukam ja kulukam.
- Töövõimereformiga seatakse fookusse tööealise vähenenud töövõimega inimese töövõime parim kasutamine, sh keskendutakse meetmetele, mis toetavad kahanenud töövõimega ja puuetega inimeste töölesaamist ja töötamist.

**Noortevaldkonna arengukava 2014–2020**<sup>11</sup> läbivad põhimõtted on noorte edukuse toetamine õpingutes. Selles dokumendis rõhutatakse, et lähtudes noorte seisundist ja Eesti seatud eesmärkidest on aastail 2014–2020 noortevaldkonnas vaja keskenduda järgmisele:

- luua rohkem võimalusi loovuse arendamiseks, omaalgatuseks ja ühistegevuseks,
- vähendada ebavõrdsete olude mõju noore arenguvõimalustele ja vältida tõrjutust,
- aktiivne osalus kogukonnas ja otsustes,
- edukus tööturul,
- kvaliteetne noortepoliitika ja noorsootöö.

Noorte tööhõivevalmiduse parandamine, sh üleminekute toetamine, on Eesti noortevaldkonnas üks keskne eesmärk. Selleks on **noortevaldkonna programmis aastateks 2015–2018**<sup>12</sup> nähtud ette hulk tegevusi noorte konkurentsivõime ja tööeluga kokkupuute suurendamiseks: need on noorte töövõimaluste laiendamine, vabatahtlik tegutsemine kogukonnas, teadlikkuse suurendamine töömaailma toimimisest, võimalused katsetada noorsootööasutustes erinevaid kutsealasid ja töid, kavandada tööelu ja algatada ettevõtlikku eluhoiakut arendavaid projekte. Mitu programmi tegevust viiakse ellu **noortegarantii tegevuskava**<sup>13</sup> raames. Kuigi otseselt pole erivajadustega noorte toetamist programmi ja meetmete juures esile toodud, võib eeldada, et need peaksid olema kättesaadavad kõikidele õppijatele sõltumata nende erivajadusest.

**Haridus- ja Teadusministeeriumi arengukavas**<sup>14</sup> on seatud eesmärgiks, et kõigile Eesti inimestele oleks loodud nende vajadustele ja võimetele vastavad õpivõimalused kogu elukaare jooksul, et tagada neile isiksusena väärika eneseteostuse võimalused ühiskonnas, töö- ja pereelus. Kõikidele võrdsete

<sup>11</sup> [Noortevaldkonna arengukava 2014-2020.](#)

<sup>12</sup> [Noortevaldkonna programm 2015-2018.](#)

<sup>13</sup> [Tegevuskava Euroopa Liidu noortegarantii elluviimiseks.](#)

<sup>14</sup> [Haridus- ja Teadusministeeriumi valitsemisala arengukava Tark ja Tegus rahvas 2015-2018.](#)

võimaluste loomine õppes osalemiseks on seatud ka **Eesti elukestva õppe strateegia 2020** üheks viiest strateegilisest eesmärgist<sup>15</sup>. Seejuures on rõhutatud, et inimeste erivajadustega arvestamine õppetöö korralduses ja õpikeskkonnas on elukestva õppe süsteemi arendamise üks oluline põhimõte.

Strateegia elluviimiseks on loodud mitu programmi. Neist on noorte koolist tööle siirdumisega kõige lähemalt seotud **tööturu ja õppe tihedama seostamise programm**<sup>16</sup>, mille eesmärk ongi viia õpivõimalused paremasse vastavusse tööturu vajadustega. Selle saavutamiseks ettenähtud tegevused on tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi loomine, ettevõtlikkuse ja ettevõtlusõppe süsteemne arendamine kõigil haridustasemetel, kutsehariduse kvaliteedi hindamine ja maine parandamine, praktikasüsteemi arendamine kutse- ja kõrghariduses, töökohapõhise õppe laiendamine ning keeleõppetegevused edukamaks toimetulekuks tööturul.

Eelnevaga tihedalt seotud **kutseharidusprogrammis**<sup>17</sup> on lisaks seatud sihiks arendada kutsehariduse kvaliteeti ja õppekorraldust ning töötada välja ja rakendada õpilaste tugiteenuste skeem. Seejuures tuuakse esile, et erivajadustega inimestele kutseõppe pakkumisel on möödapäästmatu koostöö ja kompleksne lähenemine riigi tasandil, mis tähendab koostööd sotsiaalsfääriga, haridusliikide ülest koostööd ning HTMi ja Sotsiaalministeeriumi tihedama koostööd.

**Õppe- ja karjäärinõustamise programmis**<sup>18</sup> tuuakse samuti esile erivajadustega noori, öeldes, et tegevused on suunatud võrdsete võimaluste edendamisele ning poistele ja tüdrukutele, samuti ebasoodsamas olukorras olevatele isikutele (puudega ja tervisest jm põhjustest tulenevate erivajadustega lapsed ja noored) võrdsete võimaluste loomiseks hariduse omandamisel; samuti aitab nõustamine kaasa edasiõppimist ja tööturule tulekut takistavate barjääride vähendamisele. Lisatakse, et nõustamisteenuseid osutades ja arendades võetakse arvesse puudest tulenevaid erivajadusi, samuti püütakse nõustamisteenuste abil vähendada eelarvamuslikku ja soostereotüüpset kohtlemist ühiskonnas.

### 4.3. Erivajadustega noorte tööle siirdumise toetamine Eesti formaalharidussüsteemis

Eesti Vabariigi põhiseaduses<sup>19</sup> on sätestatud igaühe õiguse haridusele ning Eesti hariduspoliitika lähtub kaasava hariduse põhimõtetest, mille kohaselt on kõigil õppijatel õigus saada oma võimetele ja vajadustele vastavat haridust. Eesti on ühinenud kõigi peamiste rahvusvaheliste inimõigusi ja puuetega inimeste õigusi käsitlevate dokumentidega, mis hõlmavad ka õigust haridusele ja tööle. Neist peamine on puuetega inimeste õiguste konventsioon<sup>20</sup> ning see sätestab, et riikidel tuleb tagada puuetega inimestele ilma diskrimineerimiseta ja teistega võrdsel alusel juurdepääs üldisele kolmanda taseme haridusele, kutse- ja täiskasvanuharidusele ning elukestvatele õppele; selle eesmärgi saavutamiseks tagavad osalisriigid mõistlike abinõude võtmise. Samuti on Eesti konventsiooniga liitudes muu hulgas lubanud edendada puuetega inimeste tööhõivevõimalusi ja karjääri arengut tööturul, nagu ka abi osutamist töökoha leidmisel, saamisel ja sellele tagasipöördumisel. Euroopa Liidu liikmesriigina viib

<sup>15</sup> Eesti Elukestva Õppe Strateegia 2020.

<sup>16</sup> Tööturu ja õppe tihedama seostamise programm 2016-2019.

<sup>17</sup> Kutseharidusprogramm 2016-2019.

<sup>18</sup> Õppe- ja karjäärinõustamise programm 2014-2019.

<sup>19</sup> Eesti Vabariigi põhiseadus.

<sup>20</sup> Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll.

Eesti ellu Euroopa Komisjoni puuetalast strateegiat aastateks 2010–2020<sup>21</sup>, milles on olulisel kohal võrdne juurdepääs kvaliteetsele haridusele ja elukestvatele õppele ning erilisel kohal puuetega noorte tööhõiveprobleemidega tegelemine ning nende töökohtadele juurdepääsu suurendamine.

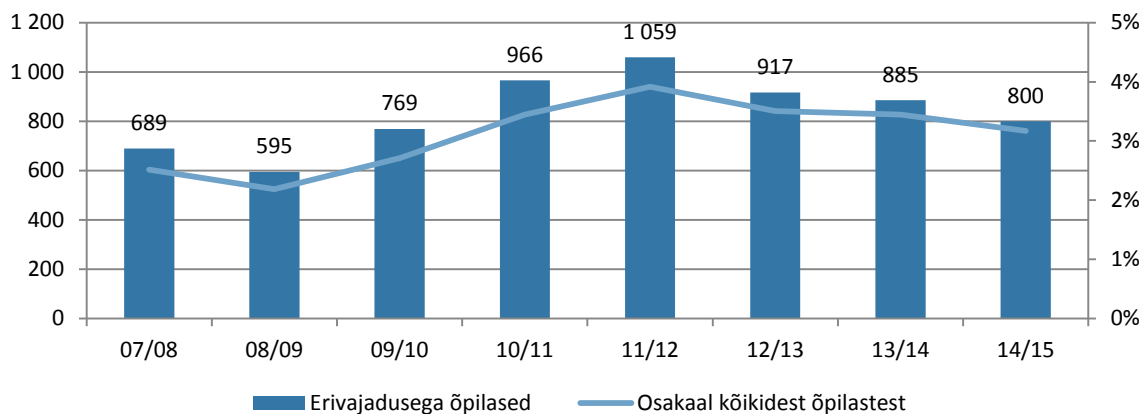
Käesolevas uuringus on töötukassa soovil keskendunud erivajadustega noorte siirdumisele tööturule just kutse- või kõrghariduse õpingute järel (või ajal). Seetõttu ei käsitleta selles peatükis üldharidusest otse tööellu liikumist.

### 4.3.1. Erivajadustega noorte kutseharidusest tööle siirdumine

#### Erivajadustega õppurid kutsehariduses arvudes

Eesti Hariduse Infosüsteemi (EHIS) andmetel on erivajadustega õppurite osakaal kutseõppeasutustes olnud küllaltki väike: 2014/2015. õppeaastal oli neid 800, mis oli kõikidest kutsehariduse omandajatest ainult 3% (joonis 8). Siiski on erivajadustega õppurite arv viimase kaheksa õppeaasta jooksul tunduvalt muutunud. Kui näiteks 2008/2009. õppeaastal oli neid veidi alla 600, siis 2011/2012. õppeaastaks oli nende arv peaaegu kahekordistunud, moodustades kõikidest kutsehariduse omandajatest 4%. Seejärel on erivajadustega õppijate arv taas vähenenud.

JOONIS 8. ERIVAJADUSTEGA ÕPPURITE ARV KUTSEHARIDUSES, 2007/2008.–2014/2015. ÕA



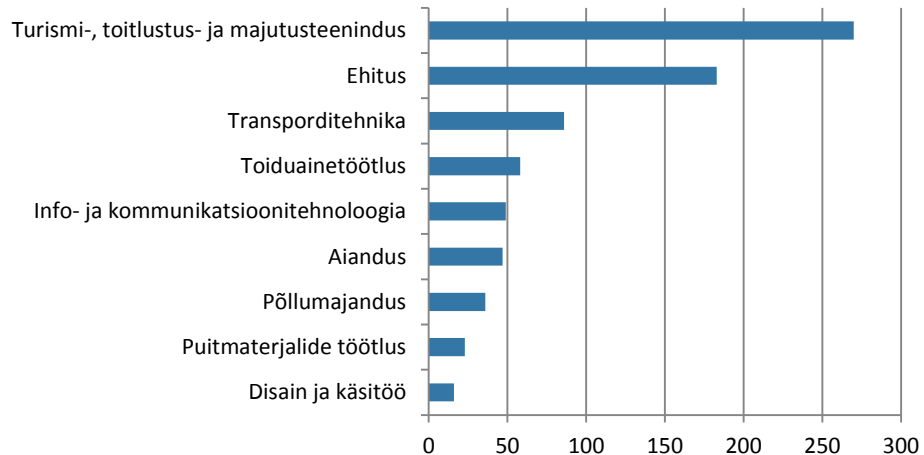
Allikas: EHIS, autori arvutused.

EHISe andmetel õpib põhiosa erivajadustega noori kutsekeskharidusõppe tasemel. 2014/2015. õa oli kõige rohkem erivajadustega õppureid Haapsalu Kutsehariduskeskuses (97)<sup>22</sup>, Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskoolis (94) ja Tartu Kutsehariduskeskuses (86). Õppekavarühmade alusel õppis neid kõige rohkem turismi-, toitlustus- ja majutusteeninduse (270) ja ehituse (183) õppekaval (joonis 9).

<sup>21</sup> Euroopa puuetalane strateegia 2010 – 2020.

<sup>22</sup> Haapsalu Kutsehariduskeskuse õppurite hulgas on suur osa neid, kes tegelikult õpivad Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskuses, kuid tänu kahe asutuse koostööle on kutseõppeasutuse õpilastena kirjas ja saavad sealt ka lõputunnistuse.

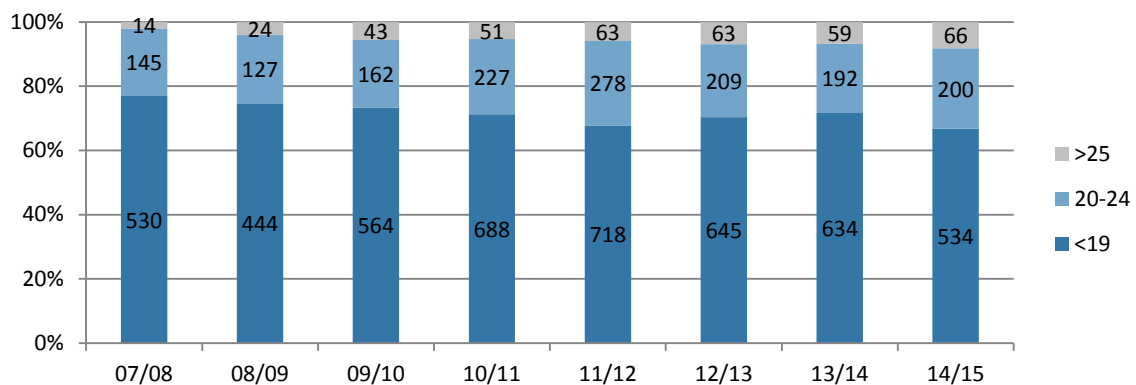
Joonis 9. ERIVAJADUSTEGA ÕPPURITE ARV KUTSEHARIDUSES ÕPPEKAVARÜHMADE ALUSEL, 2014/2015. ÕA



Allikas: EHIS.

Kui keskmiselt on kõigi kutseõppurite seas naisõpilasi peaaegu sama palju (2014/2015. õa 46%) kui meesõpilasi, siis erivajadusega õppijate seas on naised vähem (2014/2015. õa 37%). Vanuselises jaotuses on õppeaastate võrdluses aja jooksul kasvanud vanemate õpilaste osakaal (joonis 10). Vene õppekeelega õppurite osakaal on õppeaastate võrdluses vähenenud: kui 2007/2008. õa moodustasid nad 13%, siis 2014/2015. õa ainult 6%.

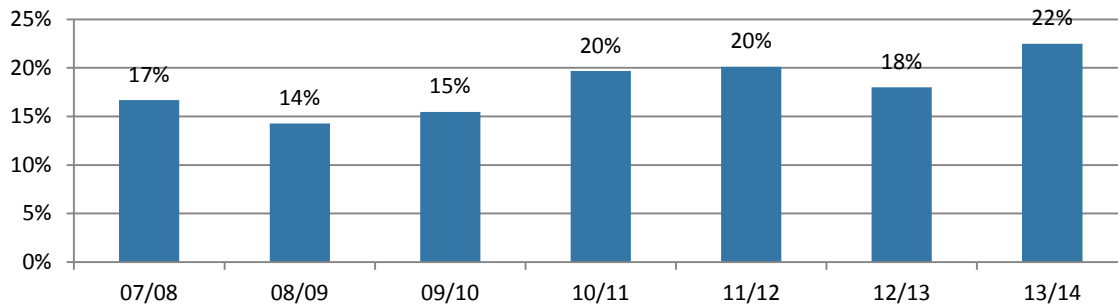
Joonis 10. ERIVAJADUSTEGA ÕPPURID KUTSEHARIDUSES: VANUSLINE JAOTUS, 2007/2008.–2014/2015. ÕA



Allikas: EHIS.

Õpingud katkestanud erivajadustega noorte osakaal on aastate võrdluses veidi kasvanud. Kui 2007/2008. õa katkestas kutseharidusõpingud 14%, siis 2013/2014. õa juba 22% erivajadustega õppuritest (joonis 11). Samal ajal ei erine see keskmisest kutsehariduse katkestajate osakaalust.

Joonis 11. ERIVAJADUSTEGA ÕPPURID KUTSEHARIDUSES, KATKESTANUTE OSAKAAL, 2007/2008.–2013/2014. ÕA



Allikas: EHIS, autori arvutused.

### Terminid ja käsitlus õigusaktides

Kutsehariduses on erivajadustega õppurite õpe ja toetamine korraldatud kutseõppeasutuse seaduse alusel haridus- ja teadusministri määrusega<sup>23</sup>. Määruse tähenduses mõistetakse erivajadusega isikuna õpilast, kelle **eriline andekus, õpiraskused, tervise seisund, puue, käitumis- ja tundeühäired, pike-maajaline õppetööst eemalviibimine või õppekeele ebapiisav valdamine** toob kaasa vajaduse teha muudatusi või kohandusi õppe sisus, protsessis, kestuses, koormuses ja/või keskkonnas. Seega käsitletakse haridussüsteemis erivajadusega noort laiemalt kui käesoleva uuringu raames vaadeldavad tervise seisundist või puudest tingitud erivajadustega õppurid. Seda tuleb järgnevatel toetusmeetmetel kirjeldamisel meeles pidada.

Määruse järgi tuleb kutseõppeasutuses määrata töötaja või tugirühm, kes vastutab õpilase erivajaduse tuvastamise, tema kompetentside ja vajaduste hindamise, vajalike tugimeetmete määramise, nende rakendamise ja tulemuslikkuse jälgimise eest ning koordineerib neid tegevusi. Intervjuudes nii kutseõppeasutuste esindajate kui ka HTMi ametnikega toodi esile, et erivajaduste tuvastamine on koolides üks suur kitsaskoht. Kui kutseõppesse astub põhikoolis lihtsustatud õppekava lõpetanud noor, on märge selle kohta lõputunnistusel olemas, samuti saavad kutseõppeasutused vajaliku info arstitõenditelt. Teisalt ei pruugi aga kooli astunud noorel olla erivajadus varem tuvastatud või võis ta õppida tavakooli tavaklassis, mistõttu pole tema haridusliku erivajaduse kohta mingisugust märget. Samuti ei pruugi noor ise koolile teada anda, et tal on erivajadus.

Ka Eesti elukestva õppe strateegias<sup>24</sup> ja selle rakendamiseks loodud üldharidusprogrammiks<sup>25</sup> nimetatakse haridussüsteemi ühe nõrkusena asjaolu, et õppijate erivajaduste märkamise ei ole muutunud õppeprotsessi lahutamatuks osaks. Ühe hea näitena võib esile tuua Tartu Kutsehariduskeskuse, kus on välja töötatud n-õ üleminekuplaan eelmisest koolist nende õppeasutusse saabumiseks. See tähendab, et juba kevadel saadetakse HEV õppijatega põhikoolidesse küsimustik, mida täidavad nii noored ise, nende lähedased kui ka õpetajad. Selle alusel saadakse ülevaade HEV noore vajadustest, sotsiaalsest oskusest, õpiedukusest, majanduslikest probleemidest, tervisest, kasutatud tugiteenustest jm. Kui need noored asuvad seejärel sügisel Tartu Kutsehariduskeskusesse õppima, on koolil juba enam-vähem selge ülevaade erivajadustest ja vajalikest tugimeetmetest, mida tuleks hakata pakkuma.

<sup>23</sup> Erivajadusega isikute kutseõppeasutuses õppimise tingimused ja kord.

<sup>24</sup> Eesti elukestva õppe strateegia 2020.

<sup>25</sup> Üldharidusprogramm.

Määruse järgi tuleb õppeasutustel koostöös kooli pidaja, riigi ja õpilase elukohajärgse valla või linnaga luua erivajadusega õpilasele tingimused kutseõppeks ja eeldused tööturule sisenemiseks, arvestades ressurside piisavust ja õppekorralduse optimaalsust ning võimaluste piires õpilase soove ja erivajaduse spetsiifikat. Selleks võib kool teha muudatusi nii õppe ajas, sisus, meetodikas ja hindamises kui ka õppekorralduses ja -keskkonnas, kuid õpiväljundid peavad kattuma kooli õppekavaga<sup>26</sup>. Seejuures kohustab määrus õppeasutust nõustama erivajadusega õppurit (või tema seaduslikku esindajat) sisseastumisel õpilaskandidaadi potentsiaalile vastava õppekava valikul, hinnates tema valmisolekut saavutada õppekavas nimetatud õpiväljundeid. Samuti peab kool nõustama sotsiaalteenuste ja toetuste, sealhulgas rehabilitatsiooniteenuse ja abivahendite alal.

Lisaks peab kool koostöös kooli pidajaga tagama erivajadusega õpilasele tugiteenuste, sh karjääriteenuse, õpiabi, eri- ja sotsiaalpedagoogilise ja psühholoogilise teenuse kättesaadavuse ning rakendama vajaduse korral tema toetamiseks hariduslikke tugimeetmeid, milleks on

- 1) individuaalse õppekava koostamine ja rakendamine;
- 2) individuaalse üleminekuplaani koostamine;
- 3) õpe väikerühmas (4–12 õpilast);
- 4) mõõdukas või põhjalik pedagoogiline sekkumine;
- 5) eesti keele lisaõpe õpilasele, kes pole suuteline õpet eesti keeles alustama.

Seejuures on oluline märkida, et hariduslike erivajadustega õppijate toetamine, nende arengu analüüsimine ja vajaduse korral individuaalse õppe rakendamine, samuti näiteks õppemeetodites lähtumine õppijate eripäradest ja vajadustest on kutseõppe õppekavarühmade akrediteerimisel kaalukad hindamiskriteeriumid<sup>27</sup>.

Nagu määruse tekstis viidatud, sõltub kutseõppeasutuste võimekus pakkuda eespool loetletud võimalusi tegelikult suuresti kooli ressurssidest – nii rahalistest kui ka inimressurssidest. Seda rõhutasid paljud intervjuueeritud koolide, samuti HTMi esindajad. Kutseõppeasutuste riiklikul rahastamisel kehtib ühesuurune pearaha iga HEV õpilase kohta, ent erivajadused on väga erinevad ja nende toetamiseks vajalikel tugimeetmetel võib olla väga erinev maksumus. Sellest hoolimata võib intervjuude põhjal näha, et kutseõppeasutustes tehakse väga palju tööd selle nimel, et pakkuda erivajadustega õppuritele parimaid haridusvõimalusi. See sõltub väga sageli ka koolis töötavate spetsialistide aktiivsusest ja vabast tahtest – töökoormust peetakse väga suureks ja palju tehakse ära väljaspool tööaega. Täpsemalt on koolide pakutavaid võimalusi kirjeldatud ja analüüsitud järgnevatel alapeatükkides.

## Töölane ettevalmistus haridussüsteemis

### Karjääriteenused erivajadustega õppurile

Kutseõppeasutuse seadus<sup>28</sup> näeb ette, et kool tagab õpilasele põhiülesannete täitmiseks ja õppe kvaliteedi tagamiseks tugiteenuste, sealhulgas karjääriteenuse (karjääriõpe, -info ja -nõustamine) kättesaadavuse. Seejuures ei eristata eraldi karjääriteenuseid erivajadustega õppuritele, niisiis peaksid ühesugused teenused olema kättesaadavad kõikidele kutsehariduses õppijatele. Kutseõppe

<sup>26</sup> Erivajadusega isikute kutseõppeasutuses õppimise tingimused ja kord.

<sup>27</sup> Kutseõppe õppekavarühmade akrediteerimise kord.

<sup>28</sup> Kutseõppeasutuse seadus.



määrusega<sup>29</sup> rõhutatakse üle, et kool tagab koostöös kooli pidajaga erivajadusega õppijale karjääri-teenuse kättesaadavuse.

**Karjääriplaneerimine** ja selle roll kutseharidusõpingutes tuleneb kutseharidusstandardist<sup>30</sup>. Selles on seatud üheks oluliseks pädevuseks õppuri suutlikkus tegutseda algatusvõimeliselt ja loovalt ning planeerida oma karjääri nüüdisaegses majandus-, ettevõtlus- ja töökeskkonnas, ning seda pädevust kasutatakse õpiväljundite kirjeldamisel. Kutsestandardi kohaselt sõltub algatusvõime ja ettevõtlikkus-pädevuse saavutamise määr kutseõppes tasemest, millel õpitakse:

- teise taseme kutseõppes on õpiväljundiks, et õppija osaleb oma karjääriplaani koostamises;
- kolmanda taseme kutseõppe lõpetanu seab juhendamisel endale karjäärieesmärke, leiab juhendamisel töökohtade kohta infot (sh elektrooniliselt) ning seostab juhendamisel erialase ettevalmistuse nõudeid tööturul rakendamise võimalustega;
- neljanda taseme kutseõppe või kutsekeskharidusõppe läbinu koostab juhendamisel endale lühi- ja pikaajalise karjääriplaani, leiab iseseisvalt võimalusi erialaseks enesetäiendamiseks ja tööturul rakendumiseks; tal on esmased teadmised ettevõtlusest ning ta seostab erialase ettevalmistuse nõudeid tööturul rakendumise võimalustega;
- viienda taseme kutseõppe lõpetaja koostab iseseisvalt endale lühi- ja pikaajalise karjääriplaani, analüüsib ning hindab iseseisvalt oma kutse-, eri- ja ametialast ettevalmistust ning tööturul rakendumise ja edasiõppimise võimalusi.

Karjääriplaneerimisotsuse kujundatakse kutseõppes läbivalt, sh kohustusliku üldoskuste mooduli kaudu, milles üks teemadest (kokku 4–5) ongi karjääri planeerimine. Kui teise taseme kutseõppes käsitleb vastav moodul ainult tööalase suhtlemise aluseid, siis kolmanda kuni viienda taseme kutseõppes on karjääri planeerimine ühendatud ettevõtluse aluste omandamisega. Selle õpetamisega taotletakse, et õpilane tuleb oma karjääri planeerimisega toime nüüdisaegses majandus-, ettevõtlus- ja töökeskkonnas, lähtudes elukestva õppe põhimõtetest<sup>31</sup>. Näiteks neljanda taseme kutseõppes on mooduli õpiväljunditeks, et õpilane:

- 1) mõistab oma vastutust teadlike otsuste langetamisel elukestvas karjääriplaneerimise protsessis,
- 2) mõistab majanduse olemust ja majanduskeskkonna toimimist,
- 3) mõtestab oma rolli ettevõtluskeskkonnas,
- 4) mõistab oma õigusi ja kohustusi töökeskkonnas toimimisel,
- 5) käitub vastastikust suhtlemist toetaval viisil.

Lisaks võib kool pakkuda karjääriõpetust valikainena või valikõpingute moodulina, sellisel juhul töötab koolis karjääriõpetuse õpetaja. Intervjuudest selgus, et karjääriõpet valikainena on seni rakendanud 7 kutseõppeasutust, kes olid seda varasema ühisprojekti raames katsetanud. Mil määral on see levinud ka teistesse kutseõppeasutustesse, ei olnud intervjuueeritavatele teada. Küll aga toodi intervjuudes probleemina esile seda, et kohustusliku üldoskuste moodulina pakutav karjääriõpe ei pruugi olla HEV õppijatele piisav, ent valikainena pakutavat lisaõpet ei pruugi HEV õpilased üldse valida.

Kutseõppeasutuste spetsialistid rõhutasid intervjuudes probleemina asjaolu, et tegelikult on juba nende kooli astuval HEV noortel väga kehv karjääriteadlikkus – see on spetsialistide hinnangul küll

<sup>29</sup> Erivajadusega isikute kutseõppeasutuses õppimise tingimused ja kord.

<sup>30</sup> Kutseharidusstandard.

<sup>31</sup> Kutsehariduse riiklike õppekavade üldoskuste moodulite kirjeldused.

viimastel aastatel paranenud, kuid siiski peetakse põhikoolis tehtavat eeltööd puudulikuks. See tähendab, et kutseõppesse astuvatel HEV noortel ei pruugi olla täit arusaama sellest, millisele erialale nad õppima asusid ja kuidas see sobib nende oskustega – kas nad võiksid hiljem sellel erialal töötades hakkama saada.

Noorte endi hinnangul on kooli- ja erialavalikul olnud erinevaid põhjuseid ja takistusi, näiteks liikumispuudega inimestel on esimeseks mureks füüsiline ligipääs koolile (sh transpordivõimalused), ühiskeskkonnale või muudele sobivatele võimalikele elukohtadele. Teiste erivajadustega noored pööravad oma suutlikkusele veidi vähem tähelepanu, kuid siiski püüavad nad valikul arvestada, millega nad hakkama saavad; sügavama intellektipuudega noori suunavad nende vanemad või nõustajad erialadele, kus nad võiksid hakkama saada. Sisuliselt on noorte hinnangul valik väike, aga nad püüavad leida endale jõukohase eriala (mis annaks tulevikus ka töövõimalusi) ning arvestada õppekoormuse ja muude toimetulekuaspektidega, näiteks abistaja olemasoluga. On puude liike ja juhtumeid (nt kuulmislangus, Aspergeri sündroom), mille puhul noore hinnangul ei ole puue erialavalikut mõjutanud.

Ka vanemate seisukohast on võimalike erialade valik väga piiratud. Nende sõnul on valiku tegemisel suur roll vanemal endal, kes lähtub lapse võimekusest ja oskustest. Sama tähtis on kooli asukoht, see ei tohi olla kodust liiga kaugel. Mitu lapsevanemat selgitas, et tema lapse peamine valik on näiteks kodumajandus või puhastusteenindus, kuid praktikas ei pruugi ta sellisel alal tööga hakkama saada või ei usu (kardab) töödaja, et HEV noor seal hakkama saaks.

Intervjueeritud koolide esindajate sõnul võib HEV noorte kooli- ja erialavaliku taga näha sageli nn meelegaheite kandideerimist, st vanemad otsivad oma lapse jaoks kohta, peaaegu et kuhugi vastu võetaks. Siiski mainiti ka valiku tegemist oskuste järgi – näiteks ütles noor ise või tema vanem, et ta oskab väga hästi kätega midagi teha. Kutseõppeasutused teevad sageli koostööd piirkonna põhikoolide või sotsiaalhoolekandeametitega, kus tehakse noorte seas teavitustööd, tutvustatakse oma kooli ja erialasid; hinnatakse, millised oskused noortel on, ja soovatakse, milline eriala võiks ühele või teisele HEV noorele sobida või kas kutseõppeasutus olekski parim valik. Intervjuudes rõhutati, et väga oluline on teatud eelnev katsetamine, et enne õpingute algust saaks selgeks, kes ja kuhu õppima sobib ning kellel on üldse eeldusi asuda hiljem avatud tööturul.

Alles praktiliselt olles hakkavad HEV noored tajuma, mis eriala nad õppima tulid ja kas see neile sobib. Seetõttu peavad koolid vajalikuks juhtuda algusest peale noorte karjääriootusi. Näiteks peetakse tähtsaks eespool kirjeldatud koostööd põhikoolidega, samuti kogu õpingute jooksul kestvat karjääriõpet ning rühmanõustamisi lõpukursusel õppijatele, et tutvustada edasisi võimalusi ja teisalt tuvastada, kes vajab tulevikus põhjalikumalt karjäärinõustamist.

Kuigi kutseõppeasutuse seaduse kohaselt on koolidel kohustus tagada erivajadustega õppuritele karjäärinõustamist – sh **karjääriinfo ja -nõustamist** – kättesaadavus, ei tähenda see, et kõik koolid ise peaksid kõiki teenuseid kohapeal pakkuma või suudaksid seda teha. Oma veebisaidil oleva info alusel pakub karjäärinõustamist näiteks 8 kooli, karjääriinfo pakkumise kohta koolide veebisaitidel info puudus.

Et suurendada kvaliteetsete karjäärinõustamist kättesaadavust kõigi õpilaste jaoks sõltumata kutseõppeasutuse või KOVi võimekusest, alustasid 2014. aastal igas maakonnas tööd sihtasutuse Innove juhitud **Rajaleidja keskused**, kus pakutakse karjääri- ja õppenõustamisteenuseid. Keskuste sihtrühm on kuni 26aastased lapsed ja noored, kellele on pakutav teenus tasuta. Seejuures on just haridusliku erivajadusega lapsed ja noored toodud esile keskuste olulise sihtrühmana võrdsete võimaluste loomiseks

hariduse omandamisel, edasiõppimise ja tööturule tulekut takistavate barjääride vähendamisel<sup>32</sup>. Rajaleidja pakutavaid võimalusi ja senist koostööd peavad intervjueeritud koolide esindajad väga heaks ja kasulikuks, kuid probleemina nimetati, et neid teenuseid tuleb õppeasutustel osta ning teenuste tellimine sõltub suuresti sellest, kui vajalikuks koolipoolne otsustaja neid hindab.

SA Innove on 2009. aastal välja andnud **trükise „Karjääriinfo erivajadusega noorele“**<sup>33</sup>. See on mõeldud nii karjääri spetsialistidele kui ka erivajadusega noore pereliikmetele, et aidata orienteeruda erivajadustega inimestele mõeldud infotulvas.

Kuna erivajadustega noorte puhul pole keeruline mitte üksnes nende tööturule minek, vaid ka seal püsimine, peetakse tööharjumuse puudumist üheks põhitakistuseks, miks selline noor võib tööst peatselt loobuda. Koolidel on teatavaid võimalusi noori juba õpingute ajal tööelu ja -rütmi harjutada – nii praktikakogemuse kaudu kui ka mõnes kutseõppeasutuses viljeldava **tervikõppe** kaudu. Tervikõppe korral ei kulge koolipäev mitte tundide ja vahetundide vaheldumisena, vaid töö käib pidevalt kogu päeva väikeste pausidega nagu tööl.

Intervjuude põhjal võib öelda, et noored on koolide senise tööga nende tööturule siirdumiseks ettevalmistamisel üldiselt rahul. Sageli nimetati, et CVde ja motivatsioonikirjade kirjutamist õpitakse väga palju (kuid oli ka näiteid koolidest, kus seda pole üldse tehtud). Karjäärinõustaja olemasolu ja kättesaadavust hinnati pigem madalalt – ainult umbes pooled intervjueeritud õppurid teadsid, et selline töötaja nende koolis olemas on ja et tema juurde saab nõustamisele minna. Osa õppureid ei käinud karjäärinõustaja juures, sest pelgas seda või ei pidanud seda vajalikuks. Siiski toodi sageli esile kutsenõustaja abi. Hea näitena mainiti ühte kooli, mis tegeleb erivajadusega noore tööle aitamisega aktiivselt ka peale kooli lõpetamist; kool toetab teda ja tunneb tema vastu huvi ka tööl käimise ajal (selle tulemusel saab noor tööle ja töötab stabiilselt), ent see oli intervjuude põhjal siiski üks erand.

### Erivajadustega õppurite praktika korraldus

Erivajadusega õppijale võib kutseõppeasutuses praktilise töö või praktika kohandamiseks koostada individuaalse praktikaplaani, milles sätestatakse erisused selle nõuetes ja/või tingimustes; põhimõtteliselt on see individuaalse õppekava üks võimalus praktika tegemiseks<sup>34</sup>. Intervjuudest kutseõppeasutuste esindajatega selgus, et üldiselt on praktika korraldatud kõikidele õpilastele siiski ühtmoodi ega sõltu nende erivajadusest. Pigem soositakse seda, et erivajadusega noor saab praktikakohta otsides kogemuse, kuidas ettevõtjatega suhelda, sotsiaalselt aktiivne olla ja iseseisvalt hakkama saada.

Sellest hoolimata tuleb pakkuda paljudele HEV noortele (olenevalt erivajadusest) individuaalset tuge. See on õpetajatele ja spetsialistidele koolis küllalt ajamahukas töö, sest peale praktikakoha leidmise tuleb jälgida praktilist osalemist ja vajaduse korral kontrollida, kas noor on praktikale kohale jõudnud. Koolidel on siiski sageli loodud selliste ettevõtete võrgustik, kes on valmis HEV õppijaid vastu võtma ja juhendama. Erivajadustega noored nimetasid siiski probleemina, et praktikakohta on väga keeruline leida ja mõningatel juhtudel pole neil olnud praktikale minnes selgeid juhiseid.

Erivajadustega noored ise peavad intervjuude põhjal kutseõppes läbitavat praktikat väga vajalikuks ja hindavad sellest saadud kogemusi kõrgelt, sest nii saadakse esimest korda korralik ettekujutus tegelikust tööelust ja töötamisest ettevõttes. Ka koolide esindajad peavad praktika rolli erivajadustega noorte eriala omandamise ja töö leidmise seisukohast äärmiselt oluliseks. Tihti ei kujuta need noored

<sup>32</sup> [Õppe- ja karjäärinõustamise programm.](#)

<sup>33</sup> [Karjääriinfo erivajadusega noorele.](#)

<sup>34</sup> [HEV märkamise ja sekkumise juhendmaterjal kutseõppeasutustele. Individuaalne õppekava kutseõppeasutuses.](#)

eriala valides ette, kuidas selle ala töö tegelikkuses välja näeb ja kas nad suudaksid seda pärast õpinguid ka ise teha – just praktika annab võimaluse sellest aru saada ja seejärel otsustada, kuidas valitud eriala oskustega sobib. Praktika teise suure väärtusena nimetasid koolide esindajad tööruutimiga harjutamist.

### Individaalse siirdumise planeerimine

Haridus- ja teadusministri määruse<sup>35</sup> alusel võib kutseõppeasutus vajaduse korral koostada õppijale **individuaalse üleminekuplaani**. Kuna õiguslikul tasandil ei ole selle sisu ja koostamist rohkem kajastatud, on üks peamine allikas SA Innove **juhendmaterjal kutseõppeasutustele** haridusliku erivajaduse märkamise ja sekkumise kohta<sup>36</sup>, mis keskendub selle plaani koostamisele. Selle kohaselt on üleminekuplaani kogutud ja koondatud tööandjate jaoks õpingutes ilmnenu oluline info tulevase töötajaja kohta, et toetada tema siirdumist koolist tööellu. Juhendis selgitatakse, et õppija on plaani koostamise protsessi aktiivne liige ning teda abistavad eri tegevusloikudes erinevad tugisüsteemi spetsialistid (pedagoogid, praktikajuhendajad, vajaduse ja võimaluse korral ka tugisikud kooli koostööpartneriks olevast sotsiaalhoolekandeasutusest). Juhendi kohaselt on individuaalse üleminekuplaani aluseks varem õpingute käigus koostatud individuaalne praktikaplaan ning läbitud praktika hindamistulemused ja nende analüüs.

Üleminekuplaan peaks soovituslikult andma ülevaate järgmisest infost erivajadusega lõpetaja kohta:

- üldandmed;
- haridustee;
- praktika- ja töökogemus (koos tehtud tööde loeteluga);
- kutseõppes omandatud kutsepädevus (teadmised, oskused, tööharjumused ja -hoiakud);
- isikuomadused, hoiakud ja väärtushinnangud (tugevad küljed, millele saab toetuda);
- isikuomadused või eripära, mida on vaja arvestada tema kaasamisel täiskasvanu- ja tööellu (eripära, vajadus eritingimusteks, abivajadus vm);
- töö- ja puhkeaja nädala- ja päevarütm;
- juhendajate soovitusel ja kontaktandmed;
- lisainfo huvitegevuse kohta ja/või portfoolio eeskujul fotod osalemisest töötegevustes, valminud tööde näited jmt.

Individaalse üleminekuplaani koostamine on koolile üks võimalus toetada erivajadusega noore koolist tööturule suundumist. Sisuliselt on see plaan nagu CV, aga noorele mõistetav – seal on kirjas kõik tema oskused ning õpetajate ja spetsialistide soovitusel, millele tööandja võiks tähelepanu pöörata. Lisatakse ka juhendajate kontaktandmed, et tööandjal oleks võimalik nendega ühendust võtta ja infot või nõu küsida. Koolides, kus on üleminekuplaane tehtud, on kogetud, et tööandjad helistavadki kooli ja täpsustavad midagi, küsivad lisainfot või nõu.

Siiski on määruses kirjas, et individuaalne üleminekuplaan koostatakse ainult vajaduse korral, st viidatakse, et otsest kohustust selleks ei ole. Seevastu eelmises (2013. a kehtivuse kaotanud) määruses

<sup>35</sup> Erivajadusega isikute kutseõppeasutuses õppimise tingimused ja kord.

<sup>36</sup> HEV märkamise ja sekkumise juhendmaterjal kutseõppeasutustele. Kutseõppija individuaalne üleminekuplaan.

oli sellise plaani koostamine nimetatud õppeasutuste kohustusena, mida tuli täita koostöös praktika-ettevõtte või -asutusega. HTMi esindaja sõnul muudeti üleminekuplaanid kohustuslikust vabatahtlikuks peamiselt seetõttu, et koolidel ei olnud piisavalt ressursse ja võimekust kõikidele HEV õpilastele neid koostada. Kuigi plaani koostamine on vabatahtlik, usub HTM, et kõikidel keerulisematel (n-õ HEV2) juhtudel on need üleminekuplaanid igal noorel olemas.

Intervjueeritud koolide esindajad näevad, et üleminekuplaanid on väga vajalikud, aga pigem koostavad neid vähesed koolid. Üleminekuplaane hakati koostama Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) projekti raames ja intervjueeritud koolide esindajate hinnangul teevad koolid, kes projektis osalesid, plaane ilmselt ka praegu. Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskoolis on üleminekuplaani sisu laiendatud ning seda nimetatakse tööpassiks, mis võetakse peagi kasutusse. Ka HTMi esindaja leidis, et koolidel peaks olema kindlasti kohustus koostada sellised kolmepoolsed üleminekuplaanid (noor – kool – tööandja / praktika pakkuja, võimaluse korral ka töötukassa?) kõikidele oma HEV õpilastele nende õpingute lõpus. Teisalt selgus, et ei intervjuudes osalenud noored, vanemad, lähedased ega ka tööandjad pole individuaalseid üleminekuplaane kunagi näinud. Ainult mõni üksik olid sellisest dokumendist kuulnud ja ühe vanema mälestustes oli tema lapsel „mingisugune paber“.

Kutseõppeasutused kasutavad erivajadustega õppijate individuaalseks ja järjepidevaks toetamiseks tihti arenguvestlusi, mille sagedus ja vorm sõltub koolist ning õpetajast või spetsialistist. Intervjuude põhjal paistab, et nende peamine siht on arutada (võimaluse korral koos vanematega), missugused oskused on erivajadusega noor vahepeal omandanud ja mida nendega võiks edaspidi peale hakata. Sisuliselt võib neid vestlusi käsitada kui individuaalset karjäärinõustamist, aga seda teostab õpetaja.

Õpetajad ja teised koolis töötavad spetsialistid ongi kõige lähemalt kursis oma kooli noorte hariduslike erivajadustega ning nad näevad kõrvalt, kuidas noor erinevates (töö)olukordades, sh praktilal, toime tuleb. Noore jaoks on tähtis, et see info ei läheks õpingute lõppedes kaduma, vaid jõuaks koolist tööandjani (või vähemalt töötukassani). Koolid näevadki seega enesel ülesannet neile teadaolev info iga noore eelduste, oskuste ja tööturul tekkida võivate raskuste kohta kokku koguda ning see noorega kooli lõppedes kaasa anda. Kahjuks pole kutseõppeasutustel tihti piisavalt võimekust ja ressursse koostada igale HEV õpilasele individuaalne üleminekuplaan.

## Toetatud haridus

**Õppenõustamine** on laste, lapsevanemate ja lastega töötavate isikute nõustamine eesmärgiga selgitada välja lapse võimed ja arenguvõimalused ning hoida ära ja lahendada õppimise või käitumisega seotud probleeme<sup>37</sup>. Õppenõustamisteenused on eripedagoogiline, logopeediline, sotsiaalpedagoogiline ja psühholoogiline nõustamine ning neid pakutakse nii õppeasutustes kui ka Rajaleidja maakondlikes keskustes. Kuigi neid teenuseid pakutakse soovi korral kõikidele õppijatele, on peamine sihtrühm just hariduslike ja arenguliste erivajadustega lapsed ja noored.

Erivajadusega õppijale laienevad kõik kutseõppes õppijatele ettenähtud **toetused ja soodustused** – tal on õigus taotleda õppetootust ja -laenu, sõidukulude hüvitamist ning tasuta või soodustingimustel koolilõunat.

Toetamiseks erivajadusega õppija võimetekohast ja mitmekülgset arengut ning võimaldamaks tal osaleda õppetöös, on kutseõppeasutusel võimalus luua talle **individuaalne õppekava**. SA Innove juhendi kohaselt luuakse selline õppekava õppijale, kes tavalises õpituatsioonis ei suudaks omandada õpitavaid eriala- või üldharidusaineid rühmakaaslastega võrdselt ning kes pikemas plaanis võib koolist

<sup>37</sup> SA Innove ülevaade õppenõustamisteenustest.

välja langeda<sup>38</sup>. Seega ei ole kohustust koostada individuaalset õppekava mitte igale erivajadusega õppijale, vaid ainult neile, kes seda vajavad. Seejuures on haridus- ja teadusministri määruse<sup>39</sup> kohaselt tähtis, et õpiväljundid kattuksid kooli õppekavas kirjeldatutega. Individuaalse õppekavaga võib õppija jaoks sätestada erisusi näiteks õppemeetodites, -korralduses, -sisus, -ajas, -varas ja -ruumis ning vajaduse korral kaasata lisainimressurssi<sup>40</sup>.

Üks tugimeede, mille kutseõppeasutused on ise loonud ja kasutusele võtnud ning mida intervjuude põhjal peetakse väga tõhusaks, on **rühmajuhendajate süsteem**. See tähendab, et igal õpetajal on teatud arv õpilasi (mitte ainult HEV õpilased, vaid kõik kutseõppurid), kellel n-ö silm peal hoida: jälgitakse, et noor käiks koolis ja sinna hommikuti ka jõuaks ning püsiks praktikakohas, et noored õpingutest eemale ei jääks ja seetõttu haridussüsteemist välja ei langeks. Rühmajuhendajate süsteemi pidasid intervjuueeritavad eriti oluliseks ka erivajadustega noorte puhul, sest nendega tuleb sageli teha palju rohkem lisatööd kontakti hoidmiseks, neil järel käimiseks ja neile kohustuste meelde tuletamiseks. Juhendaja aitab tagada, et kui midagi on kokku lepitud, siis on noor kindlasti õigel ajal õiges kohas olemas. Ehkki seda süsteemi peetakse äärmiselt vajalikuks, sõltub selle edukus kooli suurusest, õpilaste arvust ja õpetajate töömahust. Väiksemas koolis on ühel rühmajuhendajal võib-olla 10–20 õpilast, suuremates aga 100–200. Õpilaste arv seabki piirid juhendaja suutlikkusele hoida kõigil hoolealustel silm peal ja vajaduse korral neid ükshaaval otsida. Ideaalis nähakse, et seda rolli võiks kanda eraldi töötaja, mitte õpetaja, kuid see lahendus vajaks lisavahendeid.

## 4.3.2. Erivajadustega noorte siirdumine tööle kõrgharidusest

### Terminid ja käsitlus õigusaktides

Erinevalt kutseharidusest pole kõrgharidustasandil hariduslikku erivajadust defineeritud ega erivajadustega isikute õppekorraldust eraldi dokumendiga korraldatud. Mõningaid viiteid peamistest alusdokumentidest siiski leiab.

Nii ülikooliseadus<sup>41</sup> kui ka rakenduskõrgkooliseadus<sup>42</sup> mainib erivajadustega õppijaid kolmes kontekstis: õpingutele vastuvõtmise, õppekulude hüvitamise ja akadeemilise puhkuse võtmise puhul. Nimelt on õppeasutuse nõukogul eespool viidatud seaduste kohaselt õigus rühmitada isikuid õppekohtade täitmisel nende olemasoleva kvalifikatsiooni või erivajaduse alusel ning kehtestada eri rühmadele erinevad sisseastumismõuded. Veel on seadustega sätestatud õppekulude hüvitamise kord: üldiselt on kõrgkoolil õigus nõuda üliõpilaselt õppekulude hüvitamist juhul, kui ta langeb osakoormusega õppesse või pole eelnenud semestritel kumulatiivselt täitnud õppekaval nõutud ainepunktide mahtu, ent keskmise, raske või sügava puudega õppijalt sellistes olukordades tasu nõuda ei tohi. Sama paindlikult suhtutakse erivajadusega õppijasse akadeemilise puhkuse puhul: kui muidu on üliõpilasel keelatud akadeemilise puhkuse ajal õppetöös osaleda ja ainepunkte koguda, siis keskmise, raske või sügava puudega üliõpilasel on see lubatud.

<sup>38</sup> HEV märkamise ja sekkumise juhendmaterjal kutseõppeasutustele. Individuaalne õppekava kutseõppeasutuses.

<sup>39</sup> Erivajadusega isikute kutseõppeasutuses õppimise tingimused ja kord.

<sup>40</sup> HEV märkamise ja sekkumise juhendmaterjal kutseõppeasutustele. Individuaalne õppekava kutseõppeasutuses.

<sup>41</sup> Ülikooliseadus.

<sup>42</sup> Rakenduskõrgkooliseadus.

Kõrgharidusstandardis<sup>43</sup> mainitakse erivajadustega õppijaid varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamise kontekstis: tuuakse esile, et eesmärk on suurendada isikute, sh erivajadustega isikute hariduslikku ja tööalast mobiilsust ning avardada nende elukestva õppe võimalusi.

### Erivajadustega noored kõrghariduses arvudes

Kuna kõrghariduses pole üliõpilaste hariduslik erivajadus defineeritud, pole ka selget statistikat selle kohta, kui palju erivajadustega noori Eesti kõrgkoolides õpib. EHISE andmetel lõpetas 2012/2013. õa kõrgkooli 12 ja 2013/2014. õa 18 erivajadusega üliõpilast ning 2014/2015. õa õppis kõrgkoolides 180 erivajadusega üliõpilast. Need arvud pole lõplikud, sest koolidel ei ole kohustust üliõpilaste erivajaduste kohta andmeid koguda ning üliõpilastel pole kohustust oma erivajadusest märku anda.

EHISesse tekib märges üliõpilase erivajaduse kohta ainult juhul, kui ta ise ühel või teisel põhjusel oma erivajadusest õppeasutusele teada on andnud (näiteks mõne toetuse või tugiteenuse saamiseks õpingutes osalemiseks ja edukaks õppetööks). Intervjuudes nii HTMi kui ka ülikoolide esindajatega nimetati, et viimastel aastatel on erivajaduse märges üliõpilaste arv EHISes tunduvalt kasvanud, sest see on seatud eelduseks erivajadustega üliõpilaste stipendiumi taotlemisel<sup>44</sup>. Siiski leiti üksmeelselt, et tegelik erivajadustega üliõpilaste arv on tõenäoliselt mitu korda suurem, kui ametlik statistika näitab.

Üks võimalus saada erivajadustega õppijatest kõrghariduses parem ülevaade on kasutada 2013. aastal Eestis tehtud üliõpilaste eluolu-uuringu „EUROSTUDENT V“<sup>45</sup> andmeid. Selle uuringu järgi märkis 13,5% üliõpilastest, et neil on mõni terviseprobleem või muu erivajadus, mis segab õppetööd. Seejuures tunnistas õppetööd segava kroonilise haiguse olemasolu 5%, psüühilisi probleeme 3%, nägemis- või kuulmispuuet 2%, õpiraskusi (nt hüperaktiivsus, ärevushäired, düsleksia) 3% ja mõne muu õppetööd segava terviseprobleemi või erivajaduse olemasolu 3% kõikidest küsitluses osalenud üliõpilastest.

---

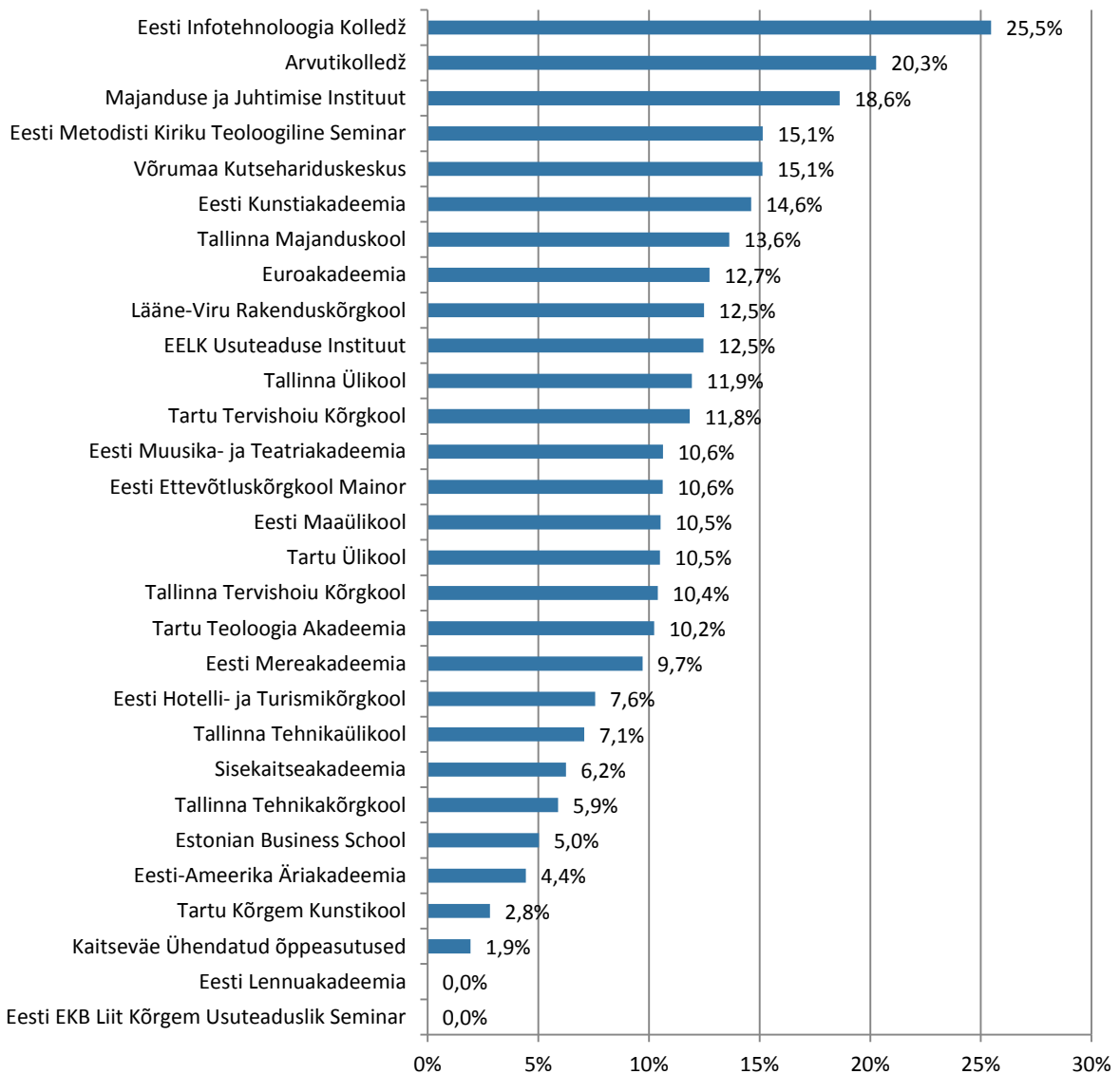
<sup>43</sup> [Kõrgharidusstandard.](#)

<sup>44</sup> [Erivajadustega üliõpilaste stipendiumi juhend.](#)

<sup>45</sup> Espenberg, K., Beilmann, M., Sammul, M., Nahkur, O., Lees, K., Vahaste, S., Varblane, U., 2013. Eesti üliõpilaste eluolu 2013. Rahvusvahelise üliõpilaste uuringu EUROSTUDENT V Eesti analüüs. Rahastatud Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest programmi Primus toel.



JOONIS 12. ERIVAJADUSTEGA ÜLIÕPILASTE OSAKAAL ÕPPEASUTUSTES, 2012/2013. ÕA



Allikas: „EUROSTUDENT V“, autorite arvutused.

Kõige sagedamini nimetasid küsitletuist endal mõnd terviseprobleemi või muud õppetööd segavat erivajadust Eesti Infotehnoloogia Kolledži (25,5%), Arvutikolledži (20,3%) ning Majanduse ja Juhtimise Instituudi (18,6%) üliõpilased (joonis 12). Ka uuringutulemused näitavad, et Eesti rakenduskõrgkoolides õpib suurem osakaal erivajadustega noori kui ülikoolides. Sellel võib olla eri põhjuseid, näiteks võib olla koolides, kus on erivajadusega õppijatel suurem osakaal, parem ligipääs haridusvõimalustele või sobivamad õppekavad, mida need noored eelistavad. Teisalt tuleb silmas pidada, et uuringus küsiti erivajaduste kohta, mis õppetööd segavad – on võimalik, et need erivajadustega õppijad, keda kool (või mõni teine üksus) õpingutes juba praegu hästi toetab, ei tunneta enam, et nende erivajadus õppetööd segaks, ning jätsid seetõttu ka küsitluses oma erivajaduse mainimata.

Erivajadustega üliõpilastest õppis 43% bakalaureuse-, 30% rakenduskõrgharidus-, 15% magistri- ja 7% integreeritud õppes ning 5% doktorantuuris. Erivajadust tunnistavatest üliõpilastest 62% on naised, mis peegeldab laias plaanis ka üldist soolist jaotuvust kõrghariduses (2013/2014. õa olid EHISE andmetel 58% kõigist üliõpilastest naised). „EUROSTUDENT V“ andmetel õppis 91% erivajadusega

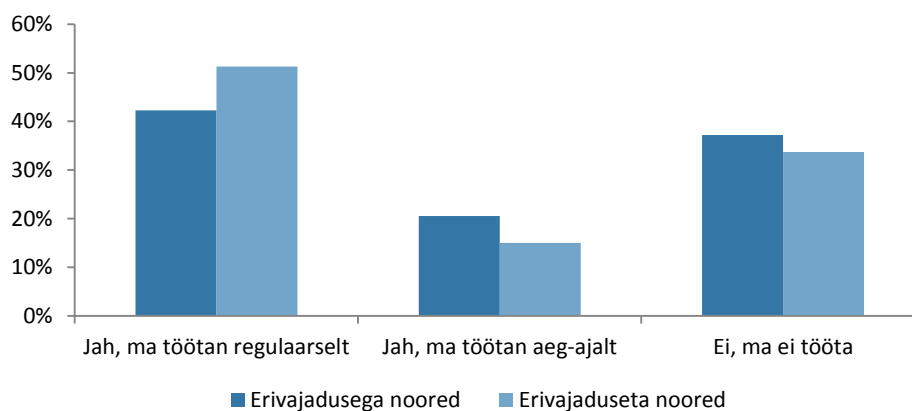


üliõpilastest täis- ja 9% osakoormusega õppes, seejuures kolmveerand neist statsionaarõppes ja veerand kaugõppes. 30% erivajadustega üliõpilastest maksis 2012/2013. õa oma õpingute eest õppe-teenustasu (EHISE andmetel õppis sel õppeaastal riigieelarvevälisel kohal 45% kõigist üliõpilastest).

Uuringus paluti erivajadustega üliõpilastel hinnata, mil määral takistavad nende terviseprobleemid/erivajadused õpinguid. Kui mingil määral takistavaks pidasid seda peaaegu kõik (87%), siis tugevat takistust nimetas 28% vastanuist. 69% erivajadustega üliõpilastest leidis, et nad ei vaja või ei tahagi, et õppeasutus pakuks neile õppekorralduses erivajadusega toime tulemiseks eritingimusi või tugimeetmeid. Samal ajal leidis umbes 13% vastanust, et õppekorralduses ei arvestata üldse nende terviseprobleemi või erivajadust – rahulolematuse põhjuseid võib olla mitmeid, nimetatud uuringus neid kahjuks lähemalt ei vaadeldud. Võib oletada, et üks probleem on asjaolu, et kõrgkoolid ei tea, kas neil on üliõpilaskonnas erivajadusega õppijad, missuguste erivajadustega on tegu ja kes need õppijad on. Seetõttu ei oska kõrgkoolid olla valmis pakkuma neile tuge või paindlikkust õppekorralduses.

Käesoleva uuringu eesmärgist lähtudes annab „EUROSTUDENT V“ väärtuslikku infot erivajadustega üliõpilaste töökogemuse ja edasiste plaanide kohta pärast õpingute lõpetamist ning võimaldab ühtlasi võrrelda neid üliõpilastega, kes ei märkinud endal olevat terviseprobleemi või erivajadust. Näiteks selgus, et õpingute ajal teevad sarnasel arvul tööd nii erivajadustega (63%) kui erivajadusteta üliõpilased (66%) (joonis 13). Väike erinevus kahe rühma vahel seisneb selles, et regulaarselt töötab rohkem erivajadusteta õppureid, kuid aeg-ajalt rohkem erivajadustega üliõpilasi.

**JOONIS 13.** ÜLIÕPILASTE TÖÖKOORMUS SEMESTRI JOOKSUL, 2012/2013. ÕA

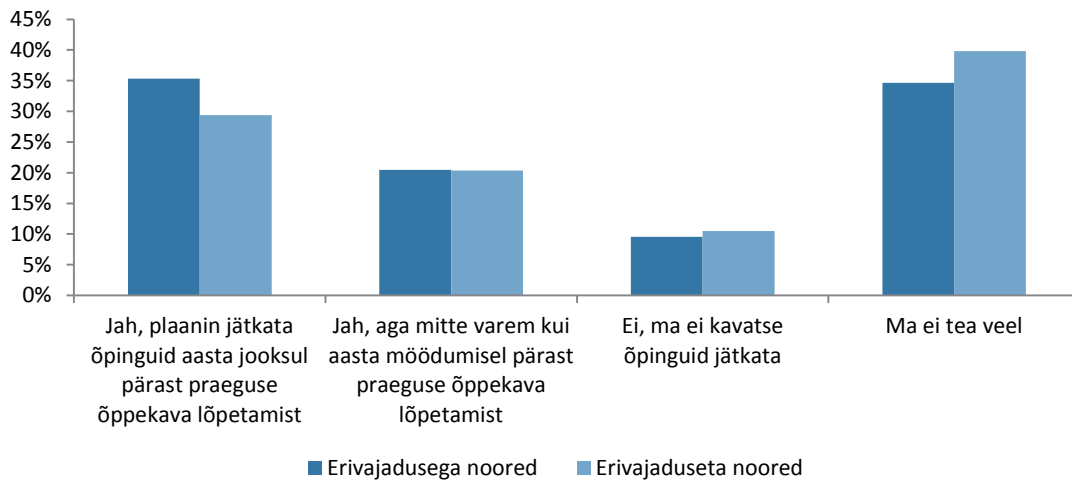


Allikas: „EUROSTUDENT V“, autorite arvutused.

Vaadeldes õpingute ajal töötamise peamisi põhjuseid, on need erivajadustega ja erivajadusteta üliõpilaste puhul suhteliselt sarnased: peamiselt töötatakse selleks, et majanduslikult paremini toime tulla, tõsta oma elatustaset ja omandada töökogemus. Kuigi suurem hulk töötavatest üliõpilastest (37% erivajadustega ja 41% erivajadusteta vastanuist) leidis, et nende tehtav töö on õpitava erialaga tugevalt seotud, eristusid erivajadustega õppurid selle poolest, et nende seas on märksa rohkem neid, kelle töö ei ole erialaga seotud (vastavalt 30% erivajadustega ja 24% erivajadusteta üliõpilastest).

Pärast praeguste õpingute lõpetamist plaanivad pooled uuringus osalenud üliõpilastest õpinguid jätkata. Kahe rühma võrdluses (joonis 14) selgub, et erivajadustega õppurite seas on sellise sooviga inimesi rohkem (vastavalt 55% ja 50%), nagu ka neid, kes plaanivad õpinguid jätkata kohe (vähem kui aasta pärast praeguste õpingute lõpetamist).

JOONIS 14. ÜLIÕPILASTE PLAANID PÄRAST PRAEGUSTE ÕPINGUTE LÕPETAMIST, 2012/2013. ÕA

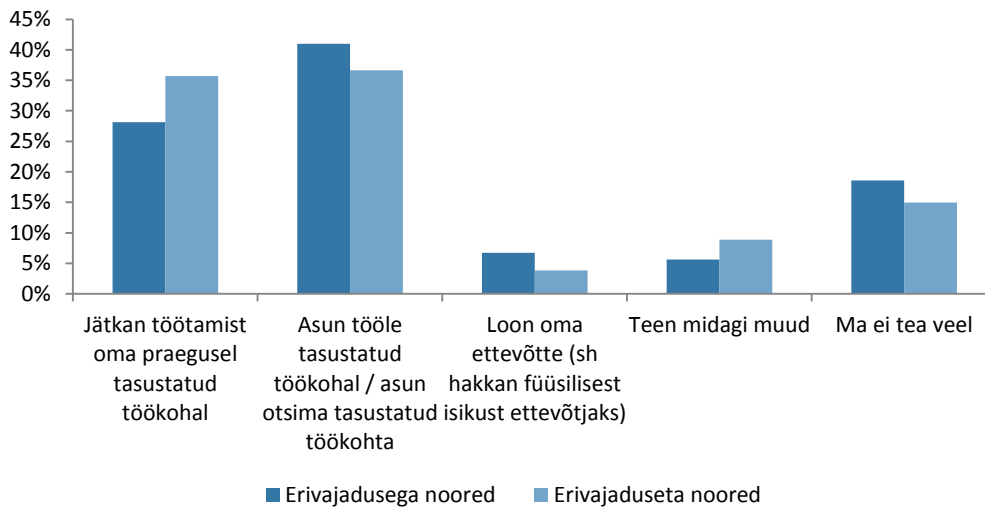


Allikas: „EUROSTUDENT V“, autorite arvutused.

Üliõpilased, kes ei plaani pärast praeguste õpingute lõppu õpinguid jätkata, on valdavalt otsustanud tööle asuda või jätkata töötamist praegusel töökohal (joonis 15). Erivajadustega noorte seas on mõnevõrra vähem (28%) neid, kes soovivad praegusel töökohal jätkata (see võib viidata asjaolule, et noorel ei ole veel n-õ praegust töökohta) võrrelduna erivajadusteta noortega, kelle seas on kõnealuse valiku eelistajaid 36%. Erivajadusteta üliõpilaste seas on proportsionaalselt ühepalju neid, kes plaanivad peale õpingute lõpetamist senisel töökohal jätkata, ja neid, kes plaanivad alles siis tööd otsima hakata või tööle asuda (mõlemal juhul 36%). Seevastu erivajadustega noorte seas on tööleasujaid või töö otsimisega algust tegevaid noori natuke rohkem (41%) kui senisel töökohal jätkata soovijaid (28%).

Arvestatav hulk noori mõlemast rühmast ei ole peale otsuse õpinguid mitte jätkata teinud veel täpset otsust selle kohta, millega tegeleda järgneval aastal: 19% erivajadustega ja 15% erivajadusteta noort on ilma kindla plaanita. Ettevõtlust pidas üheks tulevikuvõimaluseks veidi rohkem erivajadustega kui erivajadusteta üliõpilasi (7 vs. 4%).

JOONIS 15. ÜLIÕPILASTE PLAANID, KES EI KAVATSE PRAEGUSTE ÕPINGUTE JÄREL EDASI ÕPPIDA, 2012/2013. ÕA



Allikas: „EUROSTUDENT V“, autorite arvutused.

Üliõpilastel paluti uuringus hinnata ka oma võimalusi tööturul pärast õpingute lõpetamist. Selgus, et erivajadusteta üliõpilased on selles suhtes optimistlikumad: 66% neist hindas oma võimalusi heaks (väga heaks või pigem heaks), samal ajal kui erivajadustega vastanute seas oli samasuguse hinnanguga 54%. Neid, kes ei näe kohalikul tööturul endal üldse võimalusi olevat, hinnates seega oma väljavaateid väga halvaks, oli erivajadustega noorte seas mõnevõrra rohkem (6%) kui erivajadusteta üliõpilaste hulgas (3%).

### Töölane ettevalmistus haridussüsteemis

Suurematel Eesti ülikoolidel on oma **karjääriteenistused**, mille peamised teenused on karjäärinõustamine, tööotsimise juhendamine, töö- ja praktikakohtade vahendus ning sihtrühmaks nii sisseastujad, õppijad kui ka vilistlased. Sel kujul nagu kutsehariduses kõrgkoolides karjääriõpet ei ole, küll aga pakub mõni kõrgkool võimalust end täiendada tasuta kursustel (CV koostamine, töö otsimine, intervjuuks valmistumine, ettevõtlus jms).

Võib eeldada, et kõik kõrgkoolid pakuvad üliõpilastele karjäärinõustamist, kuigi 6 õppeasutuse veebisaidil ei leidu selle kohta mingit infot. Karjääriteenuseid pakutakse ühesugustena nii erivajadustega kui ka erivajadusteta üliõpilastele, ent kui hästi on karjäärinõustajad tegelikult valmistunud üliõpilaste erivajadusest tingitud küsimusi lahendama, dokumendialüüsi põhjal ei selgu – ainult mõne üksiku kõrgkooli veebisaidil leidus viiteid erivajadustega üliõpilaste nõustamisele.

Kõrgkoolide veebisaitidel vahendatakse sageli vabade praktika- ja töökohtade infot, korraldatakse karjääriseminare, pakutakse ettevõtlusnõustamist ning ettevõtjad käivad kohapeal, samuti pakutakse karjääritestide tegemise võimalusi.

Intervjuudes ei osanud kõrgkoolide ega HTMi esindajad öelda, kas erivajadustega üliõpilaste karjääriteenuste kasutamine erineb teiste üliõpilaste omast. Pigem oli intervjuueeritutel kogemus, et mõlema rühma üliõpilased kasutavad pakutavaid võimalusi ühtmoodi. Intervjuueeritud erivajadustega üliõpilased polnud aga karjäärinõustaja teenust kõrgkoolis kasutanud – nad küll teadsid selle võimaluse olemasolust, kuid arvasid, et neil on oma karjäärist ja töövõimalustest nii selge arusaamine, et nad ei vaja lisanõu.

Kõrgkoolide koostöös on Eestis loodud üliõpilaste **infoportaal Tudengiveeb**<sup>46</sup>, mis annab praktilisi nõuandeid nii sisseastujale, üliõpilasele, vilistlasele kui ka ettevõtjale ning vahendab praktika- ja töopakumisi. Sealt leiab ka artikleid just erivajadustega üliõpilastele ja nende toetajatele ning eraldi alaleht koondab soovitusi ja nippe üliõpilastele tööturule minekuks. Intervjuudes osalenud erivajadustega üliõpilased mainisid, et kõrgkoolid vahendavad veebis praktika- ja töökohti, kuid otseselt Tudengiveebi kasutamist keegi ei nimetanud.

**Praktikakorraldus** on kõrgkoolides ühesugune kõikidele üliõpilastele olenemata nende erivajadustest ning intervjuude põhjal ei paista, nagu oleks erivajadustega õppijatele tehtud selles järeleandmisi või pakutud teistsugust tuge. Praktikakogemuse omandamine sõltub erivajadusega üliõpilase valitud kõrgkoolist ja erialast: kui rakenduskõrgkoolides on praktikat rohkem, siis akadeemilises õppeasutuses vähem (mõnel erialal kohustuslikult, teisel valikainena). Ülikoolides on kohustuslik praktika sageli alles magistritasemel. Läbiv suhtumine on see, et praktikakoht tuleb leida üliõpilasel endal ning seda ongi kõik intervjuudes osalenud erivajadustega üliõpilased teinud. Siiski mainisid nad, et info praktika-võimaluste kohta saadi sageli õppeasutuse veebisaidilt ja et õppeasutus oli alati valmis üliõpilast koha leidmisel toetama, kui selleks võiks vajadus tekkida.

Ei erivajadustega üliõpilased ega ka kõrgkoolide spetsialistid ei arvanud, et erivajadustega üliõpilastel on tekkinud praktikakoha leidmisel suurem vajadus abi järele kui teistel üliõpilastel, ent toodi esile paar kitsaskohta. Liikumispuudega üliõpilaste sõnul olid nende praktikavalikud sageli piiratud seetõttu, et valitud ettevõttes või asutuses puudus nende jaoks füüsiline ligipääs tööruumidele, ning kuigi tööandja oli valmis neid praktikale võtma, jäi asi füüsilise takistuse taha. Teise probleemina nimetati asjaolu, et praktikajuhendajad ettevõtetes ei ole tihti teadlikud erivajadustest ega sellest, kuidas nendega toime tulla. Seepärast on tekkinud küsimus, kelle ülesanne peaks olema suurendada ettevõtjate teadlikkust ja juhendada neid erivajadustega praktikantidega toime tulema. Enamasti on püüdnud seda teha erivajadustega noored ise, aga nad näevad siin pigem koolipoolse juhendaja rolli. Osa intervjuueeritud üliõpilasi tõi probleemina esile selle, et kõrgkoolis polnud neile väga hästi selgitatud, mida tuleb praktiliselt teha ja saavutada. Samuti jäi neile arusaamatuks, kas ettevõtte ja kool on omavahel kontaktis – kas nii kool kui ka erivajadusega üliõpilane saavad pärast praktika lõppu tagasisidet ja ülevaate õppija oskustest ja võimetest töökohal?

Praktikakorralduse probleemid kõrgkoolides on suuremad ja need pole seotud ainult erivajadustega üliõpilastega. Seetõttu algatas HTM 2015. aastal tegevuse „**Praktikasüsteemi arendamine kutse- ja kõrghariduses, sh õpetajakoolituse koolituspraktika**“<sup>47</sup>, millega soovitakse parandada praktika kvaliteeti ja tähtsust ning tihendada koolide ja ettevõtete koostööd. Üks üliõpilasi otsesemalt puudutav muudatus on plaanitav sõidu- ja majutustoetus üliõpilastele praktikaga kaasnevate lisakulude katmiseks, samas pole erivajadustega üliõpilasi sel puhul eristatud. Ka HTMi esindaja kinnitas intervjuus, et toetusi pakutakse samadel alustel kõigile üliõpilastele nende erivajadustest olenemata.

### Individaalse siirdumise planeerimine

Dokumendianalüüsist ja tehtud intervjuudest ei selgunud, kas erivajadustega noorte koolist tööle siirdumist toetatakse kõrgharidustasandil individuaalselt. Iseseisvalt karjääri- või üliõpilasnõustaja juures käimise võimalus on olemas ja mõnes intervjuus mainiti, et vajaduse korral on õppeasutus aidanud erivajadusega üliõpilasel leida praktika- või töökoha. Teisalt pole selge, kas näiteks sellise

<sup>46</sup> <https://tudengiveeb.ee/>

<sup>47</sup> Toetuse andmise tingimuste kehtestamine tegevuste „Praktikasüsteemi arendamine kutse- ja kõrghariduses, sh õpetajakoolituse koolituspraktika“ ja „Kutsehariduse maine tõstmine, õpipoisiõppe laiendamine“ elluviimiseks.

individuaalse nõustamise puhul on võetud aluseks praktikakogemus ja saadud tööandjalt noore oskuste kohta tagasiside nagu kutsehariduses. Intervjuude põhjal tundub, et individuaalse siirdumise kavandamisega tegelevad kõrghariduse tasandil ennekõike üliõpilased ise.

### Toetatud haridus

Aastail 2008–2014 viidi Eestis tööke vahendite toel ellu kolmanda taseme õppe kvaliteedi arendamise programmi „Primus“, mille üks põhieesmärk oli toetada kõrgkoolilõpetajate tööalase konkurentsivõime suurendamist ning pakkuda erivajadustega üliõpilastele tugiteenuseid ja arendada need üheks oluliseks alategevuseks. Programmi toel on mitu kõrgkooli töötanud välja ja arendanud oma tugiteenuseid ning kõikides programmis osalenud kõrgkoolides on määratud **erivajadustega üliõpilaste kontaktisik**<sup>48</sup>. Tema roll on jagada erivajadustega üliõpilastele vajalikku infot, nõu ja tuge, tagada, et õppijate vajadused oleksid piisavas ulatuses välja selgitatud ning teave tugimeetmete, õppekorralduse ja sisu kohanduste kohta liiguks tõrgeteta<sup>49</sup>.

Siinse uurimuse jaoks tehtud intervjuude põhjal on erivajadustega üliõpilaste kontaktisikuteks peamiselt üliõpilasnõustajad või muud spetsialistid, kes vajaduse korral tegelevad ka erivajadustega õppijatega. Tallinna Tehnikaülikoolis on ametis eraldi erivajadustega üliõpilaste nõustaja ja Tallinna Ülikoolis erivajadustega tudengite kogemusnõustaja – mõlemad on olnud ka ise erivajadusega üliõpilased, osates tänu sellele toetada teisi erivajadustega õppijaid oma kogemusest lähtuvalt. Tartu Ülikoolis on vabatahtlikud tugitudengid, kes saavad erivajadustega üliõpilasi abistada. Intervjuudes rõhutati, et kõrgkoolidel on kutseõppeasutuste ees teatud eelis, kuivõrd kõrgkooli satuvad gümnaasiumi lõpetanud noored, kes on teadlikumad oma erivajadusest ja sellest, kuidas seda toetada. Nii oskavad nad ka vastavad tuge kõrgkoolilt paremini küsida ja kõrgkoolil tuleb vähem tegeleda erivajaduste nõustamisega.

Primuse programmi üks tulemus on ka see, et erivajadustega noortel on võimalik taotleda **stipendiumi kõrgharidusõpingutes osalemiseks**<sup>50</sup>. Stipendiumi juhendi<sup>51</sup> kohaselt toetatakse üliõpilasi, kellele on määratud puude raskusaste anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotuse või kõrvalekalde tõttu. Stipendiumi suurus sõltub puude liigist ja raskusastmest ning on 60–510 eurot kuus. Stipendiumi on õigus taotleda rakenduskõrgharidus-, bakalaureuse- ja magistriõppe, samuti bakalaureuse- ja magistriõppe integreeritud õppe ning doktoriõppe üliõpilasel juhul, kui ta on Eesti kodanik või viibib Eestis pikaajalise elaniku või tähtajalise elamisloa või alalise või tähtajalise elamisõiguse alusel ning õpib täis- või osakoormusega õppes või on akadeemilisel puhkusel. Primuse veebisaidi andmete kohaselt<sup>52</sup> sai 2011/2012. õa stipendiumi 88 ja 2012/2013. õa 83 erivajadustega üliõpilast. Intervjueeritud koolide ja HTMi esindajate sõnul on stipendiumi taotlejate ja saajate arv viimastel aastatel märkimisväärselt kasvanud. Kui seni on kõnealust stipendiumi makstud Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest, siis HTMi esindaja sõnul jätkatakse 2016/2017. õppeaastast stipendiumi maksmist riigieelarvest.

Programmi käigus on koostatud **juhend „Takistusteta kõrgkooliõpe“**<sup>53</sup> nii erivajadustega üliõpilastele, nende õppejõududele ja tugitöötajatele kui ka kõrgkoolidele üldisemalt, et kohandada õpikeskkonda ja toetada erivajadusega õppijat. Juhend annab ülevaate erivajadusega üliõpilasele mõeldud toetustest

<sup>48</sup> Primuse partnerkõrgkoolid ja erivajadusega üliõpilaste kontaktisikud.

<sup>49</sup> Takistusteta kõrgkooliõpe.

<sup>50</sup> Üliõpilaste stipendiumite liigid, suurus ja määramise üldtingimused.

<sup>51</sup> Erivajadustega üliõpilaste stipendiumi juhend.

<sup>52</sup> Erivajadustega üliõpilaste stipendium.

<sup>53</sup> Takistusteta kõrgkooliõpe.

ning keskendub peamiselt sellele, kuidas kõrgkool saaksid paremini arvestada tema vajadusi – selgitada välja olukord ning kavandada ja arendada teavitus- ja tugisüsteeme.

Intervjuude põhjal on õppejõudude teadlikkuses ja valmisolekus erivajadustega üliõpilasi õppeprotsessis paremini arvestada veel arenguruumi, sest endiselt tuleb ette olukordi, kus õppejõud ei oska või ei taha erivajadusi arvestada. Kuigi kõrgkoolis ei tehta erivajaduse korral mingisuguseid mööndusi õpiväljundite saavutamises, siis teatud paindlikkust peaksid õppejõud siiski suutma pakkuda. Näiteks saaks lubada sooritada eksamit suulise asemel kirjalikult (või vastupidi), saata materjale ette ning anda loengut nii, et õppija näeks õppejõu suud. Need asjad peaks aga üliõpilane ise õppejõuga kokku leppima.

## VASTUSED UURIMISKÜSIMUSTELE

**Kui suur on erivajadustega noorte sihtrühm Eestis ja mille poolest on see sihtrühm sarnane või erinev võrreldes erivajadusteta noortega?**

2011. a rahvaloenduse kohaselt oli Eestis 46 308 noort vanuses 15–34 aastat ehk 13,5% vanuserühmast, kelle sõnul oli neil haigus või terviseprobleem, mis oli kestnud või arvati kestvab vähemalt 6 kuud. Neist 21 289 inimest ehk 6,2% sama vanast populatsioonist leidis, et nende igapäevategevus on piiratud mõningal määral ja 11 891 inimest (3,5% populatsioonist), et see on piiratud olulisel määral. Sihtrühmal on võrreldes tavapopulatsiooniga madalam omandatud haridustase ja hõivemäär.

**Milline on erivajadusega kutseõppija individuaalse üleminekuplaani eesmärk ja sisu? Milline on olnud üleminekuplaani praktiline väärtus õpilase suundumisel kutseõppeasutusest tööle?**

Individuaalsete üleminekuplaanide koostamine on koolide üks võimalus toetada erivajadustega noorte üleminekut koolist tööturule. Sisuliselt on üleminekuplaan nagu CV, aga noorele mõistetav: seal on kirjas kõik tema oskused ning õpetajate ja spetsialistide soovitusel, millele tööandja võiks tähelepanu pöörata. Lisatakse ka juhendajate kontaktandmed, et tööandjal oleks võimalik ühendust võtta ja infot või nõu küsida. Koolides, kus on üleminekuplaane tehtud, on kogetud, et tööandjad helistavadki kooli ja täpsustavad midagi. Intervjueritud koolide esindajad arvavad, et üleminekuplaanid on väga vajalikud, aga pigem koostavad neid vähesed koolid, sest neil ei ole piisavalt ressursse ja võimekust koostada neid plaane kõikidele HEV õpilastele. Üleminekuplaane hakati tegema ESFi projekti raames ning intervjueritud koolide esindajate hinnangul teevad projektis osalenud koolid plaane ilmselt ka praegu. Kõik intervjuudes osalenud noored, nende vanemad, lähedased ja tööandjad nentisid, et pole individuaalset üleminekuplaani kunagi näinud. Ainult mõni üksik oli neist kuulnud ja ühe vanema mälestustes oli tema lapsel „mingisugune paber“.

**Millisena näevad koolid oma rolli erivajadustega noorte tööle aitamisel? Mida teevad koolid praegu, et toetada neid noori koolist tööle siirdumisel (sh millist koostööd teevad nad noortega ning nende vanemate / lähivõrgustiku liikmete, tööandjate ja KOVidega)?**

- **Noorte tööturul osalemise eelduste, oskuste ja võimalike raskuste väljaselgitamine.** Õpetajad ja teised koolis töötavad spetsialistid on kõige lähemalt kursis oma kooli noorte individuaalsete hariduslike erivajadustega ning näevad kõrvalt, kuidas noor erinevates (töö)olukordades, sh praktilisel toime tuleb. Noore jaoks on oluline, et see info ei läheks õpingute lõppedes mitte kaduma, vaid jõuaks tööandjani (või vähemalt tema tööellu siirdumist korraldava rakendusasutuseeni). Koolid näevadki seega enesel ülesannet neile teadaolev info noore eelduste, oskuste ja tööturul tekkida võivate raskuste kohta kokku koguda ning see noorega kooli lõppedes kaasa anda. Kahjuks pole kutseõppeasutustel sageli piisavalt võimekust ja ressursse koostada igale HEV õpilasele individuaalne üleminekuplaan.
- **Karjääriootuste juhtimine** (karjääriõpe, -nõustamine, arenguveestlused, praktika ettevalmistus ja praktikakoha leidmine). Koolide esindajate kogemuse järgi pole HEV noored oma valitud erialast ja karjäärivõimalustest sageli väga teadlikud ning hakkavad alles praktiliselt olles tajuma, millist eriala nad õppima on tulnud ja kas see neile üldse sobib. Seetõttu peavad koolid vajalikuks algusest peale noorte karjääriootusi juhtida. Näiteks saab teha koostööd juba põhikoolidega, kust HEV noored võivad kutseõppeasutusse tulla – seal saab tutvustada erialasid ning hinnata noorte oskusi ja võimeid, et selle alusel neile eriala soovitada ja neid õppima võtta. Samuti peetakse oluliseks kogu õpingute aja vältavat karjääriõpet ja arenguveestlusi (võimaluse korral koos vanematega), et arutada, millised oskused on noor vahepeal omandanud ja mida nendega edaspidi peale hakata. Lisaks on tähtis valmistada HEV noor individuaalselt ette praktikale minekuks, ent see on õpetajale või spetsialistile väga ajamahukas töö. Karjäärinõustaja roll on suur ka õpingute järel, kui ta võiks selgitada välja, milline noor vajab tööturule siirdumisel rohkem nõustamist ja tuge.

- **Tööelu ja -rütmiga harjutamine.** Kuna erivajadustega noorte jaoks pole keeruline mitte ainult tööturule minek, vaid ka seal püsimine, peetakse tööharjumuse puudumist üheks põhitakistuseks, miks ta võib tööst kiiresti loobuda. Koolidel on teatud võimalusi harjutada HEV noori juba õpingute ajal tööelu ja -rütmiga – nii praktikakogemuse kui ka mõnes kutseõppeasutuses kasutatava tervikõppe kaudu (koolipäev ei ole sel juhul mitte tundide ja vahetundide jada, vaid tööd tehakse pidevalt koos väikeste pausidega nagu tööl).
- **Tööle aitamine ja töökoha leidmine.** Kooli roll peaks olema sobitada noore oskusi ja töökoha nõudeid, st tuleks teha tööandjatega koostööd oskusnõuete tuvastamiseks ja anda noortele neid oskusi. Siinjuures on tähtis teavitada ka tööandjaid erivajadustest ja nõustada neid sel alal, sh pakkuda tööpraktikat ja tööle aitamisel töösuhte loomise tuge, näiteks nõustada neid töökoha kohandamise asjus (sh töökoormuse, muutliku tööaja, tugiisiku abi pakkumise jms näol).
- **Lõpetajate monitoorimine – mis saab neist edasi?** Olenevalt kutseõppeasutusest püütakse jälgida, mis saab õpingud lõpetanud HEV noortest edasi, ja võimaluse korral neile toeks olla, kui nad tööturult välja jäävad. Näiteks Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskoolis on võetud palgale eraldi tööhõive-spetsialist, kelle ülesanne on hoida HEV noortel kahe aasta jooksul peale õpingute lõpetamist silm peal ja toetada neid töö leidmisel.

#### **Millisena näevad koolid noorte ning nende vanemate / lähivõrgustiku liikmete, tööandjate ja KOVide rolli noorte koolist tööle liikumisel?**

Intervjueeritud koolide esindajad rõhutasid koolide enda suure rolli kõrval kõige rohkem vanemate ja teiste lähedaste tähtsust erivajadustega noorte koolist tööle siirdumisel. Perel on tööharjumuse kujundamisel kaalukas roll – kui peres näiteks keegi ei tööta, võib see tähendada, et ka noor ise ei lähe tööle. Sageli võib probleemiks saada asjaolu, et vanemad ei saa aru, et kutsehariduse omandanud noor on juba täiskasvanu, kes võiks püüda iseseisvalt hakkama saada. Vanemad teevad mõne noore eest kõik ära ja noor ei õpi iseseisev olema, samal ajal kui just vanematel on võimalus innustada oma lapsi saama täiskasvanuks. Teisalt on koolide esindajad pidanud puutuma tihti kokku vanemate ükskõiksuse, loobumise ja äralükkamisega – osa vanemaid on väga raske kaasata noore haridus- ja karjäärivalikute tegemisse. Sageli on HEV noored pärit lahutatud peredest, kus last kasvatab ainult ema, mistõttu võib neil vanematel olla vähem aega ja võimalusi kooli tegevustes osaleda. Samamoodi tuleb suurendada vanemate teadlikkust, sest paljud HEV noored tulevad kutseõppeasutusse tavakooli tavaklassist, kus nende hariduslikku erivajadust ei olnud märgatud. Seetõttu pole ka vanemad osanud oma lapsele teistsugust tuge pakkuda ja nad on pigem kutseõppeasutuse peale pahased, kui osutatakse hariduslikule erivajadusele.

Tööandjate rolli puhul nimetati peamiselt ainult seda, et tööandjad võiksid olla valmis erivajadustega noori tööle võtma, nad võiksid olla ka teadlikud erivajadustega seotud asjaoludest ja seejuures kannatlikud.

#### **Mis on olnud kutseõppeasutuses ja kõrgkoolis õppivate erivajadustega noorte eriala- ja koolivaliku alus?**

Noorte hinnangul on nende kooli- ja erialavalikul olnud erinevaid põhjuseid ja takistusi: liikumispuudega inimese esmane mure on füüsiline ligipääs koolile (sh transpordivõimalused), ühiselamule või muule sobivale võimalikule elukohale. Muude erivajadustega noored pööravad veidi vähem tähelepanu oma suutlikkusele, kuid püüavad erialavalikul siiski arvestada, millega nad üldse hakkama saaksid. Sügavama intellektipuudega noori suunavad nende vanemad või nõustajad erialale, kus nad võiksid toime tulla. Sisuliselt on noorte hinnangul valik väike, aga nad püüavad leida endale jõukohase eriala, mis pakuks



tulevikus ka töövõimalusi. Samuti arvestavad nad õppekoormuse ja muude toimetuleku aspektidega, näiteks abistaja olemasoluga. On puude liike ja juhtumeid (näiteks kuulmislangus, Aspergeri sündroom), mille puhul ei ole noore hinnangul puue erialavalikut mõjutanud.

Vanemate arvates on samuti erialavalik väga piiratud ning valiku tegemisel ongi suur roll vanemal, kes lähtub lapse võimekusest ja oskustest. Sama oluline on kooli lähedus kodule. Mitu lapsevanemat mainis ka seda, et tema lapse esimene valik on näiteks kodumajandus või puhastusteenindus, kuid praktikas ei pruugi HEV noor sellisel alal hakkama saada või ei usu seda tööandja.

Intervjueritud koolide esindajate sõnul võib HEV noorte kooli- ja erialavaliku taga näha sageli nn meeleheitelkandideerimist – vanemad otsivad oma lapsele kohta, peasi et ta kuhugi vastu võetakse. Siiski toodi esile ka oskustest lähtumine, näiteks noor ise või tema vanemad ütlesid, et noor oskab väga hästi kätega midagi teha. Kutseõppeasutused teevad tihti koostööd piirkonna põhikoolide või sotsiaalhoolekandenasutustega, kus tehakse noorte seas teavitustööd, tutvustatakse oma kooli ja erialasid, samuti hinnatakse, millised oskused noorel on, ja soovitatakse, milline eriala võiks ühele või teisele HEV noorele sobida või kas kutseõppeasutus on üldse parim valik. Intervjuudes mainiti väga tähtsana eelneva katsetamise vajalikkust, et juba enne õpingute algust selgeks teha, kes ja kuhu sobiks õppima ning kellel on eeldusi asuda hiljem avatud tööturule.

**Millisena näevad erivajadustega noored kooli rolli oma tööotsingute ja tööle asumise toetamisel? Kuidas noorte hinnangul koolid neid selles protsessis praegu toetavad?**

Üldiselt on noored pigem rahul koolide tööga nende tööturule siirdumiseks ettevalmistamisel ning sageli ütlesid nad, et CV ja motivatsioonikirja kirjutamist õpitakse väga palju (samas oli ka näiteid koolidest, kus seda pole üldse tehtud). Karjäärinõustaja olemasolu ja kättesaadavust hinnati seevastu kehvaks – ainult umbes pooled intervjueritud teadsid, et nende koolis on karjäärinõustaja ja tema juurde on võimalik minna. Osa noori ei käinud karjäärinõustaja juures seepärast, et pelgas seda või ei pidanud seda vajalikuks. Sageli mainiti aga kutsenõustaja abi. Hea näitena oli juttu ühest koolist, kes tegeleb erivajadusega noore tööle aitamisega aktiivselt (noor saab tööle ja töötab stabiilselt) ka peale kooli lõpetamist ning toetab noort ja tunneb tema vastu huvi ka töö tegemise ajal. See on intervjuude põhjal siiski erand. Erivajadustega noored peavad intervjuude põhjal kutseõppes läbitavat praktikat väga vajalikuks ja hindavad saadud kogemusi kõrgelt, sest nii tekib neil korralik ettekujutus tegelikust tööelust ja ettevõttes töötamisest. Erivajadustega noored nimetasid probleemina asjaolusid, et praktikakohta on väga keeruline leida ja mõningatel juhtudel pole neil olnud praktikale minnes selgeid juhiseid.

## 4.4. Erivajadustega noorte tööellu sisenemise toetamise ja töö- hõivevõime parandamise tööturu- ja sotsiaalteenuste süsteem

Käesoleva alapeatüki fookuses on teenustesüsteem, millest erivajadusega noorel võib tööellu sisenemisel ja hõivevõime parandamisel märgatavat abi olla. Esmalt kirjeldatakse põgusalt peamisi riigi loodud asutusi, mis mängivad vahetut rolli erivajadustega noorte tööellu siirdumise toetamisel.

Järgnevais alapeatükikides on teenustesüsteemi püütud vaadata noore enda vaatenurgast – kuidas ta siseneb sellesse süsteemi, kuidas seal toetatakse tema erialaste oskuste omandamist, kuidas teda võimestatakse muudes aspektides, et ta oleks valmis tööellu sisenema, kuidas toetatakse tööellu sisenemist ning kuidas ületatakse erivajadusest tulenevad takistused. Iga alapeatüki lõpus on esitatud autorite lühihinnang olukorrale.

### 4.4.1. Teenustesüsteemi korraldus

Riigi kohustused panustada erivajadustega noorte tööelu toetamisse tulenevad otse põhiseadusest, mille

- § 10 sätestab sotsiaalse õigusriigi põhimõtte,
- § 28 sätestab õiguse riigi abile töövõimetuse korral ning sedastab riigi ja kohaliku omavalitsuse kohustuse eriti hoolitseda muu hulgas puudega inimeste eest,
- § 29 sätestab riigi kohustuse abistada tööotsijaid töö leidmisel.

Riik pakub erivajadustega inimestele tööellu sisenemisel ja seal püsimisel tuge eelkõige tööturu-teenustena, millele sekundeerivad sotsiaalteenused. Keskseim meetmetekomplekt on avalik-õigusliku töötukassa teenused, mida osutatakse tööturuteenuste ja toetuste seaduse<sup>54</sup> (TTTS) alusel. Nende eesmärk on saavutada tööealiste elanike võimalikult suur tööhõive ning hoida tööturul ära pikaajaline töötus ja tõrjutus (TTTSi § 1 lg 1). Kuigi tööturuteenusteks nimetatakse TTTSi § 4 lõike 1 kohaselt üksnes neid teenuseid, mida pakub või vahendab avalik-õiguslik töötukassa, osutab TTTSi § 1 lõikes 1 seatud eesmärgiga samasuunalisi teenuseid riigi- ja valitsusasutustest ka Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus ning neid teenuseid vahendab rehabilitatsiooniteenuse kompleksteenuse kaudu Sotsiaalkindlustusamet (SKA).

Seepärast kasutavad siinsed autorid terminit *tööturuteenused* järgnevais alapeatükikides kohati TTTSi definitsioonist laiemalt, hõlmates töötukassa teenuste kõrval teistegi riigi rakendusametuste vahendusel ja rahastusel osutatavad tööellu siirdumist või seal osalemist vahetult toetavaid meetmeid (kus asjakohane, on esitatud täpsustused). Uuringu põhitähelepanu on siiski töötukassa teenustel.

#### Eesti Töötukassa

Eesti Töötukassa kui tööturupoliitikat ellu viiv ja töötuskindlustust korraldav avalik-õiguslik asutus (töötuskindlustuse seaduse § 23 lg 1)<sup>55</sup> administreerib töötuskindlustushüvitiste ja tööturutoetuste maksmist ning korraldab tööturuteenuste osutamist – viimast nii vahetult oma töötajate kaudu kui ka

<sup>54</sup> Tööturuteenuste ja -toetuste seadus.

<sup>55</sup> Töötuskindlustuse seadus.

ostes teenuseid lepingupartneritelt sisse. Asutuse tegevust piiritlevad kesksed seadused on töötuskindlustuse seadus ning tööturuteenuste ja -toetuste seadus<sup>56</sup>.

Oma funktsioonide täitmisel on töötukassa kesksed strateegilised instrumendid arengukava<sup>57</sup>, mille kinnitab nõukogu, ning tähtajalised tööhõiveprogrammid (TTTSi § 4<sup>1</sup> lg 1), mis töötatakse välja koostöös Sotsiaalministeeriumiga<sup>58</sup> ja mille kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega.<sup>59 60</sup> Tähtajaline tööhõiveprogramm (THP) võimaldab vajaduse korral pakkuda tööturuteenuseid TTTSis sätestatust paindlikumatel tingimustel ja katsetada uusi teenuseid<sup>61</sup>. Praktikas on just THPga kehtestatud peale TTTSis sätestatute selliseid tööturuteenuseid, mis toetavad noorte ja erivajadustega inimeste tööelu.

Töötukassa kliendid on praegu eelkõige registreeritud töötud, st 16aastased kuni vanaduspensioniealised (või ennetähtaegset pensionit saavad) mittetöötavad inimesed, kes on võtnud end töötuna arvele ja täidavad aktiivsusnõudeid. Lisaks on teisi olulisi rühmi, kellel on õigus pöörduda teenuste saamiseks töötukassasse. Need on:

- veel töötavad uue töö otsijad, kes on saanud teate töö- või teenistussuhte lõpetamise kohta koondamise tõttu (õigus saada karjääriinfo vahendamist, tööotsingunõustamist, nõustamist tööle saamise takistuste kõrvaldamiseks ja kvalifikatsiooni saamise toetamist);
- inimesed, kes ei ole (enam) arvele võetud töötü või tööotsijana (õigus saada karjääriinfo vahendamist ja tööotsingunõustamist) või kes on töötukassast saanud ettevõtluse alustamise toetust ning kelle äriplaanis ettenähtud majandustegevus jätkub nõuetekohaselt (õigus saada ettevõtluse toetamise teenust));
- täiskoormusega või kutseõppe statsionaarses õppes (sh akadeemilisel puhkusel viibivad) õppivad töötud, kes on enne töötuna arvele võtmist vähemalt 180 päeva töötanud (õigus saada tööturukoolitust ja ettevõtluse alustamise toetust).

TTTSi §-s 10 (lõiked 4 ja 5) on nimetatud kaheksa riskirühma, kellest kaks on otseselt ka selle töö fookuses: (1) puudega töötü, kes vajab tööerakendumisel puudest tulenevalt lisaabi, ja (2) 16–24aastane töötü. Puudega töötü on TTTSi (§ 2 lg 4) alusel töötü, kellel on tuvastatud puue puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse tähenduses või kes on tunnustatud püsivalt töövõimeetuks riikliku pensionikindlustuse seaduse alusel. Veel on seaduses tehtud eristus, et kui tavaliselt loetakse pikaajaliseks töötüks inimene, kes ei ole töötuna arvelevõtmisele vahetult eelnenud aasta jooksul töötanud (või olnud hõivatud tööga võrdsustatud tegevusega), siis 16–24aastane noor loetakse pikaajaliseks töötüks juba siis, kui ta on olnud hõivest eemal eelnenud 6kuulisel perioodil. Seoses töövõimereformiga on 2016. aasta 1. jaanuaril kehtima hakkava TTTSi redaktsioonis<sup>62</sup> definitsiooni laiendatud, nimelt on puudega töötü selle kohaselt inimene, kellel on puue puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse § 2 tähenduses või kes on tunnustatud püsivalt töövõimeetuks riikliku pensionikindlustuse seaduse alusel või kellele on riiklike elatusrahade seaduse alusel määratud

<sup>56</sup> [Tööturuteenuste ja -toetuste seadus.](#)

<sup>57</sup> [Eesti Töötukassa arengukava 2015-2017.](#)

<sup>58</sup> [Tööturuteenuste ja toetuste seadus.](#)

<sup>59</sup> [Tööturuteenuste ja toetuste seadus.](#)

<sup>60</sup> [Töötuskindlustuse seadus.](#)

<sup>61</sup> Analüüsi koostamise ajal kehtib veel „Tööhõiveprogramm 2014–2015“, kuid vastu on võetud ka „Tööhõiveprogramm 2016–2017“. Loetavuse huvides jäetakse juhul, kui kahe programmi vahel erinevusi pole, programmi perioodile viitamata.

<sup>62</sup> [Tööturuteenuste ja -toetuste seadus.](#)

invaliidsusgrupp tähtajatult või kellel on tuvastatud osaline või puuduv töövõime töövõimetoetuse seaduse alusel.

Seega toimuvad seoses töövõimereformiga töötukassa rollis märkimisväärsed muudatused. 2016. aasta 1. jaanuarist laieneb teenuste pakett, mis toetab täiendavalt töövõimekaoga inimeste võimestamist. Alates 1. juulist 2016 peavad püsiva tervisekaoga inimesed, kes ei ole töövõimetus pensionärid, taotlema rahalist toetust SKA asemel töötukassast – viimane hakkab töövõime hindamise raames hindama ka õigust töövõimetoetusele ja koordineerima aktiivsuskoostusega inimeste tööalast rehabilitatsiooni. Alates 2017. aastast peavad töötukassasse pöörduma ka kõik senised töövõimetus pensionärid, kelle tähtajaliselt tuvastatud püsiva töövõimetus periood hakkab lõppema ja kes soovivad saada töövõimetoetust.

### Sotsiaalkindlustusamet

Sotsiaalkindlustusamet on Sotsiaalministeeriumi valitsemisalas tegutsev valitsusasutus, mille keskseim funktsioon on maksta välja seaduses ettenähtud pensioneid, toetusi ja hüvitusi<sup>63</sup>, kuid kes on erivajadustega inimeste tööelus osalemist seni toetanud ka rehabilitatsiooniteenuse osutamise vahendamise kaudu. Erivajadusega inimesel oli juhul, kui talle on samas asutuses määratud puude raskusaste või tuvastatud püsiv töövõimetus seoses mõne psüühika- või käitumishäirega, võimalik seni saada SKA vahendatud rehabilitatsiooniteenust sotsiaalhoolekandeseaduse (SHS, 3. ptk, 3. jagu) tähenduses.

Alates 2016. aasta algusest liigub tööealiste inimeste tööalase rehabilitatsiooni korraldus SKAst täies ulatuse töötukassasse ja viimasest saab ka erivajadustega noorte tööelu toetamisel keskne asutus. SKA administreerida jääb uue regulatsiooni kohaselt sotsiaalne rehabilitatsioon, mis kaudselt toetab tööelus osalemist. Sarnase sihiga osutatava erihoolekandeteenuse kontekstis säilib SKA teenuste portfelligi siiski ka näiteks töötamise toetamise teenus, mille eesmärk on juhendada ja nõustada inimest, et toetada tema iseseisvat toimetulekut ja parandada elukvaliteeti tema võimetele sobiva töö otsimise ja töötamise ajal (SHSi § 11<sup>39</sup>)<sup>64</sup>. Konteksti arvestades saab selle teenuse sihina näha eelkõige kaitstud ja toetatud töö osalemise toetamist.

### Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus

Sotsiaalministeeriumi hallatav riigiasutus Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus tegutseb eesmärgiga toetada erivajadustega inimeste iseseisvat toimetulekut ja töist tegevust. Keskus osutab rehabilitatsiooniteenust ning muid tööalast karjääri toetavaid või õpi-, töö- ja elukeskkonna kohandamisele suunatud tegevusi ja teenuseid. Lisaks toetab keskus tööellu üleminekut ja tööga kohanemist, korraldab koolitusi ja muid tegevusi tööalase ja sotsiaalse toimetuleku toetamiseks, samuti korraldatakse koostöös haridusasutustega kutse- ja üldharidusõpet erivajadustega inimestele. Keskus koondab, rakendab ja levitab teavet erivajadustega inimeste sotsiaalset ja tööellu kaasatust soodustavate tegevuste, abivahendite ja kohanduste kohta, nõustab abivahendite valikul ja koostab eksperdi hinnanguid.<sup>65</sup>

+++

Nagu allpool üksikasjalikumalt avatud, kujuneb siin käsitletud kolmest asutusest just töötukassast alates 2016. aastast see asutus, mis hakkab mängima erivajadustega noorte tööellu sisenemisel

<sup>63</sup> Vt nt Eesti sotsiaalkaitse süsteemi korralduse efektiivsuse analüüs.

<sup>64</sup> Sotsiaalhoolekande seaduse 01.01.2016 jõustuv redaktsioon.

<sup>65</sup> Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse põhimäärus.

põhirolli. Seda rolli on põhjalikumalt analüüsitud peatükis 5. SKA panus sellesse valdkonda on alates 2016. aastast pigem kaudne ja puudutab esmajoones inimesi, kellelt ei saa oodata teenuste osutamise ajal siirdumist avatud tööturule.

Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus jätkab 2016. aastal teadaolevalt seniste funktsioonidega, olles esiteks tööalase rehabilitatsiooni teenuse pakkuja, kes konkureerib turul erapakkujatega võrdsetel alustel, teiseks valdkondlik kompetentsikeskus ja kolmandaks vahendab ligipääsetavas keskkonnas formaalharidust.

Autorid leiavad, et muutuvat keskkonda arvestades võivad selle keskuse ja töötukassa funktsioonid osaliselt kattuda, mistõttu on Sotsiaalministeeriumil ilmselt põhjust olukorda analüüsida ja otsida vastuseid järgmistele küsimustele: 1) kuidas hakkab see hallatav riigiasutus suhestuma töövõime-reformi kontekstis töötukassaga – millises ulatuses säilib asutuse kompetentsikeskuse ja teenuste esmakatsetaja roll ning millises ulatuses hakkab neid funktsioone täitma töötukassa; 2) kuidas peaks olema korraldatud rehabilitatsiooniteenuse pakkumine uuenevas olukorras (valitsusasutuse asemel hakkab teenust ostma iseseisev avalik-õiguslik asutus), et teenusepakkumine riiklikult rahastatud keskuse poolt ei seaks ohtu õiglast konkurentsi; 3) olukorras, kus riik on võtnud suuna kaasava hariduse poole (st erivajadustega noortele peaks haridust (sh kutseharidust) eelistatavalt pakkuma nn tavakoolis), peab keskuse roll hariduse omandamise vahendajana olema selles kontekstis selgelt argumenteeritud.

#### 4.4.2. Sisenemine teenustesüsteemi

Analüüsi autorite käsitusel saab erivajadusega noor alates 2016. aastast siseneda tööturuteenuste süsteemi neljal peamisel moel:

- 1) ta pöördub töötukassasse sooviga saada töötü või tööotsijana tööturuteenuseid;
- 2) ta pöördub töötukassasse sooviga hinnata oma töövõimet töövõimetoetuse saamiseks ja hüvitisele kvalifitseerumise korral on tal võimalik saada teenuseid laiendatud mahus;
- 3) teda motiveeritakse töötukassasse pöörduma sotsiaalse rehabilitatsiooni raames või teenuste osutamise järel;
- 4) ta siseneb teenustesüsteemi Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse kaudu sotsiaalse ja/või tööalase rehabilitatsiooniteenuse osutamise, formaalhariduses osalemist toetava või muude toetavate teenuste kontekstis ning sealt edasi juhib teda sama keskus.

#### Sisenemine teenustesüsteemi võrdsetel alustel teiste tööotsijate ja töötutega

Töötukassasse pöördub inimene enamasti siis, kui ta soovib abi oma esimese või uue tööandja leidmisel, saada mõnda töötukassa pakutavat või vahendatavat teenust (nt täiendkoolitus, nõustamine) või seal administreeritavat hüvitist või toetust (töötuskindlustushüvitis, töötutoetus).

Kui töötukassasse pöördutakse sooviga saada abi töö leidmisel, on asutuse esimene samm pakkuda teenuste, karjäärivõimaluste ja tööotsingu protsessi kohta infot. Et info on vajalik igapähele, kes pole tööturul veel olnud – sh noorele –, võib see olla eriti oluline just erivajadusega noorele, kuna tervisehäire või puue võib põhjustada töö otsimisel, leidmisel ja töötamisel lisatakistusi.

Sõltumata sellest, kas erivajadus on administratiivselt tuvastatud, on inimesel tööotsija või töötuna õigus töötukassa pakutavatele tööelu toetavatele nn üldteenustele. Ekspertiisiga määratud puude raskuste või tuvastatud püsiv töövõimetus laiendab abiotsija jaoks teenuste ringi.

Teabeteenustest pakub töötukassa näiteks infot tööturu olukorra ja tööturuteenuste tingimuste kohta (TTTSi § 11). Et toetada ja abistada inimest töö otsimisel ja valikute tegemisel ning suurendada tema aktiivsust töö otsimisel, pakub tööhõiveprogramm võimalust saada karjääriinfo vahendamise teenuse raames infot töö- ja õppimisvõimaluste ning tööotsimisallikate ja -viiside kohta (THP § 9). Neile noortele, kes on sotsiaalses olukordades ebakindlamad ja vähesemate kogemustega, võib olla vajalik tööotsingunõustamise teenus (THP § 10), mille käigus abistatakse tööle saamist toetavate sotsiaalsete oskuste parandamist. Mainitud teenuseid pakutakse kõigile, sh neile, kes ei ole registreerunud töötuks ega tööotsijaks. Neile, kes on töötukassas registreeritud tööotsija või töötuna, pakutakse ka töövahendusteenust, mille raames otsitakse ja pakutakse isikule sobivat tööd (TTTSi § 12, ka THP § 16).

Tööturuteenuseid osutatakse töötukassas töötule individuaalse tööotsimiskava alusel, mis koostatakse koostöös sealse konsultandiga 30 päeva jooksul pärast töötuna arvelevõtmist eesmärgiga kavandada töö leidmiseks ja tööle rakendumiseks vajalikke tegevusi. Tööotsimiskavas kokkulepitud tegevuste täitmine on töötule kohustuslik ja nende korduv rikkumine võib kaasa tuua töötuna arveloleku lõpetamise.

Tööturuteenuseid osutades lähtutakse inimese erialast, töökogemusest, vajadustest, võimalustest ja õigusest vabalt tööd valida ning tööandja vajadustest ja õigusest vabalt valida endale tööjõudu, samuti tööturu olukorrast. Otsuse tööturuteenuse osutamise kohta teeb töötukassa. Kui töötule ei ole kolme kuu jooksul pärast individuaalse tööotsimiskava koostamist või muutmist tööd leidnud, hinnatakse tööotsimiskavas ettenähtud tegevuste, tööturuteenuste ja muude meetmete sihipärasust ning vajaduse korral muudetakse kava. Individuaalse tööotsimiskava sihipärasust ei hinnata ajal, kui töötule osaleb tööturuteenuses.

TTTSis on sätestatud individuaalse tööotsimiskava koostamine töötule, seevastu THP alusel osutatakse tööturuteenuseid ka tööotsijale, kaasa arvatud neile, kel on koondamisteade. Tööotsimiskava koostades selgitatakse välja, millist abi tööotsija tööle saamiseks vajab, ning lepitakse kokku teenustes või tegevustes osalemine. Tööotsijale koostatakse tööotsimiskava üksnes osaliselt. Inimesele, kes ei ole töötule või tööotsijana arvele võetud, osutab töötukassa ka praegu teenuseid ilma tööotsimiskavata.

Intervjueeritud erivajadustega noortest oli töötukassa teenustesüsteemist abi otsinud mitu noort. Nende seas oli nii neid, kes leidsid sellise abiga tööd, kui ka neid, kes leidsid tööd iseseisvalt.

### **Sisenemine tööturuteenuste süsteemi töövõime hindamise kaudu**

2016. aasta 1. juulil rakendub töövõimetoetuse skeem, mis järgneva viie ja poole aasta jooksul vahetab välja senise töövõimetuspensioni. Püsiva töövõimetuse tuvastamise asemel SKAs hakkab töötukassa hindama töövõimet. See tähendab, et kõik need erivajadusega inimesed, sh noored alates 16. eluaastast, kes soovivad saada funktsioneerimispiirangutega seoses makstavat regulaarset riiklikku toetust, astuvad kontakti töötukassaga.

Selline lahendus loob suurepärased eeldused erivajadustega noorte tööelu toetamiseks ning positiivne mõju võib olla isegi juhtudel, mil hindamise tulemus hüvitist kaasa ei too, kuna esmane kontakt on loodud ja potentsiaalne barjäär lõhutatud. Nimelt käis erivajadustega noortega tehtud intervjuudest läbi, et mitme jaoks neist, kes ei ole töötukassaga kokku puutunud, võib selle asutuse süsteem tunduda keeruline või töötukassa kohana, kus „peab aru käima andmas“. Teisalt peegeldus intervjueeritud noorte juttudest ka töövõime hindamise ja sellega kaasneva aktiivsuskoostusega seotud hirme ja teadmatust. Selline suhtumine ei iseloomusta siiski kõiki noori – töötukassat nähakse ka arvestatava kohana, kust abi otsida. Neil, kel oli kokkupuude olemas, oli suhtumine töötukassasse neutraalne või positiivne. Seega võib tulevikus rakenduv töövõime hindamine aidata ületada varasematel aastatel meedia vahendusel loodud negatiivset kuvandit ning suunata erivajadustega

noori, kes soovivad tööellu sisenemisel või seal püsimisel abi, saama neile sobivaid ja vajalikke tööturuteenuseid.

### Sisenemine tööturuteenuste süsteemi sotsiaalse rehabilitatsiooni raames või järel

Nagu eespool mainitud, vahendab sotsiaalse rehabilitatsiooni osutamist nii praegu kui ka tulevikus SKA. Täisealisel psüühikahäirega inimesel on võimalik taotleda SKA kaudu erihoolekandeteenuseid, mille eesmärk on leida talle sobiv töö, juhendada teda töö ajal ja valmistada ta ette iseseisvaks eluks. Selle raames võidakse osutada töötamise toetamise teenust, mis seisneb inimese võimetele sobiva töö otsimises, samuti pakutakse juhendamist, tuge ja nõustamist töötamise ajal. Teenuse laiem eesmärk on inimese ettevalmistamine ilma toetuseta tööle asumiseks. (SHSi § 11<sup>39</sup>) Veel on võimalik taotleda igapäevaeltu toetamise teenust, mille raames toetatakse inimest igapäevaeltu tegemistes, sh nii kodu korrashoiu, rahaga ümberkäimise kui ka näiteks tööoskuste omandamise juures (SHSi §11<sup>35</sup>).

Mitmel juhul osutab seda teenust vahetult Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus, mida käsitletakse lähemalt allpool. Nii selle kui ka teiste teenusepakujate puhul on sõltuvalt teenuse tulemuslikkusest ja laadist võimalik, et nad motiveerivad inimest pöörduma tööelus osalemist toetavate teenuste osutamise ajal töötukassasse töövahenduse ja täiendavate tööturuteenuste saamiseks. Siinse uuringu jaoks intervjueeritute seas oli küll neid, kes olid rehabilitatsiooniteenust kasutanud, kuid keegi neist ei seostanud liikumist tööturuteenuste süsteemi rehabilitatsiooniteenuse raames osutatud tegevustega.

### Sisenemine teenustesüsteemi Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse kaudu

Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus osutab tööturuteenuseid laiemas tähenduses, kui on sätestatud TTTSis. Keskuse peamised tegevused selles vallas on:

- õppijate ja klientide ettevalmistus tööeluks,
- õppijate toetamine praktikakoha leidmisel ja praktika ajal,
- lõpetajate ja vilistlaste toetamine töökoha leidmisel ja töö püsimisel,
- ESFi projekti raames erivajadustega inimeste töövõime ja kutsesobivuse hindamine ning töövõime arendamine,
- koostöö tööandjatega,
- koolitused ettevõtetele,
- koostöö töötukassa, KOVide ja teiste organisatsioonidega.

Peale selle keskendutakse karjäärirajandamistundides erialavaliku, töö ja töötamisega seotud teemadele ning külastatakse ettevõtteid; reaalse töökogemuse saab õppija praktikal. Lõpetanutel ja vilistlastel aidatakse vajaduse korral leida tööd, neid toetatakse tööga kohanemise ajal ning töösuhtes tekkivate probleemide lahendamisel.

Intervjueeritavaist oli Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse ja sealsete tööturuteenustega vahetu kokkupuude mitmel inimesel: kaks inimest oli läbinud kutsekeskharidusõppe (neist üks siirdus kooli lõpetamise järel kõrgharidusõppesse), üks oli lõpetanud abikoha eriala põhiharidusnõudeta kutsehariduse õppekaval ja leidnud töö töötukassa abiga. Kõigil intervjueeritutel oli kogemus keskkuses pakutud karjäärinõustamisega. Ka lapsevanemate fookusrühmas mainis üks vanem, et tema laps oli

läbinud Astangul õppides karjäärinõustamise, mille raames ta harjutas CV koostamist ja õppis tööintervjuul osalemist. Samuti oli ta saanud psühholoogilist nõustamist.

+++

Autorite hinnangul on loodud nii senisel kui ka kavandatud kujul teenustesüsteemis head eeldused selleks, et motiveeritud noor, kellel on erivajadus, saaks lihtsalt ja kiiresti siseneda teenustesüsteemi. Selles mängib suurt rolli ka asutustevaheline koostöö, mis loksus uuenevas olukorras ilmselt paika mõne aastaga.

Teisalt on oluline märkida, et uuringu jaoks tehtud intervjuudest erivajadustega noortega käis töötukassaga kokkupuudet mitteomava või vähese kokkupuutega noorte seas läbi tugeva negatiivse varjundiga narratiiv töötukassast kui asutusest, kuhu pöörduakse alles viimases hädas. Seni pole sel sihtrühmal samas olnud töötukassaga laialdast ja aktiivset kokkupuudet, mistõttu on töötukassal ilmselt tulevikus võimalik seda kuvandit ise oma aktiivse tegevusega mõjutada. Hüpooteesi toetavad mõneti intervjuud noortega, kel oli kokkupuude töötukassaga olemas – nende jagatud kogemus oli peaaegjalikult positiivne või vähemalt neutraalne.

### 4.4.3. Erialaste oskuste omandamise toetamine

Erialaste oskuste omandamise toetamisel on roll nii töötukassal, Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskusel kui ka selle alapeatüki kirjutamise ajal veel ka SKA-l. Järgnevalt puudutatakse lähemalt karjäärinõustamist, täiendkoolituse pakkumist ja formaalhariduse omandamise toetamist nende asutuste poolt.

#### Karjäärinõustamine

Karjäärinõustamist osutavad nii töötukassa kui ka Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus. Töötukassasse pöördunud töötuna registreerunud isikutele pakub asutus tuge eri- ja ametioskuste omandamisel ja täiendamisel. Et selgitada kõigepealt välja, milline on inimesele sobiv töö, koolitus või edasine haridustee vastavalt tema isikuomadustele, oskustele ja senisele haridusele, pakub töötukassa karjäärinõustamise teenust (TTTSi § 14). Kuna töötuna saab registreeruda juba 16aastaselt, annab see teenus noorele tuge ja teadmist, mis suunas oleks hea ja võimalik edasi liikuda, arvestades seejuures ka noore erivajadusi.

Töötukassa käsitluses võib karjäärinõustamine asjakohane olla juhul, kui tööd otsival inimesel<sup>66</sup>:

- puudub tööks vajalik väljaõpe;
- puudub töökogemus ja teadmised töömaailmast on vähesed;
- on tööelus tekkinud pikem paus ja kutseoskused on vananenud;
- on tervislikel või teistel olulistel põhjustel oma kutsealal töötamine takistatud;
- ei õnnestu leia tööd oma kutsealal, kuna tööturul puudub selle järele nõudlus;
- on soov hinnata oma eeldusi kutsevaliku tegemiseks, sobiva koolituse ja töö leidmiseks;
- on soov saada nõuandeid tulemuslikumaks tööotsimiseks.

<sup>66</sup> Millal pöörduda karjäärinõustaja poole? Eesti Töötukassa koduleht.



Seega võib karjäärinõustamine olla abiks karjääri kujundamisega seotud otsuste langetamisel, hõlmates nii õppimise kui ka töökoha ja kutsevalikuga seotud küsimusi. Nõustaja annab ülevaate tööturul toimuvast, õppimisvõimalustest, elukutsetele esitatavatest nõuetest ja tööotsimise allikatest, täpsustatakse ka töö- ja õppesoove, hinnatakse olemasolevaid ja edasiarendamist vajavaid teadmisi ja oskusi, arutatakse kutse-, õppe- ja töövalikute tegemist, kavandatakse edasisi tegevusi ja võimalusi töö leidmiseks, hinnatakse kutsesobivust ja isiksuse omadusi testimise abil.<sup>67</sup> Karjäärinõustamise tulemusena peaksid nõustatavad oskama paremini hinnata enda eeldusi ja võimalusi tööturul, orienteeruma õppimisvõimalustes, suutma teha läbimõeldud kutse- ja töövaliku otsuseid, omama tööotsimiseks paremaid teadmisi ja oskusi, oskama koostada kandideerimiseks vajalikke dokumente ning valmistuda tööintervjuuks ning kavandada oma tööalast karjääri pikemas perspektiivis.

2015. aasta jaanuarist on töötukassa karjäärinõustamisteenust võimalik saada kõigil soovijail, st ka töötavil inimestel, kes kaaluvad karjäärimuudatust, või tasemeõppes õppivatel noortel, kes soovivad end tööturuolukorraga kurssi viia.

Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuses pakutakse tasemehariduses õppivaile erivajadustega õppureile karjäärirühmi, kus räägitakse tööst ja tööga seotud teemadest ning külastatakse ettevõtteid.<sup>68</sup>

Intervjueeritud noorte seas oli ka neid, kes olid töötukassa või Astangul karjäärinõustamist saanud, ning mõlema asutuse teenustega oldi üldiselt rahul. Töötukassa puhul nentis üks noor, et vahetut kasu sellest ei olnud.

## Täiendkoolitus

Kui inimesel puuduvad konkreetsed oskused, tema haridustee on pooleli jäänud või ta soovib omandada uusi oskusi, on tal võimalik saada töötukassa kaudu teenuseid, mis toetavad töökogemuse ja oskuste omandamist. Lisaks on erivajadusega inimesel õigus saada SKAst PISTSi § 12 alusel täienduskoolitustoetust (kuni 614 euro ulatuses kolme aasta jooksul).

Koolituse kaudu on erivajadusega noorel võimalik arendada just tema võimetele sobivaid oskusi, mis võib suurendada tema potentsiaali leida sobiv töökoht. Töötukassa teenuste seas on töötutu (või töötotsija) erialaste oskuste omandamise toetamisel kesksel kohal tööturukoolitus, s.o täienduskoolitus, kus omandatakse või arendatakse ameti- või muid oskusi, mis soodustavad tööerakendumist (TTTSi § 13 lg 1). Tööturukoolitus kestab kuni üks aasta ning sellel on võimalik osaleda, kui töötutu on koos oma konsultandiga jõudnud järeldusele, et tööle saamiseks on vaja omandada uusi teadmisi ja oskusi või täiendada olemasolevaid. Jõudes järeldusele, et koolitus on vajalik, lepatakse individuaalses tööotsimiskavas kokku, millise valdkonna ja taseme koolitus on töölesaamiseks vajalik.<sup>69</sup> Tööturukoolitus peab toimuma Eestis ja seda korraldatakse koolitaja juures või kaugkoolitusena e-õppe vormis. Koolitaja juures toimuv koolitus võib hõlmata nii teooriat kui ka praktikat ning tavaliselt toimub koolitus rühmas. Töötutu võidakse suunata töötukassa poolt juba tellitud koolitusele või saab ta koolituskaardiga valida vajaliku kursuse töötukassa kinnitatud koolitajate kõigile avatud koolituste hulgast või tellitakse tema vajadustele vastav koolitus. Tänu koolituskaardile on olnud võimalik tööle saamiseks vajalikku koolitust pakkuda kiiremini ja paindlikumalt võrreldes rühmakoolituste hankimisega.<sup>70</sup> Tööturukoolituse osutamist koolituskaardi alusel hüvitab töötukassa kuni 2500 euro

<sup>67</sup> [Millest karjäärinõustamisel räägitakse? Eesti Töötukassa koduleht.](#)

<sup>68</sup> [Tugi õppijale. Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse koduleht.](#)

<sup>69</sup> [Koolitused. Eesti Töötukassa koduleht.](#)

<sup>70</sup> Tööhõiveprogrammi 2016–2017 eelnõu seletuskiri.

ulatuses kahe aasta jooksul. See võib hõlmata nii ühte kui ka mitut koolitust. Kui valitud koolitus või koolitused kokku on kallimad koolituskaardi ülempiirist, on võimalik, et töötukassa rahastab koolitust teenuse *individuaalne töölerakendamine* raames.

Kui hõivesse liikunud inimene oli enne tööle asumist töötuna arvel järjest vähemalt 12 kuud, võib ta vajada oma tööülesannete täitmiseks tööalaste teadmiste ja oskuste täiendamist. Noorte aspektist võib oluline olla, et sellise töötajate puhul võib töötukassa hüvitada tööandjale aasta jooksul alates töötaja tööle asumisest kuni 50% (mitte üle 1250 euro) tööturukoolituse maksumusest.

Täiendkoolituse teenuste rühmas saab tinglikult käsitleda ka töötu kuni neli kuud kestvat tööpraktikat ettevõttes, kuna sellegi eesmärk on täiendada tööks vajalikke teadmisi ja oskusi (TTTSi § 15). Just erivajadustega noortele võib olla selline teenus väga vajalik, sest see pakub võimalust saada töökogemus, mis neil tihtipeale puudub. Teisalt saab tööandja tutvuda töötaja oskustega ja näha tema suutlikkust tööolukorras ilma majanduslikult riskimata, samuti saab tööandja sel viisil testida oma võimalike eelarvamuste paikapidavust.

Töötukassa toetab ka kvalifikatsiooni tõendava dokumendi saamist juhul, kui tööle saamise eeldus on kutse- ja osakutse tunnistuse või oskusi tõendava pädevustunnistuse, sertifikaadi või mootorsõiduki juhi õigust tõendava dokumendi (st (osa)kutse-, kompetentsitunnistuse, oskuste vastavust tõendava sertifikaadi või pädevustunnistuse) omandamine. Töötukassa võtab enda kanda seonduva kulu (sh riigilõivud) (THP § 15<sup>71 72</sup>). THP 2016–2017 eelnõu seletuskirja järgi on selliste kulude hüvitamine vajalik, sest tööle saamiseks nõutakse sageli kvalifikatsiooni tõendavaid dokumente. Näiteks on ameteid (nn reguleeritud ametid ja kutsed), millel töötamiseks peab olema kutsetunnistus (nt korstnapühkija, lapsehoidja, treener, turvatöötaja, pottsepp, mootorsõidukijuhi õpetaja), ja ameteid, mille puhul annab see dokument tööle kandideerijale eelise.

Tööturukoolitusi tellib töötukassa üksnes täienduskoolitusasutuse pidajatelt täiskasvanute koolituse seaduse tähenduses (TTTSi § 13 lg 2), sõlmides nendega halduslepingu (lg 3).

THP § 17 lg 3 kohaselt võib töötukassa hüvitada koolituskulu ka töötajale, kes ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega tervise seisundi tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata, ning kellele tööandja pakub ümber- või täiendusõppe läbimisel teist tööd. Meetme eesmärk on hoida ära töötuks jäämine olukorras, kus inimene saaks samas ettevõttes teisel ametikohal tööd jätkata, kuid tööandjale on tema ümberõpetamine ebaoproportsionaalselt kulukas. Sellelgi juhul võidakse hüvitada tööandjale kuni 50% koolituse maksumusest, kuid mitte üle 1250 euro. Koolituse vajadus ja maksumus peab olema enne töötukassaga kokku lepitud.

Intervjueeritud noortest tõi ainult üks esile, et on osalenud töötukassa tööturukoolitusel. Tõsi küll, tööle siirdumise tõttu jättis ta selle pooleli.

### Formaalhariduse omandamise toetamine

Tasemehariduse omandamise toetamisel tööturuteenuste süsteemis on roll kanda nii töötukassal kui ka Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskusel. Kuigi esimene neist ise tasemehariduse omandamist ei rahasta, võivad tema konsultandid-juhtumikorraldajad karjäärinõustamise kontekstis motiveerida inimesi tööturuväljavaadete parandamiseks lõpetama oma pooleli jäänud õpinguid formaalharidus-süsteemis, liikuma edasi järgmisele õppetasele või omandama üldharidusele lisaks kutse.

<sup>71</sup> Tööhõiveprogramm 2014–2015.

<sup>72</sup> Tööhõiveprogramm 2016–2017.

2016. aastal jõustuva TTTSi redaktsioonis sätestatakse, et töötukassa hakkab tööalase rehabilitatsiooni raames pakkuma toetavaid teenuseid vähenenud töövõimega tööealistele inimestele, seega ka formaalhariduses osalevatele erivajadustega noortele (§ 9<sup>1</sup> lg 2 p 2) (välistades samas tööalase rehabilitatsiooni pakkumise inimestele, kes saavad sotsiaalset rehabilitatsiooni SHSi 2016. a jõustuva redaktsiooni tähenduses (TTTSi § 9<sup>1</sup> lg 3)). Õigusakti üldist sõnastust (TTTSi § 23<sup>1</sup>) (aga ka konkreetsete rakendusaktide puudumist) arvestades tuleb töötukassal õppurite toetamine selle teenuse raames veel sisustada.

Vahetult panustab formaalhariduse omandamisse Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus, kes koostöös Haapsalu Kutsehariduskeskusega võimaldab omandada kutsehariduse nii kutsekeskharidusõppe kui ka põhiharidusnõudeta kutseõppe vormis. Kutsehariduse erialade õppijad kuuluvad Haapsalu Kutsehariduskeskuse õpilaste nimekirja, kes väljastab neile ka lõputunnistuse. Erivajadustega noorte õppetöö toimub seevastu Tallinnas Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuses.

Nagu eespool juba öeldud, on Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuses omandanud tasemehariduse vähemalt kaks intervjueritut.

+++

Ka erivajadustega noorte erialaste oskuste omandamist toetab tööturuteenuste süsteem autorite hinnangul piisavalt. Ühelt poolt on takistusteta ligipääs karjäärinõustamisele tagatud kõikidele erivajadustega noortele, kes selleks ise huvi üles näitavad. Tööturuteenuste süsteemis inimeste erialaste oskuste omandamist toetades on samas tõmmatud terav piir formaalhariduse omandamise ja täiendkoolitusel osalemise vahel: töötukassa saab seaduse kohaselt pakkuda piiritletud kestusega täiendkoolitust ja kvalifikatsiooni omandamist. Kuigi konsultandid-juhtumikorraldajad võivad inimesi, eriti noori, motiveerida naasma tasemeharidusse, et omandada poolelijäänud haridus või jätkata õpinguid kõrgemal tasemel, ei toeta töötukassa tasemehariduse omandamist näiteks tasulises õppes. Riiklikult rahastatava üld-, kutse- ja kõrghariduse puhul, kus enamik õppekavadest on noortele kättesaadavad, on selline eristus üldjoontes põhjendatud.

Autorite hinnangul on töötukassa üks põhiülesandeid otsida erivajadusega noore tööelu toetamisel optimaalset tasakaalu tema kvalifikatsiooni tõstmise toetamise ja tööellu suunamise vahel. Et maandada erivajadustega inimeste riski jääda madala kvalifikatsiooniga ametikohtadele, on ühelt poolt põhjendatud noorte igakülgne toetamine kvalifikatsiooni omandamisel ja tõstmisel. Kui aga tööturul pakutakse sama kvalifikatsiooniga tööjõudu külluslikult, ei pruugi noor suuta piisavalt kiiresti tööturule siseneda. Sellisel juhul on töötukassa ilmselt dilemma ees, kas motiveerida teda kooskõlas TTTSi § 12 lõikega 4 (nn 21. nädala reegel) ja samamoodi nagu teiste pikaajaste töötute puhul võtma vastu töö, mis võib olla allapoole tema tegelikku potentsiaali, või mitte. Sellise olukorra vältimiseks on ilmselt parim, kui koolid ja töötukassa suudaksid motiveerida noori valima eriala, mille puhul tööturu nõudlus ületab selgelt pakkumist. Siiski peab siin (nagu ka teiste noorte puhul) arvestama ja aktsepteerima noore iseotsustusõigust oma karjääriritee kujundamisel.

Nagu haridusasutused peaks ka töötukassa ilmselt hea seisma selle eest, et ka madala kvalifikatsiooniga noortel oleks realselt võimalik valida erinevate ametite vahel. Nii saaks hoida ära stereotüüpsete karjääririteede loomist, mille puhul erivajadustega noored omandavad stereotüüpseid oskusi ja ameteid ning tekitavad seega hariduslikku ja ametisegregatsiooni. Lähtudes erivajadustega noorte ja nende lähedastega tehtud intervjuudest, ei pea kerge vaimse alaarenguga või muu arenguspetsiifilise häirega noore suunamine puhastusteenindajaks või abikokaks ning nägemispuudega noore suunamine pimemassöörriks olema sellise puudega noore ainus või peamine karjäärivalik.

#### 4.4.4. Võimestamine, sotsiaalsete oskuste parandamine

Nii töötukassa, Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus kui ka SKA osutavad teenuseid, mille keskmeks on inimese sotsiaalne kompetentsus – suutlikkus juhtida oma käitumist ja oskus suhelda kaasinimestega. Käesolevas alapeatükis käsitletakse töövalmiduse ja -harjumuse kujundamist ja nõustamist tööle saamise takistuste kõrvaldamiseks, samuti tööalast rehabilitatsiooniteenust.

##### Töövalmiduse ja -harjumuse kujundamine

Töötukassa pakub töötule tööharjumuse taastamiseks või esmase tööharjumuse omandamiseks **tööharjutuse** teenust. Selle sisu ja täpne kestus sõltuvad konkreetse sihtrühma töölesaamise takistustest ja abivajaduse ulatusest. Tavaliselt on tööharjutuse sisuks tööharjumuse loomine, enesekindluse ja motivatsiooni suurendamine ning kollektiivis tegutsemise harjumuse ja oskuste omandamine. Tööturult pikalt eemal olnud inimesel võtab see kauem aega. Tööharjutuse tavakestus on kuni kolm kuud. THPs (§ 18) sätestatakse tööharjutuse osutamise soodsama tingimusena pikema teenuse kestus, mis on pikaajalisele või sotsiaalsete erivajadustega töötule kuni kuus kuud. THP 2015–2016 eelnõu seletuskirja kohaselt ei ole TTTSis sätestatud tööharjutuse kestus kuni kolm kuud alati piisav selle sihtrühma tööharjumuse taastamiseks ja nende tööle aitamiseks. Töötukassa osutab tööharjutuse teenust ise või sõlmib selle osutamiseks halduslepingu.

Samasse teenuserühma kuulub **avalik töö**, mis on ajutine tasuline töö, mis ei eelda kutse-, eri- ega ametialast ettevalmistust (TTTSi § 16 lg 1). Avalikku tööd võib korraldada KOV, mittetulundusühing või sihtasutus (lg 3). Töö suunatakse tema nõusolekul avalikule tööle kuni 10 tööpäevaks, kuid mitte kauemaks kui 50 tunniks ühe kuu jooksul. Töö osaleb avalikus töös kuni 8 tundi päevas ja kuni 25 tundi nädalas ning 16–17aastane töö kuni 7 tundi päevas ja kuni 25 tundi nädalas (lg 2). Avaliku töö tunnipalga alammäär on töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud töötasu alammäär (lg 6).

THP §-ga 14 sätestatakse **töövalmiduse toetamise teenus**, milleks on eelkõige vabatahtlik ja talgutöö. Teenuse eesmärk on hoida inimest aktiivsena, suurendada tema tööharjumust ja arendada sotsiaalseid oskusi, et soodustada tema töölesaamist ja valmistada teda ette tööeluks. **Vabatahtlikuna** töötades saab töötule proovida erinevaid tegevusi, õppida tundma oma tugevaid külgi ning hinnata eri laadi tegevuste ja valdkondade sobivust. Samuti on vabatahtlikuna võimalik saada uusi kontakte, mis hõlbustavad töö leidmist. Vabatahtlik töö võib hõlmata mitmesuguseid tegevusi, mida selle pakkuja teeb peamiselt avalikes huvides ja ühiskonna heaks. See toimub soovitatavalt kultuuri, hariduse, sotsiaaltöö, keskkonnakaitse, ühistegevuse või muus sarnases valdkonnas, ent aktsepteeritud võib olla ka ettevõtete korraldatud heategevustegevustes osalemine. Vabatahtliku töö otsene eesmärk ei või siiski olla majandustegevus, tulu saamine ega tööjõukulu kokkuhoid – vabatahtliku tööna ei või teha sama tööd, mille tegemiseks kasutab vabatahtliku töö pakkuja peamiselt palgalisi töötajaid. Samuti järgitakse põhimõtet, et vabatahtlikul tööl osalemise kõrvalt peab olema töötul võimalik aktiivselt tööd otsida.

**Talgutööl** osalemine annab võimaluse tegutseda teistega koos kogukonna heaks. See suurendab inimese aktiivsust, sotsiaalset võrgustikku ja motivatsiooni ning ühtlasi väljavaateid tööd leida.

Kuni 2015. aastani administreerib SKA rehabilitatsiooniteenust, mille raames osutatavate teenuste eesmärk võis samuti olla inimese võimestamine tööeluks. 2016. a asendub see töötukassa administreeritava **töölase rehabilitatsiooni teenusega**, kuid selle täpset sisu avav rakendusakti ei ole analüüsi teostamise hetkel veel vastu võetud (vt TTTSi § 23<sup>1</sup> ja SHSi § 11<sup>2</sup>) (teenust on mõneti täpsemalt avatud alaptk-s 4.4.6).

Uue korra rakendumine kahandab seega tunduvalt SKA panust tööalasesse rehabilitatsiooni, kaudsemalt panustab SKA 2016. aastast inimeste tööelu valmiduse kujundamisse sotsiaalse rehabilitatsiooni teenuse kaudu. Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskus, kes seni osutas vahetult rehabilitatsiooniteenust, hakkab ilmselt teiste teenusepakkujate kõrval osutama vahetult ka tööalase rehabilitatsiooni teenust. Kõigi nende teenuste osutamine hakkab tõenäoliselt mängima suurt rolli nende rühmade jaoks, mille liikmed on tervise seisundi või puude tõttu töö- ja hariduselust kõrvale jäänud, seega ka erivajadustega noorte jaoks.

### Nõustamine tööle saamise takistuste kõrvaldamiseks

THP (§ 13) alusel vahendab töötukassa registreeritud töötutele ja koondamisteate saanud töötajatele nõustamisteenuseid, nende seas nõustatakse eesmärgiga lahendada töökaotuse ja töötusega seotud psühholoogilisi või võla- või sõltuvusprobleeme. THP 2015–2016 eelnõu seletuskirja kohaselt (lk 11) on see kompleksne tööturuteenus, mis hõlmab psühholoogilist, võla- ja sõltuvusnõustamist. Vajadus nõustamisteenuste järele on pidevalt kasvanud, sest üha rohkem on töötute seas neid, kelle tööotsinguid ja tööleasumist takistavad töökaotusest põhjustatud ärevus või masendus, võla- või sõltuvusprobleemid. Nõustamise siht on aidata neid probleeme lahendada, et inimene suudaks keskenduda töö otsimisele, saaks osaleda tööturuteenustes ja tööle asuda. Asjakohase nõustaja juurde suunab abivajaja konsultant.

Psühholoogilise nõustamise käigus võidakse pakkuda ka psühhoterapeutilisi sekkumisi. Veldre, Masso, Osila (2015, 85)<sup>73</sup> andmetel pakuti 2014. aastal vähemalt ühes maakonnas psühholoogilise nõustamise teenuse ja individuaalse juhtumikorralduse raames individuaalset või rühmateraapiat. Abivajajate huvides ja koostöös rehabilitatsiooniteenuse pakkujatega kombineeritakse piiratud mahus psühholoogilise nõustamise (kuni 10 nõustamiseepisoodi juhtumi kohta) teenust SKA administreeritava rehabilitatsiooniteenuse raames pakutavate psühhiaatriliste teenustega, suunates inimest vajaduse korral saama lisaabi tervishoiusüsteemist. Teadmata on, kas ja kuidas saab selline teenuste kombineerimine toimuda uuenevas korralduses, kus nõustamist ja tööalase rehabilitatsiooni teenust administreerib sama asutus.

+++

Autorite hinnangul loob olemasolev ja kavandatud teenustekomplekt hea aluse, mille najal erivajadusega noori võimestada. Eelduslikult võib teenuste rakendamine olla nooremas vanuserühmas tulemuslikum ja tõhusam kui näiteks vanemate inimeste motivatsiooni ja sotsiaalse kompetentsuse parandamine. Autoritele on samas teadmata, kas ja kui erilised on erivajadustega noorte vajadused sellise võimestamise järele võrreldes tavapopulatsiooniga. See aspekt vajab tulevikus eraldi tähelepanu ja monitoorimist, et hinnata, kas ja mil määral on vaja olemasolevaid teenuseid täiendada ja kohendada. Samuti on siin vahetu kokkupuutepunkt formaalharidussüsteemiga: järjepidevalt tuleb otsida tasakaalu, mil määral peab noorte sotsiaalseid oskuseid kujundama haridussüsteem ja millistes aspektides on põhjendatud võimestamise jätmine töötukassa õlgadele.

<sup>73</sup> Veldre, Vootele, Masso, Märt, Osila, Liina. 2015. Vaimse tervise häirega inimesed avatud tööturul. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

#### 4.4.5. Tööellu sisenemise toetamine

Tööellu sisenemise toetamisel on keskne roll taas töötukassal, kelle teenuste seas on hulka arvatud nn alamteenuseid, mis seisnevadki töötaja ja tööandja n-ö kokkuvõttes. Autorite käsitusel saab need jaotada viide rühma: teavitus- ja nõustamistegevus, töötaja mobiilsuse toetamine, tööandja riskide maandamine, erivajadusest tulenevate takistuste ületamine ja tinglikult ka ettevõtluse toetamine. Teenuseid, mille sisuks on erivajadustega seotud mõju kahandamine, käsitletakse detailsemalt alapeatükis 4.4.5.

Vahetut koostööd tööandjatega teeb ka Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus, kes sel viisil samuti toetab vahetult erivajadustega noorte tööellu siirdumist.

##### Teavitus- ja nõustamistegevused

Kõigile inimestele töötukassas ligipääsetav teenus on THP (§ 9) alusel pakutav **karjääriinfo vahendamine** e teabe andmine töö- ja õppimisvõimaluste ning töötusisallikate ja -viiside kohta eesmärgiga toetada töötajaid ja valikute tegemist tööturul. Sisuliselt on see teavitusteenus, mis on tehtud kättesaadavaks ka neile töötajatele, kes ei saa töötuna arvel olla. Töötukassa klienditeenindustes on avatud karjääriinfo toad kõigile soovijatele. Karjääriinfo spetsialistid vahendavad teavet eelkõige töötamis- ja õppimisvõimaluste ning töötusisallikate ja -viiside kohta, abistavad vajaduse korral kandideerimisdokumentide koostamisel ja töökohale kandideerimisel. Karjääriinfo saavad külastajad iseseisvalt tutvuda infomaterjalidega ning kasutada kliendiarvutit vabade töökohtade otsimiseks, kandideerimisdokumentide vormistamiseks ja viimistlemiseks, tööandjatega ühenduse võtmiseks ja tööle kandideerimiseks.

Töötukassa pakutav **töötusisallikate nõustamine** (THP § 10) on teenus töö otsimiseks vajalike teadmiste ja oskuste ning töölesaamist toetavate sotsiaalsete oskuste arendamiseks eesmärgiga suurendada inimese aktiivsust töö otsimisel ja valmistada teda ette tööeluks. Töötusisallikate tulemuslikumaks toetamiseks on töötukassa 2010. aastast alates pakunud töötusisallikate nõustamist peale individuaalse nõustamise ka töötusisallikate töötoa ja tööklubi vormis.<sup>74</sup> **Töötoana** korraldatava töötusisallikate nõustamise puhul räägitakse töötusisallikate korraldusest ja töötusisallikate võimalustest, õpetatakse koostama kandideerimiseks vajalikke dokumente, antakse juhiseid töötusisallikate kasutamiseks ja arutatakse muid töötoas tekkinud küsimusi. Töötuba keskendub mõnikord konkreetsele teemale, näiteks töötusisallikate või kandideerimisdokumentidele, samuti on näiteks võimalik harjutada töötusisallikate kasutamist.<sup>75</sup>

**Tööklubi** vormis korraldatav töötusisallikate nõustamine võimaldab klubilise tegevuse vormis jagada osalejate vahel kogemusi ning saada tuge samas olukorras olijatelt ja juhendajalt. Tööklubi toimub sessioonidena, st kokku tulla võib kord või kaks nädalas iga kord 3 tunniks. Kohtumisi on 10 ja osalejaid kuni 14. Sellegi nõustamisformaadi puhul tutvustatakse töötusisallikate olukorda (statistika, vabade töökohtade olemasolu, mis valdkondades parasjagu töötajaid kõige rohkem vajatakse ja milliseid töökohti on lähipiirkonnas plaanis luua) ning töötusisallikate võimalusi (sh välismaal), juhendatakse töötusisallikate kasutamist, tehes ka praktilisi harjutusi eri töötusisallikate kasutamiseks. Lisaks arendatakse praktiliste harjutuste abil suhtlusoskusi (suhtlemine e-posti ja telefoni teel ning vahetult tööandjatega). Klubis arendatakse veel töölesaamist ja töötamist toetavaid sotsiaalseid oskusi (koostöö teistega, toetusvõrgustiku loomine) ning juhendatakse, kuidas tulla toime stressiga, analüüsitakse tööpakkumisi ja õpitakse sel moel koostama kandideerimiseks vajalikke dokumente (CV, kaaskiri, motivatsioonikiri); harjutatakse kandi-

<sup>74</sup> THP 2016–2017 eelnõu seletuskiri.

<sup>75</sup> [Töötusisallikate töötuba. Eesti Töötukassa koduleht.](#)

deerimist (nt jäljendades tööintervjuud ja vaadates pärast tulemust videost). Kodutööna uurivad osalejad välja kandideerimiseks sobivaid ettevõtteid, tuvastavad oma tugevad ja nõrgad küljed, otsivad sobivaid tööpakkumisi jms. Küllastatakse ettevõtteid, et tutvustada nõudmisi, mida kandideerijatele võidakse esitada, kandideerimisprotsessi ja personalivaliku põhimõtteid. Samuti selgitatakse töösuhete sõlmimisega seonduvat (tööleping, tööõigus, ettevõtetus ja maksud) ning koostatakse osalejate tööotsimise tegevusplaan järgmiseks 3 kuuks. Osalejate vajadustest sõltuvalt võidakse teha ka muid tööle saamist toetavaid tegevusi.<sup>76</sup>

Kõige otsesem töötaja ja tööandja kokkuviiamisele suunatud tegevus töötukassas on **töövahendus** (TTTSi § 12, THP § 16), st töötule ja tööotsijale sobiva töö ning tööandjale sobiva töötaja leidmine.

Töötajale loetakse sobivaks iga töö, mida töötaja ise endale sobivaks peab. Töötukassa vaatenurgast sõltub sobiva töö defineerimine sellest, kui kaua on inimene töötanud. Esimese 20 nädala vältel alates töötuna arvelevõtmisest loetakse töötule sobivaks töö, (1) mis ei ole tervislikel põhjustel vastu näidustatud, (2) mille puhul ei kulu sõiduks elukohast töökohta ja tagasi ühissõidukiga üle kahe tunni päevas ega üle 15% kuu töötasust, (3) mis vastab töötaja haridusele, erialale ja töökogemusele ning (4) mille eest pakutav töötasu on vähemalt 60% inimese senisest töötasust<sup>77</sup>, kuid mitte vähem kui kahekordne töötasu alammäär. Alates 21. nädalast töötuna arvelevõtmisest sobiva töö määratlust kohendatakse: sobivaks võidakse pidada tähtjalist tööd ja tööd, mille eest pakutav töötasu on täistööajaga töötamisel suurem kui töötaja samal ajal saadav töötuskindlustushüvitis, aga mitte väiksem kui töötasu alammäär; töö ei pea vastama töötaja haridusele, erialale ega töökogemusele. Kui inimene on viimase 12 kuu jooksul olnud töötuna arvel kokku üle 20 nädala, lähtutakse tema arvelevõtmise järel talle sobiva töö määramisel viimati nimetatud tingimustest.

2016. aastal rakendub **mobiilne nõustamine (MOBI)**, mis on mõeldud vähenenud töövõimega õppijatele kutseõppeasutuses või kõrgkoolis, et toetada nende sujuvat liikumist koolist tööle. MOBI sisuks on õppijate teavitamine ja nõustamine töötusandjate alal ning neile tööturu olukorra, kohalike tööandjate võimaluste ja töötukassa töölesaamist toetavate teenuste tutvustamine. MOBI sessiooni sisu ja ülesehitus sõltub osalejate vajadustest. Peale selle korraldatakse MOBI raames vajaduse korral individuaalset või rühmanõustamist (nt karjäärinõustamist). Kui tarvis, kaasatakse õppijatega kohtumistele teisi spetsialiste, KOVi esindajaid, tööandjaid jt.

### Mobiilsuse soodustamine

2016. aasta jaanuaris alustab töötukassa ESFi programmi alusel **mobiilsustoetuse** maksmise katsetamist eesmärgiga soodustada töökoha vastuvõtmist kodust kaugemal. See on kolm aastat kestev katseprojekt, mille käigus pakutakse toetust inimestele, kes ei ole kuue kuu jooksul leidnud sobivat tööd oma elukoha lähedal ja kes asuvad tööle vähemalt 30 kilomeetri kaugusel kodukohast. Toetust makstakse neljal esimesel töötamiskuul. Neli kuud on tavaliselt uue töötaja katseaja pikkus ning selle järel on nii töötajal kui ka tööandjal selgem arusaam, kas töösuhet soovitakse jätkata ja kas kaugemalt tööl käimiseks on koostöös tööandjaga võimalik leida lahendusi.

Toetuse pakkumine annab inimestele suurema võimaluse kandideerida töökohtadele, mis asuvad kodust kaugemal. Toetust hakatakse maksma iga tööl käidud päeva eest töökoha ja elukoha vahemaad arvestades. Toetuse maksimumsuurus on 200 eurot kuus ja toetussumma on maksustatav tulu.

<sup>76</sup> Tööklubi. Eesti Töötukassa koduleht.

<sup>77</sup> Keskmise tulu arvutamisel on referentstuluks töötuna arvelevõtmise eelnenud viimase kuue kuu kolmel esimesel kuul sotsiaalmaksuga maksustatav tulu.



Mobiilsustoetust ei maksta regionaalpoliitilisel eesmärgil Tallinna linna ja selle lähivaldade elanikele, kes käivad tööl kas vastavalt lähivallas või Tallinnas, sest Eesti piirides on Tallinn peamine töajõu tõmbekeskus, mis tööturu arenguks sellelaadilist toetust ei vaja.<sup>78</sup>

Vähenenud töövõimega inimestel on alates 2016. aastast õigus saada ESFi programmi alusel **töölesõidu toetust**, millega hüvitatakse (osaliselt) kulud, mis tekivad, kui inimene ei saa oma puude või tervisehäire tõttu kasutada tööl käimiseks ühistransporti. Kulu hüvitatakse, kui see on vajalik inimese tööle asumiseks või töötamise jätkamiseks. Toetust makstakse 93 senti kilomeetri kohta, kuid mitte üle 26 euro ühe päeva eest ja kuni 300 eurot kuus.<sup>79</sup>

### **Tööandja palkamisriski maandamine**

Töötukassa teenuste seas on kaks teenust – tööpraktika ja palgatoetus –, mida saab vaadelda tööandja riskide maandamisena, kui ta soovib palgata töötaja, kelle puhul puudub kindlus, et see tuleb tööülesannetega toime.

**Tööpraktika** on TTTSi § 15 sõnastuses töötule praktilise töökogemuse saamiseks tööandja juures osutatav tööturuteenus, mille eesmärk on täiendada töötule tööks vajalikke teadmisi ja oskusi. Teisalt on tööpraktika abil tööandjal võimalus leida ja välja koolitada omale sobiv töötaja vaba ametikoha täitmiseks. Tööpraktika kestab kuni neli kuud. Arvestades, et 2010. aastast on tööpraktika koha hindamise reeglid muutunud rangemaks (eelduseks on, et selle teenuse osutamist soovival ettevõttel on hiljem pakkuda tööpraktika läbinud inimesele tööd<sup>80</sup>), liigitavad siinse uuringu autorid tööpraktika teenuse pigem töötajate ja tööandjate kokku viivate teenuste hulka, mitte ei pea seda üksnes töötajate oskuste parandamisele suunatud teenuseks.

**Palgatoetus** on tööandjale töötule tööerakendamiseks makstav toetus (TTTSi § 18 lg 1). Meedet rakendatakse teatud riskirühmadesse kuuluvate töötajate puhul: seaduse alusel (lg 2 p 2) 16–24aastaste puhul, kes on olnud töötuna arvel järjest vähemalt kuus kuud, samuti ESFi rahastatuna vähenenud töövõimega inimestele alates 2016. aastast. Analüüsi autorite käsitluses aitab palgatoetuse meede kahandada tööandjale riskirühma kuuluva inimesega seotud palkamise riski (noorte pikaajaliste töötajate puhul nt kogenematuses tulenevat riski ja eelarvamustega seoses ka puude või kroonilise haigusega seostatavat suutlikkuse riski) ning on just seepärast töötut ja tööandjate kokku viiva eesmärgiga.

Palgatoetust võib taotleda füüsiline isik, eraõiguslik juriidiline isik ja KOVi üksuse asutus riskirühma kuuluva töötule tähtajatu või vähemalt kuuekuulise tähtajaga töölepinguga töölevõtmise korral (lg 3). Palgatoetust makstakse kuue kuu eest isiku tööle asumisest alates. Tähtajaliselt töölevõtmisel makstakse palgatoetust töösuhte poole tähtajate eest, kuid mitte kauem kui kuue kuu eest. Palgatoetuse suurus ühes kalendrikuus on 50% töötajate palgakulust, kuid mitte üle 50% halduslepingus sätestatud töötajate ühe kuu eeldatavast tötasust ning mitte rohkem kui kehtestatud tötasu alammäär (lg 5).

**Proovitöö** (THP § 16 lõige 1) on osa vabale töökohale kandideerimise ja sobiva töötajate leidmise protsessist eesmärgiga hinnata vahendatava töökoha tingimusi ja sobivust töötule. Proovitööl täidab töötule selle ametikoha tööülesandeid, millele ta kandideerib, ning tutvub ettevõtte töötajate, töötingimuste ja -kultuuriga. Näiteks on praktikas olnud vaja veenduda, kas inimesele sobib kiire tempo

<sup>78</sup> Mobiilsustoetus annab võimaluse tööle asumiseks ka kodukohast kaugemal. Sotsiaalministeeriumi koduleht.

<sup>79</sup> Töölesõidu toetus. Eesti Töötukassa koduleht.

<sup>80</sup> Vt Villsaar jt (2012). Tööpraktika mõjuanalüüs. Eesti Töötukassa.



pagaritööstuses või töötamine kõrgustes, mis on vajalik katuste lumest puhastamisel. Tööandjal on samal ajal võimalik hinnata töötü tööoskusi. Proovitöö võib kesta kuni üks päev.

Proovitöö korraldamise eelduseks on, et tööandjal on vaba töökoht, mis on edastatud vahendamiseks töötukassale. Proovitöö ajal säilib töötul õigus olla töötuna arvel ja saada töötuskindlustushüvitist või töötutoetust. Töötukassat ajendas proovitööd koostöös tööandjaga korraldama asjaolu, et tööandjad kasutasid värbamisprotsessis sageli proovitööd eesmärgiga hinnata töölesoojija tegelikku töösooritust. Töötute tööle kandideerimisel oli aga probleemiks see, et tööandja maksis neile proovitöö eest tasu, mis omakorda tõi kaasa töötuna arveloleku ja hüvitise/toetuse maksmise lõpetamise (sõltumata saadud tasu suurusest). Kuna enamasti ei olnud tööandja inimesele selgitanud, et proovitöö eest makstakse tasu, ei teadnud töötud sellest töötukassale teatada. Tasu saamine tuli üldjuhul välja hiljem ning töötukassa pidi tagasi nõudma vahepeal makstud hüvitised ja toetused, samuti tööturuteenuste osutamiseks kulutatud summad. Proovitöö korraldamine töötukassa ja tööandja koostöös töövahenduse teenuse raames hoiab sellised probleemid ära. Proovitöö on olnud praktikas eelkõige tulemuslik töötute oskus- ja lihttöödele rakendamisel ning nn keerulisemate töötute tööle aitamisel.<sup>81</sup>

Tööandja palkamisrisiki maandavate teenuste hulka liigitub ka tähistuse poolest töövõtjaille suunatud nn kompleksteenuse „**Minu esimene töökoht**“, mis on mõeldud erialase hariduseta ja vähese töökogemusega noorte tööle aitamiseks. Selle raames maksab töötukassa tööandjale palgatoetust ja hüvitab koolituskulu. Teenuse sihtrühm on 17–29aastased noored, kellel puudub erialane haridus (olemas on alg-, põhi- või üldkeskharidus) ja töökogemus või on töökogemus lühiajaline ning kes on töötukassa abiga otsinud tööd järjest vähemalt neli kuud ega ole seda leidnud.

Et teenus rakenduks, peab tööandja sõlmima noorega tähtajatu töölepingu või vähemalt kaheaastase tähtajalise lepingu ning võimaldama talle vajaduse korral väljaõpet töökohal ja/või osalemist tööalasel koolitusel. Töötukassa maksab tööandjale palgatoetust 12 kuu eest alates töötaja tööle asumisest suuruses 50% töötaja ühe kuu töötasust, kuid mitte rohkem kui kahekordne alampalk. Nagu varem käsitletud, hüvitatakse tööandjale tööalase koolituse kulu summas kuni 2500 eurot kahe aasta jooksul alates töötaja tööle asumisest, et soodustada noore oskuste arendamist ja parandada tema konkurentsivõimet tööturul. Koolitusvajadus ja koolitusel osalemine peab olema töötukassaga enne kokku lepitud. Tööandja peab palgatoetuse tagasi maksma, kui töösuhe lõpetatakse tööandja algatusel enne kahe aasta möödumist töölepingu sõlmimisest või vähemalt kaheaastase tähtajaga töösuhe korral tööandja algatusel enne tähtaega.<sup>82</sup>

Töövõimetuspensioni saava inimese eest ja alates 2016. aastat ka osalise või puuduva töövõimega inimese eest võtab **riik enda kanda sotsiaalmaksu** kuumäära ulatuses ning tööandja maksab sotsiaalmaksu kuumäära ületava summa ulatuses.<sup>83</sup>

### Ettevõtluse toetamine

Töötukassa pakub ka teenuseid, mille eesmärk on motiveerida ja toetada töötut alustama ettevõtlust, st aktiveerida end tööandjana. Teenuseportfellis on ettevõtlusalane nõustamine, koolitust, mentorluse pakkumine ja vahetu rahaline abi (praegu kuni 4474 eurot).

<sup>81</sup> THP 2016–2017 eelnõu seletuskiri.

<sup>82</sup> [Minu esimene töökoht. Eesti Töötukassa koduleht.](#)

<sup>83</sup> [Sotsiaalmaksu seadus.](#)

**Ettevõtluse alustamise toetust** antakse majandustegevuse alustamiseks uue asutatava äriühingu kaudu või füüsilisest isikust ettevõtjana (FIE). Töötukassast võib ettevõtluse alustamise toetust taotleda töötu või töötotsija, kes on vähemalt 18aastane ja läbinud ettevõtluskoolituse või kellel on kutse- või kõrgharidus majanduse alal või ettevõtluskogemus. Toetuse saaja peab kuue kuu jooksul alates toetuse ülekandmisest looma uue äriühingu või registreerima end FIEna ja alustama äriplaanis kavandatud tegevuste elluviimist. Äriplaanis kavandatud majandustegevus ei tohi lõppeda enne ühe aasta möödumist alates toetuse ülekandmise päevast. THP (§ 11) alusel **toetatakse ettevõtlust** juba ettevõtluse alustamise toetust saanud isiku puhul ning toetuseks on ettevõtte tegevusvaldkonnaga seotud koolituskulu, individuaalne nõustamine, mentorluskulu hüvitamine ja isiku nõustamine mentorklubis; toetuse eesmärk on toetada äriplaani elluviimist ja jätkusuutlikkust. Teenuste juurutamise on tinginud töötukassa varasem praktika, mille kohaselt on ettevõtluse alustamise toetuse abil loodavate ettevõtete püsijäämiseks oluline osutada alustavale ettevõtjale terviklikku abi, mis lisaks toetuse andmisele hõlmab äriplaani koostamise nõustamist, ettevõtluskoolitust ja järelteenuseid.

Tähtsat rolli erivajadustega noorte koolist tööturule ülemineku toetamisel mängib Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus, mille üks eesmärk ongi valmistada erivajadustega inimesi ette tööeluks, toetada neid sobiva töö otsingul ja aidata neil tööga kohaneda. Asutuse peamised tegevused selles vallas on<sup>84</sup>

- õppijate ja klientide ettevalmistus tööeluks (sh nt karjääririkundamistunnid);
- õppijate toetamine praktikakoha leidmisel ja praktika ajal;
- lõpetajate ja vilistlaste toetamine töökoha leidmisel ja tööl püsimisel (nt toetatakse neid tööga kohanemise ajal ja töösuhtes tekkivate probleemide lahendamisel);
- ESFi projekti raames erivajadustega inimeste töövõime ja kutsesobivuse hindamine ning töövõime arendamine;
- koostöö tööandjatega;
- koolitused ettevõtetele;
- koostöö töötukassa, KOVide ja teiste organisatsioonidega.

+++

Ka tööellu sisenemise aspekti analüüsimise järel saavad autorid tõdeda, et toetavate teenuste portfell ja kogemus selles vallas on töötukassal pigem rikkalik, niisiis on autorite hinnangul loodud suurepäraseid eeldused erivajadustega noorte tööellu siirdumise toetamiseks. Teisalt on autoritel alust peljata, et Eesti tööandjad ei pruugi jätkuvalt olla piisavalt laialdaselt valmis palkama erivajadustega noori. Kuigi nagu fookusrühmad tööandjatega näitasid, leidub tööandjaid, kel on nende palkamisega olnud üksnes positiivsed kogemused, ei pruugi nende hulk olla piisavalt suur, et rakendada tööelus edukalt kõiki tööhõivevõimelisi erivajadustega noori.

Autorite hinnangul võib töötukassa vajada oma rolli edukaks täitmiseks ka seda, et riik rakendaks lisameetmeid väljaspool vahetatud tööturuteenuste süsteemi (nt töötervishoiu- ja ka ravikindlustuse süsteemis (vt Veldre, Masso ja Osila 2015). Selleks et tagada töötukassa hallatavate ressursside säästlik ja tõhus kasutus, peaks ta koostöös Sotsiaalministeeriumiga monitoorima järjepidevalt oma tegevuse tulemuslikkust (sh nt sihtrühma alamrühmade tasemel) ning toetama uute meetmete väljatöötamist, mis võiksid aidata töötukassal oma rolli täita.

<sup>84</sup> [Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse koduleht.](#)

#### 4.4.6. Erivajadustest tulenevate takistuste ületamine

Töötukassa pakub nn tavateenuste kõrval ka spetsiifilisi teenuseid puuetega ja erivajadustega isikutele eesmärgiga leevendada puudest tingitud takistusi tööturule sisenemisel ja töötamisel. Näiteks pakutakse tuge tööandjaga kontakti loomisel, abistatakse abivahendite hankimisel või töökoha kohandamisel ning toetatakse tööülesannete täitmisel.

TTTSis on nimetatud neli teenust, mis on suunatud just puudest tuleneva erivajaduse ületamisele: tööruumide ja -vahendite kohandamine, töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine, abistamine tööintervjuul ja tugiisikuga töötamine. Teisalt ütleb TTTSi § 9 lg 5, et neid teenuseid osutatakse ainult puudega töötule tingimusel, et „tööturuteenus osutamine on vajalik puudest tingitud takistuse kõrvaldamiseks tööle asumisel või töötamisel ning et muud tööturuteenused ei ole puudega töötule töölerrakendamiseks tulemuslikud“. Seega viitab TTTS, et erivajadusest lähtuva mõju leevendamine eraldiseisvate – spetsiaalselt puuetega inimestele välja töötatud – meetmetega on pigem viimane abinõu; esmajärjekorras tuleks rakendada nn tavalisi tööturuteenuseid.

##### Abistamine tööintervjuul

Abistamine tööintervjuul (TTTSi § 22) on tööturuteenus puudega töötule, kes vajab puudest tulenevalt abi tööintervjuul tööandjaga suhtlemiseks. See teenus võib olla eriti vajalik näiteks siis, kui tööandjaga on vaja suhelda viipekeeles. Kui töötukassa töötajal puuduvad teenuse osutamiseks vajalikud oskused (nt vaja on viipekeele tõlki), ostetakse teenus sisse.

##### Tööruumide või töövahendite kohandamine

Tööruumide või töövahendite kohandamine (TTTSi § 20) seisneb tööandja ehitise, ruumi, töökoha või töövahendi muutmises puudega isikule ligipääsetavaks ja kasutatavaks. THP 2014–2015 lubab neid teenuseid pakkuda ka pikaajalise tervisehäirega töötule (§ 7 lg 1 p-d 2–3). ESFi programmi raames on teenuseosutamine administratiivselt piiritletud vähenenud töövõimega inimestega. Töötukassa hüvitab tööandjale pärast puudega isiku tööandja juures tööle või teenistusse asumist 50–100% töökoha ja -vahendi kohandamise maksumusest, lähtuvalt puudest tingitud takistuse kõrvaldamise kulu mõistlikkusest.

##### Töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine

Kui tööle saamist takistab vajaliku tehnilise abivahendi puudumine, võib töötukassa anda selle tasuta kasutada (TTTSi § 21). Töötamiseks vajalik tehniline abivahend on abivahend, mille ta isikul ei ole puude tõttu võimalik tööülesandeid täita. Kõnealuseks abivahendiks ei loeta vahendit, mis on tööülesannete täitmiseks vajalik puudest olenemata või mis on puudega inimesele vajalik igapäevaeluga toimetulekuks.

Kui TTTSi järgi on teenus mõeldud ainult neile, kellel on tuvastatud puude raskusaste või püsiv töövõimetus, siis THP 2014–2015 lubab teenust pakkuda ka pikaajalise tervisehäirega töötule (§ 7 lg 1 p-d 2–3). ESFi programmi raames on teenuseosutamine administratiivselt piiritletud vähenenud töövõimega inimestega.

Ka tööandjal on võimalik anda inimesel kasutada abivahend, ent ta saab seda teha tulumaksuvabalt üksnes juhul, kui inimese töövõimekaotus on vähemalt 40% või tal on määratud puude raskusaste. Kui puudega isikul puudub võimalus kasutada kodu ja töökoha vahel liikumiseks ühistransporti, võib

tööandja maksta töötajale isikliku sõiduauto või muu transpordivõimaluse kasutamise eest tulumaksuvaba hüvitist.<sup>85</sup> Need printsiibid jäävad kehtima ka töövõimetoetuse kehtima hakkamise järel.

### Tugiisikuga töötamise võimaldamine

Tugiisikuga töötamise võimaldamine on tööturuteenus (TTTSi § 23) puudega töötule, kes vajab töötamisel puudest tulenevalt abi ja juhendamist töökohal. THP § 7 lisab tugiisikuga töötamise teenuse saajate ringi pikaajalised, sõltuvusprobleemide ja sotsiaalsete erivajadustega töötud. Kehtiva TTTSi alusel võib teenust osutada kuni 700 tundi ja programmi alusel kuni 1000 tundi, viimase puhul on ka tundide jaotus töötaja kestel paindlikum kui TTTSis sätestatud.<sup>86</sup> See võimaldab tugiisiku teenust töötamisel kasutada sõltuvalt töötaja individuaalsetest vajadustest ja ettevõtte eripärast, näiteks võib ettevõtte tööprotsessist tulenevalt olla vaja suurendada teatud etappides juhendamismahtu. Samuti võib tugiisiku vajadus olla eri kuudel erinev, olenes töötaja individuaalsetest võimetest ja vajadustest.

TTTSi alusel osutatakse tugiisikuga töötamise teenust üksnes tähtajatu töö- või teenistussuhte korral. THP §-ga 19 sätestatakse selle teenuse osutamine ka vähemalt kuuekuulise töö- või teenistustähtaja korral. Teenus võib võimaldada noorel kergemini töökohal kohaneda ning saada julgust ja enesekindlust. Samuti on see teenus abiks tööandjale, kes võib puudega isiku palkamist peljata just põhjusel, et tal puudub oskus või aeg teda piisavalt hästi juhendada või abistada.

### Individuaalne töölerakendamine

Lisaks nimetatule on THPs (§ 12) sätestatud individuaalse töölerakendamise teenus, mis on inimese erivajadusest lähtuvalt tema töölesaamise toetamine juhendamise ja muude tugitegevuste vormis. Individuaalse töölerakendamise eesmärk on aidata tööle inimene, kelle töölesaamine on raskendatud pikaajalise töötuse, sotsiaalsete erivajaduste, hoolduskohustuse, puude või pikaajalise tervisehäire või muude eriliste takistuste tõttu.

Töötukassa võib teenuse raames hüvitada isikule või tasuda isiku eest tööturuteenusel osalemise ja tööle asumisega seotud lisakulud, sh erivajadusest tingitud kulu, mille asjakohasuse üle on õigus otsustada töötukassal. Nagu mitut muud teenust osutatakse seda teenust 2016. aastast ESFi programmi alusel.

+++

Kui veel kehtivas THP 2014–2015-s oli programmi raames pakutavate teenuste sihtrühmana nimetatud otsesõnu puude või pikaajalise tervisehäirega inimesi (§ 2 lg 1), siis uues programmis 2016–2017 on sihtrühmaks inimesed „kelle töölesaamine on raskendatud pikaajalise töötuse või muude takistuste tõttu“. Sellele sihtrühmale osutatakse 2016. aasta 1. jaanuarist kuni 2020. a lõpuni kõiki vajalikke tööturuteenuseid ESFi kaasrahastatavast programmist „Tööturuteenused töövõimereformi sihtrühmale“ (edaspidi ESFi programm) ja rahastatakse sellest.

ESFi programmis on sihtrühm defineeritud vähenenud töövõimega isikutena, kelle hulka kuuluvad kõik, kellel on tuvastatud osaline töövõime või töövõime puudumine TvTSi alusel, kes on tunnistanud püsivalt töövõime tuks riikliku pensionikindlustuse seaduse alusel või kellele on määratud puue PISTSi alusel.

---

<sup>85</sup> Tulumaksu seadus.

<sup>86</sup> Tööhõive programm 2014–2015.

Teisalt hakatakse töövõimereformi raames ESFi rahalisel kaasabil osutama vähenenud töövõimega inimestele uusi tööle saamist ja töötamist toetavaid lisameetmeid, nagu kogemusnõustamine, tööalane rehabilitatsioon, kaitstud töö, töölesõidu toetus (käsitletud alaptk-s 4.4.4) ja saatja sõidukulu hüvitamine; peale selle nõustatakse ja koolitatakse tööandjaid ning korraldatakse mobiilset nõustamist vähenenud töövõimega noorte koolist tööle liikumise hõlbustamiseks. Järgnevalt on avatud ka neid, alates jaanuarist 2016 rakenduvaid teenuseid.

### Kogemusnõustamine

Kogemusnõustamine on mõeldud eelkõige inimestele, kes vajavad oma probleemide lahendamiseks sarnase puude või tervisehäirega inimese toetust. Kogemusnõustaja annab nõu puude või tervisehäirega toimetulekul, aitab leida motivatsiooni ja suurendada enesekindlust ning valmistuda tööotsinguteks ja tööeluks või toetada töötamise jätkamist.<sup>87</sup>

### Tööalane rehabilitatsioon

Tööalane rehabilitatsioon on mõeldud inimestele, kel on vähenenud töövõime tõttu takistusi ja kes vajavad seetõttu tööle asumiseks või töötamise jätkamiseks spetsialistide abi. Teenusega õpetatakse puude või tervisehäirega toime tulema, arendatakse töövõimet, aidatakse sobitada töötingimusi ja kohaneda tööeluga. Kui tööalase rehabilitatsiooni vajadus on hinnatud, saab inimene ise valida sobiva teenusepakkuja töötukassa koostööpartneritest rehabilitatsiooniasutuste seast. Rehabilitatsioon sisaldab vajaduse kohaselt füsio-, tegevus- ja loovteraapiat, logopeedilist ja eripedagoogilist abi, kogemus-, psühholoogilist, sotsiaal- ja tervise seisundi alast nõustamist. Töötukassa tasub tööalase rehabilitatsiooni eest kuni 1800 eurot aastas.<sup>88</sup>

### Kaitstud töö

Kaitstud töö on mõeldud eelkõige inimestele, kes ei ole kohe valmis tööle asumiseks, sest ei suuda puude või tervise seisundi tõttu töötada tavalistes töötingimustes ning vajavad töö leidmiseks ja tööle asumiseks pidevat juhendamist. Kaitstud tööd on võimalik saada kuni kaks aastat. Esmalt hinnatakse inimese töösuutlikkust, õpetatakse ja harjutatakse talle vajalikke tööoskusi ning leitakse jõukohaseid töid, mida ta suudab teha. Järgmiseks asub inimene tööle kaitstud töö tingimustes, tehes jõukohast tööd sobivas töökeskkonnas ja tempos koos juhendajaga. Samal ajal aidatakse tal leida sobivat püsivat töökohta. Teenuse siht on, et inimene siirduks iseseisvalt või tugiisiku abiga tööle avatud tööturule.<sup>89</sup>

### Saatja sõidukulu hüvitamine

Juhul kui vähenenud töövõimega inimene vajab ühistranspordi kasutamisel teise inimese abi, hüvitatakse teda kodust tööle ja töölt koju saatvale inimesele sõidukulu. Seda tehakse iga saadetud päeva eest kuludokumentide alusel, kuid mitte suuremas summas kui 26 eurot päeva eest.

### Tööandjate nõustamine

Tööandjatele, kes soovivad tööle võtta või kelle juures töötab vähenenud töövõimega inimesi, pakub töötukassa koolitusi ja nõustamist. Lisaks võidakse tööandjale hüvitada koolituskulu, neile pakutakse

<sup>87</sup> Kogemusnõustamine. Eesti Töötukassa koduleht.

<sup>88</sup> Tööalane rehabilitatsioon. Eesti Töötukassa koduleht.

<sup>89</sup> Kaitstud töö. Eesti Töötukassa koduleht.

palgatoetust ning hüvitatakse tööruumide ja vahendite kohandamine (neid teenuseid on avatud eespool).

Nagu juba markeeritud, on täisealisel psüühikahäirega inimesel võimalik taotleda SKA kaudu erihoolekandeteenuseid, mille eesmärk on muu hulgas leida talle sobiv töö, juhendada teda töö ajal ja valmistada teda ette iseseisvaks eluks. Töötamise toetamise teenuse raames otsitakse inimese võimetele sobivat tööd ning pakutakse juhendamist, tuge ja nõustamist töötamise ajal. Teenuse laiem eesmärk on valmistada inimene ette ilma toetuseta tööle asumiseks (SHSi § 11<sup>39</sup>).

## VASTUSED UURIMISKÜSIMUSTELE

**Milline on eri osapoolte (noorte, nende vanemate (lähivõrgustiku liikmete), koolide ja tööandjate) teadlikkus töötukassa teenustest erivajadustega noorte tööotsingute ja tööle asumise toetamiseks? Kas erivajadustega noored ja tööandjad on neid teenuseid kasutanud? Kuidas ollakse nende teenustega rahul?**

Noorte teadmised töötukassa teenustest sõltusid kokkupuutest töötukassaga. Positiivset meelestatust ja teadlikkust väljendasid üksnes need, kel oli kokkupuude olemas. Intervjueeritute seas leidis mõni noor, kes oli osalenud töötukassa koolitustel ja saanud muud tuge, leidnud töökoha ja töötas siiani. Samuti mainiti töökoha kohandamise teenuse kasutamisi. Teisalt toodi esile juhtumeid, kus on küll töötukassas käidud, aga sealt ei osatud midagi sobivat pakkuda või soovitada ning noorel on tekkinud tunne, et nendega tegelev inimene tahab pigem juhtumi kaelast ära saada. Mainiti ka olukordi, kus sobiv töökoht asub mõnes teises KOVis ning seetõttu jääb koostöö noore ja töötukassa vahel katki. Samas ilmnes intervjuudes ka noorte negatiivset suhtumist töötukassase üldisemalt, nt öeldi, et see on koht, kuhu mitte mingil juhul ei minda.

Otsene kokkupuude töötukassaga oli ainult ühel intervjuus osalenud vanemal, kes käis lapsega töötukassas kaasas ja sai talle tööpraktika koha, ent ta oli ise enne tööpraktikad kokku leppinud ja seejärel sai töötukassast sellele tugiisiku rahastuse. Samas toodi teiste kogemusel (n-ö kuulnud juttudel) põhinevaid probleeme esile töökoha ja töövahendite teemal.

Tööandjate teadlikkus töötukassa teenustest ei paistnud olevat kõikehõlmav ja sõltus suuresti sellest, kas asutusega oli olnud kokkupuuteid. Spetsiifiliselt erivajadustega inimeste tööle asumise toetamiseks mõeldud teenustest olid teadlikumad need, kellel oli huvi neid teenuseid kasutada. Üldiselt kirjeldati kokkupuudet töötukassaga positiivsena, aga kritiseeriti töökeskkonna kohandamise ja töövahendite toetuse taotlemise keerukust ja liigset bürokraatiat, samuti sooviti, et teenused oleksid paindlikumad ja lähtuksid rohkem konkreetse inimese vajadusest, seda just tugiisiku teenuse puhul. Samas selgus, et palju sõltub konkreetsest juhtumikorraldajast ja sellest, kas ta suudab lähtuvalt olukorrast paindlikult reageerida.

Koolide esindajad rõhutasid intervjuudes sageli negatiivset perspektiivi, mida nad peavad oma õpilastele tutvustama, rääkides neile töötukassa võimalustest ja suunates neid pärast õpingute lõppu kohe töötukassasse. See jätab mulje, nagu toodaks kool töötuid inimesi. Sellist negatiivset kuvandit süvendab nende hinnangul juba asutuse nimi, mis viitab töötuks olemisele ja rahakassale – võib tekitada noortes valesid eelarvamusi, sest nimes ei peegeldu töötukassa praegune roll ja tegevused. Koolide spetsialistid ei ole tihti teadlikult noortele töötukassa võimalustest rääkinud, muu hulgas seetõttu, et nad ei taha tekitada tunnet, nagu võiks töötuks jäämine olla selge võimalus. Pigem tahaksid nad hoida ootusi veidi kõrgemana.

**Millist tuge ja milliseid teenuseid ootavad töötukassalt erivajadustega noorte tööle aitamisega seoses erinevad intervjueeritud osapooled?**

Intervjueeritud tööandjad leidsid, et töötukassa peaks olema kaasatud juba koolist alates, st olema teadlik erivajadusega noore oskustest ja võimetest ning kooli lõpu järel oskama leida noorele sobivat töökohta teadlikumalt. Samuti mainiti ootusi teadlikkuse suurendamise ning hirmude ja eelarvamuste kummutajana – töötukassa peaks oskama tööandjate silmi avada, et nad mõtleksid rohkem sellele, kas mõnda tööd saaks teha ka erivajadusega inimene. Oluliseks peetakse tööandjale turvatunde tagamist, et ta teaks, kuhu pöörduda, kui tal tekib küsimusi või ta vajab nõu. On ootus, et töötukassa aitaks ise tööandjatel mõista, millisel ametikohal oleks võimalik erivajadustega noori rakendada.

Vanemad on töötukassa suhtes pigem skeptilised. Osal neist on töötukassale suured ootused erivajadusega noore tööle aidamisel. Soovitakse, et töötukassa hakkaks noortega tegelema puudespetsiifiliselt (on tööl juhtumikorraldajad, kes on spetsialiseerunud psüühilise erivajadusega inimeste tööle aidamisele jne), et juhtumikorraldajatel oleks piisavalt aega keskenduda igale juhtumile ja leida parim lahendus, käia vajaduse korral noorega töökohal kaasas, suhelda lapsevanemate ja lähedastega (kes oskavad nõu anda, mis oleksid sobivad lahendused). Samuti oodatakse, et töötukassa suudaks ja oskaks motiveerida tööandjaid. Samas oli neidki, kes ei ole veel töötukassasse pöördunud ega arva, et nad peaksid seda tegema. Tundus, et vanematel puudub selge arusaam, mis on töötukassa roll, mida ta teeb ja tegema hakkab.

Intervjuudest vanematega kerkis ühelt poolt esile ootus, et töötukassas on kohustuslik käia selleks, et inimene ei saaks jääda passiivseks (n-ö koju passima, sest siis kaotab ta oma oskused ja harjumuse midagi teha, samuti motivatsiooni), ja teisalt soov, et töötukassal oleksid instrumendid ja mehhanismid inimest tööle aidata. Samuti soovitakse, et töötukassa oskaks tööandjaid suunata ja motiveerida ning suhtleks lapsevanematega, et teada saada, kuidas erivajadustega noori tööle aidata. Nähti, et töötukassa võiks olla asutus, kes vahendab infot tööandjatele töövõtjate kohta, ja vastupidi, ning toetab tööandjaid erivajadustega noorte palkamisel.

Koolide esindajad leidsid, et töötukassa peaks rohkem rõhutama positiivset, mida ta tegelikult teeb – aitab tööle (st see pole pelgalt koht, kust töötü raha saab). Ühe olulise ja positiivse võimalusena tõid koolid esile mobiilsuse: oleks hea, kui töötukassa esindajad tuleksid koolidesse tutvustama oma võimalusi nii noortele, kooli töötajatele kui ka vanematele ja lähedastele. Lisaks mainiti, et töötukassa peaks tegelema ettevõtjate valgustamise ja koolitamisega, olles seejuures realistlik. See tähendab, et tööandjate ootusi erivajadustega noorte suhtes tuleb juhtida realistlikult (näiteks serveeritakse HEV noore palkamist kui sotsiaalset heategu?).



## 4.5. Erivajadustega noorte koolist tööle siirdumine noorte endi ja teiste osapoolte kogemuses

Järgnevas alapeatükis keskendutakse erivajadustega noorte koolist tööle siirdumise senistele kogemustele, peamistele takistustele ja nende võimalikele lahendustele ning eri osapoolte rollidele selles protsessis. Kirjeldatakse nii noorte endi kui ka nende lähedaste, tööandjate ja õppeasutuste esindajate arvamusi ja hinnanguid, mis tuginevad nende sihtrühmade seas tehtud intervjuude tulemustele.

### Erivajadustega noorte kogemused koolist tööle siirdumisel

Intervjueeritud erivajadustega noorte puhul võib esile tuua kolm peamist lähtekohta seoses tööotsingutega. On neid, kes pühenduvad kooli ajal täielikult õpingutele (sest see on nende jaoks niigi raske) ja hakkavad tööd otsima alles pärast kooli lõpetamist. Teiseks on neid, kes on otsinud tööd ja/või töötanud ainult suviti või ajutistel töökohtadel (sageli mitteerialasel kohal). Kolmandaks on ka neid noori, kes peavad oma õpitavat/omandatud eriala turul niivõrd nõutuks (tihedamini kutseõppeasutuste erialad), et saavad enda hinnangul minna tööle just siis, kui ise tahavad.

Töö otsimise puhul nimetati kõige sagedamini iseseisvat internetist töökuulutuste vaatamist tööotsingu portaalidest, koolide ja töötukassa veebisaidilt, sotsiaalvõrgustikest ja e-kirja listidest. Väga tihti mainiti töö otsimist tuttavate kaudu. Kutseharidusõppurid tõid esile ka kooli karjäärinõustaja või õpetaja ja töötukassa spetsialistide abi. Siiski on ka neid, kes teadmatusest või oskamatuses ei otsi tööd või teevad seda minimaalselt.

Peamised töö otsimisega seotud takistused ja kitsaskohad on kirjeldatud järgmistes alapeatükkides. Kooli ajal tehtavat praktikat peavad kutsehariduses õppivad erivajadustega noored väga tähtsaks teguriks hilisemal töö otsimisel ja töötamisel. Praktikakogemusi hinnatakse kõrgelt, seal tehakse kõvasti tööd, saadakse esimene korralik ettekujutus n-ö pärismaailmast ja ettevõttes töötamisest. Praktikakoha otsimise kogemused aitavad saada hiljem paremini hakkama ka tööotsingutel.

Üldiselt ei rõhutanud erivajadustega noored intervjuudes oma vanemate tuge töö otsimisel ja leidmisel, seda tehti pigem ainult juhtudel, kui noor elab koos vanematega, mistõttu on nende abi talle vajalik. Siiski mainiti sõprade või vanematega asjade üle arutamist või neilt nõu küsimist. Ennekõike leiti aga, et parim on võrdsete tugi, st kohtumine või nõu saamine teistelt samasuguse erivajadusega noorelt, kes on hästi hakkama saanud ja õpetab, kuidas midagi teha. Seda peeti tunduvalt motiveerivamaks kui toetavate spetsialistide nõu ja tuge. Üldiselt toetajate rolli ei rõhutatud – seda peeti kas nii tavaliseks, et seda ei osata hinnata, või saadakse ise hakkama. Sageli öeldi, et kogu info on ise otsitud ja iseseisvalt on ka toime tulnud.

### **Takistused ja kitsaskohad noorte kogemuse järgi**

- Suurimaks proovikivi on noorte hinnangul *iseseisev hakkamasaamine* – mitte ainult füüsiline juurdepääs õppeasutusele ja praktika- või töökohale, vaid just erivajadusele vastav ja ligipääsetav elukoht ning head transpordivõimalused, eriti talvel. Mitu noort ütles, et erinevates olukordades iseseisvalt hakkama saamine (elamine, liikumine) on selle eeldus ja alus, et võiks hakata üldse edukalt tööd otsima. Iseseisva hakkamasaamisega seonduvalt toodi korduvalt esile tugiteenuste puudumine või ebapiisav maht (nt tugiisiku piiratud töötunnid).
- *Erivajadusest tulenevad muud takistused* – aeglus, ebaefektiivsus, kogenematus iseseisvalt töötada ja vähene töökogemus. Mitmel korral mainiti, et erivajadustest tingituna on tööl püsida

vahel keerulisem kui tööle saada. Paljudele erivajadustega noortele sobiks puudest tingituna osalise tööajaga ametikoht, aga neid on Eestis väga vähe pakkuda.

- *Väiksem motivatsioon ja aktiivsus.* Noored ütlesid sageli, et kõige hullem on koju üksi jääda ja seda tuleks igati vältida. Sellega on seotud kogenematus ja võimetus konkureerida tavatingimustel avatud tööturul (noor saadab CV ja jääb ootama vastust, aga kui seda ei tule, ei oska ta edasi käituda). Sageli töötatakse mitteerialasel tööil ja ei osata leida erialast tööd.
- *Teadmatusest tulenev tööandjate ja muude osaliste hirm.* Noore puudest tingitud nõrkustega ei osata arvestada ning seetõttu jäävad töökohad ajutisteks ja vahele tulevad pikad töö otsimise perioodid. Seejuures eristusid vaimse tervise ja psüühikahäiretega noorte lood, sest nende erivajadusi käsitlevad tööandjad sageli negatiivse isikuomadusena, samuti ei teata, kuidas neile toeks olla või neile töökeskkonda kohandada (nt valguse või müra tõttu). Noorte jaoks on tööle kandideerimisel keskne küsimus tihti see, kas mainida CVs oma erivajadust või mitte.

### **Võimalikud lahendused noorte hinnangul**

- Tugiisiku teenuse kättesaadavuse suurendamine ja perioodi pikendamine (üks aasta ei ole piisav inimesele, kelle vajadus toe järele kunagi ei lõpe). Mitu noort mainis, et neile pakub suurt kergendust teadmine, et tugiisikule makstakse töö eest tasu.
- Ligipääsetavate elamisvõimaluste suurendamine ja tagamine.
- Transporditeenuste lahendamine selliselt, et oleks võimalik liikuda erinevate KOVide vahel (kui sobiv töökoht asub eemal).
- Paindlike töövõimaluste suurendamine (kodu- ja kaugtöö võimalused, osaline tööaeg).
- Tööandjate teadlikkuse suurendamine erivajaduste teemal, nende koolitamine ja juhendamine, eriti psüühiliste erivajadustega paremini hakkama saamiseks.
- Kogemusnõustamise võimaluste suurendamine, st noorte nõustamine teiste erivajadustega inimeste poolt.
- Põhjaliku ülevaate koostamine vabade töökohtadest piirkonnas ja üle Eesti, et selle alusel nii sobivat töökohta leida kui ka juba varem valida kutseõppeasutuses või kõrgkoolis eriala.
- Keegi peab olema noore kõrval, kui ta õpingud lõpetab, aga tööd pole leidnud, nii ei jääks ta üksi.

### **Erivajadustega noorte vanemate kogemused laste koolist tööle siirdumisega**

Intervjueeritud vanemad rõhutasid, et nad on ise otsinud oma lastele nii praktika- kui ka töökohti. Siiski pole nad kasutanud selleks mitte tavakanaleid, vaid peamiselt isiklike tutvusi ja kokkupuuteid tööandjatega. Samas mainiti ka juhtumeid, mille puhul kõrghariduse omandanud erivajadusega noor on kodus ja heitunud ning vanemal puuduvad võimalused teda tööle aidata; tekkis küsimus, kas see peakski olema vanema ülesanne.

### **Takistused ja kitsaskohad vanemate kogemuse järgi**

Erivajadustega noorte vanemad nimetasid intervjuudes takistustena peamiselt sobivate töökohtade puudust (puudulik on nii töö korraldus (nt erivajadusega noor vajab pause, suudab töötada ainult

lühikest aega, talle sobib ainult teatud tööoperatsioon) kui ka töökohtade olemasolu kodu lähedal). Lisaks on paljudel vaja tugiisikut või juhendamist ning ka sellest pikema aja jooksul, kui praegu pakutakse. Vanemad leidsid teisalt, et tööandjad ei ole motiveeritud looma töökohti, mis sobiksid erivajadustega inimestele (stiimulid ei ole piisavad) või ei oska nad töökohti kohandada. Vanemate hinnangul ei mõtle tööandjad töökuulutust koostades, kas see töö sobiks erivajadusega noorele; tööle kandideerimise protsess on tihti selline, mis takistab erivajadusega (nõrga sotsiaalse võimekusega) kvalifitseeritud noorel tööle saada.

#### **Võimalikud lahendused vanemate hinnangul**

- Parendada karjääriõpet ja -nõustamist eelkõige nii, et erivajadustega noortel oleks võimalik lähemalt tutvuda erinevate erialadega enne kooli astumist ning nii välja selgitada, mis neile võib sobida. Sageli ei suuda nad ise oma võimeid hinnata ega saa aru, mida mingi amet endast kujutab (sh erialaste oskuste ja sotsiaalsete oskuste vajadus konkreetsetel ametikohtadel).
- Suurendada tööandjate teadlikkust erinevatest puudeliikidest, et vähendada hirme ja murda müüte.
- Teha tööandjatele lihtsamaks töökohta kohandamiseks ja töötamiseks mõeldud vahendite kättesaadavus ning muud moodi suurendada nende motivatsiooni palgata erivajadustega inimesi.
- Korraldada töö leidmine ja tööle sisseelamine nii, et koormus ei oleks peamiselt ainult vanemate õlal. Samas oleksid vanemad valmis töötukassat selles protsessis toetama. Nad arvasid, et töötukassa võiks nendega suhelda, et leida konkreetsele juhtumile parim lahendus.
- Suurendada tugiteenuste kättesaadavust ja paindlikkust (tugiisik, transport kodust tööle ja tagasi).
- Tagada, et tööandja oleks kooli või töötukassa kaudu juba ette teadlik noore erivajadusest. Kuigi see võib mõjutada tema tahet noort palgata, peetakse siiski paremaks, et tööandja on kursis.
- Suurendada õpetajate teadlikkust erivajadustest ja sellest, kuidas nendega õppetöös ja -korralduses paremini toime tulla.

### **Õppeasutuste esindajate kogemused erivajadustega noorte koolist tööle siirdumisega**

#### **Takistused ja kitsaskohad koolide esindajate kogemuse järgi**

- *Usaldatava tugiisiku puudumine.* HEV noorele on oluline ja vajalik usaldav suhe teda nõustava spetsialistiga – koolis on võimalik selline suhe välja arendada, kuid kooli lõppedes, kui noor satub näiteks töötukassa konsultandi juurde, siis ta pigem kardab ega pole valmis end avama võõrale inimesele. Töötukassa konsultantidel on palju kliente korraga, mistõttu neil ei jää piisavalt aega igaüheda usaldusliku suhte tekkimiseks. Praegu teevad õpetajad n-õ vahendaja, tugiisiku tööd kooli ja tööandja vahel, see on väga ajamahukas ja kas see peaks tegelikult kuuluma õpetaja ülesannete hulka? Pigem põhineb see vabatahtlikul algatusel.
- *Noored „kaovad ära“.* Koolide esindajate sõnul tuleb HEV noortega teha palju rohkem lisatööd nendega kontakti hoidmiseks, neil järele käimiseks, neile asjade meelde tuletamiseks jm selleks, et kui midagi on kokku lepitud, oleksid nad õigel ajal õiges kohas. Neile pakutav teenus võib olla ideaalne, tugimeeskond ja asjad olemas, aga mida pole, on noor ise – ta ei pruugi kohale tulla. Need õpilased on oma erivajaduse tõttu nii haprad ja haavatavad, et „kaovad ära“. Kuidas saada selline noor töötukassa kohtumisele? Kui ta ei ilmu välja, saadab töötukassa ainult järgmisi kutseid; kui noor ikkagi ei tule, siis nii jääbki. Tegelikult on vaja, et keegi temaga tegeleks ja aitaks tal kohale tulla.

- *Haridussüsteemist tulenevad takistused.* Uue kutseõppeasutuse seaduse järgi on õppeaeg lühem kui varem, kuid koolides on see tekitanud küsimuse, kas näiteks kaks aastat on piisav aeg HEV õpilase ettevalmistamiseks tööturule siirdumiseks. Need õpilased ei pruugi saavutada samu õpiväljundeid sama ajaga mis tavanoor, ent kool saab raha ainult kaheks õppeaastaks. Teise hariduskorraldusest tuleneva takistusena toodi esile asjaolu, et venekeelsed erivajadustega noored lõpetavad põhikooli vene keeles, aga peaksid kutseõppeasutuses hakkama saama eesti keeles – see on teinud neist praegu kõige suurema riskirühma. Samas oleks neile noortele töövõimalusi küll, näiteks puhastusteenindaja abilisena (puhastusteenindajad ise on sageli venekeelsed).
- *Oskuste kiire kadumine.* HEV noored on koolide hinnangul õpingute lõppedes oma oskuste tipus – pärast seda hakkavad oskused kiirelt vähenema. Seega on halb, kui kohe ei leita rakendust või muud võimalust, kuidas oskusi hoida. Kuigi koolis on palju õpitud, ununevad oskused kiiresti, eriti siis, kui uuel töö on uued vahendid või töövahendid töö käimise ajal muutuvad ning noorel tuleb kõike otsast peale õppida. Keegi peaks teda selles toetama, et ta tööst ei loobuks.
- *Tööandjate teadmatus ja hirmud.* Sageli ei pruugi tööandja teada, et tööle võetud noorel on mingi erivajadus, seetõttu ei oska ta seda arvestada ega noort juhendada (eriti uute ülesannete ja vahendite puhul). Probleemide ilmnedes löövad tööandjad pigem käega ja süüdistavad koole õpilaste saamatuses. Tööandjatele toob erivajadusega noore palkamine probleeme (teadmatus, oskamatus, etteaimamatus, noored on aeglased jms). Tööandjate jaoks on keeruline olla kannatlik ja valmis ootama. Küsimus on, kuidas teha see tööandjate jaoks atraktiivseks.
- *Vähene koostöö osapoolte vahel.* Noor peab korraga suhtlema mitme osapoollega – tööandja või töötukassa, SKA ja KOViga, seda kõike erineval ajal erineva kiirusega ning neilt nõutakse eri kohtades erinevaid dokumente. Kõige keerulisem on noorel, kes läheb tööle mõnda teise KOVi kui see, kus asus tema kodu, sest uus KOV ei taha võtta nii suurt vastutust uue inimese eest (pole raha, pole võimalusi jne). Koolide jaoks on probleem ka selles, et HTM ja Sotsiaalministeerium ei tee koostööd ning koolid peavad neid justkui vahendama. Koolid soovivad, et neil oleks ministeeriumides inimesi, kellega arutada, kuidas kitsaskohad lahendada.
- *Noorte vähene motivatsioon ja teadlikkus ning kehvad sotsiaalsed oskused.* Osa noori ei tea oma töövõimalustest või ei tahagi töötada, vaid eelistavad olla kodus – vaja on rohkem karjääri- nõustamist. Lisaks arutleti selle üle, kas erivajadusega noor tunneb motivatsiooni tööle minna, kui ta otseselt raha vajadust ei tunneta. Kas ta saab üldse raha väärtusest aru? Kuidas teha töötamine neile atraktiivseks? Proovikivideks on veel vähene tööharjumus, aeglus, sotsiaalsed oskused (suhtlemine) ja tervisest tulenevad takistused töö püsimiseks.
- *Vanemate teadmatus.* Sageli on vanemad need, kes hakkavad oma lapsele tööd otsima, aga kas nad on oma lapse tööalastest oskustest ja võimetest teadlikud? Nad ei pruugi osata luua tööandjale selget pilti sellest, mis mõlemaid pooli edasi aitaks. Et koolis teatakse neid asjaolusid kõige paremini, peaks kooli spetsialist olema see, kes tööandjale infot annab. Töötukassa esindaja ei pruugi samuti õppida noort nii lähedalt tundma kui kool.
- *Puudulikud tugiteenused.* Töökoha leidmine on ainult osa probleemist – ka töö käimise võimalus sõltub teistest teguritest, nagu elukoht, transport ja sotsiaalteenused. Kes selles noort toetab? Lisaks ei tähenda tööle saamine veel tööle jäämist. Noor võib juba paari nädalaga olla tagasi kodus – mis temaga seejärel saab? Keegi peaks noort pidevalt toetama töö käimisel ja tööle jäämisel.

### **Võimalikud lahendused koolide esindajate hinnangul**

- Kuna üheks suureks probleemiks peetakse seda, et erivajadustega noored ei ilmu sageli õigel ajal kokkulepitud kohta, oleks vaja palgata inimene (nt koolis), kes tagab, et noor on õigel ajal õiges kohas, kui talle hakatakse pakkuma uusi teenuseid.
- HEV noortele peaks olema tagatud võimalus töötada vajaduse korral kaitstud töö keskustes. Nii välditaks seda, et ta jääb peale kooli kohe töötuks ja tema oskused hakkavad kiirelt kaduma.
- Ettevõtjatele tuleks erivajadustega noori reklaamida ning suurendada ettevõtjate teadlikkust sellest, et need noored on lojaalsed ja kohusetundlikud töötajad, kes tahavad tööl käia. Töö annab neile. Nad on töö üle uhked ja neil on hea meel, et nad saavad tööd. Nad ei valeta ega varasta.
- Tähtis on operatiivsus – probleemid peavad lahenuma mõistliku aja jooksul.
- Töötukassa ja kool peavad tegema koostööd, et töötukassa teaks, millised erivajadused ja oskused jne noorel on. Nii ei peaks hakkama töötukassas otsast peale kõike avastama, sest kool on selle töö juba ära teinud.
- HTM ja Sotsiaalministeerium peaksid asjadest ühtmoodi aru saama ja sama asja ajama, eelkõige HEV õpilaste puhul, sest kool ei saa olla ainult haridusasutus, see on ka sotsiaalasutus ja probleemid tuleb lahendada koostöös. Ükshaaval ministeeriumidega rääkides kõik kuuluvad ja saavad aru, aga koostööd kaks ministeeriumit ei tee.
- Häid näiteid võimalikest lahendustest
  - Rapla näide: projekti raames koostatakse ettevõtjate andmebaas, kes on valmis erivajadustega noori tööle võtma ja kes võiksid olla potentsiaalsed tööandjad õpetatavate erialade puhul. Lisaks koolitatakse ettevõtjaid ja tehakse neile õppereis Soome, et näidata, milline on seal erivajadustega noori tööle võttes töökorraldus ja töö toetamine.
  - Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskooli näide: palgal on eraldi tööhõivespetsialist selleks, et aidata noor peale õpingute lõppu tööle.
  - Põhjamaade ja Hollandi näide: loodud on hariduskorralduse spetsialisti ametikoht, kellel on kogu KOVI või maakonna kooli info ja kes monitoorib noori. Kui noor on koolist välja kukkunud, siis ta sekkub ja aitab noort.

### **Tööandjate kogemused erivajadusega noortega**

Tööandjad tõid intervjuudes esile, et erivajadustega noortel on tavanoortega võrreldes üldjuhul parem suhtumine töösse, nad on rohkem motiveeritud töötama ning püüdlikumad ja lojaalsemad. Tööandjatel oli erivajadustega noorte tööle võtmisega nii häid kui ka halbu kogemusi. Mitmel korral mainiti rahulolu erialase väljaõppega, ent negatiivseid kogemusi oli sellega, et noor ei tulnud kohale või ei olnud töötamisest huvitatud. Siiski oli ka olukordi, kus erivajadusega noor koges töökohal tööandja ja kaastöötajate mittemõistmist, sest teadlikkus erivajadusega kaasnevatest spetsiifilisest käitumisest on vähene.

Peamiselt olid tööandjate sõnul erivajadustega noored ise kas avalikul konkursil kandideerinud või nendega ühendust võtnud. Mitmel juhul töötas noor nende asutuses juba enne, kui tööandja teada sai, et tal on erivajadus. Oli ka tööandjaid, kes tegid ise teadlikult samme, et erivajadustega inimesi, sh noori, praktikale või tööle võtta, samuti leidis tööandjaid, kelle poole oli pöördunud mõni asutus palvega erivajadusega noorele tööd leida.

Rõhutati, et erivajadusega inimese palkamise või praktikale võtmise puhul tuleb rohkem tähelepanu pöörata kandideerimisprotsessile, kus ühest küljest on tööandja ülesanne kohelda kõiki kandidaate võrdselt, kuid samas peab ta jälgima, et kedagi (erivajadusega inimest) ei diskrimineeritaks.

Kõik intervjuudes osalenud tööandjad olid erivajadustega noorte palkamise suhtes väga hästi meelestatud. Mitu neist olid enne teinud selleks ettevalmistusi (nt oli valmis pakkuma paindlikku tööaega, pimedatele ja kurtidele vajalikke töövahendeid, kohandama töökeskkonda ligipääsetavaks füüsilise erivajadusega inimesele). Mitu tööandjat mainis, et nad muretsesid ja hoolitsesid võib-olla isegi liialt.

Tööandjad ei leidnud, et erivajadustega noorte tööle asumise, tööellu siseelamise ja tööle käimise toetamisel peaks koolidele lisaks hariduse andmise veel kohustusi panema või et selline roll on koolidel praegu. Küll aga leiti, et edendada tuleks koolide ja ettevõtete koostööd.

Lisaks mainiti, et koolide puhul on oluline, et erivajadustega noortele oleks tagatud ligipääsetavus nii õppehoonetele kui ka õppevahenditele, et nad üldse saaksid omandada hariduse tavakoolis ja hiljem edasi kutseõppeasutuses või ülikoolis. Samuti öeldi, et koolides võiks sellistele noortele õpetada ettevõtlikku vaimu.

### **Takistused ja kitsaskohad tööandjate kogemuse järgi**

- *Noortest ja nende erivajadusest tulenevad takistused.* Tööandjad nimetasid, et erivajadustega inimeste spekter on tohutult lai ja seetõttu on iga juhtum erinev. Sageli on neil vaja võimaldada erivajaduse tõttu töölt ära käia või töölt pikemalt eemal olla, samuti paindlikku tööaega; kõik see nõuab tööandjalt võimalusi sellist töökorraldust pakkuda. Rõhutati vajadust tugisiku või isikliku abistaja järele, kes sageli on hädavajalik, et inimene tööle hakkama saaks. Lisaks neile takistustele tõid tööandjad esile noorte negatiivse suhtumise teatud tüüpi tööülesannetesse või oma võimesse töökohal hakkama saada. Mainiti, et kuigi erivajadustega noored on sama pretensioonikad kui nende erivajadusteta eakaaslased, võib see takistada tööle saamist, kuna tööandjate usk nende oskustesse ei ole sama suur.
- *Haridussüsteemist tulenevad takistused.* Kõige peamiseks peeti ligipääsetavust haridusasutustele ja õppevahenditele (näiteks toodi, et füüsilise erivajadusega inimesel pole võimalik õppida Sisekaitseakadeemias). Tööandjate jutust jäi kõlama, et neil puudub info selle kohta, millistel erivajadustega noored õpivad ja kas neid koolitatakse erialadel, mida tööturul on vaja. Samuti mainiti, et erivajadustest tulenevalt on sobivate töökohtade hulk piiratud – töö laadist tulenevalt ei saaks mõne tööandja hinnangul neil töötada vaimse erivajadusega inimene.
- *Tööturust või tööandjast tulenevad takistused.* Tööandjalt nõuab erivajadusega inimese praktikale või tööle võtmine nii töökeskkonna kui ka töökollektiivi ettevalmistamist ning võimalust korraldada töö nii, et see inimene seal töötada saaks. Samuti on tööandjatel hirmud ja stigma, mis takistavad erivajadustega noorte palkamist või praktikale võtmist. Selgitati, et sageli nõuab see ka suurema vastutuse võtmist.
- *Tugiteenuste süsteemist tulenevad takistused.* Rõhutati, et erivajadusega inimese tööle saamine ei sõltu ainult tööandja pingutustest, vaid sageli takistavad tööle saamist või kandideerimist puudulikud tugiteenused või nende kallidus. Seetõttu ei tasu erivajadusega inimesel tööle kandideerida. Probleemiks on viletsad transpordiühendused, tugiteenuste hind, puuduvad tugisikud ja kodu lähedal asuvate sobivate töökohtade puudus.
- *Infopuudus, teadmatus ja kartus.* Tööandjate jutust jäi kõlama, et mitmel puhul olid nad ise teinud enne erivajadustega noorte tööle või praktikale võtmist ära suure eeltöö. Samas tekib neil alati palju küsimusi, millele on raske ise vastuseid leida, nad vajavad kas töötukassa juhtumikorraldaja

või tugiisiku tuge, kes oskaks neid nõustada. Lisaks ei tea tööandjad, kuidas jõuda erivajadustega noorteni paremini, milliseid kanaleid kasutada ja kuidas julgustada neid tööle kandideerima ilma, et see neid alandaks. Samuti ei teata, mida erivajadustega noored õppinud on (mis oskused neil on) ja mis töö neile sobiks. Tööandjad ei oska erinevate erivajadustega inimeste puhul ette kujutada, kuid nad tegelikult võiksid ettevõttesse sobida. Ka on tööandjatel puudu infot tugiteenuste kohta, mida neil oleks võimalik saada erivajadusega noore palkamise korral.

- Erivajadustega inimeste tööle saamise puhul arutleti ka isikuandmete kaitse ning selle üle, mil määral peaks tööandja olema inimese erivajadusega kursis ja mis hetkel ta peaks sellest juba teadma. Ühelt poolt arvati, et tööandjal on vaja teada erivajadusest selleks, et ta saaks töökohta kohandada ja seda arvesse võtta, samas tuli kogemustest välja, erivajadustega inimestel on põhjusti, miks nad oma erivajadust ei maini.
- Samuti selgus, et töökuulutusi koostatakse sageli stampide alusel, mõtlemata, mis on tegelikult kõnealuse töö tegemiseks vajalikud miinimumnõuded ja milles saaks järeleandmisi teha nii, et sellele kohale sobiks ka erivajadusega inimene.
- *Koostöö praktika pakkumisel* tööandjate ja koolide vahel pole kuigi tihe. Parem koostöö aitaks pakkuda praktikat, mis vastab erivajadusega noore võimekusele ja aitaks omandada tööalaseid oskusi ja kompetentse. Tihe koostöö aitaks tööandjal anda koolile tagasisidet selle kohta, milliseid oskusi arendada ja millised on noore edasi siirdumise kitsaskohad. See aitaks hoida ära seda, et peale praktikat või esimest töökohta ei langeks noor tööturul mitte välja, vaid et juhul, kui noor sellele tööandjale ei sobi, aitaks infot leida tööandja, kellele ta sobib.

#### **Võimalikud lahendused tööandjate hinnangul**

- Parem teavitustöö ja info liikumine asjaosaliste vahel, et tööandjatel ja noortel oleks teada, kus on vabad sobivad töökohad ja potentsiaalne sobiv tööjõud.
- Teenuste kättesaadavuse parandamine ja paindlikuks muutmine (sh võiks tugiisiku teenuse pakkumise aja pikkus lähtuda erivajadusest).
- Tööandjale peaks olema tagatud inimene, kes oskab kogu erivajadusega inimese tööhõive vältel nõustada ja vajaduse korral aidata.
- Muuta töökohta ja -vahendite kohandamise teenuse taotlemine tööandjale mugavamaks.
- Luua tööandjale majanduslikud stiimulid.
- Mõelda töötukassa teenuse kättesaadavuse parandamisele riigieelarveliste asutuste jaoks.
- Võidelda stigmade ja eelarvamuste vastu.
- Soodustada paindlikke töövorme.
- Soodustada erivajadustega inimese hulgas ettevõtetlust.
- Lahendada ligipääsetavuse küsimus, sh ligipääs hoonetele, abivahenditele ja töökohtadele (probleem on viletis transpordiühendus).



## VASTUSED UURIMISKÜSIMUSTELE

### **Kuidas erivajadusega noored praegu ise tööd otsivad? Kuidas nad on töö leidnud?**

Intervjueritud erivajadustega noored võib tööotsingukogemuse alusel jagada kolmeks: on neid, kes pühenduvad kooli ajal täielikult õpingutele (kuna see on nende jaoks niigi raske) ja töö otsimisega hakkavad tegelema alles pärast kooli lõppu; on neid, kes on otsinud tööd ja/või töötanud ainult suviti või ajutistel töökohtadel (sageli mitteerialasel kohal); on ka neid noori, kes peavad oma õpitavat või omandatud eriala tööturul nii nõutuks (tihedamini kutseõppeasutuste erialadel), et saavad enda hinnangul minna tööle just siis, kui ise tahavad. Töö otsimise puhul toodi kõige sagedamini esile iseseisvat internetist töökuulutuste vaatamist tööotsingu portaalidest, koolide ja töötukassa veebisaidilt, sotsiaalvõrgustikest ja e-kirja listidest. Väga tihti mainiti töö otsimist tuttavate kaudu, kutseharidusõppurid tõid esile ka kooli karjäärinõustaja või õpetaja ja töötukassa spetsialistide abi. Siiski on neidki, kes teadmatus või oskamatus tõttu ei otsi tööd või teevad seda minimaalselt. Samal ajal tõid intervjueritud vanemad esile, et nad on ise otsinud oma lastele nii praktika- kui ka töökohti; nad pole kasutanud selleks mitte tavakanaleid, vaid peamiselt teinud seda isiklike tutvuste ja kokkupuudete kaudu tööandjatega. Tööandjate kogemuse järgi olid erivajadustega noored kandideerinud ise avalikul konkursil või võtnud nendega ühendust. Mitmel juhul töötas erivajadusega noor asutuses juba enne, kui tööandja sai teada, et tal on erivajadus. Oli ka tööandjaid, kes tegid ise teadlikult samme, et erivajadustega inimesi, sh noori praktikale või tööle võtta, ning osa tööandjate poole oli pöördunud mõni asutus, et oma erivajadustega noortele tööd leida.

### **Millisena näevad erivajadustega noored oma vanemate ja lähivõrgustiku rolli nende tööotsingute, tööle asumise ja tööl käimise toetamisel? Millist tuge vanemad ja lähivõrgustik neile praegu selles pakuvad?**

Üldiselt ei tõstnud erivajadustega noored intervjuudes esile oma vanemate tuge, seda tehti pigem ainult juhtudel, kui noor elab koos vanematega, mistõttu on nende abi talle vajalik. Siiski mainiti sõprade või vanematega asjade üle arutamist või nõu küsimist. Ennekõike leiti, et parim on võrdsete tugi, st nõu saamine teistelt samasuguse erivajadusega noortelt, kes on hästi hakkama saanud ja õpetavad, kuidas toimida. Seda peeti tunduvalt motiveerivamaks kui mitmesuguste toetavate spetsialistide nõu ja tuge. Üldiselt toetajate rolli ei rõhutatud, seda peetakse kas nii tavaliseks, et ei osata hinnata, või saadaksegi ise hakkama. Sageli öeldi, et kogu info on ise otsitud ja iseseisvalt on ka toime tulnud.

### **Millist tuge ootavad erivajadustega noored tööandjalt, et soodustada nende tööellu sisseelamist ja töötamist? Kuidas tööandjad neid praegu toetavad?**

Peamiselt mainisid erivajadustega noored intervjuudes tööandjate teadmatust – puudest tingitud nõrkusi ei osata arvestada. Seetõttu jäävad töökohad ajutisteks ja vahele tulevad pikad töö otsimise perioodid. Eristusid just vaimse tervise ja psüühikahäiretega noorte lood, sest nende erivajadusi käsitlevad tööandjad tihti negatiivse isikuomadusena, samuti ei teata, kuidas neile toeks olla või töökeskkonda kohandada (nt valguse või müra tõttu). Seejuures on noorte jaoks tööle kandideerimisel keskseks küsimuseks enamasti see, kas märkida CVsse oma puue või mitte. Edukalt töötavate erivajadustega noortel hinnangul on üks võtmetegur see, et tööandja oleks jõudnud arusaamisele, millega arvestada; muus osas on inimene pädev, lojaalne ja hea töötaja.

### **Millised on olnud erivajadustega noortele praktika- ja töökohta pakkunud tööandjate senised kogemused erivajadustega noorte kui praktikantide ja töötajatega?**

Tööandjad tõid intervjuudes esile, et erivajadusteta noortega võrreldes on erivajadustega noortel üldjuhul



parem suhtumine töösse, nad on rohkem motiveeritud tööd tegema ning püüdlikumad ja lojaalsemad. Tööandjatel oli erivajadustega noorte tööle võtmisega nii häid kui ka halbu kogemusi. Mitmel korral mainiti rahulolu noorte erialase väljaõppega, negatiivseid kogemusi oli aga sellega, et noor ei tulnud kohale või ei olnud tööst huvitatud. Samas oli ka olukordi, kus erivajadusega noor koges töökohal tööandja ja kaastöötajate mittemõistmist, sest teadlikkus erivajadusega kaasnevast spetsiifilisest käitumisest on väike.

**Millisena näevad tööandjad enda rolli erivajadustega noorte tööle asumise, tööellu sisseelamise ja tööle käimise toetamisel? Millist tuge pakuvad tööandjad omalt poolt praegu erivajadustega noortele tööellu sisseelamiseks ja tööle käimise toetamiseks?**

Kõik intervjuudes osalenud tööandjad olid väga hästi meelestatud erivajadustega noori palkama. Mitu neist oli ise teinud enne selleks ettevalmistusi (nt oli valmis pakkuma paindlikku tööaega, pimedatele ja kurtidele vajalikke töövahendeid, kohandama töökeskkonda ligipääsetavaks füüsilise erivajadusega inimesele). Mitu tööandjat mainis, et muretses ja hoolitses võib-olla isegi üle. Peamiselt olid nende sõnul erivajadustega noored ise kas avalikul konkursil kandideerinud või nendega ühendust võtnud. Mitmel juhul töötas noor nende juures juba enne, kui tööandja sai teada, et tal on erivajadus. Oli ka tööandjaid, kes olid teinud ise teadlikult samme, et erivajadustega inimesi sh noori, praktikale või tööle võtta, ning neid, kelle poole oli pöördunud mõni asutus, et oma erivajadustega noortele tööd leida.

**Millisena näevad tööandjad koolide, noorte endi ja nende vanemate (lähivõrgustiku liikmete) rolli noorte tööle asumise, tööellu sisseelamise ja tööle käimise toetamisel?**

Tööandjad ei leidnud, et erivajadustega noorte tööle asumise, tööellu sisseelamise ja tööle käimise toetamisel peaks koolidele lisaks hariduse andmise veel kohustusi panema või et selline roll on koolidel praegu. Küll aga leiti, et peaks edendama koolide ja ettevõtete koostööd.

Rõhutati, et koolide puhul on oluline, et erivajadustega noortele oleks tagatud ligipääs nii õppehoonetele kui ka -vahenditele, et nad üldse saaksid omandada hariduse tavakoolis ja hiljem kutseõppeasutuses või ülikoolis. Samuti toonitati, et koolides võiks erivajadustega noortele õpetada ettevõtlikku vaimu.

**Millised on peamised takistused erivajadustega noorte tööotsingutel, tööle asumisel ja iseseisvasse tööellu sisseelamisel eri osapoolte hinnangul?**

Nii erivajadustega noored, nende vanemad kui ka koolide esindajad ja tööandjad tõid intervjuudes esile küllalt sarnaseid takistusi erivajadustega noorte koolist tööle siirdumisel. Need võib üldiselt jaotada kolmeks peamiseks probleemideeringiks.

- *Noortest ja nende erivajadustest tulenevad takistused.* Ühest küljest on kitsaskohaks erivajadustega noorte motivatsioon, teadlikkus ja aktiivsus tööotsingutel, teisalt aga otseselt erivajadusest tulenevad raskused (aeglus, ebaefektiivsus), mis teeb keerukamaks konkureerida avatud tööturul võrdselt teistega. Seejuures võivad õpitud oskused erivajadustega noortel väga kiiresti kaduda, eriti siis, kui ei leita pärast õpinguid kiirelt rakendust.
- *Tugiteenuste süsteemi puudulikkus.* Töö otsimine, leidmine ja seal edukalt püsimine eeldab erivajadusega noorelt, et ta oleks võimeline piisavalt hästi iseseisvalt hakkama saama, mis tähendab ligipääsetavaid elamis- ja liikumisvõimalusi ning tugiisiku abi. Seejuures tekib küsimus, kes toetab erivajadusega noort tööotsingutel pärast õpingute lõppu: kool ei ole kohustatud seda tegema, aga noor ei pruugi olla iseseisvalt jõudnud ka töötukassasse.
- *Tööturust ja tööandjast tulenevad takistused.* Tööandjad ei ole väga teadlikud erinevate erivajaduste eripärast, vahel puudub neil info ka tööle kandideeriva või värvatud noore erivajaduse kohta. Seetõttu ei oska nad vastavalt käituda või luua ja pakkuda sobivaid ametikohti ja töökeskkonda. Erivajadus-

tega noortele sobiks rohkem osakoormusega töö ja kodu- või kaugtöö vormid, kuid neid pakuvad tööandjad harva. Samuti rõhutati sageli, et tööandjatel puudub ülevaade sellest, millistelt erialadelt erivajadustega noored tulevad ja millised oskused neil on, lisaks ei ole noortel head ülevaadet sellest, kuhu neil oleks võimalik oma eriala ja oskustega tööle minna.

- *Vähene koostöö osapoolte vahel.* Intervjuudes mainiti koolide ja ettevõtete vähest koostööd praktika- ja töökohtade pakkumisel, samuti vähest koostööd ja tegevuste koordineeritust näiteks töötukassa, Sotsiaalkindlustusameti ja KOVi vahel ning omakorda koolide ja töötukassa vahel (koolidel on hea ülevaade erivajadustega noorte oskustest ja kogemustest, ent see ei jõua töötukassasse). Veel nimetati vajadust suurendada koordineeritust ja ühiseid arusaamu poliitikakujundamisest HTMi ja Sotsiaalministeeriumi vahel.

**Millised on eri osapoolte ettepanekud erivajadustega noorte koolist tööle siirdumise protsessi paremaks korraldamiseks? Kuidas oleks nende hinnangul võimalik praegusi peamisi takistusi ületada? Millist lisaabi vajavad nende hinnangul erivajadustega noored töö otsimisel, tööle asumisel ja tööl käimisel?**

Eri osapoolte põhisoovitused tulenevadki eelnevalt kirjeldatud peamistest takistustest. Kõige sagedamini rõhutati järgmisi võimalusi erivajadustega noorte koolist tööle siirdumise paremaks toetamiseks.

- Tööandjate teadlikkuse suurendamine ja nende koolitamine erivajaduste, erivajadustega noorte toetamise võimaluste, nende noorte oskuste ja võimekuse teemal. Tööandjatele nõustamisteenuse pakkumine ning nende motiveerimine erivajadustega inimeste palkamiseks ja neile sobivate töökohtade loomiseks (sh osalise tööajaga, kodu- ja kaugtöö), sh praeguste teenuste kättesaadavuse suurendamine.
- Erivajadustega noortele vajalike tugiteenuste kättesaadavuse tagamine, sh ligipääsetav elukoht, paindlikud transpordivõimalused ja pikaajalisem tugiisiku teenus.
- Erivajadustega noortele püsiva ja usaldusväärse nõustaja tagamine ka õpingute järel, suurendades seejuures kogemusnõustamise võimalusi. Nõustaja või muu toetava isiku kaudu tuleb tagada, et noor ei kaoks haridussüsteemist ja tööturul.
- Suurendada koostööd õppeasutuste, töötukassa ja tööandjate vahel nii, et info erivajadusega noore oskuste ja vajaduste kohta liiguks sujuvalt ühelt osapoolt teisele ja keegi ei peaks alustama algusest erivajaduse märkamise ja väljaselgitamisega. Samuti tuleb selle abil tagada, et noortel oleks ülevaade vabadest sobivatest töövõimalustest ja tööandjatel info potentsiaalse sobiva tööjõu kohta.

## 5. Eesti Töötukassa roll erivajadustega noorte tööellu siirdumise toetamisel

Käesolevas peatükis püütakse vastata järgmistele lähteülesandes püstitatud küsimustele.

- Millist rolli peaks töötukassa täitma erivajadustega noorte koolist tööle siirdumisel?
- Milline peaks olema töötukassa roll erivajadustega noorte koolist tööle liikumise toetamisel?

Nagu 1. peatükis selgitatud, on selliste soovitude sisustamiseks esmalt vaja teadvustada töötukassa pädevuspiire ja arvestada käimasoleva töövõimereformi raames vastu võetud otsuseid.

Eesti Töötukassa on kehtiva seaduse kohaselt tööturupoliitikat ellu viiv ja töötuskindlustust korraldav avalik-õiguslik asutus (töötuskindlustuse seaduse § 23 lg 1)<sup>90</sup>, mis administreerib töötuskindlustushüvitiste ja tööturutoetuste maksmist ning korraldab tööturuteenuste osutamist. Avalik-õiguslik vorm tähendab ühelt poolt seda, et asutuse funktsioonid ja tegevuspiirid tulenevad rangelt seadusest (eelkõige töötuskindlustuse seadusest ning tööturuteenuste ja -toetuste seadusest<sup>91</sup>), kuid teisalt annab see asutusele oma ülesannete täitmisel suure autonoomia. Töötukassa on oma ülesannete täitmisel pädev valima teenuste osutamiseks lepingupartnereid<sup>92</sup> ning otsustama eelarve ja tegevuse rahastamise üle<sup>93</sup>, samuti otsustama isikule tööturuteenuse osutamise üle.<sup>94</sup>

Nende funktsioonide täitmisel on töötukassa kesksed strateegilised instrumendid arengukava<sup>95</sup>, mille kinnitab nõukogu, ning tähtajalised tööhõiveprogrammid (TTTSi § 4<sup>1</sup> lg 1), mille töötukassa töötab välja koostöös Sotsiaalministeeriumiga<sup>96</sup> ja mille kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega.<sup>97 98</sup> Asutuse kõrgeim juhtimisorgan on tööturu osapooli esindav kuueliikmeline nõukogu ja tegevjuhtimise eest vastutab neljaliikmeline juhatus<sup>99</sup>.

Nn töövõimereformi ühe tulemusena on töötukassast saamas tervisekaoga tööealiste inimeste töövõimet hindav asutus ja asutus, kes mängib kahanenud töövõime ja aktiivsuskohustusega inimeste tööellu siirdumisel kesksel rolli. Seega on töötukassa alates 2016. aasta 1. juulist ühtlasi keskne asutus nende vähemalt 16aastaste erivajadustega noorte koolist tööellu siirdumise toetamisel, kellel on tuvastatud osaline töövõime. Need on inimesed, kes pöörduvad ise töötukassa poole ja kellel on töövõimetoetust saades (see kaasneb staatusega *osaline töövõime* enamasti automaatselt) aktiivsuskohustus. Niisiis on nad töövõimetoetuse saamise ajal töötukassaga regulaarses suhtluses ka siis, kui nad veel haridust omandavad – töötukassal on õigus nõuda, et toetust saav noor teeks tööellu siirdumise planeerimisel koostööd. Ka juba plaani koostamine on oluline samm selleks, et noor liiguks pärast õpingute lõpetamist tööellu või omandama järgmist haridustaset või kutset ega jääks passiivsusse.

<sup>90</sup> [Töötuskindlustuse seadus.](#)

<sup>91</sup> [Tööturuteenuste ja -toetuste seadus.](#)

<sup>92</sup> [Tööturuteenuste ja -toetuste seadus.](#)

<sup>93</sup> [Töötuskindlustuse seadus.](#)

<sup>94</sup> [Tööturuteenuste ja -toetuste seadus.](#)

<sup>95</sup> [Eesti Töötukassa arengukava 2015-2017.](#)

<sup>96</sup> [Tööturuteenuste ja toetuste seadus.](#)

<sup>97</sup> [Tööturuteenuste ja toetuste seadus.](#)

<sup>98</sup> [Töötuskindlustuse seadus.](#)

<sup>99</sup> [Töötukassa nõukogu tegi valitsusele maksemäära ettepaneku, kinnitas uue juhatuse liikme ja kiitis heaks tööhõiveprogrammi. Eesti Töötukassa koduleht.](#)

Seevastu on praegu tunduvalt raskem anda raske soovitusi selle kohta, kuidas peaks töötukassa suhestuma nende erivajadustega noorte koolist tööellu siirdumise toetamisega,

- kellel puudub aktiivsuskohustus, sest neil on tuvastatud puuduv töövõime, või
- kelle tervisekadu on oluline, ent mitte piisav n-ö administratiivselt seatud erivajaduse lävendi ületamiseks (st inimene ei liigitu rühmadesse *osalise töövõimega* ega *töövõime puudub*).

Töövõime hindamise metoodikast lähtuvalt saavad staatuse *töövõime puudub* mõnel juhul tõenäoliselt ka need, kellel on oluline funktsioonihäire ja seetõttu pärsitud tööhõivevõime (suutlikkus konkureerida tööturul töökohtade pärast teistega võrdsetel alustel), kuid kes oleksid sobivate kohanduste ja toe korral suutelised töötama täistööajaga ligilähedase koormusega ja või teenima toimetulekut tagavat sissetulekut. Seda arvestades on ootuspärane, et töötukassa mängib juhtrolli ka sellise staatusega noorte koolist tööellu siirdumise toetamisel. Kuigi neil noortel aktiivsuskohustust pole, on töötukassa seoses töövõime hindamise regulaarsusega ka nendega korrapärase kontaktis, ning võimalik on välja kujundada noore tööellu siirdumist toetav koostöö.

Paljudel juhtudel võib aga töötukassa roll jääda põhjendatult passiivseks – noore tegeliku suutlikkuse tõttu või seetõttu, et ta osaleb sotsiaalses rehabilitatsioonis. Ka puhkudel, kus noorega tegeleb tema tööellu suunamisel juba konkreetne kool (nt erivajadustega laste kool) või rehabilitatsiooniasutus (nt mitmes KOVis loodud vaimse tervise keskused), võib olla töötukassa passiivsem roll põhjendatud. Sel juhul jätab töötukassa juhtumikorralduse mõnele juba tegutsevale asutusele, kuid on valmis lisatõe vajaduse korral abi pakkuma. Seega peaks töötukassa aktiivsus selle alamrühma puhul sõltuma iga juhtumi konkreetsetest asjaoludest, inimese tegelikust potentsiaalst ja teiste toetavate osapoolte senisest panusest.

Keerukam on küsimus nende noorte koolist tööellu siirdumise toetamisel, kellel on erivajadus, kuid kes töövõime hindamise seisukohalt on või oleksid (st nad hindamist ei taotlegi) tunnistanud täielikult töövõimeliseks, ehkki nende tervisehäire või puue pärsib samuti tööhõivevõimet. Neil võib olla näiteks piiratud töökohtade hulk, kus nad suudaksid hõives püsida (nt teatud isikus-, meelolu- ja ärevushäiretega noored), või on kahanenud võimalus töötada püsivalt 8 tundi päevas (nt aeg-ajalt valu ja väsimust põhjustavad kroonilised seisundid). Kuigi ka selle, tööturu seisukohalt ilmse riskirühma puhul on töötukassa aktiivne roll autorite hinnangul selgelt põhjendatud, eeldab selle rakendamine töötukassa funktsioonide mõningast laiendamist või kõnealuste noorte õiguslikku eristamist tööturuteenuste ja -toetuste pakkumisel.

Nimelt ei eristu nimetatud alamrühm õiguslikus võtmes kuidagi noorte nn tavapopulatsioonist – töötukassa panus saab aktiveeruda üksnes juhtudel, mil noor pöördub sellesse asutusse ise kas töötü, tööotsija või õppiva noorena ja palub abi tööellu siirdumise toetamisel. Selleks peab ta olema teadvustanud oma abivajadust, olema teadlik töötukassa teenustest ja motiveeritud astuma sammu abiotsimiseks. Nagu illustreerisid sellegi töö raames tehtud intervjuud erivajadustega noortega, on teatud rühm noori, kelle silmis töötukassa on n-ö viimane õlekõrs – sealt otsitakse abi alles siis, kui muud variandid on ammendunud. Kuigi ühelt poolt võib see viidata vajadusele, et töötukassa astuks mainekujunduslikke samme, võib see olla seotud ka puhtalt teadmisega töötukassa funktsioonidest ja noortele seal pakutavast abist. Seega võib olla põhjendatud, et töötukassa hakkab noorte (sh administratiivselt tuvastamata erivajadustega noorte) aktiivse kontakteerumise soodustamiseks suunama neile teavitust oma tegevuse ja teenuste kohta (sh keskendudes spetsiifilistele rühmadele, nagu tervisekaoga, vähese eesti keele oskusega noored jt riskirühmad) ning pakkuma aktiivselt abi tööellu siirdumise planeerimisel.

Asjakohane võib olla töötada välja kompleksne sekkumine, mis sisaldab näiteks järgmisi komponente:

- teavitust eri meediumites, sihitud reklaam noorte sihtrühmale;
- noorte mobiilne nõustamine koostöös nii koolide kui ka noorsootöoga tegelevate üksustega<sup>100</sup>;
- karjääriplaanide või koolist tööle siirdumiseks üleminekuplaani koostamine töötukassa abil kõikidele seda soovivatele noortele ning selle plaani jälgimise ja (järel)hindamise tagamine töötukassa poolt.

Autorite esmasel hinnangul on sellise aktiivse rolli võtmine ühelt poolt täielikult töötukassa enda pädevuses, kuid selle sisustamine ja rakendamine võib vajada riigi heakskiitu (Vabariigi Valitsuse kinnitust THP-le või selle muudatusele või Riigikogu heakskiitu TTTSi täiendamisele), kui see tegevus vormistada konkreetse tööturuteenusena.

Kirjeldataud aktiivne teavitust loob siiski kõigest võimaluse kontaktiks. Seetõttu võidakse teavitusega saavutada kontakt ja osalemine seotud teenustes eelkõige nende noorte puhul, kes on keskmiselt aktiivsemad ja tänu sellele tööturul konkurentsivõimelisemad. Need passiivsed noored, kes objektiivselt vajaksid tööellu siirdumise kiirendamiseks töötukassa abi, võivad sellegi kompleksmeetme rakendamisel sekkumisest kõrvale jääda.

Alternatiivne lähenemisviis saab olla sellise poliitika väljatöötamine, mis muudaks terviseriski äsja nimetatust hoolimata õiguslikult tähendusrikkaks ka neile olulise tervisehäirega inimestele, kes administratiivset lävendit ei ületa. Autorite hinnangul on põhjendatud, et inimesele, kelle tervislik probleem piirab tööhõivevõimet, oleks tagatud õigus soodsamatele meetmetele samaväärselt inimestega, kellel on juba tuvastatud püsiv töövõimekadu. See on oluline just nende puhul, kellel on krooniline tervisehäire algusjärgus ja võib ilma sobiva sekkumiseta viia tööelust väljalangemiseni.

Kõrgema hõiveriski (nii tööturule sisenemise kui ka sealt väljalangemise suurenenud riski arvestades) tuvastamine ja juhtumikorraldusliku toe pakkumine peaks olema märksa lihtsamalt korraldatud, kui on praegu regulaarset püsiva töövõime hüvitisele õiguse andva töövõime hindamise protsessi raames kavandatud. Nii võiks soodsama käsitluse tagada inimese raviarsti või töötervishoiuarsti hinnang selle kohta, et inimese tööelu on tervisehäire tõttu pikas plaanis ohus, ehkki püsiva töövõimetuse kujunemiseni võib minna aastaid. Sellise poliitika juurutamine võib luua töötukassale soodsa võimaluse reageerida varakult näiteks nende noorte tööelu toetamisel, kelle puhul mõjutab töövõimet tugevalt psühhosotsiaalne keskkond, ning arvestada nende eripära nii karjääritee planeerimisel kui ka sobiva töö kriteeriumite seadmisel. Samuti võib töötukassal olla senisest soodsam võimalus anda oma teenustest teada neile erivajadustega noortele, kelle puue administratiivset lävendit ei ületa, kui ka tagada varasem sekkumine ja inimese tõhusam seotus tööturuga ning hoida ära noore liikumine töövõimetoetuse skeemile.

Töötukassa põhimõtteline roll erivajadustega noorte kooliste tööellu siirdumisel määrab suurel määral ka vastuse küsimusele, milline peaks täpsemalt olema töötukassa roll nende koolist tööle liikumise toetamisel. Nimelt peab uurimismeeskond viimase rolli täitmisel kriitiliseks meetmeks individuaalsete üleminekuplaanide koostamist. Nagu käsitletud alapeatükis 4.3, on kõnealuste

<sup>100</sup> Alates 2016. a pakub töötukassa küll koostöös koolidega spetsiifiliselt erivajadustega õppuritele suunatud mobiilse nõustamise teenust, kuid see on rahastusallikast (ESF) olenevalt suunatud ainult neile noortele, kelle erivajadus ületab administratiivse lävendi, st kellele on määratud puue, töövõimetus või osaline või puuduv töövõime.

plaanide koostamine praegu koolide pädevuses ja vabatahtlik – on koole, kus planeeritakse erivajadusega noore haridusteed, kuid ka neid, kus seda ei tehta.

Kui töötukassale nähakse ette keskne roll erivajadustega noorte koolist tööellu siirdumisel, on põhjendatud, et ta alates hetkest, mil erivajadusega noorest saab töövõimetoetuse saaja, kontrollib, kas individuaalne üleminekuplaan on koostatud; selle puudumise korral hakkab ta seda ise koostama ja seejärel plaani elluviimist juhtima või vähemalt plaani täitmist jälgima. Kui selliste plaanide koostamine ja jälgimine jääb ka tulevikus koolide pärusmaaks ning info jõuab töötukassasse valikuliselt, on ka kehtiva korra raames töötukassal võimalik ja põhjendatud tagada plaani koostamine oma teenuste (karjäärinõustamine, individuaalne tööotsingukava) raames. Pigem tekib küsimus mõistliku ressursikulutuse kohta seoses andmekaitsega. Üksikasjalikumaid soovitusi individuaalse tööotsimiskava rakendamiseks erivajadustega noorte tööelu toetamisel käsitletakse peatükis 6.

**Kokkuvõtvalt soovivad autorid töötukassal võtta erivajadustega noorte tööle siirdumise tagamisel nii aktiivne roll, kui see on tema praeguste pädevuspiiride ja ressursside juures võimalik. Samuti tuleks tal teha võimalikult tihedat koostööd nii koolide, KOVide kui ka Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskusega, et saavutada kontakt abi vajavate noortega ning pidevalt monitoorida oma tegevuse tulemuslikkust sihtrühmaga kontakti saavutamisel ja tööellu siirdumise toetamisel.**

Kõigis muudes, ülal käsitlemata aspektides peavad autorid töötukassa pädevuspiire ja teenuste portfelli erivajadustega noorte tööelu toetamisel pigem piisavaks. Asutuse teenuste seas on juba praegu hulk nõustamis- ja praktilisi tööturuteenuseid, mille keskmis on inimese motiveerimine ja võimendamine, töötü või töötötsija sotsiaalse kompetentsuse suurendamine selleks, et ta suudaks konkureerida avatud tööturul töökohtade pärast võrdsetel alustel teistega. Töötukassa panus erialaste oskuste omandamise toetamisele on küll piiritletud (seaduse kohaselt saab ta pakkuda piiritletud kestusega täiendkoolitust ja kvalifikatsiooni omandamist), kuid riiklikult rahastatava üld-, kutse- ja kõrghariduse tingimustes, kus enamik õppekavadest on noortele kättesaadavad, on selline piiritõmbamine põhjendatud.

Kuigi ka praegu on töötukassa teenuste seas neid, mis on otseselt suunatud tervisehäire ja puudega inimeste erivajadusest lähtuva mõju kahandamisele, saab teenustering 2016. aastal täiendust. Teenuste spektrit saab teaduskirjanduse ülevaate toel (vt ptk 3) pidada piisavaks. Suurepärase eeldused juhtumipõhiseks abistamiseks pakub individuaalse tööerakendamise teenus (THP § 12, ESFi programm p 2.1.4.4), mis annab võimaluse pakkuda abi suuremas ulatuses, kui on TTTSis või THPs sätestatud, ning abistada inimesi ka neis probleemsetes olukordades, mille puhul on jäänud olukord seaduse tasandil reguleerimata.

Võttes aluseks nii selle uuringu jaoks tehtud intervjuud kui ka TvTSi vastuvõtmisele eelnenud tagasite reformi nn sihtrühma esindusorganisatsioonidelt<sup>101</sup>, on esile tõstetud probleemkohti, mis vajavad erivajadustega inimeste abistamisel tähelepanu: nimetatud on teenuste piiratud mahtu, toetavate teenuste ebapiisavust ja töötukassa personali pädevust. Teisalt saab tõdeda, et kõiki neid kitsaskohti on teenuste arendamisel puudutatud. Kuigi kõikidel TTTSis ja enamikul THPs käsitletud teenustel on sätestatud kindel rahaline ja/või ajaline maht, mistõttu on põhjendatud kõhklused, kas konkreetse juhtumi puhul on teenusemahud piisavad, tuleb samas arvestada, et THPs on mitme teenuse mahupiirangu ja osutamise tingimusi juba märkimisväärselt leevendatud. Lisaks võimaldab mainitud individuaalse tööerakendamise teenus põhjendatud vajaduse korral neid piire veelgi nihutada.

<sup>101</sup> Arvamused töövõimetoetuse seaduse kohta.

Toetavate teenuste puhul on nii liikumis- kui ka nägemispuudega inimesed tõstnud esile transpordiprobleeme – teadaolevalt ei suudaks mitte üheski KOVi tagatud invatranspordi teenus või toetus tagada transporti vajavate erivajadustega inimeste igapäevast tööle ja sealt koju naasmise teenust. Ent töötukassa teenusena rakendub ESFi programmi alusel 2016. aastal töölesõidutoetus vähenenud töövõimega inimestele, mis võib eraldiseisvalt või koosmõjus KOVi toetustega hüvitada kõik või suure osa transpordikulust.

Veel ühe aspektina on väljendatud kõhklusi, kas töötukassa konsultandid ja juhtumikorraldajad on piisavalt pädevad mõistmaks erivajadusega inimese erivajaduse mõju ja olemust, arvestama tema ootusi ja eripära, eri haiguste koosmõju jne. Sellele kitsaskohale vastuse saamiseks on 2014. ja 2015. aastal töötukassa konsultante koolitatud ning kavandatud on hakata rakendama kogemusnõustamist. Needki tegevused võiksid aidata maandada kommunikatsioonihäirete ja inimlike arusaamatuste riske. Teisalt on inimteguriga seotud riskide süsteemne maandamine kõrgendatud meediatähelepanu tõttu ilmselt üks keerukamaid ülesandeid, mis töötukassal alates 2016. aastast lähiaastatel ees seisab ning mille lahendus on olukorra süsteemne monitoorimine, konfliktide lahendamine ja vältimine, personali juhendamine ja koolitamine. Tagasilöögid on tõenäoliselt paratamatud, kuid neist õppides saab töötukassa riskide realiseerumist tulevikus vältida.

Praktikas võib töötukassale kujuneda keeruliseks dilemmaks see, millistel tingimustel motiveerida teenuseid kasutama neid, kellel tuvastatakse tulevikus puuduv töövõime. Nimelt loob siinse uuringu koostamise ajal kättesaadav (ametlikult veel kinnitamata) töövõime hindamise meetodika<sup>102</sup> võimaluse, et töövõimet hinnates liigitatakse kategooria *töövõime puudub* alla ka sellised inimesed, kel on küll ühe funktsiooni sügav häire (nt pime, huultelt lugemise oskuseta kurt, ainult ratastoolis liikuv liikumispuudega inimene), kuid kes sellest hoolimata suudaksid soodsates oludes teha tööd ja teenida toimetulekut tagavat tulu. Kui erivajadusega noor paigutatakse kategooriasse *töövõime puudub* ja jäetakse seega välja aktiivsuskoostusega inimeste seast, võibki ta jääda passiivseks. Seepärast leiavad töö autorid, et töötukassa peaks süstemaatiliselt ja järjepidevalt analüüsima rakendatava hindamismetoodika asjakohasust ning püüdlema selle järjekindla edasiarendamise poole. Võib olla põhjendatud, et töötukassa näitab aktiivsust üles ka nende inimeste puhul, kes on hindamismetoodika eripära tõttu nimetatud puuduva töövõimega inimesteks, kuid kes on tegelikult tööhõivevõimelised juhul, kui tööandjad neile tavalisest enam kohanduksid.

Konkreetseid täiendustepanekuid ja soovitusi teevad autorid tugiisikuga töötamise teenuse ja laiemalt juhtumikorraldusliku toe pakkumise kohta. Nimelt peavad autorid vajalikuks luua vaimse tervise häiretega inimeste sihtrühma arvestades võimalus toetada inimeste tööelu sisuliselt tähtsajalt. Kuigi ka praegu on THP alusel võimalik saada tugiisikuga töötamise teenust suuremas mahus ja pikemat aega, kui on sätestatud seaduses, võib olla põhjendatud õigusliku lahenduse väljatöötamine selleks, et vajaduse korral oleks erivajadusega töötajal võimalik saada tööturumeetmena tugiisiku pakutavat tuge kogu oma tööelu vältel; sellest tuleb teada ka sihtrühmale. Seda soovitusi on avatud üksikasjalikumalt ja komplekssemalt järgnevas kokkuvõttes ja soovitusete peatükis.

---

<sup>102</sup> Töövõime hindamise meetodika.



## 6. Peamised järeldused ja soovitused

Uuringu eesmärk oli anda ülevaade terviseseisundist või puudest tingitud erivajadustega õppijate koolist tööle siirdumise protsessi toetamise süsteemist Eestis.

Uuringu järgi võivad erivajadusega noore siirdumist mõjutada järgmised tegurid:

- individuga seotud tegurid: (1) vaimne võimekus, funktsionaalsed võimed ja tervis; (2) sotsiaalsed ja iseseisva toimetuleku oskused; (3) psühholoogilised omadused ja oskused, sh eneseteadlikkus, enesekehtestamisoskus ja optimism; (4) oskused, teadmised, haridustase ja ametialased oskused; (5) karjääriootused ja -teadlikkus; (6) töökogemus, sh tööalases praktikas osalemine;
- sotsiaalsed ja lähisuhtevõrgustikuga seotud tegurid: (1) vanemate ja lähedaste toetavad ootused ja hoiakud noore iseseisvuse, hariduse ja tööelu suhtes; (2) vanemate tugi ja osalus ülemineku kavandamisel ja elluviimisel; (3) perekonna ja leibkonna ressursid, sh majanduslikud ressursid ning oskused, teadmised ja haridustase;
- ühiskondlikud ja majanduslikud tegurid: (1) erivajadustega noorte juurdepääs haridusele, sh kohandatud haridusele ja toetatud õppimisele; (2) võrdsed võimalused tööturul, erivajadustega noorte kaasamine tööturule, sh sobiva töö pakkumine; (3) toetavad sekkumised, mis aitavad vältida ja ületada takistusi.

Eesti erivajadustega noorte tööellu siirdumist toetav meetmestik on eelkõige üldine, mitte sihitud otse neile. Valdav osa sellest lähtub üldpõhimõttest, et igapähe on õigus võrdsetele võimalustele haridus- ja tööelus. Haridus- ja tööpoliitika rakendab meetmeid, et kaasata erivajadustega inimesi. Erivajadustega noorte jaoks tuleb õppesüsteemis teha kohandusi õppe keskkonnas, sisus ja korralduses ning nende jaoks tuleb kohandada töökoht ja -tingimused. Kõige sihtrühmaspetsiifilisem meede, mis peaks toetama koolist tööellu siirdumist, on kutseõppeasutuse võimalus koostada noorele vajaduse korral individuaalne üleminekuplaan.

Teiste riikide parima praktika järgi ongi noorte ülemineku toetamise aluseks üleminekuplaan, mis koostatakse ja viiakse ellu noore aktiivsel osalusel. Kuna igapähe võivad olla individuaalsed tegurid, mis piiravad tema siirdumist, hinnatakse iga noore õppimist, töötamist ja iseseisvat toimetulekut takistada võivaid või võimaldavaid tegureid. Hindamine ja plaani koostamine kordub, et seada ja kohandada eesmäärke, muuta sekkumisi, millega siirdumist toetatakse, ning hinnata eesmärkide poole pürgimist. Üleminekuplaani koostamise eesmärk on tegelike muutuste saavutamine, planeerides ja rakendades selleks vajaduse korral toetavate tegevuste ja sekkumiste kogumit.

Kuna Eestis on seni koostatud individuaalseid üleminekuplaane väga harva, ongi erivajadustega noorte tööellu siirdumist toetava meetmestiku esimene ülesanne **koostada ja rakendada parima praktika järgi üleminekuplaane**. Siinse uuringu järgi ei koostata neid praegu sugugi kõigile erivajadustega noortele, nende koostamiseks ja rakendamiseks ei ole parimat praktikat, plaan koostatakse ennekõike haridusasutuse keskselt ja teisi olulisi osapooli kaasamata. Olukorra parendamiseks on vaja teha järgmised sammud.

- Töötada HTMi eestvedamisel välja lahendus selleks, kuidas **tagada kõigile erivajadustega õppuritele kutsehariduses individuaalse üleminekuplaani koostamine ja rakendamine**. See tähendab, et üleminekuplaani koostamist ei tohiks pelgalt muuta koolidele kohustuslikuks,



vaid õppeasutustele tuleks tagada parimad võimalused nende loomiseks ja pidevaks täiendamiseks.

- Erivajadustega noorte siirdumist võivad samal ajal mõjutada väga erinevad tegurid, mis seonduvad võimekuse, tervise, oskuste, suhtumise jm-ga. Teiste riikide kogemuse järgi on **individuaalse üleminekuplaani koostamine multidistsiplinaarne sekkumine**, mis võib ületada õppeasutuse kompetentsi ja suutlikkuse. Tarvis on korda, kuidas pakkuda siirdumisplaani koostamisel ja elluviimisel noorele mitmekülgset tuge ja abi, samuti on selle plaani jõustamiseks vaja arendada võrgustikutööd. Üleminekuplaanide tulemuslikuks koostamiseks ja kasutamiseks tuleb **soodustada oluliste osapoolte (õppeasutused, KOV, vanemad ja lähedased, töötukassa ja tööandjad) võrgustumist, et koguda ja vahendada üleminekuplaanide parimat praktikat**. Selleks peab HTM määrama konkreetse üksuse või inimese oma haldusalas, kes keskselt koordineerib, kogub ja levitab parimat praktikat nende plaanide koostamise, elluviimise, rakendamise ja sobivate sekkumiste kohta. Muu hulgas soodustab see üksus või inimene õpetajate, õppejõudude ja teiste spetsialistide vahel info ja kogemuse vahetamist selle kohta, kuidas toetada erivajadustega noorte haridusteed ning üleminekut tööle ja iseseisvasse ellu. See vastutav üksus (inimene) peaks kaasama individuaalse üleminekuplaani juhendi täiustamisse töötukassa ja teised osapooled, nagu ka selle elluviimise lahenduste leidmisse. Eesmärk on see, et juba noore õpingute ajal oleks siirdumisplaanis rohkem arvestatud töömaailma ja tööandjate vajadustega. Samuti aitaks see paremini tagada üleminekuplaani sujuva liikumise noorega kaasa õppeasutusest töötukassasse (suurem kooskõla seal koostatava individuaalse töötusimiskavaga).
- Siirdumisplaan peab parima praktika järgi erivajadusega noorega kaasas käima üle õppeasutuste ja tööturu vahendajate. Plaani koostamine on Eestis praegu õppeasutuste keskne, mis tähendab ka õppeasutuse rolli lõppemist noore lahkumise järel ja plaani koostamisel loodud info kadumaminekut. **Tarvis on luua kord, kuidas üleminekuplaan liiguks koos noorega õppeasutuste ning tuge ja abi pakkuvate asutuste vahel**. See kord toetaks ka õppeasutuse osalusel koostatava siirdumisplaani ja töötukassa osalusel koostatava individuaalse töötusimiskava lõimimist siirdumistoe pakkumisel. Siinkohal on **tähtis just KOVide ja sealsete sotsiaaltöötajate roll üleminekuplaani koostamisel ja rakendamisel**, et erivajadusega noort toetav võrgustik ei kaoks ära noore haridussüsteemist väljumise järel, vaid käiks temaga kaasas üle õppeasutuste ja tööturu vahendajate. Selline kord arvestaks erivajadustega noorte erinevate siirdumisteedega, sh juhtumitega, mil siirdumine ei ole mitte lineaarne, vaid tagasipöördeline (õpingute järel tööle siirdumisele võib järgneda naasmine haridussüsteemi õpingute jätkamiseks kõrgemal haridustasemel või kutse omandamiseks).
- Erivajadusega noorel ja tema lähedastel tuleb teha keeruline valik selle kohta, kas avaldada õppeasutusele, tööandjale ja rehabilitatsiooniteenuse osutajale info erivajaduse kohta, et noorel oleks võimalik saada siirdumisel abi ja tuge, või mitte, et vältida võimalikku diskrimineerimist. Valik muutub veel keerulisemaks üleminekuplaani tegemise korral, sest see eeldab teabe liikumist eri osapoolte vahel, näiteks haridusasutuselt tööandjale või tööturuteenuste osutajale. Seepärast on siirdumisplaani koostamisel ja rakendamisel vaja pöörata tähelepanu sellele, et erivajadusega noor või tema lähedane annaks teadliku nõusoleku, milliseid andmeid millisel eesmärgil ja kes siirdumisel kasutab. Tagada tuleb erivajadusega isikuga seotud õiguste kaitse.

- Koolist tööle ülemineku toetamisel ja kavandamisel on väga tähtis noore vanemate ja teiste lähedaste toetus ja tugi ootuste kujundamisel, takistuste vältimisel ja ületamisel. Samas ei pruugi vanematel ja lähedastel olla alati parimat teadmist, kuidas noore siirdumist edukalt toetada. Siirdumisplaani koostades ja multidistsiplinaarset tuge pakkudes tuleks nõustada ja teavitada vanemaid ja lähedasi selles, kuidas toetada siirdumist, sh selles, kuidas seada ootusi, arendada noore sotsiaalseid ja psühholoogilisi oskusi ning toetada teda oskuste ja teadmiste arendamisel jne. Seda rolli saab kanda piisavalt võimeka KOVi sotsiaaltöötaja, kuid teatud tingimustel võib olla asjakohane ka rehabilitatsiooni juhtiva asutuse panus.

**Teine suurem kitsaskoht erivajadustega noorte koolist tööle siirdumise toetamisel on võrdväärsete võimaluste tagamine kvaliteetse hariduse omandamise huvides.** Tööturul osalemiseks on noortel vaja oskusi, teadmisi ja kogemusi, mida tööandjad väärtustavad ning saavad majandustegevuses kasutada, selleks peab aga pakutav haridus vastama töömaailma vajadustele. Teisalt peavad ka noored ise oskama teha teadlikke karjäärivalikuid oma oskustest ja võimetest lähtudes. Siinses uuringus leiti, et kuigi haridusasutused soovivad erivajadustega noori ennekõike kaasata ning luua neile võrdsemaid ja sobivaid võimalusi tööturul osalemiseks, võivad nad tegelikult elus olla diskrimineerivad või tõrjuvad. Võrdsemate võimaluste tagamiseks on autoritel järgmised soovitusel.

- **HTM peaks koostöös õppeasutustega tagama erivajadusega noorele kvaliteetse karjääri-nõustamise juba üldhariduse tasemel (põhikooli lõpus),** et tal oleks erialavaliku tegemiseks selge ülevaade oma oskustest ja võimetest ning võimalustest, mida eriala (ja hilisem erialane ametikoht) võiks pakkuda ning kuidas see tema oskuste ja võimetele sobitub. Siinkohal on tähtis roll kutseõppe- ja kõrgharidusasutustel oma erialade ja töövõimaluste tutvustamisel. Kuigi vormiliselt on kutsehariduses kõik erialad erivajadustega õppijatele avatud (n-ö tavarühmas õppimiseks), on tegelikult nende noorte võimalused valida eriala küllalt piiratud, sest erivajadustega õppijatele sobivad ja mõeldud õpperühmad on avatud ainult üksikute erialadel (kodumajandus, puhastusteenindaja, abikokk jms). **Pürgimine kaasava hariduse põhimõtete poole, mille kohaselt on kõigil õppijatel õigus saada oma võimetele ja vajadustele vastavat haridust, vajab järjepidevat tähelepanu all hoidmist.**
- Tööellu siirdumist toetab ametiala ja töökoha spetsiifiliste oskuste ja teadmiste arendamine, milleks on tarvilik töötamine kooli ajal ja tööpraktika. Siinse uuringu järgi võib erivajadustega noortel olla tööpraktikale piiratud juurdepääs, sest koolid ei vahenda alati praktikakohti ning eeldavad, et selline noor või tema lähedased suudavad ise leida kogemuse omandamiseks sobiva koha. **Koolide aktiivsem roll õpilase ja võimalikku praktika- või töökohta pakkuva tööandja kokkuvõimisel võib olla vajalik noorte puhul, kes ei ole valmis iseseisvalt siirduma.** Seejuures peaksid ka kutseõppeasutused aktiivsemalt pakkuma ja arendama kaitstud töö ja praktika tegemise võimalusi kooli juures, tagades seejuures mitmekesisemate ja kvaliteetsemate (mitte ainult kõige lihtsamate) tööde valiku.
- Kõik õppeasutused ning nende õpetajad ja õppejõud ei saa olla erivajadustega noorte asjatundjad, kuid igaühest võib saada koolist tööellu siirdumise toetamise asjatundja. Seetõttu on HTMil oluline roll **tagada, et õpetajakoolituses (sh täiendkoolituses) käsitletak erivajadustega õppijate vajaduste märkamist, nendega arvestamist ja nende toetamist.** Nagu juba soovitatud, peaks HTM määrama konkreetse üksuse või inimese oma haldusalas, kes keskselt koordineerib, kogub ja levitab parimat praktikat erivajadustega noorte koolist tööle siirdumise kohta, sh soodustab õpetajate, õppejõudude ja teiste asjatundjate vahel info ja

kogemuse vahetamist selle kohta, kuidas toetada nende haridusteed ning üleminekut tööle ja iseseisvasse ellu.

- Hariduses osalemine (ja tööle siirdumine) eeldab erivajadusega noorelt, et ta on võimeline piisavalt hästi iseseisvalt hakkama saama. Selleks ei ole vaja mitte ainult füüsilist juurdepääsu õppeasutustele, praktika- ja töökohtadele, vaid just **erivajadusele vastavat ja ligipääsetavat elukohta ja transpordivõimalusi**. Neid tuleb KOVidel tagada noortele tulemuslikumalt.
- Kui töötukassasse jõuab erivajadusega noor, kellel ei ole erialast haridust (nn NEET-noor), tuleks ta suunata sealt üldjuhul tagasi haridussüsteemi. Tööturul osalemiseks vajalikud oskused ja teadmised, sh erialased oskused ja teadmised, omandatakse eelkõige haridussüsteemis ning töötukassa tööturukoolitused saavad vajalikke oskusi ainult piiratud ulatuses juurde arendada. Töötukassal tuleb teha märksa **rohkem koostööd õppeasutustega, et toetada noorte tagasipöördumist õppeasutusse**.

**Kolmas peamine kitsaskoht erivajadustega noorte koolist tööle siirdumise paremal toetamisel on tööandjate teadlikkus.** Suurem osa tööandjatest ei mõtle oma majandustegevuse käigus sellele, kuidas kaasata erivajadustega noori tööellu, nad pole piisavalt teadlikud erinevate erivajaduste eripärast ning sageli puudub neil info tööle kandideeriva või tööle võetud noore erivajaduse kohta. Samuti ei ole neil head ülevaadet sellest, millistelt erialadelt erivajadustega noored tulevad ja millised oskused neil on. Seetõttu ei oska tööandjad vastavalt käituda või sobivaid ametikohti ja töökeskkonda luua ja pakkuda. Tööandjate teadlikkuse suurendamise kohta on autoritel järgmised soovitusel.

- Proaktiivne riiklik teavitustegevus, mis aitab tööandjatel teha teadlikumalt vastutustundlikke valikuid ja luua sel moel erivajadustega noortele võimalusi tööturul osaleda. Parima praktika vahendamine töötukassa poolt aitaks tööandjatel arvestada erivajadustega, pakkuda erivajadustega noortele sobivat tööd ning vältida nende episoodilist töötamist või pikki töötusmisperioode. **Tööandjate nõustamine erivajaduste, erivajadustega noorte suutlikkuse, võimekuse ja oskuste** teemal võib aidata tööandjatel pakkuda noortele sobivat tööd. Nõustamine, mille käigus võrgustuvad haridusasutused ja tööandjad või tööturu vahendajad ja tööandjad, võib tagada parima praktika kogumist ja levitamist siirdumise plaanimiseks ja siirdumise juhtimiseks. Selline võrgustik on vajalik ka selleks, et tööandjad saaksid anda haridusasutustele tagasisidet selle kohta, mis aitab erivajadustega noori paremini valmistada ette tööturul osalemiseks.
- Kõik erivajadustega noored ei pruugi olla valmis siirduma koolist avatud tööturule ja osa erivajadustega töötajaid ei pruugi olla võimelised töötama avatud tööturul kogu oma tööelu. Tööandjad ja ettevõtted saavad erivajadustega noorte panust kasutada kahel viisil: pakkuda neile tööd või osta teenust kaitstud töö keskustelt. Selliste noorte kaasamiseks tuleb **aktiivselt pakkuda võimalusi töötada (või teha praktika) kaitstud töö keskustes**, et hoida ära noore mitteaktiivseks jäämine ja oskuste kadumine peale kooli lõpetamist. Töötukassal tuleks haridusasutuste ja kutserehabilitatsioonikeskuste kaudu teha aktiivset koostööd tööandjatega, et leida need tööprotsessid ja tegevused, mida tööandjatel oleks võimalik tellida kaitstud töö keskustelt, kus tööalaste oskuste ja kompetentside arendamine käib käsikäes üldise rehabilitatsiooniga ja siirdumistoe pakkumisega.

**Neljas oluline kitsaskoht on töö vahendaja roll**, mis erivajadustega noorte suure tööhõive tagamisel ning (pikaajalise) töötuse ja tööturult tõrjutuse vältimisel lähtub Eesti aktiivsest tööturupoliitikast. Tööd vahendades ja toetavaid meetmeid pakkudes tuleks tähelepanu pöörata järgmistele asjaoludele.

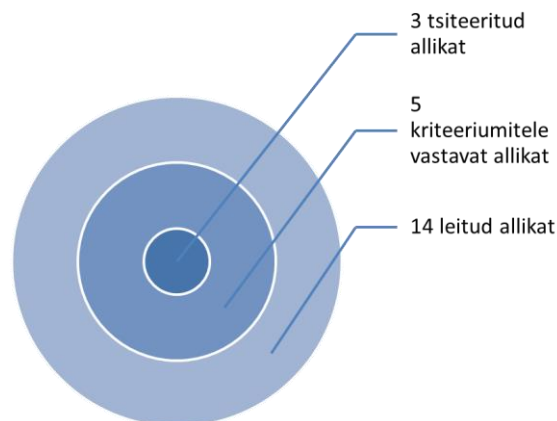
- Erivajadusega noorele tööelus osalemise võimaluste loomiseks koostatakse töötukassas individuaalne tööotsimiskava, mille eesmärgid on sarnased kutseõppeasutustes koostatava individuaalse üleminekuplaani omadega. Tuleks **luua võimalus, kuidas erivajadusega noore individuaalne üleminekuplaan liiguks õppeasutusest koos noorega töötukassasse**, et haridusasutuses (sh tööpraktika käigus) kogutud teave noore oskuste ja võimete kohta ei läheks kaduma ning oleks tööotsimiskava koostamise, tööturuteenuste pakkumise ja töövahenduse aluseks (tagades samas õiguse isikuandmete kaitsele). Erivajadusega noore tööotsimiskava tuleks koostada üleminekuplaani koostamise ja jõustamise parima praktika järgi, sh vajaduse korral aktiivselt kaasates noore vanemaid ja lähedasi.
- Kindlasti on vaja järjepidevalt **pöörata tähelepanu erivajadustega noorte individuaalsetele vajadustele** üldteenuste osutamise teel. Töötukassa ja teiste teenust osutavate asutuste spetsialistidel peavad olema head teadmised erivajadustest ning võimekus ja võimalused kohandada teenuseid erivajadusega noore individuaalsete vajaduste järgi. Kogemusnõustamist on erivajadustega noored pidanud äärmiselt kasulikuks ning selle teenuse pakkumise võimalusi tuleb ka edaspidi suurendada ja tagada.
- **Erivajadustega noored võivad vajada usalduslikku isikut, kes nõustab ja toetab neid tööellu siirdumise järel mitme aasta vältel ning töökohavahetuse korral. Samuti võivad nad vajada tugiisikut, kes aitab ja juhendab neid töötamisel.** Selline abi võib alata õppeasutuses töötamise ajal, kui noor osaleb tööpraktikas või asub õppimise ajal või peale seda esimesele töökohale. Seetõttu tuleb tagada võimalused selleks, et erivajadusega noorel säiliks talle sobiv usalduslik tugiisik kogu siirdumise ja tööelu jooksul.
- On oluline, et tööturuteenuseid pakkuv Töötukassa kõnetaks erivajadustega noorte sihtgruppi juba enne, kui noored hakkavad koolist tööle liikuma. Varasem tutvus Töötukassa teenustega võimaldaks ennetada olukorda, kus erivajadustega noor pärast õpingute lõpetamist kaotab olulise võrgustiku koolist tööle siirdumise toetamiseks. Sellele soovitusel vastamisel on tugev potentsiaal sellest aastast rakenduval mobiilse nõustamise (MOBI) teenusel, mis on suunatud just erivajadustega õppuritele.

## Lisa. Süstemaatilise kirjandusülevaate koostamise meetodika

### LAUSUNG 1. KOOLIST TÖÖLE SIIRDUMIST KÄSITLEVA SÜSTEMAATILISE KIRJANDUSÜLEVAATE OTSING

TITLE-ABS-KEY(sick\* OR disabilit\* OR incapacity OR workabilit\* OR handicap\* OR invalidity OR "chronic disease" OR disorder OR "special need\*" OR "learning difficult\*" OR "learning deficit" OR "learning disorder\*") AND TITLE-ABS-KEY("school to work" OR "school-to-work" OR "school-work transition" OR "between school and work" OR "Linking school and work" OR "secondary transition" OR "career development" OR "post-high school employment" OR "transition into work" OR "transition to work" OR "post-school outcome\*" OR "transition\* support" OR "transition\* plan" OR "transition\* servic\*" OR "transition\* program" OR "transition\* practice\*") AND TITLE-ABS-KEY("systematic review" OR "systematic literature review" OR "literature review" OR "meta analysis" OR "scoping review" OR "scoping studies" OR "scoping study" OR "scoping review" OR "evidence based review" OR "evidence-based review") AND PUBYEAR > 2004 AND ( LIMIT-TO(LANGUAGE,"English"))

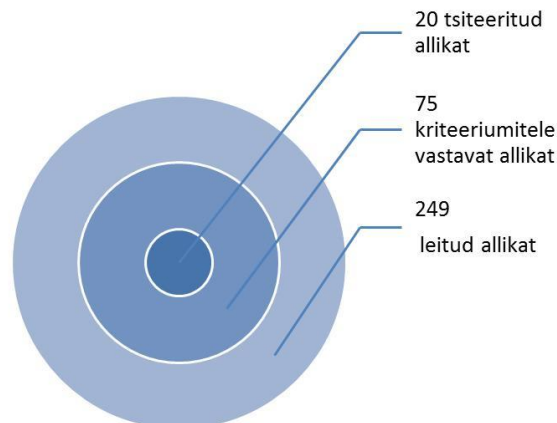
### JOONIS 16. KOOLIST TÖÖLE SIIRDUMISE SÜSTEMAATILISE KIRJANDUSÜLEVAATE OTSINGU TULEMUSED



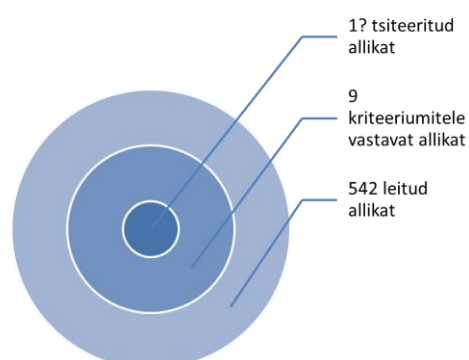
## Erivajadustega noorte koolist tööle siirdumine

### LAUSUNG 2. KOOLIST TÖÖLE SIIRDUMIST KÄSITLEVA SÜSTEMAATILISE KIRJANDUSÜLEVAATE OTSING

TITLE-ABS-KEY(sick\* OR disabilit\* OR incapacity OR workabilit\* OR handicap\* OR invalidity OR "chronic disease" OR disorder OR "special need\*" OR "learning difficult\*" OR "learning deficit" OR "learning disorder\*") AND TITLE-ABS-KEY("school to work" OR "school-to-work" OR "school-work transition" OR "between school and work" OR "Linking school and work" OR "secondary transition" OR "career development" OR "post-high school employment" OR "transition into work" OR "transition to work" OR "post-school outcome\*" OR "transition\* support" OR "transition\* plan" OR "transition\* servic\*" OR "transition\* program" OR "transition\* practice\*") AND PUBYEAR > 2010 AND ( LIMIT-TO(LANGUAGE,"English"))

**JOONIS 17. KOOLIST TÖÖLE SIIRDUMISE SÜSTEEMAATILISE KIRJANDUSÜLEVAATE OTSINGU TULEMUSED****Erivajadustega noorte tööturul osalemise süsteemaatilise kirjandusülevaate otsing****LAUSUNG 3. TÖÖTAMIST KÄSITLEVATE SÜSTEEMAATILISTE KIRJANDUSÜLEVAADETE OTSING**

TITLE-ABS-KEY(young OR youth OR junior OR juvenile OR teen\* OR adolescent OR "early adulthood" OR "emerging adulthood") AND TITLE-ABS-KEY(sick\* OR disabilit\* OR incapacity OR workabilit\* OR handicap\* OR invalidity OR "chronic disease" OR disorder OR "special need\*" OR "learning difficult\*" OR "learning deficit" OR "learning disorder\*") AND TITLE-ABS-KEY(job OR work\* OR occupation\* OR vocation\* OR \*employ\* OR labour OR labor OR "market inactivity" OR "economic inactivity") AND TITLE-ABS-KEY("systematic review" OR "systematic literature review" OR "literature review" OR "meta analysis" OR "scoping review" OR "scoping studies" OR "scoping study" OR "scoping review" OR "evidence based review" OR "evidence-based review") AND PUBYEAR > 2010 AND ( LIMIT-TO(LANGUAGE,"English" ) )

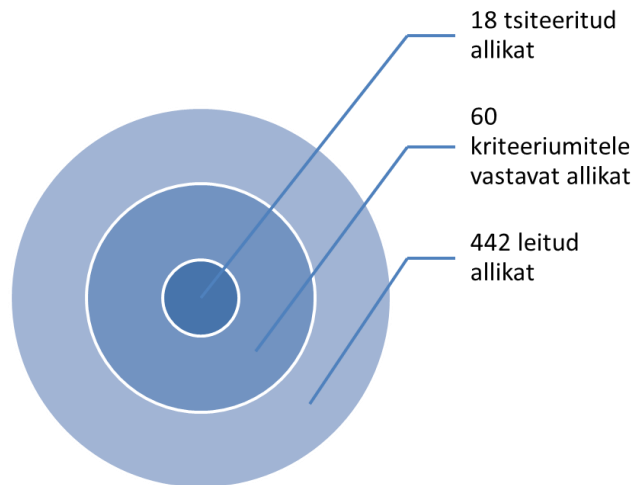
**JOONIS 18. KOOLIST TÖÖLE SIIRDUMISE SÜSTEEMAATILISE KIRJANDUSÜLEVAATE OTSINGU TULEMUSED****Erivajadustega noorte töötamist toetav poliitika****LAUSUNG 4. ERIVAJADUSTEGA NOORTE TÖÖTAMIST TOETAV POLIITIKA**

TITLE-ABS-KEY(young OR youth OR junior OR juvenile OR teen\* OR adolescent OR "early adulthood" OR "emerging adulthood") AND TITLE-ABS-KEY(sick\* OR disabilit\* OR incapacity OR workabilit\* OR handicap\* OR invalidity OR "chronic disease" OR disorder OR "special need\*" OR "learning difficult\*" OR "learning

deficit" OR "learning disorder\*") AND TITLE-ABS-KEY(job OR work\* OR occupation\* OR vocation\* OR \*employ\* OR labour OR labor OR "market inactivity" OR "economic inactivity") AND TITLE-ABS-KEY(policy OR measure\* OR service\* OR intervention OR prevention OR program OR support\* OR law OR right OR regulation) AND PUBYEAR > 2010 AND ( LIMIT-TO(LANGUAGE,"English"))

TITLE(young OR youth OR junior OR juvenile OR teen\* OR adolescent OR "early adulthood" OR "emerging adulthood") AND TITLE(sick\* OR disabilit\* OR incapacity OR workabilit\* OR handicap\* OR invalidity OR "chronic disease" OR disorder OR "special need\*" OR "learning difficult\*" OR "learning deficit" OR "learning disorder\*") AND ABS(job OR work\* OR occupation\* OR vocation\* OR \*employ\* OR labour OR labor OR "market inactivity" OR "economic inactivity") AND ABS(policy OR measure\* OR service\* OR intervention OR prevention OR program OR support\* OR law OR right OR regulation) AND PUBYEAR > 2010 AND ( LIMIT-TO(LANGUAGE,"English"))

#### JOONIS 19. ERIVAJADUSTEGA NOORTE TÖÖTAMIST TOETAV POLIITIKA



## Kasutatud kirjandus

- Achterberg, T. J., H. Wind, A. G. E. M. De Boer, and M. H. W. Frings-Dresen. 2009. „Factors That Promote or Hinder Young Disabled People in Work Participation: A Systematic Review.“ *Journal of Occupational Rehabilitation* 19 (2): 129–41.
- Bjornson, K., A. Kobayashi, C. Zhou, and W. Walker. 2011. „Relationship of Therapy to Postsecondary Education and Employment in Young Adults with Physical Disabilities.“ *Pediatric Physical Therapy* 23 (2): 179–86.
- Brian Cobb, R., and M. Alwell. 2009. „Transition Planning/coordinating Interventions for Youth with Disabilities: A Systematic Review.“ *Career Development for Exceptional Individuals* 32 (2): 70–81.
- Carter, E.W., D. Austin, and A.A. Trainor. 2012. „Predictors of Postschool Employment Outcomes for Young Adults with Severe Disabilities.“ *Journal of Disability Policy Studies* 23 (1): 50–63.
- Cocks, E., Thoresen, S. H. and Lee, E. 2015. „Pathways to Employment and Quality of Life for Apprenticeship and Traineeship Graduates with Disabilities.“ *International Journal of Disability, Development and Education* 0 (0): 1–16.
- Croke, E. E., and A. B. Thompson. 2011. „Person Centered Planning in a Transition Program for Bronx Youth with Disabilities.“ *Children and Youth Services Review* 33 (6): 810–19. doi:10.1016/j.childyouth.2010.11.025.
- DeLuca, C., Hutchinson, N. L., Versnel, J., Dods, J. and Chin, P. 2012. „Bridging School and Work: A Person-in-Context Model for Enabling Resilience in At-Risk Youth.“ In *Experience of School Transitions*, edited by Stephen Billett, Greer Johnson, Sue Thomas, Cheryl Sim, Stephen Hay, and Jill Ryan, 43–67. Springer Netherlands. [http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-007-4198-0\\_3](http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-007-4198-0_3).
- De Ridder, K. A. A., K. Pape, K. Cuypers, R. Johnsen, T. L. Holmen, S. Westin, and J. H. Bjørngaard. 2013. „High School Dropout and Long-Term Sickness and Disability in Young Adulthood: A Prospective Propensity Score Stratified Cohort Study (the Young-HUNT Study).“ *BMC Public Health* 13 (1).
- Emerson, E., M. Kariuki, A. Honey, and G. Llewellyn. 2014. „Becoming Disabled: The Association between Disability Onset in Younger Adults and Subsequent Changes in Productive Engagement, Social Support, Financial Hardship and Subjective Wellbeing.“ *Disability and Health Journal* 7 (4): 448–56.
- Fleming, A. R., and J. S. Fairweather. 2012. „The Role of Postsecondary Education in the Path from High School to Work for Youth with Disabilities.“ *Rehabilitation Counseling Bulletin* 55 (2): 71–81.
- Gragoudas, S. 2014. „Preparing Students with Disabilities to Transition from School to Work through Self-Determination Training.“ *Work* 48 (3): 407–11.
- Grigal, M., D. Hart, and A. Migliore. 2011. „Comparing the Transition Planning, Postsecondary Education, and Employment Outcomes of Students with Intellectual and Other Disabilities.“ *Career Development for Exceptional Individuals* 34 (1): 4–17.
- Hemmeter, J., M. Donovan, J. Cobb, and T. Asbury. 2015. „Long Term Earnings and Disability Program Participation Outcomes of the Bridges Transition Program.“ *Journal of Vocational Rehabilitation* 42 (1): 1–15.
- Holwerda, A., S. Brouwer, M. R. de Boer, J. W. Groothoff, and J. J. L. van der Klink. 2014. „Expectations from Different Perspectives on Future Work Outcome of Young Adults with Intellectual and Developmental Disabilities.“ Scopus.
- Holwerda, A., J. J. L. van der Klink, M. R. de Boer, J. W. Groothoff, and S. Brouwer. 2013. „Predictors of Sustainable Work Participation of Young Adults with Developmental Disorders.“ *Research in Developmental Disabilities* 34 (9): 2753–63.
- Karpur, A., D. Brewer, and T. Golden. 2014. „Critical Program Elements in Transition to Adulthood: Comparative Analysis of New York State and the NLTS2.“ *Career Development for Exceptional Individuals* 37 (2): 119–30.
- Landmark, L. J., Ju, S., and Zhang, D. 2010. „Substantiated Best Practices in Transition: Fifteen Plus Years Later.“ *Career Development for Exceptional Individuals* 33 (3): 165–76.



- Legard, S., S. Halrynjo, and K. E. Danielsen Floer. 2014. „Is Transition Support a Hurdle to Getting a Job?“ Scopus.
- Lindsay, S., and A.-M. DePape. 2015. „Exploring Differences in the Content of Job Interviews between Youth with and without a Physical Disability.“ *PLoS ONE* 10 (3).
- Lindstrom, L., B. Doren, C. Post, and A. Lombardi. 2013. „Building Career PATHS (postschool Achievement through Higher Skills) for Young Women with Disabilities.“ *Career Development Quarterly* 61 (4): 330–38.
- Lindstrom, L., L. G. Kahn, and H. Lindsey. 2013. „Navigating the Early Career Years: Barriers and Strategies for Young Adults with Disabilities.“ *Journal of Vocational Rehabilitation* 39 (1): 1–12.
- Mann, D. R., and Honeycutt, T. C. 2014. „Is Timing Everything? Disability Onset of Youth and Their Outcomes As Young Adults.“ *Journal of Disability Policy Studies* 25 (2): 117–29.
- Müller, E., and VanGilder, R. 2014. „The Relationship between Participation in Project SEARCH and Job Readiness and Employment for Young Adults with Disabilities.“ *Journal of Vocational Rehabilitation* 40 (1): 15–26.
- Müller, W. and Gangl, M. 2003. *Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth into EU Labour Markets: The Integration of Youth into EU Labour Markets*. OUP Oxford.
- Murray, C., and B. Doren. 2013. „The Effects of Working at Gaining Employment Skills on the Social and Vocational Skills of Adolescents With Disabilities: A School-Based Intervention.“ *Rehabilitation Counseling Bulletin* 56 (2): 96–107.
- Nel, Leonora, and van der Westhuyzen, C. 2015. „School-to-Work Transition Support for Youth with Disabilities.“ In *International Handbook of Occupational Therapy Interventions*, edited by Ingrid Söderback, 719–31. Springer International Publishing. [http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-08141-0\\_52](http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-08141-0_52).
- Nochajski, S. M., and J. A. Schweitzer. 2014. „Promoting School to Work Transition for Students with Emotional/behavioral Disorders.“ *Work* 48 (3): 413–22.
- Pebdani, R. N. 2014. „Factors Related to Early Termination from Work for Youth with Disabilities.“ *Australian Journal of Rehabilitation Counselling* 20 (2): 100–113.
- Sheftel, A., L. Lindstrom, and B. McWhirter. 2014. „Motivational Enhancement Career Intervention for Youth with Disabilities.“ *Advances in School Mental Health Promotion* 7 (4): 208–24.
- Shogren, K. A., M. L. Wehmeyer, S. B. Palmer, G. G. Rifenshark, and T. D. Little. 2015. „Relationships Between Self-Determination and Postschool Outcomes for Youth With Disabilities.“ *Journal of Special Education* 48 (4): 256–67.
- Simonsen, M., R. G. Luecking, and E. Fabian. 2015. „Employer Preferences in Hiring Youth with Disabilities.“ *Journal of Rehabilitation* 81 (1): 9–18.
- Small, N., R. Raghavan, and N. Pawson. 2013. „An Ecological Approach to Seeking and Utilising the Views of Young People with Intellectual Disabilities in Transition Planning.“ *Journal of Intellectual Disabilities* 17 (4): 283–300.
- Smith, Matthew J., Michael F. Fleming, Michael A. Wright, Molly Losh, Laura Boteler Humm, Dale Olsen, and Morris D. Bell. 2015. „Brief Report: Vocational Outcomes for Young Adults with Autism Spectrum Disorders at Six Months After Virtual Reality Job Interview Training.“ *Journal of Autism and Developmental Disorders*, May.
- Taylor, J. L., M. L. McPheeters, N. A. Sathe, D. Dove, J. Veenstra-VanderWeele, and Z. Warren. 2012. „A Systematic Review of Vocational Interventions for Young Adults with Autism Spectrum Disorders.“ *Pediatrics* 130 (3): 531–38.
- Test, David W., Catherine H. Fowler, Sharon M. Richter, James White, Valerie Mazzotti, Allison R. Walker, Paula Kohler, and Larry Kortering. 2009. „Evidence-Based Practices in Secondary Transition.“ *Career Development for Exceptional Individuals* 32 (2): 115–28.



Test, David W., Valerie L. Mazzotti, April L. Mustian, Catherine H. Fowler, Larry Kortering, and Paula Kohler. 2009. „Evidence-Based Secondary Transition Predictors for Improving Postschool Outcomes for Students With Disabilities.“ *Career Development for Exceptional Individuals* 32 (3): 160–81.

Tilson, G., and M. Simonsen. 2013. „The Personnel Factor: Exploring the Personal Attributes of Highly Successful Employment Specialists Who Work with Transition-Age Youth.“ *Journal of Vocational Rehabilitation* 38 (2): 125–37.

Verhoef, J. A. C., H. S. Miedema, J. Van Meeteren, H. J. Stam, and M. E. Roebroek. 2013. „A New Intervention to Improve Work Participation of Young Adults with Physical Disabilities: A Feasibility Study.“ *Developmental Medicine and Child Neurology* 55 (8): 722–28.

Verhoef, J. A. C., M. E. Roebroek, N. Van Schaardenburgh, M. C. S. G. Floothuis, and H. S. Miedema. 2014. „Improved Occupational Performance of Young Adults with a Physical Disability after a Vocational Rehabilitation Intervention.“ *Journal of Occupational Rehabilitation* 24 (1): 42–51.

Walther, A. 2006. „Regimes of Youth Transitions Choice, Flexibility and Security in Young People’s Experiences across Different European Contexts.“ *Young* 14 (2): 119–39.

Wehman, Paul, Adam P. Sima, Jessica Ketchum, Michael D. West, Fong Chan, and Richard Luecking. 2014. „Predictors of Successful Transition from School to Employment for Youth with Disabilities.“ *Journal of Occupational Rehabilitation* 25 (2): 323–34.

Wehman, P., F. Chan, N. Ditchman, and H.-J. Kang. 2014. „Effect of Supported Employment on Vocational Rehabilitation Outcomes of Transition-Age Youth with Intellectual and Developmental Disabilities: A Case Control Study.“ *Intellectual and Developmental Disabilities* 52 (4): 296–310.

Wehman, P., C.-C. Chen, M. West, and G. Cifu. 2014. „Transition Planning for Youth with Traumatic Brain Injury: Findings from the National Longitudinal Transition Survey-2.“ *NeuroRehabilitation* 34 (2): 365–72.

Wehman, P., S. Lau, A. Molinelli, V. Brooke, K. Thompson, C. Moore, and M. West. 2012. „Supported Employment for Young Adults with Autism Spectrum Disorder: Preliminary Data.“ *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities* 37 (3): 160–69.

Wehmeyer, M. L., S. B. Palmer, K. Shogren, K. Williams-Diehm, and J. H. Soukup. 2013. „Establishing a Causal Relationship Between Intervention to Promote Self-Determination and Enhanced Student Self-Determination.“ *Journal of Special Education* 46 (4): 195–210.

Westbrook, J. D., C. J. Fong, C. Nye, A. Williams, O. Wendt, and T. Cortopassi. 2015. „Transition Services for Youth With Autism: A Systematic Review.“ *Research on Social Work Practice* 25 (1): 10–20.

