



# TOM RÜÜTEL:

## kui sa käid tööl, on ka ühiskonda sulandumine lihtsam

**Kas ja kuidas on muutunud tööandjate hoiakud vähenenud töövõimega inimeste palkamisel? Kui lihtne on tööd leida ja tööturul edukas olla? Sellest rääkisime Tom Rütliga, kes on töötukassa tööandjate nõustaja liikumispuude teemades.**

INTERVJUU: Helen Kask, EPIKoja peaspetsialist FOTOD: Stanislav Moshkov, Ekspress Grupp AS, Envato Elements

**Kui ma puuetega inimeste valdkonda tööle tulin, siis just erasektorist kuulsin sageli: „Väga tore, et te puuetega inimeste teemadega tegelete, aga need ei ole ju meie teemad.“ Kuidas sa seda nüüd töötamise valguses kommenteerid?**

Nüüd on ikkagi asi muutunud sellepärast, et üha enam ettevõtteid tahab olla rohkem sotsiaalselt kaasavad ning rohkem sotsiaalselt panustada. Nii tekibki mõtlemine, et tore, kui meie meeskonnas teeks tööd mõni erivajadusega inimene. Aga keegi ei taha olla linnukese pärast kaasatud. Tahame olla kaasatud, sest meil on oskused ja teadmised. Mõnikord võtamegi tööandjatelt hoogu maha ja ütleme, et te ju ikka tahate inimest, kes teeks ka tööd ja kes oskaks seda. Me ei müü erivajadust, vaid vahendame ikkagi inimest, kes oskab ja tahab tööd teha.

Samas, ega ma ei ole päris sellist hoiakut ka kohanud, et oskused ei ole üldse tähtis. Pigem hakkavad tööandjad mõtlema, et pime võiks ka meil töötada või et ahaa, kurdiga tuleb niimoodi suhelda ja meie kontor ei ole praegu ligipääsetav, aga väga lihtsate vahenditega saab selle ligipääsetavaks teha. Ja nii see lumepall hakkab veerema. Kui lumememm on valmis, siis saab inimene tööd ka teha, ja loodetavasti saab selle tööga hakkama ka.

**Millised on peamised probleemid puuetega inimeste jaoks?**

Kõige suurem murekoht on ikkagi kodust välja saamine ehk üldised sotsiaalteenused. Teine murekoht on kindlasti inimese enda motivatsioon tööle minna. Kolmas on oskused ja teadmised. Sageli ei ole just oskusi ja siis oleks vaja midagi juurde õppida või teadmisi värskendada.



### Millised need probleemid motivatsiooniga on?

Riik ootab praegu, et osalise töövõimega inimesi oleks tööturul tunduvalt rohkem. Seega riik nagu sunnib neid ja niimoodi on iga muutus raske. Õppima minna on raske ja kui kodust välja ka ei saa, siis ongi üldine probleem motivatsioon – et miks ma peaksin minema üldse tööle või mis tööd ma üldse teha oskan?

### Mida ütled neile, kes küsivad, et miks ma peaksin üldse tööle minema?

Mina räägin näiteks tulevikust – et praegu oled sa kodus ja elad koos vanematega, tööl ei käi, aga ühel päeval näiteks surevad su vanemad ära. Või jäävad nii vanaks, et ei suuda enda ja ka sinu eest hoolitseda? Et mis siis saab? Töös peitub võti, kui sa käid tööl, on ka ühiskonnaelus kaasalöömine ja ühiskonda sulandumine hoopis lihtsam.

### Kas sellised argumendid mõjuvad?

Jah, kindlasti, aga ma arvan, et motivatsiooni ülesehitamine võtab aega aasta, poolteist, kaks. Mõnikord isegi kauem.

### Kes saaks aidata motivatsiooni tõsta, kui endal motivatsiooni kohe üldse ei ole?

Kui inimene hakkab töötukassas käima, siis korra kuus on töötukassaga kontakt. Tegelikult seal see motivatsiooni ülesehitamine hakkabki. Kaasates inimest erinevate teenuste kaudu, näiteks tööharjutuse, tööpraktika, motivatsioonikoolitustele jne. Kui oled pikalt kodus istunud ja siis äkki pead mõtlema, et nüüd tuleb tööle minna, siis hästi ei kujutagi ette, millist tööd üldse teha. Samas keegi tegelikult ju päris täpselt ei tea, mis ülesanded antakse uues töökohas. Millised on kolleegid ja nii edasi. Aga tavaliselt on hirmul suuremad silmad kui asi väärt.

### Ongi hirmud, et kuidas ma hakkama saan ja kas mul on ikka neid oskusi, mida see töö nõuab, ja võib-olla pärast katseaega lastakse hoopis lahti...

Ma ei tahaks seda üldse siduda erivajadusega. Ka neil, kellel ei ole erivajadusi, on täpselt samad probleemid. Ka nemad sageli ei tea, kuidas töödandjaga suhelda. Probleemiks on muidugi see, et kui töösuhe ei sobi, siis inimene, kellel on mõni erivajadus, hakkab probleemi siduma automaatselt erivajadusega. Näiteks, kui käin tööl ja millegipärast katseaega ei läbi, siis hakkab kohe mõtlema, et see on seotud minu liikumispuudega ja ei julgegi enam kandideerida. Tõenäoliselt on põhjus ikkagi kuskil



mujal. Muidugi, teinekord ongi vaja, et erivajadusega inimene saaks rohkem aega kohanemiseks. Aga see on koht, kus ka töödandjate nõustajad saavad kaasa rääkida, ja inimene saab tegelikult ka ise öelda, millega ta oma töös suurepäraselt hakkama saab. Ja et on vaja rohkem aega mõne võib-olla ootamatu asja jaoks.

### Kas sa soovitad uude töökohta minnes neid teemasid avatult arutada?

Jah! Tööandjad oskavad sellega siis arvestada. Loodan, et keegi ei kandideeri töökohtadele, kus nad lihtsalt hakkama ei saa. Mina ei kandideeri näiteks tuletõrjujaks, ma oleksin seal äärmiselt kehv. Pigem tööandjale ikkagi ära rääkida, et näe, ma saan oma tööd teha küll niimoodi ja niimoodi. Inimene saaks nii võtta pinget ka töödandjalt maha.

### Oletame, et no ei tule seda omavaheolist klappi või ei saada teineteisest aru, mida sellistes olukordades teha?

Siis tasubki meie, töödandjate nõustajate poole pöörduda. Töötukassas kutsutakse meid A-rüh-



maks (naerab). Päris palju on valdkonnas ka neid probleeme, et tööandja ei oska, ei mõista. Näiteks inimene jääb ratastooli ja tööandja küsib, et aga mis nüüd edasi saab, inimene tuli tööle tagasi, oli pikalt haiguslehel. Ja siis me leiame need sobilikud lahendused suhteliselt ruttu. Või näiteks tööle kandideerib vaegkuulja.

Tööandjal tekib kohe küsimus, kuidas ma temaga suhtlen. Ja siis läheb meie tööandjate nõustaja ja räägib, kuidas vaegkuuljaga suhelda. Näiteks, et selja tagant pole mõtet rääkida – ta ei märka. Selliseid häid näiteid on igal nõustajal omajagu.

### **Kui keegi nüüd loeb ja mõtleb, mida oma eluga peale hakata, siis mis oleksid esimesed sammud, mida teha?**

Kui inimene mõtleb, mida oma eluga edasi teha, siis see on juba samm number üks. Samm number kaks on läbi mõelda, millised on konkreetsed võimalused. Samm number kolm on see, et pöörduda näiteks karjäärinõustaja juurde ja arutada läbi, mis oskused praegu olemas on ja kas on vaja midagi juurde õppida. Mida kauem kodus olla, seda ras-

### **Kes on töötukassa tööandjate nõustajad ja mida nad teevad?**

Tom Rütel on tööandjate nõustaja liikumispuude valdkonnas, kuid igapäevaselt kuulub ta meeskonda, kus lisaks temale toimetavad veel mitmed teised puudevaldkonna spetsialistid nägemis-, kuulmis- ja psüühikahäire valdkonnas.

Meeskonna peamiseks eesmärgiks on tööandjate teavitamine ja nõustamine, kellel on valmisolek tööle võtta või kes on juba tööle võtnud erivajadustega inimesi, kuid kes vajavad teadmisi ja nõuandeid, kuidas neid toetada.

**Tööandjate teavitamist ja nõustamist** on võimalik läbi viia individuaal- või grupinõustamisena ja maakondlike teavitusüritustena.

**Individaalnõustamist** viiakse läbi ühele tööandjale ühe inimese erivajaduse toetamiseks, kaasates vajadusel ka kogemusnõustajaid, viipekeele- või kirjutustõlke, vastava erivajaduse spetsialiste (arste, psühholooge, nõustajaid jt) või teisi spetsialiste.

**Grupinõustamist** viiakse läbi ühele või mitmele sarnaste valdkondade/kogemustega tööandjatele, vastavalt tööandja soovile ja vajadusele.

**Maakondlikke seminare (teavitusüritusi)** korraldatakse maakonna mitmele erinevale tööandjale, kes vajavad teadmisi ühest või mitmest erivajadusest ja vähenenud töövõimega inimeste toetamisest töökohal. Teenus on mõeldud tööandjatele. Kuid oma muredest erivajadusega töötajana võib samuti töötukassale märku anda. Täpsem info ja kontaktid [www.tootukassa.ee](http://www.tootukassa.ee).

kemaks kodust väljatulemine läheb. Peaaegu alati on lahendused olemas. ■