



VABRIK+

Eesti Töandjate Keskliidu uudiskirja töövõime eriväljaanne
29.10.2018



Vähenenud töövõimega inimeste kaasamisse tasub panustada

Hiljuti avaldatud Töandjate manifestis juhtisime taas tähelepanu töötajate nappusele turul. Probleem on päevakohane ja nõuab tegusid kõigilt osalistelt – tööaliste elanike ja tööjõu puudujääk ei kao iseenesest mitte kuhugi.

Üks meile olulistest punktidest on leida Eesti vähenenud töövõimega elanikele üha rohkem rakendust. Need on inimesed, kes soovivad anda panuse meie kõigi eduloosse. Seda soovi tuleb osata hinnata ja väärtustada. Oleme seda meelt, et igal inimesel, kes suudab ja tahab töötada – kas või väikse koormusega –, peab see võimalus Eestis olema.

Hirmul on suured silmad. Peame olema töandjate ja kolleegidena vastuvõtlikumad ning osalema kaasamises julgemalt. Vähenenud töövõimega inimeste kaasamisel takistab meid pahatihti kogemuse puudumine ja sellest tulenevad hirmud. Näeme seetõttu võimalike takistusi liiga suurtena või kohati seal, kus neid tegelikkuses ei ole.

Õnneks on loodud hulk võimalusi, kust saavad abi töandjad, kes on vähenenud töövõimega inimeste kaasamisest huvitatud. Näiteks Eesti Töötukassa aitab mitme toetuse abil kohandada töökeskkon-

TOOMAS TAMSAR
Eesti Töandjate Keskliidu juhataja



“Panen kõigile töandjatele südamele otsida ise tööjõuprobleemile aktiivselt lahendusi, sest see ei saa olla ainult riigi ülesanne.”

da, korraldada töötaja transpordi ja maksab vajaduse korral toetusi. Töandjate ühisusse kuuluvail ettevõttele on vähenenud töövõimega inimeste kaasamisel suur kogemustepagas ning nad jagavad meelsasti praktilisi näpunäiteid ja soovitusi. Eesti Puuetega Inimeste Koja spetsialistid toetavad töandjaid oma teadmistega parima töökorralduse loomisel.

Abivalmis organisatsioonide nimekiri on pikemgi ja töandja enamikule muredele leitakse kiiresti tõhus lahendus. Peab jaguma lihtsalt julgust astuda esimene samm.

Olgem ise aktiivsed. Panen kõigile töandjatele südamele otsida ise tööjõuprobleemile aktiivselt lahendusi, sest see ei saa olla ainult riigi ülesanne. Ka ei ole siin ühte ja ainsat lahendust, mis võluvitsana olukorda muudaks. Vaja on hulka erinevaid tegevusi, mis lõpptulemusena aitavad meil oma riiki ja majandust edasi viia.

Vähenenud töövõimega inimeste suurem kaasamine on üks neist tegevustest, mis toob meile edu. Seetõttu soovitan vaadata ettevõtetes ringi avatud silmadega. Võimalik, et te ei ole veel märganud võimalust pakkuda tööd vähenenud töövõimega inimesele. Kui te nüüd näete seda võimalust, siis kasutage seda julgusti.



Kas ehitame noortele tuleviku-Eestit või nostalgia-Eestit?

LOE TÖÖANDJATE 2018 MANIFESTI

manifest2018.employers.ee



Tööandja pingutus toob tulemuse

Alustuseks tahan Eesti Puuetega Inimeste Koja nimel tunnustada tööandjaid, kes juba on pakkunud tööd vähenenud töövõimega inimestele, aga tegelikult ka neid, kes seda alles kaaluvad. Me teame ja tunnetame kojas, et tööandjate hoiakud ja valmisolek meie inimesi tööellu kaasata on viimastel aastatel positiivses trendis. Oleme tänulikud!

Oleme aga tähele pannud, et tööandjad, kes on ju harjunud enamasti ise hakkama saama, ei ole alati varmad sirutama kätt abi järele. Näiteks on kuvand Eesti Töötukassast kui ainult tööotsijat toetavast organisatsioonist visa kaduma. Meie näeme, et Eesti Töötukassal on vähenenud töövõimega inimeste töölistamisel võtmeroll. Seetõttu julgustan tööandjaid pöörduma töötukassasse nii sooviga selliseid inimesi värvata, neile töökohta ja -tingimusi kohan-

ANNELI HABICHT
Eesti Puuetega Inimeste Koja tegevjuht



“Julgustan tööandjaid pöörduma töötukassasse nii sooviga selliseid inimesi värvata kui ka neile töökohta ja -tingimusi kohanda.”

dada kui ka vajadusega toetada vähenenud töövõimega töötaja suundumist kollektiivi, näiteks korraldada talle ettevõttes koolitus.

Tööandjal tasub teada, et n-õ uutele ehk töövõimereformi ajal tööturule tulnud vähenenud töövõimega inimestele mõeldud toetavad teenused ja soodustused laienevad ka neile, kes töötasid teie juures juba enne reformi.

Palju küsimusi on tekitanud see, kas tööandjal on vaja teada töötaja püsiva tervisekahjustuse üksikasju. Koja poolt soovitame tööandjal läbi mõelda, kas ja kuidas julgustada töötajat või töötaja kandidaati rääkima oma erivajadustest. Töötajal ei ole kohustust seda teha, kuid kui tööandja loob töötajale turvalise võimaluse teavitada teda kohanduste vajadustest, toetab see kogu töösuhte kulgu. Tööandjal ei ole vaja teada töötaja diagnoosi ega teisi delikaatseid isikuandmeid, kuid ennetav teave kohanduste vajaduste kohta on enamasti kasuks mõlemale poolele.

Seetõttu julgustame ka vähenenud töövõimega inimesi endid tööandjale oma töötamist mõjutavatest erivajadustest rääkima. Kui tööleasuja näiteks mainib, et tal on see või teine keeruline nimega krooniline haigus, ei pruugi tööandja saada veel piisavalt praktilist infot kohanduste vajaduse koh-

Tööandjate ühisus kui suunanäitaja

Eelmisel aastal loodud tööandjate ühisus koondab Eesti ettevõtteid, kes soovivad anda pänuse vähenenud töövõimega inimeste kaasamise. Üheskoos otsitakse töökeskkonnast tulenevatele probleemidele lahendusi ja tegutsetakse suunanäitajana suurema kaasamise nimel.

Tööandjate ühisus on loodud Eesti Tööandjate Keskliidu ja Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE koostöös algselt selleks, et tuua esile ettevõtteid, kes on lubanud kohelda vähenenud töövõimega inimesi võrdselt kõigi teiste tööle kandideerijate ja töötajatega. Nüüdseks on ühisuse roll kasva-

nud ja tegevused mitmekesisistunud.

Ühisuse liikmed kohtuvad regulaarselt, et jagada omavahel kogemusi ja muresid ning neile lahendusi otsida. Lisaks käivad nad tutvumas ettevõtetes juurutatud lahendustega, mis toetavad vähenenud töövõimega inimeste tööd ja suuremat kaasamist.

Eesti Tööandjate Keskliidu kommunikatsiooniprojektide juhi Martin Hansoni sõnul on tööandjate ühisuse liikmed võtnud oma lubadust seista vähenenud töövõimega inimeste suurema kaasamise eest tõsiselt.

„Ühisuse liikmed paistavad

silma tõsiseltvõetava sooviga pakuda vähenenud töövõimega inimestele parimat töökeskkonda ja rakendada neid võimalikult suurel määral. Kogetud rõõme ja muresid jagatakse aktiivselt teistega, aidates nõnda teistel liikmetel arenda. Kogemustele, mille liikmed on aastate jooksul omandanud, pole Eestis võrdset,“ toonitas Hanson.

Tööandjate ühisusega on oodatud liituma kõik ettevõtteid, kes soovivad panustada vähenenud töövõimega inimeste kaasamise ja õppida teiste kogemustest.

Liitumissoovist on võimalik anda teada PARE veebilehel (www.pare.ee) oleva avalduse kaudu.



Eesti Töandjate Keskliidu ja Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE koostöös loodud Töandjate ühisuse liikmed kohtuvad regulaarselt, et jagada omavahel kogemusi ja muresid ning neile lahendusi otsida.

ta. Kuid kui tööleasuja selgitab, et ta ei tohi töötada näiteks öösiti või pikalt püstiasendis, saab töandja töötingimusi enamasti kohandada.

Mõned nõuanded. Ehkki iga vähenenud töövõimega inimene on eriline ja teda tuleb kohelda juhtumipõhiselt, annan töandjatele mõne üldise nõuande, mis kehtivad mitmesuguste puudeliikide

ja terviseprobleemidega töötajate töölevõtmisel.

- **Anna oma valmisolekust teada.** Kui ootad kandideerima ka vähenenud töövõimega inimesi, märgi töökuulutusel, et oled valmis töökohta ja -tingimusi kohandama.

- **Varu aega.** Vähenenud töövõimega inimeste töölerakendamine läheb kindlasti ladusamalt siis, kui oled juba enne valmistunud

töötaja tavalisest pikemaks sisse-lamisajaks ja individuaalsemaks kohtlemiseks.

- **Küsi abi.** Sind nõustavad ja aitavad Eesti Töötukassa, PARE, Eesti Puuetega Inimeste Koda ja selle liikmesorganisatsioonid.

- **Loo usaldusruum.** Ka vähenenud töövõimega inimene tahab tunda, et teda oodatakse kollektiivi, tal aidatakse sisse elada ja et muresid saab lahendada koos.

- **Töölepingut sõlmides aruta töötajaga, kas ja kuidas nõustada tema kolleege.** Töötajaid aitab koolitada ja nõustada Eesti Töötukassa.

- **Ole loov.** Mõtle töökoha kohandamine läbi nii füüsilise kui ka psühho-sotsiaalse nurga alt. Kui tekib takistus, aruta koos töötaja ja Eesti Töötukassaga, kuidas neid ületada.

- **Ole valmis pingutama.** Et mõista vähenenud töövõimega inimese töökoha ja -tingimuste vajadusi, on vaja tavalisest rohkem keskenduda, süveneda, hoolida ja olla loov. See ei olegi alati kerge, kuid pingutades võid leida väga lojalse, pühendunud ning kogu kollektiivi ja tööõhkkonda soodsalt mõjutava töötaja.

- **Ole visa.** Kui ei lähe nii, nagu ootasid (kuigi pingutasid), ära loobu üksikjuhtumi põhjal veel vähenenud töövõimega inimeste palkamisest. Proovi uuesti.

Osale tööjõu ümarlauas

ja anna oma panus vähenenud töövõimega inimeste suuremasse kaasamisse!

31. oktoobril toimub Eesti Töandjate Keskliidu ja Eesti Puuetega Inimeste Koda koostöös esimene tööjõu ümarlaud.

Eesmärk on tuua kokku vähenenud töövõimega inimeste ja töandjate esindajad, et jagada üksteisega nii edulugusid kui ka muresid ning otsida koos lahendusi vähenenud töövõimega inimeste suuremale kaasamisele tööjõuturul. Kaks aastat peale töövõime-reformi algust on Eesti tööjõuturg tuntavalt muutunud: nende vähenenud töövõimega inimeste arv, kes

TÖÖJÕU ÜMARLAUD TOIMUB

31. oktoobril kell 14–15.30
Eesti Puuetega Inimeste Kojas
Tallinnas aadressil Toompuiestee 10.

Ümaralauale saab registreeruda
saates e-kirja aadressil
martin@employers.ee

töötavad, on hoogsalt kasvanud. Kuid kiire areng on toonud esile ka nõrku kohti nii tugiteenustes kui ka ettevõtete töökorralduses. Et neist puudujääkidest ei kasvaks probleemid, tasub neid koos analüüsida ja neile juba ennetavalt lahendusi otsida.

Ümarlauas on kõigil huvitatutel võimalik kuulda otse asjaosaliste käest vähenenud töövõimega inimeste kaasamise kogemusi, õppida neist kogemustest ja leida lahendusi muredele, mis puudutavad meid kõiki.



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

Projekti "Tööandjate võrgustikutöö korraldamine aastatel 2017-2020 vähenedes töövõimega inimeste palkamise teemal" rahastab Sotsiaalministeerium Euroopa Sotsiaalfondi toetuskeemist "Töövõime süsteemi toetavad tegevused".



2008. aasta Pekingi paraolümpia. Ratastoolis pealtvaataja jaoks (parempoolne pilt) oli vaateväli aga ahtam.

Kas peaksime austama ainult endasarnaseid ühiskonnaliikmeid?

Eestis on 1,3 miljonit elanikku, kellest rohkem kui 100 000 on vähenenud töövõimega. Tänu töövõimereformile räägime nüüd sellest teemast tunduvalt rohkem kui näiteks kümme aastat tagasi. Samas liigub vähenenud töövõimega inimeste suurema kaasamise kohta endiselt palju müüte, hirme ja eelarvamusi ning seetõttu on ka palju haigetsaamist, väärarvamusi ja omaks võtmata jätmist.

Tihti pelgame asju või nähtusi just seetõttu, et teame neist vähe. Me lähme müütide ja liialdatud lugudega kiiresti kaasa, adumata, et lool võib olla ka teine tahk. Aga me jätkame, sest turvalisem on eemale hoida. Mugavam on suhelda endaga sarnaste ühiskonnaliikmetega - nii ka tööandjana.

Austus algab suhtumisest. Eestis on endiselt töökäte puudus, mis väljendub tööhõive kasvus ja tööpuuduse vähenemises. Seetõttu peab igal inimesel, kes suudab ja tahab töötada, see võimalus olema, ta peab saama töötada kas või väikese koormusega. Sama kehtib vähenenud töövõimega inimeste kohta.

Mis oleks, kui jätaksime kõrvale kõik hirmud, mida kellegi puuduse aktsepteerimine kaasa võib tuua? Sest võib juhtuda, et tööand-

KERSTIN JAANI
tööandjate ühisuse
võrgustiku projektijuht
MARILIIS AIGRO
Eesti Personalijuhtimise
Ühingu PARE arendusjuht



jal on teistmoodi töötajatesse austusega suhtumisest pigem võita, kui kaotada.

Kergem on eelistada töövõtjana inimesi, kes on meiega sarnased. Homogeenses organisatsioonis valitseb kahtlemata ühtekuuluvus ja teineteisemõistmine. Samas võib ohukohaks olla näiteks teenuse või toote liiga ühekülgne pakkumine, mistõttu võib suur hulk võimalikke kliente ja partnereid kõrvale jääda.

2012. aasta Londoni suveolümpiamängude personalijuht Michele Owens rääkis PARE konverentsil esinedes loo, mis ilmselt väga hästi olukorda, kus unustatakse kaasata teistmoodi vaade. Nimelt taipasid suveolümpiamän-

gude korraldajad enne Londonis staadionite ehituse alustamist kaasata projekteerimisse võimalikke ratastooliga pealtvaatajaid - esimest korda olümpiamängude ajaloos. Delegatsiooni reisil Pekingi paraolümpiale selguski, et selline pealtvaataja temale ettenähtud kohalt staadionil toimuvat peaaegu ei näinud.

See on hea näide erinevate ühiskonnaliikmete kaasamise vajadusest juhul, kui soovid suurendada oma organisatsiooni teenuse või toote tarbijaskonda ja kvaliteeti. Ühtlasi näitab selliste detailidega arvestamine lugupidavat suhtumist kõikidesse oma võimalikesse klientidesse.

Austus loob turvalise töökeskkonna. Kui tööandja jaoks on iga inimene päriselt oluline ja ta suhtub kõikidesse töötajatesse austusega, muutub kogu organisatsioon tervemaks, sallivamaks ja teadlikumaks ehk kohaks, kus on mõnus töötada.

Iga inimene, ka vähenenud töövõimega inimene, on austust vääriiv talent oma ainulaadsete tugevate külgedega. Kui tööandja suhtub inimestesse nii, aitab see ehk tal hoiduda alusetutest hirmudest ning kujundada turvaline töökeskkond, kus igaüks tunneb, et on väärtustatud ja hoitud.