



Meetme 1.3.1 „Kvalifitseeritud tööjõupakkumise suurendamine“
Projekti 1.2.0102.09-0063
„Eelduste loomine vaimupuudega inimeste efektiivsemaks kaasamiseks tööturul“
uuringu analüüs

Ingrid Joosep
Stina Siem

Tallinn 2010

SISUKORD

ANALÜÜSI EESMÄRK JA TEOSTUS.....	3
I VAIMUPUUDEGA INIMESTE INTERVJUEERIMINE.....	5
1. KÄESOLEVAL HETKEL TÖÖGA HÕIVATUS.....	5
2. EELNEVAD TÖÖKOGEMUSED.....	7
3. TULEVIKUSOOVE TÖÖKOHA OSAS JA PÕHJUSI, MIKS HETKEL EI TÖÖTATUD	9
II TÖÖANDJATE KÜSITLUS.....	12
1. TÖÖANDJATE PROFIL.....	12
2. VAIMUPUUDEGA INIMESTE TÖÖHÕIVE.....	13
3. VAIMUPUUDEGA INIMESED TÖÖTAJATENA	16
4. TÖÖANDJATE VALMISOLEK	18
KOKKUVÕTE JA SOOVITUSED	19

ANALÜÜSI EESMÄRK JA TEOSTUS

Meetme 1.3.1 „Kvalifitseeritud tööjõupakkumise suurendamine“ toetust saanud projekti „Eelduste loomine vaimupuudega inimeste efektiivsemaks kaasamiseks tööturul“ raames viidi läbi kaardistav uuring. Käesoleva uuringu eesmärgiks on kaardistada ning analüüsida probleeme, mis on seotud vaimupuudega inimeste aktiivse osalemisega tööturul Eestis. Antud analüüsiga kogutakse vajalikku informatsiooni vaimupuudega inimeste tööhõive eri aspektidest ning tehakse ettepanekuid vaimupuudega inimeste tööturul osalemise parendamiseks.

Uuring viidi läbi ajaperioodil märts–juuni 2010. aastal. Uuringu analüüsi saab jaotada kahte ossa: 1) vaimupuudega inimeste intervjuerimine;

2) tööandjate küsitlus.

Mõlemaid küsitlusi teostati üle-eestiliselt, mille küsimused koostasid analüüsi teostajad Ingrid Joosep ja Stina Siem. Nii intrvjuud kui ka küsitlused olid anonüümsed, mille põhjal tehti üldistavaid järeldusi, kuid mida ei saa seostada konkreetse isikuga.

Käesoleva uuringu käigus intervjueriti 200 tööealist (15-64) vaimupuudega inimest üle Eesti. Intervjuude läbiviijateks olid projekti partnerid, samuti kaasati intervjuude läbiviimisesse vaimupuudega inimestele teenuseid osutavaid asutusi.

Intervjuud viisid läbi Tallinna Puuetega Noorte Keskus Juks, Päevakeskus Käo, Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus, Vaimupuudega Inimeste Tugiliit, MTÜ Töötahe, Vana-Vigala TTK, Vana-Antsla Kutsekeskkool, Võru Järve Kool ja Maarja Küla.

Intervjuude läbiviimise aluseks oli ankeet avatud küsimustega. Intervjuerimise hõlbustamiseks oli projekti kodulehel üleval näidisintervjuu. Intervjueritav klient võis õppida, töötada töökeskuses või avatud tööturul, käia päevakeskuses jms. Intervjuu oli individuaalne.

Intervjuu raamistik jagunes kolme suuremasse teemablokki: hetkel tööga hõivatus, varasem töökogemus ning töökoha soovid tulevikus. Uuringu eesmärgi saavutamiseks analüüsiti intervjuude läbiviimise ankeete ning tehtie kokkuvõtted ning anti soovitusel.

Tööandjate küsitluse kaasati erineva profiili ja asukohaga vaimupuudega inimestega tegelevaid asutusi, et uuringu tulemused oleks kvaliteetsed ja laiapõhjalised. Uuringu läbiviimise perioodil saadeti tööandjatele e-posti teel 108 ankeeti, millest vastuseid laekus 20. Kuna selline uuringu meetod ei viinud soovitud tulemuseni, siis ülejäänud 55 ankeeti viidi läbi telefoni ja otsekontaktide teel. Kokku on 75 tööandjate ankeeti vastavalt projekti kirjeldusele ja oodatavatele tulemustele.

Küsitluse aluseks oli ankeet kinniste ja avatud vastusevariantidega, sisaldades ka puhverküsimusi ja lühiselgitust vaimupuude olemuse kohta.

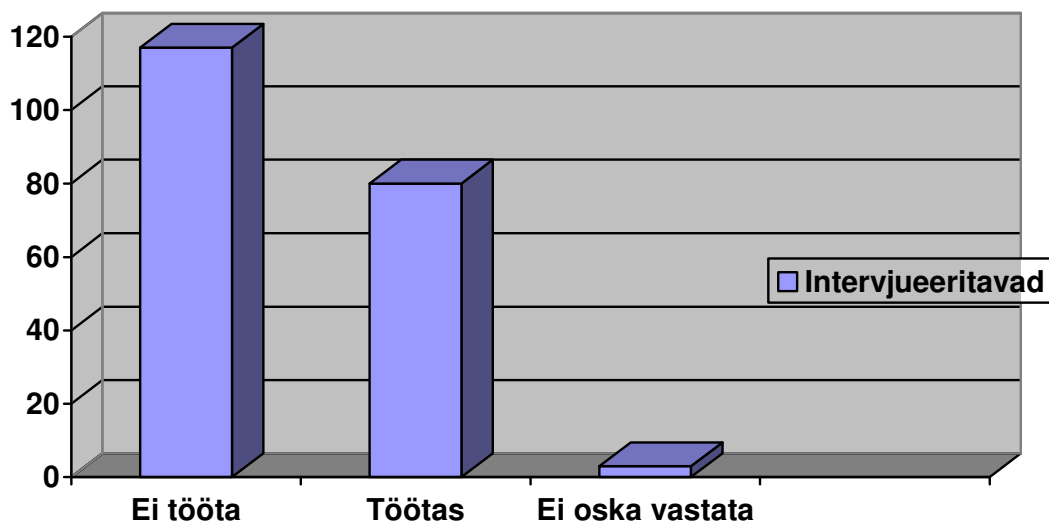
Ankeedi küsimused jagunesid nelja suuremasse teemablokki, kus analüüsiti vastanute tööandjate profiili, tööalast käitumist (sh vaimupuudega inimeste hõivamist, selle põhjuseid ja tööandjate nägemust vaimupuudega inimesest kui töötajast) ning tööandjate valmisolekut ja ettepanekud.

Uurimisküsimustele vastamiseks analüüsiti tööandjate ankeetküsitlusi ja vaimupuudega inimeste intervjuusid. Kogutud andmed koondati kahte eraldi kokkuvõtvasse tabelisse. Analüüsi lõpetuseks on eraldi välja toodud kokkuvõtted ja soovitused.

I VAIMUPUUDEGA INIMESTE INTERVJUEERIMINE

1. KÄESOLEVAL HETKEL TÖÖGA HÕIVATUS

Vastanutest 117 ei töötanud hetkel ning 80 inimest töötas. 3 intervjueeritavat ei osanud antud küsimusele vastata.

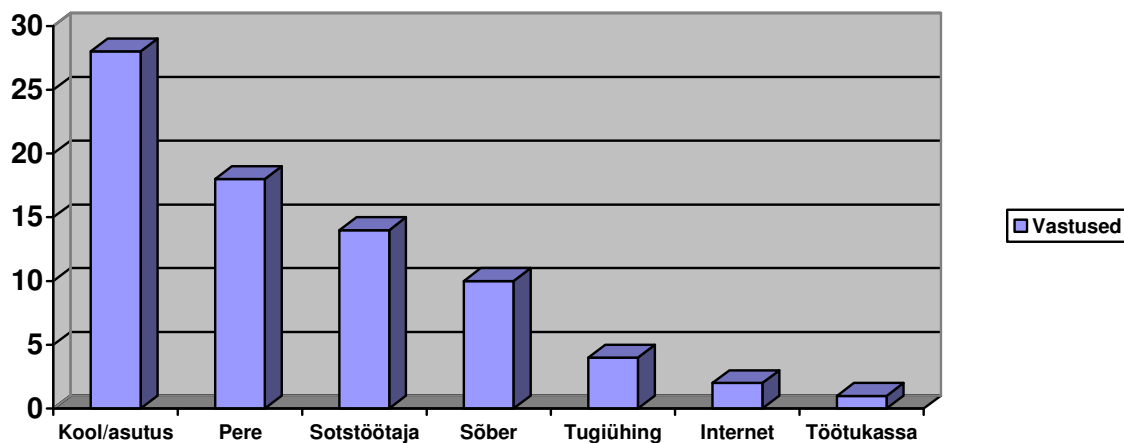


Vastanutest 54 intervjueeritavat töötas töökeskustes (valdavalt Astangul, Keilas, Juksis). Töötati veel Selverites (Tallinnas), farmis, sigalas, Livikos, Balbinos.

Küsimusele „Mis tööd sa teed?“ olid vastusteks:

Selverites töötajad olid kõik kärupaigaldajad. Töötati öövalvuritena, koristajatena ning majahoidajatena. Töökeskuses töötajad tegid puidutööd, kunstialast või allhanketööd.

Küsimusele „Kuidas sa töökoha leidsid?“ vastati järgmiselt:



Kõige enam on aidanud intervjueeritavatel töökohta leida õppeasutus või organisatsioon (28), kus ta on teenust saanud. Paljudel juhtudel on abiks nii pere (18) kui sotsiaaltöötaja (14). Vähematel juhtudel on abi saadud sõpradelt, töötukassast või tugiühingust.

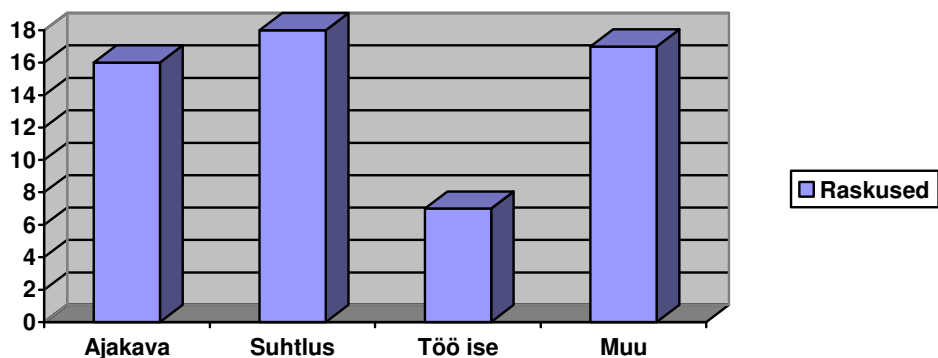
Intervjueeritavad on valdavalt leidnud töökoha kellegi abil (59) ning ainult 7 intervjueeritavat vastas, et nad leidsid töö ilma kellegi abita. Töökoha leidmisel on tavaliselt abiks mõni pereliige või asutuse/kooli töötaja.

Kõikidele hetkel töötavatele intervjueeritavatele meeldis antud tööd teha. Ükski klient ei vastanud, et talle tema töö ei meeldi.

Intervjueeritavad kliendid tegid hästi järgmisi tööülesandeid:

kõiki ülesandeid, koristamine, taara sorteerimine, pakendamine, freesimine, lihvimine, kaalumine, vaakumpakendamine, loendamine, lume koristamine, siidimaal, kudumine, joonistamine, maalimine, õmblus, savitöö.

Küsimusele „Mis valmistab töötegemise juures raskusi?“ vastati järgmiselt:



Kõige enam mainisid intervjueeritavad töötegemise puhul raskusteks teistega suhtlemist(18). Osadel oli suhtlemisraskuste põhjuseks keelebarjäär (3), mainiti ka soovi vaikuses töötada (4). Muudeks põhjusteks toodi välja töötegemise tempot, füüsiliselt rasket tööd (raskuste tõstmine) ning et tööd on liiga palju. Mainiti ka töötamist öösel, hommikust varajast ärkamist, pikka tööpäeva ning müra. Ajakavast kinnipidamist mainiti 16 korral, täiendavalt selgitustesse vastati veel, et kui on pikk ja pingeline tööpäev. Tööd ise peeti raskeks seitsmel korral.

2. EELNEVAD TÕÕKOGEUSED

Varem oli intervjueeritavad töötanud teises kohas 79 korral ning 77 intervjueeritavat polnud varem mõnes teises kohas töötanud.

Tabel 1. **Valdkonnad, kus varem töötati:**

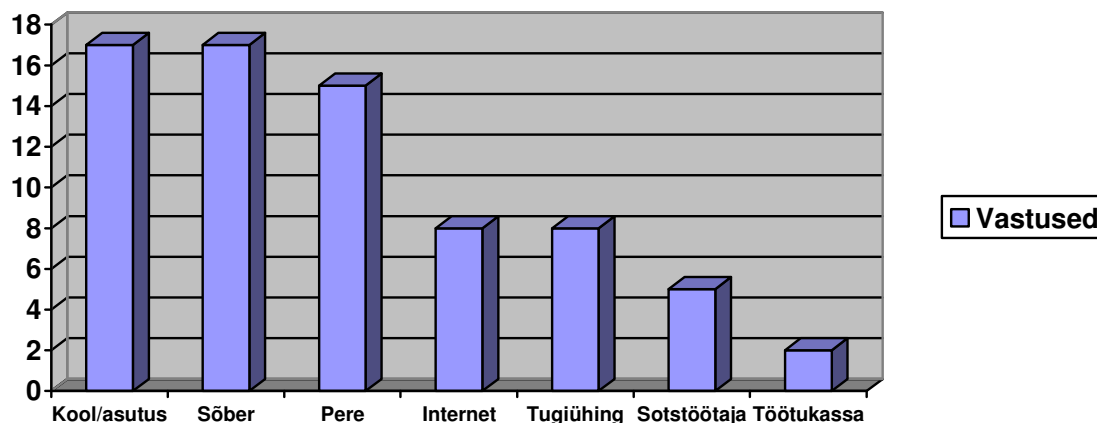
Kaubandus	9
Toitlustus	8
IT	1
Puutõõ	5
Lasteaed, kool	1
Tõõkeskus	10
Haljastus	3
Heakorratõõd	7
Talus	10
Puhastus-teenindus	7
Päevakeskus	1
Hotellindus	3
Ehitus	3
Muu asutus/koht (kodu	2
Käsitõõ, kunst, õmblemine	1
Autopesula, remont	2
Jäätmekäitlus	2
Tehas, ladu	5
Post	2
Pesumaja	1

Paljud intervjuueeritavad olid varem töötanud mitmes kohas.

Tabel 2. Tööd, mida varem tehti:

Kaubandus	Pudelite vastuvõtmine, sorteerimine, käru paigaldamine, pakendite lammutaja
Toitlustus	Toidukottide vedamine sööklasse, kokaabi, nõude pesemine
IT	
Puutöö	Puukoorimine, laudade värvimine, puude lõhkumine, riita ladumine, puude kotti panemine, võsa raivamine
Lasteaed, kool	Välikoristustööd, kütmine
Töökeskus	Käsitöö, kangakudumine, õmblemine, siidimaal, pakendamine, voltimine, portselanimaal, allhanketöö
Haljastus	Rohimine, kõplamine, heki pügamine
Heakorratööd	Kojamehe töö, välikoristustööd, lume rookimine
Talus	Lüpsja, heinatöö, põllutöö, tallimees, karjasöötja, talitaja
Puhastus-teenindus	koristamine
Päevakeskus	pakendamine
Hotellindus	Abitööd, pesu triikimine, nõudepesu, põrandapesu
Ehitus	Abitööd, lihttööd, värvimine
Muu asutus/koht (kodu	Aiatööd, mis ei meeldi
Autopesula, remont	Autode lihvimine, autopesu
Jäätmekäitlus	Prügi sorteerimine
Tehas, ladu	Transporttöö, kala/leiva/saia pakkimine, liinitööline
Post	postikandja
Pesumaja	Pesu sorteerimine

Küsimusele „Kuidas sa töökoha leidsid?“ vastati järgmiselt:



Sõbra või kooli/asutuse kaudu olid intervjuueeritavad leidnud endale töö 17 korral. Pere aitas 15 korral ning interneti või tugiühingu kaudu saadi tööle 8 korral. Sotsiaaltöötaja abil leiti töö 5 korral ning läbi töötukassa 2 korral.

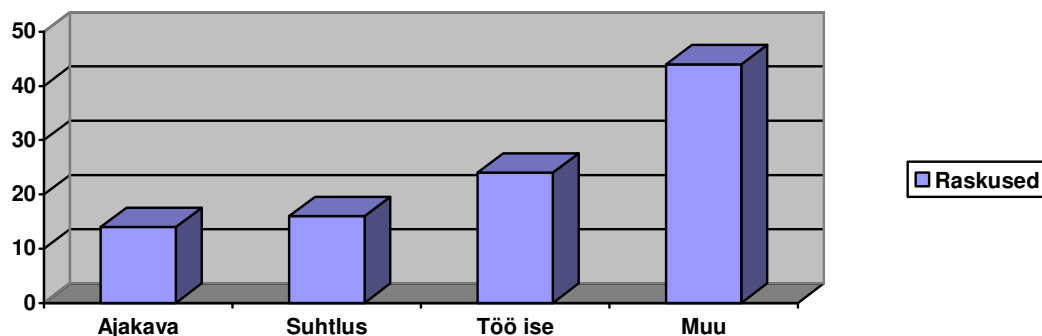
Abi saadi tööotsimisel 51 korral ning ilma abita leidis intervjuueeritav töökoha 11 korral.

Eelnev töö meeldis 58-le vaimupuudega inimesele, 12-le ei meeldinud.

Intervjueeritavad kliendid tegid hästi eelneval töökohal järgmisi tööülesandeid:

kõik meeldis – ausalt, puutöö, heinatöö, puude lõhkumine, rohimine, põrandapesu, lammutustöö, koristamine, kütmine, toidutegemine, hobuste puhastamine, triikimine, kleepimine, nõudepesu.

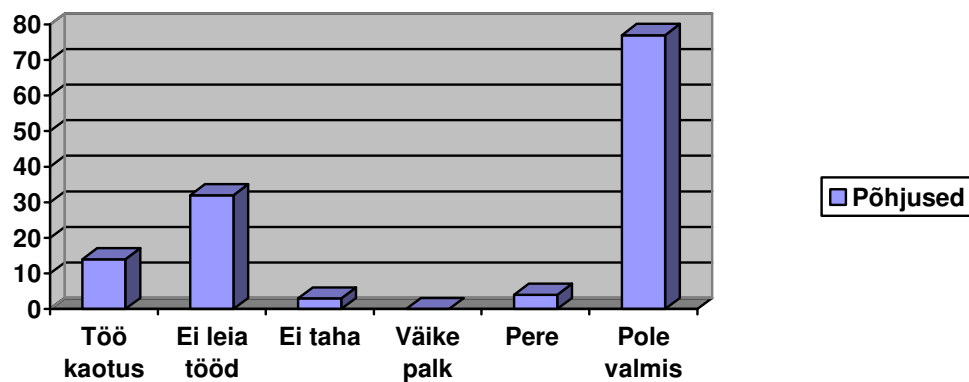
Küsimusele „Mis valmistas töötegemise juures raskusi?“ vastati järgmiselt:



Eelneva töö puhul mainiti kõige enam muid raskusi (44).

Mainiti, et väsiti ruttu, töökoht asus kaugel, raskuste tõstmist, oskuste puudust, üksi töötamist, vahetustega tööd (öine vahetus), ülemus kamandas, ise oldi kergesti ärrituv ning konfliktne, töö oli must ja räpane ning tualettide pesemine oli raske. Tööd ennast peeti raskeks 24 korral, teistega suhtlemisel oli raskusi 16 korral ning ajakavast oli raske kinni pidada 14 korral.

3. TULEVIKUSOOVID TÖÖKOHA OSAS JA PÕHJUSED, MIKS HETKEL EI TÖÖTATUD



Kuna paljud intervjueeritavad alles õppisid kutsekoolis, siis vastusevariandile „ei ole valmis tööelu alustama või õpin vastati lausa 77 korral. 32 juhul ei olnud intervjueeritavad tööd leidnud. Lisaks sellele mainiti, et ei ole selliseid kaitsud töökohti, kus on juhendajad ja tugi kõrval. 14 korral kaotati eelnev töökoht või töö lõppes. 4 puhul mainiti, et pere ei taha, et laps töötaks ning 3 intervjueeritavat ei viitsinud töötada. Väikest palka ei toodud mitte ühelgi korral esile.

Tabel 3. Küsimusele „Kus tahaksid töötada?“ vastasid vaimupuudega inimesed järgmiselt:

Kaubandus	16
Toitlustus	12
IT	1
Puutöö	8
Turvateenistus	3
Lasteaed, kool	12
Töökeskus	19
Haljastus	6
Heakorratööd	3
Talus	7
Iluteenindus	2
Puhastus-teenindus	1
Päevakeskus	13
Hotellindus	6
Ehitus	4
Muu asutus/koht (ministeerium, katlamaja, vabas looduses, Türil, mitte Tallinnasse, polikliinik, välismaal)	7
Käsitöö, kunst, õmblemine	8
Käesolev töö	24
Ei taha, ei tea, kodu	50
Müük	2
Autopesula	1
Jäätmekäitlus	1

Tihti pakuti ka mitut ametikohta/valdkonda korraga. Sageli mainiti tugiisiku vajadust. Intervjueeritavatel olid reaalsed tulevikusoovid.

Tabel 4. Millist tööd tahaksid teha?

Kaubandus	Kauplus, sporttöoline, müüja, kauba välja panija, laotöö, kärupaigaldaja, saalitöötaja
Toitlustus	Kokaabi, söögitegemine, nõude pesemine, juurvilja tükeldamine, abitöoline, küpsetamine, kondiitritöö
IT	Arvutitega tegeleda, parandada, arvutimänge mängida, mehhatroonik
Puutöö	puusepp, puude lõhkumine, riita ladumine, laudade staabeldamine, värvimistööd, palkide koorimine, saekaatri abiline, tisler, tootmistöoline masina peal
Turvateenistus	Valvur, püüda päte kinni, kontrollida, et inimesed purjus peaga rooli ei istuks
Lasteaed, kool	koristaja abiline, laste juhendamine, kasvataja abi
Töökeskus	pakkija
Haljastus	lilleseadja, lillede/taimede/metsa istutamine, kastmine,
Heakorratööd	õuetööd, kojamees, lume rookimine, teede pühkimine, muru niitmine, akende pesemine, lehtede riisumine, treppide liivatamine
Talus	hobuste söötmine, sõnniku vedamine, hobuste puhastamine, tallimees, traktorist
Iluteenindus	maniküür, massöör, juuksur
Puhastus-teenindus	koristamine, puhastamine, pühkimine, pesemine, tolmuimejaga töötamine, abitööd, pesu triikimine, pesu pesemine
Hotellindus	abitööd, toateenindaja
Ehitus	tapeetimine, värvimine, lihvimine, masinatööd
Muu asutus/koht	diskor, linnu-uuriija, sekretär-asjaajaja, naiste töö, puslede kokku panemine, laulmine, süntesaatori mängimine, vastavalt haridustasemele, direktor
Käsitöö, kunst, õmblemine	meisterdamine, savist ja keraamika valmistamine ja värvimine, joonistamine, õmblemine, kangastelgedel kudumine, tikkimine, ketlite ja paberi sorteerimine, karpide liimimine
Müük	kodune töö telefoniga
Autopesula	autopesija
Jäätmekäitlus	prügi sorteerimine

II TÖÖANDJATE KÜSITLUS

1. TÖÖANDJATE PROFIL

Etteantud valdkondade/ erialade kohaselt olid tööandjad suuremas enamuses (38,7%) muu valdkonna esindajad, näiteks tootmine, pakendamine, jäätmekäitlemine, meedia, kohalikud omavalitsused või riigi asutused. Järgnesid kaubandus – 18,7% ja sotsiaaltöö – 12%. Võrdselt 9,3% haridus ning kinnisvara haldus ja hooldus (sh haljastus), seejärel ehitus – 6,7%. Vähemuses võrdselt 2,7% oli esindatud põllumajanduse ja turismi erialad.

Vastanutest ei olnud esindatud järgmisi valdkondi: metsandus, tervishoid, pangandus, transport ja kultuur.

Tabel 1. Tööandjate jagunemine valdkondade põhiselt kordades (kokku 75 tööandjat)

Muu	29
Kaubandus	14
Sotsiaaltöö	9
Haridus	7
Kinnisvara haldus ja hooldus	7
Ehitus	5
Põllumajandus	2
Turism	2
Kultuur	0
Metsandus	0
Pangandus	0
Tervishoid	0
Transport	0

Eestis jaotatakse ettevõtted töötajate arvu järgi järgmistesse gruppidesse:

- mikroettevõtte 0 kuni 9 töötajat;
- väikeettevõtte 10 kuni 49 töötajat;
- keskmine ettevõtte 50–249 töötajat;
- suurettevõtte 250 ja enam töötajat

(<http://www.sixapples.ee/vaikeettevotte> juuni 2010).

Vastavalt toodud jaotusele kuuluvad vastanutest enamused keskmesse ettevõttesse 36,4%.

Väikeettevõttesse vastavalt 24,2%; suurettevõttesse 21,2% ja mikroettevõttesse 18%.

Tööandjad hindasid oma kokkupuuteid vaimupuudega inimestega järgmiselt:

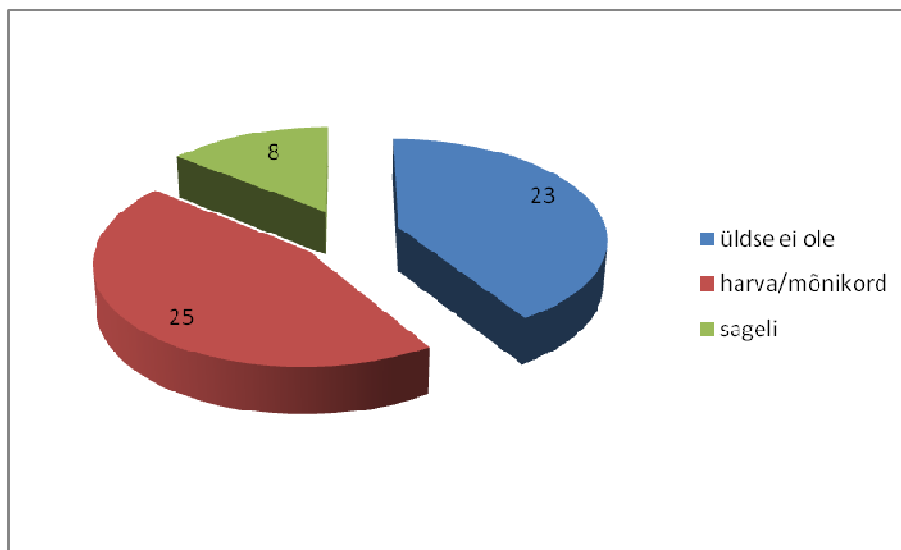
- harva/mõnikord – 51,5%;
- üldse ei ole – 27,2%;
- sageli – 21,2%.

Positiivne tendents on asjaolu, et üle poolte tööandjatest on omanud mõningast kokkupuudet nimetatud sihtgrupiga. Samas ei saa märkimata jätta, et suhteliselt suur on ka tööandjate osakaal, kes üldse ei oma mingeid kokkupuuteid.

2. VAIMUPUUDEGA INIMESTE TÖÖHÕIVE

Enamuses tööandjaid (56) ei ole tööle võtnud vaimupuudega inimesi.

Nendest 56 tööandjast 25 on harva või mõnikord puutunud kokku vaimupuudega inimestega. 23 tööandjat üldse ei ole ning 8 tööandjat on sageli.



Joonis 1. Tööandjate kokkupuude vaimupuudega inimestega kordades (kokku 56 tööandjat)

Tööandjad ei ole vaimupuudega inimesi tööle võtnud erinevatel põhjustel. Nagu tabelist 2 selgub ei ole tööandjad vaimupuudega inimesi tööle võtnud peamiselt kuna puuduvad sobilik töö (31) ning üldine vajadus lisatööjõu järele (28).

Muude põhjustena (10) toodi välja vaimupuudega inimeste mittekvalifitseerumine teatud töödele, kus on näiteks kehtestatud kas kõrghariduse või muud tööalased oskuse nõuded. Huvitavaks asjaoluks oli muude põhjuste all asjaolu, et vaimupuudega inimesed ei ole kandideerinud.

5 tööandjat ei ole kunagi mõelnud selle peale ja 3 tööandjat arvab, et kollektiiv ei ole valmis.

Positiivsena võib välja tuua, et tööandjad ei pea vaimupuudega inimeste hõivamist liigseks ressursikulutuseks.

Tabel 2. Tööandjate põhjused vaimupuudega inimeste mitte hõivamiseks kordades (võis valida mitu vastusevarianti)

Puudub sobiv töö	31
Puudub vajadus lisatööjõu järele	28
Muu	10
Pole kunagi mõeldnud	5
Kollektiiv ei ole valmis	3
Liigsed ressursikulutused	0

Seitsmekümne viiest tööandjast 19 ehk ¼ on vaimupuudega inimesi tööle võtnud.

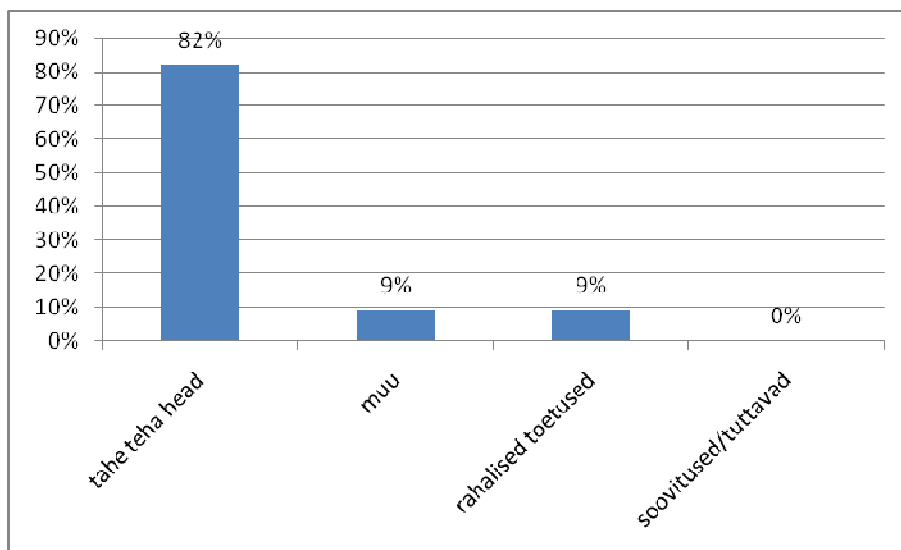
Need 19 tööandjat jagunevad valdkondade ja suuruse järgi:

- keskmised või suured kaubandusettevõtted – 55%;
- muu valdkonna mikro- või väikeettevõtted – 18%;
- kinnisvara halduse ja hoolduse keskmised või suurettevõtted – 9%;
- põllumajanduse keskmised või suurettevõtted – 9%;
- sotsiaaltöö keskmised või suurettevõtted – 9%.

Seega võib järeldada, et olenemata valdkonnast on vaimupuudega inimesi tööle lihtsam võtta keskmise suurusega või suurtesse ettevõtetesse. Tõenäoliselt on selle põhjuseks suurem töömaht ja seetõttu ka suurenenud tööjõu vajadus.

Tööandjaid 82% ulatuses motiveeris vaimupuudega inimesi tööle võtma tahe teha head. Võrdselt 9% rahalised toetused/ soodustused ning muud põhjused, näiteks oma pereliikme või lähedase hõivamine. Võimalust soovitude peale (näiteks teised tööandjad) vaimupuudega inimesi tööle võtta ei olnud kordagi mainitud.

Joonisest 2 võib järeldada, et vaimupuudega tööle võtnud tööandjad on ühiskondlikult aktiivsed ning ei panusta rahalistele toetustele.



Joonis 2. Tööandjate motivaatorid vaimupuudega inimeste hõivamisel protsentides

Vaimupuudega inimesed vastavalt teevad või tegid erinevaid lihttöid: kärupaigaldamine, koristamine, puutöö, monteerimine, pakkimine, rohimine, majahoidmine.

Tööaja kestvus on kestnud erinevalt, sõltuvalt inimesest mõnest kuust mõne aastani. Kõige lühem periood oli 2 nädalat, näiteks hooajatööd ja kõige pikem 5 aastat. Keskmiseks ajaks oli 2–3 aastat.

Üheksateistkümnest vaimupuudega inimesest:

- 12 ei tööta enam;
- 5 töötavad praeguseni;
- 2 läksid edasi õppima.

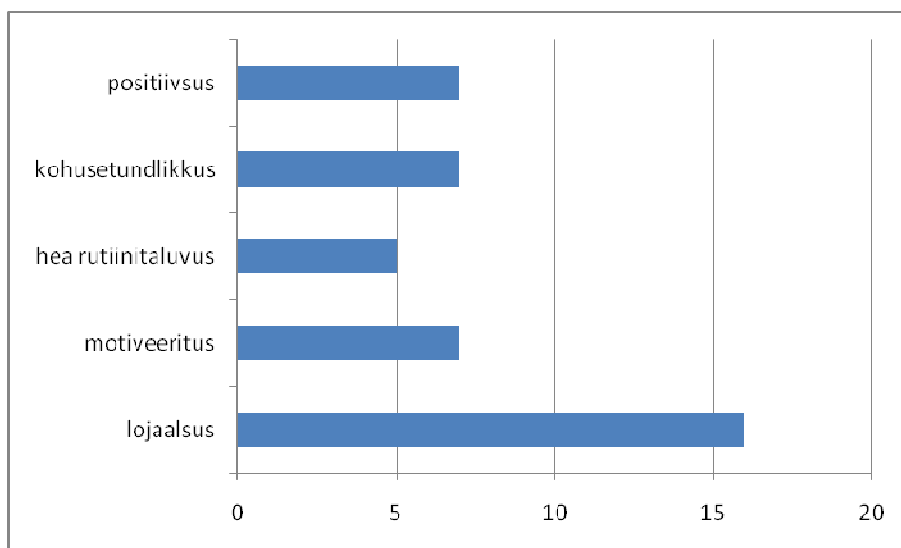
Mittetöötamise põhjused on peamiselt tööülesannete mittevastavus inimesega ning inimese tervisest tulenevalt. Töösuhte lõpetamisi on olnud nii töötaja kui ka tööandja poolseid, kus töötaja ise tunneb, et töö ei sobi talle või tööandjale on muutunud keeruliseks töösuhet jätkata, sest töötaja ei tule antud ülesannetega toime.

3. VAIMUPUUDEGA INIMESED TÖÖTAJATENA

Kuidas tööandjad hindavad vaimupuudega inimese töötajatena on kindlasti väga oluline aspekt, sest vastavalt kogemustele teeb tööandja ka järgmise otsuse vaimupuudega inimese hõivamise kohta.

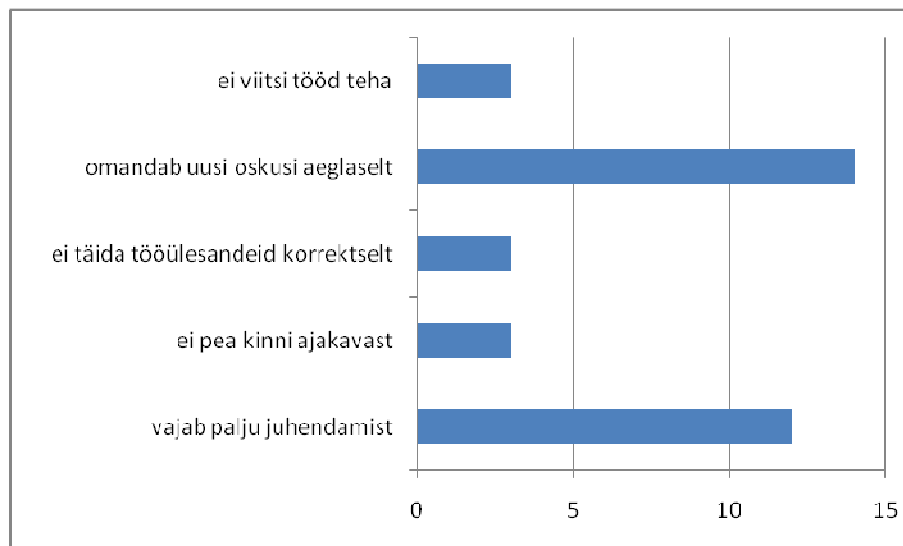
Positiivseks tulemuseks võib lugeda asjaolu, et 12 tööandjat jäid vaimupuudega inimese töö tegemisega täiesti rahule. Võrdselt 3 tööandjat oli rahul vähesel määral ja 3 tööandjat ei olnud rahul.

Tööandjad hindasid vaimupuudega töötajate tugevusteks enim lojaalsust (16), võrdselt (7) mainiti motiveeritust, kohusetundlikkust ja positiivsust ning ka head rutiinitaluvust (5). Valikuvarianti „muu“ ei vastatud kordagi.



Joonis 3. Vaimupuudega töötaja tugevused kordades (võis valida mitu vastusevarianti)

Tööandjad pidasid vaimupuudega töötajate probleemideks ja takistusteks töös domineerivalt uute oskuste aeglast omandamist (14), peaaegu samaväärne oli ka palju juhendamise vajadus (12). Tunduvalt vähem, kuid võrdselt kolmel korral toodi esile ajakavast mitte kinnipidamist, korrektselt tööülesannete mittetäitmist ning viitsimist mitte tööd teha. Vastusevariante „ei käitu viisakalt, sõbralikult“ ning „muu“ ei kasutatud kordagi.



Joonis 4. Vaimupuudega töötaja takistused kordades (võis valida mitu vastusevarianti)

Milliseid ümberkorraldusi oli vaja töös teha vastasid tööandjad järgmiselt kordades (võis valida mitu vastusevarianti):

- vaja on eraldi juhendamist – 12;
- töökoht ei vaja ümberkorraldusi – 5;
- vaja on füüsilise keskkonna kohandamist – 0;
- muid ümberkorraldusi – 0.

Jällegi tööandjad rõhutavad eelkõige eraldi juhendaja olemasolu, mitte ressursikulutusi.

4. TÖÖANDJATE VALMISOLEK

Nendest 56 tööandjast, kes ei ole vaimupuudega inimesi tööle võtnud 27% on vähemalt mõelnud selle peale.

Tabeli 3 kohaselt kõikidest tööandjatest 41 ei vajanud lisatööjõudu. Nendest 7 vajas hooajatöödele või abitöödele.

14 vajas konkreetsele tööle. Nendest mõningad sobivad ka vaimupuudega inimestele, näiteks majahoidja, kärupaigaldaja, käsitöö.

Tabel 3. Tööandjate vajadus lisatööjõu järele kordades (kokku 75)

Ei vaja lisatööjõudu	41
Vajadus spetsiifilise tööjõu järele	14
Ei vastanud	13
Vajadus hooajatööde tööjõu järele	7

Kõikidest tööandjatest 16 leiab, et lisatööjõud võiks olla ka vaimupuudega inimene. Nendest viis on olnud tööandjateks varem vaimupuudega inimestele.

Ülejäänud enamik (34) leiavad, et vaimupuudega inimene ei sobi lisatööjõuks eelkõige sobiva töö puudumise tõttu. 25 tööandjat ei vastanud.

Üldiselt, hoolimata keerulisest majanduslikust olukorrast, võib hinnata tööandjate valmisolekut vaimupuudega inimeste tööga hõivamisse küllaltki heaks.

KOKKUVÕTE JA SOOVITUSED

Intervjuude tulemusi analüüsid selgus, et intervjueeritavad vaimupuudega inimesed hindavad väga realselt oma töövõimet ning oskusi. Utoopilisi tulevikusoove esines väga vähe.

Ohumärgiks võib lugeda seda, et küsimuse puhul „Kus tahaksid töötada?“ ei teadnud või ei olnud sellele mõelnud tervelt 50 intervjueeritavat. See on veerand küsitletutest. Seega peaks rohkem tähelepanu pöörama karjäärinõustamisele nii õppeasutustes kui ka sotsiaalasutustes, kes valmistava ette vaimupuudega inimesi avatud tööturule.

Vaimupuudega inimestele sobilikuks ja soovitud töökohaks on kaitstud töö keskused ja lihttöö avatud tööturul.

Tööandjad ootavad erinevat tuge selleks, et vaimupuudega inimesi tööle võtta:

- teavitust, infopäevi, koolitusi, mis on vaimupuude eripärad, kust leida vaimupuudega inimesi kui töajõudu, milliseid teenuseid, toetusi on võimalik saada jne;
- nõustamist kuidas vaimupuudega inimesega käituda;
- asutuste poolset tuge, kes valmistavad ette vaimupuudega inimesi ning tegelevad töövahendusega;
- eraldi juhendamist, tugiisikut;
- riigilt rahalist tuge palgatoetuste ja maksusoodustuste läbi;
- KOVidelt töökohtade loomist;
- vaimupuudega inimeste perepoolset tuge.

Kindlasti tasub tähelepanu eelkõige pöörata eri osapoolte efektiivsele koostööle ning teavituse tõhustamisele. Siin saavad palju ära teha asutused, kes tegelevad vaimupuudega inimestega koostöös Töötukassaga ning tööandjatega.