

Tööandja pingutus toob tulemuse

Anneli Habicht, Eesti Puuetega Inimeste Koja tegevjuht

10.10.2018

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 töötajat 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 kohandada kui ka vajadusega toetada vähenenud töövõimega töötaja sulandumist kollektiivi, näiteks korraldada talle ettevõttes koolitus.

Tööandjal tasub teada, et n-ö 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. Kojas poolt soovime 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 keerulise nimega krooniline haigus, ei pruugi tööandja saada veel piisavalt praktilist infot kohanduste vajaduse kohta. Kuid kui tööleasuja selgitab, et ta ei tohi töötada näiteks öösiti või pikalt püstiasendis, saab tööandja töötingimusi enamasti kohandada.

Ehkki iga vähenenud töövõimega inimene on eriline ja teda tuleb kohelda juhtumipõhiselt, annan tööandjatele mõne üldise nõuande, mis kehtivad mitmesuguste puudeliikide ja terviseprobleemidega töötajate töölevõtmisel.

1. Anna oma valmisolekust teada. Kui ootad kandideerima ka vähenenud töövõimega inimesi, märgi töökuulutusel, et oled valmis töökohta ja -tingimusi kohandama.
2. Varu aega. Vähenenud töövõimega inimeste töölerakendamine läheb kindlasti ladusamalt siis, kui oled juba enne valmistunud töötaja tavalisest pikemaks sisseelamisajaks ja individuaalsemaks kohtlemiseks.
3. Küsi abi. Sind nõustavad ja aitavad Eesti Töötukassa, PARE, Eesti Puuetega Inimeste Koda ja selle [liikmesorganisatsioonid](#).
4. Loo usaldusruum. Nii nagu iga inimene, tahab ka vähenenud töövõimega inimene tunda, et teda oodatakse kollektiivi, tal aidatakse sisse elada ja et muresid saab lahendada koos.
5. Töölepingut sõlmides aruta töötajaga, kas ja kuidas nõustada tema kolleege. Töötajaid aitab koolitada ja nõustada Eesti Töötukassa.
6. 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.

7. 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 lojaalse, pühendunud ning kogu kollektiivi ja tööühkkonda soodsalt mõjutava töötaja.
8. Ole visa. Kui ei lähe nii, nagu ootasid (kuigi pingutasid), ära tee üksikjuhtumi põhjal veel otsust loobuda vähenenud töövõimega inimeste palkamisest. Proovi uuesti.