

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Kutseõpetaja õppekava

Kätlin Nigulas

HARIDUSLIKE ERIVAJADUSTEGA KUTSEHARIDUSEGA NOORTE TÖÖLE
VÄRBAMISE VÕIMALUSED JA VÄLJAKUTSED JÕGEVAMAA TÖÖANDJATE
ARVAMUSTE PÕHJAL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: haridusuuringute lektor Karmen Kalk

Tartu 2025

Kokkuvõte

Hariduslike erivajadustega kutseharidusega noorte tööle värbamise võimalused ja väljakutsed Jõgevamaa tööandjate arvamuste põhjal

Hariduslike erivajadustega(HEV) kutseharidusega noorte tööle värbamine võib olla keeruline ja võib sõltuda tööandjate teadlikkusest ja valmisolekust. Uuringu eesmärk on välja selgitada, millised on HEV kutseharidusega noorte tööle värbamise võimalused ja väljakutsed Jõgevamaa tööandjate arvamuste põhjal. Kvalitatiivse uuringu raames viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud kuue tööandjaga. Induktiivse sisuanalüüsi tulemusena selgus, et tööle asumist toetavad lihtsamad tööülesanded, juhendaja olemasolu, varasemad oskused ning koostöö kooliga. Väljakutsetena toodi välja töötempo, iseseisvuse puudumine, tööandjate teadmatus ning tugistruktuuride vähesust. Uuringu tulemusi saab kasutada HEV noorte tööellu kaasamise toetamiseks ning koostöö arendamiseks haridusasutuste ja tööandjate vahel.

Märksõnad: hariduslik erivajadus, kutseharidus, võimalused, väljakutsed, tööandja

Abstract

Opportunities and challenges for recruiting young people with vocational education with special educational needs based on the opinions of employers in Jõgeva country

Recruiting young people with special educational needs (SEN) in vocational education and training (VET) can be difficult and may depend on employers' awareness and willingness. The aim of the study is to find out what the opportunities and challenges are for recruiting young people with HEV in Jõgevamaa, based on the opinions of employers. In the framework of the qualitative study, semi-structured interviews were conducted with six employers. Inductive content analysis revealed that easier job tasks, the presence of a supervisor, previous skills and cooperation with the school are supportive for taking up employment. The pace of work, lack of autonomy, lack of knowledge of employers and lack of support structures were identified as challenges. The results of the survey can be used to support the integration of HEV young people into the world of work and to develop cooperation between educational institutions and employers.

Keywords: special educational needs, vocational education, opportunities, challenges, employers

Sisukord

Sissejuhatus	4
1. Hariduslike erivajadustega õppija kutseõppes	5
2. HEV noorte võimalused tööle värbamisel	6
3. HEV noorte väljakutsed tööturul	8
4. Metoodika	10
4.1 Valim	10
4.2 Andmekogumine	11
4.3 Andmeanalüüs	12
5. Tulemused.....	13
5.1 HEV noorte tööle värbamise võimalused Jõgevamaa tööandjate vaates	13
5.2 HEV noorte tööle värbamise väljakutsed Jõgevamaa tööandjate vaates.....	14
6. Arutelu	16
Tänu sõnad	20
Autorsuse kinnitus.....	20
Kasutatud kirjandus.....	21
Lisa 1	
Lisa 2 QCA map kodeerimine.....	
Lisa 3 Kategooriate loomine (koodipuu)	

Sissejuhatus

Hariduslike erivajadustega õppijate arv on ajaga kasvanud ning neile tuleks rohkem tähelepanu pöörata, kuna nad vajavad diferentseeritud lähenemist ja individuaalseid tugimeetmeid (Haridus- ja Teadusministeerium, 2022; Kõrgesaar, 2020). Hariduslikeks erivajadusteks (järgnevalt HEV) nimetatakse õppija eripärasid, mis nõuavad spetsiifilisi õpetamise kohandamisi või lisatuge (Kõrgesaar, 2020), mistõttu on nende tööturule jõudmise määr oluliselt madalam võrreldes teiste kutsehariduse lõpetajatega (Haaristo *et al.*, 2016; Murasov, 2024).

Tööhõive HEV noorte seas on oluline ühiskondlik küsimus, kuna see mõjutab nende elukvaliteeti, iseseisvust ja sotsiaalset kaasatust (Gyamfi *et al.*, 2019). HEV noortega töötavad organisatsioonid rõhutavad, et HEV noored on suutlikud töötama, kui nad saavad vastavat tuge ning kui töökeskkond on kohandatud nende vajadustele (Eesti Puuetega Inimeste Koda, *s.a*, Töötukassa, *s.a*). Ellenkamp jt (2016) tõid oma uuringus välja, et tööandjatel on rohkem võimalusi HEV noori tööle värvata, kui neile noortele on kättesaadavad tugiteenused, sobiv nõustamine ja vajalikud koolitused. Seetõttu on loodud erinevaid lahendusi, nagu tegevuskeskused ja kaitstud töö teenused, et pakkuda töötamisvõimalusi neile, kes ei saa osaleda avatud tööturul, kuid soovivad panustada ühiskonda ja olla kogukonna täisväärtuslikud liikmed (Sotsiaalministeerium, *s.a*).

HEV noored puutuvad kokku ka takistustega, mis on seotud tööandjatega ning see mõjutab märkimisväärselt võimalusi tööturule sisenemisel. Näiteks võivad tööandjad olla ebakindlad HEV noorte võimete osas, neil puuduvad teadmised, kuidas luua töökeskkond, mis võimaldaks HEV noortel oma oskusi rakendada (Kaye *et al.*, 2011). Lisaks võib tööandjate seas esineda hirne seoses turvalisuse ja ohutuse tagamisega, sest HEV töötajad võivad vajada täiendavat järelvalvet või erimeetmeid (Khayat-zadeh-Mahani *et al.*, 2020).

Eestis on varasemalt uuritud tööandjate arvamusi HEV noorte kohta puidutöö valdkonnas (Lumi, 2020) ning HEV kutseõppijate enda hinnanguid tööle siirdumise kohta (Tsaregorodtsev, 2022). Siiski on puudulik ülevaade tööandjate kogemustest ja hoiakutest erinevates valdkondades, mis mõjutavad otseselt HEV noorte võimalusi tööturule siseneda. Käesolev uurimus aitab mõista, millised on tööandjate peamised võimalused ja väljakutsed HEV noorte tööle värbamisel ning millised toetusmeetmed võiks rakendada, et suurendada nende tööalast kaasatust.

1. Hariduslike erivajadustega õppija kutseõppes

Hariduslike erivajadustega (HEV) õppuriteks loetakse õppijaid, kelle areng või toimetulek on häiritud tervises seisundi, puude, püsivate õpiraskuste või sotsiaal – emotsionaalsete tegurite tõttu, mistõttu vajavad nad tavapärasest erinevat õppekorraldust, õppemeetodeid, tugiteenuseid või õppekeskkonda (Haridus- ja Teadusministeerium, 2023). HEV õppurid võivad olla nii lihtsustatud, toimetuleku kui ka üldõppekava lõpetanud noored, kes vajavad täiendavat tuge. Kõigil neil on võimalus jätkata õpinguid kutsekoolis (Haridusportaal, *s.a*)

Kutseõppe kontekstis tähendab see, et kutsekoolides võib õppida väga erineva tausta ja vajadusega HEV noori. Nende toetamiseks on oluline rakendada paindlikke õppevorme, individuaalset juhendamist ja tugiteenuseid, et tagada edukas osalemine õppeprotsessis (Haaristo *et al*, 2016).

Eestis õpib kutsekoolides igal aastal umbes 800-900 HEV õppurit, kellele riik pakub kõrgendatud rahastust (Haridus- ja Teadusministeerium, 2023). Haridus- ja Teadusministeeriumi (2023) andmetel on kutseõppes tervise või muude erivajadustega õpilastele tagatud kohandatud õppekorraldus. Vajadusel kaasatakse täiendavaid tugispetsialiste ja tugiisikuid (Haridus- ja Teadusministeerium, 2023). Kutseõppeasutuse seadus (2013) sätestab, et koolid peavad tagama õpilastele tugiteenused, sealhulgas karjääriteenused, et toetada nende õppeprotsessi. Need teenused peavad olema kergesti kättesaadavad kõigile kutseharidusega õppijatele, sealhulgas erivajadustega õpilastele (Kutseõppeasutuse seadus, 2013). Kutseõppe määrus rõhutab koostööd kooli pidaja ja erivajadustega õppijate vahel, et tagada karjääriteenuste kättesaadavus ning toetada nende haridusteed ja tulevasi töövõimalusi (Haridus- ja Teadusminister, 2018).

HEV noortel ei ole ühiskonna -ja tööelus osalemiseks võrdseid võimalusi nendega, kellel erivajadust ei ole. Võrdsed võimalused eeldavad kohandatud keskkonna loomist, et toetada nende tööalast osalust (Sotsiaalministeeriumi Kompetentsikeskus, *s.a*). Euroopa Liidu puuetega inimeste õiguste võrdõiguslikkuse strateegia 2021-2030 seab eesmärgiks parandada HEV inimeste tööhõivet ja sotsiaalset kaasatust (Litwin *et al*, 2024). Sinna hulka kuuluvad ka HEV noored, kes siirduvad pärast õpinguid töömaailma. Siiski sõltub õppijate edukas jõudmine tööturule mitmetest teguritest, sealhulgas kohandatud õppekeskkonnast, tööandjate hoiakust ja toetavatest meetmetest. Järgnevalt analüüsitakse võimalusi ja väljakutseid, mis aitavad HEV õppijatel paremini tööturule pääseda ning seal iseseisvalt toime tulla.

2. HEV noorte võimalused tööle värbamisel

Paljud HEV noored seisavad silmitsi takistustega haridussüsteemis täiemahulisel jätkamisel, mistõttu on kutseõpe nende jaoks oluline alternatiiv, mis võimaldab omandada tööoskusi ja valmistab ette tööturul osalemiseks (Gyamfi *et al.*, 2019). Malle jt (2015) töid oma uuringus esile, et kutseõpe võib oluliselt parandada HEV noorte tööalast konkurentsivõimet, arendades vajalikke oskusi ja pädevusi. Ühtlasi aitab tööalaste oskuste omandamine ja praktiline kogemus suurendada nende enesekindlust (Winn & Hay, 2009). Töö ja tugiteenuste puudumine võib muuta HEV noored sõltuvaks oma perest või sotsiaalkaitsest, kuid töö võimaldab neil laiendada suhtlusvõrgustikku, suurendada enesekindlust ja arendada erinevaid oskusi (Holwerda *et al.*, 2013). Seetõttu on oluline, et kutsekoolid, kes tegelevad HEV noorte õpetamisega, vaataksid üle nende karjääri võimalused ning aitaksid suurendada nende tööalast konkurentsivõimet (Yusof *et al.*, 2014).

Selleks, et kutseõppe kaudu saavutada parim võimalik tulemus ja tagada HEV noortele võrdsed võimalused tööturul, on oluline pakkuda kvaliteetset karjäärinõustamist ja koolitusprogramme juba põhikooli lõpus (Correia *et al.*, 2024). Samuti tuleb õpetamisel arvestada HEV õppijate individuaalseid vajadusi, pakkudes neile kohandatud tuge ja sobivat õpikeskkonda (Haaristo *et al.*, 2016).

HEV kutseõppijate tööle värbamise võimaluste parandamiseks on oluline tugevdada koolist tööturule siirdumist toetavaid meetmeid. Selleks on mitmeid võimalusi nagu näiteks praktika (Alias, 2019), kohandatud koolitusprogrammid (Meltzer *et al.*, 2020), tööandjate teadlikkuse suurendamine (Heron & Murray, 2003), karjäärinõustamine ja tugiteenused (Haaristo *et al.*, 2006) ning institutsioonide koostöö ja üleminekuplaanid (Yusof *et al.*, 2004; Eesti Puuetega Inimeste Koda, 2013).

Praktikal on tööle siirdumise protsessis keskne roll (Alias, 2019), kuna see võimaldab HEV õppijatel omandada vajalikke tööoskusi ning samal ajal arendada sotsiaalseid ja emotsionaalseid toimetulekuoskusi reaalses töökeskkonnas. See tähendab, et ainult praktiliste oskuste arendamine ei pruugi olla piisav ning oluline on ka HEV noorte sisemine valmisolek ja ootused tööturul osalemiseks. Lisaks näitab Alias (2019) uuring, et õpetajate ja mentorite toetus ning juhendamine nii tööalaste kui ka sotsiaalsete probleemide lahendamisel on määrava tähtsusega, et tagada HEV õppijate tööalane edukus. Praktika mängib siin olulist rolli, sest see annab HEV noortele võimaluse reaalses keskkonnas katsetada oma oskusi ning saada juhendajate tuge tööülesannete ja suhtlusoskuste arendamisel. Samuti mängib olulist rolli haridussüsteem, kus HEV noored õpivad spetsiaalsetes klassides, mis pakuvad kutseõpet

ja praktikat ning aitavad leida sobivaid töökohti (Holwerda *et al.*, 2013). See viitab sellele, et praktika ei ole ainult tehniliste oskuste omandamise koht, vaid ka oluline tugisüsteem, mis aitab HEV noortel ületada tööle siirdumisega seotud isiklikke ja keskkonnast tingitud takistusi.

Eesti Töötukassa pakub tööalast rehabilitatsiooniteenust, mis aitab HEV noortel valmistuda tööeluks, toetab tööle asumisel ning ka töötamise jätkamisel. Rehabilitatsioonimeeskond aitab HEV noorel leida sobiva töö, toetab tööellu sisse elamist ning nõustab tööandjaid, kuidas kohandada töökeskkonda vastavalt inimese erivajadustele (Töötukassa, *s.a*). Siin mängivad tööandjad olulist rolli, kuna just nende avatus ja valmisolek pakkuda HEV noortele töövõimalusi mõjutab otseselt nende võimalust tööturule siseneda. Tõhusaks üleminekuks haridusteelt tööturule on vajalik luua sujuv üleminekuplaan, mis hõlmab individuaalse ülemineku kava koostamist koos HEV noorega ning tagab info ja ressursside liikumise õppeasutuste, toetavate asutuste ja Eesti Töötukassa vahel (Haaristo *et al.*, 2016). Samal ajal tuleb tagada isikuandmete kaitse, pakkudes individuaalseid töökavasid, tööturuteenuseid ja töövahendust. Eestis on üleminekuplaani koostajaks kutsekool koostöös praktikaasutusega, et toetada õppija siirdumist töömaailma ning aidata tal seal pikemaajaliselt toime tulla (Eesti Puuetega Inimeste Koda, 2013).

HEV noore tööle saamise võimalusi mõjutab ka tema sobivus konkreetsele töökohale, mis sõltub suuresti erivajaduse iseloomustust, olgu see füüsiline, vaimne või meeleline. Samuti leitakse, et töö tegemisel on olulisemad pigem inimese teadmised, oskused ja üldised võimed (Heron & Murray, 2003). Seetõttu on tähtis, et tööandjad keskenduksid töötajate võimetele ja sobivusele, mitte ainult diagnoosile või erivajadusele.

HEV täiskasvanud noorele on nende isiklik sissetulek, eneseteostus, sotsiaalne side ja üldisele heaolule väga suureks edasiviivaks jõuks (Gyamfi *et al.*, 2019). HEV inimeste võimeid ja soove töötada ei tohiks alahinnata. Tööandjate seas võib esineda eksiarvamusi, et HEV noored ei saa või ei soovi töötada. See arusaam on vale – ka nemad soovivad end tööalaselt teostada ning panustada ühiskonda kui neil selleks võimalus antakse (Heron & Murray, 2003). HEV noorte kaasamine tööturule suurendab oluliselt nende toimetulekuvõimet ja iseseisvust (Gyamfi *et al.*, 2019). Seega on oluline olla teadlik võimalustest, millega tööandjad kokku puutuvad. Võimalusteks on oluline tööandjate teadlikkuse tõstmine, tugisüsteemide loomine ja üleminekuplaanide rakendamine. Kuigi HEV noorte toetamiseks on kasutusel erinevaid meetmeid, kerkivad tööle värbamisel siiski esile mitmed takistused, mida käsitleb järgmine peatükk.

3. HEV noorte väljakutsed tööturul

HEV noorte tööturule sisenemine võib olla keeruline mitmete tegurite tõttu (Noel *et al.*, 2017). Nendeks teguriteks võivad olla piiratud töövõimalused (Kaye *et al.*, 2011), sotsiaalsed eelarvamused (Nagtegaal *et al.*, 2023), vähene teadlikkus ning negatiivsed hoiakud (Burke *et al.*, 2013) töandjate seas. Lisaks selgus Tsaregorodtsev (2022) uurimistöös, et HEV noorte jaoks on tööle siirdumisel kõige keerulisemaks probleemiks uue kohaga kohanemine, liiga kiire töötempo ning motivatsiooni puudumine. Kutseharidusega HEV noorte madal enesehinnang võib mõjutada nende enesekindlust ning valmisolekut uuteks väljakutseteks, samuti võib tugiteenuste vähesus ning oskuste vähesus olla takistuseks edukale toimetulekule tööturul (Heron & Murray, 2003; Kaye *et al.*, 2011). Järgnevalt käsitletakse neid tegureid lähemalt, tuues esile nende mõju HEV noorte tööalasele toimetulekule ja võimalikele lahendustele.

Need, kellel on tervislikust seisundist või teistest asjaoludest tingitud erivajadused, kuuluvad tööturul riskirühma. Neil võib olla vajadus lisatoe järele nii töö leidmisel kui ka töö käimisel, kuna nende tervislik seisund võib nõuda toetatavat abi (Haaristo *et al.*, 2016). Varasemas uuringus leiti, et HEV noored vajavad sageli pikaajalist juhendamist ja tuge, et säilitada töökoht ning kohaneda töökeskkonna nõudmistega (Beyer & Beyer, 2017). Ka pärast tööellu astumist või töökoha vahetamist, vajavad HEV noored pidevat juhendamist ja psühholoogilist tuge, mis aitab neil paremini toime tulla töökeskkonna ootustega (Cocks *et al.*, 2015).

HEV noor võib tööotsingutel kogeda töandjate poolset diskrimineerimist. Näiteks võivad traditsioonilised tööintervjuud olla suureks väljakutseks, kuna nad peavad otsustama, kas mainida oma erivajadust või mitte. See võib tähendada aga seda, et nende oskused jäävad märkamatuks (Khayatzadeh-Mahani *et al.*, 2020). Seetõttu ei pruugi töandjad osata HEV noorte eripäradega arvestada ega luua neile sobivaid ametikohti või kohandatud töökeskkonda (Haaristo *et al.*, 2016). Töandjad vajavad rohkem teadmisi erivajadustest ning sujuvam üleminek koolist tööturule eeldab paremat ettevalmistust HEV noortele ja tihedamat koostööd erasektori ning kohalike omavalitsustega (Burke *et al.*, 2013). Hirmud just seoses erivajadustega inimese tööalase võimekuse ja kohanduste vajadusega võivad piirata nende tööle värbamist (Kaye *et al.*, 2011). Siinkohal võiks töandjate hirme ja võimalikke riske vähendada riiklike toetuste ja maksusoodustuste kaudu, mis aitavad katta töökohtade kohandamisega seotud kulud (Praxis, 2015).

Kaye jt (2011) uurimuses leiti, et tööandjad eeldavad oma töötajatelt paindlikkust ja võimet täita mitut ülesannet. Tööandjatel on mure, et HEV inimesed võivad olla selles osas piiratud. Üks Kaye jt (2011) uuringus vastanud tööandja tõi esile, et tänapäeva tööturul on oluline oskus teha mitut ülesannet ja täita erinevaid töörolle. Ta väljendas muret, et HEV töötajad võivad sellega aga hätta jääda. Lisaks kardetakse, et HEV töötajatel võib olla suurem haigestumise risk ja kehvem tervis, mis võib omakorda kaasa tuua sagedased puudumised töölt. Lisaks võivad tööandjad kogeda ebakindlust seoses HEV töötajate seaduslike nõuete ja majanduskulude suhtes (Burke *et al.*, 2013).

Üks peamisi takistusi HEV noorte tööle värbamisel on tööandjate ja ühiskonna teadlikkus erivajadusest ning sellest, kuidas neid tööturul toetada (Burke *et al.*, 2013). Arvamine, et HEV inimesed ei ole produktiivsed ning nende palkamine on kulukas, on sageli seotud tööandjate suhtumise ja eelarvamustega HEV inimestesse (Nagtegaal *et al.*, 2023). Sageli tähendab see seda, et tööandjad ei oska hinnata HEV inimeste oskusi, jättes seeläbi kasutamata võimalusi, mida nad võiksid pakkuda. Üheks hirmuks tööandja poolt on ka hirm turvalisuse ja ohutuse tagamise ees, mis tähendab seda, et kardetakse, et HEV töötaja võib endale viga teha (Khayatzadeh-Mahani *et al.*, 2020). Haaristo jt (2016) uuringust tuli välja, et tööandjad ootavad, et Töötukassa suurendaks teadlikust HEV noorte töövõimest, aitaks hajutada hirme ja eelarvamusi ning pakuks tuge sobiva ametikoha leidmisel ning pakuks ka küsimuste korral usaldusväärset nõustamist.

Tööandjate hoiakute muutmine ja teadlikkuse suurendamine on oluline selleks, et vähendada diskrimineerimist ja soodustada HEV noorte tööhõivet (Burke *et al.*, 2013). Tihti võib juhtuda, et tööandjad saavad mõnest seadusest valesti aru või siis ei pruugigi tunda seadusi (Kaye *et al.*, 2011). Teadlikkuse tõstmine annab tööandjale ülevaate eelistustest palgata HEV töötaja ning suurem teadlikkus mõjutab positiivselt esile kerkinud väärarusaamu (Burke *et al.*, 2013).

Hariduslike erivajadustega õppijate arv on Eestis oluliselt kasvanud ning üha enam neist jätkavad haridusteed kutsehariduses. On oluline, et ka kutseharidusega HEV noored leiaksid pärast kooli lõppu tee tööturule, kuid siirdumine haridusest tööellu võib nende jaoks olla keerukam kui teistel kutsekooli lõpetajatel. Bakalaureusetöö keskendub hariduslike erivajadustega kutseharidusega noorte tööle värbamise võimalustele ja väljakutsetele Jõgevamaa tööandjate arvamuste põhjal. Eestis on seni vähe uuritud HEV noorte kutseharidusest töömaailma siirdumise võimalusi ja võimalikke väljakutseid. Uurimus tööandjate arvamusest HEV noorte tööle värbamise kohta aitaks tõsta teadlikkust HEV noorte töövõimekusest, milliseid võimalusi ja takistusi näevad tööandjad ning kuidas neid takistusi

ületada ning HEV noori paremini tööle integreerimisel toetada. Samuti pakub see olulist infot hariduse ja tööturupoliitika kohandamiseks, et HEV noorte tööle saamine oleks sujuvam.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, millised on hariduslike erivajadustega kutseharidusega noorte tööle värbamise võimalused ja väljakutsed Jõgevamaa tööandjate arvamuste põhjal.

Püstitatud on järgmised uurimisküsimused:

1. Millised on Jõgevamaa tööandjate arvamused hariduslike erivajadustega kutseharidusega noorte tööle värbamise võimaluste kohta?
2. Millised on Jõgevamaa tööandjate arvamused hariduslike erivajadustega kutseharidusega noorte tööle värbamise väljakutsete kohta?

4. Metoodika

Käesolevas uurimistöös kasutati kvalitatiivset uurimisviisi, kuna see võimaldab mõista uuritavate kogemusi, arusaamu ja tähendusi nende esitatud kujul (Kalmus *et al.*, 2015). Uurimine põhineb induktiivsel lähenemisel, mille jaoks kogutakse andmeid läbi intervjuude ning tulemused saadakse tööandjate arvamuste põhjal (Kalmus *et al.*, 2015).

4.1 Valim

Lähtuvalt bakalaureusetöö eesmärkidest ja uurimisküsimustest kasutati valimi moodustamisel sihipärast valimit. Valimisse kuulusid populatsiooni kõige tüüpilisemaid esindajad, kes vastasid kõige paremini uuringu eesmärkidele ja seatud kriteeriumitele (Rämmer, 2014). Valimi moodustamise kriteeriumiks oli, tööandjate varasem kogemus HEV kutseõppijate palkamisel või kes näevad võimalust tulevikus neid tööle võtta. Uuringusse kaasati Jõgevamaa tööandjad, kuna selles piirkonnas tegutseb aktiivselt kutseõppeasutus, mille lõpetajate hulgas on ka HEV noored.

Uuringu jaoks saatis autor pöördumiskirja 12-le Jõgevamaa ettevõttele, kes vastasid eelnevalt seatud kriteeriumitele. Pöördumiskirjale vastasid üheksa tööandjat, kellest uurimises osalemise nõusoleku andis kuus. Ülejäänud ettevõtetel puudus uurimises osalemise huvi, toodi välja kogemuste puudumist ning rõhutati aja puudumisele. Seega kuulus lõplikusse valimisse kuus tööandjat erinevatest valdkondadest (teenindus, puidutöö, tootmine).

Intervjueeritavate taustaandmed on välja toodud tabelis 1.

Tabel 1. Uuringus osalenud tööandjate taustaandmed

Pseudonüüm	Tegevusala	Töötatud aastad	Kokkupuude HEV töötajatega
Tööandja 1	Tootmine	30 aastat	Jah
Tööandja 2	Puidutöö	15 aastat	Jah
Tööandja 3	Teenindus	21 aastat	Jah
Tööandja 4	Teenindus	10 aastat	Jah
Tööandja 5	Teenindus	15 aastat	Jah
Tööandja 6	Puidutöö	1,5 aastat	Ei

Kõik valimisse kuulunud tööandjad osalesid uuringus vabatahtlikult ning nad said eelnevalt ülevaate uuringu eesmägi ja andmete kasutamise kohta. Vastanute konfidentsiaalsuse tagamiseks on intervjueeritavate nimed ja isikuandmed muudetud kooskõlas eetikakoodeksi (ALLEA, 2023) juhistelega. Andmete käsitlemisel on järgitud Hea Teadustava eetikanõudeid, mis põhinevad aususe, vabatahtlikkuse ja anonüümsuse põhimõtetel (Tartu Ülikooli eetikakeskus, 2023), tagades, et osalejate isikuandmeid ei oleks võimalik tuvastada ega väärkasutada.

4.2 Andmekogumine

Bakalaureusetöös kasutati andmete kogumiseks poolstruktureeritud intervjuud, kus intervjuud alustati taustaküsimustega, millele järgnesid põhiküsimused, mis omakorda andsid vastused uurimisküsimustele. Poolstruktureeritud intervjuu kasutamine oli intervjuuks sobiv, sest see andis võimaluse esitada lisaküsimusi, kuid jättis ruumi ka vastusteks ja vestluse suunamiseks vastavalt osalejate arvamustele (Lepik *et al.*, 2014).

Intervjuude läbiviimiseks koostati intervjuukava (vt lisa 1), mis lähtus uurimisküsimustest. Küsimused keskendusid tööandjate arvamustele HEV täiskasvanud noorte värbamise võimaluste nt: „*Millised on Teie ettevõtte võimalused pakkuda tööd hariduslike erivajadustega kutseharidusega noortele?*“ ja väljakutsete nt: „*Millised on Teie arvates suurimad väljakutsed, mis kaasnevad hariduslike erivajadustega noorte tööle värbamisega?*“ kohta. Intervjuukava valmimisel suheldi ettevõtetega e-kirja teel, kus selgitati uuringu eesmärki, intervjuu olemust ja kestvust.

Küsimustiku kvaliteedi suurendamiseks vaatas lõputöö juhendaja intervjuuküsimused üle, tegi ettepanekuid küsimuste sõnastuse täpsustamiseks ning aitas parandada kava ülesehitust. Enne põhiintervjuusid viis autor läbi prooviintervjuu ühe uurijale tuttava

inimesega, kes vastas valimis välja toodud kriteeriumitele. Prooviintervjuu aitas välja selgitada küsimuste selguse ja täpsuse ja selle põhjal kohandada intervjuukava loogilisust ning ennetada võimalikke tekkivaid probleeme (Lepik *et al.*, 2014). Prooviintervjuu kestis kokku 35 min, mille käigus sai autor ülevaate sellest, kas kavas esitatud küsimustele saadi vastused uurimisküsimustele. Prooviintervjuu tulemusena selgus, et kaks küsimust olid oma olemuselt väga sarnased ning üks nendest küsimustest sai järgnevateks intervjuudeks välja võetud. Intervjuukava hulgas oli ka majanduslikke ja sotsiaalseid tegurid puudutav küsimus. See tekitas intervjuueeritaval vastamisel raskusi, mistõttu otsustati see küsimus intervjuukavast eemaldada. Kuna prooviintervjuu andis sisuliselt väärtuslikku teavet, lisati selle tulemused samuti lõpliku andmestiku hulka.

Prooviintervjuule järgnesid poolstruktureeritud intervjuud viie tööandajaga. Intervjuude läbiviimisel lähtus autor osalejate eelistustest intervjuu vormi ja toimumise viisi osas. Neli intervjuueeritavat andsid intervjuu ettevõttes kohapeal, üks intervjuueeritav vastas küsimustele kirjalikult ning üks intervjuueeritav soovis intervjuus osaleda läbi videokõne. Intervjuud kestsid keskmiselt 35 minutit, kõige lühem oli 23 minutit ning kõige pikem 43 minutit. Intervjuude alguses tutvustas autor ennast, selgitas konfidentsiaalsuse tagamise põhimõtteid ning esitles uurimistöö pealkirja, uurimiseesmärki ning eeldatavat ajakulu. Samuti küsiti osalejatelt eelnevalt luba intervjuude salvestamiseks. Vastused salvestas autor oma isikliku telefoniga, mille helisalvestus hiljem transkribeeriti. Autor selgitas uuritavatele, et andmed on konfidentsiaalsed ning neid kasutatakse ainult enda uurimistöös. Hiljem salvestatud tulemused kustutatakse, et tagada uuritavate konfidentsiaalsus ning vältida andmete soovimatut levikut või väärkasutust. See vastab Hea Teadustava (Tartu Ülikooli eetikakeskus, 2023) eetika nõuetele, mille kohaselt peab tagama uuritavate privaatsuse ja piirama juurdepääsu tundlikele andmetele. Autor pakkus uuritavatele võimalust uurimistulemuste ülevaatamiseks, kuid ükski intervjuueeritav seda vajalikuks ei pidanud.

4.3 Andmeanalüüs

Kogutud andmete analüüsiks kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi, mis põhines induktiivsel lähenemisel (Kalmus *et al.*, 2015). Kalmuse jt (2015) sõnul võimaldab induktiivne sisuanalüüs tuvastada korduvaid mustreid ja seoseid ilma eelnevalt määratud teooriale ning pakkudes seeläbi põhjalikku ülevaadet uuritavast probleemist ning uuritavate arvamustest.

Kõik intervjuu andmed salvestati ja transkribeeriti (Lepik *et al.*, 2014), et säilitada intervjuueeritavate poolt saadud vastuste terviklikkus ja autentsus. Transkribeerimisel kasutati „Tekstiks“ programmi, mis transkribeeris helisalvestise tekstiks. Transkribeeritud tekst töötati

mitmeid kordi hoolikalt läbi, et leida üles kõige olulisem. Transkriptsioonis järgiti eesmärki, jätta alles kõik olulised kõneelemendid, mis võiksid aidata mõista intervjuude konteksti (Alumäe, Tilk & Asadullah, 2018). Transkribeeritud andmed kodeeriti QCMap keskkonnas (vt lisa 2), mille eesmärk oli tuvastada uurimisküsimustega seotud korduvaid mustreid (Braun & Clarke, 2006). Uurimisküsimuste kaupa märgiti tekstist tähenduslikud üksused, millele anti koodinimetused. Koodinimetustest moodustasid ala – ja peakategooriad (vt lisa 3). Kategooriate moodustamisel tegi autor koostööd juhendajaga, kellega koos arutleti läbi kategooriate nimetused. Lisaks vaatas juhendaja üle ka ühe uurimisküsimuse kategooria koodide sisu, et need vastaksid sisult uurimisküsimusele. Eesmärgiks oli tagada analüüsi usaldusväärsus, mis on kooskõlas Hea Teadustava eetika põhimõtetega (Tartu Ülikooli eetikakeskus, 2023).

5. Tulemused

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli välja selgitada, millised on HEV kutseharidusega noorte tööle värbamise võimalused ja väljakutsed Jõgevamaa tööandjate arvamuste põhjal. Saadud tulemused on esitatud uurimisküsimuste kaupa, tuginedes andmeanalüüsi käigus moodustunud koodidele ja kategooriatele. Tulemuste illustreerimiseks on kasutatud intervjuueeritavate tsitaate, mis on esile toodud kaldkirjas.

5.1 HEV noorte tööle värbamise võimalused Jõgevamaa tööandjate vaates

Bakalaureusetöö esimese uurimisküsimusega selgitati välja tööandjate arvamused kutseharidusega HEV noorte tööle värbamise võimaluste kohta. Uurimistulemuste analüüsimisel moodustasid sarnase sisuga koodide põhjal alakategooriad: HEV koolist tööle suundumine, toetav ja turvaline töökeskkond, ettevõtete panus(ressursid) ja valmisolek koostööks. Alakategooriatest omakorda moodustasid kaks peakategooriat: värbamist toetavad tegurid ja ettevõtte eeltingimused.

Tööandjate hinnangul on kutseharidusega HEV noorte tööle värbamine võimalik mitmete **värbamist toetavate tegurite mõjul**, mis võivad mõjutada nende võimalikku kaasamist tööellu.

Analüüsi käigus ilmnes, et HEV koolist tööle suunduvate noorte tööle suundumist toetavad tööandjate arvamuste põhjal eelkõige kohandatud ja paindlikud töötingimused. Tööülesanded peaksid olema jõukohased, selgelt piiritletud ning võimaldama töötamist rahulikus tempos.

Jaa, meil on varem olnud paar kutseharidusega noort, kellel on olnud teatud hariduslikud erivajadused. Noh, need pole olnud võibolla väga keerulised juhtumid,

aga näiteks üks noormees, kellel oli raskusi lugemisega ja kirjutamisega, töötas meil abitöölisena tootmises. Tema ülesanded olid pigem lihtsamad, näiteks materjalide ettevalmistamine, lihtsamad lõikamistööd jne... (tööandja 2)

Tähtsaks peeti ka toetavat ja turvalist töökeskkonda, mis tähendab juhendaja või tugiisiku olemasolu, kes aitab HEV noorel tööülesannetega kohaneda ning pakub vajadusel emotsionaalset tuge, luues sellega eeldused edukaks sisseelamiseks ja tööl püsimiseks.

Töökohale paremini sisse elada, selleks on meil, on töö juurest määratud neile abid, kes neid õpetavad välja ja aitavad ja juhendavad. (tööandja 1)

Tööandjad märkisid, et HEV noorte puhul tuleb arvestada töö iseloomuga ning vältida nende rakendamist tööülesannetesse, mis võivad kujutada ohtu noorele endale või teistele. Eriti rõhutati kõrge riskiga tegevusi, nagu töö elektriga või masinatega, mida peeti sobimatuks.

Tööle värbamine **ettevõtte eeltingimustena** tõid tööandjad esile ressursivajadused, mis tähendavad eelkõige piisava arvu juhendajate, piisava ajaressursi ja piisava personalikoosseisu järele. Nende ressursside puudumine takistab igapäevase toe pakkumist ja vajalike töökorralduslike kohanduste tegemist.

Kui noor vajab väga palju tuge või ei suuda töökeskkonnaga kohaneda, siis võib olla keeruline talle sobivat töökohta leida. Me ei saa endale lubada, et keegi teeb näiteks poole aeglasemalt tööd kui teised või vajab pidevat tuge, sest noh...tootmine peab ikka sujuvalt jooksma. (tööandja 2)

Jõgevamaa tööandjate sõnul on HEV noorte tööle värbamise võimaluste eelduseks tihe koostöö koolide ja tugispetsialistidega, et saada usaldusväärset ja õigeaegset teavet noorte vajaduste, tugevuste ning varasema töökogemuse kohta. Samuti peetakse oluliseks teadlikkust olemasolevate toetusüsteemidest.

5.2 HEV noorte tööle värbamise väljakutsed Jõgevamaa tööandjate vaates

Teise uurimisküsimusega selgitati välja tööandjate arvamused kutseharidusega HEV noorte tööle värbamise väljakutsete kohta. Uurimistulemuste analüüsimisel moodustusid sarnase sisuga koodide põhjal välja kuus alakategooriat: töötaja oskused, kohanemine tööl, juhendamise vajadus, suhtlus kooli ja ettevõtete vahel, tugiteenuste vajalikkus ja teadlikkuse puudumine. Alakategooriatest omakorda moodustusid välja kolm peakategooriat: HEV õppijaga seotud väljakutsed, tööandjaga seotud väljakutsed ning ettevõtte arendusvajadused.

Jõgevamaa tööandjate arvamuste põhjal kerkis esile erinevaid väljakutseid, mis on otseselt seotud **õppijaga seotud väljakutsetega**. Peamisteks mainitud väljakutseks olid töötaja oskused, mille alla kuulusid aeglane töötempo, raskused suhtlemisel ja iseseisvuse

puudumine, mis nõuab pidevat juhendamist ja struktureeritud töökorraldust. Samuti mainiti praktiliste oskuste puudumist ja tööohutusega seotud muresid, mis tõstavad tööandjate hirme.

Ei, ei suuda neid niimoodi jälgida, et neil oleks garanteeritud see tööohutus, see on suur probleem. (tööandja 3)

Väljakutseks osutus HEV noorte kohanemine tööol, mis eeldab töökohtade kohandamist. Kohanduste rakendamine nõuab tööandjatel ümberkorraldusi, lisapingutusi ja investeeringuid. Samuti võib ootamatute olukordadega toimetulek osutada keeruliseks, kuna HEV noored vajavad pikemat sisseelamisperioodi ning stabiilset ja toetavat keskkonda.

Ei...kui HEV noor tuleb tööle, siis kõige suurem väljakutse on ilmselt see, et ta vajab rohkem juhendamist ja aega, et asjad selgeks saada. (tööandja 2)

Jõgevamaa tööandjate arvates oli kõige keskmaks märksõnaks HEV noorte tööle värbamisel juhendamise vajalikkus. Tööandjad tõid esile, et HEV noored vajavad sageli pidevat kõrvalist tuge, mis tähendab tööprotsessis tihedamat sekkumist ja rohkem tähelepanu. See aga eeldab olemasolevatelt töötajatelt lisapingutusi ning võib tekitada pingeid kollektiivis, eriti kui puuduvad selged rollijaotused või ettevalmistus selliseks töökorralduseks.

Mõned kolleegid hakkaksid tasapisi kannatust kaotama, sest tootmises on tempokas keskkond ja kõik peavad omavahel sujuvalt koostööd tegema. (tööandja 2)

Takistused, mille **väljakutsed on seotud tööandjaga**, märkisid Jõgevamaa tööandjad puudulikkuse suhtlust kooli ja ettevõtte vahel. Rõhutati, et HEV noorte edukas tööle asumine saab alguse just koolist, kus peaks toimuma nii oskuste arendamine kui ka tööandjate varajane kaasamine.

Ja... ma arvan, et noored ise peaksid saama juba enne praktikat natukene aimu, mida mingi töö endast kujutab. (tööandja 2)

Tööandjad rõhutasid tugiteenuste vajalikkust, kuna HEV noorte edukas tööle värbamine eeldab toimivaid ja kättesaadavaid tugiteenuseid. Samas tunnistasid nad, et neil puuduvad teadmised HEV õppijate toetamiseks vajalike tugistruktuuride võimaluste kohta.

Keeruline vastata, sest meil puudub igasugune kogemus ja koostöö. (tööandja 6)

Uuritavate sõnul toetaks tööandjate teadlikkust erinevad koolitused ja teavitustöö, mis aitaks vähendada eelarvamusi ning luua mõistva ja toetava töökeskkonna. Arvatakse, et see suurendab oluliselt valmisolekut HEV noori tööle värvata.

Eks see algab sellest, et inimesed teaksid natukene rohkem, mida HEV noorte tööle võtmine tegelikult tähendab. Kui tööandjad saaksid praktilist infot, näiteks väikseid

koolitusi või isegi lihtsalt näiteid teistest ettevõtetest, kus HEV noored on edukalt tööle võetud, siis võib see hirmu vähendada. (tööandja 2)

Jõgevamaa tööandjad pidasid **ettevõtte arendusvajadustena** silmas enda teadlikkuse puudumist, mida toetaks kindlasti tööandjate tihedam koostöö koolide ja tööandjate vahel. Toodi esile ka vajadus tutvustada noortele ettevõtet enne praktika või töö alustamist, et vähendada kohanemiskust.

Ja muidugi – kutsekoolidega koostöö. Kui koolid aitaksid noori rohkem ette valmistada ja ka tööandjatele infot anda, siis oleks see üleminek tööellu sujuvam ja noor ei jääks pärast lõpetamist lihtsalt koju istuma, sest ta ei tea, kust alustada. (tööandja 3)

Kindlasti oleksid toetavad selle teemalised koolitused. Samas, kui oleks mõni praktiline koolitus või keegi tuleks oma kogemusi jagama, siis see võiks ka päris hästi toimida. Ja kindlasti võiks olla rohkem päris töökogemust pakkuvaid praktikaid, sest ilma kogemuseteta on üldiselt tööle saada väga keeruline. Vot nii arvan. (tööandja 6)

HEV noorte tööle värbamisel ilmnunud väljakutsed puudutasid nii õppijate individuaalseid kui ka tööandjate enda valmisolekut ja ressursse. Õppijaga seotud raskused, nagu aeglane töötempo, praktiliste – ja suhtlusoskuste puudumine. Sellest kõigest tulenevalt ei ole Jõgevamaa tööandjate jaoks võimatu HEV noori tööle värvata, vaid sellega kaasnevad mitmed väljakutsed. Tööandjatel puudub vajalik teadmine HEV noorte kohta, puudub vajalik mentorlus töökohal ning koostöö haridusasutuste ja tööandjate vahel on liiga vähene.

6. Arutelu

Bakalaureusetöö eesmärk oli välja selgitada, millised on hariduslike erivajadustega kutseharidusega noorte tööle värbamise võimalused ja väljakutsed Jõgevamaa tööandjate arvamuste põhjal. Järgnevalt arutletakse olulisemaid uurimistulemusi uurimisküsimuste kaupa ning antakse ülevaade töö piirangutest, praktilisest väärtusest ning edasisteks uuringuteks tehtud soovistest.

Uurimistöo esimene uurimisküsimuse „*Millised on Jõgevamaa tööandjate arvamused hariduslike erivajadustega kutseharidusega noorte tööle värbamise võimaluste kohta?*“ tulemused näitavad, et HEV koolist tööle suundumise kontekstis peavad tööandjad toetavaks värbamiseks töötingimuste kohandamist vastavalt HEV noore võimetele ja vajadustele. See tähendab lihtsustatud tööülesandeid ning töökorraldust, mis arvestab individuaalseid eripärasid. Sarnast lähenemist rõhutavad ka Sotsiaalministeerium (s.a) ja Haaristo jt 2016, mille kohaselt on HEV noored suutelised töötama, kui neile luuakse sobiv töökeskkond vastavalt nende vajadustele. Sellest võib järeldada, et selline lähenemine vähendab stressi,

aitab suurendada töömotivatsiooni ja tõstab töösoorituse kvaliteeti. Uurimine näitas, et Jõgevamaa tööandjate rõhuasetus jääb suuresti juhendamise vajalikkuse pakkumisele ja sobivate tööülesannete kohandamisele, mille kaudu tööle asumine võiks võimalik olla.

HEV noorte tööle värbamise eeltingimuseks peavad ettevõtted enda panust ja ressursi, mis tähendab piisava arvu juhendajate ning vajalikku ajaressursi. Nende puudumine raskendab igapäevase toe pakkumist ja vajalike töötingimuste kohandamist. Tööle värbamise eelduseks on ka Jõgevamaa tööandjate arvamuste põhjal piisav koostöö ettevõtete ja koolide vahel. Sarnast tähelepanekut esitas ka Haaristo jt (2016) rõhutades, et edukas üleminek koolist tööturule eeldab selget kommunikatsiooni ja koostööd haridusasutuste ja tööandjate vahel. Kui info HEV noore oskuste ja vajaduste kohta jõuaks Jõgevamaa tööandjani varem, siis oleks lihtsam planeerida sobivaid tööülesandeid ja vastavalt sellele määrata vajalik tugi. Koostöö koolidega on vajalik, sest see on väga oluline roll HEV noorte tööle siirdumisel ning seda tuleks süsteemselt soodustada ja toetada. Näiteks saavad koolid korraldada ettevõtetele töötubasid või koolitusi, kus tutvustatakse HEV noorte eripärasid, suhtlemisviise ja juhendamise võtteid.

Teine uurimisküsimus „*Millised on Jõgevamaa tööandjate arvamused hariduslike erivajadustega kutseharidusega noorte tööle värbamise väljakutsed?*“ selgus, et peamised takistavad tegurid on seotud HEV õppijaga. HEV noored vajavad tihti pidevat juhendamist, nende töötempo võib olla aeglasem, sotsiaalsed oskused piiratud ning iseseisvus vähene. Need tegurid mõjutavad tööprotsessi sujuvust ning võivad vähendada tööandjate valmisolekut HEV noorte tööle värbamiseks. Nimetatud väljakutsed on välja toodud ka varasemates uuringutes, kus rõhutatakse, et HEV noored vajavad tööelus rohkem aega, pikaajalist tuge (Beyer & Beyer, 2017) ja kohandatud töökeskkonda (Cocks *et al.*, 2015). Esineb raskuseid suhtlemisel, meeskonnatöös või sotsiaalsetes olukordades, mis võib põhjustada arusaamatusi töökohal ning raskendada kollektiivi sulandumist. Heron & Murray (2003) ning Tsaregorodtsev (2022) märgivad, et HEV noorte madal enesehinnang ja vähene enesekindlus võivad mõjutada nende suhtlemisvõimet ja valmisolekut sotsiaalseteks kontaktideks töö. Keskne probleem on juhendamise vajadus. Tööandjad rõhutasid, et HEV noored vajavad tihti kõrvalist tuge kogu tööprotsessi vältel, mis omakorda eeldab tööandjapoolset valmisolekut määrata selleks kas eraldi juhendaja või suunata ressursid olemasolevate töötajate arvelt. See läheb kokku varasema uuringuga, kus leiti, et HEV noored vajavad sageli pikaajalist tuge, et säilitada töökoht ning kohaneda töökeskkonna nõudmistega (Bayer & Bayer, 2013). Ilma sihipärase toe ja kohanemisperioodita võivad isegi motiveeritud noored jääda tööprotsessis hätta, mis omakorda võib mõjutada kogu kollektiivi toimimist. Seetõttu tuleks HEV noorte

värbamisel arvestada mitte üksnes ametioskustega, vaid ka tööalaste sotsiaalsete oskuste toetamise vajadusega.

Lisaks on Jõgevamaa tööandjate arvamuste põhjal takistavaks teguriks ka tööandjaga seotud väljakutsed. Suurimaks probleemiks on kommunikatsioon koolide ja ettevõtete vahel. Haridussüsteemi ja tööandjate vaheline koostöö puudulikkus on sageli see lüli, mis takistab sujuvat üleminekut koolist tööellu. Kutseõppe määrus rõhutab samuti koostöövajadust kooli ja ettevõtte vahel, et tagada vajalike karjääriteenuste kättesaadavus ning toetada õppijate haridusteed ja sujuvat siirdumist tööellu (Haridus- ja Teadusminister, 2018). Ka varasemas uuringus on rõhutatud, et HEV noorte edukaks tööellu siirdumiseks on vajalik selge institutsioonide vaheline koostöö (Yusof *et al.*, 2004) ning üleminekuplaanide süsteemne rakendamine (Eesti Puuetega Inimeste Koda, 2013). Seega võib järeldada, et HEV noorte tööellu siirdumise edukus sõltub otseselt haridusasutuste ja tööandjate vahelistest koostöösuhetest. Ilma toimiva ja pideva infovahetusest jäävad tööandjad ebakindlasse olukorda, mis võib takistada valmisolekut HEV noori tööle värvata.

Tööandjad rõhutasid tugiteenuste vajalikkusele, et ilma spetsialistide toeta, nagu juhendajad, nõustajad või tugiisikud, on keeruline tagada HEV noorele vajalikku tuge töökohal. Sellised teenused aitavad leevendada tööandjate koormust, toetavad noore sisseelamist ning tagavad järjepideva toetuse ka pärast tööle asumist. Näiteks aitab Töötukassa rehabilitatsioonimeeskond HEV noorel leida sobiva töö, toetab tööellu sisseelamist ning nõustab tööandjaid töökeskkonna kohandamisel vastavalt inimese erivajadusele (Töötukassa, *s.a*). Samas selgus uuringust, et tööandjatel puuduvad teadmised erinevate tugimeetmete kohta. Teadlikkuse parandamiseks tuleks tööandjale pakkuda teavitustööd, praktilisi koolitusi ja selget ülevaadet olemasolevatest tugiteenustest ning nende kasutamise võimalustest. Süsteemne tugi on vajalik eeldus, mis suurendaks tööandjate valmisolekut panustada HEV noorte tööellu kaasamist.

Ettevõtte arendusvajadusena nähakse tööandjate ja töötajate teadlikkuse tõstmises. Teadlikkuse tõstmiseks tuuakse välja erinevaid koolitusi, teavitustööd ning võimalust tutvuda HEV noore ja töökoha sobivusega enne tööle asumist. Eelkõige rõhutati, et teadlikkus HEV noorte erivajadusest ja juhendamise põhimõtetest aitaks vähendada ebakindlust ja eelarvamusi tööandjate ja kolleegide seas. Ka Burke jt (2013) on öelnud, et tööandja teadlikkuse suurendamine on vajalik selleks, leevendada levinud väärarusaamu, mis võivad muidu värbamisotsuseid negatiivselt mõjutada. Heron ja Murray (2003) lisavad, et teadmiste ja arusaamise suurendamine aitab luua tööandjate ja kolleegide valmisolekut toetada HEV noori töökohal. Järeldada võib, et tööandjate ja kolleegide teadlikkuse tõstmine on üks

võtmeguritest HEV noorte edukaks tööle rakendamiseks. Teadlikkus aitab murda eelarvamusi ning loob soodsama pinnase kaasavale ja toetavale töökeskkonnale. Seega võib arvata, et HEV noorte tööle värbamise takistused on sageli seotud süsteemse toe puudumisega, mitte ainult HEV noorte enda võimetega. Jõgevamaa tööandjate valmisolek on olemas, kuid see eeldab paremat koostööd koolidega, tugimeetmete toimimist, teadlikkuse tõstmist ning erinevaid toetusmeetmeid. HEV noorte kaasamine tööturule ei ole tööandjatele võimatu, kuid see nõuab teadlikku ja koostööpõhist lähenemist, kus iga osapool toetab HEV noore tööellu sisenemist.

Tuginedes käesoleva bakalaureusetöö tulemustele, võib järeldada, et Jõgevamaa tööandjad on HEV noorte tööle värbamise suhtes pigem positiivselt häälestatud, kuid otsuste langetamisel on määravaks eelkõige praktilised tingimused. Võrreldes varasemate uuringutega tuli Jõgevamaa kontekstis esile selge rõhuasetus pakkuda HEV noortele võimalust tutvuda töökoha ja tööülesannetega enne praktika või töö alustamist. See viitab piirkondlikule vajadusele teadlikkuse tõstmise, koostöömudelite ja süsteemse toe arendamiseks, et tööandjate valmisolek saaks muutuda reaalseks kaasamiseks.

Käesoleva bakalaureusetöö uuringu üheks piiranguks oli uuritavate leidmise keerukus. Kuigi uuring keskendus sihipäraselt valitud Jõgevamaa tööandjatele, osutus uuritavate leidmine oodatust raskemaks. Võimalik, et HEV noorte tööle värbamine võis olla tööandjate jaoks tundlik valdkond ning seetõttu ei soovitud uuringus osaleda. Samuti toodi keeldumise põhjusena välja ajapuudust. Sellest tulenevalt jäi valimi suurus ka oodatust väiksemaks. Üheks võimaluseks oleks olnud teha kvantitatiivne uurimus, siis oleks võibolla valim ka suurem, kuna uuritavad ei pea andma intervjuusid ja ei pea tundma end ebamugavalt. Piiranguks oli ka intervjuu ajal tekkinud tehniline rike, mis häiris oluliselt intervjuu sujuvust.

Bakalaureusetöö praktiline väärtus on anda väärtuslikku infot HEV noorte tööle värbamise võimalustest ja väljakutsetest ning saadud tulemused annavad tööandjatele ja praktikakohtade juhendajatele ülevaate, millised tegurid toetavad ja takistavad HEV noorte tööle värbamist ning millist tuge tööandjad ise vajavad. See võib toetada tööandjate valmisolekut HEV noortega töötamiseks, aidata vähendada eelarvamusi ja tuua esile vajaduse koolituste ja juhendamisevõimaluste järele. Edasisteks uurimusteks võiks rakendada laiemat piirkonda, mis annaks võimaluse võrrelda tööandjate hoiakuid ja kogemusi eri maakondades ning hinnata, kas esineb ka regionaalseid erinevusi, mis mõjutavad HEV noorte tööhõivet. Teiseks võiks keskenduda sellele, kas HEV noorte tööle võtmine on lihtsam või keerulisem mõnes konkreetses sektoris ning millest see võiks sõltuda. Kolmandaks võiks uurida, millisel

määral mõjutab kutsekooli praktika korraldus (sealhulgas praktika kestvus, juhendamine, ettevalmistus) HEV noorte edasist tööle asumist.

Tänuõnad

Soovin tänada kõiki, kes toetasid mind selle lõputöö valmimisel. Erilise tänu tahaks suunata minu juhendajale, Karmen Kalgile, kelle professionaalne suunamine, tagasiside ja kannatlikkus olid mulle suureks abiks kogu selle aja jooksul. Suured tänud ka Liana Roosile, kes on samuti kogu õpingute perioodi hoidnud silma peal kirjutamisprotsessil ning toetanud nii nõu kui jõuga. Suur tänu kuulub ka minu perekonnale ja töökaaslastele, kes on mind rasketel aegadel püsti hoidnud. Tänan ka intervjueeritavaid tööandjaid, kes nõustusid osalema ja jagama avameelselt oma mõtteid.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Kasutatud kirjandus

- Alias, A. (2019). Internship in The Transition Program From School To Work. *Global Journal Al Thaqafah*, 7, 7-13.
<https://jurnal.usas.edu.my/gjat/index.php/journal/article/view/414/384>
- ALLEA. (2023). *Euroopa teadusuuringute eetika koodeks*. <https://allea.org/wp-content/uploads/2024/01/The-European-Code-of-Conduct-2023-EE.pdf>
- Alumäe, T., Tilk, O., & Asadullah (2018). *Advanced Rich Transcription System for Estonian Speech. Human Language Technologies – The Baltic Perspective*, 307, 1-8.
- Beyer, S., & Beyer, A. (2017). *A systematic review of the literature on the benefits for employers of employing people with learning disabilities*. Cardiff University.
[https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/103127/1/Beyer%202017.061%20Benefits%20of%20employing%20PwLD%255b1%255d%20\(1\).pdf](https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/103127/1/Beyer%202017.061%20Benefits%20of%20employing%20PwLD%255b1%255d%20(1).pdf)
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21-38.
- Cocks, E., Thoresen, S. H., & Lee, E. A. L. (2015). Pathways to Employment and Quality of Life for Apprenticeship and Traineeship Graduates with Disabilities. *International Journal of Disability, Development and Education*, 62(4), 422–437.
<https://doi.org/10.1080/1034912X.2015.1025714>
- Correia, R., Hossein, S., Kim, L. S., Arshad, A., Cheetu, S., Rahman, H., & Gravely, E. (2024). *Challenges and barrier to success among apprentices*. Adult Basic Education Association. <https://abea.on.ca/wp-content/uploads/2024/04/ABEAApprenticeshipResearchReport-Final-Feb2024.pdf>
- Eesti Puuetega Inimeste Koda (s.a). *Töövõime*. <https://epikoda.ee/erivajadusega-inimesele/toovoime>
- Eesti Puuetega Inimeste Koda. (2013). *ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioon ja puuetega inimeste õigused Eestis*. https://www.epikoda.ee/wp-content/uploads/2012/03/raamat_veeb.pdf
- Ellenkamp, J.J.H., Brouwers, E.P.M., Embregts, P.J.C.M. *et al.* Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for

- Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *J Occup Rehabil* 26, 56–69 (2016). <https://doi.org/10.1007/s10926-015-9586-1>
- Gyamfi, N., Mprah, W., Edusei Kwaku, A., Dogbe, J., & Owusu, I. (2019). Relevance of vocational training programme for persons with disabilities in the Ashanti Region of Ghana. *Journal of disability studies*, 1(2), 69-76.
- Haaristo, H. S., Masso, M., & Veldre, V. (2016). *Tervise seisundist või puudest tingitud erivajadustega noorte siirdumine koolist tööle*. Poliitikauuringute Keskus Praxis. <https://www.praxis.ee/uploads/2015/06/Erivajadustega-noorte-siirdumine-koolist-toole.pdf>
- Haridus- ja teadusminister. (2018). *Haridusliku erivajadusega õpilase kutseõppeasutuses õppimise tingimused ja kord* (määrus nr 35, 28. detsember 2018). Riigi Teataja <https://www.riigiteataja.ee/akt/108012019008>
- Haridus- ja teadusministeerium. (2022). *Tulemusaruande analüütiline lisa*. https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2023-08/2022_TA_anal%C3%BC%C3%BCtiline_lisa.pdf
- Haridus- ja teadusministeerium. (2023). *Hariduslike erivajadustega õpilane*. <https://www.hm.ee/kutse-ja-taiskasvanuharidus/kutseharidus/hariduslike-erivajadustega-opilane>
- Haridusportaal. (s.a). *Hariduslike erivajadustega õpilase toetamine koolis*. Haridusportaal <https://haridusportaal.edu.ee/s%C3%BCndmused/hariduslike-erivajadustega-%C3%B5pilase-toetamine-koolis>
- Haridusportaal. (s.a). *Kutseharidus: Õppimisvõimalused erivajadustega õppijale*. <https://haridusportaal.edu.ee/artiklid/kutseharidus#%C3%B5ppimisv%C3%B5imalused-erivajadusega-%C3%B5ppijale>
- Heron, R., & Murray, B. (2003). *Assisting disabled persons in finding employment: A practical guide*. International Labour Office.
- Holwerda, A., van der Klink, J. J. L., de Boer, M. R., Groothoff, J. W., & Brouwer, S. (2013). Predictors of work participation of young adults with mild intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 34(6), 1982–1990. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2013.03.018>
- Kalmus, V., Masso, A., & Linno, M. (2015). *Kvalitatiivne sisuanalüüs. Tartu Ülikooli Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metoloogia õpibaas*. <https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys/>

- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities?. *Journal of occupational rehabilitation, 21*, 526-536.
- Khayat-zadeh-Mahani, A., Wittevrongel, K., Nicholas, D. B., & Zwicker, J. D. (2020). Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. *Disability and rehabilitation, 42*(19), 2696-2706.
- Kutseõppeasutuse seadus (01.09.2013). *Riigi Teataja I*.
<https://www.riigiteataja.ee/akt/102072013001>
- Kõrgessaar, J. (2020). *Sissejuhatus hariduslike erivajaduste käsitusse*. Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., & Strömpl, J. (2014). *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Tartu Ülikool. <http://samm.ut.ee/avaleht>.
- Litwin, P., Antonelli, D., & Stadnicka, D. (2024). Employing disabled workers in production: simulating the impact on performance and service level. *International Journal of Production Research, 62*(12), 4530–4545. <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/00207543.2023.2266066>
- Lumi, F. (2020). *Puidusektori tööandjate kogemused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja nendega töötamisel, teadlikkus vähenenud töövõimega inimestele suunatud tööturuteenustest* [bakalaureusetöö, Tartu Ülikool]. DSpace.
<https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/ebdb6453-969e-4af9-bb15-6fab3d69dc85/content>
- Malle, A. Y., Pirttimaa, R., & Saloviita, T. (2015). Inclusion of students with disabilities in formal vocational education programs in erhiopia. *International journal of special education, 30*(2), 11.
- Meltzer, A., Robinson, S., & Fisher, K. R. (2020). Barriers to finding and maintaining open employment for people with intellectual disability in Australia. *Social Policy & Administration, 54*(1), 88–101.
- Murasov, M. (2024). *Edukus tööturul 2022. Üldkesk-, kutse- ja kõrghariduse lõpetanute hõive ja palgad*. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.
- Nagtegaal, R., de Boer, N., van Berkel, R., Derks, B., & Tummers, L. (2023). Why Do Employers (Fail to) Hire People with Disabilities? A Systematic Review of Capabilities, Opportunities and Motivations. *Journal of Occupational Rehabilitation, 33*(2), 329–340. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10076-1>

- Noel, V., Oulvey, E., Drake, R., & Bond, G. (2017). Barriers to Employment for Transitionage Youth with Developmental and Psychiatric Disabilities. *Administration and policy in mental health*, 44. <https://doi.org/10.1007/s10488-016-0773-y>
- Rämmer, A. (2014). *Valimi moodustamine. Tartu Ülikooli Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <https://samm.ut.ee/valimid/>
- Sotsiaalministeeriumi Kompetentsikeskus. (s.a). *Kuidas luua erivajadusega inimestele võrdseid võimalusi*. <https://kompetentsikeskus.sm.ee/et/vordsed-voimalused/vordne-kohtlemine/vordsete-voimaluste-edendamise/vahemusruhmadele-vordsete-voimaluste-loomine/kuidas-luua-erivajadusega-inimestele-teistega-vordseid-voimalusi>
- Sotsiaalministeerium. (s.a). *Pikaajaline kaitstud töö 2015-2023*. <https://www.sm.ee/pikaajaline-kaitstud-too-2015-2023>
- Tartu Ülikooli eetikakeskus. (2023). *Hea teadustava*. https://eetika.ee/sites/default/files/2023-06/HEA%20TEADUSTAVA_2023.pdf
- Tsaregorodtsev, V. (2022). *Kutsekoolides õppivate erivajadustega noorte raskused ja lahendused tööle siirdumisel noorte enda hinnangul* [bakalaureusetöö, Tartu Ülikool]. DSpace. <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/d0f00d6b-50e6-4f15-9bd2-1a3b64a369bf/content>
- Töötukassa. (s.a.). *Tööalane rehabilitatsioon*. <https://www.tootukassa.ee/et/teenused/vahenenud-toovoimega-inimestele/tooalane-rehabilitatsioon>
- Winn, S., & Hay, I. (2009). Transition from school for youths with a disability: issues and challenges. *Disability & Society*, 24(1), 103–115. <https://doi.org/10.1080/09687590802535725>
- Yusof, A. M., Ali, M. M., & Salleh, A. M. (2014). Employability of vocational school leavers with disabilities. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, 1064-1069.

Lisa 1

INTERVJUU KAVA

Sissejuhatavad küsimused:

- 1) Palun rääkige natuke enda ettevõttest – millega ettevõtte tegeleb ja kui kaua on tegutsenud?
- 2) Milline on teie roll ettevõttes ja kui kaua olete selles ametis ise olnud?
- 3) Kas teie ettevõttes on varem töötanud kutsehariusega noori, kellel on hariduslikud erivajadused (HEV)? Kui jah, siis millistel ametikohtadel?

Võimalused hariduslike erivajadustega noorte tööle värbamiseks

- 1) Millised kogemused on/on olnud Teil erivajadustega kutseõppijate tööle värbamisel?
- 2) Millised on ettevõtte võimalused pakkuda tööd hariduslike erivajadustega kutseharidusega noortele?
- 3) Milliseid tööülesandeid või ametikohti näete Teie ettevõttes sobivatena erivajadustega noortele?
- 4) Milliseid kohandusi olete valmis tegema, et erivajadustega noori toetada?
- 5) Kuidas mõjutavad seadusandlikud ja majanduslikud stiimulid Teie ettevõtte võimalusi HEV noori tööle võtta?
- 6) Milliseid mentorlus- või tugisüsteeme on Teie ettevõttes rakendatud, et aidata HEV noortel töökohale paremini sisse elada?
- 7) Millised HEV kutseõppijate oskused/omadused on Teie arvates kõige olulisemad edukaks integreerimiseks töökohal?
- 8) Milliseid koostöövõimalusi haridusasutustega võiks Teie ettevõtte kasutada, et toetada HEV noorte üleminekut tööturule?

Väljakutsed hariduslike erivajadustega noorte tööle värbamisel

- 1) Millised on Teie arvates suurimad väljakutsed, mis kaasnevad hariduslike erivajadustega noorte tööle värbamisega?
- 2) Millised tegurid muudavad Teie arvates HEV noorte kohanemise tööeluga keerulisemaks?
- 3) Milliseid takistusi näete seoses töökollektiivi valmisolekuga integreerida HEV noori?

- 4) Millist tuge või ettevalmistust vajaksite, et palgata ja töötada koos erivajadustega noortega?
- 5) Kuidas mõjutavad teie otsuseid seadusandlikud ja majanduslikud tegurid erivajadustega noorte palkamisel?
- 6) Milliseid teadmisi või oskusi peaksid haridusasutused noortele andma, et nende tööhõivevõimalusi suurendada?

Toetavad meetmeid ja lahendused tööle värbamiseks?

- 1) Milliseid meetmeid võiks rakendada, et HEV noorte tööle värbamine oleks sujuvam?
- 2) Milline koostöö kutsekoolidega aitaks kõige enam HEV noorte tööturule sisenemisel?
- 3) Milliseid tugisüsteeme või lisateenuseid tuleks Teie arvates arendada, et toetada HEV noorte töötamist?
- 4) Kuidas võiks tõsta tööandjate ja kolleegide teadlikkust HEV töötajatega seotud teemadel?
- 5) Milliseid muudatusi peaksid riik või kohalikud omavalitsused tegema, et parandada HEV noorte tööhõivet?

Lisa 2 QCA map kodeerimine














M: Millised on üldse teie ettevõtte võimalused pakkuda tööd hariduslike erivajadustega kutseharidusega noortele?


























T: Hmm...No eks see sõltub paljuski noorest endast ja ka töö iseloomust. Eee.. Koristustöö on iseenesest üsna selge ja konkreetne töö, nii et kui noor on võimeline õppima ja talle selline rutiinsem töö sobib siis on see täitsa tehtav ma usun. Meil on olnud selliseid töötajaid ja me oleme püüdnud leida erinevaid viise, kuidas neid võimalikult hästi toetada. Mõnikord on vaja natuke rohkem juhendamist ja mida kõike veel, aga see minu jaoks ei ole see pole probleem, kui on näha, et see inimene tahab tööd teha. Ilmselt on võimalik ka töökorraldust mõnevõrra kohandada, näiteks anda lihtsamaid ülesandeid või pakkuda lühemaid tööpäevi... mõtlen siis, seda et kui täiskoormus alguses liiga raske tundub. Ning kui näiteks töötukassa või mõni muu toetav süsteem aitab, siis on see kindlasti üheks lisa boonuseks. Üldiselt oleme vastutulelikud, aga peamine on see, et mõlemale poolele sobiks ...nii ettevõttele kui ka töötajale. Kui see klappib, siis on kõik hästi.

RQ1-6

RQ1-9

RQ1-13

Kategoriate süsteem	
 RQ1-2: Tööandja valmisolek	   
 RQ1-3: Praktika võimalus	   
 RQ1-5: Olemas olevad oskused	   
 RQ1-6: Lihtsamad tööd	

 RQ3-3: Suurem koostöö kutsekoolide ja tööandja vahel	   
 RQ3-4: Praktikaeelne tutvus töökohaga	   
 RQ3-5: Palga ja juhendamise toetus	   
 RQ3-6: Töökoha kohandamise ja paindlikkuse tugi	   
 RQ3-7: Mentor või tugiisik noorele	   

Lisa 3 Kategooriate loomine (koodipuu)

Uurimisküsimus	Peakategooria	Alakategooria
Millised on Jõgevamaa tööandjate arvamused hariduslike erivajadustega kutseharidusega noorte tööle värbamise võimaluste kohta?	Värbamist toetavad tegurid	HEV koolist tööle suundumine Toetav ja turvaline töökeskkond
	Ettevõtte eeltingimused	Ettevõtte panus (ressursid) Valmisolek koostööks
Millised on Jõgevamaa tööandjate arvamused hariduslike erivajadustega kutseharidusega noorte tööle värbamise väljakutsete kohta?	HEV õppijaga seotud väljakutsed	Töötaja oskused (puudused) Kohanemine tööl Juhendamise vajadus (olulisus)
	Tööandjaga seotud väljakutsed	Kommunikatsioon kooli ja ettevõtete vahel Tugiteenuste vajalikkus
	Ettevõtte arendusvajadused	Teadlikkuse puudumine

Mina, Kätlin Nigulas,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Hariduslike erivajadustega kutseharidusega noorte tööle värbamise võimalused ja väljakutsed Jõgevamaa tööandjate arvamuste põhjal“ mille juhendaja on Karmen Kalk, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Kätlin Nigulas

Allkirjastatud digitaalselt

22.05.2025