

TARTU ÜLIKOOLI PÄRNU KOLLEDŽ  
Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava

Jane Müür

**TÖÖANDJATE KOGEMUSED JA  
VALMISOLEK PSÜÜHILISE  
ERIVAJADUSEGA INIMESTE  
VÄRBAMISEKS PÄRNU LINNA NÄITEL**

Lõputöö

Liina Käär, MA

Pärnu 2026

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Liina Käär

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Monika Kumm

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

(allkirjastatud digitaalselt)

Jane Müür

## SISUKORD

Sissejuhatus.....	4
1. Psüühilise erivajadusega inimeste võimalused osaleda tööhõives .....	7
1.1. Psüühilise erivajadusega inimesed ühiskonnas .....	7
1.2. Tööturg ja tööhõivet toetavad teenused erivajadusega inimestele .....	10
1.3. Psüühilise erivajadusega inimesed tööturul .....	14
2. Empiiriline uuring tööandjate vaatest psüühilise erivajadusega inimeste osalusele tööhõives .....	20
2.1. Puuetega inimesed ja tööturg Pärnu linnas .....	20
2.2. Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus.....	21
2.3. Uurimistulemuste tõlgendamine .....	24
2.3.1. Ettevõtjate kogemused psüühilise erivajadusega inimeste värbamisega seoses .....	24
2.3.2. Ettevõtjate valmisolek võtta tööle psüühilise erivajadusega inimesi.....	26
2.3.3. Takistavad tegurid psüühilise erivajadusega inimeste kaasamiseks tööturul .....	28
2.3.4. Meetmed psüühilise erivajadusega inimeste kaasamiseks tööturul .....	30
2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud .....	34
Kokkuvõte.....	39
Viidatud allikad.....	41
Lisad.....	52
Lisa 1. Intervjuu küsimused .....	52
Lisa 2. Ankeetküsimustik.....	53
Lisa 3. Kogemused psüühilise erivajadusega inimeste tööle võtmisel .....	58
Lisa 4. Valmisolek võtta tööle psüühilise erivajadusega inimesi .....	59
Lisa 5. Valik intervjuueeritavate tsitaate lahendustest ja taustast .....	60
Summary .....	63

## SISSEJUHATUS

Psüühilise erivajadusega inimeste osalemine tööturul on oluline nii üksikisiku heaolu kui ka ühiskonna toimimise seisukohalt. Töötamine toetab inimese majanduslikku iseseisvust, sotsiaalset kaasatust ja eneseväärikust, kuid psüühikahäiretega inimeste jaoks ei ole tööle jõudmine ega seal püsimine sageli iseenesestmõistetav. Nende võimalusi kujundavad nii terviseseisund, ühiskondlikud hoiakud kui ka tööturu struktuursed tingimused. Seetõttu on teema aktuaalne nii Eestis kui ka rahvusvaheliselt.

Eestis elab ligikaudu 107 934 puuetega inimest (Statistikaamet, 2025-a), mis moodustab märkimisväärse osa elanikkonnast. Maailmas on psüühilise erivajadusega inimesi üle miljardi, kusjuures kõige levinum diagnoos on ärevushäire (World Health Organization, 2025, lk 6). Psüühilise erivajadusega inimesed kogevad tõrjutust nii sotsiaalsete suhete loomisel kui ka töö otsimisel. Diskrimineerimine ja häbimärgistamine rikuvad sageli nende inimõigusi, piirates juurdepääsu haridusele ja tööturule, jättes nad ilma majanduslikest, sotsiaalsetest ja kultuurilistest õigustest. (World Health Organization, 2021-a, lk 3)

Euroopas elas 2024. aastal keskmiselt 28,8% puuetega inimestest suhtelises vaesuses. Eestis ulatub see näitaja 39,1%-ni, mis on üks kõrgemaid Euroopa Liidus (Eurostat, 2025). Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni uuringud näitavad, et puuetega inimeste tööturu osalus on märgatavalt madalam, nende töötuse risk suurem ning palgad madalamad kui ilma puudeta elanikkonnal. Erinevused on töötingimustes, ollakse iseendale rohkem tööandjaks ja saadakse ebavõrdsemat tasu. Osa palgalõhest on seletatav hariduse, vanuse ja ametikohaga, aga mitte kõik. (Ananian & Dellaferrera, 2024, lk 43)

Tööandjad on arvamusel, et töötaja peaks enda erivajadusest teavitama, et oleks võimalik teha kohandusi töökohal (Olsen, 2024, lk 791). Probleemidena on tööandjad välja toonud, et kardetakse emotsionaalseid puhanguid, ebastabiilsust ja võimalikke ohte nii erivajadusega inimesele endale kui ka kolleegidele. Murekohtadeks on ka

ebausaldusväärus, kehv tööetika ning vajadus sagedase juhendamise järele, mis võib tekitada lisakoormust teistele töötajatele. Psüühikahäirega inimesi nähakse tihti raskesti meeskonda sulanduvatena, kelle käitumine võib häirida töödünaamikat ja kahjustada organisatsiooni mainet. (Shahwan *et al.*, 2022, lk 1259) Puuetega inimesed toovad välja, et tööandjate suhtumine puuetega töötajatesse, eriti kohanduste taotlemise protsessis, võib kahjustada erivajadustega inimeste edasisi töövõimalusi ettevõttes (Olsen, 2024, lk 806).

Aastatel 2015–2025 on erinevate lõputööde raames uuritud mitmeid teemasid seoses psüühikahäiretega inimeste tööhõivega ning nendest töödest on peamiste probleemidena ilmnunud, et psüühilise erivajadusega inimestel on väike motivatsioon, sõltuvusprobleemid ning lisakoormus teistele töötajatele (Lumi, 2020, lk 20), stigmatiseerimine (Kozma, 2021, lk 27), tööandjate huvipuudus ja vähene info puuete kohta (Timmotalo, 2015, lk 46–47). Kask (2018, lk 43–44) tõi välja, et psüühilise erivajadusega inimeste puhul nähakse probleemidena usaldusväärust, tööl püsimist ja lisakulutusi, kuid tema hinnangul oli valim liiga väike ning tuleks kaasata rohkem tööandjaid. Sarnasele järeldusele jõudis ka Lepik (2020, lk 51), tuues välja suurema valimi vajaduse ning lisades, et anonüümsed ankeetküsimustikud võivad anda tööandjalt ausamaid vastuseid kui silmast-silma intervjuud.

Sotsiaalministeeriumi (2021, lk 6–7) uuringus toodi esile, et paljud kardavad psüühilise erivajadusega inimeste ettearvamatut käitumist ning tunnevad ebamugavust nendega suhtlemisel, peamiselt teadmiste puudumise tõttu. Osad vastajad arvasid, et psüühilise erivajadusega inimeste tegutsemist koolis, tööl ja ühiskonnaelus tuleks piirata (Sotsiaalministeerium, 2021, lk 18). Soodustava meetmena tuuakse välja sobivate tingimuste loomist ja tugiteenuste pakkumist erivajadusega inimestele, samas ei taheta, et teised töötajad peaksid oma töökorraldust muutma (Sotsiaalministeerium, 2021, lk 19). 2019. aastal Saksamaal läbiviidud uuringus (Gühne *et al.*, 2021, lk 1660) osalenud psüühilise erivajadusega inimestest, ainult 27,9% osales konkurentsivõimelises tööhõives, samas kui 25,9% olid töötud, 23,3% olid tervislikel põhjustel pensionil ja 4,9% olid kaitstud tööhõives. Uuring näitas, et üle poolte uuringus osalejatest soovib konkurentsivõimelist tööd.

Tuginedes eelnevale on uurimisprobleemiks psüühilise erivajadusega inimeste vähene kaasatus tööturul ning sellest tulenevad probleemid nende toimetulekus.

Lõputöö eesmärk oli välja selgitada psüühilise erivajadusega inimeste võimalused ja takistused osalemiseks Pärnu linna tööturul ning teha ettepanekuid Eesti Töötukassale, Pärnumaa Ettevõtete Kojale ja Eesti Tööandjate Keskliidule toetamaks psüühilise erivajadusega inimeste tööturule sisenemist ja seal püsimist.

Lõputöö käigus otsiti vastuseid järgmistele uurimisküsimustele:

1. Millised on tööandjate kogemused psüühilise erivajadusega inimeste töölevõtmisel ja töötamise toetamisel?
2. Milliseid meetmeid saab rakendada psüühikahäirega inimeste tööhõivevõimaluste parandamiseks?

Eesmärgi täitmiseks viiakse läbi kvantitatiiv-kvalitatiivne ehk segameetodil uuring. Töö koosneb kahest osast, teoreetilisest ülevaatest ja empiirilisest uuringust. Esimeses osas käsitletakse psüühilise erivajadusega inimeste olukorda ühiskonnas, tööturgu ja tööhõivet mõjutavaid tegureid. Teoreetiline raam tugineb biopsühhosotsiaalsele käsitlusele, mis selgitab inimese heaolu kujunemist bioloogiliste, psühholoogiliste ja sotsiaalsete tegurite koosmõjul. Lisaks kasutatakse võimekusteooriat, mis aitab mõista, et inimese tegelikud võimalused sõltuvad nii individuaalsetest võimetest kui ka keskkonna pakutavatest tingimustest. Psüühilise erivajadusega inimeste tööalast toimetulekut selgitatakse ökoloogilise süsteemiteooria abil, mis aitab aru saada erinevate tasandite mõjust tööturul osalemisele. Töö teine osa annab ülevaate psüühilise erivajadusega inimeste ja Pärnu linna tööturu hetkeseisust, tutvustatakse kasutatavat uurimismetoodikat ja valimit. Seejärel tuuakse välja uuringutulemuste analüüs ja tõlgendus, millele järgneb arutelu, järeldused ja ettepanekud psüühilise erivajadusega inimeste tööturule kaasamise ja püsimise parendamiseks. Töös on sõnastuse kohendamisel kasutatud *Microsoft Copilot'i*.

# 1. PSÜÜHILISE ERIVAJADUSEGA INIMESTE VÕIMALUSED OSALEDA TÖÖHÕIVES

## 1.1. Psüühilise erivajadusega inimesed ühiskonnas

Üha enam on hakatud ühiskonnas tähelepanu pöörama vaimse tervise probleemidele, sealhulgas psüühilise erivajadusega inimestele. Psüühikahäire mõjutab inimese tervist, suhteid, toimetulekut ja osalust kogukonnaelus. Seetõttu tuleb psüühilise erivajadusega inimeste olukorda käsitleda terviklikult, arvestades bioloogilisi, psühholoogilisi ja sotsiaalseid tegureid, mis kujundavad nende heaolu ja ühiskondlikku kaasatust.

Psüühikahäired on tõsine ülemaailmne rahvatervise probleem, mis mõjutab nii üksikisikuid, perekondi kui ka tervet ühiskonda. Diagnooside hulka kuuluvad depressioon, ärevus, bipolaarne häire, skisofreenia jne. Psüühikahäirete sotsiaalmajanduslik koormus ulatub kaugemale tervishoiukuludest, hõlmates vähenenud töövõimet, stigmatiseerimist, perekondlikke probleeme ja ühiskondlikku tõrjutust, mis omakorda süvendavad ebavõrdsust. (Moradiya, 2025, lk 326) Vastavalt biopsüühosotsiaalsele käsitlusele tuleks inimese olukorda vaadata tervikuna, kus põimuvad bioloogilised (nt terviseseisund), psühholoogilised (nt harjumused ja toimetulekustrateegiad) ning sotsiaalsed tegurid (nt elukeskkond, perekond, sotsiaalsed suhted). Selline lähenemine näitab, et inimese heaolu ja toimetulek ühiskonnas kujuneb mitme teguri koosmõjul, mitte ainult meditsiinilise seisundi põhjal. (Hanga, 2020-a, lk 66)

Psüühilise erivajaduse puhul on terviseseisund ja abi kättesaadavus määrava tähtsusega. Nt sünnitusjärgse depressiooni puhul on unehäired ja võrgustiku puudumine üheks mõjuvamaks enesetappude sooritamise põhjuseks. Ravi- ja ennetusprogrammide alustamine sünnituseelsel perioodil vähendab enesetappude hulka. Võrgustiku koolitamine, aitab suurendada abivajaja toimetulekut. (Arditi-Arbel *et al.*, 2023, lk 12–

13) Skisofreenia puhul võivad esineda psühhootilised episoodid, veider käitumine ja reaalsusest eemaldumine. Skisofreenia diagnoosiga inimesed tajuvad tihti maailma samamoodi nagu enda minapilti. (Kim & Kim, 2017, lk 1) Depressiooni ja ärevuse tagajärjedel inimeste töövõime langeb ja suureneb ka puudumine töölt, mis tekitab kulusid tööandjatele (Deady *et al.*, 2022, lk 17). Sama uuring toob välja tööandja olulisuse vaimse tervise toe pakkumisel (Deady *et al.*, 2022, lk 23).

Rohkem, kui 50% maailma inimestest elab linnades, mis toob ka kaasa suurema kokkupuute seaduslike ja ebaseaduslike ainete tarvitamisega ning stressirohkema keskkonna. Linna keskkonnas elavad inimesed on vaimse tervise muredele vastuvõtlikumad. Samas linnades on paremad infrastruktuurid ja suuremad võimalused leida töö, kui maapiirkondades. (Xu *et al.*, 2023, lk 1456). Erinevate psühhiaatriliste sümptomitega inimesi mõjutavad negatiivselt erinevad linnakeskkonna tegurid (nt. müra, hoonestatus) (Xu *et al.*, 2023, lk 1459). Psüühilise erivajadusega inimestel on oluline korralik, stabiilne ja taskukohane eluase. Stabiilne eluase toetab inimese identiteeti ja elumõtet. (Watson *et al.*, 2019, lk 546) Eluaseme asukoht ja kogukond on oluline kuuluvustunde saavutamiseks. Eluaseme säilitamiseks, peresuhete taastamiseks ja sõprade ja kogukonnaga suhtlemiseks on kasuks individuaalne tugi ja juhendamine. (Watson *et al.*, 2019, lk 562)

Psüühilise erivajadusega inimeste jaoks on hariduse omandamine sageli keeruline seetõttu, et lisaks õppematerjalidele tuleb tegeleda stigmade ja enda hoidmine füüsilise ja vaimse vägivalla eest. Psüühilise erivajadusega inimesed soovivad kõrgharidust omandada, aga samuti tahavad nad olla ülikoolide kogukonna täisliikmed, kellena nad sageli end siiski ei tunne. (Bartolo *et al.*, 2023, lk 1) Õigusaktide eesmärk on kaitsta inimesi, sh puuetega inimesi, ent samas võidakse näiteks sotsiaalkorterist välja tõsta erivajadusega inimene tema mitteaktsepteeritava käitumise pärast. Erivajadusega inimese rikkumine ei pruugi olla isegi suur ning see võib olla tingitud tema erivajadusest. Väljatõstmine korterist toob kaasa aga inimese jaoks suure probleemi, mis halvendab oluliselt tema toimetulekut. (Swannie, 2025, lk 81) Riigid tõlgendavad seadusi erinevalt ja mitte alati järgides inimõigusi, nt Austraalias on tõlgendatud sotsiaalkortereid puudutatavat seadust viisil, mis käsib eirata puuet, kui inimene välja tõstetakse. Uuringus viidatakse, et haridus on oluline, et kaotada stigmasid ja muuta negatiivseid hoiakuid ning

austada inimõigusi. (Swannie, 2025, lk 101) Vaimse tervise probleemidega inimeste seas on üksindus ja sotsiaalne isolatsioon väga levinud. Need on omakorda omavahelises seoses sotsiaalse võrgustiku suuruse ja koosseisu, individuaalse sotsiaalse kapitali ning diagnoosi sümptomite raskusastmega. (Pearce *et al.*, 2023, lk 1) Samas, perekonna toetus aitab parandada inimese psühholoogilist ja emotsionaalset heaolu (An *et al.*, 2024, lk 1).

Ühiskonnas on levinud tõrjuvad hoiakud ja käitumismustrid psüühilise erivajadusega inimeste suhtes. Negatiivsed meediakajastused, solvav keelekasutus ja sildistamine televisioonis, raadios ja ajalehtedes, kinnistavad stereotüüpe ning aitavad kaasa ebavõrdsuse tekkimisele. Selline avalik kuvand soodustab olukorda, kus psüühilise erivajadusega inimesed võtavad omaks negatiivseid hoiakuid nii enda kui ka teiste suhtes. (Gyamfi *et al.*, 2024, lk 21) Tööandjate kogemused mõjutavad psüühikahäiretega inimestesse suhtumist töövestlustel, negatiivse kogemusega on suhtumine erivajadusse negatiivsem, kui positiivse kogemuse saanud tööandjal. Levinud stereotüübid peavad psüühikahäirega inimesi nõrkadeks ja ebausaldusväärseteks. (Østerud, 2023, lk 90) Sama kvalifikatsiooniga tööle kandideerijate puhul on väga suur tõenäosus, et tööandja ei helista tagasi psüühikahäirega inimesele ja töökoht läheb teisele kandidaadile (Hipes *et al.*, 2016, lk 19). Sotsiaalministeeriumi (2021, lk 18) uuringu tulemused näitasid, et ainult 24% vastanutest arvasid, et erivajadusega inimeste tegutsemist koolis, tööl ja ühiskonnaelus ei tuleks piirata, 56% arvas, et tuleks piirata erandkorras, 11% ei osanud vastata ja 10% arvas, et peaks piirama. Samas on leitud, et sotsiaalmeedias jagatud isiklikud kogemused psüühikahäiretest võivad aidata häbimärgistamist vähendada, tuues esile inimlike lugusid. Eelarvamuste vähenemise ulatus sõltub jagaja isikust, tema seotusest lugejaga ning jagatud sisu vormist. (Zhang *et al.*, 2026, lk 18)

Viimastel aastatel on hakatud üha rohkem tähelepanu pöörama tööealise elanikkonna kaasamise olulisusele tööturul, eriti arvestades Eesti vananevat rahvastikku ja tööealiste inimeste arvu vähenemist. Heaolu arengukavas 2023–2030 tuuakse välja, et vananev rahvastik ja puudega inimeste osakaalu suurenemine avaldavad märkimisväärset survet sotsiaalkindlustussüsteemile, mistõttu on oluline leida jätkusuutlikke lahendusi, mis soodustavad inimeste kaasamist tööturule ja kogukonnaellu (Sotsiaalministeerium, 2023, lk 3).

Kokkuvõttes võib öelda, et kuigi psüühikahäiretega inimeste osakaal ühiskonnas on märgatav, kogevad nad endiselt tugevalt stigmat ning diskrimineerimist, mis mõjutavad otseselt nende osalusvõimalusi ja toimetulekut ühiskonnas, sh tööturul. Järgnevad alapeatükid käsitlevad täpsemalt erivajadusega inimeste olukorda tööturul, sh täpsemalt psüühilise erivajadusega inimeste osalust ja olukorda seoses tööhõivega.

## **1.2. Tööturg ja tööhõivet toetavad teenused erivajadusega inimestele**

Käesolevas alapeatükis käsitletakse tööturu toimimist ning seda, kuidas seadusandlus ja erinevad tugiteenused mõjutavad erivajadusega inimeste võimalusi tööelus osaleda. Tööturg on süsteem, mida kujundavad nii tööjõu pakkumine ja nõudlus kui ka töötasu, töötingimused ja tööandjate hoiakud. Erivajadusega inimeste puhul lisanduvad tööturule sisenemisel täiendavad takistused, mistõttu on oluline mõista nii õiguslikku raamistikku kui ka riiklikke ja kohalikke teenuseid, mis toetavad nende tööle saamist ja töökoha säilitamist.

Tööturg vahendab tööjõu pakkumist ja nõudlust ning kujundab seeläbi tööhõivet. Tööturgu saab kirjeldada mitme kriteeriumi kaudu: geograafiliselt, ametialaselt, sektori põhiselt või soolisest vaatest. Töötajate otsuseid mõjutavad töötasu, töötingimused ja töökeskkond, mis määravad, millises sektoris või piirkonnas nad soovivad töötada. (World Health Organization, 2021-b, lk 10) Töölepinguga reguleeritakse töösuhe, kus füüsiline isik ehk töötaja osutab tööandjale kokkulepitud tööd, järgides tööandja juhiseid ja kontrolli, ning tööandja kohustub tasuma töötajale tehtud töö eest töötasu (Töölepingu seadus, 2009, § 1). Vastavalt Statistikaameti (2025-b) andmetele oli vanuses 15–74 puudega inimeste tööhõive määr 2024.aastal 25,7%, samas puudeta inimestel oli see näitaja 71,9%. Enamik puudega inimesi on tööl erasektoris, valdkondadest on kõige rohkem tertsiaalsektoris ehk teenindussektoris (49,1%), teisel kohal on sekundaarsektor (tööstus, ehitus) 23,9%. Kõige suurema osa moodustavad lihttöölised. Samas töötavad puuetega inimesed ka spetsialistide kohtadel. (Statistikaamet, 2025-c) 2024. aastal oli suhtelise vaesuse määr Eestis 19,4%, aga puuetega inimestel oli see 38% ning puuetega naistel oli see kõrgem, kui meestel. (Statistikaamet, 2025-d).

Tänapäeva tööturg on kiiresti muutumas ja tehnoloogia ning automatiseerimine suurendavad nõudlust digipädevuse, probleemilahenduse, kriitilise mõtlemise, koostöövõime ja eneseregulatsiooni järele. Oluliseks on saanud ka ettevõtlike, sotsiaalsed ja kodanikupädevused ning oskus kohaneda uute töövormidega (Council of the European Union, 2018, lk 1–2). Lisaks eeldatakse kirjaoskust, keelteoskust, õppimisoskust ja kultuuriteadlikkust (Council of the European Union, 2018, lk 7–8). Saudi Araabias läbi viidud uuringus nõustus enamik tööandjaid, et erivajadusega töötajate puhul esineb puudujääke digioskustes, info- ja kommunikatsioonitehnoloogia oskustes ning suhtlusoskustes. Veel toodi välja puudujääke praktilistes oskustes ning klienditeeninduse ja turundusoskustes. (Radwa *et al.*, 2024, lk 21945)

2020. aastal toimunud uuring Kanada töötajate seas näitas, et erivajadusega inimesed ei seisa silmitsi ainult raskustega tööhõives, vaid ka töötingimused on madalama kvaliteediga pärast tööturule integreerumist. Erivajadusega inimeste tööturu olukorra parandamiseks on oluline, et poliitika ja kogukond keskenduksid kvaliteetse tööhõive tagamisele, nähes seda kaasamise võimalusena. (Shahidi *et al.*, 2023, lk 785) Austraalias läbiviidud uuring tõi esile, et erivajadusega inimeste tööhõivet mõjutavad organisatsioonikultuur ja -kliima, töö iseloom, riiklik tugi ning tööandjate ja ühiskonna hoiakud (Ikutegbe *et al.*, 2025, lk 85).

Töökeskkond peaks olema diskrimineerimisvaba, kaasav ja erivajadusega inimestele ligipääsetav ning võimaldama oma täielikku potentsiaali rakendada (European Commission, 2022, lk 2). Euroopa inimõiguste aruanne toob välja, et erivajadusega inimeste tööhõivelõhe vähendamiseks on veel palju teha. Eelkõige oleks vaja vajalikke abinõusid ja paindlikkust töökeskkonnas. Oluline on ka poliitiline tugi tööandjatele kaasava tööturu loomisel. Euroopa Liidus on olemas õigusaktid diskrimineerimise keelustamiseks, aga tööandjate ebaõiglase kohtlemise eest vastutusele võtmine on keeruline. Sellepärast on kaasava töökeskkonna väärtuse mõistmine ja abi pakkumine tööandjatele oluline riiklikul tasemel. Vananev rahvastik on erivajadusega inimeste tööturule toomise muutnud kriitiliselt oluliseks ja sellega tuleks hakata tegelema kohe. (European Disability Forum, 2023, lk 112–113) Puuetega inimestel on õigus osaleda tööhõives teistega võrdsetel alustel (Eesti Puuetega Inimeste Koda, 2018, lk 114).

Euroopa Liidus on välja antud mitmeid dokumente, mis puudutavad erivajadusega inimeste töötamist. Puuetega inimeste toetamise strateegias 2021–2030 on ühe meetmena tööhõive parandamiseks välja toodud tööhõive pakett. Pakett keskendub avalike tööturu- ja integratsiooniasutuste suutlikuse parendamisele, tööandjate ja ühiskonna hoiakute muutmisele, mõistlike abinõude tagamisele töökohal, tööhõive säilitamisele, kutsealase rehabilitatsiooni kavade arendamisele ning kvaliteetsete töökohtade loomise ja ligipääsu võimaluste uurimisele nii kaitstud töökohtadel kui ka avatud tööturul. (Euroopa Kontrollikoda, 2023, lk 30–31) Euroopa Komisjoni president Ursula von der Leyen on öelnud, et „puuetega inimestel on õigus headele töötingimustele, iseseisvale elule, võrdsetele võimalustele ja täielikule osalemisele oma kogukonna elus. Kõigil on õigus takistusteta elule. Ja meie kui kogukonna kohustus on tagada nende täielik osalemine ühiskonnas võrdsetel alustel teistega.“ (European Commission, 2021, lk 4) Samuti on juurutatud maailmas ESG (*Environmental, Social, and Governance*) raamistikku, mis hindab ettevõtete keskkonnavalast, sotsiaalselt ja juhtimiskultuuri (Tettamanzi *et al.*, 2022, lk 16758), et aidata kaasa kestlike lahenduste leidmisele.

ÜRO agendas (United Nations, 2015, lk 2) tuuakse välja, et eesmärk on kaotada kõik vaesuse ja nälja vormid ning tagada, et iga inimene saaks oma potentsiaali teostada väärikalt, võrdselt ja tervislikus elukeskkonnas. ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni järgi peab puuetega inimestel olema võimalus töötada võrdsetel alustel avatud, kaasavas ja ligipääsetavas töökeskkonnas. Riigid on kohustatud tagama diskrimineerimiskeelu kogu tööelu ulatuses, pakkuma mõistlikke kohandusi, edendama tööle saamist ja karjäärivõimalusi ning tagama juurdepääsu kutseõppele, rehabilitatsioonile ja tööle naasmist toetavatele teenustele. (United Nations, 2006, lk 18–19) Eesti ratifitseeris konventsiooni juba 2012. aastal (Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll, 2012), mis tähendab, et on võtnud kohustuseks neid põhimõtteid järgida.

Eesti seadustes on kajastatud samuti võrdõiguslikkust ja puuetega inimeste õigusi. Eesti Vabariigi põhiseaduse (1992) § 29 järgi „Eesti kodanikul õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta“. Võrdse kohtlemise seaduses (2008) § 11 lg 2 tuuakse välja, et „tööandja rakendab asjakohaseid, konkreetsel juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puudega inimesel töökohale pääseda, töös osaleda ja edutust või koolitust saada, kui

sellised meetmed ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulutusi“. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (1999) § 3 lg 2 järgi „töökeskonnas toimivad füüsilised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised ja psühhosotsiaalsed tegurid ei või ohustada töötaja ega muu töökeskonnas viibiva isiku elu ega tervist“. Tööturumeetmete seadus (TöMS) § 4 lg 5 „isikul on õigus töötukassa pakutavatele tööturumeetmetele ulatuses, mis vastab töötukassa hinnangul isiku vajadustele, et saavutada käesolevas seaduses sätestatud eesmärgid“. TöMS § 2 järgi „seaduse eesmärk on vähendada töötust ja lühendada selle kestust, ennetada töötust ning toetada tööhõives püsimist ja kvaliteetset tööhõivet, suurendada tööjõu pakkumist ning toetada kaasavat ja kohanemisvõimelist tööturuga ja majanduse struktuurimuutusi tööturumeetmete abil“. (Tööturumeetmete seadus, 2023)

Tööandjad võtavad eelistatumalt tööle erivajadusega inimesi, kui seda soovivad teha teised töötajad või ettevõtte kliendid. Kogukonna soovitusel on nõrgema mõjuga. Kui tööandja on saanud kasu erivajadusega inimese palkamisel töökeskonda, siis oma kogemuse näol võib ta olla teistele tööandjatele ka veenvam. Samuti klientide positiivse reaktsiooni esiletõstmine võib parandada erivajadusega inimeste kaasamist tööturule ja murda stigmasid, et erivajadusega inimestel on negatiivne mõju klientidele. (Mahasneh *et al.*, 2025, lk 289) Norras läbiviidud uuring näitas, et üle saja töötajaga ettevõtetes esineb psüühilise ja füüsilise puudega inimeste diskrimineerimist märksa vähem, samas kui väiksemates organisatsioonides on häbimärgistamine suurem ning kõige enam esineb seda ettevõtetes, kus töötab alla 49 inimese. (Bjørnshagen, 2022, lk 501) Arvestades vaimse tervise probleemide laialdast levikut, on stigmadest vaba ja inimeste vajadusi toetav töökeskond kasulik nii töötajatele, tööandjatele kui ka ühiskonnale (Brouwers, 2020, lk 6). Samas vaimse tervise probleemidele aitab kaasa ebakindlus töökohal (Utzet *et al.*, 2020, lk 593). Puuetega inimesed on välja toonud seadusandluse nõrkusi, juhtide ja personalitöötajate vähest teadlikkust ning stigmasid, mis loovad takistusi tööle saamisel või karjääri tegemisel (Olsen, 2024, lk 806).

Eestis on tervisest tulenevate takistustega inimeste tööhõive parandamiseks mitmeid teenuseid, mille eesmärgiks on toetada teiste hulgas ka psüühilise erivajadusega inimeste tööhõivet. Nende teenuste hulgas on näiteks:

- Karjäärinõustamine, mille eesmärk on pakkuda inimesele professionaalset infot ja tuge karjääririkujundamise ning õppimisvajaduste selgitamisel;
- Kogemusnõustamise eesmärk on toetada tervisemurega inimese toimetulekut ning suurendada tema valmisolekut ja enesekindlust tööelus;
- Tugiisikuga töötamine, et juhendada tervisest tuleneva takistusega inimesi tööl;
- Tööalane rehabilitatsioon, et aidata täiskasvanud isikuid, kellel on tervisest tulenevad takistused, töökoha leidmisel ja säilitamisel;
- Toetatud töölerakendamine, mille eesmärgiks on tervisest tulenevate takistustega inimeste aitamine töö leidmisel ja ametikohal püsimisel;
- Tööandjate teavitamine ja nõustamine, et suurendada tööandjate teadlikkust ja oskusi toime tulla erivajadusega inimestega;
- Tööruumide ja -vahendite kohandamine, et muuta töökoht ligipääsetavaks;
- Palgatoetus, eesmärgiks on toetada vähem konkurentsivõimelisi inimesi ja aidata neil tööhõives osaleda (Tööhõiveprogramm 2024–2029, 2023).

Töötusega aitab võidelda sotsiaalne ettevõtlus, pakkudes töökohti ja oskuste ning pädevuste arendamist vastavalt tänapäeva tööturule. Samuti edendab sotsiaalne ettevõtlus loovust, võrdsust mitmekesisuse puhul, jätkusuutlikku eluviisi jne. Sotsiaalne ettevõtlus aitab kaasa tööturule sisenemisel, vähendades sotsiaalset tõrjutust ja vaesuse ohtu. (Zainea *et al.*, 2020, lk 94)

Erivajadusega inimeste tööhõivet kujundavad nii tööturu struktuur, seadusandlik raamistik kui ka tööandjate hoiakud. Kuigi õigusaktid tagavad võrdse kohtlemise, on nende tööhõive määr märkimisväärselt madalam ning töötingimused sageli kehvemad kui puueteta inimestel. Kaasaegse tööturu kasvavad oskuste nõuded ja ebakindlus süvendavad ebavõrdsust, mistõttu on oluline roll riiklikel tugiteenustel ja tööandjate toetamisel.

### **1.3. Psüühilise erivajadusega inimesed tööturul**

Psüühilise erivajadusega inimeste osalemist tööturul kujundavad tegurid, mis on seotud nii inimese endaga kui ka tema lähedaste suhetega, teenustega ja ühiskondlike hoiakutega. Bronfenbrenneri ökoloogiline süsteemiteooria aitab neid tasandeid eristada

ja mõista, kuidas need koos mõjutavad inimese võimalusi tööelus osaleda. Järgnevalt käsitletakse psüühilise erivajadusega inimeste tööhõivet mikrotasandist makrotasandini, arvestades ka ajamõõdet.

Bronfenbrenneri ökoloogilise süsteemiteooria järgi hõlmab mikrosüsteem inimese vahetuid kogemusi ja suhteid tema igapäevases keskkonnas (O'Neill, 2015, lk 15), psüühilise erivajaduse korral väljendub see eelkõige tervise, emotsioonide ja hirmudega toimetulekus. Inimese heaolu mõjutavad mitmed sotsiaalsed ja majanduslikud tegurid nagu sotsiaalsed suhted, diskrimineerimine, poliitika, kogukond, vaimne tervis, füüsiline tervis, haridus, tööhõive ja sissetulek. Heaolu on oluline tervise edendamise ja haiguste ennetamise seisukohalt. (Livingston *et al.*, 2022, lk 1183) Psüühilise erivajadusega inimestele rahu ja elumõtte pakkumine aitab kaasa nende taastumisele ja psühholoogilise heaolu saavutamisele. (Saiz *et al.*, 2021, lk 10)

Samas näitavad mitmed uuringud, et hoolimata toetavatest teguritest on psüühilise erivajadusega inimeste tööalane osalus sageli piiratud juba enne diagnoosi saamist. Soomes tehtud uuringu tulemused näitasid, et tõsise psüühikahäirega inimeste osalemine tööturul oli juba enne diagnoosi madal ning enamik neist sõltus peamiselt toetustest, eriti skisofreenia diagnoosiga inimesed. Üle poole uuritud psüühilise erivajadusega inimestest ei teeninud pärast diagnoosi enam tööalast tulu. (Hakulinen *et al.*, 2020, lk 250) Tööle naasmine võib parandada inimese tervist ja heaolu ning tööhõive võimaldamine võib psüühilise erivajadusega inimestele tuua kaasa positiivseid muutusi nende tervises seisundis. Tööalane sissetulek mõjub positiivselt tervises seisundile ja üldisele toimetulekule. (Muñoz-Murillo *et al.*, 2018, lk 2) Töötamine võib psüühilise erivajadusega inimese heaolu märkimisväärselt parandada, kuid seda piiravad sageli häbimärgistamine ja sellega toimetulek, mistõttu on oluline nii motivatsiooni hoidmine kui ka eakaaslaste ja perekonna tugi (Subramaniam *et al.*, 2022, lk 2033). Perekonna tugi ja mõju on oluline bioloogilistes, psühholoogilistes, sotsiaalsetes ja vaimsetes aspektides (Kusumawaty *et al.*, 2020, lk 115). Need individuaalsed kogemused kujundavad inimese valmisolekut tööle naasta ning mõjutavad otseselt tema tööalast toimetulekut.

Individuaalse tasandi mõistmisel on oluline ka võimekuspõhine lähenemine. Robeyns (2017, lk 8) selgitab, et Amartya Seni võimekuse teooria keskendub sellele, milliseid eluviise inimesed saavad tegelikult ellu viia. Nussbaumi (2000, viidatud Robeyns, 2017

lk 93 vahendusel) võimete jaotuse kohaselt eristatakse põhivõimeid, sisemisi võimeid ning kombineeritud võimeid, mille kujundamist mõjutavad keskkond, institutsioonid ja seadused. Nussbaumi võimekusteoorial põhinev küsimustik (ingl *The Achieved Capabilities Questionnaire for Community Mental Health*, ACQ-CMH) aitab mõista, kuidas psüühikahäire mõjutab inimese tegelikke võimalusi oma elu kujundada (Sacchetto *et al.*, 2018, lk 32), tuues esile heaolu ja tööelu seisukohalt olulised tegurid, nagu lootusrikkus, enesekindlus, motivatsioon, kogukonna integratsioon, sotsiaalsed suhted, kaasatus ja tajutud mõjuvõim, samuti igapäevase toimetuleku oskused, sh eluaseme ja rahalise iseseisvusega seotud teemad (Sacchetto *et al.*, 2018, lk 45–46). Psüühikahäirega inimestel on suur oht digitaalsele tõrjutusele. Puuduvad põhioskused nt paroolide käsitlemine ja probleemide lahendamine internetis. (Spanakis *et al.*, 2024, lk 21) Tänu sellele pannakse psüühikahäirega inimesed veelgi rohkem ebasoodsasse olukorda, kuna paljud tervishoiuteenused ja sotsiaalne suhtlus on kolinud internetti (Spanakis *et al.*, 2024, lk 29). Need ootused võivad psüühikahäiretega inimestele olla väljakutsuvad, eriti kui erivajadus mõjutab keskendumist, stressitaluvust või sotsiaalset suhtlust.

Psüühikahäired võivad mõjutada töötulemusi, tööle jõudmist (Deady *et al.*, 2022, lk 21), oskuste omandamist (Spanakis *et al.*, 2024, lk 21), käitumist, reaalsustaju, psühhoofilisi episoodi (Kim & Kim, 2017, lk 1), erinevates keskkondades hakkama saamist (Xu *et al.*, 2023, lk 1456), kuuluvustunde saavutamist (Watson *et al.*, 2019, lk 562), hariduse omandamist (Bartolo *et al.*, 2023, lk 1), silmast-silma suhtlemist (Baker-Ericzén *et al.*, 2022, lk 13) ja muud. Positiivset mõju on avaldanud psüühilise erivajadusega inimeste tööhõivele toetatud tööhõive ja individuaalne kohandamine vastavalt inimese vajadustele ning paindlik ja kliendikeskne lähenemine (Patmisar *et al.*, 2024, lk 30–31). Veldre jt (2015, lk 105) töid välja, et peamised psüühikahäired, mis mõjutavad inimese töövõimet, on skisofreenia, depressioon ja ärevushäired. Vaimse tervise probleemidega inimesi ei mõjuta tööturul ja elus mitte ainult tema tegelik võimekus, vaid ka omistatud võimekus. Väärettekujutused (nt ohtlikkus, produktiivsus, vajadused, käitumine) võivad töövõimet rohkem kahjustada. Võimekuse tõttu on psüühilise erivajadusega inimestel piiratud tehtava töö liik ja hulk, samuti vajaks nad kohandatud töökorraldust ja töökeskkonda (Veldre *et al.*, 2015).

Mesosüsteem kirjeldab erinevate mikrosüsteemide (nt pere, sõprade ja töökeskkonna) omavahelist seotust, olles tihedalt seotud isiku endaga (O'Neill, 2015, lk 15), ka töökaaslaste ja tööandjatega suhtlemine. Inimest mõjutab rahulolematust töötingimustega, pikad tööpäevad, halb töökorraldus ja sotsiaalsed konfliktid (Mernyi *et al.*, 2018, lk 197). Neuroloogiliste erinevustega (psüühilise erivajadusega) töötajate edukust toetavad empaatilised juhid, selged tööprotsessid, sensoorse keskkonna kohandamine ning tugi stressi ja töökoormuse haldamisel. Sellised meetmed parandavad psüühilise erivajadusega inimeste toimetulekut ning toovad kasu ka organisatsioonile. Neuroloogiliste erinevustega töötajad pakuvad innovatiivset mõtlemist, mustrite äratundmist, probleemilahendusoskust ja tugevat analüütilist võimekust, mis rikastavad tööprotsesse ja suurendavad konkurentsivõimet. (Jeffress *et al.*, 2025, lk 3) Neuroloogiliste erinevuste puhul inimese aju töötleb informatsiooni tavapärasest teistmoodi, hõlmates näiteks autismispektri häireid, aktiivsus- ja tähelepanuhäiret, ärevus- ja obsessiiv-kompulsiivseid häireid ning Tourette'i sündroomi (Jeffress *et al.*, 2025, lk 16). Autismi diagnoosiga inimeste tööintervjuu hirmude puhul on abiks olnud virtuaalsed lahendused (Baker-Ericzén *et al.*, 2022, lk 13).

Eksosüsteem hõlmab keskkondi ja institutsioone, mis mõjutavad inimest kaudselt, kuid omavad olulist rolli tema tööalastes võimalustes (Klag *et al.*, 2021, lk 490), näiteks tööhõiveteenused ja vaimse tervise süsteemid. Patmisari jt (2024, lk 31) ülevaade toob välja, et psüühilise erivajadusega inimeste tööhõive tulemusi toetab paindlik ja kliendikeskne lähenemine. Individuaalse lähenemisega tööhõivespetsialisti tugi aitab kaasa töö leidmisele ja säilitamisele. Tööhõive ja vaimse tervise teenuste integreerimine ning koostöö tööandjatega, mis hõlmab tööandjate harimist, kohandatud tööpoliitika kujundamist ja avatud suhtluse edendamist, loob keskkonna, kus suhtlus toimub häbimärgistamisest vabalt ning toetab töötajate pikaajalist osalust tööturul. Psüühilise erivajadusega inimeste tööhõivet soodustavad toetatud töötamise sekkumised, mis aitavad kaasa nende tööalaste vajaduste parandamisele. Sellised programmid on kulutõhusad ning annavad parimaid tulemusi, kui need on integreeritud olemasolevatesse vaimse tervise teenustesse ja neid viivad läbi või toetavad tegevusterapeutid. (Mavindidze *et al.*, 2023, lk 12)

Psüühikahäired on väga kulukad kogu maailmas, täpset kulu mõjutavad nii psüühikahäirete tüüp kui ka riik, kus inimene elab. (Christensen *et al.*, 2020, lk 6) Erinevalt teistest psüühikahäirete ravivõimalustest soodustab tööhõive isiku enesekindlust, iseseisvust, teiste austust, integreerumist ühiskonda ja samuti on inimesel olemas isiklik sissetulek. See on üks väheseid meetmeid, mis vähendab sõltuvust tervishoiusüsteemist. Mõtestatud elu ei tähenda ilmtingimata psühhiaatrilistest sümptomitest täiesti vabanemist, vaid seda kas sümptomid takistavad inimese üldist arengut ja enda elus oluliste prioriteetide saavutamist. (Drake & Wallach, 2020, lk 2) Meditsiinisüsteem peaks hindama igapäevaelus toimetulekut, et toetada töövõimet ja aidata parandada töö jaoks olulisi oskusi, koostöö tööandjatega on oluline. (Fukuura & Shigematsu, 2021, lk 10)

Eeskujuks võiks võtta Ameerikast alguse saanud tööhõivet toetav teenus (ingl *Individual Placement and Support*, edaspidi IPS), mis on näidanud häid tulemusi psüühilise erivajadusega inimeste tööhõives, nt raske depressioon, bipolaarne häire ja skisofreenia (Drake & Bond, 2023, lk 1). IPS lähtub kaheksast põhimõttest: keskendumine avalikule tööturule, ühtegi inimest ei välistata, klientide eelistustele ja oskustele vastav töö, kiire töötüüp IPS programmiga, areng töökohal lähtudes kliendi huvidest, vaimse tervise ja kutsealaste teenuste integreerimine, isiksusekeskne nõustamine töötamise mõjust praegu saadavatele toetustele, individuaalne pikaajaline järeltugi töökoha säilitamiseks ja karjäärivõimaluste edendamiseks. (Drake & Bond, 2023, lk 2–3)

Makrosüsteem hõlmab kultuurilisi, poliitilisi ja sotsiaalseid väärtusi (O'Neill, 2015, lk 15), ühiskondlikke hoiakuid ja poliitilisi otsuseid, mis kujundavad psüühilise erivajadusega inimeste võimalusi tööturul. Psüühilise ja füüsilise erivajadusega inimeste tööhõivet ja tööheaolu mõjutab oluliselt stigma, mis avaldub nii tööandjate kui ka kaastöötajate diskrimineerivas käitumises. Lisaks formaalsele diskrimineerimisele, nagu palkamisest või edutamisest keeldumine, esineb kiusamist, ahistamist ja sotsiaalset tõrjumist, mis teeb keeruliseks töökoha säilitamise ja uue töökoha leidmise. Tihti ei soovi inimesed tänu enda stigmadele, enam proovida. Kuigi sarnased mustrid ilmnevad erinevate erivajaduste puhul, on vaimse tervise häirete korral sagedased hirmud emotsionaalse haavatavuse ja töökoormusega toimetuleku osas, mis vajab senisest rohkem tähelepanu. (van Beukering *et al.*, 2022, lk 375) Stigma takistab inimeste

tööleasumist ja heaolu. Suureks takistuseks või eeliseks võib olla keskkond, nt tööandjate, töökaaslaste, pere ja sõprade hoiakud. (van Beukering *et al.*, 2022, lk 365)

Hollandi uuringust tuli välja, et enamikul juhtidel puudub tööandjatel valmisolek palgata psüühilise erivajadusega inimesi, isegi 30% küsitletud tööandjatest keeldusid palkamast varasemalt psüühiliste probleemidega inimesi (Janssens *et al.*, 2021, lk 593). Põhilisteks takistusteks toodi pikaajalised haiguslehed, tööga mitte hakkama saamine ja töötaja peale ei saa loota (Janssens *et al.*, 2021, lk 597). Tööandjate vaatest vaimse tervise probleemid suurendavad inimeste süvenemist enda mõttemaailmale, vähendades keskendumisvõimet ja kohalolekut, mis mõjutab töövõimet ja suurendab vigade tekkimise ohtu. Psüühiline erivajadus suurendab haiguslehe riski. Raske on kohaneda muutustega, mis väljendub emotsionaalsete reaktsioonidena nt nutmine, ärritumine ja vihastamine. Olukorrad mõjutavad suhtlemist tööandjate ja töökaaslastega ja toovad kaasa töökaaslaste negatiivset suhtumist. (Jansson & Gunnarsson, 2018, lk 589–590)

Ajas on muutunud puude käsitus. Varasema meditsiinilise lähenemise asemel rõhutatakse üha enam sotsiaalset ja inimõigustel põhinevat vaadet, mille kohaselt on puuetega inimestel teistega võrdsed õigused ühiskonnaelus osalemiseks (United Nations, 2006, lk 1–2). Olulisemaks on muutunud ka personaalne ja sotsiaalne taastumine, mida toetavad töötamine ja ühiskonnaelus osamine (Hanga, 2020-b, lk 19) ning tähelepanu pööratakse rohkem heaolule, mida mõjutavad diskrimineerimine ja tööhõivevõimalused (Livingston *et al.*, 2022, lk 1195). Bronfenbrenneri mudelis nimetatakse aja kaasamist kronosüsteemiks, mida saab vaadelda nii üldistes ühiskondlikes muutustes kui elukaare põhiselt. Autismidiagnoosiga noore puhul võivad varasemad elusündmused ja üleminekud mõjutada tema toimetulekut ja ühiskonnas osalemist. (Klag *et al.*, 2021, lk 491) Psüühilise erivajadusega inimeste tööhõive on üldiselt madal ning pärast psühhiaatrilist haiglaravi suureneb töökoha kaotamise risk. Korduvad haigusperioodid, taastumine ja varasemad töökogemused võivad mõjutada valmisolekut tööle naasta ja pikaajalist tööalast toimetulekut. (Mernyi *et al.*, 2018, lk 197)

Psüühilise erivajadusega inimeste tööturul osalemist mõjutavad tegurid kõigil Bronfenbrenneri tasanditel: tervis, emotsioonid, perekond, töökeskkond, teenuste ja tugisüsteemide kvaliteet, ühiskondlikud hoiakud ning stigma. Aja jooksul kujundavad töövõimet ka haigusperioodid ja erinevad elusündmused.

## **2. EMPIIRILINE UURING TÖÖANDJATE VAATEST PSÜÜHILISE ERIVAJADUSEGA INIMESTE OSALUSELE TÖÖHÕIVES**

### **2.1. Puuetega inimesed ja tööturg Pärnu linnas**

Järgnevas alapeatükis annab autor ülevaate puuetega inimestest, sh psüühikahäiretega inimestest ja neile mõeldud teenustest ning tööturust Pärnu linnas. Pärnumaal on seitse omavalitsust ja suurim neist on Pärnu linn. Keskuslinn Pärnu on Eesti suvepealinn ja tuntud oma suplusranna poolest. (SA Pärnumaa Arenduskeskus, s. a.) Praegune Pärnu linn haldusterritooriumina moodustati endise Audru, Tõstamaa, Paikuse valla ning Pärnu linna territooriumite kokku liitmisel 2017. aastal (Pärnu linnavalitsus, s. a.-a).

Pärnu linna pindala on 858,07 km<sup>2</sup>. Omavalitsuse alla kuuluvad üks linn (Pärnu), kaks alevikku (Audru ja Tõstamaa), kaks alevit (Paikuse ja Lavassaare) ning 49 küla, sh Manija saar. Elanikke oli 1. jaanuari 2026 seisuga 51 384. (Pärnu linnavalitsus, s. a.-a) 2026. aasta alguse seisuga oli tööealisi inimesi Pärnu linnas 28 676, ülejäänud rahvastikust olid vähemalt 65 aastased (12 151) või alaealised (10 506) (Eesti Linnade ja Valdade Liit, 2026). Järgnevatel aastatel tõuseb Pärnu maakonnas 65 aastaste ja vanemate inimeste osakaal, kuna täisealiseks saab vähem inimesi, kui tööealistest pensioniikka jõuab (Statistikaamet, 2025-e). Pärnu linnas elas puuetega inimesi 2026. aasta seisuga 4008 (neist tööealisi oli 2299 inimest), mis on 7,59% haldusterritooriumil elavatest inimestest (Sotsiaalkindlustusamet, 2026). 2025. aastal määrati Pärnu maakonnas puuduv või osaline töövõime psüühika- või käitumishäirete tõttu 876 juhul (Eesti Töötukassa, 2026) ning tavaliselt määratakse puuduv või osaline töövõime mitmeks aastaks.

Pärnu linnas pakutakse psüühilise erivajadusega inimestele mitmeid erihoolekandeteenuseid, mille eesmärk on toetada igapäevast toimetulekut ja suurendada töövalmidust. Kogukonnas elamise ja ööpäevaringse erihoolekande teenuse suurim

pakkuja Pärnu linnas on AS Hoolekandeteenused. Toetatud elamise teenust pakutakse nt Hingerahu MTÜ poolt. SA Pärnu Haigla päevakeskuses pakutakse nii toetatud elamise kui ka toetatud töötamise teenust ja igapäevaelutoetamise teenust. Töötamise toetamise teenust pakuvad nt Hea Hoog SA ja Solve et Coaguala OÜ. (Sotsiaalkindlustusamet, s. a.) Samuti pakub erinevaid teenuseid psüühilise erivajadusega inimeste tööle aitamiseks Eesti Töötukassa Pärnumaa osakond (Eesti Töötukassa, s. a.-a).

Pärnu linnas on väga erinevasse valdkonda kuuluvaid ettevõtteid. Pärnu linna üks olulisemaid majandussektoreid on turism, aga esindatud on peaaegu kõik majandusharud. Piirkonna suurimad tööandjad on Pärnu Haigla, Scanfil OÜ, Keskkonnaamet, Rapala Eesti AS ja Wendre AS. (Pärnu Linnavalitsus, s. a.-b) 17. märtsi seisuga oli Eesti Töötukassa (s. a.-b) lehel Pärnu linnas pakkumisel 197 vaba töökohta. Töökohtade valdkonnad on erinevad ehk haldus, teenindus, müük, tööstus jne. Kõige rohkem pakuti töökohti koristajatele, kokkadele, veoauto juhtidele, tugiisikutele, tootmistööliste, müüjatele ja iluteenindajatele. Aga oli ka pakkumisi ehitajatele, autoremondi mehhaanikutele jne. Statistikaameti (2026) info kohaselt oli Pärnumaal 2025. aasta 9. detsembri seisuga 3500 töötut vanuses 15–74 aastat. Kokkuvõtvalt iseloomustab Pärnu linna tööturgu mitmekesisus ning erinevate majandusharude esindatus, kuid olulist rolli mängib ka turismisektor, mille hooajalisus mõjutab tööjõuvajadust.

## **2.2. Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus**

Pärnu linna tööandjate kogemuste ja valmisoleku uurimiseks värvata psüühilise erivajadusega inimesi viidi läbi kvantitatiiv-kvalitatiivne ehk segameetodil uuring. Segameetodi puhul kombineeritakse kvalitatiivsete ja kvantitatiivsete meetodite erinevad lähenemised, et käsitleda uurimisprobleemi mitmest vaatenurgast (Askarzai & Unhelkar, 2017, lk 31). Kvantitatiivne uuring keskendub andmetele, mida saab esitada arvulises vormis ja statistiliselt analüüsida (Lagerspetz, 2017, lk 122), et saada statistiline ülevaade, milline on tööandjate kogemus ja valmisolek võtta tööle psüühilise erivajadusega inimesi. Kvalitatiivne uuring aitas tuua töösse uuritavate vaateid ja kogemusi, kuidas paremini kaasata psüühilise erivajadusega inimesi tööhõives ning pakkuda neile toetatud ja turvalist töökeskkonda.

Kvantitatiivses uuringus kasutati ettekavatsetud valimit, mis on eesmärgist lähtuv ning uuritavad kaasatakse kindlate kriteeriumite alusel (Õunapuu, 2014, lk 143). Uuringu sihtrühmaks olid Pärnu linna ettevõtjad, kes valiti lõputöö valimisse Äriregistri masspäringu alusel (Registrite ja Infosüsteemide Keskus, s. a.) rakendades järgmisi kriteeriume: ettevõtte asukoht on omavalitsuses Pärnu linn, ettevõtlusvormiks füüsilisest isikust ettevõtja, täisühing, usaldusühing, tulundusühing, sihtasutus, mittetulundusühing, osaühing või aktsiaselts, esitatud ja kehtivad majandusaasta aruanded, puuduv kustutamishoiatus ja e-posti aadressi olemasolu.

Kvalitatiivses uuringus kasutati ettekavatsetud valimit, kus osalejad valiti teadlikult nende kogemuste ja sobivuse põhjal, et uuritavat nähtust sügavamalt mõista. Valimi suurus on väiksem kui kvantitatiivses uuringus, sest eesmärk ei ole üldistamine, vaid erinevate vaatenurkade kogumine. (Creswell, 2022, lk 89) Käesolevas töös kaasati kvalitatiivsesse uuringusse kolm kriteeriumitele vastavat ettevõtet, kes tegutsevad Pärnu linnas ning omavad otsest kogemust psüühilise erivajadusega inimeste tööle rakendamisel. Töötukassa vahendab töökohti ja pakub tugiteenuseid, sealhulgas psüühilise erivajadusega inimestele, mistõttu neil on kogemus tööandjate nõustamisel ja töötajate toetamisel. Intervjueritavaks valiti tööandjate nõustaja. Hea Hoog SA ja Solve et Coagula OÜ loovad psüühilise erivajadusega inimestele töövõimalusi töökeskuste toetavas keskkonnas, pakkudes väärtuslikku sisendit tööandja vaatest.

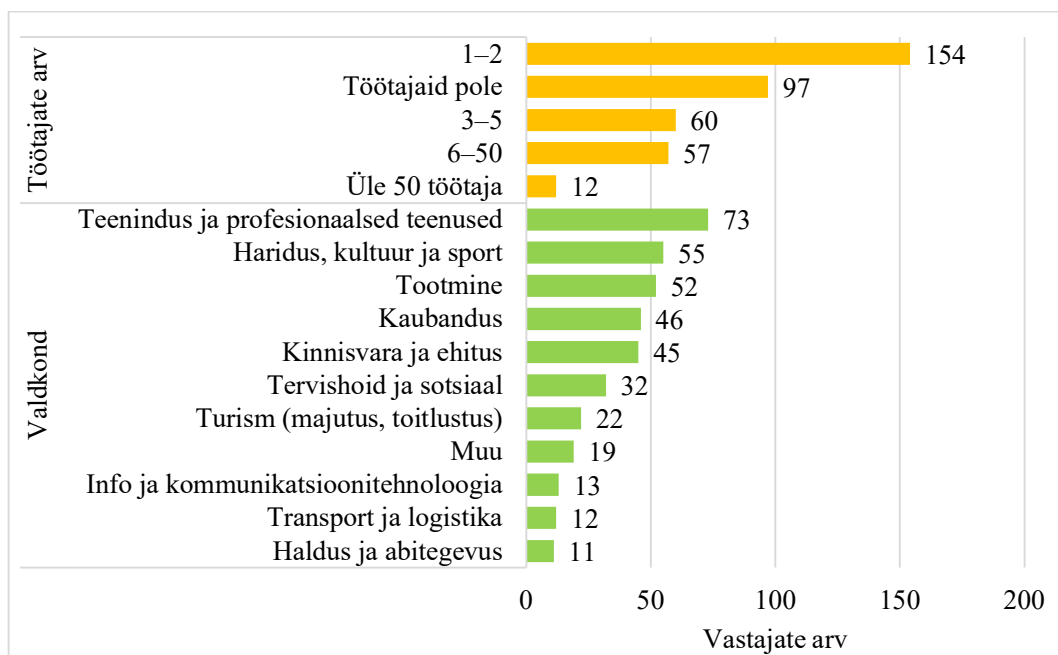
Andmete kogumiseks kasutati nii intervjuerimist kui ka küsimustikku. Intervjuu võimaldab esitada täpsustavaid küsimusi ning saada teemast põhjalikum ülevaade (Sheppard, 2020, lk 240). Uuringus rakendati poolstruktureeritud intervjuud, kus uurijal olid etteantud teemad, kuid küsimused olid avatud ning nende sõnastus ja järjestus võisid vastajate lõikes erineda. See lähenemine võimaldas põhjalikumat uurimist ja paindlikumat teabe kogumist. (Sheppard, 2020, lk 241) Intervjuu käigus oli võimalik saada põhjalikum ülevaade võimaluste kohta, kuidas paremini kaasata psüühilise erivajadusega inimesi tööturul ja näha ka takistusi. Intervjuude läbiviimiseks koostati intervjuukava (vt lisa 1), mille küsimuste koostamisel tugineti teooriale ja uurimisküsimustele. Intervjuude korraldamiseks võeti asutuste esindajatega ühendust e-kirja teel 26.02.2026 ning tutvustati lõputöö teemat ja selgitati, miks soovitakse intervjuud teha. Üks intervjuu (vt tabel 1) viidi läbi silmast-silma kohtumisel, salvestades

telefoni abil ja transkribeerides hiljem tekstiks tekstiks.ee keskkonnas (Olev & Alumäe, 2025). Kaks intervjuud (vt tabel 1) viidi läbi *Teamsi* keskkonnas, kuna füüsiliselt ei olnud võimalik kohtuda vahemaa tõttu, vestlused salvestati ja transkribeeriti otse *Teamsi* süsteemis. Kõigi intervjuude puhul küsiti luba salvestamiseks. Salvestisi hoitakse failidena parooliga kaitstud arvutis. Peale lõputöö kaitsmist kustutatakse nii helisalvestised kui ka transkriptsioonid.

**Tabel 1.** Intervjueeritavate pseudonüümid ja intervjuude info

Intervjueeritava pseudonüüm	Intervjuu kuupäev	Intervjuu pikkus
IN1	4.03.2026	40 min
IN2	6.03.2026	39 min
IN3	9.03.2026	38 min

Kvantitatiivsete andmete kogumiseks kasutati küsimustikku, mis koosnes suletud ja valikvastustega küsimustest (Õunapuu, 2014, lk 159), ning üksikutest avatud küsimustest (vt lisa 2). Küsimustiku koostamisel tugineti teooria allikatele ja uurimisküsimustele. Küsimustik koostati Tartu Ülikooli LimeSurvey keskkonnas ja link küsimustikule saadeti ettevõtetele e-posti teel. Ettekavatsetud valimi kriteeriumitele vastavaid ettevõtteid oli 23.02.2026 seisuga 10 006 ettevõtet. Vastavalt valimikalkulaatorile oli usaldusväärse tulemuse saamiseks vaja vastused saada 370 vastajalt (MaCorr Research, n.d.). Kutsed küsitluses osalemiseks saadeti 10 006 ettevõttele ajavahemikus 20.02.2026 kuni 01.03.2026 (20.02 – kahele ettevõttele ja 25.02 – 30 ettevõttele küsimustiku võimalike ebakõlade tuvastamiseks, 28.02 – 6000 ettevõttele ja 01.03 – 3974 ettevõttele) ning vastused saadi 155 ettevõttelt. 8.03.2026 saadeti meeldetuletused küsitluse täitmiseks ja vastuseid lisandus 225. Kokku saadi 380 vastajat (vt joonis 1). Vastanutest moodustasid suurima osa osäühingute esindajad (74%), kellele järgnesid mittetulundusühingud (11%) ning füüsilisest isikust ettevõtjad (9%), ülejäänud ettevõtlusvormide osakaal jäi alla 5%. Arvestades vastajate arvu oli MaCorr Research (n.d) kalkulaatori järgi usaldusnivoo 95% ning veapiir 4,9%, mis võimaldab üldistada tulemusi Pärnu linna tööandjatele. Ankeet avati 20.02.2026 ja suleti 20.03.2026.



**Joonis 1.** Vastajaid kirjeldavad näitajad, n = 380

Intervjuudest kogutud andmeid analüüsiti kvalitatiivse sisuanalüüsi kaudu, mille eesmärk oli leida korduvad teemad, mustrid ja tähendused osalejate vastustes (Sheppard, 2020, lk 329) ning vaadelda psüühilise erivajadusega inimeste tööhõive takistusi ja võimalusi sügavuti. Kvantitatiivsete andmete puhul kasutati kirjeldavat statistikat, mis keskendus valimist kogutud andmete kirjeldamisele ja süstematiseerimisele, et anda ülevaade olemasolevast infost (Õunapuu, 2014, lk 184). Andmete analüüsimiseks kasutati JASP 0.96 ja Microsoft Exceli tarkvara. Ankeetküsimustiku avatud küsimusi analüüsitakse nagu intervjuusid, kvalitatiivse sisuanalüüsi kaudu. Ankeetküsimustiku avatud vastuseid tsiteerides lisatakse tunnuseks AK ja vastaja number.

## 2.3. Uurimistulemuste tõlgendamine

### 2.3.1. Ettevõtjate kogemused psüühilise erivajadusega inimeste värbamisega seoses

Uuringus osalenud 380 ettevõttest puudus enam kui pooltel vastanutest (66%) kokkupuude psüühilise erivajadusega inimeste töötamisega nende ettevõttes. Lisaks märkis 17% vastanutest, et nende kogemus on olnud napp ja piirdunud lühiajalise

kokkupuutega. Väike osa vastajatest (3%) tõi välja ulatusliku ja pikaajalise kogemuse psüühilise erivajadusega inimeste töötamisega. 10% oli mõningane kogemus ja ülejäänud valisid vastuse variandiks muu (5%), millele sai juurde kirjutada vabas vormis vastuse. Avatud vastustest selgus, et osadel vastajatel oli endal (2%) või pereliikmel (1%) psüühiline erivajadus või on sellega kokku puutunud teises töökohas töökaaslasena või kliendi mitte töötaja võtmes (2%). Kõik vastanud, kes valisid valiku „muu“, ei põhjendanud oma vastust täpsemalt. Ühe kommentaarina toodi välja: „Eestis ei kohelda sõltlasi ega psüühiliste erivajadusega inimesi humaanselt /.../ Kokkupuude puudub selliste inimeste värbamisega, kuna kui nad ei saa abi enda eriarstilt ega neile määratud perearstilt, siis kuidas mina neid saaksin aidata?“ (AK185).

Kogemused psüühilise erivajadusega töötajatega olid ettevõtjatel enamvähem tasakaalus negatiivsete ja positiivsete kogemuste osas (vt lisa 3) ning paljud ei osanud vastata sellele küsimusele. Kuigi 61% ei osanud küsimusele vastata, siis positiivseid kogemusi oli 12% ettevõtjatest ning negatiivsed kogemused 9%. Kogemuste kirjeldamisel seoses psüühilise erivajadusega inimestega, toodi välja erisuguseid näiteid. Üsna suur osa tööandjad (36) kirjeldasid olukordi, kus psüühilise erivajadusega töötaja ei tulnud toime tööprotsesside täitmisega, ei pidanud kinni kokkulepetest või tekitasid eksimustega ettevõttele rahalist kahju. Sageli (27) mainiti, et psüühilise erivajadusega töötajad vajavad rohkem juhendamist, tähelepanu ja järelevalvet, mis võib väiksemates ettevõtetes osutada koormavaks. „Kokkupuude ja kogemus on kahe erineva diagnoosiga meessoost koristajaga. Kogemus ei ole üdini negatiivne, pigem on puudus ressurssidest, et tagada neile väljaõpe või pidev juhendamine“ (AK415). Üksikutel juhtudel (6) tõi töötaja käitumine kaasa ka ohutusriske (nt enesevigastamise ja tulekahju ohu). Mitmed tööandjad (15) tõi välja, et psüühilise erivajadusega töötajate töövõime on ebastabiilne: esineb meeleolukõikumisi, paanikahooge, ärritumist ja ettearvamatust, mis mõjutab nii meeskonda kui ka klientide rahulolu. Mõned töötajad olid motiveeritud ja väga tublid, kuid teises olukorras tekkis täielik tõrge töö tegemise vastu. Samuti mainiti raskusi suhtlemisel, oskuste omandamisel ja tööülesannete mõistmisel, isegi pärast korduvat juhendamist.

Negatiivsete kogemuste kõrval tõi tööandjad välja ka mitmeid positiivseid kogemusi. Näiteks toodi välja, et psüühilise erivajadusega inimesed võivad olla väga püüdlikud,

motiveeritud, tänulikud ja usaldusväärsed töötajad, eriti kui tööülesanded on selged ja keskkond on turvaline ning toetav. „Paar inimest on väga teadlikud oma erivajadustest ning sellest tulenevalt ka suurepärased enesejuhtijad, kes teevad oma tööd tõhusalt ja kasutavad oma eripära oskuslikult ära“ (AK240). Positiivseid kogemusi seostati ka kaitstud tööga. Samuti leiti, et füüsilise tööga saavad psüühilise erivajadusega inimesed hästi hakkama ning meeskonnaga suhtlemine võib olla suurepärane. Toodi ka välja (3), et alati ei ole oluline erivajadus, vaid see, milline on inimese suhtumine ja töötahe. Tööandjad (2) tõid esile, et kui nad ise panustavad juhendamisse ja kohandamisse, võib psüühilise erivajadusega töötaja olla väga tõhus ja väärtuslik meeskonnaliige. Üks intervjuueeritav ütles:

Pluss on nende inimeste juures see, et kui nad tunnevad seda turvatunnet ja sulanduvad kollektiivi, ega nemad väga nagu üle ei hüppa, näiteks tänane noor on niisugune, et sa võtad noore tööle, homme ta on Austraalias, ülehomme Soomes, pendeldavad kogu aeg, kus parem on, aga kui erivajadusega inimene suudab ära kohaneda ja meie leiame talle mingi töösuuna, siis ta on stabiilne ja õpib koguaeg paremaks. (IN1)

Kokkuvõtlikult võib öelda, et ettevõtjate kogemused psüühilise erivajadusega töötajatega on väga erinevad, esinevad nii töökorralduslikud raskused, ebastabiilne tövõime ja suurem juhendamisevajadus kui ka positiivsed näited motiveeritud, püüdlikest ja hästi hakkama saavatest töötajatest.

### **2.3.2. Ettevõtjate valmisolek võtta tööle psüühilise erivajadusega inimesi**

Ettevõtjate valmisolek (vt lisa 4) võtta tööle psüühilise erivajadusega inimesi on üldiselt madal. Peaaegu pooltel vastanutest puudub valmisolek ning vaid vähem kui viiendik ettevõtetest tunneb, et nad on valmis psüühilise erivajadusega inimest tööle võtma. Ülejäänud ettevõtetel on kas vähene valmisolek või hetkel puudub arvamus sellel teemal.

Valmisolek varieerub ettevõtte suuruse, tegevusvaldkonna ja kogemuse lõikes (vt lisa 4). Ettevõtjad, kellel oli rohkem kogemust ja see kokkupuude oli positiivne, võtavad psüühilise erivajadusega inimesi rohkem tööle. Kõige kõrgem valmisolek on 6–50 töötajaga ettevõtetes. Kuni kahe töötajaga ettevõtetes on neid rohkem, kes vastasid, et ei ole valmis võtma tööle psüühilise erivajadusega inimesi. Valdkondade lõikes on kõige

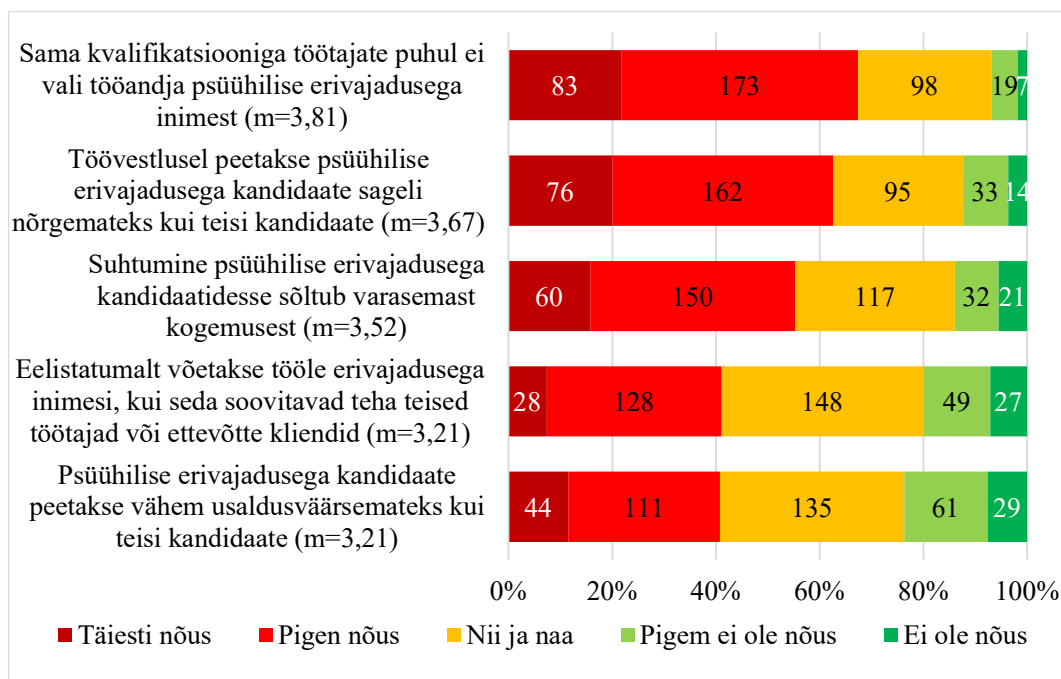
avatunud info- ja kommunikatsioonitehnoloogia, haldus ning tervishoiu ja sotsiaalvaldkonna ettevõtted. Kõige väiksem valmisolek on transpordi ja logistika ettevõtetes. Ettevõtlusvormide lõikes paistavad joonisel silma usaldusühingud, täisühingud, tulundusühistud, sihtasutused ja aktsiaseltsid, kuid nende kategooriate vastajate arv oli kuni 10 vastajat. Seetõttu ei võimalda tulemused nende ettevõtlusvormide kohta teha usaldusväärseid üldistusi ega kujunda terviklikku pilti nende valmisolekust. Teistest ettevõtlusvormidest oli valmisolek värvata psüühilise erivajadusega inimesi kõige suurem mittetulundusühingutel. Osaühingutel ja füüsilisest isikust ettevõtjatel oli valmisolek väiksem, aga ka nendes gruppides oli neid tööandjaid, kes olid valmis võtma tööle psüühilise erivajadusega inimese. Intervjueeritav IN1 tõi välja:

Meil on tarbimisühiskond, mis on kapitalistlik tarbimisühiskond, kus ettevõtjat huvitab kasum. Ettevõtjat ei huvita, kas sellel inimesel on tervisepiirang või ei ole, ta tahab töötajat, aga kui tal on tervisepiirang, see tähendab, et keegi peab teda juhendama, ta teeb vähem tööd. /.../ Ta võibolla inimlikult võtaks ta tööle. /.../ See vajab suuremat ühiskondlikku *mindset'i*. (IN1)

Küsimustikus uuriti ka tegurite kohta mis võivad mõjutada psüühiliste erivajadusega inimeste tööle võtmist (vt joonis 2). 256 vastajat leiab, et sama kvalifikatsiooniga kandidaatide puhul ei eelista tööandjad psüühilise erivajadusega inimest. Psüühilise erivajadusega kandidaate peetakse sageli nõrgemateks ja suhtumist mõjutab varasem kogemus. Samuti mängivad rolli kollektiivi ja klientide hoiakud ning soovitusel.

Töökeskustes, mis pakuvad erivajadusega inimestele tööd, lähenetakse individuaalselt kõigile, kõigi oskused, teadmised ja kogemused on erinevad. Ka nende vajadus juhendamisele on erinev. (IN1, IN2) Ühe intervjueeritava sõnad:

Tegelikult me pakume ikka tööd kõigile, kes vähegi tahavad tulla, mõni vajab juhendamist /.../ see on tema töö ja ta tunneb ennast väga tähtsana, kui ta tuleb töökeskuses seda tööd tegema. Ja sinnamaani välja, et me teeme tegelikult ka väga keerukaid asju. (IN2)



**Joonis 2.** Psüühilise erivajadusega inimeste töövestlusi mõjutavad tegurid, n = 380

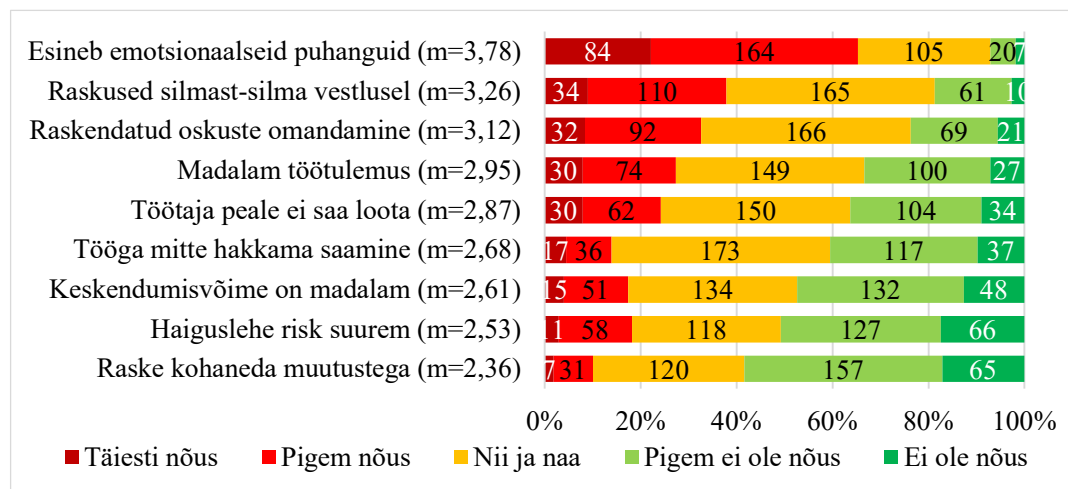
Kokkuvõtvalt näitavad tulemused, et ettevõtjate valmisolek psüühilise erivajadusega inimesi tööle võtta on madal ning varieerub ettevõtte suuruse, valdkonna ja ettevõtlusvormi lõikes. Valmisolekut mõjutavad eelkõige hoiakud, teadmised ja varasem kogemus.

### 2.3.3. Takistavad tegurid psüühilise erivajadusega inimeste kaasamiseks tööturul

Järgnevalt uuriti ettevõtjate arvamust, mis võivad olla takistavateks teguriteks psüühilise erivajadusega inimeste tööle võtmisel ja seal püsimisel. Väljapakutud teguritest (vt joonis 3) oli kõige suuremaks takistuseks emotsionaalsed puhangud, raskused silmast-silma vestlusel ja raskendatud oskuste omandamine. Kõige vähem nõustuti sellega, et takistuseks on raskus kohaneda muutustega.

Lisaks joonisel 3 toodud takistustele toodi avatud vastustes kõige enam välja ebastabiilsust ja ettearvamatus (37), mis väljendub meeleolukõikumistes, ettearvamatus käitumises, ootamatult töölt puudumistes jne. Teisena toodi välja tööprotsessidest ja kokkulepetest mitte kinni pidamist (28), mis kajastub tööprotsessides eksimises,

tähtaegadest ja kokkulepetest mitte kinni pidamises, töötempo ja kvaliteedi kõikumises ning tööandjale rahalise kahju tekitamises. „Erivajadusega inimene on vähem produktiivsem, lahendame temal tekkinud probleemsituatsioone, siis peame talle maksma lubatud töötasu“ (AK31). Järgmisena toodi esile suhtlemis- ja koostööprobleemid (27), mida näitasid raskused suhtlemisel ja eneseväljendusel, konfliktid kolleegide ja klientidega, kollektiivi hoiakud ja hirmud ning emotsionaalsed puhangud ning usaldus. Samuti oli takistuseks eelarvamused ja ühiskondlikud hoiakud (26), mis väljendus nii hirmus ettevõtte maine pärast, töötajate ja klientide negatiivsetes hoiakutes, kui ka üldiselt hirmus aktsepteerida nn teistsuguseid inimesi (vt lisa 5).



**Joonis 3.** Takistused psüühilise erivajadusega inimeste igapäevatoos tööandjate vaatest, n = 380

Toodi välja ka vajadus suurema juhendamise ja järelevalve järgi (24), sest tööülesannete omandamine on aeglasem. Kuna psüühilise erivajadusega inimesed vajavad tööandjate arvates pidevat juhendamist ja tähelepanu, siis võrreldi seda lapsehoidmisega. Toodi välja, et tööandjatel puudub ressurss lisajuhendamiseks. 24 ettevõtjat tõi välja tööandjate teadmatus ja vähese toetuse. Puudub teadmine psüühikahäirete olemusest, kas ja kuidas vähendada koormust ja ei taheta teha nn valesid otsuseid. Ei osata kasutada riiklikke meetmeid ja tööandjad tunnevad, et riik ei toeta neid psüühilise erivajadusega inimest tööle võttes. „Suurim probleem on ettearvamatus. Psüühika võib iga hetk alt vedada ja sellisel juhul tuleb teistel töötajatel tema töö enda teha võtta. Tegemist on reaalsuses nn „sotsiaalse töökohaga“. Neid töötajaid peaks riik maksuvähendusega toetama.“ (AK182)

Töö iseloom (17) ja oskuste puudumine (15) võivad saada samuti takistuseks ettevõttele palkamaks psüühilise erivajadusega inimest. Oskustena toodi välja keelte, arvuti, probleemilahenduse ja suhtlemisoskuse ning stressiga toimetulekut. Kaks vastajat tõid välja, et väikeettevõtetes on raskem tööülesandeid jagada või kohandada. Takistuseks võivad saada ka ohutus- ja riskitegurid (12). Samuti eelnevad negatiivsed kogemused, mille tõttu enam ei võeta tööle erivajadusega inimesi, isegi kui see kogemus ei ole tööalane vaid nt autismi diagnoosiga laps hammustas lasteaias teist last (IN1).

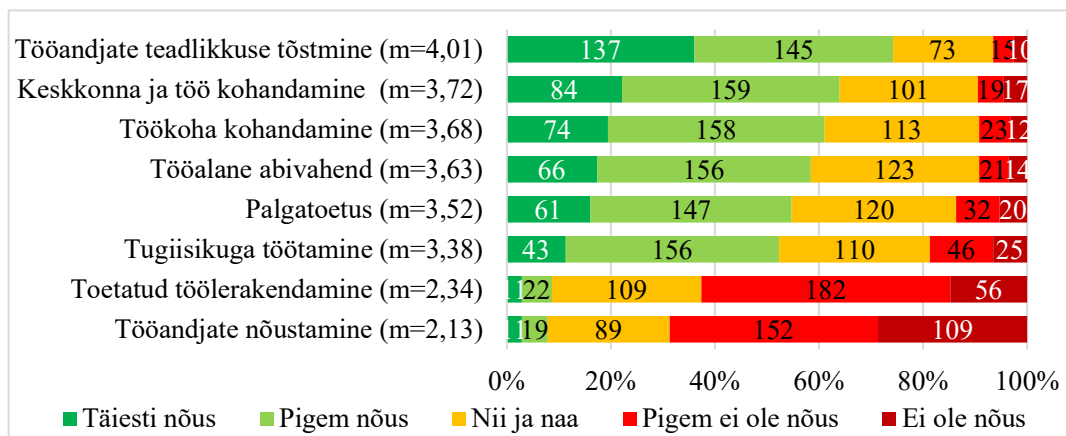
Kokkuvõtvalt ettevõtjate hinnangul takistavad psüühilise erivajadusega inimeste tööturule kaasamist eelkõige ebastabiilsus ja ettearvamatus, samuti tööprotsessidest ja kokkulepetest mitte kinnipidamine ning suhtlemis- ja koostööprobleemid. Oluliseks peetakse vajadust suurema juhendamise ja järelevalve järele, tööandjate teadmatust ja vähest toetust, samuti ühiskondlikke hoiakuid ja eelarvamusi.

#### **2.3.4. Meetmed psüühilise erivajadusega inimeste kaasamiseks tööturul**

Uuringu käigus soovis autor teada, millised meetmed võiksid toetada psüühilise erivajadusega inimeste tööhõives osalemist. Etteantud valikutest (vt joonis 4) arvas üle poolte ettevõtjate, et tööandjate teadlikkuse tõstmine on meetmena oluline. Samuti keskkonna, tööülesannete ja töökoha kohandamine jne. Kõige vähem nõustuti väidetega, et abiks oleks tööandjate nõustamine ja toetatud töölerakendamine. Osad vastajad täpsustasid hiljem, et ei teadnud, mida need teenused endast kujutavad. Järgnevalt tuuakse välja ka avatud vastused, mis kohati kattuvad etteantud vastusevariantidega, aga on ka palju uut.

Psüühilise erivajadusega inimeste puhul tuleks lähtuda inimese individuaalsetest vajadustest ja võimetest. Meetmena toodi välja individuaalset lähenemist (23), paindlikku tööaega (17), vajaduste kaardistamist koos inimese endaga (9), sõbralikku töökeskkonda ja vajadusel selle kohandamist inimese vajadustele sobivaks (48). Töötukassa intervjueeritav tõi välja, et nad lähtuvad eelkõige inimesest (vt lisa 5), mitte diagnoosist, seda tõid välja ka teised intervjueeritavad. Töökeskkond peaks olema toetav ja turvaline, väikese müratasemega ja kui vaja, siis peaks riiklikult toetama abivahendite soetamist ja tagatud peaks olema tasuta meditsiinilise ja psühholoogilise abi kättesaadavus (14). Oleks hea, kui oleks tagatud teraapiad, tugigrupid ja pädev ravi ning ka inimese enda poolt

raviskeemi jälgimine (4). Psüühilise erivajadusega inimesed peaksid tegema tööd, mis neile meeldiks ja oleks võimetekohane oskuste, teadmiste ja tempo poolest (27). Et töötajatel oleks võimalik teha tööd endale sobivas tempos, vajadusel kaasata teda erinevatesse töökohtadesse, et testida, mis inimesele sobib. Tuleks leida tema tugevused ja neid rakendada (11), arvestada ka varasema töökogemusega. Üks ettevõtja tõi välja, et „psüühikahäiretega inimeste puhul võiks olla toetatud ja kohandatud värbamine, kus inimest ei hinnata diagnoosi ega tavapärase töövestluse põhjal, vaid tema tegelike oskuste järgi praktilises tööolukorras. Töökoht kujundatakse vajadusel moodulitena, alustatakse paindliku sisseelamisega ning töötajat toetab tööcoach või kindel juhendaja“ (AK474).



**Joonis 4.** Meetmed, mis võiksid olla abiks psüühilise erivajadusega inimeste kaasamisel tööhõives, n = 380.

Samuti vajatakse riiklikku tuge, et psüühilise erivajadusega inimesi tööle võtta ja nende töökohti ka säilitada. Kõige rohkem toodi välja tööandjate toetamist ja koolitamist (86). Selle alla läksid ka meeskonna koolitamisest, et mõista erivajadusest tulenevaid takistusi ja võimalusi. Toodi välja, et see võiks olla mitte ühekordne koolitus või info jagamine, vaid seda tuleks tööandjatele võimaldada siis, kui nad seda vajavad. Ja tegelikult teadlikkust tuleb tõsta üldse ühiskonnas, et tabusid ja eelarvamusi ümber lükata (19). Vajatakse ka rahalist toetust (54) psüühilise erivajadusega inimeste tööle võtmiseks ja hoidmiseks. Selle all toodi välja maksusoodustusi, palgatoetust, riikliku garantiid või kindlustust asendustöötaja leidmiseks või mahtude mitte täitmise puhul kahju hüvitamist. Ühe ettevõtja arvamus:

Kui tööandjal on valida kas võtta tööle (kui on keda võtta) samade nõudmistega töökohale psüühikahäirega inimene või terve inimene, siis tööandja valib terve inimese. Kui riik soovib, et puudega inimesed saaksid paremini tööle, siis peaks olema riiklikult määratud kompensatsiooni programm, mis kataks ära sellega seonduvad kulud. Võimalus oleks näiteks väiksem sotsiaalmaks või ka otse kompensatsioon tulenevalt puudes määratud töövõime % vahest. (AK465)

Tööandja ja psüühilise erivajadusega inimese vahelist suhtlust aitaks parandada riigi poolt pakutav tugiisik (49), kellele ei maksa tööandja, vaid tema palk tasutakse riiklikest vahenditest. Tugiisik peaks olema see, kes aitab psüühilise erivajadusega inimese motivatsiooni üleval hoida. Mitmel korral mainiti, et inimese enda motivatsioon (9) on oluline. Toodi välja seda, et Töötukassa ja riigi meetmed võiksid olla selgemad (5). Lisaks tõi Sotsiaalkindlustusameti toetavate teenuste kohta välja ka üks intervjuueeritav: „Täiesti sigrimigri on see /.../ ei saa aru, ei erivajadusega inimesed, ei saa juhendajad aru, ei saa, see süsteem on nii killustunud, et see on väga väsitav“ (IN1). Kasuks tuleks positiivsete kogemuste jagamine (4) teiste tööandjate poolt ja erivajadusega inimeste hariduse ja ametite õppimise toetamine (6), samuti ka suhtlemisoskuste praktiseerimine. IN3 tõi välja, et tööandjate nõustamise käigus aidatakse barjääridest üle saada, tutvustatakse erivajadust ja eelkõige soovitatakse kasutada inimest ise eksperdina, et lähtuda tema vajadustest. Tööle võetakse inimene ja kui pärast tekib takistus on nemad valmis tulema koolitama ja nõustama meeskonda. Aga põhiasjana võib välja tuua, et psüühilise erivajadusega inimese puhul on vaja kannatlikkust ja kohanemiseks rohkem aega, tuleb luua usalduslik kontakt, näidata üles huvi. Kõige tihedamini pöörduakse just sellega, et ei saada aru (vt lisa 5), miks inimene nii teeb ja plaan on isik lahti lasta, aga siin on tihti abiks tööandjate nõustamine. Vahest võivad aidata väga lihtsad lahendused, lihtsalt tuleb mõista inimese nõrkusi ja tugevusi. On olukordi, kus inimene oskab teha mingit tegevust, aga ta ei oska seda planeerida õigele ajale, siis tulebki teda suunata või aidata. Samuti saab pakkuda tugiisikut, hinnatakse vajadus ja vastavalt sellele kompenseeritakse tugiisiku töö, tugiisikuks on harilikult ettevõttest töötaja. Nõustatakse vajadusel tugiisikut. Nõustamisel kaasatakse ka spetsialiste, kui vajadus tekkib selleks. (IN3)

Lisaks on tööandjate arvates oluline organisatsiooni ja juhi valmisolek (23) palgata psüühilise erivajadusega isik. Juhi eeskuju ja soov on määrava tähtsusega, samuti

kolleegide toetus, inimlik ja hirmuta suhtumine psüühilise erivajadusega inimesse. Oluline on tunnustamine (5), arusaadav tulemuste hindamine ja tagasiside andmine (1), koostöö (5), selgete tööülesannete andmine (10) psüühilise erivajadusega inimesele ja vajadusel juhendamine (8). Omadustena peaks juhil ja töökaaslastel olema mõistev suhtumine ja kannatlikkus (20). Kasuks tuleb laiem sotsiaalne mõtlemine (2) ja empaatia (4). Inimese motivatsiooni säilitamiseks toodi välja ka tulemuspalka (4). Igasugune toetatud töötamine (17) on kasuks psüühilise erivajadusega inimeste tööharjumuste ja oskuste parandamiseks. Ära oli nimetatud nii kunagist kaitstud tööd kui ka toetatud töölerakendamist. Kahest intervjuust selgus, et toetatud töötamise teenus on nende jaoks väga olulisel kohal. Kui töökeskustelt võetakse ära riigipoolne tugi, siis on väga raske leida osadel psüühikahäirega inimestel üldse endale tööd. Oskusi ja harjumusi töö tegemiseks on just töökeskustest (vt lisa 5) lihtsam saada.

Üheksa ettevõtjat toid välja ka vaimse tervise probleemide ennetuse olulisuse. Paaril juhul toodi välja, et avalik sektor võiks ise luua psüühilise erivajadusega inimestele töökohti või pakkuda soodustusi sotsiaalsetele ettevõtetele, kes pakuvad tööd erivajadusega inimestele. Üksikute inimeste poolt toodi veel esile lihttööde väärtustamist ühiskonnas, võrdset kohtlemist, võrgustiku olemasolu. Intervjueeritav toid välja, et neil on kasuks olnud abivahendite loomine: „komplekteerimisel näiteks on tehtud alused, kus on 10 ruutu, igasse ruutu paned asjad ja sa saadki oma 10 kokku“ (IN2). Samuti oleks abiks ESG (*Environmental, Social, and Governance*) mudeli (vt lisa 5) täiel määral kasutamine, mitte sotsiaalse osa välja jätmine, mida praegu tehakse. Tööstussümbioos on samuti väga hea võimalus rakendada tööle psüühilise erivajadusega inimesi ja samas taaskasutada materjale, mida teistel enam vaja ei ole ja läheks ära viskamisele muidu. Abiks võiks olla ka töökeskuste võrgustik. Seadusandluses võib sõna võrdsus olla erivajadusega inimestele kahjuks, sest kui hakata võrdsusel võimalustel inimest tööle võtma, kuigi tema võimekus ei pruugi olla sama, mis teistel, siis võibki juhtuda, et ohtu sattuvad toetatud töötamise vormid. (IN1)

Kokkuvõtvalt peavad tööandjad psüühilise erivajadusega inimeste kaasamisel oluliseks individuaalset lähenemist, töökoha kohandamist ja toetavat töökeskkonda. Avatud vastustes toodi välja tööandjate ja meeskondade teadlikkuse tõstmise ning riikliku toe, sh

rahaliste meetmete ja tugiisiku vajadust. Mitmed vastajad tõid esile, et teenuste süsteem on ebaselge ning tööandjad vajavad rohkem infot ja juhendamist.

## **2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud**

Psüühilise erivajadusega inimeste tööhõive on keskmisest madalam ning tööandjad ei ole alid neid värbama. Käesoleva uuringu tulemused kinnitavad mitmeid varasemates uuringutes välja toodud tegureid, mis mõjutavad psüühilise erivajadusega inimeste võimalust tööturul osaleda. Statistikaameti (2025-b) andmetel on puuetega inimeste tööhõivemäär madalam kui puueteta inimestel, mis seostub ka käesoleva uuringu tulemustega. Enamik vastanud Pärnu linna tööandjaid ei ole valmis (41%) võtma tööle psüühilise erivajadusega inimesi ning viiendikul vastanud tööandjatel puudub arvamus üldse värbamise osas (21%). Hollandi uuringu tulemused näitavad, et enamik tööandjaid ei ole valmis psüühilise erivajadusega inimesi palkama ning 30% keeldus varasemate psüühikaprobleemidega kandidaate värbamast (Janssens *et al.*, 2021, lk 593). Vastavalt Hipes jt (2016, lk 19) väljatoodule eelistatakse sama kvalifikatsiooni korral erivajaduseta kandidaati. Käesolev uuring kinnitas seda. Eelnevale tuginedes võib järeldada, et psüühilise erivajadusega inimest ei peeta võrdsetel tingimustel konkurentsivõimeliseks, mis vähendab nende võimalusi avatud tööturul. Uuringu tulemused näitavad, et ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioonis sätestatud põhimõte, kus inimesel on võimalus töötada võrdsetel alustel avatud ja ligipääsetavas töökeskkonnas (United Nations, 2006, lk 18–19), ei ole psüühilise erivajadusega inimeste puhul Pärnu linnas tagatud, kuna tööandjate valmisolek on madal.

Statistikaameti (2025-c) andmetel töötab enamik erivajadusega inimesi erasektoris, kusjuures kõige rohkem teenindussektoris ja tööstuses. Käesolevas uuringus küsitleti erasektori ettevõtjaid ning valdkondade lõikes oli valmisolek kõige kõrgem info ja kommunikatsiooni, haldus- ja abitegevuse ning tervishoiu ja sotsiaalvaldkonna ettevõtetes. Kõige madalam valmisolek oli transpordi ja logistika valdkonnas. Samuti näitasid tulemused, et ettevõtte suurus mõjutab valmisolekut palgata psüühilise erivajadusega inimesi, väiksemates ettevõtetes oli valmisolek madalam, mis on kooskõlas Bjørnshageni (2022, lk 501) väitega, et väikestes organisatsioonides esineb rohkem stigmat ja diskrimineerimist. Samas tõi tema uuring välja, et kõige väiksem valmisolek

on alla 49 töötajaga ettevõtetes. Vastanud Pärnu linna ettevõtete seas aga oli valmisolek kõige suurem just 6–50 töötajaga ettevõtetes. Kuna psüühikahäire eeldab suuremat juhendamist ja toetamist, siis ei pruugi väikestes ettevõtetes selleks ressursi olla. Tööandjate hoiakuid kujundavad nii valdkondlikud eripärad kui ka ettevõtte piiratud ressursid, mis vähendavad kohanduste tegemise võimalusi ilma välise abita.

Uuring näitas, et tööandjate valmisolekut mõjutab nende varasem kokkupuude psüühilise erivajadusega inimestega. Mida suurem ja positiivsem on kogemus, seda suurem on tõenäosus, et tööandja võtab tööle psüühilise erivajadusega inimese. Enamikul vastajatest puudus varasem kogemus täielikult või oli see väga napp. Positiivset kogemust kirjeldas kokku vaid 12% vastajatest, samas kui negatiivset kogemust esines veel vähem. Suur osa vastajatest ei osanud hinnata, kas kogemus oli positiivne või negatiivne. Need tulemused toetavad Østerudi (2023, lk 90) väidet, et just kogemuse puudumine või negatiivne kogemus vähendab valmisolekut psüühilise erivajadusega inimesi tööle võtta. Käesolevas uuringus tõid mitmed tööandjad avatud vastustes välja hirmu emotsionaalsete reaktsioonide, ebastabiilsuse, haiguslehtede ja lisakoormuse ees. Need hirmud lähevad kokku Jansson ja Gunnarsson, (2018, lk 589–590) välja toodud psüühikahäiretega inimeste tööalaste väljakutsetega, nt raskused keskendumisel, emotsioonide reguleerimisel ja töökoormusega toimetulekul. Kuna paljudel vastajatel puudus isiklik kogemus, põhinesid nende hirmud sageli üldistustel ja ühiskonnas levinud stigmal. Sarnaseid hoiakuid on täheldatud ka Sotsiaalministeeriumi (2021) uuringus, kus tööandjad väljendasid ebamugavust psüühilise erivajadusega inimestega suhtlemisel ning kartsid ettearvamatut käitumist, mis kattub käesoleva uuringu avatud vastustes esile toodud muredega. Kogemustele tuginemine peegeldab Bronfenbrenneri mikrotasandit, kus inimese vahetud kogemused ja suhted kujundavad tema hoiakuid (O’Neill, 2015, lk 15) ning mõjutavad otseselt psüühilise erivajadusega inimese võimalusi tööle saada.

Tänapäeva tööturg eeldab töötajatelt digipädevust, probleemilahendusoskust, kriitilist mõtlemist, koostöövõimet ja eneseregulatsiooni (Council of the European Union, 2018, lk 1–2), samuti suhtlemisoskust ja kultuuriteadlikkust (Council of the European Union, 2018, lk 7–8). Käesoleva uuringu tulemused näitasid, et tööandjad tõid takistustena välja just nende oskuste puudumist psüühilise erivajadusega inimeste puhul ja seda kinnitas ka Radwa jt (2024, lk 21945) uuring. Varasemate ja praeguse uuringu järgi psüühikahäired

võivad mõjutada oskuste omandamist (Spanakis *et al.*, 2024, lk 21), erinevates keskkondades hakkama saamist (Xu *et al.*, 2023, lk 1456), kuuluvustunde saavutamist (Watson *et al.*, 2019, lk 562), silmast-silma suhtlemist (Baker-Ericzén *et al.*, 2022, lk 13). See võib psüühikahäire raskusastme ja diagnoosi lõikes erineda, kuid paljud tööandjad töid lahendusena välja tugiisiku vajaduse, kes toetaks suhtlemisel ja tööülesannete juhendamisel. Tugiisiku tähtsus seostub Bronfenbrenneri mesotasandiga, mis hõlmab erinevate keskkondade (töökoht, teenused, pere) omavahelist koostoimet ning mõju inimese toimetulekule (O'Neill, 2015, lk 15).

Varasemates uuringutes on välja toodud, et depressioon ja ärevus mõjutavad inimese töövõimet ning suurendavad töölt puudumise ohtu, mis omakorda tekitab tööandjatele lisakulusid (Deady *et al.*, 2022, lk 17). Käesolevas uuringus töid tööandjad takistusena samuti välja sagedasi haiguslehti ja ebastabiilse töövõimet, mis vähendab nende kindlustunnet psüühilise erivajadusega inimese värbamisel, mida kinnitab Hollandi uuring (Janssens *et al.*, 2021, lk 597). Uuringust selgus, et tööandjate mure töövõime kõikumise pärast on üks peamisi värbamist takistavaid tegureid. Psüühilise erivajadusega inimeste töövõimet ja tööturul püsimist mõjutavad organisatsioonikultuur, töö iseloom ja riiklik tugi, sest toetav töökeskkond, paindlik töökorraldus ning tugimeetmed aitavad paremini toime tulla tervises seisundi muutustega (Shahidi *et al.*, 2023, lk 785; Ikutegbe *et al.*, 2025, lk 85). Sellest tulenevalt on käesoleva uuringu põhjal tööandjatel ootused suuremale süsteemsele toele. Samas Mahasneh jt (2025, lk 289) toovad välja, et tööandjad võivad olla altimad värbama erivajadusega inimesi siis, kui neil on olemas positiivne eeskuju või soovitus teistelt töötajatelt või klientidelt. Käesolevas uuringus nõustus selle väitega alla poole vastajatest, enamik jäi pigem neutraalseks, mis viitab, et soovitud ei ole tööandjate jaoks väga määravat rolli. Samas toodi avatud vastustes välja, et kogemuste jagamine ja teiste tööandjate positiivsed näited võivad siiski aidata vähendada ebakindlust ning toetada psüühilise erivajadusega inimeste värbamist.

Psüühilise erivajadusega inimeste tööhõive toetamiseks on vajalikud mitmed tugimeetmed sh tööandjate nõustamine, teadlikkuse tõstmine, töökeskkonna kohandamine, tugiisikuteenus, toetatud töölerakendamine ja palgatoetus (Tööhõiveprogramm 2024–2029, 2023; Patmisar *et al.*, 2024, lk 30–31). Uuringu tulemused üldiselt kinnitasid seda. Ettevõtjad kinnitasid, et psüühilise erivajadusega

inimeste kaasamist toetaks tööandjate teadlikkuse tõstmine. See on sisuliselt tööandjate nõustamise teenus, kuid tulemused viitavad, et tööandjad tunnetavad vajadust info ja selgituste järele, kuid ei ole teadlikud olemasolevatest teenustest või nende sisust, toodi välja ka, et raske on orienteeruda psüühilise erivajadusega inimeste tööhõivet toetavates teenustes. Toetavate teenuste killustatus ja vähene nähtavus peegeldavad ekso- ja mesotasandi mõjusid, kus institutsioonide otsused ja süsteemide toimimine mõjutavad inimese võimalusi tööle jõuda, isegi kui inimene ise nendega otseselt ei puutu kokku (Klag *et al.*, 2021, lk 490; O’Neill, 2015, lk 15). Avatud vastustes toodi välja, et toetatud töötamine on tööandjate hinnangul oluline meede.

Lisaks peeti kõige olulisemaks Pärnu linna tööandjate seas riiklikku tuge, mis hõlmaks nii tööandjate koolitamist ja teadlikkuse tõstmist, rahalisi meetmeid (nt maksusoodustused, palgatoetus, garantiid) kui ka riiklikult rahastatud tugiisikuteenust. See on kooskõlas Euroopa Puuetega Inimeste Foorumi (European Disability Forum, 2023, lk 112–113) seisukohaga, et tööandjad vajavad paindlikke lahendusi ja poliitilist tuge, et kujundada kaasav töökeskkond. See seostub Bronfenbrenneri makrotasandiga, mis hõlmab ühiskondlikke väärtusi, poliitikat ja hoiakuid ning kujundab raamtingimused, milles tööandjad oma otsuseid teevad (O’Neill, 2015, lk 15). Oluline on ka toetav töökeskkond ning individuaalne lähenemine, mis arvestab inimese võimeid, töötempot ja vajadusi. Samuti on sotsiaalsetel ettevõtetel väga suur roll ja kindlasti ei tohiks ära kaotada toetatud töötamise vorme, muidu võetakse ära võimalus töötada paljudel erivajadusega inimestel. Tööandjad ootavad nii praktilist tuge kui ka raamistikku, mis looks stabiilse ja jätkusuutliku aluse psüühilise erivajadusega inimeste tööhõivele. Uuringu tulemused näitavad ka Bronfenbrenneri kronosüsteemi (Klag *et al.*, 2021, lk 491) mõju, kus ühiskondlikud hoiakud, teenuste areng ja tööturu muutused kujunevad ajas ning mõjutavad nii tööandjate valmisolekut kui ka psüühilise erivajadusega inimeste võimalusi tööturul osaleda.

Uuringu tulemusi arvestades teeb autor ettepanekud Eesti Töötukassa Pärnumaa osakonnale/ riiklikul tasandil:

1. Tööandjate teadlikkuse tõstmine sihitud koolituste ja materjalide kaudu (lühivideod, juhendid, kvartalipõhised veebiseminarid koostöös kohaliku omavalitsuse ja tööandjate liitudega);

2. Teenuste info kättesaadavuse parandamine (üks kontakttelefon ja e-post; Töötukassa veebilehel visuaalne skeem teenuste kasutamiseks erinevates olukordades);
3. Tööandjate vajaduste täpne kaardistamine ning selle põhjal ettepanekud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumile tööandjate toetamiseks psüühilise erivajadustega inimeste värbamiseks, nt garantiifondi loomine (et kaitsta tööandjaid haiguslehtede ja tähtaegadega seotud lisakulude eest), spetsialistide koolitamine, kes aitavad läbi viia töökohapõhiseid kohandusi jne.

Ettepanekud Pärnumaa Ettevõtete Kojale ja Pärnu linna tööandjatele:

1. Pärnumaa tööandjate ja kohalike tugiteenuste pakkujate koostöövõrgustiku loomine ja kohtumiste organiseerimine kohalike tugiteenuste pakkujatega (ettevõtjate, Töötukassa Pärnumaa osakonna, Sotsiaalkindlustusameti, sotsiaalsete ettevõtete ja töökeskustega), et parandada infovahetust, anda tööandjatele selgem ülevaade psüühilise erivajadusega inimestele pakutavatest tugivõimalustest ning toetada kogemuste jagamise kaudu psüühilise erivajadusega inimeste tööhõivet;
2. Toetada ettevõtete jääkmaterjalide vahendamist ja suunamist taaskasutusse (sotsiaalsed ettevõtted saaksid tasuta materjale pakkudes tööd psüühilise erivajadusega inimestele).

Ettepanek Eesti Tööandjate Keskliidule on uurida teiste Eesti piirkondade tööandjate valmisolekut võtta tööle psüühilise erivajadusega inimesi, kasutades Pärnu linna tööandjate kogemust ühe sisendina üleriigilise olukorra mõistmisel, ning toetada tööandjate huvide esindamist riiklikul tasandil riskide vähendamise ja lahenduste kujundamise osas.

Kokkuvõtvalt uuringu eesmärk sai täidetud ning vastas mõlemale uurimisküsimusele. Esiteks on tööandjate kogemused psüühilise erivajadusega inimestega vähesed ning valmisolek neid tööle võtta on madal. Teiseks peetakse toetavateks teenusteks psüühilise erivajadusega inimeste värbamisel eelkõige tugiisikuteenuse kättesaadavust, meeskondade teadlikkuse tõstmist, töökoha kohandusi ning paremat koostööd tugioorganisatsioonide ja sotsiaalsete ettevõtetega.

## KOKKUVÕTE

Käesolevas lõputöös uuriti psüühilise erivajadusega inimeste võimalusi ja takistusi osalemiseks tööturul tööandjate vaatest Pärnu linna näitel. Psüühilise erivajadusega inimeste tööturul osalemist mõjutavad lisaks terviseseisundile ka ühiskondlikud hoiakud, tööandjate teadlikkus, tugiteenuste kättesaadavus ning töökeskkond. Tööhõive toetab inimese majanduslikku iseseisvust, eneseväärikust ja sotsiaalset kaasatust, kuid psüühilise erivajadusega inimesed kogevad sageli stigmatiseerimist, diskrimineerimist ja raskusi töö leidmisel ning töö säilitamisel. Teooria põhjal ilmnis, et edukat tööturul osalemist toetavad paindlik töökorraldus, individuaalne lähenemine, töökoha kohandamine ning tööandjate nõustamine. Samuti selgus, et positiivsed kokkupuuted psüühilise erivajadusega inimestega aitavad vähendada stigmasid ning suurendavad tööandjate valmisolekut erivajadusega inimesi tööle võtta.

Empiirilises osas viidi läbi segameetodil uuring, milles kasutati ankeetküsimustikku ja poolstruktureeritud intervjuusid. Kvantitatiivses uuringus osales 380 Pärnu linna ettevõtjat ning kvalitatiivses uuringus intervjueeriti kolme organisatsiooni esindajaid, kellel oli kogemus psüühilise erivajadusega inimeste tööle rakendamisel ja toetamisel.

Uuringutulemused näitasid, et enamikul tööandjatest puudub otsene kokkupuude psüühilise erivajadusega töötajatega või on kogemus vähene. Positiivsete kogemuste puhul toodi välja motiveeritud ja lojaalseid töötajaid ning sobiva toetuse olemasolul head tööalast toimetulekut. Negatiivsete kogemuste puhul nimetati vajadust suurema juhendamise järele, töövõime ebastabiilsust, suhtlemisraskusi ja hirmu võimalike probleemide ees töökeskkonnas. Selgus, et tööandjate valmisolekut mõjutavad peamiselt varasemad kogemused, teadmised ning ettevõtte võimalused pakkuda vajalikku tuge ja kohandusi. Mitmed tööandjad tõid välja, et neil puuduvad piisavad teadmised psüühikahäiretest ning kindlus, kuidas võimalikes keerulistes olukordades õigesti tegutseda.

Uuringust ilmnis, et psüühilise erivajadusega inimeste tööturule kaasamist toetavad tööandjate teadlikkuse tõstmine, paindlik töökorraldus, töökoha kohandamine, toetatud töötamise teenused ning parem koostöö tööandjate ja tugisüsteemide vahel. Oluliseks peeti ka tööandjate praktilist nõustamist ja ühiskondlike hoiakute muutmist, et vähendada hirme ja stereotüüpe psüühilise erivajadusega inimeste suhtes. Töö eesmärk täideti ning uurimisküsimustele leiti vastused. Tulemused kinnitasid, et psüühilise erivajadusega inimeste edukaks tööturul osalemiseks on oluline toetav töökeskkond, individuaalne lähenemine ja erinevate osapoolte koostöö.

Käesolev töö aitab paremini mõista tööandjate hoiakuid ja praktilisi takistusi psüühilise erivajadusega inimeste tööturule kaasamisel ning pakub sisendit teadlikumate tugimeetmete ja kaasavama töökeskkonna kujundamisel. Edasiste uurimissuundadena võiks analüüsida tööandjate hoiakuid diagnoosipõhiselt, kuna erinevad psüühikahäired mõjutavad töövõimet erinevalt. Samuti oleks oluline uurida tugiteenuste tõhusust nii tööandjate kui ka töötajate vaates ning laiendada uuringut teistesse piirkondadesse, et mõista regionaalseid eripärasid ja arendada tõhusamaid meetmeid psüühilise erivajadusega inimeste tööhõive toetamiseks.

## VIIDATUD ALLIKAD

- An, J., Zhu, X., Shi, Z., & An, J. (2024). A serial mediating effect of perceived family support on psychological well-being. *BMC Public Health*, *24*, Article 940. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18476-z>
- Ananian, S., & Dellaferrera, G. (2024). A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities. *International Labour Office Working Paper*, (124). <https://doi.org/10.54394/YRCN8597>
- Arditi-Arbel, B., Hamdan, S., Winterman, M., & Gvion, Y. (2023). Suicidal ideation and behavior among perinatal women and their association with sleep disturbances, medical conditions, and known risk factors. *Frontiers in Psychiatry*, *13*, Article 987673. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2022.987673>
- Askarzai, W., & Unhelkar, B. (2017). Research Methodologies: An Extensive Overview. *International Journal of Science and Research Methodology*, *6*(4), 21–42. <https://ijsrm.humanjournals.com/research-methodologies-an-extensive-overview/>
- Baker-Ericzén, M. J., ElShamy, R., & Kammes, R. R. (2022). Current Status of Evidence-Based Practices to Enhance Employment Outcomes for Transition Age Youth and Adults on the Autism Spectrum. *Current Psychiatry Reports*, *24*, 161–170. <https://doi.org/10.1007/s11920-022-01327-2>
- Bartolo, P. A., Borg, M., Callus, A. M., Gaetano, A., Mangiafico, M., D'Amato, E. M., Sammut, C., Vidal, R. V., & Vincent, J. (2023). Aspirations and accommodations for students with disability to equitably access higher education: a systematic scoping review. *Frontiers in Education*, *8*, Article 1218120. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1218120>
- van Beukering, I. E., Smits, S. J. C., Janssens, K. M. E., Bogaers, R. I., Joosen, M. C. W., Bakker, M., van Weeghel, J., & Brouwers, E. P. M. (2022). In What Ways Does Health Related Stigma Affect Sustainable Employment and Well-Being at Work? A

- Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32, 365–379. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-09998-z>
- Bjørnshagen, V. (2022). Do Large Employers Discriminate Less? An Exploration of Company Size Variation in Disability Discrimination Based on Data from two Field Experiments. *Work and Occupations*, 49(4), 483–511. <https://doi.org/10.1177/07308884221126877>
- Brouwers, E. P. M. (2020). Social stigma is an underestimated contributing factor to unemployment in people with mental illness or mental health issues: position paper and future directions. *BMC Psychology*, 8, Article 36. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00399-0>
- Christensen, M. K., Lim, C. C. W., Saha, S., Plana-Ripoll, O., Cannon, D., Presley, F., Weye, N., Momen, N. C., Whiteford, H. A., Iburg, K. M., & McGrath, J. J. (2020). The cost of mental disorders: a systematic review. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 29, Article e161. <https://doi.org/10.1017/S204579602000075X>
- Council of the European Union. (2018). Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning. *Official Journal of the European Union*, C 189, 1–13. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32018H0604(01))
- Creswell, J. W. (2022). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Deady, M., Collins, D. A. J., Johnston, D. A., Glozier, R. A., Calvo, R. A., Christensen, H., & Harvey, S. B. (2022). The impact of depression, anxiety and comorbidity on occupational outcomes. *Occupational Medicine*, 72(1), 17–24. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqab142>
- Drake, R. E., & Bond, G. R. (2023). Individual placement and support: History, current status, and future directions. *Psychiatry and Clinical Neurosciences Reports*, 2(3), Article e222. <https://doi.org/10.1002/pcn5.122>
- Drake, R. E., & Wallach, M. A. (2020). Employment is a critical mental health intervention. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 29, Article e178. <https://doi.org/10.1017/S2045796020000906>
- Eesti Linnade ja Valdade Liit. (2026, 20. jaanuar). *Elanike arv kohalike omavalitsuste kaupa*. <https://elvl.ee/elanike-arv>

- Eesti Puuetega Inimeste Koda. (2018). *Puuetega inimeste eluolu Eestis. ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni täitmise variraport*. [https://epikoda.ee/wp-content/uploads/2025/09/EPIK\\_variraport\\_webi.pdf](https://epikoda.ee/wp-content/uploads/2025/09/EPIK_variraport_webi.pdf)
- Eesti Töötukassa. (s. a.-a). *Tervisepiiranguga inimesele*. Loetud 13. märts 2026 aadressil <https://www.tootukassa.ee/et/tervisepiiranguga-inimesele/toovoime-hindamine>
- Eesti Töötukassa. (s. a.-b). *Tööpakkumised*. Loetud 13. märts 2026 aadressil <https://www.tootukassa.ee/et/toopakumised?asukohad=EE%2F68%2F624&eestiToopakkumine=1>
- Eesti Töötukassa. (2026, 9. jaanuar). *Töövõime hindamine* [andmebaas]. Andmete teabevärv. <https://andmed.eesti.ee/datasets/toovoime-hindamine>
- Eesti Vabariigi põhiseadus. (1992). *Riigi Teataja*, 26, 349; *Riigi Teataja I*, 11.04.2025, 2. <https://www.riigiteataja.ee/akt/PS>
- European Commission. (2021). *Union of equality: Strategy for the rights of persons with disabilities 2021–2030*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/31633>
- European Commission. (2022). *Communication to the Commission - A new Human Resources Strategy for the Commission*. [https://commission.europa.eu/document/3d1dc4df-7995-44b8-bf08-396930fb8c9d\\_en?prefLang=et](https://commission.europa.eu/document/3d1dc4df-7995-44b8-bf08-396930fb8c9d_en?prefLang=et)
- European Disability Forum. (2023). The Right to Work: The employment situation of persons with disabilities in Europe. *European Human Rights Report*, 7. [https://www.edf-feeph.org/content/uploads/2023/05/hr7\\_2023\\_press-accessible.pdf](https://www.edf-feeph.org/content/uploads/2023/05/hr7_2023_press-accessible.pdf)
- Euroopa Kontrollikoda. (2023). *Eriaruanne: Puuetega inimeste toetamine – ELi meetmete praktiline mõju on piiratud*. [https://www.eca.europa.eu/ECAPublications/SR-2023-20/SR-2023-20\\_ET.pdf](https://www.eca.europa.eu/ECAPublications/SR-2023-20/SR-2023-20_ET.pdf)
- Eurostat. (2025, October 21). *Persons at risk of poverty or social exclusion by level of disability (activity limitation), sex and age* [Data set]. [https://doi.org/10.2908/HLTH\\_DPE010](https://doi.org/10.2908/HLTH_DPE010)
- Fukuura, Y., & Shigematsu, Y. (2021). The Work Ability of People with Mental Illnesses: A Conceptual Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), Article 10172. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910172>

- Gühne, U., Pabst, A., Löbner, M., Breilmann, J., Hasan, A., Falkai, P., Kilian, R., Allgöwer, A., Ajayi, K., Baumgärtner, J., Brieger, P., Frasch, K., Heres, S., Jäger, M., Kütthmann, A., Putzhammer, A., Schneeweiß, B., Schwarz, M., Becker, T., Kösters, M., & Riedel-Heller, S. G. (2021). Employment status and desire for work in severe mental illness: results from an observational, cross-sectional study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *56*, 1657–1667. <https://doi.org/10.1007/s00127-021-02088-8>
- Gyamfi, S., Forchuk, C., Booth, R., & Luginaah, I. (2024). Enablers of Mental Illness Stigma: A Scoping Review of Individual Perceptions. *Mental Illness*, *2024*(1), Article 8191281. <https://doi.org/10.1155/2024/8191281>
- Hakulinen, C., Elovainio, M., Arffman, M., Lumme, S., Suokas, K., Pirkola, S., Keskimäki, I., Manderbacka, K., & Böckerman, P. (2020). Employment Status and Personal Income Before and After Onset of a Severe Mental Disorder: A Case-Control Study. *Psychiatric Services*, *71*(3), 250–255. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201900239>
- Hanga, K. (2020-a). Rahvusvaheline funktsioneerimisvõime klassifikatsioon. *Sotsiaaltöö* (3), 65–74. <https://www.tai.ee/et/sotsiaaltoo/rahvusvaheline-funktsioneerimisvoime-klassifikatsioon>
- Hanga, K. (2020-b). CARE metoodika kui kõikehõlmav rehabilitatsioonikäsitus. *Sotsiaaltöö* (1), 17–22. <https://www.tai.ee/et/sotsiaaltoo/care-metoodika-kui-koikeholmav-rehabilitatsioonikasitus>
- Hipes, C., Lucas, J., Phelan, J. C., & White, R. C. (2016). The stigma of mental illness in the labor market. *Social Science Research*, *56*, 16–25. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2015.12.001>
- Ikutegbe, P., Randle, M., Sheridan, L., Gordon, R., Allingham, S., Connolly, A., & Dolnicar, S. (2025). Enablers of successful employment outcomes for people with disabilities. *Journal of Management & Organization*, *31*, 73–89. <https://doi.org/10.1017/jmo.2024.46>
- Janssens, K. M. E., Weeghel, J., Dewa, C., Henderson, C., Mathijssen, J. J. P., Joosen, M. C. W., & Brouwers, E. P. M. (2021). Line managers' hiring intentions regarding people with mental health problems: a cross-sectional study on workplace stigma.

- Occupational & Environmental Medicine*, 78(8), 593–599.  
<https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106955>
- Jansson, I., & Gunnarsson, A. B. (2018). Employers' views of the impact of mental health problems on the ability to work. *Work*, 59(4), 585–598.  
<https://doi.org/10.3233/WOR-182700>
- Jeffress, M., Little, V., & Thompson, S. (2025). *Supporting neurodivergent workers: Insights from SuperFriend and Specialisterne for a thriving workplace*. Specialisterne. [https://us.specialisterne.com/wp-content/uploads/2025/05/Superfriend-Specialisterne\\_NeurodiversityWhitepaper\\_vF.pdf](https://us.specialisterne.com/wp-content/uploads/2025/05/Superfriend-Specialisterne_NeurodiversityWhitepaper_vF.pdf)
- Kask, S. (2018). *Psüühiliste erivajadustega inimeste tööle saamise võimalused Pärnu linna näitel* [Lõputöö, Tartu Ülikool, Pärnu kolledž]. ADA. <http://hdl.handle.net/10062/61927>
- Kim, N.-G., & Kim, H. (2017). Schizophrenia: An Impairment in the Capacity to Perceive Affordances. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 1052.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01052>
- Klag, M., Nicholas, D., & Métayer, S. (2021). Creating a Resilient Ecosystem for the Employment of Autistic Individuals: From Understanding to Action. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 102(4), 485–503.  
<https://doi.org/10.1177/10443894211017397>
- Kozma, K. (2021). *Psüühilise erivajadusega noored Eesti tööturul* [Bakalaureusetöö, Tartu Ülikool, Majandusteaduskond]. ADA. <http://hdl.handle.net/10062/72175>
- Kusumawaty, I., Surahmat, R., Martini, S., & Mulyadi, M. (2020). Family Support For Members in Taking Care of Mental Disordered Patients. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 521, 115–120.  
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.210415.026>
- Lagerspetz, M. (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid: sissejuhatus ja väljajuhatus*. Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Lepik, A. (2020). *Tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks Pärnumaa ettevõtete näitel* [Lõputöö, Tartu Ülikool, Pärnu kolledž]. ADA. <http://hdl.handle.net/10062/68181>

- Livingston, V., Jackson-Nevels, B., & Reddy, V. V. (2022). Social, Cultural, and Economic Determinants of Well-Being. *Encyclopedia*, 2(3), 1183–1199. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia2030079>
- Lumi, F. (2020). *Puidusektori tööandjate kogemused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja nendega töötamisel, teadlikkus vähenenud töövõimega inimestele suunatud tööturuteenustest* [Bakalaureusetöö, Tartu Ülikool, Haridusteaduste instituut]. ADA. <http://hdl.handle.net/10062/68814>
- MaCorr Research. (n.d.). *Sample size calculator*. Retrieved November 12, 2025, from <https://www.macorr.com/sample-size-calculator.htm>
- Mahasneh, R., Randle, M., Gordon, R., Algie, J., & Connolly, A. (2025). Predictors of Employers' Intention to Hire People With Disability. *Social Marketing Quarterly*, 31(3), 278–295. <https://doi.org/10.1177/15245004251354829>
- Mavindidze, E., Nhunzvi, C., & Niekerk, L. V. (2023). Supported employment interventions for workplace mental health of persons with mental disabilities in low-to-middle income countries: A scoping review. *PLoS ONE*, 18(9), Article e0291869. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0291869>
- Mernyi, L., Hölzle, P., & Hamann, J. (2018) Berufstätigkeit und Rückkehr an den Arbeitsplatz bei stationär-psychiatrisch behandelten Patienten [Töötamine ja tööle naasmine statsionaarses psühhiaatrilises ravis viibivate patsientide puhul]. *Psychiatrische Praxis*, 45(04), 197–205. <https://doi.org/10.1055/s-0043-101901>
- Moradiya, N. R. (2025). The global hidden costs of mental health disorders: Socioeconomic impacts and policy solutions: Systematic review. *World Journal of Biology Pharmacy and Health Sciences*, 21(03), 326–334. <https://doi.org/10.30574/wjbphs.2025.21.3.0250>
- Muñoz-Murillo, A., Esteban, E., Ávila, C. C., Fheodoroff, K., Haro, J. M., Leonardi, M., & Olaya, B. (2018). Furthering the Evidence of the Effectiveness of Employment Strategies for People with Mental Disorders in Europe: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5), Article 838. <https://doi.org/10.3390/ijerph15050838>
- Olev, A., & Alumäe, T. (2025). Open source platform for Estonian speech transcription. *Language Resources and Evaluation*, 59, 4421–4438. <https://doi.org/10.1007/s10579-024-09777-1>

- Olsen, J. (2024). Employers: influencing disabled people's employment through responses to reasonable adjustments. *Disability & Society*, 39(3), 791–810  
<https://doi.org/10.1080/09687599.2022.2099251>
- O'Neill, B. (2015). Ökoloogilised vaatenurgad ja laste internetikasutus: sissevaade mikro- ja makrotasandi analüüsi. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 3(2), 10–31.  
<https://doi.org/10.12697/cha.2015.3.2.02>
- Patmisari, E., Huang, Y., Orr, M., Govindasamy, S., Hielscher, E., & McLaren, H. (2024). Supported employment interventions with people who have severe mental illness: Systematic mixed-methods umbrella review. *PLoS ONE*, 19(6), Article e0304527.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0304527>
- Pearce, E., Birken, M., Pais, S., Tamworth, M., Ng, Y., Wang, J., Chipp, B., Crane, E., Schlieff, M., Yang, J., Stamos, A., Cheng, L. K., Condon, M., Lloyd-Evans, B., Kirkbride, J. B., Osborn, D., Pitman, A., & Johnson, S. (2023). Associations between constructs related to social relationships and mental health conditions and symptoms: an umbrella review. *BMC Psychiatry*, 23, Article 652.  
<https://doi.org/10.1186/s12888-023-05069-0>
- Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll. (2012). *Riigi Teataja II*, 04.04.2012, 6. <https://www.riigiteataja.ee/akt/204042012006>
- Pärnu Linnavalitsus. (s. a.-a). *Omavalitsus Pärnu linn*. Loetud 13. märts 2026 aadressil <https://parnu.ee/omavalitsus-parnu-linn>
- Pärnu Linnavalitsus. (s. a.-b). *Ettevõtluskeskkond*. Loetud 8. märts 2026 aadressil <https://parnu.ee/ettevotlus>
- SA Pärnumaa Arenduskeskus. (s. a.). *Pärnu linn*. Loetud 8. märts 2026 aadressil <https://parnumaa.ee/elu/parnumaa-omavalitsused/parnu-linn/>
- Radwa, E., Fahad, A., Yasser, M., Fahad, A., Shereen, F., Ali, A., Heba, H., & Norah, J. (2024). Breaking Barriers: Exploring the Challenges Faced by Persons with Disabilities in the Labor Market. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 21937–21953. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.001555>
- Registrite ja Infosüsteemide Keskus. (s. a.). *Masspäringud*. E-äriregister. Loetud 17. november 2025 aadressil [https://ariregister.rik.ee/est/mass\\_query](https://ariregister.rik.ee/est/mass_query)
- Robeyns, I. (2017). *Wellbeing, Freedom and Social Justice. The Capability Approach Re-Examined*. Open Book Publishers. <https://doi.org/10.11647/OBP.0130>

- Sacchetto, B., Ornelas, J., Calheiros, M. M., & Shinn, M. (2018). Adaptation of Nussbaum's Capabilities Framework to Community Mental Health: A Consumer-Based Capabilities Measure. *American Journal of Community Psychology*, *61*(1–2), 32–46. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12221>
- Saiz, J., Galilea, M., Molina, A. J., Salazar, M., Barsotti, T. J., Chopra, D., & Mills, P. J. (2021). Spirituality and Employment in Recovery from Severe and Persistent Mental Illness and Psychological Well-Being. *Healthcare*, *9*(1), Article 57. <https://doi.org/10.3390/healthcare9010057>
- Shahidi, F. V., Jetha, A., Kristman, V., Smith, M. P., & Gignac, M. A. M. (2023). The Employment Quality of Persons with Disabilities: Findings from a National Survey. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *33*, 785–795. <https://doi.org/10.1007/s10926-023-10113-7>
- Shahwan, S., Yunjue, P., Satghare, P., Vaingankar, J. A., Maniam, Y., Janrius, G. C. M., Lin, T. W., Roystonn, K., & Subramaniam, M. (2022). Employer and Co-worker Perspectives on Hiring and Working with People with Mental Health Conditions. *Community Mental Health Journal*, *58*, 1252–1267. <https://doi.org/10.1007/s10597-021-00934-2>
- Sheppard, V. (2020). *Research Methods for the Social Sciences: An Introduction*. Pressbooks. <https://pressbooks.bccampus.ca/jibcresearchmethods/>
- Sotsiaalkindlustusamet. (s. a.). *Teenuskohad*. Loetud 13. märts 2026 aadressil <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/teenuskohad>
- Sotsiaalkindlustusamet. (2026, jaanuar). *Puuded*. <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/documents/2026-02/Puuded.xlsx>
- Sotsiaalministeerium. (2021). *Suhtumine psüühilise erivajadusega inimestesse: uuringutulemused*. [https://sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/documents/2024-02/4eesti\\_elanike\\_suhtumisest\\_psuuhilise\\_erivajadusega\\_inimestesse\\_kristi\\_malmb erg.pdf](https://sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/documents/2024-02/4eesti_elanike_suhtumisest_psuuhilise_erivajadusega_inimestesse_kristi_malmb erg.pdf)
- Sotsiaalministeerium. (2023). *Heaolu arengukava 2023–2030*. <https://sm.ee/sites/default/files/documents/2023-04/Heaolu%20arengukava%202023-2030.pdf>

- Spanakis, P., Wadman, R., Walker, L., Heron, P., Mathers, A., Baker, J., Johnston, G., Gilbody, S., & Peckham, E. (2024). Measuring the digital divide among people with severe mental ill health using the essential digital skills framework. *Perspectives in Public Health, 144*(1), 21–30. <https://doi.org/10.1177/17579139221106399>
- Statistikaamet. (2025-a, 16. mai). *THV21: Puudega inimesed maakonna järgi, 1. jaanuar* [andmebaas]. [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_\\_tervishoid\\_\\_puudega-inimesed\\_\\_uldandmed/THV21](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tervishoid__puudega-inimesed__uldandmed/THV21)
- Statistikaamet. (2025-b, 13. juuni). *THV601: Tööealiste hõiveseisund puudelisuse ja töövõime ning vanuserühma järgi.* [andmebaas]. [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_\\_tervishoid\\_\\_puudega-inimesed\\_\\_puue-tooheive/THV601](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tervishoid__puudega-inimesed__puue-tooheive/THV601)
- Statistikaamet. (2025-c, 13. juuni). *THV603: 20-64-aastased hõivatud puudelisuse ja töövõime ning isikute rühma (tegevusala, majandussektor, töandja liik, ametiala pearühm)* järgi. [andmebaas]. [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_\\_tervishoid\\_\\_puudega-inimesed\\_\\_puue-tooheive/THV603](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tervishoid__puudega-inimesed__puue-tooheive/THV603)
- Statistikaamet. (2025-d, 20. november). *THV41: Vaesuse ja ilmajätuse määr vanuserühma, soo ja puudelisuse järgi.* [andmebaas]. [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_\\_tervishoid\\_\\_puudega-inimesed\\_\\_puue-toimetulek/THV41](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tervishoid__puudega-inimesed__puue-toimetulek/THV41)
- Statistikaamet. (2025-e, 9. september). *RV0240: Rahvastik soo, vanuse ja elukoha järgi, 1. jaanuar* [andmebaas]. [https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvastik\\_\\_rahvastikunaitajad-ja-koosseis\\_\\_rahvaarv-ja-rahvastiku-koosseis/RV0240](https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvastik__rahvastikunaitajad-ja-koosseis__rahvaarv-ja-rahvastiku-koosseis/RV0240)
- Statistikaamet. (2026, 16. veebruar). *TT4645: 15-74-aastaste hõiveseisund piirkonna, maakonna ja vanuserühma järgi.* [andmebaas]. [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_\\_tooturg\\_\\_tooturu-uldandmed\\_\\_aastastatistika/TT4645](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__tooturu-uldandmed__aastastatistika/TT4645)
- Subramaniam, M., Zhang, Y., Shahwan, S., Vaingankar, J. A., Satghare, P., Teh, W. L., Royston, K., Goh, C. M. J., Maniam, Y., Tan, Z. L., Tay, B., Verma, S., & Chong, S. A. (2022). Employment of young people with mental health conditions: making it work. *Disability and Rehabilitation, 44*(10), 2033–2043. <https://doi.org/10.1080/09638288.2020.1822932>

- Swannie, B. (2025). Disability and exclusion in social housing: what difference does human rights legislation make? *Australian Journal of Human Rights*, 31(1), 81–101. <https://doi.org/10.1080/1323238X.2025.2533399>
- Zainea, L. N., Toma, S-G., Marinescu, P., & Chițimiea, A. (2020). Combating Unemployment through Social Entrepreneurship in the European Context. *Business Ethics and Leadership*, 4(4), 85–98. [https://armgpublishing.com/wp-content/uploads/2021/01/Zainea\\_BEL\\_4\\_2020.pdf](https://armgpublishing.com/wp-content/uploads/2021/01/Zainea_BEL_4_2020.pdf)
- Zhang, Z., Morgan, A., Armstrong, G., Campbell, A., & Reavley, N. (2026). Public Mental Illness Disclosure on Social Media and the Effects on Stigma Toward People with Mental Illness: A Systematic Review. *Stigma and Health*, 11(1), 18–30. <https://doi.org/10.1037/sah0000531>
- Tettamanzi, P., Venturini, G., & Murgolo, M. (2022). Sustainability and Financial Accounting: a Critical Review on the ESG Dynamics. *Environmental Science and Pollution Research*, 29, 16758–16761. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-18596-2>
- Timotalo, T. (2015). *Puuetega inimeste rakendamise tööturul sotsiaalsete ettevõtete näitel* [Bakalaureusetöö, Tartu Ülikool, Majandusteaduskond]. ADA. <http://hdl.handle.net/10062/47979>
- Tööhõiveprogramm 2024–2029. (2023). *Riigi Teataja I*, 03.10.2023, 21; *Riigi Teataja I*, 22.01.2026, 9. <https://www.riigiteataja.ee/akt/122012026009>
- Töölepingu seadus. (2009). *Riigi Teataja I*, 5, 35; *Riigi Teataja I*, 23.12.2024, 6. <https://www.riigiteataja.ee/akt/TLS>
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. (1999). *Riigi Teataja I*, 60, 616; *Riigi Teataja I*, 30.01.2025, 11. <https://www.riigiteataja.ee/akt/TTOS>
- Tööturumeetmete seadus. (2023). *Riigi Teataja I*, 07.03.2023, 5; *Riigi Teataja I*, 12.06.2025, 16. <https://www.riigiteataja.ee/akt/TÖMS>
- United Nations. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol*. <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>
- United Nations General Assembly. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. A/RES/70/1. <https://docs.un.org/en/A/RES/70/1>
- Utzet, M., Valero, E., Mosquera, I., & Martin, U. (2020). Employment precariousness and mental health, understanding a complex reality: a systematic review.

- International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 33(5), 569–598. <https://doi.org/10.13075/ijomch.1896.01553>
- Veldre, V., Masso, M., & Osila, L. (2015). *Vaimse tervise häirega inimesed tööturul*. Poliitikauuringute Keskus Praxis. [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Toovaldkond/tp\\_f-too\\_loppraport\\_praxis\\_v\\_1505.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/tp_f-too_loppraport_praxis_v_1505.pdf)
- Võrdse kohtlemise seadus. (2008). *Riigi Teataja I*, 56, 315; *Riigi Teataja I*, 10.06.2025, 6. <https://www.riigiteataja.ee/akt/VõrdKS>
- Watson, J., Fossey, E., & Harvey, C. (2019). A home but how to connect with others? A qualitative meta-synthesis of experiences of people with mental illness living in supported housing. *Health and Social Care in the Community*, 27(3), 546–564. <https://doi.org/10.1111/hsc.12615>
- World Health Organization. (2021-a). *Comprehensive Mental Health Action Plan 2013–2030*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240031029>
- World Health Organization. (2021-b). *Health labour market analysis guidebook*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240035546>
- World Health Organization. (2025). *World mental health today: Latest data*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240113817>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool. ADA. <http://hdl.handle.net/10062/36419>
- Xu, J., Liu, N., Polemiti, E., Garcia-Mondragon, L., Tang, J., Liu, X., Lett, T., Yu, L., Nöthen, M. N., Feng, J., Yu, C., Marquand, A., & Schumann, G. (2023). Effects of urban living environments on mental health in adults. *Nature Medicine*, 29, 1456–1467. <https://doi.org/10.1038/s41591-023-02365-w>
- Østerud, K. L. (2023). Mental illness stigma and employer evaluation in hiring: Stereotypes, discrimination and the role of experience. *Sociology of Health & Illness*, 45(1), 90–108. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.13544>

## Lisa 1. Intervjuu küsimused

1. Kes on peamiselt Teie ettevõtte töötajad?
2. Kui kaua töötajad Teie organisatsioonis keskmiselt töötavad? (van Beukering *et al.*, 2022, lk 375)
3. Millist abi ja tuge vajavad Teie töötajad põhiliselt? (Patmisar *et al.*, 2024, lk 31; Mavindidze *et al.*, 2023, lk 12; van Beukering *et al.*, 2022, lk 375)
4. Millised on Teie enda jaoks olnud peamised väljakutsed? (olete spetsialiseerunud just psüühikahäiretega inimestele töövõimaluste loomisele ja pakkumisele) (Jansson & Gunnarsson, 2018, lk 589–590; Shahwan *et al.*, 2022, lk 1259; van Beukering *et al.*, 2022, lk 375)
5. Mis on Teie hinnangul avatud tööturu tööandjate jaoks suurimad väljakutsed psüühilise erivajadusega töötajate värbamisel ja toetamisel? (Jansson & Gunnarsson, 2018, lk 589–590; Shahwan *et al.*, 2022, lk 1259)
6. Kuidas toetab seadusandlik pool psüühilise erivajadusega inimeste tööle võtmist ja seal püsimist? (Olsen, 2024, lk 806)
7. Milliseid rakenduslikke meetmeid pakutakse psüühilise erivajadusega töötajate toetamiseks? (Tööhõiveprogramm 2024–2029, 2023)
8. Kuidas hindate avaliku tööturu ettevõtete juhtide ja personalitöötajate teadlikkust psüühikahäiretest? (Olsen, 2024, lk 806)
9. Mida on oluline teada psüühikahäiretest ja sellega seonduvast? (Olsen, 2024, lk 806)
10. Millised meetmed Teie arvates toetaksid kõige paremini psüühikahäiretega inimeste tööle saamist ja seal püsimist? Põhjendage oma vastust. (Tööhõiveprogramm 2024–2029, 2023; Patmisar *et al.*, 2024, lk 30–31)
11. Milline peaks olema seadusandlus, et see toetaks Teie arvamusel kõige paremini psüühikahäiretega inimeste tööle saamist ja seal püsimist? Põhjendage oma vastust. (Olsen, 2024, lk 806)
12. Millist tuge vajaksite oma tegevuses? (Tööhõiveprogramm 2024–2029, 2023)

## **Lisa 2. Ankeetküsimustik**

Lugupeetud ettevõtja!

Olen Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö ja rehabilitatsioon korralduse üliõpilane Jane Müür. Olen kirjutamas lõputööd, mille eesmärk on välja selgitada psüühilise erivajadusega inimeste võimalused ja takistused osalemiseks Pärnu linna tööturul ning teha ettepanekuid Eesti Töötukassale, Pärnumaa Ettevõtete Kojale ja Eesti Tööandjate Keskliidule toetamaks psüühilise erivajadusega inimeste tööturule sisenemist ja seal püsimist. Eesmärgi saavutamiseks viin läbi uuringu Pärnu linna haldusalasse kuuluvate ettevõtete seas uurimaks nende arvamust, millised on psüühilise erivajadusega inimeste võimalused ja takistused osaleda tööhõives.

Küsitlusele vastamine võtab aega 10–15 minutit. Vastamine on anonüümne ning kogutud andmeid kasutatakse üksnes lõputöö koostamiseks. Teie panus on väga oluline, et välja selgitada psüühilise erivajadusega inimeste võimalused ja takistused osalemiseks Pärnu linna tööturul.

Suur tänu juba ette Teie koostöö eest! Küsimuste korral palun minuga ühendust võtta e-posti teel: jane.muur@ut.ee

### **ÜLDANDMED**

#### **1. Mis on Teie ettevõtte tegevusvaldkond? (Statistikaamet, 2025-c)**

- Kaubandus (jae- ja hulgimüük)
- Tootmine (tööstus, põllumajandus, metsandus)
- Haridus, kultuur ja sport
- Tervishoid ja sotsiaal
- Haldus ja abitegevuse (nt hoonete koristus)
- Turism (majutus, toitlustus)
- Transport ja logistika
- Kinnisvara ja ehitus
- Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia

## **Lisa 2 järg**

- Teenindus ja professionaalsed teenused (nt konsultatsioon, personalitöö, õigusteenused, ilu- ja hooldusteenused)
- Muu (avatud vastus)

### **2. Kui palju on Teie asutuses töötajaid? (Bjørnshagen, 2022, lk 501)**

- 1–2
- 3–5
- 6–50
- üle 50 töötaja
- töötajaid pole

### **3. Millist ettevõtlusvormi ettevõtte kasutab?**

- Füüsilisest isikust ettevõtja (FIE)
- Täisühing (TÜ)
- Usaldusühing (UÜ)
- Tulundusühistu (TÜ)
- Sihtasutus (SA)
- Mittetulundusühing (MTÜ)
- Osühing (OÜ)
- Aktsiaselts (AS)

## **I TÖÖANDJATE KOGEMUSED PSÜÜHILISE ERIVAJADUSEGA INIMESTE TÖÖLE VÕTMISEL JA TÖÖTAMISE TOETAMISEL**

### **4. Milline on Teie kokkupuude psüühilise erivajadusega inimestega töötamise osas? (Østerud, 2023, lk 90)**

- Kogemus puudub
- Kogemus on napp ehk on olnud lühiajaline kokkupuude
- On olemas mõningad kogemused ehk meil on olnud tööl psüühilise erivajadusega inimesi/ meil on praegu tööl psüühilise erivajadusega inimene(-sed), kuid nad ei ole meil veel pikalt töötanud

## Lisa 2 järg

- Meil on suur kogemus psüühilise erivajadusega inimeste värbamisel ja töötamisega (meil on pikka aega ettevõttesse värvatud ja töötanud üks või rohkem psüühilise erivajadusega inimest)
- Muu (avatud vastus)

### 5. Kuidas hindate oma seniseid kogemusi psüühilise erivajadusega inimeste tööle võtmisel? (Østerud, 2023, lk 90)

- Negatiivne
- Pigem negatiivne
- Nii ja naa
- Pigem positiivne
- Positiivne
- Ei oska vastata

### 6. Palun kirjelda oma kogemust lühidalt. (avatud vastus)

### 7. Kuidas hindate oma praegust valmisolekut psüühilise erivajadusega inimest tööle rakendada? (Janssens *et al.*, 2021, lk 593)

- Valmisolek puudub
- Vähene valmisolek
- Valmisolek on olemas
- Ettevõtte on selleks täiesti valmis
- Ei oska öelda

### 8. Palun hinnake nõustumist järgmiste väidetega, mis puudutavad psüühilise erivajadusega kandidaatide töövestlusi.

Väide	Täiesti nõus	Pigem nõus	Nii ja naa	Pigem ei ole nõus	Ei ole nõus
Suhtumine psüühilise erivajadusega kandidaati töövestlusel sõltub varasemast kogemusest psüühikahäiretega inimestega (Østerud, 2023, lk 90)					

## Lisa 2 järg

Töövestlusel peetakse psüühilise erivajadusega kandidaate sageli nõrgemateks kui teisi kandidaate (Østerud, 2023, lk 90)					
Töövestlusel peetakse psüühilise erivajadusega kandidaate sageli ebausaldusväärsemateks kui teisi kandidaate (Østerud, 2023, lk 90)					
Sama kvalifikatsiooniga töötajate puhul ei vali tööandja psüühilise erivajadusega inimest (Hipes <i>et al.</i> , 2016, lk 19)					
Tööandjad võtavad eelistatumalt tööle erivajadusega inimesi, kui seda soovitavad teha teised töötajad või ettevõtte kliendid (Mahasneh <i>et al.</i> , 2025, lk 289)					

**9. Palun hinnake nõustumist järgmiste väidetega, mis võiksid olla taksituseks psüühilise erivajadusega inimeste igapäevatöös. Lähtuge ainult enda kogemustest, mitte ühiskonnas levivatest arusaamadest.**

Väide	Täiesti nõus	Pigem nõus	Nii ja naa	Pigem ei ole nõus	Ei ole nõus
Keskendumisvõime on madalam (Jansson & Gunnarsson, 2018, lk 589–590).					
Haiguslehe risk suurem (Jansson & Gunnarsson, 2018, lk 589–590).					
Raske kohaneda muutustega (Jansson & Gunnarsson, 2018, lk 589–590).					
Esineb emotsionaalseid puhanguid, nt ärritumine (Jansson & Gunnarsson, 2018, lk 589–590).					
Raskused silmast-silma vestlusel (Baker-Ericzén <i>et al.</i> , 2022, lk 13).					
Madalam töötulemus (Deady <i>et al.</i> , 2022, lk 21).					
Raskendatud oskuste omandamine (Spanakis <i>et al.</i> , 2024, lk 21).					
Töötaja peale ei saa loota (Janssens <i>et al.</i> , 2021, lk 597)					
Tööga mitte hakkama saamine (Janssens <i>et al.</i> , 2021, lk 597)					

**10. Millised täiendavad takistused võivad veel Teie arvates mõjutada psüühikahäiretega inimeste värbamist ja töötamist? (avatud vastus)**

## Lisa 2 järg

### II MEETMED PSÜÜHIKAHÄIREGA INIMESTE TÖÖHÕIVEVÕIMALUSTE PARANDAMISEKS

**11. Palun hinnake nõustumist antud meetmetega, mis võiksid olla abiks psüühilise erivajadusega inimeste kaasamisel tööhõives.** (Tööhõiveprogramm 2024–2029, 2023; Patmisar *et al.*, 2024, lk 30–31)

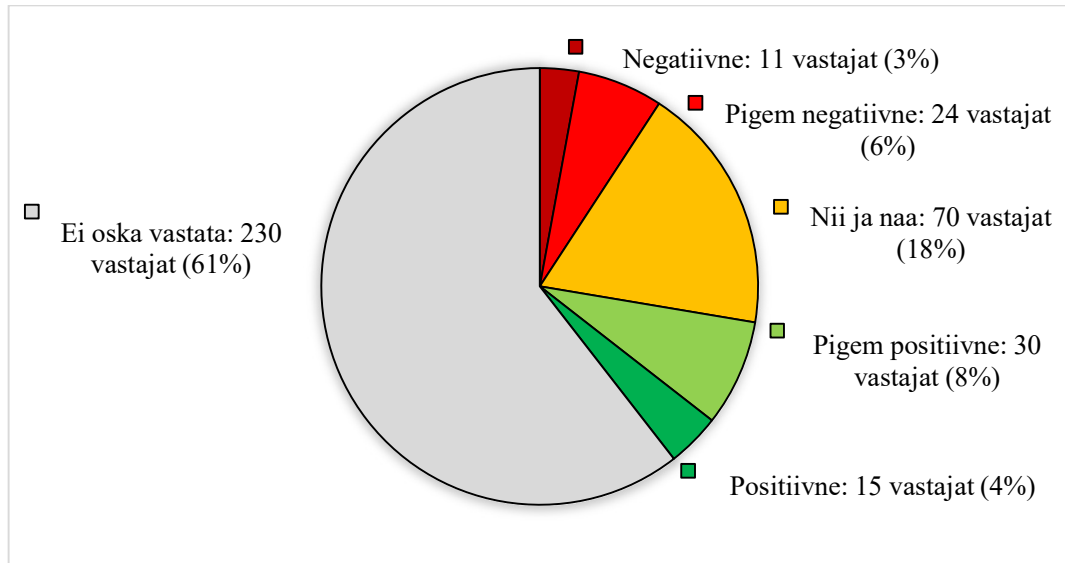
Väide	Täiesti nõus	Pigem nõus	Nii ja naa	Pigem ei ole nõus	Ei ole nõus
Tugiisikuga töötamine					
Palgatoetus					
Toetatud töölerakendamine					
Tööandjate nõustamine					
Töökoha kohandamine					
Tööalane abivahend					
Keskkonna ja ülesannete kohandamine vastavalt inimese vajadustele					
Tööandjate teadlikkuse tõstmine psüühikahäiretest ning sellega kaasnevatest piirangutest ja toetusvajadustest					

**12. Millised meetmed Teie arvamusel toetaksid kõige paremini psüühikahäiretega inimeste tööle tulemist ja seal püsimist?** (avatud vastus)

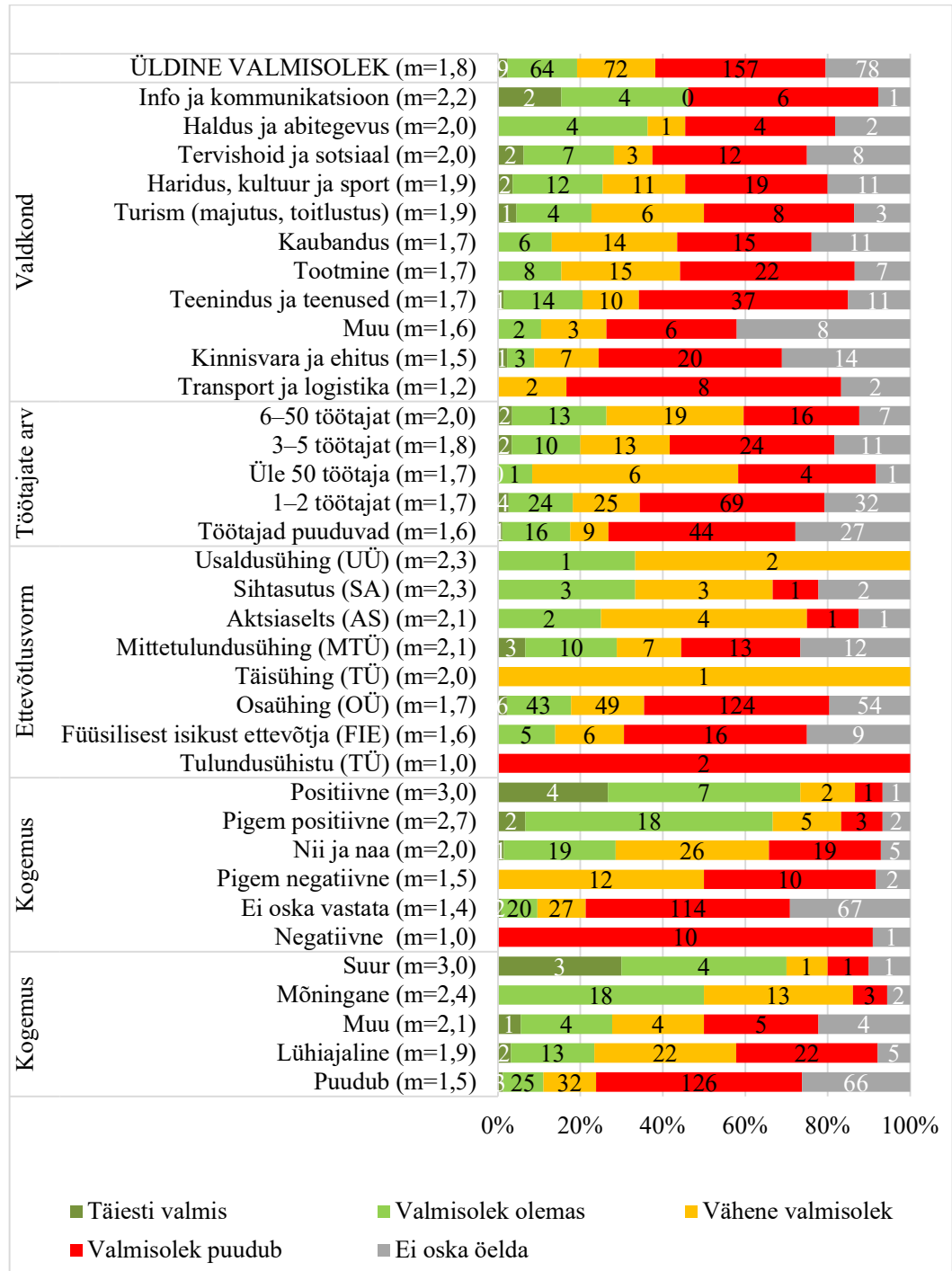
**13. Milliseid täiendavaid mõtteid või kogemusi soovite uuringu teemaga seoses esile tuua, mida varasemad küsimused ei käsitlenud?** (avatud vastus)

Aitäh, et leidsite aega vastamiseks. Soovi korral saate ühendust võtta e-posti teel: [jane.muur@ut.ee](mailto:jane.muur@ut.ee)

### Lisa 3. Kogemused psüühilise erivajadusega inimeste tööle võtmisel



#### Lisa 4. Valmisolek võtta tööle psüühilise erivajadusega inimesi



## Lisa 5. Valik intervjueeritavate tsitaate lahendustest ja taustast

<p>Stigmad eelarvamused</p> <p>ja</p>	<p>„Meil on väga tublid korteriühistute haldusteenuseid pakkuvad inimesed, kes teevadki oma tööd väga hästi ja siin hiljuti näiteks lõpetati ära üks leping, et me oleme tööga väga rahule, aga teate meie maja elanikud ikka otsustasid, et nad ikka ei taha, et mingi psüühilise erivajadusega inimesed meie koridori käivad koristamas, aga muidu me oleme kõik need aastad rahul olnud.“ (IN2)</p> <p>„näiteks ongi väga keeruline, kui ma lähen kellegagi töövestlusele kaasa ja ütlen, et ma olen ta tugisik, siis tekib kohe see, et miks tal tugisikut vaja on? Et see on sihuke kahe teraga mõök, tore on nagu rääkida ühiskonnas, aga ma ei tea, inimestel tekib pärast mingi hirm /.../ nii kui sa ütled tugisik, siis võib-olla tõmban talle üldse vee peale, hakatakse nagu häämama midagi. Et ma ei tea, ühiskond ei ole väga nagu selleks valmis.“ (IN1)</p> <p>„Arusaadav, et mingis mõttes, kui see tööandja ootab 1 inimest ja tuleb 2 et see võib olla ka see, et kuidas seda kommunikeerida, et tuleks vestlusele, et võibolla seda peab natuke disainima. Või vaatama nagu väiksemate sammudega liikuma, et see tööandja on valmis selleks, et siis ei pruugi see olla tegelikult probleem, sest tööandja peab teadma, kelle ta tööle võtab.“ (IN3)</p>
<p>Elumõtte andmine ja mõju</p>	<p>„Kõik tahame olla vajalikud. Me tahame kõik tagasi anda ja panustada. Ehk siis see töötaja roll on tegelikult tohutult oluline igapäevale, aga lihtsalt kõik ei ole suutelised 8 tundi näiteks päevas mingit tööd tegema. Sellepärast me olemegi paindlikud.“ (IN2)</p> <p>„Kui nad ei ole tööga rakendatud, see mõjub nagu ühiskonnale palju – varem või hiljem satuvad nad rohkem haiglasse, probleemidesse, mis iganes raskematele erihoolekande teenustele /.../.“ (IN1)</p>
<p>Lähtumine inimesest mitte diagnoosist</p>	<p>„Me lähtume inimese oskustest, võimekusest, teadmistest, motivatsioonist. Ka isikuomadused mängivad siin erilist rolli tegelikult. Kas või intellektipuudega inimeste puhul, et eriti sellise piirialase või kerge intellektipuudega inimesed hästi palju sõltub tegelikult sellest, missugune on selle inimese varasem kogemus. Missugune iseloom tal on, kas ta on selline suhtleja loomult, et inimesel ei ole ainult psüühiline erivajadus, vaid tal on ka iseloom, varasem kogemus. Kuidas ta ise suhtub oma psüühilise erivajadusse, et need asjad kõik väga palju mõjutavad, nii et me ei lähtu sellest, kas tal on psüühiline erivajadus, vaid me lähtume tegelikult sellest funktsioonist, et kuidas ta hakkama saab, mida ta soovib. Ennekõike, mida ta ise soovib.“ (IN3)</p>
<p>Abi otsimine</p>	<p>„No kui hästi üldistada, siis ma ei tea, mis temaga teha. Ta käitub nii ja ma ei oska ka midagi nagu teha. Me oleme proovinud nii ja naa ja ei aita ja tundub, et peab lahti laskma. See põhjus on see, et ta ei saa aru käitumise tähendusest. Aga miks ei saa aru käitumisest? Tähendusest seal võib olla miljon põhjust, kas sul on ikka huvi aru saada käitumise tähendusest? Kas sul on ressursi ja aega vaadata sinna sisse, et mis on selle käitumise tähendus? Kas sul on teadmisi, et aru saada, näiteks seal spektrihäirega inimene, et miks ta ometi nii teeb, et kas ta tõesti ei saa aru, mis ta teistega teeb, kui ta niimoodi käitub? Noh, see ongi see, et nad proovivad kogu aeg ühtemoodi ja see ei õnnestu, sest nad ei saa aru, et autismispektri häirega tunnetab maailma teistmoodi. Ja temaga peaks suhtlema teistmoodi.“ (IN3)</p>

## Lisa 5 järg

<p>Nõustamine, koolitamine</p>	<p>„On asju, mille peale võib olla ei tule. No ei tulegi, kui sa ei ole selle valdkonna inimene või ei mõtle selle peale. Nii on, siis võibki tekkida selliseid segadusi, mis on tegelikult ennetatavad. Kui sul on teadmised, ehk et me siis püüame neid teadmisi ka neile anda, teeme selliseid harivaid seminare, kes enda juurde kutsuvad. Et üldist silmaringi laiendada lihtsalt terviseteemadel. Psüühikahäirete teemadel ka, et nad oskaksid arvestada asjadega. Ja et ei tekiks tülisid, et inimesed saavad aru, et on eripärad ja nendega on mõistlik arvestada.“ (IN3)</p> <p>„Siis, kui on tööle võetud. Meie selles reklaamis on see, et kui on tulemas tööle keegi erivajadusega inimene, kes on teile teada. Juba siis me saame teha ennetavalt. Me saame teha seminare, et valgustada laiemalt kollektiivi ja ega me nõustamist ei saagi tegelikult siis teha sellepärast, et nõustamine on ju ruumi loomine, kui inimene on juba seal, et sealt tekivad küsimused. /.../ Oletame, et tal on depressioonist taastumine, siis me saame teha hariva seminari, mis on depressioon. Kuidas see ravi käib, kuidas sealt taastumine käib.“ (IN3)</p> <p>„Väga sageli on ikkagi see, et ei ole teadmisi ja on hirmud. Tööandjal on kohustus tagada tervist toetav töökeskkond, et ta kardab, et äkki juhtub temaga midagi, jääb kuhugi vahele juhtub mingi õnnetus. Ma ei oska teda toetada, siis aitavadki harivad seminarid me vaikselt soojendame, avame teemat, inimesed hakkavad ise rääkima, mida nad kardavad, siis tegelikult lõppkokkuvõttes arutame, kas need hirmud on põhjendatud või mida saaks teha, et neid kontrolli alla võtta neid muutujaid, mis seal ohustavad ja võibki olla niimoodi, et see töö tegelikult ei sobigi. Noh, tegelikult siis on. Siis on väga hea seda ju enne teada, kui see inimene sinna läheb, et mitte seda inimest veel kuidagi traumeerida.“ (IN3)</p> <p>„Me ei stigmatiseeri inimesi, inimesed on erinevad, nende oskused on erinevad ja nii edasi. See pigem nagu niipidi, et kas tööd on anda, missugust tööd ja siis vahendame neid töötajaid ja vajadusel harime ja tuleme appi ka nõustamisega.“ (IN3)</p>
<p>Tööstussümbioos</p>	<p>„Kestlikkuse ja taaskasutuse seisukohast. Näiteks, et mul on vanad /.../ või midagi muud sellist, et mis me nendega teeme, me ei taha neid ainult ära visata, seega on meil näiteks koostöid selliseid, kus tuuakse oma vanad /.../ meile selleks, et meie teeksim nendest. väga kenasid /.../ ja siis töötajad ostavad oma /.../.“ (IN2)</p> <p>„Mitu osapoolt – tööstussümbioosi /.../ vahel on ka selline sümbioos, ettevõtte näiteks tellivad meilt tagasi näiteks neile firma kingid või jõuluringid, väga head suhted tekkinud, annavad jäägid meile, me teeme neile veel kingid ja teeme kingid erivajadusega inimestega koos. Me saame tööd pakkuda. Selline sümbioosi sõna mulle meeldib, mida oleks Eestis vaja.“ (IN1)</p>

## Lisa 5 järg

Töökeskus	„Töökeskuste eesmärk ei ole pakkuda lihtsalt nii öelda tegevust, vaid anda inimestele see oluline roll „töötaja“, nad päriselt teevad midagi, mis on vajalikud asjad. Ehk siis see kvaliteet on hästi oluline ja selleks, et kvaliteet tuleks, ongi tegevusjuhendajad, kes õpetavad inimesi välja ja teistpidi ka kontrollivad siis asju, nii et selles mõttes ühe toote valmimine on mitme poolne koostöö ja juhendamise tulemus.“ (IN2)
ESG (Environmental, Social, and Governance)	„ESG majandusmudel, mille poole liigutakse. Keskkond, sotsiaal ja läbipaistev juhtimine. Keskkonnasõbralikkust teavad kõik igal pool, see rohepööre /.../ ,aga see S pool on nagu ära unustatud, see S ongi nagu sihuke sotsiaalne kaasamine ja inimeste kesksus. Tegelikult oleks vaja Eestis sihukest sotsiaalpööret. /.../ Aga seal võibolla riik saaks ise aidata näiteks sotsiaalseid ettevõtteid sellega, et firma, kes teeb koostööd mõne sotsiaalse ettevõttega või hanke võitja panustab sotsiaalvaldkonda /.../, et see saaks plusspunkte. Ma toon näite, et kui ma tahan ehitada uut kaubanduskeskust ja korraldatakse hange mingi maatüki peale. Siis näiteks see kaubanduskeskuse firma ütleb, et me pärast objekti koristajad, võtame sotsiaalsest ettevõttest näiteks.“ (IN1)

## SUMMARY

### EMPLOYERS' EXPERIENCES AND READINESS TO HIRE PEOPLE WITH MENTAL DISABILITIES: A CASE STUDY OF PÄRNU

Jane Müür

This bachelor's thesis examines the opportunities and barriers for people with mental disabilities to participate in the labour market from the perspective of employers in Pärnu, Estonia. The topic is socially relevant because the employment rate of people with disabilities remains significantly lower than that of the general population, while mental health problems are becoming increasingly common. In addition, Estonia is facing demographic changes, including an ageing population and a declining number of working-age people, which increases the importance of involving all population groups in the labour market.

The research problem of this bachelor's thesis is the limited inclusion of people with mental disabilities in the labour market and the resulting difficulties in their ability to cope and achieve social integration.

The aim of this bachelor's thesis is to identify the opportunities and barriers for people with mental disabilities to participate in the labour market in Pärnu and to make recommendations to Eesti Töötukassa, Pärnumaa Ettevõtete Koda and Eesti Tööandjate Keskliit in order to support the labour market entry and retention of people with mental disabilities.

The thesis seeks answers to the following research questions:

1. What are employers' experiences with hiring and supporting people with mental disabilities in the workplace?

2. What measures can be implemented to improve employment opportunities for people with mental disabilities?

The theoretical framework is based on the biopsychosocial approach, capability theory and Bronfenbrenner's ecological systems theory. These approaches explain how biological, psychological and social factors, as well as environmental conditions and social relationships, influence labour market participation. Previous studies show that people with mental disabilities often face stigma, discrimination and difficulties in obtaining and maintaining employment. Employers' attitudes, workplace flexibility and the availability of coordinated support services are therefore central to improving labour market inclusion.

The empirical study used a mixed-methods approach combining quantitative and qualitative methods. Quantitative data were collected through an online questionnaire completed by 380 employers in Pärnu. Qualitative data were collected through semi-structured interviews with representatives of organizations that support the employment of people with mental disabilities. This methodological combination enabled both a broad overview of employers' attitudes and an in-depth understanding of their experiences and concerns. The data were analyzed using descriptive statistics and qualitative content analysis.

The results showed that employers have limited experience with people with mental disabilities and are generally reluctant to hire them. Employers with previous positive experiences were more open to hiring, while a lack of experience often increased uncertainty. Willingness to hire varied depending on company size and industry. Employers operating in more flexible work environments expressed more positive attitudes than those in customer service and high-pressure or time-sensitive sectors.

Employers highlighted several barriers to hiring people with mental disabilities, including concerns about fluctuating work ability, communication difficulties, emotional reactions, and the need for additional supervision. They also pointed to deficiencies in digital skills, communication skills, and self-regulation. Despite these concerns, many employers acknowledged that appropriate workplace accommodation, flexible work arrangements, and targeted support services can mitigate these issues.

The findings indicate that employers' awareness of available support measures and services is low. The support system was often perceived as fragmented and difficult to navigate. Employers emphasized the importance of accessible information, stronger cooperation between support organizations and employers, and the availability of support persons or job coaches.

The analysis shows that improving the labour market participation of people with mental disabilities requires a systemic and multi-level approach. Raising employer awareness, reducing stigma, improving workplace flexibility, and strengthening support services are important for increasing employment opportunities. The thesis recommends improving cooperation between employers, municipalities, and support organizations, simplifying support systems, and expanding employer counseling and supported employment services.

Overall, the results suggest that successful inclusion in the labour market depends not only on individual abilities, but also on employers' attitudes, workplace policies and the availability of support services. The study highlights opportunities for improving employment among people with mental disabilities in Pärnu in the future.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Jane Müür,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Tööandjate kogemused ja valmisolek psüühilise erivajadusega inimeste värbamiseks Pärnu linna näitel“, mille juhendaja on Liina Käär, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada Tartu Ülikooli digitaalarhiivi kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
2. annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, 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.

Jane Müür

17.05.2026