

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Põhikooli mitme aine õpetaja

Maivi Vassila

TÖÖGA HÕIVATUD JA MITTEHÕIVATUD FÜÜSILISE PUUDEGA
TÄISKASVANUTE INIMESTE ARVAMUSED TÖÖ KÄSITLUSE KOHTA
magistritöö

Juhendaja: kaasprofessor Kristi Kõiv

Tartu 2024

Kokkuvõte

TÖÖGA HÕIVATUD JA MITTEHÕIVATUD FÜÜSILISE PUUDEGA TÄISKASVANUTE INIMESTE ARVAMUSED TÖÖ KÄSITLUSE KOHTA

Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada tööga hõivatud ja mittehõivatud füüsilise puudega täiskasvanute inimeste arvamused töö käsitluse kohta. Valim moodustati eesmärgipärase valiku teel nii, et ühte gruppi kuulusid tööga hõivatud ja teise gruppi tööga mittehõivatud füüsilise puudega täiskasvanud. Andmekogumismeetodina on kasutatud poolstruktureeritud intervjuud ja analüüsimiseks kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi. Uuringu läbiviimiseks teostati 5 intervjuud mõlemas grupis ja tulemused näitasid, et mõlemas grupis oli töö käsitus seoses neljas aspektis oluline materiaalse ja mittemateriaalse tähendusega. Uuringus osalejad tõid välja mitmeid erinevaid põhjuseid töötamiseks seda nii eneseteostuse, ühiskonda panustamise, enesearengu uute teadmiste omandamise läbi, sotsiaalse suhtluse ning tunnustusvajadusena. Mõlema valimi vahel ilmnes erinevus: tööga hõivatud valimil olid töö käsitlusest ulatuslikumad teadmised võrreldes tööga mittehõivatud valimiga.

Võtmesõnad: füüsilise puudega täiskasvanud inimesed, töö käsitus, töötamise tähendus.

Abstract

OPINIONS OF EMPLOYED AND UNEMPLOYED ADULTS WITH PHYSICAL DISABILITIES REGARDING THE HANDLING OF WORK

The aim of the master's thesis: Identifying handicapped adults' opinions, who are either employed or unemployed, on their approach to work. The sample was purposefully formed by selection, so that one group included those who were employed adults and the other group those who were not employed adults with physical disabilities. A semi-structured interview was used as means for gathering data, while qualitative inductive analysis was used to analyse the data. Five interviews were held, in both groups, to conduct the research. The results showed - in both groups, that their work approach was important in four aspects when it came to the material and immaterial. The study participants pointed out several different reasons for working: self-fulfillment, society contribution, self-development through the acquisition of new knowledge, social interaction and as a need for recognition. The difference between the two samples were - the employed group had more extensive knowledge when it came to their work approach, compared to the unemployed group.

Key words: adults with physical disabilities, approach to work, meaning of work

Sisukord

Kokkuvõte	2
Abstract.....	2
Sisukord.....	3
Sissejuhatus	5
1. Teoreetilised lähtekohad.....	6
1.1. Töö käsitlus ja tööga rahulolu.....	6
1.2. Põhjused töötamiseks.....	7
1.3. Eneseteadlikkus seoses tööga.....	7
2. Uurimuse metoodika.....	10
2.1. Valim.....	10
2.2. Andmekogumine.....	11
2.3. Andmeanalüüs.....	12
2.4. Uurimuse eetiline aspekt.....	13
3. Tulemused ja arutelu	14
3.1. Töö tähendus.....	14
3.2. Töötamise põhjused	19
3.3. Eneseteadlikkus seoses tööga.....	26
3.3.1. Amet, millega soovitakse tegeleda.....	26
3.4. Teadmised töömaailmast	30
3.4.1. Ametid.....	30
3.4.2. Infoallikad	30
3.4.3. Tööülesannate teostamine	32
3.4.4. Käitumine töökeskkonnas	33
Töö piirangud ja edasised uurimissuunad	35
Tänuõnad.....	35
Autorsuse kinnitus	35
Kasutatud kirjandus	36
Lisa 1. Intervjuu kava tööga hõivatud füüsilise puudega inimestele.....	41
Lisa 2. Intervjuu kava tööga mitte hõivatud füüsilise puudega inimestele	42
Lisa 3. Tööga hõivatud valimis osalejate vastuste kodeerimise ja kategoriseerimise näide	43

Lisa 4. Tööga mitte hõivatud valimis osalejate vastuste kodeerimise ja kategoriseerimise näide.....	47
Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks .	51

Sissejuhatus

Puudega inimesed seisavad silmitsi mitmete väljakutsetega, mis takistavad nende optimaalse töövõime saavutamist. Need piirangud vähendavad seost töö tegemise ja töö tulemuslikkuse vahel ning nõrgendavad kaasasündinud oskuste mõju töö tulemuslikkusele. Töötaja omadused ja töökogemus ennustavad oskuste arendamist ning töösse kaasatust, mis omakorda mõjutab töö meisterlikkust ja tulemuslikkust. Seega töö piirangutega inimeste puhul võivad töö kujundamise sekkumised olla kasulikud, et suurendada nende kaasatust ja töö tulemuslikkust (Masłyk, 2023).

Oluline on küsimus, kas töökoht on kujundatud sobivaks puuetega inimestele, kuna puude iseloomule mitte vastav töökeskkond võib olla määrav takistus nii töö leidmisel kui ka säilitamisel. Puuetega inimestel võib esineda tööturul kahte tüüpi probleeme: tööturule sisenemine ja töövõime muutumise järel töötamine (Høgelund & Holm, 2014).

Tänapäeval on teadlikkus puuetega inimeste kaasamise vajadusest nii sotsiaalses kui ka tööelus kasvanud. Üha rohkem tähelepanu pööratakse keskkonna loomisele, mis on mugav, ligipääsetav ja võimaldab võrdseid võimalusi kõigile. Puuetega kodanike tööalane integreerimine on üks efektiivsemaid viise nende sotsiaalseks integreerimiseks ning aitab murda stereotüüpe, mis nendega seostuvad kui abivajajatega (Petrovskaja *et al.*, 2023).

Töoga mittehõivatud puudega inimesed ei osale tasustatud tööhõives ja võib olla mitmeid põhjuseid, miks nad ei ole tööga hõivatud. Nende erivajadused mõjutavad võimet töötada. Puuetega inimeste tööhõive on vajalik nende õiguste ja sotsiaalse kaasatuse seisukohast (Inclusion Europe, *s.a.*).

Füüsilise puudega inimese töötamine võib hõlmata erinevaid kutsealasid ja töövaldkondi, kus inimene enda puudest lähtuvalt tuleb toime töö ülesannetega. Füüsilise puudega inimeste töötamine on keerukam teema, kuna nende puhul on tegemist mitme teguriga ning sõltub sealhulgas puude iseloomust, puude raskusastmest, töökeskkonnale ligipääsetavusest, erinevatest toetussüsteemidest ning samuti inimese individuaalsetest eelistustest tööle (Sööt, 2018).

Tekib küsimus, kuidas käsitlevad tööga hõivatud ja tööga mittehõivatud puudega inimesed töötamisega seotud valdkonda. Varasemalt on uuritud intellektipuudega inimeste töö käsitust tööga hõivatud ja mittehõivatud gruppide näitel (Järv, 2016) ning inspireerituna eelnevast on antud töös tõstatatud uurimisprobleem, milleks on tööga hõivatud ja mittehõivatud füüsilise puudega inimeste arvamused töötamisega seotud kohta. Käesoleva magistr töö eesmärk on välja selgitada tööga hõivatud ja mittehõivatud füüsilise puudega

täiskasvanute inimeste arvamused töö käsitluse kohta. Töö teoreetilises osas antakse taust seoses puudega inimeste töö käsitlusest, töötamise põhjustest, eneseteadlikkusest seoses tööga ning teadmisi töömaailmast keskendudes uuringutele töö käsitluse kohta.

1. Teoreetilised lähtekohad

1.1. Töö käsitlus ja tööga rahulolu

Quincy (2022) märgib, et viimastel aastatel on tööga rahulolu muutunud üha olulisemaks nii tööotsijate kui ka töötajate jaoks. Lisaks lihtsale töökoha leidmisele otsivad inimesed võimalusi, kus saaksid rakendada oma oskusi ja võimeid.

On mitmeid strateegiaid, mis võivad aidata leida ja hoida sobivat tööd puudega inimestel. Enesetundmine, kannatlikkus ja valmisolek enda eest seista on olulised tegurid töökohal rahulolu saavutamisel (Reid, *s.a.*). Celbis jt (2023) uuring näitas, et tööturu dünaamikat mõjutavad mitmed erinevad tegurid, sealhulgas sotsiaalsed, psühholoogilised ja majanduslikud aspektid. Üks oluline seos töötamise stabiilsuse ja töörahulolu vahel on välja tulnud töölt lahkumise ja tööjõu voolamise kontekstis. Uuringud on näidanud, et töölt lahkumine on seotud töörahuloluga. Eriti olulised tegurid, mis mõjutavad töö rahulolu, on rahulolu sotsiaalse töökeskkonna, palgaga ja tunne, et töötajat hinnatakse oma töökohal. Need aspektid on osutunud töörahulolu peamisteks määrajateks.

Roney (2021) toob välja, et töö võib oluliselt mõjutada inimese üldist eluga rahulolu, eriti kui see vastab põhilistele psühholoogilistele vajadustele. Positiivne töö kollektiiv ennustab suuremat eluga rahulolu taset, mida osaliselt vahendavad afektiivne töökohustus, töö autonoomia ja altruistlik kodanikukäitumine. Need tegurid omakorda ennustavad iseseisvalt kõrgemat eluga rahulolu taset. Kui töö rahuldab inimeste seotuse vajadust, võimaldab autonoomiat ning kutsub esile emotsionaalset pühendumust, on üldine eluga rahulolu kõrgem.

Töötajate kaasamine otsustusprotsessidesse on oluline töö rahulolu säilitamiseks, kuna see vähendab töötajate lahkumist töölt. Lisaks peaksid ettevõtted keskenduma ka teistele teguritele, mis soodustavad töötajate töörahulolu. Nende hulka kuuluvad selged karjääriteed, asjakohased preemiad, toetavad töövõimalused ning näited heast organisatsiooni kultuurist, näiteks töötajate poolt vabatahtlikult võetud lisakohustused (Noermijati *et al.*, 2024).

Jones jt (2023) tehtud uurimus näitab, et organisatsiooniliste suhete arendamine töölt soodustab usalduse kasvu, mis omakorda võib suurendada tööga rahulolu.

Füüsiliste puuetega töötajate eluga rahulolu on oluliselt mõjutatud tööga rahulolust, vaba aja veetmise rahulolust ning pere- ja sõbrasuhtest. Tasakaalustatud töö ja vaba aja korraldus võib olla otsustava tähtsusega puuetega inimeste üldise rahulolu suurendamisel (Mihye *et al.*, 2021).

1.2. Põhjused töötamiseks

Palgatöö on oluline näitaja sotsiaalses kaasatuses ning sotsiaalhoolekanne innustavad puudega inimesi sõltuma vähem sotsiaalhoolekandest ja rohkem tööst saadavast sissetulekust (Hall & Wilton, 2015). Puuetega inimeste osalus tööturul on väiksem võrreldes üldise elanikkonnaga. Siiski näitavad uuringud puuetega inimeste kohta kes töötavad, on tavaliselt kõrge motivatsioon ja soov panustada ning olla produktiivsed oma töös. Ehkki nad võivad kohaneda töökeskkonnaga erinevalt, on paljud neist väga pühendunud ja motiveeritud oma tööülesannete täitmisele (Aichner, 2021).

Töötamise peamised põhjused puuetega inimestel polnud rahalised, vaid pigem sotsiaalse iseloomuga (Marti *et al.*, 2012). Puuetega inimesed ootavad võrdseid võimalusi ja tuge oma tööalaste eesmärkide saavutamiseks ning nad tahavad, et neid koheldaks samade standardite ja tingimuste alusel nagu teisi töötajaid (Pulrang, 2023). Puuetega inimeste jaoks on töötamine oluline mitmel viisil. See tagab suurema majandusliku toimetuleku, võimaldab neil rakendada oma oskusi ja pakub võimalust aktiivselt osaleda kogukonnaelus (Employment for People..., 2021).

Töö mõiste on tänapäeval seotud tulu teenimise ja staatuse saavutamise ja seda peetakse üheks põhiliseks inimvajaduseks, nagu toit ja peavari. Puuetega inimeste jaoks on oluline rakendada uusi hoolekande reforme, mis tagaksid võrdseid võimalusi majanduslikus mõttes ning toetaksid nende integratsiooni ühiskonda ja eneseteostust. Sotsiaaltoetused ja hoolekandepoliitika võivad aidata luua meetmeid, mis tagavad puuetega inimestele tööhõive ja selle jätkusuutlikkuse töökohtadel (Akyıldız, 2024).

1.3. Eneseteadlikkus seoses tööga

Töö osutub tervisele kasulikuks, tagades rahalise sõltumatuse, psühhosotsiaalse heaolu ning toimides identiteedi ja sotsiaalse staatuse allikana. Tööst tulenevalt paraneb inimese enesehinnang, füüsiline funktsioon, rahaline seis ja vähenes psühholoogiline stress. Töö on kasulik füüsilisele ja vaimsele tervisele ning heaolule eeldusel, et töö riske hinnatakse ja kontrollitakse ning töö nõudeid kohandatakse vastavalt individuaalsele võimekusele (Waddell & Burton, 2006).

Töö aitab puudega inimestel saavutada positiivselt hinnatud sotsiaalseid rolle, tõstab enesehinnangut, võimaldab suhtlemist sotsiaalses keskkonnas ning aitab kujundada positiivset kuvandit endast ja oma väärtustest, olles samal ajal aluseks eneseteostamisele. Selleks, et tagada puuetega inimeste võrdne osalus ühiskonnaelus, tuleks soodustada sotsiaalseid tegevusi, mis toovad kaasa vajalikud muutused ja soodustavad nende osalemist kõigis ühiskonnaelu valdkondades (Dadic *et al.*, 2019). Puuetega inimesi saab edukalt rakendada paljudes tootmisprotsessides, kui nende võimeid ära kasutatakse ja nende piirangud arvesse võetakse, et leida neile sobivad töökohad (Litwin *et al.*, 2024).

Puuetega inimestele rohkemate töövõimaluste pakkumine ja tööturu keskkonna parandamine aitab neil vaesusest välja murda. Lisaks individuaalsele toetusele peaks poliitika ja rahastamine keskenduma ka nende perekondadele, pakkudes pereliikmetele paindlikke töövõimalusi ja tagades haridusressursid. See aitab vähendada puudest tingitud majanduslikku ja hoolduskoormust peredes, katkestades vaesuse põlvkondadevahelise ülekandumise ja leevendades puuetega inimeste tööpuudust (Ning *et al.*, 2023).

Kaugtöö levik on oluliselt mõjutanud ka puuetega inimeste võimalusi tööturul. See on loonud uusi võimalusi töö leidmiseks ja töös püsimiseks. Lisaks on kaugtöö võimaldanud kasutada ligipääsetavamaid tehnoloogiaid, mis muudavad töötamise kodust või muust kaugemast kohast lihtsamaks ja mugavamaks. See omakorda suurendab puuetega inimeste tööturule kaasatust ja võimaldab neil osaleda töös varem kättesaamatutes valdkondades (Gonzales, 2023).

Töö on oluline puudega inimeste iseseisvuse, eesmärkide, enesehinnangu ja sotsiaalse tasakaalu tagamisel. Paindlik tööturg, mis võimaldab osalise tööajaga töötamist, võib olla oluline vahend puuetega inimeste tööhõive suurendamisel ja nende tööturule sisenemisel (Organisation for Economic Co-operation and Development iLibrary, 2022). Puuetega inimeste osalemine tööturul on oluline nende majandusliku autonoomia ja sotsiaalse kaasatuse saavutamiseks. Tööhõive kvaliteet mõjutab oluliselt nende võimalust elada väärikat ja sotsiaalselt kaasatud elu ning eneseteostust (The European Trade Union Institute, 2001). Töötajate töökeskkonna parandamiseks on oluline toetada paindlikke töö tegemise võimalusi, kui ka kaugtöö võimalusi ning paindlikku tööaja korraldust (Sotsiaalministeerium, *s.a.*). Puuetega inimesed, kes on tööle võetud, hindavad võimalust töötada ja on motiveeritud töötama. See kõrgem motivatsioonitase toob kaasa parema töökvaliteedi, sõbralikuma suhtlemise klientidega, suurema lojaalsuse tööandja suhtes ning järjepidevama tööpanuse (Aichner, 2021).

Puudega inimesed võivad omada motivatsiooni ja pühendumist tööl oma eesmärkide saavutamisel, hoolimata nende puudest tingitud väljakutsetest. See võib tuleneda nende soovist ületada takistusi ja tõestada endale ja teistele oma võimekust ning väärtust (Inklusion in Bayern, *s.a.*).

Regulaarne töö pakub paljudele puudega inimestele tegevust ja võimalust sotsiaalseks suhtlemiseks. Lisaks aitab see sisustada päevi ning suurendab majanduslikku sissetulekut. Ilma nende eelisteta võibpuudega inimese füüsiline ja emotsionaalne heaolu halveneda (Reid, *s.a.*). Töö aitab puuetega inimestel parandada nende majanduslikku seisundit, enesetunnet ning kaasatust ühiskonda. See võimaldab neil saavutada suuremat majanduslikku iseseisvust, kuna töötamine tagab regulaarse sissetuleku. Lisaks võimaldab töö neil rakendada oma oskusi ja võimeid, mis omakorda suurendab enesekindlust ja enesehinnangut. Töötamine võimaldab ka puuetega inimestel olla aktiivsemad osalejad kogukonna elus (Employment for People..., 2021).

Töö annab inimesele suuna ja kindlustunde ning võimaldab tal tunda uhkust oma saavutuste üle. Lisaks pakub töö võimalust õppida ja areneda nii intellektuaalselt kui ka praktiliselt, aidates kaasa kognitiivsete, käeliste ja esteetiliste oskuste arengule. Töökoha olemasolu ei tähenda ainult sissetuleku teenimist, vaid see mõjutab positiivselt ka inimese elukvaliteeti, aidates rikastada tema elu ja isiksust mitmel erineval viisil (Sozialagentur Konkret, 2021).

Ettevõtete tagasiside oli valdavalt positiivne, kui puuetega inimesed on osa tööjõust, siis paraneb ettevõtete kliima märgatavalt. Uuringud näitavad, et toodete ja teenuste kvaliteet tõuseb, kuna puuetega inimesed toovad kaasa uusi ideid ja erinevaid vaatenurki. Lisaks on sageli märgatav ka nende endi tervise paranemine (Krol, *s.a.*).

Sööt (2008) viis läbi kvalitatiivuuringu tööealiste puudega inimeste seas ning uuringu tulemused tõid välja, et puuetega inimesi motiveerivb töötama lisaks rahalisele tasule ka vajadus end täisväärtuslikuna tunda, soov teiste inimeste hulgas olla ning midagi kasulikku teha. Tööturule pääsemisel esineb mitmeid takistusi, nagu liikumisvõimaluste piiratus, kehv tervis ja puudulikud kutseoskused. Töötamise motivaatorid ei sõltu otseselt piirkonnast, kuid kaugemates paikades on üldiselt suurem tööpuudus, mis raskendab puuetega inimestel tööturu võimalustega kohanemist.

Luik (2015) uuritud tulemused näitavad, et nii karjääriõpetuse kursustel osalenud kui ka mitteosalenud õpilased käsitlevad tööd ja tööväärtusi peamiselt sarnaselt. Töös nähti võimalust personaalseks arenguks ja eneseteostuseks ning peeti oluliseks sotsiaalseid suhteid tööga seotult. Kuigi karjääriõpetuse kursustel osalemisega võib kaasneda noorte seas ärevust

ja pinget seoses tulevikuga, toetab see siiski õpilaste töö mõistmise ja selle tähenduse laienemist ning soodustab mitmekesiste tööväärtuste kujunemist.

Varasemalt on Eestis uuritud (Järv, 2016) intellektipuudega inimeste töö käsitlust ja uurimuse tulemused näitasid, et nii intellektipuudega inimeste jaoks töötamine oli oluline, olgu nad tööga hõivatud või mitte. Uuringu käigus ilmnis, et töötamisel oli intellektipuudega inimeste jaoks nii materiaalne kui ka mittemateriaalne tähendus. Lisaks palgale, mis võimaldas neil maksta arveid, töid uuringus osalejad välja, et töötamine võimaldab neil suhelda sõpradega, õppida, areneda ning tuua enda ellu vaheldust. Samad aspektid olid olulised ka nende jaoks, kes töötamist sooviksid. Erinevus kahe valimi arvamuste vahel seisnes selles, et tööga hõivatud inimestel oli laiemad teadmised töömaailmast võrreldes nendega, kes ei olnud tööga hõivatud. Tööga hõivatud inimesed teadsid rohkem erinevaid ameteid ja tööga seotud tegevusi ning olid paremini kursis sellega, millist käitumist töölootataks.

Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada tööga hõivatud ja mittehõivatud füüsilise puudega täiskasvanute inimeste arvamused töö käsitluse kohta. Magistritöö eesmärkidest lähtuvalt püstitati kaks uurimisküsimust:

1. Missugused on tööga hõivatud füüsilise puudega täiskasvanute inimeste arvamused töö käsitluse kohta lähtudes neljast aspektist – töö tähendus, töötamise põhjused, eneseteadlikkus seoses tööga ja teadmised töömaailmast?
2. Missugused on tööga mitte hõivatud füüsilise puudega täiskasvanute inimeste arvamused töö käsitluse kohta lähtudes neljast aspektist – töö tähendus, töötamise põhjused, eneseteadlikkus seoses tööga ja teadmised töömaailmast?

2. Uurimuse metoodika

2.1. Valim

Eesmärgipärase valimi moodustamine on oluline, kuna see võimaldab paremini kohandada valimit uurimistöö eesmärkidega, suurendades seeläbi uuringu rangust ja tagades andmete ning tulemuste usaldusväärsuse (Campbell, 2020).

Magistritöö uurimus viidi läbi MTÜ Händikäpp, mille liikmeteks on liikumis- ja nägemispuudega inimesed, kes vastasid valimi kriteeriumitele ning andsid nõusoleku osalemiseks uuringus. Valim koosneb MTÜ Händikäpa liikmetest. Valim moodustati nimetatud ühingu liikmetest eesmärgipärase valimi teel nii, nii et ühte valimi gruppi kuulusid tööga hõivatud ja teise tööga mittehõivatud füüsilise puudega täiskasvanud: valim I koosneb

MTÜ Händikäpa 5 füüsilise puudega täiskasvanud inimesest, kes on hõivatud tööga. Valimi kõige noorem intervjueritav oli 30 aastane ning kõige vanem 61 aastane. Intervjueritavate keskmine vanus oli 50 aastat. Esimesest valimist 20% moodustasid mehed ja 80% naised. Valim II koosneb MTÜ Händikäpa 5 füüsilise puudega täiskasvanud liikmest, kes ei ole hõivatud tööga. Teise valimi moodustasid 5 füüsilise puudega inimest, kes ei olnud hõivatud tööga vähemalt aasta. Uuritavad, kellest 60% olid mehed ja 40% naised, jäid vanusevahemikku 36-61 aastat. Keskmine vanus oli 44 aastat. Transkribeerimise käigus asendati uuritavate nimed pseudonüümidega, et tagada nende konfidentsiaalsus.

2.2. Andmekogumine

Magistritöös on andmekogumismeetodina kasutatud poolstruktureeritud intervjuud. Selles intervjuu liigis kasutatakse varem koostatud intervjuu kava ning samuti võib poolstruktureeritud intervjuu läbiviimisel muuta küsimuste järjekorda kui ka küsida juurde täpsustavaid küsimusi (Viires, *s.a.*). Poolstruktureeritud intervjuu kava on eestindatud ja valideeritud eelneva Järv (2016) uurimuse raames, mille aluseks oli Cinamon & Gifshi (2004) intervjuu metoodika, mis võimaldas uurida puudega inimeste arvamusi töö käsitusest neljast aspektist: töö tähendus, töötamise põhjused, eneseteadlikkus seoses töötamisega ja teadmised töömaailmast. Antud töös lisati intervjuu kavale küsimusi uuritavate üldandmete kohta, et saada teada uuritava vanus. Kuna antud töös on tegu kahe valimiga, siis on küsimuste sõnastus mõnel juhul sisuliselt erinev, kuna puudus töökogemus ühe valimi liikmetel. Näiteks tööga hõivatud inimestelt küsiti: miks te töötate? Samas tööga mitte hõivatud inimestelt küsiti: kas te tahaksite töötada? Miks? Samas ülejäänud küsimused olid mõlema valimi puhul samad, näiteks: mida tähendab Teie jaoks töö? Lisades number üks ja kaks on esitatud intervjuude kavad.

Pilootintervjuu on läbi viidud ühe intervjueritavaga, kellel oli võimalik privaatsetel valitud talle sobival ajal ja omas tempos käsitletavaid teemasid arutada. Eesmärgiks oli kindlaks teha, kas intervjueritavatele on küsimuste sisu arusaadav ning vajadusel täpsustada intervjuu kava. Mais 2023 viidi läbi pilootintervjuu ning küsimusi ei muudetud.

Pilootintervjuu kestis ligikaudu 15 minutit.

Andmed koguti perioodil 2023 maist septembrini poolstruktureeritud individuaalse intervjuuna 5 füüsilise puudega inimesega, kes olid tööga hõivatud ning 5 füüsilise puudega inimesega, kes ei olnud tööga hõivatud. Intervjuerijal oli kontakt uuritavatega neile sobival ajal, et intervjuud läbi viia uuringus osalejatele neile füüsiliselt sobivas keskkonnas. Kõik intervjuud lindistati diktofoniga. Kõigile intervjueritavatele selgitati, et nende antud

informatsioon on konfidentsiaalne ning isikute kontaktandmeid ei kasutata. Transkribeerimise käigus vahetati uuritavate konfidentsiaalsuse tagamiseks nende nimed pseudonüümide vastu.

2.3. Andmeanalüüs

Analüüsimiseks kasutatakse magistritöös kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi, mida kasutatakse kvalitatiivses uurimises, et süstematiseerida ja analüüsida suuri koguseid tekstimaterjali (Charmaz, 2006). Kvalitatiivse sisuanalüüsi jaoks on tulemuste interpreteerimise jaoks oluline materjali sisuline liigendamine (Lauk, 1995). Eeliseks sisuanalüüsil on see, et nii on võimalik teha suures haardes uuringuid juba olemasolevast materjali kasutades. Intervjuu küsimused võimaldavad saada intervjuueeritavate subjektiivseid hinnanguid ja hoiakuid objektiivsetest faktidest. Läbi viies intervjuud, tuleb kõrvaldada usaldamatus ning luua intervjuueeritavaga kontakt ja tekitada intervjuu vastu huvi ning siis suurendada temas eneseusaldust ja avatust. Näiteks intervjuueeritavate ütlustel võib olla iseväärtus ning neid ei saa alati üksüheselt ülistada ja tõlgitseda (Kidron, 2007).

Andmeid analüüsiti järgnevate etappidena:

1. Intervjuude transkribeerimine

Alustati helifailide täielikku transkribeerimist esimese etapina. Helifailid transkribeeriti audioprogrammi VLC Media Player abil. Kuulati hoolikalt helifailid läbi, et eristada sõnu ja lauseid ning vajadusel tagasi kerida. Lisaks pauseeriti kohtades, et anda aega mõningate sõnade mõistmiseks ja üleskirjutamiseks. Kontrolliti transkriptsioon üle ning sai parandatud vead või ebaselged kohad. Teksti korduv lugemine lihtsustab kodeerimis protsessi kui ka kategoriseerimise protsessi, kuna nii saab töö autor tekstiga tuttavamaks. Samuti eemaldati tekstist korduval lugemisel kõik isiku- ja kohanimed. 15 minutilise intervjuu transkribeerimiseks kulus ligikaudu tund ja pool. Pärast intervjuu transkribeerimise lõpetamist võrreldi saadud transkriptsioone helisalvestisega ning tehti veel üks kuulamine üle. Helisalvestisi peaks kuulama üle vähemalt kolm korda, et vältida transkriptsioonis vigade tegemist. Kõneelisionid, mittetäielikud laused, kõne kattumine, selgete lõppude puudumine kõnes, halb helilindi kvaliteet ja taustamüra on mõned probleemid, millega transkribeerija kokku puutub. Lisaks peab transkribeerija hoolikalt määrama, kus ja millal on vaja kirjavahemärke, et mitte muuta kavatsust või intervjuu partneri vastuse või kommentaari rõhuasetust (McLellan *et jt.*, 2003).

Transkribeeritud teksti tuli kokku 26 lehekülge (Times New Roman kirjastiiliga, kirjamärgi suurusega 12p ja 1,5 reavahega). Keskmiselt oli transkribeeritud teksti 3 lehekülge intervjuu kohta. Maksimaalne teksti pikkus intervjuu kohta oli 5 ja minimaalselt 2 lehekülge.

2. Kodeerimine

Töös on kasutatud induktiivset sisuanalüüsi, mida rakendatakse kvalitatiivses uurimises, et süstematiseerida/kategoriseerida ja analüüsida suures mahus tekstimaterjali (Charmaz, 2006). Järgmise etapina järgnes kodeerimine, mis hõlmas transkribeeritud teksti mitmekordset läbilugemist, et saada parem ülevaade selle sisust. Kidroni (2007) sõnul andmetöötlusel eelistatakse üldiselt liikuda üksikasjadelt üldisematele tasemetele.

Tegevuse käigus saadi tekstile lisatud tähenduslikud üksused, millest koostati lühemate teema olemust edastavate koodide loetelu. Need koodid grupeeriti omavahelise seotuse põhjal. Töö usaldusvääruse tagamiseks kasutati kaaskodeerija abi, kus töö autor ja kaaskodeerija kodeerisid sama intervjuu sõltumatult. Seejärel võrreldi tulemusi ja jõuti üksmeelele. Lisaks suurendati andmeanalüüsi usaldusväärust, lugedes intervjuude transkriptsioone erinevatel ajahetkedel, et saavutada koodide konsistents ning vajadusel lisati uusi koode või muudeti olemasolevate koodide sõnastus. Kokku eristus esialgselt esimese valimi puhul 152 ja teise valimi puhul 122 koodi, millest korduva kodeerimise tulemusel jäi esimese valimi puhul alles 106 ja teise valimi puhul 90 koodi.

3. Kategooriate moodustamine

Kategooriate moodustamine oli viimane etapp ning see tegevus toimus manuaalsel teel. Kui koode korduvalt läbi loeti, eristusid sarnase tähendusega koodid, mis grupeeriti alamkategooriatesse vastavalt nende sisule. Need alakategooriad ühendati sisulise sarnasuse alusel, moodustades suuremad peakategooriad. Näiteks moodustati koodidest kategooriad järgnevalt: kood „raha teenimine” ja kood „baasvajaduste rahuldamine” koondati alakategooria „materiaalne tasu” alla, mis omakorda liigitati „materiaalne kasu” peakategooria alla. Lisades number kolm ja neli on välja toodud andmeanalüüsi näited intervjuuandmete kodeerimisel ja kategoriseerimisel. Tööga hõivatud valimi moodustavad vastanud number 1-5, samas kui tööga mitte hõivatud valimi moodustavad vastanud number 6-10. Mõlema valimi tulemused esitatakse koos vastavate kategooriate all, kasutades vastanute otseste tsitaatide illustreerimiseks vastanute identifitseerimisnumbreid sulgudes.

2.4. Uurimuse eetiline aspekt

Oluliseks peeti järgida eetikapõhimõtteid teaduslikus uurimistöös. Teadustöö autor seisab silmitsi eetiliste väljakutsetega kõigis uurimistöo etappides ning on äärmiselt oluline tagada, et uuringu käigus ei kahjustataks uuritavaid. Oluline on tagada, et uuritav osales uuringus vabatahtlikult ning oleks teadlik sellest, mis toimub uuringu aja (Eenmaa *et jt.*, 2023).

Olemasolevas uuringus järgiti eetikanõudeid, kus uurimistöö eesmärgid tutvustati vastajatele, kes moodustasid valimi. Tulemuste esitamisel ei olnud välja toodud ühegi osaleja nimesid, tagades seeläbi nende anonüümsuse. Enne intervjuude läbiviimist paluti osalejate nõusolek intervjuu salvestamiseks ja uuringus osalemiseks. Intervjuude transkribeerimisel eemaldati kõik osalejate nimed ja muud isikut tuvastavad vihjed, tagades nende konfidentsiaalsuse.

3. Tulemused ja arutelu

3.1. Töö tähendus

Töö tähendus võib olla erinev iga inimese jaoks, sõltudes nende väärtustest, eesmärkidest, huvialadest ja eluetapist. Viitab ka sellele, milline on töö roll ja olulisus inimese elus ning millist väärtust see omab tema jaoks. Töö hõlmab mitmesuguseid aspekte, sealhulgas materiaalsel tasu, tööülesannete teostamist, hüvede tarbimist, omandatud oskuste ja teadmiste kasutamist töös ning tööalast hõivatust. Vastajad tööga hõivatud füüsilise puudega täiskasvanud inimesed (valim 1) ja tööga mittehõivatud füüsilise puudega täiskasvanud inimesed (valim 2) väljendasid töö tähendusele sarnaseid seisukohti ja toodi välja ka erinevusi. Valimis osalenute jaoks jagunes töö tähendus kaheks *kategooriaks* – materiaalne ja mittemateriaalne kasu (tabel 1).

Tabel 1. *Kategooria materiaalne kasu* alakategooriad tööga hõivatud ja mittehõivatud valimis.

Tööga hõivatute valim	Tööga mittehõivatute valim
Materiaalne tasu	Materiaalne tasu
Tööülesannete teostamine	Tööülesannete teostamine
Hüvede tarbimine	Hüvede tarbimine
Omandatud oskuste/teadmiste kasutamine töös	Materiaalne kasu
	Hõivatus

Saunders ja Nedelec (2014) on välja toonud, et palgatöö on inimestele oluline, kuna see moodustab suure osa nende igapäevasest elust ning mõjutab tervist ja heaolu. Quincy (2022) ütleb, et tööga rahulolu on viimastel aastatel muutunud üha olulisemaks nii töötajate kui ka töötajate jaoks, kes soovivad mitte leida ainult tööd, vaid ka võimalust rakendada oma isiksust, oskusi ja andeid oma tööalases tegevuses.

Valimis osalenute vastused kinnitavad töö olulisust. Vastused jagunesid kolme ühise alakategooria vahel: materiaalne tasu, tööülesannete teostamine ja hüvede tarbimine.

Materiaalse tasu alakategooria all tõid nii tööga hõivatud kui ka tööga mittehõivatud füüsilise puudega täiskasvanud vastajad välja, et töötamine tagab neile kindla sissetuleku ja tagab pideva raha olemasolu elamiskulude katmiseks.

Mulle meeldib see töö ja mul on vaja elatist ka teenida. (3)

Tööülesannete teostamise alakategooria all tõid intervjuueeritavad välja, et tööl olles teostatakse kindlaid tööülesandeid, et tagada endale stabiilne sissetulek ja rahaline kindlustunne.

Töö tähendab töö tegemist töö ajal ja selle tulem on siis töö saab tehtud, see töö on kellelegi vajalik.(5)

Hüvede tarbimise alakategooria all vastanud tõid välja, et raha võimaldab elada hästi, nautida kõiki hüvesid nagu muusika ja teater ning soetada raamatuid.

Kõigepealt tähendab raha, et elada, hästi elada, reisida, maailma näha, nautida kõiki hüvesid, muusikateatrit, osta raamatuid. (5)

Füüsilise puudega töötavate ja mittetöötavate intervjuueeritavate vastustest tuli välja ka erinevusi. Töötavate intervjuueeritavate valimis toodi välja: omandatud oskuste/teadmiste kasutamine töös nagu eneseareng ja õppimine ning neid teadmisi enda töös rakendada.

See, et ma saan jagada oma, oma erialaseid teadmisi, suhelda väga, väga palju inimestega, ise arenda, õppida ja ja saada targemaks.(3)

Mittetöötavate intervjuueeritavate valimis toodi välja: materiaalne kasu ja hõivatus.

Materiaalse kasu alakategoorias tuuakse välja, et tööd tuleb teha elus püsimiseks ja töötamine on oluline baasvajaduste rahuldamiseks.

Ma teen seda, et püsida elus, sest see on minu jaoks oluline, ning ma ei teeks seda vabatahtlikult, kui ma ei peaks või ei saaks. (10)

Hõivatuse alakategooria all on täheldatud, et töö on küll kohustus, kuid samas ka võimalus teenida palka ning positiivselt oma aega kasutada. Seega tööd tehes ja enda tööaega otstarbekalt kasutades on tulemuseks meeldivad tööpäevad.

Palga teenimist, aja kulutamist positiivses võtmes siis. (9)

Waddell ja Burton (2006) leidsid, et töö on ka inimeste elu tähenduse allikas, kuna see võtab suure osa nende igapäevaelust. Paljud Inimesed leiavad oma identiteedi ja rahulolu läbi oma töö, mis annab neile võimaluse kasutada oma oskusi ja panustada ühiskonda. Samuti võib töö pakkuda sotsiaalset suhtlust ja tunnet kuulumisest.

Mõlemas uuritud valimis ilmnisid kaks sarnast alakategooriat mittemateriaalse kasu kategooria all. Tabelis number 2 on esitatud alakategooria töö *mittemateriaalne kasu* kohta.

Tabel 2. *Kategooria mittemateriaalne kasu* alakategooriad tööga hõivatud ja mittehõivatud valimis.

Tööga hõivatute valim	Tööga mittehõivatute valim
Sotsiaalsed suhted	Sotsiaalsed suhted
Abistamine	Abistamine
Eneseareng	Töö tähtsus
Rutiinne tegevus	Töölane eneseareng
Paindlik tööaeg	Kohustuste täitmine
Eneseteostus	Huvitegevus
Vaheldus igapäevaelus	
Töö tulemus	
Heaolu	
Probleemide lahendamine	
Emotsionaalne rahulolu	
Kindel tööaeg	
Töösuhte kestus	

Mõlema valimi puhul tekkisid kaks ühist alakategooriat. Uuringu tulemused tõid välja, et puuetega inimesi motiveerivad lisaks rahalisele tasule ka vajadus enese täisväärtuslikuna tunda, soov teiste inimeste hulgas olla ning midagi kasulikku korda saata (Sööt, 2008). Vastused jagunesid kahe ühise alakategooria vahel: sotsiaalsed suhted ja abistamine. Täheldati, et sotsiaalsed suhted on olulised eneseteostusele, pakkudes võimalust suhelda erinevate inimestega ning saada vaheldust teises keskkonnas viibimisest, mis omakorda aitab kodust välja saada.

No, et raha teenida, et olla õde... tähendab, et sa oled kolleegide juures. (7)

Alakategooria abistamise all toodi välja, et töö on see tegevus, mis on kellegi jaoks kasulik ja mille kaudu saab inimene oma panuse anda. Töö tähendab ka vajalikku olemasolu, et hommikul üles ärgata ning päeva tegevustesse asuda.

... talle on see tegevus, mis ta teeb, on kellelegi kasulik. (6)

Tööga hõivatute valimis tulid juurde järgmised alakategooriad: eneseareng, rutiinne tegevus, paindlik tööaeg, eneseteostus, vaheldus igapäevaelus, töö tulemus, heaolu, probleemide lahendamine, emotsionaalne rahulolu, kindel tööaeg ja töösuhte kestus. Enesearengu alamkategorias töö pakub võimalusi enesearenguks. Seda võib vaadelda nii uute tööalaste oskuste omandamisel, vastutuse võtmise, isikliku kasvu toetamise või endale uute eesmärkide seadmiseks.

Et see annab eneseteostuse ja ja lisa sissetuleku.(2)

Rutiinse ja eneseteostuse tegevuse alakategorias on esile toodud, et oma igapäevaste tööülesannetega tegelema hakata, peab igal hommikul üles ärkama, mis tähendab rutiini.

Eeee tähendabki eneseteostust, vajalik olemist, selleks et hommiku ärgata, ja. (2)

Paindliku töö alakategoorias töö tegemine tähendab seda, et enam ei pea see olema rangelt kellast kellani tööaeg, kuid varem, enne corona pandeemiat, oli tööaeg kindla ajalise piiranguga, et täita oma erialaseid kohustusi. Kaugtöö levik on oluliselt mõjutanud ka puuetega inimeste võimalusi tööturul. See on loonud uusi võimalusi töö leidmiseks ja töös püsimiseks (Gonzales, 2023).

Töö tegemine on see, et et nüüd ei pea see olema kellast kellani aga vanast mingi aeg enne coronat oli see, et ma olin kaheksast poole viieni tööl ja tegin oma erialast tööd. (3)

Vaheldus igapäeva elus alakategoorias on välja toodud, et töö annab vaheldust igapäeva elus, pakkudes uusi väljakutseid, võimalust suhelda erinevate inimestega ning arendada end erinevates valdkondades. Roney (2021) toob välja, et positiivne töö kollektiiv ennustab suuremat eluga rahulolu taset.

Eneseteostust, suhtlemist inimestega, saan kodunt välja, vaheldust. (4)

Töö tulemuse alakategoorias on välja toodud, et on kogetud erinevaid töökorralduse viise, sealhulgas käsunduslepingut ja tähtajatut töölepingut ning, et neil on erinevad tähendused. Töötamine on pühendumine ühele eesmärgile ning sellega kaasneb tavaliselt kirjalik leping, mis sätestab kohustused ja tingimused.

Et töötamine on et sa pühendud ühele eesmärgile ja et sa nagu täidad ja sul on noh leping, kirjalik leping. (1)

Heaolu alakategoorias töö seisneb tegutsemises tööajal ning selle tagajärjel saavutatakse töö eesmärk või lõpptulemus. Töö saab tehtud ja see on kellegi jaoks oluline või vajalik. Seega, töö eesmärk on täita mingi ülesanne või vajadus, olgu selleks siis teenuse osutamine, toodangu valmistamine või probleemi lahendamine.

Töö tähendab töö tegemist töö ajal ja selle tulem on siis töö saab tehtud, see töö on kellelegi vajalik. (5)

Probleemide lahendamise alakategoorias on välja toodud, et kui töötada ja lahendada tööalaseid probleeme, siis selle eest saab tasu, olgu selleks siis palgatöö või projektitasu. Panus probleemide lahendamisel loob väärtust, mille eest premeeritakse. See on üldine põhimõte töötamisel ja tasustamisel ning see toimib paljudes erinevates olukordades ja töö valdkondades.

Probleemid saavad lahendatud, mina saan selle töö eest raha. (5)

Emotsionaalse rahulolu alakategoorias täheldati, et töötamine seisneb töö tegemises, milleks on vajalikud omandatud erialased oskused ning ka see, et see on meeldiv tegevus, kuna sellel tööl on tulemus ja saadakse sobiv lahendus.

Et töötamine tähendabki töö ajal töö tegemist, mida ma olen õppinud, mida ma oskan, mis mulle meeldib, sellel tööl on tulemus. (5)

Kindla tööaja alakategorias töötamine hõlmab konkreetset ajavahemikku, mille jooksul tegeletakse tööülesannetega ning sellel perioodil on selgelt määratletud, millal töö algab ja millal see lõpeb ehk on kindel ajakava, mille järgi töötada.

No see on kindel aja periood kus ma seda töötamist peaks tegema. (1)

Töösuhte kestus alakategorias töö võib olla kas püsiv või ajutine, sõltuvalt sellest, kuidas inimene on töö tegemiseks lepinguga seotud. Püsiva töö korral on töösuhe tavaliselt pikaajaline ja kestab kauem, samas kui ajutise töö puhul võib see olla lühiajaline või tähtajaline.

See võib olla püsiv või ajutine. (1)

Töoga mittehõivatute valimis tulid juurde järgmised alakategoriad: töö tähtsus, tööalane eneseareng, kohustuste täitmine ja huvitegevus. Töö tähtsuse alakategorias tuuakse esile töö kui peamise viisi sissetuleku teenimiseks ja elamiskulude katmiseks. Kui inimene ei tööta, siis ei teeni ta ka raha, mis võib omakorda kaasa tuua maksmata arved ja muud rahalised raskused. Üheks põhjuseks käiakse tööl, et tagada majanduslik kindlustunne ja heaolu. Töö aitab tagada stabiilse sissetuleku ja võimaldab inimesel täita oma igapäevaseid kohustusi ning saavutada soovitud elustandardi.

No töö on ikkagi väga tähtsal kohal tänapäeval nende asja elus, et tööd ei tee, raha ei ole. (10)

Tasakaalustatud töö ja vaba aja korraldus võib olla otsustava tähtsusega puuetega inimeste üldise rahulolu suurendamisel (Mihye *et al.*, 2021). Tööalase enesearengu alakategorias inimesed teevad tööd selleks, et midagi olulist luua või tagada parem tulevik endale, oma perele ja lastele. Töö on sageli seotud sooviga luua materiaalist kindlustunnet või tagada lähedastele heaolu ja õnn. See annab neile võimaluse mitte ainult teenida elatist, vaid ka panustada oma pere ja laste tulevikku ning luua neile parem elukeskkond ja võimalused.

Ee noh kes, kes ikkagi tööd teeb see tahab midagi luua või, või siis enda pere ja laste jaoks onju, noh. (8)

Kohustuste täitmise alakategorias töö tähendab sageli kohustust, sest see nõuab teatud aja ja pingutuste panemist teatud ülesannete täitmiseks. Positiivses võtmes võib töö olla ka eneseteostuse vahend, kus inimene saab rakendada oma oskusi ja andeid, saavutada eesmärke ning tunda end väärtuslikuna ühiskonnas. Jones jt (2023) uurimuses on öeldud et, töökohal organisatsiooniliste suhete arendamine soodustab usalduse kasvu, mis omakorda võib suurendada töörahulolu.

Kohustust, palga teenimist, aja kulutamist positiivses võtmes, siis. (9)

Huvitegevuse alakategoorias on esile toodud, et mõned tööd võivad olla rohkem kui lihtsalt kohustuslikud ülesanded, vaid pigem midagi, mida nauditakse sarnaselt hobiga. Sellised tööd võivad olla meeldivad ja rahuldust pakkuvad ning neid võib nimetada pigem meelistegevuseks kui lihtsalt tööks.

Kuna muud tööd on nagu natukene selles suhtes hobi, hobi moodi ka siis või õigemini oli. (9)
Eelpool välja toodud tulemused näitavad, et kutsumus tunne avaldab positiivseid mõjusid vaid siis, kui see leiab väljenduse töö mõttekuses ja tegudes. Inimesed, kellel on selge kutsumus tunne, suudavad tavaliselt leida tähendust igas olukorras. Siiski, kui nad tunnevad oma töös tähendust, võivad positiivsed mõjud avalduda tõhusamalt vaid siis, kui nad aktiivselt osalevad ülesannete täitmisel vastavalt sellele äratundmisele (Shansu *et al.*, 2024).

Kokkuvõttes näitavad töötavate kui ka mittetöötavate füüsilise puudega inimeste jaoks töö mittemateriaalset tähendust erinevaid omadusi mõlemas valimis. Töötades täidavad nad ülesandeid selleks, et teenida materiaalselt tasu, mida saab kasutada erinevate hüvede või kaupade ostmiseks. Erinevus alakategooriates näitab, et töö võimaldab neil rakendada omandatud oskusi ja teadmisi, teenida rahalist kasu ning olla aktiivselt hõivatud. Celbis jt (2023) uuring näitas, et tööturu dünaamikat mõjutavad mitmed erinevad tegurid, sealhulgas sotsiaalsed, psühholoogilised ja majanduslikud aspektid. Mõlemad valimid rõhutavad töö tähendust erinevate aspektide ja mõjude kaudu. Sotsiaalsed suhted tööl, võimalus teisi aidata ning eneseareng ja karjäär on olulised nii tööga hõivatud kui ka tööga mitte hõivatud inimeste jaoks. Töö pakub stabiilsust ja korrapärasust, samuti võimalust rakendada oskusi ning leida uusi väljakutseid ja huvisid. Töötulemused mõjutavad palgataset ja karjääri ning heaolu hõlmab füüsilist, vaimset ja emotsionaalset tervist. Probleemide lahendamine ja positiivsed suhted töökeskkonnas aitavad tagada sujuva tööprotsessi ning kindel tööaeg annab struktuuri ja kindlustunnet. Töö tähtsus seisneb identiteedi ja enesetunde tähenduses, enesearengus, huvitegevuses ja kohustuste täitmisel nii tööga hõivatud kui ka tööga mitte hõivatud inimeste jaoks.

3.2. Töötamise põhjused

Palgatöö omab inimeste jaoks olulist isiklikku tähendust, kuna see moodustab suure osa nende igapäevasest elust ning on seotud nende tervise ja heaoluga. Kuigi puude tõttu töötamise võimalus võib olla piiratud, säilib enamike uuritud puuetega inimeste jaoks töö olulisus. See on seotud identiteedi, normaalsuse, rahalise toetuse ja sotsiaalse integreerumisega ning motiveerib neid tööle naasma, aidates samal ajal kaasa nende tervise edendamisel (Saunders

& Nedelec, 2014). Uuringu tulemusel selgus, et intervjueeritavad mõlemas valimis toovad töötamise põhjustena välja erinevaid arvamusi, seda nii raha teenimise eesmärgil, et tagada endale hea elu ja rahuldada enda baasvajadused. Uuritavate jaoks jagunes inimeste töötamise põhjused kategooria järgi kaheks: materiaalseks ja mittemateriaalseks kasuks. Tabelis number 3 on näha töötamise põhjuste *kategooria* materiaalne kasu alakategooriad kahe uuritava valimi liikmete hinnangul.

Tabel 3. Kategooria *materiaalne kasu* alakategooriad töötamise põhjustena tööga hõivatud ja mittehõivatud valimis.

Tööga hõivatute valim	Tööga mittehõivatute valim
Materiaalne tasu	Materiaalne tasu
Materiaalne kasu	Materiaalne kasu
Baasvajaduste rahuldamine	Töötamine

Materiaalne tasu on mõlema valimi puhul oluline põhjus, miks inimesed töötavad. Materiaalse tasu alakategooria all tuuakse esile, et enamik inimesi töötab selleks, et täita oma baasvajadused nagu toit ja riided. Kui nende baasvajadused on rahuldatud, võivad nad saavutada ühiskonnas tunnustust ja preemiaid oma panuse eest, muutes nad ühiskonnale väärtuslikuks. Töö võimaldab neil mitte ainult elatist teenida, vaid ka ennast teostada ning oma positsiooni ja staatust ühiskonnas parandada

No ikkagi selle jaoks et ee ära elada, millest sa ära elad, et teenida raha. (1)

Töö mõiste on tänapäeval seotud tulu teenimise ja staatuse saavutamise ja seda peetakse üheks põhiliseks inimvajaduseks, nagu toit ja peavari (Akyıldız, 2024). Teine ühine alakategooria on materiaalne kasu, kus võib ka öelda, et mõned inimesed leiavad end olukorrast, kus neid sunnitakse tööle, mitte sellepärast, et nad tahaksid seda teha, vaid pigem vajadusest elus toime tulla.

Kes, keda sa võib-olla nagu sunnitakse tööle, on ju, ta ei tahagi aga seda, keegi sunnib selleks, et elus hakkama saada. (3)

Töötamise põhjustest selgus füüsilise puudega töötavate ja mittetöötavate intervjueeritavate vastustest kaks erinevust. Töötavate intervjueeritavate valimis toodi välja: baasvajaduste rahuldamine. Inimesed töötavad, et teenida tasu oma töö eest, mis võimaldab elada mugavalt ja katta oma baasvajadused ära.

Eeee, selleks et ennast teostada, areneda, saada raha, et hästi elada. (2)

Töoga mittehõivatud valimis oli erinevuseks alakategooria: töötamine. Inimesed, kes naudivad töö tegemist ning teevad seda mitte ainult tasu saamiseks, vaid ka puhtalt naudingu pärast. Nad võivad leida rahulolu ja rõõmu oma tööülesannete täitmisest ning võivad tunda end motiveerituna oma tööd hästi teha ilma välise sundimise või tasu ootuseta. Nende jaoks on töö mitte ainult kohustus, vaid ka rahuldust pakkuv tegevus, mis toob neile eneseteostust ja rõõmu.

Võib-olla ka eksin protsentuaalselt, aga on ka neid osa inimesi, kellele meeldibki töö ja nad teevadki tööd töö pärast.(9)

Töötamise peamised põhjused puuetega inimestel polnud rahalised, vaid pigem sotsiaalse iseloomuga (Marti *et al.*, 2012). Mittemateriaalse kasu kategoorias inimeste töötamise põhjused saab mõlema valimi puhul välja tuua ühise alamkategooria: emotsionaalne rahulolu. Töötatakse, sest see pakub emotsionaalset rahulolu. Nauditakse oma tööd või leitakse rõõmu oma tööülesannetest ja töökeskkonnast. Emotsionaalne rahulolu töötamisest võib olla seotud ka inimese suhetega töökaaslastega ning võib mõjutada üldist elukvaliteeti ja heaolu. Tabelis number 4 on näha uuritavate töötamise põhjused *kattegoria* mittemateriaalne kasu alakategooriad.

Tabel 4. Kategooria *mittemateriaalne kasu* alakategooriad töötamise põhjustena tööga hõivatud ja mittehõivatud valimis.

Töoga hõivatute valim	Töoga mittehõivatute valim
Emotsionaalne rahulolu	Emotsionaalne rahulolu
Panustamine ühiskonda	Hõivatus
Tunnustamine	Kohustus
Personaalne areng	
Eneseareng	
Rutiin	

Töötatakse mitte ainult selleks, et teenida tasu või täita kohustusi, vaid ka sellepärast, et see pakub teile rahulolu, naudingut ja rõõmu. Töö pole mitte ainult vahend elatise teenimiseks, vaid ka võimalus tegeleda millegi meeldiva ja olulisega. Töö annab inimesele suuna ja kindlustunde ning võimaldab tal tunda uhkust oma saavutuste üle (Sozialagentur Konkret, 2021).

Aga mina töötan sellepärast, et mulle meeldib oma töö.(3)

Töoga hõivatute intervjueritavate vastanud töid välja eraldi veel järgnevad alamkategooriad: panustamine ühiskonda, tunnustamine, personaalne areng, eneseareng ja rutiin.

Alakategoorias panustamine ühiskonda osaletakse aktiivsemalt ühiskonnas, täites vajalikke rolle ja panustades ühiskonna toimimisse. Kui inimene on võimeline tegema tööd, mis on ühiskonna jaoks oluline ja vajalik, siis hinnatakse teda ja tema panust ühiskonda.

Siis saab olla ütlemine järgmine samm sa oled ühiskonnale vajalik, teed vajalikku tööd. (1)
Tunnustamise alakategoorias täheldatakse, et selle tulemusel võib inimesele osaks saada tunnustus ning tema panust ja tööd võidakse väärtustada kõrgemalt. Puuetega inimesed ootavad võrdseid võimalusi ja tuge oma tööalaste eesmärkide saavutamiseks ning nad tahavad, et neid koheldaks samade standardite ja tingimuste alusel nagu teisi töötajaid (Pulrang, 2023).

Siis hinnatakse sind võib olla sa saad juba nii öelda preemiat oma tööde eest. (1)
Personaalse arengu alakategoorias on esile toodud, et inimesed töötavad selleks, et ennast teostada ja arendada ning seeläbi toimub ka tööalane eneseareng. Puuetega inimeste jaoks on oluline rakendada uusi hoolekande reforme, mis tagaksid võrdseid võimalusi majanduslikus mõttes ning toetaksid nende integratsiooni ühiskonda ja eneseteostust (Akyıldız, 2024).

Ee... selleks et ennast teostada, arenda. (2)

Enesearengu alakategoorias inimesed teevad tööd selleks, et saavutada oma potentsiaali ja eesmärged, mis annavad neile rahulolu ja täidavad nende isiklike vajadusi ning soove. Töö võib olla platvormiks, kus inimesed saavad rakendada oma oskusi, arendada uusi võimeid ja saavutada isiklike eesmärged, mis aitavad neil ennast teostada ja õnnelikuna tunda. Töös nähti võimalust personaalseks arenguks ja eneseteostuseks ning pidasid oluliseks tööga seotud sotsiaalseid suhteid (Luik, 2015).

Et, et, eneseteostuse võimaluste täiendamiseks. (4)

Rutiini alakategoorias töö on osa inimese elust ning tihti peavad inimesed tegema tööd selleks, et täita oma igapäevaseid kohustusi, nagu elatis teenimine, arvete maksmine ja muud vajalikud tegevused. Seega, kuna elus on vaja teha teatud asju, peavad inimesed tihti töötama, et nende vajadused oleksid täidetud.

Töötavad sellepärast, et inimene peab midagi tegema. (5)

Töoga mittehõivatud uuritavad töid välja eraldi alakategooria: hõivatus ja kohustus. Hõivatuse alakategoorias on arvamus, et inimesed on hõivatud oma tööga, mis täidab suure osa nende ajast ja tähelepanust.

Kes, kes ikkagi tööd teeb see tahab midagi luua või, või siis enda pere ja laste jaoks onju, noh. (8)

Kohustuse alakategoorias ollakse arvamusel, et maailm selliselt struktureeritud, et inimesed peavad töötama, et rahuldada oma vajadusi ja saavutada soovitud eesmärged.

See on, vaata maailm on nii loodud, et inimene peab tegema, sellepärast töötavadki, ma arvan. (10)

Töö osutub tervisele kasulikuks, tagades rahalise sõltumatuse, psühhosotsiaalse heaolu ning toimides identiteedi ja sotsiaalse staatuse allikana (Waddell & Burton, 2006). Töötamise põhjuseks olev hõivatus viitab soovile olla tegev ja produktiivne, täites oma päeva erinevate tööülesannetega. See võib tuleneda soovist kasutada oma aega ja oskusi tähendusrikkalt ning saavutada midagi konkreetset. Kohustus töötada võib olla seotud vajadusega täita ühiskondlikud või isiklikud kohustused, nagu perekonna ülalpidamine, arvete maksmine või vastutus enda eest hoolitsemise eest. Nii hõivatus kui ka kohustus võivad olla olulised motivatsiooniallikad, mis ajendavad inimesi töötama ja oma panust andma ühiskonda. Töötamise põhjus tööga hõivatud valimis ja soov töötada tööga mittehõivatud valimis jagunes kategooria järgi kaheks: materiaalseks ja mittemateriaalseks kasuks. Mõlemas valimis uuritavad vastasid ühesuguselt alakategoorias: materiaalne tasu ning erinevaid alakategooriaid ei esinenud.

Alakategoorias materiaalne tasu võib hõlmata palgatulu või muid rahalisi hüvesid, mida inimene saab oma töö eest. Tööst tulenevalt paraneb inimese enesehinnang, füüsiline funktsioon, rahaline seis ja vähenes psühholoogiline stress (Waddell & Burton, 2006).

Mulle meeldib see töö ja mul on vaja elatist ka teenida.(3)

Töö eest saadud tasu võimaldab inimesel katta igapäevaseid kulusid, elada mugavalt, investeerida ja täita muid vajadusi ning soove. Materiaalne tasu on tihti oluline motivaator, mis paneb inimesi tööle ning aitab tagada nende majandusliku heaolu ja kindlustunde.

Tabelis number 5 on näha *alakategooria* mittemateriaalne kasu sooviga töötada mõlemas valimis intervjueritavate hinnangul.

Tabel 5. Kategooria *mittemateriaalne kasu* alakategooriad seoses sooviga töötada hõivatud ja mittehõivatud valimis.

Tööga hõivatute valim	Tööga mittehõivatute valim
Sotsiaalsed suhted	Sotsiaalsed suhted
Emotsionaalne rahulolu	Emotsionaalne rahulolu
Abistamine	Abistamine
Teadlik ameti valik	Sõltumatus
Personaalne areng	Töötahe
Hõivatus	Aja veetmine
Töökogemus	Kohustus
	Aja sisustamine

Alakategoorias sotsiaalsed suhted on esile toodud, et tööl suhtlemine kolleegidega võib hõlmata mitmesuguseid suhtlusvorme, sealhulgas meeskonnatööd, koostööd projekte tehes ja igapäevast suhtlemist. See võimaldab luua sidemeid ja suhteid kolleegidega, jagada ideid ning lahendada probleeme koos.

Saab suhelda kolleegidega ja, ja, ja luua asju ja. (8)

Alakategoorias emotsionaalne rahulolu on töötamine selles, et päevad ei veni ega kulge ühtemoodi, vaid pakuvad rahuldust ja mitmekesisust. Samuti soovitakse olla teistele inimestele kasulik ning teha head. Töökoha olemasolu ei tähenda ainult sissetuleku teenimist, vaid see mõjutab positiivselt ka inimese elukvaliteeti, aidates rikastada tema elu ja isiksust mitmel erineval viisil (Sozialagentur Konkret, 2021).

Nimelt ongi see suur meeldivus, et päevad ei veni. (9)

Abistamise alamkategoorias töötades soovitakse anda oma panus teiste inimeste heaolu ja kasulikkuse suunas, et oma töö kaudu teistele abiks olla ja positiivset mõju avaldada. Motivatsiooniks võib olla soov anda tagasi ühiskonnale või aidata kaasa üldisele heaolule ning teha midagi, mis loob positiivset muutust ja kasu teistele. Nad võivad kohaneda töökeskkonnaga erinevalt, on paljud neist väga pühendunud ja motiveeritud oma tööülesannete täitmisele (Aichner, 2021).

Ja täpselt jälle samamoodi, et ma tahan teistele inimestele kasulik kasulik olla ja head teha, et.
(9)

Töö pakub võimalust õppida ja areneda nii intellektuaalselt kui ka praktiliselt, aidates kaasa kognitiivsete, käeliste ja esteetiliste oskuste arengule (Sozialagentur Konkret, 2021). Valimis tööga hõivatud intervjuueeritavad tõid esile eraldi järgnevad alakategooriad: teadlik ameti valik, personaalne areng, hõivatus ja töökogemus. Ollakse arvamusel, et töötamine hõlmab endas mitmeid olulisi aspekte, sealhulgas teadlikku ameti valikut, isiklikku arengut, aktiivset kaasatust ning võimalust kogeda erinevaid töökogemusi.

Alakategooria teadlik ameti valik töötatakse selleks, et saada proovida uut ametit. Soovitakse saada kogemusi ja teadmisi selles uues valdkonnas ning näha, kas see sobib ja vastab oskustele. See võib olla osa karjääri arengust või soov saada uusi väljakutseid ja kogemusi elus. Puuetega inimestele rohkemate töövõimaluste pakkumine ja tööturu keskkonna parandamine aitab neil vaesusest välja murda (Ning *et al.*, 2023).

Hetkel ma töötan sellepärast, et ma tahan proovida seda uut ametit. (1)

Alakategooria personaalne areng töötatakse selleks, et leida rahuldust ja täita oma potentsiaali. Eneseteostus hõlmab oma eesmärkide saavutamist, oma oskuste ja võimete rakendamist ning isikliku rahulolu Tööhõive kvaliteet mõjutab oluliselt nende võimalust elada

väärikat ja sotsiaalselt kaasatud elu ning eneseteostust (The European Trade Union Institute, 2001).

Eneseteostus praeguseks. (4)

Alakategooria hõivatus võib olla seotud sooviga saada vaheldust, suhelda teiste inimestega või lihtsalt muuta keskkonda. Töö võimaldab laiendada oma igapäevast eluruumi ning viibida erinevates kohtades ja olukordades väljaspool kodu. Töö on oluline puudega inimeste iseseisvuse, eesmärkide, enesehinnangu ja sotsiaalse tasakaalu tagamisel (Organisation for Economic Co-operation and Development iLibrary, 2022).

Et saab kodunt välja, just. (4)

Alakategooria töökogemus all saab anda edasi ja jagada oma spetsiifilisi teadmisi ning oskusi oma erialal. See võib hõlmata kolleegidele või alluvatele juhendamist, nõustamist, koolitamist või lihtsalt teadmiste jagamist, et aidata kaasa ühisele eesmärgile või parandada töö tulemuslikkust. Lisaks võimaldab töö neil rakendada oma oskusi ja võimeid, mis omakorda suurendab enesekindlust ja enesehinnangut (Employment for People..., 2021).

See, et ma saan jagada oma, oma erialaseid teadmisi. (3)

Puuetega inimeste jaoks on töötamine oluline mitmel viisil. See tagab suurema majandusliku toimetuleku, võimaldab neil rakendada oma oskusi ja pakub võimalust aktiivselt osaleda kogukonnaelus (Employment for People..., 2021). Valimis tööga mitte hõivatud intervjuueeritavad töid välja eraldi järgnevad alakategooriad: sõltumatus, töötahe, aja veetmine, kohustus ja aja sisustamine. Töötamine ei ole lihtsalt ühe aspekti tegevus, vaid sellega kaasnevad mitmed erinevad eelpool välja toodud aspektid. Võib anda inimestele sõltumatuse tunde, kui neil on võimalus oma elu ja tegevusi ise korraldada ning olla majanduslikult iseseisvad. Neil on soov end teostada, panustada ühiskonda või lihtsalt tegevust leida. Samuti hõlmab aja sisustamist, kus inimesed veedavad oma tööaega erinevate ülesannete täitmisega. Palgatöö on oluline näitaja sotsiaalses kaasatuses ning sotsiaalhoolekanne innustavad puudega inimesi sõltuma vähem sotsiaalhoolekandest ja rohkem tööst saadavast sissetulekust (Hall & Wilton, 2015). Alakategoorias sõltumatus hõlmab majanduslikku sõltumatust, võimet oma elu ise juhtida või vabadust teha enda jaoks olulisi otsuseid ilma teistest sõltumata. Töötamine võimaldab taastada kontrolli oma elu üle ja saavutada iseseisvuse tunne.

Loomulikult tahaksin, et tagada oma iseseisvus uuesti. (6)

Alakategooria töötahe tuuakse välja, et tervis on oluline ja peamine tegur, mis mõjutab teie võimet töötada ja elada täisväärtuslikku elu. Tööturule pääsemisel esineb erinevaid takistusi, sealhulgas liikumisvõimaluste piiratus, kehv tervis ja puudulikud kutseoskused (Sööt, 2008).

Ma tahaks, tahaks küll, aga tervis ei luba. (7)

Alakategooria aja veetmine soovitakse töötada, kuna meeldib pidevalt midagi teha või korda saata. Tuntakse vajadust olla pidevalt tegutsemises ja produktiivne ning töö annab võimaluse oma energiat suunata ja rakendada.

Jaa ikka tahaks töötada juba selle tõttu, et ma olen eluaeg sihuke suhteliselt püsimatu rahutu hing, et kogu aeg on vaja midagi nokitseda või teha. (9)

Alakategooria kohustus võib esmapilgul tunda vastumeelsust töö tegemise idee suhtes, sest see tundub kohustuslik ja paratamatu kohustus, mida ta eelistaks vältida. Paraku on töö vajalik elatusvahend ning ilma selleta ei saa ta oma elu jätkata ega oma vajadusi rahuldada.

No ei tahaks, kui, kui tahaks nii, et ei peaks töötama, aga tuleb ju tööd teha näed, muidugi ei taha. (10)

Alakategooria aja sisustamine tuuakse välja, et töötamine võib pakkuda rahuldust ja naudingut, sest see hoiab päevad hõivatud ning annab tunnet, et aeg kulgeb kiiresti. See võib juhtuda siis, kui inimene naudib oma tööd tehtud ülesannete üle.

Nimelt ongi see suur meeldivus, et päevad ei veni. (9)

Palgatöö omab olulist isiklikku tähendust inimeste elus ning sellel on märkimisväärne mõju nende tervisele ja heaolule, kuid see tähendus võib olla erinev igale inimesele. See võib olla seotud identiteedi, eneseteostuse või sotsiaalse integreerumisega ning võib mängida olulist rolli ka rahalise kindlustunde tagamisel (Kaye *et al.*, 2011). Töötamist peetakse mitmetahuliseks tegevuseks, mis hõlmab mitmeid olulisi põhjuseid. Nende hulka kuuluvad teadlik ameti valik, isiklik areng, aktiivne kaasatus ja erinevate töökogemuste omandamine. Töötamine pole lihtsalt ühe aspekti tegevus, vaid sellega kaasnevad mitmed eelpool mainitud aspektid. Töö võib anda inimestele sõltumatuse tunde, võimaluse oma elu ja tegevusi ise korraldada ning majanduslikult iseseisvaks jääda. Lisaks soovivad inimesed end teostada, panustada ühiskonda või leida lihtsalt tegevust. Samuti hõlmab töötamine aja sisustamist, kus inimesed täidavad erinevaid ülesandeid oma tööaegadel.

3.3. Eneseteadlikkus seoses tööga

3.3.1. Amet, millega soovitakse tegeleda

Töö osutus tervisele kasulikuks, tagades rahalise sõltumatuse, psühhosotsiaalse heaolu ning toimides identiteedi ja sotsiaalse staatuse allikana. Tööpuuduse mõjuks oli halvenenud füüsiline ja vaimne tervis, suurenenud suremus ning halvemad arstlikud konsultatsioonid. Taastöötlemise kaudu saadud tööst tulenevalt paranes enesehinnang, füüsiline funktsioon, rahaline seis ja vähenes psühholoogiline stress (Waddell & Burton, 2006). Tabelis number 6 on välja toodud eneseteadlikkus seoses tööga alakategooria järgi töötamine ja soov töötada

põhjused mõlemas valimis. Tööga hõivatud ja tööga mittehõivatud valimis tuli välja alakategoorias erinevad ametisooivid. See võib hõlmata erinevaid tegureid, nagu töö sisu, töötingimused, karjäärivõimalused, palgatingimused, isiklik huvi või muud tegurid, mis mõjutavad inimeste eelistusi ja valikuid tööalaste tegevuste osas.

Tabel 6. Intervjueritavate *põhjused töötada* soovitud töökohal alakategooria järgi tööga hõivatud kui mittehõivatud valimis.

Tööga hõivatute valim	Tööga mittehõivatute valim
Juhtimine	Emotsionaalne tugi
Rahulik töökeskkond	Abistamine
Sotsiaalne töö	Töö masinaga
Emotsionaalne rahulolu	Tehnika käsitlemine
Huvi seoses kindla ametiga	Seadusandlus
	Motosport

Tööga hõivatute valimis toodi välja alakategooriad: juhtimine, rahulik töökeskkond, sotsiaalne töö, emotsionaalne rahulolu ja huvi seoses kindla ametiga. Alakategoorias juhtimine, on soov töötada juhtival ametikohal erinevate töö kogemuste tõttu mis annab eneseteostust ning on väljakutse eesmärk.

Kuna ma olen praegu ametinimetusega kvaliteedispetsialist tegelikult ma tahaks tagasi jõuda kvaliteedijuhi ametipositsioonile ja rohkem inimesi juhtida. (1)

Alakategoorias rahulik töökeskkond kaalutakse tööd, mis ei nõua nii palju vaimset pingutust või stressi. Selline töö võib olla lõdvestavam või vähem nõudlik, võimaldades vaimset taastumist ja tasakaalu teistest sõltumatult töötada. Töö on kasulik füüsilisele ja vaimsele tervisele ning heaolule eeldusel, et töö riske hinnatakse ja kontrollitakse ning töö nõudeid kohandatakse vastavalt individuaalsele võimekusele (Waddell & Burton, 2006).

Et võib olla võiks vahelduse mõttes tegeleda mingi sellise tööga kus ei oleks nii palju vaimset pinget või sellist. (2)

Alakategoorias sotsiaalne töö toodi välja, et võimalus on tegeleda sotsiaaltööga, mis intervjueritavale on füüsilise tervise seisukohast sobiv, kuna eelnev amet ei võimaldanud enam nõutavaid tööülesandeid täita. Puuetega inimesi saab edukalt rakendada paljudes tootmisprotsessides, kui nende võimeid ära kasutatakse ja nende piirangud arvesse võetakse, et leida neile sobivad töökohad (Litwin *et al.*, 2024).

Et kahjuks ma ei saa enam töötada laborandina, aga ma saan teha sotsiaaltööd. (3)

Alakategoorias emotsionaalne rahulolu soovitakse teisi inimesi aidata ja toetada. Põhimõte ja nauding tulenevad võimalusest olla abiks ning aidata kaasa teiste heaolule ja probleemide lahendamisele ning see annab töö tegijale emotsionaalset rahulolu. Selleks, et tagada puuetega inimeste võrdne osalus ühiskonnaelus, tuleks soodustada sotsiaalseid tegevusi, mis toovad kaasa vajalikud muutused ja soodustavad nende osalemist kõigis ühiskonnaelu valdkondades (Dadic *et al.*, 2019).

No inimesi võiks nagu aidata sest vaata, mul põhimõtteliselt meeldib inimestele abiks olla. (4)
Alakategoorias huvi seoses kindla ametiga selgus, et see amet, millega praegu tegeletakse on täpselt see, mida füüsiline tervis võimaldab ning samuti saan ma aidata inimesi.

See on täpselt see amet, millega ma praegu tegelen. (5)

Tööga mittehoivatute valimis toodi välja järgnevad alakategooriad: emotsionaalne tugi, abistamine, töö masinaga, tehnika käitlemine, seadusandlus, motorsport. Alakategoorias emotsionaalne tugi on õpe hingehoiu erialal, et rakendada teatud tugevaid omadusi, mis sobivad hästi selle valdkonnaga. Soov kasutada õppimise käigus võimalust arendada välja oskusi ja teadmisi, mis aitavad kompenseerida oma nõrkusi või puudujääke. See lähenemine võimaldab maksimeerida tugevusi ja samal ajal töötada nõrkuste kallal, et saavutada professionaalne pädevus hingehoiu valdkonnas. Tööst tulenevalt paraneb inimese enesehinnang, füüsiline funktsioon, rahaline seis ja vähenes psühholoogiline stress (Waddell & Burton, 2006).

Läksin omandama hingehoiu eriala. See on just see, et, et saaksin rakendada neid omadusi, mis on minu juures tugevad ja saaksin siis kasutada seda nõrkust, mis on mul olemas. (6)
Alakategoorias abistamine on välja toodud hooldustöötaja või hooldaja eriala meeldivuse tõttu. Meeldib teiste abistamine ning olles toeks nende heaolule ja mugavusele. Toodete ja teenuste kvaliteet tõuseb, kuna puuetega inimesed toovad kaasa uusi ideid ja erinevaid vaatenurki. Lisaks on sageli märgatav ka nende endi tervise paranemine (Krol, *s.a.*).

No ütleme, kui ma olen näiteks hooldustöötaja, hooldaja, mulle meeldib see. (7)

Alakategoorias töö masinaga soovitakse naasta oma eelnevate kogemuste juurde ja hakata uuesti tööle hakkemasina operaatorina. See oli amet, mida ma varasemalt ollakse tehtud ning see tundub loomulik ja sobiv. Selles valdkonnas on omandatud teadmised ning see töö oli meeldiv ja sobiv.

Samas tahaks uuesti tagasi minna sinna hakke, hakkemasina operaatoriks, et see seda ma olen teind 10 aastat ja, ja kuidagi jah, et mis on selgeks õpitud, see, see nagu eee noh ma ei teagi, kuidagi nagu sobis mulle see. (8)

Alakategoorias tehnika käsitlemine tuuakse esile, et see töö oli väga oluline ja südamelähedane ning tekkis sellega tugev side. Autoremondi valdkond oli kõige lähedasem ja oluline ning tunti selle töö vastu suurt kirge ja huvi.

Jah, et ongi ilmselt siis enda endine endine amet, et autoremont, kuna ta oli kõige nagu hingelähedane ja südamelähedane olnud. (9)

Alakategoorias seadusandlus soovitakse võimalusele suunata ennast Toompea suunas kuna ollakse arvamusel, et praegune olukord annab märku meie elu või ühiskonna hädadest ja saamatusest ning soovitakse leida vastuseid või lahendusi olukorrale, mis on muutunud keeruliseks. Selline kaalutlus võib olla seotud sooviga muuta midagi enda või ühiskonna jaoks paremaks või leida lahendusi tekkinud probleemidele.

Mõttes olnud ja võib-olla isegi tahaks sinna kuhugi Toompea poole ennast sihtida, põhjuseks see, et tänane olukord lihtsalt näitab kui, kui, kui, siis saamatu või, või ja kuidas nüüd õigesti sõnastada, kui hädine ja ühesõnaga see meie elu või olu on. (9)

Alakategoorias motosport soovitakse teha tööd motosporti valdkonnas, kuna see spordiala pakub intervjueeritavale suurt huvi. Ollakse selle ala jälgija ning nauditakse ise autoga sõitmist.

Ongi mingisugune motosporti asi kus saaks tööd teha, näiteks triftimine. (10)

Inimesed, kes sisenevad tööturule esimest korda või kellel pole veel kohustusi, mõjutab oluliselt see, milliseid kohustusi nad endale võtavad, et saavutada tähendusrikast tööd.

Kohustused, mis suunavad meid teatud tööd tegema, muudavad selle töö mõttekaks. Seega ei pea inimesed sisuka töö otsimisel keskenduma eriti eetilistele või meeldivatele töödele, sest mõtestatud töö tekib pigem tehtud kui leitud olukordadest (Mortimer, 2023).

Kolmanda osa kokkuvõttes selgus, et nii ühes kui teises valimis osalevatel intervjueeritavatel on erinev arusaam ja soov, kui tegemist on ameti valikuga, ning neil on ka erinevad põhjused, miks nad soovivad teatud ametiga tegeleda. Eelnevalt on välja toodud erinevad põhjused ning iga osalejal on oma ainulaadne perspektiiv ja motiivid, mis mõjutavad nende valikut. Igaüks neist kaalub oma isiklike eelistusi, huvisid ja eesmärke, mis omakorda mõjutavad nende valikut antud ametiga tegelemiseks. Järv (2016) tõi välja, et lisaks palgale, mis võimaldas neil maksta arveid ja nautida elu, tõi uuringus osalejad välja, et töötamine võimaldab neil suhelda sõpradega, õppida, areneda ning tuua enda ellu vaheldust. Samad aspektid olid olulised ka nende jaoks, kes töötamist sooviksid.

3.4. Teadmised töömaailmast

3.4.1. Ametid

Eesmärgiks oli välja selgitada valimis osalenute teadmised töömaailmast. Puuetega inimestel on tööturule sisenemisel mitmeid takistusi, mis teevad töö leidmise keerulisemaks võrreldes puudeta inimestega. Kuigi nad võivad vastata töö pöhinõuetele, võivad sobivad tööpakkumised olla nende jaoks kättesaamatud või ebasobivad. Lisaks ei pruugi tööandjad pakkuda piisavalt tunnustust ega kohandada töökeskkonda vastavalt puuetega inimeste vajadustele ning neid ei varustata tihti vajalike abivahenditega. Kõik need tegurid muudavad puuetega inimeste jaoks töömaailma sisenemise väljakutseks (Nxumalo, 2022). Uuringus osalejad mainisid mitmeid erinevaid ametid. See viitab sellele, et nad olid teadlikud mitmekesistest ametitest või erialadest ning võib näidata nende laia huvi töömaailma ja karjäärivõimaluste vastu.

No õpetaja, ehitaja, kokk ja eheehee ja reporter ja, ja, ja, ja arst ja hooldaja ja mis siit ikka.

(6)

Mõlemas valimis tekkisid koodid: teadsid mitmeid erinevaid ametikohti.

Ma arvan kõiki mis siin pakkumisel on. (6)

Valimis osalenud tööga hõivatud uuritavad tõid esile erinevaid ametid, nimetati tippspetsialiste, meditsiiniõde, arst, IT-juht, IT- arhitekt, mikrobioloog ja teadur. Järgmiseks ametirühmaks oli juht, nimetati ettevõtja, teenindus- ja müügitöötajatest nimetati politseinik, tehnikud- ja keskastme spetsialistist nimetati kosmonatu ning oskus- ja käsitöölised nimetati leiva- ja saiavalmistaja. Tööga mittehõivatud uuritavad tõid esile kõige rohkem ametirühmi teenindus- ja müügitöötajatest, nimetati kokk, hooldaja, päästeametnik, riigitöötaja. Järgnesid ametirühmadest oskus- ja käsitöölised ametitega ehitaja, autoremont ja laevnik. Tippspetsialistidest nimetati arst, õpetaja ja kontoritöötajatest nimetati reporter ja raamatupidaja. Seadme- ja masinaoperaatori koostaja ametirühmast nimetati laevnik ja autojuht. Uuritavad on teadlikud erinevatest ametitest, mõlemas valimis tuli võrdselt esile kood: teavad mitmeid ametid.

3.4.2. Infoallikad

Tööga hõivatud inimesed teadsid rohkem erinevaid ametid ja tööga seotud tegevusi ning olid paremini kursis sellega, millist käitumist tööl oodatakse (Järv, 2016). Mõlemast valimist osalejad viitasid samadele allikatele, mille kaudu nad olid saanud teavet ametite kohta. Intervjueeritavad olid kasutanud sarnaseid allikaid ametialase teabe hankimiseks: meedia ja isiklik kogemus.

1. Meedia. Intervjueeritavad mõlemas valimis on rõhutanud, et meedia, internet ja televisioon on olulised infoallikad, mis pakuvad mitmekesisest teavet erinevate töö võimaluste kohta. Need kanalid võimaldavad inimestel paremini mõista erinevaid ametialaseid võimalusi ning valida endale sobivat karjääri, kuna nad saavad tutvuda erinevate ametitega ja uurida nende kohta rohkem teavet.

No ütleme nii, et (pikk paus) et, no, tänasel päeval on loomulikult internet see koht, kus seal vaata kui tahad midagi teada. (6)

2. Isiklik kogemus. Intervjueeritavad mõlemast valimist tõid välja, et nad on tutvunud erinevate ametitega isikliku kogemuse kaudu. Nad on märkinud, et erinevaid ameteid kohtab igapäevaselt ümber enda ning nende sõprade hulgas on neid, kes töötavad erinevatel ametikohtadel. Sellised isiklikud kogemused võimaldavad neil saada kokkupuudet erinevate ametitega ning mõista nende olemust ja nõudeid.

On ju mõned sõbrad töötavad. (10)

3. Asutus. Tööga hõivatute valimis toodi välja, et ülikooli koduleht võib olla üks oluline infoallikas, kust saab teavet erinevate ametite ja karjäärivõimaluste kohta.

Ja näiteks ülikooli vilistlaste uudiskirjas ja ülikooli kodulehte külastades ma jälgin, missuguseid ameteid õpetatakse ülikoolides. (1)

4. Raamatud. Tööga hõivatute valimis on raamatud oluline infoallikas, kust saab teavet erinevate erialade ja ametite kohta. Erialase kirjanduse lugemine võimaldab saada sügavamalt arusaamist konkreetse valdkonna töötingimustest, pädevustest ja karjäärivõimalustest. Lisaks võivad raamatud sisaldada praktilisi juhendeid, nõuandeid ja näiteid erinevate ametite kohta ning aidata inimestel mõista erinevaid töövaldkondi ja nende spetsiifikat.

Kuulan meediat, loen raamatuid, vaatan telekat. (3)

5. Töökogemus. Töökogemuse kaudu saavad inimesed tutvuda erinevate tööülesannete ja rollidega ning hinnata, millised ametid võiksid nende oskustele, huvidele ja eesmärkidele kõige paremini sobida.

Tööalaselt, just. (4)

6. Eriala eelistus. Tööga mitte hõivatud valimis tuuakse välja kutsesobivuse testid või hindamised on olnud üks viis, kuidas inimesed on enda jaoks sobivaid karjäärivalikuid teinud. Sellised testid võivad aidata inimestel paremini mõista oma tugevusi ja nõrkusi ning leida töövaldkondi, mis nendega kõige paremini sobivad.

Aga sellel vana, vanemal ajal olid mingisugused kutsesobivuse, ma ei tea, mingid testid või midagi sellist ja mida ma siis tegin näiteks. (6)

7. Ajaleht. Ajalehed võivad olla kasulik allikas erinevate ametite kohta teabe hankimisel. Näiteks võivad seal olla rubriigid töökuulutuste või artiklite näol, mis tutvustavad erinevaid töövaldkondi või -võimalusi.

Näiteks ajalehe kaudu olen saanud teada. (7)

8. Isiklik kokkupuude. Tuttavate kogemused ja teadmised võivad olla väärtuslik allikas erinevate ametite kohta teabe hankimisel. Sageli räägivad inimesed oma töökogemustest, ametialastest väljakutsetest ja saavutustest, mis võib anda ülevaate erinevate ametite olemusest.

Siis tuttavate käest. (7)

9. Teenuste pakkumine. Elusteenused võivad olla olulised platvormid, kust saab teavet erinevate ametite kohta. Näiteks tööhõiveametid või karjäärikeskused võivad pakkuda teavet erinevate töö võimaluste, kutsealaste koolituste ja karjäärinõustamise kohta.

Elusteenus, elulisemat ma ei tea. (10)

3.4.3. Tööülesannate teostamine

Mõlema valimi esindajad tõid välja ühe ühise alakategooria, kuidas peaks tööülesandeid teostama: töötahe. Töö tegemisel on oluline armastada seda, mida sa teed ja tahad tööle minna. See tähendab, et töö, mida inimene teeb, peaks pakkuma talle rahulolu, motiveerimist ja naudingut. Kui inimene armastab oma tööd, on ta tõenäoliselt motiveeritum, produktiivsem ja õnnelikum.

Armastusega. (7)

Töoga hõivatud valimis toodi veel alakategooriana välja: huvi, kohustus, positiivsus ja korrektsus. Alakategoorias huvi tuuakse välja, et tööd tuleks teha huviga, mis tähendab, et see peaks sulle meeldima ja sul peaks olema selle vastu tõeline huvi. Huvi töö vastu võib innustada sind pühendumusele oma ülesannetele ning otsima pidevalt uusi võimalusi ja väljakutseid. Samuti võib see aidata sul end arendada ja saavutada paremaid tulemusi oma karjääris.

Inimene peaks tööd tegema huviga. (2)

Puuetega inimesed, kes on tööle võetud, hindavad võimalust töötada ja on motiveeritud töötama (Aichner, 2021). Alakategoorias kohustus, et sa täidad oma kohustusi ja ülesandeid pühendumusega ning vastutustundlikult. Kohusetundlikkus hõlmab õigeaegsust, täpsust ja püüdlust teha oma parimat.

Mmm... kohusetundlikult. (2)

Alakategooria positiivsus on Töö tegemise ajal rõõmu säilitamine tähendab positiivse suhtumise hoidmist ja naudingut leidmist oma töös. Rõõmu säilitamine aitab vähendada stressi, suurendada motivatsiooni ja parandada üldist töörahulolu.

Säilitama rõõmu. (2)

Alakategooria korrektsus, et tööülesandeid tuleks täita hoolikalt, täpselt ja vastavalt kehtestatud standarditele või juhenditele. Korrektselt tehtud töö tagab tavaliselt paremaid tulemusi, suurendab usaldust töötaja vastu ja aitab säilitada professionaalset mainet nii individuaalsel kui ka organisatsiooni tasandil.

Ikka seda korralikult. (4)

Kõrge motivatsioonitase toob kaasa parema töökvaliteedi, sõbralikuma suhtlemise klientidega, suurema lojaalsuse tööandja suhtes ning järjepidevama tööpanuse (Aichner, 2021). Tööga mittehõivatud valimis tulid välja järgnevad alakategooriad: pühendunult, tööülesandeid täites ja teadvustatult. Pühendunult peaks tööd tegema täieliku pühendumuse ja innuga, olles valmis panustama oma aega, energiat ja oskusi selleks, et saavutada parim võimalik tulemus mitte ainult enda jaoks, vaid ka teiste heaks.

Pühendumusega ennast andes teistele. (6)

Alakategoorias tööülesandeid täites tuleks keskenduda omaenda tegemistele ja käitumisele ning vältida teiste kritiseerimist või halvustamist. See idee põhineb empaatial ja austusel teiste inimeste vastu ning soovil luua positiivne ja toetav keskkond, kus kõik tunnevad end hästi ja austatuna.

Noh siin ütleks selle lause, et ee, et teetööd ja ja ära kommenteerid teisi, siis ei kommenteerid teised sind kah. (8)

Alakategooria teadvustatult väljendab mõtet, et ratsionaalse mõtlemise ja arutlemise kaudu saab jõuda kõige sobivama või adekvaatsema järelduseni.

Mõistusega oleks vist kõige õigem öelda ja miks mõistusega ongi täpselt see, et täna praegu ma julgen öelda, et eriti just meeste kohta kehtib see oma tutvusringkonnas. (9)

3.4.4. Käitumine töökeskkonnas

Regulaarne töö pakub paljudele inimestele tegevust ja võimalust sotsiaalseks suhtlemiseks. Lisaks aitab see sisustada päevi ning suurendab majanduslikku sissetulekut (Employment for People..., 2021). Mõlemas valimis tuli esile kategooria: prosotsiaalne käitumine, mille alla koondus alakategooria: käitumine tööl. Mõlemas valimis intervjuueeritavad omandasid suurt tähtsust just käitumisele töökollektiivis viitab sellele, et intervjuueeritavad rõhutasid töökoha sotsiaalset keskkonda ja kolleegidega suhtlemise olulisust. Neile oli oluline, kuidas nad

töökohal käituvad ja kuidas nad suhestuvad oma kaastöötajatega. Samuti peab käituma kolleegide austavalt ja arvestavalt, olema viisakas ja sõbralik ning väljendama ennast selgelt, kirjeldab soovitud käitumisnorme töökohas. Need omadused võivad luua positiivse ja toetava töökeskkonna ning soodustada tõhusat koostööd kolleegide vahel.

Sõbralikud vastutulelikud, empaatiavõime peab olema, huumorimeel on alati kasuks. (5)

Kategooria: juhend tööülesannete täitmiseks on töötajal on kohustus tegeleda ja täita kõiki talle antud ametikohaga seotud ülesandeid ja kohustusi. See hõlmab tökohustuste täitmist vastavalt tööandja juhiste ja ootustele, tagades seeläbi töö tõhusa ja korrapärase teostamise. See põhimõte aitab tagada organisatsiooni sujuva toimimise ja saavutada seatud eesmärgid.

Täitma oma tööülesandeid ja, ja vastavalt töö, töö ettekirjutustele, kuidas seal ettevõttes või asutuses on ette nähtud. (3)

Kategooria: asutuse sisekord toob välja, et töötaja peaks hoidma end töökohal kehtestatud reeglite ja eeskirjade piires. Need eeskirjad võivad hõlmata käitumisnorme, tööaega, tööohutust, konfidentsiaalsust jne. Eeskirjade järgimine on oluline töökoha korralduse, ohutuse ja tõhususe tagamiseks ning aitab luua positiivset töökeskkonda.

Asutusest siis sisse pandud sisekorrale või kokkulepetele eetilistele ja moraalsetele kokkulepetele, mis on ühiskonnas kokku pandud kuidas ta peab käituma. (1)

Töoga mittehõivatud valimis tuli esile eraldi järgnevad peakategooriad: eneseteadlikkus ja tervislikult.

Kategooria eneseteadlikkus toob välja, et töötaja peaks suhtlema kolleegidega ja klientidega viisakalt ja lugupidavalt ning säilitama rahuliku ja tasakaaluka suhtumise ka keerulistes olukordades. See aitab luua positiivset töökeskkonda ja tõhusamat meeskonnatööd ning tagab sujuva suhtlemise ja koostöö töö.

Viisakalt, rahulikult, kõik jah niimoodi. (7)

Kategooria tervislikult töötaja peaks suhtlema kolleegidega ja klientidega viisakalt ning austavalt, arvestades nende vajadusi ja heaolu. Lisaks peaks töötaja jälgima enda tervist ja järgima tööohutuse ning ergonoomika põhimõtteid, et vältida vigastusi ja säilitada hea tervis pikas perspektiivis.

Teisi austavalt, enda tervist arvestades. (9)

Töö aitab puuetega inimestel parandada nende majanduslikku seisundit, enesetunnet ning kaasatust ühiskonda (Employment for People..., 2021). Puudega inimesed võivad omada motivatsiooni ja pühendumist töö oma eesmärkide saavutamisel, hoolimata nende puudest tingitud väljakutsetest. See võib tuleneda nende soovist ületada takistusi ja tõestada endale ja teistele oma võimekust ning väärtust (Inklusion in Bayern, s.a.).

Kokkuvõttes nii esimeses kui teises valimis rõhutasid intervjueeritavad olulist tähelepanu positiivsele ja toetavale käitumisele töökohal, mis hõlmab töökaaslaste austamist ja toetamist. Lisaks peaksid töötajad omama eneseteadlikkust ja enesedistsipliini ning olema teadlikud oma tervisest, eriti tööülesannete täitmisel. Samuti peaksid nad järgima ettevõtte poolt kehtestatud juhiseid ja sisekorraeeskirju.

Töö piirangud ja edasised uurimissuunad

Uuritud valimi suurus on piiratud, mis võib takistada saadud tulemuste üldistamist. Väikese valimi korral võib uurimistulemuste ülekantavus teistele sarnastele rühmadele olla piiratud. Seetõttu võib olla vajalik täiendav uurimistöö suurema ja mitmekesisema valimiga, et tagada usaldusväärsemad ja üldistavad tulemused.

Tänusõnad

Täna kõiki uurimustöös osalenud intervjueeritavaid, kelle arvamused andsid magistritööle olulist väärtust. Olen väga tänulik oma juhendaja Kristi Kõivule, kelle põhjalikud kommentaarid ja toetavad nõuanded aitasid töö valmimisele suuresti kaasa. Suured tänud ka oma perekonnale mõistva suhtumise ja toetuse eest.

Autorsuse kinnitus

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

Kasutatud kirjandus

- Aichner, T. (2021, 22. jaan). The economic argument for hiring people with disabilities. *Humanities & Social Sciences Communications*.
<https://www.nature.com/articles/s41599-021-00707-y>
- Akyıldız, N.A. (2024). A conceptual evaluation the working life of disabled people. *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*https://www.researchgate.net/publication/378077326_A_CONCEPTUAL_EVALUATION_ON_THE_WORKING_LIFE_OF_DISABLED_PEOPLE
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D. & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/pdf/10.1177/1744987120927206>
- Celbis, M.G., Wong, P-H., Kourit, K & Nijkamp, P. (2023, 30. okt). Job Satisfaction and the ‘Great Resignation’: An Exploratory Machine Learning Analysis. *Springer Link*.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-023-03233-3>
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory*. Sage Publications.
http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Charmaz_2006.pdf
- Cinamon, R. G., & Gifsh, L. (2004). Conception of work among adolescents and young adults with mental retardation. *The Career Development Quarterly*. 52(3). 212 – 224.
- Dadic, M., Mihanovic, A. & Peronja, I. (2019, Detsember). *Employment of persons with disabilities and their role with employers*. [Conference presentation]. 49th International Scientific Conference on Economic and Social Development Development – "Building Resilient Society, Zagreb Croatia.
https://www.researchgate.net/publication/348806511_EMPLOYMENT_OF_PERSONS_WITH_DISABILITIES_AND_THEIR_ROLE_WITH_EMPLOYERS
- Eenmaa, H., Harro-Loit, H., Juurik, M., Kiik, M. H., Kooskora, M., Lõuk, K. Orsi, F., Pevkur, A., Simm, K., Sutrop, M., Volberg, M. & Volt, M. (2023). *Praktilise eetika käsiraamat*. <https://eetika.ee/et/opik>
- Employment for People with Disabilities. (2021, 23. juun). *National Conference of State Legislature*. <https://www.ncsl.org/labor-and-employment/employment-for-people-with-disabilities>
- Gonzales, M. (2023). *Employment Rate Rising for People with Disabilities*. <https://www.shrm.org/topics-tools/news/inclusion-equity-diversity/employment-rate-rising-people-disabilities>

- Hall, E. & Wilton, R. (2015). Thinking differently about 'work' and social inclusion for disabled people. *Disabled People, Work and Welfare* (lk 219-238). Policy Press.
<https://www.degruyter.com/document/doi/10.56687/9781447318354-016/html>
- Høgelund, J. & Holm, A. (2014). Worker adaptation and workplace accommodations after the onset of an illness. *IZA Journal of Labor Policy*, 3(1), 1-18.
<https://doi.org/10.1186/2193-9004-3-17>
- Inclusion Europe (s.a.). *Employment and social inclusion*.
<https://www.inclusion.eu/employment-and-social-inclusion>
- Inklusion in Bayern (s.a.). *Vorurteile & Fakten*. <https://www.arbeit-inklusive.bayern.de/so-klappts-miteinander/vorurteile-fakten/index.php>
- Jones, J., Abeita, A.J., Murray, S.R. & Bell, M. (2023). An Investigatory Research on Organizational Trust and Its Relationship with Job Satisfaction and Psychological Contract Breach. *Administrative Issues Journal: Connecting Education, Practice, and Research*, 13(1), 1-12. <https://eds-p-ebsohost-com.ezproxy.utlib.ut.ee/eds/detail/detail?vid=4&sid=aac1c2e9-9563-400e-9cd6-fbcedd9731b5%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHVybCxlYWQmc2l0ZT1lZH MtbG12ZQ%3d%3d#db=edb&AN=162519228>
- Järv, K. (2016). *Intellektipuudega inimeste arvamused töö käsitusest kaitstud tööga hõivatud ja mittehõivatud gruppide näitel* [magistritöö, Tartu Ülikool]. DSpace.
<https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/05c9c56d-c0a1-4dc6-bab9-8567a6bb53e0/content>
- Kaye, S., Jans, L. & Jones, E. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, (21), 526-536.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-011-9302-8>
- Kidron, A. (2007). *Uurija käsiraamat*. Erko trükk.
- Krol, B. (s.a.). Inklusion in der Arbeitswelt. *Planetwissen*. <https://www.planetwissen.de/gesellschaft/behinderungen/inklusion/pwieinklusioninderarbeitswelt100.html>
- Lauk, E. (1995). *Algteadmisi teadustööst*. Tartu Ülikooli Kirjastuse trükikoda.
- Litwin, P., Stadnicka, D. & Antonelli, D. (2024). Employing disabled workers in production: simulating the impact on performance and service level. *Taylor and Francis Ltd.*, 62(12), 4530-4545. <https://doi.org/10.1080/00207543.2023.2266066>
- Luik, M. (2015). *Karjääriõpetuse kursusel osalenud ja mitteosalenud 8.-9. klassi õpilaste töö käsitus ja tööväärtused Tartu linna ja maakonna näitel*. [magistritöö, Tartu Ülikool].

- DSpace. <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/c37a75a4-3131-4d1c-b9ed-918aa24e207c/content>
- Marti, A., Reinhardt, J.D., Graf, S., Escoripizo, R. & MWM Post Spinal Cord. (2012, 17. jaan). To work or not to work: labour market participation of people with spinal cord injury living in Switzerland. *Spinal Cord*. <https://www.nature.com/articles/sc2011181>
- Masłyk, T. (2023). *Osoby z niepełnosprawnościami w pracy. Analiza a porównawcza cech pracy i oceny satysfakcji z pracy osób z niepełnosprawnościami i osób sprawnych*. *Polityka Społeczna*, 593(9), 8-16.
https://www.researchgate.net/publication/374330763_Osoby_z_niepełnosprawnościami_w_pracy_Analiza_porównawcza_cech_pracy_i_oceny_satysfakcji_z_pracy_osob_z_niepełnosprawnościami_i_osob_sprawnych
- McLellan, E. MacQueen, K.M., & Neidig, J.L. (2003). Beyond the Qualitative Interview: Data Preparation and Transcription. *Field Methods*, 15 (1), 63-84. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/pdf/10.1177/1525822X02239573>
- Mihye, K., Andrea, D.J., Jeongmin, L. & Hyungjoong, W. (2021, 06. jaan). Employees with Physical Disabilities in South Korea. *Springer Link*.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11482-020-09893-4>
- Mortimer, S. A. (2023). *What Makes Work Meaningful?* <https://eds-p-ebSCOhost-com.ezproxy.utlib.ut.ee/eds/detail/detail?vid=6&sid=cdb1444c-ae4-4520-a001-6162ece856e5%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHVybCxlYWQmc2l0ZT1lZH MtbGI2ZQ%3d%3d#AN=edssjs.C19FB2FD&db=edssjs>
- Ning, Q., Yuxiao, J., Zongyao, S. & Mengbing, D. (2023, 9. aug). The impact of disability-related deprivation on employment opportunity at the neighborhood level: does family socioeconomic status matter? *National Library of Medicine*, (11)1232829.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10445173/#ref4>
- Noermijati, N., Ema, Z.F., Sulastri, S. & Daniyatul, F. (2024). Can Employee Turnover Intention Be Minimized through Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment? *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(1), 237-252.
<https://eds-p-ebSCOhost-com.ezproxy.utlib.ut.ee/eds/detail/detail?vid=11&sid=09915efc-5e14-46ab-86b8-fc154f1a029c%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHVybCxlYWQmc2l0ZT1lZH MtbGI2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.6b53e8600b44f28461966ee013a73c&db=edsdoj>
- Nxumalo, L., (2022). How can talent management promote human rights, accelerate inclusion and advance persons with disabilities in the workplace? *South African Journal on*

- Human Rights*, (38)1-2, 46-69. <https://www-tandfonline-com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/pdf/10.1080/02587203.2022.2129432>
- Organisation for Economic Co-operation and Development iLibrary (2022). *Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices*. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ccabb801-en/index.html?itemId=/content/component/ccabb801-en>
- Petrovskaja, M., Shailieva, M., Nesterenko, Y. & Gadzhimirzoev, G. (2023). Creating conditions for expanding selfemployment of disabled people. *Proceedings on Engineering Sciences*, 5(9), 449-457. <https://doi: 10.24874/PES.SI.02.021>
- Pulrang, A. (2023). *People With Disabilities Want To Work — But It's Complicated*. <https://www.forbes.com/sites/andrewpulrang/2023/10/29/people-with-disabilities-want-to-work---but-its-complicated/?sh=62be49ce507f>
- Quincy, M. (2022). *Career Development and Job Satisfaction*. New York: Nova. <https://doi.org/10.52305/OPEH4448>
- Reid, S. (s.a.). *Disability at Work: Cope with Challenges and Thrive*. <https://www.helpguide.org/articles/healthy-living/disability-at-work.htm>
- Roney, C. (2021). Work and well-being: collective and individual self-concept, job commitment, citizenship behavior, and autonomy as predictors of overall life satisfaction. *The Journal of Social Psychology*, 162(1), 1-12. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00224545.2021.1915230>
- Saunders, S. L. & Nedelec, B. (2014). What Work Means to People with Work Disability: A Scoping Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, (24), 100-110. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-013-9436-y>
- Shansu, T., Hyesun, K., Linan, R. & Yiran, L. (2024). Structural Relationships between Counselors' Sense of Calling, Meaning of Work, Living a Calling, and Psychological Burnout. *Behavioral sciences*, 14(1), 24. <https://doi.org/10.3390/bs14010024>
- Sozialagentur Konkret. (2021). *Arbeiten mit Behinderung – So ghet Inklusion auf dem Arbeitsmarkt*. <https://www.sozialagentur-konkret.de/arbeiten-mit-behinderung-so-geht-inklusion-auf-dem-arbeitsmarkt>
- Sotsiaalministeerium. (s.a.). *Heaolu arengukava 2023-2030*. <file:///C:/Users/Masin/Downloads/Heaolu%20arengukava%202023-2030.pdf>
- Sööt, M. (2008). *Puuetega inimeste töötamist toetavad meetmed. Kvalitatiivuuringu 1.etapi raport. Aprill–juuni 2008*. (4-5). https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/pittm_1etapp_loplik.pdf

The European Trade Union Institute (2001). *Narrowing the employment gap for people with disabilities*. <https://www.etui.org/publications/narrowing-employment-gap-people-disabilities>

Waddell, G., Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health & well-being?*
<https://cardinal-management.co.uk/wp-content/uploads/2016/04/Burton-Waddell-is-work-good-for-you.pdf>

Viires, K. (s.a). *Intervjuu*. <http://intervjuu.weebly.com/intervjuu-tuumluumlbid-ja-meetodid.html>

Lisa 1. Intervjuu kava tööga hõivatud füüsilise puudega inimestele

Üldandmed

Kui vana te olete?

Kui kaua te olete töötanud?

Lisaküsimus: Kus te olete töötanud? Iseloomustage oma tööd, mida te teinud olete.

Kas töötamine on teile tähtis? Miks? Tooge mõni näide.

Töö tähendus

1. Mida tähendab Teie jaoks töö?

Lisaküsimus: Mida tähendab Teie jaoks töötamine?

Töötamise põhjused

2. Miks inimesed töötavad?

3. Miks te töötate?

Lisaküsimus: Mis teile töötamise juures kõige enam meeldib?

Eneseteadlikkus seoses töötamisega

4. Kas on teatud amet, millega te tahaksite tegeleda? Põhjendage, miks?

5. Miks te tahaksite omandada seda ametit? Põhjendage, miks?

Teadmised töömaailmast

6. Missuguseid ameteid te teate?

Lisaküsimus: Kust te nende ametite kohta teada olete saanud?

7. Kuidas peaks inimene tööd tegema?

8. Kuidas peaks inimene tööl käituma?

Lõpüküsimused

Millised ametid soovitaksite Teie teistele? Miks?

Milliseid töövaldkondi soovitaksite Teie teistele? Miks?

Kas on veel midagi, mida te tahate lisada (mõne küsimuse või vastuse kohta)?

Lisa 2. Intervjuu kava tööga mitte hõivatud füüsilise puudega inimestele

Üldandmed

Kui vana te olete?

Millega meeldib teile tegeleda? Tooge mõni näide.

Töö tähendus

1. Mida tähendab Teie jaoks töö?

Lisaküsimus: Mida tähendab Teie jaoks töötamine?

Kas töötamine on teile tähtis? Miks? Tooge mõni näide.

Töötamise põhjused

2. Miks inimesed töötavad?

Lisaküsimused: Kas te tahaksite töötada? Miks?

Mis teile töötamise juures kõige enam meeldiks?

Eneseteadlikkus seoses töötamisega

3. Kas on teatud amet, millega te tahaksite tegeleda? Põhjendage, miks?

4. Miks te tahaksite omandada seda ametit? Põhjendage, miks?

Teadmised töömaailmast

5. Missuguseid ameteid te teate?

Lisaküsimus: Kust te nende ametite kohta olete teada saanud?

6. Kuidas peaks inimene tööd tegema?

7. Kuidas peaks inimene tööl käituma?

Lõpüküsimused

Millised ametid soovitaksite Teie teistele? Miks?

Milliseid töövaldkondi soovitaksite Teie teistele? Miks?

Kas on veel midagi, mida te tahate lisada (mõne küsimuse või vastuse kohta)?

Lisa 3. Tööga hõivatud valimis osalejate vastuste kodeerimise ja kategoriseerimise näide

I TÖÖ TÄHENDUS

Tähenduslik üksus	Kood	Alakategooria	Peakategooria
<i>Töö tähendus</i>			
<u>1. Mida tähendab Teie jaoks töö?</u>			
„tooma raha“ 1	Raha teenimine	Materiaalne tasu	Materiaalne kasu
„raha“ 4			
„hüvesid lubada“ 5	Hea elu	Hüvede tarbimine	
„vabatahtlik panus“ 1	Vabatahtlik töö	Abistamine	Mittemateriaalne kasu
„vajalik olemist“ 2	Aidata teisi		
„eneseteostust“ 2	Eneseteostus	Eneseteostus	
„eneseteostust“ 4	Eneseteostus		
„suhtlemist“ 4	Suhtlemine	Sotsiaalsed suhted	
„kodunt välja“ 4	Suhtlemine väljaspool kodu		
„hommikul ärgata“ 2	Tegevus	Rutiinne tegevus	
„ei pea see olema kellast kellani“ 3	Paindlik tööaeg	Paindlik tööaeg	
„vaheldust“ 4	Vaheldus	Vaheldus igapäevaelus	
„tulem“ 4	Sihipärane tegevus	Töö tulemus	
„kellelegi vajalik“ 4	Vajalik olemine	Heaolu	
„probleemid saavad lahendatud“ 4	Lahenduse leidmine probleemidele	Probleemide lahendamine	
<u>Lisaküsimus: Mida tähendab Teie jaoks töötamine?</u>			
„oma erialase töö tegemine“ 3	õpitud erialal töötamine	Omandatud oskuste/teadmiste rakendamine töös	Materiaalne kasu
„töö ajal töö tegemist“ 4	Töötamine	Töö ülesannete teostamine	
„pühendud ühele eesmärgile“ 1	Pühendumus töö tulemusele	Töö tulemus	Mittemateriaalne kasu
„tööl on tulemus“ 5	Sihipärane tegevus	Töö tulemus	
„on kindel aja periood“ 1	Tööaja kestvus	Kindel tööaeg	
„püsiv või ajutine“ 1	Töö periood	Töösuhte kestvus	
„olen kellegile vajalik“ 2	Aidata teisi	Abistamine	
„eneseteostust“ 4	Eneseteostus	Eneseteostus	
„meeldib“ 4	Meeldivus	Emotsionaalne rahulolu	

II TÖÖTAMISE PÕHJUSED

Tähenduslik üksus	Kood	Alakategooria	Peakategooria
<i>Töötamise põhjused</i>			
<u>2. Miks inimesed töötavad?</u>			
„teenida raha“ 1	Raha teenimine	Materiaalne tasu	Materiaalne kasu
„preemiat oma tööde eest“ 1	Preemia saamine		
„elatist“ 3	Ülalpidamine		

<p>„elus hakkama saada“ 2 „sissetulek“ 3 „sunnitakse tööle“ 3</p> <p>„täita oma baasvajadused“ 1</p> <p>„saada raha, et hästi elada“ 2</p> <p>„meeldib“ 3</p> <p>„kuuluda kuhugi“ 4 „ennast teostada, areneda“ 2 „õppida“ 5 „ühiskonnale vajalik“ 1</p> <p>„hinnatakse sind“ 1 „eneseteostus“ 4 „inimene peab midagi tegema“ 4</p>	<p>Sund töötada Raha teenimine Baasvajaduste rahuldamine Baasvajaduste rahuldamine Hea elu</p> <p>Meeldivus</p> <p>Kuuluvusvajadus Eneseareng Eneseareng Vajalikkuse tunne</p> <p>Tunnustusvajadus Eneseteostus Tegevus</p>	<p>Materiaalne kasu</p> <p>Baasvajaduste rahuldamine</p> <p>Emotsionaalne rahulolu</p> <p>Personaalne areng</p> <p>Panustmine ühiskonda Tunnustamine Eneseareng Rutiin</p>	<p>Mittemateriaalne kasu</p>
<u>3. Miks te töötate?</u>			
<p>„lisisissetulekut“ 1 „elatist teenida“ 3 „raha“ 5</p> <p>„eneseteostust“ 1 „eneseteostus“ 4 „ennast teostada“ 4 „suhtlusringkond“ 1 „seltskond“ 4 „tahan proovida seda uut ametit“ 1 „olla vajalik“ 2</p> <p>„meeldib“ 2</p>	<p>Lisaraha teenimine Raha teenimine</p> <p>Eneseteostus Eneseareng Eneseareng Suhtlus Suhtlus Huvi uue ameti vastu Vajalik olemine teistele Meeldivus</p>	<p>Materiaalne tasu</p> <p>Personaalne areng</p> <p>Sotsiaalsed suhted</p> <p>Teadlik ameti valik Abistamine Emotsionaalne rahulolu</p>	<p>Materiaalne kasu</p> <p>Mittemateriaalne kasu</p>
<u>Lisaküsimus: Mis teile töötamise juures kõige enam meeldib?</u>			
<p>„meeldib isegi kollektiiv“ 1 „inimestega suhtlemine“ 2 „suhelda“ 3 minu töö patsientidega ja kolleegidega“ 5 „arenguvõimalus“ 1 „areneda, õppida“ 3 „mul on tööl tulemus“ 5 „jagada oma erialaseid teadmisi“ 3</p> <p>„kodunt välja“ 4 „meeldib“ 4</p>	<p>Töö kollektiiv Suhtlus Suhtlus Töötamine kolleegidega Eneseareng Eneseareng Töö tulemus Erialaste teadmiste jagamine Vaheldus Meeldivus</p>	<p>Sotsiaalsed suhted</p> <p>Personaalne areng</p> <p>Töökogemus</p> <p>Hõivatus Emotsionaalne rahulolu</p>	<p>Mittemateriaalne kasu</p>

III ENESETEADLIKKUS SEoses TÖÖGA

Täenduslik üksus	Kood	Alakategooria	Peakategooria
<p>Eneseteadlikkus seoses tööga</p> <p><u>4. Kas on teatud amet, millega te tahaksite tegeleda? Põhjendage.</u></p>			

<p>„kvaliteedijuht ... tegeleda selle juhtimise funktsiooniga“ 1</p> <p>„sellise tööga kus ei oleks nii palju vaimset pinget“ 2</p> <p>„sotsiaaltöö, noh füüsiline tervis võimaldab“ 3</p> <p>„inimesi võiks nagu aidata, Meeldib“ 4</p> <p>„meditsiinitöötaja ... lapsest peale tahan meedikuks saada“ 5</p>	<p>Asutuse juhtimise ja tootmise kontrolli all hoidmine</p> <p>Tööülesanded minimaalse vaimse pingega</p> <p>Töö teiste inimeste hüvanguks</p> <p>Töö teiste inimeste aitamiseks/hüvanguks</p> <p>Töötamine meditsiini vallas</p>	<p>Juhtimine</p> <p>Rahulik töökeskkond</p> <p>Sotsiaalne</p> <p>Emotsionaalne rahulolu</p> <p>Huvi seoses kindla ametiga</p>	<p>Juhtpositsioon</p> <p>Töökeskkond</p> <p>Sotsiaaltöö</p> <p>Mittemateriaalne kasu</p> <p>Huvi</p>
<p><u>5. Miks te tahaksite omandada seda ametit? Põhjendage, miks?</u></p> <p>„väljakutse eesmärk“ 1</p> <p>„tahtmine teha midagi ise“ 2</p> <p>„pidin ametit vahetama, siis oligi tervislikel põhjustel“ 3</p> <p>„meeldib inimestega töötada, mul on selle jaoks eeldused, empaatiavõime“ 4</p> <p>„aitan inimesi“ 5</p>	<p>Eneseteostus</p> <p>Teha iseseisvalt tööd</p> <p>Tervisest tingitud takistus</p> <p>Töö teiste aitamiseks/hüvanguks</p> <p>Aidata teisi</p>	<p>Personaalne areng</p> <p>Teistest sõltumatult töötada</p> <p>Tervislikest põhjustest ameti vahetus</p> <p>Emotsionaalne rahulolu</p> <p>Abistamine</p>	<p>Mittemateriaalne kasu</p>

IV TEADMISED TÖÖMAAILMAST

Tähenduslik üksus	Kood	Alakategooria	Peakategooria
<p><u>Teadmised töömaailmast</u></p> <p><u>6. Missuguseid ameteid te teate?</u></p> <p>„õpetaja“ 1</p> <p>„medõde, arst“ 1</p> <p>„IT-juht, IT arhitekt“ 1</p> <p>„mikrobioloog“ 1</p> <p>„teadur“ 1</p> <p>„ettevõtmist“ 4</p> <p>„kosmonaut 1</p> <p>„politseinik“ 1</p> <p>„leiva-saiavalmistaja“ 1</p> <p>„palju“ 2</p> <p>„palju“ 3</p> <p>„mis iganes“ 5</p>	<p>Tippspetsialistid</p> <p>Juhid</p> <p>Tehnikud ja keskastme spetsialistid</p> <p>Teenindus- ja müügitöötajad</p> <p>Oskus- ja käsitöölised</p> <p>Teavad mitmeid erinevaid ameteid</p>	<p>Tööturg</p>	<p>Ametid</p>
<p><u>Lisaküsimus: Kust te nende ametite kohta teada olete saanud?</u></p> <p>„loen erialakirjandust“ 1</p> <p>„kuulan meediat“ 3</p> <p>„vaatan telekat“ 3</p> <p>„internetist“ 4</p> <p>„igalt poolt“ 2</p>	<p>Erialakirjandus</p> <p>Raadio</p> <p>Televiisor</p> <p>Internet</p> <p>Kokkupuude</p>	<p>Meedia</p> <p>Isiklik kogemus</p>	<p>Infokanalid</p>

<p>„minu ümber igapäevaselt“ 5 „ülikooli koduleht“ 1 „loen raamatuid“ 3 „tööalasel“ 4</p>	<p>Kokkupuude Asutusesisene info Raamatud Töökogemus</p>	<p>Asutus Raamatud Töökogemus</p>	
<p><u>7. Kuidas peaks inimene tööd tegema?</u></p> <p>„kohusetundlikult“ 1 „töö ajal on vaja tööd teha“ 5 „tööd armastama“ 1 „tahab tööd teha“ 3 „huviga“ 1 „säilitama rõõmu“ 2 „korralikult“ 4</p>	<p>Kohusetunne Kohusetunne Töö meeldivus Töösoov Huvi Rõõmsad tunded Korralikult</p>	<p>Kohustus Töötähe Huvi Positiivselt Korrektelt</p>	<p>Tööülesannete teostamine</p>
<p><u>8. Kuidas peaks inimene tööl käituma?</u></p> <p>„asutuse sisekord“ 1 „eetiliste ja moraalsed“ 1 „kokkulepped“ 1 „reegilttega konflikti ei satuks ja ülemustega“ 4 „töö peab kindlasti ära tegema“ 5 „inimesi arvestavalt“ 2</p> <p>„kohane käitumine“ 2 „sõbralik, empaatavõime, huumorimeel“ 2 „täitma oma tööülesandeid“ 3</p>	<p>Töö eeskirjad Töö eeskirjad Tööeeskirjad Tööeeskirjad Kolleege arvestavalt</p> <p>Korrektus Viisakas ja sõbralik käitumine Kindlad töö operatsioonid</p>	<p>Asutuse sisekord Käitumine töökollektiivis Töö ülesanded täites</p>	<p>Asutuse sisekord Prosotsiaalne käitumine Juhend tööülesannete täitmiseks</p>

Lisa 4. Tööga mitte hõivatud valimis osalejate vastuste kodeerimise ja kategoriseerimise näide

I TÖÖ TÄHENDUS

Tähenduslik üksus	Kood	Alakategooria	Peakategooria
<i>Töö tähendus</i>			
<u>1. Mida tähendab teie jaoks töö?</u>			
„sissetulek“ 7 „raha“ 7 „finantsilist vabadust“ 9 „äraelamisviis“ 8	Raha teeninime Raha teenimine Hea elu Baasvajaduste rahuldamine	Materiaalne tasu	Materiaalne kasu
„kellelegi kasulik“ 6 „kolleegide juures“ 7 „tähtsal kohal tänapäeval“ 10	Aidata teisi Suhtlemine Töö olulisus	Abistamine Sotsiaalsed suhted Töö tähtsus	Mittemateriaalne kasu
<u>Lisaküsimus: Mida tähendab teie jaoks töötamine?</u>			
„tööga tegeleda“ 7	Töötamine	Tööülesannete teostamine	Materiaalne kasu
„normaalne elu“ 8 „palga teenimist“ 9 elus püsida“ 10	Hea elu Raha teenimine Baasvajaduste rahuldamine	Hüvede tarbimine Materiaalne tasu Materiaalne kasu	
„hõivatud olemist“ 6 „arendamist“ 8 „kohustust“ 9 „aja kulutamist“ 9 „hobi“ 9	Töötamine Eneseareng Kohustus Tööaeg Hobi	Hõivatus Töölane eneseareng Kohustuse täitmine Hõivatus Huvi tegevus	Mittemateriaalne kasu

II TÖÖTAMISE PÕHJUSED

Tähenduslik üksus	Kood	Alakategooria	Peakategooria
<i>Töötamise põhjused</i>			
<u>2. Miks inimesed töötavad?</u>			
„enese elatamiseks“ 6	Baasvajaduste rahuldamine	Materiaalne tasu	Materiaalne kasu
„raha teenida“ 7 „sissetulek“ 8 „teevadki tööd töö pärast“ 9 „pere jaoks“ 8	Raha teenimine Raha teenimine Töö tegemine Pere baasvajaduste rahuldamine		
„et ära elada“ 9	Baasvajaduste rahuldamine	Töötamine	
„midagi luua“ 8 „meeldibki“ 8 „inimene peab tegema“ 10	Loovus Meeldivus Tegevus	Hõivatus Emotsionaalne rahulolu Kohustus	Mittemateriaalne kasu
<u>Lisaküsimused: Kas te tahaksite töötada? Miks?</u>			
„raha tahaks, ei saa töötada“ 8 „hästi kõrge palk“ 10	Raha teenimine Raha teeninime	Materiaalne tasu Materiaalne tasu	Materiaalne kasu

„iseseisvus“ 6 „tahaks aga tervis ei luba“ 7 „vaja midagi nokitseda“ 9 „tuleb ju tööd teha näed, muidugi ei taha“ 10 <u>Lisaküsimus: Mis teile töötamise juures kõige enam meeldiks?</u>	Iseseisvus Soov teha tööd Tegevus Tegevus	Sõltumatus Töötahe Aja veetmine Kohustus	Mittemateriaalne kasu
„suhtlemine“ 6 „suhelda“ 7 „suhelda kolleegidega, luua asju“ 8 „meeldivus“ 8 „päevad ei veni“ 8 „kasulik kasulik olla“ 9	Suhteline Suhteline Kolleegide vaheline suhtlus Meeldivus Tegevus Aidata teisi	Sotsiaalsed suhted Sotsiaalsed suhted Sotsiaalsed suhted Emotsionaalne rahulolu Aja sisustamine Abistamine	Mittemateriaalne kasu

III ENESETEADLIKKUS SEoses TÖÖGA

Tähenduslik üksus	Kood	Alakategooria	Peakategooria
<u>Eneseteadlikkus seoses tööga</u> <u>3. Kas on teatud amet, millega te tahaksite tegeleda? Põhjendage, miks?</u>			
„hingehoiu eriala, et just sobiks“ 6	Sotsiaalne töö	Emotsionaalne tugi	Töö inimestega
„hooldustöötaja, meeldib“ 7	Inimeste eest hoolitsemine	Abistamine	Töö inimestega
„hakkemasina operaatoriks, sobis mulle“ 8	Masina käsitlemine	Töö masinaga	Tehniline töö
„autoremont“ 10	Auto remondi- ja hooldustöö	Tehnika käsitlemine	Tehniline töö
„Toompea poole ennast sihtida, hädine ja ühesõnaga see meie elu või olu on“ 9	Riigikoguliige	Seadusandlus	Seadusandlik võim
„trifimine, huvi, äge“ 10	Auto juhtimine	Motosport	Meelelahutus
<u>4. Miks te tahaksite omandada seda ametit? Põhjendage, miks?</u>			
„rakendada neid omadusi, mis tugevad“ 6	Omaduste rakendamine	Enda omaduste rakendamine töös	Mittemateriaalne kasu
„aidata“ 7	Aidata teisi	Abistamine	
„suhelda“ 7	Suhteline	Sotsiaalsed suhted	
„loodus“ 8	Loodus	Füüsiline ümbrus	
„liikumine“ 8	Liikumine	Füüsiline aktiivsus	
„hingelähedane“ 9	Emotsionaalne	Emotsionaalne rahulolu	
„ennast arendada“ 9	Eneseareng	Personaalne areng	
„võimalus seal mõjutada neid liikumisi, mis nagu täna, täna mulle nagu sobi ega ei meeldi“ 9	Riigiseadused	Riigiseaduste loomine	
„meeldib sõita“ 10	Meeldivus	Emotsionaalne rahulolu	

IV TEADMISED TÖÖMAAILMAST

Tähenduslik üksus	Kood	Alakategooria	Peakategooria
<u>Teadmised töömaailmast</u> <u>5. Missuguseid ameteid te teate?</u>			

<p>„õpetaja“ 8 „arst“ 8 „reporter“ 8</p> <p>„raamatupidaja“ 9</p> <p>„kokk“ 8 „hooldaja“ 8 „päästeametnik“ 9 „riigitöötaja“ 9 „ehitaja“ 8 „ehitajad“ 9 „autoremont“ 9 „laevnik“ 9</p> <p>„autojuht“ 9 „kõiki“ 6 „kõik“ 7 „neid on palju“ 10</p>	<p>Tippspetsialistid</p> <p>Kontoritöötajad ja klienditeenindajad</p> <p>Teenindus- ja müügitöötaja</p> <p>Oskus- ja käsitöölised</p> <p>Seadme- ja masinaoperaatorid ning koostajad</p> <p>Teavad mitmeid erinevaid ameteid</p>	<p>Tööturg</p>	<p>Ametid</p>
<p><u>Lisaküsimus: Kust te nende ametite kohta olete teada saanud?</u></p> <p>„internet“ 6 „internetist“ 8 „kuuled, näed, kokkupuude“ 9 „sõbrad töötavad“ 10 „tuttavad“ 7 „kutsesobivuse testid“ 6 „ajaleht“ 7 „elusteenus“ 10</p>	<p>Internet Internet Kokkupuude Kokkupuude Tuttavad Testid Ajaleht Teenus</p>	<p>Meedia Meedia Isiklik kogemus Isiklik kogemus Isiklik kokkupuude Erial eelistus Aaleht Teenuste pakkumine</p>	<p>Infokanalid</p>
<p><u>6. Kuidas peaks inimene tööd tegema?</u></p> <p>„armastusega“ 7 „tundega, tahan tööle minna“ 10 „tee tööd“ 8</p> <p>„ära kommenteeri“ 8</p> <p>„pühendumusega ennast andes teistele“ 6 „mõistusega“ 9</p>	<p>Armastama tehtavat tööd Tundega</p> <p>Töö tegemine</p> <p>Kommenteerimata</p> <p>Ennast tööle pühendades</p> <p>Teadvustatult</p>	<p>Töötahe Töötahe</p> <p>Töö ülesandeid täites Töö ülesandeid täites Pühendunult</p> <p>Teadvustatult</p>	<p>Tööülesannete teostamine</p>
<p><u>7. Kuidas peaks inimene tööl käituma?</u></p> <p>„viisakalt“ 8</p> <p>„ära kommenteeri“ 8</p> <p>„teisi austavalt“ 10</p> <p>„endast lugupidama ja teistest töökaaslastest“ 10 „konkreetselt“ 6</p>	<p>Viisakas käitumine</p> <p>Kommenteerimata</p> <p>Austavalt</p> <p>Lugupidavalt</p> <p>Konkreetselt</p>	<p>Käitumine töökollektiivis Käitumine töökollektiivis Käitumine töökollektiivis Käitumine töökollektiivis Käitumine töökollektiivis Käitumine</p>	<p>Prosotsiaalne käitumine</p>

„enesedistsipliin“ 9	Distsiplineeritult	töökollektiivis Käitumine	
„rahulikult“ 7	Rahulikult	töökollektiivis Stabiilselt	Eneseteadlikkus
„enda tervist arvestades“7	Tervisest lähtuvalt	Tervise säästmine tööl	Tervislikult

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Maivi Vassila

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Tööga hõivatud ja mittehõivatud füüsilise puudega täiskasvanute inimeste arvamused töö käsitluse kohta”, mille juhendaja on Kristi Kõiv, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

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

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

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

Maivi Vassila

20.05.2024