

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Kutseõpetaja õppekava

Ene Põllupüü

KUTSEKOOLI LÕPETANUD MÕÕDUKA INTELLEKTIPUUDEGA NOORTE
TÖÖLESAAMISE VÕIMALUSED NING SEDA TOETAVAD JA TAKISTAVAD
TEGURID ERINEVATE SPETSIALISTIDE HINNANGUL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Huko Laanoja

Kaasjuhendaja: lektor Karmen Trasberg

Tartu 2020

RESÜMEE

Kutsekooli lõpetanud mõõduka intellektipuudega noorte töölesaamise võimalused ning seda toetavad ja takistavad tegurid erinevate spetsialistide hinnangul.

Kaasava haridussüsteemi üks põhieesmärke on tagada kõigile õppijatele võimalus saada kvaliteetset haridust. Seejuures on oluline intellektipuudega inimeste kaasamine tööturule pärast kohustuslikku haridusteed ja kutse omandamist. Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli selgitada välja, missuguseid töölesaamise võimalusi näevad abiaedniku erialal kutsekooli lõpetanud mõõduka intellektipuudega noortega tegelevad spetsialistid, ning mida nad peavad töölesaamist toetavateks ja takistavateks teguriteks. Andmete kogumiseks viidi läbi struktureerimata intervjuud kuue erineva spetsialistiga. Induktiivse kvalitatiivse sisuanalüüsi tulemusena selgus, et peamiseks mõõduka intellektipuudega noorte töötamise vormiks on pikaajaline kaitstud töö, kuid uuritavad tõid välja mitmeid vastuolusid praeguse seadusandluse ja tegelike võimaluste vahel. Töötamist toetavatest teguritest nimetati kutsekoolis omandatud teadmisi ja oskusi, tegevusjuhendajate rolli noorte töötamise toetamisel, töökohtade kohandamise vajalikkust ja noorte endi motiveeritust ning töötamise soovi. Töölesaamist takistavatena toodi välja kolm põhilist tegurit: noorte mõõdukast intellektipuudest tingitud erivajadused, puudused seadusandluses ja tööandjate vähene motivatsioon.

Märksõnad: hariduslikud erivajadused, mõõdukas intellektipuue, kutsekooli lõpetanud noored, kutsekooli lõpetanute valikud, pikaajaline kaitstud töö.

ABSTRACT

Employment chances of young vocational school graduates with moderate intellectual disabilities and its supporting and obstructive factors as assessed by different specialists.

One of the main purposes of inclusive education is to give all students an equal chance to receive a high-quality education. Thereby it is important to include people with intellectual disabilities to the job market after receiving obligatory education and vocational education. The purpose of this thesis is to ascertain what are the chances of employment for an assistant gardener graduate with a moderate intellectual disability as assessed by specialists dealing with youth and what they think are the supporting and obstructive factors to gain employment. Unstructured interviews with six different specialists were carried out to gain data. As a result of inductive qualitative content analysis, it became clear that the most common employment form of youth with moderate intellectual disabilities is long term sheltered employment, however, the examinees referred to multiple contradictions between current legislation and the actual possibilities. Of the factors supporting employment were mentioned the knowledge and skills gained in vocational school, the role of activity consultants supporting youth employment, the need to adjust working space, and the youth's own motivation and desire to work. The main three obstructive factors were the special needs of the moderately intellectually disabled youth, deficiency in legalization, and low motivation of employers.

Keywords: educational special needs, moderate intellectual disability, young vocational school graduates, options of vocational school graduates, long term sheltered employment.

SISUKORD

Sissejuhatus	5
1. Teoreetiline ülevaade	6
1.1. Mõõdukas intellektipuue hariduslike erivajaduste kontekstis	6
1.2. Mõõduka intellektipuudega õpilaste kutseõppe võimalused ja tugisüsteemid	7
1.3. Intellektipuudega noorte tööellu siirdumise võimalused ja tugisüsteemid.....	8
2. Metoodika	11
2.1. Valim	11
2.2. Andmekogumismeetod.....	12
2.3. Andmeanalüüs	14
3. Tulemused.....	15
3.1. Töölesaamise võimalused.....	15
3.1.1. Avatud tööturg	15
3.1.2. Pikaajaline kaitstud töö	16
3.1.3. Vabatahtlik töö.....	16
3.2. Töölesaamist toetavad tegurid	17
3.2.1. Kutsekoolis omandatud haridus ja sotsiaalsed oskused.....	17
3.2.2. Tugispetsialistid ja sotsiaalvõrgustik	18
3.2.3. Koostöö tööandjatega.....	19
3.2.4. Noorte motivatsioon ja töötahe	19
3.3. Töölesaamist takistavad tegurid	20
3.3.1. Noorte vaimsed ja füüsilised võimed.....	20
3.3.2. Puudused seadusandluses.....	22
3.3.3. Tööandjate suhtumine	23
4. Arutelu	24
Tänuõnad	28
Autorsuse kinnitus.....	28
Kasutatud kirjandus.....	29
LISA 1. Kodeerimine	32

SISSEJUHATUS

Kaasava haridussüsteemi eesmärk on tuua kõik lapsed, noored ja täiskasvanud võrdväärselt haridusse ja koolitustesse elukestva õppe raames (Fasching, 2014a). See omakorda on kaasa toonud vajaduse täpsemalt määratleda need õppurid, kes vajavad tavapärasest erinevat õppekorraldust. Paljudel juhtudel on tarvis lisameetmeid, et võrdsete võimaluste põhimõtted saaksid sõnadest tegelikkuseks (Karjääriinfo erivajadusega noorele, 2009). Sellest tulenevalt on vaja analüüsida erinevate puuetega, sealhulgas intellektipuudega inimeste kogemusi kutse omandamisel pärast kohustuslikku haridusteed (Fasching, 2014a).

Kutsehariduse üks eesmärke on, et kutsekooli lõpetanu leiaks rakenduse tööturul. Õppeaja jooksul omandatud teadmised ja oskused, samuti praktiliselt saadud töökogemus peaksid kutsekooli lõpetaja tööturule sisenemiseks piisavalt ette valmistama. Hariduslike erivajadustega õppijate üleminek kutseõppest tööellu vajab siiski enamasti täiendavat toetamist ja igale õppijale individuaalse üleminekuplaani koostamist (Devrimci, Heinmets, Jürivete, Kongi, & Teesalu, 2014).

Fasching (2014b) rõhutab uuringute vajadust, et saada andmeid kutsehariduse kättesaadavuse kohta erivajadusega inimestele. Uurimistööd võivad anda tähtsat infot edukate kutseõppe meetmete kohta erinevate puuetega inimeste puhul. Ka Achterberg, Wind, De Boer ja Frings-Dresen (2009) on rõhutanud uuringute tähtsust, nentides, et kui suudame kindlaks teha tegurid, mis aitavad või takistavad erivajadustega inimesi töö leidmisel, võime paremini hinnata nende võimeid ja seeläbi aidata neil valmistuda tööturule sisenemiseks.

Samas tuleb tunnistada, et erivajadusi ja puudeid käsitletakse uuringutes sageli ühise nimetaja all, jättes välja toomata konkreetseid erivajaduste liigid. Juba ainuüksi intellektipuudega isikute toimetulek ja hooldusvajadus võib sõltuvalt puudeastmest olla väga erinev. Käesoleva uurimistöö autorile teadaolevalt pole meil varem eraldi käsitletud mõõduka intellektipuudega kutsekoolilõpetanute tööalast käekäiku.

Siit tuleneb uurimisprobleem: kuidas töö leidmisel võimalikult tõhusalt toetada mõõduka intellektipuudega noori, kes on lõpetanud kutsekooli abiaedniku erialal. Bakalaureusetöö eesmärgiks oli selgitada välja, missuguseid töölesaamise võimalusi näevad abiaedniku erialal kutsekooli lõpetanud mõõduka intellektipuudega noortega tegelevad spetsialistid, ning mida nad peavad töölesaamist toetavateks ja takistavateks teguriteks.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

1.1. Mõõdukas intellektipuue hariduslike erivajaduste kontekstis

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 46 (2010, lk 1) järgi loetakse haridusliku erivajadusega (HEV) õpilaseks selline õpilane, „kelle andekus, õpiraskused, terviseseisund, puue, käitumis- ja tundeeluhäired /.../ toob kaasa vajaduse teha muudatusi või kohandusi õppe sisus, õppeprotsessis, õppe kestuses, õppekoormuses, õppekeskkonnas“. Seega on HEV mõiste üldistav, hõlmates laia õpilaskonda – nii keha- või meelepuudega, intellektipuudega kui ka normintellektiga õpilasi, kelle vajadused õpikeskkonna kohandamise järele on väga erinevad.

Vaimu- ehk intellektipuue (ingl *intellectual disability, mental disability*) on üks osa psüühilistest erivajadustest, mis võib kujuneda kesknärvisüsteemi kahjustuse tõttu juba looteas või varases lapseas (Kongi *et al.*, 2012). Intellektipuue jaotatakse intelligentsuskoefitsiendi (IQ) alusel nelja astmesse: kerge, mõõdukas, raske ja sügav intellektipuue. See jaotus on teatud mõttes tinglik, sest intellekti areng sõltub suurel määral ümbritsevast keskkonnast (Tervise Arengu Instituut, 2010).

Intellektipuudega inimese kohanemisevõime on suhteliselt madal. Tal on raske loogilist mõtlemist nõudvatest asjadest aru saada, uusi teadmisi omandada, üldistada ning õpitud teadmisi ja oskusi uutes olukordades kasutada. Sageli kaasneb intellektipuudega häirunud kommunikatsioonivõime – kõne puudub täielikult või sõnaline kontakt on halb (Känd, 2010).

Mõõduka intellektipuudega (ingl *moderate intellectual disability*) inimese vaimset arengut võib võrrelda 4–7-aastase lapse vaimse arengu tasemega (IQ 35–40 – 50–55) (Tervise Arengu Instituut, 2010). Kognitiivse arengu taseme järgi on mõõduka intellektipuudega isikutele jõukohane toimetulekukooli õppekava (TÕK) (Kõrgesaar, 2002).

Mõõduka intellektipuudega inimesed on sageli aktiivsed, neid on kerge motiveerida tegevustes osalema. Nad suudavad aru saada selgelt väljendatud reeglitest ja vastutada lihtsate tegevuste eest. Kuid abstraktseid tagajärgi nad oma tegevusega seostada ei suuda (Tervise Arengu Instituut, 2010). Mõõduka intellektipuudega inimesed on võimelised tegema lihtsat praktilist tööd, kui ülesanne on hoolikalt üksikasjadeni selgitatud ja hästi juhendatud.

Täielikult iseseisev elu on harva saavutatav (Veldre, Masso, & Osila, 2015).

Seega on mõõdukas intellektipuue vaid üks valdkond HEV õpilaste määratluses, moodustades omaette kategooria, kellele tavapärased kaasava hariduse meetmed enamasti ei laiene, põhjuseks selle sihtgrupi eripära ja tunduvalt suurem vajadus tugiteenuste järele.

1.2. Mõõduka intellektipuudega õpilaste kutseõppe võimalused ja tugisüsteemid

Eesti elukestva õppe strateegias 2020 (2014) on öeldud põhieesmärgina, et riik peab tagama kõikidele inimestele võrdsed võimalused vastavalt nende vajadustele, saamaks võimetekohast kvaliteetset haridust. Üheks selliseks võimaluseks on õpingute jätkamine kutsekoolis. HEV õpilase haridustee ei pea lõppema põhihariduse omandamisega. Oluline on, et õppetöö oleks erivajadusega õppija jaoks jõukohane ja toetatud (Abiks otsustajale 2018/2019, *s.a.*).

Tänapäeval haridusmaastikul on kõige haavatavam sihtgrupp mõõduka intellektipuudega inimesed, eriti vanuses 16–35 eluaastat. Ka nemad väärivad võimalust omandada kutseharidust. On ju tegemist inimese põhiõigusega, pealegi võimaldaks õppimis- ja arenguvõimaluste laialdasem pakkumine hoida riigil tulevikus kokku kulusid selle kontingendi eest hoolitsemisel (Laanoja, 2015).

Brasiilias läbi viidud uuringu käigus analüüsiti kutsehariduse mõju intellektipuudega noorte tööturule sisenemisele ning töökeskkonnaga kohanemisele. Lisaks uuriti tööalase hõivatuse sotsiaalset mõju. Uuritavateks olid 43 kerge või mõõduka intellektipuudega inimest, vanuses 18–28 aastat. Uuringust selgus, et kutseõppe mitte ainult ei valmistanud ette kvalifitseeritumaid töötajaid, vaid parandas ka nende elukvaliteeti ja kujundas neist aktiivsemad ühiskonnaliikmed. Uuringu tulemused kinnitasid, et intellektipuudega isikute kutsealane koolitamine võib vähendada nende toetusvajadusi ja aidata neil suunduda ellu, mis vastaks nende soovidele ja vajadustele (Gomes-Machado, Santos, Schoen, & Chiari, 2016).

Mõõduka intellektipuudega õppijate puhul saab kutseõpingutes toetuda nende praktilisele andekusele ja mälule, olulise tähtsusega on õppematerjali visualiseerimine ja kohandatud struktuur, samuti võimetekohane praktiline toetatud ja juhendatud töö (Kongi *et al.*, 2012). Põhikooli toimetuleku õppekavaga (TÕK) lõpetanutel on võimalik omandada 2. taseme kutseharidust mitmes kutsekoolis. Üks neist on Räpina Aianduskool, kus saab õppida abiaedniku erialal. Tasemel kaks oleva eriala lõpetajad suudavad täita tavapäraseid, piiratud vastutusega tööülesandeid, mida saab teha juhendamisel. Nad töötavad tulemuslikult töösituatsioonides, mis on üldjuhul stabiilsed (Abiks otsustajale 2018/2019, *s.a.*).

Räpina Aianduskooli Maarja küla õpperühma õppekava on olnud pidevas muutumises. 2007. aastal õppetööd alustades leiti peagi, et ettenähtud üldõpingute maht pole piisav, kuna selle sihtrühma õpilased vajavad teadmiste ja oskuste omandamise kõrval pidevalt ka nendesamade teadmiste ja oskuste säilitamist (Laanoja, 2011). Suurt tähelepanu pööratakse tulevastele karjäärivõimalustele. Koostöös Maarja küla rehabilitatsioonimeeskonnaga valmib

karjääriplaan, mille alusel astuvad noored peale kooli lõpetamist tööellu või kaitstud tööteenusele (Räpina Aianduskool, *s.a.*).

Huko Laanoja, olles Maarja küla õpperühmaga seotud selle asutamisest saadik, on veendunud, et seadusega ettenähtud õppeaeg peaks mõõduka intellektipuudega õppijate jaoks olema pikem. Suur osa õppeajast kulub õpilase ettevalmistamisele tööeluks: alates kella tundmisest ja isiklikust hügieenist kuni sotsiaalse suhtlemise ja iseseisvalt ühissõidukis sõitmise harjutamisele, silmaringi avardamisele jne. Ilma sellise ettevalmistuseta puudub mõte TÕK sihtrühmale eriala õpetada – nad ei saaks töökeskkonnas hakkama (Laanoja, 2015).

Kokkuvõtteks võib öelda, et kutsehariduse omandamine on intellektipuudega noortele hindamatu tähtsusega. Kutseõpe annab neile erialased ametioskused, mis on vajalikud selleks, et tööturul paremini hakkama saada, kuid lisaks sellele parandab ka noorte sotsiaalset toimetulekut ja elukvaliteeti. Mõõduka intellektipuudega õppijad moodustavad omaette sihtgrupi, kes on võimelised haridust omandama ja tööle asuma, kuid kelle vajadus õppekava kohandamise ja hilisemate tugimeetmete järele on kindlasti suurem.

1.3. Intellektipuudega noorte tööellu siirdumise võimalused ja tugisüsteemid

Töö on võti edukaks ja täisväärtuslikuks eluks. Riik ootab oma kodanikelt produktiivset tööd, ning üksikisikuid määratletakse ühiskonnas peamiselt selle kaudu, millist tööd nad teevad. Samuti hinnatakse inimest selle järgi, milline on tema töövõime, väärtustades tema korrektsust töökohal ning pikaajalist tööpotsiaali (Sicile-Kira, 2006).

Puuetega inimeste, sealhulgas intellektipuudega inimeste osalemist tööturul on uuritud nii Eestis kui välismaal. On leitud, et puuetega isikud kogevad takistusi oma vaimsete või füüsiliste piirangute tõttu ning paljud neist on töötud (Achterberg *et al.*, 2009). Austrias läbi viidud uurimuses (Fasching, 2014b) leiti, et intellektipuudega isikutel on võrreldes normintellektiga inimestega tihti suurem oht olla sotsiaalselt tõrjutud ja nende võimalus osaleda sotsiaalsetes tegevustes on sageli piiratud. Ka Gomes-Machado jt (2016) kinnitavad, et intellektipuudega inimestel on tihti raskusi kohanemisel töökeskkonnaga.

Vähenenud töövõimega isikute, sealhulgas intellektipuudega inimeste tööhõive parandamiseks on loodud erinevaid töötamist toetavaid teenuseid. Selleks, et välja selgitada nende teenuste mõju, on läbi viidud mitmeid uuringuid. Nii uuriti USA-s (Friedman & Rizzolo, 2017) toetatud tööhõive teenuste mõju intellekti- ja arengupuudega inimestele. Toetatud tööhõive teenuseid pakuti enne tööle asumist, töö otsimisel ja töötamise ajal. Lisaks

tööoskuste õpetamisele arendati ka muid oskusi, nagu isikliku tööturvalisuse tagamine, oma tugevuste ja kutsealaste soovide kindlakstegemine, karjääriplaani koostamine. Õpingute käigus anti ka töövahendite kasutamise juhiseid, lisaks õpetati toitumise planeerimise ja rahaga ümberkäimise oskusi. Uuringu tulemused tõestasid toetatud tööhõive teenuste laiendamise vajalikkust, et puuetega inimestel oleks juurdepääs tööhõivele parimates võimalikes tingimustes (Friedman & Rizzolo, 2017).

2016. aastast käivitus Eestis tööhõivereform, mille käigus on loodud erinevaid töötamist toetavaid teenuseid vähenenud töövõimega inimestele (Astangu Kutserehabilitatsiooni..., 2018). Kaitstud töö teenused on mõeldud inimestele, kes oma erivajaduse tõttu ei ole võimelised töötama tavalistes tingimustes avatud tööturul. Kaitstud tingimustes töötamisel antakse inimesele võimalus täita võimetekohaseid tööülesandeid talle sobivas keskkonnas ja jõukohases tempos, kusjuures talle on tagatud vajalikul määral juhendamine ja abi (Sotsiaalkindlustusamet, *s.a.*).

Pikaajalise kaitstud töötamise (PKT) teenust korraldab Sotsiaalkindlustusamet ning teenuseosutajad leitakse riigihankega. Teenuseosutaja ülesanne on pakkuda klientidele töötamise võimalust, luues selleks vajalikud tingimused spetsiaalselt loodud töökohtades teenusepakkuja juures või kohandatud töökeskkonnas tööandja juures avatud tööturul (Sotsiaalkindlustusamet, *s.a.*). PKT teenus jaguneb kolmeks etapiks. Esimeses etapis toimub erinevate tööde proovimine ja harjutamine. Teise etapi raames töötab klient juhendaja toel vähemalt 40 tundi kuus ja talle makstakse töötasu vähemalt miinimumtunnitasu alusel. Kolmandas etapis peaks klient asuma tööle avatud tööturul, kui aga kolme aasta jooksul ei leita töötamiseks sobivat väljundit, võib inimene jätkata teise etapi jätkuperioodis teenusepakkuja juures töötamist (Sotsiaalkindlustusamet, *s.a.*).

Kaitstud töötamise teenused võimaldavad vähenenud töövõimega inimestel olla aktiivsed hoolimata erivajadusest ning paremini ühiskonda integreeruda, suurendades nende sotsiaalset kaasatust (Astangu Kutserehabilitatsiooni..., 2018). Krista Järv on oma magistritöös välja toonud, et kaitstud tööga hõivatud inimestel on paremad teadmised töömaailmast ja sellest, kuidas tööl tuleb käituda. Kaitstud töötamise teenus aitab intellektipuudega inimestel ennast paremini tundma õppida ning oma tugevusi ja nõrkusi välja selgitada. Uuringust selgus, et kaitstud tööga hõivatud noored suutsid paremini mõtestada töötamise tähtsust ning oskasid väärtustada ka tööalaseid sotsiaalseid suhteid (Järv, 2016).

Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse analüüsis on toodud välja positiivse aspektina, et väga vajalikud kaitstud töötamise teenused on nüüd projektina olemas. Kitsaskohana märgitakse, et enamik kliente ei teeni teises etapis välja Eesti Vabariigis

kehtestatud miinimumpalka. Samuti tuleks üle vaadata pearaha suurus, mis ei kata tegelikke kulusid, arvestades teenusele seatavaid tingimusi (Astangu Kutserehabilitatsiooni..., 2018).

Töötukassa poolt tellitud uuringufirma Saar Poll koostatud analüüs toob tööhõivereformi eesmärkide saavutamise ühe riskina välja nende tööandjate vähesuse, kes oleksid nõus looma paindlikke töökohti ja võtma tööle vähenenud töövõimega inimesi. Nii uuringus osalenud tööandjad, spetsialistid kui tööhõivekaoga inimesed leidsid, et olulisteks takistusteks on tugiteenuste ebapiisavus, tugisikute vähesus ja mured töökohta kohandamisega (Saar *et al.*, 2014). Ka Erihoolekande arengukavas... (2014) märgitakse, et riiklikud meetmed soodustamaks puuetega inimeste tööleasumist ei ole ettevõtjate jaoks motiveerivad, kuna need toovad ettevõttele kaasa lisakohustusi, mis kaaluvad üles meetmetega pakutavad hüved. Võtmeküsimuseks jääb tööandjate valmisoleku toetamine ja töötamist toetavate teenuste tõhustamine.

Uurides tööandjate valmisolekut puuetega inimeste töölevõtmiseks, on leitud, et puudeliikide lõikes eelistaksid nad pigem füüsilise puudega töötajat, kuid pole valmis tööle võtma psüühikahäire või intellektipuudega inimest (Ets, 2016; Orm, 2016). Ühe põhjusena on välja toodud, et selline inimene vajab töökohal rohkem tähelepanu ja lisaressurssi, et talle töö selgeks õpetada. Ettevõttele tähendab see lisakulu, sest on tarvis tugisikut, kes on valmis puudega isiku õpetamise enda peale võtma (Orm, 2016). Üheks põhjuseks võib olla ka tööandjate vähene teadlikkus puudega inimese töötamise võimalustest. Positiivsemalt suhtusid puudega inimese töölevõtmisesse need tööandjad, kellel vastav kogemus olemas (Ets, 2016).

Ka Moody jt (2017) on välja toonud, et puuetega töötajate vajaduste rahuldamiseks on vaja töökohti kohandada ja täiustada. Tööandjad omakorda vajavad rohkem juhendamist spetsialistidest praktikute poolt, et hõlbustada töökohtade kaasamist ja toetada erivajadusega töötajate individuaalsete vajadustega kohanemist. Uuringud näitasid, et töökohtade kaasamisel on kavatsuste ja tegelikkuse vahel endiselt lõhe ning puuetega töötajate võimaluste parandamiseks on vaja täiendavaid strateegiaid.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et uurimusi, arengukavasid ja teenuseid, mis püüavad välja selgitada ja parandada erivajadustega inimeste tööalast toimetulekut, on mitmeid. Samas tuleb tunnistada, et erivajadusi ja puudeid käsitletakse sageli ühise suurema nimetaja all, jättes välja toomata konkreetseid erivajaduste liigid. Ainuüksi intellektipuudega isikute toimetulek ja hooldusvajadus võib sõltuvalt puudeastmest olla väga erinev. Mõõduka intellektipuudega noored on sihtgrupp, kelle haridus- ja töövõimalused väärivad põhjalikumalt uurimist, et täpsustada vajadust meetmete järele, mis aitaksid neil paremini kohaneda nii õppimise, töötamise kui iseseisva eluga.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli selgitada välja, missuguseid töölesaamise võimalusi näevad abiaedniku erialal kutsekooli lõpetanud mõõduka intellektipuudega noortega tegelevad spetsialistid, ning mida nad peavad töölesaamist toetavateks ja takistavateks teguriteks.

Eesmärgist lähtuvalt sõnastati järgmised uurimisküsimused:

1. Missuguseid töölesaamise võimalusi näevad spetsialistid, kes on tegelenud mõõduka intellektipuudega abiaedniku erialal kutsekooli lõpetanud noortega?
2. Milliseid töölesaamist toetavaid tegureid toovad välja spetsialistid, kes on tegelenud mõõduka intellektipuudega abiaedniku erialal kutsekooli lõpetanud noortega ?
3. Milliseid töölesaamist takistavaid tegureid toovad välja spetsialistid, kes on tegelenud mõõduka intellektipuudega abiaedniku erialal kutsekooli lõpetanud noortega?

2. METOODIKA

Käesolevas uurimuses on kasutatud kvalitatiivset uurimismeetodit, mille puhul huvitatakse subjektiivsetest tähendustest ja mille tulemuseks on põhjalikud kirjeldused uuritavast nähtusest. Uurimistöö käigus viidi läbi intervjuud erinevate spetsialistidega, saamaks teada nende mõtteid, hoiakuid ja tõekspidamisi seoses uurimisküsimustega. Tegemist on induktiivse lähenemisega, mis algab andmete kogumisest ja tegeleb andmetes peituvate seaduspärasuste väljaselgitamisega, tehes järeldusi üksikjuhtude põhjal (Õunapuu, 2014).

2.1. Valim

Käesolevas uurimistöös on tegemist ettekavatsetud ehk sihipärase valimiga. Valimisse kuuluvad isikud valis uurija, lähtudes oma teadmistest ja kogemustest ühe kindla grupi kohta. Uuritavad võeti valimisse ettekavatsetult ja teatud kindlate kriteeriumide alusel (Õunapuu, 2014). Valimi koostamisel lähtuti kriteeriumist, et kõik uuritavad on Räpina Aianduskooli Maarja küla abiaednike õpperühma noortega tegelenud spetsialistid, kelle töökogemus antud valdkonnas on vähemalt kolm aastat.

Valimisse kaasati kuus uuritavat. Need on erinevate erialade inimesed, kes tegelesid mõõduka intellektipuudega noortega nende õpingute ajal kutsekoolis või tegelevad praegu,

seoses noorte elamise ja töötamise toetamisega. Uuritavate taustaandmed on esitatud tabelis nr 1. Nimede asemel on kasutatud pseudonüüme.

Tabel 1. Uuritavate taustaandmed

<i>Uuritava pseudonüüm</i>	<i>Amet</i>	<i>Töökogemus antud valdkonnas</i>
Mark	tegevusjuhendaja	12 a
Kati	õpetaja, eripedagoog	13 a
Siim	kutseõpetaja, psühholoog	4 a
Ülle	PKT koordinaator	10 a
Reet	tegevusjuhendaja	10 a
Anna	tegevusjuhendaja	14 a

2.2. Andmekogumismeetod

Andmete kogumiseks kasutati struktureerimata intervjuud. See annab vastajale võimaluse rääkida uuritaval teemal vabalt, minna soovi korral teemaga sügavuti, rääkides valdkonnast, mida ta hästi tunneb. Struktureerimata intervjuu sarnaneb vabas vormis vestlusele, mille käigus keskendutakse uuritavale teemale üldiselt. Seda tüüpi intervjuu puhul kuulab intervjuuerija tähelepanelikult vastuseid ning nende põhjal esitab täpsustavaid küsimusi. Sellist informatsiooni saamise viisi võib nimetada ka süvaintervjuuks (Lepik *et al.*, 2014).

Otsus kasutada struktureerimata intervjuud sündis põhjusel, et intervjueeritavad olid eri elukutsete esindajad ning seetõttu oli neil erinev kokkupuude ja kogemus uuritava sihtgrupi noortega. Seega ei tundunud otstarbekas koostada ühtset küsimustikku, vaid iga intervjueeritav vastas vabas vormis kolmele töös esitatud uurimisküsimusele.

Uurimuses osalejad on leitud isiklike kontaktide kaudu. Ettepanek intervjuu andmiseks tehti telefoni teel, kõigilt saadi positiivne vastus uurimuses osalemiseks. Kõigepealt viidi läbi prooviintervjuu, mis toimus ühe valimisse kuuluva inimesega. See andis kinnitust, et struktureerimata intervjuu on antud uurimisteema puhul sobiv, kuna intervjueeritav saab vabalt rääkida just sellest, mis talle endale, tema erialast ja tööülesannetest lähtuvalt, kõige olulisem tundub. Prooviintervjuu andmed jäeti põhiuuringusse.

Kõik intervjuud toimusid silmast silma vestluse vormis. Iga intervjueeritavaga lepitati telefoni teel kokku talle sobiv aeg ja koht. Intervjuud toimusid uuritavate töökohtades, ühe uuritava puhul tema enda kodus. Teadustöö eetika põhimõtteid järgides tutvustas autor ennast ja oma uurimistööd, põhjendas uurimisteema ja uurimisküsimuste valikut, selgitas intervjuu

läbiviimise käiku ning kordas üle konfidentsiaalsuse ja anonüümsuse põhimõtted (Eetikaveeb, *s.a.*). Uuritavad kinnitasid veelkord, et on nõus vabatahtlikult uuringus osalema.

Nelja uuritavaga tehti individuaalintervjuud ning kahe uuritavaga paarisintervjuu, kuna see oli nende endi soov. Kui individuaalintervjuu puhul on intervjueeritaval võimalik privaatselt, omas tempos käsitletavaid teemasid arutada, siis paarisintervjuu puhul saab jälgida seda, kuidas uuritavad käsitlevad vastavat teemat üheskoos (Lepik *et al.*, 2014). Paarisintervjuus osalesid spetsialistid, kes on seotud noorte toetatud töötamise teenusega, kuid nende erialad on erinevad. Tänu sellele vastasid nad küsimustele oma kogemustest lähtuvalt, veidi erinevatest vaatenurkadest ning täiendasid teineteise vastuseid, arutledes omavahel antud teemade üle. See andis võimaluse uurimisküsimusi veidi põhjalikumalt käsitleda.

Intervjuud toimusid 14.–21. veebruarini 2019.a. Intervjuu keskmine pikkus oli 67 minutit. Kõige pikem intervjuu kestis 1 tund ja 24 minutit (paarisintervjuu), kõige lühem 42 minutit. Kõik intervjuud, peale ühe, salvestati sülearvutis programmiga Audacity, kuna see oli autorile varasemast tuttav ja võis olla kindel, et salvestamine ja hilisem transkribeerimine laabub tõrgeteta. Enne salvestamist küsiti intervjueeritavate nõusolekut salvestamiseks. Üks uuritav keeldus põhjendusega, et see häirib teda ja ta ei suuda rääkida nii vabalt ja ladusalt kui ilma salvestamata. Lepiti kokku, et autor kirjutab käsitsi üles nii palju kui jõuab ja hiljem saadab intervjueeritava meilile oma märkmed, et ta saaks need üle vaadata ja vajalikud korrektiivid teha. Intervjueeritav saatis meili teel kokkuvõtvalt oma mõtted ja vastused küsimustele. Muuhulgas avaldas ta soovi, et teda uurimistöös ei tsiteeritaks, vaid kasutataks ainult tema väljaöeldud mõtteid ja arvamusi. Ka selle sooviga on töös arvestatud. Samuti pakuti kõigile teistele intervjueeritavatele välja võimalus lugeda ja täiendada transkriptsioone, kuid nad ei pidanud seda vajalikuks.

Lähtuvalt uurimisküsimusest esitati uuritavatele kolm küsimust.

1. Millised on teie hinnangul mõõduka intellektipuudega abiaedniku erialal Räpina Aianduskooli Maarja Küla õpperühma lõpetanud noorte töölesaamise võimalused?
2. Millised on teie hinnangul nende töölesaamist toetavad tegurid?
3. Millised on teie hinnangul nende töölesaamist takistavad tegurid?

Intervjuu käigus esitas autor lisaks kolmele põhiküsimusele toetavaid või täpsustavaid lisaküsimusi vastavalt sellele, kuhupoole intervjueeritav oma jutuga kaldus. Esimese küsimuse puhul oli tarvis täpsustada töövõimalusi, nii neid, mis on praegu realselt toimivad kui neid, mis uuritavate hinnangul võiks tulevikus kõne alla tulla. Teise uurimisküsimuse puhul küsis autor, kuidas uuritavate arvates on kutsekool noori tööeluks ette valmistanud. Intervjuudes tulid kõne alla ka sellised aspektid, mida ei toodud välja otseselt küsimustele

vastates. Nii tekkis juurde uus kategooria, noorte töötahe ja motiveeritus, mida ei nimetatud küsimusele vastates otseselt töölesaamist toetava tegurina, kuid rõhutati vestluste käigus mitmel korral ning mida autori arvates tuleks samuti lugeda töölesaamist toetavaks teguriks.

2.3. Andmeanalüüs

Andmete analüüsimiseks on kasutatud kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi, mis lähtub kogutud andmetest ning tegeleb uurimuses osalejate tõlgenduste uurimisega. Oluline on leida ning seostada omavahel koodid ja kategooriad, mis leitakse kogutud informatsiooni põhjal, püüdes saada ülevaade uuritavast tekstist kui tervikust (Kalmus, Masso, & Linno, 2015). Salvestatud intervjuud transkribeeriti Wordi dokumendina, kokku 30 lehekülge kirjastiilis Times New Roman, suurus 12 ja reavahe 1,0. Transkriptsioonide keskmine pikkus oli 7,5 lehekülge, kõige lühem kolm lehekülge ja kõige pikem (paarisintervjuu) 13 lehekülge.

Kodeerimiseks kasutati arvutiprogrammi QCAmap. Transkriptsioonid loeti korduvalt läbi, et leida sarnaseid tekstiosi või märksõnu, millest moodustusid sarnase tähendusega üksused ehk koodid. Koodidest omakorda moodustati kategooriad. Uurimuse usaldusvääruse tõstmiseks kasutati kaaskodeerimist kolme intervjuu puhul. Kodeerimise käigus olulisi erinevusi ei leitud, siiski sõnastas kaaskodeerija mõned uued tähenduslikud üksused, mis osaliselt kattusid töö autori omadega. Suurim erinevus oli teise uurimisküsimuse puhul, mis käsitles töölesaamist toetavaid tegureid. Kaaskodeerijaga peetud arutluste käigus ühtlustati koodide nimetusi ning moodustati lisaks neljas kategooria, „Noorte motivatsioon ja töötahe“. Kodeerimise tulemusena moodustunud kategooriad on esitatud tabelis nr 2.

Tabel 2. Kodeerimise tulemusena moodustatud kategooriad.

<i>Kategooria</i>	<i>Uurimisküsimused</i>
Avatud tööturg	
Pikaajaline kaitstud töö (PKT)	Töölesaamise võimalused
Vabatahtlik töö	
Kutsekoolis omandatud haridus	
Tugispetsialistid ja sotsiaalvõrgustik	
Koostöö tööandjatega	Töölesaamist toetavad tegurid
Noorte motivatsioon ja töötahe	
Noorte vaimsed ja füüsilised võimed	
Puudused seadusandluses	Töölesaamist takistavad tegurid
Tööandjate suhtumine	

Täpsem ülevaade kõikidest moodustunud koodidest ja kategooriatest on eraldi esitatud tabelina (vt lisa nr 1).

3. TULEMUSED

Uurimistöö eesmärk oli selgitada välja, missuguseid töölesaamise võimalusi näevad abiaedniku erialal kutsekooli lõpetanud mõõduka intellektipuudega noortega tegelevad spetsialistid, ning mida nad peavad töölesaamist toetavateks ja takistavateks teguriteks. Tulemused on välja toodud eraldi kõigi kolme uurimisküsimuse all kategooriate kaupa. Iga kategooria ilmestamiseks on lisatud tsitaate intervjuudest. Tsitaate on keeleliselt veidi toimetatud, ära on jäetud konkreetsed nimed ja mõned sõnakordused.

3.1. Töölesaamise võimalused

Esimesele uurimisküsimusele „Missuguseid töölesaamise võimalusi näevad mõõduka intellektipuudega abiaedniku erialal kutsekooli lõpetanud noortega tegelenud spetsialistid?“ vastates tõid uuritavad välja erinevaid võimalikke töötamise vorme, kuid mainisid ka probleeme nende vormide realiseerimisel. Tulemuste analüüsimisel moodustus kolm peamist kategooriat: 1) avatud tööturg, 2) pikaajaline kaitstud töö, 3) vabatahtlik töö.

3.1.1. Avatud tööturg

Esimese töölesaamise võimalusena mainisid uuritavad avatud tööturgu, kuid samas kinnitasid kõik üksmeelselt, et kõne all olevasse sihtgruppi kuuluvad noored (mõõduka intellektipuudega kutsekooli lõpetanud abiaednikud) ei ole üldreeglina võimelised avatud tööturul konkureerima. Uuritavad kirjeldasid erinevaid olukordi ja põhjuseid, mis takistavad mõõduka intellektipuudega noortel avatud tööturule jõuda. Peamise põhjusena toodi välja asjaolu, et need noored ei ole võimelised iseseisvalt töötama ja vajavad pidevat juhendamist ning kõrvalist abi.

No igal juhul meie, kes me seitse või kuus aastat tagasi kuidagi veel uskusime, et meie inimene /.../ et me leiame neile mingi koha või... et ükskord nad on valmis kuskile avatud tööturule minema, siis praegu seda usku enam ei ole /.../ sellepärast, et meie kliendid lihtsalt vajavad kogu aeg juhendamist (Ülle).

Avatud tööturg eeldab siiski inimese iseseisvat toimetulekut töökohal. Ühe uuritava hinnangul võiks avatud tööturg tulla kõne alla vaid mõne üksiku noore puhul, ja sedagi vaid siis, kui tal oleks võimalik töökohal täita mõnda väga lihtsat ja konkreetset tööloiku. Kuid tööandjad ei ole valmis sellist tööd pakkuma.

3.1.2. Pikaajaline kaitstud töö

Noorte põhilise töötamise vormina nimetasid kõik uuritavad pikaajalise kaitstud töö (PKT) teenust, töötamist koos tegevusjuhendajaga. Alalisteks PKT töökohtadeks on kaitstud töötoad, kus tegevusjuhendaja abiga tehakse lihtsamat käsitööd, mis läheb samas ka müügiks. Sellised kohad on praegu Lõunakeskuse käsitööpood ja Tartu kunstistuudio. Tugevad sidemed on ka Maarja külaga, kus on head tingimused aianduslike tööde tegemiseks, uue võimalusena toodi välja näiteks ravimtaimede kasvatamine.

Me saime nüüd 10 hektarit maad juurde, millest ma juba isiklikult ühe hektari saan endale ravimtaimede kasvatamiseks. /.../ Praegu me ka pakendame ravimtaimi (Siim).

Lisaks kaitstud töötubadele, kus tegeldakse käsitööga, on tegevusjuhendajad pidevalt otsinud noortele ka muid töövõimalusi, soovitatavalt erialaseid. On ju tegemist ikkagi aianduskooli lõpetanud noortega, kes on õppinud abiaednikuks. Tihti on need ajutised, nn projektipõhised tööd, mida tehakse koos tegevusjuhendajaga. Kevadeti ja sügiseti käiakse Juhani puukoolis hooajalisi abitöid tegemas, samuti on käidud taludes abitöödel või saadud lühiajalisi tellimustöid mõnelt firmalt.

...talud tellivad meilt igasuguseid töid, puid laduda või midagi... (Ülle).

Intervjuudest jäi kõlama, et õnnestunud on just need projektid, mis on ette võetud üheskoos, väiksem grupp noori koos tegevusjuhendajaga.

Aga vaata, samas meil on nagu negatiivseid näiteid selle poole pealt, kus nad on ... üksikud, noh, üritanud, avatud tööturule, praktiliselt kõik on tagasi... Aga kui me oleme kambaga läinud, nii et paar Maarja küla elanikku pluss juhendaja, siis me oleme jõud (Ülle).

Nimetati veel mõningaid lühiajalisi töid, mida on koos tehtud (koristamine, pakendamine), kuid leiti, et neid töid võiks tunduvalt rohkem olla. Uuritavad pakkusid välja mitmeid töid ja tegevusalasid, kus noored võiksid juhendamise abil hakkama saada. Võimalike tegevustena pakuti välja abitöid väiksemates (turismi)taludes, kalmistute ja haljasalade hooldamist.

3.1.3. Vabatahtlik töö

Paar uuritavat töid ühe võimalusena välja vabatahtlikuna töötamise, mis on osades Euroopa riikides üsna populaarne, kuid Eestis ei ole kahjuks (veel) väga levinud. Samas leiti, et just vabatahtlik töö võiks olla sellele sihtgrupile sobiv töötamise vorm ning võiks ka meil rohkem kasutusel olla.

...võivad minupärast kasvõi mingisuguse taskuraha selle eest saada, ... aga jah... miinimum tunnipalk, seda loomulikult ei jõua keegi maksta. /.../ Vabatahtlik töö on muidugi üldse Eesti kultuuris väga alahinnatud /.../ Mina näen küll juba natuke rohkem noori, kes tulevad... aga jah, see on alles algus (Mark).

Pakuti välja, et noored võiksid teha kas linnas või väiksemates taludes talgute korras abitöid, mis saaks tasustatud lõunasöögi või väikese taskurahaga. Ühe intervjuueeritava sõnul on paljud noored pärast aianduskooli lõpetamist jäänud samasse Maarja külla elama, harides seal aiamaad – ka see on mõnes mõttes nagu vabatahtlikutöö.

Ühe võimalusena pakuti välja vabatahtlikuna töötamist kogukonna aedades. Üks neist asub Tartus Ujula tänaval, kus nüüdseks on valminud ka kaks uut Maarja küla peremaja intellektipuudega noortele. Kogukonna aias töötamine koos kogukonnas elamisega sealsamas lähedal on sobiv võimalus ühendada mõtestatud töö, õpitud eriala, värsked omakasvatatud köögiviljad toidulauale, pluss sotsiaalse suhtlemise harjutamine, töötades koos linnarahvaga.

See on ka loomulikult vabatahtlik töö, aga saab siis nagu omale toidu lauale... Ja see oleks... mõtestatud töö, /... /sotsiaalsed kontaktid, tavakodanikega (Mark).

Intervjuudest jäi kõlama mõte, et intellektipuudega noortele võiks senisest rohkem töövõimalusi leida ja tegevusjuhendajad on igati valmis sobivaid võimalusi otsima ning tööandjatega kontakte looma.

3.2. Töölesaamist toetavad tegurid

Teise uurimisküsimuse „Milliseid töölesaamist toetavaid tegureid toovad välja mõõduka intellektipuudega abiaedniku erialal kutsekooli lõpetanud noortega tegelenud spetsialistid?“ analüüsimisel eristus neli suuremat kategooriat: 1) koolis omandatud haridus, 2) tugispetsialistid ja sotsiaaltöötajad, 3) koostöö tööandjatega, 4) noorte motivatsioon ja töötahe.

3.2.1. Kutsekoolis omandatud haridus ja sotsiaalsed oskused

Esimese olulise tegurina rõhutasid uuritavad kutsekoolis õppimise suurt tähtsust. Seda nii eriala omandamise kui ka sotsiaalsete oskuste arendamise mõttes. On just kutsekool see koht, kus lisaks eriala õppimisele saadakse oskused ja teadmised ka sellest, kuidas töö juures käituda, teiste inimestega suhelda ja iseseisva eluga hakkama saada. Üks osa

õppeprogrammist on pühendatud sellele, et tutvustada noortele tulevase tööeluga seotud toiminguid, mis neid pärast kooli lõpetamist ees ootavad.

Õpetame CV- d koostama, ja et mida see tööintervjuu, kujutab, kuidas ta ennast esitleb, mis õigused tal on ja palga küsimused ja tööaja suhted... et mitte niimoodi, et ta paneb lihtsalt allkirja alla ja... kurb küll, et paljud meie inimesed ei oska alati lugeda ega kirjutada, see on omaette probleem (Siim).

Uuritavad leidsid, et kutsekooli osatähtsus on väga suur, sest koolis on kindel tunniplaan ja kohustused, õpitakse režiimist kinni pidama, tekib tööharjumus ja kohusetunne, mida hiljem töötades on väga vaja. Üks uuritav avaldas arvamust, et kutsekoolis õppimise aeg võiks olla aasta võrra pikem. Kolm aastat on piisav aeg ameti õppimiseks, kuid mõõduka intellektipuudega noored vajavad põhjalikumat ettevalmistust, et üleminek kutsekoolist tööellu kulgeks sujuvalt. Samuti tuleks jätkuvalt tegeleda õppekava täiendamisega, et veelgi enam arendada noorte erialaseid ja sotsiaalseid oskusi. Positiivse uuendusena koolikorralduses toodi välja valikuaasta, mis aitab õpilastel oma huvide ja võimete suhtes paremini selgust saada.

3.2.2. Tugispetsialistid ja sotsiaalvõrgustik

Teise tähtsa toetava tegurina mainiti tegevusjuhendajate vajalikkust. Kõik uuritavad rõhutasid, et nende hoolealused ei ole võimelised iseseisvalt töötama ega oma eluga toime tulema. Isegi kui mõned neist saavad tavapärasel olukorras näiliselt hästi hakkama, võib vähimgi muudatus töökorralduses või olmesituatsioonis nad rööpast välja viia. Intervjuudest jäi kõlama, et tegevusjuhendajad on nõuetekohaselt kvalifitseeritud, teevad oma tööd südamega ja püüavad pidevalt leida lahendusi, kuidas oma kliente toetada töö leidmisel ja töö tegemisel parimal võimalikul viisil. Kaitstud töötubades, kus tehakse käsitööd müügiks, on väga oluline, et tehtav töö oleks kvaliteetne.

Jah, et kui sa tahad korralikku asja, siis suur roll on juhendajal (Reet).

Ühe toetava tegurina mainiti ka sotsiaalvõrgustikku – perekonna ja sõprade toetust, samuti sotsiaaltöötajate ja rehabilitatsiooniteenuste olulist rolli. Ühe uuritava sõnul on turvavõrgustik väga oluline, see võib samas olla kas toetav või takistav. Nende noorte puhul, kes elavad oma kodus, loeb pereliikmete või abikaasa suhtumine palju. On erinevaid näiteid, kus lähedased (nt abikaasa või ka vanemad) on väga toetavad või siis vastupidi, püüavad takistada kooliskäimist ja õppimist.

3.2.3. Koostöö tööandjatega

Uuritavad kinnitasid, et väga oluline on sõlmida kindlad kokkulepped tööandjatega. See väldib hilisemaid probleeme ja arusaamatust. Hea näitena nimetati Juhani puukooli, kellega koostöö on kestnud juba mitmeid aastaid, töösuhted on hästi laabunud ning tekkinud vastastikune usaldus. Uuritavad leidsid, et selliseid tööandjaid võiks rohkem olla, kuid tööandjate huvi ja usalduse võitmine ei ole kerge.

See puukool hakkas ju ka samm-sammult niimoodi nii-öelda meid proovima... Algul kutsuti korra ja siis... julgeti juba natuke rohkemaks ja... ja siis ma iga kevad ju niimoodi südame värinal kirjutasin, et meie elanikud nagu väga ootavad, et ei tea kas midagi pakkuda on... Aga nüüd ma juba tean, et nad ilma meieta ei saa enam, oleme end tõestanud (Ülle).

Ühe töötamist toetava tegurina nimetati kohandatud töökohta. Uuritavad rõhutasid, et intellektipuudega noored vajavad stabiilset töökeskkonda. Töö kohandamisel mängib olulist rolli rahulik tööühik, väikesed kindlad võimetekohased töölõigud, stabiilne töö, ilma suurte muutusteta tööprotsessis. Tähtis osa on ka täpsel ja asjalikul juhendamisel. See omakorda eeldab tugevaid sidemeid tööandjatega ja konkreetseid kokkuleppeid enne töö alustamist.

3.2.4. Noorte motivatsioon ja töötahe

Intervjuudest tuli välja veel üks asjaolu, mida võib samuti lugeda töölesaamist toetavaks teguriks. Nimelt kinnitasid kõik tegevusjuhendajad, et noored ise tahavad väga töötada ning tunnevad töö tegemisest rõõmu.

Jah, ükskõik kui raske töö ei ole, nad on rohkem motiveeritud kui meie. (Ülle).

Käsitöös on täpselt samamoodi. Tuleb välja kuidas tuleb, ikka on õnnelik. (Reet).

Mainiti ka noorte kohusetunnet ja oskust kellaegadest kinni pidada ning sedagi, et nende puhul praktiliselt puudub alkoholiprobleem. Kõigist intervjuudest jäi kõlama töötamise oluline roll noorte sotsiaalsete oskuste arendamisel ja säilitamisel. Mõõduka intellektipuudega noored teevad tööd rõõmuga, nad on püüdlikud ja kohusetundlikud, tehes tööd vastavalt oma võimetele.

3.3. Töölesaamist takistavad tegurid

Kolmandaks uurimisküsimuseks oli: „Milliseid töölesaamist takistavaid tegureid toovad välja mõõduka intellektipuudega abiaedniku erialal kutsekooli lõpetanud noortega tegelenud spetsialistid?“. Selle küsimuse all eristus selgelt kolm suuremat kategooriat, mida võiks sõnastada järgmiselt: 1) noorte vaimsed ja füüsilised võimed, 2) puudused seadusandluses, 3) tööandjate suhtumine.

3.3.1. Noorte vaimsed ja füüsilised võimed

Selle kategooria võiks kokku võtta lühidalt: noorte erivajadused. Kõik allpool toodud takistavad tegurid on otseselt või kaudselt seotud intellektipuudega, millest omakorda tuleneb noorte võimetus erinevate olukordadega toime tulla ning pidev vajadus toetuse ja juhendamise järele. Intellektipuue kui töölesaamist takistav tegur toodi välja kõigi kuue intervjueeritava poolt. Kõik uuritavad rõhutasid, et noored ei ole võimelised iseseisvalt töötama ning vajavad pidevalt kõrvalist abi, seega on tingimata vajalik tegevusjuhendajate juuresolek.

Ja vaata, tal võib tulla mingi ebatavaline olukord... ja neil on juba blokk ees, nad ei tea, kuidas siin käituda. See ongi intellektipuue. See noh... natuke teistmoodi olukord (Ülle).

Kõik uuritavad rõhutasid, et mõõduka intellektipuudega noored vajavad tööprotsessis pidevalt juhendaja abi. Kui nad mingit kindlat kätteõpitud tööülesannet ongi suutelised iseseisvalt sooritama, siis igasugune töökeskkonna, tegevuse või olukorra muutus võib neis segadust tekitada ning vajab täiendavat selgitamist ja juhendamist. Iga töölõik tuleb väga täpselt ära seletada ja igasugused muutused tööprotsessis võivad tekitada segadust ja toimetulematust.

Iga olukord vajab uuesti õppimist ja seal see konks ongi... (Reet).

Seepärast on oluline, et noortega koos töötaks inimene, kes tunneb nende võimeid ja iseärasusi. Harjunud töösituatsioonis võib mõõduka intellektipuudega noor hästi hakkama saada ja tekitada petliku mulje, et ongi tubli. Kuid igasugune muutus tööprotsessis, töökorralduses või kasvõi mõni kõrvaline häiriv tegur võib tekitada olukorra, kus ta ei saa enam oma tööga hakkama. Noored, kes mingis töölõigus hätta jäävad, ei oska tavaliselt ise abi küsida. Siin on jällegi vaja juhendajat, kes õigel ajal märkab abivajajat ja aitab ta surnud punktist üle.

.... korteriühistu võttis puudega inimese territooriumit korrastama. Ja ta nägi, et see noor mees ei saanud hakkama, et ta vajab kogu aeg juhendajat enda kõrvale (Ülle).

Ühe takistava tegurina nimetati noorte sotsiaalset toimetulematust ja nõrka enesedistsipliini, millega kaasneb ebaadekvaatne enesehinnang. See omakorda tingib vajaduse pideva toetamise järele nii töö- kui elukohas.

No kasvõi seesama, et siis... ma ei tea kui (tüdruk) peaks hakkama üksinda elama, kui palju tal võiks veearve tulla. Täiesti lihtne asi üks ole. Kui tal keegi ei hoia nii-öelda pidurit peal, siis /... / See tähendab seda, et tal kogu aeg vaja ju mingisugust tuge, kes aitaks hakkama saada (Reet).

Ühe töötamist takistava tegurina toodi välja intellektipuudega kaasnev vähene tööjõudlus ja nõrk peenmootorika – need noored pole võimelised töötama kiiresti ja kvaliteetselt, kuigi tahtmine tööd teha on olemas.

Igal võimalusel me ikka võimaldame neile seda tööd teha, kui vähegi... Kui siin nad helkureid käisid pakendamas... üks poiss tegi seal paar helkurit päevas... peenmootorika on väga kehv. Aga me utsitasime ja kiitsime ja... ta tegi hea meelega, tundis ennast vajalikuna (Ülle).

Tegevusjuhendajate sõnul avaldavad negatiivset mõju ka ebastabiilsed töövõimalused, pikad pausid tööperioodide vahel. Probleemina toodi välja, et paljud tööd on ajutised, n-ö projektipõhised ja neid töid ei jätku pidevalt. Pikad pausid erinevate tööde vahel aga ei mõju noorte sotsiaalsele võimekusele hästi. Vahel juhtub nii, et üks tellimustöö lõpeb ja uut tööd pole veel leitud, ning see muudab noored ärevaks ja tekitab pingeid. Tegevusjuhendajate põhiline mure ongi see, kuidas leida tööandjaid, kellel oleks neile mingit jõukohast tööd pakkuda.

...kui üks töö lõpeb, otsime jälle uut tööd, et ei jääks vahet vahele... Oleme avatud pakkumisele... (Anna).

Ebastabiilne töökeskkond, kiiresti vahelduvad tööülesanded ja pingeline õhkkond mõjuvad uuritavate hinnangul samuti halvasti, tekitades noortes ärevust ja liigset stressi, mis omakorda süvendab toimetulematust.

Takistavad tegurid on ikka... töö liigne vahelduvus. Närviline keskkond (Siim).

Ühe takistava tegurina mainiti ka noorte kodust olukorda, puudulikku turvavõrgustikku, pere ja sõprade toetuse puudumist. Kodus elavate noorte puhul avaldab suurt mõju see, kas pere ja sõbrad toetavad nende töölkäimist. Kui ei, siis võib see olla töötamist takistavaks teguriks. Koju jäämine omakorda võib tekitada sotsiaalset tagasilangust

ning varasemate oskuste hääbumist. Rõhutati mõtestatud töö vajalikkust noorte oskuste ja võimete säilimisel.

See ongi kõige suurem probleem, et... see valukoht on, et me tahame, et nad saaksid oma kodudest välja. Midagi teha, midagi mõistlikku, olgu see siis vabatahtlik töö või ükskõik mis töö. (Ülle).

Intellektipuudega noorte puhul on väga oluline, et tööl või koolis omandatud oskused, nii tööalased kui sotsiaalsed, oleksid pidevalt toetatud ja kasutusel. Vastasel korral kaovad need oskused kiiresti. Sotsiaalset tagasilööki on aga hiljem raske korvata.

3.3.2. Puudused seadusandluses

Teiseks suuremaks takistavaks teguriks peeti praegu kehtivat seadusandlust, mille raames on raske pakkuda mõõduka intellektipuudega noortele tööd. Tõsiasi on see, et avatud tööturule siirdumine (väheste üksikute eranditega) ei tule selle sihtgrupi puhul kõne alla. Põhiliseks töötamise vormiks on pikaajaline kaitstud töö (PKT), mis on ette nähtud vähenenud või puuduva töövõimega isikutele. Kuid nagu intervjuudest selgus, ei ole ka see teenus antud sihtgrupi puhul sobivaim, sest üldreeglina eeldab siiski teatud ajaperioodi jooksul avatud tööturule siirdumist. Kaitstud töö rahastamine riiklikul tasemel oli teema, mida mainis enamik uuritavaid. Intervjuudest tuli välja, et hetkel takistab PKT rakendamist kõige rohkem uue seadusemuudatusena kehtestatud töötajatele miinimumpalga maksmise nõue.

... see oli juba eelmisel aastal, ja üle-eelmisel. Aga nüüd ta tuli eriti nagu eriti esile, et me ei saanud enam sellest ei üle ega ümber (Ülle).

Praegusel hetkel on PKT teenus kasutusel, kuid tegevusjuhendajad mõtlevad ajale, mil käesolev kaheaastase riigihanke aeg lõpeb, kas ja kuidas selle teenusega edasi minna, sest PKT uuendatud tingimustel ei tundu enam jõukohane. Kuna mõõduka intellektipuudega kaasnevad sageli lisapuuded ja nõrk peenmotoorika, siis ei ole need noored võimelised töötama sellise tempo ja kvaliteediga, et miinimumpalk välja teenida. Nii nagu mainis üks uuritavatest: sellisel kujul on kaitstud töö süsteem üks suur küsimärk, möödalaskmine ja raharaiskamine.

Intervjueeritavad rõhutasid, et väga vajalik on pidev tegevusjuhendajate kohalolu, mis omakorda tingib nende tasustamise. Uuritavad tõid välja ka probleemi, et tegevusjuhendajate töötasu ei ole oluliselt suurem juhendatavate omast.

Jah, seda ütles juhendaja ka, et kui tema töö tunnitasu on... praktiliselt ei erine minu omast, kus siin õiglus on?(Ülle).

Samas on juhendatavate tööjõudlus ja töö kvaliteet selline, mis ei võimalda neile seaduses ettenähtud miinimumpalga maksmist.

... aga väga hea näide on seesama (X) näpunukk, mida ta teeb... noh heal juhul teeb ta päevaga ühe nuku. Nuku hind on poes 3.60. Sealt igasugused maksud maha, ja siis mõtle (Reet).

Üks uuritav võttis praeguse olukorra kokku nii. Riiklikult on alates 2019. aastast ette nähtud kindlustada kõigile töötajatele miinimumpalk, kuid reaalselt ei ole need noored võimelised tegema tööd, mille eest saaks neile seda miinimumpalka tasuda. Esialgu tuleks hakata lihtsalt peale maksma, et noored saaksid kätte ettenähtud miinimumpalga, millel ei ole tegelikult töist katet, kuna nad ei ole suutelised nn „päris“ tööd tegema. Uuritav näeb ühe tuleviku võimalusena vabatahtlikutööd. Kuna kogukonnas elamise teenusel olevatele noortele on nagunii kindlustatud sotsiaalsed garantiid ja tugiteenused, lisaks saadav puudepension, siis võiks töötamine olla nende jaoks pigem üks vaba aja sisustamise vorm, et olla jõukohaselt rakendatud ja tunda ennast vajaliku ühiskonnaliikmena.

3.3.3. Tööandjate suhtumine

Uuritavate sõnul on raske leida tööandjaid, kes tahaksid/julgeksid intellektipuudega noori tööle võtta. Vähe on tööandjaid, kes oleksid valmis kaitstud tööd pakkuma. Need üksikud kohad, kus noored on tööd saanud, on leitud tänu tegevusjuhendajate isiklikele kontaktidele ja initsiatiivile.

Tegelikult sealt niimoodi tuleb, et kuskilt tekivad... kellegi tuttav või miski, ja niimoodi tulevad need, ega niimoodi päris tühja koha pealt ei... naljalt ei olegi (Reet).

Teise tegurina mainiti seda, et tööandjad ei taha noori tööle võtta iseseisvalt, vaid ainult koos tegevusjuhendajaga. Tööandjad on nõustunud neid tööle võtma tingimusel, et tegevusjuhendaja on alati nendega kaasas.

Jaa, me oleme puukoolile pakkunud ju selliseid variante ka juba, me käime seal praktiliselt 5 aastat või midagi sellist, igal kevadel ja sügisel, ja mingi aeg, aasta tagasi ma pakkusin neile, et te tunnete meie kliente, et äkki te olete nõus et neid ühekaupa endale võtma... ja nad ei olnud nõus. Ja ometigi nad tunnevad tõesti meie kliente juba päris hästi. Mõni käibki seal juba viis aastat järjest (Ülle).

Samas väljendasid uuritavad mõistmist, miks tööandjad ei taha intellektipuudega inimesi tööle võtta. See on suur lisakoormus inimesele, kes peab oma töö kõrvalt olema puudega inimesele juhendajaks.

Ütleme kui me räägime tavalisest tööandjast, kui suur koormus on see talle, et ta hakkab veel lisaks sellele, et ta teeb tema juures tööd, ta hakkab veel tema veel selle sotsiaalse poolega tegelema, no andke andeks, kes seda soovib! /... /aga kui ma oleks mingi ärimees ja tahan heast peast endale võtta tööle puudega inimese, siis... tuleb mulle ikka päris suur koormus peale (Ülle).

Tuleb arvestada ka seda, et intellektipuudega töötajad vajavad tihti töökoha kohandamist, mis on samuti tööandjale lisakohustus ning vajab täiendavaid rahalisi ressursse.

Aga kui me räägime kohandatud tööst, siis on takistav faktor puudulik seaduslik raamistik. Ja alarahastus (Mark).

Nii nagu mainis üks uuritav, ei ole meie ühiskond selleks kõigeks veel valmis. Inimesed ei ole harjunud suhtlema intellektipuudega noortega ja pigem väldivad nendega kokkupuutumist. Mainiti ka ohtu, et intellektipuuetega noori kasutatakse tööandja poolt ära, kas odava tööjõuna või nn vabatahtlikuna, ehkki noored väärksid oma töö eest ka palka.

Ja meil oli külas see suur hange, kus see (firma) tõi meile kartongpaberitest mingeid murdmisi, hästi lihtne töö neile ... ja kui seal saaliuksest sõitis see, mingi tõstukid, kuus tõstukit laeni täis mingisuguseid pappkarpe, meie omad hakkasid hülgama seal, hüppama rõõmust: „Töö tuleb, töö tuleb!“... Et aga me olime sunnitud loobuma sellest tööst. Sest et see (firma) kasutas meid ära... maksis niivõrd naeruväärset raha, kuigi see töö meeldis tõesti, sobis meie elanikele väga (Ülle).

Uuritavad rõhutasid, et väga oluline on suhelda tööandjatega, enne tööle asumist sõlmida kindlad kokkulepped ja vormistada konkreetsed lepingud, et kõik oleks mõlemale poolele üheselt mõistetav ja noorte õigused kaitstud.

4. ARUTELU

Käesoleva uurimistöö eesmärgiks oli selgitada välja, missuguseid töölesaamise võimalusi näevad abiaedniku erialal kutsekooli lõpetanud mõõduka intellektipuudega noortega tegelevad spetsialistid, ning mida nad peavad töölesaamist toetavateks ja takistavateks teguriteks.

Uuritavad kinnitasid, et noored on motiveeritud, teevad tööd rõõmuga ning tunnevad ennast seeläbi vajalike ühiskonnaliikmetena. Seega võib kinnitada, et töö on võti edukaks ja täisväärtuslikuks eluks (Sicile-Kira, 2006), mis kehtib täiel määral ka nende noorte kohta. Küsimus on pigem selles, millises vormis peaks see töö olema ning missugused seadused

peaksid intellektipuudega inimeste töötamist reguleerima. Uuritavad kirjeldasid mitmeid vastuolusid noorte töövõime ja riiklike regulatsioonide vahel.

Kõik uuritavad avaldasid arvamust, et mõõduka intellektipuudega noorte töölesaamise võimalused on üldiselt väikesed. Peamise põhjusena toodi noorte endi vähene võimekus, eelkõige intellektipuue ning sellest tulenev sotsiaalne toimetulematus, vähene tööjõudlus ja suutmatus iseseisvalt töötada. See haakub kirjeldusega intellektipuudega inimesest, kelle vähene loogilise mõtlemise ja üldistamise võime ning raskused uute olukordadega kohanemisel (Känd, 2010) takistavad iseseisvat toimetulekut nii elu- kui töökohas.

Samas kinnitasid kõik uuritavad, et töötamine on neile noortele hädavajalik, säilitamiseks varem omandatud oskusi ja vältimaks kojujäämisega seotud sotsiaalseid tagasilööke. Noored vajavad mõtestatud tegevust, millel oleks konkreetne tulemus. Oluline on ka see, et töötamises ei tekiks pikki pause, mis võivad põhjustada ärevust ja toimetulematust.

Peamise töölesaamist toetava tegurina toodi välja kutsekoolis õppimine. Ka varasemad uurijad on leidnud, et intellektipuudega isikute kutsealane koolitamine aitab neil paremini suunduda tööellu ja võib vähendada edaspidi nende toetusvajadusi (Gomes-Machado *et al.*, 2016; Laanoja, 2015). Mõõduka intellektipuudega õppijate puhul ei räägi me ainult erialaste teadmiste õpetamisest, vaid ka sotsiaalsete oskuste arendamisest, mis võib selle sihtgrupi puhul sageli olla isegi vajalikum komponent tööellu siirdumiseks. Seda on välja toodud ka varasemates uuringutes, osutades kutseõppe rollile vajaliku kvalifikatsiooni omandamisel ja noorte elukvaliteedi toetamisel (Gomes-Machado *et al.*, 2016).

Tulemustest ilmnes, et kutsekoolis õppimise aega võiks selle sihtgrupi jaoks pikendada. See kattub Laanoja (2015) väljaöeldud seisukohaga, kes põhjenduseks märgib, et suur osa õppeajast kulub õpilaste ettevalmistamisele tulevaseks tööeluks, vähendamaks võimalikke hirme uue elukorralduse ees. Ka Devrimci jt (2014) kinnitavad, et üleminek kutseõppest tööellu vajab intellektipuudega noorte puhul eraldi toetamist.

Töölesaamist toetavate teguritena mainiti ka tegevusjuhendajate suurt rolli. Tegevusjuhendajad abistavad oma kliente nii igapäevaelu toimingutes kui töötamisel. Nende ülesandeks on olnud ka leida tööandjaid, kes oleksid nõus noortele kaitstud töötamist pakkuma. Samas leiti takistava tegurina, et tegevusjuhendajaid on liiga vähe ja nende palk ei ole konkurentsivõimeline.

Uurimistöö tulemustest ilmnes, et mõõduka intellektipuudega noored ei ole üldjuhul võimelised konkureerima avatud tööturul. Pidev vajadus juhendamise järele on üks peamisi töölesaamist takistavaid tegureid. Seega tuleb intellektipuudega noorte puhul vaadelda eelkõige toetatud tööhõive teenuseid ja teenuste vastavust sihtgrupi vajadustele. Nende

teenuste laiendamise ja tõhustamise vajalikkust on rõhutanud mitmed varasemad uuringud (Friedman & Riccolo, 2017; Saar *et al.*, 2014; Erihoolekande arengukava..., 2014).

Käesoleva uurimistöö valguses võib öelda, et toetatud tööhõive teenuste tõhustamine on mõõduka intellektipuudega isikute tööhõive tagamise võtmeküsimus.

Kõik uuritavad leidsid, et praegune toetusüsteem ei ole täielikult kohandatav mõõduka intellektipuudega isikute sihtgrupi vajadustele. Pikaajalise kaitstud töötamise (PKT) teenus, mis on hetkel põhiline intellektipuudega isikute töötamise vorm, toodi uuritavate poolt välja nii töötamist toetava kui takistava tegurina. PKT teenus praegusel kujul ei sobi uuritavate üksmeelsel hinnangul sellele sihtgrupile, kuna 1) põhimõtteliselt siiski eeldab teatud aja möödumisel siirdumist avatud tööturule ja 2) lisandunud on töötajatele miinimumpalga maksmise nõue, mida aga mõõduka intellektipuudega noored ei ole oma vaimsete ja füüsiliste eelduste tõttu võimelised välja teenima. Sama kinnitab ka Astangu KRK analüüs, kus märgitakse ühe kitsaskohana, et enamik PKT teenusel olevaid kliente ei ole võimelised miinimumpalka välja teenima, seda ülalpool nimetatud põhjuste tõttu (Astangu Kutserehabilitatsiooni..., 2018).

Töökohtade kohandamist toodi samuti välja nii toetavate kui takistavate teguritena. Intellektipuudega noorte seisukohast on vajalik, et töökoht oleks stabiilne, tööõhkkond rahulik, tööülesanded võimetekohased, kindlalt piiritletud ja selgelt juhendatud. Tööandjatele on see aga lisakohustus, mille täitmiseks ei pruugi neil olla ressursse ega motivatsiooni.

Takistava tegurina toodi välja asjaolu, et raske on leida tööandjaid, kes julgevad nende kliente tööle võtta. Senised töökohad on leitud kõik tänu tegevusjuhendajate isiklikele kontaktidele ja initsiatiivile. Mitmed varasemad uuringud on osutanud põhjustele, miks tööandjad ei taha või ei julge intellektipuudega isikuid tööle võtta, nagu näiteks toetavate teenuste ebapiisavus, tugiisikute vähesus, mured töökoha kohandamisega (Saar *et al.*, 2014; Erihoolekande arengukava..., 2014; Orm, 2016). Üheks põhjuseks võib olla ka tööandjate üldine madal teadlikkus intellektipuudega inimeste töötamise võimalustest. Varasemates uuringutes on leitud, et suurem valmisolek puudega inimesi tööle võtta on neil tööandjatel, kellel vastav kogemus juba olemas (Ets, 2016). Ka käesolevast uurimusest tuli välja, et tööandjad, kellel juba on kogemusi intellektipuudega töötajatega, julgevad neid ka edaspidi tööle võtta. Kuid samas mainisid uuritavad, et tööandjate usalduse võitmine ei ole kerge.

Ühe takistava tegurina mainiti ka riigipoolset vähest rahastamist. Sama probleem on välja toodud Astangu KRK analüüsis, kus leiti, et pearaha suurus ei kata teenusega seotud tegelikke kulutusi ning see tuleks üle vaadata (Astangu Kutserehabilitatsiooni..., 2018). Ka

Erihoolekande arengukavas... (2014) märgitakse, et puuetega inimeste töölevõtmine toob tööandjale täiendavaid lisakohustusi, mis kaaluvad üles meetmetega pakutavad hüved.

Mõõduka intellektipuudega noorte puhul võiks rääkida mitte niivõrd palgatööst kui pigem võimetekohasest mõtestatud tegevusest, et mitte suruda neid olemasoleva seadusandluse raamidesse ja esitada nii töötajatele kui ka tööandjatele ja tegevusjuhendajatele nõudeid, mida nad täita ei suuda. Samas võiksid mõõduka intellektipuudega isikud olla kasulikud mõnes alternatiivses töötamise vormis – näiteks uuritavate väljapakutud erinevad töötamise võimalused – kalmistute hooldamine, lihtsamad abitööd aianduses või turismitaludes, kas vabatahtlikena või mõõduka tasu eest, vastavalt tööpanusele. Sellega seoses pidasid uuritavad vajalikuks konkreetsete kokkulepete sõlmimist, et kõik tingimused saaksid enne töö alustamist omavahel lahti seletatud ja vajadusel ka kirjalikult fikseeritud.

Käesoleva töö piiranguteks võib lugeda väikest valimit ja autori vähest intervjuerimiskogemust. Kuna tegemist oli struktureerimata intervjuuga, siis kippusid intervjuud pikale venima ja teema valgus kohati laiali. Samas võiks positiivse asjaoluna välja tuua, et paaril korral andis just selline „kõrvalepõige“ intervjuule ootamatu suuna ja tõi välja uusi asjaolusid, mis struktureeritava küsitlemise puhul poleks ehk päevakorda tõusnud. Kuid edaspidi sarnast tööd korrates võiks kaaluda poolstruktureeritud intervjuu kasutamist, koostades konkreetsemad intervjuuküsimused. See lihtsustaks hilisemat andmete töötlemist.

Töö praktiliseks väärtuseks võiks lugeda seda, et autorile teadaolevalt pole meil varem eraldi käsitletud mõõduka intellektipuudega kutsekoolilõpetanute tööalast käekäiku. Kuigi tegemist on kvalitatiivse uurimistööga, mis ei anna alust üldistusteks, võiks käesolev töö sellele teemale pisut valgust heita. Töö väärtuseks võiks pidada ka valimit, kuhu kuulusid erinevad mõõduka intellektipuudega noortega töötavad spetsialistid.

Autori arvates väärib see teema edasi uurimist, et otsida ja leida meetmeid, kuidas mõõduka intellektipuudega isikute tööhõivet otstarbekamalt korraldada. Üheks uurimissuunaks võiks olla tööandjate küsitlemine, saamaks vastuseid küsimustele, millised on need tegurid, mis takistavad neid mõõduka intellektipuudega inimesi tööle võtmast ja millised meetmed võiksid aidata neist takistustest üle saada.

TÄNUSÕNAD

Täna oma juhendajaid igakülge abi, asjalike nõuannete ja kommentaaride eest. Samuti suur tänu kõikidele uuringus osalenud spetsialistidele, kellela see töö poleks valminud. Soovin tänada ka sõpru ja tuttavaid, kes töö tegemisele kaasa elasid ning nõu ja jõuga abiks olid.

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.

Ene Põllupüü

22.05.2020

/allkirjastatud digitaalselt/

KASUTATUD KIRJANDUS

- Abiks otsustajale. Kutseõppevõimalused 2018/2019 (s.a.).* Külastatud aadressil <https://issuu.com/innove/docs/abiksotsustajale2018>
- Achterberg, T. J., Wind, H., De Boer, A. G. E. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2009). Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: a systematic review. *Journal of occupational rehabilitation, 19*(2), 129-141.
- Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus (2018). *Lühi- ja pikaajalise kaitstud töö teenuse pakkumise ülevaade. Analüüs.* Tallinn. Külastatud aadressil https://www.astangu.ee/sites/default/files/media/Kaitstud_t%C3%B6%C3%B6_teenuse_%C3%BClevaade.pdf
- Devrimci, A., Heinmets, H., Jürivete, T., Kongi, A., & Teesalu, L. (2014). *Hariduslike erivajadustega õpilaste kutseõppe korraldamine. Toetav abimaterjal kutseõppeasutustele.* Tallinn: Innove.
- Eesti elukestva õppe strateegia 2020* (2014). Haridus- ja Teadusministeerium. Külastatud aadressil <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>
- Eetikaveeb (s.a.). *Teadustöö eetika.* Külastatud aadressil <https://www.eetika.ee/et/teaduseetika/teadustoo>
- Erihoolekande arengukava aastateks 2014–2020* (2014). Sotsiaalministeerium. Külastatud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Puudega_inimetele/erihoolekande_arengukava_2014-2020.pdf
- Ets, M. (2016). *Tööandjate valmisolek võtta tööle puudega inimesi Tartu linna näitel.* Publitseerimata lõputöö. Pärnu kolledž.
- Fasching, H. (2014a). Compulsory School Is Over and Now? Vocational Experiences of Women with Intellectual Disability. *Creative Education, 5*(10), 743.
- Fasching, H. (2014b). Vocational education and training and transitions into the labour market of persons with intellectual disabilities. *European Journal of Special Needs Education, 29*(4), 505–520.
- Friedman, C., & Rizzolo, M.C. (2017). “Get us real jobs:” Supported employment services for people with intellectual and developmental disabilities in Medicaid Home and Community Based Services Waivers. *Journal of Vocational Rehabilitation 46*, 107–116.

- Gomes-Machado, M. L., Santos, F. H., Schoen, T., & Chiari, B. (2016). Effects of Vocational Training on a Group of People with Intellectual Disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 13(1), 33–40.
- Järv, K. (2016). *Intellektipuudega inimeste arvamused töö käsitusest kaitstud tööga hõivatud ja mittehõivatud gruppide näitel*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.
- Karjääriinfo erivajadusega noorele* (2009). Tallinn: Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus Innove.
- Kongi, A., Heinmets, H., Täht, H., Binsol, H., Padu, L., & Teesalu, L. (2012). *Haridusliku erivajaduse märkamisest ja sekkumisest. Juhendmaterjal kutseõppeasutustele*. Innove. Külastatud aadressil http://www.rak.edu.ee/public/documents/tugiteenused/HEV_markamisest_ja_sekkumisest.pdf
- Kõrgesaar, J. (2002). *Sissejuhatus hariduslike erivajaduste käsitusse*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Känd, H. (2010). *Vaimu- ehk intellektipuue*. Teatmik õpetajale. Märka ja toeta last: sagedamini esinevad tervises seisundid ja puuded õpilastel. Külastatud aadressil: https://www.hm.ee/sites/default/files/teatmik_opetajatele.pdf
- Laanoja, H. (2011). *Toimetulekutaseme kutseõpe Räpina Aianduskoolis 2007. aastast tänaseni*. Publitseerimata uurimuslik lõputöö. Tartu Ülikool.
- Laanoja, H. (2015). *Võrdsed võimalused haridustee jätkamiseks ja elukvaliteedi parandamiseks mõõduka intellektipuudega inimestele*. Arenguideo konkurs. Külastatud aadressil <https://arenguideo.ee/ideas/199-vordsed-voimalused-haridustee-jatkamiseks-ja-elukvaliteedi-parandamiseks-mooduka-intellektipuudega-inimestele.html>
- Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., Strömpl, J. (2014). *Intervjuu*. Tartu Ülikool. Külastatud aadressil <http://samm.ut.ee/intervjuu>
- Moody, L., Saunders, J., Leber, M., Wójcik-Augustyniak, M., Szajczyk, M., & Rebernik, N. (2017). An exploratory study of barriers to inclusion in the European workplace. *Disability and Rehabilitation*, 39(20), 2047–2054.
- Orm, T. (2016). *Tööandjate valmisolek erivajadustega inimeste tööle võtmiseks Otepää vallas*. Publitseerimata lõputöö. Pärnu kolledž.
- Põhikooli- ja Gümnaasiumiseadus (2010). *Riigi Teataja I 2018,3*. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019120?leiaKehtiv>
- Räpina Aianduskool (s.a.). HEV kutseõpe. Külastatud aadressil <https://www.aianduskool.ee/maarja-kula/>

- Saar, A., Vahopski, R., Lauri, M., Telpt, E., Siirman, E., Suhhoterina, M., Straptšuk, I. (2014). *Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs – eelhindamine*. Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium. Saar Poll OÜ. Tallinn. Külastatud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/tvk_semojuanalyyss_eessonaga.pdf
- Sicile-Kira, C. (2006). *Adolescents on the Autism Spectrum*. New York: Penguin Group.
- Sotsiaalkindlustusamet (s.a.). Pikaajaline kaitstud töö. Külastatud aadressil <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/puue-ja-hoolekanne/erihoolekandeteenused/kaitstud-too>
- Tervise Arengu Instituut (2010). *Tegevusjuhendaja käsiraamat*. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoja OÜ.
- Veldre, V., Masso, M., Osila, L. (2015). *Vaimse tervise häirega inimesed avatud tööturul*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool. Külastatud aadressil http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf

LISA 1. KODEERIMINE

<i>Kood</i>	<i>Kategooria</i>	<i>Uurimisküsimus</i>
Ei ole sellele sihtgrupile sobiv	Avatud tööturg	
Kaitstud töötoad Maarja küla aiamaa Lühiajalised tööotsad Juhani puukool	Pikaajaline kaitstud töö	Töölesaamise võimalused
Kogukonna aiad Erinevad juhutööd Talgute korras abitööd Maarja küla aiamaa	Vabatahtlik töö	
Erialased teadmised Sotsiaalsed oskused	Kutsekoolis omandatud haridus	Töölesaamist toetavad tegurid
Tugispetsialistid Tegevusjuhendajad Pere ja sõbrad	Tugispetsialistid ja sotsiaalvõrgustik	
Sobivate töökohtade leidmine Töökohtade kohandamine Kindlad kokkulepped tööandjaga	Koostöö tööandjatega	
Tahavad tööd teha, rõõm töötegemisest Ei tarbi alkoholi	Noorte motivatsioon	
Intellektipuue Nõrk peenmootorika Vähene tööjõudlus Ei suuda teha kvaliteetset tööd Vähesed sotsiaalsed oskused ja enesedistsipliin Ebaadekvaatne enesehinnang Oskamatus abi küsida Oma rutiinist välja tulemine keeruline Ei ole võimelised iseseisvalt töötama Puudulik turvavõrgustik Vajadus kohandatud töökohta järele Kuju jäämine kui sotsiaalne tagasilöökk	Noorte vaimsed ja füüsilised võimed	Töölesaamist takistavad tegurid
PKT teenus sellisel kujul ei sobi Miinimumpalga nõue Vähene rahastamine riigi poolt Tegevusjuhendajate väike palk	Puudused seadusandluses	
Tööandjad ei taha/ei julge tööle võtta Töökohtade kohandamine – lisakoormus Hirm lisatöö ja juhendamise ees Teadmatus ja kogemuste puudus Oht puudega noorte ärakasutamiseks	Tööandjate suhtumine	

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Ene Põllupüü,

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Kutsekooli lõpetanud mõõduka intellektipuudega noorte töölesaamise võimalused ning seda toetavad ja takistavad tegurid erinevate spetsialistide hinnangul“, mille juhendajad on Huko Laanoja ja Karmen Trasberg, 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.

Ene Põllupüü

22.05.2020